



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 נדרשת הסמכות/היחידה לבחון את המשך הצורך בהעסקת הסטודנט.
4. במקרים בהם נדרש לסיים העסקת סטודנט באמצע תקופת החוזה יש לפעול בהתאם להוראה 21-12.
5. למען הסר ספק, כל הסטודנטים מועסקים במתכונת חוזה אישי. על כן, לא יאוחר משלושה חודשים לפני תום מועד תום החוזה, נדרש המפקד הרלוונטי לקיים ראיון עם הסטודנט בנוגע להמשך העסקתו – קרי סיום חוזה בתום השנה הנוכחית או חידוש חוזה, בכפוף להוראות הרלוונטיות באוגדן המדיניות.

סיום העסקה ובחינת הזכאות לפיצויי פיטורין

6. להלן מיפוי המקרים בהם תסתיים העסקתו של סטודנט וכללי הזכאות 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, אינו 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 (לדוגמא - 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 וכו'. מקרים מסוג זה מזכים את הסטודנט בהשלמת פיצויי פיטורין.

שם הוראה : סיום העסקה לסטודנטים	מספר : 21-51	כותב ההוראה : מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 1 מתוך 2		תאריך עדכון אחרון : 08/06/2025



ד. **סיום העסקה בתום תקופת החוזה לאחר 6 שנות העסקה** – מודל העסקת סטודנטים מוגבל לשש שנות העסקה בלבד. משכך, סמוך לאחר תום שש שנות העסקה, ישולם 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.

דגשים

7. התנעת הליך לסיום העסקה מחייב סיכום ראיון מפקד, וזאת בהתאם למקרה הספציפי, כמפורט לעיל.
8. הסמכות / היחידה נדרשים לבחון 3 חודשים לפני תום החוזה האם הם מעוניינים לחדש חוזה או לא ולהתוות את סיום או המשך העסקה בהתאם לכך.
9. קיימת חשיבות רבה לקיומו של שימוע, סיכום ראיון עם המפקד והמצאת הטפסים המתאימים.

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

** הוראה זו מנוסחת בלשון זכר לצורך הנוחות, אך תחולתה היא על עובדות ועובדי צה"ל כאחד.

שם הוראה : סיום העסקה לסטודנטים	מספר : 21-51	כותב ההוראה : מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 2 מתוך 2		תאריך עדכון אחרון : 08/06/2025