



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה שע/15

א' באדר התש"ע (15.2.2010)

הודעה מס' שע/15

חיוב ימי חופשת מחלה לעובדים המועסקים במשרה חלקית

1. פסקה 33.212(ב) לתקשי"ר קובעת בין היתר, כי חיוב ימי חופשת מחלה לעובד במשרה חלקית ייעשה רק בעד הימים בהם היה העובד צריך לעבוד ונעדר מעבודתו עקב מחלתו.
2. בעקבות פנייה שהתקבלה, נתבקשנו לחוות דעה האם בנסיבות המתוארות בפסקה הנ"ל, יש לחייב את מאזן ימי המחלה של העובד, בגין ימי מנוחה, ימי מועד, ימי שישי ושבת, שחלים בתקופת חופשת המחלה.
3. על-פי חוות דעת משפטית נקבע כי העיקרון הקובע לעניין חיוב מאזן ימי מחלת עובד בגין ימי מנוחה, ימי מועד, ימי שישי ושבת, שחלים בתקופת חופשת המחלה, הוא העיקרון הקבוע בפסקה 33.207 לתקשי"ר ובחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, ועיקרון זה חל גם בהעסקה חלקית.
4. אין מקום להעניק לעובד שעובד במשרה חלקית, בחלק מימי השבוע זכות שלא ניתנת לעובד שעובד במשרה מלאה, או אפילו לעובד שעובד משרה חלקית, אבל לאורך כל ימי השבוע. יש לזכור שאותו עובד שעבד במשרה חלקית זכאי לשיעור זהה של ימי מחלה ביחס למספר ימי העבודה שעבד, לזה שזכאי לו עובד שעובד משרה מלאה.
5. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל ותיקונים אחרים כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

שמואל הולנדר
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

אסמכתא	להוציא את הדפים שכותרותיהם	להכניס את הדפים שכותרותיהם
כישורי סף למנכ"לים במשרדי הממשלה (פסקה 17.121(ב)(ג))	17.111 - 17.121 (דף אחד)	17.111 - 17.121 (דף אחד)
מענק יובל למנכ"לים (פסקה 17.134)	17.132 - 17.152 (דף אחד)	17.132 - 17.151 (דף אחד)
עריכה	17.164 - 17.172 (דף אחד)	17.164 - 17.171 (דף אחד)
הסכם קיבוצי מיום 3.11.09 לסטודנטים (סעיפים 24.14 ו-24.15)	24.133 - 24.150 (דף אחד)	24.133 - 24.156 (דף אחד)
עריכה	24.171 - 24.172 (דף אחד)	
מענק יובל למנכ"לים (פסקאות 25.511(ב) ו-25.529(ב))	25.511 - 25.525 (דף אחד)	25.511 - 25.524 (דף אחד)
הסכם קיבוצי מיום 3.11.09 לסטודנטים (סעיף 32.43)	32.421 - 32.443 (דף אחד)	32.421 - 32.443 (דף אחד)
הסכם קיבוצי מיום 3.11.09 לסטודנטים (פסקאות 33.201 ו-33.202)	33.201 - 33.203 (דף אחד)	33.201 - 33.203 (דף אחד)
שע/15 (פסקה 33.212(ב))	33.209 (דף אחד)	33.209 (דף אחד)
תיקון פסקה 33.223	33.213 - 33.215 (דף אחד)	33.212 - 33.213 (דף אחד)
בקשה למענק מקרן ימי מחלה תוגש באמצעות עובד הרווחה במשרד (פסקאות 33.285(א) ו-33.286(א))	33.275 - 33.279 (דף אחד)	33.275 - 33.279 (דף אחד)

פרק 17 - תנאי העסקה של מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות

בפרק זה מובאות הוראות בדבר תנאי העסקה, משכורת ותנאי פרישה של מנכ"ל ושל נושאי תפקידים מקבילים בשירות המדינה.

17.1 - מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות - שכר ותנאי שירות

17.11 תחולה / 17.12 דרכי המינוי / 17.13 שכר מנכ"ל ומקביליו / 17.14 דרך ההעסקה / 17.15 פנסיה ותנאים סוציאליים נלווים / 17.16 סיום השירות / 17.17 העברה לתפקיד אחר / 17.18 סיווג פעילות פוליטית ומדינית / 17.19 סייגים ותחולת הוראות התקשי"ר

17.11 - תחולה

17.111

פרק משנה זה חל על המנהלים הכלליים של משרד ממשלתי (להלן - "מנכ"ל"), ועל נושאי משרה שנקבעה כמקבילה למשרת מנכ"ל וכן על מי שתנאי העסקתו הוקבלו באופן אישי למנכ"ל, בהתאם לתנאי ההקבלה), שנתמנה לתפקיד או חתם על חוזה העסקה, לפי העניין, החל מיום 1.6.1996. תחולתן הספציפית של הוראות פרק זה, תיקבע בהתאם לאמור בכל אחת מהן.

17.112

קביעת הקבלה למנכ"ל

(א) הממשלה רשאית, על-פי הצעת שר ובהתייעצות עם נציב שירות המדינה והממונה על השכר, לקבוע משרה כמקבילה למשרת מנכ"ל, לעניין תנאי ההעסקה של ממלא המשרה, (להלן - "מוקבל למנכ"ל"). כן רשאית הממשלה לאשר הקבלת תנאי העסקתו של עובד מסוים לתנאי מנכ"ל, באופן אישי;

(ב) למען מנוע ספק יודגש כי אין בהקבלת תנאי העסקתו של עובד מסוים, באופן אישי, לתנאי מנכ"ל כדי להקנות כל זכות להקבלת תנאים דומים לעובד שישוכן אחריו לאותה המשרה, או לעובד שמילא את המשרה לפניו. כמו כן, הקבלה זו אינה משפיעה על דרך המינוי למשרה.

17.12 - דרכי המינוי

17.121

מינוי מנכ"ל

(א) על-פי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן - "חוק המינויים"), מנכ"ל של משרד ממשלתי מתמנה על-ידי הממשלה, על-פי הצעת השר הממונה על אותו משרד. על מינויו של מנכ"ל לא חלה חובת המכרז הפומבי הנדרשת בחוק; (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 12)

(ב) מועמד כשיר להתמנות כמנכ"ל במשרד ממשלתי, בהתקיים בו שני אלה:

1. הוא בעל תואר אקדמי ממוסד להשכלה גבוהה המוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה בישראל, או המקביל לה בארץ בה נרכש ואושר כשקול לתואר מהתארים האקדמיים הנהוגים בישראל על-ידי האגף להערכת תארים מחו"ל, בהתאם לכלליו ותנאיו כפי שיהיו מעת לעת, לרבות הוראות נציבות שירות המדינה;
2. הוא בעל ניסיון בתפקידים ניהוליים בכירים - בשירות הציבורי או בתאגיד בעל היקף עסקים ו/או פעילות משמעותיים, או שהוא בעל ניסיון בתפקיד בכיר אחר בתחום פעילותו העיקרי של המשרד בו הוא מיועד לכהן כמנכ"ל, או בכל תפקיד רלבנטי אחר.

(ג) במקרים חריגים ניתן למנות מועמד אף אם לא מתקיים בו התנאי האמור בנסמך (ב) 1 לעיל, וזאת כאשר הוא בעל ניסיון של 8 שנים לפחות בתחום עיסוקו המקצועי העיקרי של המשרד, מתוכם לפחות 4 שנים בתפקידים ניהוליים בכירים בשירות הציבורי או בתאגיד בעל היקף

עסקים ו/או פעילות משמעותיים, אשר ככל שיהיו חלק מתקופת ניסיונו בתחום עיסוקו העיקרי של המשרד כאמור לעיל. ועדת המינויים קבעה, בהחלטה מנומקת, כי בנסיבות העניין אין בהיעדר תואר אקדמי כדי לפגום בכשירותו המקצועית לכהן כמנכ"ל, בהתחשב, בין היתר, בניסיונו המקצועי של המועמד בתחומי עיסוקו העיקריים של המשרד. כמו כן, במקרים חריגים ניתן למנות מועמד אף אם לא מתקיימות בו אחת מהאפשרויות האמורות בנסמך (ב) לעיל, וזאת כאשר הוא בעל ניסיון מיוחד וועדת המינויים קבעה, בהחלטה מנומקת, כי בנסיבות העניין אין בהיעדר אחת מהדרישות האמורות בנסמך (ב) כדי לפגום בכשירותו המקצועית לכהן כמנכ"ל, בהתחשב, בין היתר, בניסיונו המקצועי ובשיקולים רלוונטיים אחרים.

(החלטת הממשלה מס' 86 מיום 10.5.2009)

(שע/15)

17.122

ועדת המינויים

- (א) הצעה למינוי אדם כמנכ"ל תוגש על-ידי השר לנציב שירות המדינה, בהתאם לפסקה 11.963, והוא יביא אותה בפני ועדת מינויים, שהרכבה נקבע על-פי הודעות הממשלה מכוח חוק המינויים. חוות הדעת של ועדת המינויים תוגש לממשלה בצירוף הצעת השר הממונה;
- (ב) הנבחר למשרת מנכ"ל שאושר על-ידי הממשלה, יקבל מנציב שירות המדינה הודעה בדבר מינויו ותנאי שירותו.

(החלטת הממשלה מס' 4892 מיום 7.3.1999)

17.123

מינוי בפועל

- (א) על-פי חוק המינויים ולפי האמור בסעיף 18.24, אם התפנתה משרת מנכ"ל - או משרת מקביל למנכ"ל, אם היא מאלו המפורטות בתוספת לחוק הנ"ל - או משנבצר מממלא תפקיד כזה תקופה מסוימת להשתמש בסמכותו או למלא תפקידו משום שהוא נעדר או נטול כושר מחמת כל סיבה, רשאי השר הממונה על המשרד, (לגבי מינוי בפועל למשרת מנכ"ל - לאחר התייעצות עם נציב שירות המדינה) להטיל את התפקיד על עובד מדינה לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים;
- (ב) מינוי בפועל, כאמור בנסמך (א) לעיל, לתקופה העולה על שלושה חודשים נעשה על-ידי הממשלה, או טעון אישורה, ונדרשת לו חוות דעת ועדת המינויים בדומה למינוי של קבע;
- (ג) מנכ"ל או מוקבל למנכ"ל המכהן בפועל, זכאי למשכורת של מנכ"ל, אם ביקש זאת, למשך תקופה מינוי בפועל;
- (ד) מינוי בפועל של עובד לתפקיד מנכ"ל או מקביל למנכ"ל אינו מקנה לו כל זכות קבועה על המשרה או לרמת השכר, תנאי הפנסיה והתנאים הנלווים של מנכ"ל.

17.124

מינוי של ממלא תפקיד מקביל

- (א) מינויו של ממלא תפקיד מקביל למנכ"ל ייעשה בהתאם להוראות חוק המינויים, ובתנאים שקבעה הממשלה על-פי המלצת ועדת השירות, אם קבעה תנאים כאמור;
- (ב) מובהר בזאת, כי היה ולא נתקבלה החלטה בדבר פטור מחובת המכרז לפי האמור בסעיף 21 לחוק המינויים, מינויו של ממלא תפקיד מקביל, ייעשה, ככל מינוי אחר, למשרה בשירות המדינה, דהיינו באמצעות מכרז כמפורט בסעיף 19 לחוק הנ"ל ובהתאם לכללים המקובלים על-פי החוק והתקשי"ר.

17.13 - שכר מנכ"ל ומקביליו

17.131

מסלולי שכר

מנכ"ל, כמו גם מקביל למנכ"ל, רשאי, עם כניסתו לתפקידו, לבחור את תנאי העסקתו מבין אחת החלופות הבאות:

- (א) שכר מנכ"ל כפי שייקבע מעת לעת על-ידי הממשלה;
- (ב) השכר בדרגה העליונה בסולם בדירוג המקצועי הצמוד למשרה בתקן, או השכר בדירוג המקצועי של העובד ערב מינויו למנכ"ל.

(סב/20)

17.132

בחירה חד פעמית

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

17.133

שכר כולל

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

17.134

מענק יובל

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

17.14 - דרך ההעסקה

17.141

העסקה חוזית

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

17.142

העסקה על-פי כתב מינוי

למרות האמור לעיל, מנכ"ל המועסק על-פי כתב מינוי ערב מינויו לתפקיד מנכ"ל, המתמנה לתפקיד ברציפות מעבודתו בשירות המדינה והבוחר בתנאי שכר לפי דירוג מקצועי, יהיה רשאי להוסיף ולהיות מועסק לפי כתב מינוי.

מובהר עם זאת, כי הוראות סעיף 17.16, בדבר הפסקת הכהונה, יחולו גם על מנכ"ל המועסק על-פי כתב מינוי.

17.15 - פנסיה ותנאים סוציאליים נלווים

17.151

מנכ"ל הבא מתוך השירות

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

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

לעניין האמור בסעיף זה ובסעיף 17.14 "רציפות בעבודה" - לרבות הפסקת עבודה תוך ניתוק יחסי עובד - מעביד שאינה עולה על שלושה חודשים, בהתאם לסעיף 2 (9) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

(החלטת הממשלה כל/27 מיום 10.3.1996 ; החלטת הממשלה כל/66 מיום 24.9.2000)

17.152

מנכ"ל הבא מחוץ לשירות

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

17.16 - סיום השירות

17.161

(א) הפסקת כהונת מנכ"ל - הוראות כלליות

1. החליטה הממשלה לבטל מינויו של מנכ"ל, ו/או למנות מנכ"ל חדש תחת מינויו של מנכ"ל קודם, תופסק כהונתו של המנכ"ל הקודם מתאריך החלטת הממשלה או על-פי קביעתה. מובהר, כי אין למנכ"ל זכות לקביעות במשרתו או כל זכות דומה לכך, וכי כהונתו מתקיימת אך ורק על-פי החלטת ממשלה לפי סעיף 12 לחוק המינויים;
2. הודעה על הכוונה לבטל מינוי של מנכ"ל תימסר למנכ"ל, בין באמצעות המשרד ובין באמצעות נציבות שירות המדינה, בטרם הפסקת הכהונה. בכל מקרה מובהר, כי המנכ"ל, מוחזק, כמי שיועד דבר ביטול מינויו, מיד עם קבלת החלטת הממשלה האמורה;
3. חובה על המנכ"ל להעביר את תפקידו בצורה הטובה ביותר למחליפו, ולמלא אחר כל דרישות השר הממונה עליו או כל גורם מוסמך אחר, באשר להעברת התפקיד. לשם כך, רשאי השר הממונה לדרוש מהמנכ"ל להאריך את כהונתו לתקופה של עד חודש נוסף מעבר למועד ביטול מינויו, על-פי החלטת הממשלה, כאמור בנסמן 1 לעיל;
4. שכרו של המנכ"ל ישולם במלואו, עד למועד הפסקת כהונתו, על-פי החלטת הממשלה כאמור בנסמן 1 לעיל, או עד לחודש לכל היותר, לאחר מועד זה במידה והשר דורש מהמנכ"ל הארכת הכהונה כאמור בנסמן 3 לעיל. מיום הפסקת תשלום השכר כאמור לעיל, ישולמו למנכ"ל תשלומי הסתגלות, כמפורט בפסקה 17.166, הכוללים דמי הודעה מוקדמת על-פי כל דין, ותשלומים אחרים כמפורט בפרק זה, במידה וזכאי להם.

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

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

(סב/30)

17.162

סיום שירותו של מנכ"ל הבא מתוך השירות

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

17.163

סיום שירותו של מנכ"ל הבא מחוץ לשירות

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

17.164

ימי חופשה

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

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

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

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

17.165

פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו

מנכ"ל או מקבילו הבא מתוך השירות, שזכויותיו לגמלאות בוטחו בפנסיה תקציבית במדינה, ואשר בעת סיום שירותו ופרישתו לגמלאות הגיע לגיל 55 שנה לפחות, אשר עומדים לזכותו ימי מחלה בלתי מנוצלים, יהא זכאי לפיצוי בגין ימי המחלה האמורים, במועד פרישתו. חישוב הפיצוי, ייעשה, בכפוף לאמור בפסקה זו, על-פי הוראות סעיף 33.27 ועל סמך טופס זכאות לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה - לעובד הפורש לגמלאות.

17.166

תשלומי הסתגלות

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

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

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

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

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

כיהן עד 19 חודשים - חודש אחד;

כיהן מעל 19 עד 30 חודשים - חודשיים;

כיהן מעל 30 חודשים - שלושה חודשים.

(החלטת הממשלה כל/138 מיום 21.3.1994)

17.167

הגבלות לאחר הפרישה

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

17.17 - העברה לתפקיד אחר

17.171

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

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

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

17.172

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

17.18 - סיווג פעילות פוליטית ומדינית

17.181

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

17.19 - סייגים ותחולת הוראות התקשי"ר

17.191

תחולת התקשי"ר

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

17.192

עבודה פרטית

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

17.193

החובה להימנע מניגוד עניינים

המנכ"ל לא יעסוק בכל עיסוק אחר, אף אם אינו תמורת שכר, הטבה כספית או תמורה/זכות אחרת, ואף אם אינו בחברה ממשלתית או בתאגיד ציבורי, אלא אם נציב שירות המדינה אישור כי אין בעיסוק כאמור חשש כלשהו, אף למראית עין, של ניגוד עניינים עם תפקידו, וכי עיסוק זה אינו עומד בניגוד להוראות פרק משנה 42.8.

(סה/17)

17.194

כהונה נוספת - מגבלות

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

(א) כאשר המשרד אינו אחראי לתחומי פעילותה של החברה הממשלתית או התאגיד הציבורי, ולמנכ"ל יש יכולת מקצועית הרלוונטית לתחומי פעילותה של החברה, ולדעת השר הממונה תהיה תרומה משמעותית במינויו. יודגש, כי המינוי כפוף לחוות דעת משפטית כי אינו יוצר חשש לניגוד אינטרסים (מוסדי או אחר), וכן להצהרתו של המנכ"ל כי יוכל להקדיש את הזמן הראוי לתפקיד הנוסף שאליו הוא מועמד, בנוסף לזמן הראוי שעליו להקדיש למשרד הממשלתי שאותו הוא מנהל;

(ב) בחברות ממשלתיות שעל-פי מסמכי היסוד שלהן משמשות למעשה כזרוע ארוכה של המדינה (כגון: חברות שפעילותן המכרעת ממומנת על-ידי המדינה ואשר פועלות בשמה לקידום פרויקטים של המדינה), ולפיכך קיימת נחיצות במעורבות רבה של המדינה;

(ג) במקרים בהם החוק המקים של תאגיד ציבורי קובע הוראה מפורשת לעניין חברות של שר או מנכ"ל, באופן אישי (או נציגיהם), בתאגיד;

(ד) העיסוק כדירקטור יוגבל לדירקטוריון אחד בלבד.

17.195

סייג לתחולה

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

(סה/14)

24.133

לשם ביצוע הוראות פסקאות 24.131 ו-24.132 תצוין בחוזה מיוחד רק אחת משלוש הצורות לתשלום המשכורת המנויות בפסקה 24.132, ואולם אם נקבעה לעובד משכורת לפי דרגה כאמור בפסקה 24.132(א), מותר לציין בחוזה המיוחד גם את שיעורי המשכורת המשולבת באותה דרגה, אך המחייב בעניין אותו עובד יהיה שמשכורתו תשולם לפי הדרגה הנקובה.

24.14 - סעיף מבוטל

24.140

פסקאות 24.140 - 24.145 מבוטלות

24.15 - עובדים בשכר סטודנטים

24.150

הגדרות

"סטודנט" - אדם הלומד במוסד להשכלה גבוהה לתואר ראשון או שני;

"סטודנט מועסק" - סטודנט אשר שכרו נקבע לפי שעות, כאמור בסעיף זה;

"שנת לימודים" - השנה האקדמית בה לומד הסטודנט במוסד להשכלה גבוהה, לרבות החופשה עד לתחילת שנת הלימודים הבאה.

24.151

סטודנט יועסק עד 96 שעות בחודש. על אף האמור, סטודנט יוכל להיות מועסק, בהסכמתו בכתב עד 120 שעות בחודש.

24.152

(א) שכר שעת עבודה לסטודנט נקבע בהתאם לשנת הלימודים בה הוא לומד ולפי השיעורים הקבועים בפסקה 24.153;

(ב) סטודנט העובר מחוג לימודים אחד לחוג לימודים אחר, או חוזר על שנת לימודים, תוכר לו גם אותה שנה כשנת לימודים לצורך קביעת רמת שכרו. במשך כל תקופת לימודיו עד קבלת התואר הראשון יופעל, במידת הצורך, רק תנאי אחד משני התנאים הנ"ל ורק פעם אחת בלבד.

24.153

(א) שיעורי שכר סטודנטים ישולמו בשקלים חדשים לשעת עבודה, לפי שנת לימודים, לקבלת תואר ראשון או שני. השיעורים יעודכנו ויפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;

(ב) סטודנט לרפואה יהיה זכאי לתעריף תואר שני החל משנת הלימודים החמישית;

(ג) סטודנט אשר שירת שירות חובה בצה"ל, זכאי לתוספת בשקלים חדשים לשעה בעד כל שנת שירות שלימה ותוספת חלקית של הסכום הנ"ל לפי חלקיות שנת שירותו כפי שיעודכן ויפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

24.154

השכר הנקוב בפסקה 24.153 כולל את התמורה בעד הזכויות הסוציאליות הבאות: ימי חופשה, קצובת הבראה ולמעט תוספת מעונות. (על דמי מחלה - ראה פסקה 33.202).

24.155

תוספת מעונות

סטודנטית המועסקת בין 96 ל-120 שעות חודשיות, תהיה זכאית לקבלת תוספת מעונות מלאה. סטודנטית המועסקת פחות מכך תקבל תוספת מעונות בשיעור יחסי לחלקיות העסקתה.

24.156

קצובת נסיעה

סטודנט זכאי פעם אחת ביום לקצובת נסיעה הלך וחזור בעד כל יום עבודה בו עבד בפועל, בהתאם להוראות צו ההרחבה בנושא.

יתר הוראות פרק משנה 28.3 חלות גם על סטודנטים.

(שע/15)

24.16 - שכר מתמחים במשפטים

24.161

מתמחה במשפטים מקבל שכר לפי מספר שעות העסקתו בשבוע ולפי שנת התמחותו. העסקה של $42\frac{1}{2}$ שעות שבועיות נחשבת כהעסקה במשרה מלאה; בהעסקת מתמחה במשרה חלקית, החלקיות תיחשב יחסית למשרה מלאה בת $42\frac{1}{2}$ שעות שבועיות.
(נא/43)

24.162

שכר משולב ישולם למתמחה למשפטים מידי חודש בשקלים חדשים, כפי שיעודכן מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד באוצר.
(נח/10)

24.163

פסקה מבוטלת
(סז/15)

24.17 - שכר יומי לעובדים פארה-רפואיים

24.171

אחיות

- (א) שכרם של האחיות הארעיות והפרטיות הוא החלק ה-25 של המשכורת החודשית של האחיות המועסקות על בסיס חודשי וכולל את כל מרכיבי השכר שלהן למעט התגמולים המפורטים בסעיף;
- (ב) אחות המועסקת על בסיס שכר יומי במשך תקופה שלא תעלה על חודש ימים וברציפות לעבודתה זו נתקבלה לעבודה על בסיס חודשי, ועונה על כל התנאים לקבלת התגמולים, זכאית לקבל את התגמולים הנ"ל מיום תחילת עבודתה;
- (ג) שעות העבודה של האחיות הנ"ל ותנאי התשלום בעדן זהים לשעות ותנאי התשלום של האחיות המועסקות על בסיס חודשי.

24.172

רנטגנאים

רנטגנאי המועסק על בסיס יומי מקבל את החלק ה-25 מן המשכורת החודשית, לרבות תוספת רנטגן לרנטגנאים, אותה היה מקבל אילו הועסק על בסיס חודשי.

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 ואחיות, רופאים, משפטים, פרקליטים, עובדי מחקר, חוזה בכירים;
- (ב) מובהר בזאת, כהאמור 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.
(שע/15)

25.52 - סוגי הדירוגים והזכאות

25.521

עובד המדורג בדירוג מינהלי, מקצ"ט, בעל ותק של 25 שנה ומעלה זכאי למענק נוסף על שכרו פעם בשנה (להלן - "מענק יובל"), בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד אשר ב-1 בינואר 1989 או בכל שנה לאחר מכן הייתה לו תוספת בשכרו וותק של $24\frac{3}{4}$ שנה ומעלה בתלוש השכר כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

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 40% 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.

25.524

עובד המדורג בדירוג הוראה, בעל ותק מצטבר בהוראה של 25 שנה ומעלה אצל המעסיקים וה"בעלויות" 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.
(ט/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 50% 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 על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

25.526

עובד המדורג בדירוג אחים ואחיות, 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.

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)

32.42 - זחיית קבלת יום בחירה

32.421

לא ניתנה לעובד בשנה מסממת אפשרות להשתמש בזכותו לקבל ימי בחירה על-פי הוראות סעיף 32.41, הכל לפי העניין, לרגל דרישות השירות, יהיה זכאי לקבל יום בחירה אחד או שני ימי בחירה בשנה שלאחריה מלבד שני ימי הבחירה להם הוא זכאי באותה שנה. פרט לזאת, לא תינתן כל תמורה בחופשה או בתשלום לעובד שלא השתמש בזכותו לקבל ימי בחירה על-פי הוראות הסעיף הנ"ל.

(סא/48)

32.43 - ימי בחירה לעובד בשכר סטודנטים

32.431

פסקה מבוטלת

32.432

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

32.433

(א) סטודנט זכאי לקבל שכר בעד יום בחירה אחד, לאחר שהשלים שלושה חודשי עבודה רצופים, ובלבד שיום הבחירה אינו חל ביום מנוחה שבועי, בתקופת חופשת מחלה, בתקופת שירות מילואים או בכל תקופה אחרת בה נעדר הסטודנט מן העבודה, למעט חופשת מנוחה;

(ב) סטודנט זכאי לקבל שכר בעד יום בחירה כנ"ל, אם עבד בפועל או אם היה בחופשת מנוחה ביום שלפני יום הבחירה, או ביום שאחריו.

32.434

פסקה מבוטלת

(שע/15)

32.44 - הוראות נוהל

32.441

עובד, המבקש להיעדר ביום בחירה, חייב למלא טופס בקשה לחופשה הודעה על היעדרות (מדף 2450), לפחות שלושה ימים מראש.

32.442

הטופס יוגש לממונה הישיר על העובד, והוא יעביר אותו מיד למנהל היחידה בצירוף הערותיו, מנהל היחידה יודיע בהקדם לעובד אם אושרה היעדרותו או לא. ההודעה תימסר בכתב או בעל-פה.

32.443

היעדר ביום בחירה, בשירותים המפורטים בפסקה 31.121, כפוף לדרישות השירות. הנהלת יחידה באותם שירותים, רשאית לקבוע בהתחשבות בצורכי השירות, כי בקשה להיעדר ביום בחירה תוגש מוקדם יותר מאשר שלושה ימים מראש.

33.2 - חופשת מחלה

33.20 חלות, הגדרות וכללים / 33.21 מכסת חופשת מחלה וחופשה בחצי משכורת או ללא משכורת / 33.22 הודעה על מחלה ותעודות רפואיות / 33.23 ביקורת על היעדר מפני מחלה / 33.24 בדיקת מצב הבריאות של העובד / 33.25 היעדר לרגל מחלת בן ביתו של העובד / 33.26 מחלה בחוץ-לארץ / 33.27 א. פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה - פסקה 33.270 ב. החזרת דמי חופשת מחלה עקב פגיעת צד שלישי - פסקה 33.276 / 33.28 קרן ימי מחלה / 33.29 חופשת מחלה - היעדרות עקב פגיעה בעת שרות בצה"ל או עקב פעולות איבה

33.20 - חלות, הגדרות וכללים

33.201

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות המדינה.

33.202

- (א) עובד המקבל שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15) זכאי לדמי מחלה בהתאם לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 ולחלקיות העסקתו. ואולם, עובד כאמור יהיה זכאי לתשלום דמי מחלתו מיום המחלה הראשון ובלבד שהתשלום יעשה עבור הימים בהם היה מתוכנן לעבוד;
- (ב) יודגש, כי שעות המחלה אשר מגיעות לעובד כאמור, הינן חלק ממכסת שעות עבודתו כאמור בפסקה 24.151 או מהמכסה אשר הוקצתה לו על-ידי המשרד.
(שע/15)

33.203

בפרק משנה זה:

- "ועדה רפואית מחוזית" - ועדה בת שני רופאים לפחות, שמינתה אותה לשכת בריאות מחוזית;
- "ועדה רפואית מרכזית" - ועדה בת שני רופאים לפחות, שמינה אותה המנהל הכללי של משרד הבריאות או בא כוחו;
- "ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה" - מי שנתמנה לתפקיד זה על-פי הוראות משרד הבריאות או רופא אחר שהוסמך על ידיו;
- "לשכת בריאות מחוזית" - לשכת בריאות מחוזית ממשלתית, שבשטח פעולתה נמצא מקום מגוריו של האדם הנזקק לטיפול הלשכה;
- "הלשכה המחוזית של ירושלים" - שטח פעולתה מחוז ירושלים;
- "הלשכה המחוזית של תל-אביב" - שטח פעולתה מחוזות תל-אביב-יפו, המרכז והדרום;
- "לשכה המחוזית של חיפה" - שטח פעולתה מחוזות חיפה, והצפון.

33.204

- (א) "מחלה", המזכה עובד בחופשת מחלה לפי פרק משנה זה, מוגדרת כ"מצב בריאות לקוי הנוטל את כושר העבודה"; אף נטילת כושר העבודה עקב תאונה שקרתה לעובד אגב עבודתו היא בגדר מחלה כמוגדר לעיל;
- (ב) עובד זכאי לחופשת מחלה בכפיפות להוראות פרק משנה זה, כאשר הוא סובל ממחלה כפי שהיא מוגדרת לעיל;
- (ג) עובד זכאי לחופשת מחלה, תהיה הסיבה למחלתו אשר תהיה (כגון מחלה רגילה, תאונה שקרתה מחוץ לשעות עבודה וכיוצא בזה). אולם, למרות זאת, היעדר לרגל תאונה בעבודה אינו נזקף בדרך כלל לחשבון חופשת המחלה של העובד (ראה פסקאות 33.212 ו-33.613);
- (ד) כתקופת "מחלה" נחשבת גם תקופה שבה עובד או עובדת טיפול הפריה חוץ-גופית כאמור בפסקה 33.311;
- (ה) עובד המבוטח במסגרת פנסיה צוברת וזכאי לתשלום בגין מחלתו מקרן הביטוח (קרן פנסיה/ביטוח מנהלים) לא יהיה זכאי גם לימי מחלה ותשלום מן המדינה וגם לתשלום מן הביטוח, אלא לתשלום מן הביטוח בלבד והשלמה לשכר קובע מן המדינה מיתרת ימי המחלה;
- (ו) על היעדרות לרגל מצב בריאות של:
1. מחלת ילד - ראה פסקה 33.253;
 2. מחלת הורה - ראה פסקה 33.255;
 3. עובדת בהיריון - ראה סעיף 33.31.
- (ז) היעדר של עובד מעבודה לרגל טיפול רפואי ייזקף לחשבון חופשת המחלה שלו אם שוכנע מנהל היחידה שהעובד לא יכול היה לקבל את הטיפול הרפואי בשעות שלאחר העבודה. על היעדר אחר של עובד מהעבודה לרגל טיפול רפואי יחולו הוראות סעיף 44.14.

(8/10)

33.205

דין הודעה אישית, תעודות מחלה וכל המסמכים הקשורים בהן או בבדיקות רפואיות, הן במקור והן העתקיהם, כדין מסמכים מסווגים, ויש לטפל בהם בדרך שבה מטפלים במסמכים שמורים (ראה סעיף 62.34).

33.206

קבע רופא שעל עובד לעבוד במשך חלק מיום העבודה בלבד, ואשרה לשכת הבריאות המחוזית את קביעת הרופא כאמור בפסקה 33.232, יחושב מספר ימי חופשת המחלה, שיש לזקוף על חשבון חופשת המחלה של העובד, לפי הנוסחות הבאות:

(א) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

מספר שעות העבודה בשבוע בהן נעדר העובד מן העבודה X 6

מספר שעות העבודה הרגילות בשבוע בהן היה העובד חייב לעבוד לולא מחלתו

(ב) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

מספר שעות העבודה בשבוע בהן נעדר העובד מן העבודה X 5

מספר שעות העבודה הרגילות בשבוע בהן היה העובד חייב לעבוד לולא מחלתו

33.207

מכסת ימי חופשת המחלה של העובדים מחושבת על בסיס של ימי לוח ולא ימי עבודה. על כן, בכל מקום בפרק משנה זה, בו נאמר ימי מחלה הכוונה היא לימי לוח, כלומר - ימי מנוחה, ימי מועד, יום שישי הפנוי וכיוצא בזה, החלים בתוך תקופת המחלה, נחשבים כימי חופשת מחלה.

(48/נא)

33.208

עובד, אשר ניצל את כל ימי חופשת המחלה הצבורה שלו ונותר לזכותו חלק של יום חופשת מחלה - אם חלק זה הוא חצי יום או יותר, זכאי ליום חופשת מחלה שלם. היה החלק פחות מחצי יום - אין להביאו בחשבון.

33.209

(א)

1. עובד אשר נפסל לשירות מטעמי בריאות שנקבעו לו 100% נכות, והוא זכאי לגמלאות רשאי לנצל את ימי המחלה שעומדים לזכותו במלואם והוא ימשיך לקבל משכורת עד לסיום ניצול כל היתרה העומדת לזכותו או עד הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 - הכל לפי התאריך המוקדם יותר;
 2. עובד אשר נפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבע לו אחוזי נכות בשיעור מ-51% עד 99%, רשאי לנצל אחוז מימי המחלה שעומדים לזכותו לפי מספר אחוזי הנכות שנקבעו לו או עד הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 - הכל לפי התאריך המוקדם יותר. לדוגמה: נקבעו לעובד 60% נכות, עומדים לזכותו 100 ימי מחלה והוא בן 58 שנה, ימשיך לקבל משכורת עבור 60 ימי מחלה בלבד;
 3. עובד אשר נפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות עד 50% לא יהיה זכאי לניצול יתרת ימי המחלה שלו והוא יפרוש מן השירות בתאריך שנקבע וכפי שנהוג עד כה, עבור ימי המחלה לפי האמור בפסקה 33.271;
 4. במקרים בהם עובד נפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו עד 50% נכות והוא משולל כל כושר עבודה ורתוק לביתו או למיטתו. על-פי אישורים רפואיים ועומדים לזכותו ימי מחלה שטרם ניצל, רשאי הוא לפנות לוועדה שנקבעה לצורך זה בנציבות שירות המדינה אשר תחליט אם לאשר לו לנצל את ימי המחלה שעומדים לזכותו במלואם או בחלקם. הוועדה מורכבת ממנהל היחידה הרפואית לעובדי המדינה במשרד הבריאות ומנהל אגף בכיר לפרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה.
- האמור לעיל אינו גורע מזכותו של העובד לקבל פיצוי עבור חופשת מחלה שלא נוצלה כאמור בסעיף 33.27 אם פיצוי זה הוא גבוה יותר מהתשלום שהוא עשוי לקבל על-פי האפשרויות המנויות לעיל, או אם הוא הביע את רצונו לפרוש לאלתר לגמלאות ולקבל תשלום עבור ימי מחלה שלא נוצלו במקום לממש את זכותו להמשיך ולקבל משכורת במסגרת ניצול ימי מחלה כאמור לעיל.
- האחראי רשאי לקבל עובד אחר במקום העובד החולה בתנאי שלא יחרוג מהתקציב, וההוצאה לתשלום משכורתו של העובד החולה, תכוסה ממשרה פנויה אחרת.

(תוקף הוראה זו מיום כ"ד במרחשון התשנ"ב (1.11.1991))

(ב) להלן הכללים שנקבעו לעובד שנפסל לשירות מטעמי בריאות וניצל את ימי המחלה כאמור בפסקה 33.209 (א):

1. עובד שיש לפטרו - ביצוע הליכי הפיטורים
אין לדחות את הליך הפיטורין. יש למסור לעובד את הודעת הפיטורים מיידית אולם מועד סיום העבודה יכנס לתוקף ביום תום ניצול ימי המחלה כאמור בפסקה 33.209 (א);
(9/10)
2. קידום עובד בדרגה
העובד זכאי לדרגת פרישה בהתאם לכללים המקובלים והוא יקבל חודש לפני סיום תשלום משכורת אחרונה דהיינו לאחר ניצול כל ימי המחלה;
העובד יוכל להתקדם בדרגה כאשר הוא שוהה בחופשת מחלה לאחר פסילתו, כאמור בפסקה 33.209 (א), בתנאי שהמשרה בתקן בה הועסק קודם פסילתו מאפשרת זאת ואם לזכותו ימי מחלה מספיקים לצורך התקופה שנקבעה לקידום לפי התנאים המקובלים (ללא קיצור פז"מ);
3. ימי חופשה בעת ניצול ימי מחלה
העובד צובר ימי חופשה עבור כל התקופה בה הוא שוהה בחופשת מחלה לאחר פסילתו לשירות וטרם פרישתו;
4. ימי מחלה בעת ניצול ימי המחלה ערב פרישתו
(א) בתקופת השהייה בחופשת מחלה על העובד להמציא תעודת מחלה עבור כל התקופה כמקובל לגבי ימי מחלה אחרים שהעובד מנצל בעת שירותו;
(ב) אין העובד צובר ימי מחלה נוספים עבור התקופה שהוא מנצל את ימי המחלה לפני הפרישה.
5. זכויות לקצבה
(א) תקופת ימי המחלה שהעובד מנצל טרם פרישתו נחשבת כתקופת שירות לצורך חישוב הגמלאות;

(ב) עובד אשר שירת פחות מחמש שנים נושאות זכות לגמלה, נפסל לשירות מטעמי בריאות, ולזכותו ימי מחלה לניצול כאמור בפסקה 33.209(א) תופסק עבודתו מידית וישולם לו פדיון ימי מחלה שלא נוצלו במלואם, באופן ששירותו, כולל ימי המחלה לא יסתכם בחמש שנים לפחות המחייבים בתשלום גמלאות.
(נב/19)

33.21 - מכסת חופשת מחלה וחופשה בחצי משכורת או ללא משכורת

33.210

חופשת המחלה של העובדים היא משלושה סוגים:

- (א) חופשת מחלה במשכורת מלאה - ראה פסקה 33.212(א);
- (ב) חופשת מחלה במחצית המשכורת - ראה פסקה 33.213(ז);
- (ג) חופשת מחלה ללא משכורת - ראה פסקה 33.215.

33.211

זכותו של עובד לקבלת חופשת מחלה לפי פרק משנה זה מותנית במילוי ההוראות דלהלן בעניין תעודות רפואיות, אישורן, הודעות אישיות על מחלה וכן יתר ההוראות שבפרק משנה זה.
(סא/38)

33.212

(א) עובד שחלה, זכאי לחופשת מחלה במשכורת מלאה בשיעור של שני ימים וחצי בעד כל חודש שירות, עם זכות צבירה בלתי מוגבלת. לרבות תקופות היעדרות בגין שירות מילואים, תאונת עבודה או חופשת לידה בעדן קיבל העובד תשלום מאת המוסד לביטוח לאומי. תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת מנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצויי פיטורין ושולמו 18.5%. בתקופת חופשת המחלה לפי פסקה זו, זכאי העובד למשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא היה חולה והוסיף לעבוד, תקופה זו נחשבת כתקופת שירות לכל דבר.
(בדרך כלל אין עובד מנצל ימי חופשת מחלה בתקופה בה הוא נעדר מהעבודה עקב תאונה בעבודה; על ניצול ימי חופשת מחלה צבורה במקרה של היעדר בעקבות תאונה בעבודה, ראה פסקה 33.656);

(ב) עובד שחלה, המועסק פחות משישה ימים בשבוע, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים וכן עובד אשר מועסק פחות מחמישה ימים בשבוע במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, זכאי לחופשת מחלה במשכורת מלאה, או בשכר מלא לכל חודש שירות, לפי הנוסחה הבאה:

2.1 X מספר ימי עבודה ממוצעים של העובד בחודש

25

חייב ימי חופשת המחלה ייעשה רק בעד הימים בהם היה העובד צריך לעבוד ונעדר מעבודתו עקב מחלתו, אך בכלל זה יחויב מאזן ימי המחלה של העובד גם בגין ימי מנוחה, מועד, שישי ושבט וכיוצא בזה, החלים בתקופת חופשת המחלה, על-פי הקבוע בפסקה 33.207; לעניין תשלום דמי מחלה לעובד בשכר סטודנטים ראה פסקה 33.202.

(שע/15)

(ג) גמלאי, מעל גיל 60 שנה, אשר פרש מן השירות והתקבל מחדש לשירות ולא קיבל פיצוי בעד ימי מחלה שלא ניצל, לפי סעיף 33.27, יעמדו לזכותו ימי חופשת המחלה שלא ניצל בעת שירותו הקודם במקרה של מחלה בלבד בעת שירותו כגמלאי;

(ד) עובד במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים, המועסק פחות משישה ימים בשבוע העובד לעבוד שישה ימים בשבוע, תחושב מחדש יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו לפי הנוסחה הבאה:

6 X יתרת זכות של ימי מחלה קיימים

מספר הימים בשבוע שעבד קודם למעבר

עובד משרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, המועסק פחות מחמישה ימים בשבוע, העובר לעבוד חמישה ימים בשבוע, תחושב מחדש יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו לפי הנוסחה הבאה:

$$X \text{ יתרת זכות של ימי מחלה קיימים}$$

מספר הימים בשבוע שעבד קודם למעבר

(ה) עובד המדינה אשר שהה בחופשה ללא משכורת והועסק על-ידי שלוחה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד מקומי, יצורפו ימי המחלה הצבורים שהעובד לא ניצל בחוץ-לארץ לימי חופשת המחלה הצבורים שהעובד צבר בארץ ערב יציאתו לחוץ-לארץ.
(נא/39)

33.213

(א) חלה העובד תקופה ארוכה מהתקופה בה הוא זכאי לחופשת מחלה במשכורת מלאה, יודיע על כך מנהל היחידה לאחראי אשר יקבע אם לאשר חופשת מחלה במחצית משכורת לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים או עד לשובו לעבודה, הכל לפי התאריך המוקדם יותר, בתנאים אלה:

1. העובד ניצל את ימי המחלה הצבורה שעמדו לרשותו כאמור בפסקה 33.212;
2. העובד ניצל את כל יתרת חופשת המנוחה שעמדה לרשותו כאמור בפסקאות 33.216 ו 33.121;
3. ביום גמר ניצול ימי המחלה והחופשה הצבורים (לרבות שירות במעמד ארעי) שירת העובד שלוש שנים לפחות, למעט תקופת חופשה ללא משכורת;
4. ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקש המענק נמשכת לפחות שבעה ימים רצופים;
5. האישור יינתן אחת לשנתיים;
6. "מחצית משכורת" פירושה - מחצית משכורת שהעובד מקבל בעת שניצל את כל ימי המחלה והחופשה. לדוגמה:

א) אם עובד מועסק מפאת מחלה או בדרך קבע בחצי משרה ומקבל בשל כך מחצית משכורת לתקופה האמורה, דהיינו 1/4 משכורת;

ב) אם מפאת מחלה או מכל סיבה אחרת הוא מועסק ב-1/3 משרה ומקבל 1/3 ממשכורת מלאה, יאושר לו מחצית משכורת של 1/3 משרה, דהיינו 1/6 משכורת.

7. במקרים אחרים שאינם מפורטים לעיל יפנה האחראי או הממונה על משאבי אנוש לנציבות שירות המדינה אשר תקבע אם לאשר לעובד חופשת מחלה נוספת במשכורת חלקית, או חופשת מחלה ללא משכורת.

(ב) אישר האחראי חופשת מחלה נוספת במחצית משכורת, יהיה העובד, זכאי למחצית המשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילולא היה חולה והוסיף לעבוד. תקופה זו נחשבת כתקופת שירות לכל דבר במחצית משרה ובמחצית משכורת, ומנהל היחידה יודיע עליה בטופס הודעה על שינויים בשיבוץ (מדף 2716) והודעה על שינויים אישים (מדף 2717) (ראה פרק משנה 93.2);

(ג) חופשת מחלה חלקית נוספת שאושרה על-ידי האחראי ניתנת בנוסף לימי חופשת מחלה צבורה של העובד אשר נוצלו. אין לחייב בהם את ימי חופשת מחלה שיעמדו לזכות העובד בעתיד. בסיום שירותו של העובד, בעת עריכת חישוב ימי חופשת מחלה שלא נוצלו, לצורך קבלת פיצוי, בהתאם לסעיף 33.27, ינוכו חלקי ימים הנ"ל ממאזנו של העובד;

(ד) חופשת מחלה חלקית נוספת שאושרה על-ידי האחראי ניתנת לעובד מעבר לימי המחלה שניצל ואין לנכותם מימי חופשת המחלה שיעמדו לזכות העובד בעתיד. הימים בעדם אושר תשלום משכורת חלקית בגין מחלה לעיל ירשמו בכרטיס החופשה של העובד טופס (מדף 2466) בעמודה "היעדרות מיוחדת בתשלום" אגב ציון חלקיות התשלום שקיבל, מספר הימים ובציון ההערה "תשלום מיוחד עקב מחלה". עם סיום שירותו של העובד בעת שייעשה חשבון ימי המחלה שלא ניצל כאמור בסעיף 33.27, יש לקזז ממאזן העובד ימים אלה ולא לכלול אותם בחשבון הימים שלא ניצל;

(ה) בדבר פנייה לקרן ימי מחלה ראה סעיף 33.28.

(נב/65)

33.214

לא אישר האחראי, או במקרים בהם הסמכות לנציבות שירות המדינה, חופשת מחלה נוספת במחצית משכורת או חלה עובד תקופה ארוכה מהתקופה בה הוא זכאי לחופשת מחלה במחצית משכורת, תיחשב תקופת היעדרותו הנוספת כחופשת מחלה ללא משכורת (על ניצול ימי חופשת מנוחה בתקופת חופשת מנוחה חופשת מחלה ללא משכורת, ועל התנאים שלפיהם יכול עובד לקבל מענק מ"ק"ן ימי מחלה" - ראה פסקה 33.216 וסעיף 33.28).

(נב/65)

33.215

(א) תקופת חופשת מחלה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך קביעת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה בתשלום הניתנים לעובד באותה שנה ולצורך קביעת שיעור פיצויי הפיטורים וגמלאות; אולם תקופה זו תיראה כתקופת שירות לצורכי קביעת מכסת חופשת המנוחה ולצורכי תשלום תוספת הוותק ולצורך קידום בדרגה.

על תקופת חופשת מחלה ללא משכורת יודיע מנהל היחידה בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717) (ראה פרק משנה 93.2);

(ב) תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצוי פיטורין ושולמו 18.5%.

33.216

עובד (למעט עובד למטה מגיל 18 ועובד הנמנה עם אחד הסוגים המפורטים בפסקה 33.125) רשאי, למרות האמור בסעיף 33.16, לנצל את ימי חופשת המנוחה שלו מעל למכסה שנקבעה לפי החוק (כפי שהיא מוגדרת בפסקה 33.102), בתקופה שבה הוא נמצא בחופשת מחלה ללא משכורת.

33.22 - הודעה על מחלה ותעודות רפואיות

33.221

עובד, הנעדר מעבודתו לרגל מחלה, חייב להודיע על כך למנהל היחידה באמצעות הממונה, ככל האפשר בתחילת היום הראשון להיעדרו. עם מסירת ההודעה יודיע העובד גם את מקום הימצאו בתקופת היעדרו, נבצר מן העובד למסור את ההודעה בעצמו, ידאג למסירתה באמצעות קרוב משפחה או אדם אחר.

33.222

עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה במשך יום עבודה אחד שבו הוא חייב להיות בעבודה או במשך שני ימי עבודה רצופים (יום מנוחה שבועי או יום מועד, שבהם משוחרר העובד מהעבודה, מפסיקים את הרציפות), ולא קיבל טיפול מרפא, ימסור, בשובו לעבודה, ליד הממונה, הודעה אישית על מחלתו. ההודעה תימסר בטופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450). הטופס יישמר בתיקו האישי של העובד ביחידה.

(נב/40)

33.223

(א) עובד המועסק במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים אינו רשאי להצדיק את היעדרו לרגל מחלה על סמך הודעה אישית על-פי פסקה 33.222 יותר מאשר פעמיים במשך כל שנת תקציב;

(ב) עובד המועסק במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים אינו רשאי להצדיק את היעדרו לרגל מחלה, על סמך הודעה אישית, על-פי פסקה 33.222, יותר מאשר פעמיים במשך כל שנת תקציב, למשך יום עבודה אחד בלבד, או פעם אחת בכל שנת תקציב במשך שני ימי עבודה רצופים.

(שע/15)

33.224

(א) נסתבר שביחידה מסוימת גורמים ההיעדרויות, (המוצדקים על-פי הודעות אישיות לפי פסקה 33.222), הפרעות במהלך התקין של העבודה, רשאי מנהל היחידה, בהסכמת האחראי, לצמצם או להפסיק למשך תקופה מסוימת או לבטל לחלוטין את זכותם של עובדי היחידה להצדיק את היעדרותם על-פי הודעות אישיות;

(ב) מנהל היחידה רשאי גם, לאחר התייעצות עם לשכת הבריאות המחוזית ובהסכמת האחראי, להפסיק או לבטל לחלוטין את זכותו של עובד מסוים להצדיק את היעדרו על-פי הודעה אישית, אם יראה סיבה מספקת לכך.

- (ד) נציבות שירות המדינה תשיב למשרד כיצד לחשב את ימי חופשת המחלה לגביהם לא נמצא רישום. על האחראי לוודא כי הקביעה האמורה תובא לידיעת העובד הנוגע בדבר;
- (ה) נתקבלה קביעת הנציבות כאמור בנסמן (ד) לעיל ידאג האחראי למלא את טופס (מדף 2835) על כל פרטיו ועותקיו ויפיץ אותו בהתאם להוראות התפוצה שבו.
- להלן דוגמה כיצד לקבוע את מספר ימי המחלה שהעובד ניצל בתקופה שאין עליה רישום כאמור בנסמן (ב) 1 ו- 2 לעיל.
- עובד החל לעבוד בשירות המדינה כקבוע או זמני ביום 1.11.1955 ופרש לגמלאות ב- 31.10.1990 יש רישום על ניצול ימי מחלה מ- 1.4.1964 ועד 31.10.1990 (שהם 26 שנים) ובתקופה זו ניצל 402 ימי מחלה.
- אין רישום על ניצול של ימי מחלה מ- 1.4.1955 עד 31.3.1964 שהם 9 שנים ובעדם היה זכאי ל- 270 ימי מחלה.

החישוב לקבלת הממוצע הוא:

$$402 : 26 = 15.46 = 15.5$$

הממוצע שהתקבל הוא ניצול של 15.5 ימי מחלה בשנה.

את הממוצע שהתקבל מכפילים באורך השירות שאין עבורו רישום דהיינו

$$9 \times 15.5 = 139.5$$

יוצא שהעובד ניצל בתקופה שאין עליה רישום 139.5 ימי מחלה.

היתרה העומדת לזכותו ביום 31.3.64 היא 130.5 ימי מחלה

$$(270 - 139.5 = 130.5)$$

יש להוסיף למאזן ימי המחלה של העובד את היתרה שהתקבלה כלומר במקרה זה 130.5 ימים, ולערוך חישוב התשלום המגיע לעובד כאמור בפסקאות 33.272, 33.273 ו- 33.247. (נב/66)

ב. החזרת דמי חופשת מחלה עקב פגיעת צד שלישי

33.276

- (א) נעדר עובד לרגל מחלה, וסיבת היעדרו קשורה בפגיעה של צד שלישי בעובד (כגון היעדר עקב תאונת דרכים), יודיע העובד על כך מיד בכתב למנהל יחידתו;
- (ב) מנהל היחידה יעביר את העניין ליועץ המשפטי של המשרד, והוא יחליט אם לתבוע מאת המזיק את הכספים אשר שילמה הממשלה לעובד בעד תקופת היעדרו מן העבודה, בהתאם לחוק לתקון דיני הנזיקין האזרחיים (הטבת נזקי גוף), התשכ"ד-1964.

33.277

הוחלט בהתאם להוראות פסקה 33.276, לתבוע מאת המזיק את הכספים אשר שילמה הממשלה לעובד, חייב העובד להושיט כל עזרה ולעשות כל פעולה סבירה, כדי לסייע למדינה במימוש זכויותיה. עובד לא יעשה כל פעולה העלולה לפגוע בזכויות אלו של המדינה או למנוע בעד מימושן.

33.278

קיבל עובד פיצויי נזיקין לרגל מחלה כאמור בפסקה 33.276 ובתוכם פיצוי בעד תקופת היעדרו מן העבודה, כולה או חלקה, יעביר מיד לממשלה את אותו פיצוי, לפי ערך משכורתו בעת ההחזרה, בתנאי שלא יעלה על גובה הפיצוי שקיבל. הוראות פסקה זו אינן חלות על פיצויים שקיבל עובד מכוח פוליסה פרטית לביטוח נגד מחלה או תאונות.

33.279

- (א) לא העביר עובד את הפיצוי שקיבל כאמור בפסקה 33.278, יורה מנהל משאבי אנוש על קיזוז הסכומים, שקיבל העובד מהממשלה, ממשכורתו של העובד או מתשלומים אחרים שהוא זכאי להם מאת המדינה לפי ערך משכורתו ביום הקיזוז;
- (ב) הוחזרו לממשלה, או קוזזו סכומים אשר שילמה הממשלה לעובד בעד חופשת המחלה שלו, או העביר העובד את הפיצויים שקיבל, יזוכה בהתאם לכך חשבון ימי חופשת המחלה של העובד, אשר חויב עם תשלום משכורתו;
- (ג) תקופת היעדרו של עובד, שבה זוכה חשבון ימי חופשת המחלה שלו כאמור, תיחשב כתקופת עבודה לכל דבר.

(נב/65)

33.28 - קרן ימי מחלה

33.280

קרן ימי מחלה (להלן - "הקרן") מנוהלת במשותף, בהרכב פריטטי, על-ידי נציבות שירות המדינה והסתדרות עובדי המדינה. פעולותיה מבוצעות לפי האמור להלן בסעיף זה. עניינים אשר לא פורטו בסעיף זה ייקבעו בהסכם בין נציבות שירות המדינה לבין הסתדרות עובדי המדינה וכן ייעשה בכל בעיה אשר תתעורר עקב פעולות הקרן ואשר לא תהיה אפשרות לפתרה בדרך שנקבעה בסעיף זה.

33.281

- הקרן מוסמכת לתת מענק לעובד הנעדר עקב מחלה, אם הוא ממלא אחר התנאים הבאים:
- (א) ניצל את ימי חופשת המחלה הצבורה אשר עמדו לרשותו (לרבות חופשת מחלה במחצית משכורת, אם הוענקה לו על-פי פסקה 33.213);
 - (ב) ניצל את כל יתרת ימי חופשת המנוחה הצבורה אשר עמדו לרשותו (ראה פסקה 33.216);
 - (ג) ביום גמר ניצול ימי המחלה הצבורים הוא נמצא בשירות שלוש שנים לפחות (למעט תקופות חופשה ללא משכורת);
 - (ד) הוא בעל משפחה, או רווק שאינו מתגורר עם הוריו ותומך בהם;
 - (ה) ההיעדרות עקב מחלה, שבעדה מבוקש המענק, נמשכה לפחות שבעה ימים רצופים.

33.282

- (א) המענקים שיינתנו על-ידי הקרן ייקבעו בהתחשב במצבו הכלכלי והסוציאלי של העובד, אך לא יעלו על 80% ממשכורתו;
- (ב) התקופה בעדה ישולמו המענקים לא תעלה, בדרך כלל, על שלושה חודשים בכל שנים-עשר חודשים רצופים.

33.283

המענק שניתן לפי פסקה 33.282, יחושב על בסיס המשכורת שהייתה מגיעה לעובד אילו היה בחופשת מחלה רגילה.

33.284

התקופה שבעדה ישולם לעובד מענק מן הקרן, תיחשב כחופשת מחלה ללא משכורת ויחולו עליה הוראות פסקה 33.215. עובדה זו תצוין במסמכים הנשלחים לעובד, על-פי פסקה 33.286 והמפרטים את האישור ואת גובה המענק שיינתן לו.

33.285

- (א) הבקשה לקבלת מענק מן הקרן תוגש בטופס בקשה למענק ימי מחלה (מדף 2485) על-ידי העובד, באמצעות עובד הרווחה או בשם העובד על-ידי עובד הרווחה, אשר יציין את הערותיו בטופס ויגיש אותו למנהל היחידה;
- (ב) מנהל היחידה יאשר את נכונות העובדות שצוינו בפרטי הבקשה, ימלא את שאר הפרטים בטופס ויעביר אותו אל הנהלת הקרן (קרן מחלה לעובדי המדינה).

33.286

- (א) אישורה הנהלת הקרן מענק, יישלח עותק מן האישור לעובד, למנהל משאבי אנוש, לחשב המשרד, למנהל היחידה ולעובד הרווחה במשרד;
- (ב) התשלומים יבוצעו על-ידי חשב המשרד בו מועסק העובד.
(שע/15)

33.287

הנהלת הקרן תשמור את כל הבקשות ואת העתקי כל האישורים למענקים מן הקרן, עותקים של האישורים יתויקו בתיקיהם האישיים של העובדים הנוגעים בדבר.

33.288

הנהלת הקרן תסכם מדי חודש את מספר הימים שאושרו לתשלום מן הקרן ואת היתרה שנותרה בה לאחר החסרתם.