

הנחיות נציב שירות המדינה	גמלאות
תאריך: י"ז באלול התשע"ה, 1 בספטמבר 2015 מספר הנחיה: 8.4	נוהל זכאות לדרגת פרישה

נוהל זכאות לדרגת פרישה- משרדי נחשון

כללי

1. נציבות שירות המדינה עדכנה את הכללים לדרגות פרישה לזכאים לקצבה על-פי [חוק שירות המדינה \(גמלאות\)](#) [נוסח משולב], התש"ל-1970, בהודעת נש"מ שס/19 מיום ח' בניסן התש"ס (13.4.2000), ואשר מפורטים בפסקה [85.125](#) לתקשי"ר. מנגנון הענקת דרגת פרישה שנקבע בפסקה זו, מעוגן בהסכם קיבוצי (מסגרת) מיום י"ב בניסן התשס"ט (17.4.2008).
2. מטרת הנחיה זו הינה להתוות את שיקול דעת האחראי לאשר דרגת פרישה במסגרת המתווה ההסכמי ובכפוף לו. אין באמור בהנחיה זו כדי לשנות מן ההסכם הקיבוצי.
3. הוראות אלו מתייחסות רק לזכאות לדרגת פרישה בהתאם לנסמן [85.125](#)(א) בתקשי"ר שהינה בסמכות האחראי במשרד/יחידת הסמך, המותנית בהמלצת הממונה.
4. לעניין נוהל זה ובהתאם לנסמן [85.125](#)(א) לתקשי"ר, "אירוע מזכה" - פרישת עובד לגמלאות בגיל 60. יוצא מן הכלל לעניין זה (א) פרישת עובד לגמלאות מסיבת אי כשירות רפואית, בכל גיל; (ב) פטירת עובד במהלך השירות, בכל גיל, המזכה את שאיריו בקצבה.
5. החל משנת העבודה 2015, בכל המשרדים והיחידות שבהם מופעל מודל ההערכה החדש "בשביל העתיד", תוצאות הליך המשוב וההערכה, המבוסס בין השאר על תפקודו של העובד, ביצועיו או יעילותו, ישמשו כמרכיב מרכזי במסגרת הפעלת שיקול הדעת לגבי המלצה או החלטה על מתן דרגת פרישה לפי הפירוט הבא:
 - א. עובד אשר הערכת תפקודו מוגדרת כטובה ומעלה (ציון סופי 6 ומעלה בהערכת העובד) בשנתיים מתוך שלוש השנים האחרונות, בסמכות האחראי לאשר לעובד דרגת פרישה כברירת מחדל ללא צורך בוועדה ובכפוף לנימוק מפורט שיכנס לתיקו האישי של העובד.
 - ב. עובד שציוניו כאמור נמוכים מ-6 תוקם ועדה בראשות האחראי, אשר תבחן את הבקשות למתן דרגת פרישה (בין אם הוגשה בקשה לדרגת פרישה על-ידי הממונה או על-ידי העובד עצמו) בהתייחס להמלצת הממונה הישיר ובכפוף לנימוק מפורט שיכנס לתיקו האישי של העובד. הוועדה תפעל על-פי האמור בהוראות תקשי"ר וכן, תתייחס לשיקולים המפורטים להלן.
 6. ככל שיוחלט לחרוג מהמלצתו של המנהל הישיר, ינמק זאת האחראי בהחלטתו כאמור.

 הנחיות נציב שירות המדינה	גמלאות
תאריך: י"ז באלול התשע"ה, 1 בספטמבר 2015 מספר הנחיה: 8.4	נוהל זכאות לדרגת פרישה

שיקולים לקבלת החלטה

7. ההחלטה בדבר קידום בדרגה בשל אירוע מזכה כמפורט, תתקבל כאמור על-ידי ועדה בראשות ה"אחראי" שהרכבה: ממונה על משאבי אנוש - חבר; עובד ברמת ראש אגף בכיר/ חבר הנהלה ביחידת הסמך שימונה על-ידי המנכ"ל של המשרד או מנהל יחידת הסמך, שאינו כפוף לסמנכ"ל הבכיר למינהל ומשאבי אנוש.

שיקולים לקבלת החלטה בדבר הענקת דרגת פרישה

8. הציונים בהערכות העובדים בשלוש השנים האחרונות יהוו שיקול מרכזי בהחלטת האחראי על מתן דרגת פרישה לעובד, כמפורט להלן¹:

א. עובד אשר הערכת תפקודו מוגדרת כטובה ומעלה (ציון סופי 6 ומעלה בהערכת העובד) בשנתיים מתוך שלוש השנים האחרונות - ברירת המחדל תהא לאשר את דרגת הפרישה בהתאם להמלצת הממונה הישיר. ככל שהוועדה סבורה כי יש לחרוג מהמלצת הממונה, ינמק האחראי בהחלטתו כאמור;

ב. עובד שציוניו כאמור נמוכים מ-6 תוקם ועדה בראשות האחראי, אשר תבחן את הבקשות למתן דרגת פרישה (בין אם הוגשה בקשה לדרגת פרישה על-ידי הממונה או על-ידי העובד עצמו) בהתייחס להמלצת הממונה הישיר ובכפוף לנימוק מפורט שיכנס לתיקו האישי של העובד. הוועדה תפעל על-פי האמור בהוראות תקשי"ר וכן, תתייחס לשיקולים המפורטים להלן.

ג. עובד אשר הערכת תפקודו מוגדרת כנמוכה או נמוכה מאוד (ציון סופי 2 בהערכת העובד) בשנתיים מתוך שלוש השנים האחרונות - ברירת המחדל תהא לא להעניק לו דרגת פרישה. בנסיבות מיוחדות ומנימוקים מיוחדים שיפורטו בהחלטת הוועדה, רשאי האחראי, בכפוף להמלצת הממונה, להעניק בכל זאת לעובד דרגת פרישה. האחראי ינמק חריגה זו בהחלטתו כאמור.

9. בנוסף לשיקול המרכזי, ישקלו, בין היתר, השיקולים הבאים:

א. חוות דעת מצטברות על תפקודו של העובד, הן מגורמים פנים משרדיים והן מגורמים חוץ משרדיים, כפי שמשקפים מתיקו האישי של העובד;


ב. הערכות תפקוד וביצוע - ציונים בגיליון הערכת עובד, במשך שלוש שנים קודם למועד הגשת הבקשה לקבלת דרגת פרישה;

ג. מעורבות העובד במהלכי שיפור תהליכי עבודה בפעילות יחידתו ו/או המשרד בכלל, לרבות תרומה משמעותית, תפוקות ו/או תוצאות עבודת היחידה/המשרד;

ד. גילוי יוזמה וחדשנות בעבודה, לרבות פעילות אקטיבית לעדכון ידע;

ה. הישגי העובד במהלך עבודתו (הובלת פרויקטים ייחודיים, הישגים משמעותיים וכד');;

ו. מתן שירות אפקטיבי וראוי לציבור לקוחות המשרד - פנימיים וחיצוניים;

 הנחיות נציב שירות המדינה	גמלאות
תאריך: י"ז באלול התשע"ה, 1 בספטמבר 2015 מספר הנחיה: 8.4	נוהל זכאות לדרגת פרישה

- ז. סיוע לצמצום בעלויות ותרומה לחיסכון במשאבים ;
- ח. התנהלות בהתאם למתחייב מהקוד האתי של שירות המדינה ;
- ט. היעדר בעיות משמעותיות, נוכחות קבועה ורציפה במשרד והיעדר דפוס של איחורים תכופים בהגעה לעבודה ;
- י. ככלל, לגבי עובדים¹ עד דרגה 40 (לא כולל) בדירוג המח"ר ומקבילותיה תינתן דרגת פרישה. חריג לכלל זה יהיו בעלי הערכות תפקוד ברמה נמוכה ונמוכה מאוד כאמור בסעיף 8ב לעיל.
10. עובד שמתנהל כנגדו הליך משמעותי, או שתוצאות ההליך המשמעותי כללו התייחסות לתנאי סיום שירותו, קידומו בדרגה ייעשה בכפוף להתייעצות עם ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה.

¹ יובהר כי הכוונה היא לדרגה בה נמצא העובד בפועל בנקודת הזמן בה נבחן קיצור הפז"ם עבורו
עמוד 3 מתוך 3