



## נציבות שירות המדינה

### הודעות

הודעה סט/12

י"א בשבט התשס"ט (5.2.2009)

#### הודעה מס' סט/12

#### חוק שירות המדינה (מינויים) (תיקון מס' 14) - פיטורים מחמת אי התאמה

1. תיקון מס' 14 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, קובע כי לנציב שירות המדינה הסמכות לפטר או להפסיק את עבודתו של עובד המדינה, למעט עובדי הוראה, שאינו מתאים למלא את תפקידו שלא מחמת עבירת משמעת אלא מחמת אי התאמה, לאחר שניתן לעובד הזדמנות להשמיע את טענותיו.
2. נציב שירות המדינה, באישור ועדת שירות המדינה, אצל מסמכותו כאמור למנהלים הכלליים במשרדי הממשלה ולמנהלי יחידות הסמך, לרבות לבעלי סמכות במערכת הבריאות כמפורט בתקשי"ר, ובלבד שסמכות זו לא תוחל אלא על עובד שדרגתו נמוכה מדרגת המנהל הכללי או מנהל יחידת הסמך בשתי דרגות לפחות.
3. עובד המדינה הרואה את עצמו נפגע מההחלטה לפטרו או להפסיק את עבודתו בעילה של אי התאמה שהתקבלה בידי מי שנאצלה לו הסמכות כאמור לעיל, רשאי לערור עליה לפני נציב שירות המדינה, בתוך שלושים ימים מיום שהומצאה לו ההחלטה.
4. כוונת המחוקק היתה להעניק לנציב שירות המדינה, שהוא הדרג המקצועי הבכיר ביותר האחראי על ניהול כוח האדם בשירות המדינה, את סמכות הפיטורים של עובד המדינה בעילה של אי התאמה במקום הסמכות שהאצלה בשעתו לשרים, תוך כוונה שהוא יאצול מסמכותו זו לגורם הבכיר במשרד הממשלתי או ביחידת הסמך, כך שהנציב יהפוך לגורם מפקח ומבקר של הליך הפיטורים שיבוצע על ידם ולערכאת ערר על החלטתם.
5. מובהר בזה כי תיקון החוק לא חל לגבי עובדי הוראה, ועל כן יוסיפו לחול לגביהם ההוראות וההסדרים הקיימים כיום. עוד מובהר, כי סמכות השרים (שהואצלה למנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ולמנהלי יחידות הסמך הממשלתיים) לעניין פיטורים לרגל צמצומים לפי סעיף 82.27 לתקשי"ר נותרה בעינה.
6. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל ותיקונים אחרים כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

שמואל הולנדר  
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

להכניס את הדפים שכותרתייהם			להוציא את הדפים שכותרתייהם			אסמכתא
(דף אחד)	13.522	-	13.501	(דף אחד)	13.501 - 13.524	תיקון (פסקאות: 13.501, 13.502, 13.511 ו-13.523)
(דף אחד)	82.230	-	82.211	(דף אחד)	82.211 - 82.230	סט/12 (סעיף 82.23)
(דף אחד)	82.253		82.237	(דף אחד)	82.237 - 82.241	סט/12 (פסקאות: 82.237-82.239 וכן סעיף 82.24)
(דף אחד)	82.273	-	82.254	(דף אחד)	82.253 - 82.254	סט/12 (סעיף 82.26)
(דף אחד)	82.285	-	82.281	(דף אחד)	82.273 - 82.279	סט/12 (עריכה)
	-----			(דף אחד)	82.291 - 82.293	סט/12 (עריכה)
(דף אחד)	93.122	-	93.111	(דף אחד)	93.111 - 93.122	תיקון סיעוף (פסקה 93.125(ו)4)
(דף אחד)	93.142	-	93.125	(דף אחד)	93.125 - 93.142	עריכה

## 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 בתקופת הניסיון, או עובד ארעי או עובד שכבר קיבל כתב מינוי - אלא יש לבדוק כל מקרה לפי נסיבותיו ועובדותיו.

### 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 ההעברה, הקידום או השינוי, לפי העניין.

## 82.2 - פיטורים (וכן 82.3)

82.21 דרכי פיטורים / 82.22 פיטורי עובד  
בניסיון / 82.23 פיטורי עובד קבוע / 82.24  
פיטורי עובד זמני - בוטל / 82.25 הפסקת  
שירות של עובד המועסק בחוזה / 82.26  
הפסקת עבודה של עובד ארעי - בוטל / 82.27  
פיטורים לרגל צמצומים / 82.28 סייגים  
לפיטורי עובדת בהיריון או בחופשת לידה או  
השווה במקלט לנשים מוכות או פגיעה בהיקף  
משרה של עובדת בהיריון / 82.29 סייגים  
לפיטורי עובד נכה מלחמה, חייל משוחרר,  
הורה של חלל צה"ל, אלמן או אלמנת צה"ל

### 82.21 - דרכי פיטורים

82.211

פיטורי עובד משירות המדינה, וכן הפסקת שירות של עובד המועסק על-פי חוזה, יבוצעו על-פי הוראות מי שהוסמך לכך. הפיטורים, וכן הפסקת שירות של עובד המועסק על-פי חוזה, יבוצעו במכתב המופנה אל העובד; את ההודעה על הפסקת העבודה יש לתת לעובד בכתב.

82.212

הוראות פרקי משנה אלה אינן מתייחסות לפרישה לקצבה ביזמת נציב שירות המדינה (ראה סעיף 82.52).

### 82.22 - פיטורי עובד בניסיון

82.221

הסמכות לפטר עובד שהתקבל מן החוץ, בתוך תקופת הניסיון (הוראות בעניין תקופת ניסיון - ראה פרק משנה 13.8), היא בידי האחראי של המשרד או של יחידת הסמך או מי שהוסמך לכך על-ידי. (ס' 18)

82.222

פיטורי עובד בתקופת הניסיון תקפים אם נמסרה לעובד הודעת פיטורים בתוך תקופת הניסיון ואפילו ביום האחרון של אותה תקופה (ראה פסקה 13.835).

82.223

פיטורי עובד בתקופת הניסיון אינם טעונים אישור נציבות שירות המדינה ולא התייעצות מוקדמת עם ועד העובדים.

### 82.23 - פיטורי עובד קבוע

82.230

- (א) הסמכות לפטר עובד המועסק על-פי כתב מינוי ("עובד קבוע"), נתונה בידי נציב שירות המדינה או מי שהואצלה לו סמכות כאמור בפסקה 82.232, לאחר שיראה סיבה מספקת לכך;
- (ב) סמכות לפטר עובד כאמור, כפופה לסייגים המפורטים להלן בסעיף זה וכן סייגים המנויים בסעיפים 82.28, 82.29 ו-82.31 (סייגים לפיטורי עובדת בהיריון או בחופשת לידה, לפיטורי עובד נכה מלחמה ולפיטורים מסיבות משמעת);
- (ג) לעניין הפסקת שירות של עובד המועסק בחוזה ראה סעיף 82.25.
- (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 46)
- (ט' 12)

#### 82.231

- (א) נציב שירות המדינה רשאי להשתמש בסמכותו האמורה לעיל רק כאשר סיבות אי-התאמת העובד לתפקידו אינן סיבות משמעותיות. אם קיימות סיבות משמעותיות, יש לנקוט בדרך שיפוטית בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 ;
- (ב) קיימות סיבות חופפות לפתיחה בהליכים נגד עובד העשויים להביא לפיטוריו - אי התאמה לתפקיד וסיבות משמעותיות - אין מניעה עקרונית להשתמש בסמכות הפיטורים לפי פסקה 82.230, רק משום שעובדות המקרה יכולות להוות גם בסיס לאישום משמעותי.

#### 82.232

- (א) נציב שירות המדינה אצל מסמכותו לפי פסקה 82.230 לרשומים מטה (להלן - "בעל הסמכות"):
1. במשרדי הממשלה וביחידות הסמך - למנהל הכללי במשרד ולמנהל יחידת הסמך ;
  2. ביחידות המפורטות בטור א' לבעלי התפקידים שבטור ב' :

טור א'	טור ב'
בשירות הביטחון הכללי	ראש שירות הביטחון הכללי
במוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים	ראש המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים
בוועדה לאנרגיה אטומית	מנהל הוועדה לאנרגיה אטומית
במרכז למחקר גרעיני שורק	מנהל המרכז למחקר גרעיני שורק
במרכז למחקר גרעיני נגב	מנהל המרכז למחקר גרעיני נגב

3. במשרד הבריאות - המנהל הכללי של משרד הבריאות, למעט לעניין פיטורי מנהל בית חולים ממשלתי ;
- בבתי החולים הממשלתיים - מנהל בית החולים שהוא מנהל יחידת סמך, ולעניין פיטורי סגן מנהל בית החולים, מנהל מחלקה, מנהל אדמיניסטרטיבי, אחות ראשית וגזבר בבית החולים - המנהל הכללי של משרד הבריאות.
- ובלבד שסמכות זו לא תוחל אלא על עובד שדרגתו נמוכה בשתי דרגות לפחות, מדרגת בעל הסמכות כאמור בנסמכים 1-3. אצילת הסמכות אינה גורעת מסמכותו של נציב שירות המדינה לפעול לפי פסקאות 82.230 ו-82.231 ;
- (ב) בעל הסמכות אשר הואצלה לו סמכות כאמור בפסקה 82.232(א) יפעיל סמכותו זו, בכפוף להחלטות הממשלה ולכל ההוראות והסייגים לגבי פיטורים כפי שיפורסמו מעל לעת על-ידי נציבות שירות המדינה.
- (י"פ 5913, התשס"ט, ע' 2267, 2268)

#### 82.233

- (א) מוצע לפטר עובד, ימסור לו בכתב האחראי את הסיבה לפיטורים המוצעים ;
- (ב) על בעל הסמכות כאמור בפסקה 82.232 לתת לעובד אשר מוצע לפטור, הזדמנות להביא בפניו את טענותיו בכתב ו/או בעל-פה, בטרם קבלת החלטה בעניינו.

#### 82.234

החליט בעל הסמכות לפטר עובד, יציין בהחלטתו את הנימוקים וימסור לעובד את ההחלטה ונימוקיה.

#### 82.235

- (א) עובד אשר בעל הסמכות החליט על פיטוריו רשאי לערור על כך בפני נציב שירות המדינה תוך שלושים יום מיום שהגיעה אליו ההודעה על פיטוריו ;
- (ב) הוגש ערר לנציב שירות המדינה בהתאם לנסמן (א), יהיה הליך הפיטורים סופי רק לאחר שנציב שירות המדינה דן בערר ונתן את החלטתו. אין לראות את העובד כמפוטר עד להחלטתו של נציב שירות המדינה.

#### 82.236

פסקה מבוטלת  
(12/ט)

82.237

- (א) פיטורי עובד קבוע, למעט פיטורים המבוצעים על-פי פסק דין של בית דין למשמעת (ראה פסקה 47.384(א)8), ופיטורים בעקבות החלטה של ועדה רפואית לפסול עובד משירות המדינה, טעונים משא ומתן מוקדם עם ועד העובדים;
- (ב) האחראי ידאג לכך שיירשם זיכרון דברים, חתום בידי שני הצדדים, על הדיונים שהתנהלו במשא ומתן האמור, וכן על ההסכם שהגיעו אליו - אם הגיעו להסכם;
- (ג) האחראי ישלח, בכל מקרה, העתק מזיכרון הדברים אל נציבות שירות המדינה (על חילוקי דעות בדבר פיטורי עובד הכלול ברשימת כוח אדם עודף ראה פסקה 11.337);
- (ד) פיטורי גמלאי מעל גיל 60 שנה שפרש משירות המדינה, והתקבל מחדש לעבודה, אינם טעונים משא ומתן עם ועד העובדים, אולם טעונים משלוח הודעה מוקדמת של חודש ימים מראש.

82.238

פסקה מבוטלת

82.239

פסקה מבוטלת

**82.24 - פיטורי עובד זמני - בוטל**

82.241

פסקאות 82.241 - 82.244 מבוטלות  
(ס"ט/12)

**82.25 - הפסקת שירות של עובד המועסק בחוזה**

82.251

- (א) הסמכות להפסיק את שירותו של עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, לפני תום תוקפו של החוזה, נתונה בידי נציב שירות המדינה או מי שהוסמך לכך על ידיו;
- (ב) אם בכוונת האחראי להמשיך להעסיק עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, יש להודיעו על כך בכתב מראש, שלושה חודשים לפני תום החוזה.  
(חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 9)  
(48/נ)

82.252

- נציב שירות המדינה רשאי להסמיך את האחראים במשרדים וביחידות הסמך להפסיק את שירותו של עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד במשרדים או ביחידות הסמך שלהם, לפני תום תוקפו של החוזה. הסמכות להפסיק את שירותו של העובד המועסק על-פי חוזה מיוחד תהיה בידי נציב שירות המדינה, או עובד נציבות שירות המדינה לו הואצלה סמכות הנציב בלבד, במקרים הבאים:
- (א) העובד מועסק בחוזה עליו חתום נציב שירות המדינה או עובד נציבות שירות המדינה לו הואצלה סמכות הנציב;
- (ב) בכל מקרה בו נפתח הליך משמעותי כנגד העובד; מובהר, כי היה וקיימות סיבות חופפות לפתיחה בהליכים נגד עובד העשויות להביא לפיטוריו מחמת אי התאמה ו/או סיבות משמעותיות - אין מניעה עקרונית להשתמש בסמכות הנציב לפיטורים, רק משום שעובדות המקרה יכולות להוות גם בסיס לאישום משמעותי;
- (ג) העובד מועסק, במשך כל תקופה שהיא, על-פי חוזה מיוחד לפי פסקה 15.212 או פסקה 15.213 (חוזה גיל).  
(20/ס)

82.253

- הוצע להפסיק שירותו של עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד כהגדרתו בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, המפורט להלן, בהתאם לסוג החוזה לפיו מועסק העובד:
- (א) הפסקת חוזה של עובד בתקופת ניסיון  
קודם קבלת החלטה על הפסקת תקופת הניסיון, בין בתום תקופת החוזה ובין במהלכה, ללא הבדל בין סוג החוזה, ישלח האחראי הודעה מנומקת בהתאם לאמור בפסקאות 13.834 ו-13.835, או מכל סיבה אחרת, ויעניק לו הזדמנות הוגנת להגיב להודעתו.  
(8/ס)

- (ב) אי חידוש חוזה ההעסקה של עובד שהשלים תקופת ניסיון
1. חוזה על-פי תקנה 1(2) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 (להלן - "התקנות") קודם קבלת ההחלטה על אי חידושו של חוזה ההעסקה, ישלח האחראי לעובד הודעה המנמקת את כוונתו שלא לחדש את החוזה, המאפשרת לעובד הזדמנות להעלות טענותיו בפני האחראי או מי מטעמו. הודעתו הסופית של האחראי בדבר אי חידוש החוזה אינה מצריכה מתן הודעה מוקדמת כמשמעותו בסעיף 82.32, כל עוד ההחלטה האמורה נתקבלה לפני מועד תום תוקפו של החוזה.  
על אי חידוש חוזה לפי תקנה 1(2) לאחר שהעובד השלים חמש שנים ומעלה של העסקה בחוזה, תחול פסקה 16.522 ביחס לפיטוריו של עובד במעמד זמני.
  2. חוזה על-פי תקנה 1(3) קודם קבלת ההחלטה על אי חידושו של חוזה ההעסקה, ישלח האחראי לעובד הודעה המנמקת כוונתו שלא לחדש את חוזה ההעסקה. לעובד תוענק זכות לשימוע בפני האחראי או מי מטעמו, כמפורט בפסקה 82.254. הודעתו הסופית של האחראי בדבר אי חידוש החוזה אינה מצריכה מתן הודעה מוקדמת כמשמעותו בסעיף 82.32, כל עוד ההחלטה האמורה נתקבלה לפני מועד תום החוזה.  
(ט/9)
- (ג) הפסקת חוזה ההעסקה במהלך תוקפו של עובד שהשלים תקופת ניסיון
1. חוזה על-פי תקנה 1(2) קודם קבלת ההחלטה על הפסקת החוזה, ישלח האחראי לעובד הודעה המנמקת את הכוונה להפסיק את החוזה ויעניק לו זכות לשימוע בפני האחראי, כמפורט בפסקה 82.254. הודעתו הסופית של האחראי על הפסקת החוזה מצריכה מתן הודעה מוקדמת כמשמעותו בסעיף 82.32.
  2. חוזה על-פי תקנה 1(3) קודם קבלת ההחלטה על הפסקת החוזה, ישלח האחראי לעובד הודעה המנמקת את הכוונה להפסיק את החוזה, ויעניק לו זכות לשימוע בפני האחראי, כמפורט בפסקה 82.254. הודעתו הסופית של האחראי על הפסקת החוזה טעונה אישורה של נציבות שירות המדינה וכן מתן הודעה מוקדמת כמשמעותו בסעיף 82.32; אישורה של נציבות שירות המדינה אינו נדרש בנוגע להפסקת חוזה העסקה של מאבטח בהנהלת בתי המשפט ובמשרד ראש הממשלה, סוקר בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולגבי עובדים נוספים בשירות המדינה המועסקים בחוזים מסוג תקנה זו, ששכרם משולם לפי שעות על-פי החלטת נציבות שירות המדינה, זאת מאחר שהחתימה על חוזים אלה הואצלה למשרדים.  
(תקנות שירות המדינה (מינויים) (קביעת בעלי התפקידים שהנציב רשאי לאצול להם מסמכותו לפי סעיף 40 לחוק) (תיקון), התשס"ו-2006)
- (ד) חוזים מיוחדים אחרים מכוח התקנות
- הוראות סעיף זה לא יחולו על העסקה בחוזים אחרים מכל סוג שהוא, שאינם מפורטים במפורש בסעיף זה.  
(סו/20)
- 82.254
- (א) השימוע הוא הליך בו העובד אשר עלול להיפגע מהחלטה הנוגעת לו משמיע טענותיו בכתב או בעל-פה בפני בעל הסמכות, וזאת במטרה שבעל הסמכות ישקול הטענות שהובאו בפניו בטרם יגבש את החלטתו הסופית;
- (ב) זכות השימוע תינתן לעובד בהתאם לסוג חוזהו ובהתאם לתקופות העסקתו בחוזים אלה, כפי שפורט בפסקה 82.253;
- (ג) על מנת ששימוע ייעשה כנדרש, יש צורך בהתקיימות של מספר תנאים מצטברים כדלקמן:
1. קיומן של אסמכתאות המבססות את עילת הפסקת העבודה, כדוגמת עובדים לפי פרק משנה 93.3 וכל מסמך רלוונטי אחר;
  2. הודעה מראש לעובד על מועד השימוע, בה יפורטו הטענות שבעטיין רוצים להפסיק עבודתו;
  3. הענקת אפשרות לעובד לעיין בחומר הנוגע לנימוקי פיטוריו, ומתן זמן סביר לעובד להכין תגובתו וטיעוניו;
  4. הענקת הזדמנות מלאה, בין בכתב ובין בעל-פה, להגיב על הטענות אשר נטענות נגדו;
  5. עריכת פרוטוקול של הישיבה אם השימוע לא נעשה בכתב;
  6. קבלת החלטה על סמך שיקולים מקצועיים וענייניים.



כעיקרון, שימוע יתקיים בכתב, או בעל-פה. במקרה בו יתקיים השימוע בעל-פה, רשאי העובד, אם הוא מעוניין בכך, להגיע לשימוע עם אדם מטעמו (כגון עורך-דין, נציג ועד עובדים וכדומה), אולם ללא עדים.  
(סח/3)

## 82.26 - הפסקת עבודה של עובד ארעי - בוטל

82.261

פסקאות 82.261 - 82.264 מבוטלות  
(ט/12)

## 82.27 - פיטורים לרגל צמצומים

82.270

הוראות סעיף זה אינן חלות על עובד בתקופת ניסיון.

82.271

בסעיף זה :

"ועד העובדים" - ועד העובדים המייצג את העובדים המוצעים לפיטורים על-ידי האחראי, ואשר איתו נוהגים לנהל משא ומתן בקשר לפיטורי עובדים על-פי פסקה 82.237.  
"סניף הסתדרות עובדי" - סניף הסתדרות עובדי המדינה שבאזור שיפוטו מועסקים העובדים המדינה" שהאחראי מציע לפטרם.  
פיטורים ייחשבו כפיטורים לשם צמצומים כשמתעורר הצורך בפיטורי עובדים, כתוצאה מסיום עבודה או הפסקתה או צמצום העבודה ביחידה. לרבות צמצום העבודה או הפסקת העבודה, כתוצאה משינויים בארגון העבודה או עקב שינויים טכנולוגיים. מסירת עבודה לקבלנים לא תיראה לעניין הסדר זה כסיום עבודה, הפסקתה או צמצומה.  
(נ/31)

82.272

(א) התעורר הצורך בפיטורים לשם צמצומים, יביא האחראי את הדבר לידיעת סניף הסתדרות עובדי המדינה במקום בכתב, ויקיים אתה דיון בנדון;  
(ב) לא הגיעו הצדדים להסכם בדבר הצורך בפיטורים או בדבר היקפם תוך 14 יום, יעביר האחראי את העניין לדיון בין נציבות שירות המדינה לבין המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה;  
(ג) לא הגיעו אלה לסיכום תוך 14 יום, יועבר העניין לוועדת שירות המדינה, אשר תתבקש להכריע בנושא תוך 10 ימים.

82.273

(א) נסתיימו הליכי הטיפול כאמור בפסקה 82.272, יגיש האחראי ללא דיחוי לוועד העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים, וישלח העתק המכתב לסניף הסתדרות עובדי המדינה במקום;  
(ב) ועד העובדים רשאי להמציא לאחראי את השגותיו על שמות המועמדים לפיטורים הכלולים בהודעת האחראי או על חלק מהם; במקרה זה, יציין הוועד את שמותיהם של העובדים אשר לדעתו אין לפטרם ויהיה חייב להציע במקומם שמות של עובדים אחרים מבין העובדים שהוא מייצג;  
(ג) שמות העובדים, אשר יפוטרו, ייקבעו בהסכמה בין האחראי ובין ועד העובדים או הסתדרות עובדי המדינה או שניהם יחד והשמות ייקבעו לפי צורכי היחידה, בהתחשב בוותקו של העובד בשירות ובמצבו הסוציאלי;  
(ד) בקביעת צורכי היחידה יש להביא בחשבון, בין היתר, את העבודות המצריכות לימוד והתמחות תקופה מסוימת ואפשרויות התאמתו של העובד למשרות אחרות במקומות העבודה הכלולים במעגל הפיטורים (ראה פסקה 82.274) ולמהלך התקין של העבודה.

82.274

- (א) במעגל הפיטורים ייכללו רק העובדים המועסקים במקצוע או בעבודה מסוג המשרה המתבטלת, והממלאים משרות ברמה דומה;
- (ב) במעגל הפיטורים ייכללו רק העובדים במקומות עבודה באזור השיפוט של סניף הסתדרות עובדי המדינה, המיוצגים על-ידי ועד העובדים שאתו מתנהל המשא ומתן על הפיטורים;
- (ג) אולם, אם מתנהל המשא ומתן עם הסתדרות עובדי המדינה, רשאית היא להציע לפיטורים גם עובדים שאינם מיוצגים על-ידי ועד העובדים, ובלבד שהם מועסקים באזור השיפוט של סניף הסתדרות עובדי המדינה והם עובדים באותו משרד (אם המדובר בעובדים המועסקים ביחידת סמך - באותה יחידת סמך) שבו מועסקים העובדים הכלולים ברשימת המועמדים לפיטורים שהגיש האחראי.

82.275

- (א) האחראי וועד העובדים ינהלו משא ומתן בדבר העובדים אשר אין הסכמה ביניהם על פיטוריהם, והם רשאים, אגב דיוניהם על הרשימות הנ"ל, להחליף מועמד או מועמדים שהציעו לפיטורים כאמור בפסקה 82.273 במועמד או במועמדים אחרים, בכפיפות להוראות פסקאות 82.273 ו-82.274;
- (ב) לא הודיע ועד העובדים לאחראי תוך 21 יום מקבלת רשימת המועמדים לפיטורים על השגות מצדו על שמות המועמדים לפיטורים כאמור בפסקה 82.272, יראו כאילו הודיע הוועד על הסכמתו לפיטורי העובדים הכלולים ברשימה שהגיש האחראי לפי הרישא של פסקה 82.273;
- (ג) לעובדים, אשר הוסכם עם ועד העובדים על פיטוריהם ואף אישר השר את פיטוריהם, ישלח האחראי הודעה מוקדמת על פיטוריהם, כאמור בסעיף 82.32, מיד לאחר הסיכום בנדון עם הוועד, או בתום 21 יום כאמור לעיל, אם לא הגיש ועד העובדים השגות על שמות המועמדים לפיטורים.

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, בהסמכה 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 השהיה במקלט לנשים מוכות או פגיעה בהיקף משרה של עובדת בהיריון

82.281

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. הוראה זו חלה גם על עובדת המועסקת שישה חודשים לפחות בשירות. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9 (א) ((ב) (סה/5)

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 או עובד בכל מעמד שהוא הנמצאים בחופשת לידה על-פי פסקה 33.331, בימי חופשה לאחר לידה על-פי פסקה 33.341, או בעת חופשת לידה מוארכת בשל מחלת התינוק לפי פסקה 33.361, ואין למסור להם הודעה על פיטוריהם למועד החל בתוך תקופות אלו;
- (ב) אין לפטר עובדת ואין ליתן לה הודעת פיטורים גם במשך תקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או ההיעדרות כאמור בנסמן (א);
- (ג) אין לפטר עובד או עובדת בעת חופשה ללא משכורת אחרי חופשת לידה על-פי פסקה 33.344 או במשך תקופה של 60 ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ואין למסור להם הודעה על פיטוריהם למועד החל בתקופה זו, אלא בהיתר שר התעשייה, המסחר והתעסוקה;
- (ד) למען הסר ספק, מותר לשלוח לעובדת בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או ההיעדרות כאמור בנסמנים (ב) ו-(ג) הודעה על פיטוריה, בתנאי שתחילת תקופת ההודעה המוקדמת תהיה אחרי תום 60 הימים, והפיטורים ייכנסו לתוקף אחרי תום תקופת ההודעה המוקדמת;
- (ה) לגבי עובדת המועסקת על-פי חוזה מיוחד, שהחוזה שלה מסתיים בעודה בחופשת לידה, או בחופשה ללא משכורת לאחר חופשת הלידה על-פי פסקאות 33.343 ו-33.344, יש לנהוג כך: תוקף החוזה יוארך ל-60 ימים מתום חופשת הלידה או מתום החופשה ללא משכורת, ואפשר יהיה לתת לה הודעת פיטורים בתוך אותה תקופה בתנאי שתחילת תקופת ההודעה המוקדמת תהיה אחרי תום 60 הימים. תקופת ההודעה המוקדמת תהיה בהתאם לפסקה 82.322. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9) (ס/8)

82.284

- (א) אין לפטר עובדת השהיה 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 בתקופת 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)) (ס/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 העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור;
- (ב) הוראת פסקה זו, לא תחול על מעביד, 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)

5.2.2009

**82.29 - סייגים לפיטורי עובד נכה מלחמה, חייל משוחרר, הורה של חלל צה"ל, אלמן או אלמנת צה"ל**

82.291

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

82.292

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

82.293

- (א) לא יפטר הורה של חלל צה"ל, אלמן או אלמנת צה"ל במהלך השנה הראשונה למותו של החלל;
- (ב) לא יפטר הורה של חלל צה"ל, אלמן או אלמנת צה"ל מחמת אי התאמה לתפקיד, אלא לאחר קבלת חוות דעת של עובד סוציאלי או עובד שיקום אודות העובד המועמד לפיטורים;
- (ג) בפיטורים לרגל צמצומים (ראה סעיף 82.27) תוענק, ככל הניתן, העדפה על שמירת משרות להורה של חלל צה"ל, אלמן או אלמנת צה"ל.
- (סח/17)

## פרק 92 - טרם הוקצה

### פרק 93 - טפסים ודו"חות על עובד יחיד

בפרק זה מובאות הוראות בעניין הטיפול המינהלי בעובד יחיד, ניהול תיק אישי, כרטיס אישי ומתן הודעות על שינויים אישיים של עובד.

#### 93.1 - מסמכים אישיים

93.11 חלות / 93.12 תיק אישי / 93.13 כרטיס אישי / 93.14 כרטיס אישי לרישום היעדרויות / 93.15 העברת תיק אישי וכרטיסים אישיים

#### 93.11 - חלות

93.111

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

#### 93.12 - תיק אישי

93.121

לכל עובד ינוהל תיק אישי במשרד הראשי וביחידה בה הוא מועסק. בתיק האישי יתויקו המסמכים האישיים של העובד והמסמכים הנוגעים למעמדו האישי, תנאי שירותו וההתכתבות הקשורה בהם. לכל עובד זכות עיון בתיק האישי (ראה פסקה 93.125).  
(נה/33)

93.122

- (א) המידע האצור בתיק האישי של עובד הינו פנימי וסודי; העיון בתיק האישי מותר לעובד בהתאם לפסקה 93.125;
- (ב) העיון בתיקו האישי של עובד השמור בנציבות שירות המדינה, מותר לעובדי נציבות שירות המדינה בלבד או מי שהוסמך לכך על-ידי נציב שירות המדינה. העיון בתיקו האישי של עובד השמור במשרד מותר לעובדי נציבות שירות המדינה, לממונה על העובד, לעובדי הביקורת, לעובדי משאבי אנוש ולעובדי יחידת המשכורת במשרד בו מועסק העובד, או מי שהוסמך לכך על-ידי האחראי. כל זאת במסגרת עבודתם ולצורך מילוי תפקידם בלבד. אסור להם למסור מידע זה, וכל מידע הנוגע לעובד, לאחרים שלא פורטו בפסקה זו;
- (ג) מסמכים הנוגעים להאשמות בעבירות פליליות או בעבירות משמעתיות שנסתיימו בזיכוי, לרבות ביטול כתב אישום או קובלנה, ירוכזו במעטפה אשר תיסגר ותיחתם בחותמת נציבות שירות המדינה או חותמת המשרד על גבי מקום סגירת המעטפה. המעטפה האמורה תישמר בתיקו האישי של העובד;
- (ד) העיון במעטפה שבתיקו האישי של עובד השמור בתיקיון נציבות שירות המדינה מותר רק באישור נציב שירות המדינה או סגן נציב שירות המדינה, משמעת;
- (ה) העיון במעטפה שבתיקו האישי של העובד השמור בתיקיון המשרד מותר רק באישור מיוחד של האחראי במשרד או ביחידת הסמך;
- (ו) העיון במעטפה שבתיקו האישי של העובד מותר לעובד בהתאם להוראות פסקה 93.125;
- (ז) בקשה לעיון של מי שאיננו מבין המנויים לעיל תובא בפני היועץ המשפטי של המשרד;
- (ח) העובר על הוראות פסקה זו עובר עבירה פלילית ומשמעתית.  
(ש/30)

93.123

- (א) ציווה בית משפט על הבאת תיק אישי של עובד השמור בנציבות שירות המדינה - ידאג הממונה האחראי על הנושא בנציבות שירות המדינה להגשת התיק הנדרש, בעצמו או על-ידי מי שהוסמך לכך על ידיו, ויוודא החזרתו; תוך תיאום עם האחראי לרשומות בנציבות שירות המדינה;
- (ב) ציווה בית משפט על הבאת תיק אישי של עובד המתנהל במשרד הראשי או ביחידה שבה הוא מועסק - ידאג האחראי להגשת התיק הנדרש, בעצמו או על-ידי מי שהוסמך לכך על ידיו, ויוודא החזרתו.  
(שס/30)

93.124

- (א) אין לתיק בתיקו האישי של עובד תלונות או הערות שליליות בכתב ללא ידיעת העובד אגב מתן אפשרות לעובד להתגונן. האחראי, או מי שהאחראי הסמיך לכך, יודיע לעובד כי זכותו להתגונן מפני תלונות או הערות אלו. תגובת העובד תתוּק בצמוד לתלונות או להערות, ועל התלונות או ההערות תירשם החובה לעיין בתגובת העובד;
- (ב) עיין העובד בתיקו האישי כאמור בפסקה 93.125, ונודע לו כי תוּק בו תלונות או הערות שליליות ללא ידיעתו, ולא ניתנה לו בזמנו אפשרות להתגונן, יאפשר לו האחראי להתגונן. על תגובת העובד יחול האמור בסיפא לנסמן (א) לעיל.  
(נו/19)

93.125

- (א) לכל עובד (לרבות עובד שפרש מהעבודה) זכות עיון בתיק האישי. עובד המעוניין לעיין בתיקו האישי יגיש לאחראי, או למי שהאחראי הסמיך לכך במשרד שבו הוא מועסק (להלן - "האחראי"), בקשה בכתב חתומה על ידו. אין העובד חייב לציין את הטעם לבקשתו;
- (ב) זכותו של העובד לדעת מה המידע הקיים לגביו בתיק האישי, לעיין בו ולקבל צילומי מסמכים מהתיק האישי. האחראי ידון בבקשה במגמה לאפשר לעובד לממש את זכויותיו אלה. האחראי ישקול האם מתקיים אחד או יותר מהמנויים בנסמן (ו) להלן, לגבי המסמכים בתיק האישי;
- (ג) האחראי יודיע לעובד ללא שיהוי, אך לא יאוחר מ-14 יום מיום קבלת הבקשה, את החלטתו בבקשה. התקופה האמורה תוארך לפי הצורך ב-14 יום נוספים, ובלבד שהאחראי יודיע על כך לעובד בכתב ויגמק את הצורך בהארכת התקופה;
- (ד)

1. העיון בתיק האישי יתאפשר תוך שבעה ימים מיום הודעת האחראי;
2. עיון בתיק ייעשה במשרדו של האחראי ובנוכחותו, או בנוכחות עובד מטעמו. העיון ייעשה בשעות העבודה הרגילות, אלא אם כן יקבע האחראי אחרת;
3. החליט האחראי לדחות את הבקשה, כולה או מקצתה, תישלח לעובד הודעה בכתב, שתפרט את נימוקי ההחלטה ותעמיד את העובד על זכויותיו לעניין ערר.

(ה) המעיין בתיק האישי ישמור על שלמותו;

- (ו) זכות העיון בתיק לא תחול על מסמכים או על חלקי מסמכים שהתקיים בהם אחד מאלה:

1. העיון בהם עלול לפגוע בביטחון המדינה, ביחסי החוץ שלה או בביטחון הציבור;
2. העיון בהם עלול לפגוע בתפקוד התקין של הרשות הציבורית למילוי תפקידה על-פי דין;
3. קיים בהם מידע על מדיניות הנמצאת בשלבי עיצוב;
4. הם מכילים חומר על דיונים פנימיים או על הניהול הפנימי של הרשות הציבורית, לרבות חוות דעת, תחקיר פנימי, טיוטה, עצה או המלצה, שניתנו לצורך קבלת החלטה, וכן תרשומות של התייעצויות פנימיות בין עובדי הרשות הציבורית ויועציהם לבין עצמם;  
(סס/12)
5. הם מכילים מידע על אכיפת החוק, לרבות גילוי שיטות ונוהלי חקירה, שגילויים עלול לפגוע בהליכי אכיפה ויישום תקין של החוק, או מידע המאפשר לגלות את קיומו או זהותו של מקור מידע חסוי, הנוגע לאכיפת החוק;
6. הם מכילים נתונים על אישיותו של אדם אחר, מעמדו האישי, צנעת אישיותו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, הכשרתו המקצועית, דעותיו ואמונתו, שגילויים מהווה פגיעה בפרטיות, לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, אלא אם כן הגילוי הותר על-פי חוק;

7. (א) הם מכילים מידע סודי מקצועי בעל ערך כלכלי שגילוייו עלול לפגוע בערכו;  
(ב) הם מכילים מידע הנוגע לעניינים המסחריים או המקצועיים הקשורים לעסקיהם של אנשים או גופים, שגילוייו עלול לפגוע באינטרס מקצועי, מסחרי או כלכלי.
8. הם מכילים מידע כלכלי או עסקי או אחר שהגיע לידי הרשות הציבורית שלא מכוח חובה חוקית, שאי-גילוייו היה תנאי למסירתו, או שגילוייו עלול לפגוע בהמשך קבלת המידע;
9. האחראי רשאי שלא למסור לעובד מידע המתייחס למצבו הרפואי או הנפשי, אם לדעתו עלול המידע לגרום נזק חמור לבריאותו הגופנית או הנפשית של העובד או לסכן את חייו. במקרה כזה ימסור האחראי את המידע לרופא או לפסיכולוג מטעמו של העובד;  
(חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, ס' 13(ג), (11))
10. האחראי רשאי שלא למסור לעובד מידע בניגוד לחסיון הקבוע בדין, כולל בהלכה פסוקה, אלא אם כן החסיון נועד לטובתו של אותו עובד;  
(חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, ס' 13(ג), (11))
- (ז) נדחתה בקשה לעיון תיק האישי, כולה או מקצתה, רשאי העובד להגיש, תוך 30 יום, ערר על החלטת האחראי לנציב שירות המדינה או למי שהנציב הסמיך לעניין זה (להלן - "הנציב");
- (ח)
1. בדונו בערר, רשאי נציב שירות המדינה לקבל לידיו את כל המסמכים המבוקשים;  
העורר יגיש את טענותיו בכתב ונציג המשרד יגיש את טענותיו בכתב אף הוא;
2. נציב שירות המדינה רשאי להורות על גילוי המסמכים המבוקשים, כולם או בחלקם ובתנאים שיקבע, אם לדעתו העיון בתיק האישי או במסמכים המבוקשים איננו בניגוד לאמור בנסמן (ו) לעיל;
3. החלטתו של נציב שירות המדינה תינתן תוך 30 יום מיום הגשת הערר. נציב שירות המדינה ירשום את הטעמים להחלטתו.
- (ט)
1. עובד שעיין בתיקו האישי כאמור בפסקה זו, ומצא כי המידע עליו המתוּק בו אינו נכון, שלם, ברור או מעודכן, רשאי לפנות לאחראי בבקשה לתקן את המידע, או למוחקו;
2. העובד ימסור לאחראי את העובדות ו/או המסמכים הנחוצים להוכחת טענותיו. האחראי, לאחר שבדק את החומר שנמסר לו, ומצא שאכן נפלה טעות, יפעל לתיקונה, או למוחקו;
3. מצא העובד כי המידע כולל תלונות או הערות שליליות, ולא ניתנה לו אפשרות להתגונן, יפעל כאמור בפסקה 93.124(ב).  
(נט/19)

93.126

על החזקת תיקים אישיים - ראה סעיף 62.13.

### 93.13 - כרטיס אישי

93.131

כל עובד יתנהל כרטיס אישי במשרד הראשי וביחידה בה הוא מועסק. בכרטיס האישי יירשמו פרטיו האישיים של העובד ופרטים על שירותו.

93.132

על החזקת כרטיס אישי - ראה סעיף 62.13.

### 93.14 - כרטיס אישי לרישום היעדרויות

93.141

כל היעדרות של עובד מעבודה, מאיזו סיבה שהיא, תירשם ביחידה בה הוא מועסק, בטופס כרטיס אישי לרישום היעדרויות (מדף 2466).

93.142

הודעות על היעדרות עובד שלא מחמת מחלה, שניתנו בטופס בקשה לחופשה/הודעה על היעדרות (מדף 2450), תישמרנה במעטפת הכרטיס האישי עד בוא זמן השמדתן בהתאם להוראות חוק הארכיונים, התשט"ו-1955.

93.143

פרטי היעדרות מחמת מחלה יירשמו בטור רישום היעדרות בכרטיס האישי של העובד. הודעות בהתאם להוראות פסקה 33.222, ואישורים רפואיים לפי הוראות פסקה 33.225, יישמרו במעטפת הכרטיס. נעדר עובד מחמת מחלה, בהתאם לפסקה 33.213, יצוין הדבר בטור היעדרות מיוחדת בתשלום ותצוין חלקיות התשלום שהוענק לעובד.

**93.15 - העברת תיק אישי וכרטיסים אישיים**

93.151

הועבר עובד ממשרד למשרד, יעביר מנהל משאבי אנוש של משרדו הקודם את תיקו האישי, את כרטיסו האישי וכן את כרטיס היעדרויותיו למשרד שאליו הועבר העובד, יחד עם טופס הודעה על הפסקת העבודה (מדף 2810) (ראה סעיף 82.92).  
(נב/66)

93.152

הועבר עובד מיחידה ליחידה באותו משרד, תעביר יחידתו הקודמת את התיק האישי, את הכרטיס האישי וכן את כרטיס היעדרויותיו ליחידה אליה הועבר העובד.