



1. כללי – מטרת הוראה זו היא להבהיר את תהליך פיטוריו של עובד קבוע בגין תפקוד לקוי, וזאת תוך הבחנה בין עובד קבוע דור א' לבין עובד קבוע דור ההמשך. האמור להלן מתבסס על ההסכמים שנחתמו בין מערכת הביטחון לבין ארגון עובדי צה"ל, ובכלל זה פריטיכלים מספר 15-2007, 06-2008 ו-17-2014.

2. הוראה זו כוללת את תנאי סיום העסקה לעובדי דור ההמשך בהתאם להסכם השכר 03-2024.

3. התנאים לסיום העסקה לעובד קבוע דור המשך

1. עובד אשר קיבל חוות דעת שנתית בציון 5, תקוצר התקופה בין חוות דעת שנתית לזו שאחריה, כך שחוות הדעת הבאה תינתן לעובד לאחר 6 חודשים מהיום בו קיבל חוות דעת בציון 5 (להלן "חוות דעת אמצע").
2. אם בחלוף 6 חודשים, חוות דעת אמצע תהיה שוב בציון 5, יזומן העובד לשימוע לבחינת המשך העסקתו בעילה של תפקוד לקוי. לאחר השימוע, ההחלטה בדבר סיום העסקה תהיה של המעסיק בלבד.
3. חוות דעת אמצע, תינתן בהתאם לכללי חוות הדעת השנתית, למעט המועד.

4. התנאים לסיום העסקה לעובד קבוע דור א'

1. העובד קיבל ברצף 3 חוות דעת שנתיות בציון 5, או קיבל במהלך חמש שנים 4 חוות דעת שנתיות בציון 5.
2. אחרי כל חוות דעת בה העובד קיבל ציון 5, העובד זומן תוך 7 ימים לראיון אצל מפקדו אודות חוות הדעת, תוך מתן האפשרות לעובד להביא לראיון נציג וועד העובדים.
3. אחרי כל ראיון מפקד כאמור בסעיף ב' לעיל, ניתנה לעובד האפשרות להתייחס לחוות הדעת בכתב.
4. אחרי כל חוות דעת בציון 5 ברצף, למעט חוות הדעת הרביעית תוך חמש שנים או שלישית ברצף כאמור לעיל, מפקדו של העובד ערך לעובד שיחת משוב תוך 6 חודשים ממועד מתן חוות הדעת השנייה וניתנה לעובד האפשרות להביא עימו לשיחת משוב נציג ועד העובדים.
5. אחרי כל שיחת משוב כאמור בסעיף ד' לעיל, נשלח לעובד על-ידי מפקדו תוך שבועיים ימים סיכום כתוב המפרט את השיפורים הנדרשים בהתנהלותו תוך מתן התרעה על כך שללא שיפור בהתנהלותו, יתכן וניתן יהיה לסיים לו העסקה בעילה של "תפקוד לקוי".

שם הוראה : סיום העסקה של עובד קבוע בגין תפקוד לקוי	מספר : 21-14	כותב ההוראה : מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 1 מתוך 2	תאריך עדכון אחרון : 26/03/2025	



5. דגשים להליך של סיום העסקה לעובד קבוע דור א'

1. לאחר העברת כלל החומרים הרלוואנטיים לידי מדור פרישה במרכז תע"צ וקבלת אישור להתנעת תהליך של סיום העסקה, בחלוף של שבועיים ממועד מסירת חוות הדעת האחרונה במסגרת ראיון אצל מפקדו של העובד, יזומן העובד לשימוע לפני פיטורים.
2. השימוע ייערך בפני ר' מרכז תע"צ בהשתתפות מפקדו של העובד, נציג ועד העובדים של יחידת העובד, המזכיר האזורי הרלוואנטי של ארגון אזרחים עובדי צה"ל ונציג ארגון אזרחים עובד צה"ל.
3. לאחר השימוע, יחליט ראש מרכז תע"צ האם לסיים את העסקתו של העובד, או האם להמשיך להעסיק את העובד, או האם להמשיך להעסיק את העובד לתקופת ניסיון בת 6 חודשים אשר בסיומה תיערך לו חוות דעת מיוחדת.
4. במידה והעובד יקבל בחוות הדעת המיוחדת ציון 5, הוא ייקרא לשימוע נוסף לאחר חלוף של שבועיים מיום מסירת חוות הדעת המיוחדת בראיון אצל מפקדו ולאחר שניתן לעובד להתייחס לחוות הדעת בכתב.
5. היה והחליט ר' מרכז תע"צ לסיים את העסקתו של העובד, ארגון אזרחים עובדי צה"ל יהיה רשאי להודיע על התנגדותו להחלטה, תוך 15 ימי עבודה החל מיום מסירת החלטתו של ר' מרכז תע"צ לידי העובד.
6. הודיע ארגון אזרחים עובדי צה"ל על התנגדותו כאמור, הנושא יועבר לבורר מוסכם להכרעה. ביצוע החלטתו של ראש מרכז תע"צ יעוכב עד למתן הכרעתו של הבורר וארגון אזרחים עובדי צה"ל יעביר לבורר את נימוקי התנגדותו תוך 30 יום ממועד ממתן הודעת ההתנגדות.
7. היה והחליט הבורר לאמץ את החלטתו של ר' מרכז תע"צ לפטר את העובד, מניין תקופת ההודעה המוקדמת על פיטורים יחושב החל מיום מתן הכרעתו של הבורר.

רמ"ד אחראי לעדכונים ושינויים: רמ"ד פרישה וסיומי העסקה

שם הוראה: סיום העסקה של עובד קבוע בגין תפקוד לקוי	מספר: 21-14	כותב ההוראה: מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 2 מתוך 2	תאריך עדכון אחרון: 26/03/2025	