

11 ביוני 2018
כ"ח בסיוון תשע"ח
0491-0011-2018-002238

חוזר מס' 24/2018

עדכון יוני 2018

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

הנדון: הזכאות לשי לחג - עדכון וריענון – יוני 2018
עדכון לחוזרנו מיום 20.2.2018

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

מי זכאי

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

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

לדוגמא: עובד חדש בשירות המדינה, שהחל לעבוד בשירות בתאריך 1.11.2017, יהיה זכאי לשי החל מ- 1.3.2018.

האם עובדת הנמצאת בחופשת לידה זכאית לשי

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

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

עובדת הזכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות וממשיכה לשהות בחופשת לידה בעדה אינה זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (מהשבוע החמישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה - ראו פסקה 33.338), תהייה זכאית אף היא לקבלת השי במהלך התקופה הזו (שבין השבוע החמישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה).
עובדת שחזרה מחופשת הלידה זכאית אף היא לשי, שעה שחופשת הלידה אינה פוגעת בזכאות מסוג זה.

שי בעת חופשה ללא משכורת

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

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

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

זכאותו לשי של עובד ותיק ששהה בחל"ת ושב לעבודתו

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

זכאות לשי בתקופת מחלה ללא משכורת

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

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

האם העובד שפוטר או התפטר זכאי לשי

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

האם עובד בתקופת השעיה זכאי לשי

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

האם העובדים בחלקיות מישרה זכאים למלוא ערך השי

עובדים בחלקיות מישרה יהיו זכאים למלוא ערך השי.

שי לחג עבור גמלאים בפנסיה תקציבית ובפנסיה צוברת

השי לגמלאים **בפנסיה תקציבית ובפנסיה צוברת** יינתן בתלוש באמצעות מנהלת הגמלאות במשרד האוצר (לקראת ראש השנה ולקראת פסח).

שי למתנדבים

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

"**מתנדב**" בהגדרתו ([בהתאם להוראת התקשי"ר 16.61](#)) הינו: "מי שתורם מרצון מזמנו או מרצו, למשרד או יחידה בשירות המדינה, **ללא תמורה, שכר או גמול אחר וללא יחסי עבודה**". מכאן, שאין המתנדב זכאי לזכויות הניתנות לעובדי המדינה, ובכלל זה שי לחג.

יחד עם זאת, משרד רשאי להחליט, **לפנים משורת הדין** ועל פי שיקול דעתו, על מתן שי לחג למתנדביו, **בסכום סמלי בלבד**, תוך זהירות והבנת הצדדים בנושא, על מנת שלא תתעוררנה ציפיות ודרישות מהמתנדבים להטבות נוספות או טענה להכרה כעובד מכוח זאת.

שי למתמחים

נשאלנו, בין היתר, באשר לזכאותם של מתמחים לשי לחג (מתמחי בית המשפט, המתמכים בפסיכולוגיה, סטאז'רים לרפואה וכו')

לפי סעיף 41 לחוק לשכת עורכי הדין, דין מתמחה הוא כדין עובד (למעט חוקים מסוימים המופיעים כתוספת לחוק) ורואים אותו כעובד של מאמנו או של מעסיקו של מאמנו. מעסיקו של מאמנו של מתמחה במדינה היא המדינה, לפיכך מתמחה במשפטים הוא עובד מדינה. מתמחה במשפטים **שעובד ברצף לפחות ארבעה חודשים במשרד** יהיה זכאי אף הוא לשי לחג.

כך גם **הסטאז'רים לרפואה והמתמחים בפסיכולוגיה** יהיו זכאים לשי לחג לאחר ארבעה חודשי עבודה רצופים במשרד.

שי לסטודנטים ולעובדים בתקן אזרח ותיק

סטודנטים ועובדים בתקן אזרח ותיק - אזרחים מעל גיל פרישה אשר שולבו בתקן אזרח ותיק - זכאים אף הם לשי לחג **ובתנאי** שבעת קבלת השי הועסקו מעל ארבעה חודשים רצופים במשרד.

זכאותם לשי של עובדים העוברים ממשרד למשרד

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

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

זכאותם של בני המיעוטים המועסקים במשרדים לשי – במועד חגיגה

בני המיעוטים המועסקים במשרד והמעוניינים לקבל את השי במועד חגיגה (חג הקורבן וחג הרמדאן) בתאריכים המפורסמים בלוח השנה של נציבות שירות המדינה, יציינו זאת בפנייה בכתב לוועד העובדים לכל הפחות חודש לפני מועד החג העברי (יש ליידע, כמובן, את בני המיעוטים, מבעוד מועד, על האפשרות למתן השי בחגיגה).
המשרד ינהל רישום של עובדים אשר יבחרו לקבל את השי בחג הקורבן או הרמדאן. ברישום השי יש להתחשב בעובדים המשתייכים לדתות השונות על מנת למנוע פגיעה בעובדים ([ראו גם הוראת תכ"ס 13.13.3](#)).

שי לחג עבור עובדים חדשים אשר טרם השלימו תקופת הכשרה של 4 חודשים

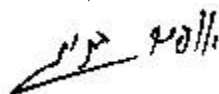
תשומת ליבכם לכך, כי, בהתאם לנוהל הרווחה אשר יצא בהנחיית נציב שירות המדינה באוקטובר 2016 ([מהדורה ב' יצאה ב-3.4.2017](#)), עובדים חדשים אשר טרם השלימו תקופת הכשרה של 4 חודשים, יקבלו אף הם שי **בשווי של עד 100 ₪** (ראו הערה בתחתית דף 7 בנוהל הרווחה). **במקרים מיוחדים**, רשאי האחראי במשרד להחליט על הגדלת סכום זה ובתנאי שקיים כיסוי תקציבי למטרה זו וכן, בתנאי שהסכום לא יעלה על ערך השי שנקבע לעובד מן המניין.

אין מניעה שהאחראי במשרד יחליט על הענקת שי לחגים, לעובדים נוספים שאינם מוזכרים בחוזר זה, ובתנאי שסכום השי לא יעלה על ערך השי שנקבע לעובד מן המניין וכן, בתנאי שקיים כיסוי תקציבי ממקורותיו הכספיים הפנימיים של המשרד, שאינו ייעודי לחגים. עוד ראוי להבהיר, שההחלטה כאמור מותנת בכך שלא יינתן למשרד תקציב ייעודי נוסף לשי לחגים (מעבר לסכום המתפרסם בחוזרנו בנושא מדי שנה).

* * * *

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

בברכה,



אופיר בניהו

מנהל אגף בכיר הדרכה השכלה ורווחה

העתק: מר אהוד פראוור - מ"מ נציב שירות המדינה
מר יוסי איצקוביץ – סגן בכיר לחשב הכללי, משרד האוצר.
גב' ברוריה אטיאס - מנהלת תחום בכיר (רווחה), נציבות שירות המדינה
חברי הנהלה בנציבות שירות המדינה
חשבי משרדי הממשלה ויחידות הסמך