


השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	 <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	<b>תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024</b> <b>י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023</b> <b>מספר הנחיה: 4.7</b>

## נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר

### 1. כללי

א. נוהל זה עוסק בתהליך קבלת ההחלטה בעניין השעייתו של עובד. נוהל זה מחליף את נוהל השעיה והעברה זמנית לעבודה אחרת על-ידי נציב שירות המדינה מיום ד' בניסן התשס"ה (13.4.2005).

ב. לנוהל זה שני חלקים:

(1) **חלק א** מתייחס להשעיית עובד או העברתו מתפקיד על-ידי נציב שירות המדינה בהתאם לסעיף 47 [לחוק שירות המדינה \(משמעת\)](#), התשכ"ג-1963.

(2) **חלק ב** מתייחס להשעיה דחופה או העברה דחופה מתפקיד על-ידי השר או מנכ"ל המשרד בהתאם לסעיף 48 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

ג. האמור בנוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק והתקשי"ר הנוגעות לעניין ולא לגרוע מהן. במקרה של סתירה בין מסמך זה להוראות החוק והתקשי"ר, הוראות החוק והתקשי"ר גוברות.

ד. בכל הנוגע לזכויות וחובות בתקופת השעיה יש לפנות לפרק הרביעי בחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, הוראות התקשי"ר ובפרט [פרק 46](#) לתקשי"ר וחוזרי אגף המשמעת בעניין זה ובפרט חוזר 'זכויות וחובות בתקופת השעיה' אותו ניתן למצוא באתר נציבות שירות המדינה.

<https://www.gov.il/he/Departments/policies/directive-12-2021>


### 2. מטרת הנוהל

קביעת סדרי עבודה ואמות מידה מנחות על פיהן יש לנהוג בטרם קבלת החלטה על השעיית עובד או העברתו לתפקיד אחר באופן זמני.

### 3. הגדרות

"**אגף המשמעת**" - אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה.

"**ב"כ היועץ המשפטי לממשלה**" - היועץ המשפטי לממשלה או בא כוחו.

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	 <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	<b>תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024</b> <b>י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023</b> <b>מספר הנחיה: 4.7</b>

"החוק" - [חוק שירות המדינה \(משמעת\)](#), התשכ"ג-1963.

"**המוסמך במשרד**" - שר או המנהל הכללי של משרדו או מי שהואצלה לו הסמכות לפי סעיף 48 לחוק בהתאם להוראות האצילה בסעיף 71(ב) לחוק.

"**החלטה**" - החלטת נציב שירות המדינה או המוסמך במשרד, לפי העניין, בדבר השעיה או העברה מתפקיד.

"**השעיה או העברה מתפקיד**" - החלטה של נציב שירות המדינה בהתאם למפורט בחלק א של נוהל זה.

"**השעיה דחופה או העברה דחופה מתפקיד**" - החלטה של המוסמך במשרד בהתאם למפורט בחלק ב של נוהל זה.

"**זימון לשימוע**" - מכתב יידוע לעובד בדבר האפשרות הנתונה לו על פי דין להשמיע את טענותיו בטרם קבלת החלטה בעניינו.

"**משרד**" - משרד ממשלתי, יחידת סמך, רשות, בית חולים או כל גוף אחר עליו חל החוק ובו מועסק העובד.

"**ממונה במשרד**" - סמנכ"ל ההון האנושי, האחראי במשרד או הממונה על המשמעת, כהגדרתם בתקשי"ר.

"**עובד**" - עובד או עובדת אשר בעניינם חל החוק והשעייתם או העברתם מתפקיד נבחנת על-ידי נציב שירות המדינה או המוסמך במשרד.

"**נציב**" - נציב שירות המדינה.

#### **חלק א - השעיית עובד או העברתו מתפקיד על-ידי נציב שירות המדינה**

#### **4. המקור הנורמטיבי**

סמכות הנציב להשעות עובד מעוגנת בסעיף 47 לחוק ובפרק 46 לתקשי"ר. בסעיף 47(ד) לחוק מעוגנת סמכות הנציב להעביר עובד מתפקידו חלק השעיה.

#### **5. תכלית ההשעיה**

כפי שנקבע בפסיקה, תכלית ההשעיה היא לנתק את העובד מתפקידו בשירות המדינה באופן זמני נוכח העבירה המשמעתית המיוחסת לו או ההליך הפלילי שנפתח נגדו. זאת, כדי להגן על תדמית השירות הציבורי, על שמו הטוב ועל אמון הציבור בו. בהתאם לכך,

תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7	נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2
--	---

אין הכרח שהעבירות שבגינן הוחלט על השעיית העובד או העברתו מתפקידו בוצעו במסגרת תפקידו או בקשר אליו. תכלית ההשעיה היא תכלית חיצונית להאשמות נגד העובד. אלה יתבררו במסגרת ההליך הפלילי ו/או המשמעת.

## 6. שלבי ההליך

### א. השעיה או העברה מתפקיד בעקבות הגשת קובלנה (סעיף 47 רישא לחוק)

(1) הנציב רשאי להשעות עובד ממשרתו לאחר שהוגשה נגדו קובלנה לפי סעיף 32 לחוק.

(2) הנציב ישקול השעיה של עובד בהתקיים התנאים הבאים:

(א) מועד: החל מהרגע בו הוגשה קובלנה ואילך.

(ב) קיום שימוע לעובד.

(ג) בחינת אפשרות של העברה מתפקיד חלף השעיה.

### ב. השעיה בעקבות חקירה פלילית בעבירה שלדעת הנציב יש עמה קלון (סעיף 47 סיפא לחוק)

במקרה זה הנציב ישקול השעיה של עובד בהתקיים התנאים הבאים:

(1) מועד: החל מרגע הפתיחה בחקירה פלילית נגד עובד ואילך.

(2) לדעת הנציב לעבירה המיוחסת לעובד נלווה קלון.

(3) קיום התייעצות עם ב"כ היועץ המשפטי לממשלה.

(4) קיום שימוע לעובד.

(5) בחינת אפשרות של העברה מתפקיד חלף השעיה.

## 7. מהו קלון?

הקלון הוא מושג ערכי-מוסרי. אין מדובר בקלון אשר נקבע במסגרת הליך פלילי אלא בקלון בהיבט המשמעותי. ישנן עבירות שמעצם טיבן וטבען נלווה להן קלון. לפיכך, גם עבירה שנעברה מחוץ למסגרת העבודה וללא קשר לתפקיד בו משמש העובד, יתכן שיתלווה אליה קלון. השאלה אם מדובר בעבירה שיש עמה קלון, תלויה בנסיבותיו של

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7

המקרה. להלן רשימה לא סגורה של שיקולים שיש בהם כדי לסייע בהכרעה אם עבירה מסוימת שנעברה בנסיבות מסוימות כרוכה בקלון<sup>1</sup>: סוג העבירה; ההקשר של העבירה; מהות המשרה; עבירה שבוצעה במסגרת מילוי תפקיד או שלא במילוי תפקיד; הנסיבות של ביצוע העבירה.

## 8. קיום התייעצות עם ב"כ היועץ המשפטי לממשלה

א. בטרם קבלת החלטה בנוגע להשעיה או העברה של עובד עקב הליך פלילי, הנציב מחויב על פי דין לקיים היוועצות עם ב"כ היועץ המשפטי לממשלה. תכלית ההיוועצות היא לקבל את עמדת ב"כ היועץ המשפטי לממשלה, כמי שאמון על ההליך הפלילי, ביחס לשאלה אם לדידו יש מקום להשעות את העובד או להעבירו מתפקידו. ההיוועצות יכולה להתקיים בעל פה או בכתב. ההתייעצות היא פנימית ולפיכך תוכנה לא יועבר לגורמים חיצוניים. במסגרת ההתייעצות יציין ב"כ היועץ המשפטי לממשלה את העבירות המיוחסות לעובד, את סטטוס ההליך הפלילי וככל שימצא לנכון – אף התייחסות לטיב הראיות שנאספו במסגרת החקירה עד לאותו השלב.

ב. המלצת ב"כ היועץ המשפטי לממשלה כשמה כן היא – המלצה בלבד. הסמכות לקבל את ההחלטה הסופית בנוגע לשאלת ההשעיה נתונה לנציב, והיא יכולה להיות שונה מהמלצת ב"כ היועץ המשפטי לממשלה.

## 9. שימוע

החלטת הנציב על השעיה או העברה מתפקיד תתקבל רק לאחר שניתנה לעובד הזדמנות להביא את טענותיו לעניין זה.

א. **הזמנה לשימוע** - בטרם יבחן הנציב את השעייתו או העברתו מתפקיד של עובד יפנה אגף המשמעת אל העובד ויזמין להציג את טיעוניו בפני הנציב. במכתב הזימון לשימוע יפורטו בקצרה הנסיבות בעטין נשקלת ההשעיה או ההעברה מתפקיד, המועד להגשת הטענות ואופן הגשתם.

ב. מכתב הזימון לשימוע יועבר לעובד באמצעות הממונה במשרד.

<sup>1</sup> ראו לעניין זה את עש"מ 4123/95 יוסף אור נגד מדינת ישראל-נציב שירות המדינה (ניתן ביום 8.1.96, פורסם בנבו), בפסק דין זה עמד כבוד השופט זמיר על השיקולים שיש בהם כדי לסייע בהכרעה אם עבירה מסוימת שנעברה בנסיבות מסוימות כרוכה בקלון.

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7

ג. במקרים בהם ידוע שהעובד מיוצג ופרטי בא כוחו וייפוי כח מצויים בידי נציגי אגף המשמעת, יישלח מכתב הזימון לשימוע גם אל בא כוח העובד.

ד. **קיום השימוע** - ככלל, יתקיים השימוע בכתב. במקרה שבו יבקש העובד לקיים שימוע בעל פה, תיבחן בקשתו על-ידי אגף המשמעת ואם יוחלט שיש הצדקה לכך, יתקיים השימוע בעל פה. שימוע בעל פה יתקיים בפני מנהל אגף המשמעת או סגנו או מי שמנהל אגף המשמעת הסמיך לכך ובנוכחות העובד ובא כוחו. במהלך שימוע בעל פה ייערך פרוטוקול של עיקרי הדברים, אשר יועבר לב"כ העובד לאחר השימוע. לאחר השימוע יועברו לנציב פרוטוקול השימוע, טיעוני העובד וכלל המסמכים הרלוונטיים לצורך קבלת החלטה.

ה. **המועד לעריכת שימוע** - לעובד יינתן פרק זמן סביר להגיש את טיעוניו. לבקשת העובד, אגף המשמעת רשאי להאריך את התקופה שנקבעה להעברת הטיעונים. ניתן להתנות את מתן ההארכה בתנאים שיבטיחו את היעדרות העובד ממקום העבודה עד לקבלת החלטת הנציב בעניינו (לדוגמה, התחייבות העובד לצאת לחופשה). הכל בהתאם לטיב החשדות המיוחסים לעובד ולכלל נסיבות העניין.

**הימנעות העובד מהגשת טיעונים במועד שנקבע לכך משמעותה ויתור העובד על זכות הטיעון בטרם קבלת החלטה בעניינו.**

#### **10. השעיה על בסיס טיעונים שהועברו על-ידי העובד במסגרת הליך של השעיה דחופה**

א. במקרה שבו העביר עובד את טיעוניו במסגרת שימוע שנערך לו בטרם קבלת החלטה על השעיה דחופה או העברה דחופה, רשאי הנציב לקבל החלטה בעניינו על בסיס טיעונים אלו בלבד, גם מבלי לערוך לו שימוע כאמור. זאת, בהתאם להוראות סעיף 47 (ב) לחוק.

ב. פעל הנציב כאמור, יציין בהחלטתו כי עשה כן, תוך שייתן הזדמנות לעובד להביא את טענותיו להפסקת ההשעיה וזאת עד למועד שייקבע בהחלטה. עם קבלת טיעוני העובד, יבחן הנציב את החלטתו מחדש, כאילו הוצגו לו טיעוני העובד בטרם התקבלה ההחלטה.

#### **11. העברה לתפקיד אחר**

א. בטרם קבלת החלטה על-ידי הנציב על השעיית עובד, תיבחן אפשרות העברתו של העובד לתפקיד אחר באופן זמני חלף השעיה.

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7

ב. ההחלטה אם לעשות שימוש בסמכות אם לאו נתונה לשיקול דעתו של הנציב. זאת, בכפוף לבחינת כלל נסיבות העניין.

ג. החלטת הנציב על העברת עובד מתפקידו תתקבל, ככל האפשר, בתיאום עם הגורמים הרלוונטיים במשרד בו מועסק העובד.

ד. החלטת הנציב על העברת עובד מתפקידו יכול שתהא העברה לתפקיד אחר באותו משרד ו/או העברה למתקן אחר של אותו משרד, וכן יכול שתקבע הגבלות או תנאים על עיסוקו של העובד.

ה. העברה מתפקיד תהא למשרה שאחת מדרגותיה אינה נמוכה מדרגת משרתו של העובד. בהסכמת העובד ניתן להעבירו גם לעבודה במשרה שדרגתה נמוכה מדרגת משרתו.

## 12. החלטת הנציב

א. בהחלטת הנציב יפורטו כלל הנימוקים שעמדו בבסיס ההחלטה תוך התייחסות לטיעוני העובד. כמו כן, בהחלטת הנציב יפורטו, בין היתר, העבירות המיוחסות לעובד; קבלת קובלנה/קיום היוועצות עם ב"כ היועץ המשפטי לממשלה, לפי העניין; ומועד לבחינה מחודשת של הצורך בהמשך ההשעיה.

ב. ההחלטה תועבר אל הממונה במשרד ואל העובד, באמצעות הממונה במשרד, ובנוסף תועבר לבא כוח העובד כשהעובד מיוצג.

## 13. משמעות ההחלטה

החליט הנציב להשעות את העובד - יושעה העובד ממקום עבודתו ומכל תפקידיו בשירות המדינה, אלא אם נקבע אחרת במפורש בהחלטה.

## 14. מועד כניסת החלטת הנציב לתוקף

בהחלטת הנציב על השעיה או על העברה מתפקיד יצוין מועד כניסת ההחלטה לתוקף. את החלטת הנציב יש לבצע לאלתר, אלא אם נקבע אחרת במפורש בהחלטה. עם קבלת החלטת הנציב, על הממונה במשרד להעבירה לעובד ללא דיחוי. ככל שיש פער בין המועד שנקבע בהחלטת הנציב ובין מועד מסירתה לעובד, המועד הקובע הוא המועד שקבע הנציב בהחלטתו.


השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7

#### 15. מעקב תקופתי אחר החלטה

- א. עד להגשת כתב אישום או תובענה משמעתית יקבע הנציב בהחלטה מועד לבחינה עדכנית של הצורך בהמשך ההשעיה או העברה מתפקיד. לאחר הגשת כתב אישום או תובענה משמעתית רשאי הנציב לקבוע כי החלטת ההשעיה או העברה מתפקיד תהיה עד לתום ההליכים או עד להחלטה אחרת. אגף המשמעת יעקוב אחר ההתפתחויות בתיק הפלילי או המשמעתי נגד העובד. בהתאם לכך ייבחן הצורך בהמשך תקופת ההשעיה או העברה.
- ב. בנוסף, תתקיים היוועצות עם ב"כ היועץ המשפטי לממשלה אחת לתקופה, כאמור בהוראות סעיף 47(ה1) לחוק. ההיוועצות התקופתית יכולה להיערך באמצעות ישיבה תקופתית של נציגי אגף המשמעת עם ב"כ היועץ המשפטי לממשלה על כלל התיקים הרלוונטיים. בסמוך לאחר מכן תיערך ישיבה תקופתית של נציגי אגף המשמעת עם נציב שירות המדינה.

#### 16. סיום תקופת ההשעיה או העברה מתפקיד

- א. בהתאם לסעיף 47(ה) החלטת הנציב תקפה עד לתום ההליכים הפליליים והמשמעתיים נגד העובד, או עד שהנציב או מי שהסמיכו לכך, יחליט להפסיק את השעייתו או העברתו מתפקיד של העובד.
- ב. החלטת הנציב אינה פוקעת ללא החלטה מפורשת של הנציב, גם אם הגיע המועד לבחינה עדכנית של ההחלטה, ואף אם הסתיים ההליך הפלילי.
- ג. משמעות הדבר היא שגם כאשר התיק הפלילי שנפתח נגד עובד נגנז, השעיית העובד או העברתו מתפקיד לא נפסקת באופן מיידי, שכן קיימת אפשרות להמשך קיומו של הליך משמעתי נגד אותו עובד אשר מצדיק את המשך ההשעיה או העברה מתפקיד. כאמור, רק לנציב או למי שהסמיכו לכך, יש סמכות להורות על הפסקת ההשעיה או העברה מתפקיד.
- ד. אם העובד הועמד לדין פלילי או משמעתי - תמשך השעייתו עד למתן פסק דין חלוט באותם הליכים.
- ה. הנציב או מי שהסמיכו לכך רשאי להורות על הפסקת השעיה במועד מוקדם יותר.

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	 <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
<b>נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר</b> <b>מהדורה: 2</b>	<b>תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024</b> <b>י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023</b> <b>מספר הנחיה: 4.7</b>

#### 17. עיון מחדש

א. עובד שהתקבלה החלטת נציב בעניינו רשאי להגיש בקשה לעיון מחדש בהחלטת הנציב. זאת ככל שחל שינוי נסיבות או נתגלו עובדות חדשות מאז קבלת ההחלטה האחרונה.

ב. הוגשה בקשה לעיון מחדש - הנציב או מי שהסמיכו לכך יבחן אם אכן ישנן נסיבות או עובדות חדשות המצדיקות עיון מחדש בהחלטת הנציב. נקבע כי ישנן נסיבות חדשות המצדיקות עיון מחדש, יחליט הנציב בבקשה לגופה.

#### 18. השגה על החלטת נציב

בחוק לא קיימת סמכות ערר או השגה על החלטת הנציב. עם זאת, החלטת הנציב היא החלטה מנהלית הכפופה לביקורת שיפוטית. לכן, עובד שמבקש להשיג על החלטת הנציב רשאי להגיש לבית הדין האזורי לעבודה תביעה ואף לבקש סעדים זמניים.

#### 19. שיקולים מנחים בעת בחינת הצורך בהשעיה

בטרם קבלת החלטה ישקול הנציב, בין השאר, את השיקולים הבאים. יודגש, רשימה זו אינה רשימה מצטברת, סגורה או ממצה והנציב רשאי לשקול חלק מהשיקולים או את כולם, וכן שיקולים אחרים, הכול בהתאם לנסיבות המקרה:

א. מידת ההשפעה של הותרת העובד בתפקידו על עובדים אחרים, על נפגעי העבירה, על המוסר והמשמעת במקום העבודה, על תדמית השירות הציבורי ואמון הציבור בו.


ב. מהות העבירה, היקפה, נסיבות ביצועה וחומרתה.

ג. השלב בו מצוי ההליך הפלילי או המשמעתי.

ד. קיומן של ראיות לכאורה המבססות את החשדות. כאשר מדובר בהשעיה או העברה מתפקיד בעקבות חקירה פלילית, ההתייחסות לכך תתקבל במסגרת ההיוועצות עם ב"כ היועץ המשפטי לממשלה ככל שזה מצא לנכון לציין זאת. כאשר מדובר בהשעיה או העברה מתפקיד בעקבות הגשת קובלנה, ההתייחסות לכך תתקבל מאגף המשמעת.

ה. תפקידו ומעמדו של העובד.



השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	 <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
<b>נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר</b> <b>מהדורה: 2</b>	<b>תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024</b> <b>י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023</b> <b>מספר הנחיה: 4.7</b>

- ו. הזיקה בין תפקידו ומקום עבודתו של העובד לנסיבות ביצוע העבירה או לסוג העבירה.
- ז. אם המעשים המיוחסים לעובד מהווים חלק מתופעה חברתית פסולה שיש להוקיע.
- ח. מידת החשש מפני ביצוע עבירות נוספות בעבודה על-ידי העובד.
- ט. עבר פלילי או משמעותי.
- י. נסיבות אישיות של העובד.
- יא. עמדת אגף המשמעת ביחס לאמצעי המשמעת שיבקשו להטיל על העובד בתום ההליך המשמעותי לו תוגש תובענה נגדו.
- יב. היחס בין מועד בחינת אפשרות ההשעיה או ההעברה מתפקיד לבין מועד ביצוע העבירות המיוחסות לעובד, המועד בו נודע לאגף המשמעת על החשדות, מועד הפתיחה בחקירה, מועד הגשת כתב האישום, אם הוגש, או הקובלנה או התובענה המשמעתית. ויודגש – חלוף הזמן, כשלעצמו, אינו שולל אפשרות להשעות עובד במקרים המתאימים.
- יג. במקרה של השעיה או העברה מתפקיד בעקבות הגשת קובלנה – חשש מפני שיבוש הליכי חקירה או שיבוש ההליך המשמעותי.
- יד. אפשרות להסתפק בחלופה פוגענית פחות מהשעיה במקרים המתאימים. כגון, העברה לתפקיד אחר, יציאה לחופשה מרצון.

## 20. אופן הפניה לנציב

כל בקשה בנוגע להחלטת נציב על השעיה או העברה מתפקיד של עובד תוגש בכתב לאגף המשמעת באמצעות הדוא"ל [hashayot@csc.gov.il](mailto:hashayot@csc.gov.il)

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7

## חלק ב - השעיה דחופה או העברה דחופה מתפקיד

### 21. כללי

- א. כמפורט בחלק א לנוהל זה, הליך בחינת אפשרות השעיה או העברה של עובד מתפקידו על-ידי נציב שירות המדינה עלול להמשך זמן ממושך. זאת, בין השאר, נוכח השלבים הנדרשים עד להשלמת התהליך.
- ב. ישנם מקרים בהם מיוחסים לעובד חשדות (פליליים או משמעתיים) אשר מצדיקים השעיה דחופה או העברה דחופה מתפקיד.
- ג. בעל הסמכות: המוסמך במשרד.

### 22. המקור הנורמטיבי

- הסמכות להשעות עובד בהשעיה דחופה מעוגנת בסעיף 48 לחוק ובפרק 46 לתקשי"ר.
- א. תכלית ההשעיה הדחופה או ההעברה הדחופה היא להשעות או להעביר את העובד מתפקידו באופן מהיר ומיידי במקרים המצדיקים זאת, כמפורט להלן בסעיף ב. הסמכות להשעיה דחופה או העברה דחופה אינה גורעת מסמכות נציב שירות המדינה להחליט על השעיה או העברה מתפקיד. במקרים רבים בד בבד עם השעיית עובד בהשעיה דחופה נבחנת אפשרות השעיית העובד על-ידי נציב שירות המדינה.
  - ב. המוסמך במשרד ישקול השעיה דחופה של עובד או העברה דחופה מתפקיד אם היה לו יסוד סביר להניח כי עובד המדינה עשה ביודעין אחת מאלה, ובלבד שהמוסמך במשרד סבור כי המשך עבודתו של העובד יביא לפגיעה חמורה בשירות המדינה:

(1) מעל בתפקידו או השתמש בו לרעה.

(2) הפר את המשמעת הפרה זדונית וחמורה.

(3) עבר עבירה פלילית שיש עמה קלון.

### 23. משך תקופת ההשעיה הדחופה או ההעברה הדחופה

- א. תקופת השעיה דחופה או העברה דחופה מתפקיד מוגבלת ל- 14 ימים. המוסמך במשרד רשאי להאריך את התקופה ב- 16 ימים נוספים במקרה הצורך. סך כל התקופה לא יעלה על 30 ימים.

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7

ב. כאשר מדובר בעובד המועסק במוסד כהגדרתו בחוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסויימים, התשס"א-2001<sup>2</sup>:

(1) על אף האמור בסעיף קטן (א), המוסמך במשרד רשאי להאריך את תקופת ההשעיה הדחופה או העברה דחופה ב-30 ימים נוספים, כך שסך כל התקופה הכוללת לא תעלה על 60 ימים. זאת, כל עוד לא הודיע נציב שירות המדינה כי אין בכוונתו להשעות את העובד בהשעיית נציב או להעבירו מתפקידו חלף השעיה לפי סעיף 47 לחוק המשמעת.

(2) ככל שהמוסמך במשרד מבקש לעשות שימוש בסמכות ההשעיה הדחופה או העברה דחופה של עובד במוסד כאמור לעיל מעבר ל-30 ימים, עליו ליצור קשר מבעוד מועד עם מחלקת השעיות ופלילים באגף המשמעת לצורך קבלת עדכון אודות סטטוס ההליך הפלילי או המשמעתי בעניינו של העובד ואודות כוונת הנציב לשקול את השעיית העובד או העברתו מתפקיד בהתאם לסמכותו על פי סעיף 47 לחוק.

ג. למען הסר ספק יובהר, כי תקופת ההחלטה על השעיה דחופה ראשונה או העברה דחופה ראשונה מוגבלת לתקופה של 14 ימים. לאחר מכן ניתן להאריך את תקופת ההשעיה הדחופה או העברה דחופה בהחלטה נוספת ב-16 ימים נוספים, כך שסך כל התקופה לא תעלה על 30 ימים. במקרה בו מדובר בעובד במוסד כאמור לעיל, בכפוף להתייעצות עם אגף המשמעת, ניתן להאריך את ההשעיה הדחופה או העברה דחופה פעם נוספת ב-30 ימים נוספים, כך שסך כל התקופה הכוללת לא תעלה על 60 ימים.

## 24. שימוע

א. החלטה על השעיה דחופה או העברה דחופה תתקבל רק לאחר שניתנה לעובד הזדמנות להביא את טענותיו לעניין זה.

ב. הזמנה לשימוע: בטרם יבחן המוסמך במשרד את השעייתו הדחופה או העברתו הדחופה מתפקיד של עובד, המוסמך במשרד יפנה אל העובד ויזמינו להציג את

<sup>2</sup> מוסדות אשר העסקת בגיר בהם מותנית בקבלת אישור ממשטרת ישראל כי אין מניעה להעסיקו. במסגרת מוסדות אלו נכללים מקומות בהם שוהים דרך קבע קטינים או חסרי ישע. במסגרת זו נכללים, בין היתר, מוסד חינוכי ששוהים בו קטינים (לרבות בתי ספר וגני ילדים), מעונות ופנימיות לקטינים, מרפאות ובתי חולים לילדים, מחלקות ילדים בבתי חולים, מעונות בהם שוהים בעלי מוגבלות שכלית או התפתחותית או חסרי ישע, בתי חולים כהגדרתם בחוק לטיפול בחולי נפש, בתי חולים ומחלקות שמיועדים לאשפוז חולים סיעודיים ועוד. הכל כמפורט בחוק הנ"ל.

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7

טיעוניו לעניין זה. במכתב הזימון יפורטו בקצרה הנסיבות בעטיין נשקלת ההשעיה הדחופה או ההעברה הדחופה מתפקיד, המועד להגשת הטיעונים ואופן הגשתם.

ג. מכתב הזימון יועבר לעובד באמצעות הממונה במשרד.

ד. ככלל, השימוע יתקיים בכתב אלא אם החליט המוסמך במשרד אחרת.

ה. אם החליט המוסמך במשרד לקיים שימוע בעל פה, יש לתת לעובד הזדמנות להעלות את טענותיו בפניו או בפני מי שהוסמך מטעמו לכך. ההסמכה יכולה להיות בעל פה או בכתב ובאופן פרטני או כללי.

## 25. המועד לעריכת שימוע

א. לעובד יינתן פרק זמן סביר להגיש את טיעוניו. יחד עם זאת, נוכח הצורך הדחוף בקבלת החלטה, הזמן יהיה קצר.

ב. לאחר שהתקבלה ההחלטה הראשונה - במקרה בו המוסמך במשרד מבקש להאריך את תקופת ההשעיה או ההעברה הדחופה ב-16 ימים נוספים עליו לשקול שוב את כלל השיקולים הרלוונטיים לרבות שינוי נסיבות. עם זאת, אין צורך לקיים שימוע נוסף.

ג. כאשר מדובר בעובד המועסק במוסד כהגדרתו בחוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים, התשס"א-2001 והמוסמך במשרד מבקש להאריך את תקופת ההשעיה או ההעברה הדחופה מעבר ל-30 ימים בהתאם לסעיף 23ב(1) לעיל, עליו לתת לעובד הזדמנות נוספת להביא את טיעוניו לעניין זה, טרם קבלת ההחלטה.

## 26. העברה דחופה לתפקיד אחר (סעיף 48 (ב) לחוק)

א. בטרם קבלת החלטה על-ידי המוסמך במשרד על השעיה דחופה של עובד, תיבחן אפשרות העברתו הדחופה של העובד לתפקיד אחר באופן זמני חלף השעייתו הדחופה.

ב. ההחלטה אם לעשות שימוש בסמכות אם לאו נתונה לשיקול דעתו של המוסמך במשרד. זאת, בכפוף לבחינת כלל נסיבות העניין.

ג. החלטת המוסמך במשרד על העברה דחופה מתפקיד יכולה להיות העברה לתפקיד אחר באותו משרד ו/או העברה למתקן אחר של אותו משרד וכן יכולה לקבוע הגבלות או תנאים על עיסוקו של העובד.

השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל השעיה והעברה זמנית לתפקיד אחר מהדורה: 2	תאריך: י"ז בסיוון התשפ"ד, 23 ביוני 2024 י"ג באדר התשפ"ג, 6 במרץ 2023 מספר הנחיה: 4.7

## 27. החלטה על השעיה דחופה או העברה דחופה מתפקיד

- א. בהחלטת המוסמך במשרד יפורטו כלל הנימוקים שעמדו בבסיס ההחלטה תוך התייחסות לטיעוני העובד, מועד תחילת ההשעיה הדחופה ותקופת ההשעיה.
- ב. ההחלטה תועבר אל העובד באמצעות הממונה במשרד ובנוסף תועבר לבא כוח העובד כשהעובד מיוצג.

## 28. השיקולים המנחים בעת בחינת הצורך בהשעיה דחופה

בטרם קבלת ההחלטה ישקול המוסמך במשרד, בין היתר, את השיקולים המנחים המפורטים בחלק א של נוהל זה בשינויים המחויבים.

## 29. דיווח לאגף המשמעת

- א. לשם השגת תיאום מרבי ורצף, ככל הניתן, בין הליך ההשעיה הדחופה או ההעברה הדחופה מתפקיד לבין השעיה או העברה מתפקיד על-ידי הנציב, הממונה במשרד ידווח לאגף המשמעת, באופן דחוף, על הכוונה לבחון השעיה דחופה או העברה דחופה מתפקיד של עובד.
- ב. טיעוני העובד במסגרת השימוע לפני החלטה על השעיה דחופה או העברה דחופה ופרוטוקול משיבת השימוע (אם התקיימה כזו) יועברו לאגף המשמעת.
- ג. החלטת המוסמך במשרד לאחר השימוע (בין אם ההחלטה היא להשעות/להעביר מתפקיד או שלא לנקוט באף אחת מהאפשרויות הללו) וכן החלטה על הארכת תקופת ההשעיה הדחופה או ההעברה הדחופה יועברו לאגף המשמעת מיד לאחר קבלת ההחלטה.
- ד. למען הסר ספק, יובהר כי כאשר מדובר בעובד המועסק במוסד כהגדרתו בחוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים, התשס"א-2001, על הממונה במשרד לעדכן את אגף המשמעת בהקדם.