



משרד האוצר  
הממונה על השכר והסכמי עבודה



נציבות שירות המדינה

י"ד באב התשע"ז  
6 באוגוסט 2017  
שכ. 2017-34062

**הסדר תגמול לפורשים משירות המדינה בשל הגבלות לאחר פרישה**  
**הנחיה לסמנכ"לי משאבי-אנוש**

- א. בהחלטת הממשלה מיום 20.10.2013, נקבע פיילוט להסדר תגמול בגין הגבלות לאחר פרישה (להלן: "הסדר התגמול" או "תגמול צינון") לפורשים משירות המדינה אשר סעיף 4 לחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), תשכ"ט-1969 (להלן – חוק הצינון) חל עליהם.
- ב. תקופת הפיילוט הוארכה ותכני הסדר התגמול עודכנו במספר החלטות ממשלה שונות. ביום 5.6.2017 התקבלה החלטת ממשלה מס' 2715 בה נקבע כי הסדר התגמול בנוסחו המעודכן, המצורף כנספח א' להנחיה זו, יהיה מעתה הסדר קבע.
- ג. בהסדר התגמול החדש נקבעה חלוקה לשתי קבוצות פורשים שונות: קבוצת פורשים אשר יחול עליה מנגנון תגמול אוטומטי, בעוד לגבי יתר הפורשים אשר אינם חלק מקבוצה מוגדרת זו, ימשיך לחול הנוהל הרגיל, כפי שיפורט להלן.

**ד. הגדרת קבוצת הפורשים אשר משרתם נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי:**

1. החלטת הממשלה קובעת כי פורשים אשר משרתם נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי, יוכלו להיות זכאים לתגמול צינון ללא צורך בדיון פרטני בוועדת התגמול בעניינם.
2. מנגנון זה מעוגן בסעיף 9 להסדר התגמול המעודכן ורשימת המשרות אשר המנגנון האוטומטי חל עליהן מצורפת כנספח ב' להנחיה זו.
3. רשימת המנגנון האוטומטי הינה רשימת המשרות, אשר לגביהן נקבע כי פורש משירות המדינה אשר בתפקידו האחרון כיהן באחת מהן, יהיה זכאי לתגמול ללא צורך באישור פרטני מאת הגורמים המוסמכים
4. בנוסחה הנוכחי של הרשימה כלולות המשרות הבאות:

(1) משרות הנמנות על הסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה לפי החלטת הממשלה מס' 2464 מיום 8.3.2015, כפי שהיא מתעדכנת מעת לעת בהתאם למנגנון העדכון שנקבע בהחלטת הממשלה.

(2) משרות הנמנות על דרג בכיר א' לפי הנחיית היועץ המשפטי לממשלה שמספרה 1.1711 מיום 16.7.2012 כפי שעודכנה בחודש אוגוסט 2015 וכפי שתעודכן מעת לעת (להלן – "הנחיית היועץ"; מצורפת כנספח ג' להנחיה זו),

(3) ראשי המטה של שרי הממשלה או מי שמכהן בתפקיד יועצו הבכיר של השר אף אם אינו מוגדר כראש מטה, וכן ראשי מטה של המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה או מי שמכהן



משרד האוצר  
הממונה על השכר והסכמי עבודה



נציבות שירות המדינה

בתפקיד יועצו הבכיר של המנהל הכללי אף אם אינו מוגדר כראש מטה וכן של מוקבליהם של המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה או של ראשי יחידות סמך.

5. הרשימה עתידה להתעדכן מעת לעת ועשויות להתווסף לה משרות בהתאם לאמור בסעיף 2א. להסדר התגמול המעודכן.
6. הרשימה המעודכנת תימצא אצל סגל המנהל הבכיר בנציבות שירות המדינה ובאגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, ותפורסם באתרי האינטרנט של גופים אלו, ויש להתעדכן בשינויים שיחולו בה מול שני גופים אלה.

ה. נוהל הגשת בקשה לקבלת תגמול לפורשים שמשרתם נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי

7. על פורש, שמשרתו נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי, המעוניין לקבל תגמול, להגיש בקשה לסמנכ"ל משאבי אנוש במשרדו, בצירוף הנתונים הבאים:

- (1) תיאור משרתו.
- (2) פירוט הותק בתפקידו האחרון הנמנה על רשימת המנגנון האוטומטי.
- (3) אם ניתנה בעניינו של הפורש החלטה של הוועדה למתן היתרים.
- (4) פירוט כל ההטבות והתשלומים, כמפורט בסעיף 6(ז) להסדר התגמול, שקיבל המבקש בשל סיום תפקידו או שירותו או שהוא צפוי לקבל עקב כך.
- (5) תלוש המשכורת שקיבל המבקש בחודש האחרון לעבודתו.
- (6) תאריך פרישתו של המבקש המהווה ניתוק יחסי עובד-מעביד) ותאריך סיום עבודתו בפועל. כמו כן, אם שני התאריכים לא זהים, יש לפרט מה היה סטטוס הפורש בתקופה שבין תאריך סיום העבודה בפועל לתאריך הפרישה.

8. על מחלקת משאבי אנוש להביא את האמור לעיל לידיעת כל העובדים / העובדים העתידים לפרוש במהלך השנה הקרובה אשר משרתם נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי.

9. סמנכ"ל משאבי אנוש במשרדו של הפורש יודא כי:

- (1) משרתו של הפורש נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי.
- (2) הפורש הנו בעל ותק מינימלי במשרה זו.
- (3) מהי תקופת התגמול לה זכאי הפורש בהתאם לטבלה שלהלן.
- (4) הפורש זכאי לקבלת תגמול בפועל, בהתאם לכללים המפורטים להלן.



משרד האוצר  
הממונה על השכר והסכמי עבודה



נציבות שירות המדינה

10. התגמול ישולם לכל המאוחר בעד התקופה שער הגיעו של המבקש לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בסעיף 4 לחוק גיל פרישה.
11. גובה התגמול החודשי יעמוד על שיעור מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים, כמפורט להלן:
- a. 70% - אם המבקש הועסק עובר לפרישתו מהשירות בשכר כולל וחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל לגביו (להלן – שכר כולל);
- b. 85% - אם המבקש הועסק שלא בשכר כולל.
12. מסכום התגמול החודשי יופחתו כל אחד מאלה, אם המבקש זכאי להם, לאחר סיום תפקידו ועד לתום תקופת התגמול:
- א. קצבה בפנסיה תקציבית או בפנסיית גישור, מכל מקור שהוא. אם המבקש היוון חלק מקצבתו, הרי שגם הקצבה המהוונת תלקח בחשבון, וזאת כאילו הקצבה הייתה משולמת לו בפועל מדי חודש, אילו לא הוונה;
- ב. סכום אחר המשולם למבקש מהמדינה, בכובעה כמעסיק, עקב סיום שירותו או תפקידו, על בסיס חודשי;
- ג. ממוצע חודשי, בהתאם לחודשי הזכאות שאושרו למבקש, של כל סכום אחר המשולם למבקש עקב סיום שירותו או תפקידו, לרבות פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, מענקי פרישה או הסתגלות ותשלום חלק הודעה מוקדמת, אך למעט פדיון ימי חופשה או השלמת פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים ל-100% (להלן – תשלומי פרישה);
- ד. אם היה המבקש זכאי עם סיום תפקידו לחופשת הסתגלות, חופשת פרישה, חופשת השתלמות או לימודים או כיו"ב (אך לא חופשת מנוחה ע"י ימי החופשה הצבורים לזכותו), הערך הכספי של הטבות אלה, יתווסף לחישוב תשלומי הפרישה;
- ה. כל סכום אחר ששולם לפורש מהמדינה בעד התקופה שמסיום התפקיד בפועל ועד מועד הפרישה מהשירות, על פי קריטריונים שייקבעו על ידי הגורמים המוסמכים.
- ו. כמו כן, ככל ששולמו למבקש דמי אבטלה, יופחתו אף הם מסכום התגמול החודשי.
- ז. ככל שלפורש תהיה הכנסה מעבודה, עסק או משלח יד, בתקופת הזכאות לתגמול, תופחת הכנסת הפורש בתקופה זו מן התגמול החודשי המגיע לו, באופן שייקבעו הגורמים המוסמכים. לעניין זה, אין נפקא מינה אם עבודתו נעשית במסגרת יחסי עובד ומעביד, כעצמאי, במסגרת חברה שהוא נמנה עם בעליה, או בכל מסגרת אחרת.



משרד האוצר  
הממונה על השכר והסכמי עבודה



נציבות שירות המדינה

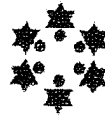
13. בקשת העובד בצירוף התייחסות סמנכ"ל משאבי אנוש תובא לאישור מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה.
14. לכשתעודכן רשימת המנגנון האוטומטי ויצורפו אליה משרות שאינן בסגל הבכיר, תועבר התייחסות סמנכ"ל משאבי אנוש לאישור גורם בנציבות שירות המדינה אשר יוסמך לכך על ידי מינהל הסגל הבכיר.
15. ערכון הרשימה יפורסם באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה וכן באתר האינטרנט של אגף שכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.
16. בהתקיים כל האמור לעיל, ישולם התגמול על בסיס חודשי, בעד התקופה שממועד סיום התפקיד בפועל, למשך התקופה המפורטת להלן, בהתאם לדרג משרתו של המבקש (להלן – תקופת התגמול), כמפורט בטבלה שלהלן:

ותק בתפקיד (בשנים)	עד שנה	מעל שנה ועד שנתיים	שנתיים ומעלה
תקופת התגמול (בחודשים)			
דרג בכיר א' לפי הנחיית היועץ	0	6	12
ותק בתפקיד (בשנים)	עד שנה	מעל שנה ועד שלוש	שלוש ומעלה
סגל בכיר מוביל שאינו דרג בכיר א' לפי הנחיית היועץ / ראשי מטות ויועצים בכירים המפורטים בסעיף 1 להחלטה	0	5	9
משרות שהתווספו בהתאם לסעיף 2.א. להחלטת הממשלה שנספח זה מצורף אליה	0	לפי קביעת הגורמים המנויים בסעיף 2.א. ובשים לב לטבלה שבסעיף 6 להסדר התגמול	

17. סמנכ"ל משאבי אנוש יפנה למחלקת שכר במשרדו של הפורש כדי שזו תערוך תחשיב בדבר גובה התגמול הצפוי לפורש, ככל שזכאי לו ובהתאם לתקופת התגמול לפי הטבלה לעיל.
18. הנחיות מפורטות לחשבי המשרדים בדבר אופן החישוב המדויק, תצא בהקדם, והתחשיב יבוצע בהתאם לאמור בהנחיה זו.

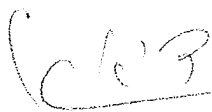


משרד האוצר  
הממונה על השכר והסכמי עבודה



נציבות שירות המדינה

1. נוהל הגשת בקשה לקבלת תגמול לפורשים שמשרתם אינה נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי
19. פורש שמשרתו איננה נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי, המעוניין כי ידונו בבקשתו לקבלת תגמול, יגיש בקשה באמצעות המשרד שממנו פרש, בהתאם לנוהל שנקבע בתקשי"ר ולהנחיות המפורטות בסעיף 3 להסדר התגמול, לא יאוחר מתום 45 ימים מיום הפרישה מהשירות.
20. טופס עמדת הפורש מצורף כנספח ד' להנחיה זו.
21. בנוסף לטופס בקשה מצד הפורש, המשרד שממנו פרש המבקש, יעביר את הבקשה לגורמים המוסמכים ויצרף אליה את התייחסותו, אשר תכלול, בין היתר, את כל אלה:
  - (1) עמדתו בנוגע לבקשה ונימוקה.
  - (2) תיאור התפקיד של המבקש, כפי שפורסם על-ידי נציבות שירות המדינה.
  - (3) תאריך פרישתו של המבקש (המהווה ניתוק יחסי עובד-מעביד) ותאריך סיום עבודתו בפועל. כמו כן, אם שני התאריכים לא זהים, יש לפרט מה היה סטטוס הפורש בתקופה שבין תאריך סיום העבודה בפועל לתאריך הפרישה.
  - (4) פירוט מקרים דומים לזה של המבקש, אם היו, שהגיעו לבחינת הוועדה או שהתקבלה בעניינם חוות דעת של נציבות שירות המדינה.
  - (5) פירוט כל ההטבות והתשלומים, כמפורט בסעיף 6(ז) להסדר התגמול, שקיבל המבקש בשל סיום תפקידו או שירותו או שהוא צפוי לקבל עקב כך.
  - (6) תלוש המשכורת שקיבל המבקש בחודש האחרון לעבודתו.
  - (7) תחשיב "סימולציה" בדבר גובה התגמול הצפוי לפורש, כאם תאושר בקשתו. התחשיב יערך בהתאם להנחיה לחשבי המשרדים, אשר תצא בהקדם.
22. הדיון בעניין הפורש, יועלה לוועדה אשר תקבע האם זכאי לתגמול צינן.
23. הודעה בדבר החלטת הוועדה בעניינו של הפורש, תשלח למשרד הרלוונטי.
24. ככל שתאושר בקשת הפורש לתגמול, תצא הוראת ביצוע בהתאם להחלטה ולכללים הקבועים בהסדר התגמול.



דיאא אסרי

סגן בכיר לממונה על השכר



אילן רם

מנהל מינהל הסגל הבכיר

## תגמול לפורשים משירות המדינה בשל הגבלות לאחר פרישה

### 1. הגדרות

בהסדר זה:

- "הגורמים המוסמכים" - הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ונציב שירות המדינה או מי מטעם;
- "הוועדה למתן היתרים" או "הוועדה" - הוועדה שהוקמה לפי סעיף 11 לחוק שירות הציבור;
- "המנגנון האוטומטי" - מנגנון לקבלת התגמול עבור פורשים שכיחנו במשרות המנויות ברשימת המנגנון האוטומטי כפי שמפורט בסעיף 9 לנוהל זה.
- "הנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1711 מיום 16 ביולי 2012, כפי שעודכנה בחודש אוגוסט, 2015 וכפי שתעודכן מעת לעת, שעניינה "גיבוש עמדת המדינה לגבי תקופת הצינון הראויה לפורשים משירות הציבור";
- "ותק מינימלי" - ותק מינימלי של שירות בתפקיד שאותו מילא הפורש עובר לפרישתו מהשירות, בהתאם לדרג משרתו של הפורש כדלקמן: בדרג בכיר א' ובדרג בכיר ב' לפי הנחיית היועץ – שנה אחת; בדרג ביניים או בדרג זוטא לפי הנחיית היועץ – שנתיים;
- "זכות" - כמשמעותה בסעיף 4 לחוק שירות הציבור;
- "חוק הגמלאות" - חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- "חוק חופשה שנתית" - חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951;
- "חוק גיל פרישה" - חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004;
- "חוק שירות הציבור" או "החוק" - חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969;
- "חוק שעות עבודה ומנוחה" - חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;
- "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963;
- "כוחות הביטחון" - צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר;
- "מבקש" - פורש אשר הגיש בקשה לפי סעיף 3;
- "נוהל" - נוהל שיקבע נציב שירות המדינה בתקשי"ר לפי סעיף 8;
- "פורש" - עובד שפרש משירות המדינה, וחל לגביו סעיף 4 לחוק; שירות הציבור, למעט מי שפרש מכוחות הביטחון;

- "רשימת המנגנון האוטומטי" - רשימת המשרות אשר המכהנים בהן יקבלו את התגמול בהתאם למנגנון האוטומטי כפי שתעודכן מעת לעת
- "תקשי"ר" - תקנון שירות המדינה, כנוסחו מעת לעת;

## 2. הזכאות לתגמול

- א. מבקש יהיה זכאי לתגמול לפי הסדר זה, אם השתכנעו שני הגורמים המוסמכים, בהתאם לתבחינים המפורטים להלן, כי בשל הוראות סעיף 4 לחוק שירות הציבור, הוא מוגבל באופן ממשי ומהותי, בהתחשב בתחום עבודתו, ניסיונו והתמחותו, מלעבוד בשוק העבודה הרלוונטי לגביו.
- ב. על אף האמור בסעיף קטן (א), הגורמים המוסמכים רשאים שלא לאשר תגמול משיקולים שיירשמו בהחלטתם, לרבות בשל נסיבות פרישתו משירות המדינה או נסיבות אחרות שאינן נובעות מהחוק.
- ג. אם תפקידו האחרון של המבקש בשירות המדינה היה במשרה הנמנית על רשימת המנגנון האוטומטי, תיקבע זכאותו בהתאם למנגנון האוטומטי, כמפורט בסעיף 9.

## 3. הגשת בקשה

- (א) על פורש, המעוניין כי הגורמים המוסמכים ידונו בבקשתו לקבלת תגמול, להגיש בקשה, באמצעות המשרד שממנו פרש, בהתאם לנוהל שנקבע בתקשי"ר, ובה יציין כל אלה:

(1) הוא בעל ותק מינימאלי, תוך ציון משך העסקתו בתפקיד האחרון בשירות המדינה.

(2) הוא סבור כי מתקיימות לגביו אמות המידה שבסעיף 2(א), ונימוקיו לכך, בהתייחס, בין היתר, לכל אלו:

- (א) הגדרת שוק העבודה הרלוונטי ותיאורו;
- (ב) פירוט עיקרי הנושאים שבהם עסק בשנתיים שקדמו לפרישתו מהשירות;
- (ג) פירוט הגורמים העיקריים, מחוץ לשירות המדינה, מולם עבד בשנתיים שקדמו לפרישתו מהשירות, תוך הידרשות לסוגיה האם ובאיזה אופן היה מוסמך להחליט על פי שיקול דעתו על הענקת זכות לאותם גורמים או להמליץ על פי שיקול דעתו על הענקת זכות כאמור, והאם היה ממונה על עובד אחר בשירות המדינה המוסמך כאמור.

(ב) אם ניתנה בעניינו של הפורש החלטה של הוועדה למתן היתרים, או חוות דעת של נציבות שירות המדינה שהתקבלה בהתאם למפורט בפסקה 43.634 לתקשי"ר לפיה אין לקצר את תקופת הצינון בעניינו, יצרפה לבקשתו, ביחד עם כל מידע הנוגע לעניין.

(ג) מבלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ב), מבקש לא יצרף לבקשתו הצעות למתן זכות מגורם פלוני.

(ד) בקשה תוגש לא יאוחר מתום 45 ימים מיום הפרישה מהשירות. ואולם, אם חל שינוי נסיבות לאחר מתן החלטת הגורמים המוסמכים, יהיה רשאי המבקש להגיש בקשה לעיון מחדש בהחלטה, אליה יהיה עליו לצרף את כל המידע הנוגע לעניין.

(ה) אם תפקידו האחרון של המבקש בשירות המדינה, היה במשרה המופיעה ברשימת המנגנון האוטומטי, בקשתו תוגש בהתאם למנגנון האוטומטי כמפורט בסעיף 9.

#### 4. התבחינים:

(א) תנאי סף:

- (1) תנאי סף לאישור הבקשה הוא כי הפורש היה מוסמך להחליט על פי שיקול דעתו או להמליץ בנוגע למתן זכות לאחר, או היות הפורש ממונה על עובר אחר בשירות הציבור המוסמך כאמור.
- (2) לשם הקביעה האם הפורש היה מוסמך כאמור, זה, ייבחנו, בין היתר, הסמכויות שהיו מוקנות לו בתחומים אלה: רגולציה, פיקוח ובקרה, אכיפה, הקצאת משאבים, או היותו בעל הרשאה להתחייב בשם המדינה, או סמכות אחרת שתפורט ותנומק בהחלטת הגורמים המוסמכים.

(ב) במסגרת הבחינה האם נמנע ויימנע מהמבקש, באופן ממשי ומהותי מלעבוד בשוק העבודה הרלוונטי לגביו, ייבחנו כל אלה:

- (3) שוק העבודה הרלוונטי לגבי הפורש בשים לב לתחום סמכותו של הפורש כמפורט בפסקה (1), וכן הכשרתו וניסיונו של הפורש.
- (4) באיזו מידה שוק העבודה הרלוונטי לפורש הוא שוק רחב או צר, בהתייחס לכלל המשק הישראלי או לתחום או ענף מקצועי מסוים.
- (5) באיזו מידה ניסיונו של המבקש, בשים לב לרקע התעסוקתי שלו, להשכלתו ולהכשרותיו, מלמדים על התמקצעות בתחום ספציפי או בתחום רחב והאם עיקר ניסיונו הוא בתחום הניהולי או בתחום ההתמחותי-מקצועי.

#### 5. הליך אישור הבקשה

המשרד שממנו פרש המבקש, יעביר את הבקשה לגורמים המוסמכים ויצרף אליה את התייחסותו, אשר תכלול, בין היתר, את כל אלה:

- (1) עמדתו בנוגע לבקשה ונימוקיה;
- (2) פירוט מקרים דומים לזה של המבקש, אם היו, שהגיעו לבחינת הוועדה או שהתקבלה בעניינם חוות דעת של נציבות שירות המדינה;
- (3) פירוט כל ההטבות והתשלומים, כמפורט בסעיף 6(ה), שקיבל המבקש בשל סיום תפקידו או שירותו או שהוא צפוי לקבל עקב כך.
- (4) תחשיב "סימולציה" בדבר גובה התגמול הצפוי לפורש, באם תאושר בקשתו.



## 6. אישור הבקשה ותשלום התגמול

(א) החליטו הגורמים המוסמכים לאשר את הבקשה, ישולם התגמול על בסיס חודשי, בעד התקופה שממועד סיום התפקיד בפועל, למשך התקופה המפורטת להלן, בהתאם לדרג משרתו של המבקש והוותק שצבר בתפקידו האחרון (להלן – תקופת התגמול):

ותק בתפקיד (בשנים)	עד שנה	מעל שנה ועד שנתיים	שנתיים ומעלה
תקופת התגמול (בחודשים)			
דרג בכיר א' לפי הנחיית היועץ	0	6	12
ותק בתפקיד (בשנים)	עד שנה	מעל שנה ועד שלוש	שלוש ומעלה
דרג בכיר ב' לפי הנחיית היועץ המשפטי ולאחר שנציבות שירות המדינה קבעה כי המשרה מסווגת בדרג זה	0	5	9
ותק בתפקיד (בשנים)	עד שנתיים	מעל שנתיים ופחות מארבע	ארבע ומעלה
תקופת התגמול (בחודשים)			
דרג ביניים לפי הנחיית היועץ	0	3	6
דרג זוטא לפי הנחיית היועץ	0	2	3

אין באמור בסעיף 6(א') כדי להשליך על עמדת המדינה בפני הוועדה למתן היתרים על פי החוק, לעניין תקופת הצינון הראויה, לרבות התחשבות אפשרית בתקופות צינון פנימי או צינון בפועל.

(ב) במקרה שהתקבלה החלטה בעניינו של המבקש בוועדת ההיתרים, יוכלו הגורמים המוסמכים להתחשב בקבוע בהחלטה ובנימוקיה, ולקבוע תקופת זכאות שונה מן הקבוע לעיל.

(ג) במקרים בהם מספר חודשי התגמול להם זכאי הפורש בהתאם לוותק כהונתו בתפקידו האחרון בשירות המדינה, נמוך ממספר חודשי התגמול להם היה זכאי אילו היה פורש משירות המדינה בתפקידו הקודם בטרם עבר לתפקידו האחרון (על פי הוותק שצבר בתפקידו זה), יהיה זכאי הפורש למספר חודשי התגמול בהתאם לוותק בתפקידו הקודם, ובלבד שיתקיימו שני אלה –

1. גובה התגמול לא יפחת מהתגמול לו היה זכאי אילו היה ממשיך בתפקידו הקודם ופורש ממנו במועד סיום תפקידו האחרון.
2. גובה התגמול לא יעלה על גובה התגמול לו היה זכאי, לו היה פורש מתפקידו האחרון, בוותק המצטבר של תפקידו האחרון ותפקידו הקודם.

שכרו של הפורש לצורך חישוב גובה התגמול יהיה שכרו בתפקידו האחרון בשירות המדינה.

(ד) התגמול ישולם לכל המאוחר בעד התקופה שעד הגיעו של המבקש לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בסעיף 4 לחוק גיל פרישה.

(ה) ככל שלפורש תהיה הכנסה מעבודה, עסק או משלח יד, בתקופת הזכאות לתגמול, תופחת הכנסת הפורש בתקופה זו מן התגמול החודשי המגיע לו, באופן שייקבעו הגורמים המוסמכים. לעניין זה, אין נפקא מינה אם עבודתו נעשית במסגרת יחסי עובד ומעביד, כעצמאי, במסגרת חברה שהוא נמנה עם בעליה, או בכל מסגרת אחרת.

(ו) על אף האמור בסעיף קטן (ה) לעיל, שר האוצר, בהמלצת הגורמים המוסמכים, ובהיוועצות עם היועץ המשפטי לממשלה או נציגו, יהיה רשאי לפטור מההפחתה מהתגמול החודשי בגין הכנסה כאמור בסעיף (ה) לעיל, באופן מלא או חלקי, בהתאם לאמות מידה שיקבעו על ידו, וזאת על אף האמור בסעיף קטן (ה) לעיל. סעיף זה לא יחול לגבי עבודה אשר קבלתה טעונה היתר לפי חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969.

(ז) מסכום התגמול החודשי יופחתו כל אחד מאלה, אם המבקש זכאי להם, לאחר סיום תפקידו ועד לתום תקופת התגמול:

(1) קצבה בפנסיה תקציבית או בפנסיית גישור, מכל מקור שהוא. אם המבקש היווין חלק מקצבתו, הרי שגם הקצבה המהוונת תלקח בחשבון, וזאת כאילו הקצבה הייתה משולמת לו בפועל מדי חודש, אילו לא הוונה;

(2) סכום אחר המשולם למבקש מהמדינה, בכובעה כמעסיק, עקב סיום שירותו או תפקידו, על בסיס חודשי;

(3) ממוצע חודשי, בהתאם לחודשי הזכאות שאושרו למבקש, של כל סכום אחר המשולם למבקש עקב סיום שירותו או תפקידו, לרבות פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, מענקי פרישה או הסתגלות ותשלום חלף הודעה מוקדמת, אך למעט פדיון ימי חופשה או השלמת פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים ל-100% (להלן – תשלומי פרישה);

(4) אם היה המבקש זכאי עם סיום תפקידו לחופשת הסתגלות, חופשת פרישה, חופשת השתלמות או לימודים או כיו"ב (אך לא חופשת מנוחה ע"ח ימי החופשה הצבורים לזכותו), הערך הכספי של הטבות אלה, יתווסף לחישוב תשלומי הפרישה;

(5) כל סכום אחר ששולם לפורש מהמדינה בעד התקופה שמסיום התפקיד בפועל ועד מועד הפרישה מהשירות, על פי קריטריונים שייקבעו על ידי הגורמים המוסמכים.

(ח) כמו כן, ככל ששולמו למבקש דמי אבטלה, יופחתו אף הם מסכום התגמול החודשי.

## 7. הוראות משלימות

(א) על אף האמור בסעיף 2(א) –

(1) הועסק המבקש, עובר לפרישתו מהשירות, באגף לשכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, ההחלטה בעניינו תתקבל על ידי נציב שירות המדינה.

(2) הועסק המבקש, עובר לפרישה מהשירות, בנציבות שירות המדינה, ההחלטה בעניינו תתקבל על ידי הממונה על השכר.

(3) על אף האמור בסעיף 9, במקרה בו תידרש החלטת הגורמים המוסמכים בהתאם לנוהל זה בעניינו של נציב שירות המדינה או הממונה על השכר, תתקבל ההחלטה בעניינו על ידי שר האוצר.

8. נציב שירות המדינה יקבע בתקשי"ר נוהל לעיגון הסדר זה, לרבות הוראות באשר לאופן הגשת הבקשה ולדיווח המבקש לגבי תחילת עבודתו והכנסתו לפי סעיף 6(ה) או לקבלת דמי אבטלה לפי סעיף 6(ח), ולרבות הוראות המחייבות להביא לידיעת כל פורש את דבר הוראות הסדר זה.

**9. נוהל הגשת בקשה לקבלת תגמול לפורשים שמשרתם נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי**

א. על פורש, שמשרתו נמצאת ב"רשימת המנגנון האוטומטי", המעוניין לקבל תגמול, להגיש בקשה לסמנכ"ל משאבי אנוש במשרדו, בצירוף הנתונים הבאים:

- (1) תיאור משרתו.
- (2) פירוט הותק בתפקידו האחרון הנמנה על רשימת המנגנון האוטומטי.
- (3) אם ניתנה בעניינו של הפורש החלטה של הוועדה למתן היתרים.
- (4) פירוט כל ההטבות והתשלומים, כמפורט בסעיף 6(ה), שקיבל המבקש בשל סיום תפקידו או שירותו או שהוא צפוי לקבל עקב כך.

ב. מחלקת שכר במשרדו של הפורש תערוך "סימולציה" בדבר גובה התגמול הצפוי לפורש, ככל שזכאי לו ובהתאם לכללים הקבועים בסעיפים ט' – י' להלן.

- ג. סמנכ"ל משאבי אנוש במשרדו של הפורש יודא כי:
- משרתו של הפורש נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי.
  - הפורש הנו בעל ותק מינימלי במשרה זו.
  - מהי תקופת התגמול לה זכאי הפורש בהתאם לטבלה שלהלן.
  - הפורש זכאי לקבלת תגמול בפועל, בהתאם לכללים המפורטים בסעיף ט' – י' להלן,

ד. בקשת העובד בצירוף התייחסות סמנכ"ל משאבי אנוש תובא לאישור מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה. במקרה בו תפקידו של העובד אינו נמנה על הסגל הבכיר, תועבר התייחסות סמנכ"ל משאבי אנוש לאישור גורם בנציבות שירות המדינה אשר יוסמך לכך על ידי מנהל הסגל הבכיר.

ה. בהתקיים כל האמור לעיל, ישולם התגמול על בסיס חודשי, בעד התקופה שממועד סיום התפקיד בפועל, למשך התקופה המפורטת להלן, בהתאם לדרג משרתו של המבקש (להלן – תקופת התגמול):

ותק בתפקיד (בשנים)	עד שנה	מעל שנה ועד שנתיים	שנתיים ומעלה
תקופת התגמול (בחודשים)			
דרג בכיר א' לפי הנחיית היועץ	0	6	12
ותק בתפקיד (בשנים)	עד שנה	מעל שנה ועד שלוש	שלוש ומעלה
סגל בכיר מוביל שאינו דרג בכיר א' לפי הנחיית היועץ / ראשי מטות ויועצים בכירים המפורטים בסעיף 1 להחלטה	0	5	9
משרות שהתווספו בהתאם לסעיף 2.א להחלטת הממשלה שנספח זה מצורף אליה	0	לפי קביעת הגורמים המנויים בסעיף 2.א ובשים לב לטבלה שבסעיף 6	

אין באמור בסעיף 9(ה') כדי להשליך על עמדת המדינה בפני הוועדה למתן היתרים על פי החוק, לעניין תקופת הצינון הראויה, לרבות התחשבות אפשרית בתקופות צינון פנימי או צינון בפועל.

ו. במקרים בהם קבעה וועדת ההיתרים כי על המבקש חלה תקופת צינון קצרה מתקופת התגמול לה הוא זכאי בהתאם לטבלה שבסעיף ה' לעיל, תקוצר תקופת התגמול בהתאם לתקופת הצינון שנקבעה בהחלטת וועדת ההיתרים.

ז. במקרים בהם קבעה וועדת ההיתרים כי על המבקש חלה תקופת צינון ארוכה מתקופת התגמול לה הוא זכאי בהתאם לטבלה שבסעיף ה' לעיל, והמבקש מעוניין שיוארך משך התגמול בהתאם להחלטת וועדת ההיתרים, תועבר בקשתו להאריך את תקופת התגמול לבחינת הגורמים המוסמכים בהתאם לסעיפים 2-6 לנוהל זה.

ח. במקרים בהם המבקש מעוניין להתחשב בותק שצבר בתפקידו שלפני התפקיד האחרון, (לרבות מקרים בהם תפקידו שלפני התפקיד האחרון נמנה אף הוא על רשימת המנגנון האוטומטי), תועבר בקשתו להתחשבות בוותק לבחינת הגורמים המוסמכים.

ט. התגמול ישולם לכל המאוחר בעד התקופה שעד הגיעו של המבקש לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בסעיף 4 לחוק גיל פרישה.

י. כללים לחישוב גובה התגמול:

(1) גובה התגמול החודשי יעמוד על שיעור מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים, כמפורט להלן:

a. 70% - אם המבקש הועסק עובר לפרישתו מהשירות בשכר כולל וחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל לגביו (להלן – שכר כולל);

b. 85% - אם המבקש הועסק שלא בשכר כולל.

(2) מסכום התגמול החודשי יופחתו כל אחד מאלה, אם המבקש זכאי להם, לאחר סיום תפקידו ועד לתום תקופת התגמול:

א. קצבה בפנסיה תקציבית או בפנסיית גישור, מכל מקור שהוא. אם המבקש היווה חלק מקצבתו, הרי שגם הקצבה המהווה תלקח בחשבון, וזאת כאילו הקצבה הייתה משולמת לו בפועל מדי חודש, אילו לא הונחה;

ב. סכום אחר המשולם למבקש מהמדינה, בכובעה כמעסיק, עקב סיום שירותו או תפקידו, על בסיס חודשי;

ג. ממוצע חודשי, בהתאם לחודשי הזכאות שאושרו למבקש, של כל סכום אחר המשולם למבקש עקב סיום שירותו או תפקידו, לרבות פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, מענקי פרישה או הסתגלות ותשלום חלף הודעה מוקדמת, אך למעט פדיון ימי חופשה או השלמת פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים ל-100% (להלן – תשלומי פרישה);

ד. אם היה המבקש זכאי עם סיום תפקידו לחופשת הסתגלות, חופשת פרישה, חופשת השתלמות או לימודים או כיו"ב (אך לא חופשת מנוחה ע"ח ימי החופשה הצבורים לזכותו), הערך הכספי של הטבות אלה, יתווסף לחישוב תשלומי הפרישה;

ה. כל סכום אחר ששולם לפורש מהמדינה בעד התקופה שמסיום התפקיד בפועל ועד מועד הפרישה מהשירות, על פי קריטריונים שייקבעו על ידי הגורמים המוסמכים.

ו. כמו כן, ככל ששולמו למבקש דמי אבטלה, יופחתו אף הם מסכום התגמול החודשי.

(3) ככל שלפורש תהיה הכנסה מעבודה, עסק או משלח יד, בתקופת הזכאות לתגמול, יחולו סעיפים 6 (ה)-(ז) לעיל.

יא. תחולתו של נוהל זה מיום 1.1.2017.

הנחיות היועץ המשפטי לממשלה	משפט מינהלי ממשלה - אתיקה
תאריך: כו' תמוז תשע"ב, 16 יולי 2012 עדכון: אוגוסט 2015	גיבוש עמדת המדינה לגבי תקופת הצינון הראויה לפורשים משירות הציבור
מספר הנחיה: 1.1711	

גיבוש עמדת המדינה לגבי תקופת הצינון הראויה לפורשים משירות הציבור

- א. מבוא ..... 2
- ב. המסגרת הנורמטיבית ..... 3
  1. מהות ההגבלה לפי חוק הצינון ..... 3
  2. בקשה לקבלת היתר לקבלת זכות בשנה שלאחר הפרישה ..... 5
  3. המשיב לבקשות ותפקידיו ..... 5
  4. פניה מקדמית לנציג השירות לבירור תחולת החוק במקרה מסויים ..... 6
- ג. השיקולים שיש לשקול בעת גיבוש עמדת נציג השירות ביחס לבקשה להיתר ..... 7
  5. שמירה על טוהר המידות ..... 7
  6. תפקיד המבקש בשירות הציבור ובכירותו ..... 8
  7. היקף הסמכות בשירות המדינה ..... 9
  8. נסיבות הפרישה משירות המדינה ..... 10
  9. הזכות ..... 10
  10. הממשק בין המבקש - לזכות - ולגוף היעד ..... 10
- א. משקל הנושא בתפקידו של הפורש ..... 10
- ב. האם מדובר ביחסים של מפקח-מפוקח או מבקר-מבוקר ..... 11
- ג. סוג הממשק עם שירות הציבור בגוף שאליו מבקש הפורש לעבור ..... 11
- ד. מתי הסתיים טיפולו של הפורש בזכות ..... 11
- ה. ממתי יש למנות את תקופת הצינון? ..... 12
- ו. האם התקיימה תקופת צינון פנימי פורמאלית בהתאם להוראות התקשי"ר ..... 14
- ז. האם היה הסדר ניגוד עניינים שמנע את הבעייתיות במעבר המבוקש ..... 14
- ח. מיהות הגוף אליו מבקש העובד הפורש לעבור ..... 15
11. מדרג בכירות למשרתי הציבור (דרג בכיר, דרג ביניים ודרג זוטרי) ..... 16
- ד. שיקולים נוספים שיש בהם להשליך על תקופת הצינון ..... 17
- ה. סיכום ..... 17
12. גיבוש העמדה לבקשה לוועדת ההיתרים ..... 17
- נספח א' - טבלת תקופות הצינון ..... 18
- נספח ב' - עיקרי השיקולים לקולא ולחומרא ..... 18

## א. מבוא

מטרת הנחייה זו לסייע בהבניית שיקול הדעת של הגופים שחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969 (להלן – חוק הצינון או החוק), חל עליהם ואשר נדרשים לגבש עמדה לגבי בקשות עובדים, הפורשים משירות הציבור, לקצר את תקופת הצינון החלה עליהם לפי סעיף 4 לחוק, המוגשות לוועדה למתן היתרים הפועלת לפיו.<sup>1</sup>

עמדת המשיב לגבי תקופות הצינון הראויות להיקבע לגבי כל עובד, תגובש בהתאם למודל המפורט בפסקה 12 לפרק ה' להנחייה זו, ובהתבסס על המפורט בנספח א', ובשים לב לשיקולים המפורטים בנספח ב'.

סעיף 4 לחוק, הקובע תקופת צינון, חל<sup>2</sup> על מי שפרש משירות הציבור בשירות המדינה, שירות ברשות מקומית או במועצה דתית, או כסוהר בשירות בתי הסוהר או משירות בכל גוף אחר שפורט בתוספת לחוק.<sup>3</sup>

כמו כן הוחלו הוראות החוק על מי שפרש משירות הציבור מגופים נוספים, בהתאם להוראות חוקים שונים.<sup>4</sup> בנוסף נקבעו הגבלות לאחר פרישה במתכונת שונה, תוך שינויים בתחולת החוק או הגבלות אחרות, לגבי מי שפרש מגופים אחרים<sup>5</sup> (וראו גם יצחק אליאסוף, חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969, **עבודה חברה ומשפט**, עמ' 341, בעמ' 350).

ההנחיה מפרטת שיקולים שיש לבחון בעת גיבוש עמדה לגבי בקשה, במטרה להבנות את שיקול הדעת של הגופים ולקבוע את אמות מידה בהתייחס, בין היתר, לבכירות תפקידו של העובד, היקף

<sup>1</sup> הוועדה שהוקמה לפי סעיף 11 לחוק (להלן – הוועדה); יצוין שהנחייה זו אינה עוסקת בהגבלות נוספות על פי החוק, ובהן ההגבלות שלפי סעיפים 2, 3, ו-6 לחוק.

<sup>2</sup> בהתאם לסעיפים 1, 3 ו-5 לחוק, לתוספת לחוק, ולתקנות שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) (תחולה על חיילים ושוטרים), התשל"ו-1973.

<sup>3</sup> בתוספת נמנו התאגידים הסטאטוטוריים הבאים: המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה, רשות הנמלים, רשות השידור, הרשות לבינוי ופינוי אזורי שיקום, המועצה לייצור ולשיווק של אגוזי אדמה, המועצה לענף הלול, המועצה להסדר הימורים בספורט, מועצת הצמחים ומפעל הפיס.

<sup>4</sup> עובדי הרשות הלאומית למלחמה בסמים, ס' 25(4) לחוק הרשות הלאומית למלחמה בסמים, התשמ"ח-1988; חברי המועצה ועובדי הרשות לפיקוח חקלאי, ס' 25(4) לחוק הרשות לפיקוח חקלאי, התשמ"ח-1988; חברי המועצה ועובדי הרשות לפיתוח ירושלים, ס' 22(4) לחוק הרשות לפיתוח ירושלים, התשמ"ח-1988; חברי מועצת ועובדי רשות העתיקות, ס' 31(4) לחוק רשות העתיקות, התשמ"ט-1989; חברי מועצת ועובדי הרשות השנייה לטלוויזיה ורדיו, ס' 129(א) לחוק הרשות השנייה לטלוויזיה ורדיו, התש"ן-1990; חברי מועצת ועובדי הרשות לפיתוח הנגב, ס' 23(3) לחוק הרשות לפיתוח הנגב, התשנ"ב-1991; חברי מועצת ועובדי הרשות לפיתוח הגליל, ס' 23(3) לחוק הרשות לפיתוח הגליל, התשנ"ג-1993; חברי מועצת אזוריים חופשיים לייצור בישראל ס' 9(ד) לחוק אזוריים חופשיים לייצור בישראל, התשנ"ד-1994; חברי הרשות לשירותים ציבוריים – חשמל, ס' 28(7) לחוק משק החשמל, התשנ"ו-1996; חברי המועצה ועובדי הרשות הלאומית להסמכת מעבדות ס' 25(4) לחוק הרשות הלאומית להסמכת מעבדות, התשנ"ז-1997; חברי המועצה לענייני משק הגז הטבעי ס' 65 לחוק משק הגז הטבעי, התשס"ב-2002; המנהל, חברי המועצה (למעט חברי מועצת העירייה ונציגי הציבור) ועובדי הרשות לפיתוח ולקידום התרבות, התיירות וקשרי החוץ של ירושלים, ס' 22(א) ו-4(ב) לחוק הרשות לפיתוח ולקידום התרבות, התיירות וקשרי החוץ של ירושלים, התשס"ו-2005; חברי מועצת הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים, ס' 22 לחוק הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים (הוראת שעה), התשס"ו-2006; חברי מועצת איגוד ערים כנרת, ס' 23(7) לחוק הסדרת הטיפול בחופי הכנרת, התשס"ח-2008; חברי ועדה, מועצה ועובדים של בנק ישראל, ס' 81 לחוק בנק ישראל, התש"ע-2010.

<sup>5</sup> מי שפרש משירות כחייל בצה"ל או כשוטר במשטרת ישראל, לפי תקנות שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) (תחולה על חיילים ושוטרים), התשל"ו-1976; ראש הממשלה, שרים וסגני שרים לפי סעיף 14(ג) ו-1(ד) לחוק חסינות חברי הכנסת, זכויותיהם וחובותיהם, התש"א-1951 וסעיף 67(1) לחוק הכנסת, התשנ"ד-1994; סוכן לעניין ציוד צבאי, לפי סעיף 16 כ לחוק הפיקוח על מצרכים ושירותים, התש"ח-1957 ותקנות הפיקוח על מצרכים ושירותים (סייגים לעיסוק כסוכן בציוד צבאי), תשל"ז-1977; שמאי מכריע, לפי סעיף 202 לחוק התכנון והבניה, התשכ"ה-1965; עובדי הרשות לניירות ערד, לפי סעיפים 10א עד 10ג לחוק ניירות ערד, התשכ"ח-1968; ראש הרשות לאיסור הלבנת הון ומימון טרור ועובד מוסמך כאמור בסעיף 29(ד) לחוק איסור הלבנת הון, התש"ס-2000, לפי סעיף 29א לחוק האמור; עובדי הרשות להגנה על עדים לפי סעיף 10(ד) לחוק להגנה על עדים, התשס"ח-2008.

סמכויותיו, מידת העיסוק בשירות המדינה בענייני הגוף אליו מתבקש המעבר וכיוצא באלה. על-ידי קביעת אמות מידה ושיקולים ברורים ושקופים ניתן לצמצם את אי הוודאות באשר לתקופת הצינון הצפויה, ולקצר את זמן הטיפול בפניות של עובדי הציבור בבקשה להחלטה מוקדמת בעניינם, או בגיבוש עמדה לגבי בקשה לוועדה למתן היתרים. על-ידי קביעת אמות מידה ברורות ניתן להשיג גם אחידות ושמירה על השוויון בטיפול בבקשות השונות המוגשות בעניין זה, תוך מתן אפשרות לסטייה במקרים המתאימים בהתאם לנסיבות המקרה, למשל כאשר מתקיים חשש לפגיעה בטוהר המידות או בשל נסיבות פרישה ייחודיות.

ההנחיה מבוססת על ההחלטות של ועדת ההיתרים שניתנו עד היום, ועמדת המדינה שגובשה בנושא זה.

## **ב. המסגרת הנורמטיבית**

### **1. מהות ההגבלה לפי חוק הצינון**

בחוק נקבעו מספר הגבלות שיחולו על עובדי הציבור לאחר פרישתם. אחת מההגבלות שנקבעה בסעיף 4 לחוק, היא איסור על מי שפרש משירות הציבור לקבל זכות, ובכלל זה איסור לקבלת משרה כשכיר, ממי שנוקק, במהלך עסקיו, להחלטתו של הפורש, במהלך שירותו, וזאת בשנה לאחר פרישתו (להלן - תקופת הצינון).

יחד עם זאת, בסעיף 4(ג)(3) לחוק הצינון, נקבע כי ניתן לקבל היתר לקבלת הזכות במהלך תקופת הצינון. בהתאם לסעיף 11 לחוק, הוקמה ועדה למתן היתרים, שבראשה עומד שופט של בית המשפט המחוזי, אחד מחבריה הוא עובד בשירות הציבור והשני אינו עובד בשירות הציבור. וזו לשונו של סעיף 4:

"איסור עבודה 4. (א) מי שפרש משירות הציבור ובתפקידו בשירות או טובת הנאה בעסקים שהיו בטיפולו של עובד הציבור

(א) מי שפרש משירות הציבור ובתפקידו בשירות הציבור היה מוסמך להחליט על פי שיקול דעתו על הענקת זכות לאחר, או להמליץ על הענקת זכות כאמור, או שהיה ממונה על עובד אחר בשירות הציבור המוסמך כאמור, לא יקבל זכות מאדם שנוקק במהלך עסקיו להחלטתו בתחום הסמכות האמורה.

(ב) לענין סעיף זה, אין נפקא מינה –

(1) אם העובד שפרש היה מוסמך-לבדו או

ביחד עם אחרים;

(2) אם ההחלטה או ההמלצה היא על

הענקת זכות או על קביעתה;

(3) אם ההחלטה היתה דרך הסכם או

כמעשה של רשות;

(4) אם הזכות שקיבל העובד שפרש היא

משרת שכיר בשירותו של האדם שהיה נזקק

להחלטה או להמלצה, או שלא כשכיר אלא

בדרך של התקשרות עם אותו אדם לשירות

לתקופה מסויימת או בלתי מוגבלת, או אם היא

זכות בעסק שנוקק להחלטתו או להמלצתו או

שלטובתו החליט או המליץ;

(5) אם הזכות נתקבלה כאמור בפסקה (4)

על ידי העובד עצמו שפרש או על ידי קרובו.

(ג) סעיף זה לא יחול בכל אחד המקרים האלה:

(1) עברה שנה מיום פרישתו של העובד;



- (2) הועדה שהוקמה לפי סעיף 11 אישרה שעברו שנתיים מיום גמר טיפולו של העובד בהחלטה או בהמלצה;  
(3) ניתן היתר לפי חוק זה לקבלתה של הזכות.

פרופ' זמיר עמד על תכליתו של חוק הצינון :

"הטעם שביסוד חוק זה הוא, בראש ובראשונה, השמירה על טוהר המידות בשירות הציבורי. מכאן נגזרים טעמים נוספים, ובעיקר שמירה על אמון הציבור בשירות הציבורי וכן הניהול התקין והיעיל של השירות. באופן מיוחד, ההגבלות נועדו למנוע שתי תופעות שליליות. ראשית, הן נועדו למנוע מצב שבו איש ציבור מתכנן, לקראת פרישתו משירות הציבור, להתקשר מיד לאחר הפרישה, כעובד שכיר או כנותן שירות, עם גוף עסקי שבו הוא מטפל במסגרת התפקיד הציבורי שלו, והקשר הצפוי עם גוף זה עשוי להשפיע עליו במילוי תפקידו, כגון במסגרת הטיפול בבקשה למתן רשיון או תמיכה לאותו גוף. שנית ההגבלות נועדו למנוע מצב שבו מי שהיה איש ציבור, מנצל לאחר פרישתו משירות הציבור את המעמד והקשרים שנוצרו בתקופת כהונתו בשירות כדי לקדם עניינים אישיים או עסקיים." [יצחק זמיר, **הסמכות המינהלית**, כרך א' [מהדורה שניה], עמ' 665].

ראו גם מאמרו המקיף של יצחק אליאסוף, שם, בעמ' 343.

עמדה על תכלית זו הוועדה למתן היתרים במספר פעמים, וכך קבעה הוועדה -

"אכן, אין חולק, כי החוק פוגע פגיעה מסוימת בחופש העיסוק. עם זאת, במתן המשקל הראוי לעוצמת הפגיעה, מול התכלית שהיא משרתת, ראוי לעמוד על כך, שיש לראות בה, באופן עקרוני, פגיעה שהפרט הסכים לקבל על עצמו, משבחר לשרת בשירות הציבורי. ראוי לציין, כי החוק איננו חדש, הוא קיים למעלה מ- 34 שנים וחזקה שמשרתי הציבור מודעים לקיומו. הבחור בשירות הציבורי ובפרט בתפקיד בכיר במסגרת השירות הציבורי, נוטל על עצמו אחריות גדולה ובצידה כוח רב וסמכות להשפיע על האינטרסים של הכלל ושל הפרט, הנוקק להחלטותיו. עליו להיות מודע לכך, שבצד הכוח הניתן לו, מוטל עליו גם עול, בדמות מגבלות מיוחדות על זכויותיו כאדם וכאזרח, במידה הנדרשת כדי להבטיח את פעולתו התקינה של השירות הציבורי. מי שאינו מוכן לקבל עליו מגבלות אלה, יבחר לו בקריירה מחוץ לשירות הציבורי. מידה זו של וולונטריות ואפשרות בחירה, מקטינה את עוצמת הפגיעה בחופש העיסוק, לעומת פגיעה הנכפית על אדם פרטי, למשל, בדרך של חיובו בחוק לקבל רשיון לעיסוק בתחום בו עסק עד עתה, מבלי שיוזקק להיתר של השלטונות.

11. מול חופש העיסוק, עומד האינטרס של שמירה על טוהר המידות. שמירה על טוהר המידות בשירות הציבורי ואמון הציבור בשירות הציבורי, הוכרו כבר בפסיקת בית המשפט העליון של השנים האחרונות, כתכליות ראויות, העשויות

להצדיק הטלת מגבלות על מימוש זכויות אזרחיות חשובות של עובד הציבור  
לאחר פרישתו." [ו"ע 6048/03 אל"מ כהן נ' מדינת ישראל]

כאמור, המחוקק קבע בסעיף 4 לחוק הצינון תקופת צינון **מקסימאלית** בת שנה, והתווה מסלול לקיצור תקופה זו. ברבות השנים נתנה הוועדה למתן היתרים, היתרים רבים לקיצור תקופת הצינון. בחינת פסיקת הוועדה מעלה כי במרבית המקרים נתנה הוועדה היתר מידי לקבלת המשרה.

## **2. בקשה לקבלת היתר לקבלת זכות בשנה שלאחר הפרישה**

ישנן שתי תכליות מרכזיות לפניה לוועדה למתן היתרים:

(א) התכלית הראשונה, והיא זו שעומדת בבסיס החוק, היא שמירה על טוהר המידות בשירות הציבורי וממנה נגזרת גם תכלית המשנה, שהיא שמירה על אמון הציבור בעובדים בשירות הציבורי.

(ב) התכלית השניה - שמירה על שקיפות מתן ההיתרים. בפני הוועדה, מוצגת בקשתו של הפרש, ומוצגת עמדת נציג השירות שממנו פרש המבקש, או עומד לפרוש ממנו, בהתאם לסעיף 13 לחוק (להלן - נציג השירות). פסיקות הוועדה גלויות ומפורסמות כפסקי דין של בית המשפט המחוזי שבו היא יושבת, והנסיבות שבהן ניתן או לא ניתן היתר לקיצור תקופת הצינון גלויות לציבור.

## **3. המשיב לבקשות ותפקידיו**

סעיף 13 לחוק קובע כי: "הוועדה תתן לנציג השירות שממנו פרש המבקש או עומד לפרוש ממנו הזדמנות להשמיע את דבריו". בתקנה 3 לתקנות שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) (סדרי דין בועדה), התשל"א-1971 (להלן - תקנות סדרי הדין) נקבע כי נציב שירות המדינה הוא המשיב לכל הפרשים משירות המדינה, שחל עליהם חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ולכן שיקול הדעת להחליט בענין עמדת המדינה לבקשה מסור בידו. תכלית היות המשיב נציג שירות המדינה, היא שבידי הנציב הכלים להציג בפני הוועדה את כל הנתונים הנוגעים לפרישת העובד, ואת השיקולים של המדינה כמשיב למרבית הבקשות שמוגשות לוועדה, ולאזן בין שיקולי המדינה, כמעסיקה הגדולה במשק, לגיוס עובדים לבין השיקול המרכזי של שמירה על טוהר המידות, כפי שקבעה הוועדה:

"במסגרת השיקולים יש להביא בחשבון שההגבלה שנקבעה בחוק מצירה במידה מסוימת את חופש העיסוק של הפרט ובכך, בעקיפין, עלולה להיות פגיעה בשירות המדינה שעשוי לעמוד בפני קושי לקבל לשורותיו עובדים טובים אשר אפשר שלא יסכימו לקבל על עצמם מגבלה זו. אך ההוראה שבחוק מחייבת והיא נושאת את פניה להשגת מטרות חשובות של שמירה על טוהר המידות בשירות הציבורי"  
[ע"ש 128/97 ד"ר טורבוביץ, ניתן ביום 2.3.97].

משכך, בעת הצגת עמדת המדינה ביחס לבקשת היתר על נציג השירות לאזן בין השיקול המכריע של שמירה על טוהר המידות בשירות הציבורי, לבין השיקול של שמירה על חופש העיסוק של עובדי הציבור לאחר פרישתם.

בתקנה 3 לתקנות סדרי הדין נקבע כי אם שירות הציבור שממנו פרש הפורש הוא צבא ההגנה לישראל, הנמען לבקשות (המשיב) הוא קצין בצה"ל שיודיע עליו הרמטכ"ל מזמן לזמן ליושב ראש הוועדה. כן נקבע שאם שירות הציבור האמור הוא משטרת ישראל – יהיה הנמען לבקשה המפקח הכללי למשטרת ישראל.

על מנת לשמור על מדיניות משפטית אחידה לפורשים משירות המדינה, משירות בצבא ההגנה לישראל, בשירות במשטרת ישראל או משירות בשירות בתי הסוהר, בשינויים המתחייבים, סוכם כי נציגי הגופים האמורים יתייעצו עם לשכת המשנה ליועץ המשפטי לממשלה (יועץ), במקרים שבהם מדובר בשאלה משפטית מורכבת וחדשה, או כשמדובר בענייני מדיניות, או שיש להם השלכות רוחב או במקרים הנוגעים לבעלי תפקידים בכירים או רגישים במיוחד וזאת בטרם תוגש תשובת הגוף הרלוונטי לוועדה; במקרים שאינם עומדים בקריטריונים שפורטו לעיל, יש לעדכן את לשכת המשנה ליועץ המשפטי לממשלה בדבר העמדה שהוגשה לוועדה והחלטתה.

לגבי גופים שאינם מנויים בתקנה 3 לתקנות סדרי הדין כאמור, נציג השירות הוא היועץ המשפטי לגוף שממנו פרש המבקש. היועץ המשפטי רשאי להיוועץ, טרם הגשת תגובתו, עם הלשכה המשפטית של נציבות שירות המדינה (שהיא המשיבה ברוב הבקשות המוגשות לוועדה), ועם לשכת המשנה ליועץ המשפטי לממשלה (יועץ).

יצוין שבכל מקרה, בהתאם לתקנה 17 לתקנות סדרי הדין, רשאי היועץ המשפטי לממשלה, או נציגו, להופיע בכל עת בפני הוועדה ולהשמיע את טענותיהם.

#### **4. פניה מקדמית לנציג השירות לבירור תחולת החוק במקרה מסוים**

בהתאם לפרקטיקה הקיימת, עובד רשאי לפנות לנציג השירות לשם בירור מקדמי האם סעיף 4 לחוק חל במקרה מסוים. בעת בירור פניה זו על נציג השירות לבחון את השאלות הבאות -

(א) האם סעיף 4 לחוק חל בנסיבות של הפורש – לגבי עובדי מדינה נקבע בפסקה 43.632 לתקשי"ר, כי עובד המבקש לפרוש רשאי לפנות ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה, באמצעות היועץ המשפטי למשרד שבו הוא מועסק, בבקשה לקבוע האם הצינון סעיף 4 לחוק חל בנסיבות האמורות. יודגש, כי היועץ המשפטי של המשרד הממשלתי אינו מוסמך לקבוע בעצמו כי חוק הצינון אינו חל על עובד משרדו, והגורם המוסמך לכך הוא היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה<sup>6</sup>. הטיפול במקרים מורכבים או הנוגעים לבכירים נעשה בדרך כלל גם בהתייעצות עם נציג היועץ המשפטי לממשלה.

<sup>6</sup> כאמור, הוראה זו רלוונטית לפורשים משירות המדינה בלבד ולא לפורשים מצה"ל או ממשטרת ישראל.

ככל שההכרעה היא שהחוק אינו חל הרי שהמגבלה אינה חלה על העובד והוא אינו צריך לפנות לוועדת ההיתרים.

(ב) ככל שהוכרע שסעיף 4 לחוק אכן חל, יש לבחון האם ראוי להסכים לבקשה למתן היתר לפורש לקבל את הזכות לפני תום תקופת הצינון, ואם כן מהי תקופת הצינון הראויה.

בהתאם לסעיפים 4(ג) ו-14 לחוק, רק הוועדה למתן היתרים מוסמכת לתת היתר לקבלת זכות בתקופת ההגבלה (קרי, לקצר את תקופת הצינון), וככל שנקבע שסעיף 4 לחוק חל על הזכות המבוקשת כאמור, הרי שאין הגוף הרלבנטי רשאי להתיר בעצמו את קבלת הזכות המבוקשת, והוא אך רשאי להגיש לוועדה למתן היתרים הודעה כי הוא מסכים לקבלת הבקשה למתן היתר שהוגשה לוועדה.

כאשר בקשת העובד דחופה, והוא עלול לאבד את המשרה המוצעת לו, עומדת אפשרות בפני העובד, לוותר על פניה מקדמית למשיב על-מנת לזרז הליכים, ולפנות במישרין לוועדה בבקשה כי תכריע האם החוק חל בנסיבות המקרה דנן, ואם הוא חל - בבקשה למתן היתר לקבלת הזכות.

### **ג. השיקולים שיש לשקול בעת גיבוש עמדת נציג השירות ביחס לבקשה להיתר**

להלן יפורטו השיקולים שעל נציג השירות לשקול בעת שהוא מגבש עמדה ביחס לבקשה לקבלת היתר לוועדת ההיתרים לפי החוק.

#### **5. שמירה על טוהר המידות**

השיקול של שמירה על טוהר המידות הוא שיקול מכריע, כפי שעולה מכותרת השוליים של סעיף 14 לחוק, המתווה את שיקול דעת הוועדה במתן היתר, והקובע כי:

- "שמירה על 14. (א) הוועדה תתן את ההיתר המבוקש, אם נוכחה כי אין טוהר המידות שיקול מכריע ברכישה או בקבלתה של הזכות המבוקשת משום פגיעה בטוהר המידות.
- (ב) בבואה להחליט בבקשה למתן היתר, תביא הוועדה בחשבון, בין השאר, את –
- (1) נסיבות הפרישה;
  - (2) מידת הכפיפות בין המבקש לבין מחליט ההחלטה כאמור בסעיף 4 או הממליץ עליה;
  - (3) המידה שבה חרגה החלטה כאמור או ההמלצה עליה מהשיגרה בענינים מאותו סוג;
  - (4) היקף הנושא של ההחלטה ומשקלו;
  - (5) העובדה כי ההעסקה המבוקשת היא בתאגיד ממלכתי או בחברה ממשלתית."

משכך, כאשר הנסיבות מעלות חשש לפגיעה בטוהר המידות - ראוי שעמדת נציג השירות תהיה שאין מקום להענקת היתר כמבוקש.

## 6. תפקיד המבקש בשירות הציבור ובכירותו

מדרג תקופות הצינון הראוי ביחס לבקשות מושפע מתפקיד המבקש בשירות הציבור ומדרגת בכירותו. הוועדה פסקה פעמים רבות כי:

**"14. ככל שהמשרה רמה יותר ובעלת עוצמות השפעה בחזית רחבה והיקף בעל משמעות מהמעלה הראשונה, כך יש להקפיד יותר שמטרת החוק לא תסוכל גם באופן מעשי וגם מבחינת מראית הדברים.**

מטבע הדברים, עיני הציבור נשואות למי שממלא תפקיד במעמד ובהשפעה מרכזיים במשק. לפיכך ראוי כי לא יהיה במקרים מעין אלה, ולו ספק, בטוהר המידות ובמראית ההגונה והראויה של נסיבות קבלת התפקיד החדש.

15. אין ספק כי המשרה בה כיהן המבקש נמצאת ברמה הגבוהה ביותר בשירות הציבורי ומעטות הן המשרות שיש להן עוצמה והשפעה כה רחבות היקף. כאמור, כגודל המשרה כך גודל הצפיות וכך גודלה של העין הציבורית בה יש לבחון את העניין ומראיתו" [ו"ע 6031/03 גלעד נ' מדינת ישראל – נציבות שירות המדינה]

"רום המשרה מהווה שיקול בעל חשיבות מרובה בהחלטה אם יש ליתן היתר אם לאו, שכן, **ככל שהמשרה רמה יותר ובעלת עוצמות השפעה בחזית רחבה, כך יש להקפיד יותר שמטרת החוק לא תסוכל**, והוא, הן מעשית והן מבחינת מראית העין. לשון אחר- כגודל המשרה כך גודל הצפיות וכך מידת הדקדקנות בה יש לבחון את עניין מראית העין". [ו"ע 6037/03 עברי נ' מדינת ישראל].

על נציג השירות לבחון את בכירות התפקיד אותו ממלא המבקש, ולהתחשב בכך בעת גיבוש עמדתו בבקשה. לפירוט דרגות הבכירות וחלוקתן בין הדרג הבכיר, לדרג הביניים ולדרג הזוטר ראו פסקה 11 להנחייה.

נקודת המוצא לחישוב תקופת הצינון הראויה ביחס לבקשה של מבקש תחושב בהתאם לתקופת הצינון הקבועה ביחס לבכירותו של המבקש, כמפורט בפסקה 12 ובנספח א' להנחייה. יחד עם זאת, על נציג השירות להתחשב, בעת גיבוש העמדה בדבר התקופה הראויה לגבי מבקש מסוים, בשיקולים אשר יש בהם להביא לקיצור תקופת הצינון, או להארכתה, כמפורט בפסקאות 7 עד 11 להנחייה זו, ובטבלה שבנספח ב' לה.

כאשר למבקש, בתפקידו בשירות המדינה, היתה סמכות להחליט לפי דין, על הענקת זכות לאחר, בין בעצמו ובין ביחד עם אחרים. והמבקש השתמש בסמכותו זו, או החליט שלא להשתמש בה, הרי שיש לראותו, ביחס לבקשה לעבור לגורם שכלפיו הופעלה הסמכות האמורה, כמי ששירת בדרג הבכיר, וזאת בלי קשר לדרגתו בעת הפרישה [וראו ו"ע 39709-04-10 טל שחר שוורצמן נ' מדינת ישראל – נציבות שירות המדינה].

## **7. היקף הסמכות בשירות הציבור**

המבקש עשוי להיות לעיתים בעל סמכות החלטה ולעיתים בעל סמכות המלצה. כאמור בסעיף 14(ב)(2) לחוק, כאשר המבקש אינו מוסמך, להחליט החלטה שהעניקה או שהיתה יכולה להעניק זכות, לגורם ממנו הוא מבקש לקבל זכות, והוא מוסמך אך להמליץ לגורם אחר בשירות הציבור האם לקבל את ההחלטה - הרי שטרם קבלת ההחלטה גורם נוסף בשירות הציבור בוחן את מתן הזכות ומחליט בעניין. במקרים אלו, הפוטנציאל לפגיעה בטוהר המידות מצטמצם וניתן לגבש עמדה לפיה ניתן לקצר את תקופת הצינון.

יש מקרים בהם עובדים מחוויים דעתם גם כאשר אין בידם אפילו סמכות המלצה. כפי שקבעה גם הוועדה בעבר :

"ככלל, בנסיבות בהן עובד פורש לא היה מוסמך להמליץ על הענקת זכות מתוקף תיאור תפקידו והבעת עמדתו בפועל לא נסמכה על ידע מקצועי כלשהו, אלא על היכרות כלשהי עם המערכת בה הוא עובד, קשה יהיה לראות בו כמי שהיה מוסמך להמליץ על הענקת זכות. יתכנו אמנם מקרים יוצאי דופן, בהם העובד הפורש הוא בכיר שצבר וותק רב בשירות, ועל כן הגם שאינו גורם מקצועי עמדתו יכולה להישמע היטב ולהשפיע באופן ממשי על המוסמכים להעניק זכות או להמליץ על כך. ואולם, אלה אינם פני הדברים בעניינה של המבקשת." [ו"ע 122/07 כהן נ' נציבות שירות המדינה]

יש להדגיש שגם כאשר לעובד הציבור נתונה סמכות כלפי אחר, אך לא השתמש בה בפועל, חל סעיף 4, כפי שקבעה הוועדה –

"לשונו של סעיף 4 רחבה ואינה מוגבלת למקרים בהם עובד הציבור החליט בפועל בעניינו של הגוף אליו הוא מבקש לעבור לאחר פרישתו. הוראות החוק בכלל וסעיף 4 בפרט, נועדו לקבוע הסדר נורמטיבי בעל חשיבות עליונה לשם שמירה על טוהר המידות בשירות הציבורי, הן בהיבט הממשי והן מבחינת מראית פני הדברים. לשונו של סעיף 4(א) ותכליתו מכוונים לא רק להחלטות שהתקבלו בפועל אלא גם לפוטנציאל ההחלטות שהיה לעובד הציבור. די בכך שעובד הציבור היה מוסמך להחליט בעניינו של אותו גוף או שהיה ממונה על עובד אחר שהיה מוסמך להחליט כאמור, כדי שסעיף 4(א) לחוק יחול עליו." [ו"ע 319/08 מזוז נ' נציבות שירות המדינה]

עם זאת, אין דינה של החלטה מסוימת להעניק זכות או להפעיל סמכות כדינה של סמכות פוטנציאלית שלא הופעלה על ידי המבקש, ושאל לא נקרתה בפניו של המבקש הזדמנות להפעילה. במקרה שלמבקש היתה נתונה סמכות, אך הוא לא נדרש לה כלפי גורם פלוני, הרי שתקופת הצינון שלו כלפי אותו הגורם תהיה נמוכה מתקופת הצינון שלו כלפי מי שהוא הפעיל את סמכותו כלפיו או בחר שלא להפעיל את סמכותו כלפיו.

## **8. נסיבות הפרישה משירות הציבור**

נסיבות הפרישה של העובד משירות הציבור בו עבד, מהוות שיקול משמעותי בבחינת בקשתו לוועדה. כאמור בסעיף 14(ב)(1) לחוק, כאשר נסיבות הפרישה היו ידועות מראש (תקופת כהונה קצובה לדוגמה), או כאשר העובד ביקש לסיים את שירותו טרם קיבל את הצעת העבודה שבגינה מוגשת הבקשה, או כאשר סיים את שירותו בנסיבות חריגות או עקב פיטורין, הרי שבנסיבות אלו החשש לפגיעה בטוהר המידות ובאמון הציבור מצטמצם. [ו"ע 5519-05-10 **חי-עם נ' מדינת ישראל**].

כך אכן נפסק בעבר על ידי הועדה, שכאשר הצעת העבודה התקבלה לאחר פרישתו של העובד, או לאחר שהודיע העובד בפומבי על מועד פרישתו, הרי שיש בכך נסיבה לקולה בכל הנוגע לאפשרות לקצר את תקופת הצינון בהתאם [ו"ע 1063/06 **קליין נ' מדינת ישראל – נציבות שירות המדינה**; ו"ע 1018/05 **אל"מ משיח נ' מדינת ישראל – צה"ל**].

במקרה בו העובד לא בחר לפרוש משירות הציבור, ופרישתו נובעת מנסיבות שאינן תלויות בו, הרי שראוי להתחשב בעובדה זו בעת קביעת המגבלות שיחולו עליו לאחר פרישתו. במקרה כאמור, וככל שלא קיימים שיקולים נוספים המעוררים חשש לפגיעה בטוהר המידות או באמון הציבור בשירות הציבורי – ככלל, יטה נציג השירות להסכים לקבלת ההיתר.

## **9. הזכות**

יש לבחון את היקף הנושא של ההחלטה, שאותה העניק המבקש, או היה מוסמך להעניק, או להמליץ על הענקתה כאמור, ומשקלו, כאמור בסעיף 14(ב)(4) לחוק ואת המידה שבה חרגה ההחלטה או ההמלצה מהשגרה בעניינים מאותו סוג (לפי סעיף 14(ב)(3) לחוק). בהתאם לכך, יש לבחון מה היקף הזכות שניתנה בפועל, ככל שניתנה; האם מדובר בזכות "קטנה"; האם ההחלטה שניתנה היא שגרתית או יוצאת דופן; האם היא תואמת את המדיניות הנהוגה, והאם אין דבר יוצא דופן בהחלטה הנדונה. כך למשל, הענקת היתר כניסה לשטח סגור למי שעומד בקריטריונים (מהווה החלטה "קטנה" ושגרתית) לעומת החלטה לגבי רכישה חד פעמית וייחודית בסכום גבוה (המהווה החלטה "גדולה" ויוצאת דופן) [ו"ע 1024/05 **אמיר גוטוירט נ' נציבות שירות המדינה**].

## **10. הממשק בין המבקש - לזכות - ולגוף היעד**

### **א. משקל הנושא בתפקידו של הפורש**

השיקולים בסוגיה שונים כאשר הזכות כאמור בפסקה 9, מהווה את מלוא היקף עבודתו של העובד או שהיא בעלת היקף גדול ממנה, לעומת מצב שבו מדובר בענין שולי, חלק ממצבור עניינים גדול אחר בו עוסק העובד. ככלל, במקרה האחרון מצטמצם החשש לפגיעה בטוהר המידות ובאמון הציבור. עם זאת, ככל שאינטנסיביות העיסוק בגורם לו מבוקשת הענקת הזכות גדולה יותר - יש להקפיד על תקופת צינון משמעותית. כפי שפסקה הוועדה בעבר -

"אנו סבורים כי בנסיבות אלה, כאשר המבקש ניהל בשם המשיבה פעילות עסקית

שוטפת מול החברות במסגרת סמכויותיו הישירות כפי שתואר לעיל, יש להקפיד על

תקופת צינון משמעותית." [ו"ע 1048/06 **פרידמן נ' מדינת ישראל – משטרת**

**ישראל**]

## **ב. האם מדובר ביחסים של מפקח-מפוקח או מבקר-מבוקר<sup>7</sup>**

יש לבחון האם מדובר ביחסים של מפקח-מפוקח או מבקר-מבוקר, בין העובד לבין הגוף שאליו הוא מתכוון לעבור. במקרים שבהם עובד הציבור מפקח על הגורם שאליו הוא רוצה לעבור, אמון הציבור בשירות הציבורי יפגע, אם הדבר יעשה בסמוך לאחר פרישתו של אותו עובד משירות הציבור. לפיכך, כאשר מדובר ביחסים כאמור, יש לגבש עמדה מחמירה יותר בענין קיצור תקופת הצינון הקבועה בחוק. זאת, כפי שקבעה הוועדה למתן היתרים בעבר –

.....

”מטרתן העיקרית של הוראות החוק בכל הנוגע להגבלות המוטלות על עובדי ציבור לאחר פרישתם היא למנוע מצב שבו עובד ציבור ינצל את מעמדו והקשרים שרכש בתקופת כהונתו בשירות הציבור לקידום ענייניו האישיים אצל הגורם שהיה נתון תחת פיקוחו ומרותו בשירות. זהו אחד הביטויים למצב של ניגוד עניינים אותו ביקש המחוקק למנוע.

הטעם העיקרי העומד בבסיס הרעיון של ”צינון” הוא חתירה לטוהר המידות בשירות הציבור והוא מורכב מטעמים אתיים ואסתטיים כאחד. ההנחה היא שחשוב לשמור על תקינות המינהל הציבורי כמו גם על אמינותו. קבלתה התכופה של משרה מחוץ לשירות מיד עם סיום התפקיד בשירות – כאשר קיים קשר הדוק בין השניים ובמיוחד כאשר קיימים יחסים של כפיפות, מתן הוראות, הנחיות, היתרים או הגבלות – יוצר לא רק חשש לניגוד עניינים אשר עלול לפגוע בתדמית ההגונה של השירות הציבורי ובאמון הציבור כלפיה שירות הציבורי בכלל ומשרתי הציבור בפרט אלא גם חשש למראית עין של אלה.” [ע”ש 128/97 ד”ר טורבוביץ]

## **ג. סוג הממשק עם שירות הציבור בגוף שאליו מבקש הפורש לעבור**

על המשיב לבחון מהו סוג הממשק של הפורש עם הגוף שממנו הוא מבקש לקבל זכות. האם מדובר בגוף שכל פעילותו היא מול שירות הציבור שבו הועסק העובד, ואז מתגבר החשש לפגיעה באמון הציבור ומראית העין מעוררת חשש להתנהלות לא ראויה של השירות הציבורי. במקרה בו הפעילות מול שירות הציבור שבו הועסק העובד היא זניחה ואין חשש לכוונה להפיק רווח מהעסקתו, אזי פוחת החשש לפגיעה בטוהר המידות.

## **ד. מתי הסתיים טיפולו של הפורש בזכות**

יש לבחון את פרק הזמן שחלף מאז שסיים הפורש לטפל בזכות. ככל שפרק הזמן גדול יותר, קטן החשש לפגיעה בטוהר המידות כמפורט להלן –

<sup>7</sup> בבחינת רכיב זה, של יחסי מפקח-מפוקח / מבקר-מבוקר, תיבחן שאלה האם אופי תפקידו של הפורש כ”מפקח” או “מבקר” ביחס לגורם חוץ נלקח בחשבון במסגרת סיווגו כמשתייך לדרג בכיר ב’, כהגדרתו בסעיף 11(ב) להנחיה זו.



א. מעל שנתיים – בהתאם לסעיף 4(ג)(2) לחוק, אם סעיף 4 חל, ועברו מעל שנתיים ממועד סיום הטיפול של הפורש בהחלטה או בהמלצה הנוגעת לגוף שבו הוא מעוניין להיות מועסק – על נציג השירות להבהיר לפורש שעליו לפנות לוועדה, ולתמוך בבקשתו.

ב. בין שנתיים לשנה – ככל שהמועד שבו טיפל הפורש בהחלטה או בהמלצה האמורה יותר רחוק – החשש לפגיעה בטוהר המידות מצטמצם, וככלל, ניתן לתמוך בבקשת הפורש לקבל היתר; יצוין שבהתאם לסעיף 4(ג)(2) לחוק אם במועד פרישתו של העובד טרם חלפו שנתיים מיום גמר הטיפול האמור, תקופת הצינון המקסימלית תסתיים, לכל המאוחר, במועד שבו יושלמו שנתיים כאמור (וראו ו"ע 1062/06 רס"ן ארנוב נ' מדינת ישראל – צבא ההגנה לישראל; ו"ע 1014/05 יצחקי נ' נציבות שירות המדינה).

ג. מתחת לשנה – ככל שהמועד שבו טיפל הפורש בהחלטה או בהמלצה קרוב יותר גובר החשש לפגיעה באמון הציבור בשירות הציבורי – ועל נציג השירות לבחון לעומק האם מתקיימים שיקולים נוספים לתמיכה בבקשה.

ד. עדיין מטפל בענין – ככל שהמבקש מבקש לקבל זכות ממי שהוא עדיין מטפל בעניינו – ישנו חשש הן לפגיעה בטוהר המידות והן לפגיעה באמון הציבור בשירות הציבורי – במקרים כאלו, יש להקים חיץ בין עבודתו בשירות הציבורי לבין קבלת הזכות האמורה – ועל המשיב לדרוש תקופת צינון מסוימת בפועל. לעניין זה תוזכר פסקה 43.627 לתקשי"ר, הקובעת כי:

-----  
"א) עובד אשר שוקל לקבל הצעת עבודה, תפקיד או כל זכות אחרת (להלן - "הזכות") מגורם מחוץ לשירות המדינה ו/או החל לנהל מגעים לקבלת זכות כאמור, ובמסגרת תפקידו בשירות המדינה הוא מוסמך להחליט או להמליץ על הענקת זכות לאותו גורם, או שהוא ממונה על עובד המוסמך כאמור, ידווח לאלתר לממונה עליו וליועץ המשפטי של המשרד אודות ההצעה שקיבל ויימנע מכל טיפול, במישרין או בעקיפין, בענייניו של אותו גורם, אלא אם קבע היועץ המשפטי אחרת, מטעמים שיירשמו;  
ב) עובד שדחה על הסף הצעת עבודה כאמור בנסמן (א) לעיל, ידווח על כך לממונה עליו, אשר ישקול אם יש צורך בקבלת חוות דעתו של היועץ המשפטי של המשרד."

#### **ה. ממתי יש למנות את תקופת הצינון?**

1. סעיף 4(ג)(1) לחוק, קובע כי הוראות הסעיף לא יחולו אם "עברה שנה מיום פרישתו של העובד"<sup>8</sup>.

2. הוועדה פסקה כי –

<sup>8</sup> השוו - סעיף 3 לחוק, שקובע שהאיסור שבו יחול "כל עוד לא עברה שנה אחת מהיום שבו פסקו יחסי הכפיפות" וסעיף 6 לחוק המונה את תקופת ההגבלה שהוא מחיל מהיום שבו "עברו שנתיים לאחר שגמר אותו" (את התפקיד בשירות הציבור בחוץ-לארץ).

"לפי החוק, ההגבלות המוטלות על העובד מתייחסות למועד פרישתו (ראה למשל סעיפים 2-4 חוק). לא יכול להיות ספק כי המונח "פרישה" בהקשר זה מכונן למועד סיום יחסי עובד ומעביד. בענייננו יחסי עובד ומעביד של המבקש מסתיימים בתום חודשי ההסתגלות שניתנו לו, היינו ביום 1.10.03. יחד עם זאת נראה לנו כי נכון בנסיבות העניין לקבוע כי תקופת הצינון תחל לגבי המבקש עם סיום תפקידו כחשב הכללי בפועל, היינו - ביום 1.7.03. אנו רואים לנכון לעשות זאת לאחר שהוברר לנו שהמבקש אמנם סיים את תפקידו ביום 30.6.03 וניתק את עצמו מכל עיסוקיו במשרד האוצר כך שמטרת הצינון הקבועה בחוק מושגת די צורכה ממועד זה." (ו"ע 6031/03 גלעד נ' מדינת ישראל - נציבות שירות המדינה).

כלומר, הוועדה החליטה לראות במועד סיום התפקיד בפועל, כמועד הקובע לעניין סעיף 4(ג)(1) לחוק, ולכן המגבלה הקבועה בסעיף זה לא תחול אם כבר עברה שנה ממועד סיום התפקיד בפועל.

3. בהמשך להחלטה זו, בשורה ארוכה של החלטות הכירה הוועדה, לבקשת הפורש ובהסכמת המדינה, בתקופת הצינון לפי סעיף 4 כמתחילה ביום שסיים הפורש את תפקידו בפועל, אף אם פרישתו הפורמלית היתה במועד מאוחר יותר (וראו, למשל, ו"ע 302/08 שילת נ' מדינת ישראל; ו"ע 347/08 סא"ל רואימי נ' מדינת ישראל; ו"ע 353/08 סורוקה נ' נציבות שירות המדינה ועוד<sup>9</sup>).

4. משכך, ככלל, תימנה תקופת הצינון הראויה, בתגובת המשיב לוועדה, החל מיום יציאתו של המבקש לחופשת פרישה (מועד הפרישה בפועל), או ממועד מוקדם יותר, שממנו נעשה "נתק" פורמאלי וברור בין המבקש לבין התפקיד שמילא בשירות הציבור - ולא ממועד הפרישה הפורמאלי.

<sup>9</sup> כך, למשל, קבעה הוועדה בו"ע 152/07 תא"ל דגול נ' מדינת ישראל - צבא הגנה לישראל - "לנוכח השיקול המחמיר, המתואר לעיל, עומדים לטעמנו שיקולים כבדי משקל, אשר יש בהם לאיין את החשש שמא יהיה בקיצור תקופת הצינון משום פגיעה במראית העין של יושרתו של השירות הציבורי. כעולה מן העובדות, אין בהתנהלותו של המבקש מול החברה נשוא הבקשה כל עניין חריג המהווה מקור לחשש של פגיעה קונקרטית בטוהר המידות. החשש הוא חשש מפני מראית עין בלבד. המבקש פרש מן השירות בלא שהייתה לפניו הצעה או תכנית לעבוד עבור החברה האמורה. הווה אומר, אין לקשור את פרישתו בהצעת העבודה שביסוד הבקשה. יתרה מזאת, המבקש עובד מעת שפרש בחברה אחרת, והעבודה המוצעת לו עתה הינה עבודה זניחה יחסית להיקף עבודתו האחרת. זאת ועוד, בעבודה נשוא הבקשה, לא יהיה משום ניצול בלתי הוגן של יתרונותיו של המבקש אל מול מערכת הביטחון, והמבקש אף מצהיר ומתחייב כי לא יהיה בעבודתו כל ממשק עם אנשי חיל הים. המדובר בהתמודדות של חברת "אלביט מערכות" במכרז של לקוח זר, אשר למבקש לא היה מעולם כל קשר עימו בתפקידו בחיל הים. לכך יש להוסיף, כי מעת שיצא המבקש לחופשת פרישה חלפו כבר 8 חודשים, שהם שני שלישים של תקופת הצינון הקבועה בחוק. חישוב תקופת הצינון, על פי המקובל, נעשה מעת הפרישה בפועל ולא ממועד הפרישה הפורמאלי, ככל שניתן להתרשם כי מעת הפרישה בפועל חדל עובד הציבור מכל עיסוק במסגרת תפקידו, כפי שאכן הם פני הדברים בענייננו". עוד פסקה הוועדה כי: "יש לציין כי, פסיקת הוועדה בעבר סמכה ידה על העקרון שתקופת השנה הקבועה בסעיף 4 נמנית ממועד הפרישה בפועל, בהבדל ממועד הפרישה הפורמאלי" (ו"ע 1406/05 רכלבסקי נ' נציבות שירות המדינה). כך גם פסקה הוועדה, בו"ע 1014/05 יצחקי נ' נציבות שירות המדינה: "אנו מקבלים את עמדת המשיבה בעניין סעיף 4(ג)(1). קרי, תחילת תקופת השנה הנדרשת מיום הפרישה תמנה מיום היציאה לחופשה וסיום התפקיד בפועל" (וזאת לאחר שהוועדה ציינה שעמדת המדינה היא "כי את סעיף 4(ג)(1) לחוק שירות הציבור יש לראות מיום סיום התפקיד בפועל כפי שנקבע במקרים קודמים בעבר").

## ו. האם התקיימה תקופת צינון פנימי פורמאלית בהתאם להוראות התקשי"ר

בפסיקת הוועדה, ובתמיכת המדינה, השתרש הנוהג של הכרה ב"צינון פנימי" של העובד, כתקופת צינון, היכולה להיכלל במנין החודשים של תקופת הצינון. זאת כאשר הדבר נעשה בהתאם להוראות התקשי"ר, בתיאום ובהסכמת הממונה והייעוץ המשפטי של שירות הציבור בו משרת העובד. כפי שקבעה הוועדה פעמים רבות:

"לפי החוק, יש למנות את תקופת הצינון החל ממועד פרישתו של המבקש מהשירות. ברם, פסיקת הוועדה למתן היתרים הכירה בכך שניתן למנות את תקופת הצינון בת השנה הקבועה בסעיף 4(ג)(1) לחוק, מהמועד בו חדל כל קשר בין הפורש לבין החברה בה הוא מבקש לעבוד, דהיינו – ממועד הצינון בפועל."  
[ו"ע 1048/06 פרידמן נ' מדינת ישראל- משטרת ישראל]

עם זאת, יש לבחון האם הצינון הפנימי נעשה באופן פורמאלי, ועל דעת הממונים על העובד בשירות הציבורי, או האם הדבר נעשה על דעתו של העובד בלבד. ככל שהצינון הפנימי לא נעשה באופן הפורמאלי הנדרש הרי חובת ההוכחה שהעובד היה בצינון פנימי מוטלת על העובד. יוער כי, במקרים בהם הפר העובד את הוראות התקשי"ר בנושא זה ועשה דין לעצמו תוך יציאה ל"צינון פנימי" לא פורמאלי ולא על דעת ממוניו, על שירות המדינה לשקול נקיטת צעדים משמעותיים נגד העובד או אף שלא להסכים לחישוב תקופה זו במסגרת תקופת הצינון.

תקופת צינון פנימי ממושכת, עלולה לפגוע בתפקידו של המבקש בשירות המדינה, ואף לייצר אבטלה סמויה – ויש להמנע מפגיעה כאמור. על הסדר הצינון הפנימי להיות מעין הסדר ניגוד עניינים, המסדיר את ניגוד העניינים הפוטנציאלי בין תפקידו של המבקש בשירות המדינה לבין תפקידו הבא של המבקש. אם לא ניתן להגיע להסדר סביר המאפשר לעובד לבצע את תפקידו בשירות המדינה תוך שהוא נמנע אך מהממשק מול הגוף שבו הוא מתעתד לעבוד, או שהעובדה שהעובד נמנע מעיסוק בגוף שבו הוא מתעתד לעבוד פוגעת ביכולתו של הגוף שבו הוא מועסק למלא את תפקידיו כראוי - הרי שיש לבחון זאת בעת אישור הצינון הפנימי, ולשקול האם ניתן לאשרו.

## ז. האם היה הסדר ניגוד עניינים שמנע את הבעייתיות במעבר המבוקש

במקרים בהם עבד פורש בהתאם הסדר ניגוד עניינים, אשר ניטרל את סמכותו הפוטנציאלית אל מול הגוף שממנו הוא מעונין לקבל זכות, והסדר זה נשמר, ככלל אין מניעה לתמוך בבקשת הפורש לקבלת הזכות, שכן לא היה כלל ממשק בינו לבין גוף היעד. [ו"ע 5519-05-10 חיי-עם נ' מדינת ישראל; ו"ע 3021/09 עמיחי נ' מדינת ישראל].

## ח. מיהות הגוף אליו מבקש העובד הפורש לעבור

כאמור בסעיף 14(ב)(5) לחוק הצינון, העובדה שהגוף ממנו מתקבלת הזכות הוא גוף ציבורי או חברה ממשלתית מהווה שיקול למתן היתר<sup>10</sup>. גם במקרים אלה יש להגיש בקשה למתן היתר לוועדת ההיתרים, ועמדת נציג השירות תשקף גישה מקלה לבקשה, בהתאם לנסיבות – הוועדה פסקה כך:

"מקובל עלינו כי קיימים עובדים בשירות הציבורי אשר בסמכותם להחליט על פי שיקול דעת על מתן זכות לאחר ואותו אחר יכול שיהיה גוף ציבורי או שירות ציבורי. לפיכך, מקובלת עלינו דעתה של המשיבה כי הפרשנות התכליתית הראויה של החוק צריכה לכלול גם מעבר משרות ציבורי אחד למשנהו. " [ו"ע 1024/05 אמיר גוטוירט נ' נציבות שירות המדינה].

עם זאת, בהתאם לסעיף 14(ב)(5) לחוק העובדה שההעסקה המבוקשת היא בתאגיד ממלכתי או בחברה ממשלתית היא שיקול כבד משקל המטה את הכף לקיצור תקופת הצינון. ככל שמהותו של הגוף שבו מבקש המבקש לעבוד משמש יותר כ"זרוע ביצועית" של המדינה, הרי שניתן יהיה להסתפק בתקופת צינון קצרה יותר, שכן החשש לפגיעה בטוהר המידות מצטמצם עד מאוד, כפי שקבעה הוועדה –

"מקובלת עלינו עמדת המשיבה. מדובר במעבר לגוף אשר שימש כזרוע של המדינה וימשיך לשמש ככזה גם בעתיד. לא מתעורר במקרה זה חשש לטוהר המידות, אשר הוא מונח ביסוד תכלית הוראת הצינון, כעולה מסעיף 14 לחוק. לא ניתן לדבר על ניצול קשרים אישיים בעבר לצורך המעבר, או על ניצול קשרים כאלה אחרי המעבר. מדובר במעבר לגוף שמעצם מהותו היה אמור לעבוד בתיאום מלא עם המדינה ואמור להמשיך לעשות כן. " [ו"ע 1030/06 ריגל נ' נציבות שירות המדינה]

במקרים רבים בעבר הכירה הוועדה, בהסכמת המשיב, כשיקול לקולא גם במעבר לגופים ציבוריים שאינם תאגידים ממלכתיים או חברות ממשלתיות כמעבר לגוף ציבורי כמשמעותו בסעיף 14(ב)(5) לחוק<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> בהתאם לתקנות שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) (תחולה על חיילים ושוטרים), התשל"ו-1973, סעיף 4 לחוק הצינון חל על קבלת זכות של שפרש משירות בצבא הגנה לישראל או ממשטרת ישראל רק במקרה שבהם קבלת הזכות היא מגורם אזרחי; גורם אזרחי הוגדר בתקנות האמורות כ"יחיד שאינו חייל, שוטר או עובד אחר בשירות הציבור" או "חבר בני אדם, מואגד או שאינו מואגד, שהשליטה בו איננה בידי המדינה או בידי תאגיד שיש למדינה שליטה בו". קרי סעיף 4 לחוק כלל אינו חל על מעבר של פורש כאמור לחברה ממשלתית.

<sup>11</sup> ראו ו"ע 1024/05 אמיר גוטוירט נ' נציבות שירות המדינה (מעבר לרשות מקומית); ו"ע 1064/06 אמסלם נ' נציבות שירות המדינה (מעבר להסתדרות העובדים הכללית החדשה); ו"ע 151/07 מימון נ' נציבות שירות המדינה, ו"ע 302/08 שילת נ' נציבות שירות המדינה (מעבר להסתדרות הציונית); ו"ע (י-ם) 3038/09 רלבג נ' נציבות שירות המדינה (מעבר לבית חולים עירוני); ו"ע 51249-01-11 שורץ-חנוך נ' נציבות שירות המדינה (מעבר לחברה להגנת הטבע).

## 11. מדרג בכירות למשרתי הציבור (דרג בכיר, דרג ביניים ודרג זוטא)

לצורך בחינת שיקול "תפקיד המבקש ובכירותו" כפי שצוין בפסקה 6 לעיל, להלן יפורט מדרג הבכירות למשרתי הציבור בשירות המדינה ובגופים שעליהם חל חוק הצינון – 1. שירות המדינה<sup>12</sup> –

(א) **דרג בכיר א'** – נושאי המשרות הבכירות ביותר בשירות המדינה – המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ויחידות הסמך, משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה או מי שתנאי משרתו מוקבלים לתנאי מנהל כללי של משרד ממשלתי או לתנאי שופט מחוזי או עליון; וכן היועצים משפטיים למשרדי הממשלה או ליחידות הסמך, חשבים של הגופים האמורים, מנהלי בתי חולים ממשלתיים, פקידי השומה של מס ההכנסה ומנהלי תחנות המכס.

(ב) **דרג בכיר ב'** – עובדים הנמנים על הסגל הבכיר<sup>13</sup> בשירות המדינה שהם או עובדיהם מוסמכים להפעיל סמכויות רגולציה או פיקוח כלפי גופים מחוץ לשירות המדינה או מוסמכים לאשר מינויים או תקציבים של גופים כאמור, לרבות להמליץ על הפעלת סמכויות כאמור; וכן ראשי המטה של שרי הממשלה או מי שמכהן בתפקידו יועצו הבכיר של השר אף אם אינו מוגדר כראש מטה, וכן ראשי המטה של המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה או מי שמכהן בתפקיד יועצו הבכיר של המנהל הכללי אף אם אינו מוגדר כראש מטה וכן של מוקבליהם של המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה או של ראשי יחידות סמך.

(ג) **דרג הביניים** – מי שאינו מצוי בדרגים הבכירים או בדרג הזוטא.

(ד) **הדרג הזוטא** – התפקידים התחיליים בשירות המדינה – משרות שדרגת השיא הצמודה למשרתם לא עולה על דרגה 41 בדירוג המח"ר והדרגות המקבילות לה בכל סולם דרגות, כפי שתפרסם נציבות שירות המדינה מעת לעת.

2. צבא ההגנה לישראל –

(א) **הדרג בכיר** – מי שדרגתו, טרם פרישתו, היתה דרגת תת-אלוף ומעלה;

(ב) **דרג הביניים** – מי שאינו מצוי בדרג הבכיר או בדרג הזוטא;

(ג) **הדרג הזוטא** – קצין שדרגתו הייתה דרגת סרן או דרגה הנמוכה ממנה ונגד שדרגתו הייתה דרגת רב-סמל או דרגה הנמוכה ממנה.

<sup>12</sup> בשאלות המתעוררות בנוגע לסיווגה של משרה פלונית בשירות המדינה באחד מהדרגים המפורטים מעלה, ניתן לפנות ללשכה המשפטית בנציבות שירות המדינה לצורך קביעתה בנוגע לסיווג המשרה. לפניית כאמור יש לצרף את תיאור המשרה ופירוט הסמכויות הנתונות לגורם המחזיק בה.

<sup>13</sup> "סגל בכיר" – מי שמשוּבָּץ בתפקיד במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר ומקביליהם בכל הדירוגים השונים, לרבות במערכת הבריאות; ואולם לגבי דירוג הפרקליטים, מי שמשוּבָּץ בתפקיד במתח דרגות 4א – 6א ומעלה.

- (א) **הדרג בכיר** – מי שדרגתו, טרם פרישתו, היתה דרגת תת-ניצב ומעלה;  
(ב) **דרג הביניים** – מי שאינו מצוי בדרג הבכיר או בדרג הזוטא;  
(ג) **הדרג הזוטא** – מי שדרגתו, טרם פרישתו, היתה דרגת מפקח משנה או דרגה הנמוכה ממנה ונגד שדרגתו היתה נמוכה מדרגת רב-נגד.

#### **ד. שיקולים נוספים שיש בהם להשליך על תקופת הצינון**

ההנחיה והטבלה מפרטות אמות מידה כלליות. יחד עם זאת, בנסיבות של כל מקרה עשויים להתקיים שיקולים שונים שיש בהם כדי להשליך על קביעת עמדת המדינה לגבי תקופת הצינון הראויה במקרה מסוים, ככלל בתוך טווח התקופה המוצע הקבוע בטבלה, אך במקרים חריגים גם מחוץ לטווח זה. בנספח ב' להנחיה זו מפורטת רשימת השיקולים לקולא ולחומרא.

#### **ה. סיכום**

##### **12. גיבוש העמדה לבקשה לוועדת ההיתרים**

גיבוש העמדה לגבי כל בקשה המוגשת לוועדת ההיתרים ייערך לאחר בחינת כל השיקולים הכלליים שפורטו לעיל, בהתבסס על בכירותו של המבקש בשירות המדינה, ויתבסס על הטבלה שבנספח א' להנחיה זו, ותוך התחשבות בשיקולים לחומרא ולקולא, ככל שהם קיימים בנסיבות המקרה ובהתבסס על העובדות הצריכות לעניין.

לא ניתן לקבוע "נוסחא מתמטית" לשם גיבוש העמדה ומתחייבת בחינה של נסיבות המקרה, על מנת לגבש עמדה לגבי תקופת הצינון הראויה לגבי כל בקשה. בחינת הבקשות בהתאם לאמות המידה המוצעות בהנחיה זו תקדם אחידות וודאות מירבית.

<sup>14</sup> ובדרגות מקבילות בשירות בתי הסוהר.

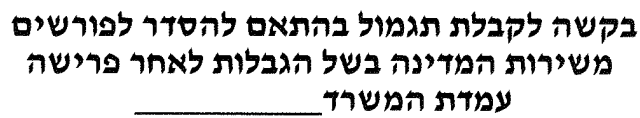
נספח א' - טבלת תקופות הצינון<sup>15</sup>

דרגת המבקש	תקופת הצינון
בכיר א'	12 חודשים מיום הפרישה ;
בכיר ב'	9 חודשים מיום הפרישה ;
ביניים	6 חודשים מיום הפרישה ;
זוטרה	3 חודשים מיום הפרישה.

נספח ב' – עיקרי השיקולים לקולא ולחומרא

שיקולים לקולא	שיקולים לחומרא
א. נסיבות פרישה כפויות על העובד ;	א. נסיבות המעוררות חשש לפגיעה באמון הציבור ;
ב. מעבר לגוף ציבורי, גוף מייצג או גוף שאינו פועל בשגרה מול המשרד ;	ב. ממשק אינטנסיבי או החלטות המקנות זכות משמעותית ;
ג. קיום הסדר ניגוד עניינים בתפקיד בשירות הציבור או קיום צינון פנימי בתקופת העבודה בשירות הציבורי בהתאם להוראות התקשי"ר.	ג. החלטה החורגת משמעותית מהשגרה באותו נושא.

<sup>15</sup> תקופת הצינון תיקבע בהתבסס על בכירותו של המבקש בשירות המדינה, כמפורט בטבלה, ותוך התחשבות בשיקולים המפורטים בהנחיה זו ובנספח ב', ככל שהם קיימים בנסיבות המקרה.



**יש למלא בדיוקנות את כל פרטי הפונה הנדרשים**

1. פירוט עמדת המשרד ביחס לבקשת העובד/ת והנימוקים אשר מופיעים שם (נא להתייחס לכל הסעיפים עליהם השיב העובד/ת).

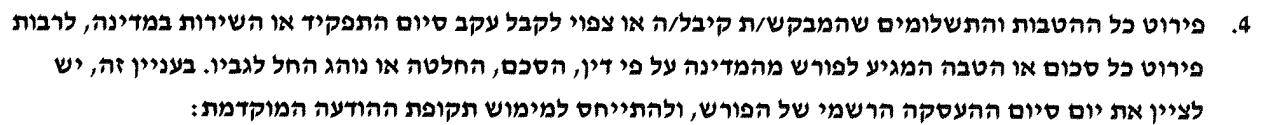
This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.





3. פירוט מקרים דומים לזה של המבקש של עובדי המשרד שהגישו בקשה לוועדה למתן היתרים לצורך קיצור תקופת צינון (נא לתאר את המקרה ואת החלטת הוועדה):

2

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

.....

[illegible]



7. עמדת היועץ המשפטי של המשרד בדבר השאלה, האם הפורש היה מוסמך או ממונה על עובד אחר אשר היה מוסמך, להחליט או להמליץ, תוך הפעלת שיקול דעת, על הענקת זכויות לגורמים מחוץ לשירות המדינה (בהתייחס לגורמים שפורטו על ידי הפורש בטופס הבקשה שלו):

8. נא לצרף כנספח תיאור תפקיד פורמלי של מגיש הבקשה, כפי שמופיע במרכבה ובמכרז לתפקיד.

חתימת המנכ"ל/סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש

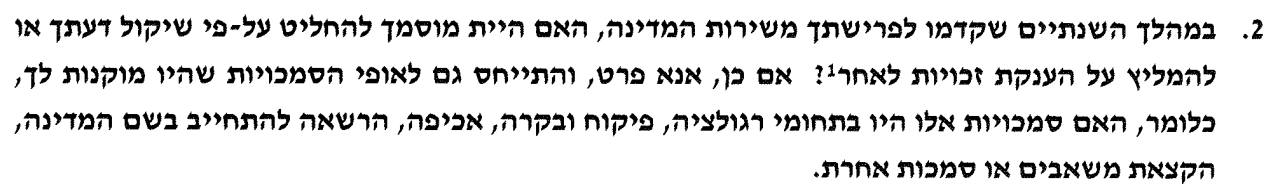
חתימת היועץ המשפטי של המשרד

מדף /א2309(1/14)(ח/ע)

תאריך

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



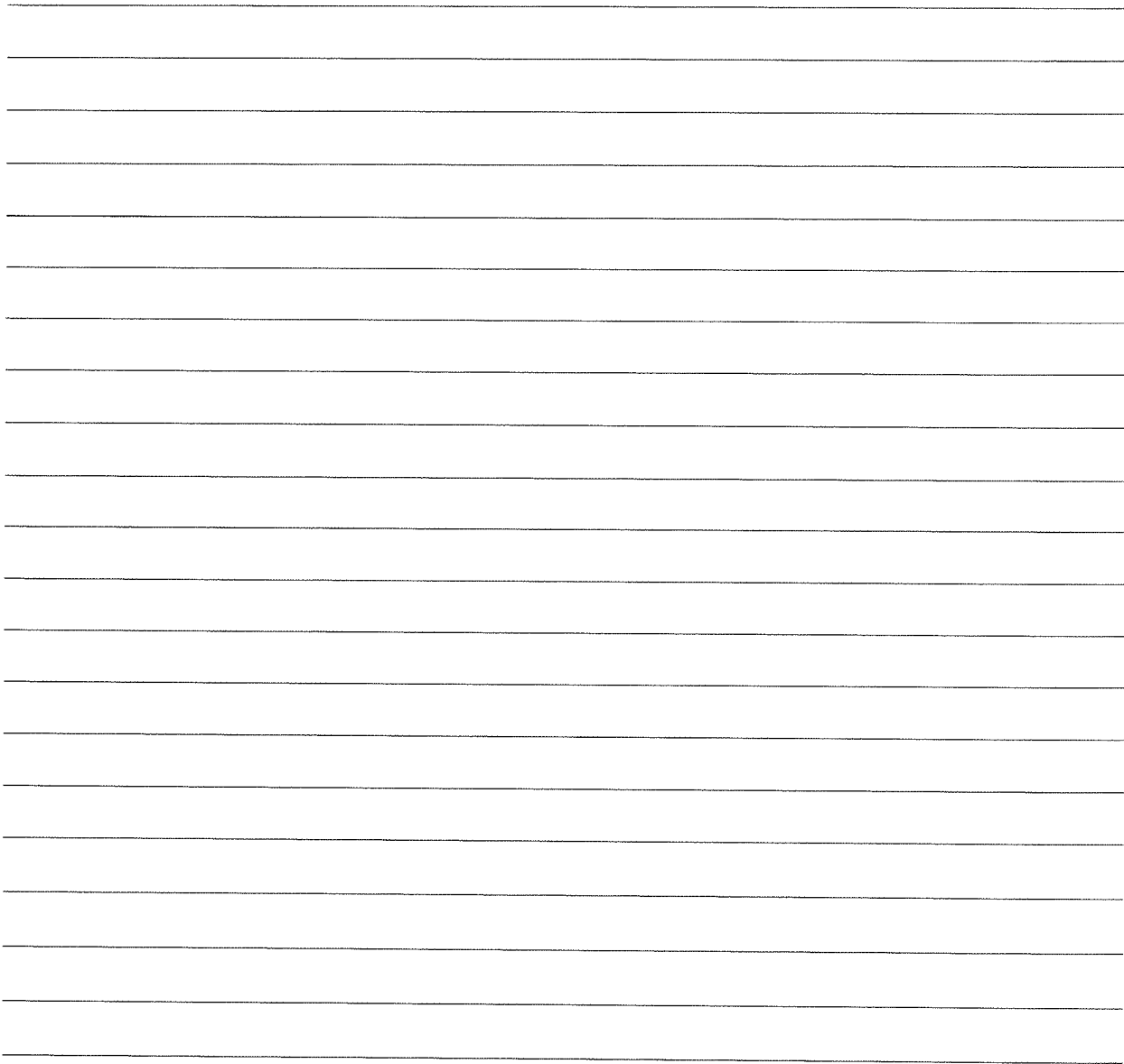
This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

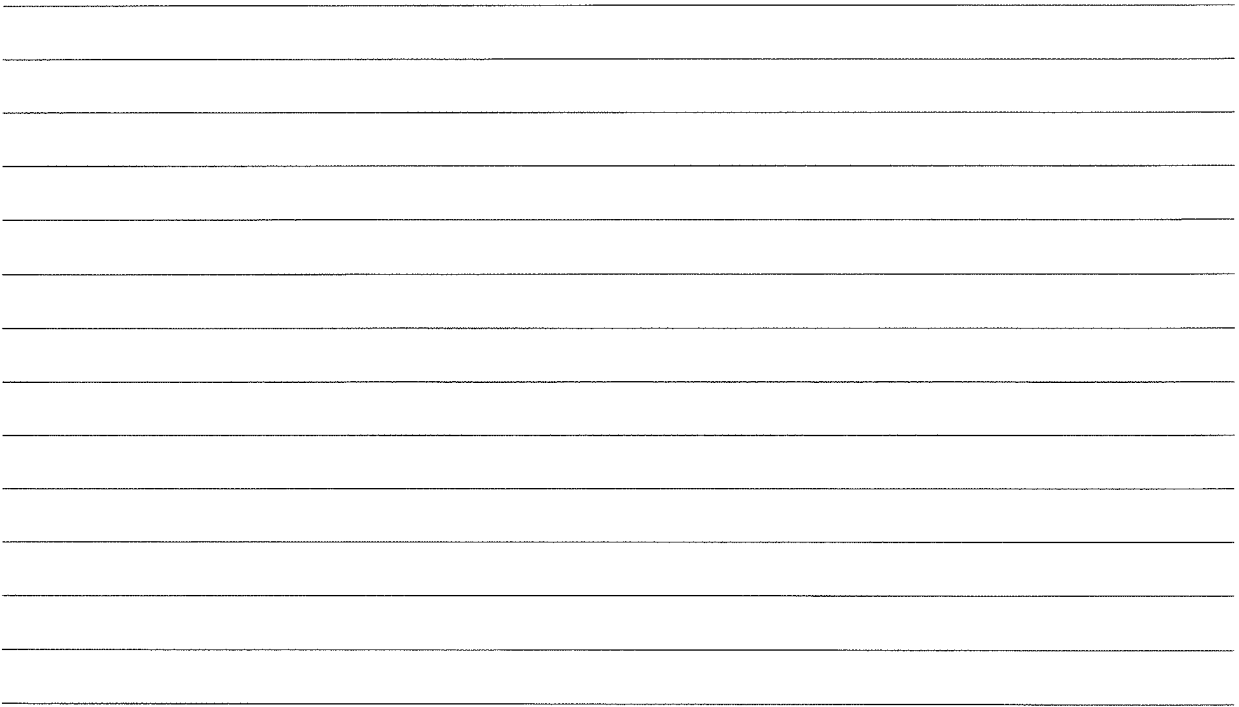
2



3. בהמשך לסעיף 2 ובמהלך השנתיים שקדמו לפרישתך משירות המדינה, האם היית ממונה על עובד אחר, המוסמך להחליט תוך הפעלת שיקול דעת או להמליץ על הענקת זכויות לאחר<sup>2</sup>? במידה וכן, אנא פרט באילו עובדים מדובר ואיזה סמכות הייתה מוקנית להם.

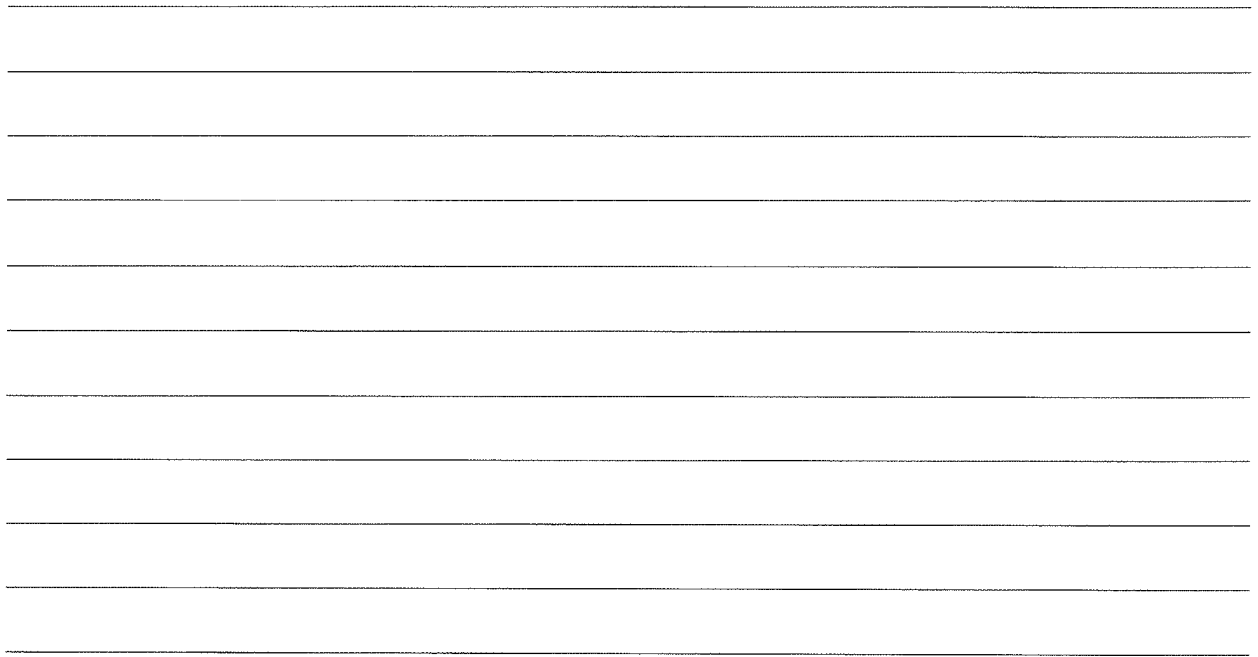
4. פרט את עיקרי הנושאים בהם עסקת בפועל במהלך השנתיים שקדמו לפרישתך משירות המדינה.

[illegible]

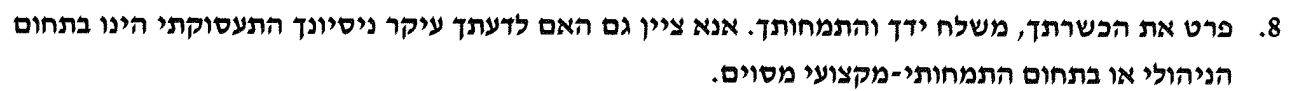


This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.





This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slightly textured appearance and some minor discoloration or shadows, suggesting it's a physical scan. There is no handwriting or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.[illegible]



10. האם ניתנה לגביך החלטה של הוועדה למתן היתרים<sup>3</sup> או לחלופין האם קיימת חוות דעת של נציבות שירות המדינה שהתקבלה בהתאם לאמור בפסקה 43.634 לתקשי"ר ולפיה אין לקצר את תקופת הצינון החלה עליך? במידה וכן, אנא צרף את כל המידע הנוגע לעניין ההחלטה ו/או חוות דעת נש"מ. (יובהר, כי אין לצרף הצעות עבודה קונקרטיות אחרות ככל שיש בידך כאלו).

<sup>3</sup> ה"ועדה למתן היתרים ופטורים", כמתואר בסעיף 11 לחוק חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), תשכ"ט-1969.



11. האם הועסקת, או היית או הינך זכאי/ת להכנסה מכל סוג, בהתייחס לתקופה שמיום פרישתך מן השירות? אם כן, אנא פרט (שכיר/עצמאי/בעלים או שותף בחברה וכו').

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

12. אנא צרף לטופס זה קורות חיים עדכניים.

בכל מקרה מובהר, כי המדינה שומרת על זכותה לשאול שאלות נוספות ולבקש כל מידע נוסף, הכול לפי שיקול דעתה.

תאריך

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

חתימת העובד/ת

מדף 2309 (1/14)(ח/ע)