



2 Sivan 5786

18 May 2026

למנהלים/ות

שלום רב,

הנדון: הליך בחירת עובד וצוות בעל הישגים מיוחדים לשנת 2025

כמדי שנה, אנו מתחילים את הליך של בחירת עובד/ת וצוות בעל הישגים מיוחדים.

זהו תהליך שנתי אשר נועד לבטא את ההוקרה וההערכה של שירות המדינה לעובדים ולצוותים בעלי הישגים מיוחדים, ולהניע למצוינות בשירות, מתוך הבנה כי העלאת הישגי העובדים והצוותים בשירות המדינה תתרום להעלאת פרויקט העבודה ולקידום איכות המצוינות.

מסלולי המצוינות בשירות המדינה הינם:

1. מצוינות אישית
2. הוקרה על קפיצה תפקודית
3. מצוינות לצוותי משימה
4. הוקרה על הצעת שיפור משמעותית
5. מצוינות רבת שנים – יקיר שירות המדינה

הגשת המועמדות תיעשה באמצעות מנהל/ת האגף ובחירת מקבל/ת הפרס תיעשה על ידי ועדת שיפוט.

יובהר כי עובד לא יוכל לקבל בשנה קלנדרית כפל פרסים כספיים, אלא רק תעודות הוקרה והגבוה מבין הפרסים, למעט תגמול על הצעת שיפור שיכול להינתן בנפרד ואף בכפילות עם התגמול על שאר תכניות ההוקרה.

מצוינות אישית:

תנאי סף:

1. העובד/ת הינו/ה עובד/ת מדינה פעיל/ה (לא בחל"ת), וסיים/ה את תקופת הניסיון בהצלחה (או לאחר שנתיים בתפקיד).



2. לעובד/ת קיים גליון מלא של הערכת עובד "בשביל העתיד" עבור שנת ההצטיינות.
3. העובד/ת לא נמצא כיום בהליך בירור משמעותי או פלילי, ולא הורשע/ה בחמש השנים הקלנדריות האחרונות בעבירות משמעת או בעבירות פליליות או שקיבל/ה התראה או נזיפה.
4. הוקרה זו לא ניתנת לסגל הבכיר.
5. הציון המסכם בגליון השנתי של הערכת העובדים "בשביל העתיד" נכלל ב-20% של הציונים הגבוהים במשרד בשנתיים האחרונות.

6. העובד/ת לא קיבל/ה אות הוקרה על מצוינות אישית בשנתיים הקלנדריות שלפני שנת הבחירה (2023-2024).

אמות מידה לבחירה:

1. העובד/ת נוכח/ת בעבודה באופן סדיר, בעל/ת יחסי אנוש וממשקי עבודה מצוינים.
2. ייזום מהלכי שינוי – שיפור וחדשנות.
3. התנדבות בקהילה – מסודרת ושיטתית (דהיינו התנדבות קבועה ומתמשכת, לפחות שנה, במסגרת ארגונית מוכרת).
4. לקיחת אחריות – על משימות נוספות מעבר לתפקיד המוגדר וביצוען בצורה מצוינת.
5. ישנה השקעה ותרומה מוגברת ומרשימה בתחומי ביצוע התפקיד לאורך זמן ומעבר לנדרש ולמצופה מהתפקיד.
6. ישנה השקעה ותרומה ניכרות בסבבה הארגונית/היחידתית לאורך זמן, וכן באופן המהווה מודל חיובי לחיקוי לאחרים המייצג את ערכי שירות המדינה.

תגמול:

1. תעודת הוקרה משרדית.



2. פרס כספי בשיעור של משכורת וחצי, ממשכורת דרגה 20 בדירוג המנהלי בשיא הוותק ללא תוספות.

הוקרה על קפיצה תפקודית:

תנאי סף:

1. העובד/ת הינו/ה עובד/ת מדינה פעיל/ה, וסיים/ה את תקופת הניסיון בהצלחה.
2. קיימים לעובד שלושה גליונות הערכה ומשוב "בשביל העתיד" לשלוש השנים הקלנדריות שלפני שנת הבחירה (2022-2024).
3. הציון המסכם בגליון השנתי של הערכת העובד "בשביל העתיד" עלה באופן רציף ומתמשך במדרג הציונים לאורך שלוש השנים הקלנדריות שלפני שנת הבחירה.
4. העובד/ת לא נמצא כיום בהליך בירור משמעותי או פלילי, ולא הורשע/ה בחמש השנים הקלנדריות האחרונות בעבירות משמעות או בעבירות פליליות או שקיבל/ה התראה או נזיפה.
5. הוקרה זו לא ניתנת לסגל הבכיר.
6. הציון המסכם בגליון השנתי האחרון לשנת 2025 של הערכת העובדים "בשביל העתיד" הוא מעל 5.

7. העובד לא קיבל אות לשיפור מצוינות אישית בעבר, בכל תפקידיו בשירות המדינה.

ממונה ישיר יכול להמליץ על עובד אחד בלבד.

אמות מידה לבחירה:

1. העובד/ת נוכח/ת בעבודה באופן סדיר, בעל/ת יחסי אנוש וממשקי עבודה מצוינים.
2. לקיחת אחריות – על משימות נוספות מעבר לתפקיד המוגדר וביצוען בצורה מצוינת.



3. ישנה השקעה ותרומה מוגברת ומרשימה בתחומי ביצוע התפקיד לאורך זמן ומעבר לנדרש ולמצופה מהתפקיד.
4. ישנה השקעה ותרומה ניכרות בסבבה הארגונית/היחידתית לאורך זמן, וכן באופן המהווה מודל חיובי לחיקוי לאחרים המייצג את ערכי שירות המדינה.

תגמול:

1. תעודת הוקרה משרדית.
2. בחירת חלופי על ידי העובד:
 - פרס כספי בשיעור של משכורת וחצי, ממשכורת דרגה 20 בדירוג המנהלי בשיא הוותק ללא תוספות.
 - יציאה לקורס העשרתי/פיתוח אישי/מקצועי בשווי זה, אשר יאושר על ידי ועדת ההדרכה במשרד, מעבר לתכנית ההדרכה הסטנדרטית המוצעת לכל העובדים, כאשר היציאה לקורס תהיה על חשבון שעות העבודה של העובד/ת.

מצוינות לצוותי משימה:

הפרס יוענק לצוות המופקד על ביצוע משימה משותפת ומוגדרת מראש, בהתאם לתנאי הסף המפורטים:

1. קיומו של כתב מינוי ו/או מכתב מטעם מנהל בכיר שעמד בראש הצוות, הכולל את שמות חברי הצוות, שם המשימה ומהותה, תוצאות נדרשות ולוח זמנים.
2. הצוות מונה עד 30 עובדים.
3. הקבוצה מופקדת על ביצוע משימה משותפת ומוגדרת מראש, המקיימת באופן מובנה קשרי גומלין מקצועיים ישירים. משימה זו אינה מהווה חלק מהעבודה השגרתית השוטפת של הקבוצה. קשרי גומלין אלו צריכים להתקיים בו זמנית בין כל חברי הקבוצה ולאורך כל תקופת מילוי המשימה.
4. הצוות מצטיין בתחומי התפקוד והביצוע, כמפורט בגליון הערכת צוות.
5. הישגי הצוות מצויים ברובד העליון במדרג הישגי הצוותים אשר מונו על ידי הממונה הממליץ.



6. העובדים בצוות הם בעלי ותק של שנה בשירות המדינה, והציון המסכם בגליון הערכה ומשוב של שנת ההצטיינות של כל אחד מהעובדים הנמנים על הצוות הינו מעל ציון 4.
*עובד שלא עומד בתנאי זה יכול לקבל תעודת הערכה אך לא מענק.

7. העובד/ת לא נמצא כיום בהליך בירור משמעותי או פלילי, ולא הורשע/ה בחמש השנים הקלנדריות האחרונות בעבירות משמעות או בעבירות פליליות או שקיבל/ה התראה או נזיפה.

אין הגבלה על מחזוריות בתכנית מצוינות צוותית, עובד יכול לקבל פרס על מצוינות צוותית בכל שנה.

אמות מידה לבחירה:

1. השקעה ותרומה מוגברת ומרשימה בתחומי ביצוע משימת הצוות.
2. התנהלות כצוות באופן המהווה מודל לחיקוי לצוותים אחרים.
3. משימת הצוות בולטת בחיוניותה והכרחית להצלחת היחידה/המשרד.
4. השפעת תוצרי הצוות הינה רחבת היקף ורב שנתית.
5. עדיפות – הרכב צוות בין-יחידתי או בין-משרדי (בנסיבות אלה הממליץ יהיה הממונה העקיף).

תגמול:

1. תעודת הוקרה משרדית.
2. פרס כספי בשיעור של עד 6 משכורות, ממשכורת דרגה 20 בדירוג המנהלי בשיא הוותק ללא תוספות, שתחולקנה בין חברי הצוות (אך לא יותר מגובה משכורת אחת לעובד).

הוקרה על הצעות שיפור משמעותיות:

הצעת שיפור של עובד יחיד או של צוות שנועדה לשפר את המצוינות הארגונית בעבודת המשרד או היחידה, או כמה משרדים או שירות המדינה כולו, והיא מהווה מתן מענה לצורך התואם את הייעוד, החזון, תחומי האחריות והסמכות הארגוניים.

תנאי סף להצעת שיפור הראויה לפרס:

1. הצעה שנמצאה בעלת פוטנציאל מדיד לשיפור המצוינות הארגונית, אשר להגשתה נתלוותה חוות דעת מוסמכת שהיא ניתנת ליישום ויש כוונה ליישמה.



2. הצעת שיפור שתכלול תיאור ממוקד ומוגדר של תהליך המפורט מראשיתו ועד תומו. תהליך ששלביו, איכותו והיבטיו הכלכליים יוכיחו שיפור מדיד ביחס לתהליך הקיים, או הצעה המתארת תוצר מוגדר שמאפייניו מדידים והערך המוסף מיישומו ברור ומדיד.
3. הצעה שהוועדה מתרשמת כי לא היתה מועלית ללא יוזמה מיוחדת של העובד או קבוצת העובדים.
4. הצעה המבטאת ראייה מערכתית, יצירתיות וחדשנות.
5. הצעה שהינה בתחום אחריותו של עובד ושהיא לא הוטלה עליו כמטלה מוגדרת על ידי הממונים עליו. ההצעה יכולה להיות מעבר לתחום אחריותו של העובד.

אין הגבלה על מחזוריות בתכנית הצעות שיפור, עובד יכול להגיש הצעת שיפור או להשתייך לצוות המגיש הצעת שיפור בכל שנה.

תגמול:

1. תעודת הוקרה משרדית.
2. פרס כספי בשיעור של עד 6 משכורות, ממשכורת דרגה 20 בדירוג המנהלי בשיא הוותק ללא תוספות, שתחולקנה בין חברי הצוות (אך לא יותר מגובה משכורת אחת לעובד).

מצוינות רבת שנים – התכנית ליקירי השירות – תכנית בין משרדית:

תנאי סף:

1. אות יקיר שירות המדינה מוענק לעובד/ת אשר צבר מעל 16 שנות עבודה בשירות המדינה.
2. העובד/ת לא קיבל/ה אות זה בעבר.
3. המלצת מנכ"ל המשרד על עובד אחד מהמשרד (ניתן להמליץ גם על עובד/ת שפרש או עבר למשרה אחרת בשירות הציבורי בשנים האחרונות).

אמות מידה לבחירה:

1. עובד/ת אשר הטביע/ה את חותמו/ה באופן ישיר על התנהלותו של כל שירות המדינה ו/או על השירות לציבור ברמה הארצית.
2. עובד/ת אשר תרם תרומה משמעותית ומיוחדת והוא בעל הישגים מרשימים בתחום תפקידו או מקצועו בשירות המדינה.



3. עובד/ת המהווה דמות מופת, דוגמא אישית בולטת, המשפיעה/ה של תפקודם של הסובבים אותו/ה.

תהליך הגשת מועמדים:

מנהל המכון יעביר מכתב המלצה מפורט על נימוקים, בצירוף קורות חיים ותמונה עדכנית של המועמד.

ועדה בין משרדית בנציבות שירות המדינה בהשתתפות אנשי ציבור תדון במועמדים שיוגשו על ידי המשרדים ותקבע את מקבלי אות הנציב-יקיר השירות למצוינות רבת שנים. ועדת שיפוט בראשות נציב שירות המדינה תבחר עד שני עובדים להענקת האות פעם בשנה.

תגמול:

- תעודת הוקרה חתומה על ידי נציב שירות המדינה, שתוענק במעמד מכובד.
- פרס כספי בשיעור של שלוש משכורות ממשכורת דרגה 20 בדירוג המנהלי בשיא הוותק ללא תוספות.

*משרד אשר מועמדו ל"אות יקיר שירות המדינה" לא נבחר על ידי ועדת השיפוט, יוכל להעניק למועמד/ת תעודת הוקרה או שי שאינו כספי על הישגיו ותרומתו (ללא ציונו כיקיר שירות המדינה או יקיר המשרד).



הרכב הוועדה המשרדית:

סמנכ"ל, נציג הנהלת המשרד, נציג ועד עובדים, נציג ציבור (גמלאי משרד), מנהלת הון אנושי, מרכזת הוועדה.

הגשת מועמדות:

מנהלי אגפים מוזמנים להגיש המלצות על גבי הטפסים הרלוונטיים כולל המלצות ממונה עקיף עד ליום ***, לטל כהן במייל: talc@gsi.gov.il.

הצלחה רבה!

אגף הון אנושי

המכון הגיאולוגי