



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה עב/9

י"ט בשבט התשע"ב (12.2.2012)

הודעה מס' עב/9

חוק עבודת נשים (תיקון מס' 48), התשע"א-2011 - זכויות הורים מאמצים, הורים מיועדים והורים במשפחת אומנה

1. חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, מטרתו בין השאר לשמור על זכויותיה של עובדת בתקופת הריונה, וכן זכויות עובדת או עובד בתקופה שבה עוברים טיפולי פוריות או יוצאים לחופשת הלידה.
2. תיקון מס' 48 הרחיב את תחולת החוק באמצעות שינויים והתאמות, שנועדו להשוות בין ההגנות הקבועות בחוק להורה טבעי, לאלו של עובד או עובדת הבוחרים לממש את זכותם להורות בדרך של אימוץ, הסכם לנשיאת עוברים או משפחת אומנה. כך למשל, נקבעו מועדים מיוחדים לעניין חופשת הלידה והיעדרות מהעבודה למטרת אימוץ.
3. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל ותיקונים אחרים כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

משה דיין
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

אסמכתא	להוציא את הדפים שכותרותיהם	להכניס את הדפים שכותרותיהם
הפנייה לנוהל בחינת התאמתו של מועמד שפרסם אגף המשמעת (פסקה 11.463(ב))	11.455 - 11.461 (דף אחד)	11.455 - 11.461 (דף אחד)
הפנייה לנוהל בחינת התאמתו של מועמד שפרסם אגף המשמעת (פסקה 13.502)	13.501 - 13.522 (דף אחד)	13.501 - 13.522 (דף אחד)
העברת יחידת הנדסת ייצור וניהול מנש"מ ליחידת הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר (החלטת ממשלה מס' 1578(חכ)/51 מיום 31.3.2010)	כל פרק משנה 27.7 (7 דפים)	כל פרק משנה 27.7 (7 דפים)
עב/9	כל פרק משנה 33.3 (4 דפים)	כל פרק משנה 33.3 (5 דפים)
עב/9 (פסקה 35.115)	35.111 - 35.121 (דף אחד)	35.111 - 35.121 (דף אחד)
עב/9 (פסקאות 82.281 (ב), 82.283(ו))	82.276 - 82.282 (דף אחד)	82.276 - 82.282 (דף אחד)
החלפה	תוכן העניינים (דף אחד) (עמ' 5)	תוכן העניינים (דף אחד) (עמ' 5)

11.455

מקום כינוס ועדות בוחנים:

- (א) ועדת הבוחנים במכרזים למשרות פנויות שבהן דרגת השיא היא עד דרגה 22 (כולל) בדירוג המינהלי ומקבילותיה תתכנס במשרד או ביחידת הסמך שבה משובצת המשרה;
- (ב) ועדת הבוחנים במכרזים למשרות פנויות שבהן דרגת השיא היא דרגה 23 (כולל) ומעלה בדירוג המינהלי ומקבילותיה תתכנס בנציבות שירות המדינה;
- (ג) נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו רשאי לקבוע חריגים לאמור בפסקה זו.

11.456

- (א) כל חברי ועדת הבוחנים שהם עובדי המדינה יהיו עובדים שעברו את תקופת הניסיון לפי פרק משנה 13.8 בהצלחה ושדרגתם אינה נמוכה מהדרגה הגבוהה ביותר של המשרה הפנויה; על אף האמור ניתן למנות ממונה ישיר כחבר ועדה אף אם טרם סיים את תקופת הניסיון כאמור;
- (ב) חבר ועדת בוחנים, שאינו נציג המשרד בוועדה, לא יהיה עובד של המשרד בו משובצת המשרה לרבות יחידותיו/יחידות הסמך של המשרד, אלא במקרים חריגים באישור נציב שירות המדינה;
- (ג) בכל ועדת בוחנים יהיה ייצוג לחברי בני שני המינים. בוועדות בוחנים כאמור בפסקה 11.455 (א) רשאי האחראי להתיר מראש קיום ועדת בוחנים ללא ייצוג לבני שני המינים במקרים חריגים. בוועדות בוחנים כאמור בפסקה 11.455 (ב) הסמכות כאמור נתונה לנציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו. החלטת ועדה שהתקיימה בהיעדר ייצוג מבלי שהתקבל אישור מראש כאמור - תיפסל. ואולם נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו, רשאי שלא לפסול את החלטת הוועדה מטעמים מיוחדים שירשמו;
- (ד) חבר ועדת הבוחנים יבחר את המועמד המתאים ביותר וזאת על-פי האינטרס הציבורי. מילוי תפקיד זה ייעשה תוך הימנעות מניגוד עניינים, שמירה על כללי יושר והגינות עם כל המועמדים, בתנאים שווים ומתוך חובה לנהוג ללא דעה קדומה, ללא פניות וללא משוא פנים;
- (ה) במקרים יוצאים מן הכלל, רשאים נציב שירות המדינה או מנהל אגף בחינות ומכרזים, למנות כחבר ועדת הבוחנים איש מקצוע שאינו עובד המדינה במקום עובד של משרד ממשלתי אחר.

11.457 - 11.458

פסקאות מבוטלות

11.459

- (א) בוועדות בוחנים למשרות ביקורת פנימית (בכל הרכב) יהיה אחד החברים בהרכב מנהל אגף בכיר (ענייני ביקורת המדינה) במשרד ראש הממשלה או נציגו;
- (ב) בוועדת בוחנים למשרות רכזים ואחראים לתחבורה (בכל הרכב) במשרדי הממשלה, יהיה אחד החברים בהרכב, נציג מינהל הרכב הממשלתי;
(נט/27)
- (ג) בוועדות בוחנים במכרזים פנימיים למשרות קמ"טים שישוּבצו במינהל האזרחי, ניתן למנות כנציג משרדי אחר גורם צבאי מהמינהל האזרחי שהוא הממונה הישיר על העובד. נציג המשרד יהיה נציג משרד האם של המשרה.

11.46 - סדרי העבודה של ועדת בוחנים

11.460

- (א) אין להביא לידיעת המועמדים את שמות חברי הוועדה, אלא בעת התכנסות הוועדה;
- (ב) אין למסור למועמד שמות של מועמדים אחרים לאותו מכרז;
- (ג) אין להביא לידיעת חברי הוועדה את שמותיהם של חברי הוועדה האחרים, אלא בעת התכנסות הוועדה.

11.461

- (א) לא יופלה מועמד מחמת מינו, נטייתו המינית, מעמדו האישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותו הורה, גילו, גזעו, דתו, לאומיותו, ארץ מוצאו, השקפתו, מפלגתו או שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, הצפוי לו;
(חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ס' 2(א))

- (ב) לא יישאל מועמד שאלות העלולות להתפרש כמפלגות מהטעמים המנויים בנסמך (א) לעיל ;
(ג) על חברי ועדת הבוחנים להימנע ככל האפשר משאלות השנויות במחלוקת בין המפלגות במדינה ;
(כ) (כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, ס' 40)
(ד) לא יישאל מועמד כל שאלה שהיא על הפרופיל הצבאי שלו.
(חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988)

11.462

- (א) האחראי יגיש לוועדת הבוחנים את תוצאות הליכי המיון של כל המועמדים, אם התקיימו הליכים כאלו ;
(ב) האחראי או מי מטעמו יגיש לוועדת הבוחנים את התיק האישי בהתאם להנחיות אגף בחינות ומכרזים המתפרסמות מעת לעת. בנוסף, רשאי הוא להגיש חוות דעת על המועמד של הממונה הנוכחי או ממוניו הקודמים ושל ממליצים שצוינו על ידי המועמד בטופס הגשת המועמדות (מדף 2115). כמו כן, יגיש תעודות ומסמכים רלוונטיים לעניין שהמציא לו המועמד, וכל מסמך אחר אשר הובא לידיעת העובד והנוגע לעובד ;
(ג) האחראי או מי מטעמו ובלבד שאינו נמנה על חברי ועדת הבוחנים, רשאי להתקשר לממליצים שצוינו על-ידי המועמד בטופס הגשת המועמדות (מדף 2115) טרם התכנסות ועדת הבוחנים ובלבד שיתקשר עם ממליץ אחד לכל הפחות של כל מועמד ויתעד את השיחה בפירוט. אם לא הצליח לשוחח עם ממליצים של מועמד מסוים, יפרט את הניסיונות שנעשו. תיעוד השיחה עם כל אחד מהממליצים יוצג בפני חברי ועדת הבוחנים ;
(ד) חברי ועדת הבוחנים רשאים להתקשר במהלך הוועדה, לממונה הנוכחי ולממונים הקודמים של המועמד ולממליצים שצוינו על-ידי המועמד, לקבל את חוות דעתם על המועמד, ובלבד שהדבר ייעשה בנוכחות כל חברי הוועדה ;
אם ניתנה חוות דעת המהווה נימוק שלא לבחור במועמד לתפקיד יש להודיע על כך למועמד ולאפשר לו להגיב על המידע ;
(ה) חבר ועדת בוחנים שקיבל מידע על כישלונם בעבר של מועמד, על ניסיון לא מוצלח עמו או הערכה אחרת כל שהיא, יודיע על כך למועמד ויאפשר לו להגיב על המידע ;
(ו) ועדת בוחנים רשאית לדרוש מן המועמד תעודות רפואיות על כישוריו הפיזיים, אם כישורים כאלה נדרשים למילוי המשרה.

11.463

- (א) חבר ועדת בוחנים שיש בינו לבין המועמד במכרז זיקה אישית או קרבה שהיא מעבר ליחסי עבודה, לרבות: קרבת משפחה, יודיע על כך לאחראי.
"קרוב משפחה" בפסקה זו פירושו: בן או בת זוג, לרבות ידוע בציבור, הורה, הורי הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, אחיין, אחיינית, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, סב או סבתא, לרבות קרבה משפחתית חורגת או קרבה הנוצרת עקב אימוץ ;
(ב) אם התנהלו או מתנהלים נגד מועמד למשרה חקירה או הליך בקשר להאשמה משמעתית ו/או פלילית, יש להביא בפני ועדת הבוחנים את המידע על החקירה או ההליך ולאפשר למועמד להגיב על המידע. על חברי הוועדה לשקול בכובד ראש את מהות המידע כאמור, והשפעתו האפשרית על התאמת המועמד לתפקיד - ראה פסקה 13.502.
(עב/9)

11.464

- (א) נציבות שירות המדינה רשאית להזמין לשיבת ועדת הבוחנים כבוחן-יועץ בלי זכות דעה בהחלטה, פסיכולוג או אדם שלדעת נציבות שירות המדינה מומחה בעבודה אותה יש לבצע במשרה הנדונה ;
(ב) בשיבת ועדת הבוחנים לא יהיה נוכח אדם אחר מלבד חברי הוועדה, בוחן-יועץ, עובד מדינה אשר נציבות שירות המדינה מנתה אותו כמרכז ועדת בוחנים ומי שנציבות שירות המדינה התירה את נוכחותו.

13.5 - בעל עבר פלילי ו/או משמעותי

13.50 כללי / 13.51 נוהל / 13.52 סמכות נציב
שירות המדינה

13.50 - כללי

13.501

הגדרות

מידע פלילי ו/או משמעותי - כל אחד מאלה:

(א) "הליכים פליליים" - החל בפתחה בחקירה על-פי דין או החל בהגשת כתב אישום למעט בעבירות אלה:

1. עבירת תעבורה כהגדרתה בסעיף 1 לפקודת התעבורה, למעט עבירה לפי סעיף 64א לפקודה;

2. עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי כל חיקוק, שתובע לא הגיש בשלב כתב אישום;

3. עבירה שנקבעה כעבירה מנהלית לפי כל חיקוק, שתובע לא הגיש בשלב כתב אישום;

4. עבירות לפי חוק התכנון והבניה, התשכ"ה-1965.

(ב) "הליכים משמעותיים" - החל בפתחה בחקירה משמעותית על-פי דין או החל בהגשת כתב תובענה על-פי דין;

(ג) "עבר פלילי ו/או משמעותי" - הרשעה בעבירה פלילית ו/או משמעותית;

(ד) אמצעי משמעות לפי סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

13.502

מידע פלילי ו/או משמעותי כשלעצמו, אין בו כדי לפסול על הסף מועמד לשירות המדינה, או עובד שנקלט לשירות המדינה כדין - אלא יש לבדוק כל מקרה לפי נסיבותיו ועובדותיו, בהתאם לנוהל בחינת התאמתו של מועמד שפרסם אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה.
(עב/9)

13.51 - נוהל

13.511

הגיע לידעת המנהל הכללי, לאחראי או למנהל היחידה מידע פלילי ו/או משמעותי בנוגע לעובד, ידווח על כך באופן מיידי לנציב שירות המדינה.
(ט/12)

13.52 - סמכות נציב שירות המדינה

13.521

התעורר חשד כי מועמד או עובד כאמור עבר עבירה על חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, כדי להשיג את המינוי, ינקוט נציב שירות המדינה צעדים לבירור העניין.

13.522

(א) נציב שירות המדינה רשאי שלא למנות אדם לעובד המדינה, בכל אחד מאלה:

1. האדם עבר עבירה על חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, כדי להשיג את המינוי או שהוא בעל עבר פלילי;

2. האדם פוטר על-פי החלטה בהליך משמעותי שנערך לפי חיקוק.

(ב) מינה נציב שירות המדינה מועמד כאמור - רשאי הוא לבטל את המינוי;

(ג) החלטות נציב שירות המדינה לפי פסקה זו טעונות אישור ועדת השירות.

(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 46)

13.523

- (א) נציב שירות המדינה רשאי שלא להאריך חוזה העסקה לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, או להביא לסיום החוזה לפני מועדו, אם נודע לו כי העובד הוא בעל עבר פלילי ו/או משמעותי טרם העסקתו בשירות המדינה או כי מתנהלים נגדו הליכים פליליים ו/או משמעותיים שעל-פי החשד ביצע לפני כניסתו לשירות;
- (ב) לעניין אי חידוש חוזה העסקה לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, בשל הליכים פליליים ו/או משמעותיים התלויים ועומדים נגד העובד בשל עבירות שעל-פי החשד ביצע לאחר כניסתו לשירות המדינה, יחולו הוראות שבסעיף 82.25 והודעת נש"מ סו/20. (סט/12)

13.524

נציב שירות המדינה או מי מטעמו רשאי לבטל החלטה של ועדת הבוחנים לפי פרקים 11 או 12, אם מצא שלא הובא בפני הוועדה מידע פלילי ו/או משמעותי של המועמד ו/או אם מצא כי הוועדה לא נתנה משקל ראוי לדבר קיומו של מידע זה בהחלטה.

13.525

- (א) נציב שירות המדינה או מי מטעמו רשאי להורות על עיכוב בהעברת עובד ממעמד ארעי למעמד זמני כאמור בסעיף 16.52 בשל מידע פלילי ו/או משמעותי;
- (ב) כמו כן רשאי נציב שירות המדינה או מי מטעמו להורות על עיכוב קידומו של עובד או שינוי מעמדו, מקום שזכות כאמור אינה מחויבות על-פי חוק או הסכם קיבוצי, כל עוד מתנהלים נגדו הליכים פליליים ו/או משמעותיים;
- (ג) על אף האמור לעיל רשאי נציב שירות המדינה או מי מטעמו לאשר העברה, קידום או שינוי במעמד כאמור, אם השתכנע כי ההליכים הפליליים ו/או המשמעותיים מתמשכים זמן רב וכי בנסיבות העניין מן הראוי שלא להמשיך ולעכב בהעברה, הקידום או השינוי, לפי העניין.

27.7 - מועצות ייצור ושכר עידוד

27.70 הוועדה המרכזית למועצות ייצור / 27.71
 מועצות ייצור / 27.72 היחידה לתגמול ותמרוץ
 באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר /
 27.73 תפקידי יחידות המשרד בעלי תפקידים
 במשרד / 27.74 הנהגה והפעלה של שיטות
 שכר עידוד / 27.75 הנהגה והפעלה של שיטות
 שכר עידוד (המשך) / 27.76 נוהל מעקב ופיקוח
 בהפעלת שיטות שכר עידוד / 27.77 הדרכה
 והשתלמות / 27.78 תשלומים / 27.79 שכר
 עידוד בתקופת חופשת מנוחה

27.70 - הוועדה המרכזית למועצות ייצור

27.700

פריז ומדידת עבודה

- (א) הנעת עובדים משמשת כלי מרכזי להגברת הפריז בשירות המדינה, ושיטות שכר עידוד הן אחד הכלים להנעת עובדים;
- (ב) שיטות שכר עידוד יתבססו על מחקרים ונתונים אובייקטיביים, תהיינה ברורות ומובנות וניתנות לביקורת של הצדדים והגורמים היציגים;
- (ג) שיטת שכר עידוד שתונהג ביחידה כאחד האמצעים להעלאת פריז העבודה והייצור, תקיף את כל העבודות ביחידה, ככל האפשר, ותתבסס על מדידת עבודה ו/או גורמים כלכליים מוגדרים, מבוססים, אובייקטיביים וניתנים לבקרה רצופה.

27.701

- (א) הוועדה המרכזית למועצות ייצור (להלן - "הוועדה המרכזית") מורכבת ממספר שווה של נציגי הממשלה ונציגי ההסתדרות הכללית החדשה של העובדים בארץ ישראל; שלושה נציגים מכל צד. הוועדה רשאית להחליט על הגדלת מספר הנציגים;
- (ב) בוועדה המרכזית מכהנים שני יושבי ראש, אחד מכל צד, המנהלים את ישיבות הוועדה המרכזית לסירוגין;
- (ג) שני המרכזים של הוועדה המרכזית, אחד מכל צד, מנהלים את ענייני הוועדה ופעולותיה ברציפות;
- (ד) הצדדים יקפידו על רציפות הפעולה של הוועדה המרכזית בכדי ששיבותיה יתקיימו במועדים קבועים מראש;
- (ה) מרכזי הוועדה המרכזית יתאמו את מועדי ישיבות הוועדה וסדר היום בהן עם יושב הראש של הוועדה ויכינו את החומר הדרוש לדיון.

27.702

הוועדה המרכזית פועלת להקמת מועצות ייצור (להלן - "מועצה ו/או מועצות") במשרדי הממשלה, ביחידות, במוסדות ובמפעלים של שירות המדינה, מדריכה את מועצות ומפקחת על עבודתן.

27.703

הוועדה המרכזית קובעת את עקרונות שיטות שכר עידוד והנהלים להנהגתן בשירות המדינה, לרבות הטכניקות והמדרגים הנדרשים לביסוסן.

27.704

הנהגת שיטות שכר עידוד במשרדים, במפעלים, ביחידות או בענפי עבודה שונים בשירות המדינה, תאושר רק במסגרת הוועדה המרכזית ותופעל במסגרת המועצות.

27.705

הוועדה המרכזית דנה במכלול הבעיות הקשורות בייעול המערכת, בהגברת הפריז, בעידוד ההשיגיות ובכל נושא הקשור בעבודתן של מועצות ייצור בשירות המדינה.
 בכל צד בוועדה המרכזית רשאי להביא לדיון כל עניין הקשור בנושאים המפורטים לעיל.

27.706

כל עניין הקשור לקביעת תפוקות, לזמני ביצוע של תפקידים ולתקנים ביחידות שונות בשירות המדינה, בהן טרם הוקמו מועצות ייצור, יידון בוועדה המרכזית ויופעל בהתאם להחלטותיה.

27.707

הוועדה המרכזית, באמצעות היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר והמחלקה למועצות ייצור בוועד הפועל של ההסתדרות הכללית החדשה של העובדים בארץ ישראל, פועלת בתחומים הבאים:

- (א) הקמת מועצות במשרדים, ביחידות הסמך ובמפעלים בשירות המדינה, בהם טרם הוקמו מועצות ייצור משותפות;
- (ב) החלה והרחבה של שיטות שכר עידוד במשרדים ובעבודות בהם טרם הופעלו שיטות מבוססות. שיטות שכר העידוד שיופעלו מיועדות להגברת פריון העבודה, לקביעת תקני כוח אדם מדודים, לחיסכון בגורמי תשומה או בעלויות אחרות, להשגת יעדים שנקבעו מראש ולהבטחת רמת השירות הציבורי;
- (ג) פיתוח והנהגת טכניקות הנדסיות ושיטות מתקדמות של מדעי הניהול, שיפור המערכת הארגונית והתפקודית של היחידות. וקביעת מדדים כמותיים ואיכותיים להערכת יעילות המערכת;
- (ד) פיתוח שיטות שכר עידוד המבוססות על מדדים כמותיים, איכותיים וגורמים משקיים, שיטות שכר עידוד אישיות, קבוצתיות ומערכתיות בהתאם לאופי ולמהות העבודה;
- (ה) יצירת מערכות דיווח ואיסוף נתונים לקיום מעקב ופיקוח אחר שיטות המופעלות.

27.708

התגלו חילוקי דעות באחת היחידות או המוסדות בקשר להקמת מועצת ייצור, רשאי כל צד בוועדה המרכזית להביא את העניין לדיון בוועדה, החלטותיה תחייבנה את כל הצדדים.

27.709

- (א) חילוקי דעות הקשורים באפשרות ובכדאיות של הפעלת שיטת שכר עידוד באחת מיחידות שירות המדינה וכן חילוקי דעות בדבר קביעת שיטות שכר עידוד, אישורן, הפעלתן ועדכוןן, יועברו לדיון ולהחלטה בוועדה המרכזית;
- (ב) לא הגיעה הוועדה המרכזית להחלטה בשאלות אלו, תעביר את ההכרעה לבורר אשר יתמנה על ידה מתוך רשימת בוררים קבועה ומוסמכת מראש;
- (ג) מסקנות הבורר תהיינה סופיות ותחייבנה את כל הצדדים.

27.71 - מועצות ייצור

27.710

לשם הגברת הפריין והייעול פועלות מועצות ייצור משותפות להנהלת המשרד ולעובדים, בתחומים הבאים:

- (א) שיפור שיטות ותהליכי עבודה והאחדתם במידת הצורך לפי ענפי פעולה;
- (ב) עידוד ההנעה וההישגיות;
- (ג) הגברת הפריין והתפוקה;
- (ד) העלאת רמת ההכנסה של העובדים על-ידי העלאת פריון העבודה והייצור וההישגיות;
- (ה) הפעלת שיטות שכר עידוד וניידות עובדים בין-יחידתית;
- (ו) שיפור השירות לציבור והעלאת רמתו;
- (ז) מתן הדרכה והשתלמות לנציגי ההנהלות ונציגי העובדים במועצות והייצור;
- (ח) שיפור שיטות ותהליכי עבודה על-ידי ניתוח פונקציונלי של המערכת הארגונית; בדיקת תהליכי הניהול והביצוע, מניעת כפילויות, צמצום וקיצור תהליכי הטיפול במסגרת היחידה;
- (ט) קביעת תקני כוח אדם המבוססים על מדידות ומותאמים להיקף פעולותיה של היחידה;
- (י) תכנון העבודה ומיצוי יעיל של שעות העבודה, על-ידי קביעת עומסי עבודה רצויים ואיזונם בהתאם לצורכי העבודה;
- (יא) הכנסה וקליטתה של ציוד מתקדם, מיכון ואמצעים אחרים, ביחידות מינהליות ותפעוליות, במטרה לשפר את התהליכים ושיטות העבודה;
- (יב) חיסכון בכוח אדם, בחומרים ובהוצאות בהתאם לאופי הפעילות של היחידה.

27.711

- (א) המועצה מוסמכת להחליט על עריכת אבחונים, לפי הצורך, בנושאים שונים;
- (ב) המועצה מטפלת בבעיות הקשורות בקביעת שיטות שכר עידוד ובדרכי הביצוע, פועלת להנהגתן ולהרחבתן של שיטות שכר עידוד המבוססות על מדדים כמותיים, איכותיים ומשקיים: שיטות שכר עידוד אישיות או קבוצתיות, המותאמות לאופיה ולמהות פעילותה של היחידה;
- (ג) השיטות יונהגו בהתאם לעקרונות מקצועיים ובתנאים המוסכמים בתקנון מועצות הייצור המשותפות בשירות המדינה.

27.712

איכות חיים בעבודה

- (א) המועצה פועלת באורח שיטתי לשיפור איכות החיים בעבודה, לשם כך תיזום ביצוע מחקרים לאיתור בעיות וגורמים סביבתיים המשפיעים על איכות החיים בעבודה, כדי לקדם את רווחת העובדים ולשפר את רמת השירות הניתן לציבור;
- (ב) המועצה מעודדת שימוש והפעלה של שיטות וטכניקות שיש בהן כדי לסייע בקידום המטרות הנ"ל, דנה בממצאי מחקרים שבוצעו ופועלת ליישום המסקנות.

27.713

הרכב מועצת ייצור ונהלי עבודתה

- (א) מועצת ייצור מורכבת באופן פריטטי - מחצית חבריה ממונים על-ידי הנהלת המשרד ומחציתם נבחרת על-ידי העובדים, אגב הקפדה שבין נציגי העובדים יהיה לפחות נציג אחד מבין חברי ועד העובדים. יש לדאוג שכל הנציגים יהיו, ככל האפשר, בעלי ידע וניסיון במערכת, כאשר כל מחלקה, ענף או מקום עבודה מיוצגים במועצה, לפי חלוקה שתיקבע בין הנהלת היחידה וועד העובדים, במגמה לצמצם ככל האפשר, את מספרם הכללי של חברי המועצה. לא הושגה הסכמה כאמור - תכריע בדבר הוועדה המרכזית;
- (ב) לא ימונו כנציגי ההנהלה חברי ועד העובדים או עובדים המועסקים ביחידות הנדסת ייצור ו/או יחידות ניתוח מערכות מינהל, בין נציגי העובדים לא יהיו בעלי תפקידים ניהוליים כגון: גזבר, מנהל מנגנון או מנהל משאבי אנוש, עובדים ביחידות הנדסת ייצור ו/או יחידות ניתוח מערכות מינהל, מנהלי מחלקות ובעלי תפקידים מקבילים;
- (ג) בכל תקופת כהונה של מועצה רצוי שלפחות שליש מחבריה, נציגי ההנהלה ונציגי העובדים, שכהנו בתקופה הקודמת, יכהנו תקופה נוספת על מנת להבטיח רציפות פעולה תקינה של המועצה;
- (ד) המועצה רשאית לבחור, בהתאם לצרכים ולאפשרויות, בוועדות משנה, למחלקות או לתפקידים מיוחדים בהן ישתתפו חברי מועצה ואחרים;
- (ה) מועצה שהקימה ועדות משנה, תברר במישרין רק בעיות יסודיות וכלליות הנוגעות ליחידה כולה, ותטיל על ועדות המשנה את בירור הנושאים והבעיות המיוחדות של כל מחלקה או ענף לחוד;
- (ו) הנהלת יחידה, במישרין או באמצעות מנהלי יחידות או ענפים, תביא בפני המועצה וועדות המשנה, סקירות מקיפות על העניינים והיעדים של היחידה והמשרד;
- (ז) המועצה רשאית להיעזר בפעולתה, או בפעולות ועדות המשנה, בבעלי ידע מקצועי שלא מבין חברי המועצה, או שלא מבין עובדי היחידה;
- (ח) רוב חברי מועצת ייצור מכל צד יהיו מניין חוקי בשיבותיה;
- (ט) החלטות המועצה מתקבלות על-ידי רוב הנוכחים מכל צד והן יחייבו את הצדדים. ההחלטות לא יעמדו בסתירה להוראות פסקה 27.702 וסעיף 27.74 ו- 27.75;
- (י) לפי דרישת רוב חברי המועצה מאחד הצדדים, יועבר נושא לוועדה המרכזית, הוא הדין במקרה שהמועצה לא הגיעה להחלטה בגלל שוויון קולות או שלא התכנסה למרות פניית אחד הצדדים;
- (יא) המועצה תבחר בשני יושבי ראש מבין חבריה, אחד מכל צד, שיתחלפו בניהול הישיבות ושניהם ישמשו כמזכירות פעילה של המועצה. מזכיר המועצה יכול להיות מי שאיננו חבר המועצה, אין לבחור או למנות למזכיר עובד הממלא תפקיד ניהולי או חבר ועד העובדים.
- המזכיר ינהל פרוטוקול מכל ישיבה, שיוקרא ויאושר בתחילת הישיבה הבאה. שני יושבי הראש ינהלו יחד עם המזכיר את ענייני המועצה בין ישיבה לישיבה, יפקחו על פעולות ועדות המשנה, יעקבו אחר ביצוע החלטות המועצה וייכנסו את ישיבותיה;
- (יב) ישיבות מן המניין של המועצה יתקיימו לפי הצורך ובלבד שתתקיים ישיבה אחת לחודש לפחות;
- (יג) ישיבה שלא מן המניין תיקרא תוך ארבעה ימים, אם לפחות שליש מחברי המועצה או אחד הצדדים ידרוש את כינוסה, או ביזמת שני יושבי הראש של המועצה;
- (יד) סדר היום של ישיבת מועצה ייקבע על-ידי שני יושבי הראש וישלח על-ידי המזכיר לחברי המועצה בצירוף הזמנה לישיבה, מוקדם ככל האפשר, אך לא יאוחר מאשר יומיים לפני הישיבה;

(ט) המשרד יישא בהוצאות הפעולה של המועצה, לרבות תשלום בעד שעות עבודה של השתתפות חברי המועצה בישיבותיה.

27.72 - היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר

27.720

פסקה מבוטלת

(סה/6)

27.721

היחידה פועלת בתחומים הבאים:

- (א) ממונה על עבודת המטה הקשורה בהפעלת שיטות שכר עידוד ושיטות תגמול ותמרוץ בשירות המדינה על-פי סעיף 27.74 ו-27.75;
- (ב) ריכוז פעולות הוועדה המרכזית בשירות המדינה, מטעם הממונה על השכר ובשיתוף עם ההסתדרות הכללית;
- (ג) מתן ייעוץ רצוף להנהלת משרד האוצר ולמשרדי הממשלה בנושאי הנדסת תעשייה וניהול;
- (ד) השתתפות בניסוח מכרזים של משרדים או של יחידות סמך לרכישת שירותי ייעוץ וביצוע מחקרים על-ידי גורמי חוץ;
- (ה) פיקוח על בחירת יועצי חוץ על-ידי המשרדים או יחידות הסמך, אגב השתתפות פעילה בוועדות הרכישה של המשרדים או היחידות בבחירת יועצי חוץ;
- (ו) השתתפות במועצות ייצור בוועדות ובצוותים מקצועיים הקשורים בפיתוח, בנייה והנהגה של שיטות ייעול ושכר עידוד, מדידת עבודה וקביעת תקני כוח אדם;
- (ז) פיקוח מקצועי על עבודתן של היחידות להנדסת ייצור ויחידות ארגון וניתוח מערכות מינהל במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, בהפעלת שיטות שכר עידוד, מדידת עבודה ושימוש ביועצי חוץ כעזר לפעילותיו שונות; (מדידת עבודה, ביצוע סקרים ומחקרים);
- (ח) ביצוע ביקורות על נורמות בעקבות ערעור אחד הצדדים במועצת ייצור אל הוועדה המרכזית ועל-פי החלטתה;
- (ט) אישור פעולות ודו"חות הקשורים בהפעלת שיטות שכר עידוד, הנהגת שינויים בהן או ביצוע מחקרי עבודה; בכפוף לעקרונות ולנהלים קיימים. התנגדות למתן אישור כאמור תהייה מנומקת ובכתב או בהצהרה לפרוטוקול בעת הדיון.

27.722

פעולות לפני אישור תקני זמן (נורמות)

- (א) ביצוע מעקב רצוף או מדגמי אחר מחקרי הזמן והעבודה המבוצעים על-ידי היחידה להנדסת ייצור של המשרד ו/או יועצי חוץ, בדיקת מרכיבי המחקרים (שיטות, מדדים וכו'), לפני ביצועם וכן סיכומם והגשתם לאישור מועצת הייצור;
- (ב) יו"ר המועצה מטעם ההנהלה יתאם עמדות עם היחידה, בטרם יביא בפני המועצה דו"ח חדש או הצעת נורמות חדשות או שינויים בדו"חות ונורמות קיימות.

27.723

פעולות לאחר הפעלת תקני זמן (נורמות)

- (א) בדיקת הדיווח ורישום העבודות על כל פרטיהן וחישובי היעילות והפרמיות שהושגו, עקב הפעלת התקנים (נורמות);
- (ב) קיום מעקב מדגמי אחר ביצוע העבודות בשטח, וידוא התאמתן לשיטות, לרכיבים ולהרכב כוח האדם שנקבעו במחקרים, בהתאם לנהלים ולהוראות הקיימות ותיאום עם נציג ההנהלה.

27.724

- (א) נציג היחידה יוזמן להשתתף בכל דיוני המועצה ו/או הוועדות שיוקמו לטיפול בעניינים הנוגעים לתחומי פעולת המועצה;
- (ב) היחידה תקבל בקביעות את הפרוטוקולים של ישיבות המועצה ו/או ועדות המשנה שלה, תוך 14 יום ממועד קיום הישיבה. הפרוטוקול יכלול את עיקרי הדיונים בשם אומנם וההחלטות שנתקבלו.

27.725

- (א) הוראות סעיף זה יבוצעו אגב תיאום מלא עם הנהלת המשרד או היחידה ונציגה במועצה;
- (ב) חילוקי דעות בין היחידה לבין הנהלת המשרד או היחידה או נציגה במועצה יובאו להכרעת הממונה על השכר.

27.73 - תפקידי יחידות המשרד בעלי תפקידים במשרד

27.731

בסעיף זה, מפורטים תפקידי היחידות ובעלי התפקידים במשרד, בנושאי שיטות פריזון, מדדי פריזון, מדידת תפוקה ושיטות שכר עידוד.

27.732

תפקידי הנהלת המשרד

- (א) קביעת מדיניות כוללת ונהלים של הנהלת המשרד להנהגת מדדי פריזון, מדידת תפוקה והנהגת שיטות שכר עידוד, בהתייעצות עם היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ב) מינוי יו"ר מטעמה למועצת הייצור; הודעה בכתב על המינוי תישלח לממונה על היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ולמנהל המחלקה למועצות ייצור בוועד הפועל של ההסתדרות.

27.733

תפקידי האחראי

- (א) אחריות מטעם הנהלת המשרד לתחום הטיפול התפעולי בנושא;
- (ב) ביצוע מדיניות הנהלת המשרד והמנהל הכללי בנושאי הפעלת שיטות שכר עידוד וביצוע סקרים ומחקרים;
- (ג) הנחיית היחידה להנדסת ייצור / ניתוח מערכות מינהל או יחידה אחרת שנקבעה על-ידי הנהלת המשרד לעסוק בנושא;
- (ד) קיום דיונים מוקדמים עם ממונים על יחידות, נציגי העובדים והיחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ה) היועצות עם היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר לפני נקיטת פעולות הכוללות: מדידת עבודה, מדידת עומס או ביצוע סקר כדאיות, הנהגת שיטות שכר עידוד וכן זימון מהנדסים ו/או יועצים;
- (ו) טיפול בהשגת תקציבים לביצוע סקרים ומחקרים;
- (ז) הדגשת נושא שיפור השירות לציבור וטיב הביצוע, בעת בהנהגת שיטות שכר עידוד;
- (ח) אחריות להכנת דו"ח שנתי על הפעילות בתחום הנדסת תעשייה וניהול במשרד, בהתאם לדרישות. עותק מן הדו"ח יישלח ליחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ט) הפעלת מערכת בקרה שתבטיח ביצוע הפעולות בהתאם לתקנון מועצות הייצור, לתקשי"ר ולהנחיות מקצועיות;

27.734

תפקידי היחידה העוסקת בהנדסת ייצור ושכר עידוד במשרד או ביחידת סמך

- (א) אחריות לביצוע פעולות מכינות לפני הפעלת שיטות שכר עידוד, הכרת המבנה והדרך התפקוד של היחידות, שיפור שיטות עבודה, החדרת נושא פריזון העבודה, מדידת תפוקה ואיכות;
- (ב) אחריות לביצוע סקרים מוקדמים לבדיקת אפשרות וכדאיות הנהגת שיטות שכר עידוד במשרד;
- (ג) ריכוז החומר וידע מקצועי בנושא והקצאת כוח אדם מיומן, עוד לפני תחילת העבודה לטיפול בשלבים של בנית תשתית;
- (ד) הכנת ניירות עמדה ותזכירים על ההשפעות וההשלכות הנובעות משינויים טכנולוגיים, שינויי חקיקה, הפעלת מחשוב, החלפת ציוד, שינויים בתהליכי עבודה, שינויים במערך המשרדי וכדומה - על זמני הנורמות שנקבעו;
- (ה) הכנת דו"חות מעקב, לרבות מעקב אחר תכנון כוח אדם ברמת היחידה או תת-היחידה לצורך קבלת החלטות בדבר אופן השימוש היעיל של היחידה בכוח האדם העומד לרשותה;
- (ו) ריכוז, עיבוד וניתוח תוצאות וממצאים שוטפים לפי תוכנית עבודה, (כדבר תפוקה, היקף כוח אדם, איכות העבודה) ודיווח ליחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר. למועצת הייצור ולממונים על היחידות בהן מופעלות שיטות שכר עידוד - ממצאים חודשיים, ממצאים תקופתיים וממצאים שנתיים;
- (ז) אחריות לביצוע עדכונים בנורמות, בזמנים, במפרטים, בזמן הלוואי או בגורמי האיכות, כתוצאה משינויים בתהליכים, בטכנולוגיה, בציוד, במערך המשרדי וכדומה (ראה פסקה 27.753(ב));

- (ח) אחריות לדיווח מדויק של חישובי היעילות המבוססים על שעות עבודה מוקצבות ושעות מושקעות אגב התחשבות בגורמי איכות;
- (ט) אחריות לדיווח מדויק של חישובי הפרמיות לתשלום, המועברים לגזברות המשרד או ביחידה;
- (י) מתן הדרכה רצופה למנהלים, לעובדים ולחברי מועצות הייצור, לפני, במשך ואחרי סיום ביצוע מחקרי העבודה;
- (יא) השתתפות בצוותים מקצועיים ומינהליים לדיון בפעולות שיש להן השלכה על פירון העבודה, זמני עבודה ותפוקות;
- (יב) פיתוח ודאגה לבנייתם ועדכוןם של מדדי איכות, אגב פיקוח מתמיד על ביצוע כהלכה באיכות וברמת השירות;
- (יג) ריכוז מועצות הייצור, הכנת חומר לישיבות, אחריות לרישום פרוטוקולים והפצתם, זימון משתתפים, וקיום מעקב אחר ביצוע החלטות שנתקבלו;
- (יד) פיקוח על העסקת יועצי חוץ, ומתן חוות דעת מקצועית על דו"חות היועץ לפני הבאתם בפני מועצת הייצור;
- (טו) ריכוז ורישום מכלול המפרטים והנורמות שאושרו על-ידי כל מועצות הייצור הקיימות במשרד;
- (טז) שילוב שכר עידוד עם כלי ניהול אחרים, כגון: פיתוח ארגוני, ניהול לפי יעדים, וחוגי איכות;
- (יז) הגשת דיווח תקופתי רצוף בהתאם להנחיות היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

27.74 - הנהגה והפעלה של שיטות שכר עידוד

27.740

- (א) באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר פועלת ועדה שתפקידה לבחון פניות של משרדים לכניסה למערכת שיטות שכר עידוד ביחידות שונות, לפני ביצוע סקר מוקדם או מחקר עבודה ולפני הקמת מועצת ייצור, כמפורט להלן בסעיף זה (להלן - "ועדת מעסיקים");
- (ב) חברי הוועדה הם:
- סגן הממונה על השכר - יו"ר;
- הממונה על היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר - חבר;
- נציג אגף התקציבים במשרד האוצר - חבר;
- (ג) תפקידי הוועדה לוודא כי קיימת תשתית מינהלית, מקצועית ותקציבית לביצוע שלבים מוקדמים לקראת הנהגת שיטות שכר עידוד;
- (ד) הוועדה מוסמכת לאשר לדחות יזמה להנהגת שיטת שכר עידוד, אם לדעתה, לא התקיימו התנאים המפורטים בנסמן (ג) לעיל.

27.741

נוהל הגשת בקשות לוועדת מעסיקים

- (א) כל בקשה המוגשת לוועדה האמורה בסעיף זה תכלול את הנתונים הבאים:
1. רקע;
 2. פירוט המסגרות המיועדות לבדיקה, (פירוט היחידות, מבנה ארגוני מטרות, יעדים, פעולות ומספר העובדים בכל יחידה ותפקידיהם);
 3. נתונים כמותיים, (אם ישנם), כגון: נתונים סטטיסטיים, תפוקות או שירותים הניתנים על-ידי היחידה או היחידות;
 4. אבטחת תקציב לנושא וגודלו (לבדיקות, לסקרים, להדרכה ולאחזקה);
 5. הקמת יחידה מקצועית במשרד לטיפול בנושא (לפיקוח והכוונת יועצי חוץ, מתן ייעוץ למועצת הייצור ולאחזקת המערכת לאחר ההפעלה);
 6. תכנון מערכת השתלמויות לעובדים במשרד (ליחידות המיועדות, לחברי מועצת הייצור ולחברי ההנהלה);
 7. קביעת נציגי מועצת הייצור ויושב הראש מטעם הנהלת המשרד (לאחר התייעצות עם הוועדה במשרד האוצר);
 8. קיום שיעור נוכחות, חשמלי או אלקטרוני והסכמת נציגי העובדים לדיווח נוכחות באמצעות;
 9. קביעת האחראי לנושא רמת ההנהלה הבכירה ביותר במשרד ומעורבותה הישירה;
 10. צפי לשינויים מינהליים וארגוניים של היחידות המיועדות בטרם מדידה;

11. קיומם של נהלי עבודה ביחידות המיועדות בטרם מדידה ויכולת לפרסם נהלים משלימים;
 12. קיומם של תנאים להנהגת בקרת איכות בשיטת שכר עידוד;
 13. אבטחת יצירת תנאים לעדכון שיטות שכר עידוד;
 14. צפי להכללת יחידות נוספות במשרד במהלך הבדיקות ו/או בעתיד;
 15. ההשלכות הנובעות מאי-יכולת להכליל את כל היחידות במשרד במדידה ו/או להנהגת שיטות שכר עידוד;
 16. ההתייעלות מהפעלת שיטות שכר עידוד (ייעול, צמצום בכוח אדם, העלאת התפוקה ושיפור שיטות);
 17. יכולת לארגן ימי הדרכה ועיון;
 18. מידת הזיקה וקשרי העבודה של היחידה או היחידות עם יחידות אחרות במשרד ו/או במשרדים אחרים.
- (ב) לאחר קבלת כל החומר המפורט לעיל, תגיש הוועדה חוות דעת לאחראי בדבר אפשרות בניית שיטות הנעת עובדים שיתבססו על מדדי תפוקה כמותיים ואיכותיים ועל עקרונות הנדסיים.

27.742

הקמת מועצת ייצור

- (א) לאחר קבלת חוות דעת חיובית של ועדת מעסיקים ביחידת תגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, יפנה האחראי לוועדה המרכזית בבקשה להקים מועצת ייצור;
- (ב) מועצת ייצור תוקם לאחר חתימת הרשומים להלן:

מצד הממשלה	מצד נציגות העובדים
נציג הממונה על השכר	נציג המחלקה למועצות ייצור
נציג הנהלת המשרד	נציג מועצת הפועלים (כנציג הסתדרות עובדי המדינה)
נציג הנהלת היחידה	נציג ועד העובדים

27.743

תפקידים והרכב של ועדת היגוי מקצועית

- (א) עם קבלת החלטת על ביצוע סקר מוקדם, תוקם ועדת היגוי מקצועית;
- (ב) תפקידי ועדת ההיגוי המקצועית הם:
1. להגדיר את הדרישות המקצועיות מהסקר או ממחקר העבודה (מפרט טכני), לצורך עריכת מכרז ו/או הסכם עם המבצע;
 2. ללוות את הביצוע על-ידי עריכת בדיקות בשטח, קיום דיונים מקצועיים והגשת חוות דעת למועצות הייצור.
- (ג) בוועדת ההיגוי ייכללו הגורמים הבאים:
1. נציג היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
 2. נציג המחלקה למועצות ייצור בוועד הפועל של ההסתדרות הכללית;
 3. מנהל היחידה המרכזת את הנושא במשרד או ביחידת הסמך;
 4. גורמים נוספים, בהתאם להחלטת המועצה.

27.744

סקר מוקדם

- (א) הוחלט על ביצוע סקר מוקדם ביחידה בה מבקשים להנהיג שיטות שכר עידוד, תפעל הנהלת המשרד, בהתאם להוראות התכ"מ ובהתייעצות עם היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר בדבר אפשרויות הביצוע על-ידי גורם פנימי או יועץ חוץ או שילוב שני הגורמים;
- (ב) החליטה הנהלת המשרד לאחר קיום ההתייעצות האמורה, לבחור ביועצי חוץ לביצוע סקר מוקדם, תפנה לוועדת מכרזים, בהתאם להוראות התכ"מ, לבחירת היועץ המתאים לביצוע העבודה; בחירת היועץ המתאים תהיה לפי המדדים הבאים: עלות, גישה מקצועית, מוניטין, ניסיון קודם מוכח ומספר ימי עבודה המוצע על-ידי היועץ לצורך ביצוע העבודה;

- (ג) החליטה הנהלת המשרד למסור עבודה בתחום הפריזון והנדסת ייצור למכון לפריזון העבודה והייצור, ייעשה הדבר ללא צורך עריכת מכרז;
- (ד) נציג היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ישתתף בדיוני ועדת המכרזים כיועץ מקצועי;
- (ה) היועצים אשר יגישו את מועמדותם במכרז, יוזמנו לריאיון, לפי הצורך.

27.745

מטרות הסקר המוקדם

מטרות הסקר המוקדם הן לבחון את הנושאים הבאים:

- (א) אפשרות להגדיר מדדי תפוקה ופריזון וקביעת טכניקות למדידה כמותית ואיכותית של הפעילויות המבוצעות ביחידה;
- (ב) אפשרויות מקצועיות להנהיג שיטת שכר עידוד ועקרונותיה;
- (ג) אחוז הכיסוי המרבי אליו ניתן להגיע, אגב פירוט העיסוקים בכל יחידה ויחידה;
- (ד) בחינת התוצאות האפשריות של השיטה, מבחינת היעול ושיפור השירות;
- (ה) אפשרות להנהיג שיטות דיווח, פיקוח, מעקב אחר הפעלת השיטה ועדכונה;
- (ו) הערכה תקציבית ולוח זמנים לביצוע המחקרים ויישום השיטה.

27.746

ממצאי הסקר המוקדם, טכניקות המחקר, המרכיבים והמדדים עליהם תושתת שיטת שכר העידוד, יידונו ויאושרו במועצת הייצור בהתאם לעקרונות הוועדה המרכזית.

27.747

דו"ח הסקר המוקדם יוגש לגורמים הבאים, שבוע ימים לפחות לפני קיום הדיון בו במועצת הייצור:

- (א) היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ב) חברי מועצת הייצור;
- (ג) היחידה להנדסת ייצור במשרד או ביחידת הסמך;
- (ד) המחלקה למועצות ייצור בוועד הפועל של ההסתדרות הכללית;
- (ה) הנהלת המשרד.

27.748

אין להפעיל שתי שיטות שכר עידוד בו-זמנית, באותה עבודה, באותו תפקיד ובאותה יחידה.

בהפעלת שיטות שכר עידוד למיניהן תנהג המועצה לפי סולם העדיפויות הבא:

- (א) עדיפות ראשונה
שיטת שכר עידוד ישירה, המבוססת על מדידת הישגים לפי זמן, תפוקה, עומס עבודה ואיכות, בעזרת טכניקות הנדסיות וסטטיסטיקות והישגים אישיים, קבוצתיים או מחלקתיים.
- (ב) עדיפות שנייה
שיטה רב-גורמית, המבוססת על מדידת הישגים, על עומסי עבודה ועל-פי מדדים משולבים, כמותיים, איכותיים וכלכליים ויישומם על צוותי עובדים, מחלקות או יחידות תפעוליות אחרות.
- (ג) עדיפות שלישית
שיטה כלכלית-יחידתית, המבוססת על תפוקות סופיות, עלויות, גורמים איכותיים, יעדים וכדומה.
- שיטות אלו יופעלו על בסיס חישובים יחידתיים, תת-מערכות וכלל מערכות.

27.749

החליטה המועצה על ביצוע מחקר עבודה, יחולו הוראות פסקה 27.744 בשינויים המחויבים לפי העניין.

27.75 - הנהגה והפעלה של שיטות שכר עידוד (המשך)

27.750

ביצוע מחקרי עבודה

- (א) מחקר עבודה יסודי לקביעת שיטת שכר עידוד, חייב לכלול את הגורמים הבאים:
1. ניתוח פונקציונאלי של המערכת הארגונית ובדיקת תהליכי ניהול וביצוע;
 2. הגדרת יחידות תפוקה ומדדים איכותיים המבטאים את פעילות היחידה;
 3. קביעת תקני כוח אדם מותאמים להיקף הפעילויות;

4. תכנון מערכת מעקב ופיקוח אחר הביצוע ותוצאות הנהגת שיטת שכר עידוד.
- (ב) מדידות תפוקה ויעילות ייערכו לפי טכניקות הנדסת ייצור המקובלות על שני הצדדים החתומים על תקנון מועצות הייצור;
- (ג) שימוש בטכניקה חדשה טעון אישור מוקדם של הוועדה המרכזית;
- (ד) נתגלעו חילוקי דעות בדבר הפעלת שיטת שכר עידוד/נורמה, רשאת המועצה להשהות את החלטתה עד לאחר תום תקופת ניסיון מוגבלת, שלא תעלה על שלושה חודשים;
- (ה) בגמר תקופת הניסיון תובא שיטת שכר העידוד/נורמה לדיון ולאישור מליאת המועצה;
- (ו) שיטת שכר עידוד/נורמה שתאושר לפי נוהל זה, תהיה תקפה מיום הפעלתה לניסיון, את שיטות שכר העידוד יכינו בעלי מקצוע שיאושרו על-ידי המועצה.

27.751

דו"ח ביניים, דו"ח מסכם ואישורם

- (א) דו"ח התקדמות ראשון, שהוא דו"ח ביניים, יכלול את הפרטים הבאים:
1. תיאור מבנה ארגוני ותהליכי עבודה קיימים;
 2. אופן ביצוע המחקרים והצעות לשיפורים בתהליכי העבודה ובמבנה הארגוני של היחידות הנבדקות;
 3. הגדרת קבוצות חישוב לצורך הנהגת שיטת עידוד. (בכל קבוצת חישוב יירשמו שמות הפונקציות הנדונות ושמות העובדים העשויים להיכלל בהן);
 4. הגדרת יחידות התפקוד המוצעות;
 5. מפרטי עבודה של יחידות התפקוד שנבחרו;
 6. הגדרת הטכניקות באמצעותן יבוצעו מחקרי העבודה.
- (ב) אין להתחיל בביצוע מחקרי עבודה, אלא לאחר אישור דו"ח הביניים הראשון על-ידי ועדת ההיגוי המקצועית (ראה פסקה 27.743) וזאת בכפוף לבדיקת אפשרויות ביצוע שיפור שיטות, תהליכים ומבנה ארגוני;
- (ג) הדו"ח הסופי והמסכם ייערך בהתאם לכללים המקצועיים הנהוגים ויכלול בין השאר:
1. ריכוז מחקרי העבודה שבוצעו ותאריכיהם;
 2. חישוב יעילות הביצוע במשך תקופה של שלושה חודשים לפחות, הכוללת את תקופת ביצוע מחקרי העבודה.
- (ד) לאחר אישור הדו"ח הסופי על-ידי ועדת ההיגוי המקצועית, הוא יוגש לחברי מועצת הייצור.

27.752

הפעלה ומעקב רצוף

- כל שיטת שכר עידוד ו/או שינוי או עדכון השיטה ייכנסו לתוקף רק לאחר דיון ואישור במועצה. אישרה המועצה את הדו"ח להפעלה, יהיו הפעולות הנלוות להפעלה כדלקמן:
- (א) ביצוע פעולות הדרכה והשתלמות מוקדמות לעובדים הנוגעים בדבר;
- (ב) קביעת תהליכי הדיווח והבקרה;
- (ג) הגשת דו"ח חודשי או תקופתי ליחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר (ראה פסקה 27.765);
- (ד) כל שיטת שכר עידוד ו/או שינוי או עדכון השיטה, שנדונו ואושרו במועצה, יופעלו מתאריך החלטת המועצה או ממועד אחר הקבוע על-פי הנחיות הוועדה במרכזית;
- (ה) עדכון שיטת שכר העידוד/הנורמה בעת ביצוע שינוי בשיטה, בתהליכי העבודה וברמת השירות;
- (ו) הפסקת שיטת שכר עידוד ביחידה כל שהיא מכל סיבה שהיא, טעונה אישור המועצה או הוועדה המרכזית;
- (ז) בכל מקרה שהיחידה להנדסת ייצור תציע שיטת שכר עידוד/נורמה חדשה או מעודכנת, תובא ההצעה לאישור המועצה;
- (ח) המועצה תבחן את ההצעה לשיטת שכר עידוד/נורמה חדשה או מעודכנת במשך תקופה שלא תעלה על חודש אחד, לרבות דיון בוועדות משנה או בוועדות טכניות וכדומה, מיום שממצאי המחקר נמסרו לה;
- (ט) מסירה למזכירות המועצה במרוכז או לכל אחד משני יושבי הראש בנפרד, תיחשב כמסירה למועצה כולה;
- (י) החלטת המועצה מחייבת את כל הצדדים בנוגעים בדבר;

(יא) הסכימו הצדדים להפעיל את שיטת שכר העידוד/נורמה המוצעת לתקופת ניסיון, כאמור בפסקה 27.750, ובתום התקופה לא הגיעה המועצה לסיכום בדבר אישור שיטת שכר עידוד/נורמה, יופעל הנוהל המפורט בפסקה 27.754, בדבר העברת הנושא להכרעת הוועדה המרכזית.

27.753

הכרעה בוועדה המרכזית

- (א) לא התכנסה מועצה לדון בשיטת שכר עידוד/נורמה המוצעת, או לא הגיעה, מכל סיבה שהיא, להחלטה מוסכמת תוך חודש אחד, מיום שהוגשו לה הצעות היחידה להנדסת ייצור, רשאי כל צד להעביר את ההכרעה בנושא לוועדה המרכזית;
- (ב) הוועדה המרכזית תדון בנושא בהקדם האפשרי ותוציא את מסקנותיה תוך חודש ימים מיום שהנושא הובא בפניה;
- (ג) החלטת הוועדה המרכזית סופית ומחייבת את כל הצדדים הנוגעים בדבר.

27.754

בורר מוסכם

לא הגיעה הוועדה המרכזית להחלטה מוסכמת תוך חודש אחד מיום שהנושא הובא בפניה על-ידי אחד הצדדים, תימסר ההכרעה לבורר מוסכם אשר יתמנה על ידי מתוך רשימת בוררים קבועה מראש. מסקנות הבורר יהיו סופיות ויחייבו את כל הצדדים.

27.755

נוהל עבודת הבורר

- (א) על הבורר להוציא פסק בוררים תוך חודש ימים מיום שקיבל את התפקיד;
- (ב) הבורר מוסמך להוציא החלטות ביניים, כפי שימצא לנכון;
- (ג) הבורר מוסמך לקיים דיון, לתת החלטות, אף פסק בוררים סופי, גם בהיעדרו של אחד הצדדים, ובלבד שאותו צד הוזמן לאותה ישיבה;
- (ד) פסק בוררים הוא סופי ומחייב לכל דבר.

27.76 - נוהל מעקב ופיקוח בהפעלת שיטות שכר עידוד

27.760

מעקב ופיקוח הם חלק בלתי נפרד מן התפיסה הכללית להנהגת שיטות שכר עידוד ותנאי הכרחי להפעלתן. הנהלים לקיום תהליכים אלו מהווים חלק מן התקנון של מועצות הייצור בשירות המדינה.

27.761

- (א) בכל משרד או יחידת סמך בהם מופעלת שיטת שכר עידוד במסגרת מועצת ייצור, ייקבע בעל תפקיד לפיקוח ולמעקב אחר ביצוע התוצאות המתקבלות;
- (ב) היקף כוח אדם שיועסק בתפקיד זה, ייקבע בהתאם להיקף העבודות והפעולות המבוצעות לפי שיטות שכר עידוד, אופיין ומהותן בהתייעצות עם מרכזי הוועדה המרכזית;
- (ג) האחראי על פעולות פיקוח ומעקב פועל מכוח סמכות מועצת הייצור ובאחריותו של המנהל הכללי או מי שנתמנה לכך על ידיו.

27.762

הפעלת שיטות שכר עידוד, ביצוען ועדכון הנכון, לפי העקרונות והתנאים שאושרו על-ידי מועצת הייצור והמוסדות הנוגעים בדבר, הם באחריותו של מנהל היחידה וכל דרגי הניהול המייצגים אותו: מנהל עבודה, מנהל ענף, מנהל מדור, מנהל מחלקה וכו'.

27.763

תפקיד הממונה על המעקב והפיקוח, כוללים את הפעולות הבאות:

- (א) לוודא כי השיטה המופעלת אכן אושרה על-ידי מועצת הייצור המקומית ועל-ידי היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ב) קיום מעקב רצוף ותקופתי אחר ביצוע שיטות שכר עידוד והשינויים שחלו בתכולת העבודה, בסוגי העבודות והעיסוקים השונים ביחידה, ובשיטות העבודה;
- (ג) שינוי באחד הגורמים המפורטים להלן - לפי אופי ומהות העבודה של היחידה - או הצטברות של אותם גורמים או גורמים נוספים אחרים, מחייבים בדיקה ועדכון הנורמות:

1. שינוי בתכולת העבודה או התפקיד שתואר בדו"ח הנדסת ייצור, הפחתה או תוספת רכיבים;
 2. שינוי בהוראות, בנהלים או בסדרי העבודה;
 3. שינוי פונקציונלי במערכת יחידתית;
 4. שינוי במערך המחלקה, גורמי הייצור או כלי העבודה;
 5. שינוי בתהליכי העבודה או הייצור;
 6. שינוי שיטות העבודה;
 7. שינוי בעומסי העבודה;
 8. שינוי בתקן טיב (אחוז פגמים, תקלות, זמן שהייה, זמן המתנה לקבלת שירות וכדומה);
 9. שינוי בזמני המתנה מאולצים;
 10. שינוי באחוז פעולות הלווי וההפרעות הבלתי נמנעות;
 11. שינוי בצידוד - חלקי או מוחלט - על-ידי הכנסת ציוד חדש או החלפתו;
 12. שינוי בכלי עזר או החלפתם;
 13. שינוי במהירות המכונה, כפי שנקבע במחקר;
 14. שינוי בסוג חומר הגלם, טיבו או מידותיו;
 15. שינוי בגודל סדרות הייצור והפעולות;
 16. שינוי בשירותי העזר, כגון: הובלה, פריקה, נסיעה וכדומה;
 17. שינוי בתנאי הפיזיים, כגון: טמפרטורה, זרימת אוויר לחות, רעש, איורור וכדומה.
- (ד) בדיקת מערכת הרישום ותוצאותיה: תפוקות, שעות עבודה מושקעות, שעות בשכר עידוד, שעות ללא שכר עידוד ומהות העבודה, גורמי טיב, גורמים כלכליים, מועדי הרישום ואישורם על-ידי הממונים;
- (ה) בדיקת נכונות חישובי הפרמיה בהתאם לשיטה ולנורמה שאושרה על-ידי המועצה. הבדיקה תתבצע בתחומים הבאים:
1. חישוב אישי, צוותי, קבוצתי ויחידתי;
 2. חישוב יומי, שבועי, חודשי ולפי פרויקט;
 3. שיטות תשלום בהתאם לעקומות שנקבעו;
 4. חישוב גורמי הטיב.
- כן ייבדקו אחוזי יעילות, פרמיה ואחוזי הכיסוי שכר עידוד.

27.764

המעקב יבוצע לפי תוכנית מוגדרת מראש או לפי דרישה מיוחדת של נציגי ההנהלה או נציגי העובדים במועצה.

27.765

- (א) כל יחידה תנהל דו"ח חודשי של תוצאות הפעלת שיטות שכר עידוד אשר יכלול: מספר עובדים, ימי עבודה, שעות נוכחות, שעות בשכר עידוד, שעות ללא שכר עידוד, אחוז כיסוי, שעות זכות, אחוז יעילות, שעות פרמיה;
- (ב) הדו"ח נוגע לכל העובדים, לרבות מנהלים. עותק ממנו יישלח ליחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ג) דו"ח הביקורת יסוכם בטופס ויימסר ליושב ראש המועצה בליווי הסברים, אחת לתקופה, כפי שתקבע המועצה או לפי דחיפות המקרה.

27.766

במקרים בהם תידרש פעולה בגלל שינויים או סטיות שחלו בהפעלת שיטות שכר עידוד, יובא הנושא תחילה באמצעות המזכירות אל המועצה והיא החליט מיד על ביצוע הפעולה המתאימה.

27.767

נתגלעו חילוקי דעות במועצה בדבר הדרך בה יש לפעול - יובא העניין להכרעת הוועדה המרכזית.

27.768

נוסף לביקורת המקומית, תערוך היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ביקורת מדגמית לפי תכנית שתקבע בוועדה המרכזית. ועדה זו תקבל את הדו"ח ותעביר אותו למשרד בו נערכה הבדיקה.

27.77 - הדרכה והשתלמות

27.771

היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, תבצע עבודת מטה לייזום פעולות הדרכה והשתלמות ליחידות ארגון ושיטות והנדסת ייצור במשרדים וביחידות הסמך, בנושאים: מדידת עבודה, שיטות שכר עידוד וכן דרכי העבודה של מועצות הייצור.
(עב/9)

27.78 - תשלומים

27.781

תשלום פרמיה

- (א) חישוב תשלומי הפרמיה מבוסס על נתוני שיטות שכר עידוד ברורים ומאומתים ונורמות שאושרו על-ידי מועצת הייצור;
- (ב) לעובד תשלום פרמיה מעל לשכרו הכולל הקבוע החל מהאחוז הראשון של התפוקה או היעילות המושגת מעל לנורמה שאושרה במועצה; שיעורי הפרמיה יחושבו בהתאם לקווי חישוב המבוססים על סוגי עבודות שונות, כגון: מינהל, עבודות תעשיות, שירותים, ניהול וכדומה, אשר סוכמו ואושרו על-ידי הוועדה המרכזית בדבר קווי החישוב ותקרות הפרמיה מחייבות את כל מועצות הייצור בשירות המדינה;
- (ג) חישוב תפוקה/יעילות ופרמיה, יהיה אישי, צוותי או קבוצתי, בהתאם לאופי ולתהליך העבודה ובהתחשב באפשרות של הגדרת מדדים כמותיים ואיכותיים ובהתחשב בגורם ההנעה המושפע מכך;
- (ד) חישוב התפוקה/היעילות והפרמיה ייערך על בסיס יומי, שבועי, או כל תקופה אחרת, בהתאם לאופי, תהליך ומהות העבודה, במגמה לערוך את החישוב לפי התקופה הקצרה ביותר;
- (ה) הפרעה בעבודה וזמני המתנה שלא נכללו בנורמה ושאנם תלויים בעובד, יירשמו וזמנם לא יובא בחשבון הנורמות והפרמיות. בעד זמן ההפרעות, ישולם לעובד שכרו הרגיל (יומי או חודשי);
- (ו) במקרים מסוימים תיתכן הפעלה מוגדרת של שיטת שכר עידוד / נורמה בתנאי שהשליבים ייקבעו מראש לתקופה של שלושה חודשים ושלא תעלה על שישה חודשים מיום הפעלתה. קביעה מוגדרת של הנורמה, מותנית בכל מקרה, באישור מראש של הוועדה המרכזית;
- (ז) כל רישומי תפוקה, יעילות, איכות או חישובי גורמים כלכליים אחרים וזמני ביצוע, המבוצעים לחישובי הפרמיות, פתוחים בפני ביקורת כל צד. לכל צד הזכות לקבל הסברים על הרישומים והחישובים;
- (ח) חישובי יעילות ואחוזי פרמיה לתשלום יבוצעו תחת פיקוחו של בעל מקצוע מוסמך בתחום הנדסת תעשייה וניהול ויאושרו על ידיו בחתימתו.

27.782

ניתן לחשב את זמן הפרמיה לו זכאי עובד, לפי שתי הנוסחות הבאות, כאשר התוצאה הסופית בשתייהן - זהה:

נוסחה א': זמן תשלום בעד פרק זמן שבעידוד כפול באחוז פרמיה משולם, שווה זמן פרמיה משולם;

נוסחה ב': מקדם ערך שעה כפול זמן מושקע בעידוד כפול אחוז פרמיה לתשלום, שווה זמן פרמיה לתשלום.

דוגמה:

עובד הועסק בחודש מסוים 170 שעות עבודה רגילות ועוד 40 שעות נוספות (בעדן מגיעה תוספת של 25%) כל השעות הן בשכר עידוד.

אחוז הפרמיה לו זכאי העובד על-פי חישוב יעילותו הוא: 22%

לפי נוסחה א' מתקבל:

$$\text{זמן תשלום בעד פרק הזמן שבעידוד} = 170 + (1.25 \times 40) = 170 + 50 = 220 \text{ שעות}$$

$$\text{זמן פרמיה לתשלום} = 0.22 \times 220 = 48.4 \text{ שעות}$$

לפי נוסחה ב' מתקבל:

	220		$(1.25 \times 40) + (1 \times 170)$	
מקדם ערך שעה	-----	=	-----	
1.048	210		40 + 170	
זמן פרמיה לתשלום $1.048 \times 210 \times 0.22$ = <u>48.4 שעות</u>				
המועצה תבחר בנוסחה הנראית לה.				

27.783

עובד העובר או מועבר מיחידה ארגונית בה היה כלול בשיטת שכר עידוד לתפקיד או ליחידה ארגונית אחרת בה אינו כלול בשיטת שכר עידוד, לא יהיה זכאי לתשלומי פרמיה.
(8/זס)

27.784

בדבר אופן חישוב אחוזי הפרמיה המגיעים - ראה קובץ נהלים והנחיות בחקר עבודה ושיטות שכר עידוד שיצא לאור על-ידי הוועדה המרכזית למועצות ייצור בשירות המדינה.

27.79 - שכר עידוד בתקופת חופשת מנוחה

27.791

עובד, לרבות עובד ארעי, המקבל שכר עידוד, זכאי לתוספת למשכורתו או לשכרו הרגיל בתקופת חופשת המנוחה שלו (להלן - "מענק עידוד") לפי החישוב המפורט בסעיף זה. בתנאי שבמשך ששת החודשים שקדמו למועד תשלום מענק העידוד, היה העובד כלול בשיטת שכר עידוד.

27.792

מענק העידוד יחושב על בסיס שכר העידוד שקיבל העובד במשך ששת החודשים הראשונים או האחרונים בשנת החופשה האחרונה, בהתאמה למועדי תשלום מענק עידוד.
מענק העידוד יחושב כאחוז למאה מדמי החופשה האמורה בששת החודשים ינואר-יוני או יולי-דצמבר. האחוז לא יעלה על 30%.
להלן אופן החישוב:

שעות פרמיה משולמות בששת החודשים הנדונים	=	אחוז לתשלום
שעות מושקעות בעידוד בששת החודשים הנדונים		

שעות עבודה ממוצעות ליום	X	ימי חופשה מנוצלים בפועל	X	אחוז לתשלום	=	מענק עידוד (שעות)
-------------------------	---	-------------------------	---	-------------	---	-------------------

ימי חופשה מנוצלים בפועל לצורך חישוב זה, לא יעלו על מכסת ימי החופשה השנתית לה זכאי העובד.

דוגמה לתשלום חצי-שנתי לעובד המועסק חמישה ימים בשבוע:

9	ימי חופשה מנוצלים בפועל
110	שעות פרמיה בתקופה של חצי שנה
800	שעות מושקעות (נוכחות)
700	שעות מושקעות בעידוד
העובד זכאי ל-22 ימי חופשה בשנה	
שעות עבודה ממוצעות ביום-8 ½	
לפיכך:	
110	
---	X 100 = 15.7% אחוז לתשלום
700	

$$0.157 \times 9 \times 8 \frac{1}{2} = 12 \text{ מענק עידוד בשעות}$$

27.793

מענק עידוד ישולם לעובד פעמיים בשנה. מענק עידוד בעד ימי חופשה שהעובד ניצל בתקופה ינואר עד יוני כולל, ישולם עם משכורת חודש אוגוסט ומענק העידוד בעד ימי חופשה שהעובד ניצל בתקופה יולי עד דצמבר כולל, ישולם עם משכורת חודש פברואר.
(ס/11)

27.794

חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו חופשה שנתית, ישולם לו, נוסף על פדיון החופשה גם מענק עידוד בעד מספר ימי החופשה להם היה זכאי לפי המכסה השנתית, יחסית למשך עבודתו; חישוב המענק ייעשה לפי הוראות פסקה 27.792.

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 ליולדת בגלל אשפוז הוולד / 33.37 הקצאת מקום הנקה לאם עובדת

33.30 - חלות והגדרות

33.301

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

33.302

בפרק משנה זה:

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

33.303

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

33.31 - חופשה בתקופת ההיריון

33.311

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

בפסקה זו, "רופא נשים" - רופא מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגניקולוגיה שניתן לו על-פי פקודת הרופאים (נוסח חדש), התשל"ז-1976 (להלן - "הפקודה"), או רופא מורשה המתמחה לקראת קבלת התואר האמור, במוסד מוכר לפי הפקודה, בפיקוחו של רופא בעל התואר האמור. תקופת היעדרות מן העבודה לא תעלה על אחת מאלה:

1. לגבי אישה העובדת שבוע עבודה מלא יותר מארבע שעות ביום, רשאית להיעדר עד ארבעים שעות במשך חודשי ההיריון;

2. לגבי אישה העובדת שבוע עבודה מלא עד ארבע שעות ביום, רשאית להיעדר עד עשרים שעות במשך חודשי ההיריון.

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

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

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

1. תקופת היעדרות של עובדת

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

(א) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - שישה עשר ימים;

(ב) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - עשרים ימים.

2. תקופת היעדרות של עובד

לעניין זה לא תעלה על שנים עשר ימים בשנה.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, סעיפים 7(ה)(1), 7(ו)(1א))

(תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופרייה), התשנ"א-1990)

(שס/30)

(ד) תקופת היעדרות של הורה מאמץ

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

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

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

4. היעדרו של הורה מאמץ מעבודתו לפי נסמן זה, דינו כדין חופשה בלא תשלום, וזמן היעדרו לא יבוא במניין לגבי הזכויות התלויות בוותק.

(החוק הנ"ל, ס' 9ד(ב)(3))

(עב/9)

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 מעבידה.
- (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))
(ט/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 ושש 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 המעביד 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 מעביד 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-33.122 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 מעבידם יחסי עובד ומעביד במשך חמישה עשר חודשים לפחות מיום קבלת הילד לביתו של ההורה; לעניין הורה מיועד, אם ההורה עבד אצל המעביד שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת היריונה של האם הנושאת והתקיימו בין ההורה המיועד לבין מעבידו יחסי עובד ומעביד 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 הלידה

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 רשאית להיעדר מעבודתה, מתום חופשת הלידה, 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;

(החוק הנ"ל, ס' 7(ד))

(ב) 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;

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

(ד) הוראות נסמנים (א) או (ב) 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 היעדרותו, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתקנות עבודת נשים (חובת מסירת הודעות למעביד), התשמ"ט-1988.

(ה) 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 למעביד), 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 להתייבב לעבודה או להביע את רצונה לחזור לעבודה לפני תום תקופת החופשה האמורה;

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

עובדת, הנמצאת בחודש החמישי להיריונה תודיע על כך לממונים עליה, ועד ללידתה אין להעסיקה ביום מנוחה שבועי, או בלילה (ראה פסקאות 31.213 ו-31.225).
(החוק הנ"ל, ס' 10)
(נט/31)

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 המשווערת של היעדרותה לרגל מצב בריאותה.

33.354

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. על חזרת עובדת לעבודתה לפי התקופה המרבית האמורה חלות הוראות פסקה 33.347.

33.355

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). הוראות פסקה זו חלות גם על עובד שנעדר מן העבודה מכוח פסקה 33.343.

(19/טז)

33.356

- עובדת או עובד יודיעו למעבידם על כל אחד מאלה, לפי העניין, סמוך למועד התרחשותו:
- (א) הפסקת הליך אימוץ שלגביו מסרו העובדת או העובד למעביד 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 למעביד הודעה על הריונה של אם נושאת;
 - (ג) הפסקת אומנה שלגביה מסרו העובדת או העובד למעביד הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה.

(החוק הנ"ל, ס' 19)

33.36 - הארכת חופשה ליולדת בגלל אשפוז הוולד

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 מארבעה 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))

(11/זז)

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))

הוראות נסמן (א) יחולו על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302.

(החוק הנ"ל, ס' 6(ד))

(עב/9)

(ב) עובדת הזכאית לחופשת לידה רגילה בהתאם לסעיף 33.33, ואשר ילדה חייב להיות מאושפז בבית חולים לתקופה של שישה שבועות או יותר, בתוך תקופת חופשת הלידה, זכאית להאריך את חופשת הלידה כמפורט בנסמכים 1-4 להלן, לפי התקופה הארוכה מביניהן:

1. בשבוע אחד, אם האשפוז היה שישה שבועות לפחות;
 2. בשבועיים, אם האשפוז היה שמונה שבועות לפחות;
 3. בשלושה שבועות, אם האשפוז היה עשרה שבועות לפחות;
 4. בארבעה שבועות, אם האשפוז היה שנים-עשר שבועות לפחות.
- הוראות נסמן זה באות להוסיף על הארכת חופשת הלידה כמפורט בנסמן (א) לעיל, ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה בסך הכל על עשרים שבועות למי שעבדה פחות משנים עשר חודשים במדינה, ושלושים ושניים שבועות למי שעבדה לפחות שנים עשר חודשים במדינה;

(החוק הנ"ל, ס' 6(17)(1))

(עא/11)

הוראות נסמן (ב) יחולו גם על הורה מיועד כהגדרתו בפסקה 33.302.

(עב/9)

(ג) עובדת כזו זכאית לתשלום דמי לידה מאת המוסד לביטוח לאומי בהתאם לסעיף 51 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995. בנוגע ללידת יותר מילד אחד, ראה פסקה 33.331.

33.362

עובדת המבקשת להאריך את חופשת הלידה שלה לפי פסקה 33.361, תמסור הודעה בכתב על תקופת האשפוז של הילד מאת בית החולים או רופא מטעמו, למנהל משאבי אנוש במשרד בו היא מועסקת בדרך המפורטת בפסקה 33.353 ובהתאם לר"מ:

- (א) בחרה בדרך המפורטת בפסקה 33.361, תודיע העובדת על כך ארבעה ימים לפחות לפני המועד שבו אמורה הייתה לשוב לעבודה; באין אפשרות כזו, תודיע במועד האפשרי המוקדם ביותר;
 - (ב) בחרה בדרך המפורטת בפסקה 33.361(ב), 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 פיצול בשל אשפוז היולדת או ילדה), התשנ"ט-1999)

(נט/31)

33.37 - הקצאת מקום הנקה לאם עובדת

33.371

(א) במבנה ששוכנים בו משרד ממשלתי או יחידת סמך, יקצה האחראי חדר - או במידת הצורך מספר חדרים - לאמהות מיניקות לשם שאיבת חלב (להלן - "החדר");

(ב) על החדר להכיל לפחות את הפריטים שלהלן:

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

(שע/30)

פרק 35 - שוויון ההזדמנויות בעבודה

בפרק זה מובאות הוראות שונות בדבר שוויון ההזדמנויות בעבודה.

35.1 - זכויות הורות

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

35.11 - זכויות הורות

35.111

עובד יהיה זכאי לזכאות בקשר להורות, אם בת זוגו עובדת "שכירה" או "עצמאית", בין אם במקום עבודתה נהוגות זכויות בקשר להורות כהגדרתן בפסקה 35.112 ובין אם לאו. יודגש, כי הזכות אינה יכולה להינתן לעובד שבת זוגו אינה עובדת כלל.

35.112

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 העובדת אם לילד, כאמור בפסקאות 31.151, 31.152 ו-31.153;
- (ג) השתתפות המעביד בעלות החזקתו של ילד במעון כאמור בסעיף 25.61;
- (ד) זכות להשתמש בשרותי מעון שהמעביד מעמיד לרשות ילדי העובדים, במקום בו קיימת זכות כזו.

35.113

בכל מקום בו מוזכר בפרק משנה זה עובד או עובדת, הכוונה היא גם לבני או לבנות זוג של העובדים, העומדים בתנאי הזכאות, כאמור בפסקה 31.151. (סט/25)

35.114

הזכויות על-פי פרק משנה זה יוענקו גם לעובדים, שאינם הורים בעצמם, אך מטפלים בילדי בן זוגם, מכוח קשר של ידועים בציבור (בכלל זה גם הזכות להיעדרות בשל מחלת ילד, המוסדרת בפסקה 33.253). עובד שהינו בן/בת זוג של מי שזכאי לזכות בקשר להורות, מכוח קשר של ידועים בציבור, יצטרך להוכיח לנציבות שירות המדינה את עובדת היותם ידועים בציבור, באופן המקובל לגבי זכאות לגמלאות בשירות המדינה, ובנוסף ידרשו הוא, בן/בת הזוג והמצהירים מטעמם להצהיר, כי העובד המבקש את הזכות בקשר להורות, מטפל בילדיו של בן/בת הזוג.

35.115

הוראות פרק משנה זה יחולו גם על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302 בשינויים המחויבים. (עב/9)

35.12 - נוהל בקשת זכות בקשר להורות

35.121

עובד שבת זוגו עובדת במקום עבודה שבו נהוגות זכויות בקשר להורות:

- (א) ימציא אישור ממקום עבודתה של בת הזוג על כי היא מועסקת במקום עבודה בו נהוגות זכויות בקשר להורות ועל טיב הזכויות;
- (ב) עובד המבקש להשתמש בזכותו לתוספת מעונות או המבקש להשתמש בזכותו ליום עבודה מקוצר באופן קבוע, ימציא אישור ממקום עבודתה של בת הזוג על כך שהיא אינה משתמשת או לא תשתמש בזכות החל מתאריך שייקבע. אין להסתפק בהצהרת העובד או בן/בת זוגו במקרה זה;

- (ג) עובד המבקש להשתמש בזכותו ליום עבודה מקוצר בימים מסוימים בשבוע, באופן שבו בת זוגו תשתמש בזכות זו לגבי ימי השבוע הנותרים - יצהיר על ימי העבודה בהם הוא רוצה לנצל את הזכות, וכן ימציא אישור ממקום עבודתה של בת הזוג על כך שהיא אינה משתמשת או לא תשתמש בזכות בימים אלה בשבוע. אין להסתפק בהצהרת העובד או בן/בת זוגו במקרה זה;
- (ד) עובד המבקש לממש באופן קבוע זכות ליום עבודה מקוצר או לתוספת מעונות, ימסור למנהל משאבי אנוש של היחידה הצהרה בנוסח המפורט להלן, ממולאת וחתומה כדין:

הצהרה			
1. אני הח"מ			
שם פרטי ומשפחה	ת"ז	מען וטל'	
מודיע בזאת כי אני מבקש להשתמש בזכות על-פי סעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ליום עבודה מקוצר ו/או לתוספת מעונות (מחק את המיותר), החל מתאריך _____ באופן קבוע.			
2. פרטי הילדים:			
שם פרטי ומשפחה	ת"ז	גיל	מען
3. לעניין זה אנו הח"מ			
שם פרטי ומשפחה של העובד	ת"ז	מען וטל'	
4. שם פרטי ומשפחה של בן/בת הזוג מצהירים בזאת כדלקמן:			
לבית הזוג זכות ליום עבודה מקוצר ו/או לתוספת מעונות (מחק את המיותר) בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה ב-			
פרטי מקום עבודה	שם	מען	טל'
5. בת הזוג לא השתמשה בזכות המבוקשת החל מתאריך _____.			
6. מצורף אישור המעביד של בת הזוג לאמור בנסמנים 4 ו-5 לעיל.			
תאריך	חתימת העובד	חתימת בת הזוג	

- (ה) עובד המבקש לממש זכות ליום עבודה מקוצר לימים מסוימים בשבוע, ימסור למנהל משאבי אנוש של היחידה הצהרה בנוסח המפורט להלן, ממולאת וחתומה כדין:

הצהרה			
1. אני הח"מ			
שם פרטי ומשפחה	ת"ז	מען וטל'	
מודיע בזאת כי אני מבקש להשתמש בזכות על-פי סעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ליום עבודה מקוצר בימי השבוע הבאים בלבד _____ החל מתאריך _____.			
2. פרטי הילדים:			
שם פרטי ומשפחה	ת"ז	גיל	מען
3. לעניין זה אנו הח"מ			
שם פרטי ומשפחה של העובד	ת"ז	מען וטל'	
4. שם פרטי ומשפחה של בן/בת הזוג מצהירים בזאת כדלקמן:			
לבית הזוג זכות ליום עבודה מקוצר בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה ב-			
פרטי מקום עבודה	שם	מען	טל'
5. בת הזוג לא תשתמש בזכות המבוקשת בימי השבוע הבאים _____ החל מתאריך _____.			
6. מצורף אישור המעביד של בת הזוג לאמור בנסמנים 4 ו-5 לעיל.			
תאריך	חתימת העובד	חתימת בת הזוג	

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 לפיטורי עובדת בהיריון או בחופשת לידה או השוהה במקלט לנשים מוכות או פגיעה בהיקף משרה של עובדת בהיריון

82.281

- (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 התעשייה, המסחר והתעסוקה, 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 למשמורת;
 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 התעשייה, המסחר והתעסוקה בהקדם כדי לאפשר לו לטפל בפנייתו ולתת את ההיתר בטרם יגיע מועד הפיטורים. בפנייתו אל משרד התעשייה,

המסחר והתעסוקה 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

- (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 אמן 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

- (א) אין לפטר עובדת השוהה 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 התעשייה, המסחר והתעסוקה;
- (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

- (א) לא יפטר מעביד עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ-גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי היעדרם מעבודה לפי פסקה 33.311(ג), לפי העניין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה, המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור;
- (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))
(סב/2)
- (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 למעביד על הטיפול עד לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים - ממועד הפיטורים, ומסרו למעביד 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)) (תחולה: כ' בשבט התש"ע 4.2.2010) (שע/29)

22.2 - משרות משאבי אנוש ואמרכלות	24.3 - טבלאות משכורת
22.21 - משרות משאבי אנוש ואמרכלות - סדרה מקצועית 3700	24.30 - הוראות כלליות
22.22 - טרם הוקצה	24.31 - משכורת העובדים הצעירים
22.23 - משרות עובדי תיקון - סדרה מקצועית 3310	24.4 - תוספת ותק
22.3 - משרות בינוי, נכסים, אפסנאות ומשק	24.40 - הוראות כלליות
22.30 - סדרות עובדי בינוי, נכסים, אפסנאות ומשק - סדרה מקצועית 3300	24.41 - חישוב הוותק במקרים מיוחדים
22.31 - עובדי בנאי"מ	24.42 - הדירוג המינהלי ודירוג מקצ"ט
22.4 - משרות חשבונות ומיכון	24.43 - הוראות כלליות בדבר הדירוגים המקצועיים
22.41 - משרות הנהלת חשבונות - סדרה מקצועית 3100	24.44 - ותק מקצועי (וכן סעיף 24.45)
22.42 - משרות מחשבי משכורת - סדרה מקצועית 3105	24.45 - המשך ותק מקצועי
22.5 - מקצועות אחרים	24.46 - ותק עובדי מחקר
22.51 - משרות נהגים ומפעילים אחרים - סדרה מקצועית 8840	24.47 - קידום ותק
22.52 - משרות עובדים צעירים	24.48 - תוספת תארים
23 - קביעת דרגה והתקדמות בדרגה בעיסוקים מסוימים בדירוגים המקצועיים	24.5 - משכורת ותשלומים במקרים מיוחדים
23.1 - משרות במקצועות הרפואיים והפארה-רפואיים	24.51 - משכורת לעובד המכהן בפועל
23.11 - משרות בדירוג הרופאים	24.52 - משכורת חלקית
23.12 - משרות בדירוג הרופאים הווטרנריים	24.53 - תשלום דמי כלכלה ושכר דירה
23.13 - משרות בדירוג הרוקחים	24.54 - תשלום הפרשים לעובד שפרש מן השירות
23.14 - משרות בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים	24.55 - תוקף ותחולה
23.15 - משרות בעלי תפקיד בדירוג האחים	25 - תוספות מיוחדות
23.16 - משרות בדירוג הרנטגנאים	25.0 - זכאות לתוספות
23.17 - משרות בדירוג מרפאים בעיסוק	25.01 - כללי
23.18 - משרות בדירוג החטיבה הפארה-רפואית	25.02 - תוספות לעובד מועבר
23.19 - משרות בדירוג הפיזיותרפיסטים	25.03 - עובדי שירותי הביטחון
23.2 - משרות במקצועות החברה והרוח, המשפטים, העיתונות וההוראה	25.1 - החזר אגרת רישיון ודמי חבר
23.21 - משרות בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח	25.11 - חלות
23.22 - משרות בדירוג המשפטנים	25.12 - החזר אגרת רישיון לבעלי מקצוע
23.23 - משרות בדירוג העיתונאים	25.13 - תנאים להחזר אגרת רישיון
23.24 - משרות בדירוג עובדי הוראה	25.14 - דמי חבר בגופים מקצועיים
23.25 - משרות בדירוג העובדים הסוציאליים	25.15 - חומר מקצועי
23.3 - משרות במקצועות ההנדסה והמחקר	25.2 - עבודה מפוצלת
23.31 - משרות בדירוג המהנדסים	25.21 - הדירוג המינהלי
23.32 - משרות בדירוג ההנדסאים והטכנאים	25.22 - דירוגים מקצועיים שונים
23.33 - משרות בדירוג מקצ"ט	25.23 - האחים, המרפאים בעיסוק, הפיזיותרפיסטים, הרוקחים, הביוכימאים והמיקרוביולוגים
23.34 - משרות בדירוג עובדי המחקר	25.3 - תוספות מיוחדות
23.35 - משרות עובדי עיבוד נתונים אוטומטי	25.31 - תוספת שהייה בדרגה
24 - משכורת ושכר	25.32 - נהגים
24.1 - משכורת ושכר של העובדים - הוראות כלליות	25.33 - תוספות לעובדים במגזר רפואי
24.11 - הרכב המשכורת והשכר ותשלום	25.34 - עובדים סוציאליים - תוספת
24.12 - משכורת העובדים הקבועים והזמניים	25.35 - עובדי מחקר - תוספת
24.13 - משכורת העובדים על פי חוזים מיוחדים	25.4 - תוספות במקומות מיוחדים
24.14 - סעיף מבוטל	25.41 - הוראות כלליות
24.15 - עובדים בשכר סטודנטים	25.42 - תוספת הערבה
24.16 - שכר מתמחים במשפטים	25.43 - תוספות אחרות לעובדים המועסקים בנגב
24.17 - שכר יומי לעובדים פארה-רפואיים	25.5 - מענק יובל
24.18 - שכר עובדי שירותי הביטחון	25.51 - חלות
24.2 - חלות הדירוגים	25.52 - סוגי הדירוגים והזכאות
24.21 - הוראות כלליות	25.53 - מועד התשלום
24.22 - הדירוג המינהלי	25.54 - חישוב ותק לצורך מענק יובל
24.23 - דירוג העובדים - הצעירים	25.55 - גמלאים
24.24 - דירוגים מקצועיים (וכן סעיף 24.25)	25.6 - תוספות שונות
24.25 - המשך דירוגים מקצועיים	25.61 - תוספת מעונות
24.26 - אקדמאים בעלי תעודה בלימודי תעודה או בעלי תואר שני ושלישי	25.62 - תשלום שיחות טלפון
	25.63 - תוספת הופעה, תוספת מיוחדת ותמריץ למשפטנים
	25.64 - מינוי על פרסומים למשפטנים

26 - נסיעות, הוצאות אש"ל והעברה**26.1 - נסיעות על חשבון הממשלה**

- 26.11 - חלות
- 26.12 - נסיעות בתפקיד
- 26.13 - נסיעות לחוץ-לארץ
- 26.14 - נוהל אישור נסיעות עובדי המדינה בתפקיד לחוץ-לארץ
- 26.15 - אישור לקבלת אשרה לחוץ-לארץ

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

26.3 - מבוטל**26.4 - העתקת מקום מגורים**

- 26.41 - חלות
- 26.42 - הוצאות העתקת מקום מגורים
- 26.43 - קצובת אש"ל למי שהעתיק מקום מגוריו
- 26.44 - חופשה למי שהעתיק מקום מגוריו
- 26.45 - השתתפות בשכר דירה

27 - עבודה בשעות נוספות, ביום מנוחה, משמרות, כוננות ושכר עידוד**27.1 - הוראות כלליות**

- 27.11 - חלות והגדרות
- 27.12 - חיוב לעבוד בשעות נוספות
- 27.13 - כללים לחישוב שעות נוספות
- 27.14 - תורנויות רופאים ורופאים וטרינרים
- 27.15 - דמי השתתפות בוועדה ציבורית

27.2 - תשלום בעד עבודה בשעות נוספות או ביום מנוחה

- 27.21 - שיעורי התשלום
- 27.22 - נהלי תשלום

27.3 - פיקוח על עבודה נוספת

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

27.4 - תמורה בעד עבודה נוספת, תפקידים מיוחדים

- 27.41 - תוספת נהיגה עצמית
- 27.42 - נהגים בתקופה בה מוגבלת תנועת הרכב
- 27.43 - נהגים צמודים לרכב מגויס

27.5 - תוספת בעד כוננות וקריאת פתע

- 27.50 - הוראות כלליות
- 27.51 - כוננות עובדים במגזר הרפואי
- 27.52 - קריאת פתע

27.6 - עבודה במשמרת

- 27.61 - הגדרות
- 27.62 - תמורה בעד עבודה במשמרת
- 27.63 - תמורה בעד עבודה במשמרת כפולה
- 27.64 - מענק משמרות בתקופת חופשת מנוחה
- 27.65 - אחים ואחיות, רנטגנאים, מרפאים בעיסוק, חטיבה פארה-רפואית

27.7 - מועצות ייצור ושכר עידוד

- 27.70 - הוועדה המרכזית למועצות ייצור
- 27.71 - מועצות ייצור
- 27.72 - החלטה לתגמול ותמחץ באגף השכר והסכמי עבודה
- 27.73 - תפקידי יחידות המשרד בעלי תפקידים במשרד
- 27.74 - הנהגה והפעלה של שיטות שכר עידוד
- 27.75 - הנהגה והפעלה של שיטות שכר עידוד (המשך)
- 27.76 - נוהל מעקב ופיקוח בהפעלת שיטות שכר עידוד
- 27.77 - הדרכה והשתלמות
- 27.78 - תשלומים
- 27.79 - שכר עידוד בתקופת חופשת מנוחה

27.8 - מועצות ייצור ושכר עידוד (המשך)

- 27.80 - שכר עידוד למשתתפים בפעולות הכשרה

28 - קצובות**28.1 - טרם הוקצה****28.2 - קצובת הבראה ונופש**

- 28.21 - חלות
- 28.22 - הגדרה
- 28.23 - זכאות לקצובת הבראה ונופש
- 28.24 - שיעור הקצובה
- 28.25 - הוראות נוהל

28.3 - קצובת נסיעה

- 28.31 - חלות
- 28.32 - זכאים לקצובת הנסיעה
- 28.33 - שיעור הקצובה
- 28.34 - סייגים לקצובה
- 28.35 - קצובה במקרה של יום עבודה מפוצל
- 28.36 - הוראות נוהל
- 28.37 - יישובים באזורי עדיפות לאומית

28.4 - ביגוד

- 28.41 - הגדרות, חלות וכללים
- 28.42 - זכאים לביגוד
- 28.43 - תנאי הענקת בגדי עבודה ומדים
- 28.44 - החזר ביגוד
- 28.45 - שמירת ביגוד
- 28.46 - קצובת ביגוד לעובדים סוציאליים
- 28.47 - קצובת ביגוד לעובדי הוראה
- 28.48 - קצובת ביגוד לאחים ולאחיות
- 28.49 - קצובת ביגוד לעובדים בדירוגים מקצועיים שונים

28.5 - ביגוד (המשך)

- 28.50 - קצובה למדי משפט למשפטים ולפרקליטים
- 28.51 - מדי משפט למתמחים במשפטים