



<b>גמלאות</b>	<b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
<b>נוהל זכאות לדרגת פרישה מהדורה: 2</b>	<b>תאריך: כ"א באייר התשפ"ד, 29 במאי 2024 י"ז באלול התשע"ה, 1 בספטמבר 2015 מספר הנחיה: 8.4</b>

**נוהל זכאות לדרגת פרישה**  
(בכפוף לפסקה 85.125)

**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 (13.04.2000), ואשר מפורטים בפסקה **85.125** לתקשי"ר. מנגנון הענקת דרגת פרישה שנקבע בפסקה זו, מעוגן בהסכם קיבוצי (מסגרת) מיום י"ב בניסן התשס"ט (17.04.2008).
2. מטרת הנחיה זו הינה להתוות את שיקול דעת האחראי בעת בחינת בקשה לדרגת פרישה במסגרת המתווה ההסכמי ובכפוף לו.
3. כן יובהר, כי הוראות אלו מתייחסות רק לזכאות לדרגת פרישה בהתאם לפסקה **85.125** בתקשי"ר. בהתאם, ההוראות שבנוהל זה נועדו להסדיר את אופן הפעלת שיקול הדעת של האחראי בעת הענקת דרגת פרישה, ואין בהן כדי לשנות את כללי הזכאות לדרגה זו המפורטים באותה הפסקה ובהסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום י"ב בניסן התשס"ט (17.04.2018).

**הגדרות**

4. בהנחיה זו:
  - "אירוע מזכה" - אחד מהבאים:
    - (1) פרישת עובד לגמלאות בגיל 60;
    - (2) פרישת עובד לגמלאות מסיבת אי כשירות רפואית;
    - (3) פטירת עובד במהלך השירות המזכה את שאיריו בקצבה.
  - "הערכת תפקוד גבוהה" - ציון הערכת עובד אשר גבוה מ-4 בשנתיים מתוך שלוש השנים שקדמו לפרישתו של העובד.
  - "הערכת תפקוד בינונית" - ציון הערכת עובד אשר נמוך מ-4 וגבוה מ-2 בשנתיים מתוך שלוש השנים שקדמו לאירוע המזכה.
  - "הערכת תפקוד נמוכה" - ציון הערכת עובד אשר נמוך מ-2 בשנתיים מתוך שלוש השנים שקדמו לאירוע המזכה.

**סמכות להעניק דרגת פרישה**

5. בהתאם לנסמן 85.125(א) לתקשי"ר, ניתן לאשר הענקת דרגת פרישה לעובד בעקבות אירוע מזכה.
6. הענקת דרגת פרישה תיעשה באישור האחראי, לאחר קבלת המלצת הממונה.

<p style="text-align: center;"><b>גמלאות</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>הנחיות נציב שירות המדינה</b></p> 
<p style="text-align: center;"><b>נוהל זכאות לדרגת פרישה מהדורה: 2</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>תאריך: כ"א באייר התשפ"ד, 29 במאי 2024</b>  <b>י"ז באלול התשע"ה, 1 בספטמבר 2015</b>  <b>מספר הנחיה: 8.4</b></p>

7. החלטה להעניק דרגת פרישה, או שלא להעניק דרגה כאמור, תהיה מנומקת ותתוּיֵק בתיק האישי של העובד.

8. מנהל אגף פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה יפקח על הענקת דרגות הפרישה ויהא רשאי לבטל את החלטת האחראי במקרים בהם היא אינה עולה בקנה אחד עם האמור בנוהל זה.

9. למען הסר ספק, הסמכות להעניק דרגת פרישה לעובד שזכאי לכך מכוח חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התשי"ו-1950 או חוק תגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, כמפורט בנסמן 85.125(ד) לתקשי"ר, נתונה בידי מנהל אגף בכיר פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה.

#### **שיקולים לקבלת החלטה בדבר הענקת דרגת פרישה**

10. השיקול העיקרי לעניין הענקת דרגת פרישה הינו ציוני ההערכה שניתנו לעובד בשלוש השנים שקדמו לאירוע המזכה, והוא יילקח בחשבון יחד עם השיקולים המנויים בסעיף 11 להנחיה זו, כמפורט להלן:

א. הערכת תפקוד גבוהה - על האחראי לאשר הענקת דרגת פרישה במקרה כזה, אלא אם ישנם שיקולים כבדי משקל המתנגדים לכך.

ב. הערכת תפקוד בינונית - האחראי רשאי לאשר הענקת דרגת פרישה במקרה כזה, אם ישנם שיקולים משמעותיים התומכים במתן דרגה כאמור.

ג. הערכת תפקוד נמוכה - ככלל, אין לאשר הענקת דרגת פרישה לעובדים אלה. יחד עם זאת, במקרים חריגים ביותר בהם ישנם שיקולים כבדי משקל התומכים בהענקת הדרגה למרות הערכת התפקוד הנמוכה, האחראי רשאי להעניק דרגת פרישה לאחר היוועצות עם מנהל אגף פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה.


11. בעת בחינת האפשרות להעניק לעובד דרגת פרישה, על האחראי להביא בחשבון גם את השיקולים הבאים:

א. המלצת הממונה הישיר על העובד. יובהר, כי במקרים בהם האחראי מצא לנכון לחרוג מהמלצת הממונה הישיר, ינמק זאת בהחלטתו;

ב. חוות דעת על תפקודו של העובד, הן מגורמים פנים משרדיים והן מגורמים חוץ משרדיים, כפי שמתקפים מתיקו האישי של העובד;

ג. מעורבות העובד במהלכי שיפור תהליכי עבודה בפעילות יחידתו ובפעילות המשרד, לרבות תרומה משמעותית, תפוקות, ותוצאות עבודת היחידה או המשרד;

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

גמלאות	 <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
<b>נוהל זכאות לדרגת פרישה מהדורה: 2</b>	<b>תאריך: כ"א באייר התשפ"ד, 29 במאי 2024</b> <b>י"ז באלול התשע"ה, 1 בספטמבר 2015</b> <b>מספר הנחיה: 8.4</b>

- ה. הישגי העובד במהלך עבודתו (הובלת פרויקטים ייחודיים, הישגים משמעותיים וכד'); ;
- ו. מתן שירות אפקטיבי וראוי לציבור לקוחות המשרד הפנימיים והחיצוניים ;
- ז. סיוע לצמצום בעלויות ותרומה לחיסכון במשאבים ;
- ח. התנהלות בהתאם למתחייב מהקוד האתי של שירות המדינה ;
- ט. היעדר בעיות משמעת, נוכחות קבועה ורציפה במשרד והיעדר דפוס של איחורים תכופים בהגעה לעבודה ;
8. יובהר, כי לצד כל השיקולים לעיל, על האחראי לשקול שיקולים רלוונטיים נוספים בהתאם לנסיבות העניין.
9. הענקת דרגת פרישה לעובד שמתנהל כנגדו הליך משמעותי, או שתוצאות הליך משמעותי כללו התייחסות לתנאי סיום שירותו או לדרגתו, תיעשה בכפוף להתייעצות עם מנהל אגף המשמעת ומנהל אגף פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה.