



מטרה

1. מטרת הוראה זו הינה להבהיר את הכללים הנוגעים לסיום העסקה לסטודנטים.

כללי

2. ככלל, תהליך סיום העסקה לסטודנטים אינו שונה באופן מהותי מסיום ההעסקה לעובד צה"ל, ונעשה בהתאם להוראה 21-16 באוגדן המדיניות.
3. שלושה חודשים לפני סיום החוזה של הסטודנט נדרש צה"ל / הסמכות / היחידה לבחון את המשך הצורך בהעסקת הסטודנט.
4. במקרים בהם צה"ל מבקש לסיים את ההעסקה באמצע תקופת החוזה יש לפעול בהתאם להוראה 21-12.
5. למען הסר ספק, כל סטודנט מועסק במתכונת חוזה אישי. על כן, לא יאוחר משלושה חודשים לפני מועד תום חוזה נדרש המפקד הרלוונטי לקיים ראיון עם הסטודנט בנוגע להמשך העסקתו – סיום חוזה בתום השנה הנוכחית או חידוש חוזה, והכול בהתאם להוראות הרלוונטיות באוגדן המדיניות.

סיום העסקה ובחינת הזכאות לפיצויי פיטורין

6. להלן מיפוי של סוגי המקרים בהם תסתיים העסקתו של העובד והכללים בנוגע לזכאות לפיצויי פיטורין:

א. התפטרות הסטודנט מרצונו החופשי במהלך תקופת חוזה העסקה (ללא קשר ללימודים) – במקרה שבו הסטודנט מחליט שאינו מעוניין לעבוד יותר למרות שטרם הגיע לתום תקופת החוזה, הרי שאינו זכאי להשלמת פיצויי פיטורין.

ב. התפטרות של הסטודנט במקרים המוכרים על-פי דין כמזכים בפיצויי פיטורין – במסגרת הוראות הדין מפורטים מקרים שונים של התפטרות המזכים בפיצויי פיטורין, כמו התפטרות עקב לידה. כאשר מדובר במקרה המזכה על-פי הוראות הדין בפיצויי פיטורין, למרות שמדובר היה בהתפטרות, יהיה זכאי הסטודנט להשלמת פיצויי פיטורין.

ג. פיטורין שלא בתום תקופת החוזה – קיימים מקרים חריגים אשר מצריכים את היחידה לבצע מהלך של פיטורין לפני סיום תקופת החוזה. במקרים אלו יש לפעול בהתאם להוראות מרכז תע"ץ בנושא, לרבות קיום שימוע עם הסטודנט, מתן הודעה מוקדמת וכדומה. מקרים מסוג זה מזכים את הסטודנט בהשלמת פיצויי פיטורין.

ד. סיום העסקה בתום תקופת החוזה לאחר 4 שנות העסקה – מודל העסקת סטודנטים מוגבל לארבע שנות העסקה בלבד. משכך, סמוך לאחר תום ארבע שנות

שם הוראה : סיום העסקה לסטודנטים	מספר : 21-51	כותב ההוראה : ד"ר יחזקאל שלום
עמוד 1 מתוך 2		תאריך עדכון אחרון : 20/08/2018



ההעסקה תשולם לסטודנט השלמת פיצויי הפיטורין. יובהר כי במקרה זה לא תידרש היחידה לבצע שימוע לסיום העסקתו.

ה. **סיום העסקה עקב סיום התואר** – סטודנט שסיים את לימודי התואר ימציא אישור רשמי ממוסד לימודיו על זכאותו לתואר אקדמי. במקרה זה סיבת סיום העסקתו תהיה "עובד במעמד זמני". במקרה זה היחידה לא תידרש לקיים שימוע לסיום העסקתו והעובד יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורין.

ו. **סיום העסקה עקב הפסקת לימודים ביוזמת העובד** - במקרה בו עובד הפסיק את לימודיו האקדמיים בטרם השלמת התואר, בין אם בסמוך למועד סיום תקופת החוזה ובין אם במהלכה, לא ניתן להמשיך להעסיקו. במקרה זה, עקב החלטתו להפסיק את הלימודים, ייחשב העובד כמתפטר מרצון ולא יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורין.

סיכום

7. בכל מקרה, כדי להניע הליך לסיום העסקה נדרש סיכום ראיון מפקד, וזאת בהתאם למקרה הספציפי, הכול כמפורט לעיל.
8. יודגש כי סטודנט הינו עובד לכל דבר וסיום העסקתו נדרש להתבצע על פי הכללים המקובלים ובהתאם להוראות הדין.
9. הסמכות / היחידה נדרשים לבחון 3 חודשים לפני תום החוזה האם הם מעוניינים לחדש חוזה או לא ולהתוות את סיום או המשך ההעסקה בהתאם לכך.
10. קיימת חשיבות רבה לקיומו של שימוע, סיכום ראיון עם המפקד והמצאת הטפסים המתאימים.

רמ"ד אחראי לעדכונים ושינויים : רמ"ד פרישה

שם הוראה : סיום העסקה לסטודנטים	מספר : 21-51	כותב ההוראה : ד"ר יחזקאל שלום
עמוד 2 מתוך 2		תאריך עדכון אחרון : 20/08/2018