

כ"ז באלול התשס"ד  
13 בספטמבר 2004  
חוזר מס' 9/2004  
תיק 642(6)

אל: סגני המנהלים הכלליים למינהל ולמשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

שלום רב,

**הנדון: מדיניות פרישה מוקדמת לגימלאות, על פי בקשת המשרד והסכמת העובד  
החל מספטמבר 2004 ובשנת 2005**

1. במטרה להמשיך ולייעל את השירות הממשלתי ובהתאם להחלטה מס' חכ/68 של ועדת השרים לענייני חברה וכלכלה (קבינט חברתי-כלכלי) מיום 16.3.2004, גובשה על ידי נציב שירות המדינה, הממונה על השכר והסכמי עבודה והממונה על התקציבים **תכנית לתמרוץ ההתייעלות במשרדי הממשלה וביחידות הסמך** שעקרונותיה הופצו למנהלים הכלליים ביום 12.9.2004.

2. תכנית זו של תמרוץ ההתייעלות, המפורטת בחוזר זה והמכוונת לעובדים שמשרתם תבוטל, פרוסה על פני שלושה שלבים: לעובדים שיפרשו מיום 1.9.2004 ועד ליום 31.1.2005, יוענקו **תנאי פרישה משופרים**. לעובדים שיפרשו מיום 1.2.2005 ועד ליום 30.4.2005 יוענקו **תנאי פרישה מופחתים משמעותית**, בהשוואה לאלה שהיו נהוגים באוגוסט 2004, ולפורשים החל מיום 1.5.2005 **לא יינתנו עוד תנאי פרישה** מעבר לזכויות הקבועות בחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן: "חוק הגימלאות") ובהוראות התקשי"ר.

3. בהסתמך על תכנית תמרוץ ההתייעלות תמשיך נציבות שירות המדינה במדיניות הפרישה המוקדמת לגימלאות על פי בקשת המשרד/יחידת הסמך והסכמת העובד. המשרדים ויחידות הסמך יפעלו לעודד פרישתם המוסכמת לגימלאות של עובדי מדינה ובמיוחד אלה לגביהם מתקיים שילובם של שלושת הגורמים הבאים: הממונה הישיר והעקיף ממליצים על פרישתם בשל קשיים בתיפקודם, תקן העובד ותפקידו אינם חיוניים וניתן לבטלם בתקן המשרד/יחידת הסמך ובחוק התקציב והעובד הביע הסכמתו לפרוש בתנאים המפורטים בחוזר זה.

**4. תכנית הפרישה המוקדמת מיועדת לעובדים הבאים:**

עובדים המועסקים בכתב מינוי, שבמועד שיקבע לפרישתם כבר מלאו להם **50 שנה אך טרם מלאו להם 60**, שמשכורתם הקובעת לגימלאות, במשרה מלאה, למעט תוספות ביגוד, הבראה ומענק יובל (להלן: "המשכורת קובעת"), בחודש שקדם לחודש הפרישה, היא עד פעמיים השכר הממוצע במשק\*.

\* השכר הממוצע במשק הוא זה המתפרסם על ידי המוסד לביטוח לאומי והעומד כיום על 6,964 ₪. עם עדכון תועבר על ידינו הודעה בעניין זה.

**5. התוכניות תכלול פרישת עובדים מכלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך, למעט העובדים והיחידות בדלקמן:**

- א. עובדים בחוזי בכירים ;  
עובדים במסגרת המינהל האזרחי באיו"ש ובאזח"ע ;  
פרקליטים ;  
עובדי הוראה הכפופים לאגף כח אדם בהוראה במשרד החינוך, התרבות והספורט ;  
עובדי שירותי הבטחון ;
  - ב. עובדים ששכרם הקובע לגימלאות עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ;
  - ג. עובדים בחל"ת וכן עובדים שתקופת עבודתם לאחר חל"ת פחותה מ-6 חודשים ;
  - ד. עובדים שהוועדה הרפואית לעובדי מדינה קבעה שיש סיבה רפואית מספקת להפסקת עבודתם בשירות המדינה ;
  - ה. עובדים שבמועד בקשת המשרד/יחידת הסמך, נעדרים מעבודתם בשל מחלה, תקופה העולה על חודשיים ברציפות והוועדה הרפואית טרם החליטה בעניינם ;
  - ו. עובדים שבמועד פרישתם המוקדמת מצויים בהליך משמעותי ובכלל זה הליך חקירה משמעותי ו/או פלילי (להלן: "הליך משמעותי"), וסגן נציב שירות המדינה (משמעת) לא אישר הפרישה המוקדמת ותנאיה, גם אם נתקבלה כבר החלטה בענין זה טרם מועד הפרישה.
6. תנאי הפרישה נקבעו בהבחנה בין "תנאים מועדפים" המכוונים לעובדים שמשרתם תבוטל בתקן ובחוק התקציב ובין תנאי "רענון", המכוונים, בעיקר, לעובדים העוסקים בטיפול במסגרות אישפוז שונות או במתן שירות ישיר לקהל (החלטות בדבר פרישות "רענון" תתקבלנה בכפוף למכסות).
7. בפרישה ב"תנאים מועדפים" לא יאושר ביטול משרה שמוגדרות בה סמכויות סטטוטוריות או משרה שלאחר ביטולה מתוכנן שלביצוע משימותיה יועסק בה עובד באמצעות חברת כח אדם, או באמצעות גורם אחר המשולב בעבודת המשרד/יחידת הסמך.
8. עובד אשר חודש לידתו אינו ידוע, רואים אותו כאילו נולד באחד בניסן של אותה שנה. יש לקבוע את תאריך לידתו המלא של עובד כאמור, בהתאם להנחיות נש"מ (ראה חוזר 6/2003 של החתום מטה) ולעדכנו במערכת כח האדם הממוחשבת של נש"מ.
9. מטעמים משפטיים ועל מנת להמנע מהתחייבות, לכאורה, יש להודיענו בכתב על כל עובד שהחליט שלא לפרוש לגימלאות, לאחר שנתקבלה במשרד/יחידת הסמך, החלטת ועדת הפרישה והגימלאות בדבר מועד הפרישה ותנאיה. לעובד כאמור תשלח הודעה בענין זה על ידי ועדת הפרישה והגימלאות.
10. אין לאשר העסקת עובדים אשר פרשו בהתאם למדיניות הפרישה המוקדמת, הן בחוזי העסקה במדינה והן באמצעות עמותות, חברות כח אדם, קבלנים וכד' ובכלל זה תאגידי בריאות (קרנות מחקר/אגודות ידידים) או גופים נלווים אחרים.

11. מובהר שתכנית הפרישה, לא תחול על עובד המצוי בהליך משמעותי וכן על פיטורים בלא הסכמת העובד, יציאה לקיצבה לפי החלטת נציב שירות המדינה באשר לעובדים שהגיעו לפחות לגיל 60, זאת בהתאם לסעיף 18(א) לחוק הגימלאות, או בהתאם להליך אחר, שכן תנאי הפרישה של עובד כאמור, יקבעו בהתאם להליך.

12. מאחר ותנאי הפרישה המפורטים להלן הם התנאים המירביים האפשריים, רשאי כל משרד/יחידת סמך לבקש מוועדת הפרישה והגימלאות תנאי פרישה בהתאם לשיקולו.

### 13. הליך אישור בקשת המשרד/יחידת הסמך לפרישתו המוקדמת של העובד

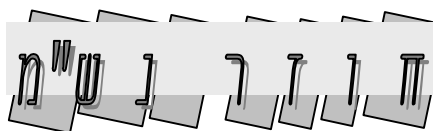
א. מועד ותנאי הפרישה המוקדמת לגימלאות ייקבעו, כבעבר, ע"י ועדת הפרישה והגימלאות בנציבות שירות המדינה, בהתאם למדיניות הפרישה ולכללים כמפורט להלן, וכן בהתאם לנתוני האישיים של העובד ולנסיבות בעטיין מתבקשת פרישתו, זאת כמפורט בפניית המשרד/יחידת הסמך.

ב. בכל פנית משרד/יחידת סמך לנש"מ, יש לציין, במקרים הרלבנטיים, אם בעת בקשת המשרד העובד נמצא בחל"ת, מתנהל כנגדו הליך משמעותי, ועדה רפואית עומדת להחליט, או כבר החליטה, בעניינו או האם העובד נעדר מעבודתו, בשל מחלה, תקופה העולה על חודשיים.

ג. לאחר שהמשרד והעובד ידונו בפרטי התכנית לפרישת העובד, תועבר ליחידת השירות בנש"מ, בהתאמה למשרד/ליחידת הסמך, בקשת המשרד לפרישתו המוקדמת של העובד והסכמת העובד לפרישה (המצורפים כנספחים לחוזר זה) וכן פניית המשרד על הנמקותיה, נתוני תקופות עבודה ("סדין") ותלוש שכר אחרון.

ד. ועדת הפרישה והגימלאות תדון גם בתנאי פרישה של עובדים מעל "גיל המינימום לפרישה" (40-42) שטרם מלאו להם 50 שנה ועומדות לזכותם לפחות 10 שנות עבודה בשירות המדינה, הנושאות זכות לקיצבה, ש"יקפאו" זכויותיהם לגימלאות בהתאם לסעיף 17א. לחוק הגימלאות ועם פרישתם משרתם תבוטל בתקן ובחוק התקציב.

ה. ועדת הפרישה והגימלאות תדון בבקשת המשרד/יחידת הסמך ותחליט בה. החלטת הוועדה תועבר למשרד/יחידת הסמך ורק עם קבלתה יסכם המשרד/יחידת הסמך עם העובד את פרישתו, בהתאם למועד הפרישה ותנאי הפרישה המפורטים בה.



14. קידום בדרגות/ברמות גמול תפקיד (להלן: "דרגה")

- א. דירוגי הוראה ומחקר לא יכללו בהסדר הקידום בדרגות.
- ב. דירוגי הרופאים והרנטגנאים יקודמו, לכל היותר, עד לדרגת השיא של תקן משרתם. עובדים סוציאליים, אחיות, פיזיותרפיסטים, מרפאות בעיסוק ועובדי הדירוגים הפרה-רפואיים יקודמו, לכל היותר, עד רמת גמול אחת מעבר לרמת השיא של תקן משרתם.
- ג. בכל מקרה מוגבל הקידום בדרגות עד לדרגה אחת (כולל תוספת שהייה בדרגה) פחות מהדרגה המירבית בסולם השכר בו משובץ העובד. הדרגה תקבע לראשון בחודש של חודש הפרישה. הקידום מדרגה עם תוספת שהייה בדרגה, לדרגה הבאה, או מדרגה לדרגה עם תוספת שהייה בדרגה, יוגדר להלן "חצי דרגה" או "½".
- ד. הקידום בדרגות, כמפורט להלן, יחול על עובד ששהה בדרגתו האחרונה (כולל דרגה עם תוספת שהייה), עד למועד פרישתו, לפחות תקופה של שנה. קודם העובד במהלך השנה האחרונה, כאמור לעיל, יקודם בהתאם לדרגה (כולל דרגה עם תוספת שהייה) בה שהה שנה לפני מועד פרישתו.

ד. הקידום בדרגות לפורשים מספטמבר 2004 ועד ליום 31.1.2005

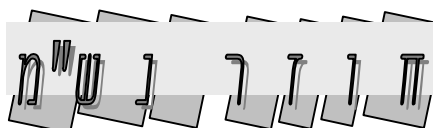
תכנית הפרישה	המשכורת הקובעת עד השמ"ב *	המשכורת הקובעת עד פעמיים השמ"ב
1. "תנאים מועדפים"	עד 2	עד 1 ½
2. "רענון"	עד 1	עד ½

ה. הקידום בדרגות לפורשים החל מחודש פברואר 2005 ועד ליום 30.4.2005

תכנית הפרישה	המשכורת הקובעת עד השמ"ב	המשכורת הקובעת עד פעמיים השמ"ב
1. "תנאים מועדפים"	עד ½	----
2. "רענון"	----	----

- ו. עובדים שמועד פרישתם המוקדמת יקבע החל מחודש מאי 2005 לא יקודמו בדרגות.
- ז. במקרים חריגים ומיוחדים תאושר גם פרישת עובדים ב"תנאים מועדפים" ששכרם הקובע לגימלאות עולה על פעמיים השמ"ב ופחות משלוש פעמים השמ"ב. יפרוש עובד כאמור עד ליום 31.1.2005, יקודם עד דרגה. למען הסר ספק נבהיר שעובדים כאמור שיפרשו ב"תנאים מועדפים" החל מחודש פברואר 2005, או שיקבע שיפרשו בתנאי "רענון", לא יקודמו בדרגות.
- ח. בדירוגים בהם אין "חצי דרגה", קידום ב"דרגה וחצי" יהיה ב"דרגה" בלבד, אך את הקידום ב"חצי הדרגה" הנוספת או קידום רק ב"חצי דרגה", ניתן להמיר בתוספת מענק הסתגלות של עד שלושה חודשי הסתגלות.

\* השכר הממוצע במשק



15. הגדלת שיעור הקיצבה\*, בגין "עידוד פרישה", בהתאם לסעיף 100 ב' לחוק הגימלאות:

א. לפורשים מספטמבר 2004 ועד ליום 31.1.2005

	תכנית הפרישה	המשכורת הקובעת עד השמ"ב	המשכורת הקובעת עד השמ"ב פעמיים
1.	"תנאים מועדפים"	עד 7%	עד 5%
2.	"רענון"	עד 4%	עד 2%

ב. לפורשים החל מחודש פברואר 2005 ועד ליום 30.4.2005

	תכנית הפרישה	המשכורת הקובעת עד השמ"ב	המשכורת הקובעת עד השמ"ב פעמיים
1.	"תנאים מועדפים"	עד 6%	עד 4%
2.	"רענון"	עד 4%	עד 2%

- ג. לא יוגדל שיעור קיצבתם של עובדים שמועד פרישתם יקבע החל מחודש מאי 2005.
- ד. במקרים חריגים ומיוחדים תאושר גם פרישת עובדים ששכרו הקובע לגימלאות עולה על פעמיים השמ"ב ופחות משלוש פעמים השמ"ב. פרש עובד עד ליום 31.1.2005, הגדלת שיעור הקיצבה ב"תנאים מועדפים" תהיה עד 3% וב"רענון" עד 1%. פרש עובד החל מחודש פברואר 2005 ועד ליום 30.4.2005, הגדלת שיעור הקיצבה ב"תנאים מועדפים" תהיה עד 2% וב"רענון" עד 1%.
- ה. להגדלת השירות, כאמור לעיל, יתווספו הגדלות שירות בהתאם להוראות התקשי"ר 85.14, אך לא יותר מממוצע של 4%, לכלל הפורשים לגימלאות במהלך השנים 2004-2005.

16. מענק הסתגלות לעובדים הפורשים מספטמבר 2004 ועד ליום 30.4.2005

- א. המענק הוא מכפלת חודשים (כמפורט להלן) במשכורת הקובעת של חודש הפרישה ויחסית לחלקיות עבודתו המשוקללת של העובד (ראה חוזר 4/2001 של החתום מטה).

	תכנית הפרישה	המשכורת הקובעת עד השמ"ב	המשכורת הקובעת עד השמ"ב פעמיים
1.	"תנאים מועדפים"	עד 7 חודשים	עד 6 חודשים
2.	"רענון"	עד 6 חודשים	עד 4 חודשים
3.	"שיעור קיצבה מירבי"	עד 8 חודשים	עד 7 חודשים

- ב. "שיעור קיצבה מירבי" – שיעור קיצבה של 70% ממשרה מלאה, בהסתמך על אורך שירות בלבד ללא הגדלות שירות.
- ג. במקרים חריגים ומיוחדים בהם תאושר פרישת עובד ששכרו הקובע לגימלאות עולה על פעמיים השמ"ב ופחות משלוש פעמים השמ"ב, ב"תנאים מועדפים" יוענקו עד 3 חודשי הסתגלות, ב"רענון" יוענק עד חודש הסתגלות אחד וב"שיעור קיצבה מירבי" יוענקו עד 4 חודשי הסתגלות.
- ד. למען הסר ספק יובהר שלא ישולם עוד מענק הסתגלות לעובדים שמועד פרישתם יקבע החל מחודש מאי.

\* בהתאם להוראות חוק הגימלאות מוגדלת תקופת השירות ובשל כך מוגדל שיעור הקיצבה (לדוגמא: הארכת תקופת השירות בשנה, מגדילה את שיעור הקיצבה ב-2%), זאת בכפוף לחלקיות עבודתו המשוקללת של העובד.

17. מענק פרישה מיוחד נוסף

א. לעובדים שיפרשו **"בתנאים מועדפים" מספטמבר 2004 ועד ליום 31.1.2005**, ששכרם הקובע לגימלאות עד פעמיים שמ"ב, ישולם מענק אחיד של 50,000 ₪, יחסית לחלקיות עבודתו המשוקללת של העובד (ראה חוזר 4/2001 של החתום מטה).

ב. לעובדים שיפרשו **"ברענון", מספטמבר 2004 ועד ליום 30.4.2005 וב"תנאים מועדפים" החל מיום 1.2.2005 ועד ליום 30.4.2005**, ינתן המענק על-פי הגיל והמשכורת הקובעת במועד הפרישה וישולם, כאמור, יחסית לחלקיות עבודתו המשוקללת של העובד.

	הגיל במועד הפרישה	המשכורת הקובעת עד השמ"ב	המשכורת הקובעת עד פעמיים השמ"ב
1.	50 ומעלה אך פחות מ- 55	עד 40,000 ₪	עד 30,000 ₪
2.	55 ומעלה אך פחות מ- 60	עד 30,000 ₪	עד 25,000 ₪

במקרים חריגים ומיוחדים בהם תאושר פרישת עובד ששכרו הקובע לגימלאות עולה על פעמיים השמ"ב ופחות משלוש פעמים השמ"ב, ינתן בגילאים כאמור לעיל, מענק בגובה של עד 10,000 ₪.

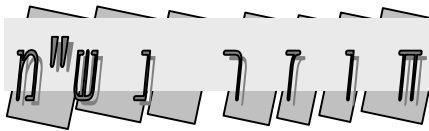
ג. החל מחודש מאי 2005 לא ישולם עוד לפורשים מענק פרישה מיוחד נוסף.

18. מכלול סל הטבות הפרישה לעובדים הפורשים לקיצבה

יובהר שבנוסף להטבות הפרישה המפורטות בחוזר זה, דהיינו: קידום בדרגות, הגדלת שיעור הקיצבה, מענק הסתגלות ומענק פרישה מיוחד נוסף, יהיו זכאים חלק מן הפורשים למענק נוסף מכח סעיף 22 לחוק הגימלאות (**בכפוף לכלליו ומגבלותיו של סעיף זה**). כמו כן פורשים שגילם במועד פרישתם עולה על 55 שנים יהיו זכאים לפיצויי בגין ימי מחלה שלא נוצלו, בכפוף להוראות נסמן 33.27 לתקשי"ר, ולפורשים הזכאים לכך, פדיון יתרת ימי חופשה בלתי מנוצלים שאושרו לצבירה.

19. תנאי פרישה לעובדים שאינם זכאים לקיצבה בהתאם לחוק הגימלאות

א. מיועד לעובדים בכתב מינוי שאינם זכאים לקיצבה, דהיינו: אינם עומדים בתנאים של לפחות "גיל פרישה מינימלי" (40-42) ו/או לפחות 10 שנות שירות במדינה הנושאות זכות לקיצבה על-פי חוק הגימלאות וכן לעובדים המועסקים בחוזה, במשרה תקנית, בהתאם לתקנה 1(2) לחוק המינויים, שיסיימו שירותם עד ליום 30.4.2005, מועד בו תסתיים תכנית פרישה זו.



ב. פיצויי פיטורים ומענק הסתגלות יקבעו באורח אחיד גם ב"תנאים מועדפים" וגם ב"רענון":

שנות ותק בשירות המדינה	שיעור פיצויי הפיטורים	מענק חודשי הסתגלות
1. למעלה משנתיים ופחות מ-5 שנים	100%	עד 1
2. 5 שנים ומעלה ופחות מ-12 שנים	עד 130%	עד 2
3. 12 שנים ומעלה	עד 150%	עד 4

ג. הקידום בדרגות, יהיה בהתאם למפורט בסעיף 14א' עד 14ז' לעיל. במקרים כמפורט בסעיף 14ח' לעיל, ניתן להוסיף חודש הסתגלות אחד.

ד. לא ינתן מענק פרישה מיוחד נוסף.

ה. עובד, כאמור, המועסק בכתב מינוי, יוכל לבחור ב"הקפאת" 100% פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 17א. לחוק הגימלאות ואם יוחלט לגביו על פיצויי פיטורים מעל 100%, יקבל כמענק את יתרת פיצויי הפיטורים המוגדלים (עד 50%).

ו. עובד, כאמור, המועסק בחוזה, יקבל את ההשלמה ל-100% פיצויי פיטורים (אם יהיה זכאי לה בהתאם לביטוחו הפנסיוני, כמפורט בחוזה העסקתו) ואם יוחלט לגביו על פיצויי פיטורים מעל 100%, יקבל כמענק את יתרת פיצויי הפיטורים המוגדלים, (עד 50%).

**אנא הביאו תוכן חוזר זה לידיעת העובדים ופנו אלינו בכל שאלה שתתעורר באשר למדיניות הפרישה.**

בברכה,

ראובן בוימל  
מנהל האגף

העתק: מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה

ד"ר יוסי בכר – מנכ"ל משרד האוצר

מר יובל רכלבסקי – הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

מר קובי הבר – הממונה על התקציבים, משרד האוצר

ד"ר ירון זליכה – החשב הכללי, משרד האוצר

מר יעקב ברגר - המשנה לנציב שירות המדינה

מר יוסי כהן – המשנה לממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

מר מוטי אהרוני – סגן נציב שירות המדינה (משרדי הממשלה ויחידות הסמך)

מר יוסי קינר – סגן נציב שירות המדינה (מערכת הבריאות)

עו"ד רון דול – היועץ המשפטי, נש"מ

מר יוסי גורדון – סגן בכיר לממונה על התקציבים, משרד האוצר

מר אילן לוי – סגן בכיר לחשב הכללי, משרד האוצר

מר גדעון אליאס – מנהל מינהלת הגימלאות, משרד האוצר

מר גלעד ריקלין – רכז מאקרו כלכלה ותקצוב, אגף התקציבים, משרד האוצר

חברי הנהלה וממונים - נציבות שירות המדינה

פרנטיס – נציבות שירות המדינה

חשבי משרדי הממשלה ויחידות הסמך

מנהלי משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

מנהלי יחידות השכר במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

**מדינת ישראל**  
נציבות שירות המדינה  
ועדת הפרישה והגמלאות

**בקשת המשרד/יחידת הסמך לפרישה מוקדמת של עובד/ת בשנים 2004 ו-2005**

שם פרטי	שם משפחה	מין ז/נ	מס' זהות	תאריך לידה ____/____/____
<b>המשרד/יחידת הסמך</b>		<b>תכנית הפרישה המבוקשת</b>		
<input type="checkbox"/> פנייה הכוללת את הרקע, ההנמקות לפרישת העובד/ת (ובמידת הצורך החלטת ועדה פריטטית ובורר) <input type="checkbox"/> אישור העובד על הסכמתו לפרישה (לפרישה בהסכמה ולצמצום/סגירת יחידה) <input type="checkbox"/> פרטי תקופות עבודה ("סד"ן") למועד הפרישה המשווער <input type="checkbox"/> העתק תלוש שכר לחודש: _____ שנה: _____		<input type="checkbox"/> "תנאים מועדפים" <input type="checkbox"/> "רענון" <input type="checkbox"/> פיצויי פיטורים <input type="checkbox"/> הבראת המשק 2004-קיצבה <input type="checkbox"/> הבראת המשק 2004-פיצויים <input type="checkbox"/> צמצום / סגירת יחידה		
<b>פרטי משרת העובד/ת</b>	תואר המשרה	מספר המשרה	המשכורת הקובעת	ש
	מתח דרגות המשרה בתקן	בדירוג	חלקיות העסקה משוקללת	%
	דרגת העובד/ת כיום	בדירוג	מיום	
	דרגה קודמת	בדירוג	מיום	
	שנות שירות במדינה		תאריך סיום שירות מבוקש	
<b>פרטי המשרה לביטול</b>	<input type="checkbox"/> לא רלבנטי <input type="checkbox"/> משרת העובד/ת <input type="checkbox"/> משרה אחרת לביטול כמפורט להלן:			
	תואר המשרה לביטול	מספר המשרה לביטול		
	מתח דרגות המשרה לביטול	בדירוג		
<b>מכין בקשת המשרד</b>		שם	תפקיד	תאריך

**החלטת ועדת הפרישה והגמלאות**

<b>הטבות פרישה :</b>	<b>תכנית הפרישה :</b>
דרגת הפרישה : _____ הדירוג : _____ מיום : _____ מענק הסתגלות : _____ חודשים "הגדלת עידוד פרישה" : _____ % (בכפוף לאישור נציב שירות המדינה) מענק פרישה מיוחד נוסף : _____ ש שיעור הפיצויים : _____ %	<input type="checkbox"/> "תנאים מועדפים" <input type="checkbox"/> "רענון" <input type="checkbox"/> פיצויי פיטורים <input type="checkbox"/> הבראת המשק 2004-קיצבה <input type="checkbox"/> הבראת המשק 2004-פיצויים <input type="checkbox"/> צמצום / סגירת יחידה <b>המשרה לביטול:</b> <input type="checkbox"/> משרת העובד/ת <input type="checkbox"/> משרה אחרת הרשומה לעיל <input type="checkbox"/> רענון-אין ביטול משרה מועד הפרישה : ____/____/____

1      2      3      4      5      6      7      8      9

**הערות**

\_\_\_\_\_

חתימת יו"ר הוועדה : \_\_\_\_\_

חתימת חבר הוועדה : \_\_\_\_\_

השם : \_\_\_\_\_

השם : \_\_\_\_\_

תאריך : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



## אישור העובד/ת על הסכמתו/ה לפרישה מוקדמת בשנים 2004 ו-2005

תאריך לידה ____/____/____	מס' זהות	המשרד/יחידת הסמך	שם משפחה	שם פרטי								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%; height: 20px;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> </tr> </table>											

בהתאם לפניית המשרד/יחידת הסמך, הריני מאשר בזאת כי ברצוני לפרוש לגימלאות בסוף חודש : \_\_\_\_\_ שנה : \_\_\_\_\_, בהתאם לתנאים כמפורט בחוזר נש"מ בדבר "מדיניות פרישה מוקדמת לגימלאות, על פי בקשת המשרד והסכמת העובד החל מספטמבר 2004 ובשנת 2005.

ידוע לי כי המועד הסופי לפרישתי לגימלאות ותנאי הפרישה, כפופים לאישור ועדת הפרישה והגימלאות בנציבות שירות המדינה.

תאריך: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

חתימת העובד: \_\_\_\_\_