

4. העסקת ממלא מקום ברשויות המקומיות

בעקבות שאלות רבות שהופנו למשרדנו בעניין זה, אבקש להבהיר כי במקרים חריגים במיוחד, בהם בשל נסיבות מוצדקות לא מתאפשר לרשות המקומית לפרסם מכרז כדין ומדובר במשרה נחוצה לאיוש בדחיפות כדי למנוע פגיעה קשה בפעילות הרשות המקומית, ניתן להעסיק עובד במילוי מקום. העסקה זו תהא לתקופה של שלושה חודשים בלבד, ובמקרה של עובדים נושאי משרה לתקופה של עד חצי שנה בהתאם לאמור בחוזר מנכ"ל 1/2011. במהלך חודשי העסקה אלו תקלוט הרשות למשרה זו עובד כדת וכדין בהתאם להנחיות האמורות במסמך זה.

העסקה זו מותנית בקיום התנאים הבאים:

- 1.1. אישור מזכיר/מנכ"ל הרשות בכתב, שלא ניתן היה לקלוט עובד במכרז כדין למשרה זו כולל הסיבות לכך. כמו כן, הבהרה שמדובר במשרה נחוצה מאוד אשר הרשות לא תוכל לתפקד בלעדיה ולו לתקופה קצרה, וכי הרשות החלה בהליכים לאישור משרה זו כדין.
- 1.2. אישור הגזבר לכך שהמשרה מתוקצבת בתקציב הרשות המקומית המאושר. במידה ומדובר בהעסקת מילוי מקום כתוצאה מאי יכולת העובד הקבוע למלא את תפקידו על הגזבר לאשר כי הן משרת העובד הקבוע והן משרת ממלא המקום מתוקצבות בתקציב המועצה המאושר.
- 1.3. אישור מזכיר/מנכ"ל הרשות המקומית בכתב לפיו בדק את קורות חייו של ממלא המקום והשכלתו וכי ממלא המקום עומד בדרישות הסף למשרה הרלוונטית.
- 1.4. ברשות מקומית בה מכהן חשב מלווה, תידרש חתימתו על הבקשה.

מנכ"ל/מזכיר הרשות המקומית ירכז את האישורים לעיל אצלו. עם קבלת כלל האישורים אלו ישלח כתב מינוי לעובד, חתום בידי ראש הרשות, ובו יובהר לעובד כי הינו מועסק למשך תקופה זמנית לצורך מילוי מקום. לכתב המינוי יצורפו כלל האישורים האמורים לעיל ויישמרו בתיקיית העובד ברשות המקומית.

2. במקרה של חופשת לידה ניתן לקבל עובד/ת למילוי מקום ללא מכרז לתקופה של עד חצי שנה, ובלבד שהרשות עמדה בכל הדרישות האמורות בסעיף הקודם.

במקרה שבו נדרשת הרשות המקומית לאייש את המשרה במילוי מקום מעבר לתקופה האמורה לעיל עליה לקבל את אישור האגף לכוח אדם ושכר ברשויות המקומיות. ככלל לא יאשר האגף בקשות אלו אלא אם מדובר במקרים חריגים בלבד.

בכל סתירה בין האמור בחוזר זה לבין האמור בחוזר המנכ"ל 3/2008 "העסקת עובדים במילוי מקום" קובע חוזר זה.