

הנחיות נציב שירות המדינה	גמלאות
תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020 מספר הנחיה: 8.3	נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5

נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה

כללי

בהתאם לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, הגיל שבו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא 67 לגבר ולאשה (**להלן - "גיל פרישת חובה"**).

בהתאם לסעיף 18 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (**להלן - "חוק הגמלאות"**), חייב נציב שירות המדינה להוציא לקצבה עובד שהגיע לגיל פרישת חובה, ואולם נציב השירות רשאי, באישור ועדת שירות המדינה ובהסכמת העובד, להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל פרישה חובה (**להלן - "הארכת שירות"**), אם הוכח להנחת דעתה של ועדת שירות המדינה שהעובד מסוגל להמשיך בעבודה במשרתו.

הארכת השירות מותנית בקיום התנאים שנקבעו בתקנות שירות המדינה (גמלאות) (המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל פרישה), התשכ"ט-1968 (**להלן - "התקנות"**) ובהוראות סעיף [82.54](#) לתקשי"ר.

בהתאם לסעיף 102(ב) לחוק הגמלאות, רשאי נציב שירות המדינה, באישור ועדת שירות המדינה, לאצול מסמכותו להאריך שירות מעבר לגיל פרישת חובה.

ביום ד' בניסן התשע"ב (27.3.2012) החליטה ועדת שירות המדינה לתת אישור כללי לנציב שירות המדינה להאריך שירותו של עובד מעבר לגיל פרישת חובה, בהתקיים אחד מהמאפיינים המפורטים בפסקה [82.546](#) לתקשי"ר.

ביום ט"ז באדר ב' התשע"ד (18.3.2014) אישרה ועדת שירות המדינה לנציב שירות המדינה לאצול מסמכותו להארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה למנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ולמנהלי יחידות הסמך הממשלתיות שייקבעו על-ידי הנציב וכן לממונים על משרדי הממשלה בנציבות שירות המדינה, וזאת בתנאים ובנסיבות שנקבעו בהחלטת ועדת שירות המדינה, כמפורט גם בנוהל זה.

בהתאם לאישור ועדת שירות המדינה, במסגרת הודעת נשי"מ מס' [8/עח](#) מיום כ"ט בכסלו התשע"ה (21.12.2014) ובהתאם להודעת נשי"מ [11/עח](#) מיום כ"ג בטבת התשע"ה (14.1.2015), החליט נציב שירות המדינה לאצול מסמכותו להאריך שירות מעבר לגיל פרישת חובה באופן מדורג למנהלים הכלליים של מספר משרדים ויחידות סמך ממשלתיות כפיילוט לתקופה מוגבלת.

בתום תקופת הפיילוט, ובהתאם להחלטת ועדת שירות המדינה מיום ו' בטבת התשע"ז (4.1.2017) החליט נציב שירות המדינה לאצול מסמכותו להאריך שירותו של עובד מעבר לגיל פרישת חובה למנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ויחידות הסמך הממשלתיות, אשר נמצאו כשירים לקבלת הסמכות במסגרת סקר המוכנות שהוביל אגף לבקרת ניהול הון אנושי, ובהתאם למגבלות ולסייגים המפורטים בכתב ההסמכה ולהנחיה זו.

מטרה

מטרת נוהל זה לפרט את הנוהל והתנאים לבחינת בקשות להארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה על-ידי מי שהואצלה לו סמכותו של נציב שירות המדינה. יחד עם זאת, נוהל זה מחייב את כלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך הממשלתיות אשר יחויבו מיום פרסום נוהל זה לפעול בהתאם להנחיותיו בעת פנייה לנציבות שירות המדינה לאשר הארכת שירות מעבר לגיל פרישה.

דגשים להפעלת הנוהל

גמלאות	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020 מספר הנחיה: 8.3

להלן יפורט נוהל הארכת שירות מן הטעמים השונים החלים על כלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך הממשלתיות וכן סמכויות האישור והכללים והתנאים לאישורה למשרדי הממשלה ויחידות הסמך הממשלתיות להם הואצלה הסמכות. יובהר, כי הוראות נוהל זה יחולו בנוסף לכללים ולתנאים המפורטים בתקנות ובסעיף [82.54](#) לתקשי"ר, ואין באמור בנוהל זה כדי לגרוע מההוראות האמורות.

יודגש, כי הפעלת הסמכות על-ידי מי שהואצלה לו סמכות נציב שירות המדינה להארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה, כמפורט בנוהל זה, כפופה לתנאים ולהליכים הנדרשים בהתאם לתקנות, להחלטות ועדת שירות המדינה, להוראות התקשי"ר ולהנחיות נציב שירות המדינה, כפי שיהיו מעת לעת.

מטרת אצילת הסמכות הינן לעודד נקיטת הליכי תכנון ארוך טווח בתחום ההון האנושי בהיבטי פרישה, לאפשר פעילות יעילה ותקינה של המשרדים ויחידות הסמך במימוש תהליכי פרישה ולייעל ולקצר את הבירוקרטיה הכרוכה בטיפול בהארכות שירות.

תכנון כח האדם במשרד ובמסגרתו גם היערכות לפרישת עובדים, הינו חלק ממעגל התכנון הממשלתי והמשרדי, בו בכל שנה במהלך הערכת המצב וגיבוש תכנית העבודה ייבחנו צרכי כוח האדם במשרד אל מול הצרכים והאתגרים המשתנים, כשלים ארגוניים צפויים, כשלי שוק וצרכי הפרט.

יובהר, כי נקודת המוצא בבחינת בקשות להארכות שירות היא הדין הקיים, הקבוע בסעיף 18 לחוק הגמלאות הקובע חובת פרישה בגיל פרישת חובה, כאשר הארכת שירות מעבר לגיל הפרישה הינה בגדר החריג לכלל זה.

בכל מקום שבו מוזכר ה"אחראי" הכוונה לסמנכ"ל בכיר למנהל ומושאי אנוש/סמנכ"ל בכיר לניהול ההון האנושי/המנהל האדמיניסטרטיבי בבתי החולים.

הנחייה זו מחליפה את הנחיית נציב שירות המדינה מספר 8.1 מיום ג' באדר התשע"ג (13.2.2013).

להלן הכללים וההנחיות להארכת שירות של עובדים מעבר לגיל פרישת חובה:

1. נוהל הארכת שירותו של עובד מעבר לגיל הפרישה - כללי

א. לצורך היערכות מבעוד מועד הן מבחינה ארגונית והן מבחינת הטיפול הראוי בפרט, וכחלק בלתי נפרד מתהליך הערכת המצב בנושאי ההון האנושי לקראת שנת העבודה העוקבת, על המשרד להפיק אחת לשנה את דוח העובדים העומדים להגיע לגיל פרישת חובה, כולל עובדים ששירותם הוארך מסיבות שונות, בשנתיים העוקבות למועד הפקת הרשימה.

הדוח יכלול את פרטי העובד, לרבות תאריך הלידה, תאריך הכניסה לשירות, תאריך הפרישה הסטטוטורי וכן פרטים אחרים הנוגעים למעמדו של העובד בשירות.

ב. האחראי ישלח לעובד הודעה מוקדמת על פרישה לקצבה טופס [\(מדף 2865\)](#) וכן ישלח העתק ממנה לממונה על העובד לפחות שנה אחת לפני מועד פרישת החובה של העובד. מטרת משלוח ההודעה היא לאפשר לעובד לערוך את כל ההכנות והסידורים לקראת פרישתו ולהגיש את תביעותיו ובקשותיו בנושא כגון: צירוף שירות קודם, בקשה להגדלת השירות, בקשה להארכת שירות וכדומה.

ההודעה המוקדמת תשמש גם תזכורת לממונה על העובד בדבר הצעדים שעליו לנקוט לאור פרישתו הצפויה של העובד ותאפשר היערכות מבעוד מועד לאיוש המשרה המתפנה ולהכשרת מחליף.

גמלאות	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	<p>תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020</p> <p>מספר הנחיה: 8.3</p>

ג. בסמוך למתן ההודעה המוקדמת בדבר מועד פרישתו, יוזמן העובד הפורש לשיחה אישית עם הרפרנט לענייני גמלאות במשרד ו/או עם עובד הרווחה. השיחה תוקדש לבדיקת ואימות הפרטים בנושאים הקשורים בקביעת זכויות ובהיבטים אחרים של הפרישה ובכללם אפשרות הארכת שירותו מעבר לגיל הפרישה ביוזמת המשרד או בהתאם לבקשתו. למען הסר ספק יובהר כי יש לייצע את העובד באופן ייזום על אפשרותו להגיש בקשה להארכת שירות תוך פירוט הקריטריונים שנקבעו לאישורה.

ד. היוזמה להארכת השירות מעבר לגיל פרישת החובה יכולה להיות של המנהל הכללי של המשרד/מנהל יחידת הסמך או של העובד. במקרה שהבקשה מוגשת על-ידי המשרד, התהליך יבוצע במסגרת מערכת מרכז"ה, למעט מערכת הביטחון, ולכן ככלל אין צורך שהמשרד ימלא את טופס הבקשה (מדף 2875). אך אם הבקשה מוגשת על-ידי העובד, עליו כן יהיה למלא בכל מקרה את טופס הבקשה להארכת שירות (מדף 2875) ולהגישו למשרד.

ה. על כל החלטה בדבר הארכת שירות או אי-הארכת שירות מן הטעמים השונים חלה חובת הנמקה. ההחלטה, בצירוף מסמכים רלוונטיים, תתויק בתיקו האישי של העובד והעתק שלה יועבר לנציבות שירות המדינה מיד עם קבלתה.

ו. יודגש כי בכל מקרה, מתן אישור להארכת שירות מותנה בקבלת חוות דעת חיובית של הוועדה הרפואית בהתאם לנוהל שנקבע בסעיף 33.24 בתקשי"ר, כנדרש בתקנות ובפסקה 82.542 לתקשי"ר. חובה זו חלה רק על הארכת שירות ראשונה בלבד, אולם רשאי המנכ"ל לקבוע כי העובד יועמד לבדיקה נוספת טרם הארכה נוספת אם לדעתו מתחייב כך הדבר.

ז. מובהר, כי ההחלטה על הארכת שירותו של עובד לא תיעשה במועד בו המשרד חורג ממסגרת האיוש המאושרת לו, מכל סיבה שהיא. חריגים יאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה.

2. נוהל הארכת שירות מטעמים ארגוניים

א. המנהל הכללי של המשרדים ויחידות הסמך הממשלתיות שהואצלה לו הסמכות על-ידי נציב שירות המדינה, מוסמך לאשר הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מטעמים ארגוניים הנוגעים לאופי התפקיד ומטעמי כשל בהיערכות לפרישת העובד, לעובדי המשרד, למעט עובדים הנמנים על הסגל הבכיר של שירות המדינה, וזאת בכפוף לתנאים ולהנחיות המפורטות בסעיף 2.1 להלן.

ב. מנהל כללי או מנהל יחידת סמך המעוניין בהארכת העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה יקבל מהעובד את הסכמתו לכך בכתב לפחות שישה חודשים טרם הגיעו לגיל פרישה.

ג. הסכים העובד כאמור, ידאג מנהל משאבי אנוש להעמדתו לבדיקה בפני ועדה רפואית מחוזית בהתאם לנוהל המפורט בסעיף 33.24 בתקשי"ר, אשר תקבע את כשירותו הבריאותית להמשיך לכהן במשרתו. חובה זו חלה רק על הארכת שירות ראשונה בלבד, אולם רשאי המנכ"ל לקבוע כי העובד יועמד לבדיקה נוספת טרם הארכה נוספת אם לדעתו מתחייב כך הדבר.

ד. נתקבלה חוות דעת חיובית של הוועדה הרפואית אשר המנהל הכללי או מנהל יחידת הסמך, לפי העניין, את הארכת השירות ע"ג טופס הבקשה תוך הנמקת החלטתו, ויעבירו למנהל משאבי האנוש להמשך הטיפול בהארכת השירות.

ה. קבע המנהל הכללי לאור מכלול הנתונים כי העובד כשיר להמשך מילוי תפקידו תוך שבחן הערכת עובד, היעדרויות חריגות ממקום העבודה, עבירות משמעת וכדומה.

גמלאות	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	<p>תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020</p> <p>מספר הנחיה: 8.3</p>

ו. מנהל משאבי האנוש יודיע לעובד על ההחלטה להאריך את שירותו וינקוט בכל הפעולות הנדרשות כתוצאה מכך, וכן יעביר העתק של ההחלטה לנציבות שירות המדינה.

2.1 כללים ותנאים להארכת שירות מטעמים ארגוניים

א. הארכת שירות מטעמים ארגוניים הנוגעים לאופי התפקיד

תנאי מקדמי לאישור הארכת שירותו של עובד מטעמים ארגוניים הנוגעים לאופי התפקיד, על-ידי מנהל כללי או מנהל יחידת סמך שהואצלה לו סמכות נציב שירות המדינה הוא כי המשרד הגיש לנציבות שירות המדינה תכנית שנתית לפרישת עובדים מטעמי גיל, הכוללת את הבקשות להארכת השירות מטעמים ארגוניים, והתוכנית אושרה על-ידי נציבות שירות המדינה.

יובהר כי כלל המשרדים ויחידות הסמך הממשלתיות מחויבים להעביר תכנית שנתית לפרישה.

א) מנהל כללי שהואצלה לו סמכות הנציב להארכת שירות, יהיה מוסמך לאשר הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה, לתקופה של עד שנה, וזאת בהתקיים אחד מהטעמים הארגוניים הנוגעים לאופי התפקיד המפורטים להלן:

(1) עובד במקצוע במחסור או בעל מומחיות ייחודית, ברמה לאומית או אזורית, בהתאם לרשימת מקצועות שתפורסם על-ידי נציבות שירות המדינה אחת לשנה, בחודש אוגוסט לכל המאוחר. זאת, בתנאי שיפורסם מכרז לאיוש המשרה, אחת לתקופה של שנה בהתאם להנחיות נציבות שירות המדינה. יודגש, כי הגדרת מקצוע במחסור אינה מחייבת בהכרח את הארכת שירותו של העובד, אשר תידון בהתאם לצרכי המשרד.

(2) עובד שמונה לתפקיד חיוני בגיל הסמוך לגיל פרישת חובה וקיימת חיוניות בהמשך העסקתו במשרה מעבר לגיל פרישת חובה. במקרה זה יש לפרט את ההיבטים הנוגעים הן לחיוניות המשרה והן לחיוניות העובד. ניתן לאשר הארכת שירות המתבססת על עילה זו ובלבד שהעובד מונה לתפקיד חיוני כאמור לכל היותר שלוש שנים קודם למועד גיל פרישת חובה.

(3) בהתקיים נסיבות של מובילות ישירה, פעילה ומוכחת או חיוניות מוכחת של העובד, בעיצומו של מהלך לרפורמה, רביזיה, רה-ארגון, שדרוג טכנולוגי מערכתי או סגירת יחידה. במקרה זה האישור יכלול התייחסות להיבטים הבאים: פירוט אודות המהלך בגינו נדרשת הארכת השירות ובכלל זאת המועד הצפוי לסיומו; כלל המידע הרלוונטי בכל הנוגע ל"מובילותו" של העובד ול"חיוניותו למהלך"; היבטים הנוגעים לחיוניות המשרה וכן מועד צפוי לסיום התהליך.

ב) בהתאם להחלטות ועדת שירות המדינה מיום ט"ז באדר ב' התשע"ד (18.3.2014) ומיום י"ט בשבט התשע"ח (4.2.2018), האציל נציב שירות המדינה מסמכותו להאריך שירותו של רופא באחד מהמקצועות אשר הוגדרו על-ידי המנהל הכללי של משרד הבריאות באישור נציב שירות המדינה כמקצועות במצוקה במערכת הבריאות, למנהל הכללי של משרד הבריאות ולמנהלי בתי החולים הממשלתיים, בהתאם למפורט להלן:

גמלאות	הנחיות נציב שירות המדינה 
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020 מספר הנחיה: 8.3

1. נציב שירות המדינה אצל מסמכותו להרשות את המשך העסקתו מעבר לגיל פרישת חובה, כמשמעו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, של רופא באחד מהמקצועות אשר הוגדרו על-ידי המנהל הכללי של משרד הבריאות באישור נציב שירות המדינה כמקצועות במצוקה במערכת הבריאות - למנהלי בתי החולים הממשלתיים (להלן רשימת המקצועות כנספח א').

אישור זה לא יחול על רופאים המועסקים כמנהלי מחלקות ומנהלי יחידות מקצועיות ומעלה בבתי החולים הממשלתיים, לגביהם סמכות הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה תישאר בידי מנכ"ל משרד הבריאות.

2. הארכת שירות כאמור בסעיף זה תאושר לתקופה של עד שנה בכל פעם ולא מעבר לגיל 70, במשרה מלאה או חלקית, בהתאם לצורך. התהליך יבוצע במסגרת מערכת מרכב"ה, ולכן אין צורך למלא את טופס הבקשה ([מדף 2875](#)).

ב. הארכת שירות מטעמי כשל בהיערכות לפרישת העובד

המנהל הכללי של משרד או יחידת סמך להם הואצלה סמכות נציב שירות המדינה להארכת שירות, מוסמך לאשר הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מטעמי כשל בהיערכות לפרישת העובד כמפורט, בנסיבות הבאות:

א) בהתקיים נסיבות מיוחדות, בהן למרות מאמצים בפועל של המשרד, לא התאפשרה בחירתו ו/או קליטתו של מחליפו של העובד - לתקופה של עד שלושה חודשים בכל פעם ועד תשעה חודשים לכל היותר ממועד גיל פרישת חובה.

(1) יש לפרט את המאמצים שנעשו לאיוש המשרה, החלופות שנבחנו ואת הנסיבות בגינן נדרשת הארכת השירות ובכללן חיוניות התפקיד.

(2) הארכת שירות בנסיבות אלה מותנית בפרסומו של מכרז פומבי לאיוש המשרה דרך קבע (במידה ומכרז פנימי לא העלה מועמדים לאיוש המשרה).

ב) לצרכי חפיפה עם העובד המחליף את העובד הפורש - לתקופה של עד חודש אחד ממועד גיל פרישת חובה. יש לפרט מדוע נדרשת חפיפה ומדוע לא תוכל להתבצע על-ידי עובד אחר או קודם למועד הפרישה. העתק מההחלטה המאושרת על הארכת שירות מטעמי כשל בהיערכות לפרישת העובד תועבר לנציבות שירות המדינה לכל המאוחר חודש ימים קודם למועד הפרישה הצפוי של העובד.

3. כללים ותנאים להארכת שירות מטעמים אישיים על-פי בקשת העובד

א. עובד המבקש להמשיך ולהיות מועסק לאחר הגיעו לגיל הפרישה מטעמים אישיים, יפנה בכתב באמצעות מנהל משאבי אנוש ע"ג טופס ([מדף 2875](#)) אל המנהל הכללי של המשרד או אל מנהל יחידת הסמך, לפי העניין, לפחות כחצי שנה טרם מועד פרישתו הצפוי. לבקשתו יצרף אישור רפואי של רופא תעסוקתי המאשר את כשירותו הרפואית להמשך השירות. למען הסר ספק, אין מדובר בהפניית העובד לוועדה רפואית בשלב זה, אליה ישלח רק אם בקשתו להארכת שירות תאושר (ראו סעיף ו להלן).

גמלאות	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	<p>תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020</p> <p>מספר הנחיה: 8.3</p>

ב. טרם בחינת הבקשה, תיערך לעובד שיחה עם האחראי, או מנהל משאבי אנוש או הממונה על הטיפול בפרישה וגמלאות, אשר בה תינתן לעובד האפשרות להציג את בקשתו ונימוקיה טרם קבלת ההחלטה. פרוטוקול שיחה זו יתועד בתיקו האישי של העובד ויובא בפני בעל הסמכות בעת קבלת ההחלטה.

ג. בקשת העובד תועבר על-ידי מנהל משאבי האנוש לוועדה משרדית בראשות האחראי, לפי העניין, ובהשתתפות מנהל משאבי האנוש, והממונה הישיר על העובד וכן מנהל בכיר נוסף במשרד. הוועדה תדון בבקשה ותעביר המלצתה למנכ"ל המשרד/מנהל יחידת הסמך, בהתייחס לנושאים הבאים:


- 1) משך שנות שירות העובד במשרה ובשירות המדינה.
 - 2) קיומו של אירוע, בתקופה של 18 חודשים הקודמים למועד גיל הפרישה, אשר יש בו כדי להשליך באופן משמעותי על העובד באם לא יוארך שירותו מעבר לגיל הפרישה.
 - 3) יכולתו של העובד להמשיך ולשרת בתפקידו באופן סדיר וקבוע.
 - 4) נסיבותיהם של יתר עובדי המשרד, אשר להארכת השירות השפעה עליהם, לרבות ציפיות עובדים אחרים לקידום בעקבות פרישת העובד.
 - 5) הערכות עובד, לרבות חוות דעת עדכנית לעניין תפקודו.
 - 6) צורך בהמשך מילוי המשרה, וקיומם של שיקולים ניהוליים/ארגוניים אחרים להארכת השירות המבוקשת.
 - 7) קיומו של מקור תקציבי להמשך העסקת העובד.
 - 8) בחינת השלכת אי הארכת שירות על העובד.
 - 9) התייחסות נוספת ככל הנדרש.
- לצורך כך, תהא הוועדה רשאית להסתייע בממונה הרווחה במשרד, או בגורמים מקצועיים אחרים כפי שתראה לנכון, ובכלל זאת על מנת לבחון מסמכים או טענות שתועלינה על-ידי העובד. בנוסף, הוועדה תהא רשאית לדרוש מן העובד השלמות עובדתיות שונות, ככל שתראה לנכון.
- בעל הסמכות ישקול את הבקשה ויהיה רשאי לאשרה במשרדים שהואצלה להם הסמכות להארכת שירות על-ידי נציב שירות המדינה, וביתר המשרדים להמליץ לנציבות שירות המדינה, רק בהתקיים נסיבות חריגות ובכפוף להתקיימותם של כל התנאים המצטברים הבאים:

ד. הארכת שירות מטעמי פרט

- 1) בתקופה של 18 חודשים הקודמים למועד גיל הפרישה, אירע אירוע אשר יש בו כדי להשליך באופן משמעותי על העובד באם לא יוארך שירותו מעבר לגיל הפרישה.
- 2) המשך העסקתו של העובד חיוני לתפקודו של המשרד, ואין באירוע המצדיק את הארכת שירותו כדי לפגוע בתפקודו ובזמינותו למשרה אותה הוא ממלא.
- 3) הוועדה המשרדית המליצה על הארכת שירותו של העובד.
- 4) למען הסר ספק, שיקולים כלכליים של העובד לא יוכלו להוות שיקול בלעדי המצדיק הארכת שירות מעבר לגיל פרישה.

ה. הארכת שירות מטעמים אישיים על-פי בקשת העובד, כמפורט בסעיף זה, תהיה לתקופה של עד שלושה חודשים ממועד גיל הפרישה, עם אפשרות להארכה לתקופה של עד שלושה חודשים נוספים לכל היותר.

ו. שוקל בעל הסמכות להאריך את שירותו של עובד מעבר גיל פרישת חובה, יקבל מהעובד את הסכמתו בכתב על כך, הסכים העובד כאמור, ידאג מנהל משאבי האנוש

גמלאות	הנחיות נציב שירות המדינה 
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020 מספר הנחיה: 8.3

להעמדתו לבדיקה בפני ועדה רפואית מחוזית בהתאם להוראות פסקה [82.542](#) לתקשי"ר. הוועדה הרפואית תקבע אם רשאי העובד להמשיך ולכן במשרתו. חובה זו חלה רק על הארכת שירות ראשונה.

ז. התקיימו בעובד כל התנאים המפורטים לעיל ואושרה כשירותו הרפואית של העובד להמשיך ולכהן במשרתו, רשאי בעל הסמכות לאשר את הבקשה להארכת השירות ע"ג טופס הבקשה תוך הנמקת החלטתו, לתקופה של עד שלושה חודשים ממועד גיל פרישת חובה, עם אפשרות להארכה לתקופה של עד שלושה חודשים נוספים לכל היותר.

ח. מנהל משאבי האנוש יודיע לעובד על ההחלטה להאריך את שירותו ויעביר העתקה לנציבות שירות המדינה, בצירוף חוות הדעת של הוועדה המשרדית.

4. הארכת שירות בסמכות נציבות שירות המדינה

א. הממונה על משרדי הממשלה ויחידות הסמך, הממונה על מערכת הבריאות, הממונה על מערכת הביטחון והממונה על הסגל הבכיר בשירות המדינה (להלן - "הממונים בנש"מ"), לפי העניין, מוסמכים לאשר בקשה להארכת שירותו של עובד מעבר לגיל הפרישה שאינה בסמכות המנהל הכללי של המשרד לתקופה של עד שנה בכל פעם ולתקופה מצטברת, מקסימלית, שלא תעלה על 15 חודשים ממועד גיל פרישת החובה של העובד.

ב. יובהר, כי סמכות הממונים בנש"מ כאמור בסעיף זה חלה הן על בקשות להארכת שירות של עובדים ממשרדים להם הואצלה סמכות הארכת שירות, שאינם בסמכות המנהל הכללי של המשרד, והן על בקשות להארכת שירות של עובדים במשרדים שלא הואצלה להם הסמכות להאריך שירות כלל.

ג. בקשה להארכת שירות בהתאם לסעיף זה תידון בהתאם להוראות התקשי"ר ולאמות המידה שנקבעו בהחלטת ועדת שירות המדינה מיום ד' בניסן התשע"ב (27.3.2012) המפורטים בפסקה [82.546](#) לתקשי"ר ובהתאם לנוהל זה.

ד. הסמכות להאריך שירות של עובדים הנמנים על הסגל הבכיר של שירות המדינה לא הואצלה למנהלים הכלליים במשרדי הממשלה, והנה בסמכות הממונה על הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה או נציב שירות המדינה, לפי העניין.

ה. הארכת שירותו של עובד שמונה למשרה שתקופת הכהונה בה קצובה בזמן ובמהלך תקופת הכהונה הגיע לגיל פרישת חובה, הנה בסמכות הממונה על הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה עד לסיום הכהונה במשרה, גם אם תקופה זו הנה מעבר ל-15 חודשים.


ו. הארכת שירות של עובד הנמנה על הסגל הבכיר בשירות המדינה המכהן בתפקידו האחרון למעלה משש שנים - טעונה אישור נציב שירות המדינה לאחר שהתקבלה המלצת מנהל מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה.

ז. כל בקשה להארכת שירות שאינה בהתאם לקריטריונים, לתבחינים או לתקופות שפורטו בנוהל זה ובמסגרת אצילת הסמכות הנה בסמכות נציב שירות המדינה בלבד.

ח. כל בקשה להארכת שירות לפי סעיף זה, תוגש לנציבות שירות המדינה לפחות חצי שנה לפני מועד פרישתו הצפוי של העובד.

5. בקרה, מדידה והערכת ביצועים

כללי

גמלאות	הנחיות נציב שירות המדינה 
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020 מספר הנחיה: 8.3

הבקרה על יישום הנחיית נציב זו תתבצע על-ידי בחינת מידת השגת המטרות והיעדים של מדיניות הנציבות באמצעות מדדים מוסכמים, זיהוי חסמים ופערים במימושה (ברמת המשרדים/יחידות הסמך או בכלל שירות המדינה) והמלצות לפעילויות מתקנות.

א. מדדים

- בכדי לבחון את מידת השגת המטרות והיעדים שנקבעו ליעל, הוגדרו מדדי הצלחה עיקריים.
- להלן ארבעת המדדים שנקבעו להארכת שירות מעבר לגיל פרישה:

א) מדד תכנון ארגוני

- תחזית פרישה** - בחינת תחזיות הפרישה ותכנון כח אדם בתוכניות העבודה השנתיות של משרדי הממשלה, יחידות הסמך ומערכת הבריאות ועמידה ביעדי התכנון למשרות המתפנות עקב פרישות הידועות מראש.
- טעמים להארכה** - בחינת הטעמים והנימוקים להארכות שירות מעבר לגיל פרישה

ב) מדד יישום תהליכי הארכת שירות


- אפקטיביות ועילות** - בחינת משך זמן הטיפול בתהליכי הארכת שירות ושביעות הרצון ועילות התהליך בתפיסת הסמנכ"לים, מנהלי מש"א ועובדים אשר טופלו על-פי נוהל הארכת שירות.
- תקינות** - בחינת אחוז השימוש במתווה הפרישה בהתאם לנוהל, תקינות התהליך בהיבט ההתאמה של הטעמים והנימוקים להארכה ואיכות הנתונים ושלמות הבקשות הקיימות במערכת הדיווח.

ב. שגרות דיווח ובקרה

תכלית שגרות הדיווח לאפשר לאחראי במשרד/יחידת סמך ולמנהל משאבי האנוש יכולת בקרה עיתית וסדורה אחר יישום הנחיות הנציב וכן לאפשר להנהלת הנציבות להעריך את מידת יישום המדיניות ולבצע פעילויות מתקנות ככל שידרש.


שגרות הדיווח והבקרה - מדדי ביצוע

- בקרה שוטפת - האחראי יגיש בקשה לאישור נש"מ/יאשר (במשרדי נחשון) במערכת מרכז"ה את הארכת השירות בסוג המידע בתיק העובד, לאחר שווידא כי הדבר נעשה בהתאם לכללים ולהוראות בעניין.
- דוח יישום מדיניות הארכת שירות (מערכת) - מדי תקופה, יגבש אגף בקרת ניהול הון אנושי דוח מסכם מערכתי לשיקוף אופן יישום המדיניות.

גמלאות	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020 מספר הנחיה: 8.3

נספח א'

1. פנימית (לא בהתמחות על)
2. גריאטריה
3. כירורגיה כללית
4. כירורגיה ילדים
5. כירורגיה כלי דם
6. רפואה דחופה
7. פתולוגיה
8. המטו-אונקולוגיה ילדים
9. שיקום
10. פסיכיאטריה
11. פסיכיאטריה של הילד
12. רפואה גרעינית
13. הרדמה
14. נאונטולוגיה

גמלאות	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מהדורה: 5	תאריך: כ"ט בכסליו התשע"ה, 21 בדצמבר 2014 כ"ז בטבת התשע"ה, 18 בינואר 2015 כ"ה באדר ב' התשע"ו, 4 באפריל 2016 ז' ניסן התשע"ז, 3 באפריל 2017 כ' באדר התש"פ, 16 במרץ 2020 מספר הנחיה: 8.3

15. טיפול נמרץ כללי ונשימתי

16. טיפול נמרץ ילדים

17. טיפול נמרץ לב

18. טיפול נמרץ כוויות