

חלק 3

זמני עבודה, חופשות ושירות צבאי

חלק 3

זמני עבודה, חופשות ושירות צבאי

בחלק זה מובאות ההוראות בעניין זמני העבודה של העובדים בשירות המדינה חופשת מנוחה, חופשת מחלה, חופשה ללא משכורת, וכן היעדרויות לרגל היריון ולידה, תאונות בעבודה ואבל. עוד מובאות בחלק זה הוראות בעניין יציאת עובדים לשירות צבאי, וכן הוראות בדבר החזרת עובדים לעבודה לאחר שירותם הצבאי וזכויות הורות.

פרק 31 - זמני עבודה

פרק 32 - ימי פגרה

פרק 33 - חופשות

פרק 34 - שירות צבאי

פרק 35 - שוויון ההזדמנויות בעבודה

פרק 31 - זמני עבודה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין שעות עבודה בשירות על ענפיו השונים, מכסות שעות העבודה, איסור העסקה בימי מנוחה שבועית, בלילות ובשעות נוספות.

31.1 - שעות העבודה

31.10 חלות, הגדרות וכללים / 31.11 שעות העבודה ביחידות המשרדיות / 31.12 שעות עבודה בשירותים / 31.13 שעות עבודה של עובד למטה מגיל 18 / 31.14 שעות עבודה של טלפונאי / 31.15 שעות עבודה של הורה / 31.16 שעות עבודה של קלדנים / 31.17 שעות עבודה בדירוגים המקצועיים / 31.18 שעות עבודה במשרה חלקית / 31.19 שעות עבודה בשירותי הביטחון

31.10 - חלות, הגדרות וכללים

31.101

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

31.102

- (א) עובד המקבל משכורת של משרה מלאה והזכאי מסיבות מקצוע או סיבות אחרות, להקטנת מספר שעות העבודה, אינו זכאי להקטנה נוספת עקב הקטנת מספר שעות העבודה ביום מסוים לעובדים אחרים, כמו בערבי חגים ומועדים, בחול המועד וכיוצא באלה. אולם מותר לשחרר עובד כנ"ל מן העבודה בתום יום העבודה של יתר העובדים באותה היחידה, אם צורכי העבודה מאפשרים זאת;
- (ב) האמור בפסקה זו אינו גורע מזכויותיו של הורה לפי הוראות פסקה 31.152. (עג/18)
- (ג) בהתאם לצו הרחבה של שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים נקבע, כי יום חמישי בשבוע יהיה היום בו שעות העבודה קוצרו.
(פב/9)

31.11 - שעות העבודה ביחידות המשרדיות

31.111

- שעות העבודה ביחידות המשרדיות הן 42 שעות לשבוע במשך כל חודשי השנה (אלא אם נקבע אחרת בחוק או בהסכם קיבוצי, או בהסדר קיבוצי, או באישור נציבות שירות המדינה) לפי הפירוט הבא:
- (א) במשרדים בהם עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים:
1. שבוע העבודה יהיה בימים ראשון עד חמישי, ושעות העבודה בימים ראשון עד יום רביעי יהיו משעה 07:30 עד שעה 16:00; ביום חמישי עד שעה 15:30;
 2. במשרדים בהם מתקיימת פעילות חיונית ביום שישי יהיו שעות העבודה ביום זה משעה 07:30 עד שעה 14:00;
- (ב) במשרדים בהם עובדים שבוע עבודה של שישה ימים:
- שבוע העבודה יהיה בימים ראשון עד שישי, ושעות העבודה בימים אלה יהיו בימים ראשון עד רביעי משעה 07:30 עד שעה 15:00; ביום חמישי עד שעה 14:30 וביום שישי משעה 07:30 עד שעה 12:30;
- (ג) לעובדים שאינם יהודים אשר זכותם לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיגהם כמפורט בפרק משנה 32.1, יהיה שבוע העבודה של חמישה ימים כלהלן:
1. לעובדים המוסלמים והדרוזים אשר יום המנוחה שלהם ביום שישי, יהיה היום הפנוי ביום שבת. חמישה ימי העבודה יהיו בימים ראשון עד חמישי, ושעות העבודה בהם יהיו בימים ראשון עד יום רביעי משעה 07:30 עד שעה 16:00 וביום חמישי עד שעה 15:30;

2. לעובדים הנוצרים, אשר יום המנוחה שלהם ביום ראשון יהיה היום הפנוי ביום שבת. חמישה ימי העבודה שלהם יהיו בימים שני עד שישי, ושעות העבודה בהם יהיו משעה 07:30 עד שעה 16:00 וביום חמישי עד שעה 15:30. (פב/9)

31.112

אם צורכי העבודה מחייבים זאת, רשאי אחראי, בהסכמת ועד העובדים, לקבוע באחד הימים או ביותר מאחד מהם, מספר גדול יותר של שעות עבודה, ולהקטין בהתאם את שעות העבודה בימים אחרים. (44/נ)

31.113

אחראי רשאי, לאחר תיאום עם ועד העובדים, לקבוע שבמקומות עבודה בהם ניתנים במישרין שירותים לקהל, יועסקו העובדים בשעות אחר הצהריים המאוחרות, אגב קיום הפסקת צהריים ארוכה. על פיצוי לעובדי אותם שירותים, ראה סעיף 25.21. (חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951, ס' 20)

31.114

(א) ביום עבודה של שש שעות ומעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות: ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג - ההפסקה היא של חצי שעה לפחות;

(ב) הפסקה לפי נסמך (א) לא תעלה על שלוש שעות;

(ג) בעת הפסקה לפי נסמך (א) הנמשכת חצי שעה או יותר, רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום היא הכרחית לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על-ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, במקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה;

(חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951, ס' 20)

(ד) לעובד שאיננו מועסק בעבודת כפיים ניתן היתר - מכוח החוק - להעסיקו אגב סטייה מהוראות הסעיף הנ"ל:

1. בכל יום מימות השבוע - שמונה שעות ללא הפסקה;

2. ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, כאמור בסעיף 2(ב) לחוק - שבע שעות ללא הפסקה;

3. היה שבוע העבודה שעובד כאמור מועסק בו בהתאם לתנאי עבודה החלים עליו, בן חמישה ימים - מותר להעסיקו תשע שעות ליום ללא הפסקה.

(היתר שר הכלכלה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951, להעסיק עובד שאינו מועסק בעבודת כפיים, ללא הפסקה, י"פ 3599, התשמ"ט-1989, עמ' 450)

31.12 - שעות עבודה בשירותים

31.121

בשירותים שצורכי עבודתם מחייבים הסדרים מיוחדים בדבר תחילת יום העבודה, סיום יום העבודה, הפסקת צהריים ארוכה וכדומה, כגון: שירותי המכס, שירותי קליטה ותיירות, בתי חולים, בתי מלאכה, יקבעו האחראים את מועדי ביצוע העבודה, בהתאם למקובל במקצוע, להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ומכסת שעות העבודה האמורות בפסקה 31.111.

31.122

(א) נקבעו ביחידה שעות עבודה מיוחדות, על-פי הוראת פסקה 31.121, תוצג בה, בסמוך לכניסה שנזקקים לה העובדים, הודעה חתומה על-ידי מנהל היחידה בדבר שעות העבודה בכל יום, תחילתן וסיומן;

(ב) עובדים באותה יחידה במשמרות, יצוינו באותה הודעה שעות תחילתה וסיומה של כל משמרת. כן יצוינו בהודעה שעות תחילתה וסיומה של המנוחה השבועית ושעות ההפסקה;

(ג) למרות האמור לעיל, יחידה שפקודת הבטיחות בעבודה (נוסח חדש), התש"ל-1970, אינה חלה עליה. פטורה מהצגת ההודעה האמורה, אם נמסרו בכתב לעובדיה הפרטים הנקובים באותה הודעה ואם נמסרה ההודעה במכתב רשום, הכוללת את הפרטים האמורים, למפקח העבודה האזורי במשרד הכלכלה. (תקנות שעות עבודה ומנוחה, התשט"ו-1955, ת' 2)

31.123

מנהל היחידה יודיע במכתב רשום למפקח העבודה האזורי שבמשרד הכלכלה על כל שינוי של שעות עבודה שנקבעו בהודעה שהוצגה או שנמסרה בהתאם לפסקה 31.122.
(התקנות הנ"ל, ת' 3)

31.124

ביחידות שפקודת הבטיחות בעבודה הנוסח חדש, התש"ל-1970, חלה עליהן, כולה או חלקה, תוצג תמצית חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, בנוסח שפורסם בירחון משרד הכלכלה "עבודה וביטוח לאומי"; עותקים ממנו אפשר לקבל בסניפי משרד הכלכלה.
(התקנות הנ"ל, ת' 1)

31.13 - שעות עבודה של עובד למטה מגיל 18

31.131

עובד שגילו למטה מגיל 18 שנה לא יועסק יותר משמונה שעות ביום, ולא יותר משבע שעות ביום בערב יום מנוחה שבועי או ערב יום מועד מהמנויים בפרק משנה 32.1. מספר שעות העבודה בשבוע של עובד שגילו למטה מגיל 18 שנה לא יעלה על 40.

31.132

עובד שגילו למטה מגיל 18, הלומד בשיעורי ערב חינוכיים, ישוחרר מהעבודה בשעה 16:00 לכל המאוחר בימים שבהם הוא משתתף בשיעורים אלה.
(חוק עבודת נוער התשי"ג-1953, ס' 23(א))

31.133

- (א) בכל יום, בו מועסק עובד למטה מגיל 18 שנה, שש שעות או יותר, תופסק עבודתו ל-3/4 שעה לפחות (בערב יום מנוחה שבועי או ערב יום מועד - לחצי שעה לפחות), חצי שעה לפחות מתוך הפסקה זו יינתן בהמשך אחד. שום הפסקה לא תהיה ארוכה יותר משלוש שעות;
- (ב) בעת כל הפסקה הנמשכת חצי שעה או יותר, רשאי עובד לצאת ממקום עבודתו, אלא אם דרושה נוכחותו לתהליך העבודה או להפעלת הציוד או השימוש בו, והממונה על העובד דרש ממנו להישאר במקום; במקרה זה ייחשב גם זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. על מנהלי היחידות להקפיד על כך, שהעובד יעוכב במקום העבודה בשעות הפסקות אלו, רק במקרים יוצאים מן הכלל. (החוק הנ"ל, ס' 22)

31.134

לשם ביצוע הוראות סעיף זה רשאים מנהלי היחידות לשנות - לעובד שגילו למטה מגיל 18 - את מועד הפסקת הצהריים או את משכה או להקדים את מועד סיום העבודה או לאחר את מועד התחלת העבודה או להעסיקו רק חמישה ימים בשבוע, או לנקוט ביותר מאחד האמצעים הללו.

31.14 - שעות עבודה של טלפונאי

31.141

- (א) שבוע העבודה של הטלפונאים בשירות המדינה המועסקים במשרה מלאה יהיה של 42 שעות בשבוע;
- (ב) טלפונאים המועסקים במשרה חלקית תהיה חלקיות משרתם באופן יחסי למשרה של 42 שעות בשבוע;
- (ג) שעות העבודה של הטלפונאים בכל יום יהיו כלהלן:
1. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים:
בימים ראשון עד רביעי משעה 07:30 עד שעה 16:00 וביום חמישי עד שעה 15:30;
במשך יום העבודה תינתן הפסקת מנוחה של שעה אחת, בשני משכים של חצי שעה כל אחת; שתי ההפסקות תהיינה בתוך שעות העבודה אולם רשאי האחראי או מי שהוסמך על ידו, על-פי צורכי העבודה לאשר כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה. במקרה זה יהיו שעות הנוכחות של הטלפונאי שמונה שעות ביום, במקום שמונה וחצי שעות;
 2. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של שישה ימים:
בימים ראשון עד רביעי משעה 07:30 עד שעה 15:00 וביום חמישי עד שעה 14:30;
ביום שישי משעה 07:30 עד שעה 12:30;
בימים ראשון עד חמישי תינתן במשך יום העבודה הפסקת מנוחה של שעה אחת בשני משכים של חצי שעה כל אחת;
שתי ההפסקות תהיינה בתוך שעות העבודה אולם, רשאי האחראי או מי שהוסמך על-ידו

על-פי צורכי העבודה לאשר כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה. במקרה זה יהיו שעות הנוכחות של הטלפונאי בימים אלה שבע שעות ביום, במקום שבע וחצי. ביום שישי לא תהיה הפסקת מנוחה.
(פב/9)

.3

- (א) טלפונאי המועסק במשרה חלקית אך לא פחות מחצי משרה תהיה משך הפסקת המנוחה שלו במשך היום יחסית לחלקיות משרתו ;
(ב) טלפונאי המועסק בפחות מחצי משרה אינו זכאי להפסקת מנוחה.
(סב/20)

31.142

שעות העבודה של טלפונאי הורה לילד

- (א) ההוראות האמורות בסעיף 31.15 לגבי שעות עבודה של הורה לילד יחולו גם על טלפונאי ;
(ב) לגבי טלפונאי העובד במשרה מלאה רשאי האחראי או מי שהוסמך על ידו, לקבוע כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה.

31.143

- (א) ההסדר לגבי שעות העבודה, בפסקאות 31.141, ו-31.142, יחול על הטלפונאים הקבועים שהתקבלו לאחר 1.4.1990. כן יחול על הטלפונאים העובדים כארעיים ועל המועסקים על-פי חוזה מיוחד גם אם נתקבלו לפני 1.4.1990 ;
(ב) טלפונאים אשר עובדים במרכזת שהוגדרה בעבר כמרכזת סוג א (3 עד 6 קווי חוץ) שעות העבודה שלהם יהיו כאמור בפסקאות 31.141 ו-31.142 ;
(ג) הטלפונאים הקבועים אשר היו בשירות המדינה לפני 1.4.1990 ועבדו במרכזת מסוג ב (7 קווי חוץ ומעלה), יהיו שעות עבודתם כדלקמן :
1. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים יתווספו שעות העבודה אשר נהגו לעבוד בימי שישי באופן שווה לימים ראשון עד חמישי ;
בימים ראשון עד חמישי יעבדו שבע וחצי שעות ביום והפסקה של שעה אחת במשך אחד או בשני משכים לפי צרכי העבודה, שתינתן אך ורק בתוך שעות העבודה ולא ניתן לצרף אותה או חלק ממנה לסוף יום העבודה לשם קיצורו ;
2. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של שישה ימים בימים ראשון עד חמישי יעבדו על-פי המתכונת הקודמת של שש וחצי שעות ליום והפסקה של שעה אחת ביום במשך אחד או שני משכים לפי צורכי העבודה, שתינתן אך ורק בתוך שעות העבודה ולא ניתן לצרף אותה או חלק לסוף יום העבודה לשם קיצורו ;
ביום שישי יעבדו משעה 07:30 עד שעה 12:30 ללא הפסקת מנוחה.
(נב/6)

31.15 - שעות עבודה של הורה

31.151

בפרק משנה זה :

- "הורה לילד" - עובד או עובדת לרבות הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתן בפסקה 33.302 או מי שיש לו חובה אחרת מן הדין לספק צרכיו של ילד ;
נסמן מבוטל - (פא/18)
"הורה עובד" - הורה המנצל באותו יום את זכות ההורות שלו בהתאם לפרק משנה 35.1. יודגש, כי שני ההורים לא יוכלו לנצל את אותה זכות הורות באותו יום ;

31.152

- (א) הורה עובד זכאי להיעדר מעבודתו, עד חלוף שנה אחת מיום הלידה כמשמעותו בפסקה 33.302 (או מיום האימוץ), שעה אחת שתיקרא שעת הורות בכל יום בו הוא מועסק שש שעות רצופות לפחות (לרבות שעת היעדר לפי האמור לעיל), בין אם הוא מועסק במשרה מלאה ובין אם הוא מועסק במשרה חלקית (שעת ההיעדרות יכולה להיות בהמשך אחד או בשני המשכים). אין לחייב את חשבון חופשתו של העובד או משכורתו עקב היעדרויות אלו ;
עובד כנ"ל יהיה זכאי לקיצור נוסף ביום חמישי בשבוע, בנוסף לאמור לעיל.
(פב/9)(עג/3)

- (ב) ביום עבודה מקוצר כמפורט בסעיפים 32.51 ו-32.53 שהוא בן שש שעות לפחות, זכאי עובד כאמור בנסמן (א) לעיל לקיצור נוסף של שעה;
(עג/18)
- (ג) עובד רשאי לממש את הזכות לשעת הורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים הבאים:
1. בת הזוג נתנה הסכמתה למימוש הזכות לשעת ההורות לסיווג עם בת זוגה או על-ידי בת זוגה;
 2. כל אחד מבני הזוג מסר למעסיקו, לא יאוחר מ-21 ימים לפני תום תקופת הלידה וההורות, ההצהרה חתומה לפי טופס מדף 2303/1 שבה הודיע על הבחירה לממש את הזכות לשעת הורות עם בת הזוג (בפסקה זו - "הצהרה"); מסרו בני הזוג הצהרה במועד מאוחר יותר - יהיה העובד רשאי לממש את זכותו 21 ימים לאחר מסירת ההצהרה;
 3. בהצהרה יפרט כל אחד מבני הזוג את מספר הימים ואת הימים המסוימים בשבוע העבודה שבהם יממש את שעת ההורות;
 4. מימוש הזכות לשעת הורות ייעשה על-פי ההצהרה, ואולם העובדת ומעסיקה ובן זוגה ומעסיקו רשאים, לפי העניין, להסכים ביניהם, לפי הצורך ובאופן חד-פעמי, על מימוש הזכות לשעת ההורות באופן שונה מזה שמסרו עליו בהצהרה;
 5. שינוי קבוע במימוש הזכות לשעת ההורות שמסרו העובדת ובן זוגה בהצהרה, לאחר שנמסרה הצהרה כאמור בפסקה זו, ייעשה בהצהרה נוספת שתימסר למעסיק בהתאם להוראות פסקה זו, בשינויים המחויבים, 21 ימים מראש, ולעניין בני זוג שלפחות אחד מהם עובד במשמרות - חודש מראש;
 6. מכסת שעות ההורות ששני בני הזוג זכאים לממש לפי הוראות פסקה זו לא תעלה על מכסת שעות ההורות שהעובדת היתה זכאית לממש לבדה.
(חוק עבודת נשים (תיקון מס' 55, התשע"ו-2016, ס' 7.ב.(א))
(עז/4)
- (ד) הוראות פסקה זו יחולו גם על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 7(ג)(3))

31.153

- (א) שעות העבודה המפורטות בנסמן (ב) להלן, יחולו על הורה לילד (לרבות כאשר אין מדובר בילד יחיד), הנמצא בביתו ואשר גילו מעל 5 שנים ונמוך מגיל 12 שנים;
(פא/18) (עח/19) (תחולת השינוי מיום כ"א בתמוז התשפ"א (1.7.2021))
- (ב) שעות העבודה במקרים המפורטים בנסמן (א) לעיל הן:
1. הורה כנ"ל המועסק במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים, יעבוד שבע שעות בפועל בימים ראשון עד חמישי, וחמש שעות בפועל ביום שישי;
בימים ראשון עד חמישי משעה 07:30 עד שעה 14:30;
ביום שישי משעה 07:30 עד שעה 12:30.
 2. הורה כנ"ל המועסק במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, יעבוד בכל יום משעה 07:30 עד שעה 15:35, אולם:
(א) הוא יוכל לסיים את עבודתו בשעה 15:05 במקום בשעה 15:35 בחלק מימי העבודה בתנאי שישלים את השעות החסרות עד למכסה השבועית שלו בימים האחרים של אותו שבוע;
(ב) עובד כנ"ל שידרש לעבוד ביום שישי לפי צורכי העבודה, יוכל לבקש כי שעות העבודה באותו יום יחושבו להשלמת השעות החסרות בגין הימים בהם סיים את עבודתו מוקדם כאמור לעיל;
 - ג) ההסדר המפורט בנסמן 2 (א ו-ב) לעיל הינו לתקופת מעבר עד שהמעונות ילדים, גני הילדים והכיתות הנמוכות של בתי-הספר יעברו לשבוע עבודה של חמישה ימים;
ד) חזרה לילד שגילו נמוך מגיל חמש שנים, יועסק בכל יום משעה 07:30 עד שעה 15:30;
 - ג) שעות תחילת העבודה של עובד כנ"ל וסיומו נקבעות על-ידי מנהל היחידה, בהתאם לצורכי העבודה;
 - ד) קיצור שעות העבודה על-פי פסקה זו אינו חל על עובד במשרה חלקית ולא על עובד הזכאי לקיצור משך יום העבודה עקב סיבה אחרת (קיצור לפי פסקה 31.152 וכדומה);
 - ה) הורה שיעבוד ביום המקוצר (יום חמישי בשבוע) בחצי שעה המופחתת מכוח זכאותו לקיצור שעות עבודה להורה כאמור לעיל, יהיה זכאי לתמורה עבור חצי השעה המופחתת בגין עבודה בשעות נוספות בערך של 125% מערך שעת עבודה.
(פב/9)

31.154

אין להעסיק הורה לילד מעבר למספר השעות שנקבע על-פי הוראות פסקאות 31.152 ו-31.153, ללא הסכמתו.

31.155

- (א) הורה עובד, כאמור בפסקאות 31.151, 31.152 ו-31.153, הנדרש לעבוד לפי שעות עבודה רגילות, ולאור צורכי העבודה, תיחשב העסקתו בשעות העודפות על האמור בפסקאות הנ"ל כהעסקה בשעות נוספות;
- (ב) אם לפי הדירוג, והדרגה של העובד ותנאי העסקתו באותן שעות הוא זכאי לתשלום בעדן, יקבל תשלום בשיעור של 100% בלבד עד להשלמת מסת שעות העבודה הרגילות המהוגות במקצועו של העובד;
- (ג) כל שעת עבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות הנהוגות במקצועו, תיחשב כשעה נוספת והתשלום יהיה בשיעור של 125% או 150%, לפי העניין ובכפיפות לאמור בפסקה 27.212;
- (ד) נסמנים (א) ו-(ב) לעיל לא יחולו על אבות עובדים, אלא על אימהות עובדות בלבד. (עג/18)

31.156

- (א) הורה לילד שיש לו בן או בת זוג, זכאי ליום עבודה מקוצר אם בן או בת הזוג שלו עובדים כ"שכירים" או כ"עצמאיים", בין אם במקום עבודתם נהוגות זכויות בקשר ליום עבודה מקוצר כהגדרתן בסעיף 35.11 ובין אם לאו, וכן בתקופה שבה בן או בת זוגו זכאי/ת לדמי אבטלה, ובלבד שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים;
- (ב) לגבי הורה לילד עד גיל שנה יחולו הכללים הבאים:
1. עובדת תהיה זכאית ליום עבודה מקוצר על-פי הוראות פסקה 31.152, גם אם בן או בת זוגה אינו/ה עובד/ת;
 2. עובד יהיה זכאי ליום מקוצר על-פי הוראות פסקה 31.152 אם בן או בת זוגו עובד/ת, ללא תלות בהיקף משרתו/ה, או כאשר בן או בת זוגו שוהה בתקופת לידה והורות כהגדרתה בפסקה 33.331, לרבות תקופת לידה והורות ללא תשלום (עד 26 שבועות). (עז/4)
- (ג) לגבי הורה לילד מעל גיל שנה, לצורך ניצול הזכות ליום עבודה מקוצר על-פי הוראות פסקה 31.153, הזכות תינתן לעובד/ת שבן או בת זוגו אינו/ה מסיים/ת את עבודתו/ה לפני השעה 15:30.

31.157

- (א) הורה לילד המבקש להשתמש בזכות ליום עבודה מקוצר באופן קבוע בכל ימות השבוע, ימלא הצהרה חתומה כדין בטופס (מדף 2302), בצירוף האישורים הנדרשים כמפורט בטופס וימסור למנהל משאבי אנוש של היחידה;
- (ב) הורה לילד המבקש להשתמש בזכותו ליום עבודה מקוצר בימים מסוימים בשבוע, באופן שבו בן או בת הזוג ישתמשו בזכות זו לגבי ימי השבוע הנותרים - יצהיר על ימי העבודה בהם הוא רוצה לנצל את הזכות, וכן ימציא אישור ממקום עבודתו של בן או בת הזוג על כך שאינו משתמש או לא ישתמש בזכות בימים אלה בשבוע. העובד ימלא הצהרה חתומה כדין בטופס (מדף 2303), בצירוף האישורים הנדרשים כמפורט בטופס וימסור למנהל משאבי אנוש של היחידה. (עז/17)

31.16 - שעות עבודה של קלדנים

31.161

- (א) שעות העבודה של העובדים המועסקים בפועל בקלידה בשבוע עבודה של שישה ימים תהיינה כדלקמן:
1. משמרת ראשונה משעה 07:30 עד שעה 15:00; ביום חמישי עד שעה 14:30; במשך המשמרת תהיינה שתי הפסקות בנות 15 דקות כל אחת;
 2. משמרת שנייה משעה 15:00 עד שעה 22:30; ביום חמישי עד שעה 22:00; במשך המשמרת תהיינה הפסקה בת 30 דקות;
 3. בימי שישי תהיינה שעות העבודה משעה 07:30 עד שעה 12:30.
- (ב) שעות העבודה של עובדים המועסקים בפועל בקלידה שבוע עבודה של חמישה ימים תהיינה כדלקמן:
1. במשמרת ראשונה משעה 07:30 עד שעה 16:00; ביום חמישי עד שעה 15:30; במשך המשמרת תהיינה שתי הפסקות של 15 דקות כל אחת;
 2. במשמרת שנייה משעה 16:00 עד שעה 24:30; ביום חמישי עד שעה 24:00; במשך המשמרת תהיה הפסקה בת 30 דקות. (פב/9)(נא/35)

31.162

קלדן העונה על התנאים המפורטים בפסקה 31.151(א), יועסק כל יום 15 דקות פחות מן האמור בפסקה 31.161.

31.17 - שעות עבודה בדירוגים המקצועיים

31.171

אחים

- (א) שעות העבודה במשך כל ימות השנה, של עובדים המדורגים בדירוג האחים הן 40 שעות בשבוע;
- (ב) שעות העבודה של אחים המועסקים ביחידות ובמחלקות המפורטות להלן, הן 36 שעות בשבוע:
1. אחים מוסמכים ומעשיים המועסקים במחלקות אשפוז, במחלקות יום בתוך בית חולים וכן ביחידות הבאות: דיאליזה, חדר ניתוח, חדר מיון, חדר לידה, חדר התאוששות, יחידות לטיפול נמרץ, חדר פגים ו/או יונקים, מבנים עם מיטות, מכון לב עם צינטורים ומכון לאנגיוגרפיה;
 2. אחים בתפקידי קשר ומעקב המועסקים לפי נסמן 1 לעיל;
 3. סגל אחים בבית ספר לאחים המועסקים בפיקוח ובהוראה קלינית לפי נסמן 1 לעיל;
 4. אחים בסגל הנהלת שירותי הסיעוד בבית חולים אשר עבודתם קשורה במחלקות וביחידות לפי נסמן 1 לעיל;
 5. אחים המועסקים בא.ק.ג. ו/או בטיפול נשימתי במחלקות האשפוז וביחידות לפי נסמן 1 לעיל.
(שע/19)

31.172

פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק, החטיבה הפארה רפואית ורוקחים

שעות העבודה במשך כל ימות השנה של העובדים המדורגים בדירוג הפיזיותרפיסטים, המרפאים בעיסוק, החטיבה הפארה רפואית והרוקחים, הן 40 שעות בשבוע.

31.173

רנטגנאים

- (א) שבוע העבודה של רנטגנאי המועסק במשרה מלאה הינו בן 5 ימי עבודה (ימים א'-ה');
- (ב) יום עבודה של רנטגנאי המועסק במשרה מלאה הינו בן 8 שעות בכל יום במשך כל חודשי השנה, (דהיינו 40 שעות בשבוע בימים א'-ה') למעט עובדים המנויים בנסמן (ג) להלן;
- (ג) יום עבודה של רנטגנאי בעל ותק מקצועי מוכר של שנתיים ומעלה במוסד רפואי מוכר בארץ, המועסק במשרה מלאה הינו בן 7 שעות בכל יום במשך כל חודשי השנה (דהיינו 35 שעות בשבוע בימים א'-ה');
- (ד) שעות עבודתו של עובד המועסק במשרה חלקית יחושבו יחסית להיקף העסקתו ובהתאם למכסה דלעיל.
(עז/15)

31.174

ביוכימאים ומיקרוביולוגים

שעות העבודה במשך כל ימות השנה, של עובדים המדורגים בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים, הן 40 שעות בשבוע.
(סז/8)

31.175

פסיכולוגים

שעות העבודה במשך כל ימות השנה, של פסיכולוגים המועסקים בבתי חולים, הן 42 שעות בשבוע.

31.176

עובדים סוציאליים

- (א) עובד בטיפול ישיר, לרבות עובד אקדמאי בלתי כשיר העובד בטיפול ישיר, עובד 42 שעות בשבוע, מתוכן יקדיש 39 שעות במשך 5 ימים בשבוע (או 6 ימים בשבוע במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן 6 ימים), לטיפול ישיר, לפי קביעת האחראי. יתר שעות העבודה יקדיש העובד לקריאת חומר מקצועי והשתלמויות עצמיות, מחוץ למקום עבודתו, לפי בחירתו;
- (ב) על עובד כאמור, המועסק במשרה חלקית, חלות הוראות נסמן (א) יחסית לחלקיות משרתו;
- (ג) שכר שעה יחושב, לכל דבר ועניין, לפי מכסת השעות המלאה;
- (ד) שעות העבודה שיקדיש עובד לטיפול ישיר, כאמור בנסמן (א) לעיל, לא יוקטנו משום סיבה, לרבות הורה לילד כאמור בפסקה 31.153(א).
(פב/9)(נא/6)

31.177

רופאים

- (א) שבוע העבודה של רופא המועסק במשרה מלאה, יעמוד על חמישה ימי עבודה בשבוע, $42\frac{1}{2}$ שעות שבועיות בחישוב שנתי;
- (ב) מסגרת שעות העבודה היומית של רופא, סידור עבודה גמיש ושבוע העבודה, הינם בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי מיום כ"ב באב התשע"א (25.8.2011).
(הסכם קיבוצי מיום כ"ב באב התשע"א (25.8.2011)
(עב/18)

31.18 - שעות עבודה במשרה חלקית

31.181

- (א) שעות עבודתו של עובד המועסק במשרה חלקית יחושבו על בסיס שבועי;
- (ב) עובד במשרה חלקית חייב לעבוד בכל שבוע מספר שעות השווה למספר השעות המתקבל ממכפלת שיעור חלקיות משרתו במספר שעות העבודה השבועיות הרגילות, אותן חייב לעבוד עובד באותו סוג עבודה המועסק במשרה שלמה.
לדוגמה: עובד המועסק ב-1/3 משרה שבה שעות העבודה השבועיות הרגילות הוא 42 שעות, יעבוד בכל שבוע $42 \times \frac{1}{3} = 14$ שעות.
(פב/9)

31.182

- חלוקת שעות העבודה של עובד המועסק במשרה חלקית בין ימי השבוע, תחילתן וסופן, ייקבעו בכל מקרה על-ידי מנהל משאבי אנוש, בהתאם לצורכי העבודה.
(נב/64)

31.183

- עובד המועסק במשרה חלקית אינו זכאי לקיצור יחסי נוסף של שעות העבודה עקב קיצור שעות העבודה בשבוע, מסיבות אישיות או אחרות (האמור בפסקה זו אינו גורע מהאמור בפסקה 31.152).
(טב/25)

31.184

- (א) בימים, בהם מועסקים העובדים במשרה שלמה במספר שעות קטן מן הרגיל, בהתאם להוראות סעיף 32.51, ערבי חגים ומועדים, חול המועד וכיוצא באלה, מועסק עובד במשרה חלקית במספר שעות קטן ממספר השעות בהן הוא חייב כרגיל באותו יום;
- (ב) מספר שעות העבודה של עובד כנ"ל יוקטן באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו (לדוגמה: מועסקים העובדים במשרה שלמה ביום מסוים שעתיים פחות מהרגיל, יקוצר יום העבודה של עובד בחצי משרה בשעה אחת, ושל עובד בשליש משרה ב-40 דקות) (ראה גם סעיף 24.52).

31.19 - שעות עבודה בשירותי הביטחון

31.191

- (א) שעות העבודה בשירותי הביטחון הן לכל הפחות 45 שעות שבועיות במשך כל חודשי השנה;
- (ב) יום העבודה בשירותי הביטחון הוא לכל הפחות בן 9 שעות;
- (ג) חודש עבודה בשירותי הביטחון הוא לכל הפחות 195 שעות חודשיות;
- (ד) על אף האמור, עובדי שירותי הביטחון נדרשים לעבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות, לרבות בימי מנוחה, מועד ומשמרות, הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 אינן חלות עליהם, והם אינם זכאים לתמורה בגין העבודה הנוספת;
- (ה) שעות עבודה של הורה עובד בשירותי הביטחון יהיו כלהלן:
1. הורה לילד עד גיל שנה - יום העבודה יהיה לכל הפחות 8 שעות;
 2. הורה לילד מגיל שנה עד גיל 12 - יום העבודה יהיה בן $8\frac{1}{2}$ שעות;
 3. הורה לילד מגיל שנה עד גיל 5 - יום העבודה יכול להיות מוגדר בן 8 שעות, בתמורה לחיוב 5 מימי החופשה השנתית המוקצית לו. על העובד להודיע מראש על בחירתו.
(פב/9)(עא/5)

31.2 - איסור העסקה במנוחה שבועית ובשעות נוספות

31.20 חלות / 31.21 איסור העסקה במנוחה
שבועית / 31.22 העסקה בלילה / 31.23 איסור
העסקה בשעות נוספות

31.20 - חלות

31.201

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

31.21 - איסור העסקה במנוחה שבועית

31.211

- (א) יום השבת הוא יום שבתון בכל משרדי הממשלה ולא תבוצע בו כל פעילות, אלא אם מדובר במקום או ביחידה הפועלים כל ימות השבוע;
- (ב) העסקת עובד במנוחה שבועית - אסורה, אלא אם הותרה על-ידי שר הכלכלה (להלן בפרק משנה זה - "השר"). לעניין נסמן זה, "מנוחה שבועית" -
1. לגבי יהודי - לפחות 36 שעות רצופות לשבוע, הכוללות בתוכן את יום השבת;
 2. לגבי מי שאינו יהודי - לפחות 36 שעות רצופות לשבוע, הכוללות בתוכן את יום השבת או את יום הראשון או את היום השישי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.
- (חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 7)
(סח/12)

31.212

אין להעסיק עובד שגילו למטה מ-18 שנה, ביום מנוחה שבועי.
(חוק עבודת נוער, התשי"ג-1953, ס' 21(א))

31.213

- (א) עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך לממונה עליה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך לממונה בדרך אחרת, לא יעסיקה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית מהחודש החמישי להריונה ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; הוא הדין לגבי עובדת לילה, אם העובדת הודיעה לממונה עליה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה (ראה פסקה 33.351);
- (ב) על אף הוראות נסמן(א), רשאי האחראי לאשר להעסיק עובדת בהריון, בשעות נוספות או במנוחה השבועית, אם העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה אישור רפואי של רופא מומחה ביילוד ובגינקולוגיה, כי אין מניעה להעסיקה בשעות נוספות או במנוחה השבועית, ובכפוף לתנאי האישור;
- (ג) מעסיק לא יעסיק עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית אף אם היה רשאי או הותר לו לעשות זאת על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, במשך ארבעה חודשים מתום חופשת הלידה, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב; הוראות נסמן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה כאמור בפסקה 31.222(ג);
- (ד) בפסקה זו, "עבודת לילה" - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 10)
(עד/2)

31.22 - העסקה בלילה

31.221

- (א) בפסקה זו:
"לילה" - לעניין העסקת עובד שטרם מלאו לו 16 שנה - שתיים עשרה השעות שבין 18:00 לבין 06:00 למחרת; לעניין העבודת עובד שמלאו לו 16 שנה אך טרם מלאו לו 18 שנה - שתיים עשרה שעות והשעות שבין 20:00 לבין 06:00 שלמחרת בכללן;

(ב) אין להעסיק עובד שגילו למטה מ-18 שנה בלילה, אלא אם נתן השר היתר לכך.
(חוק עבודות נוער, התשי"ג-1953, ס' 24)

31.222

תנאים להעסקת עובדת בלילה

(א) בפסקה זו:

"לילה" - אחת עשרה שעות והשעות שבין 24:00 לבין 06:00 שלמחרת בכללן;

"לילה בחקלאות" - אחת עשרה שעות והשעות שבין 24:00 לבין 05:00 שלמחרת בכללן;

(ב) אין לסרב לקבל אישה לעבודה רק משום שהודיעה עם קבלתה לעבודה, שאינה מסכימה לעבוד בלילה מטעמים משפחתיים;

(ג) הוראות נסמן (ב) לעיל לא יחולו על שירותים, מקומות עבודה ותפקידים המפורטים להלן:

1. בתפקידי הנהלה או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמוץ אישי, כשאין העבודה עבודה כפיים;

2. במקום שמטפלים בחולים או בנכים, במוסדות החלמה ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים;

3. בעיתונות, למעט הדפסת עיתונים;

4. בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי חיים;

5. כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים לממונה על העובדת כל פיקוח על הזמן בו נעשית העבודה.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954, ס' 2)

31.223

הוראות נסמן (ב) בפסקה 31.222 לא יחולו על העבסקת עובדת בשירותי המכס, בשירות המטאורולוגי, וכן במשרד התיירות כרכות דיילת מידע, ובלבד שיקיימו תנאים כדלקמן:

(א) סופק לעובדת מקום מתאים למנוחה, בעת ההפסקה;

(ב) סופק לעובדת, בעת ההפסקה, משקה חם;

(ג) סופק לעובדת אמצעי תחבורה למקום העבודה וממנו, אם אין אפשרות להסתייע באמצעי תחבורה אחרים;

(ד) ניתנה הפסקה של 12 שעות לפחות, בין יום עבודה אחד למשנהו, זולת אם הסכימה העובדת בכתב להפסקה קצרה מ-12 שעות בין יום עבודה למשנהו, ובלבד שאינה קצרה מ-8 שעות.

(תקנות עבודה נשים (עבודת לילה בשירות המדינה), התשט"ז-1955, תקנות עבודת נשים (תנאים לעבודת לילה), התשמ"ו-1986)

(סב/8)

31.224

עובדת במקום עבודה בו לא עבדו קודם לכן בלילה, הנדרשת לעבוד בלילה, רשאית להודיע בכתב, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 ס' 4)

31.225

פסקה מבוטלת

(עד/2)

31.23 - איסור העסקה בשעות נוספות

31.231

העסקת עובד בשעות נוספות אסורה, אלא אם הותרה על-ידי השר.

(חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 6)

31.232

אין להעסיק עובד שגילו למטה מ-18 שנה בשעות נוספות יותר ממספר השעות הנקוב בפסקה 31.131.

(חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, ס' 20(א))

פרק 32 - ימי פגרה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין היעדרויות בימי פגרה, ביום העצמאות, ביום הבחירות, בימי בחירה וכן הוראות בעניין ימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה.

32.1 - ימי מועד

32.10 חלות וכללים / 32.11 מועדי ישראל /
32.12 מועדי המוסלמים / 32.13 מועדי
הנוצרים / 32.14 מועדי הדרוזים / 32.15
תשלום בעד ימי מועד

32.10 - חלות וכללים

32.101

הוראות הסעיפים 32.11 - 32.14 חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

32.102

- (א) שבת ומועדי ישראל, המפורטים בפרק משנה זה, הם ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל;
(ב) לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם וחגיהם, כמפורט בסעיפים 32.12 - 32.14 ובהתאם לאמור כדלהלן:

1. לשאינם יהודים הזכות לבחור או בשבת ומועדי ישראל כאמור בפסקאות 32.102 (א) ו-32.111, או לקיים ימי מנוחה בשבתם וחגיהם, כמפורט בסעיפים 32.12 - 32.14, או לקיים את יום המנוחה השבועי בנפרד מימי המועד, ללא החובה לבחור לפי מסלול של דת מסוימת, וזאת על מנת לאפשר לכל עובד לממש את זכותו הסוציאלית להיות בחברת משפחתו בימי המועד שלו שעל-פי דתו, גם כאשר הוא בוחר את יום המנוחה השבועי לפי מסורת ישראל;
2. בחר עובד לממש את זכותו לקיום ימי המועד שעל-פי דתו, יהיה עליו להעמיד את עצמו לעבודה בימי המועד שעל-פי מסורת ישראל. וכך גם עובד שיבחר את יום המנוחה השבועי כיום שישי או ראשון, יהיה עליו להעמיד עצמו לעבודה בשאר ימי השבוע (בהתאם למספר ימי העבודה שלו). כך שיהיה עליו לעבוד הן בתפקידו הקבוע והן בעבודות אחרות, כולל עבודות מחוץ למשרד, בתחום הרחב של תפקידו, לפי צורכי העבודה כפי שייקבע על-ידי הממונה; היה ולא ניתן להעסיקו, ייצא העובד לחופשה ולא ינרכו ימים אלו ממכסת ימי החופשה העומדים לרשותו;
3. התקבל לעבודה עובד שאינו יהודי, יודיע לו האחראי על זכותו לבחור בימי המנוחה והחגים כאמור בנסמך 1 לעיל, ויסכם עמו את ההסדר שבחר.
(פקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח-1948, ס' 18(א))
(עב/12)

32.11 - מועדי ישראל

32.111

העובדים חופשים מעבודתם בימי המועד הבאים:
יום א' ויום ב' של ראש השנה;
יום הכיפורים;
יום א' של סוכות;
שמיני עצרת (שמחת תורה);
יום א' ויום ז' של פסח;
יום שבועות.
(הפקודה הנ"ל, הס' הנ"ל)

32.112

עובד קראי הנעדר מן העבודה ביום מועד, החל ביום שונה מן המקובל, נחשבת היעדרותו כחופשת מנוחה, ואם אין לזכותו ימי חופשת מנוחה - כחופשה ללא משכורת.
עובד זה רשאי לנצל בימי המועד שלו את אחד מימי הבחירה או את שניהם (ראה פסקה 32.412).

32.12 - מועדי המוסלמים

32.121

העובדים המוסלמים רשאים להחליף את ימי המועד הנזכרים בסעיף 32.11 בימים הבאים:
חג הפסקת צום רמדאן - עיד אל פיטר - שלושה ימים;
חג הקורבן - עיד אל אדחא - ארבעה ימים;
ראשית השנה - מוחרם - יום אחד;
הולדת הנביא - מולד אל נבי - יום אחד.
(הפקודה הנ"ל, הס' הנ"ל; הודעה על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים י"פ 356, התשי"ד-1954, ע' 1284)

32.122

במועדי החגים המפורטים בפסקה 32.121, הנקבעים לפי ראיית מולד הירח ולא לפי חישוב אסטרונומי, עשויים לחול שינויים בגבולות של יום אחד ואפילו של יומיים מהתאריכים המפורטים בהודעת נציבות שירות המדינה המתפרסמת אחת לשנה.
המוסמך לקבוע את המועד המדויק של החגים הוא נשיא בית הדין המוסלמי או ממלא מקומו.
(סא/3)

32.13 - מועדי הנוצרים

32.131

העובדים הנוצרים רשאים להחליף את ימי המועד הנזכרים בסעיף 32.11 בימים הבאים:

(NEW YEAR)	ראשית השנה
(EPIPHANY)	יום ההתגלות
(GOOD FRIDAY)	יום שישי לפני פסחא
(EASTER SUNDAY)	יום ראשון של פסחא
(EASTER MONDAY)	יום שני של פסחא
(ASCENSION DAY)	עליית ישו השמימה
(WHIT SUNDAY)	יום ראשון של שבועות
(WHIT MONDAY)	יום שני של שבועות
(CHRISTMAS)	חג המולד
(SECOND DAY CHRISTMAS)	יום שני של חג המולד

(הפקודה הנ"ל, הס' הנ"ל; ההודעה הנ"ל)

32.14 - מועדי הדרוזים

32.141

העובדים הדרוזים רשאים להחליף את ימי המועד הנזכרים בסעיף 32.11 בימים הבאים:
חג הנביא שועיב (יתרו) - ארבעה ימים;
עיד אל אדחא - ארבעה ימים;
חג הנביא סבלאן - יום אחד;
חג אלח'ידר (אליהו הנביא) - יום אחד.
(הפקודה הנ"ל, הס' הנ"ל; ההודעה הנ"ל; הודעה על קביעת יום מנוחה נוסף לעדה הדרוזית י"פ 2733, התשמ"א-1981, עמ' 2234)

32.142

במועדי החגים המפורטים בפסקה 32.141, הנקבעים לפי ראיית מולד הירח ולא לפי חישוב אסטרונומי, עשויים לחול שינויים בגבולות של יום אחד ואפילו של יומיים מהתאריכים המפורטים בהודעת נציבות שירות המדינה המתפרסמת אחת לשנה.
המוסמך לקבוע את המועד המדויק של החגים הוא נשיא בית הדין הדרוזי או ממלא מקומו.
(סא/3)

32.15 - תשלום בעד ימי מועד

32.151

עובד מקבל את משכורתו הרגילה בעד ימי המועד בהם הוא חופשי מעבודתו.

32.152

פסקה מבוטלת
(שע/19)

32.2 - יום העצמאות

32.21 שבתון / 32.22 תאריך יום העצמאות /
32.23 תשלום בעד יום העצמאות

32.21 - שבתון

32.211

יום העצמאות הוא יום שבתון בכל מוסדות הממשלה.
(חוק יום העצמאות, התש"ט-1949, ס' 1 (ג))

32.22 - תאריך יום העצמאות

32.221

יום העצמאות הוא יום ה' באייר, אולם אם חל יום ה' באייר בשבת, מוקדם יום העצמאות ליום ג' באייר, אם חל יום ה' באייר ביום שישי, מוקדם יום העצמאות ליום ד' באייר, אם יום ה' באייר יחול ביום שני בשבוע, יוחג יום העצמאות ביום ו' באייר של אותה שנה.
(החוק הנ"ל, ס' 1 (ב))
(סד/24)

32.23 - תשלום בעד יום העצמאות

32.231

כל העובדים בשירות (פרט לעובדים הארעיים לסוגיהם) מקבלים את משכורתם הרגילה בעד יום העצמאות.

32.232

עובד ארעי זכאי לשכר בעד יום העצמאות אם העסיקה אותו הממשלה מיד לפני יום זה ומיד אחריו; הוראה זו לא תחול על פועלי הבניין והעבודות הציבוריות ועל עובדים אחרים שהתשלום בעדם לקרן הביטוח כולל אף תשלום לימי מועד.
(נז/29)

32.3 - יום הבחירות לכנסת

32.31 שבתון / 32.32 תשלום בעד יום
הבחירות לכנסת

32.31 - שבתון

32.311

יום בחירות לכנסת הוא יום שבתון, אך שירותי התחבורה ושאר השירותים הציבוריים פועלים בו כסדרם.
(חוק יסוד: הכנסת, ס' 10)
(סג/13)

32.32 - תשלום בעד יום הבחירות לכנסת

32.321

עובד (למעט עובד ארעי), אשר שוחרר מן העבודה ביום הבחירות לכנסת, זכאי לקבל את שכרו הרגיל בעד אותו יום; אם נדרש לעבוד ביום הבחירות לכנסת, זכאי לקבלת חופשה של שעה תמורת כל שעה שבה נדרש לעבוד.

32.322

עובד ארעי, מאיזה סוג שהוא, שהועסק 14 ימים רצופים לפחות (ובכללם ימי מנוחה שבועיים) סמוך ליום הבחירות לכנסת ושלא עבד ביום הבחירות, זכאי לקבל את שכרו הרגיל בעד אותו יום; אם נדרש לעבוד באותו יום, הוא זכאי לקבל שכר בעד הזמן שבו עבד ונוסף על כך הוא זכאי לחופשה של שעה תמורת כל שעה שבה נדרש לעבוד.
(חוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969, ס' 136)

32.323

- (א) עובד ארעי יומי שהועסק פחות מ-14 ימים רצופים (בכללם ימי חופשה שבועיים) סמוך ליום הבחירות ושלא עבד ביום הבחירות, אינו זכאי לשום תשלום בעד אותו יום. אם נדרש לעבוד באותו יום, הוא זכאי לקבל שכר רגיל בעד הזמן שבו עבד;
- (ב) עובד ארעי חודשי שהועסק פחות מ-14 ימים רצופים (בכללם ימי חופשה שבועיים) סמוך ליום הבחירות, זכאי לקבל שכר בעד יום הבחירות.

32.4 - ימי בחירה

32.40 חלות והגדרות / 32.41 ימי בחירה /
32.42 דחיית קבלת יום בחירה / 32.43 ימי
בחירה לעובד בשכר סטודנטים / 32.44 הוראות
נוהל

32.40 - חלות והגדרות

32.401

- (א) הוראות הסעיפים 32.41 עד 32.42 חלות על כל סוגי העובדים בשירות;
(ב) על עובד בשכר סטודנטים (לפי סעיף 24.15) ראה סעיף 32.43;
(ג) פרקליט המשובץ בתקן משרד המשפטים ומועסק כפרקליט בפרקליטות המדינה או בפרקליטות מחוז, רשם של בית משפט השלום או של בית הדין לעבודה וכן מפקח על רישום מקרקעין במשרד המשפטים, אינם זכאים לימי בחירה (ראה פסקה 33.126).

32.402

בפרק משנה זה:
"שנה" - פירושה מ-1 בינואר עד 31 בדצמבר.
(עא/10)

32.403

עובד חדש, זכאי במשך ששת חודשי עבודתו הראשונים ליום בחירה אחד לאחר שהשלים שלושה חודשי עבודה רצופים.

32.41 - ימי בחירה

32.411

עובד רשאי להיעדר, לפי בחירתו, במשך כל שנה בשניים מתוך הימים הבאים ולקבל משכורת בעדם:

(א) מועדי ישראל:

צום גדליה;

ערב יום הכיפורים;

ערב חג הסוכות;

הושענא רבה;

צום עשרה בטבת (יום הקדיש לחללי השואה);

תענית אסתר;

פורים - פירושו בירושלים - ט"ו באדר (אדר שני בשנה מעוברת) ואם חל בשבת - למחרתו, ביתר מקומות - י"ד באדר (אדר שני בשנה מעוברת); עובד רשאי לקחת יום בחירה בפורים בי"ד באדר או בט"ו באדר, לפי בחירתו, ללא הבדל אם מקום עבודתו או מקום מגוריו הוא בירושלים או במקום אחר;

ערב פסח - פירושו גם י"ג בניסן, כשחל ערב פסח בשבת;

ערב שביעי של פסח;

חג המימונה (כ"ב בניסן) - פירושו גם כ"ג בניסן, כשחל כ"ב בניסן בשבת;

ל"ג בעומר;

ערב חג השבועות;

צום י"ז בתמוז - פירושו גם י"ח בתמוז, כשחל י"ז בתמוז בשבת;

צום תשעה באב - פירושו גם עשרה באב, כשחל תשעה באב בשבת;

ערב ראש השנה.

(ב) מועדי הנוצרים:
ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב יום שישי לפני חג הפסחא; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמימה; ערב שבועות. (שע/19)

(ג) מועדי המוסלמים והדרוזים:
מולמים
ערב ראשית השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).

דרוזים
ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא). (סח/10)
ימי הבחירה כאמור בנסמן זה נקבעים לפי ראיית מולד הירח ולא לפי חישוב אסטרונומי; לכן עשויים לחול שינויים בגבולות של יום אחד ואפילו של יומיים מהתאריכים המפורטים בהודעת נציבות שירות המדינה; המוסמך לקבוע את המועד המדויק של ימים אלה הוא נשיא בית הדין המוסלמי או הדרוזי או ממלא מקומו.

(ד) העדה הצ'רקסית
יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית (ב-21 למאי בכל שנה). (סח/20)

(ה) העדה הקראית
עובד קראי רשאי לבחור ביום בחירה או בימי בחירה - במקום הימים הנקובים בפסקה זו - ביום מועד אחד או בשני ימי מועד של הקראים.

(ו) מועדי העדה השומרונית
יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על-ידי בני העדה השומרונית.
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, תוספת א1)(עד/2)

(ז) ימי בחירה כלליים:
ראש השנה האזרחית;
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, תוספת ס' 6)
(עז/7)
יום האישה הבין-לאומי;

חג הסיגד (כ"ט בחשוון) - חל כ"ט בחשוון בשבת, יוחג חג הסיגד ביום חמישי שלפניו;

(חוק חג הסיגד, התשס"ח-2008, ס' 1א)
(סח/24)

יום הזיכרון לשואה ולגבורה (כ"ז בניסן) - חל כ"ז בניסן ביום שישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון בכ"ו בניסן של אותה שנה; חל כ"ז בניסן ביום ראשון בשבוע, יקוים יום הזיכרון בכ"ח בניסן של אותה שנה;

(חוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, התשי"ט-1959, ס' 1)

יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות האיבה והטרור* - חל ד' באייר בשישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ב' באייר של אותה שנה; חל בחמישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ג' באייר של אותה שנה; חל בראשון בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ה' באייר של אותה שנה;

(חוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, התשכ"ג-1963, ס' 1ב)
(סד/24)

יום הזיכרון האישי של קרוב משפחה שנפל במלחמות ישראל ופעולות האיבה והטרור*;
אחד במאי;

יום ירושלים - חל כ"ח באייר
(חוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998, ס' 1)

טקס לזכרם של יהודי אתיופיה שנספו בדרכם לישראל - חל כ"ח באייר
(החלטת ממשלה מס' 1425 (סט/17) מיום 12.1.2004 (עט/19))

יום הניצחון על גרמניה הנאצית (תשעה במאי) - חל התשעה במאי ביום שישי בשבוע, יקום יום הניצחון ביום חמישי שלפניו; חל התשעה במאי בשבת, יחול יום הניצחון ביום ראשון שלאחריו;
(החלטת ממשלה 764 (סט/33) מיום 18.4.1996)
(21/ג)

כ' בתמוז - יום פטירת הרצל
פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך;
(שע/27)
אירועים אישיים.
(עא/6)

* עובד שהוא קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל במערכות ישראל, או של "נפגע" שנפטר, עקב "פגיעת איבה" כאמור בחוק התגמולים לנפגעי פעולת איבה, התש"ל-1970, רשאי להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון הכללי לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולת האיבה והטרור, וגם ביום הזיכרון האישי. ימים אלו ייחשבו כימי חופשה בשכר (על חשבון המעסיק).
(פורסם בספר החוקים 1446, התשנ"ד-1994) (החלטת ממשלה 1495 מיום 2.4.2000)
(עא/10)

חבר/ה של חלל כוחות הביטחון כהגדרתם בפסקה 33.512, רשאים להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון הכללי לחללי מערכות ישראל. יום זה ייחשב כיום חופשה בשכר (על חשבון המעביד) - ראה סעיף 33.54.
(עח/12)

32.412
פסקה מבוטלת
(עד/2)

32.42 - דחיית קבלת יום בחירה

32.421
לא ניתנה לעובד בשנה מסוימת אפשרות להשתמש בזכותו לקבל ימי בחירה על-פי הוראות סעיף 32.41, הכל לפי העניין, לרגל דרישות השירות, יהיה זכאי לקבל יום בחירה אחד או שני ימי בחירה בשנה שלאחריה מלבד שני ימי הבחירה להם הוא זכאי באותה שנה. פרט לזאת, לא תינתן כל תמורה בחופשה או בתשלום לעובד שלא השתמש בזכותו לקבל ימי בחירה על-פי הוראות הסעיף הנ"ל.
(סא/48)

32.43 - ימי בחירה לעובד בשכר סטודנטים

32.431
פסקה מבוטלת

32.432
סטודנט זכאי לשני ימי בחירה בלבד בכל שנה מבין ימי הבחירה בהם נעדר מהעבודה, בכפוף לאמור להלן:

- (א) סטודנט זכאי לקבל ליום בחירה, בהתאם לפסקה 32.403, ובלבד שיום הבחירה אינו חל ביום מנוחה שבועי, בתקופת חופשת מחלה, בתקופת שירות מילואים או בכל תקופה אחרת בה נעדר הסטודנט מן העבודה, למעט חופשת מנוחה;
(פג/3)
- (ב) סטודנט זכאי לקבל שכר בעד יום בחירה כנ"ל, אם עבד בפועל או אם היה בחופשת מנוחה ביום שלפני יום הבחירה, או ביום שאחריו.

32.433
פסקה מבוטלת
(עז/2)

32.434
פסקה מבוטלת
(שע/15)

32.44 - הוראות נוהל

32.441
עובד המבקש להיעדר ביום בחירה, חייב למלא טופס בקשה לחופשה הודעה על היעדרות (מדף 2450), לפחות שלושה ימים מראש.

32.442
הטופס יוגש לממונה הישיר על העובד, והוא יעביר אותו מיד למנהל היחידה בצירוף הערותיו, מנהל היחידה יודיע בהקדם לעובד אם אושרה היעדרותו או לא. ההודעה תימסר בכתב או בעל-פה.

32.443
היעדר ביום בחירה, בשירותים המפורטים בפסקה 31.121, כפוף לדרישות השירות. הנהלת יחידה באותם שירותים, רשאית לקבוע בהתחשבות בצורכי השירות, כי בקשה להיעדר ביום בחירה תוגש מוקדם יותר מאשר שלושה ימים מראש.

32.5 - ימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה

32.50 חלות והגדרות / 32.51 הימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה / 32.52 תמורה בעד עבודה בימים בהן מוקטן מספר שעות העבודה / 32.53 צומות / 32.54 קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט

32.50 - חלות והגדרות

32.501

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

32.502

בפרק משנה זה:

- (א) פורים בירושלים - ט"ו באדר (באדר שני בשנה מעוברת) ואם חל יום זה בשבת, מחרתו; ביתר המקומות - י"ד באדר (באדר שני בשנה מעוברת); עובד שלא ניצל יום בחירה בפורים בהתאם לפסקה 32.411(א) זכאי לקיצור שעות העבודה בפורים ב-י"ד באדר או בט"ו באדר, לפי בחירתו, ללא הבדל אם מקום עבודתו או מקום מגוריו הוא בירושלים או במקום אחר; (שס/20)
- (ב) ערב פסח - פירושו י"ג בניסן, גם כשערב פסח חל בשבת;
- (ג) בימים שלפני ימי חג המפורטים בסעיפים 32.11 עד 32.14, לא יועסק עובד שחגיו מפורטים כנ"ל, יותר משבע שעות, אם לא נקבעה בהוראות כלשהן הוראה אחרת. (חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 2 (ב))

32.51 - הימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה

32.511

- (א) בערבי חג של מועדי ישראל תיפסק עבודתם של יהודים, וכן של לא יהודים שבחרו במועדים אלו כימי מנוחתם כאמור בפסקה 32.102(ב) ו-ג), כדלקמן:
1. בערב יום הכיפורים ובערב פסח - בשעה 12:00;
 2. בערב ראש השנה, בערב סוכות, בערב שמחת תורה, בשישי של פסח ובערב שבועות - בשעה 13:00 (אם חל ביום שישי לגבי עובדים העובדים שישה ימים בשבוע - בשעה 12:30);
 3. בערב יום העצמאות - בשעה 13:00; (עג/9)
 4. בימי חול המועד של סוכות ופסח, בערב חנוכה וביום פורים - לגבי עובדים העובדים שישה ימים בשבוע - בשעה 14:00, ואם חל ביום שישי - בשעה 12:30 (ראה פסקה 31.111(ב)); לגבי עובדים העובדים חמישה ימים בשבוע - בשעה 14:30. (פ/3)
- (ב) בערבי חג של מועדי המוסלמים, הנוצרים והדרוזים, כמפורט בסעיפים 32.12, 32.13 ו-32.14, תיפסק עבודתם של העובדים המקיימים מועדים אלה בשעה 13:00. בערב יום העצמאות תיפסק עבודתם בשעה 13:00; (עד/12)
- (ג) את שעות העבודה בימים הנזכרים בנסמנים (א) ו-(ב) בשירותים המפורטים בפסקה 31.121 יקבע האחראי של המשרד הנוגע בדבר; (סו/16)
- (ד) שעות העבודה בשירותי הביטחון בימים הנזכרים בנסמנים (א) ו-(ב) לעיל יקבעו על-ידי האחראי, באישור נציבות שירות המדינה; (עא/5)
- (ה) ככל שהיום בו מוקטן מספר השעות הינו יום חמישי בשבוע, עובד לא יהי זכאי לקיצור נוסף של יום העבודה באותו יום עבודה מכוח צו הרחבה בדבר קיצור שבוע עבודה במשק. (פב/9)

32.52 - תמורה בעד עבודה בימים בהן מוקטן מספר שעות העבודה

32.521

נדרש עובד לעבוד מספר שעות גדול ממספר השעות שנקבע בפסקה 32.511, אולם לא יותר מאשר שעות העבודה הרגילות, זכאי הוא לקבל תמורת ההפרש חופשת שעה תחת שעה; לא הייתה אפשרות לתת לו חופשה כזאת, ישולם לו בעד זמן העבודה העודף.

32.53 - צומות

32.531

(א) מנהל משאבי אנוש במשרד וביחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד;

1. יהודי המצהיר שהוא צם באחד או יותר מחמשת הצומות הבאים: צום גדליה, עשרה בטבת, תענית אסתר, י"ז בתמוז ותשעה באב, לאחר לעבודה בשעתיים או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; העובד יגיש את התצהיר באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני יום הצום; (נח/11)

2. מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעתיים, או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן; (נב/64)

3. דרוזי המצהיר שהוא משתתף בתפילות ה"אל-עושר", לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך עשרת הימים שלפני חג אלאדחא, וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת. בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת תפילות ה"אל-עושר"; (סד/3)

(ב) עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לנכות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו;

(ג) לעובד במשרה חלקית ניתן לאשר סיום עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו, לפי הדוגמא בפסקה 31.184;

(ד) עובד אשר ניצל זכותו לקיצור יום עבודה בימי צום, ככל שיום זה הינו חמישי בשבוע, לא יהיה זכאי לקיצור נוסף של יום העבודה מכוח צו הרחבה בדבר קיצור שעות העבודה במשק. (פב/9)

32.54 - קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט

32.541

(א) הזכאות לקיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט היא בהתאם לסעיף 18 להסכם המסגרת במגזר הציבורי בין המדינה והמעסיקים במגזר הציבורי לבין ההסתדרות הכללית החדשה מיום י' בניסן התשע"ו (18.4.2016);

(ב) חופשה לפי סעיף זה תנוצל במהלך התקופה שמיום 1 באוגוסט עד 30 בספטמבר בלבד, באותה שנה, לפי בחירת העובד, בתיאום מראש עם הממונה. כמו כן, חופשה כאמור אינה ניתנת לצבירה או לפדיון, אף אם לא נוצלה מכל סיבה שהיא;

(ג) קיצור יום עבודה לפי סעיף זה אינו שולל קיצור יום עבודה לפי פסקה 31.153.

32.542

לעניין סעיף זה "הורה עובד" הוא עובד אשר מתקיימים לגביו כל אלה במצטבר:

(א) זכאי לקיצור יום עבודה לפי פסקאות 31.152 או 31.153 ומוגדר במערכת הנוכחות כמי שזכאי לקיצור יום עבודה (עובד בשעות עבודה מקוצרות בהתאם);

(ב) סך ימי החופשה שלהם הוא זכאי לכל שנת עבודה אינו עולה על:

1. 22 ימים בשנה לגבי עובד המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים;

2. 26 ימים בשנה לגבי עובד המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים.

לעניין זה יובא בחשבון כל סוג של חופשה שנתית היא שמה אשר יהא, כגון חופשה מיוחדת, חופשה ארעית וכיוצא באלה, אך למעט ימי בחירה. למען הסר ספק, חופשת מחלה, ימי השתלמות, ימי חופשה בגין אירועים אישיים (כגון חופשה לרגל אבל) וכיוצא באלה אינם נחשבים כימי חופשה נוספים לעניין זה;

- (ג) אינו זכאי להטבה אחרת בקשר לחופשה במהלך התקופה מיום 1 ביולי עד 31 באוגוסט, כולה או חלקה, כגון חופשה מרוכזת שבה העובד מחויב בפחות ימי חופשה מימי היעדרותו בפועל; מתקיים לגביו אחד מאלה:
- (ד)
1. בן או בת הזוג שלו עובדים כשכירים או עצמאים, בין אם במקום עבודתם נהוגה הטבה זהה ובין אם לא, ובלבד שאם נהוגה הטבה זהה במקום עבודתם היא לא נוצלה על ידם; העובד יצהיר כי האמור בנסמך זה מתקיים לגביו כתנאי לשימוש בזכות;
 2. הילד נמצא בחזקתו הבלעדית;
 3. הילד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בן או בת הזוג ורופא אישר בכתב כי בשל הנכות או המחלה כאמור בן או בת הזוג אינם מסוגלים לטפל בילד.

32.543

- (א) קיצור יום עבודה בשעה בסוף חודש אוגוסט
1. עובד אשר מתקיימים לגביו כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור בפסקה 32.542 (לרבות עובד הזכאי לקיצור יום עבודה לפי פסקה 31.152), יהיה זכאי לקיצור יום העבודה בשעה אחת, בכל אחד מעשרת ימי העבודה האחרונים שחלים בימים א' עד ה' של חודש אוגוסט בכל שנה קלנדרית וסך הכל עשר שעות במצטבר (להלן - "שעות החופשה המיוחדת להורים");
 2. בהסכמת הממונה ובתיאום מראש, יהיה זכאי הורה עובד כאמור לנצל את שעות החופשה המיוחדת להורים, לפי בחירתו, שלא לפי נסמך (א) לעיל, אלא ביום אחד או על פני מספר ימים, במהלך התקופה שמיום 1 באוגוסט עד יום 30 בספטמבר, באותה שנה (להלן - "תקופת השימוש");
 3. יובהר, כי אם צרכי העבודה לא יאפשרו את שימוש העובד בשעות החופשה המיוחדת להורים כמתואר בנסמך (א) לעיל יחול האמור בנסמך 2 לעיל.
(עז/6)
- (ב) יום חופשה מיוחדת חלף קיצור יום העבודה בשעה
1. עובד אשר מתקיימים לגביו התנאים המפורטים בנסמכים (א ו-ב) להלן, יהיה זכאי במקום שעות חופשה המיוחדת להורים, ליום חופשה אחד על חשבון המשרד בכפוף לאמור בנסמך זה (להלן - "יום חופשה להורים").
(א) הוא הורה כאמור באחד המקרים המפורטים בפסקה 31.153 נסמך (א);
(ב) מתקיימים לגביו כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור בפסקה 32.542 למעט נסמך (א) (כלומר, לא זכאי לקיצור יום עבודה מסיבה כלשהי או לא ביקש לממש זכאותו לעבוד בשעות עבודה מקוצרות והוא לא מוגדר במערכת הנוכחית כזכאי לקיצור כאמור).
 2. ואלו, לגבי עובד כאמור שמתקיימים בו התנאים כאמור בנסמכים (א ו-ב) לעיל המועסק במשמרות או המועסק במשרה חלקית, יחול האמור בנסמך (ב) 1 לעיל בהתאמות שיפורטו להלן.
עובד המועסק במשמרות במשרה מלאה
עובד כאמור בנסמך (ב) 1 לעיל המועסק במשמרות במשרה מלאה, יהיה זכאי ליום חופשה להורים בהתאם לאורך יום העבודה הרגיל שלו, אך לא יותר מ-8 שעות.
עובד כאמור, אשר יום העבודה שלו ארוך מ-8 שעות, יצרף ל-8 השעות כאמור שעות חופשה מתוך מכסת החופשה השנתית הצבורה שלו עד להשלמה של יום חופשה באורך יום העבודה שלו על מנת לנצל את ההטבה האמורה.
לדוגמה: עובד המועסק במשמרות בנות 12 שעות יוכל לנצל יום חופשה אם יוסיף 4 שעות ממכסת החופשה השנתית שלו.
 3. עובד המועסק במשרה חלקית
עובד כאמור בנסמך (ב) 1 לעיל המועסק במשמרות במשרה חלקית, וכן עובד כאמור בנסמך (א) 1 המועסק במשרה חלקית (למעט עובד הזכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקה 31.152, אשר מוגדר במערכת הנוכחית ככזה), יהיה זכאי במקום שעות החופשה המיוחדת להורים, לאחד משני אלה לפי העניין:
- (א) אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) חמישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו)

שישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - יהיה זכאי ליום חופשה אחד ;

(ב) אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) פחות מחמישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) פחות משישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - יהיה זכאי לחלק מיום חופשה אחד המחושב כדלקמן :

1. במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - המנה המתקבלת מחלוקה של מספר ימי עבודתו בפועל בשבוע (לפי תקן משרתו) במספר 5 ;
2. במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - המנה המתקבלת מחלוקה של מספר ימי עבודתו בפועל בשבוע (לפי תקן משרתו) במספר 6.

(הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום י' בניסן התשע"ו (18.4.2016))
(חוזר הממונה על השכר הע - כללי הסכם 2016-1-27 מיום כ"ב בסיוון התשע"ו (28.6.2016))
(עו/14)

פרק 33 - חופשות

בפרק זה מובאות הוראות בעניין חופשת מנוחה, חופשת מחלה, היעדר לרגל הריון לידה והורות, חופשה ללא משכורת, חופשת אבל והיעדר לרגל תאונה בעבודה.

33.1 - חופשת מנוחה

33.10 חלות, הגדרות וכללים / 33.11 חישוב תקופות שירות לצורך קביעת מכסת ימי חופשת מנוחה / 33.12 מכסות ימי חופשת מנוחה / 33.13 חובת יציאה לחופשה וזכות צבירת חופשה / 33.14 חופשת מנוחה לעובדים המועסקים בחוץ-לארץ / 33.15 סדרי יציאה לחופשת מנוחה / 33.16 הפסקת חופשת מנוחה / 33.17 חופשת מנוחה בזמן פרישה מן השירות / 33.18 פדיון חופשת מנוחה / 33.19 חופשה לסטודנטים

33.10 - חלות, הגדרות וכללים

33.101

(א) הוראות הסעיפים 33.10 עד 33.18 חלות על כל סוגי העובדים בשירות; (פא/8)

(ב) על חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בארץ ובחוץ-לארץ ראה סעיפים 53.17 ו-53.18;

(ג) עובד שנפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות והוא מנצל ימי מחלה, זכאי לקבל ימי חופשה עבור כל התקופה בה הוא שוהה בחופשת מחלה לאחר פסילתו לשירות וטרם פרישתו כאמור בפסקה 33.209;

(ד) תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצויי פיטורין ושולמו 18.5%.

33.102

עובד זכאי לחופשת מנוחה לפי שנה המתחילה ב-1 בינואר ומסתיימת ב-31 בדצמבר שאחריו. (חוק חופשה שנתי, התשי"א-1951, ס' 1) (סה/9)

33.103

(א) מכסת ימי חופשת מנוחה של עובד מחושבת על בסיס ימי עבודה ולא ימי לוח; (ב) בפרק משנה זה: "ימי חופשה" - ימי עבודה.

33.104

חופשת מנוחה ניתנת לשם נופש ואסור לעבוד לעבוד בשכר בימי חופשתו. (החוק הנ"ל, ס' 12)

33.105

(א) בעד ימי חופשה זכאי עובד למשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד;

(ב) על תשלום שכר עידוד בתקופת חופשת מנוחה - ראה סעיף 27.79. (החוק הנ"ל, ס' 10(א), (ב))

33.106

תקופת חופשת מנוחה נחשבת כתקופת שירות לכל דבר, למעט חישוב מכסת חופשת מנוחה בעת פרישה מן השירות (ראה גם פסקה 33.112).

33.107

עובד למעט סטודנט אשר יצא לחופשת מנוחה, זכאי לקבל פעם אחת בכל שנה, קצובת הבראה ונופש בהתאם להוראות פרק משנה 28.2. (עז/2)

33.11 - חישוב תקופות שירות לצורך קביעת מכסת ימי חופשת מנוחה

33.111

לצורך חישוב מכסת ימי חופשת מנוחה מובאות בחשבון התקופות הבאות:

- (א) כל תקופת שירות רצוף של העובד באיזו דרגה שהיא;
- (ב) תקופת שירות בצה"ל, אשר שמורה לעובד זכות לחזור לשירות המדינה אחריה;
- (ג) תקופת שירות בצבא הקבע ממנה הועבר עובד לשירות או שחלה מיד לפני קבלת העובד לשירות;
- (ד) תקופת שירות של עובד כשוטר או כסוהר, ממנה הועבר לשירות על-פי סעיף 11.63;
- (ה) כל תקופת עבודתו של עובד במוסד מוכר (כפי שהוא מוגדר בפסקה 85.151), אם הכיר נציב שירות המדינה בתקופת שירותו של העובד במוסד הנ"ל כשירות לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- (ו) כל תקופת שירות של עובד במעמד ארעי, שקדמה ללא הפסקה להעברתו למעמד קבוע או זמני.

33.112

תקופות חופשת מנוחה מובאות בחשבון לצורך חישוב מכסת ימי חופשת המנוחה למעט חופשה הניתנת בזמן פרישה מן השירות על-פי סעיף 33.17, ובפסקאות 33.185 ו-33.188.

33.12 - מכסות ימי חופשת מנוחה

33.120

(א) מכסות ימי חופשת המנוחה הנקובות בסעיף זה חלות על עובד שהיה בשירות במשך השנה ושולמה לו משכורת בעד כל השנה, לרבות תקופות היעדרות בגין שירות מילואים, תאונת עבודה, תקופת לידה והורות בעדן קיבל העובד תשלום מאת המוסד לביטוח לאומי, עובד הנמצא בתקופת לידה והורות ללא משכורת כאמור בפסקה 33.338(ב). תקופה בה היה עובד בחופשה ללא משכורת מכל סיבה שהיא (לרבות חופשת מחלה ללא משכורת) אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך חישוב ימי החופשה.
(עט/22)(עז/4)(עא/11)

1. על מכסת ימי חופשת מנוחה למי שלא היה בשירות במשך כל השנה, ולמי שהיה בחופשה ללא משכורת חלק מהשנה - ראה פסקה 33.128;
2. על חופשת מנוחה בשל מתן עדות בבית משפט או בבית דין - ראה סעיף 26.27;
3. על חופשה מיוחדת למי שהעתיק את מקום מגוריו - ראה סעיף 26.44;
4. על חופשה תמורת עבודה בשעות נוספות - ראה פרק משנה 27.2;
5. על חופשה תמורת עבודה במשמרות - ראה פרק משנה 27.6;
6. על חופשת מנוחה בתקופת השעיה של עובד - ראה סעיף 46.36;
7. על חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בארץ ובתקופת השתלמות בחוץ-לארץ - ראה סעיפים 53.17 ו-53.18;
8. על תשלום מענק משמרות בעת חופשת מנוחה - ראה סעיף 27.64.

(ב) עובד מתוך השירות ימשיך ויקבל את מכסת ימי החופשה בהתאם לוותקו ולמספר ימי עבודתו כאמור, גם מקום בו הועבר או נבחר למשרה אחרת בשירות המדינה (לרבות התמחות ועבודה כעובד מקומי ישראלי);
(סח/21)

(ג) עובד זכאי למכסת החופשה הגבוהה ביותר המגיעה לו בהתאם לאחת ההוראות שבסעיף זה. לדוגמה:

1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:
עובד המדורג בדרגה 12 בדירוג המינהלי זכאי ל-26 ימי חופשה לשנה, כאמור בפסקה 33.121;
2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:
עובד המדורג בדרגה 12 בדירוג המינהלי זכאי ל-22 ימי חופשה לשנה, כאמור בפסקה 33.121.

(ד) עובד השוהה בחוץ-לארץ לרגל עבודתו לתקופה קצרה זכאי לשני ימי מנוחה בשבוע לאחר שמילא את מכסת השעות השבועיות של הימים והשעות הנדרשים ממנו (לפי חמישה ימי עבודה בשבוע). אם עבד העובד בימי המנוחה או בחלק מהם, יהא זכאי לפיצוי של עד שני ימי מנוחה בהתאם. הוראה זו מתייחסת לעבודה בימי המנוחה השבועיים ולא בשהות בטיסה באותם ימים. (נד/23)

33.121

(א) מכסות ימי חופשת המנוחה לכל שנה לעובד המועסק במשרה מלאה, הן כדלקמן (ראה גם פסקאות 33.122 עד 33.127):

1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

מספר ימי חופשת מנוחה בכל שנת שירות									הדרגה בדירוג המינהלי*
שנה ראשונה	שנה שניה	שנה שלישית	שנה רביעית	שנה חמישית	שנה שישית	שנה שביעית	שנה שמינית	תשיעית ואילך	
19	19	19	19	19	26	26	26	26	12
26	26	26	26	26	26	26	26	26	13 ומעלה
16	16	16	16	-	-	-	-	-	למטה מגיל 18

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

מספר ימי חופשת מנוחה בכל שנת שירות									הדרגה בדירוג המינהלי*
שנה ראשונה	שנה שניה	שנה שלישית	שנה רביעית	שנה חמישית	שנה שישית	שנה שביעית	שנה שמינית	תשיעית ואילך	
16	16	16	16	16	22	22	22	22	12
22	22	22	22	22	22	22	22	22	13 ומעלה
14	14	14	14	-	-	-	-	-	למטה מגיל 18

(החוק הנ"ל, ס' 1; חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, ס' 7 (א))

*לרבות דרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים, כאמור בפסקה 01.111.

(ב) עובד המועסק במשרה מלאה אשר מכסת ימי העבודה השבועיים בהם הוא עובד בפועל פחותה משישה ימים, תחושב מכסת ימי חופשת המנוחה השנתית לפי הנוסחה הבאה:

1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

$$\frac{\text{ימי עבודה בפועל } X \text{ מכסה שנתית}}{6} = \text{המכסה החדשה}$$

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

$$\frac{\text{ימי עבודה בפועל } X \text{ מכסה שנתית}}{5} = \text{המכסה החדשה}$$

עובד כנ"ל שעבד בפועל 200 יום לפחות במשך שנה אחת, זכאי למכסת חופשה שלמה לפי החוק.

- (ג) עובד המועסק במשרה חלקית העובד מספר ימים בשבוע או העובד בחלק מימי העבודה, תחושב מכסת ימי חופשת המנוחה השנתית לפי הנוסחה הבאה:
1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

$$\frac{\text{ימי עבודה בפועל בשבוע } X \text{ מכסה שנתית}}{6} = \text{המכסה החדשה}$$

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

$$\frac{\text{ימי עבודה בפועל בשבוע } X \text{ מכסה שנתית}}{5} = \text{המכסה החדשה}$$

חיוב מכסת ימי החופשה (לפי הנוסחה לעיל), תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים בהם הוא חייב לעבוד בהתאם למוסכם.

- (ד) להלן דוגמות:

1. עובד בדרגה 14, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים, העובד בימים א עד ה (חמישה ימים בשבוע) במשרה מלאה, מכסת חופשתו השנתית תהיה:

$$\frac{5 \text{ (ימי עבודה בפועל) } X 26 \text{ (מכסה לפי הטבלה)}}{6} = 21 \frac{2}{3} \text{ ימים}$$

חיוב מכסת ימי חופשה (לפי הנוסחה לעיל), תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א עד ה.

2. עובד בדרגה 14, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, העובד בימים א עד ד (ארבעה ימים בשבוע) במשרה מלאה, מכסת חופשתו השנתית תהיה:

$$\frac{4 \text{ (ימי עבודה בפועל) } X 22 \text{ (מכסה לפי הטבלה)}}{5} = 17 \frac{2}{3} \text{ ימים}$$

חיוב ימי מכסת החופשה תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א עד ד.

3. עובד בדרגה 12 במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים, בעל ותק של שלוש שנים העובד חצי משרה בימים א, ג, ה (שלושה ימים בשבוע), מכסת חופשתו השנתית תהיה:

$$\frac{3 \text{ (ימי עבודה בפועל) } X 19 \text{ (מכסה לפי טבלה)}}{6} = 9.5 \text{ ימים}$$

חיוב ימי מכסת החופשה תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א, ג, ה.

4. עובד בדרגה 12 במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, בעל ותק של שלוש שנים, העובד חצי משרה בימים א, ג, ה (שלושה ימים בשבוע), מכסת חופשתו השנתית תהיה:

$$\frac{3 \text{ (ימי עבודה בפועל) } X 16 \text{ (מכסה לפי טבלה)}}{5} = 9 \frac{2}{3} \text{ ימים}$$

חיוב ימי מכסת החופשה תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א, ג, ה.
(29/נו)

- (ה) מתמחה במשפטים זכאי ל-16 ימי חופשה בשנה בכפוף לאמור בפסקה 33.120(ב) החל מיום ג' בטבת התשע"ז (1.1.2017); (עז/15)(סח/21)
- (ו) סטודנט המועסק בשירות זכאי לימי חופשה כאמור בפסקה 33.195. (עז/2)
- 33.122
למרות האמור לעיל זכאים העובדים המפורטים בתקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת), התשכ"ד-1963 ת', (2) לחופשה של 19 יום לפחות בכל שנה, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים ולחופשה של 16 יום, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים.
עובד שעבד 150 יום לפחות בשנה אחת או בשתי שנים רצופות באחת מן העבודות או התהליכים המפורטים בתקנות הנ"ל.
- 33.123
(א) למרות האמור לעיל, זכאים העובדים בדירוג האחים, המועסקים בשבוע עבודה בן שישה ימים, לחופשה של 26 ימי עבודה בכל שנה:
(ב) עובדים כנ"ל המועסקים בשבוע עבודה בן חמישה ימים זכאים לחופשה של 22 ימי עבודה בכל שנה. (פא/13)
- 33.124
(א) למרות האמור לעיל זכאי עובד לחופשה של 30 ימי עבודה בכל שנה:
אם עבדו 200 יום לפחות בשנה אחת או בשתי שנים רצופות כרופא, כאח, כלבורנט, כמרפא בעיסוק, כעובד סוציאלי או כעובד ניקיון בבית חולים, במוסד, במרפאה או במעבדה המיוחדים לחולי שחפת או צרעת, וכן כעובד ניקיון במוסדות האמורים, הבא במגע עם חולים, או עם חומרי הפרשה של חולים; (פ/13)(שע/18)
(ב) עובד המדרוג בדירוג הנטגנאים יהיה זכאי לחופשה שנתית של 32 ימי עבודה בשנה, מתוך המכסה האמורה 10 ימי חופשה לא יהיו ניתנים לצבירה; (התקנות הנ"ל, ת' 3, 4) (פ/13)
(ג) רופאים תחת קרינה מייננת
1. רופאים בבתי חולים החשופים לקרינה מייננת, בהתאם לרשימת המקצועות להלן יהיו זכאים לתוספת שנתית של 10 ימי חופשה בלבד (שאינם ניתנים לצבירה) ואשר יינתנו רק אם ניצל הרופא, באותה שנה, לפחות מחצית מימי החופשה השנתית לה הוא זכאי. לא ניתן לקבל פיצוי (פדיון) בעד ימי החופשה שלא נוצלו על-ידי הרופא כאמור. למען הסר ספק, לא תהיה זכאות להגדלת מכסת ימי הבראה;
2. הזכאות כאמור בנסמן 1 לעיל תתקיים בכפוף לתנאים המצטברים הבאים:
(א) לרופא הונפק תג קרינה אישי על-ידי אחראי בטיחות הקרינה המוסדי;
(ב) הרופא נחשף לקרינה מייננת במהלך 6 חודשים בכל שנת עבודה;
(ג) הרופא מבצע בדיקות קרינה תקופתיות כנדרש על-פי תקנות הבטיחות בעבודה;
(ד) להלן רשימת המקצועות:
1. רופאי רפואה גרעינית;
2. רופאים אורטופדים מנתחים;
3. רופאי כירורגיית כלי דם;
4. רופאים אורולוגים;
5. רופאים אלקטרופיזיולוגיים;
6. רופאים מרדימים;
7. רופאי ריאות;
8. רופאים גסטרואנטרולוגים המבצעים בדיקות ERCP;
9. רופאים נויורוכירורגים;
10. רופאים מצנתרים במקצועות שונים לסוגיהם.
3. הרופאים המנויים על רשימת המקצועות בנסמן (ד2) לעיל, לא יהיו זכאים לכפל זכות מכוח נסמן זה;
4. מכסת ימי חופשה השנתית כאמור בנסמן (ג) לעיל תעמוד על 32 יום. (הסכם קיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011)(פ/13)(עב/18)

(ד) אחים החשופים לקרינה מייננת

1. אחים החשופים לקרינה מייננת, המשובצים בבתי חולים ביחידות המפורטות להלן במשרה מלאה, יהיו זכאים לתוספת שנתית של 10 ימי חופשה בלבד (שאינם ניתנים לצבירה) ואשר יינתנו רק אם ניצל האח, בשנה הקודמת, לפחות מחצית מימי החופשה השנתית לה הוא זכאי. לא ניתן לקבל פיצוי (פדיון) בעד ימי החופשה הנוספים, בגין החשיפה לקרינה המייננת, שלא נוצלו על ידי האח כאמור. למען הסר ספק, לא תהיה זכאות להגדלת מכסת ימי הבראה;
 2. הזכאות כאמור בנסמן 1 לעיל תתקיים בכפוף לתנאים המצטברים הבאים:
 - (א) לאח הונפק תג קרינה אישי על-ידי אחראי בטיחות הקרינה המוסדי;
 - (ב) האח נחשף לקרינה מייננת במהלך 6 חודשים בכל שנת עבודה;
 - (ג) האח מבצע בדיקות קרינה תקופתיות כנדרש על-פי תקנות הבטיחות בעבודה;
 - (ד) להלן רשימת היחידות:
 - (1) מכוני רנטגן;
 - (2) חדרי צינתורים;
 - (3) יחדות אנגיורפיה;
 - (4) חדרי ניתוח.

(פא/8)

3. מכסת ימי הבראה המוקצית לאחים כאמור לעיל, המועסקים ביחידות המפורטות בנסמנים (ד2-1)3 לעיל בלבד תוגדל ב-5 ימים נוספים; (פג/3)
4. אחים החשופים לקרינה מייננת ומועסקים במשרה חלקית, מכסת ימי החופשה לאחר ההגדלה תחושב באופן יחסי לחלקיות משרתם, בהשוואה למכסות להן היו זכאים אילו היו מועסקים במשרה מלאה. (הסכם קיבוצי מיום ד' בשבט התשע"ג (15.1.2013), ס' 7) (עג/13)

33.125

למרות האמור לעיל, עובד אשר הגיע לגיל 50, זכאי לחופשה כדלקמן:

- (א) 26 ימים לשנה לפחות במשרדים בהם מועסקים העובדים שישה ימים בשבוע;
 - (ב) 22 ימים לשנה לפחות במשרדים בהם מועסקים העובדים חמישה ימים בשבוע.
- עובד המועסק פחות משישה ימים בשבוע (במשרדים בהם מועסקים העובדים שישה ימים בשבוע), או עובד המועסק פחות מחמישה ימים בשבוע (במשרדים מועסקים העובדים חמישה ימים בשבוע), זכאי לחופשה לפי הוראות בפסקה 33.121 (ב) ו-1(ג).

(נא/39)

33.126

למרות האמור בפסקאות 33.123 עד 33.125, פרקליט המשובץ בתקן משרד המשפטים ומועסק כפרקליט בפרקליטות המדינה או בפרקליטות מחוז, (להלן - "פרקליט"), רשם בבית משפט השלום או בבית דין לעבודה וכן מפקח על רישום מקרקעין במשרד המשפטים (להלן - "רשם או מפקח") זכאים לחופשת מנוחה כמפורט להלן:

(א) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

פרקליט	
א.	חופשת מנוחה מהם חייב פרקליט לנצל מדי שנה 20 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 10 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 75 ימי חופשה שנתית.
ב.	חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה. סך הכל ימי חופשה שנתית לפרקליט
ג.	ימי בחירה פרקליט אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמן ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.
ד.	תחולה: תחולת טור זה מיום כ"ח באדר ב' התשמ"ד (1.4.1984).

רשם או מפקח	
28 ימים בשנה	א. חופשת מנוחה מהם חייב רשם או מפקח לנצל מדי שנה 10 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 18 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 75 ימי חופשה שנתית.
6 ימים בשנה	ב. חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה.
34 ימים בשנה	ג. ימי בחירה רשם או מפקח אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמך ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.
	ד. תחולה: תחולת טור זה מיום כ"ב בשבט התשמ"ח (10.2.1988).

(ב) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

פרקליט	
25 ימים בשנה	א. חופשת מנוחה מהם חייב פרקליט לנצל מדי שנה 17 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 8 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 63 ימי חופשה שנתית.
10 ימים בשנה 35 ימים בשנה	ב. חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה.
	ג. ימי בחירה פרקליט אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמך ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.

רשם או מפקח	
24 ימים בשנה	א. חופשת מנוחה מהם חייב רשם או מפקח לנצל מדי שנה 10 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 14 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 63 ימי חופשה שנתית.
5 ימים בשנה 29 ימים בשנה	ב. חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה.
	ג. ימי בחירה רשם או מפקח אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמך ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.

(ג) נסמך מבוטל.
(סח/21)

33.127

עובד שהועלה בדרגה במשך שנה או סיים מספר מסוים של שנות שירות, או הגיע לגיל 50 ובשל כך הוא זכאי למכסת חופשה מוגדלת, יקבל בעד כל אחת מתקופות שירותו באותה שנה, במעמד המזכה אותו לחופשה במכסה מסוימת, מספר ימי חופשה שיחסם אל המכסה השלמה באותו מעמד, כיחס מספר הימים בהם שירת באותו מעמד אל 365. לדוגמה:

(א) במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים עובד הזכאי ל-19 ימי חופשה לשנה בהתאם לדרגתו ולוותקו בשירות, הגיע לגיל 50 ב-1 במאי של אותה שנה. עובד זה היה זכאי למכסה של 26 ימי חופשה בעד התקופה שמ-1 במאי ואילך. חישוב ימי החופשה לעובד זה באותה שנה יהיה כלהלן:

בעד התקופה מ-1 בינואר עד 30 באפריל: $365 = 6.24 (120 \times 19)$; בעד התקופה מ-1 במאי עד 31 בדצמבר: $365 = 17.45 (245 \times 26)$; בסך הכל 23.69 ימים.
--

(ב) במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, עובד הזכאי ל-16 ימי חופשה לשנה בהתאם לדרגתו ולוותקו בשירות, הגיע לגיל 50 ב-1 במאי של אותה שנה. עובד זה היה זכאי למכסה של 22 ימי חופשה, בעד תקופה שמ-1 במאי ואילך. חישוב ימי החופשה של עובד זה באותה שנה יהיה כלהלן:

בעד התקופה מ-1 בינואר עד 30 באפריל: $365 = 5.26 (120 \times 16)$; בעד התקופה מ-1 במאי עד 31 בדצמבר: $365 = 14.76 (245 \times 22)$; בסך הכל 20 ימים.

(סה/9)

33.128

בפסקה זו:

- "קשר משפטי בין פירושו תקופה בה היה העובד בשירות, לרבות תקופות היעדרות, כאמור בפסקה 33.120 ;
- "ימי עבודה בפועל" - פירושה ימים בהם עבד העובד בפועל, לרבות שבתות וחגים, למעט ימי שירות מילואים, מחלה וכדומה.

(א) היה קשר משפטי בין העובד לבין המדינה קיים במשך כל שנת העבודה והעובד עבד באותה שנה -
1. לפחות 200 ימי עבודה בפועל - זכאי למספר ימי חופשה מלאים, כאילו עבד כל השנה ;
2. פחות מ-200 ימי עבודה בפועל - זכאי למספר ימי חופשה יחסית כיחס שבין מכסה מלאה כפולה במספר ימי עבודה בפועל ומחולקת ב-200. חלק מיום חופשה לא יובא במניין.

(ב) היה קשר משפטי בין העובד לבין המדינה קיים במשך חלק מן השנה והעובד עבד באותה שנה -
1. לפחות 240 ימי עבודה בפועל - זכאי למספר ימי חופשה מלאים, כאילו עבד כל השנה ;
2. פחות מ-240 ימי עבודה בפועל - זכאי למספר ימי חופשה יחסית כיחס שבין מכסה מלאה כפולה במספר ימי עבודה בפועל ומחולקת ב-240. חלק מיום חופשה לא יובא במניין.
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס' 3(ב) ו-1(א))

דוגמות:

(א) במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

1. עובד שמכסת חופשתו השנתית היא 26 ימים, היה בשירות בין 1 בינואר לבין 31 בדצמבר שאחריו ועבד בפועל 150 ימים - זכאי ל- 19 ימי חופשה, לפי החישוב הבא:

$$\frac{150 \times 26}{200} = 19$$

2. עובד שמכסת חופשתו השנתית היא 26 ימים, היה בשירות חלק משנת עבודה ועבד בפועל 120 ימים (יתר הזמן שהה בחופשה ללא משכורת וכדומה) - זכאי ל- 13 ימי חופשה, לפי החישוב הבא:

$$\frac{120 \times 26}{240} = 13$$

(ב) במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

1. עובד שמכסת ימי חופשתו השנתית היא 22 ימים, היה בשירות בין 1 בינואר לבין 31 בדצמבר שאחריו, ועבד בפועל 150 ימים זכאי ל-16.5 ימי חופשה, לפי החישוב הבא:

$$\frac{150 \times 22}{200} = 16.5$$

2. עובד שמכסת ימי חופשתו השנתית היא 22 ימים, היה בשירות חלק משנת עבודה, ועבד בפועל 120 ימים - זכאי ל- 11 ימי חופשה, לפי החישוב הבא:

$$\frac{120 \times 22}{240} = 11$$

(סה/9)

33.129

(א) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

1. עובד אשר מקום עבודתו הקבוע ובסיסו הם בנגב, (כמוגדר בפסקה 25.411) הזכאי ל- 19 ימי חופשה, זכאי לתוספת של שישה ימי חופשת מנוחה בשנה, בנוסף על מכסת ימי חופשת מנוחה המגיעים לו בשנה;
2. עובד אשר לפי דרגתו וותקו זכאי ל-24 או 26 ימי חופשה, זכאי לעוד שני ימי חופשה לאחר חמש שנות עבודה רצופות בנגב ולעוד שני ימי חופשה (בסך הכול ארבעה ימים נוספים) לאחר שהשלים עשר שנות עבודה רצופות בנגב. ימי חופשה נוספים אלה הם במקום התוספת של שישה ימי חופשה הנזכרים לעיל.

(ב) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

1. עובד אשר מקום עבודתו הקבוע ובסיסו הם בנגב, (כמוגדר בפסקה 25.411) הזכאי ל- 16 ימי חופשה, זכאי לתוספת של חמישה ימי חופשת מנוחה בשנה, בנוסף למכסת ימי חופשת מנוחה המגיעים לו בשנה;
2. עובד אשר לפי דרגתו וותקו זכאי ל- 22 ימי חופשה, זכאי לעוד שני ימי חופשה לאחר חמש שנות עבודה רצופות בנגב, ולעוד שני ימים חופשה (בסך הכל ארבעה ימים נוספים) לאחר שהשלים עשר שנות עבודה רצופה בנגב. ימי חופשה נוספים אלה הם במקום התוספת של חמישה ימי חופשה הנזכרים לעיל.

(נא/52)

תוספת מכסת חופשה לעובד המועסק בחמישה ימי עבודה בשבוע תהיה איפוא כדלקמן:

הדרגה	5 שנים הראשונות	מהשנה ה-6 עד השנה ה-10	מהשנה ה-11
12	21	24	26
13 ומעלה	22	24	26

(נז/29)

33.13 - חובת יציאה לחופשה וזכות צבירת חופשה

33.131

כל עובד חייב לצאת בכל שנה או בשנה שאחריה לחופשה של שישה ימי חופשה רצופים לפחות, בכפיפות לאמור בפסקה 33.137. יום שישי הפנוי, במשרד בו נהוג שבוע בן חמישה ימים, ייחשב לצורך זה כיום חופשה לעניין שישה ימים רצופים.

(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס' 8)

(נא/39)

33.132

מתוך המכסה השנתית של החופשה שלו, חייב עובד לנצל בכל שנה או בשנה שאחריה מספר ימי חופשה כמפורט להלן, ואין הוא רשאי לצבור מספר ימי חופשה העולים על המפורט להלן:

(א) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

מכסה שנתית של ימי חופשה	המספר המזערי של ימי חופשה מתוך המכסה השנתית שעובד חייב לנצל באותה שנה	המספר המרבי של ימי חופשה מתוך המכסה השנתית שמותר להעביר	המספר המרבי של ימי חופשה רשאי לצבור ביום 31 בדצמבר של שנה
16 (עובדים למטה מגיל 18)	16	-	16
19	12	7	39
19 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.122)	19	-	19
26	14	12	65
מבוטל (פ/13)			
34 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.126 בטור ב)	16	18	75
42 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.126 טור א)	32	10	75

(ב) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

14 (עובדים למטה מגיל 18)	14	-	14
16	12	4	36
16 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.122)	16	-	16
22	14	8	55
30 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.124 א)	30	-	30
32 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.124 ב)	32	22	22
28 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.126 טור ב)	16	12	63
35 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.126 טור א)	27	8	63

אין הוראות פסקה זו באות לגרוע מהוראות פסקה 33.133. על אף האמור לעיל, עובד היוצא לחופשת מנוחה לפני 31 בדצמבר הנמשכת לאחר תאריך זה - ינוכו ימי החופשה שאחרי 1 בינואר ממספר ימי החופשה אשר צבר עד ליום 31 בדצמבר האמור לעיל.

(ב) שעות נוספות שהומרו לחופשה

ימי החופשה של עובד המקבל חופשה תמורת עבודה בשעות נוספות, יירשמו בחשבון חופשתו בנפרד והם יעמדו לרשותו לשימוש כימי חופשה או כפדיון חופשה בסיום שירותו. על ימים אלה תחול הגבלת צבירה. מספר הימים הניתנים לצבירה לא יעלו על 30 ימים עבור כל תקופת השירות (ראה פסקה 27.212(1)).

(16/ס)

33.133

- (א) עובד אינו רשאי לצבור חופשה על-פי הוראות פסקה 33.132 אם הממונה עליו אסר זאת בכתב;
(ב) פסקה מבוטלת.
(פב/2)

33.134

העובדים הבאים חייבים לצאת לחופשתם המלאה על חשבון כל שנה, אם באותה שנה, אם בשנה הבאה מיד אחריה:

- (א) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:
1. העובדים למטה מגיל 18 - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-16 יום;
 2. העובדים הנזכרים בפסקה 33.122 הזכאים ל-19 ימי חופשה - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-19 יום;
 3. העובדים הנזכרים בפסקה 33.124 - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-36 יום.
- (ב) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:
1. העובדים למטה מגיל 18 - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-14 יום;
 2. העובדים הנזכרים בפסקה 33.122 הזכאים ל-16 ימי חופשה - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-16 יום;
 3. העובדים הנזכרים בפסקה 33.124 - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-30 יום.
- (חוק עבודת העור, התשי"ג-1953, ס' 27(א); תקנות חופשה שנתית (חופשה מאורכת), התשכ"ד-1963, ת' 3 (נא/39))

33.135

- (א) לא ניצל עובד בשנה מסוימת את מספר ימי החופשה שהוא חייב לנצל לפי הוראות פסקה 33.132, יבוטלו ימי חופשה אלה והעובד לא יהיה זכאי להם לאחר אותה שנה או לקבל תמורה בעדם;
- (ב) צבר עובד בשנה מסוימת ימי חופשה מעבר לימים המותרים לצבירה על-פי הוראות פסקאות 33.132 ו-33.133 יבוטלו ימי חופשה אלה, והעובד לא יהיה זכאי להם לאחר אותה שנה או לקבל תמורה בעדם;
- (ג) על אף האמור לעיל, מנהל כללי או מנהל יחידת סמך רשאי לאשר לעובד לצבור ימי חופשה מעבר למספר המרבי של ימי החופשה שעובד רשאי לצבור בסה"כ, ביום ה-31 בדצמבר של אותה שנה לפי פסקה 33.132, וזאת אם נוכח לדעת שנבצר מן העובד, מחמת לחץ העבודה, לנצל את מלוא מכסת ימי החופשה. מספר הימים הניתנים לאישור על-פי נסמן זה לא יעלו על 140 ימים עבור כל תקופת השירות.
(טו/9)

33.136

עובד הזכאי בשנה מסוימת לחופשה מוקטנת בהתאם לפסקה 33.128, חייב לנצל בבת אחת, על חשבון אותה שנה, מספר ימים כעובד המקבל חופשה מלאה או את כל ימי החופשה המגיעים בעד אותה שנה, הכול לפי מספר הימים הקטן יותר.

33.137

לא ניצל עובד את מספר ימי החופשה שהוא חייב לנצל על-פי פסקאות 33.131 עד 33.136, יקבע הממונה עליו את מועד צאתו לחופשה, לפני תום השנה. עובד, שלרשותו עומד בתום השנה מספר ימי חופשה גדול מהמספר המרבי שנקבע באותן פסקאות, מפסיד את זכותו לימי החופשה העודפים.

33.138

על חופשה למי שהעתיק את מקום מגוריו - ראה סעיף 26.44.

33.14 - חופשת מנוחה לעובדים המועסקים בחוץ-לארץ

33.140

בסעיף זה:
"עובד המועסק בחוץ-לארץ" - עובד הנשלח לעבודה בחוץ-לארץ לתקופה של שנה אחת לפחות, בין אם הוא מועבר בדרך קבע למשרה בחוץ-לארץ, בין אם הוא מתמנה בפועל לעבודה בחוץ-לארץ ובין אם הוא מועסק על-פי חוזה מיוחד.

33.141

- (א) חשבון חופשת המנוחה של עובד, המועסק בחוץ-לארץ ערב צאתו לחוץ-לארץ, ייחסם (להלן - "חופשה חסומה");
- (ב) עם צאתו של העובד לחוץ-לארץ, יתנהל חשבון מיוחד ונפרד של חופשת המנוחה שלה הוא זכאי בתקופת שירותו בחוץ-לארץ (להלן - "חופשת חוץ-לארץ").

33.142

במשך תקופת שירותו של עובד בחוץ-לארץ, הוא חייב לנצל בכל שנה מתוך חופשת חוץ-לארץ, את המספר המזערי של ימי החופשה המפורטים בפסקה 33.132 (12), או 14 ימי חופשה, בהתאם למכסת החופשה השנתית של העובד.

33.143

- (א) על אף האמור בפסקה 33.142, רשאי האחראי לאשר במקרים מיוחדים בהסכמת העובד, כי עובד, המשרת בחוץ-לארץ יקבל את המספר המזערי של ימי חופשה, כאמור בפסקה הנ"ל, לא בכל שנה, אלא בתקופה ארוכה יותר, אגב הגדלה יחסית של מספר ימי החופשה המזערי כנ"ל;
- (ב) תקופה ארוכה זו לא תאריך יותר מתקופת שירותו הראשונה של העובד בחוץ-לארץ (ממועד צאתו לשירות בחוץ-לארץ ועד מועד יציאתו לחופשת מולדת), או התקופה השנייה של שירות העובד בחוץ-לארץ (מיום שובו מחופשת מולדת ועד תום שירותו בחוץ-לארץ).
- (לדוגמה; עובד החייב לנצל בכל שנה מספר מזערי של 14 ימי חופשה והזכאי לחופשת מולדת כעבור שנתיים מיום צאתו לחוץ-לארץ, ניתן לאשר לו כי במקום ניצול 14 ימי חופשה בכל שנה, ינצל לפחות 28 ימי חופשה לא יאוחר מיום תום חופשת המולדת ושובו לתפקידו בחוץ-לארץ).

33.144

לא ניצל עובד את ימי החופשה המזעריים לפי פסקאות 33.142 ו-33.143, יבוטלו אותם ימי החופשה, והעובד לא יהיה זכאי לתמורה בעדם.

33.145

- (א) עובד המועסק בחוץ-לארץ רשאי, בהסכמת האחראי, לקבל את יתרת ימי חופשת חוץ-לארץ בעד שירותו בחוץ-לארץ, בתקופת שהותו בחוץ-לארץ, לפני סיום שירותו בחוץ-לארץ או בתום שירותו בחוץ-לארץ בטרם התחיל לעבוד במשרה אחרת בארץ;
- (ב) בתקופות האמורות רשאי העובד לנצל ימי חופשה נוספים מתוך חשבון החופשה החסומה;
- (ג) בעד ימי חופשה אלה לא יהיה זכאי למשכורת חוץ-לארץ אלא למשכורתו הרגילה בארץ.

33.146

- (א) סיים עובד את תפקידו בחוץ-לארץ, יצורפו ימי החופשה שלא ניצל מתוך חופשת חוץ-לארץ לחשבון החופשה החסומה, עד למספר המרבי של ימי צבירה מותרת המפורטים בפסקה 33.132;
- (ב) את ימי החופשה העודפים על המספר המרבי האמור (להלן - "ימי החופשה העודפים") חייב העובד לנצל בטרם יתחיל לעבוד בארץ, לא ניצל העובד את ימי החופשה העודפים, יבוטלו אותם ימים והעובד לא יהיה זכאי לתמורה בעדם.

33.147

- (א) למרות האמור בפסקה 33.145, רשאי האחראי להורות לעובד לחזור לעבודה לפני שניצל את ימי החופשה העודפים, כולם או מקצתם;
- (ב) ימי החופשה העודפים שלא נוצלו עקב זאת, לא יבוטלו וינהל להם חשבון מיוחד;
- (ג) האחראי רשאי בכל עת הנראית לו, להורות לעובד לצאת לחופשה קצרה או ארוכה על חשבון חופשת המנוחה שנוהלה בחשבון מיוחד כנ"ל;
- (ד) העובד חייב לצאת לחופשה כאמור, ואם לא יצא, יבוטלו אותם ימי חופשה והעובד לא יהיה זכאי לתמורה בעדם.

33.148

עובד המועסק בחוץ-לארץ, זכאי למשכורת חוץ-לארץ בעד ימי חופשת חוץ-לארץ שקיבל בזמן שהותו בחוץ-לארץ, או בזמן חופשת מולדת, שבילה בארץ לפני שחדל להיות מועסק בחוץ-לארץ, חדל עובד להיות מועסק בחוץ-לארץ, הוא זכאי למשכורת חוץ-לארץ בעד יתרת ימי חופשת חוץ-לארץ, עד לתקופה של חודש ימים, אם הוא מקבל אותה חופשה מיד עם סיום העסקתו בחוץ-לארץ, בין אם הוא מבלה אותה בארץ ובין אם הוא מבלה אותה בחוץ-לארץ. בעד שאר יתרת חופשת חוץ-לארץ הוא זכאי למשכורתו הרגילה בארץ.

33.15 - סדרי יציאה לחופשת מנוחה

33.150

מועד צאתו של עובד לחופשת מנוחה נקבע בהתחשבות בסדרי העבודה, ובמועדי החופשות של עובדים אחרים. מועד היציאה לחופשה ייקבע לפי הצעת העובד ובאישור הממונה עליו.

33.151

- (א) בחודש נובמבר של כל שנה יבקש מנהל היחידה מעובדי יחידתו להודיע לו על המועדים המשוערים, בהם הם מתכננים לצאת לחופשת מנוחה בשנה המתחילה ב-1 בינואר;
- (ב) לא יאוחר מהשבוע הראשון של חודש דצמבר בכל שנה, יודיע כל עובד בכתב למנהל היחידה על מועדי היציאה לחופשה כנ"ל. בהודעה יציין העובד את התאריכים בהם הוא מבקש לצאת לחופשה, או לפחות את החודש הרצוי לו, וכן את מספר הימים בהם הוא מתכוון לצאת לחופשה. (סה/9)

33.152

- (א) בהסתמך על הודעות עובדי היחידה שנמסרו לפי פסקה 33.151, יקבע מנהל היחידה, עד סוף חודש דצמבר, את תכנית היציאה לחופשה של עובדי יחידתו בשנת החופשה הקרובה;
- (ב) בעריכת תכנית היציאה לחופשה, מוסמך מנהל היחידה לפסוק במקרים של בקשות ליציאה במועד אחד, לאור צורכי העבודה ובהתחשב במטרות היציאה לחופשה של העובדים;
- (ג) מנהל היחידה מוסמך להעדיף יציאה לחופשה של עובד הורה לילד, בזמן פגרת הלימודים של הילד, על פני בקשת עובד אחר או אישור יציאה לחופשה של עובד למטרת נסיעה חיונית לחוץ-לארץ או החלמה;
- (ד) לא הודיע עובד בכתב על המועדים המשוערים של יציאתו לחופשת מנוחה, יקבע מנהל היחידה לעובד מועד ליציאתו לחופשה המזערית בהתאם לטור השני שבפסקה 33.132, בהתחשב באמור לעיל בפסקה זו ובפסקה 33.153. (סה/9)

33.153

בעת עריכת תכנית היציאה לחופשת מנוחה, רשאי מנהל היחידה להורות לעובדים, הקשורים זה בזה בביצוע עבודתם, לצאת לחופשה במועד אחד.

33.154

תכנית היציאה לחופשת מנוחה, כאמור בפסקה 33.151, תפורסם מיד לאחר עריכתה בלוח המודעות של היחידה, ותובא לידיעת כל עובדי היחידה, העתק ממנה יישלח לאחראי.

33.155

לא ניתן לעובד לצאת לחופשה במועד שנקבע בתכנית היציאה לחופשה, מסיבות הקשורות בעבודה, יקבע מנהל היחידה מיד, בתיאום עם העובד, מועד אחר ליציאתו לחופשה באותה שנה.

33.156

- (א) מבקש עובד לשנות את מועד יציאתו לחופשה כפי שנקבע בתכנית היציאה לחופשה, יפנה אל מנהל יחידתו, והוא יכריע בדבר;
- (ב) סבור עובד כי מועד היציאה, שנקבע לו בתכנית היציאה לחופשת מנוחה, פוגע בעניין חיוני שלו, ולא מצא המנהל אפשרות לשנות את מועד יציאתו לחופשה, ידון על כך המנהל עם ועד העובדים.

33.157

- (א) בתחילת חודש אוקטובר של כל שנה, יבדוק מנהל היחידה אם אכן יצאו עובדי היחידה לחופשת מנוחה בהתאם לתכנית היציאה לחופשה עד לאותו חודש;
- (ב) נמצא כי לא יצא עובד לחופשה בהתאם לתכנית היציאה לחופשה (כפי שתוקנה - אם תוקנה), יקבע מנהל היחידה את מועד יציאתו של העובד בהתאם להוראות פסקה 33.132 ויודיע על כך לעובד;
- (ג) נבצר מעובד לצאת לחופשה במועד שקבע לו מנהל היחידה בהתאם להוראות פסקה זו, מסיבה שלא הייתה לו שליטה עליה, כגון מחלה, אבל או שירות במילואים, יקבע מנהל היחידה מועד אחר ליציאתו לחופשה באותה שנה.

33.158

- (א) עובד המבקש לצאת לחופשת מנוחה, ימלא טופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450);
- (ב) הטופס יוגש למנהל היחידה באמצעות הממונה על העובד שבוע אחד לפחות לפני התחלת החופשה, אם העובד מבקש חופשה של עד שישה ימים; ושבוועיים לפחות לפני תאריך החופשה, אם העובד מבקש חופשה של שבוע ימים או יותר;
- (ג) הממונה הישיר על העובד יוסיף את הערותיו בטופס ויעבירו מיד למנהל היחידה. מנהל היחידה ייתן את תשובתו על הבקשה בחלק המיועד לכך בטופס, ויודיע על כך לעובד באמצעות הממונה הישיר עליו;
- (ד) האמור לעיל בסעיף זה, בדבר תכנון סדרי היציאה לחופשה, איננו משחרר עובד מלהגיש בבוא העת בקשה ליציאה לחופשה לפי פסקה זו;
- (ה) על היעדרות של עובד בעת שביתה עקב היותו בחופשת מנוחה - ראה פסקה 44.134;
- (ו) על אף האמור בפסקאות 33.150 - 33.157, רשאי העובד לקחת יום אחד מחופשת המנוחה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר, ובלבד שהודיע לממונה עליו 30 יום ראש לפחות על-גבי טופס (מדף 2450) בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות.
- (חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 7), התשס"ב-2002, ס' 6 (ב))
(11/סב)

33.159

- בחודש ינואר של כל שנה, ימציא מנהל היחידה לכל עובד טופס מאזן חופשת מנוחה (מדף 2478), בו יפורט חשבון חופשתו של העובד:
- (א) חשבון החופשה אשר עמדה לזכותו של העובד ב-31 בדצמבר האחרון;
- (ב) מספר ימי החופשה שהעובד זכאי להם באותה שנה;
- (ג) מספר ימי החופשה שהעובד חייב לנצל באותה שנה;
- (ד) מספר ימי החופשה המרבי שעובד רשאי לצבור בסוף אותה שנה.
- העתק מהטופס יישמר בתיקו האישי של העובד.
(9/סה)

33.16 - הפסקת חופשת מנוחה

33.161

- חלו ימים מן האמורים להלן, בימי חופשת מנוחה של עובד, רואים את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנה.
- (א) ימם בהם שירת העובד בשדות מילואים לפי חוק שירות הביטחון, התשי"ט-1959 [נוסח משולב];
- (ב) ימי תקופת לידה והורות;
(עז/4)
- (ג) ימים בהם אין העובד מסוגל לעבוד עקב תאונה או מחלה על-פי תעודת רופא, מאושרת בהתאם להוראות הקיימות;
- (ד) היעדרות בשל:
1. מחלת בן ביתו של עובד - פסקאות 33.251 - 33.252;
 2. מחלת ילד - פסקה 33.253;
 3. מחלת הורה - פסקה 33.255;
 4. מחלת בן זוג - פסקה 33.256 (א);
 5. הריון ולידה של בת זוג - פסקה 33.256 (ב).
- (ה) ימי חופשת אבל בהתאם לפרק משנה 33.5;
- (ו) ימי הודעה מוקדמת על פיטורים (ראה פסקה 13.824 וסעיף 82.31), עד למספר מרבי של 14 יום.
- (על ניצול חלק מהחופשה להשלמת משכורת בתקופת שירות צבאי - ראה סעיף 34.36).
(על אפשרות ניצול חופשת המנוחה בתקופת חופשת מחלה ללא משכורת - ראה פסקה 33.216).
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס' 5)
(עו/9) (סב/20)

33.162

- עובד שאושרה לו חופשת מנוחה, הרוצה לחזור לעבודה לפני תום חופשתו, רשאי לחזור לעבודה בתאריך מוקדם מהתאריך שנקבע לסיום חופשתו רק לאחר שקיבל אישור בכתב על כך ממנהל היחידה, מנהל היחידה יחליט בדבר לפי שיקול דעתו ובהתחשבות בצורכי העבודה.

33.17 - חופשת מנוחה בזמן פרישה מן השירות

33.171

עובד העוזב את השירות, לרגל פיטורים או בשל התפטרות, זכאי לימי החופשה שנותרו לזכותו, בכפיפות להוראות סעיף 33.13 בדבר צבירת חופשה ובכפיפות להוראות פסקה 33.175.

33.172

עובד אשר לאחר קבלת כל חופשת המנוחה שלו, בזמן פרישתו מן השירות, נותר לזכותו חלק מן החופשה, וחלק זה הוא חצי יום או יותר, זכאי ליום חופשה שלם. היה החלק פחות מחצי יום, לא יובא בחשבון.

33.173

עובד שניצל מראש חופשה על חשבון השנה השוטפת ופרש מן השירות לפני תום אותה שנה, תנוכה ממשכורתו המשכורת שקיבל בעד ימי החופשה אם היו רבים ממספר ימי החופשה המגיעים לו על-פי פסקה 33.128.

33.174

עובד שפוטר, והוא זכאי להודעה מוקדמת, מקבל את ימי חופשת המנוחה המגיעים לו תוך תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים בכפיפות לאמור בפסקה 33.161(ו).

33.175

עובד, שפוטר לרגל האשמה פלילית או עברה על המשמעת, וכן עובד המתפטר ללא מתן הודעה מוקדמת על-פי סעיף 82.13, זכאי לימי החופשה שצבר, אך לא יותר ממספר ימי החופשה המגיעה לו לפי האמור בפסקה 33.122, בניכוי ימי החופשה שכבר ניצל בתקופת שירותו.

33.176

עובד, שנפטר בשירות, ניתנת למשפחתו תמורה בעד ימי החופשה שצבר עד יום פטירתו בכפיפות להוראות סעיף 33.13 בדבר צבירת חופשה (על סדרי מתן התשלום - ראה פרק משנה 84.1).
(חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ס' 7)

33.18 - פדיון חופשת מנוחה

33.181

- (א) חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישולם לו פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לו, אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד. "דמי חופשה" בסעיף זה - סכום השווה, למשכורתו הרגילה של העובד;
- (ב) לעובד שהפסיק לעבוד בהתאם למשכורת שהייתה מגיעה לו בתקופת פדיון החופשה, חל שינוי במשכורת בתקופת הנ"ל, ישולמו לעובד הפרשים מיום השינוי ועד תום התקופה בעדה שלום הפדיון, בנוסף לסכום שקיבל.
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס' 10, 13)
(נב/45)

33.182

- (א) ימי חופשה, בעדם משתלם פדיון חופשה אינם נחשבים כתקופת שירות, ופדיון חופשה ניתן לעובד כסילוק חוב המגיע לו ממעסיקו לשעבר. הימים בעדם משתלם לעובד פדיון חופשה אינם מקנים לו זכויות לפי חוקי העבודה והתקשי"ר, כגון: זכות לחופשת מנוחה, או זכות לחופשת מחלה, ואין העובד זכאי לנצל בהם זכויות שצבר עד יום פרישתו (על זכות לקצובת הבראה בעד תקופת פדיון חופשת מנוחה - ראה פרק משנה 28.2);
- (ב) הימים, בעדם משתלם לעובד פדיון חופשה, אינם נחשבים כימי חופשת מנוחה לעניין הפסקת חופשת מנוחה לפי סעיף 33.16, פדיון החופשה משתלם נוסף על הפיצויים או על הגמלה המגיעים לעובד ביום פרישתו או החל ממנה;
- (ג) עובד, הזכאי ערב פרישתו לתוספת הערבה (ראה סעיף 25.42), תיכלל תוספת זו בחישוב פדיון החופשה בעד חודש אחד בלבד, אף אם מגיע לעובד פדיון חופשה ארוכה יותר. הצהיר העובד בכתב כי ישהה בנגב (כמוגדר בפסקה 25.411), במשך תקופה, השווה לתקופה בעדה מגיע לו פדיון חופשה, ברציפות לאחר פרישתו, תיכלל תוספת הערבה בחישוב פדיון החופשה בעד כל התקופה, בעדה מגיע לעובד פדיון חופשה;
- (ד) הוראות פסקה זו אינן סותרות את הוראות פסקה 84.221, לפיהן נחשבים ימי פדיון חופשה של עובד שנפטר כתקופת שירות לצורכי תשלום פיצויי פיטורים בלבד לבני משפחתו.

33.183

עובד המתפטר מהשירות קובע בעצמו את סיום שירותו. אם עומדים לרשותו ימי חופשה ביום פרישתו מן השירות, ישולם לו פדיון חופשה כאמור בפסקה 33.181.

33.184

עובד שהגיע לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510, לאחר ששירת 10 שנים לפחות, חייב נציב שירות המדינה להוציאו לקצבה (ראה פסקה 82.531). אם עומדים לזכות העובד ימי חופשה, יקבל בעדם פדיון חופשה ולא חופשה בעין.

33.185

עובד המוצא לקצבה בגיל 60 או יותר, אך פחות מגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 (ראה פסקה 82.521), ייקבע מועד פרישתו כך, שיקבל את החופשה המגיעה לו לפני פרישתו; אולם העובד רשאי לבקש לקבל פדיון חופשה, ואז יוקדם מועד הפרישה לתאריך הפסקת עבודתו למעשה. (10/זס)

33.186

פוטר עובד, יש להשתדל לקבוע את תאריך ניתוק הקשר בתאריך סיום העבודה למעשה. בעת המשא ומתן עם נציגות העובדים יש לעמוד על כך ככל האפשר שלא תינתן לעובד חופשה בעין לאחר תאריך סיום העבודה למעשה; ימי חופשת מנוחה שלא נוצלו עד אותו מועד יש להמיר בפדיון חופשה (ראה של פסקה 33.161 (ה)).

33.187

לעובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, הקובע כי זכויותיו הסוציאליות תינתנה על-ידי הממשלה, יש לתת, אם הדבר אפשרי, את כל החופשה המגיעה לו לפני תום תקופת החוזה. לא הייתה אפשרות להעניק לעובד את החופשה עד תום תקופת החוזה, תיפסק עבודתו ביום תום תקופת החוזה, והוא יקבל פדיון חופשה בעד ימי חופשת המנוחה שלזכותו.

33.188

קרה מקרה, המחייב הפסקת חופשה שניתנה לעובד ערב פרישתו, לא ישונה תאריך הפרישה, ותמורת ימי החופשה הנותרים המגיעים לעובד במקום הימים בהם הופסקה החופשה כנ"ל, תינתן לו בפדיון חופשה.

33.19 - חופשה לסטודנטים

33.194 - 33.191

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

33.195

ימי חופשה לסטודנט

- (א) החל מיום כ"ה בסיוון התשע"ו (1.7.2016), הסטודנטים המועסקים במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים, יזכו ל-11 ימי חופשה (עבור הימים א-ה) עבור כל שנת עבודה מלאה בארבע שנות העסקתם הראשונות, ול-12 ימי חופשה (עבור הימים א-ה) בשנת העסקתם החמישית;
- (ב) סטודנט המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים, יזכה ל-13 ימי חופשה (עבור הימים א-ו) עבור כל שנת עבודה מלאה בארבע שנות העסקתו הראשונות, ול-14 ימי חופשה (עבור הימים א-ו) בשנת העסקתו החמישית;
- (ג) ניתן יהיה לנצל את ימי החופשה האמורים החל מחודש העסקה הראשון בשירות המדינה בהתאם למפורט להלן:
1. עבור כל חודש העסקה תיזכר לסטודנט הזכאי ל-11 ימי חופשה כאמור, זכאות ל-0.9166 ימי חופשה (11 ימים חלקי 12 חודשים);
 2. לסטודנט הזכאי ל-12 ימי חופשה ייזכר יום חופשה אחד לכל חודש העסקה (12 ימים חלקי 12 חודשים) וכו'.
- (ד) החל מיום ג' בטבת התשע"ז (1.1.2017), יעלו מספר ימי החופשה למועסקים במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים ל-12 ימים לכל שנת עבודה, ולמועסקים במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים ל-14 ימים לכל שנת עבודה;
- (ה) מובהר כי לאור העובדה שהסטודנטים מועסקים בחלקיות משרה, סטודנט יוכל לנצל את ימי החופשה שעומדים לרשותו במהלך חודש קלנדרי מסוים, כל עוד לא השלים באותו החודש את מכסת שעות העבודה החודשיות שנקבעו לו, כך שלא יחרוג ממכסת שעות העבודה החודשיות אשר משקפות את היקף משרתו כפי שנקבעה על-ידי המשרד. כן יובהר, כי סטודנט המועסק בהסכמתו, עד 120 שעות בחודש, יוכל לנצל את ימי החופשה כאמור במהלך החודש כל עוד לא השלים את מכסת 120 שעות העבודה בחודש.
- למען הסר ספק יובהר, כי לא ניתן לדווח ולנצל ימי חופשה בחודש קלנדרי מסוים אם הושלמה מכסת שעות העבודה החודשיות של אותו סטודנט. לרבות אם הושלמה בשל שימוש בימי מחלה, ביום היעדרות לרגל בחינה כאמור בפסקה 51.371(כ) או בשל היעדרות מאושרת אחרת;
- (ו) בסיס השכר לעניין ערך יום חופשה יהיה סך כל רכיבי המשכורת הפנסיונית בחודש קלנדרי, למעט: רכיבי עבודה נוספת, החזר הוצאות, ביגוד, גילום מס וזקיפת הטבה למס וכן רכיבי שכר נוספים הנגזרים מערך שעה. יש לכלול בחישוב ימי מחלה, ימי מילואים ימי חג וכל תשלום בגין היעדרות מאושרת אחרת;
- (ע2/2)
- (ז) צבירת ימי חופשה
1. סטודנט המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים, רשאי לצבור עד ארבעה ימים מתוך מכסתו השנתית משנה לשנה הבאה ועד 30 ימי צבירה במשך כל תקופת העסקתו;
 2. סטודנט המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים, רשאי לצבור עד שישה ימים מתוך מכסתו השנתית משנה לשנה הבאה ועד 35 ימי צבירה במשך כל תקופת העסקתו;
 3. הזכאות לצבירה של ימי חופשה לא תחול על יום החופשה להורים בסוף חודש אוגוסט (לפי 18 להסכם המסגרת), ויחולו עליו הכללים האמורים שם.
- (15/פ)

33.2 - חופשת מחלה

33.20 חלות, הגדרות וכללים / 33.21 מכסת חופשת מחלה וחופשה בחצי משכורת או ללא משכורת / 33.22 הודעה על מחלה ותעודות רפואיות / 33.23 ביקורת על היעדר מפני מחלה / 33.24 בדיקת מצב הבריאות של העובד / 33.25 היעדר לרגל מחלת בן ביתו של העובד / 33.26 מחלה בחוץ-לארץ / 33.27 פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה / 33.28 קרן ימי מחלה / 33.29 חופשת מחלה - היעדרות עקב פגיעה בעת שירות בצה"ל

33.20 - חלות, הגדרות וכללים

33.201

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות המדינה.

33.202

- (א) עובד המקבל שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15) זכאי לדמי מחלה בהתאם לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 ולחלקיות העסקתו. ואולם, עובד כאמור יהיה זכאי לתשלום דמי מחלתו מיום המחלה הראשון ובלבד שהתשלום יעשה עבור הימים בהם היה מתוכנן לעבוד;
- (ב) יודגש, כי שעות המחלה אשר מגיעות לעובד כאמור, הינן חלק ממכסת שעות עבודתו כאמור בפסקה 24.151 או מהמכסה אשר הוקצתה לו על-ידי המשרד.
(שע/15)

33.203

בפרק משנה זה:

- "ועדה רפואית מחוזית" - ועדה בת שני רופאים לפחות, שמינתה אותה לשכת בריאות מחוזית;
- "ועדה רפואית מרכזית" - ועדה בת שני רופאים לפחות, שמינה אותה המנהל הכללי של משרד הבריאות או בא כוחו;
- "ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה" - מי שנתמנה לתפקיד זה על-פי הוראות משרד הבריאות או רופא אחר שהוסמך על ידיו;
- "לשכת בריאות מחוזית" - לשכת בריאות מחוזית ממשלתית, שבשטח פעולתה נמצא מקום מגוריו של האדם הנזקק לטיפול הלשכה;
- "הלשכה המחוזית של ירושלים" - שטח פעולתה מחוז ירושלים;
- "הלשכה המחוזית של תל-אביב" - שטח פעולתה מחוזות תל-אביב-יפו, המרכז והדרום;
- "לשכה המחוזית של חיפה" - שטח פעולתה מחוזות חיפה, והצפון.

33.204

- (א) "מחלה", המזכה עובד בחופשת מחלה לפי פרק משנה זה, מוגדרת כ"מצב בריאות לקוי הנוטל את כושר העבודה"; אף נטילת כושר העבודה עקב תאונה שקרתה לעובד אגב עבודתו היא בגדר מחלה כמוגדר לעיל;
- (ב) עובד זכאי לחופשת מחלה בכפיפות להוראות פרק משנה זה, כאשר הוא סובל ממחלה כפי שהיא מוגדרת לעיל;
- (ג) עובד זכאי לחופשת מחלה, תהיה הסיבה למחלתו אשר תהיה (כגון מחלה רגילה, תאונה שקרתה מחוץ לשעות עבודה וכיוצא בזה). אולם, למרות זאת, היעדר לרגל תאונה בעבודה אינו נזקף בדרך כלל לחשבון חופשת המחלה של העובד (ראה פסקאות 33.212 ו-33.613);
- (ד) כתקופת "מחלה" נחשבת גם תקופה שבה עובר עובד או עובדת טיפולי פוריות או טיפול הפריה חוץ-גופית כאמור בפסקה 33.311; (פב/11)

(ה) עובד המבוטח במסגרת פנסיה צוברת וזכאי לתשלום בגין מחלתו/נכותו מקרן פנסיה חדשה, יכול לבחור האם לקבל בנוסף לתשלום בגין מחלתו/נכותו מקרן הפנסיה החדשה גם תשלום מלא מהמדינה בגין ימי מחלה שנצברו לו עד למועד האירוע המזכה, זאת בכפוף לקיום יתרת ימי מחלה. או לבחור שלא לנצל את יתרת ימי המחלה. העובד יודיע למשרד על בחירתו עם קבלת התשלום מקרן הפנסיה החדשה.

עובד המבוטח במוצר פנסיוני או ביטוחי אחר (שאינו קרן פנסיה חדשה), זכאותו לתשלום מהמדינה בגין ימי המחלה תקבע בהתאם לכללים של אותו מוצר פנסיוני או ביטוחי (תקנון או חוזה ביטוחי);

בעת ניצול ימי המלה יופרשו זכויות סוציאליות כדין כולל הפרשות לקרן פנסיה.
(עט/19)

(ו) על היעדרות לרגל מצב בריאות של:

1. מחלת בן ביתו של העובד - ראה פסקה 33.253;
2. מחלת הורה או הורה של בן זוג - ראה פסקה 33.255;
3. מחלת בן זוג - ראה פסקה 33.256(א);
4. עובדת בהיריון - ראה סעיף 33.31.

(ז) היעדר של עובד מעבודה לרגל טיפול רפואי ייזקף לחשבון חופשת המחלה שלו, אם שוכנע מנהל היחידה שהעובד לא יכול היה לקבל את הטיפול הרפואי בשעות שלאחר העבודה. על היעדר אחר של עובד מהעבודה לרגל טיפול רפואי יחולו הוראות סעיף 44.14.
(ס/8)

(ח) עובד אשר קיבל תשלום "מחלה במחצית משכורת" או תשלום על חשבון "קרן ימי מחלה", לא יוכל לקבל תשלום בגין מחלתו/נכותו מקרן הפנסיה החדשה או ממוצר פנסיוני או ביטוחי אחר ובנוסף גם תשלום מהמדינה בגין "מחלה במחצית משכורת" או על חשבון "קרן ימי מחלה" כמפורט בנסמן (ה) לפסקה זו, היות שתשלומים אלו (תשלום "מחלה במחצית משכורת" ותשלום על חשבון "קרן ימי מחלה") אינם משולמים בגין ניצול יתרת ימי מחלה של העובד. לפיכך, בעת קבלת התשלום בגין מחלתו/נכותו מקרן הפנסיה החדשה או ממוצר פנסיוני או ביטוחי אחר, על העובד להחזיר את התשלומים שקיבל מן המדינה "במחלה במחצית משכורת" או את התשלומים שקיבל על חשבון "קרן ימי מחלה". למען הסר ספק יובהר - כי היות שלעובד במצב זה אין יתרת ימי מחלה הוא אף אינו זכאי לקבל מהמדינה השלמה לשכר הקובע.
(עט/19)

33.205

דין הודעה אישית, תעודות מחלה וכל המסמכים הקשורים בהן או בבדיקות רפואיות, הן במקור והן העתקים, כדין מסמכים מסווגים, ויש לטפל בהם בדרך שבה מטפלים במסמכים שמורים (ראה סעיף 62.34).

33.206

קבע רופא שעל עובד לעבוד במשך חלק מיום העבודה בלבד, ואשרה לשכת הבריאות המחוזית את קביעת הרופא כאמור בפסקה 33.232, יחושב מספר ימי חופשת המחלה, שיש לזקוף על חשבון חופשת המחלה של העובד, לפי הנוסחות הבאות:
(א) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

מספר שעות העבודה בשבוע בהן נעדר העובד מן העבודה X 6 ----- מספר שעות העבודה הרגילות בשבוע בהן היה העובד חייב לעבוד לולא מחלתו
--

(ב) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

מספר שעות העבודה בשבוע בהן נעדר העובד מן העבודה X 5 ----- מספר שעות העבודה הרגילות בשבוע בהן היה העובד חייב לעבוד לולא מחלתו
--

33.207

מכסת ימי חופשת המחלה של העובדים מחושבת על בסיס של ימי לוח ולא ימי עבודה. על כן, בכל מקום בפרק משנה זה, בו נאמר ימי מחלה הכוונה היא לימי לוח, כלומר - ימי מנוחה, ימי מועד, יום שישי הפנוי וכיוצא בזה, החלים בתוך תקופת המחלה, נחשבים כימי חופשת מחלה.
(נא/48)

33.208

עובד אשר ניצל את כל ימי המחלה שלו ונותר לזכותו חלק של יום חופשת מחלה, אם חלק זה הוא חצי יום או יותר, זכאי ליום חופשת מחלה שלם. היה החלק פחות מחצי יום, אין להביאו בחשבון.

33.209

(א) עובד שנפסל לשירות מטעמי בריאות

1. עובד אשר נפסל לשירות מטעמי בריאות, שנקבעו לו 100% נכות והוא זכאי לגמלאות רשאי לנצל את ימי המחלה שעומדים לזכותו במלואם והוא ימשיך לקבל משכורת עד לסיום ניצול כל היתרה העומדת לזכותו או, עד הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 - הכל לפי התאריך המוקדם יותר;
 2. עובד אשר נפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות בשיעור מ-51% עד 99%, רשאי לנצל אחוז מימי המחלה שעומדים לזכותו לפי מספר אחוזי הנכות שנקבעו לו או עד הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 - הכל לפי התאריך המוקדם יותר. לדוגמה: נקבעו לעובד 60% נכות, עומדים לזכותו 100 ימי מחלה והוא בן 58 שנה, ימשיך לקבל משכורת עבור 60 ימי מחלה בלבד;
 3. עובד אשר נפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות עד 50% לא יהיה זכאי לניצול יתרת ימי המחלה שלו והוא יפרוש מן השירות בתאריך שנקבע וכפי שנהוג עד כה, עבור ימי המחלה לפי האמור בפסקה 33.271;
 4. במקרים בהם עובד נפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו עד 50% נכות והוא משולל כל כושר עבודה ורתוק לביתו או למיטתו על-פי אישורים רפואיים ועומדים לזכותו ימי מחלה שטרם ניצל, רשאי הוא לפנות לוועדה שנקבעה לצורך זה בנציבות שירות המדינה אשר תחליט אם לאשר לו לנצל את ימי המחלה שעומדים לזכותו במלואם או בחלקם. הוועדה מורכבת ממנהל היחידה הרפואית לעובדי המדינה במשרד הבריאות ומנהל אגף בכיר לפרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה.
- האמור בנסמן (א) לעיל אינו גורע מזכותו של העובד לקבל פיצוי עבור חופשת מחלה שלא נוצלה כאמור בסעיף 33.27, אם פיצוי זה הוא גבוה יותר מהתשלום שהוא עשוי לקבל על-פי האפשרויות המנויות בנסמן (א) לעיל, או אם הוא הביע את רצונו לפרוש לאלתר לגמלאות ולקבל תשלום עבור ימי מחלה שלא נוצלו במקום לממש את זכותו להמשיך ולקבל משכורת במסגרת ניצול ימי מחלה כאמור לעיל;
- האחראי רשאי לקבל עובד אחר במקום העובד החולה, בתנאי שלא יחרוג מהתקציב וההוצאה לתשלום משכורתו של העובד החולה תכוסה ממשרה פנויה אחרת;
- (תוקף הוראה זו מיום כ"ד במרחשון התשנ"ב (1.11.1991))
- (ב) להלן הכללים שנקבעו לעובד שנפסל לשירות מטעמי בריאות וניצל את ימי המחלה כאמור בפסקה 33.209(א):
1. עובד שיש לפטרו - ביצוע הליכי הפיטורים
אין לדחות את הליך הפיטורין. יש למסור לעובד את הודעת הפיטורים מיידית, אולם מועד סיום העבודה ייכנס לתוקף ביום תום ניצול ימי המחלה כאמור בפסקה 33.209(א);
(9/טז)
 2. קידום עובד בדרגה
העובד זכאי לדרגת פרישה בהתאם לכללים המקובלים בפסקה 85.125 והוא יקבלה חודש לפני סיום תשלום משכורת אחרונה, דהיינו לאחר ניצול כל ימי המחלה;
העובד יוכל להתקדם בדרגה כאשר הוא שוהה בחופשת מחלה לאחר פסילתו, כאמור בפסקה 33.209(א), בתנאי שהמשרה בתקן בה הועסק קודם פסילתו מאפשרת זאת ואם לזכותו ימי מחלה מספיקים לצורך התקופה שנקבעה לקידום לפי התנאים המקובלים (ללא קיצור פז"מ);
 3. ימי חופשה בעת ניצול ימי מחלה
העובד צובר ימי חופשה עבור כל התקופה בה הוא שוהה בחופשת מחלה לאחר פסילתו לשירות וטרם פרישתו;
 4. ימי מחלה בעת ניצול ימי המחלה ערב פרישתו
(א) החלטת הוועדה הרפואית לעניין פסילת העובד באה במקום אישור רפואי על היעדרות;
(שע/26)
 - (ב) אין העובד צובר ימי מחלה נוספים עבור התקופה שהוא מנצל את ימי המחלה לפני הפרישה.
 5. זכויות לקצבה
(א) תקופת ימי המחלה שהעובד מנצל טרם פרישתו נחשבת כתקופת שירות לצורך חישוב הגמלאות;

(ב) עובד אשר שירת פחות מחמש שנים נושאות זכות לגמלה, נפסל לשירות מטעמי בריאות ולזכותו ימי מחלה לניצול כאמור בפסקה 33.209(א), תופסק עבודתו מיידית וישולם לו פדיון ימי מחלה שלא נוצלו במלואם, באופן ששירותו, כולל ימי המחלה, לא יסתכם בחמש שנים לפחות המחייבים בתשלום גמלאות.
(נב/19)

33.21 - מכסת חופשת מחלה וחופשה בחצי משכורת או ללא משכורת

33.210

חופשת המחלה של העובדים היא משלושה סוגים:

- (א) חופשת מחלה במשכורת מלאה - ראה פסקה 33.212 ;
- (ב) חופשת מחלה במחצית המשכורת - ראה פסקה 33.213 ;
- (ג) חופשת מחלה ללא משכורת - ראה פסקה 33.215.

33.211

זכותו של עובד לקבלת חופשת מחלה לפי פרק משנה זה מותנית במילוי ההוראות דלהלן בעניין תעודות רפואיות, אישורן, הודעות אישיות על מחלה וכן יתר ההוראות שבפרק משנה זה.
(סא/38)

33.212

(א) עובד שחלה, זכאי לחופשת מחלה במשכורת מלאה בשיעור של שני ימים וחצי בעד כל חודש שירות, עם זכות צבירה בלתי מוגבלת. לרבות תקופות היעדרות בגין שירות מילואים, תאונת עבודה או תקופת לידה והורות בעדן קיבל העובד תשלום מאת המוסד לביטוח לאומי, לרבות תקופת לידה והורות ללא משכורת כאמור בפסקה 33.338(ב). תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת מנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצויי פיטורין ושולמו 18.5%, בתקופת חופשת המחלה לפי פסקה זו, זכאי העובד למשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילולא היה חולה והוסיף לעבוד, תקופה זו נחשבת כתקופת שירות לכל דבר.

(בדרך כלל אין עובד מנצל ימי חופשת מחלה בתקופה בה הוא נעדר מהעבודה עקב תאונה בעבודה; על ניצול ימי חופשת מחלה צבורה במקרה של היעדר בעקבות תאונה בעבודה, ראה פסקה 33.656);
(עז/4)(עא/11)

(ב) עובד שחלה, המועסק פחות משישה ימים בשבוע, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים וכן עובד אשר מועסק פחות מחמישה ימים בשבוע במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, זכאי לחופשת מחלה במשכורת מלאה, או בשכר מלא לכל חודש שירות, לפי הנוסחה הבאה:

2.1 X מספר ימי עבודה ממוצעים של העובד בחודש

25

חיוב ימי חופשת המחלה ייעשה רק בעד הימים בהם היה העובד צריך לעבוד ונעדר מעבודתו עקב מחלתו, אך בכלל זה יחויב מאזן ימי המחלה של העובד גם בגין ימי מנוחה, מועד, שישי ושבת וכיוצא בזה, החלים בתקופת חופשת המחלה, על-פי הקבוע בפסקה 33.207 ;
לעניין תשלום דמי מחלה לעובד בשכר סטודנטים ראה פסקה 33.202.
(שע/15)

(ג) גמלאי מעל גיל 60 שנה, אשר פרש מן השירות והתקבל מחדש לשירות ולא קיבל פיצוי בעד ימי מחלה שלא ניצל, לפי סעיף 33.27, יעמדו לזכותו ימי חופשת המחלה שלא ניצל בעת שירותו הקודם במקרה של מחלה בלבד בעת שירותו כגמלאי ;

(ד) עובד במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים, המועסק פחות משישה ימים בשבוע העובד לעבוד שישה ימים בשבוע, תחושב מחדש יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו לפי הנוסחה הבאה:

6 X יתרת זכות של ימי מחלה קיימים

מספר הימים בשבוע שעבד קודם למעבר

עובד משרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, המועסק פחות מחמישה ימים בשבוע, העובר לעבוד חמישה ימים בשבוע, תחושב מחדש יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו לפי הנוסחה הבאה:

$$X 5 \text{ יתרת זכות של ימי מחלה קיימים} \\ \text{-----} \\ \text{מספר הימים בשבוע שעבד קודם למעבר}$$

(ה) נסמן מבוטל.
(עט/22)

33.213

חופשת מחלה ב"מחצית משכורת" לעובדים בשרות המדינה

(א) "מחצית משכורת" פירושה - מחצית מהמשכורת הקובעת שהעובד קיבל (בכפוף לחלקיות משרתו) בעת שניצל את כל ימי המחלה והחופשה ולא פחות מ-1/3 משרה, בכפוף לאישורים כמפורט בפרק משנה זה. להלן דוגמאות לתחשיב:

1. עובד המועסק במשרה מלאה, ונעדר מעבודתו מפאת מחלה, יקבל "מחצית משכורת" היינו משכורת של חצי משרה;
2. עובד המועסק ב-3/4 משרה ומקבל 3/4 ממשכורת מלאה, ונעדר מפאת מחלה, יקבל "מחצית משכורת" היינו 3/4 חלקי שתיים שהם 3/8 (37.5%) משכורת;
3. עובד המועסק בחצי משרה או פחות, הנעדר מהעבודה מפאת מחלה, ומקבל אישור לחופשת מחלה ב"מחצית משכורת" לתקופה האמורה, יקבל 1/3 משכורת (משכורת מינימלית במצבים אלה).

(ב) עובד המועסק בפנסיה תקציבית

עובד המועסק בפנסיה תקציבית לפחות 12 חודשי עבודה בפועל, אשר חלה לתקופה ארוכה מהתקופה בה הוא זכאי לחופשת מחלה במשכורת, יודיע על כך למנהל היחידה. מנהל היחידה יודיע לאחראי, אשר יקבע אם לאשר חופשת מחלה ב"מחצית משכורת" לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים או עד לשובו לעבודה, הכול לפי התאריך המוקדם יותר, בתנאים המצטברים הבאים:

1. נוצלו כל ימי המחלה הצבורה שעמדו לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.212;
2. נוצלו כל ימי חופשת המנוחה שעמדה לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.121;
3. משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", הינה לפחות שבעה ימים רצופים;
4. משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", שהינה מעל לחודשיים רצופים, והאחראי פעל על-פי האמור בפסקה 33.232 (ב);
5. האישור יינתן לתקופה של עד שלושה חודשים ברצף, אחת לשנתיים.

(ג) עובד המועסק בפנסיה צוברת

1. עובד המועסק בפנסיה צוברת לפחות 12 חודשי עבודה בפועל, אשר חלה לתקופה ארוכה מהתקופה בה הוא זכאי לחופשת מחלה במשכורת, יודיע על כך למנהל היחידה. מנהל היחידה יודיע לאחראי, אשר יקבע אם לאשר חופשת מחלה ב"מחצית משכורת" לתקופת ההמתנה עד לאישור הגוף המבטח, שלא תעלה על שלושה חודשים או עד לשובו לעבודה, הכול לפי התאריך המוקדם יותר בתנאים המצטברים הבאים:

- (א) נוצלו כל ימי המחלה הצבורה שעמדו לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.212;
- (ב) נוצלו כל ימי חופשת המנוחה שעמדה לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.121;
- (ג) משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", הינה לפחות שבעה ימים רצופים;

- (ד) משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", שהינה מעל לחודשיים רצופים, והאחראי פעל על-פי האמור בפסקה 33.232(ב);
- (ה) האישור יינתן לתקופה של עד שלושה חודשים ברצף, אחת לשנתיים.
- עובד העומד בתנאי נסמן (ג) 1, רשאי להגיש בקשה לגוף המבטח רק לאחר 90 ימי מחלה, לכן חובה עליו מיד בתום 90 ימי ההיעדרות על חשבון יתרותיו או על חשבון "מחצית משכורת", לפנות ולהגיש בקשה על "אבדן כושר השתכרות" לגוף המבטח, ולהציג למנהל משאבי אנוש/לאחראי, אישור פתיחה בתביעה למיצוי ההליכים בנושא, מול הגוף המבטח;
 - עובד כאמור בנסמן (ג) לעיל, אינו רשאי לקבל כפל תשלומים לתקופה זו. קרי, תשלום בגין מחלתו/נכותו מהגוף המבטח וכן תשלום מהמדינה בגין תקופת המחלה ב"מחצית משכורת". לפיכך, מיד עם קבלת התשלום בגין מחלתו/נכותו מהגוף המבטח, עליו להגיש לממונה על הרווחה ולמחלקת משאבי אנוש את החלטת הגוף המבטח, ולהחזיר את התשלומים שקיבל מן המדינה בנסיבות הנ"ל, עבור התקופה בה קיבל כפל תשלומים;
 - למען הסר ספק יודגש, כי אין כפל תשלומים (גם מהגוף המבטח וגם מהמדינה) עבור תקופה ששולמה, אשר בגינה אין לעובד כיסוי בימי מחלה (ראה פסקה 33.204(ח));
 - למען הסר ספק יובהר, כי מאחר ולעובד במצב זה אין יתרת ימי מחלה, אינו זכאי לקבל מהמדינה השלמה לשכר הקובע;
 - עובד שלא ימלא אחר התנאים המפורטים בנסמן (ג) 2 ו-3 לעיל, יקוּזו התשלום שקיבל העובד ממעסיקו עם שובו לעבודה/הפסקת עבודתו.
- (ד) בקשות חריגות לחופשת מחלה נוספת ב"מחצית משכורת"
- עובד המועסק בפנסיה צוברת או בפנסיה תקציבית לפחות 12 חודשי עבודה בפועל, אשר חלה לתקופה ארוכה מהתקופה שאושרה לו כחופשת מחלה ב"מחצית משכורת" בהתאם לנסמנים (ב) ו-1(ג) לעיל, יודיע על כך למנהל היחידה. מנהל היחידה יודיע לאחראי אשר יפנה באמצעות הממונה על הרווחה במשרד, לתחום בכיר רווחה, באגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנציבות שירות המדינה, בבקשה לבחינת אישור בקשה חריגה לחופשת מחלה נוספת ב"מחצית משכורת", לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים או עד לשובו לעבודה, הכול לפי התאריך המוקדם יותר, בתנאים המצטברים הבאים:
- אושרו לעובד 3 חודשים ב"מחצית משכורת" על-ידי האחראי בארגון, בהתאם לנסמנים (ב) ו-1(ג) לעיל;
 - נוצלו כל ימי המחלה הצבורה שעמדו לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.212;
 - נוצלו כל ימי חופשת המנוחה שעמדה לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.121;
 - משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", הינה לפחות שבעה ימים רצופים;
 - משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", שהינה מעל לחודשיים רצופים, והאחראי פעל על-פי האמור בפסקה 33.232(ב);
 - האישור יינתן לתקופה של עד שלושה חודשים ברצף, אחת לשנתיים;
 - תקופה זו, תחשב כתקופת שירות לכל דבר, בחלקיות המשרה לפיה יקבל העובד שכר בתקופות אלה;
 - אישור תחום בכיר רווחה באגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנציבות שירות המדינה חופשת מחלה נוספת לכל היותר של שלושה חודשים ב"מחצית משכורת". יהיה העובד זכאי ל"מחצית משכורת", ולא פחות מ-1/3 משרה כמפורט בנסמן (א) לעיל, שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילולא היה חולה והוסיף לעבוד.

- (ה) תקופות המחלה ב"מחצית משכורת" על-פי נסמנים (ב)-(ד) לעיל, תחשבנה כתקופות שירות לכל דבר, בחלקיות המשרה לפיה יקבל העובד שכר בתקופות אלה. מנהל היחידה יודיע עליהן בטופס הודעה על שינויים בשיבוץ (מדף 2716) והודעה על שינויים אישיים (מדף 2717) (ראה פרק משנה 93.2), היעדרויות אלה תדווחנה גם במערכת מרכבה;
- (ו) אין לחייב את ימי ההיעדרות במהלך התקופות שאושרו בהתאם לנסמנים (ב)-(ד) לעיל, בימי מחלה שיעמדו לזכות העובד בעתיד;
- (ז) בסיום שירותו של העובד, בעת עריכת חישוב ימי חופשת המחלה שלא נוצלו לצורך קבלת פיצוי, בהתאם לסעיף 33.27, ינוכו באופן יחסי הימים הנ"ל ממאזנו של העובד;
- (ח) כלל ימי ההיעדרות ב"מחצית משכורת" ידווחו במערכת מרכבה בהתאם לנסמנים (ב)-(ד) לעיל;
- (ט) למען הסר ספק, עובד החולה במחלה ממושכת, יהיה זכאי לשישה חודשי מחלה ב"מחצית משכורת", אחת לשנתיים, לכל היותר;
- (י) למען הסר ספק, לא ניתן יהיה להגיש בקשות לאישור "מחצית משכורת" עבור מקרים על-פי פסקה 33.243;
- (יא) בדבר פנייה לקרן ימי מחלה ראה סעיף 33.28.

33.214

חופשת מחלה ללא משכורת (חל"ת מחלה)

- (א) הזכאות לחופשת מחלה ללא משכורת לעובד המועסק בפנסיה תקציבית תינתן לאחר עמידה בתנאים המצטברים כמפורט בפסקה 33.213 (ב) ו-(ד) לעיל;
- (ב) הזכאות לחופשת מחלה ללא משכורת לעובד המועסק בפנסיה צוברת תינתן לאחר עמידה בתנאים המצטברים כמפורט בפסקה 33.213 (ג) ו-(ד) לעיל;
- (ג) לא אושרה לעובד חופשת מחלה ב"מחצית המשכורת" על-ידי האחראי במשרד, או לא אושרה חופשת מחלה נוספת (לכל היותר של שלושה חודשים נוספים) ב"מחצית משכורת" על-ידי תחום בכיר רווחה באגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנציבות שירות המדינה, תיחשב תקופת היעדרותו כחופשת מחלה ללא משכורת;
- (ד) חלה העובד תקופה ארוכה מהתקופה שאושרה לו כחופשת מחלה ב"מחצית משכורת", תיחשב תקופת היעדרותו כחופשת מחלה ללא משכורת.

33.215

- (א) תקופת חופשת מחלה ללא משכורת, אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך קביעת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה להם זכאי העובד באותה שנה, ולצורך קביעת שיעור פיצויי הפיטורים והגמלאות;
- (ב) על אף האמור בנסמן (א) לעיל, תקופה זו תיראה כתקופת שירות לצורכי: קביעת מכסת חופשת המנוחה כאמור בפסקה 33.121(א); לצורכי תשלום תוספת הוותק; לצורכי קידום בדרגה וכן לקבלת מכלול הזכויות בסל הרווחה לעובדים;
- (ג) חלה העובד תקופה ארוכה מהתקופה שאושרה לו כחופשת מחלה ב"מחצית משכורת" בהתאם לפסקה 33.213 (ב) - (ד), יגיש העובד בקשה לאחראי במשרד, ליציאה לחופשה ללא תשלום מפאת מחלה (מדף 2470), בצירוף מסמכים רפואיים, וחוות דעת של הממונה על הרווחה במשרד, לצורך בחינת אישור הבקשה ליציאה לחופשת מחלה זו עד 12 חודשים רצופים. על תקופת חופשת מחלה ללא משכורת יודיע מנהל היחידה בטופס המיועד לכך (ראה פרק משנה 93.2) וידווח במערכת מרכבה;

(ד) תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצוי פיטורין ושולמו ממשכורתו 18.5%.

33.216

פסקה מבוטלת

(פג/11)

33.22 - הודעה על מחלה ותעודות רפואיות

33.221

(א) עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה, חייב להודיע על כך למנהל היחידה באמצעות הממונה, ככל האפשר בתחילת היום הראשון להיעדרו;

(ב) עם מסירת ההודעה יודיע העובד גם את מקום הימצאו בתקופת היעדרו, נבצר מן העובד למסור את ההודעה בעצמו, ידאג למסירתה באמצעות קרוב משפחה או אדם אחר.

33.222

(א) עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה במשך יום עבודה אחד שבו הוא חייב להיות בעבודה או במשך שני ימי עבודה רצופים (יום מנוחה שבועי או יום מועד, שבהם משוחרר העובד מהעבודה, מפסיקים את הרציפות), ולא קיבל טיפול מרופא, ימסור, בשובו לעבודה, ליד הממונה, הודעה אישית על מחלתו;

(ב) ההודעה תימסר בטופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450). הטופס יישמר בתיקו האישי של העובד ביחידה.

(נב/40)

33.223

(א) עובד המועסק במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים אינו רשאי להצדיק את היעדרו לרגל מחלה על סמך הודעה אישית על-פי פסקה 33.222 יותר מאשר פעמיים במשך כל שנת תקציב;

(ב) עובד המועסק במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים אינו רשאי להצדיק את היעדרו לרגל מחלה, על סמך הודעה אישית, על-פי פסקה 33.222, יותר מאשר פעמיים במשך כל שנת תקציב, למשך יום עבודה אחד בלבד, או פעם אחת בכל שנת תקציב במשך שני ימי עבודה רצופים.

(שע/15)

33.224

(א) הסתבר שביחידה מסוימת גורמים ההיעדרויות, (המוצדקים על-פי הודעות אישיות לפי פסקה 33.222), הפרעות במהלך התקין של העבודה, רשאי מנהל היחידה, בהסכמת האחראי, לצמצם או להפסיק למשך תקופה מסוימת או לבטל לחלוטין את זכותם של עובדי היחידה להצדיק את היעדרותם על-פי הודעות אישיות;

(ב) מנהל היחידה רשאי גם, לאחר התייעצות עם לשכת הבריאות המחוזית ובהסכמת האחראי, להפסיק או לבטל לחלוטין את זכותו של עובד מסוים להצדיק את היעדרו על-פי הודעה אישית, אם יראה סיבה מספקת לכך.

33.225

עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה תקופה ארוכה משני ימים רצופים, ואף ימי מנוחה שבועיים וימי פגרה בכלל, חייב להמציא לממונה, לא מאוחר מהיום השלישי להיעדרו, תעודת מחלה מאת רופא שתכיל את הפרטים הבאים:

- (א) שם החולה;
 - (ב) נסמן מבוטל;
 - (ג) התקופה, שבה לא היה העובד מסוגל לעבודה לרגל מחלה, ואם עדיין אינו מסוגל לחזור לעבודתו, התקופה המשוערת שבה לא יהיה מסוגל לעבודה;
 - (ד) שם הרופא, חתימתו וכתובתו;
 - (ה) תאריך הוצאת התעודה.
- (תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976, ס' 2(א)(2))

33.226

פסקה מבוטלת

33.227

- (א) עובד שזכותו להצדיק את היעדרו על סמך הודעה אישית פקעה בהתאם לפסקאות 33.223 או 33.224, חייב להביא תעודת מחלה שתכלול את הפרטים הנזכרים בפסקה 33.225 גם אם נעדר יום אחד בלבד;
- (ב) על היעדרות של עובד בעת שביתה עקב מחלה - ראה פסקה 44.134.

33.228

נבצר מעובד לשוב לעבודתו לרגל מחלה בתום התקופה שצוינה בתעודת מחלה שהוא הגיש, חייב הוא להודיע על כך למנהל היחידה באמצעות הממונה, ככל האפשר לפני תום התקופה האמורה ולא מאוחר מן היום שבו היה חייב לחזור לעבודה, כן הוא חייב להמציא לו מיד תעודות מחלה על התקופה הנוספת של היעדר משוער מהעבודה לרגל מחלה.

33.229

- (א) קיבל הממונה מהעובד הודעה אישית או תעודת מחלה, יעבירן למנהל היחידה, ומסמכים אלה ישמשו אסמכתא להכרת ההיעדר כהיעדר לרגל מחלה בכפיפות לאמור בפסקאות 33.237-33.239;
- (ב) ימי ההיעדר לרגל מחלה יובאו לידיעת האחראי לרישום (ראה פסקה 91.132) ויירשמו במערכת הנוכחות האישית של העובד, ההודעות האישיות, תעודות המחלה וכן שאר המסמכים הקושרים בה או בבדיקות רפואיות יישמרו בתיקו האישי ביחידה שאליה הוא משתייך.

33.23 - ביקורת על היעדר מפני מחלה

33.231

- (א) על הממונה ועל מנהל היחידה לעקוב באופן מתמיד אחר היעדרות עובד לרגל מחלה, ובמקרים נאותים אף על-ידי משלוח אחד מעובדי היחידה לביתו של העובד החולה;
- (ב) אם נסיבות ההיעדר או תעודת מחלה המוגשת על-ידי העובד מעוררות ספק, חייב מנהל היחידה לפנות מיד אל לשכת הבריאות המחוזית כדי שתברר את הנסיבות וכדי שתבדוק אם ההיעדר מוצדק;
- (ג) לשכת הבריאות המחוזית תמציא את תשובתה בכתב ותציין גם במקרים המחייבים זאת, אם לפי אבחנת המחלה עלולה היא לפגוע בעבודתו של בעל התעודה בשירות, או בעובדים או באנשים אשר יבואו במגע עם העובד לאחר שובו לעבודה;
- (ד) תעודת המחלה תישאר בלשכת הבריאות המחוזית.
(עו/7)

33.232

בכפוף להנחיות פרק משנה 35.2 והנחית נציב מס' 3.1, אם לא ניתן לבצע התאמות או שהעובד לא נתן הסכמתו להתאמות, או לבקשת העובד, מנהל היחידה חייב לפנות מיד את לשכת הבריאות המחוזית במקרים המפורטים להלן:

- (א) נעדר העובד מן העבודה לרגל מחלה לעתים קרובות;
 - (ב) אם נעדר העובד מן העבודה לרגל מחלה תקופה ארוכה משני חודשים ללא הפסק או אם הגיש עובד תעודת מחלה המחייבת את היעדרו לתקופה ארוכה כזאת;
 - (ג) אם נצטווה העובד על-ידי רופא לעבוד במשך חלק מיום העבודה בלבד;
 - (ד) אם נצטווה העובד על-ידי רופא לעבוד לרגל מחלתו במשך תקופה מסוימת עבודה קלה בלבד.
- (עט/13)

33.233

פנה מנהל היחידה אל לשכת הבריאות המחוזית בהתאם לפסקה 33.231 או לפסקה 33.232, ימלא חלק א' של טופס ביקורת היעדרות מסיבת מחלה (מדף 2462) במקור ובהעתק אחד ויצרף להם את תעודת המחלה האחרונה של העובד וכן תעודות מחלה ומסמכים אחרים מתוך תיקו האישי של העובד ביחידה אשר לדעתו נוגעים בעניין. כמו כן יצרף מנהל היחידה רשימה המפרטת את היעדריו של העובד מן העבודה לרגל מחלה במשך 12 החודשים האחרונים.

33.234

במקרים הנראים לה, רשאית לשכת הבריאות המחוזית לדרוש כי מנהל היחידה יופיע בפניה עם תיקו האישי של העובד וימציא לה ממנו פרטים נוספים הנוגעים בעברו הרפואי של העובד וכל מסמך אחר היכול לעזור ללשכת הבריאות להגיע למסקנות רפואיות.

33.235

לשכת הבריאות תציין את מסקנותיה בחלק ב' של טופס ביקורת היעדרות מסיבת מחלה (מדף 2462) במקור ובהעתק אחד ותחזיר את המקור למנהל היחידה יחד עם כל החומר שהומצא לה, העתק הטופס יישאר בלשכה.

33.236

- (א) לשכת הבריאות המחוזית רשאית, במקרים הנראים לה, לפי בקשת מנהל היחידה או ביזמתה היא, לערוך בדיקת ביקורת בביתו של עובד הנעדר לרגל מחלה או במקום שהעובד הודיע כי הוא נמצא בו או לדרוש שהעובד יתייצב לבדיקה רפואית בהתאם להוראותיה;
- (ב) את בדיקת הביקורת יערוך רופא הלשכה או רופא-אמון פרטי, שתמנה לשכת הבריאות, הרופא שערך את בדיקת הביקורת ימציא דו"ח על ביקורו לרופא הממונה על לשכת הבריאות, והוא ימציא את חוות דעתו למנהל היחידה שבה מועסק העובד;
- (ג) ערך את בדיקת הביקורת רופא-אמון פרטי, תשלם את שכר טרחתו ואת כל ההוצאות הכרוכות בבדיקה היחידה שבה מועסק העובד, על-פי הוראת לשכת הבריאות המחוזית.

33.237

- (א) לשכת הבריאות המחוזית רשאית לאשר או לא לאשר היעדר מן העבודה על-פי תעודות מחלה המועברות אליה בהתאם לפסקה 33.231 או לפסקה 33.232, או לקצר תקופת היעדר שצוינו בתעודות המחלה;
- (ב) לא אישרה לשכת הבריאות המחוזית היעדר מן העבודה על-פי תעודת מחלה או הפחיתה תקופת היעדר לרגל מחלה, ימסור מנהל היחידה מיד על כך לעובד, וכן יודיע על כך לאחראי;
- (ג) תקופת היעדרו של העובד, אשר לא אושרה על-ידי לשכת הבריאות המחוזית, תיחשב כהיעדר ללא רשות ללא סיבה מתקבלת על הדעת ויחולו הוראות פסקה 44.113 בדבר אי זכאות העובד לקבל משכורת בעד הזמן שבו נעדר.

33.238

התברר כי הגיש עובד תעודת מחלה על יסוד טענה כוזבת, או הגיש הודעה אישית כוזבת, לא יהיה זכאי למשכורת בעד תקופת ההיעדר והאחראי ינקוט נגדו בצעדים המשמעתיים הנאותים (ראה פסקה 44.114).

33.239

עובד החייב להמציא הודעה אישית או תעודת מחלה בהתאם להוראות פסקאות 33.225 או 33.227 בעד תקופת היעדר, ולא המציאה, אינו זכאי למשכורת בעד תקופת ההיעדר אלא אם אישרה זאת נציבות שירות המדינה לאור נסיבות המקרה, האחראי ישקול בכל מקרה אם יש לנקוט נגד העובד בצעדים משמעתיים.

33.24 - בדיקת מצב הבריאות של העובד

33.241

- (א) נראה לממונה או למנהל היחידה כי יעילותו של עובד בעבודה נפגמה כתוצאה ממצב בריאות או כתוצאה מהיעדרויות מרובות או ממושכות לרגל מחלה, חייב הוא להסב לכך את תשומת לב האחראי;
- (ב) האחראי יפעל בהתאם להנחיות פרק משנה 35.2 והנחית נציב מס' 3.1. אם לא ניתן לבצע התאמות או שהעובד לא נתן הסכמתו להתאמות, או לבקשת העובד, יפנה אל לשכת הבריאות המחוזית, בצירוף פירוט הנסיבות לשם קביעת כושרו הבריאותי של העובד להמשיך בעבודתו הנוכחית בשירות;
- (ג) מקרים בהם נפתח כנגד העובד תיק פלילי או משמעתי, על האחראי ליידע את אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, על הפניית העובד ללשכת הבריאות. האחראי יעדכן את לשכת הבריאות בכל הקשור למעמדו של העובד בעבודה (עובד מושעה או נמנע ממנו להתייצב למקום העבודה בהתאם לפסקה 45.332). בטרם תקבע הלשכה הבריאות המחוזית את קביעת כושרו הבריאותי של עובד בעל תיק פלילי או משמעתי עליה לתאם, לקבל פריטים ולשמוע את עמדתו של הממונה על המשמעת בנציבות שירות המדינה;
- (ד) מנהל היחידה יודיע אישית ובמכתב שיימסר לידי העובד על החלטתו לפנות אל לשכת הבריאות בכדי לבדוק את מצב בריאותו, למעט מקרה כאשר מנהל היחידה חושש כי הודעה כזו עלולה להחריף את מצב בריאותו של העובד, אז עליו לקיים התייעצות בנדון עם רופא שירות המדינה ולאחר התייעצות זו יודיע לעובד רק אם מסקנות הבדיקה קובעות שעליו לפרוש מן העבודה מסיבות בריאות, או שהן קובעות שינוי במעמדו בעבודה;
- (ה) פניית הממונה או מנהל היחידה אל האחראי וכן פניית האחראי אל לשכת הבריאות המחוזית תיעשה בכתב ואגב הקפדה על שמירת סודיות מתאימה, בקשר לעצם הפנייה ובנוגע לתכנה;
- (ו) העתקי הפנייה ישלחו בתוך מעטפה חתומה, ויתויקו בתיקים האישיים של העובד במשרד ובנציבות שירות המדינה;
- (ז) האחראי בלבד רשאי לעיין במסמכים שבמעטפה. בנציבות שירות המדינה רשאי לעיין במסמכים שבמעטפה - מי שהוסמך לכך על-ידי נציב שירות המדינה.
(עט/13)(עב/8)

33.242

לשכת הבריאות המחוזית רשאית לדרוש שעובד יתייצב לבדיקה בפני ועדה רפואית מחוזית לשם קביעת כושרו הבריאותי להמשיך בעבודתו או בשירות או לשם כל בדיקה של מצבו הבריאותי או כושרו הגופני.

33.243

- (א) מסקנות הוועדה הרפואית המחוזית טעונות אישור ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה, אשר יהיה רשאי לדרוש מהוועדה המחוזית מהעובד או מהמשרד בו מועסק העובד, נתונים נוספים כדי להשלים את הבדיקה;
- (ב) אישר ראש היחידה הרפואית את המסקנות, יחזיר אותן לוועדה המחוזית אשר תודיע את מסקנותיה ואישורן על-ידי ראש היחידה הרפואית לאחראי;
- (ג) לא אישר ראש היחידה הרפואית את המסקנות, או נוכח לאחר מעשה שיש נתונים מספיקים לביטול אישורו, יעביר אותן לוועדה הרפואית המרכזית אשר רשאית לאשר או לשנות החלטות הוועדה המחוזית, ההחלטה תהייה סופית, ובמקביל יעביר הודעה מתאימה לאחראי;
- (ד) במקרים המנויים בנסמכים (ב) ו-ג) לעיל, על ראש היחידה הרפואית להודיע בהקדם האפשרי את החלטתו לאחראי, בכדי למנוע הליכים העלולים לגרום לשינויים במעמדו של העובד;
- (ה) ראש היחידה הרפואית יעביר את מסקנותיה לאחראי וישלח העתק מהן אל לשכת הבריאות המחוזית, האחראי יפעל בהתאם למסקנות אלו וישלח העתק מאושר או תצלום מהן אל נציבות שירות המדינה;
- (ו)

1. מסקנות ראש היחידה הרפואית יובאו מיד לידיעת העובד והאחראי;
2. עובד אשר נקבע לגביו כי הוא פסול לשירות או מלמלא את תפקידו מטעמים בריאותיים, תיפסק עבודתו במשרד אלתר. ממועד הפסקת עבודתו במשרד ועד לסיום הליכי הפיטורים (פרקי משנה 82.2 ו-82.3) או העברתו למשרה אחרת, ישהה העובד בחופשת מחלה צבורה; ואם אין לו חופשת מחלה צבורה, ישהה העובד בחופשת מחלה ללא משכורת;

3. הליך חיפוש תפקיד חלופי לעובד יימשך פרק זמן סביר, אולם לא יותר משלושה חודשים. לא נמצא תפקיד חלופי במהלך שלושה חודשים, רשאית נציבות שירות המדינה להאריך את משך הזמן עד שלושה חודשים נוספים בלבד;
4. עובד אשר מסקנות הוועדה הרפואית קבעו כי הוא פסול לתפקיד ולא לשירות ולא נמצא לו תפקיד חלופי, ישהה בחופשה המחלה הצבורה שלו או בחופשת מחלה ללא משכורת וזאת עד לסיום הליכי הפיטורים;
5. עובד אשר הגיש ערר על מסקנות הוועדה הרפואית בהתאם לאמור בסעיף 85.84, ישהה בחופשת המחלה הצבורה שלו; ואם אין לו חופשת מחלה צבורה, ישהה בחופשת מחלה ללא משכורת עד מתן החלטה בערר;
6. לא הוגש ערר על החלטת הוועדה הרפואית תוך שישים יום כקבוע בתקנות שירות המדינה (גמלאות) (ערר על החלטת ועדה רפואית), התשכ"ט-1968, ניתן לפתוח בהליכי הפיטורים או ההעברה למשרה אחרת. הודיע העובד בכתב כי אין בכוונתו להגיש ערר על החלטת הוועדה הרפואית וזאת בטרם חלפו שישים יום, ניתן לפתוח בהליכי פיטורים או העברה למשרה אחרת החל ממועד מתן הודעתו של העובד.

(ז) נסמן מבוטל.

(תקנות שירות המדינה (גמלאות) (ערר על החלטת ועדה רפואית), התשכ"ט-1968)
(שע/28)

33.244

הוצאות כל הבדיקות הנערכות על-פי סעיף זה תחולנה על היחידה שבה מועסק העובד.

33.245

- (א) נעדר עובד מהעבודה מסיבת מחלה וסירב להופיע בפני ועדה רפואית או לבדיקה רפואית על-פי הוראות פסקאות 33.236, 33.242 או 33.243 לאחר שנדרש לעשות זאת, ומנהל היחידה - או לשכת הבריאות המחוזית על-פי פנייתו של מנהל היחידה - קבעו שסיבת סירובו מתקבלת על הדעת, תיראה תקופת היעדרו כחופשת מחלה, בכפיפות להוראות פרק משנה זה;
- (ב) לא מסר העובד סיבה לסירובו או קבעה לשכת הבריאות המחוזית - על-פי פנייתו של מנהל היחידה - כי סיבת סירובו של העובד אינה מתקבלת על הדעת, לא תאושר לעובד חופשת מחלה, החל מתאריך סירובו להופיע בפני ועדה רפואית או להיבדק בדיקה רפואית, כל עוד הוא עומד בסירובו. כן אין להכיר בחופשת מחלה את תקופת היעדרו של העובד מן העבודה בעבר, שבגללה נדרש להופיע בפני ועדה רפואית או להיבדק בדיקה רפואית, אם טרם הוכרה תקופה זו כחופשת מחלה. לא אושרה לעובד חופשת מחלה לפי האמור לעיל, ייראה היעדרו מן העבודה כהיעדר ללא רשות ללא סיבה מתקבלת על הדעת ותחולנה עליו הוראות פסקה 44.113 בדבר זקיפת היעדר על חשבון חופשת המנוחה של העובד או אי-זכאותו לקבל משכורת בעד הזמן שנעדר.

33.246

סירוב להופיע לפני ועדה רפואית או להיבדק בדיקה רפואית בהתאם להוראות פסקאות 33.236, 33.242 או 33.243, אם אין סיבת הסירוב מתקבלת על הדעת, מהווה עבירה על המשמעת, ועל האחראי לנקוט צעדים נגד העובד על-פי הוראות פרק משנה 45.2, הכול לפי חומרת העניין ולאחר התייעצות עם לשכת הבריאות המחוזית הנוגעת בדבר או עם ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה במשרד הבריאות.

33.247

סירוב העובד להופיע לפני ועדה רפואית או להיבדק בדיקה רפואית בנסיבות שאינן מאפשרות להביא אותו לדין משמעתי (למשל, אם יש בעובד תופעות המצביעות על אפשרות שהוא חולה נפש או שהוא מופרע מבחינה נפשית), יפנה האחראי אל נציבות שירות המדינה ויצרף לפנייתו חוות דעת של ועדה רפואית מחוזית שאושרה על-ידי ועדה רפואית מרכזית, ויבקש ממנה לקבוע את המשך הטיפול במקרה הנדון.

33.25 - היעדר לרגל מחלת בן ביתו של העובד

33.251

חלה אחד מבני ביתו של עובד בית חולים או מוסד רפואי ממשלתי אחר במחלה מידבקת, וקבע המנהל הרפואי של המוסד או בא כוחו כי המגע עם העובד מסוכן לזולת, העובד לא יורשה לחזור לעבודתו, אלא לפי הוראות המנהל הרפואי או בא כוחו, ותקופת היעדרו תיחשב כהיעדר מחמת מחלה.
(10/סד)

33.252

עובד המקבל רשות להיעדר מהעבודה לרגל מחלה של אחד מבני ביתו, כדי שיוכל לטפל בחולה, תיזקף תקופת היעדרו על חשבון חופשת המנוחה שהעובד זכאי לה באותו תאריך, או תיחשב כחופשה ללא משכורת, לפי בחירת העובד. (10/סד)

(א) לעניין פסקה זו -

- ”עובד” - לרבות אם או אב מאמצים או מי שקיבלו לביתם ילד מאומץ או עובד שהוא הורה במשפחת אומנה או מי שיש לו חובה אחרת מן הדין לספק צרכיו של הילד;
- ”משפחת אומנה” - משפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך;
- ”אדם עם מוגבלות” - כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ”ח-1998;
- ”סיוע אישי” - סיוע שהאדם עם המוגבלות נזקק לו בשל מוגבלותו, לרבות השגחה, לוווי וטיפול;
- ”היעדרות בפועל” - היעדרות ימי עבודה ולא ימי לוח כהגדרתה בפסקה 33.207;
- ”הורה עצמאי” - עובד שבהחזקתו ילד הנמצא עמו ואשר נתקיים בו אחד מאלה:
- ”מחלה קשה” - מחלה ממארת, מחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, או מחלה אחרת שקבע שר הכלכלה והתעשייה, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת.
(חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ”ג-1993, ס’ 1א(ג)
(עו/6)

1. הוא אינו נשוי ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגו;
 2. הוא נשוי ומתקיים בו האמור באחת מנסמנים (א), (ב) או (ג) להלן, ובתנאי שאין אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגו:
 - (א) הוא חי בנפרד מבן זוגו תקופה של שנתיים לפחות ופתח בהליך על-פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעל במסגרת הליך זה שנתיים לפחות;
 - (ב) היא עגונה, כמשמעותה בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ”ה-1995;
 - (ג) היא חיה בנפרד מבן זוגה, שהתה במקלט לנשים מוכות 90 ימים לפחות, מתוך תקופה של שנים עשר חודשים שתחילתה ביום הראשון לשהותה במקלט כאמור, פתחה בהליך על-פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעלה במסגרת הליך זה במשך שישה חודשים לפחות; ואולם אישה תהא פטורה מפתחת הליך כאמור אם לשכת הרווחה אישרה כי יש בכך כדי לסכן את חייה או את חיי ילדה.
 3. הוא עולה חדש שנמצא בארץ למעלה משנה ופחות משנתיים ובן זוגו לא עלה לארץ ואף אינו שוהה בה ובתנאי שאין לו בן זוג אחר.
(חוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ”ב-1992)
(עו/15)
- (ב) עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנה, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות בפועל במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:
1. בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה להורה לילד אחד; עד 10 ימים בשנה להורה עם שני ילדים; עד 12 ימים בשנה להורה עם שלושה ילדים ומעלה;
 2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה עצמאי של הילד - עד 16 ימים בשנה להורה לילד אחד; עד 18 ימים בשנה להורה עם שני ילדים; עד 20 ימים להורה עם שלושה ילדים ומעלה.
(עו/15)(עו/3)
- (ג)
1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה ועבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות בפועל בשל המחלה הקשה של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד; היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה עצמאי או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל המחלה הקשה של ילדו, כאמור;
(עו/6)
 2. בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי נסמן זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי נסמן (ב).
(חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ”ג-1993, ס’ 1א
(עו/15)(סט/26)

(ד)

1. עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, ועבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 18 ימים בשנה של היעדרות בפועל על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לאדם עם המוגבלות; ואם התקיים בו אחד מאלה, זכאי העובד לזקוף בשנה עד 18 ימים נוספים של היעדרות בפועל כאמור, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותו אדם עם מוגבלות:

(א) בן זוגו הוא עובד, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור;

(ב) בן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלוש ידו לצורך מתן סיוע אישי;

(ג) הוא הורה עצמאי;

(ד) האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית.

2. בזקיפת ימי היעדרות כאמור בנסמן (ד) 1 לעיל, זכאי העובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר לפי הוראות נסמן זה בשל מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות או לצורך מתן סיוע אישי לו; חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין היעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר;

3. בנוסף לאמור לעיל, העובד זכאי להיעדר עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לאדם עם המוגבלות, בלא ניכוי משכר עבודתו; התקיים בעובד כאמור אחד מהתנאים בנסמן (ד) 1 (א-ד) לעיל, יהיה זכאי להיעדר עד 52 שעות נוספות בשנה בלא ניכוי משכרו, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו להיעדרות מכוח נסמן זה; זכותו של העובד לפי נסמן זה נוספת על כל זכות אחרת שנתונה לפי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ואינה תלויה או מותנית בזכות אחרת לפי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993;

4. הוראות נסמן (ד) לא יחולו לגבי עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות אך מוגבלותו אינה קבועה, צפויה לחלוף בתוך 60 ימים ממועד הופעתה ואינה צפויה להשתנות;

5. הוראות נסמן (ד) יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי עובד שהוא אפוסטרופוס של אדם עם מוגבלות, ובלבד שאין אדם אחר המטפל באדם עם המוגבלות, ואין אפוסטרופוס אחר שניצל את זכותו לפי נסמן זה;

6. בחישוב מספר ימי היעדרות לפי נסמן (ד), יבואו בחשבון ימי היעדרות שזקף העובד לפי נסמן (ב) או נסמן (ג) לעיל, בקשר עם מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות.

(חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1 (ב)
(עז/15)(עז/7)

(ה) הוראות נסמנים (ב)-(ד) יחולו בשינויים המחויבים, לגבי עובד שהוא הורה במשפחת אומנה, ואולם היעדרות של עובד כאמור תיזקף או תימנה רק אם הורה הטבעי או הורה המאמץ, של הילד או של האדם עם המוגבלות, לפי העניין, לא מימש, באותם ימים או שעות, את זכאותו לזקיפה או להיעדרות מכוח אותה זכות;

(חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1 (ג)

(ו) עובד שנעדר מעבודתו לפי נסמנים (ב), (ג) או (ה) לפסקה זו, ימסור לממונה על משאבי אנוש במשרד/יחידה הצהרה לפי טופס ההצהרה שבתוספת הראשונה לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993 חתומה בידו וביד בן זוגו, ואם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית - הצהרה חתומה בידו בלבד;

(ז) עובד שנעדר מעבודתו לפי נסמן (ד) או (ה), לצורך מתן סיוע אישי, ימסור לממונה על משאבי אנוש במשרד/יחידה הצהרה חתומה בידו, לפי טופס ההצהרה שבתוספת השנייה לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993;

(שע/12)

(ח) בן זוגו של עובד יוכיח כי הוא עובד עצמאי באמצעות אחד מאלה:

1. מסמך המעיד על היותו רשום במוסד לביטוח לאומי כעובד עצמאי;

2. מסמך המוגש לפקיד שומה או הניתן על ידיו, המעיד כי לבן הזוג הכנסה מעסק או משלח יד באותה שנת מס;

3. אישור על היותו עוסק לפי חוק מס ערך מוסף, התשל"ו-1976.

(ט) צרוף מסמכים:

1. להודעה לפי נסמנים (ב) ו-(ג) יצרף העובד אישור רפואי בדבר מחלת ילדו;

2. הודעה לפי נסמן (ד) יצרף העובד אישור של רופא המעיד שהאדם בגינו נדרשת היעדרות הוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי בשל מוגבלותו, ואם הסיוע האישי נדרש לצורכי ליווי, סיוע או השגחה בטיפול רפואי או פארה רפואי, גם אישור של הגורם המטפל המעיד על יום ותחום השעות שבהם ניתן הטיפול;

3. לגבי עובד שבן זוגו עצמאי, יצרף מסמך או אישור כאמור בנסמן (ח) לעיל;
4. לגבי עובד שהוא אפטרופוס של אדם עם מוגבלות, יצרף צו מינוי אפטרופוס לפי חוק הכשרות המשפטית והאפטרופוסות, התשכ"ב-1962;
5. לגבי הורה שהוא במשפחת אומנה, יש לצרף אישור כי העובד הינו הורה במשפחת אומנה, שניתן על-ידי המפקח הארצי על אומנה במשרד הרווחה והשירותים החברתיים, או מי שהוא הסמיך לכך או אישור כאמור של גוף מפעיל שמשרד הרווחה והשירותים החברתיים התקשר עימו לשמש כגוף מפעיל לאומנה.
- (*) על אף האמור בסעיף לעיל, רשאי עובד למסור למעסיקו את המסמכים או האישורים הבאים במועדים ובתקופות המפורטות להלן, ובלבד שיוודע למעבידו, תוך זמן סביר אם חדל לחול תנאי שעליו מעידים האישורים או המסמכים האמורים, או אם פקע תוקפם או בוטל:
1. אישור של רופא כאמור ברישא לפי נסמן (ט) לגבי מוגבלות קבועה - פעם אחת בלבד; ואם המוגבלות אינה קבועה - פעם אחת בתוך תקופה של שנים עשר חודשים;
 2. אישור או מסמך כאמור לפי נסמן (ט)3, פעם אחת בתוך תקופה של שישה חודשים;
 3. צו מינוי אפטרופוסות כאמור לפי נסמן (ט)4, פעם אחת בלבד אם ניתן צו אפטרופוסות קבוע, או פעם אחת תוך תקופת אפטרופוסות קצובה, אם ניתן צו אפטרופוסות זמני.
- (יא) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמנים (ו)1 ו-(ט), לא יראו בהיעדרותו כהיעדרות המותרת מהעבודה לפי פסקה זו.
(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993; תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993)
(שע/5)

33.254

עובד או עובדת שהם אב או אם לילד בגיל 16, הנמצא בביתם, לרבות עובד אלמן או גרוש עם ילד כנ"ל, אשר זכותם לחופשת מחלה מבוטחת בקרן ביטוח אשר עבדו בשירות שלושה חודשים ללא הפסקה והנעדרים מעבודה לרגל מחלת ילד - זכאים לקבל ממשרדם תשלום בעד ימי היעדרותם, בהתאם להוראות פסקה 33.253(ב). בדבר מחלת ילד החולה במחלה קשה ראה פסקה 33.253(ג).
(עו/6)

33.255

היעדרות מהעבודה בשל מחלת הורה או הורה של בן הזוג

- (א) עובד זכאי לזקוף עד שישה ימים בשנה של היעדרות בפועל בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו (להלן - "ההורה"), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שבן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי פסקה זו;
- (ב) בזקיפת ימי היעדרות כאמור לעיל, זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר; חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר.
1. עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש הצהרה חתומה בידו, כי נעדר מעבודה בשל מחלת הורה (לציין את פרטי ההורה), לצורך טיפול בו מיום עד יום, ולצרף אישור רפואי תואם;
 2. נסמן מבוטל;
 3. נסמן מבוטל;
 4. נסמן מבוטל;
 5. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמן 1 לעיל, לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה כדין;
 6. אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הנהוגות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעסיקו על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221.
(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993)
(עט/24)(8/עד)
- (ג) בלי לגרוע מנסמן (א) לעיל, עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, לשם טיפול וליווי של הורה שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת איברים, התשס"ח-2008, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירתו.
(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993, ס' 1א1)
(18/פ)

(א) היעדרות מהעבודה בשל מחלת בן זוג

1. עובד זכאי לזקוף עד שישה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל מחלת בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו;
 - (א) עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתוספת 1 לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ט-1999;
 - (ב) להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבן הזוג בדבר היות בן הזוג תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעילות יום-יום; לעניין זה - "פעולות יום-יום" - לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית; "הרופא המטפל" - לרבות רופא מחליף;
 - (ג) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים כמפורט בפסקה זו לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה;
 - (ד) אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הנהוגות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעסיק על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221; (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998); (תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ט-1999) (סא/10)
2. עובד שעבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה ממארת של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד;
3. עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, לשם טיפול וליווי של בן זוגו שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת איברים, התשס"ח-2008, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירתו; (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998, ס' 1.ב1); (פ/18)
4. בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי פסקה זו, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי נסמן 1 לעיל. (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998, ס' 1.א1)(א)(סא/26)

(ב) היעדרות מהעבודה עקב הריון ולידה

- עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון אם ילדו, או בשל לידת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.
 1. עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתוספת (תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-2000);
 2. להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבת הזוג בדבר טיפולים או בדיקות של בת הזוג הקשורים להריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של בת הזוג ומועדה, לפי העניין, והכל בהתאם לנסמן 4 לעניין זה, "הרופא המטפל" לרבות רופא מחליף;
 3. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמנים 1 ו-2 לעיל לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לפי החוק;
 4. היעדרות עובד מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה בחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:
 - (א) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות בקשר להריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה;
 - (ב) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות כאמור בנסמן א) לעיל אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, במסכת שסן תלדה בת-הזוג בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור;
 - (ג) נוכחות בלידה; לעניין זה, "לידה" - מתחלת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.
 5. אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הקבועות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעסיק על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221. (חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000) (תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-2000) (חוק הסכם לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ז-1996)(סא/10)(סח/13)
- (ג) היעדרות מהעבודה מהיום שלאחר הלידה של אם ילדו**
 - עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של אם ילדו; דין היעדרות לפי נסמן זה כמפורט להלן:
 1. לעניין שלושת ימי ההיעדרות הראשונים - כדין חופשה שנתית וינכו ממכסת ימי החופשה לה זכאי העובד, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו - כדין חופשה ללא תשלום;
 2. לעניין שני ימי ההיעדרות הנותרים - כדין היעדרות מפאת מחלה, ימי ההיעדרות אלו יבואו בחשבון במניין ימי ההיעדרות שהעובד זכאי להם לפי נסמן (ב) לעיל. (חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג, התש"ס-2000) (חוק עבודת נשים (תיקון מס' 54, התשע"ו-2016, ס' 7 (33)(עז/4)

(ד) היעדרות מהעבודה של הורה מיועד עקב היריון ולידה של אם נושאת מכוח חוק הסכם לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996.
"אם נושאת" - אישה הנושאת היריון עבור הורים מיועדים;
"הורה מיועד" - עובדת או עובד המקבלים למשמורת ילד, כהורים מיועדים, לפי הוראות סעיף 10 לחוק הסכם לנשיאת עוברים.

הורה מיועד כאמור, זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להיריון או לידה של אם נושאת, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. הוראות נסמן זה יחולו רק על אחד משני ההורים לפי בחירתם.

1. הורה מיועד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידו כמפורט בנסמן (ב)1 לעיל;
2. להודעה כאמור יצרף ההורה המיועד אישור מאת הרופא המטפל באם הנושאת בדבר טיפולים או בדיקות שלה הקשורים להיריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של האם הנושאת ומועדה, לפי העניין, והכל בהתאם לנסמן 4. לעניין זה, "הרופא המטפל" לרבות רופא מחליף;
3. כל עוד לא מסר ההורה המיועד את המסמכים האמורים בנסמנים 1 ו-2 לעיל לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לפי החוק;
4. היעדרות של הורה מיועד מן העבודה תיראה כהיעדרות מזכה בחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:
 - (א) ליווי האם הנושאת לטיפולים או בדיקות בקשר להיריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה;
 - (ב) ליווי האם הנושאת לטיפולים או בדיקות כאמור בנסמן (א) לעיל אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה האם הנושאת בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור;
 - (ג) נוכחות בלידה; לעניין זה, "לידה" - מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.
5. אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הקבועות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעסיק על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9ה)
(עח/9)(סח/13)

33.257

- (א) ועדה שימנה נציב שירות המדינה תהיה מוסמכת לדון בפניות המשרדים ויחידות הסמך בדבר בקשות עובדים להיעדרות בשל מחלת בן משפחה במקרים רפואיים קשים וחריגים בלבד, זאת לאחר שמוצו זכויותיהם כמפורט בסעיף 33.25, ובלבד שיתרת ימי החופשה של העובד לניצול באותה שנה לא תעלה על 22 יום;
- (ב) הוועדה תבחן את המקרים שבאים בפניה ותחליט, בהתאם לחוקים, לתקנות ולהוראות התקשי"ר בעניין זה ובהתאם לנסיבות האישיות והמשפחתיות המיוחדות, האם לאפשר לעובד לנצל ימי מחלה נוספים להם הוא זכאי לצורך מחלת בן משפחה.
(עט/11)(שע/10)

33.26 - מחלה בחוץ-לארץ

33.261

- (א) עובד אשר מקום עבודתו הקבוע הוא בארץ ואשר חלה בעת שהותו בחוץ-לארץ לרגל תפקיד או חופשה, יצטייד בתעודה רפואית מרופא מקומי במקום הימצאו בחוץ-לארץ;
- (ב) עם חזרתו ארצה, ימציא העובד את התעודה הרפואית כאמור בנסמן (א) לעיל לרופא קופת חולים, לצורך קבלת תעודת מחלה מקופת החולים הכוללת את הפרטים המפורטים בפסקה 33.225;
- (ג) המציא העובד לממונה תעודת מחלה מקופת חולים או המאושרת מטעמה בגין מחלה בחוץ-לארץ, ייחשבו ימים אלו כימי חופשת מחלה.

33.262

פסקה מבוטלת
(עט/19)

33.27 - פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

33.270

פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

הוראות פסקאות 33.271 עד 33.278 חלות על עובדים אשר שירותם:

- (א) נושא זכות לגמלאות בהתאם לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן - "חוק הגמלאות"), לרבות אם הוראותיו אומצו מכוח הסכמים קיבוציים או הסדרים קיבוציים דו צדדיים (להלן בסעיף זה - "עובד בפנסיה תקציבית"); או-
- (ב) אינו נושא זכות לגמלאות בהתאם לחוק הגמלאות ומבוטח בקופת גמל לקצבה, אשר מועסקים באחד הדירוגים המיוצגים על-ידי הסתדרות העובדים הכללית החדשה, או על-ידי הסתדרות הרפואית בישראל ("הר"י"), ומשכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים (להלן בסעיף זה - "עובד בפנסיה צוברת");
- (הסכם קיבוצי שנערך ונחתם בכ"ה באב התשע"א (25.8.2011))(עג/13)
- (ג) עובדים אשר בעת סיום שידוחם בשירות המדינה העוסק לפי חחה מיוחד וחל לגביהם הסדר פנסיה צוברת. תחילתו של ההסדר הקבוע בסעיף זה על עובדים כאמור בנסמך (ג) הוא מיום כ"ה בסיון התשע"ו (1.7.2016) והוא יחול לגבי עובדים כאמור שיסיימו העסקתם בשירות המדינה החל מהמועד האמור ואילך. (הממונה על השכר שכ. 24012-2016 מיום כ"ה בתמוז התשע"ו (31.7.2016)) (עז/8)

33.271

זכאות עובדים בפנסיה צוברת לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

- (א) ישולם פיצוי בעד ימי חופשת המחלה שלא נוצלו לעובד בפנסיה צוברת, המבוטח בקופת גמל לקצבה, אשר סיים העסקתו בנסיבות המפורטות להלן:
1. סיום שירות, בגיל שאינו פחות מחמישים שנה, וזאת לאחר ששירת בשירות המדינה, לפחות עשר שנים ברציפות;
 2. סיום שירות כתוצאה מפטירתו של העובד במהלך שירותו, לאחר ששירת בשירות המדינה, לפחות שלוש שנים ברציפות בסמוך לפטירתו;
 3. סיום שירות בהתקיים כל התנאים הבאים במצטבר:
- (א) העובד נפסל לשירות או נפסל לתפקיד, מטעמי בריאות, על-ידי הגורם המוסמך לקבוע זאת בשירות המדינה;
- (ב) העובד שירת בשירות המדינה לפחות חמש שנים ברציפות.
- (ב) תקופת שירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה, כוללת רק תקופת שירות אשר העובד צבר בגינה ימי חופשת מחלה (לרבות לפני מועד תחילתו של ההסכם), לפי הכללים הקיימים בשירות המדינה;
- (ג) פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה יינתן רק במקרה שהעובד ניצל במשך כל תקופת שירותו בשירות המדינה לא יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה, בשיעור של $2\frac{1}{2}$ ימים לכל חודש שירות. ניצל העובד יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה האמורה, לא ישולם לו כל פיצוי. (עז/8)(עג/13)

33.272

חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לעובדים בפנסיה צוברת

- (א) הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה יינתן בעד חופשת המחלה הצבורה, כאמור בפסקה זו. להלן פירוט הכללים:
1. הפיצוי יינתן בעד יתרת ימי חופשת המחלה הצבורה במשכורת מלאה העומדת לזכותו של העובד ביום פרישתו, דהיינו: סך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה בשיעור של $2\frac{1}{2}$ ימים לכל חודש שירות, בניכוי כל חופשת מחלה במשכורת מלאה שניצל במשך כל תקופת שירותו;
 2. חופשת מחלה במחצית המשכורת - תובא בחשבון באופן יחסי לחלקיות המשכורת ששולמה, כלומר רק מחצית התקופה תובא בחשבון.

(ב) אופן חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, לעובד הזכאי לו:
הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, לעובד הזכאי לו, יחושב כמכפלה של A ב-B, כאשר:

- A** - סכום הפיצוי, אילו חושב לגבי עובד - לפי האמור בפסקה זו:
הפיצוי יהיה בשיעור משכורת של מספר ימים כמפורט להלן:
- ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו מ-36% עד 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של שישה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלת שביתת ימי חופשת המחלה.
 - ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו פחות מ-36% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של שמונה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלה שביתת ימי חופשת המחלה.
 - בעד יתרת ימי חופשת מחלה צבורה הפחותים מ-30 יום, ישולם החלק היחסי של הפיצוי כאמור (בנסמנים 1 או 2) לעיל, לפי העניין.
 - לעניין חישוב הפיצוי "שכר יומי" - פירושו:
במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים וכן במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:
1/25 ממשכורתו החודשית של העובד, הכוללת את המשכורת המשולבת וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון בהתאם להוראות לצורך פיצויי פיטורים (פסקה 83.522).

B - שיעור כדלקמן:

- (א) לגבי עובד שסיים שירותו בגיל 50 ומעלה:
- סיום שירות בגיל 50 עד 51 (לא כולל) - 30%
 - סיום שירות בגיל 51 עד 52 (לא כולל) - 40%
 - סיום שירות בגיל 52 עד 53 (לא כולל) - 50%
 - סיום שירות בגיל 53 עד 54 (לא כולל) - 60%
 - סיום שירות בגיל 54 עד 55 (לא כולל) - 70%
 - סיום שירות בגיל 55 עד 56 (לא כולל) - 80%
 - סיום שירות בגיל 56 עד 57 (לא כולל) - 90%
 - סיום שירות בגיל 57 ומעלה - 100%
- (ב) לגבי סיום שירות כתוצאה מפטירה או כתוצאה מפסילה לשירות או לתפקיד מטעמי בריאות - כמפורט בפסקה 33.271(א)2 ו-3: שיעור של 100%.

דוגמא לתחשיב פיצוי בגין ימי מחלה:

$$\text{עובד סיים שירותו אצל מעסיק בגיל 54.5} : B = 70\%$$

העובד ניצל 30% מסך ימי המחלה, כך שהפיצוי הנו בשיעור משכורת של שמונה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלת, שביתת ימי חופשת המחלה.

אם עובד זה עבד 25 שנים: מתוך 750 ימי מחלה שלהם היה זכאי (2.5 ימים לכל חודש שירות) הוא ניצל 225 ימים (30%) ונשארה לו יתרה של 525 ימי מחלה.

$$\text{עבור כל 30 ימים הוא זכאי לפיצוי עבור 8 ימים: } 525/30=17.5 <----- 8*17.5 = 140 \text{ ימים.}$$

$$140/25 = 5.6 \text{ משכורות חודשיות (לצורך פיצויי פיטורים) - A}$$

העובד יהיה זכאי לפיצוי כדלקמן:

$$B * A = 5.6 * 70\% = 3.92 \text{ משכורות חודשיות (משכורת לצורך פיצויי פיטורים).}$$

33.273

זכאות עובדים בפנסיה תקציבית לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

(א) פרש עובד בפנסיה תקציבית מן השירות בנסיבות המפורטות להלן ישולם לו או לשאייריו פיצוי בעד ימי חופשת המחלה שלא נוצלו העומדים לזכותו בתאריך פרישתו:

1. בפרישה לקצבה בהתאם לפסקה 85.221 או 85.411 בגיל שאינו פחות מ-50 שנה בהתאם למפורט בפסקה 33.274;
 2. בפרישה לקצבה בהתאם לפסקאות 82.511(ג), 85.311 כאשר העובד יקבל את קצבתו במועד מאוחר יותר, ישולם הפיצוי בעד ימי חופשת מחלה שלא נוצלו מיד עם הפרישה בהתאם לשיעור שהיה מגיע לו על-פי גילו במועד הפרישה, בהתאם למפורט בפסקה 33.274;
 3. בפרישה לקצבה מחמת מצב בריאות לקוי, בהתאם לפסקה 85.211 או 85.212 על-פי קביעת ועדה רפואית מוסמכת;
 4. במקרה פטירה בנסיבות המזכות את השאירים בקצבת שאירים בהתאם לחוק הגמלאות;
 5. עובד שנסתיים שירותו לאחר ששירת עשר שנים לפחות ובחר להקפיא את זכויותיו לגמלאות בהתאם לאמור בפסקאות 82.451 ו-85.313, וביום הגשת הבקשה להקפאה היה בן 50 לפחות, והבקשה אושרה, יקבל פיצוי בעד ימי המחלה שלא נוצלו מיד עם סיום שירותו, בשיעור שהיה מגיע לו בהתאם לגילו ביום סיום השירות, בהתאם למפורט בפסקה 33.274(פג/13).
- (ב) פרש עובד בנסיבות האמורות בנסמנים (א) 1 ו-2 או 3 לעיל, או הפסיק את שירותו מבלי שנוצרה לו זכות לתשלום קצבה באופן מיידי ואושרו לו על-ידי ועדת הפיצויים, פיצויי פיטורים במקום גמלה לפי בקשתו, ישולם לו הפיצוי;
(פב/2)
- (ג) נפטר עובד בנסיבות האמורות בנסמן (א) 4 לעיל - ישולם הפיצוי לשאירים כמשמעותם בפסקה 85.511 בלבד. במקרה זה יחולק הפיצוי בין השאירים כך:
1. השאיר העובד בן זוג, ישולם הפיצוי לו; השאיר גם יתומים, תשלום לבן הזוג מחצית הפיצוי, והיתרה תחולק בין היתומים בחלקים שווים;
 2. לא השאיר העובד בן זוג ויתומים, אך השאיר שאירים אחרים כמשמעותם בפסקה 85.511, יחולק הפיצוי ביניהם בחלקים שווים.
- (ד) תקופת שירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה, כוללת רק תקופת שירות אשר העובד צבר בגינה חופשת מחלה (לרבות לפני מועד תחילתו של ההסכם), לפי הכללים הקיימים בשירות המדינה;
- (ה) פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה ינתן רק במקרה שהעובד ניצל במשך כל תקופת שירותו בשירות המדינה לא יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה, בשיעור של 2½ ימים לכל חודש שירות. ניצל העובד יותר מ-65% מסך כל ימי המחלה האמורה, לא ישולם לו כל פיצוי.

33.274

אופן חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לעובדים בפנסיה תקציבית

התחשב בגין פיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו לעובדים בפנסיה תקציבית יחושב כמכפלה של A ו-B:

A - סכום הפיצוי, אילו חושב לגבי העובד בו מדובר לפי האמור בפסקה 33.272(ב).

B - שיעור כדלקמן:

(א) לגבי עובד שסיים שירותו בגיל 50 ומעלה:

- (1) סיום שירות בגיל 50 עד 51 (לא כולל) - 30%
- (2) סיום שירות בגיל 51 עד 52 (לא כולל) - 40%
- (3) סיום שירות בגיל 52 עד 53 (לא כולל) - 50%
- (4) סיום שירות בגיל 53 עד 54 (לא כולל) - 60%
- (5) סיום שירות בגיל 54 עד 55 (לא כולל) - 70%
- (6) סיום שירות בגיל 55 עד 56 (לא כולל) - 80%. ואולם, לגבי עובד אשר מלאו לו, במועד תחילתו של הסכם זה, לפחות 45 שנה (נולד לפני יום 1.1.1966) - 100%.
- (7) סיום שירות בגיל 56 עד 57 (לא כולל) - 90%. ואולם, לגבי עובד אשר מלאו לו, במועד תחילתו של הסכם זה, לפחות 45 שנה (נולד לפני יום 1.1.1966) - 100%.
- (8) סיום שירות בגיל 57 ומעלה - 100%.

33.275

עובד בפנסיה צוברת אשר סיים את שירותו, עקב פטירה או פסילה לשירות או לתפקיד מטעמי בריאות בנסיבות המפורטות בפסקה 33.271(א)2 ו-3; ועובד בפנסיה תקציבית אשר סיים את שירותו, בנסיבות המפורטות בפסקה 33.273(ג) ו-ד), יהיו זכאים לפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו בשיעור של 100% (B=100%).
(עא/14)

33.276

תקופת שירות בה הזכויות בגין חופשת מחלה ניתנו על ידי קרנות ביטוח או גופים אחרים

- (א) תקופת שירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה (להלן - "זכויות בגין חופשת מחלה"), כוללת רק תקופת שירות אשר הזכויות בגין חופשת מחלה הניתנות בעדה ניתנו במישרין על-ידי המשרד, ולא באמצעות קרנות ביטוח או גופים אחרים (ראה פרק משנה 02.3);
- (ב) תקופת שירות ארעית או בחוזה מיוחד, שבה בוטח העובד בקרן ביטוח כלשהו, אליה הפרישה המדינה כספים בגין ביטוח ימי מחלה, אינה נחשבת כתקופת שירות הנושאת זכויות בגין חופשת מחלה, אף אם העובד רכש אותה לצורך גמלה;
- (ג) תקופת שירות של עובדים המבוטחים בקרן ביטוח, אשר במשך שירותם לא שולמו בעדם דמי ביטוח לקרן, קיבלו תשלום מקופת המדינה בעד ימי מחלה, וקיים לגביהם רישום מדויק על ניצול ימי חופשת מחלה כמוגדר בפסקה 33.212, נחשבת לצורך האמור בסעיף זה.

33.277

עובדי מדינה ששירתו בצה"ל ו/או משטרת ישראל ו/או שירות בתי הסוהר

- (א) ימי חופשת מחלה אשר נצברו בשירות הקבע בצה"ל, ו/או במשטרת ישראל ושירות בתי הסוהר בתקופה שקדמה לעבודה בשירות המדינה, יובאו בחשבון לצורך פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, אם התקופה שבה שירת העובד באחד הגופים הנ"ל הוכרה כתקופה שחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 חל עליה.
1. עובד אשר השתחרר מאחד הגופים הנ"ל וקיבל מענק שחרור, יהיה זכאי לפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה בהתאם לאמור בסעיף 33.27, אם החזיר את המענק והתקופה האמורה הוכרה לצורך תשלום גמלאות;
2. עובד אשר השתחרר מאחד הגופים הנ"ל ולא קיבל מענק שחרור, והתקופה שבה שירת באחד הגופים הנ"ל הוכרה לצורך תשלום גמלאות, יהיה זכאי לפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה.
- (ב) ערך יום מחלה יחושב לפי ערכו בעת הפרישה וסיכום חשבון ימי המחלה;
- (ג) עובד אשר יבקש ליישם לגביו את ההסדר האמור לעיל יידרש להמציא אישור מצה"ל או ממשטרת ישראל, לפי העניין, על יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו; עובד אשר המציא אישור כנדרש לעיל, ובו נקבע שבתקופת שירותו לא נוהל בגוף האמור רישום היעדרויות, יזוכה חשבונו, לצורך פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה באותה תקופה, במכסת ימי המחלה המקובלת, אולם ממכסה זו יוחסרו שלושה ימי מחלה בגין כל שנת שירות באותו הגוף;
- (ד) ההסדר הנ"ל יחול בשינויים המתחייבים על עובדים העוברים משירות המדינה לצה"ל או למשטרת ישראל.

33.278

- (א) הפיצוי בהתאם לאמור לעיל, ישולם לעובד הזכאי לו, או לשאייריו, על סמך טופס זכאות לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה - לעובד הפורש לגמלאות (מדף 2835). הפרטים בטופס יירשמו רק לאחר בדיקה קפדנית של הרישומים בכרטיס האישי לרישום היעדרויות (מדף 2466) של העובד, הנעשים לפי הוראות פסקה 93.141;
- (ב) במקרים בהם מסיבות שונות ובהמשך תקופה מסוימת לא קיימים רישומים מדויקים בדבר ניצול, ימי מחלה, חייב האחראי או מי שהוסמך על ידיו במשרד או ביחידת סמך, לעשות מאמץ מרבי לאיתור רישומים אלה. רק לאחר ששוכנע כי לא קיימים רישומים הנוגעים לנ"ל יפעל כדלקמן:

1. על האחראי, או מנהל משאבי במשרד או ביחידת סמך לאחר שהוסמך לכך על-ידי האחראי, לערוך רישום מדויק כנ"ל של ניצול ימי מחלה בתקופה שיש עליה רישום ולחלק את כמות ימי המחלה שנוצלו בשנות השירות שיש עליהן רישום בכדי לקבל ממוצע שנתי של ימי המחלה שנוצלו;
 2. את הממוצע שקבל מהתקופה שיש עליה רישום יש להכפיל במספר השנים שאין עליהם רישום ולקבל את כמות הימים שהעובד ניצל בהמשך הזמן שאין עליו רישום.
 - (ג) אם בתקופה שיש עליה רישום נעדר העובד מפאת מחלה תקופה חריגה של מספר חודשים מחלה ממושכת (כגון ניתוח שעבר בשנה מסוימת) ולאחר מכן הוא חזר להעדר כרגיל, יש לפנות לנציבות שירות המדינה אגף בכיר לגמלאות ופרישה בטופס 2835/1;
 - (ד) נציבות שירות המדינה תשיב למשרד כיצד לחשב את ימי חופשת המחלה לגביהם לא נמצא רישום. על האחראי לוודא כי הקביעה האמורה תובא לידיעת העובד הנוגע בדבר;
 - (ד) נתקבלה קביעת הנציבות כאמור בנסמן (ד) לעיל ידאג האחראי למלא את טופס (מדף 2835) על כל פרטיו ועותקיו ויפיץ אותו בהתאם להוראות התפוצה שבו.
- להלן דוגמה כיצד לקבוע את מספר ימי המחלה שהעובד ניצל בתקופה שאין עליה רישום כאמור בנסמן (ב) 1 ו-2 לעיל.
- עובד החל לעבוד בשירות המדינה כקבוע או זמני ביום 1.11.1955 ופרש לגמלאות ב- 31.10.1990 יש רישום על ניצול ימי מחלה מ- 1.4.1964 ועד 31.10.1990 (שהם 26 שנים) ובתקופה זו ניצל 402 ימי מחלה.
- אין רישום על ניצול של ימי מחלה מ- 1.4.1955 עד 31.3.1964 שהם 9 שנים ובעדם היה זכאי ל- 270 ימי מחלה.

החישוב לקבלת הממוצע הוא:

$$402 : 26 = 15.46 = 15.5$$

הממוצע שהתקבל הוא ניצול של 15.5 ימי מחלה בשנה.

את הממוצע שהתקבל מכפילים באורך השירות שאין עבורו רישום דהיינו

$$9 \times 15.5 = 139.5$$

יוצא שהעובד ניצל בתקופה שאין עליה רישום 139.5 ימי מחלה.

היתרה העומדת לזכותו ביום 31.3.64 היא 130.5 ימי מחלה

$$(270 - 139.5 = 130.5)$$

יש להוסיף למאזן ימי המחלה של העובד את היתרה שהתקבלה כלומר במקרה זה 130.5 ימים, ולערוך חישוב התשלום המגיע לעובד כאמור בפסקאות 33.272, 33.273 ו- 33.247. (נב/66)

33.279

החזרת דמי חופשת מחלה עקב צד שלישי - ראה סעיף 33.68. (עא/14)

33.28 - קרן ימי מחלה ותרומת ימי מחלה

33.280

(א) קרן ימי מחלה (להלן - "הקרן") מנוהלת במשותף, בהרכב פריטטי, על-ידי נציבות שירות המדינה והסתדרות עובדי המדינה. פעולותיה מבוצעות לפי האמור להלן בסעיף זה. עניינים אשר לא פורטו בסעיף זה ייקבעו בהסכם בין נציבות שירות המדינה לבין הסתדרות עובדי המדינה וכן ייעשה בכל בעיה אשר תתעורר עקב פעולות הקרן ואשר לא תהיה אפשרות לפתרה בדרך שנקבעה בסעיף זה;

(ב) קרן ימי מחלה בשירותי הביטחון - הוראות סעיף זה יחולו בשירותי הביטחון, בשינויים המחויבים שנקבעו בנהלי שירותי הביטחון, בתיאום עם נציבות שירות המדינה. (עא/5)

33.281

הקרן מוסמכת לתת מענק לעובד הנעדר עקב מחלה, אם הוא ממלא אחר התנאים הבאים:

- (א) ניצל את ימי חופשת המחלה הצבורה אשר עמדו לרשותו (לרבות חופשת מחלה במחצית משכורת, אם הוענקה לו על-פי פסקה 33.213);
- (ב) ניצל את כל יתרת ימי חופשת המנוחה הצבורה אשר עמדו לרשותו (ראה פסקה 33.216);
- (ג)

- (ג) ביום גמר ניצול ימי המחלה הצבורים הוא נמצא בשירות שלוש שנים לפחות (למעט תקופות חופשה ללא משכורת);
- (ד) הוא בעל משפחה, או רווק שאינו מתגורר עם הוריו ותומך בהם;
- (ה) ההיעדרות עקב מחלה, שבעדה מבוקש המענק, נמשכה לפחות שבעה ימים רצופים.

33.282

- (א) המענקים שיינתנו על-ידי הקרן ייקבעו בהתחשב במצבו הכלכלי והסוציאלי של העובד, אך לא יעלו על 80% ממשכורתו;
- (ב) התקופה בעדה ישולמו המענקים לא תעלה, בדרך כלל, על שלושה חודשים בכל שנים-עשר חודשים רצופים;
- (ג) המענק שניתן, יחושב על בסיס המשכורת שהייתה מגיעה לעובד אילו היה בחופשת מחלה רגילה;
- (ד) התקופה שבעדה ישולם לעובד מענק מן הקרן, תיחשב כחופשת מחלה ללא משכורת ויחולו עליה הוראות פסקה 33.215. עובדה זו תצוין במסמכים הנשלחים לעובד, על-פי פסקה 33.286 והמפרטים את האישור ואת גובה המענק שיינתן לו.

33.283

- (א) הבקשה לקבלת מענק מן הקרן תוגש בטופס בקשה למענק ימי מחלה (מדף 2485) על-ידי העובד, באמצעות עובד הרווחה או בשם העובד על-ידי עובד הרווחה, אשר יציין את הערותיו בטופס ויגיש אותו למנהל היחידה;
- (ב) מנהל היחידה יאשר את נכונות העובדות שצוינו בפרטי הבקשה, ימלא את שאר הפרטים בטופס ויעביר אותו אל הנהלת הקרן (קרן מחלה לעובדי המדינה);
- (ג) אישרה הנהלת הקרן מענק, יישלח עותק מן האישור לעובד, למנהל משאבי אנוש, לחשב המשרד, למנהל היחידה ולעובד הרווחה במשרד;
- (ד) התשלומים יבוצעו על-ידי חשב המשרד בו מועסק העובד;
(שע/15)
- (ה) הנהלת הקרן תשמור את כל הבקשות ואת העתקי כל האישורים למענקים מן הקרן, עותקים של האישורים יתויקו בתיקיהם האישיים של העובדים הנוגעים בדבר;
- (ו) הנהלת הקרן תסכם מדי חודש את מספר הימים שאושרו לתשלום מן הקרן ואת היתרה שנותרה בה לאחר החסרתם.

33.284

על אף האמור לעיל, יוכל מנהל משאבי אנוש, ועד העובדים או מזכיר סניף הסתדרות עובדי המדינה במקום, לפנות בבקשה מיוחדת ומנומקת אל הנהלת הקרן לאשר מענק מן הקרן לעובד, אשר אינו ממלא אחר התנאים המפורטים בפסקה 33.281 (ג) עד (ה), אם לדעתו נסיבות המקרה הן מיוחדות ובלתי רגילות ומצדיקות חריגה מן האמור באותה פסקה פנייה אפשרית גם כאשר לדעת הפונה יש הצדקה לחריגה מיוחדת מפרק הזמן הנקוב בפסקה 33.282.
(נב/65)

תרומת ימי מחלה

33.285

- עובד המעוניין, לתרום ימי מחלה ממכסת ימי המחלה העומדת לרשותו, לעובד המצוי במצב רפואי שאינו מאפשר לו לעבוד (להלן - "העובד החולה"), ועונה על התנאים המצטברים הבאים:
- (א) ברשותו אישור רפואי המעיד על אי-יכולתו לעבוד עם פירוט תקופת הזמן להיעדרות בגין מחלה;
- (ב) ניצל את מלוא מכסות ימי המחלה והחופשה שעמדו לרשותו;
- (ג) ניצל את חופשת המחלה במחצית משכורת כמפורט בפסקה 33.213;
- (ד) ניצל את המענק מקרן המחלה הניתן על-פי סעיף 33.28;
- (ה) מבוטח בפנסיה צוברת, יהיה זכאי לתרומת ימי מחלה לאחר שעמד בנסמנים (א)-(ד) לעיל, וכן בתנאי שהגיש בקשה לגוף הביטוח הפנסיוני לפנסיית נכות זמנית ובקשתו נדחתה;
- (ו) העובד החולה יוכל לנצל תרומת ימי מחלה עד לתקופה מקסימלית של שלושה חודשים.

33.286

העובד התורם

- עובד המבקש לתרום מימי מחלה העומדים לרשותו יהא רשאי לתרום בהתאם לאחוז ניצול ימי המחלה שלו עד למועד הבקשה, וזאת באופן הבא:
- (א) עובד שאחוז ניצול ימי המחלה שלו אינו גבוה מ-36% יכול לתרום עד 20% מימי המחלה הצבורים;
- (ב) עובד שאחוז הניצול של מכסת ימי המחלה שלו מעל 36% ועד 65% יכול לתרום עד 10% מימי המחלה הצבורים;
- (ג) עובד שאחוז הניצול של מכסת ימי המחלה שלו מעל 66% יכול לתרום ימי המחלה רק אם נותרו לו לפחות 30 יום לכל שנה עד הפרישה. קרי, עובד שלוש שנים לפרישה יחויב ב-90 ימי מחלה נותרים בקופה;
- (ד) תרומת ימי המחלה של העובד תחושב כיום בעבור יום. על כל יום שעובד תורם ימי מחלה - העובד הנתרם יקבל יום, בהתאם למספר הימים שנותרו; תרומת ימי מחלה של עובד במשרה חלקית יחושבו בהתאם לחלקיות משרתו;
- (ה) עובד הפורש יכול לתרום את כל ימי המחלה שלו;
- (ו) דוגמא לחישוב תרומת ימי מחלה:
- עובד שלאורך תקופת שירותו צבר 400 ימי מחלה, ואחוז הניצול שלו אינו גבוה מ-36% כלומר, ניצל 144 ימי מחלה, יכול לתרום עד 20% מימי המחלה העומדים לזכותו כלומר עד 51 ימי מחלה.
- (סה"כ ימי מחלה 400 - 144 ניצול בפועל, סה"כ יתרה של 256 ימים שעומדים לזכות התורם, מתוכם יכול לתרום עד 51 ימים (20% * 256)).

33.287

המשרד

- (א) המשרד יקפיד, כי לאחר התרומה עצמה יוותרו לעובד התורם מינימום של 30 ימי מחלה צבורים;
- (ב) על האחראי במשרד להבהיר לעובדים התורמים, כי ימי המחלה אותם יבחרו לתרום יחשבו "כימי מחלה מנוצלים" דבר אשר יכול להשפיע על הזכאות שלהם עצמם לניצול ו/או לפדיון ימי מחלה עם תום שירותם על-פי הכללים הקיימים בעניין זה.

33.288

ההליך

- (א) כל איסוף תרומה של ימי מחלה עבור עובד חולה, יאושר על-ידי נציב שירות המדינה או על-ידי מנהל/ת תחום בכיר רווחה בנציבות שירות המדינה;
- (ב) במידה וניתן האישור המבוקש, יש להחתים את העובדים התורמים על גבי טופס התחייבות בהתאם לנוסח המופיע בהודעת נש"מ פב/3.
- (פב/3)

33.29 - חופשת מחלה - היעדרות עקב פגיעה בעת שירות בצה"ל

33.290

היעדרות עקב פגיעה בעת שירות בצה"ל

- "שירות מילואים" - שירות מילואים חודשי, שנתי או מיוחד;
- "נכה", "נכות" - כהגדרתם בחוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב];
- "אגף השיקום" - אגף השיקום של משרד הביטחון.

33.291

נפצע או חלה עובד בעת היותו בשירות מילואים, ומשום כך אינו יכול לחזור לעבודתו בתום תקופת שירות המילואים שאליו נקרא, או נעדר נכה עקב טיפול רפואי, יודיע על כך לממונה עליו וימציא לו תעודות רפואיות על-פי הוראות סעיף 33.22.

33.292

עובד, אשר חלות עליו הוראות פסקה 33.291, ואינו זכאי לקבל מהצבא כל תשלום בעד תקופת ההיעדר, תיראה תקופת היעדרו כתקופת מחלה, והוא יהיה זכאי למשכורת בעדה, אם היא מגיעה לו לפי פסקאות 33.212 ו-33.213.

33.293

(א) עובד שחלות עליו הוראות פסקה 33.291 הזכאי לקבל מאגף השיקום בתקופת היעדרו תגמולים בעד טיפול רפואי בהתאם לתקנה 14א' לתקנות הנכים (טיפול רפואי), התשי"ד-1954, חייב להמציא מידי חודש, בתקופת היעדרו מהעבודה, אישור על הזכאות לתגמולים מטעם הלשכה המחוזית של אגף השיקום - ויקבל מהמשרד את משכורתו הרגילה בכפיפות לנאמר בפסקה זו;

(ב) הסכום אשר ישולם לעובד על-ידי המשרד יחושב בהתאם לאמור להלן:

1. סכום ההכנסה הרגילה של העובד לרבות כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח לאומי בעד רבע השנה הקודם לפציעתו או להיעדרותו עקב טיפול רפואי בצירוף תוספת היוקר המשתלמת לפי המדרג, או תשלום מקדמה על חשבון תוספת היוקר או תשלום פיצוי עבור התייקרות הניתן לעובדים שכירים על-פי הסכם עם ההסתדרות הכללית והעובד היה זכאי לו אילו לא נעדר מהעבודה עקב פציעתו או הטיפול הרפואי - מחולק ל-90, כפול מספר ימי ההיעדרות לרבות שבתות וחגים. הסכום שישולם לא יעלה על הסכום שנקבע על-ידי שר העבודה והרווחה בתקנות לעניין סעיף 8 לחוק שירות מילואים (תגמולים), התשי"ט-1959 [נוסח משולב];
- (ג) לאחר ששילם המשרד את משכורתו של העובד, יפנה אל אגף השיקום וימציא את פירוט משכורתו של העובד ברבע השנה שקדם להיעדרותו של העובד, בצירוף צילום אישור הלשכה המחוזית. אגף השיקום יחזיר למשרד את הסכומים ששולמו על ידו;
- (ד) מבוטחות זכויותיו של העובד בקרן ביטוח, ימציא המשרד ללשכת השיקום את פירוט הפרשות המשרד לקרן ולשכת השיקום תשלם ישירות לקרן.

33.294

למרות האמור בפסקה 33.293, עובד, הזכאי לקבל מהצבא תשלום בעד תקופת היעדר, רשאי לבקש ממנהל משאבי אנוש - אם עומדים לרשותו ימי מחלה צבורים - לנצל את ימי חופשת המחלה העומדים לרשותו להשלמת משכורתו, במקרה כזה יגיש העובד לאחראי, בסוף כל חודש, בקשה בה יצהיר על התשלומים שיקבל הצבא בעד אותו חודש ויצרף לבקשתו אישור על אותם תשלומים. (נב/65)

33.295

(א) הגיש עובד בקשה על-פי פסקה 33.294, ישולם לו על חשבון ימי חופשת המחלה שלו ההפרש בין משכורתו הכוללת שהייתה משתלמת לו אילו המשיך לעבוד לבין התשלומים שקיבל בעד אותו חודש מהצבא, חישוב ימי המחלה, בהם יחויב חשבון ימי חופשת המחלה של העובד, ייעשה לפי מספר הימים המתקבל לפי הנוסחה דלהלן, יעוגל למספר השלם הקרוב ביותר, כאשר חצי יום או פחות לא ייחשב כלל, יותר מחצי יום ייחשב כיום שלם;

סכום ההשלמה 30 X

סכום המשכורת הרגילה

(ב) ימי חופשת מחלה, אשר נוצלו להשלמת משכורת בעד היעדר מהעבודה לרגל פגיעה או מחלה בתקופת שירות מילואים, על-פי נסמך (א), ייראו כימי חופשת מחלה במשכורת לכל דבר.

33.296

- (א) ירד כושרו של עובד עקב פגיעה אגב שירות מילואים ונקבעו לו אחוזי נכות ואין העובד מסוגל למלא את תפקידו הקודם עקב נכותו, יבדקו אגף השיקום יחד עם המשרד בו מועסק העובד את האפשרות לשבצו בתפקיד אחר אותו יוכל למלא על אף מגבלותיו, במסגרת הניידות הפנימית;
- (ב) נמצא תפקיד מתאים, על דעת המשרד ואגף השיקום, יעבור העובד הסבה מקצועית וישובץ בתפקיד החדש לתקופת ניסיון;
- (ג) הוצאות ההסבה (קורס או כל דרך אחרת כפי שייקבע) וכן משכורתו של העובד בתקופת ההסבה ותקופת הניסיון יוחזרו למשרד על-ידי אגף השיקום;
- (ד) עמד העובד בניסיון לפי דעת הממונים, ישובץ סופית במשרה, לא עמד העובד בניסיון, יוחזר לטיפולו של אגף השיקום ועניינו יידון במסגרת ועדות התעסוקה או הרשות המוסמכת;
- (ה) נוהל זה לא יפגע בזכויות של עובד המדינה על-פי הסכם העבודה, התקשי"ר והתקנות להעסקת נכי מלחמה, התשי"א-1951;
- (ו) עובד שזכויותיו מבוטחות בקרן ביטוח, ימציא המשרד לאגף השיקום את פירוט הפרשות המשרד לקרן ואגף השיקום יעביר את התשלום ישירות לקרן.

33.297

היעדרות עקב פגיעה מפעולות איבה

- (א) עובד שנפגע "פגיעת איבה", כמשמעותה בחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, זכאי לתגמולים מהמוסד לביטוח לאומי, לרבות תגמול בעת טיפול רפואי בהתאם לתקנות התגמולים לנפגעי פעולות איבה (פיצוי בעת טיפול רפואי), התש"ל-1970;
- (ב) עובד כאמור שנפגע פגיעת איבה, שהוכרה גם כפגיעה בתאונת עבודה כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, זכאי, לפי בחירתו, לקבל את זכויותיו כנפגע עבודה לפי פרק ג' לחוק האמור, במקום התגמולים לפי חוק נפגעי פעולות איבה.

33.298

- (א) עובד שנפגע בפעולת איבה כנ"ל והוכר על-ידי המוסד לביטוח לאומי כנפגע בתאונת עבודה כאמור לעיל ובחר בגמלאות לפי פרק ג' לחוק הביטוח הלאומי, יחולו עליו הוראות פרק משנה 33.6 בדבר היעדר לרגל תאונה בעבודה;
- (ב) עובד שנפגע בפעולת איבה כנ"ל, אך לא הוכר כנפגע בתאונת עבודה ונעדר מהעבודה עקב אותה פגיעה והוא זכאי לתגמולים מהמוסד לביטוח לאומי בתקופת היעדרות בהתאם לתקנות הנזכרות בפסקה 33.297 והביא על כך אישור מן המוסד לביטוח לאומי, יקבל מהמשרד את משכורתו הרגילה בכפיפות לנאמר בפסקה 33.293(ב) ו-1(ג).
- שילם משרד את משכורתו של עובד כאמור לעיל, יפנה אל המוסד לביטוח לאומי להחזרת הסכומים ששולמו על ידו.

33.299

היו התשלומים המגיעים לעובד, בהתאם לאמור בפסקה 33.298, נמוכים ממשכורתו, רשאי הוא לבקש ממנהל משאבי אנוש - אם עומדים לרשותו ימי חופשת מחלה צבורים - לנצל את ימי חופשת המחלה העומדים לרשותו להשלמה משכורתו, לפי הכללים ודרך החישוב המפורטים בפסקאות 33.294, 33.295 המחויבים לפי העניין.

(נב/65)

33.3 - היעדרות לרגל היריון ולידה

33.30 חלות והגדרות / 33.31 חופשה בתקופת ההיריון / 33.32 חופשה לאחר הפלה / 33.33 תקופת לידה והורות / 33.34 היעדרות לאחר לידה / 33.35 חובת הודעות בקשר להיריון ולידה / 33.36 הארכת תקופת לידה והורות בשל אשפוז יילוד / 33.37 הקצאת מקום הנקה לאם עובדת

33.30 - חלות והגדרות

33.301

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

33.302

בפרק משנה זה:

- "לידה" - לידת וולד חי או לידה אחרי עשרים ושניים שבועות של היריון; (חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, ס' 39 (עו/8))
- "הורה מאמץ" - עובדת או עובד המקבלים לביתם ילד שגילו אינו עולה על עשר, למטרת אימוץ לפי הוראות חוק אימוץ ילדים; יום הלידה ייחשב כיום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 99(א))
- "הורה מיועד" (הורה המקבל ילד מאם פונדקאית) - עובדת או עובד המקבלים למשמורתם ילד, כהורים מיועדים, לפי הוראות סעיף 10 לחוק הסכמים לנשיאת עוברים; יום הלידה ייחשב כיום שבו נולד הילד. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 99(א))
- "הורה במשפחת אומנה" - עובדת או עובד שהם הורים במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחה אומנה, המקבלים לביתם ילד שגילו אינו עולה על עשר, למטרת אומנה, לתקופה העולה על שישה חודשים. יום הלידה ייחשב כיום קבלת הילד לביתו של ההורה במשפחת האומנה. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 99(א))
- היו שני בני הזוג הורים מאמצים, הורים מיועדים או הורים במשפחת אומנה, תחול ההגדרה שלעיל רק על אחד מבני הזוג, לפי בחירתם. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 99(ג))

33.303

- (א) בתקופת ההיריון, תקופת הלידה וההורות וההיעדרות לאחר לידה חלים סייגים לפיטורי עובדת - ראה סעיף 82.28; (עו/4)
- (ב) בתקופת ההיריון חל איסור לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד באופן העשוי להקטין את ההכנסה, אלא בהיתור מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה. השר לא ייתן היתור כאמור, אם הפגיעה היא, לדעתו, בקשר להיריון - ראה פסקה 82.281. הוראות נסמן זה יחולו על כל סוגי העובדים בשירות לרבות הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302, ובלבד שהעובדת או העובד עבדו לפחות שישה חודשים בשירות המדינה; (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 99(א), 99(א)) (עו/5)
- (ג) היעדרות עובד מהעבודה עקב היריון ולידה של בת הזוג - ראה פסקה 33.256(ב);
- (ד) היעדרות מעבודה של אם מיועדת עקב היריון ולידה של אם פונדקאית - ראה פסקה 33.256(ג). (עו/4)

33.31 - טיפולי פוריות או הפריה חוץ-גופית וחופשה בתקופת ההיריון

33.311

א. טיפולי פוריות או הפריה חוץ-גופית

(א) בתקופה שבה עובר עובד או עובדת עובדת טיפולי פוריות או טיפול לשם הפריה חוץ-גופית, באישור בכתב מהרופא המטפל כי הטיפול מחייב זאת, ובלבד שהודיע על כך מראש לאחראי או למי שהוסמך על ידו - דין ההיעדרות כדין היעדרות מפאת מחלה.

1. תקופת היעדרות של עובדת

תקופת היעדרות של עובדת כאמור, לא תעלה בכל סדרה טיפולית על המפורט להלן, ובלבד שלא יהיו יותר מארבע סדרות טיפוליות בשנה:

- (א) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - שמונה עשר ימים;
(ב) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - עשרים ושניים ימים.
(ע/ח19) (תחולה: כ' באב התשע"ח (1.8.2018))

2. תקופת היעדרות של עובד

לעניין זה לא תעלה על שנים עשר ימים בשנה.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, סעיפים 7(ה1), 7(ו1)1) (תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון), התשנ"א-1990) (שס/30)

(ב) בזקפת ימי היעדרות לפי נסמן א(1) לעיל זכאית עובדת להביא בחשבון, לפי בחירתה, גם חלקי ימים שבהם נעדרה כאמור; היעדרות של חלקי ימים לפי נסמן זה לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;

(ג) הוראת נסמן (ב) יחולו גם על עובד העובר טיפולי פוריות.
(פב/11)

ב. חופשה בתקופת ההיריון

(א) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההיריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהיריון הנעשים על-ידי רופא נשים או על-ידי מיילדת מוסמכת או הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות (להלן - "התחנה"), לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על-פי הפניית התחנה. בפסקה זו:

- "רופא" - רופא מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגניקולוגיה שניתן לו על-פי פקודת הרופאים (נוסח חדש), התשל"ז-1976 (להלן - "הפקודה"), או רופא מורשה המתמחה לקראת קבלת התואר האמור, במוסד מוכר לפי הפקודה, בפיקוחו של רופא בעל התואר האמור;
- "מיילדת" - מיילדת הרשומה בפנקס על-פי תקנות בריאות העם ומורשת לעסוק בלידת בית בהתאם להנחיות משרד הבריאות בחוזר מינהל מס' 17/2012.
(עט/10)

תקופת היעדרות מן העבודה:

היעדרות של חלקי ימים לפי נסמן זה לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;

(פב/11)

הנהלות המשרדים והיחידות יאשרו היעדרות מן העבודה במסגרת ההוראות דלעיל על סמך תעודה רפואית שהעובדת תמציא מטעם התחנה, ללא חיוב חשבון ימי חופשתה מכל סוג שהוא;

(ב) עובדת הנעדרת מעבודתה לצורך בדיקות קשורות להיריון עד לחודש החמישי להריונה, ואשר אינה מעוניינת לדווח על הריונה למשרד, בשלב זה יחייב המשרד את ימי חופשתה או ימי חופשתה המחלה שלה בגין היעדרויות אלה. לאחר שתדווח על הריונה כנדרש על-פי פסקה 33.351, וכנגד המצאת תעודה רפואית המפרטת את היות הבדיקות קשורות להיריון, חשבון ימי חופשתה יזוכה בהתאם לזכאותה על-פי נסמן (א) לעיל; (עג/16)

(ג) נעדרה עובדת מעל מכסת השעות המותרות או עקב סיבות אחרות, ינהגו בה לפי הוראות פסקה 33.204;

(ד) תקופת היעדרות של הורה מאמץ

1. הורה מאמץ רשאי להיעדר מעבודתו לצורך נסיעות למדינת חוץ למטרת אימוץ בין-ארצי, ובלבד שעמותה מוכרת אישרה בכתב, לגבי כל אחת מהנסיעות כאמור, כי היא דרושה למטרת האימוץ הבין-ארצי;

2. תקופת היעדרות מהעבודה לפי נסמן (1) לעיל, יהיו בהתאם לאמור בכל אחד מהאישורים האמורים באותו נסמן, ובלבד שתקופת היעדרות המצטברת לא תעלה על 45 ימים לאותו הליך אימוץ;

3. לא יהיה תוקף לזכאות לפי נסמן זה, אלא אם כן העובדת או העובד הודיעו על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר הכלכלה בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים;

4. היעדרו של הורה מאמץ מעבודתו לפי נסמן זה, דינו כדין חופשה בלא תשלום, וזמן היעדרו לא יבוא במניין לגבי הזכויות התלויות בוותק.
(החוק הנ"ל, ס' 9(ב)(3))

33.312

- (א) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה בכל חודשי ההיריון, על סמך תעודה רפואית, כדלקמן:
1. כי מצבה לרגל ההיריון מחייב זאת;
 2. כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את האישה בשל היותה בהיריון, או את עובריה, ולא נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה על-ידי מעסיקה.
- (ב) דין היעדר לפי פסקה זו כדין היעדר לרגל מחלה, והעובדת זכאית לנצל חופשת מחלה בתקופה זו, בכפיפות להוראות פרק משנה 33.2;
- (ג) על אף האמור בנסמן (ב), לא תישלל זכותה של מבוטחת לגמלה לשמירת היריון מכוח חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בשל זכאותה לחופשת מחלה, ובלבד שלא ישולם לה שכר בגין חופשת מחלה וגמלה לשמירת היריון בעד אותה תקופה;
- (ד) עובדת שתבחר לקבל גמלת היריון מהמוסד לביטוח לאומי, ואשר תהיה זכאית לכך בהתאם לחוק הביטוח הלאומי - תיחשב תקופת שמירת ההיריון בגינה התקבלה הגמלה, כתקופת עבודה לכל עניין, חוץ מאשר לתשלום משכורת. התקופה תוכר כתקופת שירות נושאת זכות לגמלאות על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות), התש"ל-1970. לגבי הפרשות לפנסיה צוברת - ראה פסקה 33.338;
- (ה) עובדת שתקבל שכר בגין חופשת מחלה, ולאחר מכן תוכר לבקשתה זכאותה לגמלת שמירת היריון מהביטוח הלאומי עבור אותה תקופה - תהיה חייבת להחזיר לשירות המדינה את השכר בגין חופשת מחלה שקיבלה, וימי חופשת מחלה שניצלה יושבו למכסת ימי חופשת המחלה הצבורה שלה.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 7(ג))
(19/ט)

33.32 - חופשה לאחר הפלה

33.321

- (א) עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה במשך שבוע מיד אחרי ההפלה~
- (ב) עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה יותר משבוע, על סמך תעודה רפואית המעידה כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתיעדר זמן ארוך יותר.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 7)

33.322

- דין היעדר לפי סעיף זה כדין היעדר לרגל מחלה, בכפיפות להוראות פרק משנה 33.2.
(החוק הנ"ל, ס' 7(ב))

33.33 - תקופת לידה והורות

33.331

- (א) עובדת הקרובה ללדת יש לתת לה תקופת לידה והורות ואין להעסיק אותה במשך תקופת הלידה וההורות;
על הסייגים לפיטורי עובדת בתקופת לידה והורות - ראה פסקה 82.283;
(החוק הנ"ל, ס' 6(א))
- (ב) תקופת הלידה וההורות של עובדת אשר עבדה שנים עשר חודשים במדינה היא עשרים ושישה שבועות מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי הלידה;
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(1))
- (ג) תקופת הלידה וההורות של עובדת שעבדה במדינה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים היא חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער, והשאר אחרי יום הלידה;
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(5)(11/עז))
- (ד) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור, בתוספת הארכות של תקופת לידה והורות, אם מימשה את זכותה להאריכה במקרים מיוחדים כאמור בנסמנים (1), ו-(י) להלן וסעיף 33.36;
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(2)(11/עז))

- (ה) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות כאמור בנסמן (ד) לעיל, לא יוכל המעסיק לדחות את חזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות, בתוספת הארכות כאמור לעיל בסיפא של נסמן (ד); (החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(3))
- (ו) הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302, זכאים לתקופת לידה והורות אשר אורכה יהיה בהתאם לנסמנים (ב) או (ג) לעיל. לעניין נסמן זה היום הקובע הוא יום הלידה כהגדרתה בפסקה 33.302; לעניין הורה מיועד יום קבלת הילד למשמורת ההורה המיועד; (החוק הנ"ל, ס' 6(א))
- (ז) תקופת הלידה וההורות של הורה במשפחת אומנה, אשר קיבל לביתו ילד שמלאו לו שלוש שנים לפחות, היא ארבעה שבועות מיום קבלת הילד לביתו של ההורה במשפחת האומנה; (החוק הנ"ל, ס' 9(ב)(2)(עט/5)(עז/11))
- (ח) עובדת שילדה, בלידה אחת יותר מילד אחד - זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני; הוראות נסמן זה באות להוסיף על הארכת תקופת הלידה וההורות בשל אשפוז לפי הוראות נסמן (יא) 1 להלן ופסקה 33.361(א) 1; (החוק הנ"ל, ס' 6(ג))
- (ט) עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד רשאי לממש בתוך תקופת הלידה וההורות של בת זוגו, החל מיום הלידה ואילך, תקופה אחת רצופה של לפחות שבעה ימים רצופים ולכל היותר שבועיים - מתוך שלושת השבועות האמורים בנסמן (ח) לעיל, בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה, לצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה. זאת מבלי לגרוע מהזכויות המפורטות בנסמן (י) שלהלן ובפסקאות 33.332 ו-33.256(ג); (החוק הנ"ל, ס' 6(ג)) (16/פ)
- (י) 1. עובד שאשתו ילדה זכאי לתקופת לידה והורות חלקית (בתקרת שכר הקבוע בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995), בתקופת הלידה והורות שנתורה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם יתקיימו כל אלה:
(א) אשתו זכאית לתקופת לידה והורות, והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מתקופת הלידה וההורות המגיעה לה בתקופה שנתורה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר הלידה וזאת על אף הוראות נסמן (ד);
(ב) אשתו עבדה בתקופה האמורה.
2. תקופת הלידה וההורות החלקית של עובד שהתקיימו לגביו הוראות נסמן 1 לעיל, לא תעלה על חמישה עשר שבועות, בתוספת הארכות, אם התקיימו לגביו גם כל אלה:
(א) הוא עבד פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לתקופת לידה והורות;
(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות.
3. עובד שאשתו ילדה, המבקש לממש זכותו לתקופת לידה והורות חלקית, ימסור למנהל משאבי האנוש הצהרה חתומה בידו ובידי אשתו, לפי טופס הצהרה שבתוספת לתקנות עבודת נשים (חופשת לידה חלקית לעובד שאשתו ילדה), התשנ"ט-1999;
(א) ההודעה תימסר שלושים ימי עבודה לפחות לפני היום שבו חפץ העובד להתחיל את חופשתו כאמור;
(ב) נבצר מן העובד, בנסיבות העניין, למסור הודעה במועד האמור לעיל מסיבות שלא היה יכול לצפותן מראש, ימסור את ההודעה במועד המוקדם ביותר האפשרי.
4. הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי הורים מאמצים, הורים מיועדים והורים במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302 בשינויים המחוייבים. (11/עב/9)
- (יא) על סמך האמור לעיל, יש לאשר שובה של עובדת לעבודה באמצע תקופת לידה והורות ובתנאי שתמציא את האישורים המתאימים על כך שבעלה נוטל תקופת לידה והורות; (תקנות עבודת נשים (חופשת לידה חלקית לעובד שאשתו ילדה), התשנ"ט-1999)
- (יב) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בנסמן (ב) לעיל לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:
1. להאריך את תקופת הלידה וההורות עד לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא יותר מארבעה שבועות; הוראות אלו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוז, כאמור ברישה של נסמן זה, אינה רצופה; "אשפוז" שהות של אדם בבית חולים במשך שתים עשרה שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי; (החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(1))

2. לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה; (החוק הנ"ל, ס' 6 (ב)(1)(2))
3. עובדת המבקשת להאריך את תקופת הלידה וההורות שלה לפי האמור בנסמן (יא) לעיל, תמסור הודעה בכתב על תקופת האשפוז שלה מאת בית החולים או רופא מטעמו למנהל משאבי אנוש בה היא מועסקת בהתאם לר"מ;
- (א) בחרה בדרך המפורטת בנסמן (יא)1 תודיע העובדת על כך ארבעה ימים לפחות לפני המועד שבו הייתה אמורה לשוב לעבודה; באין אפשרות כזו, תודיע במועד האפשרי המוקדם ביותר;
- (ב) בחרה בדרך המפורטת בנסמן (יא)2 תודיע העובדת על כך ארבעה ימים לפחות לפני המועד שבו היא חפצה לשוב לעבודה; עלתה תקופת האשפוז על שלושה שבועות, תמסור העובדת את ההודעה כאמור שמונה ימים לפחות לפני המועד שבו חפצה לשוב לעבודה; באין אפשרות כזו, תודיע במועד האפשרי המוקדם ביותר. (תקנות עבודת נשים (הודעה על הארכת חופשת לידה או פצולה, בשל אשפוז חולות או ילד), התשנ"ט-1999) (עז/4)(עא/11)

33.332

- (א) עובד שאשתו ילידה ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות של שבעה ימים במהלך תקופת הלידה וההורות של אשתו, ובלבד שהיא הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה לפי הוראות סעיפים 50 ו-51 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
- (ב) על אף האמור בפסקה 33.331(ד), יצא עובד לתקופת לידה והורות כאמור בנסמן (א), זכאית אשתו לחזור לעבודתה בשבוע האחרון כאמור בנסמן, למעט אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
- (ג) אין בתקופת לידה והורות לפי פסקה זו כדי לשנות את אורך תקופת הלידה וההורות שנקבעה בפסקה 33.331;
- (ד) אין בהוראות פסקה זו כדי לגרוע מהוראות פסקה 33.331(ט) ומהוראות פסקה 33.343(ו), פסקה 33.256(ג) וחוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000. (עז/11)

33.333

- על אף האמור בפסקה 33.331 נסמנים (א) ו-(ב), מותר לקצר את תקופת הלידה וההורות, בהסכמת העובדת ובאישור שבכתב מאת הרופא, אם הנולד איננו בחיים, ובלבד שהתקופה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה. (החוק הנ"ל, ס' 6(ה)) (עז/4)(עא/11)

33.334

- (א) בעד תקופת היעדרות בתקופת הלידה וההורות בהתאם לפסקה 33.331 אין העובדת זכאית למשכורת, אולם היא זכאית לקבל מן המוסד לביטוח לאומי דמי לידה, לתקופה של חמישה עשר השבועות הראשונים וזאת בתנאי שנתמלאו בה הוראות חוק הביטוח הלאומי (על השלמת משכורת כאמור, במקרים מסוימים, ראה פסקה 33.337);
- (ב) הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302, מקבלים מאת המוסד לביטוח לאומי סכום השווה לדמי לידה מן היום שבו ניתנה הודעה לפקיד הסעד כאמור בסעיף 6 לחוק אימוץ ילדים, התש"ך-1960;
- (ג) לעניין זכויות העובדת בקרן השתלמות בתקופת הלידה וההורות, ראה פסקה 55.112. (חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, סעיפים 48-56) (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 6) (עז/4)(עא/11)

33.335

- עובדת הזכאית לדמי לידה, תקבל את התשלום ישירות מהמוסד לביטוח לאומי, ללא צורך בהגשת טופס תביעה לתשלום דמי לידה. (תקנות הביטוח הלאומי (אמהות), התשי"ד-1954, ת' 1) (סט/22)

33.336
פסקה מבוטלת
(22/ט)

33.337

(א) למרות האמור בפסקה 33.334, עובדת ששירתה תקופה של עשרה חודשים רצופים לפחות וקיבלה מן המוסד לביטוח לאומי דמי לידה ששיעורם פחות מהסכום השווה למשכורת חודשיים שלמים מיום תחילת תקופת הלידה וההורות, ישלם לה המשרד המעסיק את ההפרש שבין המשכורת שהייתה משתלמת לה אילו עבדה באותם חודשיים, לבין דמי הלידה שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי;
(עז/4)

(ב) תקופת שירות של עובדת בשירות הקבע של צה"ל, שממנה הועברה העובדת ברציפות לשירות (ראה סעיף 11.62), ותקופת שירות של עובדת כשוטרת או כסוהרת, שממנה הועברה העובדת ברציפות לשירות (ראה סעיף 11.63), נחשבות כתקופות שירות לצורכי חישוב עשרת החודשים הנזכרים לעיל.

33.338

(א) תקופת לידה והורות שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, באיזה שיעור שהוא, נחשבת כתקופת עבודה לכל עניין, חוץ מאשר לתשלום משכורת, בכפיפות לאמור בפסקה 33.337 (ראה גם פסקה 33.334);

(ב) לעניין עובדת הזכאית לתקופת לידה והורות בת עשרים ושישה שבועות, תקופת הלידה וההורות בעדה אינה זכאית העובדת לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי ועד תום תקופת הלידה וההורות (מהשבוע השישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה), תחשב כתקופת עבודה לעניין צבירת זכויות התלויות בוותק, לרבות צבירת ותק לדרגה, ותק לפיצויי פיטורים, דמי הבראה וכן לעניין צבירת ימי חופשה ומחלה (בכפוף לאמור בפסקאות 33.128 ו-33.212 בהתאם); (עז/11)

(ג) המשרד ימשיך לשלם עבור עובדת אשר זכויותיה לגמלאות בוטחו בקופת גמל (קרן פנסיה או ביטוח מאושרת) בעד הבטחת זכויותיה לגמלאות עבור תקופת שמירת ההיריון ו/או תקופת הלידה וההורות שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, כמוגדר בפסקאות 33.312 ו-33.331 בהתאמה. חלקה של העובדת לצורך הבטחת זכויותיה לגמלאות כאמור ינוכה משכרה על-פי הוראות החשב הכללי;
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 76(א))

(ד) לגבי תקופת לידה והורות כאמור בנסמך (ב) לעיל, יחולו הוראות התקשי"ר בדבר זכויות בפנסיה החלים על עובדת הנמצאת בחופשה ללא משכורת בהתאם לפסקאות 33.464 ו-33.465;
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 76(א))
(פג/16) (עז/11)

(ה) הוראות פסקה זו חלות על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302, אם התקיימו ביניהם לבין מעסיקים יחסי עבודה במשך חמישה עשר חודשים לפחות מיום קבלת הילד לביתו של ההורה; לעניין הורה מיועד, אם ההורה עבד אצל המעסיק שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת היריונה של האם הנושאת והתקיימו בין ההורה המיועד לבין מעסיקו יחסי עבודה במשך כל תקופת היריונה של האם הנושאת.
(עז/4)(עב/9)

33.339

על תקופת לידה והורות של עובדת, בין אם היא מקבלת דמי לידה ובין אם לאו, יודיע מנהל היחידה בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717). אין לשלוח עותק לנציבות שירות המדינה (ראה פרק משנה 93.2).
(עז/4)

33.34 - היעדרות לאחר לידה

33.341

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה גם לאחר תום תקופת הלידה וההורות שלה, על סמך תעודה רפואית המעידה כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת.
(על שעות עבודה של אם עובדת לאחר לידה, ראה פסקה 31.152).
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 7(ג)(2))
(עז/4)(ט/25)

33.342

דין היעדר לפי פסקה 33.341 כדין היעדר לרגל מחלה, בכפיפות להוראות פרק משנה 33.2.

33.343

(א) עובדת ששירתה פחות מעשרה חודשים לפחות עד תחילת תקופת הלידה וההורות שלה, רשאית להיעדר מעבודתה, מתום תקופת הלידה וההורות בתשלום (בת חמישה עשר שבועות), מספר חודשים כרבע ממספר החודשים בהם עבדה במדינה, או באותו מקום מקום עבודה, אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במניין;

(ב) עובדת ששירתה תקופה של עשרה חודשים לפחות ועד שלושים חודשים עד תחילת תקופת הלידה וההורות שלה, רשאית להיעדר מעבודתה תקופה שלא תעלה על שבעה וחצי חודשים מתום חמישה עשר השבועות של תקופת הלידה וההורות בתשלום;

(6/33)

(ג) עובדת ששירתה תקופה העולה על שלושים חודשים עד תחילת תקופת הלידה וההורות שלה, רשאית להיעדר מעבודתה, מתום תקופת הלידה וההורות בתשלום (בת חמישה עשר שבועות), מספר חודשים כרבע ממספר החודשים בהם עבדה במדינה, או באותו מקום עבודה, אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במניין;

(עז/11)(6/עד)

(ד) ממספר החודשים להם תהיה העובדת רשאית להיעדר לפי פסקה זו, יופחת מספר השבועות שבהם עלתה תקופת הלידה וההורות שנוצלה על-ידי העובדת, בתוספת הארכות כאמור לעיל בפסקה 33.331(ט), (ו) וסעיף 33.36, על חמישה עשר שבועות, או על תקופה של חמישה עשר שבועות בתוספת הארכות בהתאם; (עז/11)

(ה) הוראות פסקה זו חלות גם על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302; (החוק הנ"ל, ס' 7(ד))

(ו) הוראות נסמנים (א) או (ג) לעיל, יחולו גם על עובד אשר מילא את התנאים האמורים באחד מנסמנים אלה, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

1. בת זוגו הועסקה כעובדת במשך שישה חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני תחילת היעדרותו מן העבודה;

2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו. עובד המבקש לממש זכות זו ובת זוגו לא נעדרה מהעבודה מכוח פסקה זו, ימסור למנהל משאבי אנוש, חמישה עשר יום לפחות לפני תחילת ההיעדרות, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתקנות עבודת נשים (חובת מסירת הודעות למעסיק), התשמ"ט-1988.

(ז) היעדרות מתום תקופת הלידה וההורות לפי פסקה זו, תיחשב כחופשה ללא משכורת לפי פרק משנה 33.4. (החוק הנ"ל, סעיפים 7(ד)1 ו-7(ד)1) (תקנות עבודת נשים (חובת מסירת הודעות למעסיק), התשמ"ט-1988) (עז/4)(עא/11)

33.344

פסקה מבוטלת
(סט/19)

33.345

לעניין חישוב החודשים, כאמור בפסקה 33.343, מובאת בחשבון תקופת שירות של העובדת בשירות הקבע בצה"ל, כשוטרת או כסוהרת, אם הועברה ברציפות לשירות המדינה מהשירות האמור (ראה סעיפים 11.62 ו-11.63).

33.346

על היעדר לפי פסקה 33.343 יודיע מנהל היחידה בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717). אין לשלוח עותק לנציבות שירות המדינה (ראה פרק משנה 93.2).

33.347

(א) יצאה עובדת לתקופת לידה והורות ללא משכורת בהתאם לפסקה 33.343, רשאית היא להתייצב לעבודה או להביע את רצונה לחזור לעבודה לפני תום תקופת החופשה האמורה;

(ב) התייצבה העובדת לעבודתה או הביעה את רצונה לחזור לעבודתה, יש לקבלה חזרה לעבודה לא יאוחר משלושה שבועות מהיום שבו התייצבה לעבודתה או הביעה את רצונה לחזור לעבודה;

(ג) הוראות פסקה זו חלות גם על עובד שנעדר מן העבודה מכוח פסקה 33.343. (החוק הנ"ל, סעיפים 7(ד)3 ו-7(ד)1) (עז/4)(עא/11)

33.35 - חובת הודעות בקשר להיריון ולידה

33.351

חובת ההודעה של עובדת הנמצאת בחודש החמישי להיריונה לממונים עליה, ואופן העסקה בשעות נוספות, במנוחה השבועית ועבודת לילה ראה פסקה 31.213.
(החוק הנ"ל, ס' 10)
(עד/2)

33.352

עובדת שיצאה לתקופת לידה והורות, תמלא את הטופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450) בעותק אחד ותעבירו באמצעות הממונה הישיר עליה למנהל היחידה. (עד/4)

33.353

עובדת שילדה תודיע למנהל היחידה שבה היא מועסקת, לכל המאוחר חמישה עשר יום לפני סיום תקופת הלידה וההורות שלה היא זכאית, אם:
(א) בדעתה לשוב לעבודתה בתום תקופת הלידה וההורות; או
(ב) בדעתה להיעדר בחופשה ללא משכורת על-פי פסקה 33.343 אגב משך אותה תקופת לידה והורות; או
(ג) אינה מסוגלת לחזור לעבודתה מטעמי בריאות על-פי פסקה 33.341.
במקרה זה עליה להמציא תעודה רפואית על כך, שבה תצוין התקופה המשוערת של היעדרותה לרגל מצב בריאותה.
(עד/4)

33.354

(א) לא מסרה העובדת הודעה על-פי פסקה 33.353 ואף לא חזרה לעבודתה בתום תקופת הלידה וההורות, תיחשב כאילו בחרה להיעדר בחופשה ללא משכורת לפי פסקה 33.343 במשך התקופה המרבית המותרת לפי פסקה זו;
(ב) על חזרת עובדת לעבודתה לפני התקופה המרבית האמורה חלות הוראות פסקה 33.347.
(עד/4)

33.355

(א) מנהל היחידה יגיש דו"ח על כל חופשה או היעדר לרגל לידה והורות או היריון בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717), ויציין בו את התאריכים של התחלת החופשה או ההיעדר וסיומם; אין לשלוח עותק לנציבות שירות המדינה (ראה פרק משנה 93.2);
(ב) הוראות פסקה זו חלות גם על עובד שנעדר מן העבודה מכוח פסקה 33.343.
(עד/4) (סט/19)

33.356

עובדת או עובד יודיעו למעסיקם על כל אחד מאלה, לפי העניין, סמוך למועד התרחשותו:
(א) הפסקת הליך אימוץ שלגביו מסרו העובדת או העובד למעסיק הודעה על כוונה לאמץ כהגדרתה בחוק, ולעניין אימוץ בין-ארצי הפסקת הליך אימוץ באמצעות העמותה המוכרת שממנה קיבלו העובדת או העובד הודעה;
(ב) הפסקת הריונה של אם נושאת, שלגביו מסרו העובדת או העובד למעסיק הודעה על הריונה של אם נושאת;
(ג) הפסקת אומנה שלגביה מסרו העובדת או העובד למעסיק הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה.
(החוק הנ"ל, ס' 19)

33.36 - הארכת תקופת לידה והורות בשל אשפוז יילוד

33.361

(א) עובדת הזכאית לתקופת לידה והורות רגילה בהתאם לסעיף 33.33, ואשר ילדה חייב להישאר או לחזור לאשפוז בבית החולים, תוך תקופת הלידה וההורות של אמו לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

1. להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא ביותר מעשרים שבועות; הוראות אלו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הוולד אשר ילדה, כאמור ברישה של נסמן זה אינה רצופה; "אשפוז" שהות של אדם בבית-חולים במשך שתיים-עשרה שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי; (החוק הנ"ל, ס' 6(ד)(1))
2. לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה; (החוק הנ"ל, ס' 6(ד)(2))
- (ב) הזכאות להארכת תקופת לידה והורות לפי פסקה 33.331(ח), (יא) ונסמן (א) לעיל היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי פסקה 33.331(יא) ונסמן (א) לעיל, לא יעלו יחד על עשרים שבועות; (החוק הנ"ל, ס' 6(ד)(2))
- (ג) עובדת המבקשת להאריך את תקופת הלידה וההורות שלה כאמור לעיל, תמסור הודעה בכתב על תקופת האשפוז של הילד מאת בית החולים או רופא מטעמו, למנהל משאבי אנוש במשרד בו היא מועסקת ותודיע על כך ארבעה ימים לפחות לפני המועד שבו אמורה לשוב לעבודה; אין אפשרות כזו, תודיע במועד האפשרי המוקדם ביותר; (תקנות עבודת נשים (הודעה על הארכת חופשת לידה או פיצולה בשל אשפוז היולדת או ילדה), התשנ"ט-1999)
- (ד) הזכאות לתשלום דמי לידה מאת המוסד לביטוח לאומי היא בהתאם לסעיף 51 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
- (ה) הוראות פסקה זו יחולו על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302;
- (ו) בנוגע ללידת יותר מילד אחד, ראה פסקה 33.331(ח).

33.362

פסקה מבוטלת
(עד/9)

33.37 - הקצאת מקום הנקה לאם עובדת

33.371

- (א) במבנה ששוכנים בו משרד ממשלתי או יחידת סמך, יקצה האחראי חדר - או במידת הצורך מספר חדרים - לאמהות מיניקות לשם שאיבת חלב (להלן - "החדר");
- (ב) על החדר להכיל לפחות את הפריטים שלהלן:
 1. מקום נוח לישיבה עבור מספר עובדות (לכל הפחות שולחן וכיסא);
 2. שקע חשמלי;
 3. מקרר קטן לשם אחסון החלב;
 4. יש לוודא כי בקרבת החדר קיימים אמצעים לשטיפת ידיים (סבון, מים זורמים וכו').
- (ג) המשרד יעמיד לרשות העובדת חומרי הסברה של משרד הבריאות בנושא העקרונות לשאיבת חלב אם ולאחסונו;
- (ד) על המשרד לאפשר לעובדת הפסקות על-פי הצורך במהלך יום העבודה, לשם שאיבת חלב, ובלבד שמכלול ההפסקות לצורך זה לא יעלה על שעה;
- (ה) למען הסר ספק, יודגש כי הפסקות אלה אינן קשורות לקיצור יום העבודה להורים, על-פי סעיף 31.15, ואין לשלול מעובדת המשתמשת בחדר לצורך שאיבת חלב את זכותה ליום עבודה מקוצר;
- (ו) פסקה זו לא תחול במקרים חריגים בהם אין אפשרות פיזית להקצות חדר כאמור. (שע/30)

33.4 - חופשה ללא משכורת

- 33.41 חלות והוראות כלליות / 33.42 כללים ותנאים לאישור חופשה ללא משכורת / 33.43
- 33.44 סמכות לאשר חופשה ללא משכורת / 33.45
- 33.46 חופשה ללא משכורת מפאת מחלה / 33.47
- נהלי הוועדה לעניין בקשות מיוחדות / 33.48
- חובות וזכויות של עובד בתקופת החופשה ללא משכורת 33.47
- נוהל גביית תשלום 5% ו- 18.5% / 33.48 הפסקת חופשה ללא משכורת / 33.49
- סעיף מבוטל

33.41 - חלות והוראות כלליות

33.410

- (א) קשרי עבודה הקיימים בין מעסיק לעובדיו מבוססים על חובתו של עובד לעבוד וזכותו לקבל תמורה בעד עבודתו. התמורה ניתנת במשכורת, בתוספות ובזכויות סוציאליות שונות כגון: חופשת מנוחה, חופשת מחלה, פיצויי פיטורים, גמלאות וכדומה. בעת טיפול בנושא זה חייב שירות המדינה, בצד נכונותו העקרונית לבוא לקראת העובד על-ידי הקניית זכות לקבלת אישור, לבחון את מטרת ההיעדרות ואת מידת הקושי שהיעדרות העובד תגרום לסדרי העבודה, העלות הכספית וההשלכות האחרות של היעדרות זו על סדרי העבודה, על-פי צירוף ושקלול כל הגורמים הנ"ל יוחלט אם, באיזו מידה ובאילו תנאים להיענות למשאלתו של העובד;
- (ב) בפסקה 33.423 מפורטות הנסיבות בהן חופשה ללא משכורת מהווה זכות מוקנית לעובד. על האחראי לאשרה ע"ג טופס הבקשה המוגשת על-ידי העובד (מדף 2470);
- (ג) בפסקה 33.427 מפורטות הנסיבות בהן חופשה ללא משכורת אינה מהווה זכות מוקנית לעובד אך ניתן לאשרה, ע"ג טופס הבקשה המוגשת על-ידי העובד (מדף 2470) ועל-פי שיקול הדעת של הגורם המאשר, כפי שמפורט בנסמן (א) לעיל;
- (ד) למרות היעדרותו של עובד מן העבודה, על מנהל היחידה להתאים את סדרי העבודה, על אף הקושי במציאת עובד במילוי מקומו של העובד שאושרה לו חופשה, ובזמן הנדרש להכשרת ממלא המקום במגמה לעזור לעובד הזקוק לכך ובמידה וצורכי העבודה מאפשרים זאת, ניתן לאשר חופשה ללא משכורת בתנאים המפורטים להלן, מבלי לשבש את סדרי העבודה;
- (ה) בתקופת חופשה ללא משכורת חלים על עובד כל האיסורים והחובות המוטלים בשירות (כגון: סייגים לפעילות מדינית ומפלגתית, מסירת ידיעות, פרסום ברבים ופרסום ספרים, סייגים לעבודה פרטית, ראה פרקי משנה 42.3 עד 42.5 ופרק 43);
- (ו) עובד המבקש לעבוד עבודה פרטית בעת חופשה ללא משכורת, כאמור להלן, ימלא בנוסף לטופס (מדף 2470) גם טופס בקשה להיתר לעבודה פרטית בעת חופשה ללא משכורת (מדף 2470/1), לפחות חודש לפני מועד תחילת החופשה המיועדת. ציין עובד בבקשתו לחופשה ללא משכורת (מדף 2470) שהוא מתכוון לעבוד עבודה פרטית בתקופת החופשה, והאחראי או נציבות שירות המדינה, אישרו את בקשתו לחופשה ללא משכורת, ייראה האישור כאילו הוא חל גם על עבודה פרטית שהעובד ציין בבקשתו, ראה סעיף 42.45;
- (ז) אישור חופשה ללא משכורת לפי פרק משנה זה מתייחס גם למקרים בהם ניתן לעובד אישור לעבודה באופן זמני במשרה חלקית בתקופת החופשה מחוץ לשירות או אישור חופשה ללא משכורת בחלק של משרה.

33.411

- הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הבאים שנקלטו לשירות המדינה כדין:
 - (א) עובד קבוע או עובד המועסק בחוזה מיוחד, לרבות עובדי לשכת נבחר ועובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל (ראה פרקי משנה 02.5 ו-02.6), אשר השלימו חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה;
- (פא/8)

(ב) כל סוגי העובדים בשירות, המצטרפים לבני זוגם בשליחות ממלכתית או לאומית; ואולם, חופשה ללא משכורת לעובדים הנ"ל המועסקים על-פי הרשאה להעסקה לשעה, או על-פי כתב הרשאה, או על-פי חוזה מיוחד - תסתיים לא יאוחר מהמועד האחרון להעסקתם על-פי ההרשאה להעסקה לשעה, כתב ההרשאה או החוזה המיוחד;

עם זאת, עובד שהתקבל למשרה לתקופת ניסיון בהתאם לפסקאות 13.821, 13.831 וטרם השלים אותה, יצטרך להתחיל את תקופת הניסיון מחדש, במידה ותאושר לו חופשה ללא משכורת.

(ג) כל סוגי העובדים הזכאים לחופשה ללא משכורת על-פי דין.

(13/סח)

33.414 - 33.412

פסקאות מבוטלות

33.42 - כללים ותנאים לאישור חופשה ללא משכורת

33.420

עובד המבקש לצאת לחופשה ללא משכורת ימלא לפחות חודש ימים לפני מועד יציאתו לחופשה ללא משכורת טופס בקשה לאישור חופשה ללא משכורת/לרכישת זכויות לגמלה/לאישור עבודה פרטית בעת חופשה ללא משכורת (מדף 2470 ו-2470/1 בהתאמה).

(17/נד)

33.421

המוסמך לאשר חופשה ללא משכורת, בהתאם לסעיף 33.43, מוסמך גם לקבוע תנאים לאישורה, ובין השאר בעניינים אלה: שמירת משרתו של העובד במשך תקופת החופשה ולא יותר משנה אחת (ראה סעיף 33.46 (א)) ורכישת זכות לגמלאות בעד תקופת החופשה (ראה סעיף 33.47).

(17/נד)

33.422

(א) בכל בקשה לאישור חופשה ללא משכורת, יתחשב מי שמוסמך לאשר אותה, בצורכי העבודה ובמיוחד ישקול אם קיימת אפשרות שבעת היעדרו של העובד יבצעו את עבודתו באופן תקין עובדים אחרים של המשרד, בנוסף על עבודתם הרגילה, או ממלא מקום לעובד;

(ב) עובד המבקש חופשה ללא משכורת ומצהיר כי יעבוד בחברה ממשלתית או בחברה אשר הממשלה הינה בעלת חלק ניכר של מניותיה או כרשות המוקמת על-ידי הממשלה, על המוסמך לאשר את הבקשה להתייחס להחלטה בנוגע לאותו מוסד;

(ג) אם נציבות שירות המדינה היא המוסמכת לאשר את הבקשה, יעביר האחראי את הבקשה בצירוף החלטת השר כאמור לעיל.

(תחולה: ו' באדר התשמ"ד (1.3.1982))

33.423

פירוט הנסיבות בהן חופשה ללא משכורת מהווה זכות מוקנית לעובד, ועל האחראי לאשרה לכל עובד ככפוף לתנאים ולמשכי הזמן המצוינים בטבלה הבאה:

הנסיבות	האוכלוסייה	משך זמן החופשה ללא משכורת	הערות
מעבר ליישוב באזור עדיפות לאומית	כל עובד	שנה	עפ"י הוראות פסקה 33.424 (א)1
הצטרפות לבן זוג היוצא בשליחות מטעם המדינה לחוץ-לארץ ואינו מועסק בנציגות ישראל בחוץ לארץ	כל עובד	למשך זמן השליחות	עפ"י חודאת פסקה 33.424 (ב)5
מתנדב המתגייס לשירות קבע בצה"ל	כל עובד	שנה	בתקופה זו יישמרו מלוא זכויותיו במשרד ובשירות המדינה, לרבות הזכות לשוב לתפקידו ולהשתתף במכרזים פנימיים; עפ"י הוראות פסקה 33.424 (א)3

עפ"י הוראות סעיפים 42.34 או 42.35 ופסקה 33.424 (א)3	מיום הגשת המועמדות ועד יום הבחירות	על כל עובד, למעט עובדים אשר מחויבים להתפטר מהשירות עם הגשת מועמדותם כמפורט בסעיף 42.34.	הצגת מועמדות לכנסת או לרשות מקומית
עפ"י הוראות פסקה 33.426	עד 3 שנים שלאחר תחילת שהייתה במקלט.	על כל עובדת שעבדה בשירות המדינה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר.	שהייה במקלט לנשים מוכות באישור שירותי הרווחה
עפ"י הוראות פסקה 42.428	עד לתום המינוי	כל עובד	עובד מדינה המתמנה לכהן כיו"ר ועדה ממונה ברשות מקומית לעניין הבחירות.
עפ"י הוראות פסקה 33.343			הארכת חופשת לידה

33.424

(א) המטרות אשר לשמן על האחראי לאשר חופשה ללא משכורת לפי ההנחיות הקיימות:

1. עובד המבקש לעבור ליישוב מן הישובים המוזכרים בפסקה 28.371 - תאושר בקשתו לחופשה ללא משכורת לשנה אחת, לשם בדיקת הסתגלותו למקום. במשך התקופה הנדונה ישמור לו המשרד את תפקידו או תפקיד דומה וזהה במעמד;
2. עובד המתנדב והמתגייס לשירות קבע בצה"ל, לתקופה של שנה אחת ומבקש לשם כך חופשה ללא משכורת: בתקופה זו ישמרו מלוא זכויותיו במשרד ובשירות המדינה, לרבות הזכות לשוב לתפקידו ולהשתתף במכרזים פנימיים;
3. הצגת מועמדות לכנסת או לרשות מקומית לפי האמור בסעיפים 42.34 ו-42.35;
4. עובדת המבקשת להאריך את חופשת הלידה, ראה פסקה 33.343;
5. עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הסעד או משרד הכלכלה, כאמור בפסקה 33.426.

(ס"ט/19)

(ב) המטרות אשר לשמן ניתן לאשר חופשה ללא משכורת:

1.

- (א) השתלמות מקצועית, לרבות התמחות במשפטים או בראיית חשבון;
 - (ב) לבקשה לחופשה ללא משכורת לצורך התמחות במשפטים יש חובה לצרף בקשה להיתר לעבודה פרטית. הבקשה תיבחן בהתאם להוראות פרק משנה 42.4.
- (פ"ב/21) (סח/21)
2. רכישה או השלמה של השכלה הדרושה או הרצויה למילוי תפקידים בשירות;
 3. טיפול רפואי בעובד או בכך משפחה שלו; לצורך מטרה זו ניתן לאשר חופשה ללא משכורת גם לעובד המועסק בחוזה מיוחד מסוג תקנה 1(2) או תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד, התש"ך-1960) אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה;
- (פ"א/8)
4. שליחות לחוץ-לארץ מטעם משרד ממשלתי או מטעם מוסד ממלכתי או לאומי;
 5. הצטרפות לבן זוג היוצא בשליחות לחוץ-לארץ מטעם מוסד ממלכתי או לאומי, כמוגדר בפסקה 33.423, גם לעובד קבוע אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה, ואינו מועסק בנציגות ישראל בחוץ לארץ כמוגדר בסעיף 16.42;
- (ע"ט/22)
- (ב) הצטרפות לבן זוג היוצא לשנת שבתון בחוץ-לארץ מטעם מוסד אקדמי או מטעם אחד ממוסדות המחקר והמדע בשירות המדינה.
 6. עבודה במוסד ציבורי, שיש למדינה עניין בה; בנוגע לעובד המבקש לעבוד בעת החופשה ללא משכורת בחברה ממשלתית או בחברה אשר הממשלה הינה בעלת חלק ניכר ממניותיה או ברשות המוקמת על-ידי הממשלה - ראה פסקה 33.422;
 7. עבודה במוסד ציבורי, שהעובד מועמד לעבור אליו; בנוגע לעובד המבקש לעבוד בעת החופשה ללא משכורת בחברה ממשלתית או בחברה אשר הממשלה הינה בעלת חלק ניכר ממניותיה או ברשות המוקמת על-ידי הממשלה - ראה פסקה 33.422;
 8. עזרה לבן משפחה חולה, לרבות עזרה בעסק של בן משפחה חולה;

9. נסיעת ביקור לחוץ-לארץ ;
10. במקרה אחר אשר בו עשויה החופשה לעזור בפתרון בעיה אישית של העובד או של בן משפחתו, או לצורך בחינות. לצורך מטרה זו ניתן לאשר חופשה ללא משכורת גם לעובד המועסק בחוזה מיוחד מסוג תקנה 1(2) או תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חווה מיוחד, התש"ך-1960), אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה.
(פא/8)
- (ג) לא תאושר יציאה לחופשה ללא משכורת לצורך עבודה פרטית במשרד ממשלתי כל שהוא (לרבות אותו משרד, יחידת סמך או כל יחידה שהיא) בכל צורת העסקה או התקשרות שהיא.
(סח/13)

33.425

הוראות בדבר זכויות של בן זוג של עובד היוצא מטעם המדינה לחוץ-לארץ

- (א) "שליח" על-פי פסקה זו הוא עובד מדינה על-פי כתב מינוי או על-פי חוזה מיוחד, לרבות חייל בשירות קבע, שוטר וסוהר, הנשלח על-ידי המדינה לחוץ-לארץ למלא תפקיד מטעמה וערב מינויו היה עובד מדינה, או שמונה בהתאם לפסקה 11.962 והוא דיפלומט, או ששכרו ותנאי העסקתו הוקבלו לאלה של דיפלומט על-ידי הוועדה הבין-משרדית לשכר ותנאי שירות בחו"ל ביחידת הממונה על השכר ויחסי עבודה ;
- (ב) עובד המדינה העומד לצאת לחוץ-לארץ כבן זוג, זכאי לבקש ממשרדו חופשה ללא משכורת והמשרד יאשר לו חופשה לפי הכללים הקבועים בפרק משנה זה ;
- (ג) עובד מדינה העומד לצאת לחוץ לארץ כבן זוג, זכאי לבקש ממשרדו להתמנות במינוי בפועל כעובד אית"ן והמשרד יאשר זאת. בן זוג המועסק כעובד מדינה, המבקש לעבוד עבודה פרטית בחוץ לארץ, שלא בנציגויות מדינת ישראל, יצטרך לקבל אישור לעבוד עבודה פרטית, בכפוף לפרק משנה 42.4 ולסייגים החלים על עובדי מדינה ועל משפחותיהם של שליחים בחוץ לארץ ;
- (ד) בן זוג של שליח המדינה בחוץ לארץ שהוא עובד המדינה ומשובץ בפנסיה תקציבית, ואשר לא הצליח להתקבל לעבודה בשלוחה של המדינה בחוץ לארץ או מחוצה לה, ישלם 6.2% ממשכורתו לפי החישוב והתנאים שנקבעו בפרק משנה זה ;
- (ה) בן זוג של שליח המדינה בחוץ לארץ שהוא עובד המדינה ומשובץ בפנסיה צוברת, ואשר לא הצליח להתקבל לעבודה בשלוחה של המדינה בחוץ לארץ או מחוצה לה, תנאיו יקבעו בהתאם לכללי תנאי שירות בחוץ-לארץ ;
- (ו) חופשה ללא משכורת כאמור - תינתן לעובד אך ורק לשם הצטרפותו לשליח ואם נפסקה השליחות במועד בלתי צפוי, או בוטלה, חייב העובד להודיע על כך מיד למשרדו בארץ.
(עט/22)

33.426

עובדת השווה במקלט לנשים מוכות

- (א) עובדת מדינה רשאית להיעדר מעבודתה בתקופה שבה היא שווה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הרווחה במקום מגוריה או אישור משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, באישור מפקח מחוזי מטעם לשכת הרווחה או משרד הכלכלה ובלבד שהתקופה לא תעלה על 3 שנים ; היעדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדין חופשה ללא משכורת, וזמן היעדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק ; הוראות פסקה זו יחולו על עובדת שעבדה בשירות המדינה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר ;
לעניין פסקה זו :
"אישור" - הפנייה מראש או אישור בדיעבד ;
"לשכת הרווחה" - כמשמעותה בחוק שירות הסעד, התשי"ח-1958 ;
"מקלט לנשים מוכות" - מקום שבו שווה אישה מוכה מחשש לחייה או לחיי ילדה לרבות מקום כאמור שאינו נתמך בידי המדינה או רשות מקומית (להלן - "מקלט").
לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקה זו אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה למעביד בדרך ובמועד כמפורט מטה ;
- (ב)
1. במועד סמוך, ככל האפשר, לתחילת היעדרותה של עובדת מן העבודה בשל שהותה במקלט, תמסור העובדת למנהל היחידה הודעה על כך שהיא מבקשת לממש זכותה להיעדר מן העבודה לפי האמור לעיל ;
2. הודעת העובדת תימסר בכתב על ידה, בכל דרך שתאפשר לעובדת בנסיבות העניין ;

3. לא יאוחר מארבעה עשר ימי עבודה מיום תחילת ההיעדרות, תמציא העובדת למעבידה אישור מאת לשכת הרווחה לפי הטופס כמפורט בתקנות עבודת נשים (הודעה על שהייה במקלט לנשים מוכות), התשס"א-2000.

4. בתום ההיעדרות תמציא העובדת למעבידה הצהרה לפי הטופס כמפורט בתקנות עבודת נשים (הודעה על שהייה במקלט לנשים מוכות), התשס"א-2000, בצירוף אישור לפי הטופס לעיל, שצוין בו המועד לסיום השהייה במקלט.

חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 ס' 7(א5)

33.427

במקרים המפורטים להלן, בהתחשב בטעמים לבקשה מחד ובבחינת צרכי העבודה והיכולת להמשיך ביצוע תקין של העבודה ע"י עובדים אחרים או ממלא מקום לעובד מאידך, בסמכות האחראי להפעיל שיקול דעת ולהחליט אם לאשר או לא לאשר חופשה ללא משכורת בכפוף לתנאים ומשכי הזמן המפורטים בטבלה שלהלן:

הנסיבות	האוכלוסייה	הגורם המאשר	משך זמן חופשה ללא משכורת
נסיבות אישיות (בריאותיות, לימודים, נסיבות משפחתיות וכו')	עובד המועסק מעל חמש שנים	1. האחראי - לעובד המשובץ במשרה עד המדרג התיכון (כולל)	עד שנתיים
	עובד המועסק בין שנתיים לחמש שנים	2. המנכ"ל - לעובד במדרג שירות המדינה ; המשובץ במשרה במדרג הבכיר במדרג שירות המדינה	עד שלושה חודשים
עבודה פרטית מחוץ לשירות המדינה כמפורט בפסקה 42.451 ושאינה במסגרת שליחות ממלכתית או לאומית או כהגדרתה בפסקה 33.422	עובד המועסק - פחות משנתיים	האחראי/ת במשרד, בהתאם להמלצת הממונה הישיר	עד חודש
	כל עובד		עד שנה

33.428

סייגים לאישור חופשה ללא משכורת

(א) בכל מקרה לא תאושר חופשה ללא משכורת לתקופה העולה על מחצית מתקופת העסקתו של העובד בשירות המדינה ברצף.

(ב) לא תאושר יציאה לחופשה ללא משכורת לצורך עבודה פרטית במשרד ממשלתי כלשהו לרבות אותו משרד בו מועסק העובד או יחידת סמך הכפופה לאותו משרד. איסור זה יחול בכל צורת העסקה או התקשרות עם גופים בשירות המדינה.

(ג) לעניין זה משרד ממשלתי כהגדרת "משרד" בפסקה 01.111.

33.43 סמכות לאשר חופשה ללא משכורת

33.431

חלוקת הסמכויות לאישור חופשה ללא משכורת בהתאם לפסקה 33.411. כל חופשה ללא משכורת שיש עמה אישור לעבודה פרטית, לרבות עבודה חלקית, יהיה מוסמך לאשרה מי שהוסמך לאשר עבודה פרטית בהתאם לפסקה 42.411.

להלן חלוקת הסמכויות לאישור חופשה ללא משכורת:

(א) מנהל היחידה המנהלית

1. חופשה מסיבה כלשהי, עובד בכל דרגה - לתקופה שאינה עולה על חודש ימים בכל שנת כספים, בהמשך אחד או בכמה המשכים, אם העניין אינו סובל דיחוי, ובלבד שהעובד לא יעבוד בשכר בתקופת החופשה ;

2. לעובדת לאחר לידה - לכל התקופה המוגדרת בפסקה 33.343 ;

3. עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות כאמור בפסקה 33.426. (ט/19)

(ב) אחראי

1. לעובד בכל דרגה היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (א) לתקופות שנקבעו בפרק זה.;
2. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (ב) למעט 1.(ב) - עד דרגה 22 בדירוג המינהלי בדרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים לתקופה שלא תעלה על שנה אחת. במקרים חריגים האחראי רשאי להאריך חופשה ללא משכורת עד לשנה אחת נוספת. ובכל מקרה לא יותר משנתיים; לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (ב)1. (ב) עד דרגה 22 בדירוג המינהלי בדרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים לתקופת ההתמחות הקבועה בחוק לשכת עורכי הדין, התשכ"א-1961 או בחוק רואי חשבון, התשט"ו-1955, לפי העניין, ובכול מקרה לא יותר משנתיים; (פב/12)
3. לעובד המצטרף לבן זוג היוצא בשליחות מטעם המדינה לפי פסקה 33.424 (ב) 5 (א) (עובד בכל דרגה - לתקופה שלא תעלה על משך השליחות);
4. לעובד המצטרף לבן זוג היוצא בשליחות לחוץ-לארץ לפי פסקה 33.424 (ב) 5 (א) מטעם מוסד ממלכתי או לאומי - גם לעובד קבוע אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה;
5. שליחות לחוץ-לארץ מטעם משרד הממשלתי או מטעם מוסד ממלכתי או לאומי לפי פסקה 33.424 (ב)4. לתקופה שלא תעלה על משך השליחות.
6. לעובד בכל דרגה ובכל מעמד, אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה למטרות מוגדרות בפסקה 33.424 (ב)10 בשנה הראשונה להעסקה - עד חודש ימים; מהשנה השנייה ועד חמש שנים להעסקה - עד שלושה חודשים (סח/13)

(ג) מנהל כללי

1. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (ב) למעט 1(ב) מדרגה 23 בדירוג המינהלי ודרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים לתקופה שלא תעלה על שנה אחת. במקרים חריגים רשאי המנכ"ל להאריך חופשה ללא משכורת עד לשנה אחת נוספת ובכל מקרה לא יותר משנתיים, בתנאי שאין האישור כרוך בעבודה פרטית בעת החופשה;
2. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (ב) 1(ב) מדרגה 23 בדירוג המינהלי ודרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים, לתקופת ההתמחות הקבועה בחוק לשכת עורכי הדין, התשכ"א-1961, או בחוק רואי חשבון, התשט"ו, לפי העניין, ובכול מקרה לא יותר משנתיים. (פב/12).

33.432

פסקה מבוטלת

33.44 - חופשה ללא משכורת מפאת מחלה

33.441

לחופשה ללא משכורת מפאת מחלה ראה פסקה 33.215.

33.442 - 33.447

פסקאות מבוטלות

33.45 - נהלי הוועדה לעניין בקשות מיוחדות

33.451

- (א) כל חופשה ללא משכורת שיש עמה אישור לעבודה פרטית, לרבות עבודה חלקית, יותנה אישורה בקבלת אישור הגורם שהוסמך לאשר את העבודה הפרטית לפי האמור בפסקה 42.492-42.493.
- (ב) בקשות אחרות שאינן תואמות את התנאים המפורטים בפרק משנה 33.4 יידונו בוועדה לעניין בקשות מיוחדות לחופשה ללא משכורת שהוקמה בנציבות שירות המדינה;
- (ג) נציבות שירות המדינה רשאית לבטל אישור חופשה ללא משכורת, אם נתברר כי הוא ניתן שלא בהתאם להוראות התקשי"ר;
- (ד) השגות על החלטות שהתקבלו, יידונו בוועדה לעניין בקשות מיוחדות לחופשה ללא משכורת שהוקמה בנציבות שירות המדינה.

33.46 - חובות וזכויות של עובד בתקופת החופשה ללא משכורת

33.461

- (א) עובד הזכאי לחופשה על-פי דין ולחופשה ללא משכורת בהתאם לפסקאות 33.423-33.424, תישמר לו משרתו למשך השנה הראשונה;
- (ב) האמור בנסמן (א) לעיל אינו חל על בני זוג היוצאים בשליחות מטעם המדינה לחו"ל בהתאם להוראות העסקת עובדי אית"ן;
- (ג) עובד אשר אושרה לו חופשה ללא משכורת בהתאם לפסקה 33.424 מעבר לשנה, תישמר לו משרתו או משרה אחרת המתאימה לו ולשיקול לדעת האחראי למשך תקופת החופשה ללא משכורת, שדרגתה כדרגת משרתו של העובד עד למועד תום חופשתו;
- (ד) בהסכמת העובד ניתן לשמור עבורו משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי למשך תקופת החופשה ללא משכורת, שדרגתה כדרגת משרתו של העובד גם במהלך השנה הראשונה לחופשה.
- (ה) המשרה השמורה לעובד שיצא לחופשה ללא משכורת לא תמולא בעת היעדרו, אלא בדרך של מינוי בפועל או מילוי מקום או הטלת תפקיד. העסקות אלו יסתיימו עם שובו של העובד לעבודה;
- (ו) אין האמור בפסקה זו נוגד את האמור בפרקי משנה 82.2-82.3 בדבר פיטורים.

33.462

במשך תקופת החופשה ללא משכורת אין העובד זכאי למשכורת ואין הוא זכאי לנצל זכויות המוענקות לעובדים (חופשת מחלה, חופשת מנוחה, חופשת לידה, חופשת אבל, חופשת מועד, תשלום בעד שירות מילואים או כל זכות סוציאלית אחרת מטעם המעסיק, בכפיפות לאמור בפסקה 34.381).

33.463

תקופת חופשה ללא משכורת, למעט עובד המדינה אשר הועסק על-ידי שלוחה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד אית"ן (ראה הנחית נציב 1.13), אינה נחשבת כתקופת שירות של העובד לעניין זכויות הקשורות בגמלה, בפיצויי פיטורים, בוותק בשירות או בדרגה (התקדמות במסלול קידום, במתח דרגות, תקופת הכשרה המזכה בקצובת הבראה ונופש, פיצויי פיטורים, זכות לחופשת מנוחה, מכסת מנוחה, זכות לחופשת מחלה וכדומה), אלא אם מוענקת לו זכות במפורש באישור נציבות שירות המדינה (על תשלום תוספת הוותק בעד שנה שבה היה העובד בחופשה ללא משכורת - ראה הכללים בפסקה 24.411).

33.464

- (א) מתן אישור לחופשה ללא משכורת לעובדים אשר על תקופת עבודתם חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, יותנה בהתחייבות העובד לשלם לאוצר המדינה תשלומים חודשיים של 5% מהמשכורות שהיו מגיעות לו אלמלא נעדר, המיועדים לכיסוי גמלת שאירים ונכות במקרה הצורך (על נוהל גביה - ראה סעיף 33.47);
- (ב) אגף בכיר לפרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה רשאי לפטור עובד מתשלום 5% כאמור לעיל, אם שוכנע שהעובד אינו עתיד להשתכר בעת החופשה ללא משכורת וכן עובד אשר לפני יציאתו לחופשה ללא משכורת השלים 35 שנות שירות מלאות, או עובד המשתכר ומבוטח בתקופת החופשה ללא משכורת בגוף פנסיוני לשאירים ונכות;
- (ג) בנוסף, רשאים העובדים אשר על תקופת עבודתם חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, לרכוש את תקופת החופשה ללא משכורת על מנת שזו תובא בחישוב לצורכי זכויות לגמלאות, תשלום פיצויי פיטורים וותק בשירות, ובלבד ששילמו 18.5% ממשכורתם כאמור בפסקה 33.471 (ב) (ופסקה 85.133);
- (ד) האמור בנסמנים (א), (ב) ו-(ג) לעיל, אינו חל על עובד שיצא לחופשה ללא משכורת בכדי להתגייס לשירות קבע בצה"ל. זכויותיו לגמלאות לתקופה זו תישמרנה בשירות המדינה לפי הוראות חוק הגמלאות. עובד כאמור, לא יהיה זכאי למענק שחרורים מצה"ל בעד תקופת שירותו בשירות קבע בצה"ל;
- (ה) תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת מנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד שילם 18.5% ורכש זכויות לגמלאות ו/או לפיצויי פיטורין.

33.465

עובד אשר על תקופת עבודתו לא חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, יסדיר את הביטוח וההפרשות הפנסיוניות בתקופת החופשה ללא משכורת אל מול הגוף המבטח שבו הוא עמית.

33.466

חזר עובד לעבודה במועד תום החופשה ללא משכורת, תישמרנה לו כל זכויותיו הנובעות מתקופת שירותו עד יום צאתו לחופשה

33.467

- (א) עובד היוצא לחופשה ללא משכורת, ידאג בעוד מועד לסידורים הדרושים בכדי להבטיח את שובו למשרתו מיד בסיום החופשה;
- (ב) הגשת בקשה להארכת חופשה ללא משכורת אינה פוטרת את העובד מהתייצבות לעבודה עם סיום החופשה אם עד לאותו מועד לא אושרה ההארכה;
- (ג) אי-שובו של עובד לעבודה בסיום חופשה ללא משכורת, רואים אותה כהיעדרות ללא רשות (ראה פרק 44);
- (ד) בעניין זה על האחראי ביחידה לפעול על פי הוראות נוהל המוזכרות בפסקה 44.120.

33.468

תשלום בעד ביטוח הדדי בעת חופשה ללא משכורת

- (א) עובד המבוטח בביטוח ההדדי של עובדי המדינה והמבקש להמשיך לשלם את הפרמיה בעת היותו בחופשה ללא משכורת, לשם הבטחת זכויותיו בביטוח זה, זכאי בשנה הקלנדרית הראשונה בלבד, לפעול אל מול חשב המשרד על מנת להסדיר זאת. האחריות להסדרת עניין זה תהיה על העובד בלבד;
- (ב) עבור תקופה שלאחר השנה הראשונה לחופשה ללא משכורת, באחריות העובד להסדיר באופן ישיר מול הקרן הביטוח הדדי.

33.47 - נוהל גביית תשלום 5% ו-18.5%

33.471

ככדי להסדיר נוהל גביית 5% או 18.5% בעת היות עובד בחופשה ללא משכורת, נקבעו ההנחיות הבאות:

- (א) מתן אישור לחופשה ללא משכורת, לעובד שהשלים שלוש שנות שירות הנושאות זכות לגמלאות, והזכאי לצאת לחופשה ללא משכורת על-פי החוק והוראות התקשי"ר, יותנה בהתחייבות לשלם לאוצר המדינה תשלומים חודשיים של 5% מהמשכורת שהיו מגיעות לו אלמלא נעדר, המיועדים לכיסוי לכיסוי גמלת שאירים במקרה הצורך. בכל מקרה כאשר לעובד תקופת שירות רצופה (הכוללת שירות ארעי רצוף עד להעברתו לקביעות) של שלוש שנים, יחויב לשלם 5%, כאמור לעיל;
- (ב) לחילופין, רשאי עובד שאושרה בקשתו לצאת לחופשה ללא משכורת, לבקש שתקופת החופשה תובא בחשבון כתקופת שירות לצורך גמלאות או פיצויי פיטורים, בתנאי שישלם לאוצר המדינה תשלומים חודשיים של 18.5% מהמשכורת שהיו מגיעות לו אלמלא נעדר. האחראי מוסמך לאשר בקשה זו. בכל מקרה כאשר לעובד תקופת שירות רצופה (הכוללת שירות ארעי רצוף עד להעברתו לקביעות) של שלוש שנים, ניתן לגבות ממנו 18.5%, כאמור לעיל. (על נוהל גבייה - ראה סעיף 33.47);
- (תקנות שירות המדינה (גמלאות) (תשלומים לעניין סעיף 11(4) לחוק), התשל"ו-1976)
- (ג) האמור בנסמנים (א) ו-(ב) לעיל, אינו חל על עובד שיצא לחופשה ללא משכורת בכדי להתגייס לשירות קבע בצה"ל. זכויותיו לגמלאות לתקופה זו תישמרנה בשירות המדינה לפי הוראות חוק הגמלאות. עובד כאמור, לא יהיה זכאי למענק שחרורים מצה"ל בעד תקופת שירותו בשירות קבע בצה"ל; (נז/17)
- (ד) עובד המבקש לצאת לחופשה ללא משכורת, יגיש חודש אחד לפני מועד תחילת החופשה, ביחד עם הבקשה לאישור החופשה ללא משכורת (מדף 2470), גם טופס הרשאה לחיוב חשבונו בבנק שבו מתקבלת משכורתו. הטופס האמור יאושר על-ידי הבנק אשר ינכה מידי חודש את הסכומים שהעובד חייב לשלם בעת החופשה. טופס ההרשאה לחיוב חשבונו בבנק יוגש רק לפי האמור בפסקה 33.464 כאשר העובד חייב לשלם 5% או 18.5%. במקרים אחרים אין לדרוש מהעובד מילוי טופס כנ"ל;
- (ה) חויב העובד לשלם 5% או 18.5% בתקופת החופשה ללא משכורת, יעביר האחראי לחשב המשרד את הטופס המאושר של ההרשאה מהבנק שצורפה לבקשת העובד והעתק מהבקשה המאושרת. עם יציאתו בפועל של העובד לחופשה ידווח על כך האחראי לחשב המשרד, בהודעה על שינויים אישיים (מדף 2717). העתק מההודעה האמורה בצירוף צילום מהטופס המאושר של הרשאה לחיוב חשבונו בבנק יישלחו על-ידי חשב המשרד להנהלת הבנק שאליו הופקדה משכורתו של העובד עד ליציאתו של העובד לחופשה ללא משכורת;

- (1) המשרד ידווח למל"ם מערכות בע"מ בהתאם להנחיות הדיווח שיפורסמו על-ידי תחום השכר ;
- (2) חשבי המשרדים יטפלו בהסדר התשלומים בעת היות העובד בחופשה ללא משכורת כדלהלן :
1. יחידת המשכורת תדווח למל"ם מערכות בע"מ על כל עובד אשר אושרה לו חופשה ללא משכורת ;
2. מל"ם מערכות בע"מ יפיק דו"ח לחשבונות המשרדים לשם קיום מעקב אחר ביצוע הגבייה ;
3. על חשב המשרד להעביר אל האחראי, אחת לחודש, את שמות העובדים שלא נגבה מהם כסף למרות התחייבותם. רשימה זו תכלול את שמות העובדים אשר יופסק חישוב הגבייה מהם להבא ;
4. יחידת המשכורת תדווח למל"ם מערכות בע"מ, אחת לחודש על עובדים אשר במשך שלושה תשלומים רצופים לפחות לא בוצעה מהם גבייה. על מנת להפסיק את חישוב הסכומים שיש לגבות מהם מידי חודש ;
- הייתה הפסקה בגבייה והמשרד אישר את חידוש התשלום, יש לדווח על כך מחדש למל"ם מערכות בע"מ. ביקש עובד בתקופת החופשה לשנות את תנאי התשלום ובקשתו אושרה, יודיע על כך האחראי לחשב המשרד אשר ידווח למל"ם מערכות בע"מ בהתאם. חזר עובד מחופשה לפני סיומה (בהסכמת האחראי), יודיע האחראי מייד על כך לחשב המשרד.
- חשב המשרד ידאג שהתשלומים הנגבים מהעובד בעקבות היותו בחופשה ייפסקו.
- (ח) לא עמד עובד בהתחייבותו לשלם את הסכום שהוא חוייב (5% או 18.5%) - יודיע האחראי מייד לעובד השהיה בחופשה ללא משכורת כי עליו לשלם את החוב תוך שלושים יום במישרין לחשב המשרד. לא שילם העובד את החוב, יפוג תוקפו של אישור החופשה ללא משכורת. אם אין המשרד מעוניין בחזרתו של העובד לעבודה, יש להגיש תביעה אזרחית נגד העובד בגין חוב שלא שולם.
- אם אין המשרד מעוניין בהחזרת העובד לעבודה וגם אינו מגיש תביעה בנדון, לאחר שובו של העובד לעבודה – ניתן לנכות את המגיע ממשכורתו של העובד, מכוח הוראות סעיף 25 (א)(6) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 :
- "לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה :
- (6) חוב על-פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה".
- (נד/17)

33.472 - 33.474
פסקאות מבוטלות

33.48 - הפסקת חופשה ללא משכורת

33.481

- (א) חופשה ללא משכורת ניתנת לעובד רק למטרה שצוינה בבקשתו של העובד ;
- (ב) בטלה המטרה שלשמה ניתנה החופשה, או שונתה יגיש העובד בקשה חדשה תוך שלושים ימים מיום שגילה את נסיבות ביטול או שינוי המטרה. נמנע העובד מלפעול כך, יפנה אליו מנהל משאבי אנוש בהתאם להנחיות המופיעות בפסקה 33.467.

33.482

- (א) עובד שאושרה לו חופשה ללא משכורת, יוכל לחזור לעבודה לפני תום תקופת החופשה, רק אם הוסכם על כך בינו לבין מנהל משאבי אנוש ואם ניתן לכך אישור בכתב מאת האחראי ;
- (ב) ביקש עובד לחזור לעבודה לפני תום תקופת החופשה ללא משכורת יחליט האחראי, או מנהל משאבי אנוש לאחר התייעצות עם האחראי, בבקשה לפי שיקול דעתו ובהתחשבות בצורכי העבודה ;
- (ג) האחראי או מנהל משאבי אנוש לא יאשר מועד חזרה מוקדמת לעבודה ביום שאינו יום עבודה בפועל של העובד (כגון: יום מנוחה שבועי או יום מועד או יום שישי במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים) או כאשר העובד חלה ועקב החזרתו המוקדמת לעבודה יהיה זכאי מייד לחופשת מחלה.

33.49 - סעיף מבוטל

33.491 - 33.494
פסקאות מבוטלות
(פג/9)

33.5 - חופשת אבל

33.51 תחולה והגדרות / 33.52 הודעה על
היעדר לרגל אבל / 33.53 אורך חופשת אבל
ומשכורת בימי האבל / 33.54 חופשת אבל
לבני/ות זוג של חללי כוחות הביטחון

33.51 - תחולה והגדרות

33.511

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

33.512

בפרק משנה זה:

- (א) ליהודי - אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה;
 - (ב) למוסלמי ולנוצרי - דרגה ראשונה: אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה;
 - דרגה שנייה: סבא, סבתא, נכד, נכדה, דוד או דודה (קרובי דם ולא קרובי חיתון);
 - (ג) לדרוזי - אב, אם, בן, בת, סבא, סבתא, אח, אחות, נכד, נכדה, חותן, חתן, גיס, גיסה, אחיין, אחיינית, דוד, דודה, בן-דוד, בת-דוד, בעל או אישה.
- לרבות ידוע/ה בציבור כמשמעו בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], - "בעל או אישה" התש"ל-1970, ס' 4(א)(1)(2);
- לרבות ילד חורג או שאומץ כדין כמשמעו בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 4(א)(1)(2);
- לרבות אח או אחות גם מצד הורה בלבד;
- בן/ת זוג של חלל כוחות הביטחון (צה"ל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר, או שירותי הביטחון), שלא היו נשואים/ות לחלל או שלא היו מוכרים/ות כידועים בציבור. (עח/12)

33.52 - הודעה על היעדר לרגל אבל

33.521

עובד, הנעדר מעבודתו מסיבת אבל על פטירת קרוב משפחה, חייב להודיע על כך בהקדם האפשרי למנהל היחידה שבה מועסק.

33.522

מיד בשובו של עובד לעבודה בתום האבל, ימלא העובד טופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450) וימסור אותו למנהל היחידה.

33.53 - אורך חופשת אבל ומשכורת בימי האבל

33.531

עובד, אשר לפי דרישות המסורת אינו בא לעבודה מסיבת אבל לרגל פטירת קרוב משפחה או לרגל שינוי מקום קבורתו של קרוב משפחה, זכאי לחופשת אבל בהתאם להוראות פסקאות 33.533 עד 33.535.

33.532

בתקופת חופשת אבל זכאי עובד לקבל את המשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והמשיך לעבוד.

33.533

- (א) נפטר קרוב משפחה של עובד יהודי, זכאי העובד, לפי הדין, להיעדר מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים (כולל שבת) החל ביום הקבורה. חל יום השביעי של שבעת ימי האבל בשבת, ולמוחרתו ביום ראשון עולים לבית הקברות, יש לראות גם את יום ראשון כיום חופשת אבל, שעבורו זכאי העובד לקבל משכורת כאמור בפסקה 33.532 ;
- (ב) חל אחד מחמשת הימים הבאים: יום א' של פסח, יום שבועות, יום א' של סוכות, יום א' של ראש השנה או יום הכיפורים, תוך שבעת הימים הבאים אחרי הקבורה, זכאי עובד יהודי להיעדר מן העבודה שבעה ימים מיום הקבורה ;
- (ג) אירע מות קרוב המשפחה באחד מימי ראש השנה, חג הסוכות או חג הפסח (ובכללם ימי חול המועד), זכאי עובד יהודי, לפי הדין, להיעדר מן העבודה עד ליום הקבורה וכן שבעה ימים לאחר סיום המועד ;
- (ד) ביום שינוי מקום קבורתו של קרוב משפחה, זכאי עובד להיעדר מהעבודה בתשלום מלא, כיוון שלפי המסורת חל עליו באותו יום דין "שבעה".

33.534

- (א) נפטר קרוב משפחה של עובד מוסלמי או נוצרי מדרגה ראשונה כאמור בפסקה 33.512(ב), זכאי העובד להיעדר מן העבודה מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים החל ביום הקבורה ;
- (ב) נפטר קרוב משפחה מדרגה שניה כאמור בפסקה 33.512(ב), זכאי העובד להיעדר מן העבודה מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שלושה ימים החל מיום הקבורה.
(סח/3)

33.535

נפטר קרוב משפחתו של עובד דרוזי, זכאי העובד להיעדר מן העבודה שבעה ימים מיום פטירת קרוב המשפחה.

33.54 - חופשת אבל לבני/ות זוג של חללי כוחות הביטחון

33.541

- (א) עובד/ת מדינה אשר היו חבר/ה של חלל כוחות הביטחון כאמור בפסקה 33.512 זכאים:
1. לחופשת אבל כמפורט בפסקאות: 33.533(א)-(ג), 33.534(א) ו-33.535 ;
 2. יום חופשה ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל.
- החופשות הנ"ל לא יימנו על חשבון מכסת הזכאות השנתית לימי חופשה.
- (ב) ההכרה תקבע על בסיס תצהיר של בן/בת הזוג שיאושר על-ידי נציבות שירות המדינה.
(עח/12)

33.6 - היעדר לרגל תאונות בעבודה

33.61 חלות, הגדרות והוראות כלליות / 33.62
 תאונת עבודה / 33.63 מחלת מקצוע / 33.64
 ריפוי ושיקום / 33.65 דמי פגיעה וניצול חופשת
 מחלה / 33.66 תשלומים אחרים לנפגעי עבודה
 או לשאיריהם / 33.67 חישוב ימי ההיעדר לרגל
 תאונה בעבודה / 33.68 החזרת תשלומים /
 33.69 הודעות ונהלים

33.61 - חלות, הגדרות והוראות כלליות

33.611

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות, למעט הוראות פסקאות 33.653, 33.655 ו-33.656 אשר אינן חלות על עובדים ארעיים המקבלים שכר לפי התעריף של האיגוד המקצועי (ראה פסקה 24.142) או שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15).

33.612

בפרק משנה זה:

"חוק הביטוח הלאומי" - חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

33.613

עובד הנעדר מהעבודה לרגל פגיעה בעבודה, אין תקופת היעדרותו נזקפת לחשבון חופשת המחלה שלו, פרט למקרים שבהם משלמים לעובד את משכורתו על חשבון חופשת המחלה שלו (ראה פסקה 33.656).

33.614

עובד הנעדר מן העבודה מחמת תאונה בעבודה, חייב להגיש תעודות רפואיות להצדקת היעדרו כעובד הנעדר לרגל מחלה, ועל הגשת תעודות אלו חלות הוראות סעיפים 33.22 ו-33.23.

33.615

העובדים מבוטחים, בין השאר, בביטוח נפגעי עבודה לפי חוק הביטוח הלאומי, ובכפוף להוראותיו. ביטוח זה מתייחס לפגיעה בעבודה בלבד. (החוק הנ"ל, ס' 31, 32, 35)

33.616

פגיעה בעבודה מוגדרת כחוק כתאונת עבודה או מחלת מקצוע. (החוק הנ"ל, ס' 35)

33.617

בעניין תאונת עבודה, עקב פעולת איבה, ראה פסקאות 33.297 ו-33.298.

33.62 - תאונת עבודה

33.621

תאונת עבודה של עובד מוגדרת בחוק כתאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעסיקו או מטעמו. (החוק הנ"ל, ס' 35)

33.622

הגדרת תאונת עבודה הורחבה, והיא כוללת אף תאונות שאירעו שלא תוך כדי העבודה אך הן קשורות לעבודה. רואים תאונה כתאונת עבודה, אף אם -

(א) אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של העובד לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לך, אף אם אינו מעונו, או מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו ועקב נסיעתו או הליכתו זו. אולם אין רואים אותה כתאונת עבודה אם הפסיק העובד את הנסיעה או את ההליכה הפסקה של ממש או סטה מהדרך המקובלת כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו כלפי מעסיקו, או אם יש ליחס את התאונה בעיקר לרשלנותו של העובד ולא נגרמו על ידיה אי כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות. לעניין נסמן זה - לא יראו סטייה או הפסקה כסטייה או כהפסקה של ממש אם סטה העובד מדרכו כדי ללוות ילדו לגן הילדים או למעון ילדים או להשיבו משם;

(ב) אירעה תוך כדי עבודתו של העובד, במקום העבודה או בסביבתו הקרובה ביותר, בעשותו להצלת גוף או רכוש או למניעת נזק או סכנה לגוף או לרכוש;

(ג) אירעה תוך כדי עבודתו של העובד עקב פגיעה שאינה תוצאה מהעבודה ונגרמה על-ידי אדם אחר בכלי או בחפץ אחר הנמצאים במקום העבודה או בקרבתו הקרובה ביותר לצורכי העבודה, או הנמצאים שם דרך קבע אף שלא לצורכי העבודה, והעובד הנפגע לא היה שותף לגרימת הפגיעה;

(ד) אירעה לעובד בהפסקה שנקבעה על דעת המעסיק ושאינה עולה על שלוש שעות, במקום שבו העובד או העובדים במקום עבודתו סועדים, או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו זו;

(ה) אירעה לעובד, במקום שבו משתלמים שכרו או משכורתו, או תוך נסיעתו או הליכתו למקום כאמור ועקב נסיעתו או הליכתו זו ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך בתקנות;

(ו) אירעה לעובד, תוך כדי מילוי תפקידו כחבר ועד עובדים שבמקום עבודתו ועקב מילוי תפקידו כאמור ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך בתקנות.

תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בנסמנים (ד) או (ה), אין רואים אותה כתאונה בעבודה, אם הפסיק העובד את הנסיעה או ההליכה הפסקה של ממש או סטה מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של עובד כלפי מעסיקו, או אם יש ליחס את התאונה בעיקר לרשלנותו של העובד ולא נגרמו על ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.

(החוק הנ"ל, ס' 36, 37)

33.623

אין רואים תאונה כתאונת עבודה אם אירעה בעת שהעובד נהג ברשלנות שלא בהתאם להוראה חוקית ביחס לעבודתו, שהובאה לידיעת העובדים במקום עבודתו, או שלא בהתאם להוראות שניתנו לו מאת מעסיקו או מאת מי שנוהג להורות לו בעניין עבודתו, אלא אם כתוצאה מאותה תאונה נפטר העובד או נעשה נכה או לא מסוגל לעבודתו או לעבודה מתאימה אחרת ארבעה שבועות לפחות ואלא אם היו רואים את התאונה כתאונת עבודה לולא נהג כאמור.

(החוק הנ"ל, ס' 38)

33.624

תאונה, שאירעה לעובד תוך כדי עבודה, רואים אותה כתאונה שאירעה גם עקב העבודה, אם לא הוכח ההפך; אולם תאונה, שאינה תוצאה של גורמים חיצוניים הנראים לעין, אין רואים אותה כתאונת עבודה, אם הוכח כי השפעת העבודה על התאונה הייתה פחותה הרבה מהשפעת גורמים אחרים.

(החוק הנ"ל, ס' 83)

33.63 - מחלת מקצוע

33.631

מחלת מקצוע של עובד מוגדרת בחוק כ"מחלה שנקבעה כמחלת מקצוע בתקנות לפי סעיף 41 והוא חלה בה, בהיותה קבועה כמחלת מקצוע, עקב עבודתו אצל מעסיקו או מטעמו".

(החוק הנ"ל, ס' 29)

33.632

בתקנות על-פי חוק הביטוח הלאומי נקבעו מחלות המקצוע בהתחשב בכך שלפי אופייה וגורמיה, של אותה מחלה יש לראותה כסיכון מקצועי. רשימת מחלות המקצוע מובאת בתוספת השנייה לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954.

(החוק הנ"ל, ס' 85)

33.64 - ריפוי ושיקום

33.641

פגיעה בעבודה של עובד מזכה אותו לריפוי, להחלמה, לשיקום רפואי ולשיקום מקצועי, על חשבון המוסד לביטוח לאומי, בהתאם להוראות חוק הביטוח הלאומי.
(החוק הנ"ל, ס' 86)

33.642

ריפוי, החלמה ושיקום רפואי של עובד שנפגע ניתנים באמצעות שירותי הבריאות של המדינה או קופות החולים המוכרות.
(החוק הנ"ל, ס' 89)

33.643

השיקום המקצועי של עובד שנפגע בעבודה ניתן על-ידי המוסד לביטוח לאומי במישרין או באמצעות שירותי הבריאות של המדינה או גופים אחרים שהוסמכו לכך.
(החוק הנ"ל, ס' 90)

33.65 - דמי פגיעה וניצול חופשת מחלה

33.651

עובד, שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, משלם לו המוסד לביטוח לאומי "דמי פגיעה" בשיעור שנקבע בחוק הביטוח הלאומי. דמי הפגיעה משתלמים בעד פרק הזמן שעובד אינו מסוגל לעבודה כאמור, וזאת בתנאי שהוא לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה (ראה 33.613). המוסד לביטוח לאומי אינו משלם לפגיעה אחת יותר מדמי פגיעה שלושה עשר שבועות. תקופת דמי הפגיעה בעד פגיעה בעבודה שאירעה לפני יום י"ט בשבט התשס"ב (1.2.2002) תהיה עד עשרים ושישה שבועות.
(החוק הנ"ל, ס' 92)
(סב/29)

33.652

המוסד לביטוח לאומי אינו משלם דמי פגיעה בעד יום הפגיעה, יום זה ייראה כיום שבו עבד העובד והוא יהיה זכאי לקבל מהמשרד את שכרו המלא בעד אותו יום.
(החוק הנ"ל, ס' 93)

33.653

לא שילם המוסד לביטוח לאומי דמי פגיעה בעד היומיים הראשונים שאחרי יום הפגיעה בעבודה, זכאי העובד לקבל מהמשרד את שכרו המלא בעד אותם יומיים.
הוראות פסקה זו אינן חלות על עובד ארעי המקבל שכר לפי התעריף של האיגוד המקצועי. (ראה פסקה 24.142) או שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15).

33.654

נעדר עובד יום או יומיים בלבד לרגל פגיעה בעבודה, ועל כן לא קיבל בעדם דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, אך הביא אישור מהמוסד שהיעדר הוכר על-ידי המוסד כפגיעה בעבודה כמשמעותה בחוק, יחולו על אותו יום או יומיים הוראות פסקה 33.652; לא הביא העובד אישור כנ"ל מהמוסד, ייראו היום או היומיים של היעדרו כימי מחלה רגילה.
(ראה פרק משנה 33.2).

33.655

עובד, שנפגע בעבודה וזכאי לפי חוק הביטוח הלאומי לדמי פגיעה בשיעור נמוך ממשכורתו, יקבל ממשכורתו את ההפרש בין משכורתו החודשית הממוצעת- היינו: משכורת משלובת הכוללת את כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח לאומי, כגון: תשלום בעד עבודה בשעות נוספות, תוספת מאמץ, גמול חיפוש וכדומה ששולמה ב-3 החודשים האחרונים שלפני הפגיעה, מחולקת ב-3 לבין דמי הפגיעה שיקבל מהמוסד, עד ל-13 שבועות; הפרש זה ישולם לעובד אחרי שימציא למנהל היחידה אישור מהמוסד לביטוח לאומי על התשלומים שניתנו לו. לאחר 13 שבועות, לא יהיה העובד זכאי לכל תשלום מהמשרד. לגבי עובד שנפגע בעבודה לפני יום י"ט בשבט התשס"ב (1.2.2002), תחושב התקופה עד ל-26 שבועות (ולא 13 שבועות, כמצוין בפסקה).
(סב/29)

חחחחחחחח

תמו 13 שבועות להיעדרו של עובד שנפגע בעבודה, ואין הוא זכאי עוד לתשלומים מן המשרד (ראה פסקה 33.655) והעובד אינו יכול עדיין לחזור לעבודה, רשאי הוא לבקש ממנהל משאבי אנוש-אם עומדים לרשותו ימי חופשת מחלה צבורה - שיינתן לו לנצל את ימי חופשת המחלה העומדים לרשותו להשלמת משכורתו. במקרה כזה יגיש העובד בסוף כל חודש אישור מהמוסד לביטוח לאומי על תשלומים שניתנו לו באותו חודש בתור דמי נכות וישולם לו, על חשבון ימי חופשת המחלה הצבורה, ההפרש בין משכורתו החודשית הכוללת שהייתה משתלמת לו אילו המשיך לעבוד לבין דמי הנכות. מועסק עובד, בעקבות תאונה בעבודה, רק בחלק מיום העבודה (בין אם לא חזר לעבודה מלאה ובין אם חזר לעבודה מלאה לתקופה מסוימת ולאחר מכן נאלץ לעבוד לעבודה חלקית) ישולם לו על חשבון ימי חופשת המחלה הצבורה שלו ההפרש בין משכורתו החודשית הכוללת שהייתה משתלמת לו אילו המשיך לעבוד לבין דמי הנכות בצירוף המשכורת החלקית שהוא מקבל בעד עבודתו החלקית. חישוב ימי המחלה שינוכו מחשבון חופשת המחלה ייעשה לפי הנוסחה הבאה:

$$\frac{\text{סכום ההשלמה } 30 \times \text{סכום המשכורת החודשית הכוללת}}$$

מספר הימים המתקבל לפי נוסחה זו יעוגל למספר השלם הקרוב ביותר (חצי יום או פחות לא ייחשב כלל, יותר מחצי יום ייחשב כיום שלם). לגבי עובד שנפגע בעבודה לפני יום י"ט בשבט התשס"ב (1.2.2002), תחל התקופה בה יוכל לנצל ימי חופשת מחלה העומדים לרשותו, לאחר 26 שבועות (ולא 13 שבועות, כמצוין בפסקה). (סב/29)

33.657

ימי חופשת מחלה, אשר נוצלו להשלמת משכורתו של עובד בעת היעדר מהעבודה לרגל תאונה על-פי פסקה 33.656, ייראו כימי חופשת מחלה במשכורת לכל דבר ועניין.

33.658

עובדים ארעיים המקבלים שכר לפי תעריף האיגוד המקצועי (ראה פסקה 24.142) או שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15) אינם זכאים לקבל תשלום כל שהוא מן המשרד המעסיק אותם מלבד האמור בפסקה 33.652 ובפסקה 33.654.

33.66 - תשלומים אחרים לנפגעי עבודה או לשאיריהם

33.661

תמה תקופת תשלום דמי הפגיעה כאמור לעיל, והעובד שנפגע בעבודה נמצא נכה כתוצאה מן הפגיעה בעבודה, ישלמו לו המוסד לביטוח לאומי קצבה או מענק, בהתאם להוראות חוק הביטוח הלאומי. (החוק הנ"ל, ס' 60)

33.662

עובד, שנפטר כתוצאה מפגיעה בעבודה, ישלם המוסד לביטוח לאומי לתלויים בנפטר קצבה או מענק, במסגרת הוראות חוק הביטוח הלאומי (על זכויות לקצבה של שאירי עובד במקרה זה ראה סעיף 85.5 ופסקה 85.721). (החוק הנ"ל, ס' 75)

33.67 - חישוב ימי היעדר לרגל תאונה בעבודה

33.671

ימי היעדר לרגל תאונה בעבודה, שבעדם זכאי העובד הנפגע לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, ייראו כתקופת עבודה לצורכי קביעת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה בתשלום הניתנים לעובד באותה שנה, לצורכי קביעת הטבות הפרישה ולצורכי תשלום תוספת הוותק.

33.672

ימי היעדר של עובד (למעט עובד ארעי המקבל שכר לפי התעריף של האיגוד המקצועי, ראה פסקה 24.142), או שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15) שבעדם הוא מקבל משכורת מלאה על-פי פסקאות 33.653 ו-33.654, ייראו כימי עבודה לכל עניין.

33.68 - החזרת תשלומים

33.681

עובד שנפגע בעבודה ושקיבל משכורת מלאה בעד יום או יומיים של היעדר על-פי פסקה 33.653 או פסקה 33.654, ולאחר מכן קיבל דמי פגיעה מן המוסד לביטוח לאומי בעד אותם ימים, חייב להחזיר למשרד את דמי הפגיעה.

33.682

נעדר עובד לרגל תאונה, וסיבת ההיעדר קשורה בפגיעה של צד שלישי בעובד (כגון היעדר עקב תאונת דרכים), יודיע העובד מיד בכתב על כך למנהל יחידתו. מנהל היחידה יעביר את העניין ליועץ המשפטי ולמנהל משאבי אנוש של המשרד. היועץ המשפטי יחליט אם להמליץ בפני הפרקליטות לתבוע מאת המזיק את הכספים אשר המדינה שילמה לעובד בעד תקופת היעדרו מן העבודה, בהתאם לחוק לתיקון דיני הנזיקין האזרחיים (הטבת נזקי גוף), התשכ"ד-1964. במקרה כאמור, יפנה היועץ המשפטי למחלקה לתביעות ומיקור חוץ בפרקליטות המדינה, להחלטתה והמשך טיפולה.

33.683

הוחלט בהתאם לאמור לעיל, לתבוע מאת המזיק את הכספים אשר המדינה שילמה לעובד, חייב העובד להושיט כל עזרה ולעשות כל פעולה סבירה כדי לסייע למדינה במימוש זכויותיה. העובד לא יעשה כל פעולה העלולה לפגוע בזכויות אלו של המדינה או למנוע בעד מימושו.

33.684

(א) תבע עובד באופן עצמאי וקיבל פיצויי נזיקין לרגל תאונה כאמור לעיל, ובתוכם פיצוי בעד תקופת היעדרו מן העבודה, כולה או חלקה, עליו להעביר למדינה אותו פיצוי, אולם לא יותר ממה ששילמה המדינה. יודגש, כי העובד יידרש להשיב למדינה את מלוא התשלום עבור ימי המחלה, גם במקרה שתביעתו הפרטית תסתיים בפשרה;

(ב) הוראות פסקה זו אינן חלות על פיצויים שקיבל העובד מכוח פוליסה פרטית לביטוח מחלה או תאונות.
(עא/8)

33.685

לא העביר העובד את הפיצוי, שקיבל כאמור בפסקה 33.684, יורה מנהל משאבי אנוש על קיזוז הסכומים, שקיבל העובד מהמדינה, ממשכורתו של העובד או מתשלומים שהוא זכאי להם מאת המדינה.
(נב/65)

33.686

(א) הוחזרו למדינה או קוזזו סכומים אשר שילמה המדינה לעובד על-פי פסקה 33.656, או העביר העובד את הפיצויים שקיבל, יזוכה בהתאם לכך חשבון חופשת המחלה של העובד, אשר חויב עם תשלום בהתאם לפסקה 33.656;

(ב) תקופת היעדרו של העובד, שבה זוכה חשבון חופשת המנוחה שלו כאמור לעיל, תיחשב כתקופת עבודה לכל דבר.

33.69 - הודעות ונהלים

33.691

נפגע עובד בתאונת עבודה וכתוצאה מכך הוא נפטר או אבד לו כושרו לעבודה במשך שלושה ימים לפחות, ישלח מיד הממונה הישיר על העובד הנפגע הודעה על התאונה למפקח העבודה האזורי במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, בהתאם לפקודת תאונות ומחלות משלוח יד (הודעה), 1945. ההודעה תימסר בטופס שאפשר להשיגו בסניפים המחוזיים של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.
(פקודת תאונות ומחלות משלוח יד (הודעה), 1945, ס' 3)

33.692

- (א) נפגע עובד בתאונת עבודה וכתוצאה מכך הוא נפטר, או נזקק לטיפול רפואי, או אבד לו כושרו לעבודה במשך שלושה ימים לפחות, יש למסור למוסד לביטוח לאומי בהקדם האפשרי הודעה על כך בטופס, שאפשר להשיגו בכל אחד מסניפי המוסד;
- (ב) החובה למסור הודעה כנ"ל, אם לא נפטר העובד, חלה על העובד שנפגע; אולם גם המשרד המעסיק את העובד רשאי למסור את ההודעה;
- (ג) גרמה הפגיעה בעבודה מותו של העובד, ימסרו את ההודעה התלויים בו, הזכאים לגמלה על-פי חוק הביטוח הלאומי.
- (תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954, ת' 8, 9)

33.693

מנהל היחידה שבה מועסק העובד שנפגע, יאשר, בגוף ההודעה האמורה, לפני מסירתה למוסד לביטוח לאומי, את הפרטים הנוגעים במקום העבודה, בנסיבות הפגיעה בעבודה, בשכר עבודתו של הנפגע ובתקופת היעדרו מהעבודה לרגל הפגיעה בעבודה.

(התקנות הנ"ל ת' 10)

33.694

גרמה פגיעה בעבודה אי-כושר עבודה של הנפגע והעובד הפסיק לעבוד כתוצאה מפגיעה זו, יצורף להודעה אישור מטעם שירות רפואי מוסמך על תוצאות הפגיעה בעבודה ועל תקופת אי כושרו של הנפגע לעבודתו הרגילה או לעבודה מתאימה אחרת.

אי מסירת ההודעה הנזכרת לעיל עלולה להביא לשלילת הזכות של העובד לגמלה.

(התקנות הנ"ל, ת' 11, 12)

33.695

עובד, שנפגע בתאונת עבודה, וכן מנהל היחידה שבה הוא מועסק, ימסרו, לפי דרישת המוסד לביטוח לאומי, פרטים נוספים בקשר לפגיעה הנדונה או כל פרטים אחרים העשויים לסייע למוסד בקביעת תשלומיו לנפגע.

(התקנות הנ"ל, ת' 13)

33.7 - חופשה מרוכזת בחגים - סוכות ופסח

33.71 כללי והגדרות / 33.72 חיוב מאזן ימי חופשה של עובד / 33.73 הוראות ביצוע למשרדים

33.71 - כללי והגדרות

33.711

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות המדינה, למעט עובדים בשירותי הביטחון וסטודנטים.

33.712

בסיכום עם הסתדרות עובדי המדינה, נקבעו עקרונות ההסדר וההנחיות בדבר חופשה מרוכזת בחגים סוכות ופסח, כאשר בערב החג ובימי חול המועד, מועסקים העובדים מספר שעות קטן יותר מאשר בכל ימות השנה, ולכן נקבע חיוב מופחת של מאזן החופשה עבור העובדים היוצאים לחופשה מרוכזת.

33.713

חופשה מרוכזת פירושה:

- (א) בחג הסוכות - חופשה מיום י"ד בתשרי עד יום כ"ב בתשרי;
 (ב) בחג הפסח - חופשה מיום י"ד בניסן עד יום כ"א בניסן, או חופשה מיום י"ג בניסן עד יום כ"א בניסן, כשערב פסח חל בשבת.

33.72 - חיוב מאזן ימי חופשה של עובד

33.721

(א) משרד שיקיים חופשה מרוכזת במועדים האמורים לעיל, ינכה ממאזן חופשתו של העובד ימי חופשה כפי שנקבע בין נציבות שירות המדינה לבין הסתדרות עובדי המדינה כלהלן:

1. חיוב מאזן ימי חופשה בחג הסוכות
 - (א) לעובדים חמישה ימים בשבוע - 2.5 ימים;
 - (ב) לעובדים שישה ימים בשבוע - 3 ימים.
2. חיוב מאזן ימי חופשה בחג פסח
 - (א) לעובדים חמישה ימים בשבוע - יומיים;
 - (ב) לעובדים שישה ימים בשבוע - 2.5 ימים.
- (ב) ימי היעדרות של עובד בעת כל ימי החופשה המרוכזת מסיבות כגון: מחלה, שירות מילואים, אבל וכו', לא יחויב בימי חופשה, וההיעדרות תיזקף לו בהתאם להוראות התקשי"ר, לפי העניין;
- (ג) היעדרות כאמור לעיל בחלק מימי החופשה המרוכזת, יחויב מאזן ימי חופשתו ב-3 שעות עבור כל יום של חופשה, שהוא יום עבודה;
- (ד) נסמן מבוטל;
- (ה) עובד השוהה בחופשה מרוכזת, לא יוכל להמיר את ימי החופשה ביום בחירה עבור אירועים אישיים כאמור בפסקה 32.411 וכן לימי הצהרה על מחלה כאמור בפסקה 33.222;
- (ו) עובד אשר ייצא לחופשה ארוכה יותר מן החופשה המרוכזת, ינוכו ממאזן ימי חופשתו ימי חופשה נוספים על ימי חופשה המרוכזת, לפי חישוב של יום תמורת יום;
- (ז) עובד במשרה חלקית, המועסק במשך כל השנה מספר ימים בשבוע, אשר ייצא לחופשה מרוכזת יחד עם יתר עובדי היחידה, יחויב מאזן ימי חופשתו בהתאם לחלקיות משרתו;
- (ח) במשרד או ביחידה שבהם לא תונהג חופשה מרוכזת ולעובדים שתאושר חופשה רגילה בערב החג ובימי חול המועד, יחויב מאזן ימי חופשתם בהתאם להוראות הקיימות בתקשי"ר, כלומר יום תמורת יום.
(עג/13)

33.722

ימי החופשה המרוכזת ייחשבו כניצול של שישה ימי חופשה רצופים, בהתאם להוראות פסקה 33.131.

33.73 - הוראות ביצוע למשרדים

33.731

בהתאם להחלטת הנהלת המשרד ובתיאום עם ועדי העובדים ניתן להנהיג חופשה מרוכזת רק באותם מקומות שהנהגתה אינה פוגעת במתן שירות הולם לציבור.

33.732

משרד או יחידת סמך אשר ינהיגו חופשה מרוכזת בכל המשרד או ביחידה מיחידותיו, חייבים להשאיר עובד או עובדים בתורנות, בכל הסניפים שמקבלים קהל, לפי צרכי העבודה. לטיפול במקרים דחופים בלבד. בשום מקרה אין להשאיר תורן או תורנים שלא לפי צרכי עבודה. עובדים שיגיעו ביוזמתם לעבודה, לא יהיו זכאים לקבל בגין עבודתם תמורה כל שהיא.

33.733

הנהלת המשרד אשר קבעה חופשה מרוכזת, תפרסם באתר האינטרנט של המשרד, שבוע לפני תחילת החופשה, את ההנחיות המיוחדות הנוגעות לעבודת המשרד בעת החופשה המרוכזת, תוך ציון העובדה כי בחופשה יטופלו רק מקרים דחופים.

33.734

על האחראי להביא לידיעת כל העובדים את ההחלטה בדבר הנהגת חופשה מרוכזת במשרד או ביחידה מיחידותיו.
(עא/16)

פרק 34 - שירות צבאי

בפרק זה מובאות הוראות בדבר שירות סדיר, החזרת חייל משוחרר לשירות, שירות מילואים.

34.1 - שירות סדיר

34.10 חלות / 34.11 התייצבות לשירות סדיר /
34.12 דחיית שירות סדיר / 34.13 חישוב תקופת שירות סדיר

34.10 - חלות

34.101

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

34.11 - התייצבות לשירות סדיר

34.111

עובד הנקרא להתייצב לרישום ולבדיקה או להתייצב לשירות סדיר בהתאם לחוק שירות ביטחון, התשי"ט-1959 [נוסח משולב], יתייצב במועד ובמקום, המתפרסמים בקריאה. (חוק שירות ביטחון, התשי"ט-1959 [נוסח משולב], ס' 3, 9)

34.112

מנהל היחידה ינקוט בעוד מועד בצעדים הדרושים למניעת הפרעות בעבודה בגלל התייצבותו של עובד לשירות סדיר.

34.12 - דחיית שירות סדיר

34.121

במקרים יוצאים מן הכלל, בהם עלולה התייצבותו של עובד לשירות סדיר לגרום נזק חמור למשק המדינה, יבקש האחראי את דחיית התייצבותו של העובד. במקרים כאלה יפנה האחראי אל לשכת הגיוס של משרד הביטחון אשר באזור שיפוטה גר העובד.

34.13 - חישוב תקופת שירות סדיר

34.131

חייל משוחרר, שנתקבל בחזרה לעבודה בהתאם להוראות פרק משנה 34.2, תיחשב התקופה שבין התגייסותו לצה"ל ובין קבלתו בחזרה לעבודה כאמור, כתקופת שירות לצורך חישוב הזכויות הקשורות בוותק בעבודה, כגון: קביעת מכסת ימי חופשת מנוחה ותוספת הוותק. בעד אותה תקופה לא יינתנו ימי חופשת מנוחה וימי חופשת מחלה.

(חוק החיילים המשוחררים (חזרה לעבודה), התשי"ט-1949, ס' 12)

34.2 - החזרת חיילים משוחררים

34.21 חלות והגדרות / 34.22 זכות לחזור לעבודה / 34.23 בקשה להחזרה לעבודה / 34.24 נוהל החזרה לעבודה / 34.25 זכויות חייל משוחרר שהוחזר לעבודה / 34.26 שירות חלקי

34.21 - חלות והגדרות

34.211

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

34.212

בפרק משנה זה, "חייל משוחרר" - עובד, שהתייצב לשירות סדיר בצה"ל לאחר שהועסק בשירות המדינה לפחות שישה חודשים רצופים וששוחרר מהשירות ואשר ביום התגייסותו מלאו לו 20 שנה, או אם טרם מלאו לו 20 שנה, שירותו הסדיר או המשך שירותו הסדיר נדחה על-פי חוק שירות ביטחון, התשי"ט-1959 למועד שבו כבר מלאו לו 20 שנים.
(סעיף 5 (א) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) תיקון מס' 7, התשל"ז-1977)

34.22 - זכות לחזור לעבודה

34.221

האחראי חייב לקבל בחזרה לעבודה חייל משוחרר, ולהעסיקו בעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו בתנאים שאינם גרועים לחייל המשוחרר מן התנאים שבהם היה עובד באותה עבודה אלמלא התגייס.
(החוק הנ"ל, ס' 6)

34.222

אם קבלתו בחזרה של החייל המשוחרר, בהתאם לאמור לעיל, אינה בגדר אפשרות מעשית, יש לקבל אותו לעבודה הטובה ביותר ובתנאים הטובים ביותר שהם בגדר אפשרות מעשית.
בכירור השאלה אם החזרת חייל משוחרר היא בגדר אפשרות מעשית, אין להביא בחשבון אלא:
(א) תמורות יסודיות שחלו במשרד, מאז התגייס החייל המשוחרר, מחמת נזקים לבניינים או לציוד, או מחמת שינויים מהותיים בתהליכי העבודה, או מחמת צמצום ניכר, לא עונתי ואף לא ארעי, שחל בהיקף העבודה;
(ב) מחלה או מום שהעובד לקה בהם מאז התגייסותו ושהפחיתו במידה של ממש את כושרו לעבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 11(א))

34.223

יש לראות החזרת חייל משוחרר לעבודה או העסקתו כדבר שהוא בגדר אפשרות מעשית, אף אם קבלת החייל המשוחרר או העסקתו לא תיתכן אלא אם עובד, שהתחיל לעבוד במשרד אחרי התגייסותו של החייל המשוחרר, יפנה לו את מקומו. הוא הדין אם אף לרגל צמצום בהיקף העבודה במשרד, שחל אחר התגייסותו של החייל המשוחרר, לא תיתכן החזרתו של החייל המשוחרר או העסקתו, אלא אם עובד, שזכויותיו על-פי חוקת התור של לשכת העבודה פחותות מזכויותיו הוא, יפנה לו את מקומו.
(החוק הנ"ל, ס' 11(ב))

34.224

התעוררה שאלה, אם דבר הוא בגדר אפשרות מעשית כאמור בפסקה 34.222 ובפסקה 34.223, על המשרד הראיה שהדבר אינו בגדר אפשרות מעשית.
(החוק הנ"ל, ס' 11(ג))

34.225

הוראות פסקאות 34.221 – 34.222 לא יחולו על חייל משוחרר שלפני התייצבותו לשירות סדיר בצה"ל קיבל פיצויי פיטורים. כן לא תחולנה ההוראות האמורות על חייל משוחרר אשר אחרי התייצבותו כאמור קיבל פיצויי פיטורים על-פי הסכם בתום לב עם המדינה.
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב))

34.226

חייל משוחרר, אשר מיד עם שחרורו משירות סדיר בצה"ל התגייס לשירות קבע בצה"ל לתקופה שאינה ארוכה משנתיים, הן בהתחייבות אחת הן בכמה התחייבויות רצופות, יהיה דינו לצורכי החזרה לעבודה כדין חייל משוחרר, אשר הוראות פרק משנה זו חלות עליו.
(החוק הנ"ל, ס' 39)

34.227

עובד, שהתגייס לשירות קבע בצה"ל כשלא קדם לשירות זה שירות סדיר בצה"ל, או עובד, שהתגייס לשירות קבע בצה"ל מיד אחרי השירות הסדיר בצה"ל לתקופת ארוכה משנתיים, הן בתחייבות אחת והן בכמה התחייבות רצופות, לא יהיה זכאי להחזר לעבודה בתום שירות הקבע שלו בצה"ל, אבל יהיה רשאי להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים (ראה פסקה 83.311).

34.228

עובד-צעיר לשעבר, חייל משוחרר אשר לו זכות החזרה לעבודה בהתאם לפסקה 34.221, יוחזר למשרה שבה שירת סמוך לפני התגייסותו או למשרה המקבילה לה ברמתה.
דרגת העובד תיקבע בהתאם להוראות פרק 21.

34.229

סבור האחראי כי העובד-הצעיר רכש ידיעות, ניסיון והכשרה מיוחדת במשך שירותו הצבאי, המצדיקים את העסקתו במשרה גבוהה יותר, ישתדל האחראי להעבירו למשרה המתאימה לו במסגרת המשרד. לא נמצאה במשרד משרה מתאימה, יפנה האחראי אל הוועדה לוויסות כוח האדם העודף (ראה סעיף 11.31), והוועדה תשתדל להעביר את העובד-הצעיר לשעבר למשרה מתאימה במשרד אחר. כל עוד לא נמצאה לעובד-הצעיר לשעבר משרה מתאימה במשרד אחר, יעסיקנו האחראי במשרה שבה שירת סמוך לפני התגייסותו, או במשרה המקבילה לה ברמתה.
לא נמצאה לעובד-הצעיר לשעבר משרה מתאימה והאחראי סבור כי אין המשרה שמילא העובד-הצעיר לפני גיוסו לצבא מתאימה לו כלל, ואף אין סיכויים להעבירו למשרה מתאימה בעתיד הקרוב, רשאי העובד-הצעיר לשעבר להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים (ראה פסקה 83.311).

34.23 - בקשה להחזרה לעבודה

34.231

החייל המשוחרר בעצמו, או ארגון העובדים שהוא נמנה עמו, או ארגון העובדים שנמנה עמו המספר הגדול ביותר של העובדים במשרד, יגיש בקשה לקבל בחזרה לעבודה את החייל המשוחרר. הבקשה תוגש בכתב לאחראי תוך חמישה עשר יום לפני שחרורו של החייל המשוחרר או תוך שלושים יום מיום שחרורו; אך אין לפסול בקשה שהגשתה במועדה נמנעה מחמת מחלת החייל או מחמת כל סיבה מספקת אחרת, ובלבד שהוגשה תוך שלושים יום אחר שניטלה המניעה.
(חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, ס' 7(א))

34.232

בבקשה לפי פסקה 34.231 ייקבע יום מסוים בתוך שלושים יום מיום הגשתה, שבו, מוכן החייל המשוחרר להתחיל בעבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 7(ב))

34.233

מגיש הבקשה ישלח עותקים ממנה ללשכת העבודה המקומית ולוועד העובדים במשרד.
(החוק הנ"ל, ס' 7(ג))

34.24 - נוהל החזרה לעבודה

34.241

האחראי חייב לקבל את החייל המשוחרר בחזרה לעבודה ביום שנקבע בבקשה כיום שבו הוא מוכן להתחיל בעבודה, או - קבלתו לעבודה באותו יום אינה בגדר אפשרות מעשית - בתאריך מאוחר יותר בתוך שנה אחת מיום הגשת הבקשה, מיד כשקבלת החייל המשוחרר לעבודה כאמור תהיה בגדר אפשרות מעשית (משמעותו של המונח בגדר אפשרות מעשית היא כאמור בפסקה 34.222).
(החוק הנ"ל, ס' 8(א))

34.242

אם כתום שנה מיום הגשת הבקשה בהתאם לפסקה 34.231 היה דיון תלוי ועומד בפני ועדת תעסוקה או לפני ועדת ערעור בנוגע לאותה בקשה, חובת המשרד לקבל את החייל המשוחרר לעבודה תעמוד בעינה עד שלושים יום מיום סיום הדיון; דיון לפני ועדת תעסוקה רואים אותו כתלוי ועומד לפנייה עד שחלפה תקופת הערר, או אם הוגש ערר - עד שניתנה בו החלטה או עד שחזר בו העורר מעררו.
(פרטים על ועדת תעסוקה, תחום פעולתה ותנאי מינויה מובאים בסעיפים 20-21 של חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949).
(החוק הנ"ל, ס' 8(ב))

34.243

הודיע האחראי בכתב לחייל משוחרר, שעליו להתחיל בעבודה ביום שנקבע בבקשה כיום שבו הוא מוכן להתחיל בה, או ביום מאוחר יותר כאמור בפסקה 34.241, והחייל המשוחרר לא התחיל בעבודה תוך שלושים יום מאותו יום, תפקע זכותו של החייל המשוחרר להתקבל לעבודה בהתאם לסעיף 34.22.
(החוק הנ"ל, ס' 8(ג))

34.244

זכותו של חייל משוחרר לא תפקע, אם מחלה או כל סיבה מספקת אחרת מנעה ממנו להתחיל בעבודה תוך המועד האמור לעיל, ובלבד שיהיה מוכן להתחיל בה תוך שלושים יום אחר שניתלה המניעה.
(החוק הנ"ל, ס' 8(ג))

34.245

הוגשו למשרד כמה בקשות להתקבל בחזרה לעבודה, ואין בגדר אפשרות מעשית לקבל את כל המבקשים בבת אחת, תקבע לשכת התעסוקה (או אם המדובר בחייל משוחרר שהיה מועסק לפני התגייסותו בדרגה הנמוכה של הדירוג המינהלי או בדרגה גבוהה ממנה) נציבות שירות המדינה את תור קבלתם לעבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 10(א))
(נ2/29)

34.246

האחראי זכאי להגיש ערר בפני ועדת תעסוקה על כל החלטה של לשכת העבודה (בהתאם לפסקה 34.245) תוך שלושה ימים מהיום שבו הגיעה לידיעתו ההחלטה, מתוך נימוק שצורך משקי מחייב שינוי ההחלטה של לשכת העבודה, החלטת ועדת תעסוקה תהיה סופית.
(החוק הנ"ל, ס' 10(ב))

34.247

מנהל היחידה יודיע על חזרתו לעבודה של כל חייל משוחרר, בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717) (ראה פרק משנה 93.2).

34.25 - זכויות חייל משוחרר שהוחזר לעבודה

34.251

חייל משוחרר, שנתקבל לעבודה על-פי סעיף 34.22, חייב המשרד להעסיקו שישה חודשים מהיום שבו נתקבל, או תקופה קצרה מזו, כל זמן שהעסקתו היא בגדר אפשרות מעשית:
(א) בעבודה שאינה גרועה לחייל המשוחרר מן העבודה שאליה נתקבל, ובתנאים שאינם גרועים מן התנאים שבהם נתקבל; או
(ב) אם העסקתו בעבודה ובתנאים כאמור אינה בגדר אפשרות מעשית - בעבודה הטובה ביותר ובתנאים הטובים ביותר שהם בגדר אפשרות מעשית.
(החוק הנ"ל, ס' 9 (א))

34.252

חייל משוחרר, שנתקבל על-פי פסקה 34.251 לעבודה שונה מהעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו, ובתוך שישה חודשים מיום חזרו לעבודה נוצרה אפשרות מעשית להעסיקו בעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו, חייב המשרד להעסיקו בה.
(החוק הנ"ל, ס' 9 (ב))

34.253

בתקופה שבה חייב המשרד להעסיק חייל משוחרר בהתאם לפסקה 34.251, אין לפטרו אלא בגלל התנהגות רעה חמורה. כתום שישה חודשים מהיום שבו נתקבל החייל המשוחרר בחזרה לעבודה, תחולנה עליו ההוראות בדבר פיטורים החלות על כלל העובדים.
(החוק הנ"ל, ס' 9 (ג), (ד))

34.26 - שירות חלקי

34.261

עובד שהוזמן לשרת בשירות צבאי שהוכרז עליו כשירות חלקי כמשמעותו בסעיף 1 (ב) לחוק הנ"ל לא ייחשב היעדרו מן העבודה כהפסקה ברציפות עבודתו ואם פוטר מעבודתו בשל שירותו החלקי - בטלים הפיטורים.
(סעיף 41 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 7), התשל"ז-1977)

34.3 - שירות מילואים

34.30 חלות / 34.31 הוראות נוהל / 34.32
דחיית שירות מילואים / 34.33 תשלום בעד
שירות מילואים - הוראות כלליות / 34.34 סעיף
מבוטל / 34.35 תגמול בעד שירות מילואים /
34.36 סעיף מבוטל / 34.37 עבודה רגילה
בתקופת שירות מילואים ושירות מילואים
בלילה / 34.38 תגמול לעובד שהפסיק לעבוד /
34.39 זכויות משרתים במילואים

34.30 - חלות

34.301

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

34.302

(א) שירות מילואים בפרק משנה זה, (למעט סעיף 34.32) - לרבות אימון לפי סעיף 9 לחוק שירות
עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967;
(ב) הגדרת תפקידים במערך המילואים:

הגדרה	תפקידים
חייל שנמנה על מערך המילואים של צה"ל, ושירת 20 ימי מילואים מצטברים לפחות בתקופה של שלוש שנים רצופות, הנקבעת על-ידי צה"ל בהתאם לסעיף 7 לחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008.	משרת מילואים פעיל
חייל שמשרת בתפקיד פיקודי כהגדרתו בפקודות הצבא ומבצע מילואים 20 ימים לפחות בשנה שקדמה לשנה שבה נבחנת הזכאות.	מפקד מילואים פעיל
ניסיון פיקודי בשירות מילואים יילקח בחשבון כניסיון בניהול צוות עובדים וניסיון בניהול תהליכים, ובלבד שהמועמד יציג אישור רשמי מצה"ל.	ניסיון פיקודי
רמת מג"ד ומעלה ובהתאמה לתפקידים הזהים בשאר החילות.	דרג 1
רמת מ"פ ומעלה ובהתאמה לתפקידים זהים בשאר החילות.	דרג 2
מפקד גדוד - סגן אלוף.	רמת מג"ד
מפקד פלוגה-רב סרן.	רמת מ"פ

טופס אישור על "מפקד מילואים פעיל"
(פג/15)

34.31 - הוראות נוהל

34.311

(א) קיבל עובד צו התייצבות לשירות מילואים ליום אחד או לתקופה ממושכת יותר, יודיע על כך
למנהל יחידתו לכל המאוחר יום אחרי קבלת הצו;
(ב) נוסף על כך, יודיע יום אחד לפני צאתו לשירות מילואים לאחראי לרישום, מה היא תקופת
היעדרו המשוערת.

34.312

בתום שירות המילואים, יודיע העובד על כך לאחראי לרישום וימלא מיד טופס בקשה לחופשה/הודעה
על היעדרות (מדף 2450). היה העובד זכאי לקבל, בעד שירותו במילואים, משכורת, הפרשי משכורת
או תגמול, יצרף לטופס את האישורים שקיבל מצה"ל על שירותו במילואים או מהאגף לכוח אדם
בשעת חירום בזרוע העבודה על תקופת האימון, והעתק מגיליון התשלומים שקיבל.
(פג/15)

34.32 - דחיית שירות מילואים

34.321

- (א) מנהל יחידה, המעוניין בדחיית התייצבותו לשירות מילואים של אחד מעובדיה מסיבות משקיות, ישלח בקשה מנומקת לוועדה לתיאום שירות מילואים;
- (ב) הבקשה תוגש בטופס בקשה לדחיית שירות מילואים פעיל מסיבות משקיות (טופס 540). את הטופס הנ"ל, וכן טופס בו מוסבר כיצד מבקשים לדחות שירות מילואים פעיל מסיבות משקיות, ניתן להוריד מאתר האינטרנט של צה"ל מדור ולת"ם.
(פג/15)

34.322

לבקשה לדחיית שירות מילואים יצורף, מכתב לווי שיכלול נימוקים מפורטים ככל האפשר.

34.323

את הבקשה לדחיית שירות יש לשלוח לוועדה המייעצת מיד בהיוודע לממונה על העובד על קריאתו לשירות המילואים, ובשום אופן לא יאוחר מאשר שבועה ימים אחרי קבלת צו הקריאה על-ידי העובד ולא יאוחר מ-30 יום לפני היום שנקבע לתחילת שירות המילואים (אלא אם התקבל הצו בתאריך מאוחר יותר).

34.324

הוועדה המייעצת תודיע ליחידה את החלטתה, החיובית או השלילית.

34.325

- (א) מנהל יחידה הרוצה להגיש ערר על החלטת הוועדה המייעצת, יפנה בכתב אל מדור ולת"ם בצה"ל;
- (ב) בבקשתו יציין לאיזו ועדה מייעצת הוגשה בקשת הדחייה הראשונה ויצרף עותק מאותה בקשה וממכתב הלווי אשר שלח לוועדה המייעצת. כן יכלול נימוקים נוספים לדחייה, אם יש כאלה.

34.326

אין הגשת בקשת דחייה או ערר פוטרת עובד מלהתייצב ביחידתו לפי הצו שקיבל, כל עוד לא נתקבלה הודעה מפורשת על דחיית שירותו.

34.33 - תשלום בעד שירות מילואים - הוראות כלליות

34.331

- (א) תשלום בעד תקופת שירות מילואים יעשה לפי הוראות פרק י"ב בחוק הביטוח הלאומי;
- (ב) חלה העלאה בשכרו של העובד בתקופת שירות המילואים או בתוך רבע השנה שקדם לשירות המילואים (כגון בעקבות העלאה בדרגה או תוספת מכוח הסכמי שכר), אשר לא הייתה כלולה בשכרו בכל רבע השנה כאמור, יהיה העובד זכאי לקבלת תוספת זו מהמשרד, בנוסף לתגמול לפי חוק הביטוח הלאומי;
- (ג) עובד בעל ותק נמוך מ-3 חודשים, יפנה לביטוח לאומי לקבלת השלמת שכר.
(חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, ס' 271, 273)
(פג/15)

34.332

- (א) את המשכורת, השלמת המשכורת או התגמול בעד תקופת השירות במילואים, מקבל כל עובד מהמשרד בו הוא מועסק;
- (ב) עובד המועסק פחות מ-75 ימים רצופים ברבע השנה שקדם לשירותו במילואים, מקבל את התגמול מהמוסד לביטוח לאומי.
(חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב תגמולים למשרתים במילואים)

34.333

הוראות פרק משנה זה, הנוגעות לתשלומים בעד שירות מילואים, אינן חלות על עובד המשרת במילואים בשירות שעליו הכריז שר הביטחון שהוא שירות חירום ובעדו מקבל העובד מאוצר המדינה תשלום שאינו תשלום לפי סעיף הודעה לחוק הביטוח הלאומי, ושנקבע בצו שר הביטחון באישור ועדת העבודה של הכנסת.
(חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב תגמולים למשרתים במילואים)

34.334

- (א) על תשלום קצובת נסיעה ראה פסקה 28.341 ;
(ב) החזר הוצאות נסיעה
1. לעובד כנ"ל לא תשלום קצובת נסיעה בינעירונית בגין אותו היום ;
2. על אף האמור לעיל, אם העובד ביצע יציאה בתפקיד באותו יום הוא יהיה זכאי לתשלום החזר. הוצאות נסיעה בתפקיד בהתאם לכללים ולהוראות הקיימות בנושא.

34.335

- הנחיה בדבר דיווח שעות עבודה בפועל בנוסף לדיווח יום מילואים
(א) התשלום עבור שעות העבודה בפועל בתקופת המילואים יתבצע כדלקמן :
1. 100% - 8.5 שעות עבודה ראשונות ;
2. 125% - עבור שעות נוספות ראשונות ;
3. 150% - עבור כל שעה נוספת.
(ב) ביצוע שעות נוספות ביום מילואים כאמור לעיל יהיה במסגרת מכסת השעות הנוספות המאושרות לעובד ;
(ג) עובדים המועסקים בחוזי שכר אשר לא מזכים בתגמול עבור שעות נוספות, לא יהיו זכאים לתשלום בגין שעות אלה.
חישוב זכאות לתגמולי מילואים - ראה אתר ביטוח לאומי.
(פג/15)

34.34 - סעיף מבוטל

34.341

פסקה מבוטלת

34.35 - תגמול בעד שירות מילואים

34.351

פסקה מבוטלת

34.352

עובד אינו זכאי לתגמול בעד תקופת מאסר בצבא.

34.353

הוראות נוהל מפורטות בדבר תשלום תגמולים מתפרסמות מזמן לזמן על-ידי המוסד לביטוח לאומי והחשב הכללי.

34.36 - סעיף מבוטל

34.361

פסקה מבוטלת

34.37 - עבודה רגילה בתקופת שירות מילואים ושירות מילואים בלילה

34.371

- (א) עובד המבצע את שירות המילואים מעבר לשעות העבודה, או ביום המנוחה השבועית שלו ו/או בחופשתו, ישולמו לו הן שכר עבודה רגיל והן תגמולי מילואים ;
(חוק הביטוח הלאומי, ס' 271)
(ב) הגעה לעבודה במהלך שירות מילואים פעיל תתאפשר רק בימי עבודה בתיאום עם הממונה, ולא תתאפשר בימים שאינם ימי עבודה כגון: ימי מנוחה, ימי מועד, חופשה מרוכזת, ימי שבתון.
(עו/3)

34.372

- (א) עובד הנקרא לשירות מילואים וחזר ממנו אחרי שעה 24:00 אך לפני שעה 02:00, רשאי להיעדר באותו יום מהעבודה עד שעה 10:00 ;

(ב) עובד שחזר משירות מילואים אחרי שעה 02:00, רשאי להיעדר באותו יום מהעבודה; ואולם, עובד המועסק במקום בו עובדים במשמרות, יהיה משוחרר מהעבודה רק אם הוא משובץ במשמרת הראשונה.

34.373

עובד הנעדר מעבודתו לפי הוראות פסקה 34.372, ימציא למנהל היחידה אישור מתאים מיחידתו הצבאית (אישור על שירות מילואים חודשי) או מהיחידה לכוח אדם בשעת חירום המורה את שעת שחרורו; מנהל היחידה יביא בחשבון פרק זמן סביר לצורך נסיעה ממקום שחרורו של העובד עד לביתו.

34.38 - תגמול לעובד שהפסיק לעבוד

34.381

עובד אשר יצא לחופשה ללא משכורת ונקרא לשירות מילואים לפני שחלפו חודשיים מתאריך הפסקת העסקתו בשירות, ולפני שהחל לעבוד אצל מעסיק אחר או כעובד עצמאי, יקבל את התגמול בעד שירות המילואים מאת מעסיקו האחרון.
(פא/16)

34.382

עובד ששירת במילואים, נחשבת תקופת שירות זו כתקופת שירות לכל דבר ועניין, למעט תשלום משכורת.

34.383

עובד שנפצע או שחלה בשירות מילואים חודשי או שנתי, ובגלל זאת נבצר ממנו לחזור לעבודתו בתום תקופת שירות המילואים, אליו נקרא, יחולו עליו הוראות סעיף 33.29.

34.39 - זכויות משרתים במילואים

34.391

היעדרותו של עובד מעבודתו לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו של העובד, וכן לא תיחשב בהיעדרות לעניין חישוב התגמול למענקי תגמול תמרוץ.
(פג/15)

34.392

לא יפטר מעסיק עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (להלן - "פיטורים בשל שירות מילואים"), ואם פיטרו בטלים הפיטורים.
(חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, ס' 41א(18))

34.393

- (א) לא יפטר מעסיק עובד בתקופת היותו בשירות מילואים, אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה ולעניין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים;
- (ב) לא תיתן הוועדה היתר לפי סעיף זה, אלא אם כן יוכיח המעסיק כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים, ולאחר ששוכנעה כי קיימים טעמים מיוחדים, שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים;
- (ג) הוועדה תיתן את ההחלטה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפני תגובת העובד.
(החוק הנ"ל, ס' 41א(ב))
(סט/29)

34.394

במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות המפורטות בפסקה 34.393.
(פא/20)

34.395

בהליך לפני ועדת התעסוקה, (לפי סעיף 21 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949), על המעסיק נטל הראיה שהפיטורים כאמור בפסקה 34.393 היו בשל טעם שאינו שירותו של העובד במילואים. (החוק הנ"ל, ס' 41א(ד))

34.396

- מצאה ועדת תעסוקה שהמעסיק לא קיים חובה המוטלת עליו כאמור בפרק משנה זה רשאית היא לצוות על אותו מעסיק אחד משני הצווים הבאים או את שניהם:
- (א) צו לקבל את התובע לעבודה, בתנאים, בזמן ובמקום שתקבע ועדת התעסוקה;
 - (ב) צו לשלם לתובע - סכום, שייקבע בצו, כפיצויים על הפסד שנגרם לתובע מחמת שהמעסיק לא קיים חובה המוטלת עליו כלפי התובע על-פי חוק: סכום הפיצויים יהיה שווה לשכר שהתובע היה מקבלו, לדעת ועדת התעסוקה, אילו קיים הנתבע את חובתו והיה מעסיק את התובע כל התקופה שבה חייב היה הנתבע להעסיקו.
(החוק הנ"ל, ס' 21(ג))

34.397

- בחוק זה "פיטורין" - לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, שהוא אחד מאלה:
- (א) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;
 - (ב) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.
(החוק הנ"ל, ס' 41א(ה))

34.398

- (א) עובד אשר שירת במילואים 10 ימים ומעלה במשך שנה קלנדרית, יהיה זכאי ליום חופשה מעבר למכסה השנתית שהוא זכאי לה.
- (ב) משרת מילואים פעיל כהגדרתו בסעיף 34.302 לעיל, יהיה זכאי להטבות הבאות:
 1. גמישות בצבירת ימי החופשה;
 2. אפשרות ניצול מכסת שעות נוספות או כוננות שהעובד היה זכאי להם בעת שירות מילואים, בתום שחרורו משירות המילואים ובתנאי שלא הייתה אפשרות לבצעם באותו החודש הקלנדרית בו השתחרר מהמילואים ובכפוף לצורכי העבודה;
 3. התחשבות בעת בחירת עובדים מצטיינים;
 4. מתן עדיפות למשרתים במילואים בעת העלאה בדרגה, דרגה אישית או בעת קיצור פז"מ לדרגה;
 5. ציון שירות המילואים של העובד בעלונים המתפרסמים ביחידות.
(הודעת נש"מ סד/11)
- (ג) עובדים שגויסו לשירות מילואים הקלות לעובדים ולבנות/בני זוגם אשר נקראו בקריאת פתע לשירות מילואים:
- (ד) להלן ההקלות:
 1. יידחה קיומם של מכרזים, אם אחד המועמדים שוהה בשירות מילואים בתאריך כינוס ועדת מכרזים. דחייה זו תתבצע גם כאשר מדובר באנשי מילואים שאינם עובדי מדינה, המתמודדים במרכז חיצוני;
 2. עובדות/עובדים שבנות/בני זוגם נקראו לשירות מילואים בקריאת פתע, תינתנה להטבות הבאות:
 - (א) מתן אישור להיעדרות של שעה ביום, עד תום שירות המילואים, לצורך סידורם הכרחיים הנובעים מעצם קריאת הפתע של בת/בן זוגם;
 - (ב) אישור יום חופשה בתום שירות המילואים של בת/בן הזוג, מעבר למכסה השנתית שהעובד זכאי לה. יום זה ניתן לצבירה.
(הודעת נש"מ סב/22)
- (ה) זכות להיעדר מעבודה בעת שירות מילואים של בן זוג ראה סעיף 35.14.
(פג/15)

פרק 35 - שוויון ההזדמנויות בעבודה

בפרק זה מובאות הוראות שונות בדבר שוויון ההזדמנויות בעבודה.

35.1 - זכויות הורות

35.10 הגדרות ותחולה / 35.11 זכויות בקשר להורות / 35.12 נוהל בקשת זכות להורות / 35.13 ויתור על זכות להורות / 35.14 זכות להיעדר מעבודה בעת שירות מילואים של בן זוג

35.10 - הגדרות ותחולה

35.101

בפרק משנה זה:

- (א) "עובד" לרבות עובדת;
- (ב) "הורה לילד" - כאמור בפסקה 31.151(א);
- (ג) בכל מקום בו מוזכר בפרק משנה זה עובד, הכוונה היא גם לבן או לבת הזוג של העובד, העומדים בתנאי הזכאות, כאמור בפסקה 31.151.

35.11 - זכויות בקשר להורות

35.111

בפסקה זו, זכות בקשר להורות, היא אחד מאלה:

- (א) היעדרות מהעבודה בשל מחלת ילד (זכות זו מוסדרת בפסקה 33.253);
 - (ב) יום עבודה מקוצר, בשל היות העובד הורה לילד, כאמור בפסקאות 31.151, 31.152 ו-31.153;
 - (ג) השתתפות המעסיק בעלות החזקתו של ילד במעון כאמור בסעיף 25.61 ("תוספת מעונות");
 - (ד) זכות להשתמש בשרותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים, במקום בו קיימת זכות כזו.
- (חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ס' 4)

35.112

עובד יהיה זכאי לזכויות הורות, אם בן או בת הזוג שלו עובדים כ"שכירים" או "עצמאים", בין אם במקום עבודתם נהוגים זכויות בקשר להורות כהגדרתן בפסקה 35.111 ובין אם לאו. זאת בכפוף לאמור בפסקה 31.156 לגבי יום עבודה מקוצר ובסעיף 25.61 לגבי תוספת מעונות. (עז/15)

35.113

פסקה מבוטלת

35.114

הזכויות על-פי פרק משנה זה יוענקו גם לעובד:

- (א) אלמן או גרוש שהילד בחזקתו;
- (ב) מי שאינם הורים בעצמם אך מטפלים בילדי בן או בת הזוג, מכוח קשר של ידועים בציבור. עובדים שהינם בן או בת הזוג של מי שזכאי לזכות בקשר להורות, מכוח קשר של ידועים בציבור, יצטרכו להוכיח לנציבות שירות המדינה את עובדת היותם ידועים בציבור, באופן המקובל לגבי זכאות לגמלאות בשירות המדינה, ובנוסף ידרשו הוא, בן או בת הזוג והמצהירים מטעמם להצהיר, כי העובד המבקש את הזכות בקשר להורות, מטפל בילדיו של בן או בת הזוג;
- (ג) הורים מאמצים, הורים מיועדים והורים במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302 בשינויים המחויבים.

35.115

עובד הזכאי לזכויות בקשר להורות, יכול לנצל את כל הזכויות או חלקן, לפי בקשתו.

35.116

- (א) משקיבל העובד זכות בקשר להורות, בהתאם לאמור לעיל:
1. העובד אינו יכול לוותר על הזכות, בטרם חלפו שישה חודשים ממועד תחילת הזכאות ובכל מקרה יהיה זכאי לוותר על הזכות, בכפוף להתראה של חודשיים מראש;
 2. העובד חייב להודיע למנהל משאבי אנוש של היחידה, על כל שינוי שיחול בקשר להצהרות ולאישור שהמציא כאמור לעיל.
- (ב) למען הסר כל ספק, יובהר בזאת כי מתן זכות לאב עובד לקיצור יום העבודה, אין משמעו גם החלת פסקה 31.155 נסמנים (א) ו-1(ב), על תנאי עבודת האב העובד הזכאי לזכות בקשר להורות.

35.12 - נוהל בקשת זכות להורות

35.121

הפסקה הועברה לפסקה 25.612.

35.122

הפסקה הועברה לפסקה 31.157.

35.123

הפסקה הועברה לפסקה 35.116.

(עה/17)

35.13 - ויתור על זכות להורות

35.131

עובד מדינה המעוניין לוותר על זכות מהזכויות בקשר להורות לטובת בן הזוג או בת הזוג, המועסק במקום עבודה אחר, בו נהוגים זכויות בקשר להורות, רשאי לעשות זאת, בכפוף למתן הצהרה חתומה כדין בטופס (מדף 2304). העובד ימסור למנהל משאבי אנוש של היחידה את ההצהרה.

35.132

מנהל משאבי אנוש יעדכן ברישומיו, את עובדת הוויתור על הזכות, מהתאריך שנקבע, וימסור לעובד אישור עבור בן או בת הזוג, על כך שהעסקה במקום עבודה נהוגות זכויות בקשר להורות, ועל כך שהעובד אינו משתמש בזכות, החל מהתאריך שהוצהר על ידו.

35.133

עובד שהצהיר ויתור על זכויותיו כאמור בפסקה 35.131, רשאי לחזור בו מוויתור זה, וזכאי מכוח כך לחזור ולקבל את זכויותיו בקשר להורות, בכפוף לכך שימציא אישור ממקום עבודתו של בן או בת הזוג, כי אינו משתמש בזכות או שלא ישתמש בזכות מתאריך שייקבע. העובד לא יהיה רשאי לחזור בו כאמור בטרם חלפו שישה חודשים ממועד תחילת הזכאות ובכל מקרה יהיה זכאי להודיע על רצונו לחזור בו בהתראה של חודשיים מראש בלבד.
(עג/18)

35.14 - זכות להיעדר מעבודה בעת שירות מילואים של בן זוג

35.141

בתקופה שבה בן זוגה או בת זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 - יינתן אישור להיעדרות של שעה אחת ביום, החל מהיום הראשון לשירות המילואים, ובלבד שמתקיימים התנאים המפורטים להלן:

- (א) תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים;
- (ב) לעובד ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמו;
- (ג) העובד מועסק במשרה מלאה;
- (ד) העובד הודיע ליחידת משאבי אנוש על מימוש הזכות לפי נסמן זה והציג אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה;
- (ה) עובד אינו זכאי להיעדר מעבודתו לפי נסמן זה בימים שבהם הוא נעדר בשל מימוש הזכות לשעת הורות לפי פסקה 31.152;
- (ו) היה העובד זכאי להיעדר מעבודתו פחות משעה אחת ביום כאמור בפסקה 31.153, יהיה זכאי להיעדר מעבודתו ביתרת הזמן כאמור בפסקה 31.153 ובין שעה אחת;
- (ז) עובד זכאי לקיצור יום עבודה ביום חמישי בשבוע מכוון צו הרחבה בדבר קיצור שבוע במשק, בנוסף לזכאותו להיעדר בהתאם לאמור לעיל; (פב/9)
- (ח) על אף האמור בנסמן זה, רשאי ראש רשות ביטחון (שירות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, הרשות הארצית לכבאות והצלה), החלטה מנומקת בכתב, לקבוע כי הוראות פסקה זו לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני; החלטה תעמוד בתוקפה לתקופה שלא תעלה על שבעה ימים וניתן יהיה להאריכה בתקופות נוספות שלא יעלו על שבעה ימים כל אחת;
- (ט) היעדרות המותרת בהתאם להוראות נסמן זה היא נוסף על הפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה.

(חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017)

(עח/5)

29.5.2022

35.2 - שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

35.21 איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות -
כללי / 35.22 העדפה בקבלה לעבודה / 35.23
הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה /
35.24 הליך טיפול בהקלות בהתאמות ותנאי
נגישות בבחינות / 35.25 הליך טיפול בהתאמות
במקום העבודה

35.21 - איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות - כללי

35.211

- (א) חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן - "חוק השוויון"), קובע איסור, החל גם על המדינה כמעסיק, על הפליית אדם מחמת מוגבלותו, בתחום התעסוקה;
- (ב) "אדם עם מוגבלות" כהגדרתו בחוק השוויון, הינו - "אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים";
- (ג) איסור ההפליה לפי חוק השוויון חל כאשר האדם עם מוגבלות כשיר לתפקיד או המשרה הנדונים; כמו כן, אין האיסור חל על פעולה או הימנעות מפעולה המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה;
- (ד) איסור ההפליה לפי חוק השוויון חל גם לגבי מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו;
- (ה) לעניין זה, "בן משפחה" הוא:
1. בן זוג, הורה או ילד;
 2. בן זוג של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סבא, סבתא, נכד או נכדה (שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם).
- (ו) על-פי חוק השוויון, הפליה כוללת גם אי ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות, אשר יאפשרו את העסקתו (ראה סעיפים 35.23 - 35.25).

35.212

על כל משרד ויחידת סמך לתת עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה למועמדים עם מוגבלות על-פי הקריטריונים המפורטים בפסקה 35.221, ובלבד שמועמדים אלה כשירים לתפקיד הנדון וכישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד; חובה זו חלה לגבי כל הליכי הקבלה לעבודה והקידום בעבודה בשירות המדינה.

35.22 - העדפה בקבלה לעבודה

35.221

- מועמד ייחשב עם מוגבלות לעניין העדפה בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה:
- (א) אם מתקיים בו אחד מאלה על-פי קביעה בר-תוקף של גורם מוסמך כהגדרתו בפסקה 35.222:
1. הוא בעל נכות של 40% לפחות, לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התשט"ז-1956, או שלפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל-1969;
 2. הוא בעל נכות של 20% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התשט"ז-1956, או שלפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל-1969, וזכאי (או היה זכאי) לשיקום מהמוסד לביטוח לאומי או זכאי לתמיכה מהמטה לאנשים עם מוגבלות במשרד הכלכלה והתעשייה;
 3. הוא בעל נכות של 20% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות אגף השיקום במשרד הביטחון;
 4. חלה אצלו ירידה בשמיעה של 50 דציבלים או יותר.

(ב) ועדה כאמור בפסקה 35.223, קבעה כי הוא אדם עם מוגבלות לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, ואשר מוגבלותו אינה נופלת בחומרתה מחומרת המוגבלות של אדם בעל נכות כאמור בנסמך (א) לעיל.

35.222

גורם מוסמך לעניין סעיף זה, הוא אחד מאלה:

- (א) מי שהוסמך לקבוע אחוזי נכות לצורך תשלום גמלה המשולמת לפי כל דין, או לצורך מתן פטור או זיכוי הניתנים לפי כל דין;
- (ב) גורם מאבחן מוסמך אשר נציב שירות המדינה הכיר בו, לאחר התייעצות עם נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, כמי שמוסמך לקבוע מוגבלות לצורך זכאות למתן עדיפות לפי הוראות סעיף זה.

35.223

נציב שירות המדינה ימנה ועדה אשר תפקידה לבחון בקשות חריגים להכרה באדם עם מוגבלות, כאמור בפסקה 35.222.

חברי הוועדה הם:

- (א) נציג נציב שירות המדינה - יושב-ראש;
- (ב) רופא שירות המדינה;
- (ג) אדם עם מוגבלות שהוא בעל ידע בתחום עבודת הוועדה, בהתאם להמלצת נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות.

35.23 - הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה

35.231

מועמד לעבודה או לקידום בשירות המדינה המצהיר שהוא אדם עם מוגבלות ומציג תעודות מוסמכות המעידות על כך, זכאי לקבל מנציבות שירות המדינה התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו, על-מנת לאפשר לו לקיים את מבדקי הקבלה לעבודה והקידום בעבודה, לפי העניין.

35.232

עובד המצהיר שהוא אדם עם מוגבלות, ומציג תעודות מוסמכות המעידות כל כך כאמור בפסקה 35.221, זכאי לקבל מאת המשרד בו הוא מועסק התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו, על-מנת לאפשר לו לבצע את תפקידו או לתפקד במקום עבודתו.

35.233

הוראות סעיפים 35.23 ו-35.24 לגבי התאמות בבחינות ובמקום העבודה יחולו על אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק השוויון (ראה פסקה 35.221(ב)) וכן על אדם עם מוגבלות אחרת.

35.234

ההתאמות שלהן זכאי עובד או מועמד עם מוגבלות, יכול שיכללו התאמה של מבנה מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה או לקידום בעבודה, הכשרה והדרכה ונוהלי עבודה.

35.235

התאמה סבירה היא התאמה שאיננה מטילה נטל כבד מדי על המעסיק.

35.24 - הליך טיפול בהקלות בהתאמות ותנאי נגישות בבחינות

35.241

מועמד לעבודה או לקידום בעבודה המעוניין בהקלות בבחינה בשל מוגבלותו, יגיש בקשה המלווה באבחון מקצועי מלא, הנערך על-ידי גורם שהכיר בו לעניין זה מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה (להלן - "מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים"). האבחון יכלול תיאור של סוג המוגבלות וכן המלצות להקלות בבחינה, המתחייבות מהמוגבלות המתוארת.

35.242

מועמד לעבודה או לקידום בעבודה המעוניין, בשל מוגבלותו, בהתאמות בדרך עריכת הבחינה או סידורי נגישות במקום הבחינה, יגיש בקשה המלווה בתעודה המעידה על המוגבלות, הנערכת בידי גורם מוסמך אשר מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים הכיר בו לעניין זה. כן תצביע הבקשה על סידורי הנגישות המתחייבים מהמוגבלות.

35.243

בקשה כאמור בסעיף זה, תוגש במעטפה סגורה אל מזכירות אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה, ויכול שהבקשה תוגש על-ידי המועמד או באמצעות המשרד המפנה לבחינות, לפי בחירת המועמד.

35.25 - הליך טיפול בהתאמות במקום העבודה

35.251

(א) עובד עם מוגבלות הזקוק להתאמות, יגיש לאחראי בקשה למתן התאמות בכתב, בצירוף אישור של גורם מקצועי בתחום מוגבלותו של העובד או של רופא תעסוקתי המעידה על קיומם של שני אלה:

1. מוגבלות כהגדרתה בחוק או במוגבלות אחרת;
2. היות התאמה נדרשת מחמת המוגבלות, על-מנת לאפשר לעובד לבצע את תפקידו או לתפקד בעבודה.
(עט/19)

(ב) במקרה של ספק, רשאי האחראי להתייעץ לגבי מומחיות הגורם המקצועי האמור לעיל, עם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

כמו כן, יציין העובד בבקשתו האם פנה למוסד לביטוח לאומי, לגורם אחר מטעם המדינה או לגורם מבטח, על מנת לקבל סיוע במימון ההתאמה, ואם פנה, האם ובאיזו מידה ניתן לקבל סיוע כאמור.

35.252

הבקשה תוגש לסמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, והמשך הטיפול בבקשה יהיה על-פי ההליך שייקבע על-ידי המשרד.

35.253

מי שהוסמך לכך במשרדו של העובד, יבחן את בקשתו. הגיע למסקנה כי קיימים שני התנאים האמורים בפסקה 35.251, יאשר את הבקשה.

35.254

על-פי האמור בפסקה 35.253, ניתן לדחות את הבקשה באופן מלא או חלקי, לפי העניין, לאחר היוועצות עם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, אם ובמידה מתקיים אחד מאלה:

- (א) יש מענה מלא או חלקי על-פי הסדר, מכוח חוק הביטוח הלאומי או ממקור אחר;
- (ב) ההתאמה או חלק ממנה מטילה נטל כבד מדי על המשרד.

35.255

עובד שבקשתו נדחתה באופן מלא או חלקי על-ידי משרדו, רשאי להגיש ערר לוועדת ערר.

35.256

החברים בוועדת ערר הם:

- (א) נציג נציבות שירות המדינה שהוא היושב-ראש;
- (ב) נציג החשב הכללי;
- (ג) סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש במשרדו של העובד שהגיש את הערר;
- (ד) נציג המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
(עט/13)

35.257

נחלקן הדעות בוועדת הערר שווה בשווה, יהיה ליושב-ראש הוועדה קול מכריע.
(עו/4)

