



רשומות

# קובץ התקנות

13 בנובמבר 2013

7305

י' בכסלו התשע"ד

עמוד

230 ..	תקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013
238 .....	תקנות הנמלים (בטיחות השיט) (תיקון), התשע"ד-2013
238 .....	כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון), התשע"ד-2013
243 .....	הודעת המים (עדכון תעריפים למתן שירותי תשתית) (הוראת שעה), התשע"ד-2013
243 .....	הודעת המים (תעריפים למי קולחין המסופקים ממש"ש) (עדכון תעריפים), התשע"ד-2013
244 .....	הודעת המים (עדכון היטלי הפקה), התשע"ד-2013

## תקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 3 ו-12 לחוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008 (להלן – החוק), ולאחר אישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, ולעניין פרקים ב' ו-ג' בהמלצת המועצה הציבורית בהגדרתה בחוק, אני מתקין תקנות אלה:

### פרק א': הגדרות

הגדרות

#### 1. בתקנות אלה –

- "אתר האינטרנט" – אתר האינטרנט של המשרד שכתובתו: [www.economy.gov.il](http://www.economy.gov.il);
- "בעל שליטה בתאגיד" – כהגדרתו בסעיף 21 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988<sup>1</sup>;
- "המשרד" – משרד הכלכלה;
- "הרשעה דיני עבודה" – הרשעה בעבירה אחת או בכמה יחידות עבירה, לפי חלק ב' לתוספת;
- "חוק הגנת הפרטיות" – חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981<sup>2</sup>;
- "מעסיק בינוני" – מעסיק בין שלוש עובדים לבין תשעים ותשעה עובדים;
- "מעסיק גדול" – מעסיק בין מאה עובדים לבין ארבע מאות תשעים ותשעה עובדים;
- "מעסיק גדול במיוחד" – מעסיק 500 עובדים ומעלה;
- "מעסיק קטן" – מעסיק בין שישה עובדים לבין עשרים ותשעה עובדים;
- "עיצומים כספיים" – עיצומים בשיעור ובתנאים לפי חלק ג' לתוספת;
- "קבוצה מיוחדת" – קבוצת אוכלוסייה בעלת מרכיב ייחודי ושנשים המשתייכות אליה מתקשות להשתלב במקומות עבודה או ששיעור השתתפותן בשוק העבודה נמוך מהמוצע, לרבות: נשים חרדיות, בנות מיעוטים, נשים עם מוגבלויות או צרכים מיוחדים, חד-הוריות, עולות חדשות או נשים המשתייכות לקבוצת הגיל של 45 שנים או יותר;
- "קנס דיני עבודה" – קנס מינהלי בשיעור ובתנאים לפי חלק ד' לתוספת;
- "קנס מינהלי" – קנס מינהלי כמשמעותו בסעיף 2 לחוק העבירות המינהליות, התשמ"ו-1985<sup>4</sup>.

### פרק ב': מענק ואות הכרה

מענק

2. השר ייתן מענק אחת לשנה למעסיקים במגזר הפרטי הפועלים לעודד שילוב וקידום של נשים בעבודה והתאמת מקומות עבודה לנשים ולהורות, וכן איוון בין חיי עבודה לבין משפחה לאחר בחינתם לפי אמות המידה המפורטות בפרק ג', בכל אחת מקבוצות המעסיק שלהלן:

<sup>1</sup> ס"ח התשס"ח, עמ' 482.

<sup>2</sup> ס"ח התשמ"ח, עמ' 38.

<sup>3</sup> ס"ח התשמ"א, עמ' 128; התשע"א, עמ' 758.

<sup>4</sup> ס"ח התשמ"ו, עמ' 31; התשע"ב, עמ' 744.

(1) מעסיק קטן;

(2) מעסיק בינוני;

(3) מעסיק גדול;

(4) מעסיק שהפעיל תכניות לקידום תעסוקת נשים, המשתייכות לקבוצה מיוחדת, בלי תלות בגודל המעסיק; במקרה שהזוכה לפי פסקה זו יהיה מעסיק גדול במיוחד, יינתן אות הכרה בלבד.

3. אותות הכרה יינתנו כאמור בתקנה 2 וכן למעסיק גדול במיוחד, לבעל תפקיד בכיר אות הכרה ולמעסיק שאינו מעסיק במגזר הפרטי, כהגדרתו בסעיף 3 לחוק.

### פרק ג': אמות מידה לחלוקת מענק או אות הכרה

4. אמות המידה למתן מענק או אות הכרה למעסיק בשנה מסוימת יהיו כמפורט להלן: אמות המידה למתן מענק או אות הכרה למעסיק

(1) מדיניות רשמית וכתובה של המעסיק לשילוב וקידום של נשים בעבודה ולהתאמת מקומות עבודה לנשים ולהורות, וכן לאיזון בין חי עבודה לבין משפחה אצל המעסיק;

(2) שיעור פערי השכר בין נשים לגברים אצל המעסיק;

(3) גיוס וקידום העסקת נשים אצל המעסיק בדרגות השונות, לרבות בדרגות בכירות ועמדות ניהול;

(4) הכשרה, הדרכה ופיתוח מסלולי קריירה לנשים במעסיק;

(5) עידוד ומתן אפשרות לעובדים ולעובדות לאיזון עבודה ומשפחה אצל המעסיק;

(6) המדיניות שנוקט המעסיק כלפי עובדות בהיריון ובני זוגן, נשים מיניקות ועובדים המצויים בחופשת לידה בהתאם לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954<sup>5</sup>, ולאחריה, וכן עובדים המצויים בטיפולי פוריות או בני זוגם;

(7) פעולות ותכניות מיוחדות בנושא קידום תעסוקת נשים שנוקט מעסיק והוכחו כמסייעות.

5. אמות המידה למתן אות הכרה לבעל תפקיד בכיר בשנה מסוימת יהיו כמפורט להלן: אמות מידה למתן אות הכרה לבעל תפקיד בכיר

(1) מובילות מחשבתית, חזון ותרומה ייחודית וחדשנית לשילוב וקידום של נשים במקום העבודה ולהתאמת מקום העבודה לנשים ולהורות וכן לאיזון בין חי עבודה לבין משפחה אצל המעסיק;

(2) הפגנת דוגמה אישית ומחויבות לקידום נשים לדרגות בכירות ולמשרות ניהול אצל המעסיק;

(3) בקיאות והתעדכנות שוטפת בנתונים, בדין ובנהלים הקיימים אצל המעסיק כולל היכרות עם הגופים הנוגעים בדבר;

(4) תפיסת הניהול ויישומה בפועל;

(5) הובלה והנחיה פעילה של הנהלת המעסיק ועובדיו בנושאים האמורים בפסקה (1);

(6) הנעה והובלה של תרבות ארגונית שוויונית.

<sup>5</sup> ס"ח התשי"ד, עמ' 154.

אמות מידה למתן מענק לעניין קידום תעסוקת נשים המשתייכות לקבוצה מיוחדת

6. פעולות ותכניות המעסיק לקידום תעסוקת נשים המשתייכות לקבוצה מיוחדת ייבחנו לפי אמות המידה האלה:
- (1) הסברה, הכשרה והקניית מיומנויות;
  - (2) העסקה במקצועות המחייבים הכשרה מקצועית או השכלה אקדמית או טכנולוגית, לרבות בדרגות בכירות ובמשרות ניהול;
  - (3) התאמת מקום העבודה לצרכים הייחודיים;
  - (4) פעולה לצמצום פערי השכר בין נשים המשתייכות לקבוצה המיוחדת ובין ממוצע השכר הכללי במעסיק;
  - (5) קיום תכנית בעלת אופי ייחודי וחדשני בנושא, לרבות מידת המעורבות והתמיכה של ההנהלה הבכירה וגורמים בקהילה בתכנון ובהוצאה לפועל של התכנית;
  - (6) הפעולה או התכנית הוכחה כמסייעת בקידום נשים המשתייכות לקבוצות המיוחדות בשוק העבודה.

### פרק ד': תנאי סף

תנאי סף להגשת בקשה

7. על מעסיק המגיש בקשה לקבלת מענק או אות הכרה לעמוד בתנאים שלהלן:
- (1) המעסיק לא הורשע בעבירה שמפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה, אין הוא ראוי, לדעת השר, לקבל את המענק או את אות ההכרה ולא תלויים ועומדים נגדו הליכים בעבירות כאמור;
  - (2) המעסיק ואם הוא תאגיד גם בעלי השליטה בו הצהירו כדלקמן:
    - (א) המעסיק מקיים את חובותיו בדבר שמירת זכויותיהם של עובדים המועסקים אצלו ומתחייב להמשיך ולשמור על זכויות אלה;
    - (ב) המעסיק ואם הוא תאגיד בעלי השליטה בו לא הוכרוזו כפושטי רגל, ולגבי מעסיק שהוא תאגיד – גם לא ניתן לגביו צו פירוק, לא מונה לו כונס נכסים והוא לא הכריז על פירוק מרצון;
    - (3) מינהל הסדרה ואכיפה במשרד אישר, לבקשת המעסיק, כי המעסיק ואם הוא תאגיד גם בעלי השליטה בו לא הורשעו בדיני עבודה, לא הוטל עליהם קנס בדיני עבודה ולא הוטלו עליהם עיצומים כספיים, בתקופה של שלוש השנים שקדמו להגשת הבקשה למענק או אות ההכרה.

### פרק ה': הגשת הבקשות

8. אופן הגשת הבקשה

- (א) בקשה לקבלת מענק או אות הכרה (להלן – הבקשה) תוגש בכתב ויצורפו אליה הפרטים האלה:
- (1) פרטי המעסיק;
  - (2) נימוקי הבקשה והתייחסות לעמידה בכל אחת מאמות המידה;
  - (3) כל מסמך התומך בבקשה, כגון אישור רואה חשבון בדבר הנתונים המוצגים בבקשה, מסמכים המשקפים את מדיניות המבקש המפורטת בבקשה, מסמכים המשקפים את הפעולות והתכניות הקיימות אצל המבקש כפי שפורטו בבקשה (להלן – מסמכים משלימים).

(ב) הבקשה, המסמכים המשלימים והמסמכים הנוספים כאמור בתקנה 9 לא יכללו מידע כהגדרתו בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות על מי שאינו המעסיק או ידיעה על ענייניו הפרטיים של אדם, אף שאינה בגדר מידע כאמור.

9. ראה השר כי לבקשה לא צורפו כל המסמכים הדרושים לשם בחינת העמידה באמות המידה כאמור בתקנה 8, רשאי השר לבקש הגשת מסמכים נוספים לשם בחינה כאמור; המבקש רשאי שלא להעביר מסמכים נוספים והבקשה תיבחן על בסיס המסמכים שצורפו לבקשה.

10. (א) המועד להגשת בקשה הוא חודש דצמבר של כל שנה.

(ב) על אף האמור בתקנת משנה (א), השר רשאי להקדים את המועד להגשת בקשה ובלבד שפורסמה הודעה על כך כך 60 ימים לפחות לפני המועד המוקדם.

(ג) המשרד יפרסם באתר האינטרנט הודעה על האפשרות להגיש בקשות לקבלת מענקים ואותות הכרה, שתכלול בין השאר את המועד להגשת הבקשות, אופן הגשתן, סכום המענק בכל אחת מקבוצות המעסיק ומועד ההודעה על הזוכים; ההודעה תפורסם 60 ימים לפחות לפני המועד להגשת הבקשות.

### פרק ו': הליך בחירת הזוכים

11. (א) המנהל הכללי של המשרד ימנה ועדה (בתקנות אלה – הוועדה) שתבחן את הבקשות לפי אמות המידה בתקנות אלה ותמליץ לשר על המועמדים לזכייה בכל אחת מקבוצות המעסיקים, ואלה יהיו חבריה:

(1) המנהל הכללי של המשרד או מי שהוא מינה לנציגו והוא יהיה יושב ראש הוועדה;

(2) חשב המשרד או מי שהוא מינה לנציגו;

(3) היועץ המשפטי של המשרד או עורך דין שהוא מינה לנציגו;

(4) נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה או מי מטעמה;

(5) חבר נוסף בעל מומחיות בתחום, שאינו מבין עובדי המשרד, שימנה המנהל הכללי של המשרד;

(6) חבר נוסף שימנה המנהל הכללי של המשרד, אם החליט לעשות כן, ורשאי הוא למנותו שלא מבין עובדי המשרד.

(ב) בהרכב הוועדה יינתן ייצוג הולם לבני שני המינים.

12. (א) לא ימונה חבר ועדה ולא יכהן בתפקיד כאמור מי שעלול להימצא באופן תדיר, במישרין או בעקיפין, במצב של ניגוד עניינים בין תפקידו כאמור לבין עניין אישי שלו או לבין תפקיד אחר שלו.

(ב) חבר ועדה יימנע מהשתתפות בדיון ומהצבעה בישיבות, אם הנושא הנדון עלול לגרום לו להימצא, במישרין או בעקיפין, במצב של ניגוד עניינים בין תפקידו לבין עניין אישי שלו או לבין תפקיד אחר שלו; חבר הוועדה לא יטפל במסגרת תפקידו בנושא העלול לגרום לו להימצא במצב כאמור גם מחוץ לישיבות הוועדה.

(ג) התברר לחבר ועדה כי הנושא הנדון בוועדה או המטופל על ידו עלול לגרום לו להימצא במצב של ניגוד עניינים כאמור בתקנות משנה (א) או (ב), יודיע על כך למנהל הכללי של המשרד.

(ד) לעניין תקנה זו, אחת היא אם מילוי התפקיד האחר הוא בתמורה או שלא בתמורה.

“עניין אישי” – לרבות עניין אישי של קרוב של חבר הוועדה או עניין של גוף שחבר הוועדה או קרובו מנהלים או עובדים אחראים בו, או עניין של גוף שיש לכל אחד מהם חלק בהון המניות שלו, בזכות לקבל רווחים, בזכות למנות מנהל או בזכות ההצבעה;

“קרוב” – בן זוג, הורה, בן, בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד, דודה, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, בלה, נכד או נכדה, לרבות חורג או מאומץ, וכן אדם אחר הסמוך על שולחנו של חבר הוועדה.

13. (א) במסגרת בחינתה את הבקשות רשאית הוועדה לשקול גם מידע בדבר תביעות, שאינן פליליות, כנגד המעסיק, כולל תביעות תלויות ועומדות, הנוגעות לתחום דיני העבודה או לתנאי העבודה והליכים משפטיים שנקטה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה כנגד המעסיק ולהגיש את המלצותיה בנושא לשר.

(ב) השר יבחן את מכלול המלצות הוועדה ויכריע בדבר הזוכה בכל אחת מהקבוצות; השר ינמק את החלטתו.

(ג) השר בהחלטה מנומקת, רשאי שלא להחליט על זוכה, אם לא מצא להנחת דעתו מי שראוי למענק או לאות הכרה באותה קבוצת מעסיק.

(ד) לפרסום רשימת הזוכים לפי סעיף 3(ו) לחוק יצורפו הנימוקים לזכייה.

#### פרק ז': שמירת מידע

14. (א) מעסיק לא יפנה למועסקת לקבלת מידע בדבר השתייכותה לקבוצה מיוחדת לצורך הוכחת עמידתו באמות המידה לפי תקנה 6; אין באמור כדי למנוע שימוש במידע בדבר מועסקת שלוקחת חלק בפעולה או מבקשת להשתתף בתכנית כאמור, מיוזמתה, לשם הוכחת עמידה באמות המידה כאמור.

(ב) מידע כהגדרתו בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות, הנשמר אצל המעסיק לצורך הוכחת עמידה באמות המידה, לרבות לצורך תקנה 6(6) יישמר בסוד וישמש לתכלית זו בלבד; מעסיק ינקוט את כל האמצעים הדרושים לאבטחת המידע ולשמירת סודיות המידע לפי סעיפים 16 ו-17 לחוק הגנת הפרטיות.

15. בשנה הראשונה לכניסתן לתוקף של תקנות אלה, רשאי השר לקבוע מועד מאוחר מן המועד הקבוע בתקנה 10(א) לעניין הגשת בקשות למתן מענק או אות הכרה לאותה שנה, ובלבד שפורסמה הודעה על כך לפחות 60 ימים לפני המועד האמור.

#### תוספת

(תקנה 1)

#### חלק א': פרשנות

1. בתוספת זו –

“חוק ארגון הפיקוח” – חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי”ד–1954<sup>6</sup>;

“חוק הגנת השכר” – חוק הגנת השכר, התשי”ח–1958<sup>7</sup>;

“חוק הודעה לעובד” – חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס”ב–2002<sup>8</sup>;

<sup>6</sup> ס”ח התשי”ד, עמ’ 202; התשס”ה, עמ’ 693.

<sup>7</sup> ס”ח התשי”ח, עמ’ 86; התשע”ב, עמ’ 582.

<sup>8</sup> ס”ח התשס”ב, עמ’ 210; התשע”א, עמ’ 1029.

"חוק הודעה מוקדמת" – חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א–2001;<sup>9</sup>  
 "חוק חיילים משוחררים" – חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט–1949;<sup>10</sup>  
 "חוק עבודת נוער" – חוק עבודת הנוער, התשי"ג–1953;<sup>11</sup>  
 "חוק עבודת נשים" – חוק עבודת נשים, התשי"ד–1954;<sup>12</sup>  
 "חוק קבלני כוח אדם" – חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו–1996;<sup>13</sup>  
 "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988;<sup>14</sup>  
 "חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות" – חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח–1998;<sup>15</sup>  
 "חוק שכר מינימום" – חוק שכר מינימום, התשמ"ז–1987;<sup>16</sup>  
 "חוק שעות עבודה ומנוחה" – חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א–1951;<sup>17</sup>  
 "יחידת עבירה" – עבירה לגבי עובד אחד בחודש אחד.

### חלק ב': יחידות עבירה

להלן מפורטות יחידות העבירה שייחשבו להרשעה בדיני עבודה לפי סוגי העבירות ומהותן:

סוגי עבירות	מהות העבירות – תכנים	מספר יחידות עבירה
עבירות שכר	אי־תשלום שכר מינימום (סעיף 14 לחוק שכר מינימום)	4 יחידות עבירה
	אי־תשלום שכר מינימום לעובד – אחריות מעסיק בפועל (סעיף 14א לחוק שכר מינימום)	
	אי־העברת סכומים למי שלו מיועד (אי־העברת הפרשות פנסיוניות לקופות גמל) (סעיף 25א) לחוק הגנת השכר)	
	ניכויים שלא כדין משכר העבודה (סעיפים 25, 25א לחוק הגנת השכר)	
	אי־תשלום גמול שעות נוספות או גמול להעבדה במנוחה השבועית (סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה)	
עבירות שוויון בעבודה	הפליה בעבודה (סעיף 2) (א) ו־6 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה), הפליה בעבודה של אדם עם מוגבלות (סעיף 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות) והפליה על רקע הטרדה מינית (סעיף 15א) (2) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה)	יחידת עבירה אחת

<sup>9</sup> ס"ח התשס"א, עמ' 378.

<sup>10</sup> ס"ח התש"ט, עמ' 13; התשס"ט, עמ' 303.

<sup>11</sup> ס"ח התשי"ג, עמ' 115; התש"ע, עמ' 639.

<sup>12</sup> ס"ח התשי"ד, עמ' 154; התשע"ב, עמ' 173.

<sup>13</sup> ס"ח התשנ"ו, עמ' 201; התשע"ב, עמ' 75.

<sup>14</sup> ס"ח התשמ"ח, עמ' 38; התשע"א, עמ' 989.

<sup>15</sup> ס"ח התשנ"ח, עמ' 152; התשע"ב, עמ' 460.

<sup>16</sup> ס"ח התשמ"ז, עמ' 68; התשע"א, עמ' 936.

<sup>17</sup> ס"ח התשי"א, עמ' 204; התש"ע, עמ' 276.

מספר יחידות עבירה	מהות העבירות – תכנים	סוגי עבירות
	פיטורים או צמצום בהיקף משרה או בהכנסה בניגוד לחוק עבודת נשים (סעיף 9 לחוק עבודת נשים)	
	פיטורים שלא כדין של אנשי מילואים (סעיף 41א(ב) לחוק חיילים משוחררים)	
שעות עבודה ומנוחה ונוער – 3 יחידות עבירה	העבדה בלא היתר בשעות נוספות (סעיף 10 לחוק העסקת נוער במנוחה השבועית (סעיף 21 לחוק עבודת הנוער)	עבירות העסקה אסורה
	העבדה בלא היתר מתחת לגיל המותר או בלא היתר בעבודת לילה (סעיף 7 ו־24 לחוק עבודת הנוער, בהתאמה)	
	נוער – העסקה בעבודות מסוכנות ועבודות שהשר אסר (סעיפים 5 ו־6 לחוק עבודת נוער, בהתאמה)	
העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם – יחידת עבירה אחת	העבדת עובדים בלא רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם (סעיף 2א לחוק קבלני כוח אדם)	
4 יחידות עבירה	אי־מסירת תלוש שכר (סעיף 25ב(א)(1) לחוק הגנת השכר) אי־מתן אישור על סיום העבודה (סעיף 8א) לחוק הודעה מוקדמות לפיטורין והתפטרות)	עבירות מסמוך שלהן השלכות כבדות על מימוש זכויות
יחידת עבירה אחת	הפרעה למפקח עבודה ספציפיים (סעיף 3 לחוק ארגון הפיקוח ובחוקי הפיקוח והעבודה)	הפרעה למפקח לפי חוק ארגון הפיקוח וחוקי העבודה

#### חלק ג': עיצומים כספיים

עיצומים כספיים שהוטלו בשל יותר ממש הפרות של ההוראות המנויות בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב–2011<sup>18</sup>, או עיצום כספי שהוטל בשל יותר משלוש הפרות של הוראות המנויות בתוספת השלישית לחוק האמור.

#### חלק ד': קנס בדיני עבודה

לקנס בדיני עבודה תיחשב הטלה של שלושה קנסות לפחות, מבין הקנסות המפורטים להלן, בתנאי שאחד מהם הוא בסכום העולה על פי ארבעה, מבסיס הקנס המפורט בטור ד' ובלבד שלא כולם בשל עבירות מסמוך לפי טור ג':

<sup>18</sup> ס"ח התשע"ב, עמ' 62 ועמ' 469.



טור ד' שיעור הקנס המינהלי בשקלים חדשים	טור ג' סיווג העבירה כעבירת מסמוך (כן / לא)	טור ב' מהות העבירה - תוכנה	טור א' סעיף עבירת הקנס בחוק
5,000 (עד 12 יום 200 ליום)	לא	אי־תשלום שכר מינימום	14 - חוק שכר מינימום
2,500	לא	אי־תשלום שכר מינימום לעובד בידי קבלן כ"א - אחריות מעסיק בפועל	14א - חוק שכר מינימום
300	כן	אי־הצגת מודעת שכ"מ	6ב(א) - חוק שכר מינימום
3,000	לא	הפרעה למפקח/אי־מילוי דרישה	15ג(ב) - חוק שכר מינימום
2,500	כן	מודעה מפלה	8 - חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
1,000 ליחיד 2,000 לתאגיד	כן	אי־מתן הודעה לעובד	1 - חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)
1,000 ליחיד 2,000 לתאגיד	כן	אי מתן הודעה על שינוי לעובד	3 - חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)
3,500	לא	העסקה מתחת לגיל המותר	2+2+3(1) - חוק עבודת נוער
2,500	כן	העסקה בלא אישור רפואי	11 - חוק עבודת נוער
2,500	לא	העסקה ביום המנוחה השבועי	21 - חוק עבודת נוער
2,500	לא	העסקה מעבר לשעות המותרות	20, 22, 24 - חוק עבודת נוער
2,500	לא	העבדה בניגוד להוראות היתר	2, 2א, 4 - חוק עבודת הנוער
1,500	לא	העבדת נער בלא הדרכה / בלא מתן אפשרות ללמוד/ ניכוי שכר בגין לימודים	18, 23, 23(ב), 27(הא), 27(הב) - חוק עבודת הנוער
1,500	כן	העבדה בלא הצגת היתר לעבודת לילה	26(ד) - חוק עבודת הנוער
3,000	לא	הפרעה למפקח	33ח - חוק עבודת הנוער
1,500	כן	העסקה בלא פנקס עבודה	28 - חוק עבודת נוער
3,000	לא	אי־ניהול פנקס נערים עובדים	31 - חוק עבודת נוער
1,500 (14 ימים) או 3,000 אם לא נתן אחרי שהעובד ביקש (7 ימים)	כן	אי־מתן אישור העסקה	8 - חוק הודעה מוקדמת לפיתורים והתפטרות

כ' בחשוון התשע"ד (24 באוקטובר 2013)  
(חמ 4518-3)

נפתלי בנט  
שר הכלכלה

## תקנות הנמלים (בטיחות השיט) (תיקון), התשע"ד-2013

בתוקף סמכותי לפי סעיף 60(א1) לחוק לפקודת הנמלים [נוסח חדש], התשל"א-1971,<sup>1</sup> ולפי הצעת רשות הספנות והנמלים לפי סעיף 32(א) לחוק רשות הספנות והנמלים, התשס"ד-2004,<sup>2</sup> אני מתקין תקנות אלה:

1. בכל מקום בתקנות הנמלים (בטיחות השיט), התשמ"ג-1982,<sup>3</sup> במקום "אגף" יבוא "רשות" ושינויי הצורה הדקדוקיים המחויבים ייעשו לפי זה.

שינוי מונח

כ"ד בחשוון התשע"ד (28 באוקטובר 2013)  
(חמ 610-3-1ת)

ישראל כ"ץ  
שר התחבורה והבטיחות בדרכים

<sup>1</sup> דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 20, עמ' 443.

<sup>2</sup> ס"ח התשס"ד, עמ' 456.

<sup>3</sup> ק"ת התשמ"ג, עמ' 387; התשס"א, עמ' 285; התשע"ב, עמ' 1472.

## כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון), התשע"ד-2013

בתוקף סמכותה לפי סעיפים 20, 25, 26 ו-28 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959,<sup>1</sup> קובעת ועדת השירות כללים אלה:

1. בסעיף 1 לכללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961<sup>2</sup> (להלן – הכללים העיקריים) –

תיקון סעיף 1

(1) בפסקה (1) –

(א) בפסקת משנה (א), במקום "ותיאור המשרה" יבוא "תיאור המשרה ומקום העבודה";

(ב) בפסקת משנה (ג), המילים "נתונים אישיים" – יימחקו;

(ג) בפסקת משנה (ד), במקום "מיוחדות" יבוא "רצויות";

(2) במקום פסקה (2) יבוא:

"(2) בפרסום לפי סעיף 2(א) – כתובת אתר האינטרנט שבו יפורסם הנוסח המלא של המכרזים בשירות המדינה."

2. בסעיף 3 לכללים העיקריים, במקום "ברדיו" יבוא "באמצעי תקשורת נוספים".

תיקון סעיף 3

3. בסעיף 4 לכללים העיקריים, המילים ", בהודעה שתפורסם בדרך שפורסם המכרז" – יימחקו.

תיקון סעיף 4

<sup>1</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 86.

<sup>2</sup> ק"ת התשכ"א, עמ' 1588.

4. במקום סעיף 8 לכללים העיקריים יבוא:

החלפת סעיף 8

8. "היקף המבחנים  
כלי מיון שונים בכתב, בעל פה או במעשה, לרבות: מבחני כישורים, מבחני מצב, משחקי תפקידים ודיונים קבוצתיים, ראיון תעסוקתי, מבחנים ושאלונים לבדיקת תכונות אישיות והתנהגות, מבדקי כושר גופני, מבחני ידע מקצועי, כולל מבחנים באמצעות מכשירים (להלן – מבחנים), למשרה אשר הוכרו עליה, ישמשו לבדיקת כישורים ויכולות המנויים בתוספת (להלן – סגולות); נציב השירות רשאי לקבוע, לאחר התייעצות עם שרים הנוגעים בדבר או עם מי שהוסמך לכך על ידיהם, מבחנים נוספים לבדיקת תכונות כושר וידע הנדרשות למשרה בהתאם למאפיינים הנדרשים למילוי התפקיד."

5. בסעיף 11 לכללים העיקריים, בסופו יבוא "אלא אם כן נציב השירות קבע אחרת". תיקון סעיף 11

6. בסעיף 12(3) לכללים העיקריים, בסופו יבוא "ואולם נציב השירות רשאי לקבוע רמת הישגים נמוכה מ-4 מטעמים מיוחדים שירשמו". תיקון סעיף 12

7. במקום סעיף 15 לכללים העיקריים יבוא: החלפת סעיף 15

15. "ביצוע המבחנים לצורך ביצוע המבחנים האמורים בכללים אלה, רשאי נציב השירות להסתייע במכוני מיון המתמחים באבחון ומיון מועמדים לעבודה (להלן – מכוני מיון)."

8. בסעיף 17 לכללים העיקריים – תיקון סעיף 17

(1) בסעיף קטן (א), בסופו יבוא "על אף האמור, לגבי מועמד שלא התקיימו בו התנאים האמורים בסעיף זה, רשאי נציב השירות להורות לגביו כי ייבחן בשפתו, מטעמים מיוחדים שירשמו";

(2) בסעיף קטן (ב), אחרי "שיבוצו של המועמד במשרה אחרת" יבוא "שדרישת ידיעת הלשון העברית היא דרישה מהותית בה,".

9. אחרי סעיף 20 לכללים העיקריים יבוא: הוספת סעיף 20א

20א. (א) מועמד חייב להיבחן במבחנים שנקבעו למשרה קודמים  
שאליה הגיש את מועמדו.

(ב) מועמד אשר במהלך השנה הקודמת למועד ביצוע המבחנים למשרה שאליה הגיש את מועמדו, נבחן במבחנים דומים למבחנים שנקבעו למשרה האמורה, לא יורשה להיבחן שוב ויובאו בחשבון הישגיו במבחן האחרון שביצע, אלא אם כן נציב השירות קבע אחרת מטעמים מיוחדים שירשמו.

(ג) נציב השירות רשאי לפטור מועמד ממבחנים שנקבעו למשרה שאליה הגיש את מועמדו, אם המועמד נבחן במבחנים דומים בתקופה שבין שנה לבין שלוש שנים קודם למועד ביצוע המבחנים למשרה האמורה, ויובאו בחשבון הישגיו במבחן האחרון שביצע.

(ד) בסעיף זה, "מבחנים דומים" – כלי מיון זהים לכלי המיון שנקבעו למשרה שאליה הגיש העובד את מועמדותו ואשר נמצאו כמתאימים לבדיקת הכישורים והיכולות הנדרשים למילוי המשרה האמורה, על פי קביעת נציב השירות.

10. בסעיף 22 לכללים העיקריים, במקום "בתל-אביב-יפו" יבוא "באזור גוש דן". תיקון סעיף 22
11. במקום סעיפים 23 ו-24 לכללים העיקריים יבוא: החלפת סעיפים 24 ו-23
23. נבחן חייב להישמע להוראות הבוחן, שנציב השירות הטיל עליו לפקח על סדרי המבחן, לרבות לעובדי מכון מיון שבו מתבצע המבחן (להלן – הבוחן). משמעת
24. נבחן שהתייצב למבחן חייב לזהות עצמו לפני הבוחן על ידי תעודת זהות, רישיון נהיגה או דרכון. זיהוי נבחן
12. סעיפים 25 עד 28 לכללים העיקריים – בטלים. ביטול סעיפים 25 עד 28
13. במקום סעיף 29 לכללים העיקריים יבוא: החלפת סעיף 29
29. נבחן העובר על הוראת סעיף 23, רשאי הבוחן להוציא מחדר המבחנים; הוציא הבוחן נבחן מחדר המבחנים, יודיע על כך בכתב לנציב השירות, אשר רשאי לפסול את הנבחן או לחייבו לעמוד במבחן נוסף, הכול כפי שייראה בעיניו לאור הנסיבות." "הוצאת נבחן מחדר המבחנים
14. בסעיף 35 לכללים העיקריים, המילה "הוריו" – תימחק. תיקון סעיף 35
15. בסעיף 36 לכללים העיקריים – (1) בסעיף קטן (ג), המילים "או בסעיף 36(ו)" – יימחקו; (2) בסעיף קטן (ד), אחרי "בסעיף 36(ב)" יבוא "או בסעיף 36(ו)". תיקון סעיף 36
16. במקום סעיף 42 לכללים העיקריים יבוא: תיקון סעיף 42
42. בוחן אשר מצוי בניגוד עניינים בין מילוי תפקידו כבוחן לבין עניין אישי שלו, לרבות עקב קרבת משפחה עם אחד המועמדים, או לבין תפקיד אחר שהוא ממלא, יודיע לנציב השירות ולא ישתתף בוועדת הבחנים הבוחנת את המועמד; בסעיף זה, "קרבת משפחה" – כהגדרת "קרוב משפחה" בכללי שירות המדינה (מינויים) (סייגים בקרבה משפחתית), התשס"ח-2007.<sup>3</sup> "ניגוד עניינים של בוחן
17. בסעיף 43 לכללים העיקריים, המילים "אולם בשיקוליו לא יתחשב בוחן בגיל צעיר של מועמד, אלא אם כן גיל צעיר נקבע במכרו כתנאי למילוי המשרה" – יימחקו. תיקון סעיף 43
18. סעיפים 49 עד 51 לכללים העיקריים – בטלים. ביטול סעיפים 49 עד 51

<sup>3</sup> ק"ת התשס"ח, עמ' 206.

19. בסעיף 52 לכללים העיקריים – תיקון סעיף 52
- (1) בסעיף קטן (א), במקום "סולם הדרגות האחיד" יבוא "סולם הדרגות המינהלי";
- (2) בסעיף קטן (ג), בפסקה (3), במקום "י"ד בדירוג האחיד" יבוא "17 בדירוג המינהלי".
20. סעיף 52 לכללים העיקריים – בטל. ביטול סעיף 52 א
21. בסעיף 53 לכללים העיקריים, במקום "מסולם הדרוג האחיד" יבוא "מסולם הדירוג המינהלי". תיקון סעיף 53
22. במקום סעיף 54 לכללים העיקריים יבוא: החלפת סעיף 54 ב

"משלוח הודעות 54.ב. (א) בקשה למשרה לפי סעיף 6, וכן הזמנה או הודעה לפי כללים אלה, יישלחו בכתב, בדרך מקוונת או בדרך אחרת, כפי שהורה נציב השירות.

(ב) הזמנה או הודעה לפי כללים אלה, תומצא אל כתובת הדואר האלקטרוני של הנמען, אם הנמען מסר את כתובת הדואר האלקטרוני שלו בטופס לפי סעיף 6 לכללים.

(ג) המצאה של הזמנה או הודעה, אשר נשלחה בדרך מקוונת בהתאם לכללים אלה, יראו אותה כהודעה או הזמנה שהומצאה במסירה אישית שבוצעה ביום ובשעה המצוינים באישור המערכת המקוונת, זולת אם הוכח אחרת."

החלפת התוספת

23. במקום התוספת לכללים העיקריים יבוא:

#### **"תוספת"**

(סעיף 8)

1. חשיבה אנליטית
2. חשיבה מילולית
3. חשיבה לוגית
4. חשיבה כמותית (מספרית)
5. חשיבה טכנית: תפיסה מרחבית, הבנה טכנית
6. הבנת הוראות
7. זיכרון (ויזואלי, מילולי, מספרי)
8. ידע כללי
9. יכולת ביטוי בכתב
10. יכולת ביטוי בעל פה
11. יכולת למידה
12. גמישות מחשבתית
13. חשיבה יצירתית
14. ביטחון עצמי
15. שאפתנות והישגיות
16. עצמאות
17. הסתגלות למסגרת וכללים
18. נטיות מקצועיות

19. בשלות ויציבות רגשית
  20. התמודדות עם שינויים
  21. התמודדות עם קשיים וכשלונות
  22. שליטה עצמית
  23. יכולת תפקוד בלחץ
  24. הבחנה בין עיקר לטפל, תכליתיות ברמה אסטרטגית
  25. סדר ושיטתיות בעבודה
  26. יעילות ואפקטיביות
  27. אנרגטיות ודינמיות
  28. יוזמה
  29. השקעה והתמדה
  30. אחריות ומשמעת עצמית
  31. דיוק ותשומת לב לפרטים
  32. מהירות וזריזות בעבודה
  33. קאורדינציה (יד-עין)
  34. משמעת וקבלת מרות
  35. יחסים בין-אישיים
  36. שיתוף פעולה בצוות
  37. השתלבות במסגרת
  38. שירותיות (אדיבות ומיומנות במתן שירות)
  39. כושר שכנוע וניהול משא ומתן
  40. פתיחות למשוב ולביקורת
  41. ראייה מערכתית
  42. קבלת החלטות ניהוליות
  43. תכנון וקביעת סדרי עדיפויות
  44. עצמאות בחשיבה
  45. הובלת תהליכים
  46. נוכחות, עוצמה אישית
  47. הפעלת כפיפים, שכנוע והנעה
  48. אסרטיביות וסמכותיות
  49. יושרה ואמינות
  50. ידע מקצועי
  51. ידיעת השפה העברית ושפות אחרות
24. תחילתם של כללים אלה 30 ימים מיום פרסומם.  
 כ"ז בתשרי התשע"ד (2 באוקטובר 2013)  
 (חמ 494-3)

תחילה

משה דיין  
 יושב ראש ועדת השירות

## הודעת המים (עדכון תעריפים למתן שירותי תשתית) (הוראת שעה), התשע"ד-2013

בתוקף סמכותי לפי סעיף 9 לכללי המים (תעריפים למתן שירותי תשתית) (הוראת שעה), התשע"א-2011<sup>1</sup> (להלן – הכללים העיקריים), אני מודיע בזה לאמור:

1. מאחר שחלפו שישה חודשים מיום העדכון האחרון לפי סעיף 112א לחוק המים, התשי"ט-1959<sup>2</sup> (להלן – החוק), עודכנו תעריפי שירותי התשתית הקבועים בכללים העיקריים, לפי שיעור השינוי של הסל הקובע ב-1.8%, והם מיום כ"ו באלול התשע"ג (1 בספטמבר 2013), כמפורט להלן:

(1) בסעיף 10(1) לכללים העיקריים – תעריף שירותי תשתית ברמת הגולן –

תשלום קבוע לחודש – 336,816 שקלים חדשים;

(2) בתוספת השנייה לכללים העיקריים –

(א) בפרט 2 –

2. קווים

(א) אחזקת קווים – 0.000726 שקלים חדשים למטר מעוקב לקילומטר;

(ב) בפרט 3 –

3. שאיבה

(א) אחזקת תחנת שאיבה – 0.0001527 שקלים חדשים למטר מעוקב למטר גובה הרמה;

(ג) בפרט 5 –

5. איגום

(א) תחזוקת מאגר – 0.0828 שקלים חדשים למטר מעוקב.

ט' בחשוון התשע"ד (13 באוקטובר 2013)

אלכסנדר קושניר

(חמ 4256-3)

מנהל הרשות הממשלתית למים ולביוב

<sup>1</sup> ק"ת התשע"א, עמ' 1230; התשע"ג, עמ' 661.

<sup>2</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 169; התש"ע, עמ' 394.

## הודעת המים (תעריפים למי קולחין המסופקים ממת"ש) (עדכון תעריפים), התשע"ד-2013

בתוקף סמכותי לפי סעיף 8 לכללי המים (תעריפים למי קולחין המסופקים ממת"ש), התשע"א-2010<sup>1</sup> (להלן – הכללים), אני מודיע לאמור:

1. מאחר שחלפו שישה חודשים מיום העדכון האחרון לפי סעיף 112א לחוק המים, התשי"ט-1959<sup>2</sup>, עודכנו תעריפי המים המסופקים ממת"ש הקבועים בכללים, לפי שיעור השינוי של הסל הקובע ב-2.2%, והם מיום י"א בתשרי התשע"ד (15 בספטמבר 2013), כמפורט להלן:

<sup>1</sup> ק"ת התשע"א, עמ' 25; התשע"ג, עמ' 660.

<sup>2</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 169; התש"ע, עמ' 394.

(1) בסעיף 8(3) –

Pa – 0.161 שקלים חדשים למטר מעוקב;

(2) בסעיף 9, בעד מי קולחין לאספקה לניצול מקומי ישלם ספק בתקופת הקיץ – 0.300 שקלים חדשים למטר מעוקב;

(3) בסעיף 12(1), חיוב מט"ש בתעריף קולחין באיכות בסיסית – 0.161 שקלים חדשים למטר מעוקב.

ט' בחשוון התשע"ד (13 באוקטובר 2013)

(חמ 3-3941)

אלכסנדר קושניר

מנהל הרשות הממשלתית למים ולביוב

### הודעת המים (ערכון היטלי הפקה), התשע"ד-2013

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 112א(ב) ו-116ג) לחוק המים, התשי"ט-1959' (להלן – החוק), אני מודיע לאמור:

1. ערכון היטלי הפקה אוגוסט 2013 מאחר שחלפו שישה חודשים מיום העדכון האחרון לפי סעיף 112א לחוק, עודכנו היטלי ההפקה שבתוספת השנייה לחוק<sup>1</sup>, לפי שיעור השינוי של הסל הקובע ב-2.1%, מיום י' באלול התשע"ג (16 באוגוסט 2013), כמפורט להלן:

(1) בסעיף 4, בלוח 1, היטל הבסיס בכל אזור יהיה:

היטל בסיס (בשקלים חדשים למטר מעוקב)	האזור
0.288	אזור טובב כנרת
0.575	אזור מערכת המים הארצית

(2) בסעיף 7 –

(א) בפסקה (1), שיעור היטל הפקה למים שפירים שלפי תנאי רישיון ההפקה נועדו להשקיית אדמות הכבול יהיה:

למפיק שעמד בתנאי הרישיון 1.463 אגורות למטר מעוקב;

למפיק שלא עמד בתנאי הרישיון 29.81 אגורות למטר מעוקב;

(ב) בפסקה (6), שיעור היטל ההפקה להפקת בצורת יהיה:

(1) בפסקת משנה (א), הפקה למטרות צריכה ביתית או תעשייה – היטל בשיעור של 1.555 שקלים חדשים למטר מעוקב;

(2) בפסקת משנה (ב), הפקה למטרות חקלאות – היטל בשיעור של 0.207 שקלים חדשים למטר מעוקב.

ט' בחשוון התשע"ד (13 באוקטובר 2013)

(חמ 3-3042)

אלכסנדר קושניר

מנהל הרשות הממשלתית למים ולביוב

<sup>1</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 169; התשנ"ג, עמ' 16; התשס"ו, עמ' 331.  
<sup>2</sup> ק"ת התשע"ג, עמ' 1616.