



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה עג/13

א' באדר התשע"ג (11.2.2013)

הודעה מס' עג/13

חופשה מרוכזת בחגים סוכות ופסח - הבהרות

1. בפרק משנה 33.7 לתקשי"ר שעניינו חופשה מרוכזת בחגים סוכות ופסח, נקבעו כללים חדשים באשר לאופן ניכוי מאזן חופשתו של עובד, שחויב להגיע לעבודה בחלק מימי החופשה.
2. בעקבות פניות המשרדים לגבי אופן ביצוע הכללים, הופקו הלקחים ונקבעו כללים ברורים ואחידים כמפורט בפסקה 33.721.
3. ברצוני להבהיר, שלא חל כל שינוי בניכוי מאזן חופשתו של עובד ששהה בחופשה בכל ימי החופשה המרוכזת.
4. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל ותיקונים אחרים כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

משה דיין
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

להכניס את הדפים שכותרותיהם			להוציא את הדפים שכותרותיהם			אסמכתא
(דף אחד)	11.968	11.966	(דף אחד)	11.968	11.966	העברת משרות ועדות איתור לקובץ חיצוני (פסקאות 11.968, 11.969)
(דף אחד)	11.986	11.983	(3 עמודים)	11.968 (עמ' 3-7)		עריכה
	_____		(4 עמודים)	11.969 (עמ' 1-7)		עריכה
	_____		(דף אחד)	11.982	11.969	עריכה
	_____		(דף אחד)	11.986	11.985	עריכה
(דף אחד)	13.844	13.835	(דף אחד)	13.844	13.835	התאמה לתקנות (פסקה 13.851)
(דף אחד)	22.113	22.110	(דף אחד)	22.111	22.110	הוספת רכז לשכה בכיר (א) ו-(ב) (פסקה 22.120(א))
(דף אחד)	25.525	25.511	(דף אחד)	25.525	25.511	מענק יובל בדירוג המינהלי (פסקה 25.521)
(דף אחד)	26.221	26.201	(דף אחד)	26.221	26.201	הבהרה (פסקה 26.220(א))
(דף אחד)	33.121	33.120	(דף אחד)	33.121	33.120	עריכה
(דף אחד)	33.124	33.121	(דף אחד)	33.124	33.121	הסכם קיבוצי בדירוג האחים (פסקה 33.124(ג))
(דף אחד)	33.262	33.256	(דף אחד)	33.262	33.256	1. השלמה להודעת נש"מ עב/18 (פסקה 33.270(ב)). 2. זכאות לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, גם לעובדים שהועסקו בחוזה מיוחד במשרה תקנית לפי תקנה 1(2). (פסקה 33.271(א))
(דף אחד)	33.273	33.272	(דף אחד)	33.273	33.272	עריכה
(דף אחד)	33.722	33.711	(דף אחד)	33.722	33.711	עג/13 (פסקאות 33.721, 33.711(ד))
(דף אחד)	74.161		(דף אחד)	74.161		התאמה למציאות (פסקה 74.161(א))
(דף אחד)	74.267	74.251	(דף אחד)	74.267	74.251	התאמה למציאות (פסקה 74.251(א))

11.966

חוות דעת של הוועדה והמלצתה בדבר המינוי ינוסחו בכתב, ייחתמו בידי שלושת חברי ועדת המינויים, ויישלחו על-ידי נציב שירות המדינה תוך עשרה ימים מיום פניית השר אליו, אל מזכיר הממשלה, בצירוף עותק מטופס שאלון של המועמד לוועדת מינויים (מדף 584). נציב שירות המדינה ישלח עותק חוות הדעת אל השר שהציע את המינוי.

11.967

אין לגלות או לפרסם, באיזו צורה שהיא, הצעת מינוי לאחת המשרות המנויות בפסקאות 11.961 (א) ו-11.962 (א), בטרם אישרה הממשלה את ההצעה, לאחר שהובאה בפניה המלצת ועדת המינויים. חוות דעת של ועדת המינויים על מועמדים היא סודית, ומותר להביאה לידיעת חברי הממשלה בלבד. (עב/10)

11.968

פטור ממכרז - מינוי באמצעות ועדה לאיתור מועמדים

(א) קביעת עקרונות כלליים למנגנון של ועדה לאיתור מועמדים:

מינוי מועמדים למשרות בהליך של ועדה לאיתור מועמדים (להלן - "ועדת האיתור" או "הוועדה") הוא הליך בו, בדומה להליך המכרז, נשמרים עקרונות שוויון ההזדמנויות ובחירת המועמד הטוב ביותר. הליך זה מיועד למשרות המאופיינות בהיבט מקצועי ומדעי מובהק, או בעלות אופי רגולטורי ושמירה על האינטרס הציבורי, כאמור בהחלטת הממשלה מס' 345 מיום 14.9.1999. (י"פ 4826, התש"ס, עמ' 1458)

(ב) ועדת האיתור תפעל בהתאם לעקרונות הבאים:

1. הוועדה תהיה בהרכב מקצועי רחב. ככלל, תמנה הוועדה חמישה חברים כדלקמן: המנהל הכללי של המשרד בו נמצאת המשרה או נציגו (יו"ר), נציב שירות המדינה או נציגו, וכן שלושה חברים נוספים אשר אינם עובדי המשרד בו נמצאת המשרה, בעלי מומחיות וניסיון בתחום הרלוונטי. קביעת החברים הנוספים תיעשה לגבי כל משרה בנפרד, בהתאם לאופי המשרה ולכישורים הנדרשים מהמועמדים וכפי שפורט בהחלטות הממשלה לגבי כל משרה ומשרה;
2. הוועדה תפרסם בפומבי הודעה על המשרה, וכי מועמדים שרואים עצמם מתאימים, רשאים להגיש מועמדותם. בנוסף, תוכל הוועדה לפנות ביוזמתה למועמדים פוטנציאליים ולהזמין להציג מועמדות;
3. הוועדה תפרסם את מאפייני המשרה ותנאי הסף הנדרשים מן המועמדים;
4. הוועדה תבחן את כישוריהם וסגולותיהם של המועמדים למשרה, בכל דרך שתיראה לה, ולשם כך היא רשאית לדרוש חוות דעת ביחס לכשירותו של המועמד מכל מי שתמצא לנכון, בכפוף לכל דין;
5. עם סיום דיוניה, תגיש הוועדה את המלצותיה לשר הממונה על המשרה הנדונה (במשרות מסוימות תועבר ההמלצה על-ידי השר לאישור הממשלה, כמפורט בטבלה שבנסמן (ג); הוועדה תגיש לאישור השר מועמד אחד אם נמצא על ידה מועמד אחד כמתאים ביותר; ואולם, הוועדה רשאית להציע לשר שניים או שלושה מועמדים; הציעה הוועדה יותר ממועמד אחד, רשאית היא לדרג את המועמדים בהתאם להתאמתם לתפקיד;
6. הוועדה תנמק את המלצותיה;
7. מקום שהמינוי הוא בידי שני שרים או על-פי הצעת שני שרים, תכלול הוועדה חמישה חברים: נציב שירות המדינה, שני מנכ"לים ושני מומחים אשר כל אחד מהם יתמנה על-ידי שר אחד.

(ג) בין חברי כל ועדה לאיתור מועמדים תהיה לפחות אישה אחת.

(החלטות הממשלה מס' 2541 מיום 29.9.2002, 1503 מיום 24.4.2002 ו-2946 מיום 16.2.2003)

(ד) המשרות והרכב הוועדות - ראה באתר האינטרנט של הנש"מ תחת הכותרת פטור ממכרז - מינוי באמצעות ועדה לאיתור מועמדים.

(עב/13)

11.969
פסקה מבוטלת
(עג/13)

11.97 - סעיף תקופת שירות בחוץ-לארץ הועבר לפסקה 26.132

11.98 - נוהל מתן פטור ממכרז למשרות זמניות

11.981
כללי

- (א) ועדת שירות המדינה מיום ל' בתשרי התשע"ג (16.10.2012), אישרה נוהל מתן פטור ממכרז למשרות זמניות וקבעה הליך חלופי לאיוש המשרות;
- (ב) ועדת השירות החליטה לאצול מסמכותה לוועדת משנה, אשר תהיה מוסמכת לדון בבקשות פרטניות של משרדים להחלת הפטור ממכרז על משרות זמניות, ולאיושן בהליך החלופי למכרז;
- (ג) יובהר, כי הוראות סעיף זה יחולו רק על משרות זמניות שהופטרו מחובת המכרז בהתאם להחלטת ועדת השירות או ועדת משנה, ובכפוף לתנאים שיקבעו בהחלטה זו.

11.982

הגדרת משרה זמנית

- להלן התנאים המצטברים להגדרת משרה כזמנית לעניין נוהל זה:
- (א) המשרה נועדה לעסוק במשימה חולפת, קצובה בזמן, שאינה צפויה להיטמע במערך הקבוע של שירות המדינה;
- (ב) זמן המשימה צפוי להימשך עד חמש שנים;
- (ג) המשרה עוסקת במשימה חיונית אשר יש חשיבות שתבוצע ללא דיחוי, ולא ניתן לאישה בהליך מכרזי בזמן סביר;
- (ד) תקציב המשרה שייך לסעיף של עבודה בלתי צמיתה.

11.983

הליך איוש משרה זמנית

- (א) איוש משרה זמנית אינו מחייב מכרז פנימי ומכרז בין משרדי כאמור בפרק משנה 11.4;
- (ב) משרה זמנית תאויש באמצעות כוח האדם הקיים בשירות המדינה בדרך של מינוי בפועל (פרק משנה 18.2); או בהעברה מצה"ל, המשרה, השב"ס (פרק משנה 11.6); או בהעברה מהמוסד לביטוח לאומי או שירות התעסוקה (פרק משנה 11.7); או קבלת עובדים מפורטים (פרק משנה 11.8); או בשאילת עובדים (פרק משנה 19.1);
- (ג) משרה שלא אוישה בהתאם לנסמן (ב) לעיל, ניתן לפעול לאיושה בהתאם להליך המפורט להלן:

1. פרסום

- (א) המשרד יפרסם בפומבי למשך שבועה ימים את דבר איוש המשרה הזמנית;
- (ב) בפרסום יודגש כי מדובר באיוש משרה זמנית, תוך ציון משך זמן ההעסקה המשווער;
- (ג) הפרסום חייב להופיע באתרי האינטרנט של המשרד ושל נציבות שירות המדינה ותפוצת עובדי המשרד ויחידות הסמך שלו (תפוצת מכרז פנימי);
- (ד) במקרה בו ייקבע כי המשרות הזמניות עוסקות בתחומים ביטחוניים, אשר יש מניעה מפרסומן בפומבי מטעמי ביטחון, יופץ דבר איושן בתפוצה מוגבלת, כגון: יחידות משאבי אנוש במוסדות בעלי מאפיינים ביטחוניים וכן יחידות רלוונטיות נוספות, או מוסדות אקדמיים ומוסדות מחקר רלוונטיים, הכל לפי העניין, כפי שתקבל ועדת השירות.

2. הרכב הוועדה לבחירת המועמדים למשרות זמניות

- (א) הליך הבחירה לאיוש משרות זמניות ייעשה באמצעות ועדת בחירה, בהתאם להרכב ועדת בוחנים במכרז פומבי, כמפורט בפסקה 12.362;
- (ב) על חברי הוועדה יחולו סדרי הבחירות בעל-פה המפורטים בסעיף 12.36, בשינויים המתחייבים.

3. סינון ומיון המועמדים

- (א) ועדת הבחירה תבצע הליך מיון ובו יסוננו המועמדים העומדים בתנאי הסף כמפורט בתיאור התפקיד. לצורך כך יקבעו חברי ועדת הבחירה מדדי הערכה אובייקטיביים ושוויוניים, בנוסף על תנאי הסף, אשר יסייעו במיון הראשוני של המועמדים. כל אחד מהמועמדים יקבל ציון הנע בין 1-7 עבור כל אחד מהמדדים;
- (ב) ועדת הבחירה תזמן לריאיון לפחות חמישה מועמדים, העונים על תנאי הסף ועל שאר הקריטריונים שנקבעו על ידי חבריה וקיבלו את ההערכה הגבוהה ביותר, אלא אם הגישו מועמדותם למשרה פחות ממספר זה, אז יזמנו לריאיון כל המועמדים העונים על תנאי הסף.

11.984

מתכונת ההעסקה ומשך ההעסקה במשרה זמנית

- (א) עובד המועסק במשרה זמנית, יועסק בחוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק המינויים, או בכתב הרשאה לפי סעיף 37 לחוק המינויים, לפי החלטת נציבות שירות המדינה;
- (ב) תקופת ההעסקה של עובד המועסק במשרה זמנית תהיה עד שנה בכל פעם, או עד לתום המשימה הזמנית, לפי המוקדם מביניהם;
- (ג) משך המינוי הכולל למשרה זמנית יוגבל עד חמש שנים;
- (ד) בתום תקופת הפעילות של המשרה הזמנית, תסתיים העסקת העובד, אלא אם נבחר במכרז למשרה צמיתה אחרת, בהתאם לאמור בפסקה 11.975. הוראה זו תהא חלק מחוזה ההעסקה של עובד במשרה זמנית;
- (ה) עובד מתוך שירות המדינה שייבחר למשרה הזמנית ימונה בדרך של מינוי בפועל, בהתאם להוראות פרק משנה 18.2;
- (ו) עובד במשרה זמנית, אשר נתמנה מתוך שירות המדינה, יחזור לתפקיד הקבוע, בהתאם להוראות פרק משנה 18.2.

11.985

זכאות להתמודדות במכרז פנימי לעובד המועסק במשרה זמנית

- (א) עובד במשרה זמנית, אשר נתמנה בפטור ממכרז בהליך בחירה כמפורט לעיל, יהיה זכאי להתמודד במכרז פנימי ובין-משרדי כעבור 48 חודשי עבודה;
- (ב) עובד שרכש זכאותו להתמודד במכרז פנימי ובין-משרדי, (השלים 48 חודשי עבודה), תישמר זכאותו להתמודד במכרז פנימי ובין משרדי למשך 6 חודשי עבודה נוספים לאחר סיום העסקתו.

11.986

הליך אישור פטור ממכרז למשרה זמנית

משרד המבקש להחיל הליך זה על משרה זמנית ביחידתו נדרש להעביר פנייה מנומקת, ללשכה המשפטית בנציבות שירות המדינה וליחידה הרלוונטית העוסקת בעניינם (משרדי הממשלה, בריאות או ביטחון) בנציבות שירות המדינה, לצורך בחינה של ועדת המשנה לוועדת השירות.
(עג/12)

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 המעביד 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/ס)

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, שאלה 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)

22.1 - משרות טלפונאים, רכזים ומנהלי לשכה

22.11 משרות טלפונאים - סדרה מקצועית
 22.12 / 3400 משרות רכזים ומנהלי לשכה -
 סדרה מקצועית 3201

22.11 - משרות טלפונאים - סדרה מקצועית 3400

22.110

(א) מסלולי קידום של טלפונאים במרכזות טלפון פרטיות של משרדי הממשלה.

שם המסלול	דרגות המסלול (ללא שפה)	דרגות המסלול (עם שפה)
טלפונאי	14-12	15-13
אחראי לטלפונאים (במרכזיה בה לפחות שלוש משרות טלפונאים)	15-13	16-14
טלפונאי עיוור (המשובץ במשרת טלפונאי)	16-14	17-15

- (ב) טלפונאי או אחראי לטלפונאים אשר לצורך עבודתו משתמש בפועל באחת השפות: אנגלית, צרפתית, גרמנית, ערבית, רוסית, ספרדית או שפה אחרת כנדרש, ידורג במסלול קידום כרשום לעיל, לאחר שהצהיר בכתב שהוא דובר אחת השפות הנ"ל ולאחר שאחראי במשרד בדק והתרשם כי העובד אכן דובר את השפה עליה הצהיר. תנאי המסלול (עם שפה) הם אותם התנאים של המסלולים (ללא שפה) אך מותאמים לדרגות הגבוהות יותר;
- (ג) עובד אשר תוך שהייתו במסלול הקידום (ללא שפה), זכאי עקב האמור בנסמן (ב) לעיל, לקבל דרגה נוספת ולעבור למסלול (עם שפה), יקבל דרגה זו מיום הבחינה;
- (ד) הוראות הודעות נציבות שירות המדינה מס' 19/סג מיום ה' באדר ב' התשס"ג (9.3.2003), בדבר קיצור פרקי זמן שהייה בין דרגה לדרגה לפי הישגיות, חלות על פסקה זו;
- (ה) כן חלות על הנסמנים הנ"ל הוראות פסקה 25.311 בדבר תוספת שהייה בדרגה;
- (ו) הערות

1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131 ;
2. חובת העמידה במבחנים המתאימים נציבות שירות המדינה חלה רק פעם אחת (בעת כניסת העובד לשירות); טלפונאי עיוור פטור מחובת הבחינה בכניסה, בכפוף לאישור אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה ;
3. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד.

(עב/8)

22.113 - 22.111

פסקאות מבוטלות

(עא/16)

22.12 - משרות רכזים ומנהלי לשכה - סדרה מקצועית 3201

22.120

(א) מסלולי קידום של רכזים ומנהלי לשכה.

שם המסלול	הדרגות	הכשרה	המדדים - רמת ממונה
רכז לשכה א'	16-14	קורס רכז לשכה	עד דרגת שיא בתקן 22 בדירוג המינהלי ובדירוגים המקצועיים המקבילים.
רכז לשכה ב'	17-15	קורס מקצועי בתחום העיסוק בן 40 שעות	קידום לרכז לשכה ב' בדרגות 17-15, לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 16 מינהלי והמלצת ממונה.
רכז לשכה בכיר (א)	17-15	השלמת הקורסים הנ"ל	דרגת שיא בתקן 23 או 24 בדירוג המינהלי ובדירוגים המקצועיים.
רכז לשכה בכיר (ב)	18-16	קורסים מקצועיים בתחום העיסוק: א. קורס רכזי לשכה בן 100 שעות; ב. קורס מקצועי בתחום העיסוק בן 40 שעות; ג. עובד אשר עבר את הקורסים הנ"ל במסגרת תפקידים קודמים לא יחויב בעמידה בקורס נוסף.	קידום לרכז לשכה ב' בדרגות 18-16, בכפוף לתנאים המצטברים הר"מ: א. לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 17 בדירוג המנהלי בתפקיד רכז לשכה בכיר א'; ב. עמידה בקורסים כמפורט בעמודת הכשרה; ג. המלצת ממונה.
מנהל לשכה	19-17	השלמת הקורסים הנ"ל	לשכת שר, סגן שר, מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל.

(עג/13)

(ב) בבתי החולים הממשלתיים מסלולי הקידום נקבעים, בהתאם להסכם קיבוצי של עובדי המינהל והמשק ומפורסמים על-ידי מערכת הבריאות בנציבות שירות המדינה;

(ג) במערכת הביטחון מסלולי הקידום נקבעים ומפורסמים, על-ידי הממונה על מערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה;

(ד) הערות

1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131;
2. חובת העמידה במבחנים המתאימים נציבות שירות המדינה חלה רק פעם אחת (בעת כניסת העובד לשירות);
3. עובד אשר טרם סיים את הקורס הנדרש לדרגה אליה הוא נכנס, חייב לסיימו במהלך שנת עבודתו הראשונה;
4. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד;
5. ההכשרות המפורטות לעיל יהיו מטעם נציבות שירות המדינה. הכשרות מקבילות הנערכות על-ידי גופים אחרים יאושרו על-ידי אגף בכיר הדרכה והשכלה;
6. בעלי תואר שני פטורים מקורס המקצועי בן 40 שעות.

(עב/8)

22.125 - 22.121

פסקאות מבוטלות

(עא/9)

25.5 - מענק יובל

25.51 חלות / 25.52 סוגי הדירוגים והזכאות /
25.53 מועד התשלום / 25.54 חישוב ותק
לצורך מענק יובל / 25.55 גמלאים

25.51 - חלות

25.511

(א) הוראות פרק משנה זה חלות על עובד המדורג בדירוג: מינהלי, מקצ"ט, מח"ר, פסיכולוגים, מהנדסים, עיתונאים, הנדסאים וטכנאים, עובדים סוציאליים, עובדי הוראה, פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק, הפארה-רפואית, רנטגנאים, רוקחים, אחים, רופאים, משפטנים, פרקליטים, עובדי מחקר, חוזה בכירים;

(ב) מובהר בזאת, כי האמור בפרק משנה זה אינו חל על מנכ"ל או מקביל מנכ"ל (ראה פסקה 17.134) ועל עובד המועסק בחוזה מיוחד שזכויותיו נקבעו בחוזה עליו הוא חתום.

25.52 - סוגי הדירוגים והזכאות

25.521

החל מיום 1.1.2012 מענק יובל ישולם לעובד בדירוג המינהלי, אשר ב-1 בינואר 2012 או בכל שנה לאחר מכן הייתה לו תוספת בשכר ותק של 1/4 שנה ומעלה בתלוש השכר כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים, ואשר עמדו לזכותו עד ה-30 בספטמבר של אותה שנה במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים. מענק היובל הוא בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה.

(עג/13)

25.522

עובד המדורג בדירוג מח"ר, פסיכולוגים, מהנדסים, עיתונאים, הנדסאים וטכנאים, והמועסק או הועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד אשר עמדו לזכותו עד ה-30 בספטמבר 2000 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

25.523

עובד המדורג בדירוג עובדים סוציאליים, והמועסק או הועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד שעמדו לזכותו עד 31 באוגוסט של שנת 1999 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה, בשירות המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

(תוקף הזכאות למענק 60% החל מיום י"ד בכסלו התש"ע (1.12.2009))
(שע/19)

25.524

עובד המדורג בדירוג הוראה, בעל ותק מצטבר בהוראה של 25 שנה ומעלה אצל המעסיקים וה"בעליות" וכן במוסדות החינוך הפורמלי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה.

המענק ישולם לעובד אשר עמדו לזכותו עד ה-1 ביוני של שנת 2008 או בכל שנה שלאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

(סט/16)

25.525

(א) עובד המדורג בדירוג פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק והפארה-רפואית המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד שעמדו

לזכותו עד ה-31 באוגוסט של שנת 1999 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים;

(ב) עובד המדורג בדירוג רנטגנאים, המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד שעמדו לזכותו עד ה-31 באוגוסט של שנת 2000 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים;

(ג) עובד המדורג בדירוג רוקחים, המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות אשר הוסכם עליהן כי יהיו בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד שעמדו לזכותו עד ה-31 באוגוסט של שנת 2000 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

(תוקף הזכאות למענק 60% החל מיום י"ד בכסלו התש"ע (1.12.2009)) (עא/2)

25.526

עובד המדורג בדירוג אחים, המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם מדי שנה לעובד שעמדו לזכותו עד ה-31 באוקטובר של שנת 1997 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.
(שע/19)

25.527

עובד המדורג בדירוג רופאים המועסק במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות אשר הוסכם כי ייכללו בבסיס לחישוב ערך יום. המענק ישולם לעובד שעמדו לזכותו עד ה-31 באוגוסט של שנת 2000 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

25.528

עובד המדורג בדירוג משפטיים, פרקליטים והמועסק או הועסק במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד אשר עמדו לזכותו עד ה-30 בספטמבר של שנת 1994 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

25.529

(א) עובד המדורג בדירוג עובדי מחקר, המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בגופים המעסיקים כהגדרתם בהסכם 8.8.2000, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם מדי שנה לעובד שעמדו לזכותו עד ה-30 בספטמבר של שנת 1998, או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה בשירות הגופים המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים;

(ב) עובד המועסק על-פי חוזה בכירים זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% משכרו הממוצע בחוזה ושכרו על-פי דירוג דרגה מקביל, כמפורט בחוזה שנחתם עמו ובהתאם לשיטת החישוב הר"מ:

1. לעובד שלא השלים 16 שנות שירות נושאות זכות לגמלאות - לפי ממוצע חשבוני משוקלל של שכרו בחוזה ושכרו על-פי דירוג דרגה של המשרה;

2. לעובד שהשלים 16 שנות שירות נושאות זכות לגמלאות - לפי ממוצע חשבוני פשוט של שכרו בחוזה ושכרו על-פי דירוג דרגה מקבילים, או לפי השיטה כאמור בנסמן 1 לעיל, הכל בהתאם לנאמר בהסכם האישי של כל עובד;

לעובד שנסמנים 1 ו-2 אינם חלים עליו, אשר אינו זכאי לפנסיה תקציבית ומבוטח בפנסיה צוברת, יש לחשב את מענק יובל בשיעור של 60% משכרו.

(שע/15)

26.2 - קצובת אש"ל

26.20 חלות / 26.21 יציאה בתפקיד - הוראות כלליות / 26.22 זכאות לקצובת אש"ל / 26.23 מכסות קצובת אש"ל / 26.24 קצובת אש"ל לעובדים שאין להם מקום קבוע / 26.25 תשלום קצובת אש"ל / 26.26 קצובת אש"ל - השתתפות בבחינות / 26.27 קצובת אש"ל - מתן עדות / 26.28 קצובת כלכלה - העסקה בשעות נוספות / 26.29 קצובת אש"ל בחוץ-לארץ

26.20 - חלות

26.201

הוראות פרק זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

26.21 - יציאה בתפקיד - הוראות כלליות

26.211

- (א) עובד היוצא בתפקיד חייב לצאת ולשוב באופן שיהיה בו משום חיסכון מרבי בהוצאות אש"ל;
(ב) הממונים על העובדים יקפידו על מתן אישורים ליציאה בתפקיד (ראה פסקה 91.174) ויצמצמו ככל האפשר את תקופת היעדרם של העובדים שעליהם הם ממונים.

26.212

תקופת שהייה מחוץ למקום עבודתו הרגיל של עובד נחשבת מזמן יציאתו לתפקיד ועד שובו למקום עבודתו או למקום מגוריו הרגיל בגמר תפקידו.

26.22 - זכאות לקצובת אש"ל

26.220

- (א) עובד זכאי לתשלום קצובת אש"ל, בנסיבות המתוארות להלן, אם הוא יוצא לרגל תפקידו אל מקום שאינו בשטח השיפוט של הרשות המקומית (להלן - "שטח השיפוט") של מקום מגוריו, ושנמצא בשטח שיפוט שגבולותיו מרוחקים יותר מ-10 ק"מ מגבולות שטח השיפוט של מקום עבודתו הרגיל, או של מקום מגוריו;
(ב) לצורכי פסקה זו, עובד החייב להתייבב במקום ריכוז (תחנת הסעה), נחשב אותו מקום ריכוז כמקום העבודה הרגיל שלו. הורשה עובד כנ"ל להתייבב בנקודה שבין מקום הריכוז למקום ביצוע העבודה, ייחשב כמקום העבודה הרגיל של אותו עובד המקום הקרוב ביותר למקום ביצוע העבודה מבין אלה: מקום הריכוז הנ"ל או מקום מגוריו העובד.
(עג/13) (סד/4)

26.221

קצובת לינה

- (א) עובד השוהה בתפקיד מחוץ למקום עבודתו הרגיל לפחות 24 שעות רצופות, זכאי לקצובת לינה, אם אכן הוציא הוצאות לינה;
(ב) עובד שהתקיימו לגביו כל אלה:
1. מתגורר במרחק העולה על 50 ק"מ ממקום עבודתו הקבוע וכן -
2. ביצע, באופן אקראי ועד שעות מאוחרות, עבודה בלתי ניתנת לדיחוי, במקום עבודתו הקבוע וכן -
3. עקב ביצוע העבודה כאמור נאלץ העובד, על-פי אישור מראש שניתן לו בהתאם לפסקה זו, להוציא הוצאות לינה במקום עבודתו הקבוע. במקרה זה רשאי האחראי, על-פי שיקול דעתו ובאישור המנהל הכללי, בהתאם לתקציב המשרד ולצורכי העבודה לאשר לעובד כאמור החזר של ההוצאות שהוציא בפועל, כנגד דיווח בכתב וקבלות שיגיש העובד.
(נט/29)

26.222

קצובת כלכלה

עובד זכאי לקצובת כלכלה על שהייה של עד 24 שעות על-פי הכללים הבאים:

- (א) תעריף א' - אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל מעל ארבע שעות (כולל);
- (ב) תעריף ב' - אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל מעל שמונה שעות (כולל);
- (ג) תעריף ג' - אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל מעל שתיים עשרה שעות (כולל).

על שהייה בתפקיד מחוץ למקום העבודה הרגיל, יותר מ-24 שעות רצופות, ראה פסקאות 26.233 ו-26.237.
(ס"ט/24)

26.223

שעה שנקבעה להתחלת העבודה היא:

- (א) אם מקום התייצבותו הרגיל של העובד הוא מקום ביצוע העבודה - השעה שנקבעה להתחלת העבודה (ראה פסקאות 31.111 ו-31.121);
 - (ב) אם מקום התייצבותו הרגיל של העובד הוא מקום ריכוז (תחנת הסעה) או נקודה אחרת שבין מקום הריכוז לבין מקום ביצוע העבודה - השעה שבה על העובד להתייצב במקום הריכוז או בנקודה האמורה.
- אם השעה הנחשבת כשעת התחלת העבודה לפי נסמן (א) או (ב) לעיל מוקדמת משעה 07:00, תיחשב שעה 07:00 כשעת התחלת העבודה.

26.224

- (א) עובד אינו זכאי לקצובת אש"ל בעד ימי מנוחה שבועיים או ימי פגרה הנקובים בפרק 32, שחלו בתקופות שהייתו מחוץ למקום עבודתו הרגיל, אלא אם כן היה כל כך רחוק ממקום עבודתו הרגיל, שהנסיעה לשם ובחזרה משם כרוכות בהוצאות ובהפסד זמן למעלה מהרגיל;
- (ב) עובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה ממקום התפקיד לפני יום המנוחה או הפגרה ולהוצאות הנסיעה חזרה אליו אחרי יום זה;
- (ג) נסיעה למקום העבודה הרגיל בנסיבות אלו אינה מפסיקה את רציפות תקופת השהייה בתפקיד מחוץ למקום העבודה הרגיל.

26.225

עובד שחלה בזמן ששהה בתפקיד מחוץ למקום עבודתו הרגיל, זכאי לקצובת אש"ל בעד ימי מחלתו שבהם נעדר ממקום עבודתו (לרבות ימי מנוחה שבועיים וימי פגרה הנקובים בפרק 32, למרות האמור בפסקה 26.224), ובלבד שהמציא תעודה רפואית (ראה פסקה 33.225) המאשרת כי בגלל מחלתו אינו מסוגל לעבוד ואף נבצר ממנו לחזור למקום מגוריו.

26.226

- (א) עובד התובע קצובת כלכלה אינו חייב להמציא קבלות על הוצאותיו אלו;
 - (ב) עובד התובע קצובת לינה זכאי להחזר הוצאותיו הממשיות, בכפופות למרב הקבוע בסעיף 26.23, אם הוא מצרף לתביעתו קבלה שניתנה על-ידי מוסד אירוח מוכר, מלון או פנסיון;
 - (ג) הגיש עובד קבלה שניתנה על-ידי אדם, שהוכח לשביעות רצונו של המשרד כי מקור פרנסתו הוא השכרת חדרים, זכאי העובד להחזר הוצאותיו הממשיות בעד לינה כנקוב בקבלה, אך לא יותר מן השיעור כפי שיפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
 - (ד) כללה הקבלה תשלום בעד ארוחת בוקר, זכאי העובד להחזר הוצאותיו בעד לינה, בצירוף השיעור בעד ארוחת בוקר;
 - (ה) עובד התובע קצובת לינה שלא הביא קבלה כנ"ל, זכאי להחזר הוצאותיו הממשיות אך לא יותר מן השיעור כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
 - (ו) קיבל העובד לינת חניס במוסד ממשלתי או בכל מקום אחר, אינו זכאי לכל תשלום.
- (שס/20)

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

33.121

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

1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

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

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

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

(החוק הנ"ל, ס' 1; חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, ס' 7(א))
*לרבות דרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים, כאמור בפסקה 01.111.

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

1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

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

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

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

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

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

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

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

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

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

- (ד) להלן דוגמות:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

חויב ימי מכסת החופשה תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א, ג, ה.
(29/12)

(ה) מתמחה במשפטים זכאי ל-13 ימי חופשה בשנה בכפוף לאמור בפסקה 33.120(ב).
(סח/21)

33.122

למרות האמור לעיל זכאים העובדים המפורטים בתקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת), התשכ"ד-1963 ת', 2) לחופשה של 19 יום לפחות בכל שנה, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים ולחופשה של 16 יום, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים. עובד שעבד 150 יום לפחות בשנה אחת או בשתי שנים רצופות באחת מן העבודות או התהליכים המפורטים בתקנות הנ"ל.

33.123

למרות האמור לעיל, זכאים העובדים המפורטים להלן, המועסקים בשבוע עבודה בן שישה ימים, לחופשה של 26 ימי עבודה בכל שנה: האחים, הפיזיותרפיסטים, המרפאים בעיסוק, העובדים הסוציאליים, הפסיכולוגים, הרופאים, הוטרנרים, הרוקחים הביוכימאים והמיקרוביולוגים, החטיבה הפארה רפואית. עובדים כנ"ל המועסקים בשבוע עבודה בן חמישה ימים זכאים לחופשה של 22 ימי עבודה בכל שנה.

33.124

(א) למרות האמור לעיל זכאי עובד לחופשה של 36 ימי עבודה בכל שנה:

1. אם עבדו 200 יום לפחות בשנה אחת או בשתי שנים רצופות כרופא, כאח, כלבורנט, כמרפא בעיסוק, כעובד סוציאלי או כעובד ניקיון בבית חולים, במוסד, במרפאה או במעבדה המיוחדים לחולי שחפת או צרעת, וכן כעובד ניקיון במוסדות האמורים, הבא במגע עם חולים, או עם חומרי הפרשה של חולים;
(שע/18)

2. עובד הנמצא לרגל עבודתו בתחום השפעת קרינה מיוננת במקום עבודה שאינו מבוקר, כמפורט בתקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת), התשכ"ד-1963;

3. עובד המדורג בדירוג הרנטגנאים.

(התקנות הנ"ל, ת' 3, 4)

(ב) רופאים תחת קרינה מייננת

1. רופאים בבתי חולים החשופים לקרינה מייננת, בהתאם לרשימת המקצועות להלן יהיו זכאים לתוספת שנתית של 10 ימי חופשה בלבד (שאינם ניתנים לצבירה) ואשר יינתנו רק אם ניצל הרופא, באותה שנה, לפחות מחצית מימי החופשה השנתית לה הוא זכאי. לא ניתן לקבל פיצוי (פדיון) בעד ימי החופשה שלא נוצלו על-ידי הרופא כאמור. למען הסר ספק, לא תהיה זכאות להגדלת מכסת ימי הבראה;

2. הזכאות כאמור בנסמן 1 לעיל תתקיים בכפוף לתנאים המצטברים הבאים:

(א) לרופא הונפק תג קרינה אישי על-ידי אחראי בטיחות הקרינה המוסדי;

(ב) הרופא נחשף לקרינה מייננת במהלך 6 חודשים בכל שנת עבודה;

(ג) הרופא מבצע בדיקות קרינה תקופתיות כנדרש על-פי תקנות הבטיחות בעבודה;

(ד) להלן רשימת המקצועות:

1. רופאי רפואה גרעינית;

2. רופאים אורטופדים מנתחים;

3. רופאי כירורגיית כלי דם;

4. רופאים אורולוגים;

5. רופאים אלקטרופיזיולוגיים;

6. רופאים מרדימים;

7. רופאי ריאות;

8. רופאים גסטרואנטרולוגים המבצעים בדיקות ERCP;

9. רופאים נוירוכירורגים;

10. רופאים מצנתרים במקצועות שונים לסוגיהם.

3. הרופאים המנויים על רשימת המקצועות בנסמן 2ד) לעיל, לא יהיו זכאים לכפל זכות מכוח נסמן זה;

4. מכסת ימי חופשה השנתית כאמור בנסמן (ב) לעיל תעמוד על 32 יום.

(הסכם קיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011))

(עב/18)

(ג) אחים החשופים לקרינה מייננת

1. אחים החשופים לקרינה מייננת, המשובצים בחדרי ניתוח בבתי חולים במשרה מלאה, יהיו זכאים לתוספת שנתית של 10 ימי חופשה בלבד (שאינם ניתנים לצבירה) ואשר יינתנו רק אם ניצל האח, בשנה הקודמת, לפחות מחצית מימי החופשה השנתית לה הוא זכאי. לא ניתן לקבל פיצוי (פדיון) בעד ימי החופשה הנוספים, בגין החשיפה לקרינה המייננת, שלא נוצלו על ידי האח כאמור. למען הסר ספק, לא תהיה זכאות להגדלת מכסת ימי הבראה;
2. הזכאות כאמור בנסמן 1 לעיל תתקיים בכפוף לתנאים המצטברים הבאים:
 - (א) האח משובץ בחדר ניתוח;
 - (ב) לאח הונפק תג קרינה אישי על ידי אחראי בטיחות הקרינה המוסדי;
 - (ג) האח נחשף לקרינה מייננת במהלך 6 חודשים בכל שנת עבודה;
 - (ד) האח מבצע בדיקות קרינה תקופתיות כנדרש על-פי תקנות הבטיחות בעבודה.
3. אחים החשופים לקרינה מייננת ומועסקים במשרה חלקית, מכסת ימי החופשה לאחר ההגדלה תחושב באופן יחסי לחלקיות משרתם, בהשוואה למכסות להן היו זכאים אילו היו מועסקים במשרה מלאה.
(הסכם קיבוצי מיום ד' שבט התשע"ג (15.1.2013), ס' 7 (עג/13))

33.125

- למרות האמור לעיל, עובד אשר הגיע לגיל 50, זכאי לחופשה כדלקמן:
- (א) 26 ימים לשנה לפחות במשרדים בהם מועסקים העובדים שישה ימים בשבוע;
 - (ב) 22 ימים לשנה לפחות במשרדים בהם מועסקים העובדים חמישה ימים בשבוע.
- עובד המועסק פחות משישה ימים בשבוע (במשרדים בהם מועסקים העובדים שישה ימים בשבוע), או עובד המועסק פחות מחמישה ימים בשבוע (במשרדים מועסקים העובדים חמישה ימים בשבוע), זכאי לחופשה לפי הוראות בפסקה 33.121 (ב) ו-1(ג).
- (נא/39)

33.126

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

פרקליט		
א.	חופשת מנוחה מהם חייב פרקליט לנצל מדי שנה 20 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 10 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 75 ימי חופשה שנתית.	30 ימים בשנה
ב.	חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה. סך הכל ימי חופשה שנתית לפרקליט	12 ימים בשנה 42 ימים בשנה
ג.	ימי בחירה פרקליט אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמן ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.	
ד.	תחולת: תחולת טור זה מיום כ"ח באדר ב' התשמ"ד (1.4.1984).	

(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 למעביד על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221.

(סח/13)

33.257

- (א) ועדה שימנה נציב שירות המדינה תהיה מוסמכת לדון בפניות המשרדים ויחידות הסמך בדבר בקשות עובדים להיעדרות בשל מחלת בן משפחה במקרים רפואיים קשים וחריגים בלבד, זאת לאחר שמוצו זכויותיהם כמפורט בסעיף 33.25, ובלבד שיתרת ימי החופשה של העובד לניצול באותה שנה לא תעלה על 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 ייחשבו 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 העובד 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 2½ 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 2½ ימים לכל חודש שירות, בניכוי כל חופשת מחלה במשכורת מלאה שניצל במשך כל תקופת שירותו;
 2. חופשת מחלה במחצית המשכורת - תובא בחשבון באופן יחסי לחלקיות המשכורת ששולמה, כלומר רק מחצית התקופה תובא בחשבון.

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

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

B - שיעור כדלקמן:

(א) לגבי עובד שסיים שירותו בגיל 50 ומעלה :

- (1) סיום שירות בגיל 50 עד 51 (לא כולל) - 30%.
- (2) סיום שירות בגיל 51 עד 52 (לא כולל) - 40%.
- (3) סיום שירות בגיל 52 עד 53 (לא כולל) - 50%.
- (4) סיום שירות בגיל 53 עד 54 (לא כולל) - 60%.
- (5) סיום שירות בגיל 54 עד 55 (לא כולל) - 70%.
- (6) סיום שירות בגיל 55 עד 56 (לא כולל) - 80%.
- (7) סיום שירות בגיל 56 עד 57 (לא כולל) - 90%.
- (8) סיום שירות בגיל 57 ומעלה - 100%.

(ב) לגבי סיום שירות כתוצאה מפטירה או כתוצאה מפסילה לשירות או לתפקיד מטעמי בריאות - כמפורט בפסקה 33.271 (א) ו-3: שיעור של 100%.

דוגמא לתחשיב פיצוי בגין ימי מחלה:

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

העובד ניצל 30% מסך ימי המחלה, כך שהפיצוי הינו בשיעור משכורת של שמונה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלה, שביתרת ימי חופשת המחלה.

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

עבור כל 30 ימים הוא זכאי לפיצוי עבור 8 ימים: $525/30=17.5$ ----- $8*17.5 = 140$ ימים.

$A = 5.6 = 140/25$ משכורות חודשיות (לצורך פיצויי פיטורים) - A

העובד יהיה זכאי לפיצוי כדלקמן:

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

33.273

זכויות עובדים בפנסיה תקציבית לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

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

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

33.274

אופן חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לעובדים בפנסיה תקציבית
התחשיב בגין פיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו לעובדים בפנסיה תקציבית יחושב כמכפלה של A ו-B :

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

B - שיעור כדלקמן :

(א) לגבי עובד שסיים שירותו בגיל 50 ומעלה :

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

33.7 - חופשה מרוכזת בחגים - סוכות ופסח

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

33.71 - כללי והגדרות

33.711

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

33.712

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

33.713

חופשה מרוכזת פירושה:

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

33.72 - חיוב מאזן ימי חופשה של עובד

33.721

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

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

(עג/13)

33.722

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

33.73 - הוראות ביצוע למשרדים

33.731

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

33.732

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

33.733

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

33.734

על האחראי להביא לידיעת כל העובדים את ההחלטה בדבר הנהגת חופשה מרוכזת במשרד או ביחידה מיחידותיו.

(עא/16)

74.16 - קיצור פז"מ

74.161

- (א) עובד/חבר צוות שנבחר לקבל את פרס "המשרד" או פרס "המצטיין" זכאי לקיצור פז"מ של חצי שנה בהתאם להודעת נציבות שירות המדינה מס' סג/19(ג)3, גם אם כתוצאה מכך יעלה בדרגה לאחר שהייה של פחות משנה בדרגה, ולא לפני הראשון לחודש ינואר בשנה בה נבחר העובד או חבר צוות. הוא הדין לגבי תוספת שהייה בדרגה;
- (ב) עובד או חבר צוות אשר אינו זכאי לקיצור פז"מ בשנת היבחרו משום שהגיע לדרגת השיא של משרתו, תישמר לו זכות חד-פעמית לקיצור פז"מ לדרגה, גם אחרי תום השנה בה נבחר. הוא הדין לגבי תוספת שהייה בדרגה.
(עג/13)

74.25 - קיצור פז"מ

74.251

(א) עובד שנבחר לקבל פרס מנכ"ל ברמה א' בלבד, וכן חברי צוות שנבחרו לרמה הגבוהה (במידה ויש יותר מצוות אחד באותה שנה), זכאים לקיצור פז"מ של חצי שנה בדרגה, בהתאם להודעת נציבות שירות המדינה סג/19(ג) 3, גם אם כתוצאה מכך יעלה בדרגה לאחר שהייה של פחות משנה בדרגה, ולא לפני הראשון לחודש ינואר בשנה בה נבחר העובד או חבר צוות. הוא הדין לגבי תוספת שהייה בדרגה;

(ב) עובד או חבר הצוות אשר אינו זכאי לקיצור פז"מ בשנת היבחרו משום שהגיע לדרגת השיא של משרתו, תישמר לו זכות חד-פעמית לקיצור פז"מ לדרגה גם אחרי תום השנה בה נבחר. הוא הדין לגבי תוספת שהייה בדרגה.

(עג/13)

74.26 - תגמול לעובדים בעלי הישגים

74.261

לעובד/צוות עובדים שהשיגו הישגים מיוחדים, רשאי מנכ"ל המשרד/מנהל יחידת הסמך להעניק תגמול כספי ובלבד שהעובד/הצוות עונים על הקריטריונים כאמור בפסקה 74.112 (א) ו-(ב).

(עב/10)

74.262

מנהל כללי/מנהל יחידת הסמך יקבע מדדים להענקת התגמול.

74.263

סכום הכסף שיוקצה לתגמול המיוחד ייקבע על-ידי המנהל הכללי/מנהל יחידת הסמך, כחלק מסכום הכולל אשר נקבע לקרן המנהל הכללי/מנהל יחידת הסמך, כחלק מתוך התקציב המאושר להעסקת העובדים במשרד/ביחידת הסמך.

במשרד/יחידת סמך עד 500 משרות ניתן יהא להעניק תגמול כספי אחד, על כל 500 משרות נוספות ניתן יהא להעניק תגמול אחד נוסף.

- סכום התגמול הינו בשיעור של עד 100% מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת.

- ניתן להעניק תגמול למספר עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים, בהתאם לאמור לעיל.

(עז/9)

74.264

מנהל כללי/מנהל יחידת הסמך יציין בהנמקות להענקת התגמול את פירוט ההישגים שבגינם ניתן.

74.265

עובד/צוות אשר זכה בשנה מסוימת בפרס מקרן מנהל כללי או בתגמול הנ"ל, לא יוכל לשוב ולזכות רק אם מלאו שלוש שנים קלנדריות לאחר תום שנת הצטיינותו הקודמת.

74.266

בנוסף לתגמול הכספי המנהל הכללי של המשרד/מנהל יחידת הסמך רשאי להעניק מכתב הוקרה לעובד/צוות.

74.267

האחראים ייתנו פרסום לתגמול העובדים בעלי הישגים באסיפת עובדים; בעלון הפנימי של המשרד, או בכל דרך אחרת ראויה.

(סה/5)

