



ירושלים, 21 יולי 2014
כ"ג תמוז תשע"ד
חוזר מס' רו-14 (8)

אל: סמנכ"לים הבכירים למנהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
המנהלים האדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים
הממונים על הרווחה במשרדי הממשלה
מנהלי משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

הנדון: הזכאות לשי לחג - רענון והבהרה
עדכון לחוזרנו מיום 23.1.2013

לאור שאלות העולות מדי פעם, בנושא הזכאות לשי לחג, החלטנו להבהיר ולרענן הנושא.

מי זכאי

הוראת התקשי"ר 06.411 מגדירה "עובד" לצורך קבלת השי כ"עובד קבוע, עובד על פי חוזה מיוחד ועובד ארעי אשר בעת קבלת השי הועסקו מעל ארבעה חודשים רצופים במשרד".
(הכוונה היא בעיקר לעובד חדש בשירות המדינה אשר חלפו לפחות ארבעה חודשים רצופים מאז כניסתו לשירות).

עת קבלת השי - המועד בו מחולק השי (ערב חג הפסח או ערב ראש השנה).

לדוגמא: עובד חדש בשירות המדינה, שהחל לעבוד בשירות בתאריך 1.11.2011, יהיה זכאי לשי החל מ- 1.3.2012.

האם עובדת הנמצאת בחופשת לידה זכאית לשי

עובדת הנמצאת בחופשת הלידה שלה (במסגרת זכאותה לדמי לידה מביטוח לאומי), בעת חלוקת השי, זכאית לקבלתו.

סימוכין לכך בפיסקה 33.338(א) בתקשי"ר: "תקופתו חופשת לידה שבעדה זכאית עובדת לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי נחשבת כתקופת עבודה לכל עניין חוץ מאשר לתשלום המשכורת" וכו'.

עובדת הזכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות וממשיכה לשהות בחופשת לידה בעדה אינה זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (מהשבוע החמישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה - ראו פיסקה 33.338), תהייה זכאית אף היא לקבלת השי במהלך התקופה הזו (שבין השבוע החמישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה).

עובדת שחזרה מחופשת הלידה זכאית אף היא לשי, שעה שחופשת הלידה אינה פוגעת בזכאות מסוג זה.



שי בעת חופשה ללא משכורת

בתקופת חופשה ללא משכורת **אין העובד זכאי לנצל זכויות המוענקות לעובדים** בהתאם להוראות פסקה 33.443 בתקשי"ר: "במשך תקופת החופשה ללא משכורת אין העובד זכאי למשכורת ואין הוא זכאי לנצל זכויות המוענקות לעובדים" ... וכו'. מכאן, שבתקופת החופשה ללא משכורת אין העובד זכאי לשי לחג.

יולדת אשר סיימה חופשת לידה שבעדה הייתה זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי ואינה זכאית לשהות בחופשת לידה בת עשרים ושישה שבועות וממשיכה לשהות בחופשה, נחשבת כעובדת השהה **ללא משכורת** (ראה המשכה של פסקה 33.338) ולפיכך, דינה כדין עובד השהה בחופשה ללא משכורת **והיא אינה זכאית לשי לחג**.

יולדת אשר הייתה זכאית לכך וסיימה לשהות בחופשת לידה בת עשרים ושישה שבועות, וממשיכה לשהות בחופשה **לאחר תום השבוע העשרים ושישה**, נחשבת כעובדת השהה **בחופשה ללא משכורת** ואף היא **אינה זכאית לשי לחג** בתקופה זו.

יצויין, כי עובד וותיק בשירות (שכבר היה זכאי לשי בעבר) ואשר שהה בחופשה ללא משכורת, שאושרה ע"י המשרד, ושב לעבודתו בתום החופשה, עובד כנ"ל (כמו גם יולדת שחזרה מחל"ת), יהיה זכאי לשי בחג הקרוב **שיחול** מיום שובו לעבודה (רוה"ש או פסח). עובד כנ"ל **לא יחויב** להמתין 4 חודשים רצופים על מנת להיות זכאי לשי לחג.

זכאות לשי בתקופת מחלה ללא משכורת

בהתאם להוראות פסקה 33.215 בתקשי"ר תקופת חופשה מחלה ללא משכורת ... "תיראה כתקופת שירות לצורכי קביעת מכסת חופשת המנוחה ולצורכי תשלום תוספת הוותק ולצורך קידום בדרגה"

מאחר והיעדרות **בחופשת מחלה ללא משכורת**, בהתאם להוראות פסקה זו, נבדלת מהיעדרות בחופשה ללא משכורת (כמשמעותה בפסקה 33.443 בתקשי"ר), **הרי שבשונה** מעובד השהה בחופשה ללא משכורת, עובד השהה **במחלה** ללא משכורת, תיחשב לו תקופת שהותו במחלה כתקופת שירות המזכה בשי לחג.

האם העובד שפוטר או התפטר זכאי לשי

עובד שפוטר או התפטר עוד קודם לקבלת השי, אין הוא זכאי לקבלתו שכן, הזכאות נבדקת **בעת קבלת השי**, מי שאינו עובד אינו זכאי.

האם עובד בתקופת השעיה זכאי לשי

בתקופת ההשעיה אין העובד זכאי לזכויות המוענקות לעובדים (פסקה 46.351), ובכלל זה לשי לחג.

האם העובדים בחלקיות מישרה זכאים למלוא ערך השי

בעיקרון, העובד זכאי לשי בהתאם לחלקיות מישרתו אולם ראוי, לדעתנו, לאפשר לעובד, העובד בחלקיות של חצי משרה ומעלה, לקבל את מלוא ערך השי, כל שכן כאשר השי אינו כספי.

שי לחג עבור גמלאים (או שאירי גמלאים) בפנסיה תקציבית ובפנסיה צוברת

הענקת השי לגמלאים (או שאירי גמלאים) **בפנסיה התקציבית** מתבצעת בתלוש הגמלה באמצעות מנהלת הגמלאות במשרד האוצר (לקראת ראש השנה ולקראת פסח).

באשר להענקת שי לחג לגמלאי **בפנסיה הצוברת**:

גמלאים (או שאירי הגמלאים) שפרשו מעבודתם בשירות המדינה, אשר אינם מבוטחים בפנסיה תקציבית ואשר זכותם לשי אושרה ע"י נציבות שירות המדינה, זכאים לקבל השי בשווי הסכום אשר ניתן לגמלאים בפנסיה תקציבית ובמועדים שבהם ניתן השי האמור. השי יינתן באמצעות מחלקת השכר במשרד שממנו פרשו (ראו פסקה 82.565 (ז) בתקשי"ר)

סכום השי יועבר למספר החשבון שציין הגמלאי ויצוין באמצעות תלוש שכר שיופק לו עבור החודש בו ניתן השי.

שי למתנדב

נשאלנו האם ניתן לאפשר הענקת שי למתנדבים המסייעים רבות במהלך השנה.

"מתנדב" בהגדרתו (בהתאם להוראת התקשי"ר 16.61) הינו: "מי שמועסק בשירות המדינה **ללא תמורה וללא יחסי עובד מעביד**". מכאן, שאין המתנדב זכאי לזכויות הניתנות לעובדי המדינה ובכלל זה שי לחג.

שי למתמחים

נשאלנו, בין היתר, באשר לזכאותם של מתמחי בית המשפט לשי לחג.

בהתאם לחלות התקשי"ר (פיסקה 01.024) המתמחים במשפטים בבית המשפט או בשירות המשפטי של הממשלה, נמנים על סוגי העובדים שהוראות התקשי"ר אינן חלות עליהם (כמו גם הסטאז'רים ברפואה ובמקצועות פארא רפואיים וכן עובדי קרן קליטה ומילגאים) ולפיכך **אינם זכאים לשי לחג**.

ככלל, מתמחים בשירות המדינה **אינם זכאים לשי לחג**.

המתמחים בפסיכולוגיה חורגים מכלל זה מהנימוקים הבאים:
על פי ההסכם הקיבוצי של הפסיכולוגים משנת 2001, מתמחים מלגאים בפסיכולוגיה מועסקים ע"פ חוזה תקנה 1 (2) וזכאים לשכרם כמקובל ע"פ ההסכמים הקיבוציים החלים על מתמחים בפסיכולוגיה (שאינם מלגאים) ועל כן, **זכאים לשי לחג**.

שי לסטודנטים

הסטודנטים, מאחר ואינם נמנים על סוגי העובדים שהתקשי"ר הוציאם מכלל תחולתו (כאמור בפיסקה 01.024), ניתן להחיל עליהם את הוראות התקשי"ר ובכלל זה את הזכאות לשי לחג (בתנאי שבעת קבלת השי הועסקו מעל ארבעה חודשים רצופים במשרד).

זכאותם לשי של עובדים העוברים ממשרד למשרד

עובדים הזכאים לשי (אשר הועסקו מעל ארבעה חודשים רצופים בשירות המדינה) ואשר עברו למשרד אחר, זכאותם לשי תהיה כדלקמן:

אם חלפו, בעת קבלת השי, לפחות 3 חודשי עבודה רצופים במשרד החדש - **יקבלו השי ממשרדם זה (החדש)**. במידה שלא חלפו לפחות 3 חודשי עבודה רצופים במשרד החדש, בעת קבלת השי – **יקבלו השי ממשרדם הקודם**.

זכאותם של בני המיעוטים המועסקים במשרדים לשי – במועד חגיגה

בני המיעוטים המועסקים במשרד והמעוניינים לקבל את השי במועד חגיגה (חג הקורבן וחג הרמדאן) בתאריכים המפורסמים בלוח השנה של נציבות שירות המדינה, יצינו זאת בפנייה בכתב לוועד העובדים לכל הפחות חודש לפני מועד החג העברי (יש ליידע, כמובן, את בני המיעוטים, מבעוד מועד, על האפשרות למתן השי בחגיגה).

המשרד ינהל רישום של עובדים אשר יבחרו לקבל את השי בחג הקורבן או הרמדאן. ברכישת השי יש להתחשב בעובדים המשתייכים לדתות השונות על מנת למנוע פגיעה בעובדים (ראו גם הוראת תכ"ס 13.13.3).

* * * *

יצוין ויובהר כי, בהתאם לפסקה 06.415 בתקשי"ר, אין מניעה ש"האחראי" במשרד (סמנכ"ל בכיר למנהל ומשאבי אנוש) יחליט על **פעולות רווחה נוספות** וביניהן יכולה להיכלל ההחלטה בדבר הענקת שי לחגים, בסכום עליו יוחלט במשרד, לעובדים נוספים שאינם נכללים בפסקה – 06.411 בתקשי"ר (בתנאי שסכום השי לא יעלה על ערך השי שנקבע לעובד מן המניין).

ההחלטה כאמור יכולה להתקבל בתנאי שקיים כיסוי תקציבי ממקורותיו הכספיים הפנימיים של המשרד, שאינו ייעודי לחגים.

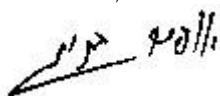
עוד ראוי להבהיר, שההחלטה כאמור מותנת בכך שלא יינתן למשרד תקציב ייעודי נוסף לשי לחגים (מעבר לסכום המתפרסם בחוזרנו בנושא מדי שנה).

* * * *

לסיום, ברצוננו לציין, כי אנו רואים בהענקת השי **מחווה סוציאלית וחברתית** הבאה לתת לעובד תחושה שהוא חלק מארגון הדואג לצרכיו ושותף לעשייתו היומיומית.

רצוי, אם כן, לאפשר, במקרים בהם זה ניתן, הענקת השי לעובד גם אם העובד לא השלים את כל חדשי העבודה הרצופים וגם אם השי יינתן באופן חלקי או יחסי לתקופת עבודתו.

בברכה,



אופיר בניהו

מנהל אגף בכיר הדרכה השכלה ורווחה

העתק: מר משה דיין - נציב שירות המדינה
מר מוטי אלישע – סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר.
חברי הנהלה בנציבות שירות המדינה
חשבי משרדי הממשלה ויחידות הסמך
גב' ברוריה אטיאס - מנהלת תחום בכירה (רווחה), נציבות שירות המדינה