



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה עז/4

ז' בכסלו התשע"ז (7.12.2016)

הודעה מס' עז/4

חוק עבודת נשים תיקון מס' 54 (חופשת אבהות), התשע"ו-2016 **ותיקון מס' 55 (זכויות הוריות), התשע"ו-2016**

תיקון מס' 54 לחוק (חופשת אבהות)

1. במטרה לעודד מעורבות של אבות בגידול ילדיהם ולקדם שוויון במימוש ההורות, תהיה לעובד הזכות לצאת לחופשה לאחר יום הלידה של אם ילדו.

2. העובד יהיה זכאי להיעדרות של עד חמישה ימים, מהיום שלאחר יום הלידה של אם ילדו, אשר ייזקפו כך: שלושת הימים הראשונים (החל מהיום שלאחר יום הלידה) ייזקפו על חשבון מכסת החופשה השנתית, או כחופשה ללא תשלום אם אין לרשות העובד ימי חופשה, והיומיים הנותרים ייזקפו על חשבון מכסת חופשת המחלה (ראו פסקה 33.256(ג)).

3. תחולתו של תיקון זה מיום כ"ט בסיוון התשע"ו (5.7.2016).

תיקון מס' 55 לחוק (זכויות הוריות)

4. תיקון מס' 55 בעיקרו הוא שינוי במונחים הקיימים בחוק, אשר נועדו ליצור שיח שוויוני בין גברים לנשים ולהחליף בין היתר את המונח "חופשת לידה" שייחודו לאם, במונח "תקופת לידה והורות", המדגיש את ההתייחסות השוויונית לשני ההורים. באשר למונח היעדרות של "שעה אחת ביום" להורה לילד עד גיל שנה יתווספו המילים "שתיקרא שעת הורות" (ראו פסקה 31.152(ג)).

5. תחולתו של תיקון זה מיום כ"ד באב התשע"ו (28.8.2016).

6. התיקונים לתקשי"ר בהתאם לנ"ל כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

משה דיין
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

להכניס את הדפים שכותרותיהם			להוציא את הדפים שכותרותיהם			אסמכתא
						עז/4
11.621	-	11.611	11.621	-	11.611	פסקה 11.628(ג)
(דף אחד)			(דף אחד)			
13.821	-	13.811	13.821	-	13.811	פסקה 13.811(ד)
(דף אחד)			(דף אחד)			
15.125	-	15.122	15.125	-	15.122	פסקה 15.129(ב)
(דף אחד)			(דף אחד)			
16.522	-	16.511	16.522	-	16.511	פסקה 16.511(ט)
(דף אחד)			(דף אחד)			
23.253	-	23.231	23.253	-	23.231	פסקה 23.255(ג),(ה)
(דף אחד)			(דף אחד)			
24.403	-	24.401	24.403	-	24.401	פסקה 24.411
(דף אחד)			(דף אחד)			
31.141	-	31.123	31.141	-	31.123	פסקה 31.152(א)
(דף אחד)			(דף אחד)			
31.154	-	31.152	31.155	-	31.152	פסקאות 31.152(ג), 31.156(ב)2
(דף אחד)			(דף אחד)			
33.106	-	33.101	33.106	-	33.101	פסקה 33.120(א)
(דף אחד)			(דף אחד)			
33.157	-	33.150	33.157	-	33.150	פסקה 33.161(ב)
(דף אחד)			(דף אחד)			
33.209			33.209			פסקה 33.212(א)
(דף אחד)			(דף אחד)			
33.255	-	33.253	33.255	-	33.253	פסקה 33.256(ג)
(דף אחד)			(דף אחד)			
33.262	-	33.256	33.262	-	33.256	עריכה
(דף אחד)			(דף אחד)			
כל פרק משנה 33.3			כל פרק משנה 33.3			1. פרק משנה 33.3 2. הבהרה לפסקה 33.343
(5 דפים)			(5 דפים)			
33.432	-	33.431	33.432	-	33.431	פסקה 33.443
(דף אחד)			(דף אחד)			
55.121	-	55.111	55.121	-	55.111	פסקה 55.112
(דף אחד)			(דף אחד)			
82.223	-	82.211	82.223	-	82.211	פסקה 82.230(ב)
(דף אחד)			(דף אחד)			
82.281	-	82.276	82.281	-	82.276	פסקאות 82.281(א), 82.283(ג),(א)
(דף אחד)			(דף אחד)			

11.6 - העברת חיילים, שוטרים, סוהרים ומורים

11.61 הוראות כלליות / 11.62 תנאים להעברת
חייל לשירות המדינה וזכויותיו / 11.63 תנאים
להעברת שוטר או סוהר וזכויותיהם / 11.64
עמידה בתקופת ניסיון / 11.65 מורים שהועברו
לשירות

11.61 - הוראות כלליות

11.611

(א) אושרה משרה חדשה בתקן או התפנתה או עמדה להתפנות משרה הכלולה בתקן, והיא לא מולאה בעובד בדרך של העברה בתוך המשרד כאמור בסעיף 11.23, ולא החליטה הוועדה לוויסות כוח האדם העודף להעביר עובד למלאה ואף לא מולאה המשרה בדרך של מכרז פנימי כאמור בפרק משנה 11.4, מותר להעביר או לקבל אליה חייל, שוטר או סוהר, כמפורט בסעיפים 11.62 ו-11.63;

(ב) הוראות פרק משנה זה יחולו על העברת חיילים, שוטרים סוהרים ומורים, לפי העניין, לשירותי הביטחון, בשינויים המחויבים מהליכי המינוי בגופים אלה ובכפוף להוראות סעיף 108 ח לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.
(עא/5)

11.62 - תנאים להעברת חייל לשירות המדינה וזכויותיו

11.620

בסעיף זה:

"חייל" - פירושו חייל בשירות קבע בצה"ל;

"חייל מפוטר" - פירושו חייל בשירות קבע בצה"ל אשר:

(א) התחייבותו לשירות קבע הותרה, ביזמת צה"ל או ביזמתו, או שתקופת התחייבותו נסתיימה ואשר הוכר על-ידי מטכ"ל - אכ"א/ פרט, כמועבר מצה"ל לשירות המדינה; או

(ב) פרש לקצבה לפי חוק שירות הקבע בצה"ל (גמלאות), התשי"ד-1954, והוכר על-ידי מטכ"ל - אכ"א/ פרט כמועבר מצה"ל לשירות המדינה.

11.621

במקום להעביר עובד משרד אחר למילוי משרה פנויה, לפי הוראות פרק משנה 11.5, לאחר שלא נמצא מועמד מתאים במכרז פנימי, מותר להעביר או לקבל למשרה הפנויה חייל מועבר שלא בהתאם להוראות פרק משנה 11.9, בהסכמתם של החייל עצמו ושל האחראי במשרד אליו מתכוננים להעביר את החייל, אם נתמלאו כל התנאים הבאים:

(א) החייל שירת, ערב קבלתו לשירות המדינה, תקופה של שנה אחת לפחות בשירות קבע בצה"ל;

(ב) החייל עבר לשירות המדינה, לפני תום תקופת שירות הקבע שלו בצה"ל, על-פי הסכם מוקדם בין נציבות שירות המדינה לבין צה"ל או - הוא חייל מפוטר והוא מתקבל לשירות המדינה תוך עשרים וארבעה חודשים מיום שחרורו, כאמור בפסקה 11.620;
(נ/19)

(ג)

1. החייל עמד סמוך ככל הניתן למועד תחילת עבודתו בשירות המדינה במכרז פומבי כדין; או -

2. החייל עמד סמוך ככל הניתן למועד תחילת עבודתו בשירות המדינה, בבחינה בפני ועדת בחינה בהרכב של מכרז פומבי, לאחר מכרז פנימי, כאשר רמת המשרה שאליה הוא מתקבל בשירות המדינה זהה לדרגתו הצבאית על-פי משכורת היסוד (הדרגה הגבוהה במתח הדרגות הצמוד למשרה אליה הוא מתקבל); או -

3. כאשר דרגתו הצבאית של החייל, על-פי משכורת היסוד, היא ברמת הדרגות כמפורט בפסקה 11.912(ב) והתקבל למשרה מתאימה בשירות המדינה לאחר בחינות כניסה כמקובל;

(ד) החייל מועבר למשרה בשירות המדינה בדרגה מקבילה לפי הקבלת דרגות כמפורט בפסקה 21.121.
(י"פ 1263, התשכ"ו, עמ' 1320, י"פ 3693, התשמ"ט, עמ' 4012)
(סא/22)

11.622

חייל המועבר לשירות המדינה בהתאם להוראות סעיף זה, יקבל מצה"ל את כל אשר מגיע לו ממנו בעד תקופת שירותו בצבא. כן יקבל מצה"ל לפני העברתו את מלוא חופשת המנוחה אשר היה זכאי לה ערב העברתו; אולם אם ביקש האחראי על המשרד שהחייל מועבר אליו, לבצע את ההעברה בטרם הייתה אפשרות לתת לחייל את חופשתו, כולה או מקצתה, ישלם צה"ל לחייל פדיון חופשה בעד ימי החופשה שלא יקבל.

11.623

אכ"א/פרט ימציא לאחראי של המשרד שהחייל מועבר אליו ולנציבות שירות המדינה ידיעות מפורטות על תקופת שירותו של החייל בצה"ל למען קביעת ותקן בשירות, זכותו לפיצויי פיטורים, קצבה וכו' וכן ימציא למשרד ולנציבות שירות המדינה על-פי דרישתם את כל הידיעות (שאינן בגדר סוד צבאי) אשר בידי על החייל ואשר תאפשרנה לעמוד על הערכת עברו של החייל, על אפיו, על כשרונותיו ועל כושר עבודתו.

11.624

היה החייל בעת ההעברה זכאי למענק שחרורים בהתאם להוראות הפיקוד העליון, לא ישולם לו מענק שחרורים, אלא אם דרש החייל המועבר, תוך שנה אחת מיום ההעברה, שישולם לו על-ידי הצבא מענק השחרורים המגיע לו, הכל לפי המקרה.

11.625

חייל שלא קיבל מענק שחרורים, תצורף תקופת שירותו בשירות קבע בצה"ל לתקופת עבודתו בשירות המדינה לצורך חישוב פיצויי פיטורים ולצורך זכויות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, (לעניין זכויות לפיצויים - ראה פסקה 83.211 ולעניין זכויות לגמלאות ראה פסקאות 85.161 ו-85.162).

11.626

חייל שקיבל מענק שחרורים יידרש להחזירו בהתאם לתקנות שירות המדינה (גמלאות) (חישוב גמלאות בעד תקופת שירות שהחוק לא חל עליו), התשכ"א-1961, אם ירצה לצרף את תקופת שירותו בצה"ל לתקופת עבודתו בשירות המדינה.

11.627

פוטר חייל בתקופת הניסיון, ישלם לו צה"ל את מענק השחרורים, אם החייל לא קיבלו קודם לכן.

11.628

בכפיפות לאמור לעיל, תיראה תקופת שירות הקבע של חייל מועבר כתקופת שירות לצורך קביעת הזכויות דלהלן, הקשורות בוותק בעבודה גם אם בחר החייל לקבל את מענק השחרורים:

- (א) מכסה חופשת המנוחה לפי סעיף 33.11;
- (ב) הזכות לקצובת הבראה ונופש לפי פרק משנה 28.2;
- (ג) משכורת לעובדת שיצאה לתקופת לידה והורות לפי פסקה 33.337.

(עז/4)

11.629

(א) חייל שאושרה לו על-ידי צה"ל חופשה ללא משכורת ובתוך תקופת החופשה הועבר לשירות המדינה על-פי חוזה מיוחד, תישמרנה לו הזכויות הנובעות משירותו בצה"ל לצורך חוק שירות הקבע בצה"ל (גמלאות), התשי"ד-1954, או לצורך תשלום מענק שחרורים, וזאת בלי שיידרש לרכוש זכויות לגמלה בעד התקופה שעבד בשירות המדינה (לא יהיה חייב לשלם לצה"ל 18.5% כדי לשמור על זכויותיו). חייל כאמור לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים משירות המדינה בעד תקופת עבודתו כאמור.

בעניין זכויות עובד שיצא לחופשה ללא משכורת והתגייס לשירות קבע בצה"ל - ראה פסקה 33.461(ג).

13.8 - תקופת ניסיון

13.81 הוראות כלליות / 13.82 תקופת ניסיון
לעובד מחוץ לשירות / 13.83 תקופת ניסיון
לעובד מתוך השירות / 13.84 איוש משרתו של
עובד שנמצא בתקופת ניסיון / 13.85 תקופת
הניסיון בשירותי הביטחון

13.81 - הוראות כלליות

13.811

(א) הגדרות:

"עובד מתוך השירות" - עובד שזכאי להתמודד במכרזים פנימיים/בין-משרדיים בהתאם להוראות פסקה 11.411(ב), ועובר למשרה אחרת בשירות המדינה;

"עובד מחוץ לשירות" - עובד שאינו עובד מתוך השירות;

"תקופת ניסיון" - תקופת עבודתו הראשונה של מועמד שנבחר למשרה פנויה במהלכה נבחנת התאמתו של העובד לתפקיד אליו הוא נבחר והמבוצע על-ידו.

(ב) הוראות פרק משנה חלות על כל העובדים למעט עובדים במשרות אמן (פרק משנה 02.5, פרק משנה 02.6), עובדים במילוי מקום (פרק משנה 18.1), מינוי בפועל (פרק משנה 18.2), מתמחים בעריכת דין (סעיף 24.16) וסטז'רים ברפואה (פסקה 23.112);

(ג) האחראי יודיע למועמד על היותו בתקופת הניסיון ועל משכה לפי הוראת סעיף 13.82 או סעיף 13.83;

(ד) תקופת לידה והורות בהתאם לפסקה 33.338(א), ותקופת שירות מילואים (פרק משנה 34.3), יילקחו בחשבון לעניין מניין תקופת הניסיון;
(ע/ד)

(ה) תקופת הניסיון אינה מקנה לעובד זכות קבועה למשרה ולתנאי העבודה הנגזרים ממנה;

(ו) על האחראי והממונים לבחון את התאמתו של העובד לתפקיד במשך כל תקופת הניסיון בהתאם לאבני הדרך בהנחיית נציב מס' 1.10. במהלך התקופה על הממונה הישיר לקיים שיחות משותפות עם העובד על תפקודו והתקדמותו בעבודה, ולמסור על כך דיווח בכתב למנהל היחידה או לאחראי. כמו כן, על הממונה למלא גיליונות הערכה ומשוב של עובד בתקופת הניסיון בהתאם להוראות פסקאות 13.824 ו-13.832.

13.82 - תקופת ניסיון לעובד מחוץ לשירות

13.821

(א) תקופת ניסיון של עובד מן החוץ בכל דרגה ובכל דירוג, למעט רופאים כאמור בנסמן (ב) להלן, תהיה שנתיים בתפקיד אליו נבחר, ואינה ניתנת לקיצור אלא אם הוחלט על פיטורי העובד בהתאם לסעיף 82.22;

(ב) תקופת ניסיון של עובד בדירוג הרופאים תהיה 12 חודשים. רופא מתמחה המועסק על-פי תקנות הרופאים (אישור תואר מומחה ובחינות) התשל"ג-1973, תקופת הניסיון שלו בהתמחות נמשכת שנתיים, אלא אם הוארכה עקב החלפת תחום ההתמחות; הארכה כאמור טעונה הסכמת העובד בכתב;

(ג) תקופת הניסיון למתמחים בהרדמה, רפואת המשפחה, בריאות הציבור, מיקרוביולוגיה קלינית וכימיה קלינית היא שנה אחת;

(ד) תקופת ניסיון של עובד מחקר באחת הדרגות ה - ד - תהיה שנתיים; אם נסיבות המקרה מצדיקות זאת, רשאי האחראי להאריך את תקופת הניסיון בשנה, ללא צורך באישור נציבות שירות המדינה; הארכה כאמור טעונה הסכמת העובד בכתב;

- (ה) מונה עובד למשרתו כדין, רשאי האחראי להביא בחשבון את תקופת העסקתו במשרה טרם מינויו כאמור לצורך חישוב תקופת הניסיון, ובלבד שחלה רציפות בין שתי התקופות;
- (ו) תקופת ההעסקה טרם מינויו של העובד למשרתו דרך קבע תובא בחשבון לצורך קביעת דרגתו לאחר מינויו וכן לצורך קידומו לדרגה הבאה במתח הדרגות במשרתו, ובלבד שחלה רציפות בין שתי התקופות.

13.822

נתקבל לעבודה מועמד מלשכת השיקום למילוי משרה השמורה לנכה מלחמה או למילוי משרה אחרת, לא תיתן לשכת השיקום הודעת תעסוקה על אותו מועמד בהתאם לתקנה 6(ב) לתקנות העסקת נכי מלחמה, התשי"א-1951, אלא לאחר שעבר המועמד את תקופת הניסיון בהצלחה.

13.823

- (א) נתקבל בחזרה לשירות עובד שפוטר לרגל צמצומים או שינוי ארגוני, אחרי שהשלים את תקופת הניסיון שלו, בטרם חלפה שנה מיום גמר שירותו, ותפקידי משרתו החדשה דומים לתפקידים בהם היה מועסק לפני פיטוריו, אך במשרד אחר, משך תקופת הניסיון שלו שלושה חודשים;
- (ב) נתקבל העובד באותו משרד ולאותה משרה, אין מינויו מותנה בתקופת ניסיון;
- (ג) בכל יתר המקרים יחולו על העובד הוראות פסקאות 13.831, 13.832.

13.824

- (א) פיטורי עובד בתקופת הניסיון תקפים אם נמסרה לעובד הודעת פיטורים במהלך תקופת הניסיון. יש לפעול ככל הניתן למסירת ההודעה לעובד מבעוד מועד, כך שתקופת ההודעה המוקדמת לפי חוק הודעה מוקדמת לעובד ומעביד התשס"א-2001, תסתיים לא יאוחר מתום תקופת הניסיון. המעביד רשאי המעביד לוותר על עבודתו בפועל של העובד, בהתאם להוראות החוק האמור;
- (ב) על עובד בתקופת ניסיון שהוא בעל עבר פלילי, ראה פרק משנה 13.5.

13.83 - תקופת ניסיון לעובד מתוך השירות

13.831

- (א) תקופת ניסיון של עובד מתוך השירות הינו שישה חודשים (על אפשרות חישוב תקופת מינויו בפועל כתקופת ניסיון - ראה פסקה 18.285) (על משכורת בעת תקופת ניסיון ראה פסקה 24.519);
- (ב) ככל שיש לאחראי ספק בדבר התאמתו של העובד למשרה, רשאי האחראי להאריך את תקופת הניסיון לתקופות נוספות על האמור בנסמן (א) לעיל, שלא תעלה על שישה חודשים במצטבר (בסך הכל תקופת הניסיון לא תעלה על 12 חודשים). הארכת תקופת הניסיון לפי פסקה זו מותנית בהסכמת העובד בכתב, ואם הועבר העובד ממשרד אחר, גם בהסכמת האחראי של המשרד שהעובד הועבר ממנו;
- (ג) על עובד מתוך השירות שנבחר למשרה אחרת בשירות המדינה באחת הדרכים לגיוס עובדים מבחוץ (פרק משנה 11.9), תחול תקופת הניסיון לעובדים מתוך השירות, כאמור בנסמנים (א) - (ג) לעיל;
- (ד) עובד מן החוץ שנתמנה לתפקיד בשירות המדינה, ונבחר לתפקיד אחר לאחר שהשלים בתפקידו הנוכחי 18 חודשים כקבוע בפסקה 11.411(ב), ובטרם השלים את תקופת הניסיון בת השנתיים, יהיה משך תקופת הניסיון בתפקיד האחר כדלקמן: תקופת הניסיון שנותרה לעובד מהתפקיד הנוכחי, בצירוף תקופת ניסיון לעובד מתוך השירות כאמור בסעיף זה.

13.832

- (א) עובד רשאי לחזור למשרתו הקודמת, בתום תקופת הניסיון או במהלכה, לרבות תקופת הארכה לפי פסקה 13.822(ג). בקשת העובד תופנה בכתב אל האחראי ואם הועבר ממשרד אחר - גם לאחראי של המשרד האחר;
- (ב) ביקש עובד לחזור למשרתו הקודמת, חייב האחראי להחזירו לא יאוחר מחודש ימים מיום קבלת בקשת העובד;
- (ג) בהודעה על שינויים בשיבוץ בעת החזרתו למשרתו הקודמת, יצוין בפירוט כי הדבר נעשה על-פי בקשת העובד כמפורט בנסמן (א) לעיל.

15.122

- (א) אם אין מניעה להעסקת המועמד למינוי, שבנוגע אליו קיבל נציב שירות המדינה בקשה לכתב מינוי, ימנה אותו נציב שירות המדינה להיות עובד מדינה על-ידי מתן כתב מינוי. כתב המינוי יוצא במקור ובארבעה העתקים;
- (ב) על כתב המינוי של נציב שירות המדינה יחתום ראש הממשלה;
- (ג) בנוסף לכתב המינוי ייתן נציב שירות המדינה למנהל הכללי או לבעל תפקיד שדרגתו מקבילה למנהל כללי ומונה לכך על-ידי הממשלה, מכתב בו יודיע לו שהממשלה ממנה אותו לשרת כמנהל כללי או לתפקיד כאמור לעיל;
- (ד) מכתב זה יינתן גם לאדם שלא נמנה קודם עם עובדי המדינה ונתמנה להיות מנהל כללי, לאחר חתימת חוזה מיוחד אתו (ראה פרק 17).

15.123

מי שמוסמך לחתום על כתב מינוי יקבע את דרגתו הקבועה של העובד בעת הוצאת כתב המינוי. לצורכי פסקה זו, משרה שצמודות לה בתקן יותר מדרגה אחת, רואים אותה כאילו צמודה לה הדרגה הנמוכה שבה. אולם אם המליצה ועדת הבוחנים או החליטה נציבות שירות המדינה כי תינתן לעובד דרגה גבוהה מהנמוכה שבין הדרגות הצמודות למשרה, לאחר שהוכיח העובד את יעילותו בתקופת הניסיון (ראה פסקה 14.322(ב)), ונתמלא תנאי זה, רשאית נציבות שירות המדינה לקבוע את הדרגה הגבוהה למפרע מיום קבלת העובד למשרה.

למרות האמור לעיל:

- (א) הסמכות לקביעת דרגותיהם של עובדי המחקר במסגרת דירוג עובדי המחקר היא בידי ועדת דירוג עליונה, והיא נעזרת בוועדות משנה בכל מוסד מחקר או בכל קבוצה של מוסדות מחקר ראה סעיף 23.34;
- (ב) קביעת דרגה לבעלי תואר שני בדירוגים מקצועיים - ראה פסקה 21.131;
- (ג) קביעת דרגה לבעלי תואר שלישי בדירוגים המקצועיים - ראה פסקה 21.141.
- (נח/10)

15.124

סוג מועמד למינוי כמתאים מבחינה רפואית לשירות במשרה המוצעת בלבד (ראה פסקה 13.452(ב)), תיוספנה בכתב המינוי שלו המלים הבאות:

"כתוצאה ממצב בריאותך, כפי שנקבע בבדיקה הרפואית בעת קבלתך לשירות, תהיה העברתך לעיסוק אשר לביצועו נדרשת כשירות בריאותית שונה מזו הנדרשת לביצוע עיסוקך הנוכחי, רק לאחר אישור לשכת הבריאות המחוזית".

15.125

- (א) מצאה ועדה רפואית, על יסוד הבדיקה הרפואית, שמצב בריאותו של מועמד למינוי הוא לקוי ונציבות שירות המדינה קבעה שיש להתנות עמו כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות, תיוספנה בכתב המינוי שלו המלים הבאות:
- "על סמך הבדיקה הרפואית שנבדקת בעת קבלתך לשירות המדינה, קבע הרופא (או קבעה הוועדה הרפואית) כי מצב בריאותך לקוי, לפי המפורט בטופס "הודעה על מצב בריאות לקוי" מס' _____ מיום _____ אשר שלחה לך לשכת הבריאות המחוזית ונקבעו לך _____ אחוזי נכות. משום כך מותנה עמך כי שירותך לא יישא זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, אם תפרוש מן השירות כתוצאה ממצב בריאותך הלקוי, לפי המפורט בטופס הנ"ל, או עקב כל סיכון או תוצאה ממנו.
- התנאה זו היא בכפיפות לנאמר בסעיף 94 לחוק האמור וכן בכפיפות להוראות התקשי"ר בעניין זכויות עובד".
- "נכה מלחמה", (כפי שהוא מוגדר בפסקה 13.451), אשר מצב בריאותו נמצא לקוי, לא יותנה עמו כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות, אם מצב בריאותו הלקוי קשור בנכותו;
- (ב) עובד שהועסק במעמד ארעי או על פי חוזה מיוחד, סמוך ורצוף להעברתו לקביעות, והיה מבוטח ב"מבטחים", יירשם בכתב המינוי בהערות "רשמנו לפנינו כי זכויותיך לגמלאות בגין שירותך הארעי / בחוזה מיוחד * מיום _____ עד יום _____ יישמרו בהתאם לתנאי ההסכם שנחתם בין הממשלה לבין קרן "מבטחים" - מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ";
- (ג) עובד שלא היה מבוטח במבטחים (כאמור בנסמך (ב) לעיל), יירשם בכתב המינוי: "רשמנו לפנינו את העסקתך במעמד ארעי / חוזה מיוחד * מיום _____ עד _____".
- * מחק את המיותר.

15.126

קבעה ועדה רפואית על-פי ממצאי הבדיקה הרפואית שהועברו לראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה, או על-פי ממצאי הבדיקה הרפואית כי מצב בריאותו של חייל שהועבר כאמור בפסקה 13.424 הוא לקוי, יחולו ההוראות הבאות בדבר זכויותיו של החייל לגמלאות בשירות המדינה:

- (א) נחשב שירותו של החייל בשירות הקבע בצה"ל כשירות לעניין זכויות לגמלאות לפי פרק 85 ואין החייל זכאי לדמי נכות או לתגמולים לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט - 1959 [נוסח משולב], לא יותנה עמו כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות;
- (ב) נחשב שירותו של החייל בשירות הקבע בצה"ל כשירות לעניין זכויות לגמלאות לפי פרק 85, אך החייל זכאי לדמי נכות או לתגמולים לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב], יותנה עם החייל כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות אם יפרוש מן השירות כתוצאה ממצב בריאותו הלקוי או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו;
- (ג) לא נחשב שירותו של החייל בשירות הקבע בצה"ל כשירות לעניין פרק זה, יותנה עם החייל כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות כאמור לעיל.

15.127

קבעה ועדה רפואית, על-פי ממצאי הבדיקה הרפואית שהועברו לראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה, או על-פי ממצאי הבדיקה הרפואית, כי מצב בריאותו של שוטר או סוהר שהועבר כאמור בפסקה 13.425 הוא לקוי, לא יותנה עמו כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות, אם יפרוש מן השירות כתוצאה ממצב בריאותו הלקוי או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, אלא באחד המקרים הבאים:

- (א) בעת תחילת שירותו כשוטר או כסוהר הותנה עמו כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות;
- (ב) השוטר או הסוהר זכאי בעת פרישתו ממשטרת ישראל או משירות בתי הסוהר לדמי נכות או לתגמולים לפי חוק המשטרה (נכים ונספים), התשט"ו-1955, או לפי חוק שירות בתי הסוהר (נכים ונספים), התש"ך-1960;
- (ג) על השוטר או הסוהר חלות הוראות הרישא של פסקה 85.756 הוא זכאי לקצבת פרישה, חזר לשירות וקצבתו משתלמת לו בנוסף למשכורתו.

15.128

נקבע, על יסוד הבדיקה הרפואית, שיש להגביל את זמן שירותו של המועמד למינוי (ראה פסקה 13.452 (ד)), לא ינתן לו כתב המינוי, אלא תוארך ההרשאה להעסקה לשעה שלו עד לסוף התקופה שצוינה בתוצאות הבדיקה הרפואית.

15.129

- (א) הועסק המועמד למינוי במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד מיד לפני תחילת היותו מועמד למינוי, תצוין בכתב המינוי התקופה שבה הועסק במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד;
- (ב) הועבר לשירות המדינה חייל שוטר או סוהר (ראה פרק משנה 11.6), ושירותו במקום עבודתו הקודם נחשב כשירות לעניין גמלאות (ראה פסקה 85.161), לעניין קצובת הבראה ונופש (ראה פסקה 28.231), חישוב מכסת חופשת מנוחה (ראה פסקה 33.111) ותשלום תקופת לידה והורות (ראה פסקה 33.337), יצוין הדבר בכתב המינוי שלו.

(ע/4)

15.13 - נוהל הוצאת כתב מינוי

15.131

- (א) אם אין כל מניעה להעסקתו של המועמד למינוי הנכלל בסוגי העובדים המנויים בפסקה 15.111, ימלא המוסמך את הטופס כתב מינוי (מדף 2293) בהתאם להוראות שבטופס ויחתום עליו;
- (ב) מיועד העובד להעסקה חלקית, תצוין חלקיות העסקתו בכתב המינוי. היה כתב המינוי מיועד לעובד, החייב להציג תעודה על סוג מקצועי בהתאם להוראות בדבר קבלה או התקדמות במסלול קידום במשרתו, יוסיף המוסמך לכך בעותק כתב המינוי הנשלח אל נציבות שירות המדינה, את המשפט הבא: "הנ"ל הציג בפני תעודת מקצוע מס' במקצוע בסוג מטעם משרד העבודה והרווחה". (תחולה: י' מנחם אב התש"ן (1.8.1990))

(נ/43)

15.132

- (א) עותק כתב המינוי, עליו חתם המוסמך לכך, לאחר שהעובד חתם עליו, יישלח לנציבות שירות המדינה בצירוף המעטפה המכילה את טופס ההצהרה על רכוש (ראה פסקה 14.243);
- (ב) נציבות שירות המדינה רשאית להורות למי שחתם על כתב המינוי לתקן או לבטל את כתב המינוי תוך שישה חודשים מיום קבלת העותק, אם התברר כי כתב המינוי לא נערך או לא הוצא בהתאם להוראות.

(נב/64)

16.5 - העברה ממעמד למעמד

16.51 הגדרת "שירות רצוף של עובד ארעי" /
 16.52 העברה למעמד זמני / 16.53 העברה
 למעמד קבוע / 16.54 זכויות סוציאליות לעובד
 המועבר למעמד קבוע למפרע

16.51 - הגדרת "שירות רצוף של עובד ארעי"

16.511

שירות רצוף של עובד ארעי לעניין העברה ממעמד למעמד, וכן לעניינים אחרים שצוינו בתקשי"ר, כולל אף שירות שחלו בו הפסקות לרגל אחד מאלה:

(א) יום מנוחה שבועי;

(ב) יום מועד;

(ג) יום העצמאות;

(ד) יום בחירה;

(ה) חופשת מנוחה;

(ו) שירות מילואים;

(ז) שירות צבאי חלקי (ראה סעיף 34.26);

(ח) מחלה (בגדר הוראות פרק משנה 33.2);

(ט) תקופת לידה והורות;

(י) ימי אבל;

(יא) היעדר לרגל תאונה בעבודה;

(יב) הפסקות בהעסקה במסגרת משרד אחר או ביחידת סמך אחרת, אם אין ההפסקות ארוכות משישה חודשים, אפילו הן מהוות ניתוק הקשר בין המדינה, בתור מעסיק, לבין העובד, ובלבד שתקופת העבודה שקדמה להפסקה הנ"ל, לא תובא בחשבון לצורך משך תקופת הניסיון במשרה החדשה או לצורך התקופה הנדרשת בסעיף 16.52 להעברת עובד ארעי למעמד של עובד זמני.
 (עז/4)

16.512

האמור בפסקה 16.511 לעניין שירות רצוף של עובד ארעי, חל גם על שירות רצוף של עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, בהתאם לפסקאות 15.214, 15.219, 16.411 עד 16.414.

16.52 - העברה למעמד זמני

16.520

(א) הוראות פסקאות 16.521, ו-16.523 לא יחולו על גמלאים שפרשו משירות המדינה והתקבלו מחדש בגיל 60 ומעלה לפי פסקה 02.254(טז) או סעיף 02.26.
 (תחולה: ו' באדר התשמ"ב (1.3.1982))

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על עובדים בשירותי הביטחון לגביהם נקבעו נהלים ייחודיים באישור נציבות שירות המדינה.
 (עז/13)

16.521

עובד ארעי ועובד על-פי חוזה מיוחד, המועסקים 12 חודשים רצופים בלחץ עבודה, יועברו למעמד זמני החל מהיום שבו מלאו 12 חודשים רצופים לעבודתם האמורה, אם מתקיימים בהם כל התנאים להעסקה במעמד זמני בהתאם להוראות פרק משנה 16.3, ובהתאם לפסקה 16.511(יב).

16.522

עובד ארעי ועובד על-פי חוזה מיוחד, המועסקים 24 חודשים רצופים במשימה חולפת, יועברו למעמד זמני החל מן האחד בחודש הבא אחרי היום שבו מלאו 24 חודשים רצופים בעבודה האמורה אם מתקיימים בהם כל התנאים להעסקה במעמד זמני בהתאם להוראת פרק משנה 16.3 ובהתאם לפסקה 16.511(יב). הסכים העובד לכך, מותר לדחות את העברתו למעמד זמני עד מלאת 36 חודשים רצופים לעבודתו האמורה.

הסכים העובד לכך, מותר לדחות את העברתו למעמד זמני בשנתיים נוספות; נמצא תקן מתאים לשיבוץ העובד בתקופה זו, יועבר העובד למעמד זמני במועד מציאת התקן; תקופת ההעסקה כעובד ארעי או כעובד על-פי חוזה במשימה חולפת, לא תעלה בסך הכל על 5 שנים רצופות.
(תחולה: כ"ג שבט התשנ"א (7.2.1991)) (נא/34)

16.523

עובד ארעי, או עובד על-פי חוזה מיוחד, שהועסק ברציפות אבל לסירוגין בלחץ עבודה ובמשימה חולפת, יועבר למעמד זמני אחרי 24 חודשים רצופים לעבודתו במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד, אם מתקיימים בו כל התנאים להעסקה במעמד זמני בהתאם לפרק משנה 16.3 ובהתאם לפסקה 16.511 (יב); לצורך זה תיחשב תקופת העסקתו בלחץ עבודה ככפולה ממה שהייתה למעשה.

16.524

פסקה מבוטלת
(סה/7)

16.525

מותר להעביר עובד ארעי או עובד המועסק על פי חוזה מיוחד, כשיש בהעברה כדי לשנות את מעמדו של העובד לקבוע או לזמני, רק אם מילא העובד אחר התנאים למינוי למעמד זמני או קבוע, כלומר - מכרז וכיוצא בזה.

16.53 - העברה למעמד קבוע

16.531

נוהל העברת עובד למעמד קבוע הוא כנוהל מינוי עובד קבוע לפי פרק משנה 15.1, אולם פעולות שכבר נעשו בקשר עם המינוי במעמד זמני או על פי חוזה מיוחד או ארעי לא תעשינה שוב בקשר עם המינוי הקבוע.

16.532

בוטלה עבודה, בה מועסק עובד זמני, ובעקבות ביטול זה פוטר עובד קבוע המועסק בעבודה דומה באותו מקום עבודה בהתאם לפסקה 82.241, יועבר העובד הזמני שבוטלה עבודתו למעמד קבוע, במשרה שהתפתחה.

16.533

עובד ארעי או עובד על-פי חוזה מיוחד, שהועסק בלחץ עבודה והועבר למעמד זמני בהתאם לפסקה 16.521, יועבר למעמד קבוע לאחר השלימו שנת שירות אחת במעמד זמני.
עובד ארעי או עובד על-פי חוזה מיוחד, שהועסק במשימה חולפת והועבר למעמד זמני בהתאם לפסקה 16.522, או שהועסק לסירוגין במשימה חולפת ובלחץ עבודה והועבר למעמד זמני בהתאם לפסקה 16.523, יועבר למעמד קבוע לאחר השלימו 24 חודשי שירות במעמד זמני.

16.534

מחייבת העברת עובד זמני למעמד קבוע, הגדלת התקן של המשרד, יידחה תאריך העברתו של העובד למעמד קבוע עד תחילת שנת הכספים הבאה לאחר שמילא העובד אחר התנאים להעברתו למעמד קבוע לפי פסקה 16.533; על האחראי לנקוט בצעדים הדרושים לשינויים המתאימים בתקציב ובתקן.

16.535

עובד המועסק במשרה בתקן על-פי חוזה מיוחד לפי פסקה 15.213 שקיבל אזרחות ישראלית או רישיון לישיבת קבע בישראל במשך תקופת החוזה או בסופה, יועבר למעמד קבוע, למפרע מיום תחילת שירותו. שירותו יישא זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, מיום תחילת שירותו, רק אם הועסק בחוזה מיוחד לפי פסקה 15.213 ערב היום הקובע כאמור בסעיף 107 לחוק זה ונתמנה לשירות המדינה בכתב מינוי ביום הקובע או לאחריו, ובכפיפות להוראות פסקה 02.356 (חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 107)
(סה/7)

16.536

עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד בהתאם לפסקאות 16.415, 16.416, או 16.417 (בשירות החוץ) במשך שנתיים לפחות, מותר להעבירו למעמד קבוע לאחר אותה תקופה; אם קיימת בתקן משרה פנויה מתאימה לעובד המועסק בחוזה מיוחד לפי פסקה 15.214, מותר להעבירו למעמד קבוע בתום חוזהו, או בשוכו לארץ, הכל לפי התאריך המוקדם. תוקף ההעברות הללו למפרע מיום תחילת השירות על-פי חוזה מיוחד.

23.231

קביעת דרגה וקידום בדרגה במסגרת מתח דרגות שנקבעו בתקן

- (א) מתח הדרגות התחילי של המשרות בדירוג זה הוא 35-37 ;
- (ב) השיבוץ ושנות הניסיון במסגרת מתח הדרגות 35-37 יהיה בהתאם לפסקה 11.131(א) ו- (ג):
(עב/8)
- (ג) פרקי השהייה בדרגה הנדרשים לצורך ההתקדמות בדרגה במסגרת מתח הדרגות שנקבע למשרות בתקן הם כדלקמן:
מדרגה 35 לדרגה 36 - לאחר שהייה של לא יותר משנה אחת בדרגה 35 ;
מדרגה 36 לדרגה 37 - לאחר שהייה של לא יותר משנתיים בדרגה 36 ;
מדרגה 37 ומעלה - שנתיים בדרגה בתוך מתח הדרגות ושלוש שנים עד לדרגת השיא של המשרה.
- (ד) בהסכמת איגוד העיתונאים בשירות הציבורי, רשאי המעסיק לעכב את הקידום בדרגה לפי הכללים המפורטים לעיל.
(תחולה: י"ז בטבת התשנ"ג (1.1.1994))

23.24 - משרות בדירוג עובדי הוראה

23.240

- (א) פירוט העובדים המדורגים בדירוג עובדי ההוראה מובא בפסקה 24.254 ;
- (ב) כללים לקידום בדרגה - ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017.

23.241

הדרגה בדירוג עובדי ההוראה נקבעת בהתאם להשכלתו של העובד.

23.25 - משרות בדירוג העובדים הסוציאליים

23.251

- (א) פירוט העובדים המדורגים בדירוג העובדים הסוציאליים מובא בפסקה 24.251 ;
- (ב) כללים לקידום בדרגה - ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017.

23.252

- (א) רשימת התארים המוכרים לצרכי שכר לדירוג העובדים הסוציאליים על-פי החלטות הוועדה הבינמוסדית, מפורסמת באתר האינטרנט של אגף הממונה על השכר במשרד האוצר.
תואר שני בעבודה סוציאלית שנלמד במסגרת תוכנית הסבה לעבודה סוציאלית יוכר לצורכי שכר, אף אם התואר הראשון של העובד איננו מוכר לצרכי שכר, ובלבד שלימודי ההשלמה לתואר ראשון בעבודה סוציאלית יהיו בנוסף ללימודי התואר השני. ההלטה זו תקפה לגבי תארים שנלמדו באוניברסיטאות מוכרות בארץ ;
(תחולה: מיום י"ז באלול התשע"ה (1.9.2015))
- (ב) עובד סוציאלי בעל תואר שני שהוכר לצרכי שכר על-ידי הוועדה הבינמוסדית זכאי לתוספת של 7% משכרו המשולב ;
- (ג) עובד סוציאלי בעל תואר שלישי שהוכר לצרכי שכר על-ידי הוועדה הבינמוסדית זכאי לתוספת של 10% משכרו המשולב ;
- (ד) התוספות הנזכרות בפסקה זו נחשבות כמשכורת לכל דבר ועניין.
(עו/7)(עז/12)

23.253

ותק

- (א) לצורך חישוב הוותק תילקח בחשבון כל תקופת עבודה במקצוע לאחר קבלת התואר, או הכשרות, בין בארץ בין בחוץ-לארץ ואצל כל מעסיק שהוא ;
- (ב) עובד אשר סיים את לימודיו לתואר ראשון במסלול ארבע-שנתי שכלל שנת התמחות בשכר - תיראה שנה זו כשנת ותק לכל דבר ועניין.

23.254

מסלול נמרץ

בפסקה זו "עובד" או "עובד בטיפול ישיר" פירושה - עובד סוציאלי במשרה מלאה או חלקית, אשר 50% לפחות משעות עבודתו מוקדשות לטיפול בפונים.

- (א) עובד אשר התחייב בעבר, או יתחייב בעתיד, בכתב, בהתאם להסדרים הקיימים, לעבוד בטיפול ישיר במשך שנתיים רצופות יקודם בשתי שנות ותק והוא יהיה זכאי לכל התשלומים הצמודים לשנת הוותק אליה קודם;
- (ב) עובד אשר לפני שחתם לראשונה על התחייבות, השלים כבר שתי שנות עבודה בטיפול ישיר, יחולו עליו הוראות נסמן (א) לעיל אם יתחייב לעבוד בטיפול ישיר במשך שנה אחת בלבד;
- (ג) השלים העובד חמש שנות עבודה בעבודה סוציאלית, ישולב במסלול הנמרץ ויקודם בשתי שנות ותק, גם ללא התחייבות מצידו;
- (ד) השלים העובד שתי שנות התחייבות, ימשיך לשהות במסלול הנמרץ בתנאי שיתחייב לשנה נוספת וכן הלאה ברציפות, עד שישלים חמש שנות שירות בטיפול ישיר;
- (ה) לא עמד עובד בהתחייבותו לעבוד בטיפול ישיר במשך תקופת התחייבותו יהיה חייב להחזיר למעסיק שממנו פרש, את ההפרש שבין כל הסכומים שקיבל עקב שילובו במסלול הנמרץ לבין הסכומים שהיה מקבל אילו לא שולב במסלול זה.

(נא/6)

23.255

לעניין הפסקה 23.254:

- (א) עובד שהפסיק לעבוד בטיפול ישיר במשך תקופת התחייבותו בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים על-פי הוראות חוק פיצויי פיטורים או הוראות התקשי"ר, או המזכות אותו בגמלאות - פטור מהחזרת הסכומים האמורים לעיל;
- (ב) עובד שעבד יותר משנתיים בטיפול ישיר, ועבר תוך תקופת התחייבותו לתפקיד אחר אצל אותו מעסיק, ללא התנגדות כדין של המעסיק, או עבר למעסיק אחר בכל תפקיד שהוא, על-פי בקשת המעסיק הקודם - פטור מהחזרת הסכומים האמורים לעיל;
- (ג) תקופת אי-עבודה בגין שירות מילואים פעיל, תקופת לידה והורות שמשתלמים בגינה, דמי לידה, חופשת מחלה בתשלום דמי מחלה מלאים וכן כל תקופת אי-עבודה שמשתלמת בעדה לעובד משכורת מלאה, או תשלום ממוסד ממלכתי בשיעור משכורת מלאה, או תשלום בשיעור 75% ממשכורת מלאה בגין תאונת עבודה או פגיעה מפעולות איבה - לא תחשב כאי מילוי התחייבות העובד ותיראה כאילו עבד העובד בה בטיפול ישיר כפי שהתחייב;
- (ד) עובד שהתחייב לעבוד שנתיים בטיפול ישיר, רשאי לעבור במשך התקופה פעם אחת לעבודה בטיפול ישיר אצל מעסיק אחר שהוראות אלו חלות עליו, בתנאי שישלים שנת עבודה רצופה אחת לפחות, אצל המעסיק הראשון. אין לראות בכך אי מילוי התחייבותו;
- (ה) תקופת אי-עבודה בגין חופשה ללא משכורת של עובדת לאחר לידה (עד שנה אחת, לרבות תקופת לידה והורות), וכן תקופת מחלה בעדה משתלמים לעובד דמי מחלה חלקיים, לא תיחשב לאי מילוי ההתחייבות. תקופת ההתחייבות תוארך בזמן השווה לתקופת אי העבודה כאמור לעיל.

(נא/4)

23.256

(א) כדי להסיר ספק מובהר בזאת כי מעסיק אינו רשאי לסרב לקבל התחייבות, כאמור לעיל, של עובד המועסק בטיפול ישיר או שהתקבל לעבודה בטיפול ישיר;

(ב) עובד שבתוך תקופת התחייבותו עבר לעבוד בתפקיד שאינו בטיפול ישיר - תופחת לו שנת ותק אחת.

(נא/6)

23.257

עובד בלתי כשיר לעבודה סוציאלית

הוראות פסקה זו חלות על עובדים בעלי השכלה אקדמית מושלמת שאינה במקצוע העבודה הסוציאלית (בלתי כשירים), המועסקים בטיפול ישיר - להלן - "עובד אקדמי";

(א) עובד אקדמי אשר הסכים לעבור קורס הסבה לעבודה סוציאלית והתחייב לעבוד בטיפול ישיר, כאמור בפסקה 23.254, יחולו עליו הוראות אותה פסקה והוא יהיה זכאי לקידום בשנת ותק אחת בלבד;

24.4 - תוספת ותק

24.40 הוראות כלליות / 24.41 חישוב הוותק
במקרים מיוחדים / 24.42 הדירוג המינהלי
ודירוג מקצ"ט / 24.43 הוראות כלליות בדבר
הדירוגים המקצועיים / 24.44 ותק מקצועי (וכן
סעיף 24.45) / 24.45 המשך ותק מקצועי /
24.46 ותק עובדי מחקר / 24.47 קידום ותק /
24.48 תוספת תארים

24.40 - הוראות כלליות

24.401

תוספת הוותק משתלמת:

- (א) לעובד המדורג בדירוג המינהלי או בדירוג מקצ"ט - לפי ותקו בשירות, בהתאם לכללים בסעיף 24.42;
- (ב) לעובד המדורג בדירוג האחים - לפי ותקו במקצוע, בהתאם לכללים בפסקה 24.453;
- (ג) לעובד המדורג בדירוג הרנטגנאים, בדירוג הפיזיותרפיסטים, בדירוג המרפאים בעיסוק, בדירוג החטיבה הפארה-רפואית - לפי ותקו במקצוע, בהתאם לכללים בפסקה 24.452;
- (ד) לעובד המדורג בדירוג העובדים הסוציאליים - לפי ותקו במקצוע, בהתאם לכללים בפסקה 24.454;
- (ה) לעובד המדורג בדירוגים מקצועיים אחרים - לפי ותקו במקצוע, בהתאם לכללים בסעיפים 24.43, 24.44 ו-24.45;
- (ו) לעובדים צעירים - בהתאם לכללים בסעיף 24.31;
- (ז) לעובד שפרש לגמלה משירות המדינה והתקבל לעבודה על-פי חוזה מיוחד או בכל צורת העסקה אחרת - לפי ותקו טרם פרישתו לגמלאות, בהתאם לכללים בפסקה 11.834(א);
- (ח) לעובד שפרש לגמלה מצה"ל, מהמשטרה או משירות בתי הסוהר והתקבל לעבודה על-פי חוזה מיוחד או בכל צורת העסקה אחרת - לפי ותקו טרם פרישתו לגמלאות, בהתאם לכללים בפסקה 11.834(ב);
- (ט) לעובד ששירת בצד"ל (צבא דרום לבנון) והתקבל לעבודה על-פי חוזה מיוחד או בכל צורת העסקה אחרת, בהתאם לפסקאות 24.421 ו-24.431.

24.402

תוספת הוותק, בהתאם לסולמות המשכורת, משתלמת לעובד החל ב-1 בינואר בכל שנה, אלא אם נקבע דבר אחר בדבר דירוגו.
(נג/6)

24.403

ב-1 בינואר הבא מיד אחרי התקבל עובד לשירות, הוא זכאי, לפי תאריך היכנסו לשירות, לתוספת הוותק בשיעור מלא או מוקטן, או לא יהיה זכאי לה כלל, על-פי הטבלת הבאה, אלא אם נקבע דבר אחר בעניין מקצועו או דירוגו:

אחוז תוספת הוותק	נכנס לשירות	
	בין	לבין
100%	1 בינואר	15 בפברואר
75%	16 בפברואר	15 במאי
50%	16 במאי	15 באוגוסט
25%	16 באוגוסט	15 בנובמבר
0%	16 בנובמבר	31 בדצמבר

(נג/6)

24.41 - חישוב הוותק במקרים מיוחדים

24.411

עובד אשר יצא במשך השנה שקדמה ל-1 בינואר לחופשה ללא משכורת (למעט חופשה ללא משכורת לרגל מחלה, חופשה ללא משכורת בה הועסק העובד על-ידי שלושה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד מקומי ותקופת לידה והורות ללא משכורת כאמור בפסקה 33.338(ב)) בהמשך אחד או בכמה המשכים, לתקופה ארוכה יותר משלושה חודשים, יקבל ב-1 בינואר רק אותו חלק מתוספת הוותק כמפורט להלן:

- (א) היה משך החופשה ללא משכורת שלושה חודשים או יותר, אך פחות משישה חודשים - 75% ;
 - (ב) היה משך החופשה ללא משכורת שישה חודשים או יותר, אך פחות מתשעה חודשים - 50% ;
 - (ג) היה משך החופשה ללא משכורת תשעה חודשים או יותר, אך פחות משנת אחת - 25% ;
 - (ד) היה משך החופשה ללא משכורת שנה שלמה - לא יהיה זכאי לכל חלק מתוספת הוותק.
- חל ה-1 בינואר בתוך תקופת החופשה ומשך החופשה שקדמה לאותו יום היה קצר משלושה חודשים, תיזקף כל החופשה לחשבון השנה המתחילה ב-1 בינואר.
- (4/צד)

24.412

עובד שפוטר מן השירות עקב צמצום בעבודה והתקבל מחדש לשירות בטרם חלפה שנת מיום פיטוריו, באותה דרגה בה שירת קודם או בדרגה נמוכה ממנה, תיקבע משכורתו בדרגה החדשה על בסיס הוותק בשירותו הקודם.

24.413

עובד (למעט עובד בדירוג מקצועי - ראה סעיפים 24.43, 24.44 ו-24.45), ששירת לא על בסיס דירוג (היינו ללא זכות לקבל תוספת ותק לפי אחד הדירוגים הנהוגים בשירות) אשר הועבר לשרת על בסיס דירוג, במשרה שדרגתה אינה גבוהה מהדרגה המתאימה למשרתו הקודמת, יאשר לו האחראי את תוספת הוותק בדרגתו בהתאם למספר השנים בהן שירת במשרתו הקודמת. תוספת ותק זו לא תהיה גבוהה מתוספת הוותק שהייתה מגיעה לו שירת מלכתחילה על בסיס דירוג.

24.414

- (א) עובד-צעיר, לרבות עובד צעיר המועסק על-פי הצהרת חניכות, אשר הגיע לגיל 18 שנה ולא גויס לצה"ל, תשולם לו תוספת ותק לפי השיעור הצמוד לדרגתו החדשה כמספר שנות עבודתו בשירות, לרבות שנות עבודתו כעובד-צעיר ;
 - (ב) עובד, כאמור בנסמן (א) לעיל, שהתגייס לצה"ל וזכותו לחזור לעבודה שמורה לו בהתאם להוראות פרק משנה 34.2, תיחשב תקופת שירותו בצה"ל בשירות סדיר כתקופת שירות לצורך תשלום תוספת ותק, לרבות שנות עבודתו כעובד-צעיר, לפי השיעור הצמוד לדרגתו החדשה, עם חזרתו לעבודה. תקופת שירות ללא תשלום במסגרת נח"ל או ישיבות הסדר תוכר אף היא כתקופת שירות סדיר בצה"ל לצורך תשלום תוספת ותק.
- התקופה המופיעה בסעיף זה, המוכרת לצורך חישוב ותק, כוללת יחד את השירות הסדיר ואת השירות במסגרת נח"ל או ישיבות ההסדר והיא לא תעלה על שלוש שנים לחייל או חיילת, זאת כמקובל לגבי כלל חיילי צה"ל המשרתים בשירות סדיר. התוספת תשולם רק לעובד אשר איננו מקבל תשלום בעד שנות שירות סדיר בצה"ל.
- (6/טז)

24.415

- לצורכי פסקה זו "אסיר ציון" כולל גם "עציר ציון".
- עובד, שהוכר כ"אסיר ציון" על-ידי הרשות לקביעת זכויות לאסירי ציון ובני משפחות הרוגי המלכות, הממציא אישור על הכרה זו, שבו צוינה תקופת היותו אסיר ציון - נחשבת תקופה זו כתקופת עבודה בשירות לצורך חישוב תוספת הוותק. לעובד המשובץ בדירוג מקצועי (ראה פסקה 24.430), מוכרות שנות היות העובד אסיר ציון כשנות ותק. רק אם חלו לאחר שמילא אחר התנאים לקבלת הדירוג המקצועי. בכל מקרה, אם מספר השנים המוכרות הן יותר מחמש, תובאנה בחשבון חמש שנים בלבד.
- (א) עובד, המשובץ במשרה אמרכלית בדירוג המינהלי, היה אסיר ציון שנתיים ; עם תחילת שירותו יצורפו שתי תוספות ותק למשכורתו בדרגתו הנוכחית ;
 - (ב) עובד, המשובץ במשרה אמרכלית בדירוג המינהלי, היה אסיר ציון שבע שנים ; עם תחילת שירותו יצורפו חמש תוספות ותק למשכורתו בדרגתו הנוכחית ;

31.123

מנהל היחידה יודיע במכתב רשום למפקח העבודה האזורי שבמשרד הכלכלה על כל שינוי של שעות עבודה שנקבעו בהודעה שהוצגה או שנמסרה בהתאם לפסקה 31.122.
(התקנות הנ"ל, ת' 3)

31.124

ביחידות שפקודת הבטיחות בעבודה הנוסח חדש, התש"ל-1970, חלה עליהן, כולה או חלקה, תוצג תמצית חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, בנוסח שפורסם בירחון משרד הכלכלה "עבודה וביטוח לאומי"; עותקים ממנו אפשר לקבל בסניפי משרד הכלכלה.
(התקנות הנ"ל, ת' 1)

31.13 - שעות עבודה של עובד למטה מגיל 18

31.131

עובד שגילו למטה מגיל 18 שנה לא יועסק יותר משמונה שעות ביום, ולא יותר משבע שעות ביום בערב יום מנוחה שבועי או ערב יום מועד מהמנויים בפרק משנה 32.1. מספר שעות העבודה בשבוע של עובד שגילו למטה מגיל 18 שנה לא יעלה על 40.

31.132

עובד שגילו למטה מגיל 18, הלומד בשיעורי ערב חינוכיים, ישוחרר מהעבודה בשעה 16:00 לכל המאוחר בימים שבהם הוא משתתף בשיעורים אלה.
(החוק הנ"ל, ס' 23(א))

31.133

(א) בכל יום, בו מועסק עובד למטה מגיל 18 שנה, שש שעות או יותר, תופסק עבודתו ל-3/4 שעה לפחות (בערב יום מנוחה שבועי או ערב יום מועד - לחצי שעה לפחות), חצי שעה לפחות מתוך הפסקה זו יינתן בהמשך אחד. שום הפסקה לא תהיה ארוכה יותר משלוש שעות;
(ב) בעת כל הפסקה הנמשכת חצי שעה או יותר, רשאי עובד לצאת ממקום עבודתו, אלא אם דרושה נוכחותו לתהליך העבודה או להפעלת הציוד או השימוש בו, והממונה על העובד דרש ממנו להישאר במקום; במקרה זה ייחשב גם זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. על מנהלי היחידות להקפיד על כך, שהעובד יעוכב במקום העבודה בשעות הפסקות אלו, רק במקרים יוצאים מן הכלל.
(החוק הנ"ל, ס' 22)

31.134

לשם ביצוע הוראות סעיף זה רשאים מנהלי היחידות לשנות - לעובד שגילו למטה מגיל 18 - את מועד הפסקת הצהריים או את משכה או להקדים את מועד סיום העבודה או לאחר את מועד התחלת העבודה או להעסיקו רק חמישה ימים בשבוע, או לנקוט ביותר מאחד האמצעים הללו.

31.14 - שעות עבודה של טלפונאי

31.141

(א) שבוע העבודה של הטלפונאים בשירות המדינה המועסקים במשרה מלאה יהיה של 42 ½ שעות בשבוע;
(ב) טלפונאים המועסקים במשרה חלקית תהיה חלקיות משרתם באופן יחסי למשרה של 42 ½ שעות בשבוע;
(ג) שעות העבודה של הטלפונאים בכל יום יהיו כלהלן:
1. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים:
בימים ראשון עד חמישי משעה 07:30 עד שעה 16:00;
במשך יום העבודה תינתן הפסקת מנוחה של שעה אחת, בשני משכים של חצי שעה כל אחת; שתי ההפסקות תהיינה בתוך שעות העבודה אולם רשאי האחראי או מי שהוסמך על ידו, על-פי צורכי העבודה לאשר כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה. במקרה זה יהיו שעות הנוכחות של הטלפונאי שמונה שעות ביום, במקום שמונה וחצי שעות;
2. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של שישה ימים:
בימים ראשון עד חמישי משעה 07:30 עד שעה 15:00;
ביום שישי משעה 07:30 עד שעה 12:30;
בימים ראשון עד חמישי תינתן במשך יום העבודה הפסקת מנוחה של שעה אחת בשני משכים של חצי שעה כל אחת;
שתי ההפסקות תהיינה בתוך שעות העבודה אולם, רשאי האחראי או מי שהוסמך על ידו

על-פי צורכי העבודה לאשר כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה. במקרה זה יהיו שעות הנוכחות של הטלפונאי בימים אלה שבע שעות ביום, במקום שבע וחצי. ביום שישי לא תהיה הפסקת מנוחה.

3.

- (א) טלפונאי המועסק במשרה חלקית אך לא פחות מחצי משרה תהיה משך הפסקת המנוחה שלו במשך היום יחסית לחלקיות משרתו;
(ב) טלפונאי המועסק בפחות מחצי משרה אינו זכאי להפסקת מנוחה.
(סב/20)

31.142

שעות העבודה של טלפונאי הורה לילד

- (א) ההוראות האמורות בסעיף 31.15 לגבי שעות עבודה של הורה לילד יחולו גם על טלפונאי;
(ב) לגבי טלפונאי העובד במשרה מלאה רשאי האחראי או מי שהוסמך על ידו, לקבוע כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה.

31.143

- (א) ההסדר לגבי שעות העבודה, בפסקאות 31.141, ו-31.142, יחול על הטלפונאים הקבועים שהתקבלו לאחר 1.4.1990. כן יחול על הטלפונאים העובדים כארעיים ועל המועסקים על-פי חוזה מיוחד גם אם נתקבלו לפני 1.4.1990;
(ב) טלפונאים אשר עובדים במרכזת שהוגדרה בעבר כמרכזת סוג א (3 עד 6 קווי חוץ) שעות העבודה שלהם יהיו כאמור בפסקאות 31.141 ו-31.142;
(ג) הטלפונאים הקבועים אשר היו בשירות המדינה לפני 1.4.1990 ועבדו במרכזת מסוג ב (7 קווי חוץ ומעלה), יהיו שעות עבודתם כדלקמן:
1. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים יתווספו שעות העבודה אשר נהגו לעבוד בימי שישי באופן שווה לימים ראשון עד חמישי;
בימים ראשון עד חמישי יעבדו שבע וחצי שעות ביום והפסקה של שעה אחת במשך אחד או בשני משכים לפי צרכי העבודה, שתינתן אך ורק בתוך שעות העבודה ולא ניתן לצרף אותה או חלק ממנה לסוף יום העבודה לשם קיצורו;
2. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של שישה ימים בימים ראשון עד חמישי יעבדו על-פי המתכונת הקודמת של שש וחצי שעות ליום והפסקה של שעה אחת ביום במשך אחד או שני משכים לפי צרכי העבודה, שתינתן אך ורק בתוך שעות העבודה ולא ניתן לצרף אותה או חלק לסוף יום העבודה לשם קיצורו;
ביום שישי יעבדו משעה 07:30 עד שעה 12:30 ללא הפסקת מנוחה.
(נב/6)

31.15 - שעות עבודה של הורה

31.151

בפרק משנה זה:

- "הורה לילד" - עובד או עובדת לרבות הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתן בפסקה 33.302 או מי שיש לו חובה אחרת מן הדין לספק צרכיו של ילד;
"הורה לילד יחיד" - הורה במשפחה שבה ילד אחד בלבד;
"הורה עובד" - הורה המנצל באותו יום את זכות ההורות שלו בהתאם לפרק משנה 35.1. יודגש, כי שני ההורים לא יוכלו לנצל את אותה זכות הורות באותו יום;

31.152

- (א) הורה עובד זכאי להיעדר מעבודתו, עד חלוף שנה אחת מיום הלידה כמשמעותו בפסקה 33.302 (או מיום האימוץ), שעה אחת שתיקרא שעת הורות בכל יום בו הוא מועסק שש שעות רצופות לפחות (לרבות שעת היעדר לפי האמור לעיל), בין אם הוא מועסק במשרה מלאה ובין אם הוא מועסק במשרה חלקית (שעת ההיעדרות יכולה להיות בהמשך אחד או בשני המשכים). אין לחייב את חשבון חופשתו של העובד או משכורתו עקב היעדרויות אלו;
(עג/4)
(ב) ביום עבודה מקוצר כמפורט בסעיפים 32.51 ו-32.53 שהוא בן שש שעות לפחות, זכאי עובד כאמור בנסמך (א) לעיל לקיצור נוסף של שעה;
(עג/18)

(ג) עובד רשאי לממש את הזכות לשעת הורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים הבאים:

1. בת הזוג נתנה הסכמתה למימוש הזכות לשעת ההורות לסירוגין עם בת זוגה או על-ידי בן זוגה;
2. כל אחד מבני הזוג מסר למעסיקו, לא יאוחר מ-21 ימים לפני תום תקופת הלידה וההורות, הצהרה חתומה לפי טופס מדף 2303/1 שבה הודיע על הבחירה לממש את הזכות לשעת הורות עם בן הזוג (בפסקה זו - "הצהרה"); מסרו בני הזוג הצהרה במועד מאוחר יותר - יהיה העובד רשאי לממש את זכותו 21 ימים לאחר מסירת ההצהרה;
3. בהצהרה יפרט כל אחד מבני הזוג את מספר הימים ואת הימים המסוימים בשבוע העבודה שבהם יממש את שעת ההורות;
4. מימוש הזכות לשעת הורות ייעשה על-פי ההצהרה, ואולם העובדת ומעסיקה ובן זוגה ומעסיקו רשאים, לפי העניין, להסכים ביניהם, לפי הצורך ובאופן חד-פעמי, על מימוש הזכות לשעת ההורות באופן שונה מזה שמסרו עליו בהצהרה;
5. שינוי קבוע במימוש הזכות לשעת ההורות שמסרו העובדת ובן זוגה בהצהרה, לאחר שנמסרה הצהרה כאמור בפסקה זו, ייעשה בהצהרה נוספת שתימסר למעסיק בהתאם להוראות פסקה זו, בשינויים המחויבים, 21 ימים מראש, ולעניין בני זוג שלפחות אחד מהם עובד במשמרות - חודש מראש;
6. מכסת שעות ההורות ששני בני הזוג זכאים לממש לפי הוראות פסקה זו לא תעלה על מכסת שעות ההורות שהעובדת היתה זכאית לממש לבדה.
(חוק עבודת נשים (תיקון מס' 55, התשע"ו-2016, ס' 7ב.א))

(עז/4)

(ד) הוראות פסקה זו יחולו גם על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 7(ג)(3))

31.153

(א) שעות העבודה המפורטות בנסמן (ב) להלן, יחולו לגבי המקרים הבאים:

1. הורה לילד יחיד, הנמצא בביתו, ואשר גילו נמוך מ-12 שנים;
 2. הורה לשני ילדים לפחות, הנמצאים בביתו, כאשר לפחות שניים מהילדים מצויים מתחת לגיל 12 שנים;
 3. הורה לשני ילדים לפחות, הנמצאים בביתו, כאשר גילו של אחד מהם נמוך מ-8 שנים.
- (ב) שעות העבודה במקרים המפורטים בנסמן (א) לעיל הן:
1. הורה כנ"ל המועסק במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים, יעבוד שבע שעות בפועל בימים ראשון עד חמישי, וחמש שעות בפועל ביום שישי;
בימים ראשון עד חמישי משעה 07:30 עד שעה 14:30;
ביום שישי משעה 07:30 עד שעה 12:30.
 2. הורה כנ"ל המועסק במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים יועסק בכל יום משעה 07:30 עד שעה 15:35, אולם:

(א) הוא יוכל לסיים את עבודתו בשעה 15:05 במקום בשעה 15:35 בחלק מימי העבודה בתנאי שישלים את השעות החסרות עד למכסה השבועית שלו בימים האחרים של אותו שבוע;

(ב) עובד כנ"ל שיידרש לעבוד ביום שישי לפי צורכי העבודה, יוכל לבקש כי שעות העבודה באותו יום יחושבו להשלמת השעות החסרות בגין הימים בהם סיים את עבודתו מוקדם כאמור לעיל;

(ג) ההסדר המפורט בנסמן 2 (א ו-ב) לעיל הינו לתקופת מעבר עד שהמעונות לילדים, גני הילדים והכיתות הנמוכות של בתי-הספר יעברו לשבוע עבודה של חמישה ימים;

(ד) הורה לילד שגילו נמוך מגיל חמש שנים, יועסק בכל יום משעה 07:30 עד שעה 15:30.

(ג) שעות תחילת העבודה של עובד כנ"ל וסיומו נקבעות על-ידי מנהל היחידה, בהתאם לצורכי העבודה;

(ד) קיצור שעות העבודה על-פי פסקה זו אינו חל על עובד במשרה חלקית ולא על עובד הזכאי לקיצור משך יום העבודה עקב סיבה אחרת (קיצור לפי פסקה 31.152 וכדומה).

31.154

אין להעסיק הורה לילד מעבר למספר השעות שנקבע על-פי הוראות פסקאות 31.152 ו-31.153, ללא הסכמתו.

31.155

- (א) הורה עובד, כאמור בפסקאות 31.151, 31.152 ו-31.153, הנדרש לעבוד לפי שעות עבודה רגילות, ולאור צורכי העבודה, תיחשב העסקתו בשעות העודפות על האמור בפסקאות הנ"ל כהעסקה בשעות נוספות;
- (ב) אם לפי הדירוג, והדרגה של העובד ותנאי העסקתו באותן שעות הוא זכאי לתשלום בעדן, יקבל תשלום בשיעור של 100% בלבד עד להשלמת מכסת שעות העבודה הרגילות הנהוגות במקצועו של העובד;
- (ג) כל שעת עבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות הנהוגות במקצועו, תיחשב כשעה נוספת והתשלום יהיה בשיעור של 125% או 150%, לפי העניין ובכפיפות לאמור בפסקה 27.212;
- (ד) נסמנים (א) ו-(ב) לעיל לא יחולו על אבות עובדים, אלא על אמהות עובדות בלבד.
(עג/18)

31.156

- (א) הורה לילד שיש לו בן או בת זוג, זכאי ליום עבודה מקוצר אם בן או בת הזוג שלו עובדים כ"שכירים" או כ"עצמאיים", בין אם במקום עבודתם נהוגות זכויות בקשר ליום עבודה מקוצר כהגדרתן בסעיף 35.11 ובין אם לאו, וכן בתקופה שבה בן או בת זוגו זכאי/ת לדמי אבטלה, ובלבד שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים;
- (ב) לגבי הורה לילד עד גיל שנה יחולו הכללים הבאים:
1. עובדת תהיה זכאית ליום עבודה מקוצר על-פי הוראות פסקה 31.152, גם אם בן או בת זוגה אינו/ה עובד/ת;
 2. עובד יהיה זכאי ליום מקוצר על-פי הוראות פסקה 31.152 אם בן או בת זוגו עובד/ת, ללא תלות בהיקף משרתו/ה, או כאשר בן או בת זוגו שוהה בתקופת לידה והורות כהגדרתה בפסקה 33.331, לרבות תקופת לידה והורות ללא תשלום (עד 26 שבועות).
(עז/4)
- (ג) לגבי הורה לילד מעל גיל שנה, לצורך ניצול הזכות ליום עבודה מקוצר על-פי הוראות פסקה 31.153, הזכות תינתן לעובד/ת שבן או בת זוגו אינו/ה מסיים/תאת עבודתו/ה לפני השעה 15:30.

31.157

- (א) הורה לילד המבקש להשתמש בזכות ליום עבודה מקוצר באופן קבוע בכל ימות השבוע, ימלא הצהרה חתומה כדין בטופס (מדף 2302), בצירוף האישורים הנדרשים כמפורט בטופס וימסור למנהל משאבי אנוש של היחידה;
- (ב) הורה לילד המבקש להשתמש בזכותו ליום עבודה מקוצר בימים מסוימים בשבוע, באופן שבו בן או בת הזוג ישתמשו בזכות זו לגבי ימי השבוע הנותרים - יצהיר על ימי העבודה בהם הוא רוצה לנצל את הזכות, וכן ימציא אישור ממקום עבודתו של בן או בת הזוג על כך שאינו משתמש או לא ישתמש בזכות בימים אלה בשבוע. העובד ימלא הצהרה חתומה כדין בטופס (מדף 2303), בצירוף האישורים הנדרשים כמפורט בטופס וימסור למנהל משאבי אנוש של היחידה.
(עז/17)

31.16 - שעות עבודה של קלדנים

31.161

- (א) שעות העבודה של העובדים המועסקים בפועל בקלידה בשבוע עבודה של שישה ימים תהיינה כדלקמן:
1. משמרת ראשונה משעה 07:30 עד שעה 15:00. במשך המשמרת תהיינה שתי הפסקות בנות 15 דקות כל אחת;
 2. משמרת שנייה משעה 15:00 עד שעה 22:30. במשך המשמרת תהיינה הפסקה בת 30 דקות;
 3. בימי שישי תהיינה שעות העבודה משעה 07:30 עד שעה 12:30.
- (ב) שעות העבודה של עובדים המועסקים בפועל בקלידה שבוע עבודה של חמישה ימים תהיינה כדלקמן:
1. במשמרת ראשונה משעה 07:30 עד שעה 16:00. במשך המשמרת תהיינה שתי הפסקות של 15 דקות כל אחת;
 2. במשמרת שנייה משעה 16:00 עד שעה 24:30. במשך המשמרת תהיה הפסקה בת 30 דקות.
(נא/35)

31.162

- קלדן העונה על התנאים המפורטים בפסקה 31.151(א), יועסק כל יום 15 דקות פחות מן האמור בפסקה 31.161.

פרק 33 - חופשות

בפרק זה מובאות הוראות בעניין חופשת מנוחה, חופשת מחלה, היעדר לרגל הריון לידה והורות, חופשה ללא משכורת, חופשת אבל והיעדר לרגל תאונה בעבודה.

33.1 - חופשת מנוחה

33.10 חלות, הגדרות וכללים / 33.11 חישוב תקופות שירות לצורך קביעת מכסת ימי חופשת מנוחה / 33.12 מכסות ימי חופשת מנוחה / 33.13 חובת יציאה לחופשה וזכות צבירת חופשה / 33.14 חופשת מנוחה לעובדים המועסקים בחוץ-לארץ / 33.15 סדרי יציאה לחופשת מנוחה / 33.16 הפסקת חופשת מנוחה / 33.17 חופשת מנוחה בזמן פרישה מן השירות / 33.18 פדיון חופשת מנוחה / 33.19 חופשת מנוחה לעובד המועסק על-פי חוזה מיוחד

33.10 - חלות, הגדרות וכללים

33.101

- (א) הוראות הסעיפים 33.10 עד 33.18 חלות על כל סוגי העובדים בשירות. על עובד על-פי חוזה מיוחד חלות הוראות סעיף 33.19 ;
- (ב) על חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בארץ ובחוץ-לארץ ראה סעיפים 53.17 ו-53.18 ;
- (ג) עובד שנפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות והוא מנצל ימי מחלה, זכאי לקבל ימי חופשה עבור כל התקופה בה הוא שוהה בחופשת מחלה לאחר פסילתו לשירות וטרם פרישתו כאמור בפסקה 33.209 ;
- (ד) תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצויי פיטורין ושולמו 18.5%.

33.102

עובד זכאי לחופשת מנוחה לפי שנה המתחילה ב-1 בינואר ומסתיימת ב-31 בדצמבר שאחריו. (חוק חופשה שנתי, התשי"א-1951, ס' 1) (סה/9)

33.103

- (א) מכסת ימי חופשת מנוחה של עובד מחושבת על בסיס ימי עבודה ולא ימי לוח ;
- (ב) בפרק משנה זה: "ימי חופשה" - ימי עבודה.

33.104

חופשת מנוחה ניתנת לשם נופש ואסור לעובד לעבוד בשכר בימי חופשתו. (החוק הנ"ל, ס' 12)

33.105

- (א) בעד ימי חופשה זכאי עובד למשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד ;
- (ב) על תשלום שכר עידוד בתקופת חופשת מנוחה - ראה סעיף 27.79. (החוק הנ"ל, ס' 10 (א), (ב))

33.106

תקופת חופשת מנוחה נחשבת כתקופת שירות לכל דבר, למעט חישוב מכסת חופשת מנוחה בעת פרישה מן השירות (ראה גם פסקה 33.112).

33.107

עובד למעט סטודנט אשר יצא לחופשת מנוחה, זכאי לקבל פעם אחת בכל שנה, קצובת הבראה ונופש בהתאם להוראות פרק משנה 28.2. (עז/2)

33.11 - חישוב תקופות שירות לצורך קביעת מכסת ימי חופשת מנוחה

33.111

לצורך חישוב מכסת ימי חופשת מנוחה מובאות בחשבון התקופות הבאות:

- (א) כל תקופת שירות רצוף של העובד באיזו דרגה שהיא;
- (ב) תקופת שירות בצה"ל, אשר שמורה לעובד זכות לחזור לשירות המדינה אחריה;
- (ג) תקופת שירות בצבא הקבע ממנה הועבר עובד לשירות או שחלה מיד לפני קבלת העובד לשירות;
- (ד) תקופת שירות של עובד כשוטר או כסוהר, ממנה הועבר לשירות על-פי סעיף 11.63;
- (ה) כל תקופת עבודתו של עובד במוסד מוכר (כפי שהוא מוגדר בפסקה 85.151), אם הכיר נציב שירות המדינה בתקופת שירותו של העובד במוסד הנ"ל כשירות לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- (ו) כל תקופת שירות של עובד במעמד ארעי, שקדמה ללא הפסקה להעברתו למעמד קבוע או זמני.

33.112

תקופות חופשת מנוחה מובאות בחשבון לצורך חישוב מכסת ימי חופשת המנוחה למעט חופשה הניתנת בזמן פרישה מן השירות על-פי סעיף 33.17, ובפסקאות 33.185 ו-33.188.

33.12 - מכסות ימי חופשת מנוחה

33.120

(א) מכסות ימי חופשת המנוחה הנקובות בסעיף זה חלות על עובד שהיה בשירות במשך השנה ושולמה לו משכורת בעד כל השנה, לרבות תקופות היעדרות בגין שירות מילואים, תאונת עבודה, תקופת לידה והורות בעדן קיבל העובד תשלום מאת המוסד לביטוח לאומי, עובד הנמצא בתקופת לידה והורות ללא משכורת כאמור בפסקה 33.338 (ב) וכן העסקה על-ידי שלוחה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד מקומי.

תקופה בה היה עובד בחופשה ללא משכורת מכל סיבה שהיא (לרבות חופשת מחלה ללא משכורת) אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך חישוב ימי החופשה.

(עז/4)(11/א)

1. על מכסת ימי חופשת מנוחה למי שלא היה בשירות במשך כל השנה, ולמי שהיה בחופשה ללא משכורת חלק מהשנה - ראה פסקה 33.128;
 2. על חופשת מנוחה בשל מתן עדות בבית משפט או בבית דין - ראה סעיף 26.27;
 3. על חופשה מיוחדת למי שהעתיק את מקום מגוריו - ראה סעיף 26.44;
 4. על חופשה תמורת עבודה בשעות נוספות - ראה פרק משנה 27.2;
 5. על חופשה תמורת עבודה במשמרות - ראה פרק משנה 27.6;
 6. על חופשת מנוחה בתקופת השעיה של עובד - ראה סעיף 46.36;
 7. על חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בארץ ובתקופת השתלמות בחוץ-לארץ - ראה סעיפים 53.17 ו-53.18;
 8. על תשלום מענק משמרות בעת חופשת מנוחה - ראה סעיף 27.64.
- (ב) עובד מתוך השירות ימשיך ויקבל את מכסת ימי החופשה בהתאם לוותקו ולמספר ימי עבודתו כאמור, גם מקום בו הועבר או נבחר למשרה אחרת בשירות המדינה (לרבות התמחות ועבודה כעובד מקומי ישראלי);
- (סח/21)
- (ג) עובד זכאי למכסת החופשה הגבוהה ביותר המגיעה לו בהתאם לאחת ההוראות שבסעיף זה. לדוגמה:
1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:
עובד המדורג בדרגה 12 בדירוג המינהלי זכאי משנת שירותו השישית ואילך ל-26 ימי חופשה לשנה, כאמור בפסקה 33.121;
 2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:
עובד המדורג בדרגה 12 בדירוג המינהלי זכאי משנת שירותו השישית ואילך ל-22 ימי חופשה לשנה, כאמור בפסקה 33.121.

33.15 - סדרי יציאה לחופשת מנוחה

33.150

מועד צאתו של עובד לחופשת מנוחה נקבע בהתחשבות בסדרי העבודה, ובמועדי החופשות של עובדים אחרים. מועד היציאה לחופשה ייקבע לפי הצעת העובד ובאישור הממונה עליו.

33.151

- (א) בחודש נובמבר של כל שנה יבקש מנהל היחידה מעובדי יחידתו להודיע לו על המועדים המשוערים, בהם הם מתכננים לצאת לחופשת מנוחה בשנה המתחילה ב-1 בינואר;
- (ב) לא יאוחר מהשבוע הראשון של חודש דצמבר בכל שנה, יודיע כל עובד בכתב למנהל היחידה על מועדי היציאה לחופשה כנ"ל. בהודעה יציין העובד את התאריכים בהם הוא מבקש לצאת לחופשה, או לפחות את החודש הרצוי לו, וכן את מספר הימים בהם הוא מתכוון לצאת לחופשה. (סה/9)

33.152

- (א) בהסתמך על הודעות עובדי היחידה שנמסרו לפי פסקה 33.151, יקבע מנהל היחידה, עד סוף חודש דצמבר, את תכנית היציאה לחופשה של עובדי יחידתו בשנת החופשה הקרובה;
- (ב) בעריכת תכנית היציאה לחופשה, מוסמך מנהל היחידה לפסוק במקרים של בקשות ליציאה במועד אחד, לאור צורכי העבודה ובהתחשב במטרות היציאה לחופשה של העובדים;
- (ג) מנהל היחידה מוסמך להעדיף יציאה לחופשה של עובד הורה לילד, בזמן פגרת הלימודים של הילד, על פני בקשת עובד אחר או אישור יציאה לחופשה של עובד למטרת נסיעה חיונית לחוץ-לארץ או החלמה;
- (ד) לא הודיע עובד בכתב על המועדים המשוערים של יציאתו לחופשת מנוחה, יקבע מנהל היחידה לעובד מועד ליציאתו לחופשה המזערית בהתאם לטור השני בטבלה שבפסקה 33.132, בהתחשב באמור לעיל בפסקה זו ובפסקה 33.153. (סה/9)

33.153

בעת עריכת תכנית היציאה לחופשת מנוחה, רשאי מנהל היחידה להורות לעובדים, הקשורים זה בזה בכיצע עבודתם, לצאת לחופשה במועד אחד.

33.154

תכנית היציאה לחופשת מנוחה, כאמור בפסקה 33.151, תפורסם מיד לאחר עריכתה בלוח המודעות של היחידה, ותובא לידיעת כל עובדי היחידה, העתק ממנה יישלח לאחראי.

33.155

לא ניתן לעובד לצאת לחופשה במועד שנקבע בתכנית היציאה לחופשה, מסיבות הקשורות בעבודה, יקבע מנהל היחידה מיד, בתיאום עם העובד, מועד אחר ליציאתו לחופשה באותה שנה.

33.156

- (א) מבקש עובד לשנות את מועד יציאתו לחופשה כפי שנקבע בתכנית היציאה לחופשה, יפנה אל מנהל יחידתו, והוא יכריע בדבר;
- (ב) סבור עובד כי מועד היציאה, שנקבע לו בתכנית היציאה לחופשת מנוחה, פוגע בעניין חיוני שלו, ולא מצא המנהל אפשרות לשנות את מועד יציאתו לחופשה, ידון על כך המנהל עם ועד העובדים.

33.157

- (א) בתחילת חודש אוקטובר של כל שנה, יבדוק מנהל היחידה אם אכן יצאו עובדי היחידה לחופשת מנוחה בהתאם לתכנית היציאה לחופשה עד לאותו חודש;
- (ב) נמצא כי לא יצא עובד לחופשה בהתאם לתכנית היציאה לחופשה (כפי שתוקנה - אם תוקנה), יקבע מנהל היחידה את מועד יציאתו של העובד בהתאם להוראות פסקה 33.132 ויודיע על כך לעובד;
- (ג) נבצר מעובד לצאת לחופשה במועד שקבע לו מנהל היחידה בהתאם להוראות פסקה זו, מסיבה שלא הייתה לו שליטה עליה, כגון מחלה, אבל או שירות במילואים, יקבע מנהל היחידה מועד אחר ליציאתו לחופשה באותה שנה.

33.158

- (א) עובד המבקש לצאת לחופשת מנוחה, ימלא טופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450);
- (ב) הטופס יוגש למנהל היחידה באמצעות הממונה על העובד שבוע אחד לפחות לפני התחלת החופשה, אם העובד מבקש חופשה של עד שישה ימים; ושבוועיים לפחות לפני תאריך החופשה, אם העובד מבקש חופשה של שבוע ימים או יותר;
- (ג) הממונה הישיר על העובד יוסיף את הערותיו בטופס ויעבירו מיד למנהל היחידה. מנהל היחידה ייתן את תשובתו על הבקשה בחלק המיועד לכך בטופס, ויודיע על כך לעובד באמצעות הממונה הישיר עליו;
- (ד) האמור לעיל בסעיף זה, בדבר תכנון סדרי היציאה לחופשה, איננו משחרר עובד מלהגיש בבוא העת בקשה ליציאה לחופשה לפי פסקה זו;
- (ה) על היעדרות של עובד בעת שביתה עקב היותו בחופשת מנוחה - ראה פסקה 44.134;
- (ו) על אף האמור בפסקאות 33.150 - 33.157, רשאי העובד לקחת יום אחד מחופשת המנוחה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר, ובלבד שהודיע לממונה עליו 30 יום ראש לפחות על-גבי טופס (מדף 2450) בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות.
(חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 7), התשס"ב-2002, ס' 6 (ב))
(סב/11)

33.159

- בחודש ינואר של כל שנה, ימציא מנהל היחידה לכל עובד טופס מאזן חופשת מנוחה (מדף 2478), בו יפורט חשבון חופשתו של העובד:
- (א) חשבון החופשה אשר עמדה לזכותו של העובד ב-31 בדצמבר האחרון;
- (ב) מספר ימי החופשה שהעובד זכאי להם באותה שנה;
- (ג) מספר ימי החופשה שהעובד חייב לנצל באותה שנה;
- (ד) מספר ימי החופשה המרבי שעובד רשאי לצבור בסוף אותה שנה.
העתק מהטופס יישמר בתיקו האישי של העובד.
(סה/9)

33.16 - הפסקת חופשת מנוחה

33.161

- חלו ימים מן האמורים להלן, בימי חופשת מנוחה של עובד, רואים את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנה.
- (א) ימים בהם שירת העובד בשירות מילואים לפי חוק שירות הביטחון, התשי"ט-1959 [נוסח משולב];
- (ב) ימי תקופת לידה והורות;
(עז/4)
- (ג) ימים בהם אין העובד מסוגל לעבוד עקב תאונה או מחלה על-פי תעודת רופא, מאושרת בהתאם להוראות הקיימות;
- (ד) היעדרות בשל:
1. מחלת בן ביתו של עובד - פסקאות 33.251 - 33.252;
 2. מחלת ילד - פסקה 33.253;
 3. מחלת הורה - פסקה 33.255;
 4. מחלת בן זוג - פסקה 33.256 (א);
 5. הריון ולידה של בת זוג - פסקה 33.256 (ב).
- (ה) ימי חופשת אבל בהתאם לפרק משנה 33.5;
- (ו) ימי הודעה מוקדמת על פיטורים (ראה פסקה 13.824 וסעיף 82.31), עד למספר מרבי של 14 יום.
- (על ניצול חלק מהחופשה להשלמת משכורת בתקופת שירות צבאי - ראה סעיף 34.36).
(על אפשרות ניצול חופשת המנוחה בתקופת חופשת מחלה ללא משכורת - ראה פסקה 33.216).
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס' 5)
(עז/9)(סב/20)

33.162

- עובד שאושרה לו חופשת מנוחה, הרוצה לחזור לעבודה לפני תום חופשתו, רשאי לחזור לעבודה בתאריך מוקדם מהתאריך שנקבע לסיום חופשתו רק לאחר שקיבל אישור בכתב על כך ממנהל היחידה,

33.209

(א) עובד שנפסל לשירות מטעמי בריאות

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 ונקבעו 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 בנסמן (א) 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 בנסמן (א) 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 ייכנס לתוקף ביום תום ניצול ימי המחלה כאמור בפסקה 33.209(א);
(9/10)
2. קידום עובד בדרגה
העובד זכאי לדרגת פרישה בהתאם לכללים המקובלים בפסקה 85.125 והוא יקבלה 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) החלטת הוועדה הרפואית לעניין פסילת העובד באה במקום אישור רפואי על היעדרות;
(שע/26)
- (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 מיידית 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 ;
- (ב) חופשת מחלה במחצית המשכורת - ראה פסקה 33.213 ;
- (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 תקופת לידה והורות בעדן קיבל העובד תשלום מאת המוסד לביטוח לאומי, לרבות תקופת לידה והורות ללא משכורת כאמור בפסקה 33.338(ב). תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת מנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצויי פיטורין וישולמו 18.5%, בתקופת חופשת המחלה לפי פסקה זו, זכאי העובד למשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילולא 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);
(עז/4)(עא/11)

(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

חיוב 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 ושבת 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 העובר 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

3. לגבי עובד שבן זוגו עצמאי, יצרף מסמך או אישור כאמור בנסמן (ח) לעיל;
4. לגבי עובד שהוא אפטרופוס של אדם עם מוגבלות, יצרף צו מינוי אפטרופוס לפי חוק הכשרות המשפטית והאפטרופוסות, התשכ"ב-1962;
5. לגבי הורה שהוא במשפחת אומנה, יש לצרף אישור כי העובד הינו הורה במשפחת אומנה, שניתן על-ידי המפקח הארצי על אומנה במשרד הרווחה והשירותים החברתיים, או מי שהוא הסמיך לכך או אישור כאמור של גוף מפעיל שמושרד הרווחה והשירותים החברתיים התקשר עימו לשמש כגוף מפעיל לאומנה.
- (י) על אף האמור בסעיף לעיל, רשאי עובד למסור למעסיקו את המסמכים או האישורים הבאים במועדים ובתקופות המפורטות להלן, ובלבד שיוודיע למעבידו, תוך זמן סביר אם חדל לחול תנאי שעליו מעידים האישורים או המסמכים האמורים, או אם פקע תוקפם או בוטל:
 1. אישור של רופא כאמור ברישא לפי נסמן (ט)2 לגבי מוגבלות קבועה - פעם אחת בלבד; ואם המוגבלות אינה קבועה - פעם אחת בתוך תקופה של שנים עשר חודשים;
 2. אישור או מסמך כאמור לפי נסמן (ט)3, פעם אחת בתוך תקופה של שישה חודשים;
 3. צו מינוי אפטרופוסות כאמור לפי נסמן (ט)4, פעם אחת בלבד אם ניתן צו אפטרופוסות קבוע, או פעם אחת תוך תקופת אפטרופוסות קצובה, אם ניתן צו אפטרופוסות זמני.
- (יא) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמנים (ו) ו-(ט), לא יראו בהיעדרותו כהיעדרות המותרת מהעבודה לפי פסקה זו.
(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993; תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993)
(שע/5)

33.254

עובד או עובדת שהם אב או אם לילד בגיל 16, הנמצא בביתם, לרבות עובד אלמן או גרוש עם ילד כנ"ל, אשר זכותם לחופשת מחלה מבוססת בקרן ביטוח אשר עבדו בשירות שלושה חודשים ללא הפסקה והנעדרים מעבודה להגל מחלת ילד - זכאים לקבל ממשרדם תשלום בעד ימי היעדרותם, בהתאם להוראות פסקה 33.253(ב). בדבר מחלת ילד החולה במחלה קשה ראה פסקה 33.253(ג).
(עו/6)

33.255

היעדרות מהעבודה בשל מחלת הורה או הורה של בן הזוג

- (א) עובד זכאי לזקוף עד שישה ימים בשנה של היעדרות בפועל בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו (להלן - "ההורה"), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שבן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי פסקה זו;
- (ב) בזקיפת ימי היעדרות כאמור לעיל, זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר; חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר.
1. עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו ימסור למנהל משאבי אנוש הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתוספת לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994;
2. עובד, שאחד מאחיו נעדר מעבודתו בשל מחלת הורה ומימש זכאותו לפי החוק אינו זכאי להיעדר מעבודתו שלו, באותו עניין, באותו פרק זמן; לעניין זה, "אח" - בן או בת נוספים של ההורה שבשל טיפול בו מתבקשת זקיפת ההיעדרות לתקופת המחלה הצבורה, לרבות בן או בת מאומצים;
3. להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בהורה בדבר היות ההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעולות יום-יום; לעניין זה - "פעולות יום-יום" - לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית; "רופא" - גם רופא מחליף;
- "חולה" - הורה שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום-יום.
4. עובד שהורהו נמצא במוסד סיעודי (המוגדר כמוסד סיעודי או מחלקה סיעודית שבהם מוחזקים ומטופלים אנשים הזקוקים לסיעוד, תשושי נפש או תשושים) אינו זכאי לזקוף בתקופת המחלה הצבורה, היעדרות לשם טיפול בהורה;
5. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים לעיל לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה כדין;
6. אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הנהוגות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעסיקו על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221.
(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993; תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994) (עד/8)

(א) היעדרות מהעבודה בשל מחלת בן זוג

1. עובד זכאי לזקוף עד שישה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל מחלת בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו;
- (א) עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתוספת 1 לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ט-1999;
- (ב) להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבן הזוג בדבר היות בן הזוג תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעילות יום-יום; לעניין זה - "פעילות יום-יום" - לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית; "הרופא המטפל" - לרבות רופא מחליף;
- (ג) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים כמפורט בפסקה זו לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה כדין;
- (ד) אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הנהוגות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעסיק על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221; (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998); (תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ט-1999) (סא/10)
2. עובד שעבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה ממארת של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד;
3. בחישוב מספרי היעדרות לפי פסקה זו, יבואו בחשבון ימי היעדרות שזקף העובד לפי נסמן 1 לעיל. (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998, ס' 1, א1(א)) (סט/26)

(ב) היעדרות מהעבודה עקב הריון ולידה

- עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון אם ילדו, או בשל לידת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.
1. עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתוספת (תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-2000);
 2. להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבת הזוג בדבר טיפולים או בדיקות של בת הזוג הקשורים להריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של בת הזוג ומועדה, לפי העניין, והכל בהתאם לנסמן 4 לעניין זה, "הרופא המטפל" לרבות רופא מחליף;
 3. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמנים 1 ו-2 לעיל לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לפי החוק;
 4. היעדרות עובד מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה בחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:
 - (א) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות בקשר להריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה;
 - (ב) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות כאמור בנסמן (א) לעיל אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בסיועם של תלמידי בית-הזוג בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור;
 - (ג) נוכחות בלידה; לעניין זה, "לידה" - מתחילת הפעם של צירי לידה עד 24 שעות מתום הלידה.
 5. אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הקבועות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעסיק על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221. (חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-2000) (תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-2000) (חוק הסכם לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ז-1996) (סא/10)(סט/13)

(ג) היעדרות מהעבודה מהיום שלאחר הלידה של אם ילדו

- עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של אם ילדו; דין היעדרות לפי נסמן זה כמפורט להלן:
1. לעניין שלושת ימי ההיעדרות הראשונים - כדין חופשה שנתית וינכו ממכסת ימי החופשה לה זכאי העובד, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו - כדין חופשה ללא תשלום;
 2. לעניין שני ימי ההיעדרות הנותרים - כדין היעדרות מפאת מחלה, ימי ההיעדרות אלו יבואו בחשבון במניין ימי ההיעדרות שהעובד זכאי להם לפי נסמן (ב) לעיל. (חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-2000) (חוק עבודת נשים (תיקון מס' 54, התשע"ו-2016, ס' 7 (33) (עז/4)

(ד) היעדרות מהעבודה של אם מיועדת עקב היריון ולידה של אם פונדקאית מכוח חוק הסכם לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996 (להלן - "אם פונדקאית"). עובדת שהיא אם מיועדת כאמור, זכאית לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להיריון או לידה של האם הפונדקאית, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה.

1. עובדת המבקשת לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלה ימי היעדרות מעבודתה, תמסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידה כמפורט בנסמן (ב)1 לעיל ;
2. להודעה כאמור תצרף העובדת אישור מאת הרופא המטפל באם הפונדקאית בדבר טיפולים או בדיקות שלה הקשורים להיריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של האם הפונדקאית ומועדה, לפי העניין, והכל בהתאם לנסמן 4. לעניין זה, "הרופא המטפל" לרבות רופא מחליף ;
3. כל עוד לא מסרה העובדת את המסמכים האמורים בנסמנים 1 ו-2 לעיל לא יראו בהיעדרותה היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לפי החוק ;
4. היעדרות עובדת שהיא אם מיועדת מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה בחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה :
 - (א) ליווי האם הפונדקאית לטיפולים או בדיקות בקשר להיריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה ;
 - (ב) ליווי האם הפונדקאית לטיפולים או בדיקות כאמור בנסמן (א) לעיל אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה האם הפונדקאית בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור ;
 - (ג) נוכחות בלידה ; לעניין זה, "לידה" - מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.
5. אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הקבועות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעסיק על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221.
(סח/13)

33.257

- (א) ועדה שימנה נציב שירות המדינה תהיה מוסמכת לדון בפניות המשרדים ויחידות הסמך בדבר בקשות עובדים להיעדרות בשל מחלת בן משפחה במקרים רפואיים קשים וחריגים בלבד, זאת לאחר שמוצו זכויותיהם כמפורט בסעיף 33.25, ובלבד שיתרת ימי החופשה של העובד לניצול באותה שנה לא תעלה על 14 יום ;
- (ב) הוועדה תבחן את המקרים שבאים בפניה ותחליט, בהתאם לחוקים, לתקנות ולהוראות התקשי"ר בעניין זה ובהתאם לנסיבות האישיות והמשפחתיות המיוחדות, האם לאפשר לעובד לנצל ימי מחלה נוספים להם הוא זכאי לצורך מחלת בן משפחה.
(שע/10)

33.26 - מחלה בחוץ-לארץ

33.261

עובד, אשר מקום עבודתו הקבוע הוא בארץ ואשר חלה בעת שהותו בחוץ-לארץ לרגל תפקיד או חופשה, יצטייד בתעודה רפואית מרופא מקומי במקום הימצאו בחוץ-לארץ. בתעודה זו חייבת להופיע אבחנת מחלתו של העובד, ללא אבחנה של המחלה לא תוכר התעודה על-ידי ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה כאמור בפסקה 33.262. הימים בהם חלה העובד ייחשבו כימי חופשת מחלה.
(נא/31)

33.262

עם חזרתו ארצה ימציא העובד את התעודה הרפואית כאמור בפסקה 33.261 ליחידתו, אשר תעביר אותה לאישור היחידה הרפואית לעובדי המדינה במשרד הבריאות. ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה רשאי לבקש מהעובד שהגיש את התעודה, להמציא תרגום מאושר על-ידי נוטריון.

33.27 - פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

33.270

פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

הוראות פסקאות 33.271 עד 33.278 חלות על עובדים אשר שירותם:

- (א) נושא זכות לגמלאות בהתאם לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן - "חוק הגמלאות"), לרבות אם הוראותיו אומצו מכוח הסכמים קיבוציים או הסדרים קיבוציים דו צדדיים (להלן בסעיף זה - "עובד בפנסיה תקציבית"); או-
- (ב) אינו נושא זכות לגמלאות בהתאם לחוק הגמלאות ומבוטח בקופת גמל לקצבה, אשר מועסקים באחד הדירוגים המיוצגים על-ידי הסתדרות העובדים הכללית החדשה, או על-ידי ההסתדרות הרפואית בישראל ("הר"י"), ומשכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים, ובלבד שבעת סיום שירותם היו עובדים קבועים (להלן בסעיף זה - "עובד בפנסיה צוברת").
- (הסכם קיבוצי שנערך ונחתם בכ"ה באב התשע"א (25.8.2011))
(עג/13)

33.271

זכויות עובדים בפנסיה צוברת לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

- (א) ישולם פיצוי בעד ימי חופשת המחלה שלא נוצלו לעובד בפנסיה צוברת, המבוטח בקופת גמל לקצבה, אשר סיים העסקתו בנסיבות המפורטות להלן:
1. סיום שירות, בגיל שאינו פחות מחמישים שנה, וזאת לאחר ששירת בשירות המדינה, לפחות עשר שנים ברציפות ובעת סיום שירותו היה עובד קבוע, או עובד שהועסק בחוזה מיוחד במשרה תקנית לפי תקנה 1(2) לתקנות שירות המדינה (מינויים), (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 ובאישור נציבות שירות המדינה;
 2. סיום שירות כתוצאה מפטירתו של העובד במהלך שירותו, לאחר ששירת בשירות המדינה, לפחות שלוש שנים ברציפות בסמוך לפטירתו ובעת פטירתו היה עובד קבוע, או עובד שהועסק בחוזה מיוחד במשרה תקנית לפי תקנה 1(2) לתקנות שירות המדינה (מינויים), (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 ובאישור נציבות שירות המדינה;
 3. סיום שירות בהתקיים כל התנאים הבאים במצטבר:
- (א) העובד נפסל לשירות או נפסל לתפקיד, מטעמי בריאות, על-ידי הגורם המוסמך לקבוע זאת בשירות המדינה;
- (ב) העובד שירת בשירות המדינה לפחות חמש שנים ברציפות ובעת סיום שירותו היה העובד עובד קבוע, או עובד שהועסק בחוזה מיוחד במשרה תקנית לפי תקנה 1(2) לתקנות שירות המדינה (מינויים), (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 ובאישור נציבות שירות המדינה.
- (ב) תקופת שירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה, כוללת רק תקופת שירות אשר העובד צבר בגינה ימי חופשת מחלה (לרבות לפני מועד תחילתו של ההסכם), לפי הכללים הקיימים בשירות המדינה;
- (ג) פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה יינתן רק במקרה שהעובד ניצל במשך כל תקופת שירותו בשירות המדינה לא יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה, בשיעור של 2½ ימים לכל חודש שירות. ניצל העובד יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה האמורה, לא ישולם לו כל פיצוי.
- (עג/13)

33.272

חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לעובדים בפנסיה צוברת

- (א) הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה יינתן בעד חופשת המחלה הצבורה, כאמור בפסקה זו. להלן פירוט הכללים:
1. הפיצוי יינתן בעד יתרת ימי חופשת המחלה הצבורה במשכורת מלאה העומדת לזכותו של העובד ביום פרישתו, דהיינו: סך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה בשיעור של 2½ ימים לכל חודש שירות, בניכוי כל חופשת מחלה במשכורת מלאה שניצל במשך כל תקופת שירותו;
 2. חופשת מחלה במחצית המשכורת - תובא בחשבון באופן יחסי לחלקיות המשכורת ששולמה, כלומר רק מחצית התקופה תובא בחשבון.

33.3 - היעדרות לרגל היריון ולידה

33.30 חלות והגדרות / 33.31 חופשה בתקופת ההיריון / 33.32 חופשה לאחר הפלה / 33.33 תקופת לידה והורות / 33.34 היעדרות לאחר לידה / 33.35 חובת הודעות בקשר להיריון ולידה / 33.36 הארכת תקופת לידה והורות בשל אשפוז יילוד / 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:

- "לידה" - לידת וולד חי או לידה אחרי עשרים ושניים שבועות של היריון; (חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, ס' 39 (ע/8))
- "הורה מאמץ" - 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' 9ד(א))
- "הורה מיועד" - עובדת או עובד המקבלים למשמורתם ילד, כהורים מיועדים, לפי הוראות (הורה המקבל ילד סעיף 10 לחוק הסכמים לנשיאת עוברים; יום הלידה ייחשב כיום שבו נולד הילד. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9ה(א))
- "הורה במשפחת" - 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' 9ו(א))
- 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' 9ג(ג))

33.303

- (א) בתקופת ההיריון, תקופת הלידה וההורות וההיעדרות לאחר לידה חלים סייגים לפיטורי עובדת - ראה סעיף 82.28; (ע/4)
- (ב) בתקופת ההיריון חל איסור לפגוע בהיקף משרתה של העובדת ההרה באופן העשוי להקטין את הכנסתה, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה. 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' 9(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). (ע/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 הריונה;

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

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

(ב) עובדת הנעדרת מעבודתה לצורך בדיקות הקשורות להיריון עד לחודש החמישי להריונה, ואשר אינה מעוניינת לדווח על הריונה למשרד, בשלב זה יחייב המשרד את ימי חופשתה או ימי חופשת המחלה שלה בגין היעדרויות אלה.

לאחר שתדווח על הריונה כנדרש על-פי פסקה 33.351, וכנגד המצאת תעודה רפואית המפרטת את היות הבדיקות קשורות להיריון, חשבון ימי חופשתה יזוכה בהתאם לזכאותה על-פי נסמן (א) לעיל;

(ע/ג) 16

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

(ד) בתקופה שבה עובר עובד או עוברת 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), 7(ו), 7(ז))

(תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופרייון), התשנ"א-1990)
(ש/ס) 30

(ה) 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 ההיעדרות מהעבודה לפי נסמן (1) לעיל, יהיו בהתאם לאמור בכל אחד מהאישורים האמורים באותו נסמן, ובלבד שתקופת ההיעדרות 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 הכלכלה 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))

(ע/ב) 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 מעסיקה.
- (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 - תקופת לידה והורות

33.331

- (א) עובדת הקרובה ללדת יש לתת לה תקופת לידה והורות ואין להעסיק אותה במשך תקופת הלידה וההורות;
- על הסייגים לפיטורי עובדת בתקופת לידה והורות - ראה פסקה 82.283;
- (החוק הנ"ל, ס' 6(א))
- (ב) תקופת הלידה וההורות של עובדת אשר עבדה שנים עשר חודשים במדינה היא עשרים ושישה שבועות מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי הלידה;
- (החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(1))
- (ג) תקופת הלידה וההורות של עובדת שעבדה במדינה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות 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 תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור, בתוספת הארכות של תקופת לידה והורות, 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 תקופת הלידה וההורות כאמור בנסמן (ד) לעיל, לא יוכל המעסיק 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 לתקופת לידה והורות 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) תקופת הלידה וההורות 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' 9(ב)(2))
- (ח) עובדת שילדה, בלידה אחת יותר מילד אחד - זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני; הוראות נסמן זה באות להוסיף על הארכת תקופת הלידה וההורות 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 לתקופת לידה והורות חלקית (בתקרת שכר הקבוע בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995), בתקופת הלידה וההורות שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם יתקיימו כל אלה:
(א) אשתו זכאית לתקופת לידה והורות, והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מתקופת הלידה וההורות המגיעה לה בתקופה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר הלידה וזאת על אף הוראות נסמן (ד);
(ב) אשתו עבדה בתקופה האמורה.
 2. תקופת הלידה וההורות 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 לתקופת לידה והורות;
(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות.
 3. עובד שאישתו ילדה, המבקש לממש זכותו לתקופת לידה והורות חלקית, ימסור למנהל משאבי האנוש הצהרה חתומה בידו ובידי אשתו, לפי טופס 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 תקופת לידה והורות ובתנאי שתמציא את האישורים המתאימים על כך שבעלה נוטל תקופת לידה והורות;
(תקנות עבודת נשים (חופשת לידה חלקית לעובד שאשתו ילדה), התשנ"ט-1999)
- (יא) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בנסמן (ב) לעיל לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:
1. להאריך את תקופת הלידה וההורות 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 שנים עשרה שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי;
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(1))

2. לפצל את תקופת הלידה וההורות 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 תקופת הלידה וההורות שלה לפי האמור בנסמן (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 בנסמן (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 בנסמן (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)
(עז/4)(עא/11)

33.332

פסקה מבוטלת

33.333

- על אף האמור בפסקה 33.331 נסמנים (א) ו-(ב), מותר לקצר את תקופת הלידה וההורות, בהסכמת העובדת ובאישור שבכתב מאת הרופא, אם הנולד איננו בחיים, ובלבד שהתקופה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה.
(החוק הנ"ל, ס' 6 (ה))
(עז/4)(עא/11)

33.334

- (א) בעד תקופת היעדרות בתקופת הלידה וההורות 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 הלידה וההורות, ראה פסקה 55.112.
(חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, סעיפים 48-56)
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 6)
(עז/4)(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 תקופת הלידה וההורות, ישלם לה המשרד המעסיק את ההפרש שבין המשכורת שהייתה משתלמת לה אילו עבדה באותם חודשיים, לבין דמי הלידה שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי;
(עז/4)

(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 לידה והורות 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 לתקופת לידה והורות בת עשרים ושישה שבועות, תקופת הלידה וההורות בעדה אינה זכאית העובדת לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי ועד תום תקופת הלידה וההורות (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 הלידה וההורות 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 לידה והורות 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 מעסיקים יחסי עבודה במשך חמישה עשר חודשים לפחות מיום קבלת הילד לביתו של ההורה; לעניין הורה מיועד, אם ההורה עבד אצל המעסיק שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת היריונה של האם הנושאת והתקיימו בין ההורה המיועד לבין מעסיקו יחסי עבודה במשך כל תקופת היריונה של האם הנושאת.
- (עז/4)(עב/9)

33.339

- על תקופת לידה והורות 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).
- (עז/4)

33.34 - היעדרות לאחר לידה

33.341

- עובדת רשאית להיעדר מעבודתה גם לאחר תום תקופת הלידה וההורות 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))
(עז/25)(ט/25)

33.342

דין היעדר לפי פסקה 33.341 כדין היעדר לרגל מחלה, בכפיפות להוראות פרק משנה 33.2.

33.343

- (א) עובדת ששירתה פחות מעשרה חודשים לפחות עד תחילת תקופת הלידה וההורות שלה, רשאית להיעדר מעבודתה, מתום תקופת הלידה וההורות בתשלום (בת ארבע עשר שבועות), מספר חודשים כרבע ממספר החודשים בהם עבדה במדינה, או באותו מקום מקום עבודה;

(ב) עובדת ששירתה תקופה של עשרה חודשים לפחות ועד שלושים חודשים עד תחילת תקופת הלידה וההורות שלה, רשאית להיעדר מעבודתה תקופה שלא תעלה על שבעה וחצי חודשים מתוכם ארבע עשר השבועות של תקופת הלידה וההורות בתשלום;

(ג) עובדת ששירתה תקופה העולה על שלושים חודשים עד תחילת תקופת הלידה וההורות שלה, רשאית להיעדר מעבודתה, מתוכם תקופת הלידה וההורות בתשלום (בת ארבע עשר שבועות), 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;
(עז/4)(עז/6)

(ד) ממספר החודשים להם תהיה העובדת רשאית להיעדר לפי פסקה זו, יופחת מספר השבועות שבהם עלתה תקופת הלידה וההורות 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;

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

(ו) הוראות נסמנים (א) או (ג) 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 ההיעדרות, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתקנות עבודת נשים (חובת מסירת הודעות למעסיק), התשמ"ט-1988.

(ז) היעדרות מתוכם תקופת הלידה וההורות 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 למעסיק), התשמ"ט-1988)
(עז/4)(עז/11)

33.344

פסקה מבוטלת
(ט/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 לתקופת לידה והורות ללא משכורת בהתאם לפסקה 33.343, רשאית היא להתייצב לעבודה או להביע את רצונה לחזור לעבודה לפני תום תקופת החופשה האמורה;

(ב) התייצבה העובדת לעבודתה או הביעה את רצונה לחזור לעבודתה, יש לקבלה חזרה לעבודה לא יאוחר משלושה שבועות מהיום שבו התייצבה 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))
(עז/4)(עז/11)

33.35 - חובת הודעות בקשר להיריון ולידה

33.351

חובת ההודעה של עובדת הנמצאת בחודש החמישי להיריונה לממונים עליה, ואופן העסקה בשעות נוספות, במנוחה השבועית ועבודת לילה ראה פסקה 31.213.
(החוק הנ"ל, ס' 10)
(עז/2)

33.352

עובדת שיצאה לתקופת לידה והורות, תמלא את הטופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450) בעותק אחד ותעבירו באמצעות הממונה הישיר עליה למנהל היחידה. (עז/4)

33.353

עובדת שילדה תודיע למנהל היחידה שבה היא מועסקת, לכל המאוחר חמישה עשר יום לפני סיום תקופת הלידה וההורות שלה היא זכאית, אם:

- (א) בדעתה לשוב לעבודתה בתום תקופת הלידה וההורות; או
 - (ב) בדעתה להיעדר בחופשה ללא משכורת על-פי פסקה 33.343 אגב משך אותה תקופת לידה והורות; 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.
- (עז/4)

33.354

- (א) לא מסרה העובדת הודעה על-פי פסקה 33.353 ואף לא חזרה לעבודתה בתום תקופת הלידה וההורות, תיחשב כאילו בחרה להיעדר בחופשה ללא משכורת לפי פסקה 33.343 במשך התקופה המרבית המותרת לפי פסקה זו;
 - (ב) על חזרת עובדת לעבודתה לפני התקופה המרבית האמורה חלות הוראות פסקה 33.347.
- (עז/4)

33.355

- (א) מנהל היחידה יגיש דו"ח על כל חופשה או היעדר לרגל לידה והורות 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);
 - (ב) הוראות פסקה זו חלות גם על עובד שנעדר מן העבודה מכוח פסקה 33.343.
- (עז/4) (סט/19)

33.356

- עובדת או עובד יודיעו למעסיקם על כל אחד מאלה, לפי העניין, סמוך למועד התרחשותו:
- (א) הפסקת הליך אימוץ שלגביו מסרו העובדת או העובד למעסיק 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 למעסיק הודעה על הריונה של אם נושאת;
 - (ג) הפסקת אומנה שלגביה מסרו העובדת או העובד למעסיק הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה.
- (החוק הנ"ל, ס' 19)

33.36 - הארכת תקופת לידה והורות בשל אשפוז יילוד

33.361

- (א) עובדת הזכאית לתקופת לידה והורות רגילה בהתאם לסעיף 33.33, ואשר ילדה חייב להישאר או לחזור לאשפוז בבית החולים, תוך תקופת הלידה וההורות של אמו לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:
 - 1. להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא ביותר מעשרים 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 שתיים-עשרה שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי;
- (החוק הנ"ל, ס' 6(ד)(1))
- 2. לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכופ יותר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;
- (החוק הנ"ל, ס' 6(ד)(2))
- (ב) הזכאות להארכת תקופת לידה והורות לפי פסקה 33.331(ח), (יא) ונסמן (א) לעיל היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי פסקה 33.331(יא) ונסמן (א) לעיל, לא יעלו יחד על עשרים שבועות;
- (החוק הנ"ל, ס' 6(ד)(2))

- (ג) עובדת המבקשת להאריך את תקופת הלידה וההורות שלה כאמור לעיל, תמסור הודעה בכתב על תקופת האשפוז של הילד מאת בית החולים או רופא מטעמו, למנהל משאבי אנוש במשרד בו היא מועסקת ותודיע על כך ארבעה ימים לפחות לפני המועד שבו אמורה לשוב לעבודה; אין אפשרות כזו, תודיע במועד האפשרי המוקדם ביותר;
(תקנות עבודת נשים (הודעה על הארכת חופשת לידה או פיצולה בשל אשפוז היולדת או ילדה), התשנ"ט-1999)
- (ד) הזכאות לתשלום דמי לידה מאת המוסד לביטוח לאומי היא בהתאם לסעיף 51 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
- (ה) הוראות פסקה זו יחולו על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302;
- (ו) בנוגע ללידת יותר מילד אחד, ראה פסקה 33.331(ח).
- (ע/4)

33.362
פסקה מבוטלת
(ע/9)

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)

33.43 - סמכות לאשר חופשה ללא משכורת

33.431

חלוקת הסמכויות לאישור חופשה ללא משכורת בכפיפות לפסקה 33.411. כל חופשה ללא משכורת שיש עמה אישור לעבודה פרטית, לרבות עבודה חלקית, יהיה מוסמך לאשרה מי שהוסמך לאשר עבודה פרטית לפי האמור בפסקה 42.412.
להלן חלוקת הסמכויות לאישור חופשה ללא משכורת:

(א) מנהל

1. חופשה מסיבה כלשהי, עובד בכל דרגה - לתקופה שאינה עולה על חודש ימים בכל שנת כספים, בהמשך אחד או בכמה המשכים, אם העניין אינו סובל דיחוי, ובלבד שהעובד לא יעבוד בשכר בתקופת החופשה ;
2. לעובדת לאחר לידה - לכל התקופה המוגדרת בפסקה 33.343 ;
3. עובדת השהיה במקלט לנשים מוכות כאמור בפסקה 33.426.
(19/ט)

(ב) אחראי

1. לעובד בכל דרגה היוצא לחופשה למטרות מוגדרות בפסקה 33.423(א) ולתקופות שנקבעו שם ;
2. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.423(ב) - עד דרגה 22 בדירוג המינהלי בדרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים לתקופה שלא תעלה על שנה אחת. במקרים חריגים האחראי רשאי להאריך חופשה ללא משכורת עד לשנה אחת נוספת. ובכל מקרה לא יותר משנתיים ;
3. לעובד המצטרף לבן זוג היוצא בשליחות מטעם המדינה (לפי פסקה 33.423(א)2, (ב)5) עובד בכל דרגה - לתקופה שלא תעלה על משך השליחות ולא יותר מחמש שנים ;
4. לעובד המצטרף לבן זוג היוצא בשליחות לחוץ-לארץ (לפי פסקה 33.423(ב)5) מטעם מוסד ממלכתי או לאומי - גם לעובד קבוע אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה ;
5. שליחות לחוץ-לארץ מטעם משרד הממשלתי או מטעם מוסד ממלכתי או לאומי (לפי פסקה 33.423(ב)4 לתקופה שלא תעלה על משך השליחות ולא יותר מחמש שנים ;
6. לעובד בכל דרגה ובכל מעמד, אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה למטרות מוגדרות בפסקה 33.423(ב)3, (ב)10 בשנה הראשונה להעסקה - עד חודש ימים ; מהשנה השנייה ועד חמש שנים להעסקה - עד שלושה חודשים.
(13/פס)

(ג) מנהל כללי

לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.423(ב) - מדרגה 23 בדירוג המינהלי ודרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים לתקופה שלא תעלה על שנה אחת. במקרים חריגים רשאי המנכ"ל להאריך חופשה ללא משכורת עד לשנה אחת נוספת ובכל מקרה לא יותר משנתיים, בתנאי שאין האישור כרוך בעבודה פרטית בעת החופשה.

33.432

- (א) מקרים חריגים אחרים שאינם תואמים את התנאים המפורטים בפרק משנה 33.4 יידונו בוועדה לעניין בקשות חריגות לחופשה ללא משכורת שהוקמה בנציבות שירות המדינה ;
- (ב) נציבות שירות המדינה רשאית לבטל אישור חופשה ללא משכורת תוך חודש ימים מיום קבלת עותק מטופס הבקשה המאושרת, אם נתברר כי הוא ניתן שלא בהתאם להוראות התקשי"ר.
(34/סא)

33.44 - חובות וזכויות של עובד בתקופת חופשה ללא משכורת

33.441

עובד אשר אושרה לו חופשה ללא משכורת, תישמר לו משרתו לתקופה שלא תעלה על שנה אחת בלבד או משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי למשך תקופה החופשה ללא משכורת, שדרגתה כדרגת משרתו של העובד, עד למועד תום חופשתו. המשרה השמורה לעובד שיצא לחופשה ללא משכורת לא תמולא בעת היעדרו, אלא בדרך של מינוי בפועל או של מילוי מקום ומינויים אלה יסתיימו עם שובו של העובד לעבודה. אין האמור בפסקה זו נוגד את האמור בפרקי משנה 82.2 - 82.3 בדבר פיטורים. (נז/17)

33.442

חזר עובד לעבודה במועד תום החופשה ללא משכורת, תישמרנה לו כל זכויותיו הנובעות מתקופת שירותו עד יום צאתו לחופשה.

33.443

במשך תקופת החופשה ללא משכורת אין העובד זכאי למשכורת ואין הוא זכאי לנצל זכויות המוענקות לעובדים (חופשת מחלה, חופשת מנוחה, תקופת לידה והורות, חופשת אבל, חופשת מועד). תשלום בעד שירות מילואים וכדומה, בכפיפות לאמור בפסקה 34.381. (עז/4)(עא/14)

33.444

תקופת חופשה ללא משכורת, למעט עובד המדינה אשר הועסק על-ידי שלוחה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד מקומי, אינה נחשבת כתקופת שירות של העובד לעניין זכויות הקשורות בגמלה, בפיצויי פיטורים, בוותק בשירות או בדרגה (התקדמות במסלול קידום, במתח דרגות, תקופת הכשרה המזכה בקצובת הבראה ונופש, פיצויי פיטורים, זכות לחופשת מנוחה, מכסת מנוחה, זכות לחופשת מחלה וכדומה), אלא אם מוענקת לו זכות במפורש באישור נציבות שירות המדינה, (על תשלום תוספת הוותק בעד שנה שבה היה העובד בחופשה ללא משכורת - ראה הכללים בפסקה 24.411). (נב/46)

33.445

תקופת חופשה ללא משכורת מובאת בחשבון לצורכי זכויות לגמלאות ותשלום פיצויי פיטורים, וותק בשירות אם קיבל העובד רשות לרכוש זכות לגמלאות ולפיצויי פיטורים בעד תקופת החופשה ולאחר ששילם 18.5% ממשכורתו כאמור בפסקה 33.461(ב) (ראה גם סעיף 33.47 ופסקה 85.133). תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת מנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצויי פיטורים ושולמו 18.5%. (נב/46)

33.446

בתקופת חופשת ללא משכורת חלים על עובד כל האיסורים והחובות המוטלים בשירות (כגון: סייגים לפעילות מפלגתית, סייגים לעבודה פרטית, ראה פרקי משנה 42.3 עד 42.5 ופרק 43).

33.447

עובד היוצא לחופשה ללא משכורת, ידאג בעוד מועד לסידורים הדרושים בכדי להבטיח את שובו למשרתו מייד בסיום החופשה, הגשת הבקשה להארכת חופשה ללא משכורת אינה פוטרת את העובד מהתייצבות לעבודה עם סיום החופשה אם עד לאותו מועד לא אושרה ההארכה. אי-שובו של עובד לעבודה בסיום חופשה ללא משכורת, רואים אותה כהיעדרות ללא רשות (ראה פרק 44).

33.45 - עבודה פרטית בתקופת חופשה ללא משכורת

33.451

ציין עובד בבקשתו לחופשה ללא משכורת (מדף 2470) שהוא מתכוון לעבוד עבודה פרטית בתקופת החופשה, והאחראי או נציבות שירות המדינה, אישרו את בקשתו לחופשה ללא משכורת, ייראה האישור כאילו הוא חל גם על עבודה פרטית שהעובד ציין בבקשתו. עובד כנ"ל ימלא בנוסף לבקשה לאישור חופשה ללא משכורת (מדף 2470), גם טופס (מדף 2470/1) כאמור בפסקה 33.420.

פרק 55 - קרנות השתלמות

בפרק זה מובאות הוראות בדבר הצטרפות העובדים לקרנות ההשתלמות.

55.1 - קרנות ההשתלמות

55.11 הוראות כלליות וחלות / 55.12 זכויות וחובות עמיתי הקרן / 55.13 עובדי מחקר - קרן השתלמות דולרית / 55.14 עובדי מחקר - שבתון

55.11 - הוראות כלליות וחלות

55.111

כל עובד שנקלט לשירות המדינה כדין, רשאי לבקש להצטרף לקרן השתלמות לפי בחירתו.

55.112

הגדרות

"משכורת" - לעניין ניכוי והפרשה לקרנות ההשתלמות, פירושה המשכורת המשולבת וכן התוספות שהוכרו כתוספות קבועות לצורך תשלום גמלאות;

"ניכוי העובד" - חלקו של העובד לקרן ההשתלמות ושיעורו - 2.5% מהמשכורת;

"הפרשות המעסיק" - 1. חלקו של המעסיק המופרש לקרן ושיעורו - 7.5% מהמשכורת;
2. המעסיק ימשיך להפריש תשלומים לקרן השתלמות בגין עובדת שיצאה לתקופת לידה והורות, ובלבד שהעובדת שלמה את חלקה בעד אותה תקופה וכן היא החלה לעבוד אצלו לפחות שישה חודשים לפני תחילת הריונה.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 7א)
(עז/4)(נג/16)

"עמית הקרן" - עובד המדינה אשר בקשתו להיות חבר בקרן ההשתלמות אושרה על-ידי הנהלת הקרן;

"מנהל הכספים של הקרן" - כפי שנקבע בתקנון הקרן;

"חשבון אישי" - חשבון המנוהל על-ידי מנהל הכספים של הקרן על שמו של עמית הקרן, כולל את ניכויי העובד והפרשות המעסיק, מדי חודש בחודשו במקביל, לרבות הרווחים, הריבית והפרשי הצמדה על סכומים אלה;

"הנהלת הקרן" - חברה המנהלת את הקרן בהתאם לתוכנית שאושרה על-ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר וכן על-ידי נציב מס הכנסה או מי שהוסמך לכך על ידם כאמור בהסדר התחוקתי.

55.113

פסקה מבוטלת

55.12 - זכויות וחובות עמיתי הקרן

55.120

זכויות וחובות עמיתי כל קרן נקבעו בתקנון הקרן.

55.121

פסקה מבוטלת

55.122

- (א) המוסמך לחתום על טופס הבקשה להצטרפות הוא האחראי או מנהל משאבי אנוש במשרד או ביחידת הסמך. בטופס כלולה גם התחייבות כספית עליה יחתמו המבקש והמעסיק. המוסמך לחתום כך בשם המעסיק, הוא חשב המשרד או גזבר יחידת הסמך בה מועסק העובד;
- (ב) האחראי ידאג כי יינתן לעובד המבקש זאת, לקבל ולמלא במשרד טופס בקשה להצטרפות לקרן השתלמות;
- (ג) את טופס הבקשה להצטרפות הכולל את ההתחייבות הכספית, אפשר להשיג, בהנהלת הקרן.

55.123

ההחלטה בדבר קבלת חבר לקרן היא בידי הנהלת הקרן. ההנהלה תודיע בכתב את החלטתה למבקש.

55.124

נתקבל חבר לקרן, תחל חברותו בה, מן האחד בחודש בו הגיש את בקשתו להצטרף לקרן, או על-פי בקשה מיוחדת - ואם נתמלאו כל התנאים הדרושים - מתאריך מוקדם יותר, אך לא לפני האחד בינואר של אותה שנת מס בה הגיש את בקשתו.

55.125

עמית הקרן אשר עלה בדרגה בתחולה למפרע, או שחל שינוי אחר למפרע במשכורתו, לאחר שהוחל כבר בניכוי והפרשת כספים לקרן, ייערך חישוב מחודש של ניכוייו הוא ושל הפרשות המעסיק וההפרשים יועברו לחשבוננו האישי בהתאם.

55.126 - 55.129

פסקאות מבוטלות
(עא/15)

55.13 - עובדי מחקר - קרן השתלמות דולרית

55.131

קרן השתלמות דולרית לעובדים המדורגים בדירוג עובדי המחקר פועלת באמצעות קרן השתלמות דולרית לעובדי מחקר.
על קרן השתלמות שקלית - ראה סעיף 55.11 .

55.132

הממשלה מפרישה לקרן מדי שנה בשנה סכום בדולרים לפי דרגת העובד בהתאם להנחיות הממונה על השכר במשרד האוצר; הסכומים הללו כוללים דמי חברות באגודות מקצועיות.
(סא/19)

55.133

התנאים של קרן ההשתלמות האמורה והשימוש בכספים אשר הצטברו בקרן, יהיו בהתאם לתנאים ולנהלים שנקבעו בתקנון של קרן ההשתלמות לעובדים המדורגים בדירוג עובדי מחקר במערכת הביטחון מיום 10.4.1969 ובהתאם לנהוג במערכת הביטחון מזמן לזמן.

55.14 - עובדי מחקר - שבתון

55.141

עובד המדורג בדרגה ג ומעלה זכאי לצאת לשבתון לפי התנאים והכללים שנקבעו בהסכם בדבר תקנון שבתון לעובדים המדורגים בדירוג עובדי המחקר במערכת הביטחון, מיום 25.6.1973 ובהתאם לנהוג במערכת הביטחון מזמן לזמן.
(נד/19)

55.142

- (א) בתקופת שבתון בחוץ-לארץ זכאי עובד המדורג בדרגה ג ומעלה למענק חודשי בדולרים, כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר במשרד האוצר;
- (ב) בתשלום דמי השבתון ייכלל גם שיעור הקידום באחוזים מסכום המענק החודשי הנקוב בנסמן (א) (לרבות שנות גרירת ותק), כמפורט בסעיף 24.46.
(סא/19)

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 / 82.25 הפסקת שירות של
עובד המועסק בחוזה / 82.26 הפסקת שירות
של עובד הנמנה על הסגל הבכיר / 82.27
פיטורים לרגל צמצומים / 82.28 סייגים
לפיטורים / 82.29 המשך סייגים לפיטורים

82.21 - דרכי פיטורים

82.211

- (א) פיטורי עובד משירות המדינה וכן הפסקת שירות של עובד המועסק על-פי חוזה, יעשו בהתקיים עילה לכך על-ידי בעל הסמכות לפי העניין, ובהתאם להליך המתאים הכל כמפורט בפרק משנה זה;
- (ב) הוראות פרק זה יחולו אלא אם כן נקבע אחרת בדין או בהסכם קיבוצי;
- (ג) הודעה על פיטורים יש למסור בכתב ובהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (ראה סעיף 82.32).
(שע/14)

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

- (א) הסמכות לפטר עובד שהתקבל מן החוץ, בתוך תקופת הניסיון, היא בידי האחראי במשרד או ביחידת הסמך או מי שהוסמך לכך על-ידי;
- (ב) קודם קבלת החלטה על הפסקת תקופת הניסיון, יישלח האחראי הודעה מנומקת לעובד בהתאם לאמור בהוראות בעניין תקופת הניסיון בפרק משנה 13.8 ובהנחיית נציב מס' 1.10, ויעניק לו הזדמנות הוגנת להגיב להודעתו.
(עו/9)(שע/14) (עא/4)

82.222

פיטורי עובד בתקופת הניסיון תקפים אם נמסרה לעובד הודעת פיטורים בתוך תקופת הניסיון ואפילו ביום האחרון של אותו תקופה (ראה פסקה 13.824).
(עו/9)

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, אם מצא כי העובד אינו מתאים למלא את תפקידו. לצורך קביעת אי התאמתו של העובד למילוי התפקיד רשאי נציב שירות המדינה או מי שהוסמך לכך על-ידי להביא בחשבון בין השאר אם העובד קיים את הוראות פרק משנה 42.2 ;
- (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 בתקופת לידה והורות, לפיטורי עובד נכה מלחמה ולפיטורים מסיבות משמעת).
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 46א)
(עז/4)(שע/14)

82.231

- (א) נציב שירות המדינה רשאי להשתמש בסמכותו האמורה לעיל כאשר סיבות אי-התאמת העובד לתפקידו אינן סיבות משמעתיות. אם קיימות סיבות משמעתיות, 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 משמעתיות - אין מגיעה עקרונית להשתמש בסמכות הפיטורים לפי פסקה 82.230, רק משום שעובדות המקרה יכולות להוות גם בסיס לאישום משמעת.

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, אח ראשי 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 מעת לעת על-ידי נציבות שירות המדינה.
(י"פ 5913, התשס"ט, ע' 2267, 2268)
(שע/18)

82.233

שימוע

- (א) שוקל בעל הסמכות 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 או בפני מי שהוא יסמך לכך, את טענותיו בכתב ו/או בעל-פה, בטרם קבלת החלטה בעניינו.
(שע/14)

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 להחלטה, 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 לפיטורים

82.281

עובדת בהיריון או פגיעה בהיקף המשרה

- (א) אין לפטר או לפגוע בהיקף המשרה באופן העלול להקטין את הכנסתה של עובדת בכל מעמד שהוא, הנמצאת בהיריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות, אלא בהיתור מאת שר הכלכלה, ובלבד שהעובדת מועסקת שישה חודשים לפחות בשירות;
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(א))
(עז/4)
- (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 למשמורתו;
 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 הכלכלה בהקדם כדי לאפשר לו לטפל בפנייתו ולתת את ההיתר בטרם יגיע מועד הפיטורים. בפנייתו אל משרד הכלכלה 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

בתקופת לידה והורות

(א) אין לפטר עובדת בכל מעמד שהוא הנמצאת בתקופת לידה והורות על-פי פסקה 33.331, בימי היעדרות לאחר לידה על-פי פסקה 33.343, או בעת תקופת לידה והורות 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 בתקופת לידה והורות, 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 אומן 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))

(עז/4)(עב/9)

82.284

השווה במקלט לנשים מוכות

(א) אין לפטר עובדת השווה 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 הכלכלה;

(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

טיפול הפריה חוץ-גופית וטיפול פוריות

(א) לא יפטר מעסיק עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ-גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות, בימי היעדרם מעבודה לפי פסקה 33.311(ד), לפי העניין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור או טיפולים כאמור; הוראות נסמן זה תחול לגבי עובד או עובדת העוברים טיפולים כאמור בנסמן זה לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם בשירות המדינה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים - גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי;

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(ה)(1))

(עד/10)



מדינת ישראל

הצהרה על מימוש הזכות לשעת הורות לעניין סעיף 7 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954

(בהתאם לפסקה 31.152(ג) לתקשי"ר)

אני הח"מ				
שם משפחה	שם פרטי	מספר זהות	מען	טלפון
		ס"ב		

שעובד/ת במקום עבודה _____ מצהיר/ה כי אממש את הזכות לשעת הורות יחד עם בן/בת זוגי,
שם המעסיק/העסק

בימים _____ בשבוע (סה"כ _____ ימים בשבוע)*.

אני מצהיר/ה כי לא איעדר מהעבודה, מכוח זכאותי לשעת הורות, בימים שלהלן, שבהם ייעדר בן זוגי מהעבודה
מכוח זכאותו לפי סעיף 7 לחוק; הצהרתי זו אמת ואני מתחייב/ת לנהוג לפיה.

למילוי על ידי בן הזוג השני:

אני הח"מ				
שם משפחה	שם פרטי	מספר זהות	מען	טלפון
		ס"ב		

שעובד/ת במקום עבודה _____ מצהיר/ה כי אממש את הזכות לשעת הורות יחד עם בן/בת זוגי,
שם המעסיק/העסק

בימים _____ בשבוע (סה"כ _____ ימים בשבוע)*.

אני מצהיר/ה כי לא איעדר מהעבודה, מכוח זכאותי לשעת הורות, בימים שלהלן, שבהם ייעדר בן זוגי מהעבודה
מכוח זכאותו לפי סעיף 7 לחוק; הצהרתי זו אמת ואני מתחייב/ת לנהוג לפיה.

_____/_____/_____
תאריך

חתימת הורה 1

חתימת הורה 2

* לגבי מקומות עבודה שבהם החלוקה היא שונה, לפי פרקי הזמן הקבועים לעניין אותו מקום