



## נציבות שירות המדינה

### הודעות

הודעה פג/11

י"ג באייר התשפ"ג (4.5.2023)

#### הודעה מס' פג/11

#### תקופת תשלום בשל מחלה ממושכת

1. בעקבות חוסר הבהירות והאחידות בין המשרדים באשר לתשלום לעובדים הנעדרים מפאת מחלה ממושכת, הוקם צוות פנים נציבותי שכלל את תחום בכיר רווחה באגף בכיר למידה ורווחה ארגונית ואגף הגמלאות והפרישה, שבחן את הנושא הסדיר וקבע הפרדה ברורה בין עובדים המבוטחים בקרן פנסיה תקציבית לבין עובדים המבוטחים בקרן פנסיה צוברת.
2. בנוסח הקיים של פסקאות 33.214-33.213 הייתה אי בהירות גם לעניין תקופת התשלום של מחלה ב"מחצית משכורת" המאושרת על-ידי האחראי. הרחבנו את התקופה ל-6 חודשים באחריות תחום בכיר רווחה באגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנציבות שירות המדינה. יתרה מזו, הפסקאות נוסחו כך שזכויות העובדים תהיינה נהירות וברורות למקבלי ההחלטות במשרדים.
3. תוקן הנוסח לפסקה 33.214 והובהרו התנאים להוצאת עובד לחופשת מחלה ללא משכורת.
4. כמו כן, נקבע רף מינימאלי של "מחצית משכורת" שהיקפו 1/3 משרה, זאת על מנת להבטיח קיום מינימאלי של עובדים הנעדרים מפאת מחלה ממושכת.
5. התיקון לתקשי"ר בהתאם לני"ל כלול בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

פרופ' דניאל הרשקוביץ  
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

להכניס את הדפים שכותרותיהם				להוציא את הדפים שכותרותיהם			אסמכתא
(דף אחד)	33.213	-	33.212	(דף אחד)	33.214	- 33.212	פג/11 (פסקה 33.213)
(דף אחד)	33.215	-	33.213	_____			פג/11 (פסקאות 33.213 - 33.216)

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

$$X 5 \text{ יתרת זכות של ימי מחלה קיימים} \\ \text{-----} \\ \text{מספר הימים בשבוע שעבד קודם למעבר}$$

(ה) נסמן מבוטל.  
(עט/22)

### 33.213

חופשת מחלה ב"מחצית משכורת" לעובדים בשרות המדינה

(א) "מחצית משכורת" פירושה - מחצית מהמשכורת הקובעת שהעובד קיבל (בכפוף לחלקיות משרתו) בעת שניצל את כל ימי המחלה והחופשה ולא פחות מ-1/3 משרה, בכפוף לאישורים כמפורט בפרק משנה זה. להלן דוגמאות לתחשיב:

1. עובד המועסק במשרה מלאה, ונעדר מעבודתו מפאת מחלה, יקבל "מחצית משכורת" היינו משכורת של חצי משרה;
2. עובד המועסק ב-3/4 משרה ומקבל 3/4 ממשכורת מלאה, ונעדר מפאת מחלה, יקבל "מחצית משכורת" היינו 3/4 חלקי שתיים שהם 3/8 (37.5%) משכורת;
3. עובד המועסק בחצי משרה או פחות, הנעדר מהעבודה מפאת מחלה, ומקבל אישור לחופשת מחלה ב"מחצית משכורת" לתקופה האמורה, יקבל 1/3 משכורת (משכורת מינימלית במצבים אלה).

(ב) עובד המועסק בפנסיה תקציבית

עובד המועסק בפנסיה תקציבית לפחות 12 חודשי עבודה בפועל, אשר חלה לתקופה ארוכה מהתקופה בה הוא זכאי לחופשת מחלה במשכורת, יודיע על כך למנהל היחידה. מנהל היחידה יודיע לאחראי, אשר יקבע אם לאשר חופשת מחלה ב"מחצית משכורת" לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים או עד לשובו לעבודה, הכול לפי התאריך המוקדם יותר, בתנאים המצטברים הבאים:

1. נוצלו כל ימי המחלה הצבורה שעמדו לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.212;
2. נוצלו כל ימי חופשת המנוחה שעמדה לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.121;
3. משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", הינה לפחות שבעה ימים רצופים;
4. משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", שהינה מעל לחודשיים רצופים, והאחראי פעל על-פי האמור בפסקה 33.232 (ב);
5. האישור יינתן לתקופה של עד שלושה חודשים ברצף, אחת לשנתיים.

(ג) עובד המועסק בפנסיה צוברת

1. עובד המועסק בפנסיה צוברת לפחות 12 חודשי עבודה בפועל, אשר חלה לתקופה ארוכה מהתקופה בה הוא זכאי לחופשת מחלה במשכורת, יודיע על כך למנהל היחידה. מנהל היחידה יודיע לאחראי, אשר יקבע אם לאשר חופשת מחלה ב"מחצית משכורת" לתקופת ההמתנה עד לאישור הגוף המבטח, שלא תעלה על שלושה חודשים או עד לשובו לעבודה, הכול לפי התאריך המוקדם יותר בתנאים המצטברים הבאים:

- (א) נוצלו כל ימי המחלה הצבורה שעמדו לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.212;
- (ב) נוצלו כל ימי חופשת המנוחה שעמדה לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.121;
- (ג) משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", הינה לפחות שבעה ימים רצופים;

- (ד) משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבודה מבוקשת "מחצית משכורת", שהינה מעל לחודשיים רצופים, והאחראי פעל על-פי האמור בפסקה 33.232(ב);
- (ה) האישור יינתן לתקופה של עד שלושה חודשים ברצף, אחת לשנתיים.
2. עובד העומד בתנאי נסמן (ג)1, רשאי להגיש בקשה לגוף המבטח רק לאחר 90 ימי מחלה, לכן חובה עליו מיד בתום 90 ימי ההיעדרות על חשבון יתרותיו או על חשבון "מחצית משכורת", לפנות ולהגיש בקשה על "אבדן כושר השתכרות" לגוף המבטח, ולהציג למנהל משאבי אנוש/לאחראי, אישור פתיחה בתביעה למיציא ההליכים בנושא, מול הגוף המבטח;
3. עובד כאמור בנסמן (ג) לעיל, אינו רשאי לקבל כפל תשלומים לתקופה זו. קרי, תשלום בגין מחלתו/נכותו מהגוף המבטח וכן תשלום מהמדינה בגין תקופת המחלה ב"מחצית משכורת". לפיכך, מיד עם קבלת התשלום בגין מחלתו/נכותו מהגוף המבטח, עליו להגיש לממונה על הרווחה ולמחלקת משאבי אנוש את החלטת הגוף המבטח, ולהחזיר את התשלומים שקיבל מן המדינה בנסיבות הנ"ל, עבור התקופה בה קיבל כפל תשלומים;
4. למען הסר ספק יודגש, כי אין כפל תשלומים (גם מהגוף המבטח וגם מהמדינה) עבור תקופה ששולמה, אשר בגינה אין לעובד כיסוי בימי מחלה (ראה פסקה 33.204(ח));
5. למען הסר ספק יובהר, כי מאחר ולעובד במצב זה אין יתרת ימי מחלה, אינו זכאי לקבל מהמדינה השלמה לשכר הקובע;
6. עובד שלא ימלא אחר התנאים המפורטים בנסמן (ג) 2 ו-3 לעיל, יקוּזז התשלום שקיבל העובד ממעסיקו עם שובו לעבודה/הפסקת עבודתו.
- (ד) בקשות חריגות לחופשת מחלה נוספת ב"מחצית משכורת"
- עובד המועסק בפנסיה צוברת או בפנסיה תקציבית לפחות 12 חודשי עבודה בפועל, אשר חלה לתקופה ארוכה מהתקופה שאושרה לו כחופשת מחלה ב"מחצית משכורת" בהתאם לנסמנים (ב) ו-1(ג) לעיל, יודיע על כך למנהל היחידה. מנהל היחידה יודיע לאחראי אשר יפנה באמצעות הממונה על הרווחה במשרד, לתחום בכיר רווחה, באגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנציבות שירות המדינה, בבקשה לבחינת אישור בקשה חריגה לחופשת מחלה נוספת ב"מחצית משכורת", לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים או עד לשובו לעבודה, הכול לפי התאריך המוקדם יותר, בתנאים המצטברים הבאים:
1. אושרו לעובד 3 חודשים ב"מחצית משכורת" על-ידי האחראי בארגון, בהתאם לנסמנים (ב) ו-1(ג) לעיל;
  2. נוצלו כל ימי המחלה הצבורה שעמדו לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.212;
  3. נוצלו כל ימי חופשת המנוחה שעמדה לרשותו של העובד, כאמור בפסקה 33.121;
  4. משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבודה מבוקשת "מחצית משכורת", הינה לפחות שבעה ימים רצופים;
  5. משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבודה מבוקשת "מחצית משכורת", שהינה מעל לחודשיים רצופים, והאחראי פעל על-פי האמור בפסקה 33.232(ב);
  6. האישור יינתן לתקופה של עד שלושה חודשים ברצף, אחת לשנתיים;
  7. תקופה זו, תחשב כתקופת שירות לכל דבר, בחלקיות המשרה לפיה יקבל העובד שכר בתקופות אלה;
  8. אישר תחום בכיר רווחה באגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנציבות שירות המדינה חופשת מחלה נוספת לכל היותר של שלושה חודשים ב"מחצית משכורת". יהיה העובד זכאי ל"מחצית משכורת", ולא פחות מ-1/3 משרה כמפורט בנסמן (א) לעיל, שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילולא היה חולה והוסיף לעבוד.

- (ה) תקופות המחלה ב"מחצית משכורת" על-פי נסמנים (ב)-(ד) לעיל, תחשבה כתקופות שירות לכל דבר, בחלקיות המשרה לפיה יקבל העובד שכר בתקופות אלה. מנהל היחידה יודיע עליהן בטופס הודעה על שינויים בשיבוץ (מדף 2716) והודעה על שינויים אישים (מדף 2717) (ראה פרק משנה 93.2), היעדרויות אלה תדווחנה גם במערכת מרכבה;
- (ו) אין לחייב את ימי ההיעדרות במהלך התקופות שאושרו בהתאם לנסמנים (ב)-(ד) לעיל, בימי מחלה שיעמדו לזכות העובד בעתיד;
- (ז) בסיום שירותו של העובד, בעת עריכת חישוב ימי חופשת המחלה שלא נוצלו לצורך קבלת פיצוי, בהתאם לסעיף 33.27, ינוכו באופן יחסי הימים הנ"ל ממאזנו של העובד;
- (ח) כלל ימי ההיעדרות ב"מחצית משכורת" ידווחו במערכת מרכבה בהתאם לנסמנים (ב)-(ד) לעיל;
- (ט) למען הסר ספק, עובד החולה במחלה ממושכת, יהיה זכאי לשישה חודשי מחלה ב"מחצית משכורת", אחת לשנתיים, לכל היותר;
- (י) למען הסר ספק, לא ניתן יהיה להגיש בקשות לאישור "מחצית משכורת" עבור מקרים על-פי פסקה 33.243;
- (יא) בדבר פנייה לקרן ימי מחלה ראה סעיף 33.28.

#### 33.214

חופשת מחלה ללא משכורת (חל"ת מחלה)

- (א) הזכאות לחופשת מחלה ללא משכורת לעובד המועסק בפנסיה תקציבית תינתן לאחר עמידה בתנאים המצטברים כמפורט בפסקה 33.213 (ב) ו-(ד) לעיל;
- (ב) הזכאות לחופשת מחלה ללא משכורת לעובד המועסק בפנסיה צוברת תינתן לאחר עמידה בתנאים המצטברים כמפורט בפסקה 33.213 (ג) ו-(ד) לעיל;
- (ג) לא אושרה לעובד חופשת מחלה ב"מחצית המשכורת" על-ידי האחראי במשרד, או לא אושרה חופשת מחלה נוספת (לכל היותר של שלושה חודשים נוספים) ב"מחצית משכורת" על-ידי תחום בכיר רווחה באגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנציבות שירות המדינה, תיחשב תקופת היעדרותו כחופשת מחלה ללא משכורת;
- (ד) חלה העובד תקופה ארוכה מהתקופה שאושרה לו כחופשת מחלה ב"מחצית משכורת", תיחשב תקופת היעדרותו כחופשת מחלה ללא משכורת.

#### 33.215

- (א) תקופת חופשת מחלה ללא משכורת, אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך קביעת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה להם זכאי העובד באותה שנה, ולצורך קביעת שיעור פיצויי הפיטורים והגמלאות;
- (ב) על אף האמור בנסמן (א) לעיל, תקופה זו תיראה כתקופת שירות לצורכי: קביעת מכסת חופשת המנוחה כאמור בפסקה 33.121(א); לצורכי תשלום תוספת הוותק; לצורכי קידום בדרגה וכן לקבלת מכלול הזכויות בסל הרווחה לעובדים;
- (ג) חלה העובד תקופה ארוכה מהתקופה שאושרה לו כחופשת מחלה ב"מחצית משכורת" בהתאם לפסקה 33.213 (ב) ו-(ד), יגיש העובד בקשה לאחראי במשרד, ליציאה לחופשה ללא תשלום מפאת מחלה (מדף 2470), בצירוף מסמכים רפואיים, וחוות דעת של הממונה על הרווחה במשרד, לצורך בחינת אישור הבקשה ליציאה לחופשת מחלה זו עד 12 חודשים רצופים. על תקופת חופשת מחלה ללא משכורת יודיע מנהל היחידה בטופס המיועד לכך (ראה פרק משנה 93.2) וידווח במערכת מרכבה;

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

33.216

פסקה מבוטלת

(פג/11)

### 33.22 - הודעה על מחלה ותעודות רפואיות

33.221

(א) עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה, חייב להודיע על כך למנהל היחידה באמצעות הממונה, ככל האפשר בתחילת היום הראשון להיעדרו;

(ב) עם מסירת ההודעה יודיע העובד גם את מקום הימצאו בתקופת היעדרו, נבצר מן העובד למסור את ההודעה בעצמו, ידאג למסירתה באמצעות קרוב משפחה או אדם אחר.

33.222

(א) עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה במשך יום עבודה אחד שבו הוא חייב להיות בעבודה או במשך שני ימי עבודה רצופים (יום מנוחה שבועי או יום מועד, שבהם משוחרר העובד מהעבודה, מפסיקים את הרציפות), ולא קיבל טיפול מרופא, ימסור, בשובו לעבודה, ליד הממונה, הודעה אישית על מחלתו;

(ב) ההודעה תימסר בטופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450). הטופס יישמר בתיקו האישי של העובד ביחידה.

(נב/40)

33.223

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

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

(שע/15)

33.224

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

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