



## נציבות שירות המדינה

### הודעות

הודעה עה/2

כ"ו בתשרי התשע"ד (20.10.2014)

### הודעה מס' עה/2

#### **חוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), התשע"ד-2014**

1. החוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), התשע"ד-2014, נועד להחליף את המונח "מעביד" על הטיותיו השונות במונח "מעסיק", ובמקום המונח "יחסי עובד מעביד" יבוא "יחסי עבודה" בדברי החקיקה הנוגעים לתחום יחסי העבודה.
2. מהות השינוי להוציא מהשיח את המילה "מעביד" שיכולה להיות טמונה בה משמעות שלילית של העבדה, ואינו משליך כלל על ההוראות המהותיות החלות כיום.
3. לאור התיקונים הרבים שבוצעו בתקשי"ר, צרפנו את דפי ההחלפה להודעה שנמצאת באתר נציבות שירות המדינה תחת הכותרת הודעות נש"מ.

משה דיין  
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

להכניס את הדפים שכותרותיהם			להוציא את הדפים שכותרותיהם		
(דף אחד)	02.722	-	02.711	(דף אחד)	02.722 - 02.711
(דף אחד)	11.481	-	11.465	(דף אחד)	11.481 - 11.465
(דף אחד)	12.372	-	12.367	(דף אחד)	12.372 - 12.367
(דף אחד)	13.844	-	13.835	(דף אחד)	13.844 - 13.835
(דף אחד)	15.213	-	15.210	(דף אחד)	15.213 - 15.210
(דף אחד)	16.413	-	16.410	(דף אחד)	16.413 - 16.410
(דף אחד)	16.522	-	16.511	(דף אחד)	16.522 - 16.511
(דף אחד)	16.621	-	16.611	(דף אחד)	16.621 - 16.611
(דף אחד)	17.152	-	17.132	(דף אחד)	17.152 - 17.132
(דף אחד)	17.171	-	17.164	(דף אחד)	17.171 - 17.164
(דף אחד)	27.221	-	27.216	(דף אחד)	27.221 - 27.216
(דף אחד)	27.322	-	27.311	(דף אחד)	27.322 - 27.311
(דף אחד)	31.111	-	31.101	(דף אחד)	31.111 - 31.101
(דף אחד)	31.221	-	31.201	(דף אחד)	31.221 - 31.201
(דף אחד)	32.434	-	32.411	(דף אחד)	32.434 - 32.411
(דף אחד)	33.182	-	33.171	(דף אחד)	33.182 - 33.171
(דף אחד)	33.253			(דף אחד)	33.253
(דף אחד)	33.255	-	33.253	(דף אחד)	33.255 - 33.253
(דף אחד)	33.262	-	33.256	(דף אחד)	33.262 - 33.256
(דף אחד)	33.331	-	33.312	(דף אחד)	33.331 - 33.312
(דף אחד)	33.337	-	33.331	(דף אחד)	33.337 - 33.331
(דף אחד)	33.352	-	33.343	(דף אחד)	33.352 - 33.343
(דף אחד)	33.423			(דף אחד)	33.423
(דף אחד)	33.432	-	33.431	(דף אחד)	33.426
(דף אחד)	33.464	-	33.452	(דף אחד)	33.451 - 33.441
(דף אחד)	33.494	-	33.471	(דף אחד)	33.471
(דף אחד)	33.621	-	33.611	(דף אחד)	33.621 - 33.611

34.361	-	34.392	(דף אחד)	34.361	-	34.392	(דף אחד)
35.101	-	35.115	(דף אחד)	35.101	-	35.115	(דף אחד)
35.211	-	35.217	(דף אחד)	35.215	-	35.211	(דף אחד)
42.414	-	42.415	(דף אחד)	42.414	-	42.415	(דף אחד)
42.811	-	42.814	(דף אחד)	42.811	-	42.814	(דף אחד)
43.411	-	43.421	(דף אחד)	43.411	-	43.421	(דף אחד)
43.431	-	43.451	(דף אחד)	43.431	-	43.451	(דף אחד)
43.472	-	43.475	(דף אחד)	43.472	-	43.475	(דף אחד)
43.511	-	43.522	(דף אחד)	43.511	-	43.522	(דף אחד)
46.345	-	46.363	(דף אחד)	46.345	-	46.363	(דף אחד)
53.311	-	53.322	(דף אחד)	53.311	-	53.322	(דף אחד)
55.111	-	55.121	(דף אחד)	55.111	-	55.121	(דף אחד)
73.101	-	73.113	(דף אחד)	73.101	-	73.113	(דף אחד)
82.111	-	82.131	(דף אחד)	82.111	-	82.131	(דף אחד)
82.276	-	82.281	(דף אחד)	82.276	-	82.281	(דף אחד)
82.285	-	82.294	(דף אחד)	82.285	-	82.294	(דף אחד)
82.342	-	82.357	(דף אחד)	82.342	-	82.357	(דף אחד)
82.401	-	82.407	(דף אחד)	82.401	-	82.407	(דף אחד)
83.211	-	83.212	(דף אחד)	83.211	-	83.212	(דף אחד)
83.310	-	83.311	(דף אחד)	83.310	-	83.311	(דף אחד)
		83.311	(דף אחד)	83.311	-	83.314	(דף אחד)
83.511	-	83.514	(דף אחד)	83.511	-	83.514	(דף אחד)
		84.143	(דף אחד)			84.143	(דף אחד)
85.211	-	85.221	(דף אחד)	85.211	-	85.221	(דף אחד)
85.761	-	85.763	(דף אחד)	85.761	-	85.763	(דף אחד)
85.974	-	85.975	(דף אחד)	85.974	-	85.975	(דף אחד)
תוכן העניינים (עמ'1)			(דף אחד)	תוכן העניינים (עמ'1)			(דף אחד)
תוכן העניינים (עמ'7)			(דף אחד)	תוכן העניינים (עמ'7)			(דף אחד)
תוכן העניינים (עמ'9)			(דף אחד)	תוכן העניינים (עמ'9)			(דף אחד)



## 02.7 - הודעה לעובד - תנאי העסקה

02.71 חלות וכללים / 02.72 חובת המעסיק /  
02.73 הודעה על שינוי / 02.74 מסירת מידע על  
עובדים

### 02.71 - חלות וכללים

02.711

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, קובע את החובה למסור לעובד הודעה מפורטת בכתב על אודות העסקתו.

02.712

חוק זה יחול על כל העובדים בשירות המדינה, למעט עובדים שתקופת עבודתם אינה עולה על שלושים ימים.  
(חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, ס' 9)

### 02.72 - חובת המעסיק

02.721

האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידי, ימסור לעובד לפי פרק משנה זה לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחיל לעבוד, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה.  
(חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, ס' 1)

02.722

בהודעה יפורטו תנאי העבודה של העובד בעניינים אלה:

- (א) זהות המעסיק וזהות העובד;
  - (ב) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה, היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק;
  - (ג) תיאור עיקרי התפקיד;
  - (ד) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;
  - (ה) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על-פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו;
  - (ו) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי העניין;
  - (ז) יום המנוחה השבועי של העובד;
  - (ח) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;
  - (ט) לגבי מעביד שהוא או שארגון מעסיקים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו.
- בנוסף ההודעה יצוין כי אין באמור בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.
- יש לציין על גבי ההודעה כאמור בפסקה זו, גם את הבסיס שלפיו משולם השכר (משכורת חודשית, שכר יום, שכר שעה, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת), ותשלום בשווה כסף לפי סעיף 3 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ושיעורו, אם הוסכם על דרך תשלום זו; ולעניין תשלום בשווה כסף בשיעור קבוע - גם שיעור התשלום.
- הודעה בדבר פירוט תנאי העבודה לפי פסקה זו יש למלא בטופס (מדף 2876), הודעה נפרדת על תנאים סוציאליים כאמור בנסמן (ח) יש למלא בטופס (מדף 2877).
- (חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, ס' 2) (תקנה 1(2) ו-2) לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), התשס"ב-2002)

**02.73 - הודעה על שינוי**

02.731

חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורט בהודעה כאמור בפסקה 02.722, ימסור האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידיו הודעה על כך לעובד בתוך 30 יום מהיום שנודע לו על השינוי; לעניין זה, "שינוי" - למעט אלה:

- (א) שינוי הנובע משינוי בדין;
- (ב) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי פסקה 02.722 (ה);
- (ג) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לעניין זה "תלוש שכר" - פירוט שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר שחובה למסור לעובד לפי הוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

הודעה על שינוי בתנאי העבודה כאמור בפסקה זו יש למלא בטופס (מדף 2878).  
(חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, ס' 3)

02.732

חובות האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידיו לפי חוק זה, לגבי עובד שהתחיל את עבודתו אצלו לפני תחילתו של חוק זה (21.6.2002), יחולו עליו שינויים אלה:

- (א) החובה כאמור בפסקה 02.721 תחול מהיום שהעובד דרש זאת בכתב;
  - (ב) החובה כאמור בפסקה 02.731 תחול עליו ואולם לגבי עובד שלא דרש הודעה כאמור בנסמן (א) לעיל וחל שינוי בתנאי העבודה של העובד בפרט מהפרטים המנויים בפסקה 02.722, ימסור האחראי או מי שהוסמך על ידיו הודעה על כך לעובד תוך 30 יום מהיום שנודע לו על השינוי; לעניין זה שינוי למעט אלה המפורטים בפסקה 02.731 (א)-(ג).
- (חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, ס' 10)  
(סב/31)

**02.74 - מסירת מידע על עובדים**

02.741

- (א) מלבד האמור לעיל בפרק משנה זה בדבר הודעה לעובד, אין להעביר לידי עובד, קבוצת עובדים, לנציגיהם או לכל גורם אחר מידע אישי אודות עובדים, לרבות נתונים על מצבם הכלכלי, הכשרתם המקצועית, תנאי עבודתם ומעמדם;
  - (ב) על אף האמור לעיל, העברת מידע אודות עובדים בשירות המדינה מותרת לצורך הכנת ספר בוחרים לבחירות להסתדרות עובדי המדינה, הכל לפי צו הגנת הפרטיות (קביעת גופים ציבוריים), התשמ"ו-1986 מכוח חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.
- (10/ס)

11.465

- (א) יושב ראש ועדת הבוחנים ידאג לרישום מסקנות הוועדה והנימוקים להן, ואם מצאה הוועדה מועמדים כשירים למשרה, יציגו שמותיהם לפי סדר עדיפותם בהתאם למידת כשירותם;
- (ב) לא תקבע הוועדה ששני מועמדים כשירים במידה שווה;
- (ג) כל חברי הוועדה יחתמו על המסקנות, אולם חבר הוועדה המבקש להסתייג מהן רשאי להוסיף למסקנות את הסתייגותו ונימוקים לה;
- (ד) דיוני ועדת בוחנים, מסמכיה ומסקנותיה הם סודיים ואסור להביא מהם לידיעתם של אחרים, אלא באישור נציבות שירות המדינה.

11.466

- (א) ועדת הבוחנים תסיים את תפקידה בו ביום ואינה רשאית לדחות את החלטתה למועד אחר, אלא בשל נסיבות מיוחדות ולאחר קבלת אישור מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;
- (ב) במקרה שבו נבצר ממועמד להגיע לריאיון בפני ועדת בוחנים מחמת שירות מילואים, מרכז הוועדה ידחה את כינוס ועדת הבוחנים בהתאם (הודעת נש"מ סח/15);
- (ג) מנהל אגף בחינות ומכרזים בנציבות רשאי להורות על דחיית מועד כינוס ועדת הבוחנים או על כינוסה במועד נוסף ודחיית החלטתה לצורך ריאיון מועמד כאמור לעיל במקרים חריגים לפי שיקול דעתו ומטעמים מיוחדים שיירשמו;
- (ד) במכרזים פנימיים ובין-משרדיים - במקרים חריגים כאמור בנסמן (ג) לעיל, שבהם לא אושרה דחיית ועדת הבוחנים או דחיית החלטת הוועדה כאמור, מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים רשאי לאשר על-פי בקשת המועמד בכתב, כי ועדת הבוחנים תדון במועמדותו שלא בפניו, ובתנאי שיובאו בפניה מסמכים לפיהם ניתן לעמוד על תכונותיו, נתוניו האישיים והמקצועיים והתאמתו למילוי המשרה;
- (ה) במקרה שבו הוחלט על דחיית החלטת הוועדה כאמור, ירשמו חברי הוועדה לפניהם את התרשמויותיהם מן המועמדים אשר הופיעו בפניה וימלאו את גיליונות הציונים. ועדת הבוחנים תיתן את החלטתה הסופית רק לאחר שיופיע בפניה המועמד שלא הופיע. המועמד יוזמן בהתאם לנהלים המפורטים בפרק משנה זה;
- (ו) בכל מקרה של דחיית ההחלטה - יימנעו חברי הוועדה מלבוא בדברים הקשורים במכרז, עם כל אדם.

11.467 - 11.468

פסקאות מבוטלות

11.469

נציבות שירות המדינה או האחראי לפי העניין (ראה פסקה 11.432 (ו)-(ז)) ישלחו למועמדים שהתייצבו בפני ועדת בוחנים, הודעה על בחירתם או אי בחירתם; האחראי ישלח עותק מההודעה לאגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה.

11.47 - סעיף מכרזי עתודה הועבר לסעיף 12.13

11.471 - 11.474

פסקאות מבוטלות

11.48 - סיכומי ועדת בוחנים

11.481

- (א) ועדת הבוחנים תחליט על מועמד כשיר, או מועמדים כשירים, לפי התרשמותה מן המועמד ובשים לב לגיליונות ההערכה והמשוב השנתיים, ותוצאות המבחנים - אם התקיימו;
- (ב) על ועדת הבוחנים לתת את דעתה בטרם ההחלטה בדבר המועמד הכשיר, לחובת הייצוג ההולם בהתאם לקבוע בסעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1961.

11.482

- (א) ועדת בוחנים תרשום פרוטוקול על החלטותיה בטופס זיכרון דברים - ועדת בוחנים (מדף 2130), יושב-ראש הוועדה ושאר חבריה יחתמו עליו. בפרוטוקול תציין הוועדה את שמות כל המועמדים הנראים לה כשירים למשרה הפנויה לפי סדר עדיפות, או תציין שאף אחד מן המועמדים לא נמצא כשיר למשרה;
- (ב) על החלטת הוועדה להיות מנומקת היטב;
- (ג) עותק מפרוטוקול החלטת הוועדה, יישלח אל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;
- (ד) מועמד שנבחר בפני ועדת הבוחנים, רשאי לקבל את פרוטוקול החלטת הוועדה בכפוף להסרת פרטים מזהים לגבי מועמדים אחרים כמחויב על-פי הוראות כל דין.

11.483

היו דעות חברי ועדת הבוחנים שקולות - תכריע דעתו של היושב ראש.

11.484

- (א) מצאה ועדת בוחנים מועמד כשיר, או מועמדים כשירים, למשרה הנדונה יתמנה המועמד היחיד שנמצא כשיר או המועמד ששמו צוין בראש רשימת הכשירים;
- (ב) היו כמה כשירים, ויותר הכשיר הראשון על המשרה, או הועבר מהמשרה בתקופת הניסיון, או פרש מאותה משרה או פרש מהשירות, מאיזו סיבה שהיא, לפני שחלפו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים, יתמנה למשרה המועמד הבא אחריו ברשימת הכשירים, וכן הבאים אחריו ברשימת הכשירים;
- (ג) ויתרו כל הכשירים על המשרה, או הועברו מהמשרה בתקופת הניסיון, או פרשו מאותה משרה או פרשו מהשירות אחרי שחלפו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים, יש לפרסם מכרז פנימי חדש למילוי המשרה. אם חלפו שישה חודשים ממועד סיום דיוני ועדת הבוחנים כאמור, פרסום המכרז ייעשה רק לאחר פניה נוספת לאחראי לוויסות כוח אדם עודף.

11.485

מועמד שנמצא כשיר לאותה משרה במכרז פנימי ובין-משרדי שפורסמה בעבר ולא נתמנה לה, יהיה זכאי להתמנות לאותה משרה בתנאי שטרם עברו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים.

11.486

בהסכמת המועמד בכתב רשאית ועדת בוחנים לקבוע, שמועמד הנמצא בחוץ-לארץ מטעם שירות המדינה או מועמד שקיבל אישור ממנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים כאמור בפסקה 11.466(ד), אשר לא התייצב בפניה לבחינה, כשיר למשרה הפנויה, אם הובאו בפניה מסמכים לפיהם אפשר לעמוד על תכונותיו, הנתונים האישיים שלו והתאמתו למילוי המשרה, לרבות חוות דעת של נציגות ישראלית או בא-כוח מטעם המדינה בחוץ-לארץ (בקשר למועמד הנמצא בחוץ-לארץ), ושל מעסיקים קודמים של המועמד.

#### **11.49 - השגה על מכרז פנימי או בין-משרדי, ביטול וכניסה למשרה על-ידי עובד שנבחר במכרז פנימי או בין-משרדי**

11.490

- (א) השגה על הליכי מכרז תוגש על-ידי מועמד למשרה המוכרזת במועד שבו נודע למשיג על הנסיבות המבססות את השגה. ככל שמוגשת השגה בחלוף שלושה ימים מהמועד כאמור, ינמק המשיג בהשגתו את הטעמים לאיחור בהגשתה, והדבר יילקח בחשבון במסגרת ההחלטה בדבר קבלתה;
- (ב) השגה על-ידי מי שאינו מועמד למשרה המוכרזת, תיבדק בהתאם לשיקול דעתו של מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים;
- (ג) השגה תוגש בטופס (מדף 2307) לאגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה באמצעות מרכז השירות.

11.491

נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו, רשאי לבטל החלטה של ועדת בוחנים אם המועמד שנבחר אינו עונה על דרישות המשרה או על תקן אותה משרה, או אם נמצאו פגמים בהליכי המכרז. ביטול הנציב החלטת ועדת בוחנים יורה על המשך ההליכים לאיוש המשרה.

12.367

- (א) לא יופלה מועמד בשל דתו, גזעו, השתייכותו הלאומית, ארץ מוצאו, מינו, נטייתו המינית, גילו, מעמדו האישי, היותו הורה, השקפת עולמו או השתייכותו המפלגתית;  
(חוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959; חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988)
- (ב) לא יישאל מועמד שאלות העלולות להתפרש כמפלגות מהטעמים המנויים בנסמך (א) לעיל, או מכל טעם אחר;
- (ג) על חברי ועדת הבחנים להימנע ככל האפשר משאלות השנויות במחלוקת בין המפלגות במדינה;  
(הכללים הנ"ל, ס' 40)
- (ד) לא יישאל מועמד כל שאלה שהיא על הפרופיל הצבאי שלו.  
(חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988)  
(נו/12)

12.368

- (א) האחראי יגיש לוועדת הבחנים, תעודות ומסמכים אשר המציא המועמד ואת תיק גליונות ההערכה והמשוב של המועמדים שהם עובדי המדינה;
- (ב) נציב שירות המדינה רשאי, ביזמתו או על-פי בקשת ועדת הבחנים, לערוך או להורות לאחר לערוך בדיקה של הנתונים האישיים והמקצועיים של מועמד, לרבות קבלת חוות דעת על מועמד מאת מעסיקו הנוכחי או מעסיקים קודמים שלו, המשטרה, מוסדות הביטחון, וממליצים שציין המועמד. את הבדיקה האמורה רשאית נציבות שירות המדינה למסור למשרד או לגוף אחר כדי שהוא יערוך את הבדיקה;  
(הכללים הנ"ל, ס' 35א)
- (ג) נציבות שירות המדינה תמסור לוועדת בחנים דו"ח על חוות הדעת וממצאי הבדיקה הנ"ל, אם לדעתה יש להם משמעות לבחירת המועמד.  
(הכללים הנ"ל, ס' 41)

12.369

- (א) בוחן אשר מצוי בניגוד עניינים בין מילוי תפקידו כבוחן לבין עניין אישי שלו, לרבות עקב קרבת משפחה עם אחד המועמדים, או לבין תפקיד אחר אותו הוא ממלא, יודיע לנציב שירות המדינה ולא ישתתף בוועדת הבחנים הבוחנת את המועמד;
- (ב) בפסקה זו "קרבת משפחה" - כאמור בסעיף 1 לכללי שירות המדינה (מינויים) (סייגים בקרבה משפחתית), התשס"ח-2007, ראה פסקה 13.311;  
(הכללים הנ"ל, ס' 42)
- (ב) חבר ועדת בוחנים שקיבל מידע על כישלונו בעבר של מועמד, על ניסיון לא מוצלח עמו או הערכה אחרת כל שהיא, יודיע על כך למועמד ויאפשר לו להגיב על המידע.  
אם המידע הוא סודי או שחברי הוועדה החליטו כדן שלא לגלותו - אין חובה להודיע על כך למועמד.

12.37 - סיכומי ועדת הבחנים

12.371

- (א) לאחר בחינת כל המועמדים שהתייצבו בפניה, תשמע ועדת הבחנים את חוות דעתם של הבוחנים-יועצים, אם היו כאלה, וכל חבר בוועדה יעריך את המועמדים;
- (ב) בשיקוליו יתחשב הבוחן בתוצאות המבחנים אם התקיימו מבחנים, בהשכלתו ובניסיונו של המועמד, בחוות דעתם של הבוחנים-יועצים, בתעודות ובחוות דעת שהוגשו לפי פסקה 12.368 ובהתרשמותו בבחינה בעל-פה ובזמירותו של המועמד לגבי מועד אפשרות כניסתו לעבודה;
- (ג) ההערכה תתבטא בציונים.  
(הכללים הנ"ל, ס' 43)

12.372

- ועדת הבחנים תקבע לכל מועמד ציון, בהתחשב בציון שקבע לו כל אחד מהבוחנים.  
(הכללים הנ"ל, ס' 44)

12.373

נציב שירות המדינה רשאי לקבוע את השיטה שלפיה יקבעו הבוחרים בוועדת הבוחרים את הציונים. כל עוד לא קבע נציב שירות המדינה שיטה כאמור, ייקבעו הציונים בשיטה שתקבע ועדת הבוחרים. (הכללים הנ"ל, ס' 45)

12.374

ועדת הבוחרים רשאית, בהסכמת המועמד בכתב, לקבוע שמועמד הנמצא בחוץ-לארץ, אשר לא התייצב לפניה לבחינה, הוא כשיר למשרה הפנויה, אם הובאו בפניה מסמכים שלפיהם אפשר לעמוד על תכונותיו ועל הנתונים האישיים שלו למילוי המשרה, לרבות חוות דעת של נציגות ישראלית או בא כוח מטעם המדינה בחוץ-לארץ, ושל מעסיקים קודמים של המועמד. (הכללים הנ"ל, ס' 39א)

12.375

- (א) יושב ראש ועדת הבוחרים ירשום את מסקנות הוועדה ונימוקים להן, ואם מצאה הוועדה מועמדים כשירים למשרה, יציין את שמותיהם לפי סדר עדיפותם בהתאם למידת כשירותם. הוועדה לא תיקבע ששני מועמדים כשירים במידה שווה;
- (ב) כל חברי הוועדה יחתמו על המסקנות, אולם חבר הוועדה המבקש להסתייג מהן רשאי להוסיף למסקנות את הסתייגותו ונימוקים לה;
- (ג) יושב ראש הוועדה ימסור את המסקנות לעובד אשר נציבות שירות המדינה מינתה מזכיר ועדת הבוחרים; (הכללים הנ"ל, ס' 46)
- (ד) דיוני ועדת הבוחרים, מסמכיה ומסקנותיה הם סודיים, ואסור להביא מהם לידיעתם של אחרים, אלא באישור נציבות שירות המדינה. (הכללים הנ"ל, ס' 48)

12.376

בישיבת ועדת הבוחרים לא יהיה נוכח אדם מלבד חברי הוועדה, בוחן-יועץ או בוחנים-יועצים, מזכיר ועדת הבוחרים, נבחן או נבחנים ומי שנציב שירות המדינה התיר את נוכחותו. (הכללים הנ"ל, ס' 47)

12.377

- (א) ועדת בוחנים תסיים את תפקידה בו ביום ואינה רשאית לדחות את החלטתה למועד אחר, אלא בשל נסיבות מיוחדות ולאחר קבלת אישור מנהל אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;
- (ב) במקרה שבו נבצר ממועמד להגיע לריאיון בפני ועדת בוחנים מחמת שירות מילואים, מזכיר הוועדה ידחה את כינוס ועדת הבוחרים בהתאם. (הודעת נש"מ סח/15);
- (ג) מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה רשאי להורות על דחיית מועד כינוס ועדת הבוחרים או על כינוסה במועד נוסף ודחיית החלטתה לצורך ריאיון מועמד כאמור לעיל במקרים חריגים לפי שיקול דעתו ומטעמים מיוחדים שיירשמו;
- (ד) במקרה שבו הוחלט על דחיית החלטת הוועדה כאמור, ירשמו חברי הוועדה לפניהם את התרשמויותיהם מן המועמדים אשר הופיעו בפניה וימלאו את גליונות הציונים. ועדת בוחנים תיתן את החלטתה הסופית רק לאחר שיופיע בפניה המועמד שלא הופיע. המועמד יוזמן בהתאם לנהלים המפורטים בפרק משנה זה;
- (ה) בכל מקרה של דחיית ההחלטה - יימנעו חברי הוועדה מלבוא בדברים הקשורים במכרז עם כל אדם.

12.378

פסקה מבוטלת  
(עד/5)

13.835

- (א) התברר תוך תקופת הניסיון שהעובד אינו מתאים למשרתו, יש לפטר אותו מיד בלי לחכות עד לסיום תקופת הניסיון. את העובד יפטר האחראי של המשרד או של יחידת הסמך או מי שהוסמך לכך על-ידי;
- (ב) פיטורי עובד בתקופת הניסיון תקפים אם נמסרה לעובד הודעת פיטורים בתקופת הניסיון ואפילו ביום האחרון של אותה תקופה. יש להשתדל למסור לעובד את ההודעה בעוד מועד כדי שהתקופה בין מתן ההודעה המוקדמת לבין סיום העבודה תסתיים לא יאוחר מתום תקופת הניסיון. בכל מקרה יועסק העובד עד תום התקופה לאחר מתן ההודעה המוקדמת, ואפילו תסתיים תקופה זו בתאריך מאוחר מסיום תקופת הניסיון, בכפוף לסמכות המעסיק לוותר על עבודתו בפועל של העובד, כאמור בסעיף 82.32;
- (ג) פיטורים בתקופת הניסיון אינם טעונים אישור נציבות שירות המדינה ולא התייעצות מוקדמת עם ועד העובדים (על עובד בתקופת ניסיון, שהוא בעל עבר פלילי, ראה פרק משנה 13.5). לעניין המועד אותו יש ליתן כהודעה מוקדמת לעובד, ראה סעיף 82.32.
- (18/סו)

13.836

פסקה מבוטלת  
(18/סה)

**13.84 - מילוי מקום עובד בניסיון**

13.841

הועבר עובד למילוי משרה אחרת, מותר למלא את משרתו באחת הדרכים המנויות בפרק 11. הוחל בהליכים למילוי המשרה, מותר למנות עובד אחר למשרה הפנויה בדרך של מינוי בפועל עד למילוי המשרה (ראה פרק משנה 18.2).

13.842

מינויו הסופי של עובד למשרה פנויה, שממלאה הקודם נמצא בתקופת ניסיון במשרה אחרת, מותנה בכך, שממלא המשרה לשעבר וכן העובד עברו את תקופת הניסיון בהצלחה במשרותיהם. לא עמד אחד מהם בתקופת הניסיון, לא יתמנה העובד למשרה הפנויה.

13.843

- נתמנה עובד א' (באחת הדרכים המנויות בפרק 11) למשרת עובד ב', שהועבר למילוי משרה אחרת, יחולו בתקופת הניסיון של עובד ב' כללים אלה:
- (א) עבר עובד א' בהצלחה את תקופת הניסיון במשרתו החדשה וכן עבר עובד ב' בהצלחה את תקופת הניסיון במשרתו החדשה - יאושר סופית מינויו של עובד א' במשרתו של עובד ב';
- (ב) לא עבר עובד א' בהצלחה את תקופת הניסיון במשרתו החדשה - יוחזר למשרתו הקודמת;
- (ג) עבר עובד א' בהצלחה את תקופת הניסיון במשרתו החדשה, אך לא עבר עובד ב' בהצלחה את תקופת הניסיון במשרתו החדשה - יוחזרו שני העובדים למשרותיהם הקודמות.

13.844

- נתמנה עובד חדש למשרת עובד אחר, שהועבר למילוי משרה אחרת, יחולו בתקופת הניסיון של העובד האחר כללים אלה:
- (א) עבר העובד החדש בהצלחה את תקופת הניסיון וכן עבר העובד בהצלחה את תקופת הניסיון במשרתו החדשה - יאושר סופית מינויו של העובד החדש;
- (ב) לא עבר העובד החדש בהצלחה את תקופת הניסיון - יפוטל לפי הוראות פסקה 13.835;
- (ג) עבר העובד החדש בהצלחה את תקופת הניסיון, אך לא עבר העובד האחר בהצלחה את תקופת הניסיון במשרתו החדשה. רשאי האחראי להעביר את העובד החדש למשרה פנויה אחרת במשרדו או במשרד אחר, שדרגתה ודרישותיה אינן גבוהות מהדרגה ומהדרישות של המשרה אליה נתקבל העובד החדש. אין משרה כאמור, שאליה אפשר להעביר את העובד החדש, יפוטל העובד לפי פסקה 13.835, למרות שעבר בהצלחה את תקופת הניסיון.

**13.85 - תקופת הניסיון בשירותי הביטחון**

13.851

- (א) הוראות פרק משנה זה לא יחולו על עובדי שירותי הביטחון ויחולו הוראות סעיף זה ;
- (ב) תקופת ניסיון לשירות - תקופת הניסיון בשירותי הביטחון במשרה בתקן המיועדת להעסקה בכתב מינוי הנה חמש שנים. ראש אגף משאבי אנוש בשירותי הביטחון רשאי להאריך את תקופת הניסיון לתקופה נוספת שלא תעלה על שנה אחת, במקרים חריגים שיחליט עליהם ומטעמים שיירשמו, ובהסכמת העובד בכתב.
- ראש אגף משאבי אנוש בשירותי הביטחון רשאי, במקרים חריגים ומטעמים שיירשמו, לקבוע לעובד תקופת ניסיון קצרה יותר ובלבד שלא תפחת משנתיים ;
- (ג) תקופת ניסיון בתפקיד - תקופת הניסיון בתפקיד לעובד קבוע בשירותי הביטחון המתמנה למשרה פנויה הנה שנה. ראש אגף משאבי אנוש בשירותי הביטחון רשאי האריך את תקופת הניסיון לתקופה נוספת שלא תעלה על שנה, מטעמים שיירשמו ובהסכמת העובד בכתב.
- (תקנות שדחת הביטחון הכללי (העסקה לתקופת ניסיון במשרות המיועדות להעסקה בכתב מינוי), התשס"ח-2008) (עג/13)(עא/5)

**15.2 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית על-פי חוזה מיוחד**

15.21 המקרים בהם יש להעסיק עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית / 15.23 נוהל העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית כהגדרתה בפסקה 11.912 או חובת המכרז הפומבי וכן עובדים שמינויים טעון אישור הממשלה / 15.24 נוהל העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית הפטורה מחובת מכרז פומבי / 15.25 הארכת חוזה מיוחד / 15.26 שינויים בחוזה מיוחד

**15.21 - המקרים בהם יש להעסיק עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית**

15.210

- (א) במקרים המנויים בסעיף זה, יש להעסיק עובד במשרה תקנית לא על-פי כתב מינוי, אלא על פי חוזה מיוחד, אם העובד מתקבל מלשכת העבודה ללא מכרז פומבי או במכרז פומבי (לעניין העסקת עובד במשרה תקנית בפחות משליש משרה, ראה פסקה 16.418);
- (ב) הסייגים החלים על עובד כאמור, מפורטים בסעיף 13.11;
- (ג) נוהל העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית, מפורט בסעיפים 15.24-15.25;
- (ד) על זכויות סוציאליות של עובדים המועסקים על-פי חוזה מיוחד, ראה סעיף 02.35.

15.211

- (א) מועמד למינוי, אשר בתחילת עבודתו בשירות המדינה, לרבות עבודה במעמד עובד ארעי, מלאו לו 55 שנה ויום אחד אך טרם מלאו לו 64 שנה ויום אחד, יועסק על-פי חוזה מיוחד עד הגיעו לגיל פרישה כמשמעו בפסקה 82.510 ושירותו זה לא יישא זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- (תקנות שירות המדינה (מינויים), (חוזה מיוחד), התש"ך-1960, ת' 1(1), 2(1))
- (ב) הוראות פסקה זו לא יחולו על עובד אשר התקבל לעבודה בשירות המדינה שגילו מעל 55 שנה, לגבי נחתם הסכם שמירת זכויות פנסיה בהתאם להוראות סעיפים 82.41 עד 82.44, ואשר עד הגיעו לגיל פרישה כמשמעו בפסקה 82.510 יצבור עשר שנות שירות אצל שני המעסיקים יחד; עובד כאמור יקבל כתב מינוי בהתאם לפסקה 15.111.
- (סז/13)

15.212

- (א) מועמד למינוי, אשר בתחילת עבודתו בשירות המדינה מלאו לו 64 שנה ויום אחד, וכן עובד שבשעת חידוש חוזה מיוחד אתו מלאו לו 64 שנה ויום אחד, יועסק על-פי חוזה מיוחד לתקופות שלא תעלינה על שנה אחת בכל פעם;
- (ב) במשך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.
- (התקנות הנ"ל, ת' 1(1), 2(1))

15.213

- (א) מועמד למינוי למשרה שלא חלות לגביה הוראות סעיף 16(ב) לחוק שירות המדינה (מינויים), התש"ט-1959, שאינו אזרח ישראל או תושב קבע בישראל, יועסק על-פי חוזה מיוחד לתקופה שלא תארך יותר משנה אחת מתאריך העסקתו או משלוש שנים מיום הגיעו לישראל, הכול לפי התקופה הארוכה;
- (ב) חוזה מיוחד זה ניתן להארכה על-פי החלטת נציב שירות המדינה, לתקופה שלא תארך יותר משנתיים בכל פעם, אם סבור נציב שירות המדינה כי שירותו של העובד חיוני למדינה, או כי העובד עומד לקבל אזרחות ישראל או רישיון לישיבת קבע תוך אותה תקופה;
- (ג) במשך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.
- (התקנות הנ"ל, ת' 1(5), 2(3))
- (סה/7)

## 15.214

מועמד למינוי אדם שיישלח לעבודה קבועה בחוץ-לארץ לפני תום שישה חודשים מהתחלת העסקתו בשירות המדינה, יועסק על-פי חוזה מיוחד לתקופה שלא תאריך יותר מארבע שנים. חוזה מיוחד זה אינו ניתן להארכה.  
(התקנות הנ"ל, ת' 1(14), 2(6))

## 15.215

- (א) מועמד למינוי שיועסק כעובד לשכת נבחר כהגדרתו בפסקה 02.501, יועסק לפי חוזה מיוחד לתקופה שתיקבע על-ידי הנבחר או עד סיום כהונת הנבחר, הכול לפי התקופה הקצרה (ראה פרק משנה 02.5);
- (ב) במשך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (על זכויות סוציאליות ועל הזכות לגמלאות ראה פסקה 02.353).  
(התקנות הנ"ל, ת' 1(16), 2(4))

## 15.216

- (א) מועמד למינוי שיועסק כעובד לשכת מנכ"ל כהגדרתו בפסקה 02.611, יועסק לפי חוזה מיוחד לתקופה שתיקבע על-ידי המנכ"ל או מוקבל מנכ"ל או עד סיום כהונת המנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, הכל לפי התקופה הקצרה (ראה פרק משנה 02.6);
- (ב) במשך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (על זכויות סוציאליות ועל הזכות לגמלאות ראה פסקה 02.353).  
(התקנות הנ"ל, ת' 1(17), 2(4))  
(עד/6)

## 15.217

על מועמד למינוי שהממשלה החליטה למנותו מנהל כללי, ראה פרק 17.

## 15.218

הוראות בדבר העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד כאשר לא נמצא מועמד במכרז פומבי - ראה פסקה 12.421.

## 15.219

- (א) אדם שאינו כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה ושיועסק לשם שיקומו הבריאותי, אשר מילא אחר כל שאר הדרישות בהן חייב מועמד למינוי קבוע, יועסק על-פי חוזה מיוחד לתקופות שלא תעלינה על שנה אחת בכל פעם;
- (ב) במשך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (על זכויות סוציאליות והזכות לגמלאות ראה סעיף 02.35).  
(התקנות הנ"ל, ת' 1(6), 2(4))

### 15.23 - נוהל העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית כהגדרתה בפסקה 11.912 או חובת המכרז הפומבי וכן עובדים שמינויים טעון אישור הממשלה

## 15.231

- להלן נוהל העסקה של עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית כהגדרתה בפסקה 11.912 או חובת המכרז הפומבי וכן עובדים שמינויים טעון אישור הממשלה, ואלה הם:
- (א) עובד מעל גיל 55 המתקבל למשרה כמוגדר בפסקה 11.912 או לאחר מכרז פומבי (ראה פסקאות 15.211 ו-15.212);
- (ב) אדם שאינו אזרח ישראל המתקבל מלשכת העבודה או לאחר מכרז פומבי (ראה פסקה 15.213);
- (ג) אדם שיישלח לעבודה קבועה בחוץ-לארץ בדרגות כמוגדר בפסקה 11.912 או לאחר מכרז פומבי (ראה פסקה 15.214);
- (ד) מנהל כללי (ראה פרק 17);
- (ה) אדם המועסק לשם שיקום בריאותי (ראה פסקה 15.219).  
(נב/5)

**16.4 - העסקה על-פי חוזה מיוחד**

16.41 מקרים בהם יועסקו עובדים על-פי חוזה מיוחד / 16.43 סייגים להעסקת עובדים על-פי חוזה מיוחד / 16.44 סמכות עשיית חוזה מיוחד / 16.45 נוהל העסקה לפי סמכות מנהל כללי והאחראי / 16.46 נוהל העסקה על-פי סמכות בלעדית של נציבות שירות המדינה

**16.41 - מקרים בהם יועסקו עובדים על-פי חוזה מיוחד**

16.410

במקרים המנויים להלן בסעיף זה יועסקו עובדים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה ובמשרה בלתי תקנית, על-פי חוזה מיוחד.

16.411

(א) אדם המתקבל לעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מסוג לחץ עבודה, המתקבל לעבודה למשרה עד דרגה 17 של הדירוג המינהלי או עד 38 של דירוג ההנדסאים והטכנאים או עד 11 בדירוג המקצועי, מותר להעסיקו על-פי חוזה מיוחד או במעמד ארעי לתקופה שלא תאריך יותר משנה אחת;

(ב) אם יש להניח כי עבודתו תסתיים כעבור יותר משנה אחת או תוך 18 חודשים, מותר לעשות את החוזה לתקופה שלא תאריך יותר מ-18 חודשים;

(ג) במשך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (על זכויות סוציאליות, ראה סעיף 02.35). (תקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960) (סא/3)

16.412

(א) אדם המתקבל לעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מסוג משימה חולפת, למשרה עד דרגה 17 בדירוג המינהלי או עד 38 בדירוג הנדסאים והטכנאים או עד 11 בדירוג המקצועי מותר להעסיקו על-פי חוזה מיוחד לתקופה שלא תאריך יותר מחמש שנים (בכפופות לאמור בפסקאות 16.522 ו-16.533);

(ב) במשך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, (על זכויות סוציאליות, ראה סעיף 02.35). (התקנות הנ"ל) (סא/3)

16.413

(א) אדם המתקבל לעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מסוג מילוי מקום, לתקופה שאינה ארוכה משנים עשר חודשים, מותר להעסיקו על-פי חוזה מיוחד או במעמד ארעי לתקופה של לא יותר משנים עשר חודש;

(ב) תמה תקופת שנים עשר החודשים של העסקה לפי חוזה מיוחד כנ"ל, רשאי נציב שירות המדינה, במקרים מיוחדים, להאריך את ההעסקה של ממלא המקום לפי חוזה מיוחד לשלושה חודשים נוספים;

(ג) במשך תקופת ההעסקה לפי חוזה מיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, (על זכויות סוציאליות, ראה סעיף 02.35). (התקנות הנ"ל) (סב/35)

## 16.414

- (א) אדם אשר נציב שירות המדינה קבע כי עבודתו חיונית למדינה, וכי אין אפשרות מעשית להעסיקו במסגרת תנאי העבודה או השכר המקובלים בשירות, יועסק על-פי חוזה מיוחד לתקופה של לא יותר מחמש שנים; חוזה מיוחד זה ניתן להארכה לתקופה של לא יותר מחמש שנים בכל פעם. בכל משך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות), [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- (ב) אדם שהתקבל לעבודה לפי הוראות פסקאות 16.411, 16.412, 16.413, או נסמן (א) לעיל, לאחר שקיבל ממעסיקו הקבוע שמחוץ לשירות המדינה חופשה ללא משכורת, מותר לקבוע בחוזה המיוחד שעל פיו יועסק, תנאים מיוחדים בדבר שמירת זכויותיו לגמלאות, כאילו המשיך לעבוד אצל מעסיקו.
- עובד כאמור שנקבעו לגביו הוראות בדבר שמירת זכויותיו לגמלאות אצל מעסיקו הקבוע, לא יופרשו אחוזים ממשכורתו לפי הוראות פסקאות 02.351 (ג) ו-02.357.
- (התקנות הנ"ל, ת' 1 (8))  
(סה/2)

## 16.415

- (א) אדם שיועסק זמנית בחוץ-לארץ בשירות החוץ המדיני של משרד החוץ בדרג שגריר או ציר או במשרת קונסול כללי, יועסק על-פי חוזה מיוחד לתקופה של לא יותר מחמש שנים;
- (ב) חוזה מיוחד זה ניתן להארכה לתקופה של לא יותר מחמש שנים בכל פעם.
- (התקנות הנ"ל, ת' 1 (11), 2 (8))  
(סא/3)

## 16.416

- (א) אדם שיועסק זמנית בחוץ-לארץ בשירות החוץ המדיני של משרד החוץ בדרג יועץ או מזכיר ראשון, ונמצא כשיר במכרז פומבי למשרה זו כאמור, יועסק על-פי חוזה מיוחד לתקופה של לא יותר מחמש שנים;
- (ב) חוזה מיוחד זה ניתן להארכה לתקופה של לא יותר מחמש שנים בכל פעם.
- (התקנות הנ"ל, ת' 1 (12), 2 (8))

## 16.417

- (א) אדם אשר שר החוץ הציע את העסקתו הזמנית בחוץ-לארץ בשירות החוץ המדיני של משרד החוץ בדרגה יועץ או מזכיר ראשון, שעמד במבחנים ובבחינות שחייב לעמוד בהם מועמד למכרז פומבי לפי הוראות פרק משנה 12.3, יועסק על-פי חוזה מיוחד לתקופה של לא יותר מחמש שנים;
- (ב) חוזה מיוחד זה ניתן להארכה לתקופה של לא יותר מחמש שנים בכל פעם.
- (התקנות הנ"ל, ת' 1 (13), 2 (8))

## 16.418

- (א) אדם שיועסק במשרה חלקית שהיא: פחות משליש משרה, אם מדובר במשרה הכלולה בתקן, או בעבודה במעמד זמני אליו זכאי העובד להיות מועבר לפי סעיף 16.52; או פחות מחצי משרה - יועסק על פי חוזה מיוחד לתקופה של לא יותר מחמש שנים;
- (ב) חוזה מיוחד זה ניתן להארכה, לתקופה של לא יותר מחמש שנים בכל פעם;
- (ג) במשך תקופת החוזה המיוחד לא יישא שירותו של העובד זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (על זכויות סוציאליות ראה סעיף 02.35).
- (התקנות הנ"ל, ת' 1 (10), 2 (8))

## 16.419

- (א) אדם שיועסק על-ידי משרד האוצר בארצות הברית של אמריקה, או במשרת הציר הכלכלי, או במשרת מנהל משלחת האספקה, מותר להעסיקו על-פי חוזה מיוחד לתקופה שלא תארך יותר מחמש שנים;
- (ב) חוזה מיוחד זה ניתן להארכה לתקופה של לא יותר מחמש שנים בכל פעם.
- (התקנות הנ"ל, ת' 1 (19), 2 (8))

**16.5 - העברה ממעמד למעמד**

16.51 הגדרת "שירות רצוף של עובד ארעי" /

16.52 העברה למעמד זמני / 16.53 העברה

למעמד קבוע / 16.54 זכויות סוציאליות לעובד

המועבר למעמד קבוע למפרע

**16.51 - הגדרת "שירות רצוף של עובד ארעי"**

16.511

שירות רצוף של עובד ארעי לעניין העברה ממעמד למעמד, וכן לעניינים אחרים שצוינו בתקשי"ר, כולל אף שירות שחלו בו הפסקות לרגל אחד מאלה:

(א) יום מנוחה שבועי;

(ב) יום מועד;

(ג) יום העצמאות;

(ד) יום בחירה;

(ה) חופשת מנוחה;

(ו) שירות מילואים;

(ז) שירות צבאי חלקי (ראה סעיף 34.26);

(ח) מחלה (בגדר הוראות פרק משנה 33.2);

(ט) חופשת לידה;

(י) ימי אבל;

(יא) היעדר לרגל תאונה בעבודה;

(יב) הפסקות בהעסקה במסגרת משרד אחר או ביחידת סמך אחרת, אם אין ההפסקות ארוכות משישה חודשים, אפילו הן מהוות ניתוק הקשר בין המדינה, בתור מעסיק, לבין העובד, ובלבד שתקופת העבודה שקדמה להפסקה הנ"ל, לא תובא בחשבון לצורך משך תקופת הניסיון במשרה החדשה או לצורך התקופה הנדרשת בסעיף 16.52 להעברת עובד ארעי למעמד של עובד זמני.  
(עא/15)

16.512

האמור בפסקה 16.511 לעניין שירות רצוף של עובד ארעי, חל גם על שירות רצוף של עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, בהתאם לפסקאות 15.214, 15.219, 16.411 עד 16.414.

**16.52 - העברה למעמד זמני**

16.520

(א) הוראות פסקאות 16.521, ו-16.523 לא יחולו על גמלאים שפרשו משירות המדינה והתקבלו מחדש בגיל 60 ומעלה לפי פסקה 02.254 (טז) או סעיף 02.26;  
(תחולה: ו' באדר התשמ"ב (1.3.1982))

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על עובדים בשירותי הביטחון לגביהם נקבעו נהלים ייחודיים באישור נציבות שירות המדינה.  
(עד/13)

16.521

עובד ארעי ועובד על-פי חוזה מיוחד, המועסקים 12 חודשים רצופים בלחץ עבודה, יועברו למעמד זמני החל מהיום שבו מלאו 12 חודשים רצופים לעבודתם האמורה, אם מתקיימים בהם כל התנאים להעסקה במעמד זמני בהתאם להוראות פרק משנה 16.3, ובהתאם לפסקה 16.511 (יב).

16.522

עובד ארעי ועובד על-פי חוזה מיוחד, המועסקים 24 חודשים רצופים במשימה חולפת, יועברו למעמד זמני החל מן האחד בחודש הבא אחרי היום שבו מלאו 24 חודשים רצופים בעבודה האמורה אם מתקיימים בהם כל התנאים להעסקה במעמד זמני בהתאם להוראת פרק משנה 16.3 ובהתאם לפסקה 16.511 (יב). הסכים העובד לכך, מותר לדחות את העברתו למעמד זמני עד מלאת 36 חודשים רצופים לעבודתו האמורה.

הסכים העובד לכך, מותר לדחות את העברתו למעמד זמני בשנתיים נוספות; נמצא תקן מתאים לשיבוץ העובד בתקופה זו, יועבר העובד למעמד זמני במועד מציאת התקן; תקופת ההעסקה כעובד ארעי או כעובד על-פי חוזה במשימה חולפת, לא תעלה בסך הכל על 5 שנים רצופות.

(תחולה: כ"ג שבט התשנ"א (7.2.1991))

(נא/34)

#### 16.523

עובד ארעי, או עובד על-פי חוזה מיוחד, שהועסק ברציפות אבל לסירוגין בלחץ עבודה ובמשימה חולפת, יועבר למעמד זמני אחרי 24 חודשים רצופים לעבודתו במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד, אם מתקיימים בו כל התנאים להעסקה במעמד זמני בהתאם לפרק משנה 16.3 ובהתאם לפסקה 16.511 (יב); לצורך זה תיחשב תקופת העסקתו בלחץ עבודה ככפולה ממה שהייתה למעשה.

#### 16.524

פסקה מבוטלת

(סה/7)

#### 16.525

מותר להעביר עובד ארעי או עובד המועסק על פי חוזה מיוחד, כשיש בהעברה כדי לשנות את מעמדו של העובד לקבוע או לזמני, רק אם מילא העובד אחר התנאים למינוי למעמד זמני או קבוע, כלומר - מכרז וכיוצא בזה.

### 16.53 - העברה למעמד קבוע

#### 16.531

נוהל העברת עובד למעמד קבוע הוא כנוהל מינוי עובד קבוע לפי פרק משנה 15.1, אולם פעולות שכבר נעשו בקשר עם המינוי במעמד זמני או על פי חוזה מיוחד או ארעי לא תעשינה שוב בקשר עם המינוי הקבוע.

#### 16.532

בוטלה עבודה, בה מועסק עובד זמני, ובעקבות ביטול זה פוטר עובד קבוע המועסק בעבודה דומה באותו מקום עבודה בהתאם לפסקה 82.241, יועבר העובד הזמני שבוטלה עבודתו למעמד קבוע, במשרה שהתפתחה.

#### 16.533

עובד ארעי או עובד על-פי חוזה מיוחד, שהועסק בלחץ עבודה והועבר למעמד זמני בהתאם לפסקה 16.521, יועבר למעמד קבוע לאחר השלימו שנת שירות אחת במעמד זמני. עובד ארעי או עובד על-פי חוזה מיוחד, שהועסק במשימה חולפת והועבר למעמד זמני בהתאם לפסקה 16.522, או שהועסק לסירוגין במשימה חולפת ובלחץ עבודה והועבר למעמד זמני בהתאם לפסקה 16.523, יועבר למעמד קבוע לאחר השלימו 24 חודשי שירות במעמד זמני.

#### 16.534

מחייבת העברת עובד זמני למעמד קבוע, הגדלת התקן של המשרד, יידחה תאריך העברתו של העובד למעמד קבוע עד תחילת שנת הכספים הבאה לאחר שמילא העובד אחר התנאים להעברתו למעמד קבוע לפי פסקה 16.533; על האחראי לנקוט בצעדים הדרושים לשינויים המתאימים בתקציב ובתקן.

#### 16.535

עובד המועסק במשרה בתקן על-פי חוזה מיוחד לפי פסקה 15.213 שקיבל אזרחות ישראלית או רישיון לשיבת קבע בישראל במשך תקופת החוזה או בסופה, יועבר למעמד קבוע, למפרע מיום תחילת שירותו. שירותו יישא זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, מיום תחילת שירותו, רק אם הועסק בחוזה מיוחד לפי פסקה 15.213 ערב היום הקובע כאמור בסעיף 107 לחוק ההתמנה לשירות המדינה בכתב מינוי ביום הקובע או לאחריו, ובכפיפות להוראות פסקה 02.356. (חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 107) (סה/7)

#### 16.536

עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד בהתאם לפסקאות 16.415, 16.416, או 16.417 (בשירות החוץ) במשך שנתיים לפחות, מותר להעבירו למעמד קבוע לאחר אותה תקופה; אם קיימת בתקן משרה פנויה מתאימה לעובד המועסק בחוזה מיוחד לפי פסקה 15.214, מותר להעבירו למעמד קבוע בתום חוזהו, או בשבו לארץ, הכל לפי התאריך המוקדם. תוקף ההעברות הללו למפרע מיום תחילת השירות על-פי חוזה מיוחד.

**16.6 - העסקת מתנדבים**

16.61 חלות והגדרות / 16.62 תפקידים / 16.63 תשלומים וביטוח / 16.64 נהלים

**16.61 - חלות והגדרות**

16.611

(א) הוראות פרק משנה זה חלות על מתנדבים (לרבות גמלאים) שיועסקו בשירות המדינה ללא תמורה;

(ב) בפרק משנה זה:

"מתנדב" - מי שתורם מרצון מזמנו או מרצו, למשרד או יחידה בשירות המדינה, ללא תמורת שכר או גמול אחר (מלבד החזרי הוצאות לפי פסקה 16.631) וללא יחסי עבודה.

**16.62 - תפקידים**

16.621

ניתן להעסיק מתנדבים, בכפוף להוראות פסקה זו, בתפקידים כדלקמן:

- (א) תפקידים שעל המתנדבים העוסקים בהם חל חוק הביטוח הלאומי בהתאם לרשימה דלהלן:
1. הנחלת הלשון העברית;
  2. ביעור הבערות;
  3. חינוך מבוגרים;
  4. טיפול חינוכי וחברתי בקידום משפחות, ילדים או נוער;
  5. קליטת עולים;
  6. שירותי ייעוץ לתושבים ולתיירים;
  7. טיפול בקשישים, בנכים, בחולים או במשפחותיהם;
  8. עזרה באחזקת מעונות או מוסדות של קשישים, נכים או חולים;
  9. טיפול במשפחות שכולות;
  10. עזרה לקיבוצים, לישובים חקלאיים או ליישובי ספר בדרך של שמירה, ביצורים עבודה בענפי המשק או בדרך של פעולות הדרכה חקלאית או הדרכה אחרת, ובלבד שתקופת ההתנדבות של המתנדב בפעולות אלו הינה ארעית ואינה עולה על שישה שבועות רצופים;
  11. טיפול בחיילים ובמשפחותיהם;
  12. סיוע למערכת הביטחון בעבודות ביצורים, עבודה במחסני חירום, עבודה בסדנות או עבודה אחרת במחנות צה"ל וביחידותיו;
  13. התנדבות שלא בשכר לשירות עבודה כמשמעותו בסעיף 1 לחוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967;
  14. אבטחת מוסדות חינוך או מוסדות ציבור;
  15. אבטחת פעולות חינוכיות, לרבות אבטחת טיולים וליווים ואבטחת מסעות גרנד"ע וליווים;
  16. גמילה מסמים, מעישון או מאלכוהול;
  17. מניעת עבריינות;
  18. שיקום אסירים וטיפול במשפחות אסירים;
  19. פעולות תרבות על-ידי אומנים מתנדבים ביחידות ובמחנות צה"ל או פעולות כאמור ביישובי ספר בתקופה בה מתנהלים באותו אזור פעולות איבה;
  20. שירות לאומי בהתנדבות כמשמעותו בתקנה 2(א) לתקנות הביטוח הלאומי (בנות בשירות לאומי בהתנדבות), התשס"ב-2002;
  21. החזקת ילד או בוגר שהוא פסול דין, בידי אב ואם, שאושרו לגביו כמשפחת אומנה, על ידי משרד העבודה והרווחה; לענין זה, "החזקה" - בכל שעות היממה;
  22. הנצחת זכר השואה וחלליה;

23. פעילות למען איכות הסביבה, שמירת הטבע והגנה על בעלי חיים, על-פי הפניה של משרד ממשלתי, המוסד, רשות מקומית, ההסתדרות הציונית העולמית או הסוכנות היהודית לארץ ישראל, או פעילות כאמור שאיגן גוף ציבורי אחר כמשמעו בסעיף 287 לחוק ושמקומה ומועדה נקבעו מראש.

(ב) תפקידים אחרים שלא חל עליהם חוק הביטוח הלאומי, אך יש בהם תועלת לאומית ותרומה למטרות ציבוריות, אשר אושרו על-ידי האחראי במשרד או מי מטעמו. במקרה של ספק יש לפנות לנציבות שירות המדינה. מתנדבים לתפקידים אלה יבוטחו בחברת הביטוח "ענבל", קרן פנימית לביטוחי ממשלה, כמפורט להלן.  
(שע/25)

## 16.622

אין להעסיק מתנדבים בתפקידים המפורטים בפסקה 16.621 אלא אם מתקיימים כל התנאים המצטברים הבאים:

- (א) ההתנדבות היא לצורך סיוע לעובדי המשרד ולא עבודה המבוצעת כדבר שבשגרה על ידי עובדי המשרד. העסקת מתנדבים יכולה להיות כהשלמה או תוספת לאנשי המקצוע ולא במקום עובד המשרד. כמו כן, המתנדב אינו מאייש תקן או משבצת פנויה למשרה;
- (ב) ההתנדבות תעשה במסגרת העסקה גמישה, בתיאום עם המתנדב (המתנדב אינו מחויב למסגרת נוקשה ומחייבת של שעות וימי עבודה);
- (ג) היקף המשרה של המתנדב יהא מצומצם ולא יעלה על 60 שעות בחודש, אלא במקרים מיוחדים, באישור האחראי או מי מטעמו;
- (ד) אין להעסיק מתנדב בתפקיד שיש חובה לבצעו לשם קבלת רישיון או תעודת הסמכה (עורכי דין, רואי חשבון, רוקחות, וכו');;
- (ה) אין להעסיק מתנדבים מטעמם של גופים בעלי אופי פוליטי או מדיני;
- (ו) למען הסר ספק, אין להעסיק מתנדבים בלשכות נבחרים, אלא במקרים חריגים בלבד, באישור מראש של נציב שירות המדינה, כאמור בסעיף 02.56;
- (ז) במקרים של העסקת מתנדבים באמצעות גופים או ארגונים, בהסכם שייחתם בין המוסד או הגוף האחראי על השמת המתנדבים לבין המשרד או יחידת הסמך, יהא סעיף בעניין חבות מעסיקים הכולל ויתור על זכות שיבוב נגד הממשלה במקרה של פסק דין חלוט הקובע כי התקיימו יחסי עבודה בין המוסד או הגוף לבין המתנדבים;
- (ח) עם קליטתו של המתנדב יימסר לו דף מידע על ידי האחראי או מי מטעמו, בדבר זכויותיו וחובותיו במסגרת ההתנדבות. כמו כן, המתנדב יחתום על טופס הצהרה על העדר עבר פלילי או משמעתי, וכן הצהרה על שמירת סודיות, וכן טפסים נוספים ככל שיידרשו על ידי המשרד;
- (ט) על המשרד מוטלת חובה לדווח על כל המתנדבים במערכת הממוחשבת.  
(שע/27)

## 16.63 - תשלומים וביטוח

## 16.631

מתנדב זכאי לקצובת נסיעה, אם מגיעה לו, בהתאם לאמור בסעיף 28.31, ולקצובת אש"ל אם יצא לתפקיד חוץ, כאמור בפרק משנה 26.2.  
(6/זס)

## 16.632

- (א) מתנדב המבוטח בביטוח הלאומי ונפגע אגב פעולות התנדבות, לרבות נסיעה למקום ההתנדבות וחזרה, או חלה במחלה המוכרת כמחלת מקצוע כתוצאה מפעולות ההתנדבות, זכאי וזכאים התלויים בו, לגמלאות על-פי פרק ג' ו-ג' 1 לחוק הביטוח הלאומי;
- (ב) מתנדב המבוטח בחברת "ענבל" אשר נפגע אגב פעולות התנדבות, לרבות בעת נסיעה למקום ההתנדבות ובחזרה, מבוטח לפי הפירוט הבא:
  1. תאונות אישיות - מוות או נכות תמידית בגבולות אחריות, כמפורט במפרט החיוב והכיסוי של קרן פנימית לביטוחי הממשלה;
  2. אשפוז משלים - לפי תנאי הביטוח לאשפוז של עובדים הנשלחים בתפקיד לחוץ-לארץ;
  3. צד ג' / חבות המעסיקים - בגבולות אחריות כמפורט במפרט החיוב והכיסוי של קרן פנימית לביטוחי הממשלה;
  4. לא יבוצע תשלום כפול, הפיצוי או השיפוי יהיה לפי נסמן 1 או לפי נסמן 3 בלבד;

17.132

**בחירה חד פעמית**

בחר מנכ"ל או המקביל למנכ"ל באחד מתנאי ההעסקה המפורטים בפסקה 17.131, אין הוא רשאי לחזור בו.

17.133

**שכר כולל**

יודגש כי מנכ"ל או המקביל למנכ"ל אינם זכאים לשעות חופשה בתמורה לשעות עבודה בימי ו', מכיוון שהתמורה בגין עבודה בימי ו' מגולמת בשכרו. למען מנוע ספק יצוין כי שכר מנכ"ל ומקביליו כולל בתוכו גם תמורה בגין עבודה בשעות נוספות וכל גמול אחר המשולם בתמורה לעבודה בשעות בלתי רגילות, בין אם בחר בשכר מנכ"ל ובין אם בחר בשכר בדרגה העליונה בסולם המקצועי, כאמור בפסקה 17.131.

17.134

**מענק יובל**

מנכ"ל או מקביל מנכ"ל אינם זכאים למענק יובל ראה פסקה 25.511(ב).  
(שע/15)

**17.14 - דרך ההעסקה**

17.141

**העסקה חוזית**

- (א) מנכ"ל יועסק על-פי חוזה מיוחד לפי תקנה 1(18) לתקנות שירות המדינה מינויים (חוזה מיוחד), התש"ך-1960, לתקופת תוקפו של מינויו;  
(ב) בעל תפקיד מקביל למנכ"ל, יועסק על-פי חוזה מיוחד, לפי תקנה 1(3) לתקופה של ארבע שנים;  
(ג) חוזים כאמור ניתנים לביטול מוקדם על-ידי העובד ו/או על-ידי הממשלה בהתאם למותנה בהם.  
(סב/30)

17.142

**העסקה על-פי כתב מינוי**

למרות האמור לעיל, מנכ"ל המועסק על-פי כתב מינוי ערב מינויו לתפקיד מנכ"ל, המתמנה לתפקיד ברציפות מעבודתו בשירות המדינה והבוחר בתנאי שכר לפי דירוג מקצועי, יהיה רשאי להוסיף ולהיות מועסק לפי כתב מינוי.  
מסביר עם זאת, כי הוראות סעיף 17.16, בדבר הפסקת הכהונה, יחולו גם על מנכ"ל המועסק על-פי כתב מינוי.

**17.15 - פנסיה ותנאים סוציאליים נלווים**

17.151

**מנכ"ל הבא מתוך השירות**

מנכ"ל אשר ערב מינויו היה מועסק עשר שנים רצופות כעובד בשירות המדינה שחל עליו חוק שירות המדינה, (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן - "חוק הגמלאות") או, כעובד בשירות המדינה שהוראות חוק הגמלאות הוחלו עליו בחוזה העסקתו ואשר צבר עשר שנות שירות רצופות כאמור, המתמנה לתפקיד המנכ"ל ברציפות מעבודתו בשירות המדינה (להלן - "מנכ"ל הבא מתוך השירות"), יהיה זכאי:

- (א) להמשיך ולבטח זכויותיו בפנסיה תקציבית במדינה, בהתאם לחוק הגמלאות ועל-פי תנאיו, ותקופת שירותו הקודמת במדינה תצורף לתקופת כהונתו כמנכ"ל - או;  
(ב) לבטח זכויותיו לפנסיה בקרן פנסיה, בקופת ביטוח או בקופת גמל אחרת, לפי בחירתו, וזכויותיו בגין תקופת שירותו הקודמת ייקבעו בהתאם להוראות חוק הגמלאות, או לחילופין - ולפי העניין - בהתאם לתנאי חוזה ההעסקה.

לעניין האמור בסעיף זה ובסעיף 17.14 "רציפות בעבודה" - לרבות הפסקת עבודה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים, בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, סעיף 2(9).  
(החלטת הממשלה כל/27 מיום 10.3.1996; החלטת הממשלה כל/66 מיום 24.9.2000)(עא/15)

17.152

**מנכ"ל הבא מחוץ לשירות**

מנכ"ל או מקבילו שלא בא לתפקיד ברציפות מעבודתו בשירות המדינה, או שהיה עובד מדינה אך ערב מינויו הועסק באופן שלא חל עליו או, שלא הוחל עליו בחוזה העסקתו חוק הגמלאות, זכויותיו הפנסיוניות תבוטחנה בקרן פנסיה, בקופת ביטוח או בקופת גמל אחרת, לפי בחירתו, בין אם בחר בשכר מנכ"ל ובין אם בחר בשכר בדרגה העליונה, בסולם הדירוג המקצועי, כאמור בפסקה 17.131.

**17.16 - סיום השירות**

17.161

**(א) הפסקת כהונת מנכ"ל - הוראות כלליות**

1. החליטה הממשלה לבטל מינויו של מנכ"ל, ו/או למנות מנכ"ל חדש תחת מינויו של מנכ"ל קודם, תופסק כהונתו של המנכ"ל הקודם מתאריך החלטת הממשלה או על-פי קביעתה. מובהר, כי אין למנכ"ל זכות לקביעות במשרתו או כל זכות דומה לכך, וכי כהונתו מתקיימת אך ורק על-פי החלטת ממשלה לפי סעיף 12 לחוק המינויים;
2. הודעה על הכוונה לבטל מינויו של מנכ"ל תימסר למנכ"ל, בין באמצעות המשרד ובין באמצעות נציבות שירות המדינה, בטרם הפסקת הכהונה. בכל מקרה מובהר, כי המנכ"ל, מוחזק, כמי שיודע דבר ביטול מינויו, מיד עם קבלת החלטת הממשלה האמורה;
3. חובה על המנכ"ל להעביר את תפקידו בצורה הטובה ביותר למחליפו, ולמלא אחר כל דרישות השר הממונה עליו או כל גורם מוסמך אחר, באשר להעברת התפקיד. האחריות לקיום נוהל העברת תפקיד בעת חלופי מנכ"ל:

- (א) האחריות הכוללת להיערכות לחפיפה וליישום תהליך החפיפה כולו מוטלת על המנכ"ל היוצא של המשרד, אשר יוביל את הליך העברת התפקיד בסיועם של בעלי תפקידים מרכזיים במשרד כפי שפורטו בהחלטת ממשלה מס' 5342 מיום ט"ז בשבט התשע"ג (27.1.2013), ובלבד שאושר המינוי בממשלה;
- (ב) לאפשר הסדר חפיפת זמנים של עד 21 יום, לפי קביעת השר הממונה, בהתאם לאחת מחלופות אלה:

1. ממועד כניסתו של המנכ"ל הנכנס לתפקיד, יוכל מי שהיה המנכ"ל היוצא להימנות על עובדי המדינה הפעילים ולסייע לכניסת המנכ"ל החדש באמצעות תהליך חפיפה (מבלי שיוסיף להחזיק בסמכויות המנכ"ל);
  2. ממועד אישור הממשלה את מינויו של המנכ"ל הנכנס ובטרם נכנס לתפקידו בפועל, הוא יוכל להימנות על עובדי המדינה הפעילים (הזכאי לכל זכויותיו כמנכ"ל) ולהתחיל בהליך החפיפה עם המנכ"ל המכהן (בטרם העברת סמכויות המנכ"ל).
- הודעה על הסדר חפיפה כאמור, בהתאם לחלופה שנבחרה, תימסר לנציב שירות המדינה ולמזכיר הממשלה.
- (החלטת ממשלה מס' 78 מיום י"ח באייר התשע"ג (28.4.2013)) (עג/15)
4. שכרו של המנכ"ל ישולם במלואו, עד למועד הפסקת כהונתו, על-פי החלטת הממשלה כאמור בנסמך 1 לעיל, או עד ל-21 יום נוספים לכל היותר, לאחר מועד זה במידה והשר דורש מהמנכ"ל הארכת הכהונה כאמור בנסמך 3 לעיל. מיום הפסקת תשלום השכר כאמור לעיל, ישולמו למנכ"ל תשלומי הסתגלות, כמפורט בפסקה 17.166, הכוללים דמי הודעה מוקדמת על-פי כל דין, ותשלומים אחרים כמפורט בפרק זה, במידה וזכאי להם.

**(ב) הפסקת חוזה של נושא משרה מקבילה למנכ"ל - הוראות כלליות**

הפסקת חוזה של נושא משרה מקבילה למנכ"ל, לרבות אי הארכתו, כפופה לכללי המשפט המינהלי והציבורי. על השר להפעיל סמכותו זו על בסיס שיקולים רלבנטיים בלבד, על בסיס תשתית עובדתית מתאימה, תוך מתן המשקל הנאות לכל שיקול, ואיזון נאות בין האינטרסים השונים. יש לפעול בתום לב ובהגינות, תוך קיום הכללים שמקורם בדיני עבודה, בפסיקות בג"ץ ובתי הדין לעבודה, ובכפוף לקיום כללי הצדק הטבעי. (סב/30)

17.162

**סיום שירותו של מנכ"ל הבא מתוך השירות**

- (א) מנכ"ל או מקבילו הבא מתוך השירות, ובחר לבטח זכויותיו לגמלאות לפנסיה תקציבית במדינה - סיום כהונתו ייחשב לפיטורים, לעניין חוק הגמלאות, בין אם שירותו הסתיים ביוזמת השר הממונה עליו ובין אם התפטר מרצונו, אלא אם כן עבר ברציפות לתפקיד אחר בשירות המדינה, כאמור בסעיף 17.17;
- (ב) מובהר בזאת, כי מנכ"ל או מקבילו כאמור לעיל, אינו זכאי להטבות פרישה או כל זכויות פרישה אחרות כלשהן, מלבד אלה המפורטות בפרק משנה זה ובסעיף 85.14.

17.163

**סיום שירותו של מנכ"ל הבא מחוץ לשירות**

מנכ"ל או מקבילו שזכויותיו לפנסיה מבוטחות בקרן פנסיה, קופת ביטוח או בקופת גמל, יהיה זכאי לזכויותיו הפנסיוניות לפי כללי הקרן או הקופה כאמור.

17.164

**ימי חופשה**

- (א) מנכ"ל או מקבילו רשאי לצבור ימי חופשה עבור תקופת כהונתו במשרתו, בכפוף להוראות סעיף 7 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ואינו זקוק לאישור לפי פסקה 33.135, אך מכסת הצבירה המרבית לא תעלה על 140 ימים בגין כל תקופת שירותו, לרבות תקופות העסקה במשרות אחרות, אם היו כאלה;

(ב) אם עומדת למנכ"ל או למקבילו יתרת חופשה שנתית שלא ניצל עד סיום שירותו, יהיה זכאי לדמי פדיון החופשה בהתאם להוראות סעיף 33.18, ולא יהיה זכאי לחופשה בפועל. עם זאת רשאי הוא על-פי בחירתו לנצל ימי חופשה אלה, או חלקם, כימי חופשה בפועל עד לסוף החודש בו סיים תפקידו, ובתנאי שלא יעבוד בתקופה זו כשכיר או כעצמאי, למעט בעיסוק שהותר לו בעת כהונתו;

(ג) מנכ"ל או מקבילו אינו זכאי לחופשה ללא משכורת, ועם סיום כהונתו עליו לפרוש מן השירות, אלא אם כן עבר ברציפות לתפקיד אחר בשירות המדינה;

(ד) מנכ"ל או מקבילו שאינו עובד בשל חובת "צינון" המוטלת עליו מכוח חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969 ובפרק משנה 43.6, יהיה זכאי לנצל בעין שלושה חודשי עבודה מתוך ימי החופשה הצבורה העומדת לזכותו (בנוסף לחודשי ההסתגלות להם הוא זכאי על-פי חוזה העסקתו). בתקופה זו יהיה זכאי לשכר בתוספת ההטבות הסוציאליות ולרכב (ללא נהג צמוד). אין באמור למנוע, ממי שמעוניין בכך, לקבל את פדיון החופשה בתשלום אחד, על-פי החוק.  
(2/סח)

17.165

### פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו

(א) מנכ"ל או מקבילו הבא מתוך השירות, שזכויותיו לגמלאות בוטחו בפנסיה תקציבית במדינה, ואשר בעת סיום שירותו ופרישתו לגמלאות הגיע לגיל 50 שנה לפחות, אשר עומדים לזכותו ימי מחלה בלתי מנוצלים, יהא זכאי לפיצוי בגין ימי המחלה האמורים, במועד פרישתו;

(ב) חישוב הפיצוי, ייעשה, בכפוף לאמור בפסקה זו, על-פי הוראות סעיף 33.27 ועל סמך טופס זכאות לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה - לעובד הפורש לגמלאות (מדף 2835).  
(14/עא)

17.166

### תשלומי הסתגלות

(א) מנכ"ל או מקבילו ששירותו הסתיים, זכאי לתשלום משכורת ושאר תנאי השירות של מנכ"ל, כגון: החזרי הוצאות רכב, לרבות רכב (ללא נהג צמוד) והחזר הוצאות טלפון לפי חשבון טלפון, לתקופה כמפורט בנסמן (ג) להלן, ובתנאי שלא יעבוד בתקופה זו כשכיר או כעצמאי, למעט בעיסוק שהותר לו בעת כהונתו;

תקופה זו נחשבת לגבי תקופת עבודה וחלות עליה כל המגבלות על-פי כל דין, החלות על עובד מדינה בדרגתו ובמעמדו;

(ב) מנכ"ל או מקבילו רשאי לבחור במקום הזכויות המפורטות בנסמן (א) לעיל, בתשלום מענק כמפורט בנסמן (ג) להלן;

במקרה זה יופסקו מיד יחסי עבודה בין המנהל הכללי ובין המדינה. למען הסר ספק, יודגש כי במקרה זה יופסקו מיידית זכויות המנהל הכללי או מקבילו לקבלת החזרי הוצאות רכב לרבות רכב אישי וטלפון;

(ג) משך התקופה שהמנכ"ל או מקבילו מקבל עבורה תשלומי הסתגלות או מענק חד-פעמי כאמור לעיל, מותנה באורך תקופת שירותו, לפי הפירוט הבא:

1. כיהן עד 19 חודשים - חודש אחד;
  2. כיהן מעל 19 עד 30 חודשים - חודשיים;
  3. כיהן מעל 30 חודשים - שלושה חודשים.
- (החלטת הממשלה כל/138 מיום 21.3.1994)

17.167

### הגבלות לאחר הפרישה

על המנכ"ל או מקבילו הפורש מן השירות, חלות הגבלות לאחר פרישה כאמור בחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969, ובפרק משנה 43.6.

## 17.17 - העברה לתפקיד אחר

17.171

(א) מנכ"ל הבא מתוך השירות, רשאי להגיש את מועמדותו למכרז פנימי המתקיים במשרדו (ראה פסקה 11.411), וזאת עד תום תקופת ההסתגלות אם בחר בה בהתאם לפסקה 17.166;

(ב) על-פי החלטות ועדת השרים לענייני כלכלה וועדת השירות, נציב שירות המדינה רשאי לאשר המשך עסקה בתנאי שכר של מנכ"ל, למנכ"ל או מקבילו, אשר יעבור, ברציפות, לתפקיד אחר, בתנאים כדלהלן:

1. רמת התקן של התפקיד החדש אינה נמוכה מאחת משתי הדרגות עליונות בסולם הדירוג המקצועי אליו משתייכת המשרה; וכן -
2. הושלמה תקופת כהונה של לפחות שנה כמנכ"ל או מקבילו.

17.172

מובהר, כי מנכ"ל או מקבילו, שסיים תפקידו זה והתמנה ברציפות לתפקיד אחר בשירות המדינה, סיום שירותו לעניין סעיף 17.16, ייחשב מועד סיום שירותו כמועד סיום תפקידו האחרון במדינה.

### 17.18 - סיווג פעילות פוליטית ומדינית

17.181

על מנכ"ל או מקבילו, כמו על יתר עובדי המדינה, חלים הסייגים והמגבלות הקבועים בחוק שירות המדינה (סיווג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, ובפרק משנה 42.3.

### 17.19 - סייגים ותחולת הוראות התקשי"ר

17.191

#### תחולת התקשי"ר

על מנכ"ל או מקבילו חלות הוראות התקשי"ר בשינויים המתחייבים מהוראות פרק זה.

17.192

#### עבודה פרטית

המנכ"ל או מקבילו חייב להקדיש את כל זמנו ומרצו לעבודת המשרד ואין הוא רשאי לעסוק בעבודה פרטית בשכר. יוצאת מכלל זה עבודה אקדמית כמרצה במוסד אקדמי מוכר להשכלה גבוהה, ובתנאי שהמנכ"ל קיבל לכך היתר בכתב ומראש בהתאם להוראות פרק משנה 42.4.

17.193

#### החובה להימנע מניגוד עניינים

המנכ"ל לא יעסוק בכל עיסוק אחר, אף אם אינו תמורת שכר, הטבה כספית או תמורה/זכות אחרת, ואף אם אינו בחברה ממשלתית או בתאגיד ציבורי, אלא אם נציב שירות המדינה אישר כי אין בעיסוק כאמור חשש כלשהו, אף למראית עין, של ניגוד עניינים עם תפקידו, וכי עיסוק זה אינו עומד בניגוד להוראות פרק משנה 43.0.

17.194

#### כהונה נוספת - מגבלות

נוכח מעמדו המיוחד של המנכ"ל והרצון למנוע ניגוד עניינים פוטנציאלי מחד, ונוכח חשיבות תפקודם העצמאי של התאגידים הציבוריים והחברות הממשלתיות מאידך, אין המנכ"ל יכול להתמנות לכהונה במועצה או בדירקטוריון של תאגיד או חברה כאמור, אלא באחד המקרים החריגים הבאים:

- (א) כאשר המשרד אינו אחראי לתחומי פעילותה של החברה הממשלתית או התאגיד הציבורי, ולמנכ"ל יש יכולת מקצועית הרלוונטית לתחומי פעילותה של החברה, ולדעת השר הממונה תהיה תרומה משמעותית במינויו. יודגש, כי המינוי כפוף לחוות דעת משפטית כי אינו יוצר חשש לניגוד אינטרסים (מוסדי או אחר), וכן להצהרתו של המנכ"ל כי יוכל להקדיש את הזמן הראוי לתפקיד הנוסף שאליו הוא מועמד, בנוסף לזמן הראוי שעליו להקדיש למשרד הממשלתי שאותו הוא מנהל;
- (ב) בחברות ממשלתיות שעל-פי מסמכי היסוד שלהן משמשות למעשה כזרוע ארוכה של המדינה (כגון: חברות שפעילותן המכרעת ממומנת על-ידי המדינה ואשר פועלות בשמה לקידום פרויקטים של המדינה), ולפיכך קיימת נחיצות במעורבות רבה של המדינה;
- (ג) במקרים בהם החוק המקים של תאגיד ציבורי קובע הוראה מפורשת לעניין חברות של שר או מנכ"ל, באופן אישי (או נציגיהם), בתאגיד;
- (ד) העיסוק כדירקטור יוגבל לדירקטוריון אחד בלבד.

17.195

#### סייג לתחולה

על מנכ"לים או מקביליהם שמונו לפני יום י"ד בסיון התשנ"ו (1.6.1996) יחולו תנאי השכר, הגמלאות והשירות כפי שהיו באותו מועד. (סה/14)

## 27.216

עובד שהועסק ביום עבודה רגיל, בשעות נוספות אשר בחלקן נופלות בשני תחומים של משמרות וזכאי לתשלום תוספת בעד אותן שעות בכל תחום, יהיה הבסיס לחישוב התשלום בעד שעות נוספות, ערך השעה האחרונה של יום העבודה שלאחריה הוא זכאי לתשלום בעד שעות נוספות.

## 27.217

התשלום בעד שעות נוספות אינו נחשב כחלק מהמשכורת לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, או לעניין כל הטבת פרישה אחרת ואינו נחשב כחלק מהמשכורת לעניין חישוב תוספת היוקר.

## 27.22 - נהלי תשלום

## 27.221

## הדירוג המינהלי ודירוג מקצ"ט

- (א) אחראי רשאי לאשר העסקה בשעות נוספות לעובד המדורג עד דרגה 14 בדירוג המינהלי, לפי צורכי העבודה ובהתאם למדדים הקבועים בפסקה 27.221(ח);
- (ב) אחראי רשאי לאשר תשלום בעד עבודה בשעות נוספות של עד 90 שעות בחודש, וזאת בהתאם להיתר הניתן לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לעובד המדורג בדרגה 15 ומעלה בדירוג המינהלי;
- (ג) מנהל כללי רשאי לאשר במקרים מסוימים ובעבודות מיוחדות, לעובד המדורג כאמור בנסמן (ב) לעיל, תשלום בעד יותר מאשר 90 שעות נוספות בחודש, וזאת בהתאם להיתר הניתן לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. האישור יכלול הנמקה ויתויק בתיקו האישי. לגבי אישור להעסקה בשעות נוספות בדירוגים המקצועיים ראה פסקה 27.223;
- (ד) בנוסף לתנאים המפורטים בפסקה 27.221 בדבר עבודה בשעות נוספות בתנאים מיוחדים, תיחשב העסקה כאמור של יותר מ-50 שעות נוספות בחודש רק אם נעשתה עקב עבודה מיוחדת וחריגה כיוצאת דופן מאופי התפקיד והיא מוגבלת לשישה חודשים בלבד. בשום מקרה אין לאשר תשלום כאמור בדרך קבע;

## (ה)

1. האחריות להפעלת סדרי התשלום בעד עבודה בשעות נוספות והבקרה עליהם, היא בידי האחראי ועליו להנחות את מנהלי היחידות בנוגע להקפדה מרבית אחר ההוראות בדבר דיווח מלא ומדויק של עבודה בשעות נוספות, על-פי מכסת השעות שאושרה;
2. בשום מקרה אין לאשר העסקה בשעות נוספות שתבוצע בביתו של העובד. עבודה כזו תבוצע רק במשרד או ביציאה בתפקיד מחוץ למשרד;
3. אין לשלם בעד עבודה בשעות נוספות, אלא לעובד אשר החתים את כרטיס נוכחותו בעבודה פעמיים ביום, במשך כל החודש, בבואו לעבודה ובצאתו ממנה.

## (ו)

1. כל אישור להעסקה בשעות נוספות, כנזכר לעיל, מותנה כי קיים לכך כיסוי במסגרת התקציב המאושר על-פי חוק התקציב;
2. מודגש בזאת כי על-פי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ניתן היתר כללי להעסקת עובד בשעות נוספות כאמור בפסקה 27.322;
3. חוק שעות עבודה ומנוחה איננו חל על סוגים מסוימים של עובדים שפורטו בחוק, וביניהם עובדי מדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות, עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ועובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם. לפיכך ניתן לאשר העסקת עובד מעל למכסה של 50 שעות נוספות בחודש, רק אם הוא נכלל באחד המדדים המפורטים בחוק או אם ניתן לגביו היתר מיוחד מאת שר הכלכלה בכל מקרה של ספק בדבר מעמדו של עובד מבחינת חוק שעות עבודה ומנוחה, יש לקבל את חוות דעתו של היועץ המשפטי של המשרד;
4. נסמן מבוטל.

(שע/19)

- (ז) התשלום בעד השעות הנוספות הנ"ל הוא בשיעורים המפורטים בפסקאות 27.212 ו-27.214;

- (ח) כעבודה בתנאים בלתי רגילים לצורך נסמן (ג) לעיל תיראנה העבודות הבאות:
1. שעות עבודה ממשיות בהן יועסק העובד מחוץ לביתו כאשר הוא מרותק בעת כוננות;
  2. עבודה ביום מנוחה שבועי; ביום מועד או בלילה (לא במשמרת);
  3. עבודה המתבצעת בתנאי שדה, או בתנאי חוץ;
  4. עבודה במפעלי ייצור;
  5. עבודה במשימה מיוחדת, חיונית ודחופה, חד פעמית ומוגבלת בזמן;
  6. עבודת תכנון;
  7. עבודה במבצעים מיוחדים לרבות מבצעים הכרוכים בסיכון;
  8. עבודה בשטחים המוחזקים על-ידי צה"ל;
  9. עבודה המבוצעת באזורי ספר, בהן מתנהלות פעולות איבה;
  10. עבודה שהיא בגדר מבצע מיוחד ודחוף מסיבות ביטחוניות - למעט עבודה במשרדו הרגיל של העובד.
- (נח/21)

## 27.222

**דירוג עובדי מחקר**

- (א) עובד מחקר הנדרש לעבוד שעות נוספות, זכאי לתשלום בעד עבודה זו;
- (ב) התשלום בעד עבודה בשעות נוספות כאמור בנסמן (א), ייעשה על סמך רישום ודיווח על-פי אישור המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך בו מועסק עובר המחקר;
- (ג) התשלום בעד השעות הנוספות הנ"ל הוא בשיעורים המפורטים בפסקאות 27.212 ו-27.214. על שעות נוספות בעת ניסויי שדה - ראה פסקה 25.354.

## 27.223

**דירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, דירוג ההנדסאים והטכנאים, דירוג המהנדסים, דירוג העיתונאים, ודירוג העובדים הסוציאליים**

- (א) עובד המדורג עד דרגה 35 בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, או בדירוג המהנדסים או בדירוג ההנדסאים והטכנאים או בדירוג העיתונאים, או ברמה ז' בדירוג העובדים הסוציאליים, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות, אם אושרו בהתאם לאמור בפסקה 27.221(א);
- (ב) עובד מדרגה 36 ומעלה בדירוגים הנ"ל, ובדרגה ו' בדירוג העובדים הסוציאליים, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות אם אושרו, בהתאם לאמור בפסקה 27.221(ב);
- (ג) עובד בכל הדירוגים זכאי לתשלום בעד שעות נוספות (מעל ל-50 שעות) במקרים מסוימים ובעבודות מיוחדות אם אושרו בהתאם לאמור בפסקה 27.221(ג). ואולם, לתנאי עבודה בלתי רגילים ייווספו:

1. לאקדמאים במדעי החברה והרוח:
  - עבודת תכנון באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח.
  2. להנדסאים וטכנאים ולמהנדסים:
  - (א) עבודה בקידוח או במנהרות ובשירות תחזוקה;
  - (ב) עבודה במפעל תעסוקה ובשירות תחזוקה;
  - (ג) עבודת תכנון הנדסי דחופה.
  3. לעיתונאים:
  - עבודה שהיא בגדר מבצע עיתונאי מיוחד ודחוף, שאינו במסלול העבודה הרגיל של העובד.
  - (ד) בימים שבהם העובד משובץ בעבודה לא יחול מאומה מן האמור לעיל בעניין עבודה בתנאים בלתי רגילים, ואין העובד זכאי לכל פיצוי באותם ימים.
- (נח/21)

## 27.224

**עובדים פארה רפואיים**

- (א) עובד המדורג בדירוג החטיבה הפארה רפואית, דירוג הרנטגנאים, דירוג המרפאים בעיסוק, דירוג הפיזיותרפיסטים וכן עובד המדורג בדירוג הרוקחים, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בהתאם לאמור בפסקה 27.221(א)-(ב);

**27.3 - פיקוח על עבודה נוספת**

27.31 אישור העסקה בשעות נוספות / 27.32  
היתרים על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה,  
התשי"א-1951

**27.31 - אישור העסקה בשעות נוספות**

27.311

בתחילת כל שנת כספים יקציב האחראי, במסגרת התקציב המאושר, לכל יחידות המשרד את מספר השעות הנוספות, לפי רישום, אשר תעמודנה לרשותן במשך שנת הכספים. העתק ההקצבה יועבר לחשב המשרד או לגזבר יחידת הסמך.

27.312

מנהל יחידה יקציב מדי שלושה חודשים, במסגרת האישור שקיבל לפי פסקה 27.311, לכל יחידה שעליה הוא ממונה, את מספר השעות הנוספות אשר לדעתו דרושות לביצוע העבודה במשך שלושת החודשים הקרובים. העתק ההקצבה יישלח לחשב המשרד או לגזבר היחידה.

27.313

מנהל יחידה רשאי להעסיק את עובדי יחידתו בשעות נוספות במסגרת ההקצבה לפי פסקה 27.312 בלבד, ובתנאי שלא יעסיק עובד יותר מ-30 שעות נוספות בחודש, אלא אם קיבל על כך מראש אישור בכתב מן האחראי, בין לעניין מסוים ובין לתקופה מסוימת. האחראי לא יאשר העסקה בשעות נוספות מעל ל-30 שעות בחודש כאמור, אלא לאחר שהובאו בפניו נימוקים משכנעים לכך בכתב.

27.314

(א) עובד המועסק בשעות נוספות חייב להחתים את כרטיס הנוכחות בעת כניסתו לעבודה וביציאתו ממנה במשך כל החודש - ראה פסקה 91.154;  
(ב) עובד המועסק מחוץ לכותלי המשרד - ראה פסקה 91.151(ה).

**27.32 - היתרים על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951**

27.321

הוראות פרק זה אינן משחררות את המשרדים מקבלת היתר להעסקה בשעות נוספות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, אם היתר כזה דרוש על-פי החוק האמור.

27.322

- (א) שר הכלכלה נתן היתר כללי להעסקת עובדי המדינה עד שתים-עשרה שעות ביום ועד חמש-עשרה שעות נוספות בשבוע; אסור להעסיק עובד מעבר לשעות האמורות, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה; נסמן זה יחול על עובדים המועסקים חמישה ימים בשבוע;  
(היתר כללי להעסקה בשעות נוספות במפעלים בהם עובדים שבוע בן חמישה ימים, י"פ 3669, התשמ"ט, עמ' 3349)
- (ב) על עובדים אשר נסמן (א) אינו חל עליהם, יחול עליהם "היתר הכללי של העסקת עובדים בשעות נוספות לכל העובדים", והם יעבדו עד ארבע שעות נוספות ביום ועד שתים-עשרה שעות נוספות בשבוע. אסור להעסיק עובד מעבר לשעות האמורות אלא בהיתר משר הכלכלה;  
(היתר כללי להעסקה בשעות נוספות לכל העובדים, י"פ 1977, התשל"ד, עמ' 553)
- (ג) משרד הכלכלה נתן היתר להעסקת נהגים ועוזריהם, עד למרב של ארבע שעות ביום ושל שתים-עשרה שעות בשבוע, וכן קביעת הפסקות ללא הגבלה באורכן.
1. המשרדים רשאים להעסיק נהגים ועוזריהם, בגבולות מספר השעות הנקוב לעיל ולקבוע את משך הפסקותיהם בעבודה לפי ראות עיניהם, מבלי לבקש היתר לכך ממשרד הכלכלה;
  2. על האחראים לתכנן מראש את חלוקת העבודה בין הנהגים ולעשות סידורים שיבטיחו כי בדרך כלל לא תהיינה שעות העבודה הנוספות של הנהגים יותר מ-52 שעות בחודש;

3. במקרים יוצאים מן הכלל, כאשר, על אף הסידורים שנעשו, היה הכרח בחודש מסוים להעסיק נהג מעל למרב זה, מותר להעסיק נהג יותר מ-52 שעות בחודש, ובלבד שמספר השעות הנוספות של אותו נהג באותו חודש ובחודש הבא אחריו לא תעלינה על 104 שעות בסך הכל;

4. מותר להעסיק נהג ביותר מ-52 שעות עבודה נוספות בחודש, אם נתן משרד הכלכלה היתר להעסקה כזאת.

(הודעה על מתן היתר כללי בדבר שעות נוספות והפסקות בתחבורה, י"פ 451, התשט"ז, ע' 231 (שע/19))

## 27.323

למרות האמור בפסקה 27.322, מותר להעסיק נהג של שר או של סגן שר ללא הגבלה במספר השעות הנוספות. עם זאת חייב האחראי לדאוג, בשיתוף עם לשכת השר או סגן השר כי שעות העסקתו של נהג כנ"ל לא יעברו את גבול הסביר.

## 27.324

למרות האמור בפסקה 27.322, במקרים יוצאים מן הכלל, אם כלולות בשעות עבודתו של נהג שעות המתנה רבות, מעבר למספר השעות הנקוב באותה פסקה, מוסמך האחראי לאשר העסקת נהג במספר שעות נוספות גדול מהמספר האמור, אם סיבות מיוחדות מחייבות את העסקתו בדרך קבע כנ"ל, ובתנאי כי מספר שעות עבודתו הנוספות של הנהג, למעט שעות המתנה, לא תעלינה על 52 שעות נוספות בחודש.

## 27.325

בכל מקום, בו מעסיקים עובדים על-פי היתר שניתן בהתאם לפסקה 27.321, יש להציג במקום נראה לעין את נוסח ההיתר.

(תקנות שעות עבודה ומנוחה, התשט"ו-1955, ס' 10)

## 27.326

העסקת עובדת הרה - ראה פסקאות 31.213, 33.351.  
(שע/19)

## פרק 31 - זמני עבודה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין שעות העבודה 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)

#### 31.11 - שעות העבודה ביחידות המשרדיות

31.111

שעות העבודה ביחידות המשרדיות הן  $42 \frac{1}{2}$  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 יהיה שבוע העבודה בימים ראשון עד חמישי, ושעות העבודה בימים אלה יהיו משעה 07:30 עד שעה 16:00 ;  
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 יהיה שבוע העבודה בימים ראשון עד שישי, ושעות העבודה בימים אלה יהיו בימים ראשון עד חמישי משעה 07:30 עד שעה 15:00 וביום שישי - משעה 07:30 עד שעה 12:30 ;

(ג) לעובדים שאינם יהודים אשר זכותם לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיגה 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 משעה 07:30 עד שעה 16:00 ;

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 07:00 עד שעה 16:00.  
(היתר שר הכלכלה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, להעסיק עובד אינו מועסק בעבודת כפיים, ללא הפסקה, י"פ 3599, התשמ"ט-1989, עמ' 450)  
(נא/35)

#### 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.  
(נ/44)

#### 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 נסמן (א) לא תעלה על שלוש שעות;
- (ג) בעת הפסקה לפי נסמן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר, רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום היא הכרחית לתהליך העבודה או להפעלת הצידוד 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)  
(נ/44)

### 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 שנוקקים 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)

## 31.2 - 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 העובדת 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 אמון אישי, כשאינן העבודות עבודת 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 העסקת עובדת בשירותי המכס, בשירותי 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))

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 (ס/ט) מיום 18.4.1996)  
(21/סג)

כ' בתמוז;

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 האיש. 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)

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 32.412, 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 לקבל שכר רק בעד יום בחירה אחד בלבד בכל שנה מבין ימי הבחירה בהם נעדר מהעבודה.

32.433

(א) סטודנט זכאי לקבל שכר בעד יום בחירה אחד, לאחר שהשלים שלושה חודשי עבודה רצופים, 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;  
(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.

32.434

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.

### 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' 13, 10)  
(נב/45)

33.182

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).

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.

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 ישנה בנגב (כמוגדר בפסקה 25.411), במשך תקופה, השווה לתקופה בעדה מגיע לו פדיון חופשה, ברציפות לאחר פרישתו, תיכלל תוספת הערבה כחישוב פדיון החופשה בעד כל התקופה, בעדה מגיע לעובד פדיון חופשה.

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/ז)

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 - חופשת מנוחה לעובד המועסק על-פי חוזה מיוחד**

33.191

לעובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, מכסות חופשת המנוחה יהיו בהתאם לסעיפים 33.11 ו-33.12, ודמי החופשה ישולמו על-ידי המשרד.

33.192

- (א) עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד בו נקבעה משכורת תחילית משולבת בלבד או משכורת כוללת, הזהה לשכר של הדרגות עד 12 ועד בכלל, יקבע לו הממונה על משאבי אנוש מכסת חופשה שנתית זהה לעובדים בדרגות אלו, כמפורט בפסקה 33.122(א);
- (ב) עובד מדרגה 13 ומעלה שנקבעה לו משכורת כנ"ל, יקבע לו הממונה על משאבי אנוש מכסת חופשה שנתית הזהה לעובדים בדרגות אלו, כמפורט בפסקה 33.122(א). (29/ז)

33.193

עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, וזכויותיו הסוציאליות מבוטחות בקרן ביטוח או לא - מקבל בעד ימי חופשתו את המשכורת הרגילה שהיה מקבל אילו לא יצא לחופשה והמשיך לעבוד.

33.194

הוראות פסקה 33.105 (איסור עבודה בזמן חופשה), פסקה 33.128 (חישוב חופשה בעד חלק משנה), פסקאות 33.137 ו-33.138 (חובת יציאה לחופשה) וסעיפים 33.15 ו-33.18 (סדרי יציאה לחופשה), הפסקת חופשה, חופשה בזמן פרישה ופדיון חופשה, חלות גם על חופשת עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד. (שע/19)

33.253

- (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 ;
- 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 לבלשמוגבלות, לרבות השגחה, לוויתופול ;
- "היעדרות בפועל" - היעדרות ימי עבודה ולא ימי לוח כהגדרתה בפסקה 33.207 ;
- "הורה יחיד" - עובד שבהחזקתו ילד הנמצא עמו ואשר נתקיים בו אחד מאלה :
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) הוא 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 הסעד 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 משפחות חד-הוריות, התשנ"ב-1992)
- (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 ;
  2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 16 ימים בשנה.
- (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1 (ס/23))
- (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 הממארת 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 יחיד או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל המחלה הממארת של ילדו, כאמור ;
  2. בחשבון 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 (ס/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 במשלוח ידו לצורך מתן סיוע אישי ;
  - (ג) הוא הורה יחיד ;
  - (ד) האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית.

2. בזקפת 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 ההיעדרות 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 ההיעדרות לפי נסמן (ד), יבואו בחשבון ימי ההיעדרות 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' 11 ב(ע/ד)
- (ה) הוראות נסמנים (ב)-(ד) יחולו בשינויים המחויבים, לגבי עובד שהוא הורה במשפחת אומנה, ואולם ההיעדרות 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 זכותו לזקיפה או להיעדרות מכוח אותה זכות; (חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 11 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) צורך 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 ההיעדרות 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 אפוסטרופוס של אדם עם מוגבלות, יצרף צו מינוי אפוסטרופוס לפי חוק הכשרות המשפטית והאפוסטרופוסות, 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.
- (י) על אף האמור בסעיף לעיל, רשאי עובד למסור למעסיקו את המסמכים או האישורים הבאים במועדים ובתקופות המפורטות להלן, ובלבד שיודיע 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)2 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 אפוטרופסות כאמור לפי נסמן (ט)4, פעם אחת בלבד אם ניתן צו אפוטרופסות קבוע, או פעם אחת תוך תקופת אפוטרופסות קצובה, אם ניתן צו אפוטרופסות זמני.
- (יא) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמנים (ו)1 ו-(ט)1, 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 ממארת ראה פסקה 33.253(ג).

### 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) בזקפת 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 לפי הטופס שבתוספת לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994;
  2. עובד, שאחד מאחיו נעדר מעבודתו בשל מחלת הורה ומימש זכאותו לפי החוק אינו זכאי להיעדר מעבודתו שלו, באותו עניין, באותו פרק זמן; לעניין זה, "אח" - בן או בת נוספים של ההורה שבשל טיפול בו מתבקשת זקיפת ההיעדרות לתקופת המחלה הצבורה, לרבות בן או בת מאומצים;
  3. להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בהורה בדבר היות ההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעולות יום-יום; לעניין זה - "פעולות יום-יום" - לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית; "רופא" - גם רופא מחליף;
  - "חולה" - הורה שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום-יום.
  4. עובד שהורהו נמצא במוסד סיעודי (המוגדר כמוסד סיעודי או מחלקה סיעודית שבהם מוחזקים ומטופלים אנשים הזקוקים לסיעוד, תשושי נפש או תשושים) אינו זכאי לזקוף בתקופת המחלה הצבורה, היעדרות לשם טיפול בהורה;
  5. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים 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; תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994)  
(עד/8)

33.256

(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, נידות עצמית בבית; "הרופא המטפל" - לרבות רופא מחליף;  
(ג) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים כמפורט בפסקה זו לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה כדין;  
(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. 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))  
(סט/26)

(ב) היעדרות מהעבודה עקב הריון ולידה של בת זוג

- עובד זכאי לזקוף עד שבועה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, 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, בנסיבות שבהן תלויה בת-הזוג 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 דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-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 של אם מיועדת עקב היריון ולידה של אם פונדקאית מכוח חוק הסכם לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996 (להלן - "אם פונדקאית"). עובדת שהיא אם מיועדת כאמור, זכאית לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להיריון או לידה של האם הפונדקאית, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה.

1. עובדת המבקשת לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלה ימי היעדרות מעבודתה, תמסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידה כמפורט בנסמן (ב)1 לעיל;
2. להודעה כאמור תצרף העובדת אישור מאת הרופא המטפל באם הפונדקאית בדבר טיפולים או בדיקות שלה הקשורים להיריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של האם הפונדקאית ומועדה, לפי העניין, והכל בהתאם לנסמן 4. לעניין זה, "הרופא המטפל" לרבות רופא מחליף;
3. כל עוד לא מסרה העובדת את המסמכים האמורים בנסמנים 1 ו-2 לעיל לא יראו בהיעדרותה היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לפי החוק;
4. היעדרות עובדת שהיא אם מיועדת מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה בחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:
  - (א) ליווי האם הפונדקאית 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 הפונדקאית לטיפולים או בדיקות כאמור בנסמן (א) לעיל אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה האם הפונדקאית 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.  
(13/סח)

33.257

- (א) ועדה שימנה נציג 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 14 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.  
(שע/10)

## 33.26 - מחלה בחוץ-לארץ

33.261

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. בתעודה זו חייבת להופיע אבחנת מחלתו של העובד, ללא אבחנה של המחלה לא תוכר התעודה על-ידי ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה כאמור בפסקה 33.262. הימים בהם חלה העובד יחשבו כימי חופשת מחלה.  
(נא/31)

33.262

עם חזרתו ארצה ימציא העובד את התעודה הרפואית כאמור בפסקה 33.261 ליחידתו, אשר תעביר אותה לאישור היחידה הרפואית לעובדי המדינה במשרד הבריאות. ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה רשאי לבקש מהעובד שהגיש את התעודה, להמציא תרגום מאושר על-ידי נוטריון.

## 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 ההסתדרות הרפואית בישראל ("הר"י"), ומשכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים, ובלבד שבעת סיום שירותם היו עובדים קבועים (להלן בסעיף זה - "עובד בפנסיה צוברת").
- (הסכם קיבוצי שנערך ונחתם בכ"ה באב התשע"א (25.8.2011))  
(עג/13)

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 ובעת סיום שירותו היה עובד קבוע, או עובד שהועסק בחוזה מיוחד במשרה תקנית לפי תקנה 1(2) לתקנות שירות המדינה (מינויים), (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 ובאישור נציבות שירות המדינה;
  2. סיום שירות כתוצאה מפטירתו של העובד במהלך שירותו, לאחר ששירת בשירות המדינה, לפחות שלוש שנים ברציפות בסמוך לפטירתו ובעת פטירתו היה עובד קבוע, או עובד שהועסק בחוזה מיוחד במשרה תקנית לפי תקנה 1(2) לתקנות שירות המדינה (מינויים), (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 ובאישור נציבות שירות המדינה;
  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 ובעת סיום שירותו היה עובד קבוע, או עובד שהועסק בחוזה מיוחד במשרה תקנית לפי תקנה 1(2) לתקנות שירות המדינה (מינויים), (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 ובאישור נציבות שירות המדינה.
- (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.
- (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.

## 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 עובדה, 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 לגמלות 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))  
(סט/19)

## 33.32 - חופשה לאחר הפלה

## 33.321

עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה במשך שבוע מיד אחרי ההפלה. 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 - חופשת לידה

## 33.331

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

- (ה) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה 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 לחופשת לידה 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) חופשת הלידה 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' 19(ב)(2))
- (ח) עובדת שילדה, בלידה אחת יותר מילד אחד - זכאית להאריך את חופשת הלידה בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני; הוראות נסמן זה באות להוסיף על הארכת תקופת חופשת הלידה בשל אשפוז לפי הוראות נסמן (יא) 1 להלן ופסקה 33.361(א) 1;  
(החוק הנ"ל, ס' 6(ג))
- (ט)
1. עובד שאשתו ילדה זכאי לחופשת לידה חלקית (בתקרת שכר הקבוע בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995), בתקופת חופשת הלידה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם יתקיימו כל אלה:  
(א) אשתו זכאית לחופשת לידה, והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מחופשת הלידה המגיעה לה בתקופה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר הלידה וזאת על אף הוראות נסמן (ד);  
(ב) אשתו עבדה בתקופה האמורה.
2. חופשת הלידה החלקית של עובד שהתקיימו לגביו הוראות נסמן 1 לעיל, לא תעלה על ארבעה עשר שבועות, בתוספת הארכות, אם התקיימו לגביו גם כל אלה:  
(א) הוא עבד פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לחופשת לידה;  
(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לחופשת לידה.
3. עובד שאשתו ילדה, המבקש לממש זכותו לחופשת לידה חלקית, ימסור למנהל משאבי האנוש הצהרה חתומה בידו ובידי אשתו, לפי טופסה 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 המחויבים.  
(עב/9)
- (י) על סמך האמור לעיל, יש לאשר שובה של עובדת לעבודה באמצע חופשת לידה ובתנאי שתמציא את האישורים המתאימים על כך שבעלה נוטל חופשת לידה;  
(תקנות עבודת נשים (חופשת לידה חלקית לעובד שאשתו ילדה), התשנ"ט-1999)
- (יא) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בנסמן (ב) לעיל לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:
1. להאריך את חופשת הלידה 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 שתיים עשרה שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי;  
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(1))

2. לפצל את חופשת הלידה 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 חופשת הלידה שלה לפי האמור בנסמך (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 בנסמך (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 בנסמך (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 חוללת או ילד), התשנ"ט-1999) (עא/11)

33.332

פסקה מבוטלת

33.333

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

33.334

- (א) בעד תקופת היעדרות בחופשת לידה בהתאם לפסקה 33.331 אין העובדת זכאית למשכורת, אולם היא זכאית לקבל מן המוסד לביטוח לאומי דמי לידה, לתקופה של ארבעה 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 חופשת הלידה, ראה פסקה 55.112.  
(חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, סעיפים 48-56)  
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 6)  
(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  
(סט/22)

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 חופשת הלידה, ישלם לה המשרד המעסיק את ההפרש שבין המשכורת שהייתה משתלמת לה אילו עבדה באותם חודשיים, לבין דמי הלידה שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי;

(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 חופשת לידה 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 לחופשת לידה בת עשרים ושישה שבועות, תקופת חופשת הלידה בעדה אינה זכאית העובדת לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי ועד תום תקופת חופשת הלידה (מהשבוע החמישה 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);

(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 חופשת הלידה 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 חופשת לידה כאמור בנסמן (ב) לעיל, יחולו הוראות התקשי"ר בדבר זכויות בפנסיה החלים על עובדת הנמצאת בחופשה ללא תשלום בהתאם לפסקה 33.445. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 76(א)) (עא/11)

(ה) הוראות פסקה זו חלות על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302, אם התקיימו ביניהם לבין מעסיקם 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. (עב/9)

### 33.339

על תקופת חופשת לידה 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).

## 33.34 - חופשה לאחר לידה

### 33.341

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה גם לאחר תום חופשת הלידה 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)) (סט/25)

### 33.342

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

### 33.343

(א) עובדת ששירתה תקופה של עשרה חודשים לפחות עד תחילת חופשת הלידה שלה, רשאית להיעדר מעבודתה תקופה שלא תעלה על שבעה וחצי חודשים מתום ארבע עשר השבועות של חופשת הלידה בתשלום;

(ב) עובדת ששירתה פחות מעשרה חודשים עד תחילת חופשת הלידה שלה, וכן עובדת ששירתה תקופה העולה על שלוש חודשים עד תחילת חופשת הלידה שלה, רשאית להיעדר מעבודתה, מתום חופשת הלידה בתשלום (בת 14 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; (עד/6)

- (ג) ממספר החודשים להם תהיה העובדת רשאית להיעדר לפי פסקה זו, יופחת מספר השבועות שבהם עלתה חופשת הלידה שנוצלה על-ידי העובדת, בתוספת הארכות כאמור לעיל בפסקה 33.331(ט), (ו) וסעיף 33.36, על ארבע עשר שבועות, או על תקופה של ארבעה עשר שבועות בתוספת הארכות בהתאם;
- (ד) הוראות פסקה זו חלות גם על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302; (החוק הנ"ל, ס' 7(ד))
- (ה) 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 היעדרות, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתקנות עבודת נשים (חובת מסירת הודעות למעסיק), התשמ"ט-1988.
- (ו) היעדרות מתום חופשת הלידה לפי פסקה זו, תיחשב כחופשה ללא משכורת לפי פרק משנה 33.4.
- (החוק הנ"ל, סעיפים 7(ד) ו-7(1))  
(תקנות עבודת נשים (חובת מסירת הודעות למעסיק), התשמ"ט-1988)  
(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 לחופשת לידה ללא משכורת בהתאם לפסקה 33.343, רשאית היא להתייזב לעבודה או להביע את רצונה לחזור לעבודה לפני תום תקופת החופשה האמורה;
- (ב) התייזבה העובדת לעבודתה או הביעה את רצונה לחזור לעבודתה, יש לקבלה חזרה לעבודה לא יאוחר משלושה שבועות מהיום שבו התייזבה 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) ו-7(3))  
(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 לחופשת לידה, תמלא את הטופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450) בעותק אחד ותעבירו באמצעות הממונה הישיר עליה למנהל היחידה.

### 33.353

עובדת שילדה תודיע למנהל היחידה שבה היא מועסקת, לכל המאוחר חמישה עשר יום לפני סיום חופשת הלידה שלה היא זכאית, אם:

- (א) בדעתה לשוב לעבודתה בתום חופשת הלידה; או
  - (ב) בדעתה להיעדר בחופשה ללא משכורת על-פי פסקה 33.343 אגב משך אותה חופשה; 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.

### 33.354

(א) לא מסרה העובדת הודעה על-פי פסקה 33.353 ואף לא חזרה לעבודתה בתום חופשת הלידה, 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.

### 33.355

(א) מנהל היחידה יגיש דו"ח על כל חופשה או היעדר לרגל לידה 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. (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 חופשת לידה בשל אשפוז ילוד

### 33.361

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

1. להאריך את תקופת חופשת הלידה 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 שתים-עשרה שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי; (החוק הנ"ל, ס' 6(ד)(1))

2. לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה; (החוק הנ"ל, ס' 6(ד)(2))

(ב) הזכאות להארכת חופשת לידה 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))

33.423

- (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 וזה במעמד;
  2. בן זוג של עובד היוצא בשליחות מטעם המדינה לחוץ-לארץ כמוגדר בפסקה 33.424;
  3. עובד המתנדב והמתגייס לשירות קבע בצה"ל, לתקופה של שנה אחת ומבקש לשם כך חופשה ללא משכורת: בתקופה זו יישמרו מלוא זכויותיו במשרד ובשירות המדינה, לרבות הזכות לשוב לתפקידו ולהשתתף במכרזים פנימיים;
  4. הצגת מועמדות לכנסת או לרשות מקומית לפי האמור בסעיפים 42.34 ו-42.35;
  5. עובדת המבקשת להאריך את חופשת הלידה, ראה פסקה 33.343;
  6. עובדת השהיה 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 ולהוראות הודעות נש"מ שס/26, סד/4 ו-סח/21.  
(סח) (21)
  2. רכישה או השלמה של השכלה הדרושה או הרצויה למילוי תפקידים בשירות;
  3. טיפול רפואי בעובד או בבן משפחה שלו; לצורך מטרה זו ניתן לאשר חופשה ללא משכורת גם לעובד המועסק בחוזה מיוחד מסוג תקנה 1(2) (פסקאות 16.411, 16.412, 16.413) או תקנה 1(3) (פסקה 16.414) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד, התש"ך-1960) אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה;
  4. שליחות לחוץ-לארץ מטעם משרד ממשלתי או מטעם מוסד ממלכתי או לאומי;
  5. (א) הצטרפות לבן זוג היוצא בשליחות לחוץ-לארץ מטעם מוסד ממלכתי או לאומי, גם לעובד קבוע אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה;  
(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) (פסקאות 16.411, 16.412, 16.413) או תקנה 1(3) (פסקה 16.414) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד, התש"ך-1960), אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה.
- (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)

33.424

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

- (א) "שליח" בפסקה 33.425 - עובד מדינה על-פי כתב מינוי או על-פי חוזה מיוחד, לרבות חייל בשרות קבע בצה"ל, שוטר וסוהר, הנשלח על-ידי המדינה לחוץ-לארץ למלא תפקיד מטעמה;
- (ב) בן או בת זוג של שליח הנלווה אליו לחוץ-לארץ לתפקיד מטעם המדינה (ראה גם פסקה 33.423 (א)2. (שס/6)

33.425

**זכויות בן זוג שהוא עובד המדינה קבוע**

- (א) עובד המדינה העומד לצאת לחוץ-לארץ כבן זוג, זכאי לבקש ממשרדו חופשה ללא משכורת והמשרד יאשר לו חופשה לפי הכללים הקבועים בפרק משנה זה;
- (ב) אישור הבקשה כאמור, יהווה גם אישור לעבוד עבודה פרטית בחוץ-לארץ, כפוף לסייגים החלים על עובדי המדינה ועל בני משפחותיהם של שליחים בחוץ-לארץ;
- (ג) בן זוג של שליח המדינה בחוץ-לארץ שהוא עובד המדינה ואשר לא הצליח להתקבל לעבודה בשלוחה של המדינה בחוץ-לארץ או מחוצה לה, ישלם 6.2% ממשכורתו לפי החישוב והתנאים שנקבעו בפרק משנה זה;
- (ד) 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.

33.426

**עובדת השהיה במקלט לנשים מוכות**

- (א) עובדת מדינה רשאית להיעדר מעבודתה בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הסעד או משרד הכלכלה, ובלבד שהתקופה לא תעלה על שישה חודשים בתקופת שנים עשר החודשים שלאחר תחילת שהייתה במקלט כאמור; היעדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדין חופשה בלא תשלום, וזמן העדרה 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 הסעד" - כמשמעותה בחוק שירות הסעד, התשי"ח-1958;
- "מקלט לנשים מוכות" - מקום שבו שוהה אישה מוכה מחשש לחייה או לחיי ילדה לרבות מקום כאמור שאינו נתמך בידי המדינה או רשת מקומית להלן - "מקלט".
- לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקה זו אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה למעסיקה בדרך ובמועד כמפורט מטה;
- (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 ס' 7(ג)(5))

(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 נסמן (א) לעיל;
2. הודעת העובדת תימסר בכתב על ידה, בכל דרך שתתאפשר לעובדת בנסיבות העניין;
3. לא יאוחר מארבעה עשר ימי עבודה מיום תחילת ההיעדרות, תמציא העובדת למעסיקה אישור מאת לשכת הסעד או משרד הכלכלה לפי הטופס כמפורט בתקנות עבודת נשים (הודעה על שהייה במקלט לנשים מוכות), התשס"א-2000, מבלי שיצוין בו מועד לסיום השהייה;
4. בתום ההיעדרות תמציא העובדת למעסיקה הצהרה לפי הטופס כמפורט בתקנות עבודת נשים (הודעה על שהייה במקלט לנשים מוכות), התשס"א-2000, בצירוף אישור לפי הטופס כאמור בנסמן 3 לעיל, שצוין בו המועד לסיום השהייה במקלט.

(17/אס)

### 33.43 - סמכות לאשר חופשה ללא משכורת

33.431

חלוקת הסמכויות לאישור חופשה ללא משכורת בכפיפות לפסקה 33.411. כל חופשה ללא משכורת שיש עמה אישור לעבודה פרטית, לרבות עבודה חלקית, יהיה מוסמך לאשרה מי שהוסמך לאשר עבודה פרטית לפי האמור בפסקה 42.412.

להלן חלוקת הסמכויות לאישור חופשה ללא משכורת:

#### (א) מנהל

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.
- (ס/ט/19)

#### (ב) אחראי

1. לעובד בכל דרגה היוצא לחופשה למטרות מוגדרות בפסקה 33.423 (א) ולתקופות שנקבעו שם ;
  2. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.423 (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 ;
  3. לעובד המצטרף לבן זוג היוצא בשליחות מטעם המדינה (לפי פסקה 33.423 (א)2, (ב)5) עובד בכל דרגה - לתקופה שלא תעלה על משך השליחות ולא יותר מחמש שנים ;
  4. לעובד המצטרף לבן זוג היוצא בשליחות לחוץ-לארץ (לפי פסקה 33.423 (ב)5) 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 33.423 (ב)4) לתקופה שלא תעלה על משך השליחות ולא יותר מחמש שנים ;
  6. לעובד בכל דרגה ובכל מעמד, אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה למטרות מוגדרות בפסקה 33.423 (ב)3, (ב)10 בשנה הראשונה להעסקה - עד חודש ימים ; מהשנה השנייה ועד חמש שנים להעסקה - עד שלושה חודשים.
- (ס/ח/13)

#### (ג) מנהל כללי

1. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.423 (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.

33.432

- (א) מקרים חריגים אחרים שאינם תואמים את התנאים המפורטים בפרק משנה 33.4 יידונו בוועדה לעניין בקשות חריגות לחופשה ללא משכורת שהוקמה בנציבות שירות המדינה ;
  - (ב) נציבות שירות המדינה רשאית לבטל אישור חופשה ללא משכורת תוך חודש ימים מיום קבלת עותק מטופס הבקשה המאושרת, אם נתברר כי הוא ניתן שלא בהתאם להוראות התקשי"ר.
- (סא/34)

### 33.44 - חובות וזכויות של עובד בתקופת חופשה ללא משכורת

33.441

עובד אשר אושרה לו חופשה ללא משכורת, תישמר לו משרתו לתקופה שלא תעלה על שנה אחת בלבד או משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי למשך תקופה החופשה ללא משכורת, שדרגתה כדרגת משרתו של העובד, עד למועד תום חופשתו. המשרה השמורה לעובד שיצא לחופשה ללא משכורת לא תמולא בעת היעדרו, אלא בדרך של מינוי בפועל או של מילוי מקום ומינויים אלה יסתיימו עם שובו של העובד לעבודה. אין האמור בפסקה זו נוגד את האמור בפרקי משנה 82.2 - 82.3 בדבר פיטורים. (נז/17)

33.442

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

33.443

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 וכדומה, בכפיפות לאמור בפסקה 34.381. (עא/14)

33.444

תקופת חופשה ללא משכורת, למעט עובד המדינה אשר הועסק על-ידי שלוחה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד מקומי, 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). (נב/46)

33.445

תקופת חופשה ללא משכורת מובאת בחשבון לצורכי זכויות לגמלאות ותשלום פיצויי פיטורים, וותק בשירות אם קיבל העובד רשות לרכוש זכות לגמלאות ולפיצויי פיטורים בעד תקופת החופשה ולאחר ששילם 18.5% ממשכורתו כאמור בפסקה 33.461(ב) (ראה גם סעיף 33.47 ופסקה 85.133). תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת מנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצויי פיטורים ושולמו 18.5%. (נב/46)

33.446

בתקופת חופשת ללא משכורת חלים על עובד כל האיסורים והחובות המוטלים בשירות (כגון: סייגים לפעילות מפלגתית, סייגים לעבודה פרטית, ראה פרקי משנה 42.3 עד 42.5 ופרק 43).

33.447

עובד היוצא לחופשה ללא משכורת, ידאג בעוד מועד לסידורים הדרושים בכדי להבטיח את שובו למשרתו מייד בסיום החופשה, הגשת הבקשה להארכת חופשה ללא משכורת אינה פוטרת את העובד מהתייצבות לעבודה עם סיום החופשה אם עד לאותו מועד לא אושרה ההארכה. אי-שובו של עובד לעבודה בסיום חופשה ללא משכורת, רואים אותה כהיעדרות ללא רשות (ראה פרק 44).

### 33.45 - עבודה פרטית בתקופת חופשה ללא משכורת

33.451

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. עובד כנ"ל ימלא בנוסף לבקשה לאישור חופשה ללא משכורת (מדף 2470), גם טופס (מדף 2470/1) כאמור בפסקה 33.420.

33.452

על היתר לעבודה פרטית בעת חופשה ללא משכורת, ראה סעיף 42.45.

### 33.46 - התנאה לאישור חופשה ללא משכורת

33.461

(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 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. (על נוהל גביה - ראה סעיף 33.47);

(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% מהמשכורות 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 גביה - ראה סעיף 33.47);

(תקנות שירות המדינה (גמלאות) (תשלומים לעניין סעיף 11(4) לחוק), התשל"ו-1976)

(ג) האמור בנסמכים (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.  
(17/נז)

33.462

אין לאשר לעובד שטרם השלים שלוש שנות שירות הנושאות זכות לגמלאות, תשלום של 18.5% לשם רכישה זכויות לגמלה כאמור לעיל, אף אם ביקש זאת.

33.463

מוסמך לאשר חופשה ללא משכורת, (כאמור בפסקה 33.431), 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. על רכישה זכויות לגמלאות בתקופת החופשה ללא משכורת, ראה גם פסקה 85.133.  
(17/נז)

33.464

### תשלום בעד ביטוח הדדי בעת חופשה ללא משכורת

(א) עובד המשלם פרמיה לצורך ביטוח הדדי של עובדי המדינה והמבקש להמשיך לשלם את הפרמיה בעת היותו בחופשה ללא משכורת, לשם הבטחת זכויותיו בביטוח זה, יסדיר את התשלום עם חשב המשרד;

(ב) הביע עובד את רצונו להמשיך ולשלם את דמי הביטוח, אולם חשב המשרד לא הספיק לגבותם, ישלם החשב בסכום חד-פעמי את יתרת דמי הביטוח של אותו עובד עד תום השנה האזרחית (31.12) או עד גמר חופשתו של העובד, הכל לפי התאריך המוקדם יותר;

(ג) יתרת סכום הפרמיה תחושב לפי מכפלת מספר החודשים עד תום השנה האזרחית בסכום הפרמיה החודשית הידועה במועד התשלום; כפי שמפרסם החשב הכללי מדי פעם;

(ד) על יחידת המשכורת לפתוח כרטיס חו"ז ולדאוג לגבות מהעובד בעת היותו בחופשה או עם שובו לעבודתו את הסכום ששולם בעבורו, במקרה של פרישה ינוכו התשלומים האמורים מסכומים שיגיעו לעובד עם פרישתו בעת סיום ההתחשבנות אתו;

(ה) מנהל משאבי אנוש יודיע בכתב לעובד היוצא לחופשה ללא משכורת כי עליו להסדיר את תשלומיו לביטוח ההדדי, כאמור בנסמן (א) לעיל. יצא העובד לחופשה מבלי שהסדיר את תשלומיו כאמור, יפנה אליו מנהל משאבי אנוש בכתב, לא השיב העובד על המכתב במשך 30 יום, יורה מנהל משאבי אנוש בכתב לחשב המשרד ועותק לעובד לפעול בהתאם לנסמן (ב), לאחר מכן יחולו הוראות נסמן (ד);

(ו) לא נמצאה דרך לגבות מן העובד את חובו, תוגש נגדו תביעה משפטית בגין חוב שלא שולם.

**33.47 - נוהל גביית תשלום 5% ו- 18.5%**

33.471

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

(א) עובד המבקש לצאת לחופשה ללא משכורת, יגיש חודש אחד לפני מועד התחלת 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 חשבון הבנק יוגש רק לפי האמור בפסקה 33.461 (א) או (ב) כאשר העובד חייב לשלם 5% או 18.5%. במקרים אחרים אין לדרוש מהעובד מילוי טופס כנ"ל;

(ב) מנהל היחידה יבדוק וימליץ על אישור הבקשה ויעבירנה לאחראי במשרד;

(ג) האחראי יאשר או ימליץ על אישור הבקשה בהתאם לסמכויות שהוענקו לו בפסקה 33.431;

(ד) אושרה הבקשה על-ידי האחראי או על-ידי נציבות שירות המדינה, תוחזר הבקשה לעובד באמצעות מנהל היחידה, אם העובד לא חוייב לשלם 5% או 18.5% בתקופת החופשה;

(ה) חוייב 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 חשבון הבנק יישלחו על-ידי חשב המשרד להנהלת בנק "יהב" מחלקת הניכויים;

(ו) המשרד ידווח למלם מערכות בע"מ בהתאם להנחיות הדיווח שיפורסמו על-ידי תחום השכר למלם מערכות בע"מ;

(ז) חשבי המשרדים יטפלו בהסדר התשלומים בעת היות העובד בחופשה ללא משכורת כלהלן:

1. יחידת המשכורת תדווח למלם מערכות בע"מ על כל עובד אשר אושרה לו חופשה ללא משכורת;

2. מלם מערכות בע"מ יפיק אחת לחודש, לגבי החודש שחלף, דו"ח לחיוב חשבונות העובדים הנמצאים בחופשה ללא משכורת אשר יש לגבות מהם סכומים, כמפורט בדו"ח. דו"ח זה יוכן במיון כללי לפי סניפי הבנקים ויועבר לבנק "יהב" לגביית הסכומים המגיעים;

3. בנק "יהב" ירכז את פעולת הגבייה בעד משרדי הממשלה שמשכורת עובדיהם נערכת באמצעות מלם מערכות בע"מ;

4. מלם מערכות בע"מ יפיק דו"ח נוסף לחשבונות המשרדים לשם קיום מעקב אחר ביצוע הגבייה;

5. בנק "יהב" יזכה אחת לחודש, תוך שבעה ימים מקבלת דו"חות מלם מערכות בע"מ, כל אחד מהמשרדים לפי הסכומים המפורטים בדו"ח הנזכר בנסמן (ד) לעיל, בניכוי הסכומים אשר לא ניתן היה לגבותם;

6. 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;

7. יחידת המשכורת תדווח למלם 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;

היתה הפסקה בגבייה והמשרד אישר את חידוש התשלום, יש לדווח על כך מחדש למלם מערכות בע"מ. ביקש עובד בתקופת החופשה לשנות את תנאי התשלום ובקשתו אושרה, יודיע על כך האחראי לחשב המשרד אשר ידווח למלם 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 השווה 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 למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרב שכן העבודה".  
(נד/17)

### 33.48 - הארכת חופשה ללא משכורת

33.481  
בקשה להארכת חופשה ללא משכורת, תוגש לפחות חודש ימים לפני סיום החופשה ללא משכורת, על גבי טופס בקשה לחופשה ללא משכורת/ לרכישת זכויות לגמלה (מדף 2470) ויחולו עליה הוראות הסעיפים 33.43, 33.46 ו-33.47.  
(נד/17)

33.482  
הותנה אישור החופשה בהתחייבות העובד לרכוש זכויות לגמלה, תצורף לבקשה הודעה מאת מחלקת הכספים של המשרד, או של יחידת הסמך אם מולאה התחייבות עד למועד הפנייה אם לאו.

### 33.49 - הפסקת חופשה ללא משכורת

33.491  
חופשה ללא משכורת ניתנת לעובד רק למטרה שצוינה בבקשתו של העובד; בטלה המטרה שלשמה ניתנה החופשה, או שונתה, יטפל מנהל משאבי אנוש בהפסקת החופשה ללא משכורת.  
(נב/65)

33.492  
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.  
(נב/65)

33.493  
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 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.  
(נב/65)

33.494  
הותנה אישור החופשה בהתחייבות העובד לרכוש זכויות לגמלה וחזר העובד לעבודה, יודיע על כך מנהל משאבי אנוש למחלקת הכספים של המשרד או של יחידת הסמך, ותוקפה של ההתחייבות בעד התקופה שלאחר שובו של העובד לעבודה - יפקע.  
(נב/65)



**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 בנסיעות 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)

### 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) נסמן מבוטל.  
(שע/22)

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 הפסיק לעבוד בשירות או 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.  
(נד/40)

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.

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 יפטר 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 לפניו תגובת העובד.  
(החוק הנ"ל, ס' 41א(ב))  
(סט/29)

34.394

במניין ימי העבודה המוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות המפורטות בפסקה 34.393.

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' 21א(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))  
(סב/27)

## 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

#### 35.10 - 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. יודגש, כי הזכות אינה יכולה להינתן לעובדים שכן או בת הזוג שלהם אינם עובדים.

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.

## 35.12 - נוהל בקשת זכות להורות

35.121

עובד שהוא הורה לילד יידרש למלא את הטופס בדבר הזכות לתוספת מעונות (מדף 2301) חתום כדין, בצירוף האישורים הנדרשים כמפורט בטופס ולמסור למנהל משאבי אנוש של היחידה.

35.122

(א) עובד שהוא 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) עובד שהוא 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.

35.123

- (א) משקיבל העובד זכות בקשר להורות, בהתאם לאמור לעיל:
1. העובד אינו יכול לוותר על הזכות, בטרם חלפו שישה חודשים ממועד תחילת הזכויות 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-(ב), על תנאי עבודת האב העובד הזכאי לזכות בקשר להורות.

## 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 הזכויות ובכל מקרה יהיה זכאי להודיע על רצונו לחזור בו בהתראה של חודשיים מראש בלבד.  
(עג/18)

## 35.2 - שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

35.21 איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות -  
חובת הייצוג ההולם / 35.22 הזכות להתאמות  
בבחינות ובמקום העבודה / 35.23 הליך טיפול  
בהקלות, התאמות ותנאי נגישות בבחינות /  
35.24 הליך טיפול בהתאמות במקום העבודה /  
35.25 העדפת מועמדים בעלי מוגבלות חמורה

### 35.21 - איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות - חובת הייצוג ההולם

35.211

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.

35.212

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.

35.213

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.  
(א) בן זוג, הורה או ילד;  
(ב) 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).

35.214

על-פי חוק השוויון, הפליה כוללת גם אי ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות, אשר יאפשרו את העסקתו (ראו סעיפים 35.22 - 35.24).

35.215

סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן - "חוק המינויים"), קובע כי בקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם לייצוגם של אנשים עם מוגבלות. עוד מחייב סעיף 15א את משרדי הממשלה, יחידות הסמך ונציבות שירות המדינה, כל אחד בתחומו, לנקוט באמצעים הנדרשים בנסיבות העניין אשר יש בהם כדי לאפשר ולעודד ייצוג הולם, לרבות ביצוע התאמות כמתחייב על-פי חוק השוויון.

35.216

בהתאם לסמכויותיה לפי סעיף 15א לחוק המינויים, החליטה הממשלה בהחלטה מס' 1073 מיום 30.11.2003 (להלן - "החלטת הממשלה"), להטיל על כל משרד ויחידת סמך לתת עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה למועמדים בעלי מוגבלות חמורה, 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.

35.217

הוראות חוק השוויון וסעיף 15א לחוק המינויים חלות על "אדם עם מוגבלות" כהגדרתו בחוק השוויון, קרי - "אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

## 35.22 - הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה

35.221

מועמד לעבודה או לקידום בשירות המדינה המצהיר שהוא אדם בעל מוגבלות ומציג תעודות מוסמכות המעידות על כך כאמור בפרק משנה 35.23, זכאי לקבל מנציבות שירות המדינה התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו, על-מנת לאפשר לו לקיים את מברקי הקבלה לעבודה והקידום בעבודה, לפי העניין.

35.222

עובד המצהיר שהוא אדם עם מוגבלות, ומציג תעודות מוסמכות המעידות על כך כאמור בפסקה 35.241, זכאי לקבל מאת המשרד בו הוא מועסק התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו, על-מנת לאפשר לו לבצע את תפקידו או לתפקד במקום עבודתו.

35.223

הוראות סעיפים 35.22, 35.23 ו-35.24 לגבי התאמות בבחינות ובמקום העבודה יחולו על אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק השוויון (ראו פסקה 35.217) וכן על אדם עם מוגבלות אחרת.

35.224

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

35.225

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

## 35.23 - הליך טיפול בהקלות, התאמות ותנאי נגישות בבחינות

35.231

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.

35.232

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.

35.233

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.

## 35.24 - הליך טיפול בהתאמות במקום העבודה

35.241

עובד המעוניין לקבל התאמה במקום עבודתו בשל מוגבלותו, יגיש בקשה המלווה באבחון מקצועי מלא, הנערך על-ידי גורם שהכיר בו לעניין זה, סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש במשרדו, המעידה על קיומם של שני אלה-

(א) מוגבלות;

(ב) היות ההתאמה נדרשת מחמת המוגבלות, על-מנת לאפשר לעובד לבצע את תפקידו או לתפקד בעבודה.

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.

- (ד) היא לא תקשור את העובד עם יחיד, עם תאגיד או עם מוסד העומדים בקשר כספי, מסחרי או ענייני עם היחידה שבה מועסק העובד או עם כל יחידה אחרת שאיתה הוא נוהג לבוא בקשר לרגל עבודתו בשירות;
- יחידה - יחידת הסמך שבה מועסק העובד; אם היחידה אינה יחידת סמך - היחידה המינהלית שבה הוא מועסק.
- (ה) לא יהיה בה משום תחרות בלתי הוגנת עם אנשים שאינם עובדי המדינה;
- (ו) היא לא תפגע במעמדו כעובד המדינה וכנושא תפקיד מטעם המדינה;
- (ז) לא יהיה בה משום ניגוד או סתירה עם כל חוק או הוראה כלשהי. בדבר כהונה כחבר מועצה או כראש רשות מקומית - ראה פסקה 42.354;
- (ח) במקצועות טיפוליים (כגון: רופאים, אחים, מקצועות פארה-רפואיים, עובדים סוציאליים, פסיכולוגים וכדומה) ניתן לאשר עבודה פרטית לעובד המבקש לטפל בחולים או מטופלים אחרים, אם נתמלאו כל התנאים הבאים:
1. הובטח על-ידי הממונה על העובד מעל לכל ספק שלא תהיה הפניית חולים או מטופלים לעובד מבית החולים או מהמוסד בו הוא מועסק;
  2. ברור לממונה על העובד באופן שאינו מותיר כל ספק, כי הזדקקותו של האזור לעבודה הפרטית של העובד אין בה משום הטבה לעובד, היינו שעל העובד לא היתה מוטלת ממילא החובה לבצע את אותה עבודה במסגרת תפקידיו בשירות המדינה.
- הוראות פסקה זו יחולו בין אם העבודה הפרטית נעשית בשכר ובין אם היא נעשית ללא שכר, בין אם העובד נמצא בחופשה במשכורת ובין אם הוא נמצא בחופשה ללא משכורת.

(2/זס)

42.415

**סייגים למתן היתר לעבודה פרטית**

נוסף על התנאים המנויים לעיל, יסויג מתן היתר לעבודה (להלן - "היתר") בסייגים הבאים:

- (א) לא יינתן היתר במסגרת שעות העבודה הנהוגות במקום עבודתו של העובד, בין אם נהוגות על-פי הוראה כללית או על-פי הוראה משרדית;
- (ב) לא יינתן היתר כאשר העובד מקבל כבר תמורה כלשהי בעד עבודה מעל לשעות העבודה הנהוגות, כגון תשלום בעד עבודה בשעות נוספות או תשלום בעד כל עבודה אחרת, המחייב את העובד לעבוד מעל לשעות העבודה הנהוגות, אלא בגבול מכסת שעות העבודה כמפורט בסעיף 42.42;
- (ג) לא יורשה עובד להשתמש לשם ביצוע עבודה פרטית כלשהי, הן בשכר והן שלא בשכר, בצידו או ברכוש שהועמדו לרשותו מטעם המדינה לשם מילוי תפקידו, כגון: רכב ממשלתי, מחשב, טלפון, משלוח דואר, חדר עבודה וציוד אחר כלשהו;
- (ד) עובד שקיבל היתר לא יתקשר עם מעסיק פרטי לתקופה ארוכה מתוקף ההיתר ולא יקבל אצלו קביעות;
- (ה) עובד השירות המשפטי ועובד בעל רישיון לעריכת דין שאינו נמנה על עובדי השירות המשפטי, אינו רשאי לעסוק בעבודה פרטית בכל תחום מתחומי עיסוקו של עורך דין פרטי בעריכת דין;
- (ו) לעובדים המועסקים בתפקידי נהיגה בשירות המדינה או שעיקר תפקידם בנהיגה, לא יינתן היתר לעבודה פרטית בנהיגות, לאחר שעות העבודה. מותר לאשר לעובדים כאמור עבודה פרטית בנהיגות בימי שישי במשרדים בהם הונהג שבוע עבודה של חמישה ימים;
- (ז) לא יינתן היתר לעבודה פרטית בסוגי עבודות ו/או מקצועות שמעצם טיבם לא ניתן לתחם את שעות העבודה בהם לשעות עבודה קבועות ומוגדרות לאחר שעות העבודה הנהוגות במקום עבודתו של העובד בשירות המדינה;
- (ח) לא יינתן היתר לעסוק בחקירות פרטיות, אם כשכיר ואם כחוקר פרטי עצמאי;
- (ט) לא יינתן היתר לעסוק בעסקי ביטוח ו/או כסוכן ביטוח;
- (י) לא יינתן היתר לעסוק בעסקי תיווך למיניהם;
- (יא) לא יינתן היתר לעסוק בראיית חשבון, אם כשכיר ואם כרואה חשבון;
- (יב) לא יינתן אישור לעסוק בהוראת נהיגה;
- (יג) לא יינתן היתר לעבודה פרטית לרופא וטרינר שהוא בעל סמכויות סטטוטוריות, לעסוק ברפואה וטרינרית פרטית בתחום מקצועו, בין אם הוא מועסק במשרה מלאה או חלקית;
- (יד) לעובד שקיבל היתר לעסוק בעבודה פרטית אסור לתת חוות דעת שעשויה לשמש ראייה נגד המדינה או אחד ממוסדותיה בהליך שהמדינה או אחד ממוסדותיה צד לו.

(2/עא)

## 42.42 - הגבלת שעות והגבלת השתכרות בהיתר לעבודה פרטית ועבודה נוספת במסגרת שירות המדינה

42.421

### הגבלת שעות

- (א) לא יינתן היתר לעבודה פרטית למספר שעות בשבוע, שיחד עם השעות הנוספות שאושרו לעובד במשרד, עולה על 25% ממכסת שעות העבודה בשבוע הנהוגה במקום עבודתו הקבוע של העובד;
- (ב) ניתן לעובד היתר לעסוק בעבודה פרטית במקום עבודה בו נהוגה מכסת שעות עבודה שבועית פחותה ממכסת שעות העבודה השבועיות הנהוגה במקום עבודתו הקבוע, מותר לאשרה בגבולות של עד 50% משעות העבודה הנהוגות במקום העבודה הפרטית, בתנאי שהעבודה הפרטית לא תעלה על 25% ממכסת שעות העבודה הנהוגה במקום עבודתו הקבוע;
- (ג) בכל מקרה לא יינתן לעובד היתר לעבודה פרטית יותר מארבע שעות עבודה ביום אחד. במשרדים בהם הונהג שבוע עבודה בן חמישה ימים לא יינתן היתר לעבודה פרטית ליותר משלוש שעות עבודה ביום אחד;
- (ד) על אף האמור לעיל, למפקחים בדירוג עובדי הוראה במשרד החינוך תאושר עבודה פרטית ו/או עבודה נוספת, לפי קריטריונים שנקבעו על-ידי משרד החינוך ואושרו על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ה) לעובד המועסק בחוזה מיוחד במשכורת כוללת, בשכר הכולל תשלום בעד שעות נוספות, לא יינתן היתר לעבודה פרטית למספר שעות העולה על ארבע שעות בשבוע. ההגבלות האמורות לגבי עבודה פרטית המתבצעת בימי שישי, אינן חלות על עובדים במשרדים בהם הונהג שבוע עבודה של חמישה ימים, למעט עובדים המועסקים בחוזה מיוחד במשכורת כוללת, כאמור בנסמך (ה) לעיל.

(2/זס)

42.422

### פסקה מבוטלת

(2/זס)

42.423

### פסקה מבוטלת

(2/זס)

42.424

### הגבלת השתכרות

- לא יינתן לעובד היתר לעבודה פרטית שבה הוא עשוי להשתכר למעלה מהגבוהה מבין שני אלה:
- (א) 50% ממשכורתו החודשית הכוללת במקום עבודתו;
- (ב) מחצית מהשכר הממוצע במשק.

(2/זס)

42.425

### עובדים המועסקים בחוזה בכירים

- (א) לא יינתן היתר עבודה פרטית לעובד המועסק בחוזה בכירים, למעט לצורך הרצאות במוסדות להשכלה גבוהה בישראל שהוכרו על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, בכפוף להוראות פרק משנה זה, ובלבד שמשך זמן ההרצאות לא יעלה על ארבע שעות הוראה אקדמיות בשבוע;
- (ב) נסמן מבוטל.
- הוראות פסקה זו חלות גם לגבי עבודה פרטית המתבצעת בימי שישי.

(2/עא)

42.426

### עבודה נוספת במסגרת שירות המדינה

- (א) עבודה נוספת של עובד בשירות המדינה במשרד אחר, שאיננה במסגרת תפקידו, דינה כדין עבודה פרטית ויחולו עליה הוראות פרק משנה זה;
- (ב) על עבודה נוספת של עובד במסגרת תפקידו ובמשרדו, יחולו הוראות פרק משנה 27.2;
- (ג) על עבודה נוספת של עובד במשרדו, שלא במסגרת תפקידו, יחולו הוראות פרק משנה זה;
- (ד) על עבודת הדרכה בשעות העבודה או מחוץ לשעות העבודה - ראה פרק משנה 52.3.

## 42.8 - התרמות גביית כספים ומתן חסות

42.81 איסור התרמה וגביית כספים / 42.82  
איסור מתן חסות

### 42.81 - איסור התרמה וגביית כספים

42.811

לא יתרים עובד כספים לאיזו מטרה שהיא, ולא יגבה ולא יקבל כספים שנתרמו לאיזו מטרה שהיא, זולת לאוצר המדינה ובתוקף תפקידו (ראה גם פסקאות 42.813-42.814). הוראות פסקה זו חלות גם על תרומות או דמי חבר למפלגה.  
(חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, ס' 5)

42.812

האיסור בפסקה 42.811 אינו בא למנוע את הניכויים הבאים, המותרים לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ממשכורתו / משכרו של עובד:

- (א) סכום שחובה לנכותו או שמותר לנכותו, על-פי חיקוק;
- (ב) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי תנוכיה;
- (ג) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן המשכורת / השכר על-פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לוועד העובדים במשרד או ביחידה;
- (ד) תוספת לדמי חבר המיועדת למימון פעילות מפלגתית;
- (ה) דמי טיפול מקצועי-ארגוני מעובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים;
- (ו) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על-פי חיקוק;
- (ז) תשלומים רצופים לקופת גמל, ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה, לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלומים;
- (ח) חוב על-פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב מהסוג האמור יותר מרבע שכר העבודה;
- (ט) מקדמות על חשבון שכר העבודה.  
(החוק הנ"ל, ס' 6; חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ס' 25(א))

42.813

- (א) הממשלה רשאית להתיר למטרה ציבורית, בדרך כלל או למקרה מסוים, פעולה האסורה לפי פסקה 42.811;
- (ב) הממשלה החליטה להתיר לעובדי המדינה להתרים כספים לטובת קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל וכן לטובת קרן קיימת לישראל, ולגבות ולקבל כספים שנתרמו לטובת קרנות אלו, בארץ או בחוץ-לארץ, ובלבד שפעולות אלו, כשתיעשינה בארץ, לא תיעשינה בשכר;
- (ג) כמו כן החליטה הממשלה לאצול לשר החינוך, את הסמכות להתיר למנהל מוסד חינוך לגבות ולקבל כספים שנתרמו על-מנת להשתמש בהם לטובת אותו מוסד, תלמידיו וועדי ההורים הקשורים במוסד או במוסדות כיוצא בו, בהתאם לתנאים שייקבעו בכתב ההיתר;
- (ד) הממשלה החליטה להתיר לעובדי מדינה אשר יאושרו לכך על-ידי שר הבריאות, להתרים בארץ ובחוץ-לארץ לטובת אגודת ידידים של בתי חולים ממשלתיים, ולגבות ולקבל כספים שנתרמו לטובת גופים אלה, ובלבד שפעולות אלו לא ייעשו בשכר.  
(החוק הנ"ל, ס' 7: החלטת הממשלה, י"פ 737, התש"ך, עמ' 821; החלטות הממשלה, י"פ 2276, התשל"ז, עמ' 408; י"פ התשל"ז, עמ' 1913; החלטת ממשלה מס' 388 מ-16.9.1990)  
(נא/3)

42.814

- (א) לא ירשה האחראי, מנהל יחידה או כל עובד אחר המופקד על סדרי עבודה, שאדם כלשהו, בין אם הוא עובד המדינה ובין אם לאו, יתרים עובד בין כותלי מוסד ממשלתי לטובת מפלגה, מוסדות צדקה או לאיזו מטרה שהיא, או להחתים אותו שם על התחייבות לתרום;

(ב) הוראות פסקה זו אינן חלות על התרמה או התחייבות לתרומה בעד עובד המשרד או בן משפחתו הזקוקים לטיפול רפואי, או עובד הזקוק לסיוע עקב מצוקה כלכלית קשה, ובלבד שהתרמה אושרה על-ידי מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך.  
(סה/4)

## 42.82 - איסור מתן חסות

42.821

בסעיף זה:

- "גוף מבקש חסות" - אדם או תאגיד מחוץ לשירות המדינה, בין אם פועל למטרות רווח ובין אם לאו, המבקש סיוע או תמיכה, שלא במסגרת הפעילות השוטפת של הגוף המתבקש לתת חסות;
- "מתן חסות" - בין אם באופן קבוע ובין אם באופן זמני או חד-פעמי; מתן זכות שימוש בשם העובד או תפקידו או משרדו, מילוי תפקיד בגוף מבקש החסות, השתתפות באירועים מטעם גוף כאמור, פנייה לגורמים שונים בשמו של גוף כאמור, המלצה על גוף כאמור, סיוע בגיוס תרומות, מתן רשות שימוש בנכסי הציבור לצורך פעילות הגוף, או כל פעולה אחרת בעלת אופי כנ"ל. לעניין זה אין נפקות לעובדה כי עובד אינו אמור לקבל, או אינו מקבל בפועל כל תמורה בגין הפעולה המבוקשת ממנו;
- "עובד המדינה" - כל אדם המועסק על-ידי המדינה, בין בכתב מינוי ובין בדרך אחרת.

42.822

- (א) עובד המדינה לא ייתן חסות ולא יאשר מתן חסות, אלא אם קיבל מראש אישור לכך ממנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך בה הוא מועסק, ולאחר קבלת חוות דעת היועץ המשפטי של המשרד, בהתאם להנחיות היועץ המשפטי לממשלה (מס' הנחייה 1.1700);
- (ב) בקשה למתן חסות של מנכ"ל או מנהל יחידת סמך, תובא לאישור נציב שירות המדינה.  
(עב/3)

42.823

קיבל עובד המדינה אישור כאמור, לא יחול האישור גם על עובד אחר, אלא אם פורסם הדבר במפורש על-ידי הגורם המוסמך כאמור.

42.824

אין בהוראה זו כדי לפגוע בהיתר שניתן לפי סעיף 7 לחוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, ולפי פסקה 42.813.

(סא/32)

**43.4 - הטרדה מינית**

43.41 חלות והגדרות / 43.42 חלק א - מהן הטרדה מינית והתנכלות / 43.43 חלק ב - התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות / 43.44 חלק ג - מדיניות ואחריות שירות המדינה כמעסיק / 43.45 חלק ד - מניעת הטרדה מינית והתנכלות / 43.46 חלק ה - מה לעשות אם הוטרדת מינית, או אם התנכלו לך / 43.47 חלק ו - הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק / 43.48 חלק ז - שונות

**43.41 - חלות והגדרות**

43.411

- (א) תקנון זה לפי סעיף 7(א)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - "החוק"), המותאם לשירות המדינה, נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק, התשנ"ח-1998 (להלן - "התקנות"), ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות בשירות המדינה שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על-פיו, החוק והתקנות הם הקובעים;
- (ב) הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות המדינה, לרבות:
- עובד אשר הוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, וחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, אינן חלות על העסקתו, המועסק בכפוף להוראות הסכם קיבוצי מיוחד החל על עובדי אותה יחידה מסוימת בה מועסק (לדוגמה: עובדי הסכם במערכת הביטחון, עובדי הסכם טלוויזיה חינוכית ועוד) או על-פי הסכם קיבוצי מיוחד החל על עובדים מסוג מסוים (לדוגמה: מתמחים במשפטים, סטז'רים לרפואה וכדומה).
  - עובד של קבלן כוח-אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל במשרד ממשלתי, אם באמצעות גוף אחר (לדוגמה: באמצעות "עמותה" או "חברה למתן שירותים") ואם דרך אחרת.
- (ג) בפרק משנה זה, כל האמור בלשון זכר - אף נקבה במשמע.

**43.42 - חלק א - מהן הטרדה מינית והתנכלות**

43.421

**מהי הטרדה מינית**

- (א) הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על-ידי גבר והן על-ידי אישה, כלפי גבר או אישה, והחוק למניעת הטרדה מינית מכסה את כל האפשרויות האלה;
- (ב) על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - "החוק"), הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמא: ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין, או קשר אינטימי;
  2. מעשה מגונה כהגדרתו בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין, התשל"ז-1977. הגדרתו של מעשה מגונה בחוק העונשין הוא: מעשה לשם גירוי מיני, או החושף את עצמו בפניה;
  3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, כאשר האדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן;
  4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, כאשר האדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן;
- לדוגמא: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או בלבושו של אדם או לאברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
- ואולם, בהתייחס לנסמן 3 ו-4 לעיל, אין צורך להראות אי הסכמה במקרים אלה:
- (א) ניצול של יחסי מרות בעבודה;
- לדוגמא: ממונה המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

- (ב) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע, או במטופל; לדוגמא: עובד במעון או בבית חולים המנצל יחסי תלות של מטופל, או יחסי מרות או חינוך כלפי חניך.
- (ג) ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל.
5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

**אי הסכמה (ג)**

אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות.

43.422

**מה אינו הטרדה**

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמא: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

43.423

**מהי התנכלות**

(א) על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה פסקה 43.424):

1. מעסיק, או ממונה מטעמו, פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.
- ואולם, לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד, או התייחסות אחת בלבד.
- דוגמאות:
- ממונה המונע את קידומה של עובדת או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי;
- מעסיק המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
2. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה, או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור;
3. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית של התנכלות, כאמור בסעיף זה.

לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעסיק או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא במשפט על התנכלות; כאמור בנסמך (א) 2 או 3, יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

43.424

**"מהי מסגרת יחסי עבודה?"**

על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מארבע נסיבות אלה:

- (א) במקום העבודה;
- (ב) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק; דוגמאות: מכון להכשרה או להשתלמות, שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.
- (ג) תוך כדי עבודה;
- לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;
- (ד) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

**43.43 - חלק ב - התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות**

43.431

הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות:

- (א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחרותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים;
- (ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על-פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על-פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988):
1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל, או לחיבו בקנס;
  2. עילה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעסיק של אלה.

43.432

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

ההליך המשמעתי אינו בא במקום ההליך הפלילי או האזרחי כמפורט בפסקה 43.431 (ב) ו-43.461.

**43.44 - חלק ג - מדיניות ואחריות שירות המדינה כמעסיק**

43.441

(א) הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות שירות המדינה. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ושירות המדינה לא ישרים עמן. בשירות המדינה נקבע כבר בשנת 1988 כי הטרדה מינית הינה עבירת משמעת.

(ב) אחריות שירות המדינה כמעסיק:

1. נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
  - (א) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה סעיף 43.45);
  - (ב) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה סעיף 43.47);
  - (ג) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה סעיף 43.47).
2. לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה, יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

**43.45 - חלק ד - מניעת הטרדה מינית והתנכלות**

43.451

(א) צעדי מנע

1. שירות המדינה דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים;
2. שירות המדינה דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה;
3. פעולות הסברה והדרכה: שירות המדינה דורש מכל ממונה ומכל עובד, לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ, להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין, יאפשר לעובדיו, לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ, להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות בפרקי זמן סבירים על-ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה, ולאחר מתן אישור של האחראי במשרד ושל הממונה על ההדרכה.

- (ב) שיתוף פעולה עם נציגות העובדים: שירות המדינה משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות. ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה הוא ועד עובדים במשרד או ביחידת הסמך. קבלת מידע, וממי:
- (ג) עובד, לרבות עובד הסכם ועובדי חוץ, זכאי:
- (א) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם -
- \* החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
  - \* נוסח התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;
  - \* הוראות תקנות שירות המדינה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן;
- (ג) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שהיא הממונה על מעמד האישה במשרד.

#### 43.46 - חלק ה - מה לעשות אם הוטרדת מינית, או אם התנכלו לך

43.461

- (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
1. טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בסעיף 43.47;
  2. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;
  3. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו; ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם נגד המעסיק (ראה פסקה 43.441 (ב) לעניין אחריות המעסיק).
- (ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל:
- נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

#### 43.47 - חלק ו - הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

43.471

- מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?
- התלונה יכולה להיות מוגשת על-ידי אחד מאלה:
- (א) עובד, לרבות עובד הסכם ועובד חוץ, שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד הסכם ועובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
- (ב) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או הממונה מטעמו, לרבות עובד הסכם או עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
- (ג) אחר מטעמו של אדם כאמור לעיל - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

43.472

#### בפני מי מתלוננים

- (א) תלונה יש להגיש לאחראית כאמור בפסקה 43.451(ג), להלן לממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה;
- (ב) תלונה לא תוגש לאחראית אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים, או מכל סיבה אחרת; במקרה כזה התלונה תוגש ישירות לממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה, או למנהל אגף חקירות משמעת בנציבות שירות המדינה, או לכל חוקר אחר באגף החקירות, שמנהל האגף הסמיכו לטפל בתלונה;
- (ג) אם הנילון הוא עובד הסכם, תוגש התלונה לאחראית מטעם המשרד, בהתאם לאמור בנסמנים (א) ו-(ב). הביורור יבוצע על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה, בהתאם לקבוע בפסקה 43.475 להלן לגבי כלל עובדי המדינה. ההליך המשמעותי יבוצע בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי החל על עובדי ההסכם;
- (ד) אם הנילון הוא עובד חוץ המועסק בפועל במשרד -

1. תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, או לאחראי מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, או לאחראית מטעם המשרד או לכל אחד מהמנויים בפסקה 43.472(ב) (לפי העניין);
2. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה למנהל אגף החקירות בנציבות שירות המדינה. ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן או האחראי מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ יודיע על כך למתלונן;
- (ה) כל אחד מהמנויים לעיל בנסמכים (א)-(ג) יוגדרו להלן - "מקבל התלונה";
- (ו) מובהר בזאת כי במידה שהתלונה תימסר לאדם שאינו מן המנויים בנסמכים (א)-(ג), מוטלת החובה על אותו אדם להעביר את התלונה לכל אחד מן המנויים לעיל.

## 43.473

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (א) פירוט זהות המעורבים במקרה, ועדים, אם ישנם;
- (ב) מקום האירוע;
- (ג) יום ושעת האירוע, במידת האפשר;
- (ד) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית-אחד מאלה:
  1. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
  2. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכדומה.

## 43.474

(א) אופן הגשת התלונה וקבלתה:

1. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל-פה;
2. הוגשה תלונה בעל-פה:
- (א) מקבל התלונה ירשום את תוכן התלונה;
- (ב) המתלונן או מי שמגיש את התלונה יחתום על הרישום של מקבל התלונה לאשר את תוכן הדברים;
- (ג) מקבל התלונה ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.
- (ב) התקבלה תלונה בקשר להטרדה מינית או להתנכלות על-פי החוק, מקבל התלונה יידע את המתלונן באשר לאפשרות על-פי דין לטיפול בתלונות אלה כאמור בסעיף 43.46, אף אם לא תוגש תלונה, הכל על-פי נסיבות העניין (ראה נסמן (ה) להלן);
- (ג) אחראית לא תטפל בקבלת תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או במעורבים בה. אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור, תעביר הטיפול בקבלת התלונה למנויים בפסקה 43.462;
- (ד) מובהר בזאת כי אחראית ו/או הממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה שקיבלו תלונה, לא תבררנה את התלונה, אלא תעברנה אותה לחקירה לאגף החקירות בנציבות שירות המדינה בלבד, כפי שמפורט בנסמן (ה) להלן, ולא תמסור כל מידע הקשור לתלונה לכל גורם אחר במשרד או מחוצה לו;
- (ה) נודע למשרד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה, לאחר התייעצות עם ראש אגף החקירות או עם הממונה על התביעה, לבירורו של אגף החקירות בנציבות שירות המדינה; הועבר מקרה כאמור לבירורו של אגף החקירות או נודע לאגף החקירות על מקרה כאמור, יקיים אגף החקירות, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשניוויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה, ככל שניתן.

## 43.475

**בירור וחקירת התלונה על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה**

- (א) חקירת התלונה תיעשה על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה. לפיכך, אם מקבל התלונה אינו אגף החקירות, יעבירה מקבל התלונה לחקירה באגף החקירות;
- (ב) חקירת התלונה תיעשה בייעילות ותינתן לה עדיפות במידת האפשר, ביחס לתלונות האחרות שנחקרות באותה עת באגף החקירות.
1. חקירות תלונה על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה ייעשו תוך הגנה מרבית על עבודתם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר-

- (א) מתלונן לא יחקר על עברו המיני, למעט חקירה הנדרשת בנסיבות העניין בדבר קשר מיני קודם עם הנילון. ניתן לחקור על עבר מיני של המתלונן, בנסיבות בהן אין קשר מיני עם הנילון, אם קבע מנהל אגף החקירות כי חקירה זו חיונית כדי להגיע לחקר האמת;
- (ב) חקירה על עברו המיני של מתלונן לפי הוראות נסמן (א) תיעשה תוך שמירה קפדנית על כבודו ופרטיותו של המתלונן.
2. מתלונן זכאי שאדם המלווה אותו, לפי בחירתו, יהיה נוכח בעת חקירתו בגוף החוקר, אלא אם כן סבר מנהל אגף החקירות כי יש בכך כדי לפגוע בחקירה;
3. תחול הגבלה על מסירת פרטים אישיים של מתלונן בהתאם לעקרונות המותווים בסעיף 7 לחוק זכויות נפגעי עבירה, התשס"א-2001.
- (ג) המשרד ונציבות שירות המדינה מחויבים להגן על המתלונן במהלך חקירת התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את חקירת התלונה; בין היתר תפעל נציבות שירות המדינה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין ויתן הוראות בעניין זה למשרד;
- (ד) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד - לאחר חקירת התלונה בעניינו, יתואם המושך הטיפול בעניין עם קבלן כוח-האדם או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ;
- (ה) היה הנילון עובד הסכם - לאחר חקירת התלונה בעניינו על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה, יועברו המלצות אגף החקירות להנהלת המשרד אשר יפעל בהתאם להסדר המשמעת החל על העסקת הנילון (על-פי הקבוע בהסכם הקיבוצי או בכל הסדר רלוונטי אחר).

43.476

טיפול ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) ממונה בכיר (משמעת), רשאי בכל שלב ליתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
- (ב) לאחר קבלת חומר החקירה מאגף החקירות, רשאי ממונה בכיר (משמעת), לנקוט בין השאר בכל אחת מהפעולות הבאות:
1. להעביר את התלונה לחקירה פלילית;
  2. להורות על פתיחת הליכים משמעתיים לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963;
  3. להורות על סגירת התיק.
- (ג) מתלונן זכאי לקבל מידע על השלב שבו מצוי ההליך המשמעתי בקשר לתלונה שהגיש; ואולם לא יכלול במידע לפי סעיף קטן זה, מידע שמסירתו אסורה לפי כל דין, או שיש במסירתו, לפי שיקול דעתו של הממונה על החקירה או על התביעה, כדי לפגוע בחקירה או בפרטיותו או בשלמו של אדם.

(עג/12)

**43.48 - חלק ז - שונות**

43.481

**עובד חוץ המועסק בפועל במשרד ועובדי הסכם**

(א) על-פי החוק והתקנות:

1. כל מה שנאמר בפרק זה לגבי "עובד" כולל גם עובדי הסכם ועובדי חוץ;
  2. כל מה שנאמר בפרק זה לגבי "מעסיק" כולל גם את מעסיקו בפועל של עובד החוץ ואת הממונים על עובדי ההסכם.
- לכן, מעסיק בפועל והממונה על עובדי הסכם נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ראה סעיף 43.44) בגין הטרדה מינית והתנכלות, שמבצע עובד חוץ או עובד הסכם המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות לעניין זה מצויות בפסקאות 43.472(ג) ו-43.475(ה).

43.482

**עובדי שירות הביטחון הכללי ועובדי המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים**

הוראות פרק זה יחולו על עובדי שירות הביטחון הכללי ועל עובדי המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, בכפוף להוראות נוהל ליישום החוק והתקנון בנושא מניעת הטרדה מינית בשרותי הביטחון, מיום 29.2.2004.

(סו/21)

**43.5 - הגנה על עובדים חושפי עבירות ופגיעה****בטוהר המידות או במינהל התקין**

43.51 מטרת ההוראה / 43.52 חשיפת עבירות

ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין /

43.53 תעודת הוקרה / 43.54 בדיקות פוליגרף

**43.51 - מטרת ההוראה**

43.511

פרק משנה זה הינו בעל שתי מטרות: מחד, להגן על העובדים החושפים שחיתויות במקום העבודה וחשופים עקב כך להתנכלויות שונות, ומאידך למנוע תלונות שווא על-ידי העובדים.

43.512

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות, בכפוף לאמור להלן.

**43.52 - חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין**

43.521

**הגדרות**

בפרק משנה זה :

"בעל סמכות"

- אחראי, ממונה ישיר, ממונה עקיף, לרבות כל מי שהוסמך במסגרת תפקידו ועל-פי שיקול דעתו להעניק זכות לעובד או להמליץ על הענקת זכות כאמור, או לקבוע או להמליץ על קביעת תנאי עבודה, או לקבל או לפטר עובד או להמליץ על אלה;

"עובד"

- מי שנתמנה לשירות המדינה לפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, לרבות עובד על-פי חוזה מיוחד כאמור בסעיף 40 לחוק המינויים;

"רשות מוסמכת

- ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, או האחראי במשרד או ביחידת הסמך; (עג/12)

"רשות מוסמכת"

- כל גוף המוסמך על-פי דין לבדוק או לחקור בעניין המשמש נושא התלונה, לרבות רשות מוסמכת בשירות המדינה.

43.522

**דרך הגשת תלונה**

(א) עובד המבקש להגיש תלונה, יפנה במכתב חתום על-ידי, בליווי כל מסמך היכול לתמוך בתלונתו, לרשות המוסמכת בבקשה לבדוק או לחקור בעניין המשמש נושא התלונה.

רשות מוסמכת בשירות המדינה אליה הוגשה תלונה, או אליה הועבר העתק מתלונה שהוגשה לרשות מוסמכת אחרת, לפי העניין, רשאית לברר את התלונה בכל דרך שתיראה לה, ואינה קשורה להוראות שבסדר דין או בדיני הראיות, והיא תקבע אם יש להוסיף ולבררה או אם אין בה ממש, ותודיע על כך לעובד המתלונן ולכל עובד אחר המוזכר בה, אלא אם קיימים טעמים מיוחדים שלא לעשות כן;

(ב) החליטה הרשות המוסמכת בשירות המדינה להוסיף ולברר את התלונה, תפעל בהתאם לכללי הצדק והביקורת המקובלים ותבקש תגובתו של כל עובד המוזכר בה, אלא אם קיימים טעמים מיוחדים לפעול לבירור התלונה בדרך אחרת;

(ג) החליטה הרשות המוסמכת בשירות המדינה, לאחר בירור התלונה כאמור בנסמן (ב) לעיל, כי אין התלונה מוצדקת, תודיע על כך לעובד המתלונן ולכל עובד אחר המוזכר בה; החליטה הרשות המוסמכת בשירות המדינה כי התלונה לכאורה מוצדקת או שיש אפשרות שהיא מוצדקת, תעביר את העניין לגוף המוסמך על-פי דין לחקור או לטפל בתלונה;

(ד) הרשות המוסמכת בשירות המדינה לא תזדקק לתלונה לאחר שחלפו 12 חודשים מיום שנוצרה עילתה.

(חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997, ס' 4(3) ו-5)

## 43.523

**הגנה על עובד שהגיש תלונה**

- (א) לא יפגע בעל סמכות בתנאי עבודתו של העובד המתלונן ולא יפטרו בשל כך שהגיש תלונה, או שסייע לעובד אחר להגיש תלונה;  
(חוק הנ"ל, ס' 2)
- (ב) ההגנה כאמור בנסמך (א) תינתן רק לגבי תלונה שנתקיימו בה כל אלה:
1. התלונה הוגשה בתום לב;
  2. התלונה הוגשה על הפרת חיקוק במקום העבודה, או על הפרת חיקוק בקשר לעבודת העובד, או בקשר לעסקו או לפעילותו של המעסיק, או על פגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין;
  3. התלונה הוגשה בדרך שנקבעה להגשת תלונה כמפורט בפסקה 43.522;  
(חוק הנ"ל, ס' 4)
- (ג) פעל בעל סמכות בניגוד לאמור בנסמך (א), מעשהו מהווה עבירה משמעת;
- (ד) האמור בנסמך (א) לעיל לא יחול, אם מצא בית הדין האזורי לעבודה כי תלונת העובד הייתה תלונה שווא בנסיבות שהמתלונן ידע על כך או שהיה עליו לדעת על כך;  
(חוק הנ"ל, ס' 3(ג))
- (ה) האמור בנסמך (א) לעיל לא יחול מיום שקבעה הרשות המוסמכת כי אין בתלונה ממש, או כי איננה מוצדקת, אם קבעה;
- (ו) מובהר, כי אין באמור בהוראות פרק זה כדי לעכב הליכים משמעתיים הננקטים נגד עובד, בשל כך שהעובד הגיש תובענה לבית הדין לעבודה, או הגיש תלונה לרשות המוסמכת, בגין פגיעה כלשהי שארעה לו בשל הגשת התלונה;
- (ז) עובד שהממונה עליו פגע בו, בתגובה על שהעובד הודיע בתום לב ועל-פי הנהלים המפורטים בפרק משנה זה על מעשי שחיתות במקום העבודה, יכול להתלונן על כך לפני מבקר המדינה בתפקידו כנציב תלונות הציבור.
- תנאי להגנה שתינתן לעובד, הוא כי הפגיעה שפגע בו הממונה עליו באה בתגובה לחשיפת מעשי השחיתות. כלומר, צריך שיתקיים קשר סיבתי בין החשיפה ובין הפגיעה, ולא כך הוא הדבר כאשר הודעת העובד על מעשי השחיתות באה רק לאחר הפגיעה בו או בלא קשר אליה.
- מצא נציב תלונות הציבור כי תלונתו של העובד מוצדקת, רשאי הוא לתת כל צו שימצא לנכון ולצורך כדי להגן על זכויות העובד ולמנוע את הפגיעה בו. בכלל זה רשאי הוא לבטל את פיתורו של עובד שפוטר עקב חשיפת מעשי שחיתות, לצוות על מתן פיצויים מיוחדים לעובד, או על העברתו למשרה אחרת בשירות מעסיקו;
- (הודעה בדבר עיקרי הוראות סעיפים 44 עד 45 לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב], י"פ 5014, י"א באלול התשס"א, 30.8.2001)
- (ח) בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות פסקה 43.523 (א), תהיה חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות הפסקה הנ"ל, אם טרם חלפה שנה מיום הגשת התלונה או הסיוע כאמור בפסקה הנ"ל, ואם הוכיח העובד את כל אלה:
1. כי המעסיק פגע בתנאי עבודתו או פיטר אותו;
  2. שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפגוע בתנאי עבודתו או לפטרו ולעניין פגיעה בתנאי עבודה שלגביהם קבע המעסיק תנאים או כישורים גם כי התקיימו בו התנאים או הכישורים האמורים.
- (חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין) (תיקון), התשס"ב-2002, ס' ב.)  
(20/סב)

## 43.524

**הגשת תלונת שווא וחובת תום לב**

- (א) הגשת תלונת שווא כאמור בפסקה 43.523 (ד), וכן הגשת תלונה שלא בתום לב או בקנטרנות הינה עבירה משמעת;
- (ב) תלונה אשר לגביה קבעה הרשות המוסמכת כי לא נמצא בה ממש, או כי איננה מוצדקת, תועבר לממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה לשם בדיקת נסיבות הגשתה.  
(עג/12)

46.345

- (א) חזר עובד מושעה לעבודה, לאחר שהופסקו ההליכים נגדו, תשולם לו משכורתו לתקופת ההשעיה שלא שולמה לו לפי סעיף 46.31;
- (ב) חזר לעבודה לאחר שנציב שירות המדינה ביטל את ההשעיה ולא הופסקו ההליכים נגדו, תשולם לו משכורתו כאמור זולת אם החליט הנציב אחרת;
- (ג) הסכומים להם זכאי העובד יחושבו לפי המשכורת הקובעת בחודש האחרון של השעייתו; (ההחלטה הנ"ל)
- (ד) מהמשכורת לפי נסמנים (א)-(ג) ינוכו השתכרויותיו של העובד מעבודה פרטית; אולם נציב שירות המדינה רשאי להורות שלא לנכות ממשכורת העובד בעד תקופת ההשעיה את השתכרויותיו מעבודה פרטית;
- (ה) הופסקו ההליכים נגד עובד לאחר שפרש מן השירות, רשאי נציב שירות המדינה להחליט על תשלום המשכורת, כולה או מקצתה, לתקופת ההשעיה, בתנאים ולתקופה שייראו לו. (החוק הנ"ל, ס' 55) (16/זס)

**46.35 - זכויות בעת תקופת ההשעיה**

46.351

בתקופת ההשעיה, אין העובד זכאי לזכויות המוענקות לעובדים, לרבות הפרשות המעסיק על-פי הסכמי העבודה הקיימים ואין הוא רוכש זכויות הקשורות בוותק בעבודה בעד התקופה הנדונה, אלא אם נקבע דבר אחר במפורש בתקשי"ר.

46.352

עובד שהושעה מתפקידו לפי סעיף 47 ו/או סעיף 48 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, לא יהיה רשאי בתקופת ההשעיה להציג מועמדות לתפקיד בשירות המדינה ולא יהיה זכאי לזכויות הקשורות לקידום בדרגה או תפקיד כאמור בפסקאות: 13.524, 14.321, 15.112, 21.212. (סג/23)

**46.36 - זכויות עובד מושעה שהוחזר לשירות**

46.361

עובד מושעה שהוחזר לשירות ינהגו בעניין תשלום משכורתו בהתאם להוראות פסקאות 46.343 עד 46.345 הכל לפי העניין.

46.362

- (א) עובד מושעה, שההליכים הפליליים ו/או המשמעתיים נגדו הסתיימו, בין בזיכוי ובין עקב הפסקת הליכים והוחזר לשירות, תיחשב תקופת השעייתו כתקופת שירות לכל דבר לרבות כל הזכויות התלויות בוותק כגון: תשלום תוספת ותק, קידום בדרגה, תוספת שהייה בדרגה, שיעור מכסת ימי חופשת מנוחה, קצובת הבראה ונופש. לעובד תוחזרנה זכויותיו למפרע מיום השעייתו;
- (ב) תקופת ההשעיה תיחשב כתקופת שירות לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולעניין חישוב פיצויי פיטורים;
- (ג) תקופת ההשעיה לא תזכה את העובד בימי חופשת מנוחה וכן לא תזכה את העובד בימי מחלה.

46.363

- (א) עובד מושעה שההליכים הפליליים ו/או המשמעתיים נגדו הסתיימו בהרשעה והוחזר לשירות, תיחשב תקופת השעייתו כתקופת שירות לצורך חישוב זכויות הוותק, לצורך שיעור מכסת ימי חופשת המנוחה המגיעה לעובד וקצובת הבראה ונופש אלא אם נקבע אחרת בפסק דין סופי של בית משפט או של בית דין;
- (ב) תקופת ההשעיה תיחשב כתקופת שירות לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולעניין חישוב פיצויי פיטורים;
- (ג) תקופת ההשעיה לא תובא בחשבון לצורך קידום בדרגה או לצורך חישוב פז"מ, אלא אם נקבע אחרת בפסק דין סופי. נציבות שירות המדינה רשאית כאשר לא נקבע דבר בפסק דין סופי במקרים מיוחדים ובהתחשב בנסיבות מיוחדות להביא בחשבון את תקופת ההשעיה לצורך קידום בדרגה או לצורך חישוב פז"מ;
- (ד) תקופת ההשעיה לא תזכה את העובד בימי חופשת מנוחה וכן לא תזכה את העובד בימי מחלה.



**53.3 - תעריפי הדרכה, מבחנים ובחינות**

53.31 קביעת תעריפים / 53.32 הוצאות נסיעה  
 ואש"ל / 53.33 ביטול זמן / 53.34 סעיף  
 מבוטל / 53.35 מדדים לקביעת תעריפי הדרכה  
 / 53.36 תעריפי הוצאות ופעולות הדרכה /  
 53.37 מדדים לקביעת תעריפי מבחנים ובחינות  
 / 53.38 תעריפי מבחנים ובחינות / 53.39  
 מרצים במקצועות שונים

**53.31 - קביעת תעריפים**

53.311

- (א) התעריפים בעד הוצאות, הדרכה מקצועית ומעשית, עריכת בחינות ובדיקתן ושירותי הדרכה אחרים נקבעים על-ידי ועדה בין מוסדית, שממנה נציב שירות המדינה, ומפורסמים מעת לעת על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה;
- (ב) יודגש כי התעריפים שנסמן (א) דן בהם אינם משולמים במסגרת יחסי עבודה בין המדינה לבין נותן השירותים כאמור, ואולם אם על אף הכוונה המפורשת שלא ייוצרו יחסי עבודה, תיקבע ערכאה מוסמכת כי בין המדינה למקבל התשלומים נותרו יחסי עבודה, יראו את התעריפים שנסמן (א) דן בהם ככוללים את כל זכויותיו הסוציאליות של מקבל התשלומים והכל בכפוף לכל דין. (סא/19)

53.312

- (א) התעריפים המפורסמים על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה הם התעריפים המרביים שמותר לשלם;
- (ב) האחראים לארגון הפעולות בהן ניתנים השירותים האמורים לעיל, רשאים, לפי נסיבות המקרה, לקבוע תשלומים נמוכים מן התעריפים האמורים. (סא/19)

53.313

התעריפים אינם חלים על השירותים הבאים:

- (א) עריכת בחינות בגרות ובחינות גמר המתקיימות מטעם משרד החינוך;
- (ב) הדרכה בשיעורי ספורט וחינוך גופני;
- (ג) עריכת בחינות ממשלתיות על-ידי המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית;
- (ד) כתיבה ובדיקה של בחינות מועצת יועצי המס בישראל. (שע/11)

53.314

- (א) עובד המדינה שהורשה לתת אחד השירותים בהם דן פרק משנה זה, בשעות העבודה, יוקטן התשלום המגיע לו בעד אותו שירות ב-25%;
- (ב) עובד המדינה המועסק בהדרכה בשירות, לאחר שעות העבודה הרגילות, יקבל תשלום של 100% מהתעריף המגיע לו. עובד זה לא יהיה זכאי בנוסף, לגמול שעות נוספות באותו היום, בגין ההדרכה בשירות. (עג/20)

**53.32 - הוצאות נסיעה ואש"ל**

53.321

נותן שירותים שעליו חלות הוצאות פרק משנה זה, זכאי לקצובת אש"ל בהתאם להוצאות פרק משנה 26.2.

53.322

**החזר הוצאות נסיעה**

(א) למרצה חיצוני

1. בגין נסיעות אשר ביצע המרצה בתחבורה ציבורית, החזר הוצאות הנסיעה יהיה על-פי התעריפים הנהוגים בשירותי התחבורה הציבוריים;

2. בגין נסיעות אשר ביצע המרצה בתחבורה ציבורית, החזר הוצאות הנסיעה יהיה על-פי התעריפים הנהוגים בשירותי התחבורה הציבוריים;
  3. בגין נסיעות אשר ביצע המרצה ברכבו הפרטי, החזר הוצאות הנסיעה יהיה בהתאם להוראת תכ"ם, "התקשרות עם נותני שירותים חיצוניים" מס' 13.9.2 (למעט הסעיפים המתייחסים לביטול זמן);
  4. התעריף בעד נסיעות למרצים המשתמשים ברכבם (מכונית) לנסיעות הקשורות במתן השירות מעודכן מפעם לפעם על-ידי החשב הכללי ופורסם בהוראת התכ"מ הנ"ל.
- (ב) למרצה אשר הינו עובד מדינה:
- בגין נסיעות בין-עירוניות אשר בוצעו בתחבורה ציבורית או ברכבו הפרטי, החזר הוצאות הנסיעה יהיה על-פי התעריפים הנהוגים בשירותי התחבורה הציבוריים.

### 53.33 - ביטול זמן

53.331

נותן השירותים שעליו חל פרק משנה זה, זכאי לתשלום בעד ביטול זמן הכרוך במתן השירותים הנדרשים, לפי האמור להלן.

53.332

- (א) ביטול זמן הינו זמן הנסיעה ממקום המוצא למקום מתן השירות ובחזרה, אם המרחק בין מקום המוצא לבין מקום מתן השירות הוא יותר מ-30 ק"מ בכיוון אחד;
- (ב) מקום מוצא, לצורך סעיף זה, הוא מקום מגוריו של נותן השירות;
- (ג) ואולם אם הוא נותן את השירות בשעות העבודה, או מיד אחריהן, נחשב כמקום המוצא מקום העבודה הרגיל של העובד;
- (ד) אם הוא נותן את השירות במקום מגוריו מיד לאחר שעות העבודה, נחשב מקום המגורים כמקום המוצא.

53.333

- (א) התשלום בעד כל שעה של ביטול זמן בנסיעה הוא 40% מהתעריף החל על השירות שבעד נתינתו נערכה הנסיעה;
  - (ב) הבסיס לחישוב הזמן הוא שעה אחת של ביטול זמן על כל 50 ק"מ של נסיעה;
  - (ג) התשלום עבור ביטול זמן אינו חל על עובדי מדינה;
  - (ד) עובד המדינה המרצה מעבר לשעות העבודה אינו זכאי לתשלום בגין ביטול זמן.
- (עג/20)

53.334

- (א) חלה הפסקה או המתנה של שעה אחת לפחות במקום ההשתלמות (בשל הפסקת צהריים או הפסקה בין הרצאה להרצאה בהתאם לתכנית הלימודים ועל-פי דרישתו של הממונה על ההדרכה), זכאי נותן השירות לפיצוי בעד זמן ההפסקה;
- (ב) שיעור הפיצוי הינו מספר שעות ההפסקה כפול 25% מהתעריף לשעת הרצאה החל עליו בעד ההשתלמות שבה הרצה.

53.335

כללה ההפסקה כאמור בפסקה 53.334 לילה שלם, יקבל נותן השירות, אם יחליט על כך האחראי לארגון ההשתלמות, פיצוי בשיעור 10% מהתעריף החל עליו בעד ההשתלמות שבה הרצה, על הזמן שחלף בין יום הרצאתו האחרונה לבין יציאתו למקום ההשתלמות למחרת ולא יאוחר משעה 7:30 בבוקר או בין סיום הרצאתו האחרונה לבין התחלת הרצאתו למחרת.

(תחולה: כ"ב בטבת תשל"ח (1.1.1978))

53.336

פסקה מבוטלת

### 53.34 - סעיף מבוטל

53.341

פסקה מבוטלת

(סט/26)

## פרק 55 - קרנות השתלמות

בפרק זה מובאות הוראות בדבר הצטרפות העובדים לקרנות ההשתלמות.

### 55.1 - קרנות ההשתלמות

55.11 הוראות כלליות וחלות / 55.12 זכויות וחובות עמיתי הקרן / 55.13 עובדי מחקר - קרן השתלמות דולרית / 55.14 עובדי מחקר - שבתון

#### 55.11 - הוראות כלליות וחלות

55.111

כל עובד שנקלט לשירות המדינה כדין, רשאי לבקש להצטרף לקרן השתלמות לפי בחירתו.

55.112

הגדרות

"משכורת" - לעניין ניכוי והפרשה לקרנות ההשתלמות, פירושה המשכורת המשולבת וכן התוספות שהוכרו כתוספות קבועות לצורך תשלום גמלאות;

"ניכוי העובד" - חלקו של העובד לקרן ההשתלמות ושיעורו - 2.5% מהמשכורת;

"הפרשות המעסיק" - 1. חלקו של המעסיק המופרש לקרן ושיעורו - 7.5% מהמשכורת;  
2. המעסיק ימשיך להפריש תשלומים לקרן השתלמות בגין עובדת שיצאה לחופשת לידה, ובלבד שהעובדת שלמה את חלקה בעד אותה תקופה וכן היא החלה לעבוד אצלו לפחות שישה חודשים לפני תחילת הריונה.

(חוק עבודת נשים - תקן מס' 12, התשנ"ב-1992) (תחולה: דאד"ב התשנ"ב (2.3.1992) (נג/16)

"עמית הקרן" - עובד המדינה אשר בקשתו להיות חבר בקרן ההשתלמות אושרה על-ידי הנהלת הקרן;

"מנהל הכספים של הקרן" - כפי שנקבע בתקנון הקרן;

"חשבון אישי" - חשבון המנוהל על-ידי מנהל הכספים של הקרן על שמו של עמית הקרן, כולל את ניכויי העובד והפרשות המעסיק, מדי חודש בחודשו במקביל, לרבות הרווחים, הריבית והפרשי הצמדה על סכומים אלה;

"הנהלת הקרן" - חברה המנהלת את הקרן בהתאם לתוכנית שאושרה על-ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר וכן על-ידי נציב מס הכנסה או מי שהוסמך לכך על ידם כאמור בהסדר התחוקתי.

55.113

פסקה מבוטלת

#### 55.12 - זכויות וחובות עמיתי הקרן

55.120

זכויות וחובות עמיתי כל קרן נקבעו בתקנון הקרן.

55.121

פסקה מבוטלת

55.122

- (א) המוסמך לחתום על טופס הבקשה להצטרפות הוא האחראי או מנהל משאבי אנוש במשרד או ביחידת הסמך. בטופס כלולה גם התחייבות כספית עליה יחתמו המבקש והמעסיק. המוסמך לחתום כך בשם המעסיק, הוא חשב המשרד או גזבר יחידת הסמך בה מועסק העובד;
- (ב) האחראי ידאג כי יינתן לעובד המבקש זאת, לקבל ולמלא במשרד טופס בקשה להצטרפות לקרן השתלמות;
- (ג) את טופס הבקשה להצטרפות הכולל את ההתחייבות הכספית, אפשר להשיג, בהנהלת הקרן.

55.123

ההחלטה בדבר קבלת חבר לקרן היא בידי הנהלת הקרן. ההנהלה תודיע בכתב את החלטתה למבקש.

55.124

נתקבל חבר לקרן, תחל חברותו בה, מן האחד בחודש בו הגיש את בקשתו להצטרף לקרן, או על-פי בקשה מיוחדת - ואם נתמלאו כל התנאים הדרושים - מתאריך מוקדם יותר, אך לא לפני האחד בינואר של אותה שנת מס בה הגיש את בקשתו.

55.125

עמית הקרן אשר עלה בדרגה בתחולה למפרע, או שחל שינוי אחר למפרע במשכורתו, לאחר שהוחל כבר בניכוי והפרשת כספים לקרן, ייערך חישוב מחודש של ניכוייו הוא ושל הפרשות המעסיק וההפרשים יועברו לחשבוננו האישי בהתאם.

55.126 - 55.129

פסקאות מבוטלות  
(עא/15)

### **55.13 - עובדי מחקר - קרן השתלמות דולרית**

55.131

קרן השתלמות דולרית לעובדים המדורגים בדירוג עובדי המחקר פועלת באמצעות קרן השתלמות דולרית לעובדי מחקר.  
על קרן השתלמות שקלית - ראה סעיף 55.11 .

55.132

הממשלה מפרישה לקרן מדי שנה בשנה סכום בדולרים לפי דרגת העובד בהתאם להנחיות הממונה על השכר במשרד האוצר; הסכומים הללו כוללים דמי חברות באגודות מקצועיות.  
(סא/19)

55.133

התנאים של קרן ההשתלמות האמורה והשימוש בכספים אשר הצטברו בקרן, יהיו בהתאם לתנאים ולנהלים שנקבעו בתקנון של קרן ההשתלמות לעובדים המדורגים בדירוג עובדי מחקר במערכת הביטחון מיום 10.4.1969 ובהתאם לנהוג במערכת הביטחון מזמן לזמן.

### **55.14 - עובדי מחקר - שבתון**

55.141

עובד המדורג בדרגה ג ומעלה זכאי לצאת לשבתון לפי התנאים והכללים שנקבעו בהסכם בדבר תקנון שבתון לעובדים המדורגים בדירוג עובדי המחקר במערכת הביטחון, מיום 25.6.1973 ובהתאם לנהוג במערכת הביטחון מזמן לזמן.  
(נד/19)

55.142

- (א) בתקופת שבתון בחוץ-לארץ זכאי עובד המדורג בדרגה ג ומעלה למענק חודשי בדולרים, כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר במשרד האוצר;
- (ב) בתשלום דמי השבתון ייכלל גם שיעור הקידום באחוזים מסכום המענק החודשי הנקוב בנסמן (א) (לרבות שנות גרירת ותק), כמפורט בסעיף 24.46.  
(סא/19)

## פרק 73 - זכויות מטפחים

בפרק זה מובאות הוראות בדבר זכויות מטפחים, רישומן ומתן פרס למטפחים.

### 73.1 - הוראות כלליות

73.10 הגדרות ותחולה / 73.11 ועדת מטפחים  
73.12 הודעה על טיפוח זן / 73.13 הגבלות  
בדבר רישום זכות מטפחים / 73.14 ההחלטה  
בדבר רישום זן / 73.15 תמורה לעובד שטיפח  
זן / 73.16 נוהל דיוני הוועדה ורישום זן /  
73.17 חובת סודיות / 73.18 דיון חוזר / 73.19  
ערר

### 73.10 - הגדרות ותחולה

73.101

המונחים המופיעים בחוק זכות מטפחים, התשל"ג-1973 (להלן - "החוק") יפורשו בפרק זה כמשמעותם בחוק.  
"עובד ציבורי" - פירושו המדען הראשי של משרד החקלאות.  
(י"פ, 2395, תשל"ח, עמ' 626)  
(29/נ)

73.102

הוראות פרק זה יחולו על כל סוגי העובדים בשירות לרבות עובדים שלא על-פי כתב מינוי; כמו כן יחולו ההוראות על מטפחים כאמור בסעיף 103 (א) לחוק.

73.103

זן שטופח על-ידי עובד בתקופת שירותו כעובד המדינה, או תוך שנה מיום שהפסיק להיות עובד המדינה, חזקה שטופח עקב שירותו.  
"תקופת שירות" בפרק זה - לרבות תקופת חופשה ללא משכורת וכן כל הפסקת עבודה אחרת שאינה מנתקת יחסי עבודה.

### 73.11 - ועדת מטפחים

73.111

שר החקלאות ימנה ועדת מטפחים. לוועדה הסמכות להחליט בדבר התמורה ושיעורה שינתנו לעובד שטיפח זן אשר זכות מטפחים בו נרשמה על שם המדינה.  
(29/נ)

73.112

ועדת המטפחים תהיה מורכבת משישה חברים:  
המדען הראשי של משרד החקלאות יהיה יו"ר קבוע של הוועדה;  
עובד של משרד החקלאות יהיה ממלא מקום קבוע ליו"ר הוועדה.  
יתר ארבעת חברי הוועדה יתמנו מתוך ארבע רשימות שיוגשו לשר החקלאות:  
(א) רשימה שתוגש על-ידי המוסדות להשכלה גבוהה;  
(ב) רשימה שתוגש על-ידי ארגוני החקלאים;  
(ג) רשימה שתוגש על-ידי נציבות שירות המדינה;  
(ד) רשימה שתוגש על-ידי מכוני מחקר חקלאיים - ממשלתיים.  
(29/נ)

73.113

האמור בפרק זה ייראה כהסכם עם כל עובד לעניין ההכרעה בסכסוך על טיפוח זן לעניין סעיף 49 לחוק.  
(29/נ)

## 73.12 - הודעה על טיפוח זן

73.121

עובד חייב להודיע על כל זן שטיפח, סמוך ככל האפשר לאחר שסיים את טיפוח הזן.

73.122

ההודעה על טיפוח זן כאמור, תימסר בכתב לממונה על העובד ולמדען הראשי של משרד החקלאות.

73.123

בהודעה יתאר העובד את הזן שטיפח לכל פרטיו, את תיאור תפקידו בשירות המדינה, פרטים על הנסיבות בהן טופח הזן, שמות עובדים שהיו שותפים בטיפוח הזן, פרטים על אפשרות ניצול הזן; כן יודיע אם בכוונתו להיות בעל זכות מטפחים בזן בהיעדר תשובה נוגדת של המדינה תוך שישה חודשים מיום מתן ההודעה.

73.124

נודעו לעובד, לאחר הגשת ההודעה כאמור בפסקאות 73.121 עד 73.123, אפשרויות ניצול הזן שטופח על ידו, חייב העובד להודיע על כך בכתב לממונה עליו ולמדען הראשי של משרד החקלאות.

## 73.13 - הגבלות בדבר רישום זכות מטפחים

73.131

לא יגיש עובד בקשה לרישום זכות מטפחים או בקשה להגנה אחרת על זן שטיפח ולא יעביר עובד זכויות בזן שטיפח שחלה עליו חובת הודעת כאמור, ולא יתחייב להעביר או להקנות זכויות כאמור, אלא באחת מאלה:

- (א) קיבל על כך היתר בכתב מראש מאת המדען הראשי של משרד החקלאות;
- (ב) תוך שישה חודשים מיום שהודיע על טיפוח הזן, לפי פסקה 73.121, לא נקבע כי הזכויות בזן הן של המדינה;
- (ג) חלו הוראות פסקה 73.146.

73.132

הוגשה בקשה לרישום זכות מטפחים בזן על-ידי כל אדם לפני שנקבעו זכויות המדינה או העובד בזן, רשאי המדען הראשי של משרד החקלאות ורשאי העובד להגיש התנגדות לרישום לפי הוראות סעיף 23 לחוק.

73.133

כל עוד לא אירע אחד המאורעות המנויים בפסקה 73.131, ינהגו בחומר הקשור בזן שטופח כבחומר שמור.

73.134

המדען הראשי של משרד החקלאות, או מי שהוסמך לכך על ידיו, ימסור לעובד שטיפח זן, אחת לשנה דו"ח על פעולות שנעשו בזן לרבות ניצולו.

## 73.14 - ההחלטה בדבר רישום זן

73.141

המדען הראשי של משרד החקלאות יביא בפני ועדת מטפחים את ההודעה שהוגשה על-ידי העובד, לפי פסקה 73.121, לקבלת החלטה.

73.142

בהכרעה לפי הסמכויות שהוענקו לוועדת המטפחים לפי פסקה 73.111 ישקלו השיקולים הבאים:

- (א) העבודה בה מועסק העובד;
- (ב) הקשר בין טיפוח הזן לבין עבודתו או תפקידו ביחידה בה הוא מועסק;
- (ג) מידת הסיוע שנסתייע העובד בצידו, בחומרים, במשאבים ובידע של המדינה או בסיוע של עובדים אחרים משירות המדינה אגב מילוי תפקידם בשירות;
- (ד) חשיבות הזן וייחודו כפי שיוצג בכתב על-ידי המטפח וחוות דעת מנהל היחידה בה מועסק העובד.

(29/3)

## פרק 82 - סוגי פרישה מן השירות

בפרק זה מפורטים סוגי פרישה מן השירות, תנאים ונהלים הקשורים בכך וטיפול במסמכים הקשורים בפרישה מן השירות.

### 82.1 - התפטרות

82.11 חלות / 82.12 דרכי התפטרות / 82.13  
הודעה מוקדמת על התפטרות / 82.14 קבלת  
התפטרות / 82.15 ביטול התפטרות / 82.16  
זכויות הקשורות בהתפטרות / 82.17 נהלים

#### 82.11 - חלות

82.111

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות למעט הוראות סעיף 82.13 בעניין מתן הודעה מוקדמת על התפטרות, שאינן חלות על עובד ארעי.

82.112

הוראות פרק משנה זה אינן נוגעות ליציאה לקצבה ביזמת העובד, המזכה אותו בקצבת פרישה (ראה פסקה 82.511). הוראות בעניין הודעה מוקדמת במקרה של יציאה לקצבה מפורטות בפסקה 82.512.

#### 82.12 - דרכי התפטרות

82.121

התפטרות עובד משירות המדינה תהיה על-פי הודעתו של העובד במכתב אל האחראי באמצעות מנהל היחידה.

82.122

על אף האמור בפסקה 82.121, עובד הנעדר ללא רשות תקופה ממושכת מתפטר על-ידי כך מהשירות (ראה פסקה 44.120).  
(נא/23)

#### 82.13 - הודעה מוקדמת על התפטרות

82.131

עובד, המבקש להתפטר מן השירות, חייב לתת הודעה מוקדמת על כך למנהל משאבי אנוש באמצעות מנהל היחידה, בה יציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתקופת של ההתפטרות.  
(א) עובד במשכורת (עובד שעיקר גמול עבודתו משתלם על בסיס חודשי) ייתן הודעה מוקדמת במועדים הבאים:

1. מהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - יום אחד בשל כל חודש עבודה;
  2. במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה נוסף; לדוגמא: מועד הודעה מוקדמת לעובד שעבד 8 חודשים יהיה:  
$$2.5 \times 2 + 6 = 11$$
  3. לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.
- (ב) עובד בשכר (עובד שעיקר גמול עבודתו אינו משתלם על בסיס חודשי) ייתן הודעה מוקדמת במועדים הבאים:
1. במהלך שנת עבודתו הראשונה - יום אחד בשל כל חודש עבודה;
  2. במהלך שנת עבודתו השניה - 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; לדוגמא: מועד הודעה מוקדמת לעובד שעבד שנה ו-6 חודשים:  
$$14 + 1 \times 6/2 = 17$$

3. במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה ;
4. לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים.  
(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 3, 4, 5, 12)  
(סג/27)

#### 82.132

עובד, המתפטר מהשירות ללא מתן הודעה מוקדמת בהתאם לפסקה 82.131, או המתפטר מהשירות עקב היעדרות ללא רשות לפי פסקה 82.122, ישלם לשירות המדינה פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת, ורשאי האחראי לעכב תשלומים אשר הממשלה חייבת לעובד בעד התקופה שלגביה לא ניתנה הודעה מוקדמת.  
(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 7 (ב))  
(סג/27)

#### 82.133

- (א) האחראי רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי המשרד מוותר על נוכחותו ועבודתו בפועל של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת או בחלק ממנה ;
- (ב) לעובד ישולם הסכום השווה לשכרו הרגיל עבור התקופה שלגביה ויתר המשרד על עבודת העובד.  
(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 6 (ב))  
(סג/27)

#### 82.134

- (א) הוראות פסקאות 82.131 עד 82.133 אינן באות למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה ;
- (ב) הוראה זו אינה גורעת מסמכות המעסיק והעובד לקבוע בחוזה העבודה או במועד מאוחר יותר תקופת הודעה מוקדמת לפיטורים ו/או להתפטרות הארוכה מהתקופה הקבועה בחוק.  
(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 12)  
(סג/27)

### 82.14 - קבלת התפטרות

#### 82.141

התפטר עובד, יאשר לו מנהל משאבי אנוש בכתב את מועד תחילת וסיום עבודתו בשירות בהתאם לדוגמה המפורטת להלן, וכן יציין באישור נפרד, את מספר ימי חופשת המנוחה העומדים לרשותו. כן יציין אם, ומתי יקבל חופשת מנוחה לפני מועד פרישתו וכמה ימים יומרו פדיון חופשה, בהתאם לפסקה 33.183.  
להלן נוסח אישור לעובד על תקופת עבודתו:  
אל:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
תאריך

\_\_\_\_\_  
פרטי העובד

#### הנדון: אישור לעובד על תקופת עבודתו

הריני לאשר כי מר/גב' \_\_\_\_\_ ת"ז \_\_\_\_\_ הועסק מיום \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ עד ליום \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ במשרד \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
מנהל משאבי אנוש חתימה

\_\_\_\_\_  
העתק: תיק אישי.  
(סג/27)

82.276

- (א) לא הגיעו האחראי וועד העובדים לידי הסכם בדבר שמות העובדים אשר יפוטרו כנ"ל, תוך 21 יום מאז הגיש האחראי רשימה כאמור בפסקה 82.273, יועברו חילוקי הדעות שביניהם, לפי דרישת כל צד, מיד עם תום 21 הימים האמורים, לדיון ולהחלטה של ועדה פריטטית, כאמור בפסקה 82.278;
- (ב) לא הגיעה הוועדה הפריטטית לידי החלטה תוך 14 יום מאז הועברו חילוקי הדעות להחלטתה, יועברו חילוקי הדעות מיד לבוררות בפני בורר כאמור בפסקה 82.278, והבורר יתבקש להוציא פסק בוררין תוך שבעה ימים;
- (ג) הצדדים ישתפו פעולה כדי להקל את עבודת הוועדה הפריטטית והבורר, והם יעשו כל מאמץ כדי שהוועדה הפריטטית או הבורר יתנו את החלטתם בכל ההקדם.

82.277

החליטו הוועדה הפריטטית או הבורר על פיטורי עובד, ואף אישר השר את הפיטורים, ישלח האחראי לעובד מיד הודעת מוקדמת על פיטורין כאמור בסעיף 82.32.

82.278

- (א) בכל אזור שיפוט של סניף הסתדרות עובדי המדינה, תוקם ועדה פריטטית קבועה מורכבת מנציג אחד של נציבות שירות המדינה ומנציג אחד של הסתדרות עובדי המדינה;
- (ב) לכל נציג בוועדה הפריטטית ימנה הצד הנוגע בדבר ממלא מקום קבוע, והוא יבוא במקום הנציג הקבוע, כאשר לא יוכל למלא את תפקידו בוועדה הפריטטית מאיזו סיבה שהיא;
- (ג) רשימת נציגי הסתדרות עובדי המדינה וממלאי מקומם ככל אחד מסניפי הסתדרות עובדי המדינה תימסר אל נציבות שירות המדינה על-ידי המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה;
- (ד) בהסכמה בין נציבות שירות המדינה ובין המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה, ימונו 10 בוררים קבועים, אשר מביניהם ייבחר בכל מקרה הבורר אשר יכריע כאמור לעיל;
- (ה) באותם מקרים שבהם לא הגיעה הוועדה הפריטטית להסכם. הבורר ייבחר למקרה מסוים מתוך רשימת 10 הבוררים, בהסכמה בין נציבות שירות המדינה ובין המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה.

82.279

פיטורים שבוצעו לפי התהליכים שפורטו לעיל הם סופיים.

82.28 - סייגים לפיטורים

82.281

עובדת בהיריון או פגיעה בהיקף המשרה

- (א) אין לפטר או לפגוע בהיקף המשרה באופן העלול להקטין את הכנסתה של עובדת בכל מעמד שהוא, הנמצאת בהיריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה, ובלבד שהעובדת מועסקת שישה חודשים לפחות בשירות;  
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(א))
- (ב) הוראה זו תחול על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302 כשהמועד הקובע הוא:
1. לעניין הורה מאמץ, ממועד מסירת הודעה על כוונה לאמץ כהגדרתה בסעיף 9(א) לחוק, עד יום קבלת הילד לביתם או עד תום תשעה חודשים מהמועד שבו קיבלו הודעה מאת עובד סוציאלי לפי חוק האימוץ או מאת עמותה מוכרת, לפי המוקדם;
  2. לעניין הורה מיועד, ממועד מסירת הודעה על הריונה של האם הנושאת עד יום קבלת הילד למשמורתו;
  3. לעניין הורה במשפחת אומנה, ממועד מסירת הודעה על הכוונה לשמש הורה במשפחת אומנה כהגדרתה בסעיף 9(א) לחוק, עד יום קבלת הילד לביתם או עד תום תשעה חודשים מהמועד שבו קיבלו הודעה מאת מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך, לפי המוקדם.  
(החוק הנ"ל, ס' 9(ב)(4))  
(עב/9)

82.282

במקרים המחייבים זאת, יפנה מנהל משאבי אנוש אל משרד הכלכלה בהקדם כדי לאפשר לו לטפל בפנייתו ולתת את ההיתר בטרם יגיע מועד הפיטורים. בפנייתו אל משרד הכלכלה יציין את מעמדה של העובדת, את אופן העסקתה (כתב מינוי, כתב הרשאה וכיוצא באלה) ויפרט את הסיבה שבגללה רוצים לפטר את העובדת או לא להמשיך להעסיקה. מנהל משאבי אנוש ישלח לנציבות שירות המדינה העתק מפנייתו זו.

(נב/66)

82.283

#### בחופשת לידה

(א) אין לפטר עובדת בכל מעמד שהוא הנמצאת בחופשת לידה על-פי פסקה 33.331, בימי חופשה לאחר לידה על-פי פסקה 33.343, או בעת חופשת לידה מוארכת בשל מחלת התינוק לפי פסקה 33.361, או בשל מחלת האם לפי פסקה 33.341, וכן במשך תקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת ההיעדרות כאמור;

(ב) אין למסור לה הודעה על פיטוריה לפיטורים בתוך התקופות המפורטות בנסמן (א) לעיל, אף אם תחילת תקופת ההודעה המוקדמת תהיה אחרי 60 הימים, זאת על מנת ליתן לעובדת הזדמנות ממשית וכנה לשוב ולהשתלב במקום העבודה;

(ג) לגבי עובדת המועסקת על-פי חוזה מיוחד, המסתיים בעודה בחופשת לידה, או באחת מהתקופות המצוינות בנסמן (א) לעיל, יוארך תוקף החוזה ל-60 ימים מתום תקופת ההיעדרות. יודגש כי אין למסור לעובדת הודעת פיטורים בתוך תקופת 60 הימים, אף אם תחילת תקופת ההודעה המוקדמת תהיה אחרי תום 60 הימים, זאת על מנת ליתן לעובדת הזדמנות ממשית וכנה לשוב ולהשתלב במקום העבודה;

(ד) על אף האמור לעיל, בנסיבות חריגות שאינן מאפשרות החזרה בפועל של העובדת למקום העבודה, ואשר אינן תלויות בעובדת (כגון: משרות אמון בעת חילופי שרים), ניתן לפנות לנציבות שירות המדינה, אשר תשקול מתן אישור חריג לפדיון כספי של תקופת 60 הימים;

(ה) לעניין פסקה זו "עובדת" - לרבות עובד;

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9)

(שע/13)

(ו) הוראות פסקה זו יחולו על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302, למעט לעניין פסקאות 33.341 ו-33.331(י).

(החוק הנ"ל, ס' 9(א))

(עב/9)

82.284

#### השווה במקלט לנשים מוכות

(א) אין לפטר עובדת השווה במקלט לנשים מוכות בימי היעדרה מעבודתה לפי פסקה 33.426 או במשך תקופה של 60 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה;

(ב) לא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו בקשר לשהייה במקלט;

(ג) במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות האמורות בפסקה זו.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(ד))

(סו/14)

82.285

#### טיפול הפריה חוץ-גופית וטיפול פוריות

(א) לא יפטר מעסיק עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ-גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות, בימי היעדרם מעבודה לפי פסקה 33.311(ד), לפי העניין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור או טיפולים כאמור; הוראות נסמן זה תחול לגבי עובד או עובדת העוברים טיפולים כאמור בנסמן זה לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם בשירות המדינה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים - גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי;

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(ה)(1))

(עד/10)

- (ב) הוראת פסקה זו, לא תחול לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה בשירות המדינה, לפי פסקה 33.311;  
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(ה)(2))  
(2/סב)
- (ג) הוראות נסמן (א) יחולו גם על עובדת או עובד שלא נעדרו מעבודה, בתקופת הטיפול כאמור באותו נסמן, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות או טיפולי ההפריה החוץ-גופית, לפי המאוחר, כפי שאישר הרופא המטפל בכתב, ובלבד שהעובדת או העובד, לפי העניין, הודיעו למעסיק על הטיפול עד לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים - ממועד הפיטורים, ומסרו למעסיק אישור רופא כאמור בתוך 14 ימים מאותו המועד, לפי העניין; הוראות נסמן זה יחולו על עובדים שעבדו שישה חודשים לפחות בשירות המדינה.  
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(ה)(3))  
(שע/29)

## 82.29 - המשך סייגים לפיטורים

82.291

### נכה מלחמה

- (א) נכה מלחמה שנתקבל לעבודה למשרה השמורה לנכה מלחמה (ראה פסקה 11.912), לא יפוטרו אלא על-פי הסכמה בכתב מאת הרשות המוסמכת להעסקת נכי מלחמה;
- (ב) התעורר הצורך לפטר עובד נכה מלחמה שהועסק בשירות על-פי הודעת תעסוקה (ראה פסקה 11.926), כיוון שלא השתלב בעבודה, או מסיבות משמעת או צמצומים או מכל סיבה אחרת, יפנה האחראי או מי שהוסמך לכך על ידי אל הרשות המוסמכת המיוחדת לטיפול בהעסקת נכי מלחמה ולמתן היתר לפיטורי נכה, לשטח ישראל, במוסדות ארציים ובשירות המדינה, כדי לקבל את הסכמתה לפיטורי העובד. האחראי או מי שהוסמך לכך על ידי ישרא העתק מפנייתו אל נציבות שירות המדינה.  
(תקנות העסקת נכי מלחמה, התשי"א-1951, ת' 7)  
(נב/66)

82.292

### חייל משוחרר

- בתקופה, שבה חייב המשרד להעסיק חייל משוחרר שהוחזר לעבודה בהתאם לפסקה 34.241, אין לפטרו אלא בגלל התנהגות רעה חמורה (ראה פסקה 34.243).  
(חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, ס' 9(ג)(ד))

82.293

### הורה, אלמן, אלמנה או יתום של חלל צה"ל

- (א) לא יפוטרו הורה, אלמן, אלמנה או יתום של חלל צה"ל, במהלך השנה הראשונה למותו של החלל;
- (ב) לא יפוטרו הורה, אלמן, אלמנה או יתום של צה"ל מחמת אי התאמה לתפקיד, אלא לאחר קבלת חוות דעת של עובד סוציאלי או עובד שיקום אודות העובד המועמד לפיטורים;
- (ג) בפיטורים לרגל צמצומים (ראה סעיף 82.27) תוענק, ככל הניתן, העדפה על שמירת משרות להורה, אלמן, אלמנה או יתום של חלל צה"ל.  
(עא/10)

82.294

### עובד בשירות מילואים

- סייגים לפיטורי עובד בשל שירות מילואים, ראה סעיף 34.39.  
(סט/17)

82.295

**עובד בתקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה**

- (א) לא יפוטל עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, כהגדרתה להלן;
- (ב) לעניין פסקה זו, תקופת הזכאות המקסימלית היא יום וחצי לכל חודש עבודה מלא, ולא יותר מ-90 ימים, בניכוי ימי חופשת המחלה אותם ניצל העובד במהלך תקופת עבודתו;
- (ג) הוראות פסקה זו לא יחולו אם ניתנה לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, כאמור בסעיף 82.32, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו.
- (ט/27)

82.342

(א) אם סיבת הפיטורים היתה אחד המקרים הבאים, אין העובד זכאי לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם (ראה פסקה 83.212) (לעניין זכות לקצבת פרישה של עובד שפוטר על-פי החלטת בית הדין למשמעת, ראה פסקה 85.211):

1. עובד קבוע שפוטר לאחר שהורשע בפסק דין סופי בעבירה שדינה 3 שנות מאסר או יותר ושיש עימה קלון, הנובעת מתפקידו בשירות או קשורה איתו, ומי שפיטרו קבע כי אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם בהתחשב בחומרת העבירה וביתר נסיבות העניין;

2. עובד בתקופת ניסיון או בתקופת עבודה במעמד ארעי שפוטר בגלל אחת מאלה:

- (א) התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו;
- (ב) התנהגות התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה;
- (ג) הורשע בעבירה שיש עימה קלון הנובעת מתפקידו בשירות או קשורה איתו; ומי שפיטרו קבע כי אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם בהתחשב בחומרת העבירה וביתר נסיבות העניין;
- (ב) הקביעה של מי שהוסמך לפטר עובד כי אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם כאמור בנסמך (א) לעיל, תיעשה לאחר התייעצות עם ועד העובדים במשרד ולאחר מתן הזדמנות לעובד להשמיע את טענותיו בפני המוסמך לפטרו או מי שהוסמך על ידו לכך;
- (ג) האמור בנסמך (ב) לעיל, לא יחול כאשר הסמכות לפיטורים היא על-פי פסק דין של בית הדין למשמעת, לפי סעיף 68 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

## 82.35 - נהלים

82.351

פיטורים או הפסקת שירות של עובד, וכן הודעה על פיטורים או הפסקת שירות יהיו אך ורק במכתב אשר יופנה לעובד המפוטר או שעבודתו הופסקה, באמצעות מנהל היחידה בה הוא מועסק.

82.352

החלטה בדבר פיטורים או הפסקת שירות או עבודה תינתן על-ידי מי שמוסמך לכך, בכתב. על ההודעה המופנית לעובד בדבר הפיטורים או הפסקת השירות או העבודה רשאי לחתום מי שהחליט על הפיטורים או הפסקת השירות או העבודה, או האחראי.

82.353

הודעת הפיטורים או הפסקת השירות או העבודה תנוסח בהתאם לנסיבות, אולם בכל מקרה יפורטו בה הנימוקים לפיטורים או הפסקת השירות או העבודה. כמו כן תפורטנה בה זכויותיו של העובד הנובעות מהפיטורים, מהפסקת השירות או העבודה (אם יש לו זכויות כאלו) וכן מספר ימי חופשת המנוחה הצבורה העומדים לזכותו, אם, באיזו מידה ומתי יקבל חופשה לפני מועד הפרישה ומה יומר בפדיון חופשה בהתאם להוראות פסקה 33.186.

82.354

האחראי ישלח העתק ממכתב הפיטורים או הפסקת השירות של עובד על-פי חוזה מיוחד אל נציבות שירות המדינה וכן תיאור המקרה ונסיבותיו ונימוקי הפיטורים או הפסקת השירות (לרבות העתק מזיכרון הדברים של המשא ומתן עם נציגות העובדים לפי פסקה 82.237).

82.355

פסקה מבוטלת  
(שע/14)

82.356

על מילוי המסמכים הקשורים בפרישה מן השירות ראה פרק משנה 82.9.

82.357

מנהל משאבי אנוש ייתן לעובד תוך 14 יום מיום העבודה האחרון של העובד, או תוך 7 ימים מיום שדרש זאת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה. נוסח אישור לעובד על תקופת עבודתו ראה פסקה 82.141.  
(סג/27)



## 82.4 - הסדרים לשמירת זכויות פנסיה

82.40 כללי / 82.41 העברה למוסד לביטוח  
לאומי ולשירות התעסוקה / 82.42 העברה  
למוסד או לארגון / 82.43 קרנות ביטוח של  
ההסתדרות הכללית / 82.44 מעסיקים אחרים /  
82.45 הקפאת זכויות / 82.46 הוראות נוהל

### 82.40 - כללי

#### 82.401

ניתן לערוך הסכם כללי עם מעסיק כלשהו שיחול באורח אוטומטי מראש על כל עובד או קבוצת עובדים אשר יעברו משירות המדינה לאותו מעסיק בזמן מן הזמנים בעתיד, וכן ניתן לערוך עם מעסיק כלשהו, הסכם מיוחד אשר יחול על עובד מסוים או עובדים מסוימים הנקובים בשמם. כמו כן, בהיעדר הסכם כללי או מיוחד עם המעסיק, ניתן לערוך הסכם יחיד עם העובד עצמו.  
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 86)

#### 82.402

הסכם כאמור, כללי, מיוחד או יחיד, יביא בחשבון את תקופת העבודה לעניין זכויות לגמלאות, כולן או מקצתן מן המדינה לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, (להלן - "חוק הגמלאות") או מן המעסיק שלא על-פי חוק הגמלאות, וכן מקצתן מזה ומקצתן מזה, והכל לפי התנאים שייקבעו בהסכם, לרבות תשלום ותחולה למפרע.  
(החוק הנ"ל, ס' 86(א))

#### 82.403

דין הסכם כאמור עם קרן פנסיה או עם קרן תגמולים, שעובדי המדינה קשורים בה או המשרתת את עובדי המעסיק - כדין הסכם עם המעסיק.  
(החוק הנ"ל, ס' 86(ב))

#### 82.404

שר האוצר לא יתקשר בהסכם מיוחד אלא בהסכמת העובד שההסכם כאמור חל עליו והוא יקבע בתקנות את התנאים שבהם מותר להתקשר בהסכמים כאמור.  
(החוק הנ"ל, ס' 88)

#### 82.405

עבר אדם מעבודה אצל מעסיק כלשהו לשירות המדינה, ולא חל על העברתו זו הסכם לפי פסקה 82.401, תובא בחשבון לעניין זכויותיו וזכויות שאיריו לפי חוק הגמלאות, כולן או מקצתן, תקופת עבודתו במקום עבודתו הקודם, כולה או מקצתה, הכל לפי תנאים שייקבעו בתקנות, לרבות תשלום ותחולה למפרע.  
(החוק הנ"ל, ס' 91)

#### 82.406

עבר אדם משירות המדינה בתפקיד שחוק הגמלאות חל עליו, לעבודה אצל מעסיק אחר, או לתפקיד בשירות המדינה שחוק הגמלאות אינו חל עליו, ולא חל על ההעברה הסכם כאמור, רשאי שר האוצר להתקשר עמו בהסכם, לפיו ישולמו לו ולשאייריו גמלאות בעד תקופת שירותו במדינה בתפקיד שחוק הגמלאות חל עליו, כולה או מקצתה, הכל לפי תנאים שייקבעו בתקנות, לרבות תשלומי העובד לאוצר המדינה ותחולה למפרע.  
(החוק הנ"ל, ס' 92)

#### 82.407

על שמירת רציפות זכויות לגמלה - ראה פרק משנה 85.9.

## 82.41 - העברה למוסד לביטוח לאומי ולשירות התעסוקה

82.411

עבר עובד לעבוד במוסד לביטוח לאומי או לשירות התעסוקה בהתאם להוראות פרק משנה 11.7, יחולו עליו התנאים והזכויות בהתאם למפורט בפרק משנה הנ"ל.

## 82.42 - העברה למוסד או לארגון

82.421

פרש עובד קבוע מהשירות לאחר שהשלים חמש שנות שירות הנושאות זכות לגמלאות והתחיל לעבוד במוסד או ארגון או להפך, אשר עמם קיים הסכם קיבוצי (ראה הרשימה בפסקה 82.422) ניתן להתקשר עם אותו מוסד או ארגון או קרן פנסיה או קרן תגמולים הקשורים בו, בהסכם לשמירת זכויות לגמלה של העובד המועבר.

82.422

הסכמים כללים בעניין שמירת זכויות לגמלאות של עובדים מועברים נחתמו עם המוסדות או הארגונים הבאים:

- (א) אוניברסיטת תל-אביב (לסגל האקדמי);
- (ב) בנק ישראל;
- (ג) ברית התנועה הקיבוצית;
- (ד) האוניברסיטה העברית, ירושלים;
- (ה) הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל, חיפה;
- (ו) הסוכנות היהודית לארץ-ישראל;
- (ז) מוזיאון ישראל;
- (ח) מרכז הסתדרות המורים;
- (ט) עיריות ומועצות מקומיות;
- (י) קרן היסוד;
- (יא) רשות השידור.

## 82.43 - קרנות ביטוח של ההסתדרות הכללית

82.431

פרש עובד קבוע מהשירות אחרי ז' בניסן תשל"א (1.4.1971) ועבר למקום עבודה הקשור עם קרן פנסיה הסתדרותית, ללא הגבלת תקופת עבודה מינימלית ולהפך, אפשר להחיל על העובד את ההסכם בין הממשלה וקרנות הפנסיה של ההסתדרות הכללית.

82.432

עובד אשר פרש לפני התאריך המפורט בפסקה 82.431 ושירת לפחות חמש שנים הנושאות זכות לגמלאות והתקבל לעבודה אצל מעסיק הקשור עם קרן פנסיה הסתדרותית תוך שנתיים מיום סיום שירותו או להפך, אפשר להחיל עליו את ההסכם בין הממשלה לבין קרנות הפנסיה.

82.433

להלן רשימת קרנות הפנסיה של ההסתדרות הכללית עליהם חל ההסכם שנחתם בין הממשלה וההסתדרות:

- (א) "מבטחים" - מוסד לביטוח סוציאלי;
- (ב) קרן גמלאות מרכזית;
- (ג) קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאיים;
- (ד) קרן הביטוח והפנסיה של פועלי הבניין ועבודות ציבוריות;
- (ה) "נתיב" - קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעלי משק ההסתדרות;
- (ו) קופה מרכזית לתגמולים ופנסיה;
- (ז) "גלעד" - קרן ביטוח ותגמולים;
- (ח) "מקפת" - מרכז לפנסיה ותגמולים.

## 83.2 - פיצויי פיטורים למפוטרים

83.21 עובדים מפוטרים

### 83.21 - עובדים מפוטרים

83.211

- (א) עצם הזכאות לפיצויי פיטורים קיימת רק לאחר שהשלים עובד שנת שירות רצופה אחת לפחות. אם חלה הפסקה בעבודה מהסיבות המפורטות בסעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים:
1. שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על-פי התחייבות לשירות קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות ביטחון, התשי"ט-1959, [נוסח משולב], ושירות על-פי צו לפי סעיף 26 לחוק האמור;
  2. יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על-פי חוק ואם על-פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי;
  3. חופשה שנתית;
  4. חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על-פי חוק או בהסכמת המעסיק;
  5. חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על-פי חוק או בהסכמת המעסיק;
  6. שביתה או השבתה;
  7. תאונה או מחלה;
  8. ימי אבל במשפחה מטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;
  9. הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;  
(שע/12)
  10. אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967.
- תקופת הפסקת עבודה לא תנתק את הרציפות בעבודה ולכן, בקביעת הזכאות לפיצויי פיטורים תיכלל גם תקופת העבודה שחלה לפני הפסקת העבודה.
- (ב) בחישוב תקופת שנת השירות כאמור לעיל כוללים אף תקופות שירות המובאות בחשבון לצורכי גמלאות על-פי נסמך(ד) של פסקה 85.133. (תקופות חופשה ללא משכורת ששולמו בעדה 18.5% ממשכורת העובד), על-פי פסקה 85.161 (תקופות שירות כחבר הממשלה, כחבר כנסת, כשופט, כדיון או כחייל בשירות הקבע בצה"ל) וכן על-פי פסקה 85.163 (תקופות שירות בתפקיד אשר חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, אינו חל עליו ואשר צורפו לשירותו של עובד שהחוק חל עליו);
- (ג) תקופת שירות על-פי חוזה מיוחד, שבעדה אין מגיעים לעובד פיצויי פיטורים כיוון שלפי החוזה המשכורת כוללת פיצויי פיטורים, תובא בחשבון לצורכי משך התקופה המזערית (שנה אחת), שרק לאחריה זכאי עובד לפיצויי פיטורים בתנאי:
1. שתקופת שירות זו קדמה ללא הפסק לשירות במעמד קבוע, זמני או ארעי;
  2. שמינוי של העובד במעמד קבוע, זמני או ארעי לא היה למשרה השונה לחלוטין ממשרתו על-פי החוזה המיוחד או ללא קשר אתה;
  3. שהפיצויים ישולמו רק בעד תקופת השירות במעמד קבוע, זמני או ארעי.
- (ד) על התקופה שבעדה משולמים פיצויי פיטורים - ראה סעיף 83.51.  
(החוק הנ"ל, ס' 1(א), 2)

83.212

- (א) עובד שפוטר אחרי השלימו שנת שירות רצופה אחת לפחות (ראה פסקה 83.211), וסיבת הפיטורים אינה האשמה פלילית או עבירה על המשמעת, זכאי לפיצויי פיטורים;
- (ב) פיצויי הפיטורים משתלמים בעד תקופת שירותו של העובד, שבעדה אינו זכאי לקצבת פרישה לפי פרק 85 או מקרן ביטוח (ראה סייג בפסקה 83.515);
- (ג) האמור לעיל בדבר פיטורים חל אף על הפסקת שירות של עובד המועסק בחוזה מיוחד והפסקת עבודה של עובד ארעי.  
(החוק הנ"ל, ס' 1(א))

83.213

עובד עונתי, שעבד שתי עונות רצופות ושפוטר לא מחמת הרשעה פלילית או עבירה על המשמעת, זכאי לפיצויי פיטורים.  
לצורך פסקה זו "עונה" - היא שלושה חודשים רצופים לשנה שבהם עבד העובד לפחות 60 יום.  
(החוק הנ"ל, ס' 1(א))

83.214

עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד ואשר הממשלה לא הציעה לחדש את החוזה, שלושה חודשים לפחות לפני תומו רואים אותו כאילו פוטר, לצורכי פסקה 83.212. אולם אם נקבע בחוזה, באישור שר הכלכלה או מי שהוסמך לכך על ידיו, כי הפיצויים כלולים במשכורת, לא יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים.  
(חוק הנ"ל, ס' 9, 28)  
(סו/19)

83.215

עובד שנתמלאו בו כל התנאים דלהלן:  
(א) פוטר לאחר חמש שנות שירות ובטרם השלים עשר שנות שירות;  
(ב) סיבת הפיטורים היא מצב בריאות לקוי;  
(ג) נקבעה לו דרגת נכות פחותה מ-25%;  
(ד) אינו זכאי לגמלה.  
יקבל מענק בנוסף לפיצויי הפיטורים (ראה פסקאות 83.523 ו-85.213).

### 83.3 - פיצויי פיטורים למתפטרים

83.31 עובדים מתפטרים

#### 83.31 - עובדים מתפטרים

83.310

עובד שהתפטר אחרי השלימו שנת שירות רצופה אחת לפחות (ראה פסקה 83.211), ושסיבת התפטרותו היא אחת הסיבות המפורטות בפסקה 83.311, זכאי לפיצויי פיטורים, ובלבד שנתן העובד הודעה מוקדמת על התפטרותו בהתאם להוראות פסקה 82.131 (פיצויי פיטורים משתלמים בעד תקופת שירות של עובד שבעדה אינו זכאי לקצבת פרישה לפי הוראות פרק 85 או מקרן ביטוח - ראה סייג בפסקה 83.515);

83.311

להלן הסיבות המזכות בפיצויי פיטורים:

- (א) לידה (לרבות לידת וולד מת לאחר עשרים ושישה שבועות של היריון לפחות), אם העובדת מתפטרת תוך שנה אחת מיום הלידה; (14/זס)
  - (ב) עובדת אשר, לבדה או עם בעלה, קיבלה לאימוץ ילד והתפטרה לפני שמלאו לילד שנה, על מנת לטפל בו, ובלבד שהוצג אישור פקיד סעד לאימוץ, אם לפני ההתפטרות ואם לאחריה; (11/זס)
  - (ג) הוראות נסמן (א) ו-(ב) יחולו על עובדת ועל עובד אם נתקיים בהם אחד מאלה:
    1. בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת (גם מחוץ לשירות) במשך שישה חודשים רצופים לפחות, בסמוך לפני יום התפטרותו. (לעניין זה יראה כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה);
    2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו;
    3. בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, לפי העניין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד.
- התפטר אחד מבני הזוג כאמור. לא יחולו הוראות אלו על בן הזוג השני.
- עובד המבקש להתפטר מעבודתו עקב מימוש זכאות זו ימסור למנהל משאבי אנוש של יחידתו, חודש ימים לפחות לפני מועד ההתפטרות המבוקש (ראה פסקה 82.131), הודעה בכתב חתומה בידו ובידי בת זוגו או בידו בלבד, בהתאם לעניין, לפי הנוסח כמפורט בתקנות פיצויי פיטורים (חובת מסירת הודעות למעסיק), התשמ"ט-1988).
- עובד המבקש להתפטר מעבודתו כדי לטפל בילדו, מחמת נכות או מחלת בת זוגו, יצרף להודעה אישור רפואי בדבר הנכות או מחלת בת הזוג. מנהל תחום משאבי אנוש יעביר מייד את ההודעה לאחראי, אשר ידאג כי פיצויי הפיטורין ישולמו ביום הפסקת העבודה, או בתום חמישה-עשר יום מיום מסירת הודעת העובד, הכל לפי התאריך המאוחר יותר;
- (ד) מחלה או נכות, אם הוכיח העובד על-פי תעודה רפואית, שאושרה על-ידי הוועדה הרפואית המחזית, כי אינו מוכשר להמשיך בעבודתו כתוצאה מהמחלה או מהנכות (בהתאם להוראות פסקה 82.172);
  - (ה) מחלת העובד או מחלת בן-זוגו או מחלת אחד מבניו למטה מגיל 18 שנה, המחייבת החלפת מקום המגורים, לפי תעודה רפואית שאושרה על-ידי ועדה רפואית מחוזית, אם אמנם הוחלף מקום המגורים ואם אין באפשרות הממשלה להעסיק את העובד במקום מגוריו החדש (בהתאם להוראות פסקאות 82.172 ו-82.173); (49/נו)
  - (ו) עובד שהתפטר לרגל מצב בריאותו שלו, או של אחד מבני משפחתו הבאים:
    1. בן זוגו, לרבות הידוע בציבור כבן זוגו;
    2. ילדו, לרבות ילד מאומץ או חורג;
    3. הורהו של העובד;
    4. נכדו, סבו של העובד או הורהו של בן-זוגו, הגר עם העובד, ושעיקר כלכלתו עליו.
- ולאור הממצאים הרפואיים שאושרו על-ידי ועדה רפואית מחוזית, תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין הייתה סיבה מספקת להתפטרותו;
- (ז) התגייסות לשירות קבע בצה"ל שלא קדם לו שירות סדיר;
  - (ח) התפטרות בסמוך לפני התגייסות לשירות סדיר בצה"ל ובשל אותה התגייסות;
- (חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 11(ג))

- (ט) התגייסות לשירות קבע בצה"ל מייד לאחר שירות סדיר, לתקופה ארוכה יותר משנתיים, הן בהתחייבות אחת והן בכמה התחייבויות רצופות;
- (י) התגייסות לשירות במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר לאחר שירות של שישה חודשים לפחות, או אם נתמלא אחד התנאים המפורטים בנסמכים (2) או (3) לסעיף 11א בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963;
- (יא) מועמדות לכנסת על-פי פסקה 42.341 או לרשות מקומית על-פי פסקה 42.352, או בחירה למועצה של רשות מקומית על-פי פסקה 42.356;
- (יב) העתקת מקום מגורים מיישוב שאינו חקלאי ליישוב חקלאי, ובלבד שהעובד גר ביישוב החקלאי לפחות שישה חודשים ("יישוב חקלאי" הוא קיבוץ, מושב או יישוב שמרבית תושביו הם חקלאיים);
- (יג) העתקת מקום מגורים של עובד לאחד היישובים המפורטים בסעיף 12(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 מיישוב שאינו נמנה עימם, ובלבד שגר באותו מקום שישה חודשים רצופים לפחות;
- (יד) העתקת מקום מגוריו של עובד, לרגל נישואיו, ליישוב בישראל שבו היה גר בן-זוגו, אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא ארבעים ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם;  
(2/א)
- (טו) העתקת מקום מגוריו של עובד, לרגל גירושיו, ליישוב בישראל המרוחק ארבעים ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור שישה חודשים לפחות;
- (טז) העתקת מקום מגוריו של עובד, עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת בשירות צבאי על-פי התחייבות בשירות קבע, או במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר, אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא ארבעים ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם;
- (יז) העתקת מקום מגוריו של עובד, עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת בשירות הביטחון הכללי או עובד המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא ארבעים ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם;
- (יח) העתקת מקום מגוריו של עובד, עקב הצטרפותו לבן-זוגו המשרת בשירות המדינה או בגוף ציבורי אחר שאישרה לעניין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים לפי החלטת הממשלה, והמרחק בין מקום מגוריו הקודם לבין ירושלים הוא ארבעים ק"מ לפחות;
- (יט) העתקת מקום מגוריו של עובד, עקב הצטרפותו לבן-זוגו העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שמקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם ושהעובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש;
- (תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, ת' 12(ט))  
הקובע לעניין מרחקים לצורך נסמכים (יד) עד (יט) הוא פרסום מרחקי דרך של מרכז מיפוי ישראל במשרד הבינוי והשיכון.
- (כ) העתקת מקום מגוריו של עובד לאחד ממקומות ההתנחלות או ההיאחזות המפורטים בסעיף 12(ד) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, ובלבד שגר באותו מקום שישה חודשים רצופים לפחות;  
(20/ט)
- (כא) התפטרות של עובד עונתי שעבד שלוש עונות רצופות מחמת שלא הובטחה לו עבודה עונתית רצופה;
- (כב) אי-מציאת משרה מתאימה לעובד צעיר לשעבר, בנסיבות האמורות בפסקה 34.229;
- (כג) הצטרפותו של עובד לבן-זוגו היוצא לחוץ-לארץ בשליחות המדינה או בשליחות קופה ציבורית כמשמעותה בסעיף 35 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, אם המשרד שבו הועסק מאשר כי אינו יכול לאשר לעובד חופשה ללא משכורת לתקופת השליחות;
- (כד) התפטרות של עובד בעקבות הרעה מוחשית בתנאי העבודה או בנסיבות אחרות שביחס העבודה כלפי העובד, שבהן אין לדרוש ממנו שימשיך בעבודתו;
- (חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 6, 8, 11(ב), תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים כפיטורים), התשכ"ד-1964, ת' 11, 12)

(כה) התפטרה עובדת עקב שהייתה במקלט לנשים מוכות, אשר אושרה על-ידי לשכת הסעד או משרד הרווחה והשירותים החברתיים, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים, ובלבד שסמוך לפני התפטרותה שהתה במקלט כאמור תקופה של שישים ימים לפחות; לעניין נסמן זה, "אישור", "לשכת סעד ומקלט לנשים מוכות" - כהגדרתם בסעיף 7(ג)(5) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (ראה פסקה 33.426).  
(חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 7 א)  
(27/ג)

#### 83.312

(א) עובד אשר הוועדה הרפואית המחוזית לא אישרה את המחלה או הנכות כמפורט בפסקה 83.311 (ד), (ה) ו-(ו), רשאי לערור על החלטת הוועדה הרפואית המחוזית בפני הוועדה הרפואית המרכזית;  
(ב) החלטתה של הוועדה הרפואית המרכזית בנדון היא סופית.

#### 83.313

עובד, הפורש מן השירות עקב סירובו לעבור עם יחידתו למקום אחר, אינו זכאי לפיצויי פיטורים, אלא במקרים מיוחדים. על מקרים כאלה יחולו הוראות פסקה 83.621.

#### 83.314

על הסמכות לאשר פיצויי פיטורים למתפטרים ונוהלי התשלום ראה פרק משנה 83.6 .



#### 83.4 - בוטל (עד/2)

#### 83.5 - שיעור פיצויי הפיטורים

83.51 התקופה שבעדה משלמים פיצויי  
פיטורים / 83.52 עובד המקבל משכורת  
חודשית / 83.53 עובד המקבל שכר יומי /  
83.54 עובד במשרה חלקית / 83.55 עובד  
ביותר ממשרה מלאה אחת / 83.56 עובד במינוי  
בפועל / 83.57 עובד בחוץ-לארץ / 83.58  
החזרת כספים למשרד בעד עובד שהפסיק את  
חברותו בקרן

#### 83.51 - התקופה שבעדה משלמים פיצויי פיטורים

83.511

לצורך חישוב התקופה המזכה בפיצויי פיטורים תובא בחשבון כל התקופה מיום תחילת עבודתו של העובד ועד לתאריך פיטוריו, (לרבות עובד-צעיר, או עובד-צעיר המועסק על-פי הצהרת חניכות) למעט תקופות אלו:

- (א) שירות צבאי מלא על-פי התחייבות לשירות קבע, לרבות שירות קבע המזכה בהחזרה לעבודה (ראה פסקה 34.226);
  - (ב) תקופת שירות חלקי בצבא כמשמעותו בחוק החיילים המשוחררים העודפת על 120 יום בסך הכל;
  - (ג) היעדרות מן העבודה מחמת תאונה או מחלה שבעדה אין העובד זכאי לתשלום, מכוח היותו עובד, מאוצר המדינה או ממקום אחר וכן - בעובד ארעי - כל תקופת היעדרות כאמור, אפילו בתשלום, הארוכה מ-30 יום לכל שנת עבודה (ראה גם פסקה 83.513);
  - (ד) הפסקה ארעית בעבודה, ללא ניתוק יחסי עבודה בינו לבין השירות, העודפת על שבעה ימים לשנת עבודה.
- (החוק הנ"ל, ס' 13; תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים כפיטורים), התשכ"ד-1964, ת' 10)

83.512

לצורך חישוב התקופה המזכה בפיצויי פיטורים כאמור ברישא של פסקה 83.511 תחושב תקופה של חופשה או של פגרה ללא משכורת באופן הבא:

- (א) חופשה כאמור, הקצרה מ-14 יום לשנת עבודה, תיכלל בתקופה המזכה בפיצויי פיטורים;
- (ב) חופשה כאמור, העודפת על-14 יום לשנת עבודה, לא תובא בחשבון התקופה המזכה בפיצויי פיטורים.

בפסקה זו: "שנת עבודה" - כל שנה בחישוב השנים מיום תחילת עבודתו של העובד; לצורך חישוב 14 היום האמורים, תובא בחשבון רק שנת עבודה שלימה.

83.513

על חישוב תקופת שירות קודמת, על אישור תקופת שירות עודפת על 35 שנה, וכן על חישוב תקופת שירות קבע בצה"ל, לצורך התקופה בעדה משלמים פיצויי פיטורים - ראה סעיפים 83.61 ו-85.76.

83.514

פיצויי פיטורים משתלמים בעד תקופת שירות בעדה אין העובד זכאי לגמלה לפי פרק 85 או מקרן ביטוח, ובכפיפות לאמור בפסקה 83.515.

83.515

בפסקה זו:  
"עובד"

- מי שהיה מבוטח בקרן ביטוח, עבר למעמד קבוע ולא קיבל פיצויי פיטורים בעד תקופת שירותו במעמד ארעי ותקופה זו לא הובאה בחשבון לצורכי גמלאות;
- "שירות במעמד ארעי" - שירות כעובד ארעי, על-פי חוזה מיוחד, וכיוצא בזה, שבו זכויות העובד לגמלאות בוטחו בקרן ביטוח.
- עובד, זכאי לפיצויי פיטורים עם פרישתו לקצבה לפי הוראות פסקה 83.521 או 83.531 בעד תקופת שירותו במעמד ארעי שבעדה אין הוא מקבל קצבה עם פרישתו, למעט במקרים הבאים:
- (א) עובד הפורש בשל נכות של 25% ומעלה (ראה פסקה 85.211);
- (ב) שאירי עובד שנפטר בשירות (ראה פסקה 85.531);
- (ג) עובד שקצבתו הוגדלה ל-70% והוא לא רכש זכויות לגמלה בעד תקופת עבודתו במעמד שחוק הגמלאות אינו חל עליו (ראה פסקה 85.142 (ב) ו-(ג)).
- (תחולת נסמן (א): כ"א באדר ב' התשמ"ו (1.4.1986))

### 83.52 - עובד המקבל משכורת חודשית

83.521

בסעיף זה:

- (א) "משכורת חודשית כוללת אחרונה" - פירושה המשכורת המשולבת כפי שהוגדרה בפסקה 24.301, וכל תוספת שהוכרה כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ושנכללה במשכורתו האחרונה של העובד;
- (ב) חלה הפחתה במשכורתו של עובד וכתוצאה ממנה קטנה משכורתו האחרונה, רואים כמשכורתו האחרונה לגבי התקופה שלפני ההפחתה את משכורתו של העובד ערב ההפחתה. (התקנות הנ"ל ת' 8)

83.522

סכום פיצויי הפיטורים המשתלמים לעובד המקבל משכורת חודשית, שווה לחלק השנים עשר של משכורתו החודשית הכוללת האחרונה (ראה פסקה 83.521(א)) כפול החודשים וחלקי החודש בהם שירת.

לעניין זה, עובד המקבל רק חלק ממשכורתו, או שאינו מקבל משכורת כלל בעת פיטוריו או התפטרותו (למשל: עובד בחופשה ללא משכורת, בהסרה זמנית מכהונתו, בחופשת מחלה במשכורת חלקית), רואים כמשכורת אחרונה את המשכורת שהייתה מגיעה לו ביום פיטוריו, אילו היה זכאי בו למשכורת שלמה.

על פיצויי פיטורים למנהל כללי, ראה פרק 17.

(החוק הנ"ל, ס' 12(א))

83.523

- עובד יקבל מענק בנוסף לפיצויי הפיטורים (ראה פסקה 85.213) אם נתמלאו בו כל התנאים הבאים:
- (א) פוטר לאחר חמש שנות שירות, ובטרם השלים עשר שנות שירות;
- (ב) סיבת הפיטורים היא מצב בריאות לקוי;
- (ג) נקבעה לו נכות פחותה מ-25%;
- (ד) הוא אינו זכאי לגמלה.

83.524

- (א) עובד בשכר חודשי המבוטח בקרן הביטוח "מבטחים" שהפסיק את עבודתו בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים, יקבל פיצויי פיטורים מהמשרד בו הועסק בעד תקופת שירותו עד יום י"ז בניסן התשמ"ג (31.3.1983);
- (ב) בעד התקופה החל מיום י"ח בניסן התשמ"ג (1.4.1983) ועד לתאריך הפסקת שירותו יקבל מקרן הביטוח 6% מהמשכורת שהופרשה לקרן. המשרד בו היה העובד מועסק ישלם לו עוד 2.3% ממשכורתו הקובעת האחרונה להשלמת הפיצויים בעד תקופה זו. (החל מיום 1.1.1999 כל קרן פנסיה בה בוטח העובד).

## 84.143

- (א) נפטר עובד, ללא בן זוג והוא לא חתם על טופס קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה (מדף 2238) או בשאלון אישי (מדף 2201) ויורשיו אינם יכולים לשכור עורך דין להוצאת צו ירושה או לקבלת אישור צוואת המנוח, או שלא היה צורך בהוצאת צו ירושה או בקבלת אישור לצוואת המנוח לולא התעוררה השאלה של קבלת כספים מהממשלה בגלל היותה מעסיק לשעבר של המנוח - ייתן האפוטרופוס הכללי במשרד המשפטים ליורשים אלה את העזרה המשפטית להכנת הבקשות והתצהירים שיש להגישם לבית המשפט;
- (ב) במקרים אלה יגיש האחראי או מי שהוסמך לכך על ידיו, בהקדם האפשרי, בקשה לאפוטרופוס הכללי לתת סעד משפטי ליורשים;
- (ג) בקשתו תכלול הצהרה כי, לפי מיטב ידיעתו אין היורשים יכולים לשכור להם עורך דין להוצאת צו ירושה או לקבלת אישור לצוואת המנוח לולא התעוררה השאלה של קבלת כספים מהממשלה בגלל היותה מעסיק לשעבר של המנוח;
- (ד) לאחר קבלת הבקשה, יודיע האפוטרופוס הכללי לאחראי אל מי עליו להפנות את היורשים.

(נב/66)



**85.2 - זכות לגמלאות של עובד מפוטר**

85.21 פיטורים מסיבת מצב בריאות לקוי /  
 85.22 פיטורים מסיבות אחרות / 85.23 מענק  
 בנוסף לקצבה / 85.24 עובד מוגבל לגמלאות  
 מטעמי בריאות / 85.25 זכויות לפי חוק הביטוח  
 הלאומי

**85.21 - פיטורים מסיבת מצב בריאות לקוי**

85.211

- (א) עובד שפוטר מסיבת מצב בריאות לקוי לאחר חמש שנות שירות ושדרגת נכותו היא 25% או יותר, זכאי לקצבת פרישה כאמור בפסקה 85.125 וביתר הוראות פרק משנה 85.1; כמו כן זכאי עובד כנ"ל למענק בנוסף לקצבה, כמפורט בסעיף 85.23;
- (ב) ביחס לפיטורי עובד או הוצאתו לפנסיה בשל מצב בריאות לקוי לאחר חמש שנות שירות ולזכותו ימי מחלה לניצול - ראה פסקה 33.209.
- (חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 15(2))  
 (נב/19)

85.212

- עובד שפוטר מסיבת מצב בריאות לקוי לאחר עשר שנות שירות, תהיה דרגת נכותו אשר תהיה, זכאי אף הוא לקצבת פרישה כאמור בפסקה 85.125 וביתר הוראות פרק משנה 85.1; כמו כן זכאי עובד כנ"ל למענק בנוסף לקצבה, כמפורט בסעיף 85.23.
- (החוק הנ"ל, ס' 15(3))

85.213

- עובד שפוטר מסיבת מצב בריאות לקוי אחר שהשלים חמש שנות שירות, אך טרם השלים עשר שנות שירות, דרגת נכותו פחותה מ-25% והוא זכאי עקב פיטורים אלה לפיצויי פיטורים, ישולם לו בנוסף לפיצויים אלה מענק בשיעור של אחוז אחד למאה מסכום הפיצויים לכל אחוז למאה מאותה דרגת נכות.
- (החוק הנ"ל, ס' 23)

**85.22 - פיטורים מסיבות אחרות**

85.221

- (א) עובד ששירת עשר שנים ופוטר שלא מסיבת מצב בריאות לקוי, כשהוא בגיל 40 או יותר ולא נפסל לשירות לפי החלטת בית הדין למשמעת, זכאי לקצבת פרישה כאמור בפסקה 85.125 וביתר הוראות פרק משנה 85.1; כמו כן זכאי עובד כנ"ל למענק בנוסף לקצבה, כמפורט בסעיף 85.23;
- (ב) אולם אם פוטר העובד על-פי החלטת בית הדין למשמעת בלי שנפסל לשירות והוא טרם הגיע לגיל 60, או לגיל 55 אחרי 25 שנות שירות - רשאי בית הדין למשמעת להחליט כי העובד לא יהיה זכאי לקצבת פרישה כולה או מקצתה;
- (ג) עובד כאמור בנסמן (א) שהסכם "מבטחים" מיום 24.6.1983 הוחל עליו ואינו זכאי לגמלאות במסגרת תקנון "מבטחים", תחזיר "מבטחים" למדינה את כל הכספים ששולמו לזכותו של העובד (חלק העובד + חלק המעסיק) מתקופת עבודתו במדינה בהתאם להוראות (הסכם "מבטחים" מיום 24.6.1983 סעיף 13 (א) (ב)).
- (החוק הנ"ל, ס' 15(4))  
 (נב/38)

## 85.23 - מענק בנוסף לקצבה

85.231

עובד שפוטר לפני הגיעו לגיל 60, הזכאי לקצבה לפי פסקאות 85.211, 85.212 או 85.221, זכאי בנוסף על הקצבה, למענק בשיעור השווה לחלק העשרים וארבעה של משכורתו השנתית (דהיינו סך כל המשכורת, לרבות התוספות הקבועות, ששולמו בעד שנים עשר החודשים נושאי המשכורת האחרונים לפני פרישתו), כפול במספר שנות שירותו, ובלבד שהמענק לא יעלה על הסכום הקטן משני אלה:

- (א) משכורתו השנתית;
  - (ב) הסכום היוצא מהיוון קצבה, ששיעורה כהפרש שבין הקצבה שהוא זכאי לה בזמן פיטוריו ובין הקצבה שהייתה מגיעה לו אילו שירת בדרגתו האחרונה עד שהיה מגיע לגיל 60.
- אולם אם פוטר העובד על-פי החלטת בית הדין למשמעת בלי שנפסל לשירות, רשאי בית הדין להחליט כי העובד לא יהיה זכאי למענק, כולו או מקצתו.
- הוראות פסקה זו לא יחולו על עובד שפוטר משירות המדינה לפני הגיעו לגיל 55, מחמת מצב בריאותו הלקוי שבגללו הותנה כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות, אף אם הוא זכאי לקצבה כאמור בפסקה 85.113 או בפסקה 85.241.
- (החוק הנ"ל, ס' 22)

## 85.24 - עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות

85.241

- עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113) אשר פוטר מאחת הסיבות דלהלן:
- (א) פוטר שלא מסיבת מצב בריאות לקוי;
  - (ב) פוטר מסיבת מצב בריאות לקוי שאיננו מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו;
  - (ג) פוטר מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, אולם מלאו לעובד בעת פיטוריו 60 שנה והוא השלים עשר שנות שירות, או השלים העובד חמש עשרה שנות שירות יהא גילו אשר יהא.
- רואים כאילו לא הותנה עמו בדבר אי החלת הוראות פרק זה, וזכויותיו לקצבת פרישה ולמענק תהינה לפי האמור בסעיפים 85.21, עד 85.23.

85.242

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113) אשר פוטר מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, בטרם השלים עשר שנות שירות, לא יהיה זכאי לקצבת פרישה, אלא לפיצויי פיטורים בלבד.

85.243

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113) אשר פוטר מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, לאחר שהשלים עשר שנות שירות אך פחות מחמש עשרה שנות שירות, ובטרם מלאו לו 60 שנה, יהיה זכאי, על אף המותנה, החל מיום הגיעו לגיל 60, לקצבה שתהיה מבוססת על אורך שירותו עד ליום פיטוריו.

85.244

קצבה תשולם לעובד (כאמור בפסקה 85.243) רק בתנאי שהוא ביקש זאת בכתב והצהיר כי עקב קבלת קצבה זו הוא לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים בגלל פיטוריו (על דרך הגשת הבקשה, ראה סעיף 85.83).

## 85.25 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.251

פיטורי עובד, כשלעצמם, אינם מזכים אותו בקצבה לפי חוק הביטוח הלאומי, אולם אם העובד המפוטר מקבל קצבה לפי פרק זה וכן קצבה בגלל פגיעה בעבודה לפי חוק הביטוח הלאומי, לא תחולנה עליו הוראות פסקה 85.722.

85.252

עובד מפוטר המקבל קצבה לפי פרק זה וכן קצבת זקנה לפי חוק הביטוח הלאומי, תחולנה עליו הוראות פסקה 85.721.

#### 85.761

##### זכאות

- (א) עובד שהשלים 35 שנות שירות בפועל במדינה, במוסד מוכר או כל שירות קודם שהוכר לצורך גמלאות על-פי החוק, והוא זכאי לקצבת פרישה בשיעור המרבי, או היה זכאי לה לולא נסתיים שירותו בפטירתו- זכאי לפיצויי פיטורים בעד עודף השנים העולה על 35 שנה, אם פרש מן השירות לאחר שהגיע לגיל 60 ;
- (ב) עובד שהשלים תקופת שירות העולה על 35 שנה, אך בחלק מהן עבד במשרה חלקית, וכתוצאה מכך זכאי לקצבה העולה על 70% בכפיפות לחלקיות משרתו - איננו זכאי לפיצויי פיטורים בעד תקופה זו ;
- (ג) בחישוב שנות השירות לא תילקח בחשבון תקופת שירות שהוגדלה.  
(תחולה: ט"ו בניסן התש"ם (1.4.1980))

#### 85.762

##### חישוב תקופת השירות

בחישוב תקופת השירות המרבית יובאו בחשבון התקופות הבאות:

- (א) שירות כעובד המדינה במעמד קבוע המזכה בגמלאות ;
- (ב) תקופות שירות במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד שנרכשו לצורך גמלאות ;
- (ג) שירות אחר מטעם המדינה שהוכר לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ;
- (ד) תקופת שירות קודמת שהוכרה לצורך גמלאות ובשיעור שהוכר כגון: תקופת עבודה במוסד מוכר, שירות בצבא הבריטי, נוטרות וכדומה ;
- (ה) תקופת עבודה אצל מעסיק אחר שלגביה נחתם הסכם לשמירת רציפות זכויות פנסיה, כאשר סך כל השנים עולה על 35 שנות שירות בפועל.  
(תחולה: ט"ו בניסן התש"ם (1.4.1980))

#### 85.763

##### הוראות נוהל

פיצויי פיטורים ישולמו לעובד או לשאיריו על-פי הנוהל הבא :

##### (א)

1. לעובד אשר שירת במשך כל תקופת שירותו במדינה בלבד לרבות תקופת עבודה במוסד מוכר ותקופות שירות מטעם המדינה שחוק הגמלאות אינו חל עליהן והוכרו כשירות לעניין החוק), ובמשך כל תקופת שירותו הועסק במשרה מלאה, ואשר לא חל עליו הסכם לשמירת רציפות זכויות פנסיה והעובד אינו זכאי לגמלאות כפל לפי חוק אחר או מקופה ציבורית - יאושרו פיצויי פיטורים על ידי האחראי והחשב או גזבר המשרד בהתאם לנוהל המפורט בסעיף 83.61 ;
2. הפיצויים ישולמו בעד התקופה העודפת על 35 שנות שירות מלאות ולפי השיעור הרגיל של 1/12 מן המשכורת הקובעת החודשית בעד כל חודש וחלקי חודש של תקופת שירותו העודפת כאמור, ועל בסיס המשכורת הקובעת של העובד ערב פרישתו ;
3. פיצויי הפיטורים יאושרו בטופס אישור פיצויי פיטורים, (מדף 2830), על בסיס הפרטים הכלולים בטופס אישור גמלאות, (מדף 2860), אשר העתקו יצורף לטופס אישור פיצויי פיטורים ;
- טופס זה יצורף גם במקרה של עובד שנפטר בשירות, כאשר נתמלאו בו התנאים המזכים את שאיריו לתשלום פיצויי פיטורים בהתאם לאמור לעיל.
- טופס אישור פיצויי פיטורים המאושר כנ"ל, על צירופו, יישלח לפי התפוצה המפורטת בו והעתקו יישלח גם לממונה על תשלום הגמלאות באגף החשב הכללי במשרד האוצר.
- במקרים הנ"ל יודפסו, בראש הטופס אישור פיצויי פיטורים (מדף 2830), המילים: "בהתאם להודעות הנציבות מס' מא/89 מיום ט"ו באייר התשמ"א (19.5.1981)", ובסעיף 4 (תקופת השירות) של הטופס הנ"ל יכתב: "תקופת השירות העודפת בעדה יש לשלם פיצויי פיטורים לפי הפירוט בטופס (מדף 2860) המצ"ב היא \_\_\_\_\_ חודשים".
- (כאן תצוין רק התקופה העודפת על 35 שנות שירות כפי שהיא מפורטת בסעיף 19 של טופס (מדף 2860), לרבות תקופת השירות המוכרת במוסד מוכר ולרבות תקופות שירות אחרות המוכרות כשירות על-פי החוק, אך למעט כל תקופה מוגדלת לפי סעיף 100 לחוק) ;
4. הפיצויים ישולמו על בסיס המשכורת הקובעת האחרונה כפי שהיא מפורטת בסעיף 4 של טופס אישור גמלאות (מדף 2860) ומעודכנת לערב יום הפרישה.

- (ב) לעובד שלא הועסק במשרה מלאה במשך כל תקופת שירותו, או שחל עליו הסכם שמירת רציפות זכויות פנסיה, או שהעובד זכאי לגמלאות כפל לפי חוק אחר או מקופה ציבורית אחרת - יאושרו פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד או לשאייריו על-ידי הממונה על תשלום הגמלאות באגף החשב הכללי בטופס אישור פיצויי פיטורים (מדף 2830) ועל בסיס הפרטים הכלולים בטופס אישור גמלאות (מדף 2860), טופס כזה ימולא גם במקרה של עובד שנפטר בשירות ונתמלאו בו התנאים לתשלום פיצויי פיטורים בעד התקופה העודפת כאמור לעיל.
- (ג) מנהל משאבי אנוש ישלח את הטפסים המפורטים לעיל לממונה על תשלום הגמלאות באגף החשב הכללי, אשר יערוך ויאשר את חישוב פיצויי הפיטורים בהתאם להוראות ויפיץ את הטפסים המאושרים לנוגעים בדבר ובהתאם למפורט בהם.
- חשב המשרד הנוגע בדבר יבצע את תשלום פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור בטופס המאושר.  
(נב/66)

85.974

### חופשת מחלה

- (א) עובד עובר זכאי לחופשת מחלה בשכר בהתאם לנהלים במוסד המקבל.  
עמדה לזכותו חופשת מחלה צבורה במוסד המעביר, תישמר לו זכותו לחופשת מחלה זו גם בתקופת שירותו במוסד המקבל לאחר שינצל את כל ימי המחלה העומדים לזכותו במוסד המקבל. המוסד המעביר ימסור למוסד המקבל דיווח בדבר יתרת ימי חופשת המחלה העומדים לזכות העובד בעת סיום עבודתו אצלו;
- (ב) המוסד המקבל ידווח למוסד המעביר על ניצול יתרת ימי חופשת המחלה שעמדו לזכות העובד במוסד המעביר, והמוסד המעביר יעביר למוסד המקבל את הסכומים ששולמו על ידיו לעובד בגין ימים אלה;
- (ג) עם פרישתו של העובד ישלם המוסד המקבל פיצוי בעד ימי חופשת מחלה שלא נוצלו והמוסד המעביר יחזיר למוסד המקבל את חלקו בתשלומים, ובלבד שהעובד היה זכאי בעת פרישתו לפיצוי לפי ההוראות. חישוב חלקו של המוסד המעביר בפיצוי נעשה בהתאם לנוסחה להלן.  
חישוב חלקו של המוסד המעביר בפיצוי בעד ימי חופשת מחלה שלא נוצלו

(יתרת ימי מחלה במוסד המקבל + יתרת ימי מחלה במוסד המעביר)	X	100	=	1. אחוזי הניצול
$100 - \frac{\text{יתרת ימי מחלה במוסד המקבל} + \text{יתרת ימי מחלה במוסד המעביר}}{\text{ס"ה ימי חופשת מחלה להם זכאי העובד המקבל} + \text{ס"ה ימי חופשת מחלה להם זכאי העובד המעביר}}$				

יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המקבל + יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המעביר ----- 30	+	המכסה בהתאם לאחוזי הניצול ----- 2. גובה הפיצוי בימים	=
---	---	---	---

גובה הפיצוי בימים + יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המעביר ----- יתרת ימי מחלה במוסד המקבל + יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המעביר	=	3. חלקו של המוסד המעביר בגובה הפיצוי בימים
---	---	---

85.975

### תקופת שירות קודמת

עובד עובר, שלפני כניסתו לשירות במוסד המעביר, עבד בשירות גוף אחר שיש בינו לבין המוסד המעביר הסכם בדבר רציפות זכויות (להלן - "הגוף האחר"), ואותו הסכם הוחל עליו, יראו לעניין הסכם זה, כאילו תקופת העבודה במוסד המעביר כוללת גם את תקופת העבודה בגוף האחר, ובלבד שבמועד הפרישה חל הסכם הרציפות והמוסד המעביר יקבל מהגוף האחר השתתפות על סמך אותו הסכם רציפות.

85.976  
חלות

(א) הוראות סעיפים 85.96 ו-85.97 לא יחולו על העובדים הבאים:

1. עובד שקיבל פיצויים מאת המוסד המעביר- לגבי תקופת העבודה בעדה שולמו הפיצויים. שולמו פיצויים על-ידי המוסד המעביר, והסכים מוסד זה לקבלם בחזרה בתנאים שנקבעו על ידיו, לא יראו את העובד כמי שקיבל פיצויים, לגבי התקופה בעדה הוחזרו;
  2. עובד ששכרו האחרון במוסד המעביר חושב לפי שכר סגני שרים, שופטים, דיינים וקאדים;
  3. עובד שפוטר מהמוסד המעביר בנסיבות השוללות ממנו זכות לפיצויים או לגמלה;
  4. עובד, שבין תחילת עבודתו במוסד המקבל לבין הפסקת עבודתו במוסד המעביר, חלה הפסקה של יותר משלוש שנים;
- (ב) הוראות פסקה 85.975 לא יחולו על עובד, שבין תחילת עבודתו אצל המוסד המקבל לבין הפסקת עבודתו אצל המוסד המעביר, חלה הפסקה של יותר משלושה חודשים.

85.977

הוראות הסכמים קודמים בין הצדדים בדבר רציפות זכויות נשארים בתוקפם במידה ואין בפרק משנה זה שינוי או תיקון לאמור בהם.

85.978

הוראות אלו חלות גם על עובד שעבר ממוסד למוסד והוחל עליו הסכם הרציפות ועדיין לא פרש לגמלה.

**85.98 - נוהל הגשת בקשות לשמירת זכויות**

85.981

עובד העובר משירות המדינה למעסיק אחר, והמעוניין לשמור על זכויותיו לגמלאות שצבר בשירות המדינה, וכן עובד העובר לשירות המדינה ממעסיק אחר והוא סבור כי יש להביא בחשבון את תקופת עבודתו הקודמת לצורכי גמלאות, יפנה בכתב אל מנהל אגף בכיר (פרישה, גמלאות ורווחה) בנציבות שירות המדינה באמצעות הנהלת משרדו אגב ציון כל הפרטים הנוגעים לעניין.

## חלק 0 - הוראות כלליות

## 01 - תקנון שירות המדינה (תקשי"ר)

## 01.0 - פרסום התקשי"ר, חלותו ותוקפו

- 01.02 - חלות התקשי"ר
- 01.03 - תוקף התקשי"ר
- 01.04 - תיקונים לתקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה
- 01.05 - תפוצת התקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה
- 01.06 - אזכור התקשי"ר
- 01.07 - הערות על התקשי"ר ותיקוניו

## 01.1 - כללים, הגדרות ופירושים

- 01.11 - מונחים שכיחים
- 01.12 - מתן הודעה לעובד

## 02 - סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה

## 02.1 - עבודה צמיתה ועבודה שלפי טיבה אינה צמיתה

- 02.11 - כללי
- 02.12 - עבודה צמיתה
- 02.13 - עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה

## 02.2 - סוגי העובדים בשירות המדינה

- 02.21 - כללי
- 02.22 - עובד על-פי הרשאה להעסקה לשעה - עובד בניסיון
- 02.23 - עובד על-פי כתב מינוי - עובד קבוע
- 02.24 - עובד על-פי כתב הרשאה - עובד זמני
- 02.25 - עובד על-פי חוזה מיוחד
- 02.26 - עובד ארעי

## 02.3 - הזכויות הסוציאליות של העובדים לסוגיהם

- 02.31 - זכויות סוציאליות
- 02.32 - עובד בניסיון
- 02.33 - עובד קבוע
- 02.34 - עובד זמני
- 02.35 - עובד על-פי חוזה מיוחד
- 02.36 - עובד ארעי

## 02.4 - יועצים

- 02.41 - חלות וכללים
- 02.42 - מעמדו של יועץ, יועץ מתנדב או יועץ בשכר סמלי
- 02.43 - שימוש בתואר יועץ
- 02.44 - ניגוד עניינים
- 02.45 - פעילות מפלגתית ופוליטית

## 02.5 - נושאי משרות אמון אישיות בלשכת ראש הממשלה, השרים

## וסגני השרים

- 02.50 - כללי
- 02.51 - מטה ראש הממשלה
- 02.52 - לשכות השרים וסגני השרים
- 02.53 - הנחיות כלליות להעסקת נושאי משרות אמון במטה ראש הממשלה וללשכות שרים וסגני שרים בלשכת נבחר

## 02.6 - נושאי משרות אמון אישיות בלשכת מנהל כללי

- 02.61 - חלות וכללים
- 02.62 - דרך המינוי וההעסקה של עובד לשכת מנכ"ל
- 02.63 - הוראות מיוחדות
- 02.64 - סיום שירות

## 02.7 - הודעה לעובד - תנאי העסקה

- 02.71 - חלות וכללים
- 02.72 - חובת המעסיק
- 02.73 - הודעה על שינוי
- 02.74 - מסירת מידע על עובדים

## 03 - הנהלת ענייני העובדים

## 03.1 - מבוטל

## 03.2 - משרדי הממשלה ויחידותיהם

- 03.21 - משרד ממשלתי
- 03.22 - יחידת סמך
- 03.23 - יחידה מינהלית
- 03.24 - מוסד מחקר
- 03.25 - ניהול משאבי אנוש במשרדים
- 03.26 - אצילת סמכויות
- 03.27 - הממונה על מעמד האישה במשרדים

## 03.3 - יחסי המשרדים והיחידות עם נציבות שירות המדינה

- 03.31 - נוהל פניות משרדים ויחידות

## 03.4 - פניות עובדים בענייני עבודה

- 03.41 - חלות
- 03.42 - פניות בתוך המשרד
- 03.43 - פניות אל נציבות שירות המדינה
- 03.44 - טיפול בפניות אל הלשכה לפניות העובדים

## 03.5 - ביקורת ניהול משאבי אנוש במשרדים

- 03.51 - כללי
- 03.52 - נושאי הביקורת
- 03.53 - שיטת הביקורת
- 03.54 - נהלי הביקורת

## 04 - תקן, משרות, תפקידים וסמכויות

## 04.1 - תקן המשרדים

- 04.11 - אישור תקן
- 04.13 - הצעת תקן
- 04.14 - נוהל אישור שינויים בתקן
- 04.15 - עררים
- 04.16 - הפיכת משרה שלימה למשרה חלקית
- 04.17 - העברת תפקידים לרשות סטוטורית או לתאגיד ממשלתי
- 04.18 - הכללת יחידות בתוך משרד או הוצאתן ממנו

## 04.2 - תפקידים וסמכויות

- 04.20 - הגדרות
- 04.21 - קביעת תפקידים וסמכויות
- 04.22 - הפעלת סמכויות
- 04.23 - הגדרת סמכויות
- 04.24 - פרסום לוח התפקידים והסמכויות
- 04.25 - תחום הסמכויות
- 04.26 - ערר
- 04.27 - ממלא מקום
- 04.28 - העברה ארעית של סמכויות

## 04.3 - שדרוג והמרה של משרות מאוישות

- 04.31 - כללי
- 04.32 - שדרוג משרה (באותו תחום עיסוק)
- 04.33 - המרת משרה מאוישת (לתחום עיסוק שונה)

## 05 - קביעת תנאי עבודה

## 05.1 - משא ומתן

- 05.11 - סמכות לנהל משא ומתן
- 05.12 - ייצוג הממשלה והעובדים במשא ומתן
- 05.13 - איסור מתן התחייבויות והבטחות
- 05.14 - תנאי עבודה בשירותי הביטחון

**06 - איגודי עובדים****06.1 - כללי**

06.11 - מעמדן של נציגויות העובדים

**06.2 - סכסוכי עבודה**

06.21 - יישוב חילוקי דעות בענייני הסכמי עבודה

06.22 - ועדות פריטטיות

06.23 - דו"ח על סכסוכי עבודה

06.24 - שירותי הביטחון

**06.3 - פעילות ארגונית**

06.31 - אסיפות עובדים

06.32 - פעילות ועד עובדים

06.33 - היעדרות מהעבודה לרגל פעולות ארגוניות

06.34 - דיון בענייני עבודה

06.35 - ניגוד עניינים בין חברות בוועד העובדים לבין

מילוי תפקידים מסוימים

06.36 - כללים בדבר קבלת הנחות ממפעלים על-ידי

ועדי עובדים

**06.4 - פעולות חברה ותרבות**

06.41 - השתתפות הנהלת משרד בהוצאות חברה

ותרבות

**06.5 - פעולות ספורט בשירות המדינה**

06.51 - פעולות ספורט בשעות העבודה

06.52 - השתתפות בפעולות ספורט במסגרת הליגה

למקומות עבודה לרבות פעולות במסגרת

המחוזי/אדה או הספורטיאדה

**חלק 1 - מילוי משרות ונוהלי העסקת עובדים במשרות תקניות ובמשרות בלתי תקניות****10 - מילוי משרות - הוראות כלליות****10.1 - תקן**

10.11 - אישור תקן

10.12 - משרה בתקן כתנאי להעסקה

**10.2 - דרכים למילוי משרות תקניות**

10.21 - כללי

10.22 - מילוי ביניים של משרה תקנית פנויה

10.23 - מילוי משרות תקניות פנויות

**11 - מילוי משרות תקניות****11.1 - הוראות כלליות**

11.11 - הקדמה

11.12 - עמידה בתקופת ניסיון

11.13 - דרישות השכלה וניסיון

**11.2 - העברה בתוך המשרד**

11.21 - העברה עובד ממקום למקום

11.22 - סייגים להעברה בתוך המשרד

11.23 - נוהל העברה בתוך המשרד

**11.3 - העברת כוח אדם עודף**

11.31 - הוועדות לוויסות כוח אדם עודף

11.32 - סייגים להעברת כוח אדם עודף

11.33 - נוהל העברת כוח אדם עודף

11.34 - החזרת עובדים מפורטים לרגל צמצומים

**11.4 - מכרז פנימי ומכרז בין-משרדי**

11.40 - כללי

11.41 - חלות והוראות כלליות

11.42 - מכרז פנימי

11.43 - מכרז בין-משרדי

11.44 - הסעיף דרישות השכלה וניסיון הועבר לסעיף 11.13

11.45 - הליכי מיון - מכרז פנימי ומכרז בין-משרדי

11.46 - סדרי העבודה של ועדת בוחנים

11.47 - סעיף מכרזי עתודה הועבר לסעיף 12.13

11.48 - סיכומי ועדת בוחנים

11.49 - השגה על מכרז פנימי או בין-משרדי, ביטול וכניסה

למשרה על-ידי עובד שנבחר במכרז פנימי או בין-

משרדי

**11.5 - העברה ממשרד למשרד**

11.51 - סייגים להעברה ממשרד למשרד

11.52 - נוהל העברה ממשרד למשרד

**11.6 - העברת חיילים, שוטרים, סוהרים ומורים**

11.61 - הוראות כלליות

11.62 - תנאים להעברת חייל לשירות המדינה וזכויותיו

11.63 - תנאים להעברת שוטר או סוהר וזכויותיהם

11.64 - עמידה בתקופת ניסיון

11.65 - מורים שהועברו לשירות

**11.7 - העברה מהמוסד לביטוח לאומי או משירות התעסוקה**

11.71 - הוראות כלליות

11.72 - תנאים להעברת עובדי המוסד לביטוח לאומי

11.73 - תנאים להעברת עובדי שירות התעסוקה

**11.8 - קבלת עובדים מפורטים**

11.81 - החזרת עובדים מפורטים

11.82 - סעיף מבוטל

11.83 - זכויות עובדים מוחזרים לשירות

**11.9 - גיוס עובדים מבחוץ**

11.91 - הוראות כלליות

11.92 - הזמנת מועמדים מלשכת השיקום של משרד

הביטחון

11.93 - הזמנת מועמדים מלשכת העבודה של שירות

התעסוקה או מלשכה פרטית עוסקת בהפניית

מועמדים לעבודה

11.94 - פרסום מכרז פומבי

11.95 - קבלת עובדים ללא עריכת מכרז פומבי

11.96 - משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או

טעון אישורה

11.97 - סעיף תקופת שירות בחו"ל הועבר לפסקה 26.132

11.98 - נוהל מתן פטור ממכרז למשרות זמניות

**12 - מכרז פומבי****12.1 - פרסום מכרז פומבי**

12.11 - דרך פרסום מכרז פומבי

12.12 - פרטי מכרז פומבי

12.13 - מכרזי עתודה

**12.2 - הגשת בקשות למכרז פומבי**

12.21 - הגשת בקשות של מועמדים מחוץ לשירות המדינה

12.22 - הגשת בקשות עובדי המדינה

12.23 - הגשת בקשות עובדי המוסד לביטוח לאומי

ושירות התעסוקה

12.24 - סעיף מבוטל

## חלק 3 - זמני עבודה, חופשות ושירות צבאי

### 31- זמני עבודה

#### 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

#### 31.2 - 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

### 32- ימי פגרה

#### 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

#### 32.2 - יום העצמאות

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

#### 32.3 - יום הבחירות לכנסת

- 32.31 - שבתון
- 32.32 - תשלום בעד יום הבחירות לכנסת

#### 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

#### 32.5 - 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

### 33 - חופשות

#### 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 - חופשת מנוחה לעובד המועסק על-פי חוזה מיוחד

#### 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 או עקב פעולות איבה

#### 33.3 - חופשה לרגל היריון ולידה

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

#### 33.4 - חופשה ללא משכורת

- 33.41 - חלות והוראות כלליות
- 33.42 - כללים ותנאים לאישור חופשה ללא משכורת
- 33.43 - סמכות לאשר חופשה ללא משכורת
- 33.44 - חובות וזכויות של עובד בתקופת חופשה ללא משכורת
- 33.45 - עבודה פרטית בתקופת חופשה ללא משכורת
- 33.46 - התנאה לאישור חופשה ללא משכורת
- 33.47 - נוהל גביית תשלום 5% ו-18.5%
- 33.48 - הארכת חופשה ללא משכורת
- 33.49 - הפסקת חופשה ללא משכורת

#### 33.5 - חופשת אבל

- 33.51 - תחולה והגדרות
- 33.52 - הודעה על היעדר לרגל אבל
- 33.53 - אורך חופשת אבל ומשכורת בימי האבל

#### 33.6 - היעדר לרגל תאונות בעבודה

- 33.61 - חלות, הגדרות והוראות כלליות
- 33.62 - תאונות 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

#### 33.7 - חופשה מרוכזת בחגים - סוכות ופסח

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

### 34 - שירות צבאי

#### 34.1 - שירות סדיר

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

**35 - שוויון ההזדמנויות בעבודה****35.1 - זכויות הורות**

- 35.11 - זכויות בקשר להורות
- 35.12 - נוהל בקשת זכות להורות
- 35.13 - ויתור על זכות להורות לטובת בן זוג

**35.2 - שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות במדינה**

- 35.21 - איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות - חובת הייצוג ההולם
- 35.22 - הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה
- 35.23 - הליך טיפול בהקלות, התאמות ותנאי נגישות בבחינות
- 35.24 - הליך טיפול בהתאמות במקום העבודה
- 35.25 - העדפת מועמדים בעלי מוגבלות חמורה

**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

**34.3 - 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

**חלק 4 - משמעת וסדר****42.3 - סיווג פעילות מפלגתית**

- 42.30 - חלות והוראות כלליות
- 42.31 - פעילות מדינית ומפלגתית
- 42.32 - פעילות מדינית ומפלגתית - סוגים מסוימים של עובדים
- 42.33 - פעילות הקשורה בבחירות לכנסת ולרשויות המקומיות
- 42.34 - הצגת מועמדות לכנסת וחברות בממשלה
- 42.35 - הצגת מועמדות למועצה של רשות מקומית
- 42.36 - פעילות ב"חוג-בית"
- 42.37 - בחירות להסתדרות העובדים הכללית החדשה
- 42.38 - איסור שימוש בכספי ציבור לצורך תעמולת בחירות לכנסת ולרשויות המקומיות
- 42.39 - איסור השתתפות בגוף בוחר מרכזית

**42.4 - עבודה פרטית, עבודה נוספת ופרקטיקה פרטית**

- 42.41 - היתרים, תנאים וסייגים לעבודה פרטית
- 42.42 - הגבלת שעות והגבלת השתכרות בהיתר לעבודה פרטית ועבודה נוספת במסגרת שירות המדינה
- 42.43 - רופאים - פרקטיקה פרטית, עבודה פרטית, עבודה בתאגיד בריאות, מתן חוות דעת רפואית
- 42.44 - עבודה פרטית של עובד המועסק בתנאים מיוחדים
- 42.45 - עבודה פרטית של עובד הנמצא בחופשה ללא-משכורת, עובד מושעה ועובד שפרש מן השירות
- 42.46 - עבודה פרטית של עובד המשרת בחוץ-לארץ
- 42.47 - חברות בוועדות
- 42.48 - פעולות הדרכה של עובדי המדינה, הוראה ומחקר
- 42.49 - נהלים לקבלת היתר לעבודה פרטית וועדה מרכזית

**42.5 - מסירת ידיעות, פרסום ברבים ופרסום ספרים**

- 42.51 - הוראות כלליות והגדרות
- 42.52 - איסור וסמכות למסור ידיעות
- 42.53 - פרסום ברבים וביקורת
- 42.54 - פרסום ספרים

**42.6 - חריגה מסמכות**

- 42.61 - חריגה מסמכות - הוראות כלליות
- 42.62 - חריגה מסמכות בעניין העסקת עובדים
- 42.63 - הוועדה לבירור העסקת עובדים שלא כדין
- 42.64 - נוהל טיפול בחריגה מסמכות הקשורה בהעסקת עובדים
- 42.65 - נקיטת אמצעים עקב חריגה מסמכות
- 42.66 - נוהל טיפול בחריגה מסמכות שאינה קשורה בהעסקת עובדים
- 42.67 - נקיטת אמצעי משמעת עקב חריגה מסמכות שאינה קשורה בהעסקת עובדים

**40 - משמעת וסדר - הוראות כלליות****40.1 - אקדמות**

- 40.10 - הגדרות
- 40.11 - חלות
- 40.12 - עוזר לענייני משמעת

**40.2 - עבירות משמעת**

- 40.21 - הגדרת עבירות משמעת
- 40.22 - אחריות פלילית ואחריות משמעתית
- 40.23 - שיפוט משמעתית ושיפוט אחר
- 40.24 - התיישנות עבירות משמעת
- 40.25 - מחיקת הליכי משמעת בדיון המשמעת

**40.3 - מעמד היועץ המשפטי במשרדי הממשלה וביחידות הסמך**

- 40.31 - כללי וחלות
- 40.32 - הקשר בין עובד המדינה לבין בתי המשפט
- 40.33 - חוות דעת היועצים המשפטיים למשרדי הממשלה
- 40.34 - פניות ליועץ המשפטי לממשלה ולמחלקת יעוץ וחקיקה במשרד המשפטים
- 40.35 - פניות לנושאי תפקידים במשרדי ממשלה
- 40.36 - מתן ייעוץ משפטי בוועדות ובצוותים בין-משרדיים
- 40.37 - דרישות נגד המדינה
- 40.38 - רכישת שירותים משפטיים חיצוניים על-ידי משרדי הממשלה

**41 - טרם הוקצה****42 - איסורים וחובות המוטלים על העובדים****42.1 - הוראות כלליות**

- 42.11 - חלות
- 42.12 - איסורים וחובות - כללי
- 42.13 - איסור שידול, פיתוי וסיוע

**42.2 - מילוי הוראות ותפקידים**

- 42.21 - מילוי הוראות ותפקידים
- 42.22 - סדרי עבודה תקינים
- 42.23 - פגישות בענייני עבודה
- 42.24 - לבישת מדים
- 42.25 - מילוי תפקידים זמני
- 42.26 - עבודה בשעות נוספות
- 42.27 - מתן המלצה ו/או מכתב הערכה
- 42.28 - איסור שאלות על השתייכות מפלגתית



- 46.3 - משכורת וזכויות של העובד בתקופת ההשעיה  
 46.30 - הגדרות  
 46.31 - משכורת בתקופת ההשעיה  
 46.32 - מבחנים וסדרי דין לעניין שינוי משכורת בתקופת ההשעיה  
 46.33 - עבודה פרטית בתקופת ההשעיה  
 46.34 - השלמת משכורת בעד תקופת השעיה  
 46.35 - זכויות בעת תקופת ההשעיה  
 46.36 - זכויות עובד מושעה שהוחזר לשירות
- 47.4 - ערעור על החלטת בית הדין למשמעת  
 47.41 - ערעור  
 47.42 - עיכוב ביצוע החלטה  
 47.43 - סדרי הגשת ערעור על החלטת בית הדין וסדרי הדין בערעור על החלטת בית הדין  
 47.44 - סעיף מבוטל
- 47.5 - דיון חוזר  
 47.51 - בקשה לקיום דיון חוזר וסדרי הדין בדיון חוזר  
 47.52 - 47.53 - סעיפים מבוטלים

## 47 - שיפוט משמעת

- 47.1 - מבוטל  
 47.2 - מבוטל

- 47.3 - בית הדין למשמעת  
 47.30 - בית הדין והרכבו  
 47.31 - סדרי הגשת תובענה, הליכים לפני דיון, פתיחת הדיון, פרשת התביעה וההגנה, שמיעת עדים וראיות, פסק הדין, גזר הדין ואמצעי המשמעת לבית הדין לבית הדין  
 47.32 - 47.38 - סעיפים מבוטלים

## חלק 5 - הדרכה והשתלמות

- 51 - רשויות וסמכויות בתחום ההדרכה בשירות המדינה  
 51.1 - הוראות כלליות  
 51.11 - מטרת ההדרכה בשירות המדינה וסוגיה  
 51.12 - תפקידי נציבות שירות המדינה במערכת ההדרכה  
 51.13 - תפקידי המשרדים במערכת ההדרכה  
 51.14 - עובדי שירותי הביטחון
- 51.2 - ועדת ההשתלמות המרכזית  
 51.21 - כללי  
 51.22 - הרכב הוועדה  
 51.23 - תפקידי העקריים של הוועדה המרכזית וסמכויותיה  
 51.24 - סדרי עבודת הוועדה המרכזית
- 51.3 - רשויות ההדרכה המשרדיות וסמכויותיהן בפעולת הכשרה, השתלמות או השכלה כללית  
 51.31 - כללי  
 51.32 - ועדת הדרכה משרדית  
 51.33 - האחראי להדרכה במשרד  
 51.34 - הממונה על ההדרכה במשרד  
 51.35 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "הכשרה"  
 51.36 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "השתלמות"  
 51.37 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "השכלה כללית"
- 51.4 - תעודות  
 51.40 - חלות  
 51.41 - כללים  
 51.42 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות משרדיות  
 51.43 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות מטעם נציבות שירות המדינה  
 51.44 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות משותפות עם גוף חיצוני
- 51.5 - טרם הוקצה
- 51.6 - הדרכה מחוץ לשירות  
 51.61 - הוראות כלליות  
 51.62 - הדרכה מחוץ לשירות בעזרת מקורות אחרים  
 51.63 - נוהל נסיעת עובד לחוץ-לארץ  
 51.64 - התחייבות להמשיך בשירות בתום ההדרכה מחוץ לשירות
- 51.7 - ימי השתלמות בשכר  
 51.71 - הגדרות וחלות  
 51.72 - כללי הזכאות  
 51.73 - חישוב התקופה  
 51.74 - לימודים אקדמאים - קביעת מגמות הלימוד והמקצועות המועדפים במשרד  
 51.75 - ניכוי ימי ההשתתפות בפעולות ההדרכה  
 51.76 - השתלמות בחוץ-לארץ  
 51.77 - עובדים סוציאליים
- 52 - כללים ותנאים לביצוע הדרכה  
 52.1 - בקשות להשתתף בפעולות הדרכה והתחייבויות  
 52.11 - הגשת בקשות  
 52.12 - אישור בקשות  
 52.13 - אישור השתתפות בפעולות הדרכה קצרות  
 52.14 - התחייבות לשרת בתום ההדרכה  
 52.15 - שחרור מהתחייבות
- 52.2 - השתלמויות במסלולי קידום  
 52.21 - השתלמות מטעם נציבות שירות המדינה  
 52.22 - השתלמות מטעם המשרדים