

הארכת שירותם של עובדים בשלטון המקומי מעבר לגיל הפרישה

העסקתם של עובדים בשלטון המקומי מעבר לגיל הפרישה לא תוארך אלא בהתאם להוראות חוזר זה.

1. בנוהל זה –

"גיל פרישת חובה" – הגיל הקבוע בסעיף 4 לחוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 – כיום גיל 67 (הן לגברים והן לנשים).

"ועדת הארכת שירות" (להלן – הועדה) – ועדה בהרכב הקבוע לועדת הפיטורים בהתאם לסעיף 171א לפקודת העיריות.

"עובד רשות מקומית" – לרבות עובדי תאגידים עירוניים, איגודי ערים וועדות מרחביות לתכנון ובניה המועסקים בדירוג דרגה, חוזים אישיים, חוזה בכירים וחוזים מיוחדים, ולמעט עובדים בכירים כהגדרתם בחוזר זה.

"עובדים במשרת אמון" – המנהל הכללי של הרשות המקומית (שמונה לפי סעיף 167 לפקודת העיריות, או לפי סעיף 139 לצו המועצות המקומיות (א) התשי"א – 1950, או לפי סעיף 157 לצו המועצות המקומיות (מועצות איזוריות) התשי"ח – 1958) וכן משרות הפטורות ממכרז לפי תקנה 2(ב)(3) לתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), תש"ס – 1979, וסעיף 9(א)(9) לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977.

"עובדים בכירים" – גזבר, מבקר, יועץ משפטי, מהנדס ומנהל מחלקת חינוך.

2. עובד רשות מקומית המבקש להאריך את שירותו מעבר לגיל פרישת חובה, יפנה בבקשה בכתב לממונה על משאבי אנוש ברשות המקומית.

3. לבקשה יצרף העובד אישור של רופא תעסוקתי המוסמך לקבוע את כשרם הבריאותי של עובדים, כי הוא כשיר לעבודה בשירות הרשות המקומית, והוא נמצא כשיר להמשיך ולכהן במשרתו.

4. הועדה להארכת שירות תדון בבקשה ותעביר את חוות דעתה לראש הרשות המקומית טרם קבלת החלטתו.

5. הועדה תקבע את סדרי עבודתה לרבות מתכונת הגשת הבקשות והמועד להגשתן ביחס למועד הפרישה הצפוי של העובד ותהיה רשאית לזמן גם את העובד ואת הממונים עליו שיופיעו בפניה, ככל שתראה לנכון.
6. ראש הרשות המקומית, יהיה רשאי לאשר את המשך ההעסקה באותה משרה שבה הועסק העובד קודם להגשת הבקשה, לתקופה שלא תעלה על שנה וחצי בכל פעם, וזאת עד הגיעו של העובד לגיל 70. יודגש כי הארכת השירות, ככל שתינתן, הינה להמשך שירותו באותו תפקיד שבו נשא העובד ערב הגשת הבקשה, וכי לא ניתן לבקש הארכת שירות לצורך מעבר מתפקיד לתפקיד.
7. יובהר, כי במידה ומונה חשב מלווה לרשות המקומית, תהיה החלטת ראש הרשות המקומית כאמור, על הארכת המשך ההעסקה, טעונה אישורו של החשב המלווה.
8. לא תידרש קבלת אישור להארכת מועד להעסקת עובד מעבר לגיל הפרישה לפי נוהל זה, במקרים הבאים:
 - א. במשרות חינוך במוסדות חינוך הנקבעות לשנת לימודים כגון מורים, מלווה הסעות, סייעת צמודה, סייעת בגן ילדים וכד', ניתן להמשיך את העסקתו של העובד עד לסוף שנת הלימודים שבה הגיע העובד לגיל פרישה.
 - ב. בעובד שהוא הורה שכול, אלמנה או אלמן כמשמעותם בחוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) התש"י-1950; בחוק התגמולים לנפגעי פעולת איבה התש"ל-1970 ובתקנות משפחות חיילים שנספו במערכה (העסקת עובד מעבר לגיל הפרישה), התשל"ו-1975 ככל שמתקיימים בו התנאים הקבועים לעניין זה בחיקוקים האמורים ובכפוף להוראות חיקוקים אלו.
9. ראש הרשות המקומית בהמלצת הועדה להארכת שירות, רשאי לקבוע בהחלטה כללית כי לא תדרש החלטה פרטנית להארכת שירות לעובדים בתפקיד מעבירי כבישים, ואף לקבוע כללים להארכת שירות למשרות אלו מעבר לגיל 70.

10. למרות האמור בסעיף 6 לעיל, תתאפשר הארכת שירותם של עובדים במשרת רבני התיישבות עד לגיל 75, ובלבד שקיבלו המלצת המשרד לשירותי דת להארכת שירותם, ובכפוף לאישור תקצוב מהועדה להמשך הארכת כהונת רבנים בהתיישבות.

11. הארכת שירותו של עובד מעבר לגיל 70, לא תתאפשר אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו על פי החלטת ראש הרשות המקומית באישור המועצה ולאחר המלצתה של הועדה להארכת שירות.

12. החלטת ראש הרשות המקומית לגבי הארכת השירות של עובדים בכירים לא תדרש לקבלת חוות דעת הועדה, אולם תהיה טעונה אישור מועצת הרשות המקומית.

13. הוראות נוהל זה לא יחולו על העסקת והארכת העסקתם של עובדים במשרות אמן.

14. חוזר זה מבטל את חוזרי מנכ"ל 4/11, 4/09, 8/04 וכל חוזר מנכ"ל אחר שעסק בנושא זה.