

מכרז מספר : 50287 פומבי

משרה זו מיועדת לאנשים עם מוגבלות

מס' המשרה : 81070667

תואר המשרה : רכז/ת בכיר/ה (אכיפה וגבייה) 1 - משרות.

היחידה : מערכות ההוצאה לפועל במחוז מרכז...

המקום : כפר סבא

המשרד : רשות האכיפה והגבייה

הדרגה : דרגה 15-17 דירוג 01 מינהלי

חלקיות : 100 אחוז

תאור התפקיד :

מתן שירות ללקוחות הפנים והחוץ של רשות האכיפה והגבייה: לשכת ההוצאה לפועל

והמרכז לגביית קנסות לרבות רשמים, בעלי דין, עורכי דין ונציגי מוסדות

ולקוחות פרטיים בכפוף לחוק, לתקנות, לנהלים ולהנחיות הממונה.

ממונה על תהליך גביית החובות ל בשלביו השונים ובכלל זה פתיחת תיק, ניהול

הפעילות השוטפת בתיק (גביית אגרה, טיפול בבקשות לביצוע פסקי דין כספיים,

פסקי דין לתשלום מזונות, שטרות, משכון, משכנתא, תובענות, דוחות משטרה,

קנסות, אגרות והוצאות לטובת המדינה ופיצוי לנפגעי עבירה הכל בכפוף לנהלים

ולכללים.

קידום גביית החוב על ידי סיוע והכוונת הזוכה או החייב.

ביצוע מטלות נוספות בהתאם לצורך ולדרישות הממונה.

דרישות המשרה:

דרישות סף:

השכלה:

השכלה תיכונית (12 שני"ל)

ניסיון:

14 שנות לימוד) - שנת ניסיון* (לבעלי השכלה תיכונית +2

לבעלי השכלה תיכונית (12 שנות לימוד) - שנתיים ניסיון*

*ניסיון בתחום עיסוק המשרה כמתואר בפירוט המטלות בתיאור

התפקיד או בתחומים בהם קיימת זיקה למטלות אלה.

נתונים רצויים:

כושר הבעה בכתב ובע"פ בשפה העברית

ידע ו/או ניסיון בסביבת עבודה ממוחשבת

הכרת תקנות סדר הדין האזרחי

הכרת חוק ההוצאה לפועל

יכולת לעבוד בצוות

תודעת שירות גבוהה

הערות:

המועמדים למשרה זו עשויים להיבחן במבחני כישורים כלליים והתנהגותיים.

ראה/י הסברים והנחיות למועמדים שייבחנו .

כל מקום בו מפורט תאור התפקיד בלשון זכר, הכוונה גם ללשון נקבה וכן להפך

המשרה פטורה מחובת המכרז הפומבי. הליך המינוי למשרה יתקיים בהתאם להוראות

פסקה 11.933 לתקש"ר.

המשרה מיועדת לבעלי מוגבלות, עפ"י פסקה 35.221 בתקש"ר:

מועמד ייחשב כבעל מוגבלות לענין העדפה בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה:

(א) אם מתקיים בו אחד מאלה על-פי קביעה ברת-תוקף של גורם מוסמך כהגדרתו

בפסקה 35.2

1. הוא בעל נכות של 40% לפחות, לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התשט"ז 1956-
- או שלפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל 1969-
2. הוא בעל נכות של 20% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות הביטוח הלאומי

- (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התשט"ז 1956-
או שלפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל 1969-
וזכאי (או היה זכאי) לשיקום מהמוסד לביטוח לאומי או זכאי לתמיכה מהמטה לאנשים
עם מוגבלות במשרד הכלכלה והתעשייה;
3. הוא בעל נכות של 20% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות אגף השיקום
במשרד הביטחון;
4. חלה אצלו ירידה בשמיעה של 50 דציבלים או יותר.

(ב) ועדה כאמור בפסקה 35.223, קבעה כי הוא אדם עם מוגבלות לפי חוק שוויון
זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998-, ואשר מוגבלותו אינה נופלת בחומרת
מחומרת המוגבלות של אדם בעל נכות כאמור בנסמן (א) לעיל.
אומדן טווח השכר המפורט להלן הוא השכר הצפוי במונחי ברוטו, לעובד שייבחר
למשרה במתח דרגות (15-17) בדירוג (מינהלי) ובכפוף לדרגה שבה ישובץ
בתוך מתח הדרגות. קביעת דרגה בתוך מתח הדרגות של המשרה תעשה עם תחילת העסקת
העובד שייבחר לתפקיד במשרד בהתאם לנתונים התעסוקתיים של המועמד
(כגון ניסיון רלבנטי, וותק מקצועי של העובד, השכלה) ובכפוף לכללים
בנושא.

לצד כל דרגה יש שלוש רמות שכר שונות-ללא "גמול השתלמות", עם "גמול
השתלמות" אחד ועם שני "גמולי השתלמות" (1).
אומדן טווח השכר מתייחס להעסקה לפי הסכמים קיבוציים (להלן-דרוג דרגה)
קיבוציים (להלן-שכר כולל). (לעניין זה ראה הנחיות למועמד).
אומדן טווח שכר להעסקה בדירוג דרגה:
החל מ- 6047 ש"ח ועד 6236 ש"ח (בכפוף לתנאים המפורטים להלן)
הערך הנמוך בטווח השכר מתייחס לדרגה התחילית שבמתח הדרגות של
המשרה (15) ללא "גמול השתלמות", והוא כולל את שכר היסוד ותוספות
קבועות 5020 ש"ח+ "רכיבי שכר משתנים" (30 שעות נוספות (כ- 680 ש"ח) החזרי
הוצאות ותשלומים שנתיים אחרים) (2).
הערך הגבוה בטווח השכר מתייחס לדרגה הגבוהה ביותר במתח הדרגות של
המשרה (17) עם שני "גמולי השתלמות", הוא כולל את שכר היסוד ותוספות

קבועות (5180 ש"ח) + "רכיבי שכר משתנים" (ביצוע 30 שעות נוספות

כ- 700 *ש"ח) החזרי הוצאות, ותשלומים שנתיים אחרים).

אומדן השכר מתייחס לעובד ללא "וوتק לשכר". ככל שמוכר לעובד ווטק לשכר

בכפוף לאישורים ולכללים המקובלים, שכר היסוד והתוספות הקבועות יעודכנו

ב 1% לכל שנת ווטק, ומידי שנה, בכפוף לכללם בנושא זה.

הבהרות

"רכיבי השכר המשתנים" - מדובר ברכיבי שכר שהינם תלויי ביצוע בפועל

והמשולמים על בסיס דיווח חודשי כגון גמול עבודה בשעות נוספות,

כוננויות,

החזרי הוצאות. רכיבים אלו הם בגדר פרוגטיבה של המעסיק, ועל כן ניתנים

לשינוי מעת לעת בהתאם לצרכי המערכת. אומדן השכר מתייחס למצב שבו עובד

מבצע את מכסת השעות הנוספות המרבית לממלא משרה זו ערב פרסום

המכרז (30 ש"נ). מובן שככל שהעובד לא יבצע בחודש מסוים ש"נ או יבצע

כמות מופחתת של ש"נ מהמכסה שאושרה, השכר שישולם לו יהיה נמוך מאומדן השכר

בהתאמה.

1. "גמול השתלמות" - תשלום עבור גמולי השתלמות כפוף להכרה בזכאות לגמול

בהתאם לכללים המקובלים בשירות המדינה רק עם תחילת עבודת העובד במשרד.

2. המדינה אינה מתחייבת לתשלום אומדן השכר, ולא תתקבלנה טענות של

מועמד/ת ששובץ במשרה, בגין פער שיווצר בין השכר בפועל לבין אומדן השכר

או בשל שינויים בשכר, ככל שיהיו. מועמד שיגיע לשלב הסופי של המכרז

(ועדת הבחונים) יהיה רשאי לפנות באמצעות מרכז השירות לקבלת סימולציית

שכר פרטנית מהמשרד.

המכרז פורסם ביום : טו' באלול, תשע"ז (06/09/2017)

היום האחרון להגשת בקשות למכרז זה הוא : ג' בתשרי, תשע"ח (23/09/2017)

בקשות למכרז זה יש להגיש באמצעות מערכת הגיוס האלקטרונית (הגשת מועמדות שאינה מקוונת ותאפשר במקרים חריגים ובהתאם לכללים שנקבעו-במקרה זה יש להגיש המועמדות והטפסים הנלווים למשרד הרלוונטי).

על המועמדים המגישים בקשה יש למלא את טופס "שאלון המועמד" המקוון ולצרף תעודות השכלה ממוסד להשכלה גבוהה המוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה או המקביל לה בארץ בה נרכש ואושר

כשקול לתואר מהתארים האקדמיים הנהוגים בישראל על ידי האגף להערכת תארים מחו"ל, כל זאת על פי דרישות ההשכלה הנדרשות במכרז.

בנוסף יש להמציא העתקים מאושרים ומסמכים הדרושים לאימות הפרטים שנרשמו בטופס "שאלון המועמד" המקוון, כולל אישורי העסקה ממקומות עבודה קודמים הרלוונטיים לתפקיד המבוקש תוך ציון של היקף המשרה ותיאור תמציתי של תוכן התפקיד וכן על כל עניין הקשור בהתאמה למשרה.

במידה ונשלחה דרישה להמצאת מסמכים נוספים הרי שהמועמדות תיבדק רק אם יתקבלו המסמכים תוך 5 ימים מתאריך הוצאת המכתב ובו בקשה להשלמת מסמכים חסרים, אחרת תראה המועמדות כמבוטלת.

בקשות שתגענה לאחר התאריך האמור לא תובאנה בחשבון.

במידה ותוך שבועיים מהמועד האחרון להגשת מועמדות לא קבלת הודעה על המשך ההליכים במכרז עליך לפנות למרכז השירות האינטרנטי באמצעות מערכת הגיוס האלקטרונית.