



נציבות שירות המדינה

תקשי"ר

תקנון שירות המדינה

(מעודכן עד הודעה פד/6, ל' בשבט התשפ"ד (9.2.2024))

מהדורה שביעית

ירושלים, התשס"ד-2004

חלק 0 - הוראות כלליות**01 - תקנון שירות המדינה (תקשי"ר)****01.0 - פרסום התקשי"ר, חלותו ותוקפו**

- 01.02 - חלות התקשי"ר
- 01.03 - תוקף התקשי"ר
- 01.04 - תיקונים לתקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה
- 01.05 - תפוצת התקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה
- 01.06 - אזכורי התקשי"ר
- 01.07 - הערות על התקשי"ר ותיקוניו

01.1 - כללים, הגדרות ופירושים

- 01.11 - מונחים שכיחים
- 01.12 - מתן הודעה לעובד

02 - סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה**02.1 - עבודה צמיתה ועבודה שלפי טיבה אינה צמיתה**

- 02.11 - כללי
- 02.12 - עבודה צמיתה
- 02.13 - עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה

02.2 - סוגי העובדים בשירות המדינה

- 02.21 - כללי
- 02.22 - עובד על-פי הרשאה להעסקה לשעה - עובד בניסיון
- 02.23 - עובד על-פי כתב מינוי - עובד קבוע
- 02.24 - עובד על-פי כתב הרשאה - עובד זמני
- 02.25 - עובד על-פי חוזה מיוחד
- 02.26 - עובד ארעי

02.3 - הזכויות הסוציאליות של העובדים לסוגיהם

- 02.31 - זכויות סוציאליות
- 02.32 - עובד בניסיון
- 02.33 - עובד קבוע
- 02.34 - עובד זמני
- 02.35 - עובד על-פי חוזה מיוחד
- 02.36 - סעיף מבוטל

02.4 - יועצים

- 02.41 - חלות וכללים
- 02.42 - מעמדו של יועץ, יועץ מתנדב או יועץ בשכר סמלי
- 02.43 - שימוש בתואר יועץ
- 02.44 - ניגוד עניינים
- 02.45 - פעילות מפלגתית ופוליטית

02.5 - נושאי משרות אמון אישיות בלשכת ראש הממשלה, השרים וסגני השרים

- 02.50 - כללי
- 02.51 - מטה ראש הממשלה
- 02.52 - לשכות השרים וסגני השרים
- 02.53 - הנחיות כלליות להעסקת נושאי משרות אמון במטה ראש הממשלה ובלשכות שרים וסגני שרים בלשכת נבחר

02.6 - נושאי משרות אמון אישיות בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

- 02.60 - כללי
- 02.61 - דרך המינוי וההעסקה של עובד לשכת מנכ"ל
- 02.62 - הוראות מיוחדות
- 02.63 - סיום שירות
- 02.64 - משנה למנכ"ל במשרדי הממשלה

02.7 - הודעה לעובד - תנאי העסקה

- 02.71 - חלות וכללים
- 02.72 - חובת המעסיק
- 02.73 - הודעה על שינוי
- 02.74 - מסירת מידע על עובדים

03 - הנהלת ענייני העובדים**03.1 - מבוטל****03.2 - משרדי הממשלה ויחידותיהם**

- 03.21 - משרד ממשלתי
- 03.22 - יחידת סמך
- 03.23 - יחידה מינהלית
- 03.24 - מוסד מחקר
- 03.25 - ניהול משאבי אנוש במשרדים
- 03.26 - אצילת סמכויות
- 03.27 - ממונה על שוויון מגדרי ויועץ מנכ"ל לקידום נשים במשרדים
- 03.28 - ממונה על הגיוון התעסוקתי

03.3 - יחסי המשרדים והיחידות עם נציבות שירות המדינה

- 03.31 - נוהל פניות משרדים ויחידות

03.4 - פניות עובדים בענייני עבודה

- 03.41 - חלות
- 03.42 - פניות בתוך המשרד
- 03.43 - פניות אל נציבות שירות המדינה
- 03.44 - טיפול בפניות אל הלשכה לפניות העובדים
- 03.45 - טיפול בתלונות על התנהגות פוגענית ביחסי עבודה

03.5 - ביקורת ניהול משאבי אנוש במשרדים

- 03.51 - כללי
- 03.52 - נושאי הביקורת
- 03.53 - שיטת הביקורת
- 03.54 - נהלי הביקורת

04 - תקן, משרות, תפקידים וסמכויות**04.1 - תקן המשרדים**

- 04.11 - אישור תקן
- 04.13 - הצעת תקן
- 04.14 - נוהל אישור שינויים בתקן
- 04.15 - עררים
- 04.16 - הפיכת משרה שלימה למשרה חלקית
- 04.17 - העברת תפקידים לרשות סטטוטורית או לתאגיד ממשלתי
- 04.18 - הכללת יחידות בתוך משרד או הוצאתן ממנו

04.2 - תפקידים וסמכויות

- 04.20 - הגדרות
- 04.21 - קביעת תפקידים וסמכויות
- 04.22 - הפעלת סמכויות
- 04.23 - הגדרת סמכויות
- 04.24 - פרסום לוח התפקידים והסמכויות
- 04.25 - תחום הסמכויות
- 04.26 - ערר
- 04.27 - ממלא מקום
- 04.28 - העברה ארעית של סמכויות

04.3 - שדרוג והמרה של משרות מאוישות

- 04.31 - כללי
- 04.32 - שדרוג משרה (באותו תחום עיסוק)
- 04.33 - המרת משרה מאוישת (לתחום עיסוק שונה)

05 - קביעת תנאי עבודה**05.1 - משא ומתן**

- 05.11 - סמכות לנהל משא ומתן
- 05.12 - ייצוג הממשלה והעובדים במשא ומתן
- 05.13 - איסור מתן התחייבויות והבטחות
- 05.14 - תנאי העסקה בשירותי הביטחון

06 - איגודי עובדים

- 06.34 - דיון בענייני עבודה
- 06.35 - ניגוד עניינים בין חברות בוועד העובדים לבין מילוי תפקידים מסוימים
- 06.36 - כללים בדבר קבלת הנחות ממפעלים על-ידי ועדי עובדים

- 06.11 - מעמדן של נציגויות העובדים

06.2 - סכסוכי עבודה

- 06.21 - יישוב חילוקי דעות בענייני הסכמי עבודה
- 06.22 - ועדות פריטטיות
- 06.23 - דו"ח על סכסוכי עבודה
- 06.24 - שירותי הביטחון

06.3 פעילות ארגונית

- 06.31 - אסיפות עובדים
- 06.32 - פעילות ועד עובדים
- 06.33 - היעדרות מהעבודה לרגל פעולות ארגוניות

06.4 - פעולות חברה ותרבות

- 06.41 - השתתפות הנהלת משרד בהוצאות חברה ותרבות

06.5 - פעילות גופנית וספורט בשירות המדינה

- 06.51 - פעילות גופנית בשעות העבודה
- 06.52 - השתתפות בפעולות ספורט במסגרת הליגה למקומות עבודה לרבות פעולות במסגרת המחוזי/אדה או הספורטיאדה

חלק 1 - מילוי משרות ונוהלי העסקת עובדים במשרות תקניות ובמשרות בלתי תקניות**11.6 - העברת חיילים, שוטרים, סוהרים ומורים**

- 11.61 - הוראות כלליות
- 11.62 - תנאים להעברת חייל, שוטר וסוהר לשירות המדינה
- 11.63 - סעיף מבוטל
- 11.64 - עמידה בתקופת ניסיון וזכאות להתמודד במכרז פנימי
- 11.65 - מורים שהועברו לשירות

11.7 - העברה מהמוסד לביטוח לאומי או משירות התעסוקה

- 11.71 - הוראות כלליות
- 11.72 - תנאים להעברת עובדי המוסד לביטוח לאומי
- 11.73 - תנאים להעברת עובדי שירות התעסוקה

11.8 - קבלת עובדים מפוטרים

- 11.81 - החזרת עובדים מפוטרים
- 11.82 - סעיף מבוטל
- 11.83 - זכויות עובדים מוחזרים לשירות

11.9 - גיוס עובדים מבחוץ

- 11.91 - הוראות כלליות
- 11.92 - הזמנת מועמדים מלשכת השיקום של משרד הביטחון
- 11.93 - הזמנת מועמדים מלשכת העבודה של שירות התעסוקה או מלשכה פרטית עוסקת בהפניית מועמדים לעבודה
- 11.94 - פרסום מכרז פומבי
- 11.95 - קבלת עובדים ללא עריכת מכרז פומבי
- 11.96 - משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה
- 11.97 - תקופת שירות בחו"ל הועבר לפסקה 26.132
- 11.98 - נוהל מתן פטור ממכרז למשרות זמניות

12 - מכרז פומבי**12.1 - פרסום מכרז פומבי**

- 12.11 - דרך פרסום מכרז פומבי
- 12.12 - פרטי מכרז פומבי
- 12.13 - מכרזי עתודה
- 12.14 - מיון מקדים

12.2 - הגשת בקשות למכרז פומבי

- 12.21 - הגשת בקשות של מועמדים מחוץ לשירות המדינה
- 12.22 - הגשת בקשות עובדי המדינה
- 12.23 - הגשת בקשות עובדי המוסד לביטוח לאומי ושירות התעסוקה
- 12.24 - סעיף מבוטל

10 - מילוי משרות - הוראות כלליות**10.1 - תקן**

- 10.11 - אישור תקן
- 10.12 - משרה בתקן כתנאי להעסקה

10.2 - דרכים למילוי משרות תקניות

- 10.21 - כללי
- 10.22 - מילוי ביניים של משרה תקנית פנויה
- 10.23 - מילוי משרות תקניות פנויות

11 - מילוי משרות תקניות**11.1 - הוראות כלליות**

- 11.11 - הקדמה
- 11.12 - עמידה בתקופת ניסיון
- 11.13 - דרישות השכלה וניסיון

11.2 - העברה בתוך המשרד

- 11.21 - העברת עובד ממקום למקום
- 11.22 - סייגים להעברה בתוך המשרד
- 11.23 - נוהל העברה בתוך המשרד

11.3 - העברת כוח אדם עודף

- 11.31 - הוועדות לוויסות כוח אדם עודף
- 11.32 - סייגים להעברת כוח אדם עודף
- 11.33 - נוהל העברת כוח אדם עודף
- 11.34 - החזרת עובדים מפוטרים לרגל צמצומים

11.4 - מכרז פנימי ומכרז בין-משרדי

- 11.40 - כללי
- 11.41 - חלות והוראות כלליות
- 11.42 - מכרז פנימי
- 11.43 - מכרז בין-משרדי
- 11.44 - הסעיף דרישות השכלה וניסיון הועבר לסעיף 11.13
- 11.45 - הליכי מיון - מכרז פנימי ומכרז בין-משרדי
- 11.46 - סדרי העבודה של ועדת בוחנים
- 11.47 - סעיף מכרזי עתודה הועבר לסעיף 12.13
- 11.48 - סיכומי ועדת בוחנים
- 11.49 - השגה על מכרז פנימי או בין-משרדי, ביטולו וכניסה למשרה על-ידי עובד שנבחר במכרז פנימי או בין-משרדי

11.5 - העברה ממשרד למשרד

- 11.51 - סייגים להעברה ממשרד למשרד
- 11.52 - נוהל העברה ממשרד למשרד

14 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית עד לתום תקופת הניסיון

14.1 - הוראות כלליות

- 14.11 - הגדרת מועמד למינוי
- 14.12 - תנאים מוקדמים
- 14.13 - החזרת עובדים - חוות דעת ומסמכים

14.2 - מילוי טפסים והצהרות על-ידי העובד

- 14.21 - שאלון אישי
- 14.22 - התחייבות לשמירת ידיעות
- 14.23 - קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה
- 14.24 - הצהרה על רכוש

14.3 - מילוי טפסים על-ידי המשרד

- 14.31 - אישור השאלון האישי
- 14.32 - מתן הרשאה להעסקה לשעה
- 14.33 - מתן הרשאה להעסקה לשעה בתקופת ניסיון

15 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית בתום תקופת הניסיון

15.1 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית על-פי כתב מינוי

- 15.11 - בקשה לכתב מינוי
- 15.12 - הוצאת כתב מינוי בידי נציב שירות המדינה
- 15.13 - נוהל הוצאת כתב מינוי
- 15.14 - מתן הצהרת אמונים
- 15.15 - טקס מתן הצהרת האמונים ומסירת כתב המינוי
- 15.16 - ביטול כתב מינוי

15.2 - פרק משנה מבוטל(פא/8)

16 - נהלי העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיחה ובמשרה בלתי תקנית

16.1 - הוראות כלליות

- 16.11 - עבודה שלפי טיבה אינה צמיחה
- 16.12 - תקציב לעבודה בלתי צמיחה
- 16.13 - העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיחה
- 16.14 - העברת כוח אדם עודף
- 16.15 - עובדים בשירות הביטחון

16.2 - העסקה במעמד ארעי

- 16.21 - המקרים בהם יועסקו עובדים במעמד ארעי
- 16.22 - סייגים להעסקת עובד ארעי
- 16.23 - נוהל העסקת עובדים ארעיים

16.3 - העסקה במעמד זמני

- 16.31 - המקרים בהם יועסק עובד במעמד זמני
- 16.32 - סייגים להעסקת עובד במעמד זמני
- 16.33 - נוהל העסקת עובד במעמד זמני
- 16.34 - תקופת שירות של שליח בחוץ-לארץ ותקופת העסקה של עובדי אית"ן

16.4 - העסקה על-פי חוזה מיוחד

- 16.41 - סעיף מבוטל(פא/8)
- 16.42 - סעיף מבוטל(פא/8)
- 16.43 - סעיף מבוטל (פא/8)
- 16.44 - סמכות עשיית חוזה מיוחד
- 16.45 - נוהל העסקה לפי סמכות מנהל כללי והאחראי
- 16.46 - סעיף מבוטל(פא/8)

12.3 - מבחנים בכתב ובחינות בעל-פה

- 12.31 - הוראות כלליות
- 12.32 - היקף המבחנים
- 12.33 - הזמנה למבחנים
- 12.34 - סדרי המבחנים
- 12.35 - הזמנה לבחינות בעל-פה
- 12.36 - סדרי בחינות בעל-פה
- 12.37 - סיכומי ועדת הבחנים
- 12.38 - השגה על מכרז פומבי או ביטולו

12.4 - מינוי בעקבות מכרז פומבי

- 12.41 - מינוי לפי החלטת ועדת הבחנים
- 12.42 - העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד כאשר לא נמצא מועמד במכרז פומבי

13 - סייגים לקבלת עובדים ותקופת ניסיון

13.1 - פרק משנה מבוטל(פא/8)

- 13.11 - סעיף מבוטל
- 13.12 - סעיף מבוטל

13.2 - חובת המבחנים והבחינות

- 13.21 - מועמדים למשרות עד דרגה 17 בדירוג המינהלי
- 13.22 - מועמדים למשרות עליהן חלה חובת המכרז הפומבי
- 13.23 - מועמדים למשרות הפטורות מחובת המכרז הפומבי
- 13.24 - הוראות נוהל

13.3 - סייגים מטעמי קרבת משפחה

- 13.31 - חלות והגדרות
- 13.32 - סייגי העסקה
- 13.33 - הוראות נוהל
- 13.34 - העסקת בן משפחה של עובד בחוץ-לארץ

13.4 - בדיקות רפואיות

- 13.41 - חלות והגדרות
- 13.42 - חובת הבדיקה הרפואית
- 13.43 - נוהל קביעת הכשירות הרפואית
- 13.44 - שמירה על סודיות מסמכים רפואיים
- 13.45 - מסקנות קביעת הכשירות הרפואית
- 13.46 - נוהל הפסקת שירות
- 13.47 - ערר על אי קבלה לשירות
- 13.48 - ערר על קביעת מצב בריאות לקוי
- 13.49 - הגבלות להעברה מסיבות רפואיות

13.5 - בעל עבר פלילי ו/או משמעת

- 13.50 - כללי
- 13.51 - נוהל
- 13.52 - סמכות נציב שירות המדינה

13.6 - עריכת הסדרים למניעת ניגוד עניינים

- 13.61 - כללי
- 13.62 - תחולה
- 13.63 - נוהל עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים

13.7 - סייגים אחרים

- 13.71 - סייגים מטעמי גיל
- 13.72 - סייגים בנוגע ליוצאי צבא
- 13.73 - אישור הממשלה
- 13.74 - בעלי מקצוע
- 13.75 - אזרחות ישראלית או תושב קבע בישראל
- 13.76 - משכורת
- 13.77 - פעילות מפלגתית

13.8 - תקופת ניסיון

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

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

16.6 - העסקת מתנדבים

- 16.61 - חלות והגדרות
- 16.62 - תפקידים
- 16.63 - תשלומים וביטוח
- 16.64 - נהלים

16.7 - העסקת עובדים שפרשו לגמלאות

- 16.71 - חלות
- 16.72 - סייגים להעסקת גמלאים מעבר לגיל פרישת חובה
- 16.73 - סייגים ותנאים להעסקת עובדים אשר פרשו פרישה מוקדמת משירות המדינה
- 16.74 - השבת הטבות פרישה שהתקבלו בעת פרישה מוקדמת

17 - תנאי העסקה של מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות**17.1 - מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות - שכר ותנאי שירות**

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

18 - מילוי מקום, הטלת תפקיד ומינוי בפועל**18.1 - מילוי מקום**

- 18.11 - הגדרה
- 18.12 - מילוי מקום שלעבד הנעדר ממשרתו באופן זמני
- 18.13 - מילוי מקום במשרה פנויה
- 18.14 - הוראות כלליות

18.2 - הטלת תפקיד ומינוי בפועל

- 18.20 - הגדרות והוראות כלליות
- 18.21 - נוהל
- 18.22 - מינוי בפועל במשרד למשרה בה משובץ עובד
- 18.23 - מינוי בפועל במשרד למשרה פנויה
- 18.24 - מינוי בפועל במשרות שהמינוי להן טעון אישור הממשלה
- 18.25 - מינוי בפועל במשרד אחר
- 18.26 - מינוי בפועל באישור נציבות שירות המדינה
- 18.27 - העברה זמנית למילוי תפקידים בגופים אחרים של המדינה
- 18.28 - חישוב תקופת מינוי בפועל
- 18.29 - סיום מינוי בפועל

19 - שאילת עובדים**19.1 - שאילת עובדים**

- 19.11 - הגדרות וכללים
- 19.12 - נוהל השאילה
- 19.13 - עובד מושאל שפרש לגמלה מהגוף המשאיל

חלק 2 - קידום עובדים, משכורת, שכר ותשלומים אחרים**21.4 - קביעת דרגה לעובד המועבר מסולם משכורת אחד למשנהו**

- 21.41 - תחולה
- 21.42 - חישוב המשכורת
- 21.43 - העברה מהדירוג המינהלי לדירוג האקדמיים במדעי החברה והרוח
- 21.44 - העברה מהדירוג המינהלי לדירוג מקצועות טכניים (מקצ"ט)
- 21.45 - עובדי שירותי הביטחון

21.5 - קביעת דרגת שליח בחוץ-לארץ

- 21.51 - הגדרה
- 21.52 - קביעת דרגה ומשכורת

22 - קביעת דרגה וקידום בדרגה בתפקידים מסוימים בדירוג המינהלי**22.0 - הוראות כלליות**

- 22.01 - כללים לקידום בדרגה

22.1 - משרות טלפונאים, רכזים ומנהלי לשכה

- 22.11 - משרות טלפונאים - סדרה מקצועית 3400
- 22.12 - משרות רכזים ומנהלי לשכה - סדרה מקצועית 3201

21 - קביעת דרגה וקידום בדרגה - הוראות כלליות**21.1 - קביעת דרגה**

- 21.11 - הוראות כלליות
- 21.12 - דרגה ומשכורת של חייל, שוטר וסוהר, שהועברו לשירות המדינה
- 21.13 - קביעת דרגה לבעלי תואר שני או בעלי תעודה בלימודי תעודה בדירוגים המקצועיים
- 21.14 - קביעת דרגה לבעלי תואר שלישי בדירוגים המקצועיים

21.2 - קידום בדרגה - הוראות כלליות

- 21.21 - כללי
- 21.22 - קביעת דרגה לעובדים שנבחרו למשרה גבוהה יותר
- 21.23 - התאמת דרגת עובד לדרגה הקבועה בתקן
- 21.24 - קידום במשרות להן צמודות כמה דרגות
- 21.25 - הוראות נוהל

21.3 - קביעת דרגת עובד שהועבר למשרה נמוכה יותר

- 21.31 - העברה לרגל דרישות השירות או מסיבות בריאות
- 21.32 - העברה לרגל דרישת העובד
- 21.33 - העברה לרגל צמצומים או חידוש הארגון
- 21.34 - העברה לרגל סיבות משמעותיות
- 21.35 - הורדת דרגה בתקן
- 21.36 - הוראות נוהל

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

- 26 - נסיעות, הוצאות אש"ל והעברה**
- 26.1 - נסיעות על חשבון הממשלה**
- 26.11 - חלות
 - 26.12 - נסיעות בתפקיד
 - 26.13 - נסיעות לחוץ-לארץ
 - 26.14 - נוהל אישור נסיעות עובדי המדינה בתפקיד לחוץ-לארץ
 - 26.15 - אישור לקבלת אשרה לחוץ-לארץ
- 26.2 - קצובת אש"ל**
- 26.20 - חלות
 - 26.21 - יציאה בתפקיד - הוראות כלליות
 - 26.22 - זכאות לקצובת אש"ל
 - 26.23 - מכסות קצובת אש"ל
 - 26.24 - קצובת אש"ל לעובדים שאין להם מקום קבוע
 - 26.25 - תשלום קצובת אש"ל
 - 26.26 - קצובת אש"ל - השתתפות בבחינות
 - 26.27 - קצובת אש"ל - מתן עדות
 - 26.28 - קצובת כלכלה - העסקה בשעות נוספות
 - 26.29 - קצובת אש"ל בחוץ-לארץ
- 26.3 - מבוטל**
- 26.4 - העתקת מקום מגורים**
- 26.41 - חלות
 - 26.42 - הוצאות העתקת מקום מגורים
 - 26.43 - קצובת אש"ל למי שהעתיק מקום מגוריו
 - 26.44 - חופשה למי שהעתיק מקום מגוריו
 - 26.45 - השתתפות בשכר דירה
- 27 - עבודה בשעות נוספות, ביום מנוחה, משמרות, כוונות ושכר עידוד**
- 27.1 - הוראות כלליות**
- 27.11 - חלות והגדרות
 - 27.12 - חיוב לעבוד בשעות נוספות
 - 27.13 - כללים לחישוב שעות נוספות
 - 27.14 - תורנויות רופאים ורופאים וטרינרים
 - 27.15 - דמי השתתפות בוועדה ציבורית
- 27.2 - תשלום בעד עבודה בשעות נוספות או ביום מנוחה**
- 27.21 - שיעורי התשלום
 - 27.22 - נהלי תשלום
- 27.3 - פיקוח על עבודה נוספת**
- 27.31 - אישור העסקה בשעות נוספות
 - 27.32 - היתרים על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951
- 27.4 - תמורה בעד עבודה נוספת, תפקידים מיוחדים**
- 27.40 - תחולה
 - 27.41 - תוספת נהיגה עצמית
 - 27.42 - נהגים בתקופה בה מוגבלת תנועת הרכב
 - 27.43 - נהגים צמודים לרכב מגויס
- 27.5 - תוספת בעד כוונות וקריאת פתע**
- 27.50 - הוראות כלליות
 - 27.51 - כוונות עובדים במגזר הרפואי
 - 27.52 - קריאת פתע
- 27.6 - עבודה במשמרת**
- 27.61 - הגדרות
 - 27.62 - תמורה בעד עבודה במשמרת
 - 27.63 - תמורה בעד עבודה במשמרת כפולה
 - 27.64 - מענק משמרות בתקופת חופשת מנוחה
 - 27.65 - אחים ואחיות, רנטגנאים, מרפאים בעיסוק, חטיבה פארה-רפואית
- 27.7 - מועצות ייצור ושכר עידוד**
- 27.70 - הוועדה המרכזית למועצות ייצור
 - 27.71 - מועצות ייצור
 - 27.72 - היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי-עבודה
 - 27.73 - תפקידי יחידות המשרד בעל התפקידים במשרד
 - 27.74 - הנהגה והפעלה של שיטות שכר עידוד
 - 27.75 - הנהגה והפעלה של שיטות שכר עידוד (המשך)
 - 27.76 - נוהל מעקב ופיקוח בהפעלת שיטות שכר עידוד
 - 27.77 - הדרכה והשתלמות
 - 27.78 - תשלומים
 - 27.79 - שכר עידוד בתקופת חופשת מנוחה
- 27.8 - מועצות ייצור ושכר עידוד (המשך)**
- 27.80 - שכר עידוד למשתתפים בפעולות הכשרה
- 28 - קצובות**
- 28.1 - טרם הוקצה**
- 28.2 - קצובת הבראה ונופש**
- 28.21 - חלות
 - 28.22 - הגדרה
 - 28.23 - זכאות לקצובת הבראה ונופש
 - 28.24 - שיעור הקצובה
 - 28.25 - הוראות נוהל
- 28.3 - קצובת נסיעה**
- 28.31 - חלות
 - 28.32 - זכאים לקצובת הנסיעה
 - 28.33 - שיעור הקצובה
 - 28.34 - סייגים לקצובה
 - 28.35 - קצובה במקרה של יום עבודה מפוצל
 - 28.36 - הוראות נוהל
 - 28.37 - יישובים באזורי עדיפות לאומית
- 28.4 - ביגוד**
- 28.41 - הגדרות, חלות וכללים
 - 28.42 - זכאים לביגוד
 - 28.43 - תנאי הענקת בגדי עבודה ומדים
 - 28.44 - החזר ביגוד
 - 28.45 - שמירת ביגוד
 - 28.46 - קצובת ביגוד לעובדים סוציאליים
 - 28.47 - קצובת ביגוד לעובדי הוראה
 - 28.48 - קצובת ביגוד לאחים ולאחיות
 - 28.49 - קצובת ביגוד לעובדים בדירוגים מקצועיים שונים
- 28.5 - ביגוד (המשך)**
- 28.50 - קצובה למדי משפט למשפטיים ולפרקליטים
 - 28.51 - מדי משפט למתמחים במשפטים

חלק 3 - זמני עבודה, חופשות ושירות צבאי**31- זמני עבודה****31.1 - שעות העבודה**

- 31.10 - חלות, הגדרות וכללים
- 31.11 - שעות העבודה ביחידות המשרדיות
- 31.12 - שעות עבודה בשירותים
- 31.13 - שעות עבודה של עובד למטה מגיל 18
- 31.14 - שעות עבודה של טלפונאי
- 31.15 - שעות עבודה של הורה
- 31.16 - שעות עבודה של קלדנים
- 31.17 - שעות עבודה בדירוגים המקצועיים
- 31.18 - שעות עבודה במשרה חלקית
- 31.19 - שעות עבודה בשירותי הביטחון

31.2 - איסור העסקה במנוחה שבועית ובשעות נוספות

- 31.20 - חלות
- 31.21 - איסור העסקה במנוחה שבועית
- 31.22 - העסקה בלילה
- 31.23 - איסור העסקה בשעות נוספות

32- ימי פגרה**32.1 - ימי מועד**

- 32.10 - חלות וכללים
- 32.11 - מועדי ישראל
- 32.12 - מועדי המוסלמים
- 32.13 - מועדי הנוצרים
- 32.14 - מועדי הדרוזים
- 32.15 - תשלום בעד ימי מועד

32.2 - יום העצמאות

- 32.21 - שבתון
- 32.22 - תאריך יום העצמאות
- 32.23 - תשלום בעד יום העצמאות

32.3 - יום הבחירות לכנסת

- 32.31 - שבתון
- 32.32 - תשלום בעד יום הבחירות לכנסת

32.4 - ימי בחירה

- 32.40 - חלות והגדרות
- 32.41 - ימי בחירה
- 32.42 - דחיית קבלת יום בחירה
- 32.43 - ימי בחירה לעובד בשכר סטודנטים
- 32.44 - הוראות נוהל

32.5 - ימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה

- 32.50 - חלות והגדרות
- 32.51 - הימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה
- 32.52 - תמורה בעד עבודה בימים בהן מוקטן מספר שעות העבודה
- 32.53 - צומות
- 32.54 - קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט

33 - חופשות**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 - חופשה לסטודנטים (פא/8)

33.2 - חופשת מחלה

- 33.20 - חלות, הגדרות וכללים
- 33.21 - מכסת חופשת מחלה וחופשה בחצי משכורת או ללא משכורת
- 33.22 - הודעה על מחלה ותעודות רפואיות
- 33.23 - ביקורת על היעדר מפני מחלה
- 33.24 - בדיקת מצב הבריאות של העובד
- 33.25 - היעדר לרגל מחלת בן ביתו של העובד
- 33.26 - מחלה בחוץ-לארץ
- 33.27 - פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה
- 33.28 - קרן ימי מחלה
- 33.29 - חופשת מחלה - היעדרות עקב פגיעה בעת שירות צבאי או עקב פעולות איבה

33.3 - היעדרות לרגל היריון ולידה

- 33.30 - חלות והגדרות
- 33.31 - טיפולי פוריות או הפריה חוץ-גופית וחופשה בתקופת ההיריון
- 33.32 - חופשה לאחר הפלה
- 33.33 - תקופת לידה והורות
- 33.34 - היעדרות לאחר הלידה
- 33.35 - חובת הודעות בקשר להיריון ולידה
- 33.36 - הארכת תקופת לידה והורות בשל אשפוז יילוד
- 33.37 - הקצאת מקום הנקה לאם עובדת

33.4 - חופשה ללא משכורת

- 33.41 - חלות והוראות כלליות
- 33.42 - כללים ותנאים לאישור חופשה ללא משכורת
- 33.43 - סמכות לאשר חופשה ללא משכורת
- 33.44 - חופשה ללא משכורת מפאת מחלה
- 33.45 - נהלי הוועדה לעניין בקשות מיוחדות
- 33.46 - חובות וזכויות של עובד בתקופת החופשה ללא משכורת
- 33.47 - נוהל גביית תשלום 5% ו-18.5%
- 33.48 - הפסקת חופשה ללא משכורת
- 33.49 - סעיף מבוטל

33.5 - חופשת אבל

- 33.51 - תחולה והגדרות
- 33.52 - הודעה על היעדר לרגל אבל
- 33.53 - אורך חופשת אבל ומשכורת בימי האבל
- 33.54 - חופשת אבל לבני/ות זוג של חללי כוחות הביטחון

33.6 - היעדר לרגל תאונות בעבודה

- 33.61 - חלות, הגדרות והוראות כלליות
- 33.62 - תאונת עבודה
- 33.63 - מחלת מקצוע
- 33.64 - ריפוי ושיקום
- 33.65 - דמי פגיעה וניצול חופשת מחלה
- 33.66 - תשלומים אחרים לנפגעי עבודה או לשאריהם
- 33.67 - חישוב ימי היעדר לרגל תאונה בעבודה
- 33.68 - החזרת תשלומים
- 33.69 - הודעות ונהלים

33.7 - חופשה מרוכזת בחגים - סוכות ופסח

- 33.71 - כללי והגדרות
- 33.72 - חיוב מאזן ימי חופשה של עובד
- 33.73 - הוראות ביצוע למשרדים

35 - שוויון ההזדמנויות בעבודה**35.1 - זכויות הורות**

- 35.11 - זכויות בקשר להורות
- 35.12 - נוהל בקשת זכות להורות
- 35.13 - ויתור על זכות להורות לטובת בן זוג
- 35.14 - זכות להיעדר בעת שירות מילואים של בן זוג

35.2 - שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות במדינה

- 35.21 - איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות - כללי
- 35.22 - העדפה בקבלה לעבודה
- 35.23 - הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה
- 35.24 - הליך טיפול בהקלות בהתאמות ותנאי נגישות בבחינות
- 35.25 - הליך טיפול בהתאמות במקום העבודה

34 - שירות צבאי**34.1 - שירות סדיר**

- 34.10 - חלות
- 34.11 - התייצבות לשירות סדיר
- 34.12 - דחיית שירות סדיר
- 34.13 - חישוב תקופת שירות סדיר

34.2 - החזרת חיילים משוחררים

- 34.21 - חלות והגדרות
- 34.22 - זכות לחזור לעבודה
- 34.23 - בקשה להחזרה לעבודה
- 34.24 - נוהל החזרה לעבודה
- 34.25 - זכויות חייל משוחרר שהוחזר לעבודה
- 34.26 - שירות חלקי

34.3 - שירות מילואים

- 34.30 - חלות
- 34.31 - הוראות נוהל
- 34.32 - דחיית שירות מילואים
- 34.33 - תשלום בעד שירות מילואים - הוראות כלליות
- 34.34 - סעיף מבוטל
- 34.35 - תגמול בעד שירות מילואים
- 34.36 - סעיף מבוטל
- 34.37 - עבודה רגילה בתקופת שירות מילואים ושירות מילואים בלילה
- 34.38 - תגמול לעובד שהפסיק לעבוד
- 34.39 - זכויות משרתים במילואים

חלק 4 - משמעת וסדר

40 - משמעת וסדר - הוראות כלליות

40.1 - אקדמות

- 40.10 - הגדרות
- 40.11 - חלות
- 40.12 - עוזר לענייני משמעת

40.2 - עבירות משמעת

- 40.21 - הגדרת עבירות משמעת
- 40.22 - אחריות פלילית ואחריות משמעתית
- 40.23 - שיפוט משמעתי ושיפוט אחר
- 40.24 - התיישנות עבירות משמעת
- 40.25 - מחיקת הליכי משמעת בדין המשמעתי

40.3 - מעמד היועץ המשפטי במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

- 40.31 - כללי וחלות
- 40.32 - הקשר בין עובד המדינה לבין בתי המשפט
- 40.33 - חוות דעת היועצים המשפטיים למשרדי הממשלה
- 40.34 - פניות ליועץ המשפטי לממשלה ולמחלקת יעוץ וחקיקה במשרד המשפטים
- 40.35 - פניות לנושאי תפקידים במשרדי ממשלה
- 40.36 - מתן יעוץ משפטי בוועדות ובצוותים בין-משרדיים
- 40.37 - דרישות נגד המדינה
- 40.38 - רכשת שירותים משפטיים רצויים על-ידי משרדי הממשלה
- 40.39 - תיאום מול משרד המשפטים חקיקה במינויים במדינה

41 - טרם הוקצה

42 - איסורים וחובות המוטלים על העובדים

42.1 - הוראות כלליות

- 42.11 - חלות
- 42.12 - איסורים וחובות - כללי
- 42.13 - איסור שידול, פיתוי וסיוע

42.2 - מילוי הוראות ותפקידים

- 42.21 - מילוי הוראות ותפקידים
- 42.22 - סדרי עבודה תקינים
- 42.23 - פגישות בענייני עבודה
- 42.24 - לבישת מדים
- 42.25 - מילוי תפקידים זמני
- 42.26 - עבודה בשעות נוספות
- 42.27 - מתן המלצה ו/או מכתב הערכה
- 42.28 - איסור שאלות על השתייכות מפלגתית

42.3 - סיוג פעילות מפלגתית

- 42.30 - חלות והוראות כלליות
- 42.31 - פעילות מדינית ומפלגתית
- 42.32 - פעילות מדינית ומפלגתית - סוגים מסוימים של עובדים
- 42.33 - פעילות הקשורה בבחירות לכנסת ולרשויות המקומיות
- 42.34 - הצגת מועמדות לכנסת וחברות בממשלה
- 42.35 - הצגת מועמדות למועצה של רשות מקומית
- 42.36 - פעילות ב"חוג-בית"
- 42.37 - בחירות לרשות העובדים הכללית החדשה
- 42.38 - איסור שימוש בכספי ציבור לצורך תעמולת בחירות לכנסת ולרשויות המקומיות
- 42.39 - איסור השתתפות בגוף בוחר מרכזית

42.4 - עבודה פרטית, עבודה נוספת ופרקטיקה פרטית

- 42.41 - היתרים, תנאים וסייגים לעבודה פרטית
- 42.42 - הגבלת שעות והגבלת השתכרות בהיתר לעבודה פרטית ועבודה נוספת במסגרת שירות המדינה
- 42.43 - חפאים - פרקטיקה פרטית, עבודה פרטית, עבודה בתאגיד בריאות, מתן חוות דעת רפואית
- 42.44 - עבודה פרטית של עובד המועסק בתנאים מיוחדים
- 42.45 - עבודה פרטית של עובד הנמצא בחופשה ללא-משכורת, עובד מושעה ועובד שפרשן השחת
- 42.46 - עבודה פרטית של עובד המשרת בחוץ-לארץ
- 42.47 - חברות בוועדות
- 42.48 - פטלת הדוסה של עובדי המזיה, הוראה ומחקר
- 42.49 - נהלים לקבלת היתר לעבודה פרטית וועדה מרכזית

42.5 - מסירת ידיעות, פרסום ברבים ופרסום ספרים

- 42.51 - הוראות כלליות והגדרות
- 42.52 - איסור וסמכות למסור ידיעות
- 42.53 - פרסום ברבים וביקורת
- 42.54 - פרסום ספרים

42.6 - חריגה מסמכות

- 42.61 - חריגה מסמכות - הוראות כלליות
- 42.62 - חריגה מסמכות בעניין העסקת עובדים
- 42.63 - הוועדה לבירור העסקת עובדים שלא כדין
- 42.64 - נוהל טיפול בחריגה מסמכות הקשורה בהעסקת עובדים
- 42.65 - נקיטת אמצעים עקב חריגה מסמכות
- 42.66 - נוהל טיפול בחריגה מסמכות שאינה קשורה בהעסקת עובדים
- 42.67 - נקיטת אמצעי משמעת עקב חריגה מסמכות שאינה קשורה בהעסקת עובדים

42.7 - פרסים, מתנות וטובות הנאה

- 42.70 - הגדרות ופרשנות
- 42.72 - טובות הנאה אסורות
- 42.73 - טובות הנאה מותרות
- 42.74 - מינוי ועדה משרדית והטיפול בקבלת מתנה
- 42.75 - רישום מתנות ושמירתן
- 42.76 - מסירת מתנות למקבל, ולהצבה במשרד
- 42.77 - ועדת היתרים בראשות שופט
- 42.78 - ספירת מלאי ומצאי המתנות

42.8 - התרמות גביית כספים ומתן חסות

- 42.81 - איסור התרמה וגביית כספים
- 42.82 - איסור מתן חסות

44 - היעדרויות מהעבודה

- 44.1 - היעדרויות מהעבודה - איסור וסדרי נוהל**
- 44.10 - חלות
 - 44.11 - איסור היעדר מהעבודה
 - 44.12 - היעדרות ללא רשות
 - 44.13 - היעדר לרגל שביתה
 - 44.14 - היעדר לארשות בחלק שלישים (לדברת אחר)
 - 44.15 - היעדר בשל עניינים פרטיים דחופים
 - 44.16 - נהלים והוראות בעניין סדרי נוכחות בעבודה
 - 44.17 - היעדרות מן העבודה לשם אבטחת מוסדות חינוך
 - 44.18 - פעולות התנדבות במשמר האזרחי
 - 44.19 - היעדרות ביום שבו מתקיימות בחירות מקדימות

45 - נקיטת אמצעים משמעתיים ודיווח על עבירות פליליות

- 45.1 - כללי**
- 45.11 - חלות וסמכויות חוקר משמעת
 - 45.12 - טיפול כללי בעבירות משמעת
 - 45.13 - איסור הקמת ועדות פנימיות לבירור עניינים משמעתיים ופליליים
 - 45.14 - הוראות מיוחדות ותיאומים לעניין תאגידיים וגופים אחרים
- 45.2 - נקיטת אמצעים נגד עובד שעבר על המשמעת**
- 45.21 - חלות והוראות כלליות
 - 45.22 - הערות, התראות ונזיפות
 - 45.23 - סעיף מבוטל
 - 45.24 - הבאה בפני בית הדין למשמעת
- 45.3 - דיווח על עובד שעבר עבירה פלילית**
- 45.31 - חלות והוראות כלליות
 - 45.32 - דיווח על עבירות פליליות
 - 45.33 - עובד שנאשם או שנעצר לרגל עבירה פלילית
 - 45.34 - עובד שהשיג תשלומים על סמך הודעה כוזבת
- 45.4 - טיהור שמו של עובד המדינה**
- 45.41 - בקשת טיהור שם
 - 45.42 - נוהל טיפול בבקשה לטיהור שם

46 - השעיה

- 46.1 - חלות והוראות כלליות**
- 46.11 - חלות
 - 46.12 - טיפול בהשעיה
 - 46.13 - התליית סמכויות ומינויים
- 46.2 - השעיה - סמכות ונהלים**
- 46.21 - סמכות להשעות
 - 46.22 - נוהל השעיה או העברה זמנית לעבודת אחרת
 - 46.23 - השעיה
- 46.3 - משכורת וזכויות של העובד בתקופת ההשעיה**
- 46.30 - הגדרות
 - 46.31 - משכורת בתקופת ההשעיה
 - 46.32 - מבחנים וסדרי דין לעניין שינוי משכורת בתקופת ההשעיה
 - 46.33 - עבודה פרטית בתקופת ההשעיה
 - 46.34 - השלמת משכורת בעד תקופת ההשעיה
 - 46.35 - זכויות בעת תקופת ההשעיה
 - 46.36 - זכויות עובד מושעה שהוחזר לשירות

43 - המשך פרק 42 - איסורים וחובות המוטלים על העובדים

- 43.0 - פעילות עסקית**
- 43.01 - פעולות עסקיות של המדינה
 - 43.02 - חברות בהנהלת תאגידיים
 - 43.03 - פעולות רישוי
 - 43.04 - קניית סחורות מהממשלה
 - 43.05 - פעילות מסחרית במוסדות הממשלתיים
- 43.1 - שימוש ברכוש של המדינה**
- 43.11 - שמירת ציוד של המדינה
 - 43.12 - שימוש בטפסים ובדואר רשמי
 - 43.13 - נסיעות פרטיות
 - 43.14 - פרסום מודעות ברכה או אבל
 - 43.15 - לשכת הפרסומים הממשלתית
- 43.2 - יציאה לחוץ-לארץ**
- 43.21 - יציאת עובד לחוץ-לארץ
 - 43.22 - יציאת עובד לשירות בחוץ-לארץ
 - 43.23 - התנהגות עובדי המדינה בשירות בחוץ-לארץ
- 43.3 - ייצוג המשרד בפני ועדות הכנסת**
- 43.31 - כללי
 - 43.32 - ייצוג המשרד בפני ועדה של הכנסת
 - 43.33 - חובת ההופעה בפני ועדה של הכנסת
- 43.4 - הטרדה מינית**
- 43.41 - חלות והגדרות
 - 43.42 - חלק א - מהן הטרדה מינית והתנכלות
 - 43.43 - חלק ב - התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות
 - 43.44 - חלק ג - מדיניות ואחריות שירות המדינה כמעסיק
 - 43.45 - חלק ד - מניעת הטרדה מינית והתנכלות
 - 43.46 - חלק ה - מה לעשות אם הוטרדת מינית, או אם התנכלו לך
 - 43.47 - חלק ו - הלך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
 - 43.48 - חלק ז - שונות
- 43.5 - הגנה על עובדים חושפי עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין**
- 43.51 - מטרת ההוראה
 - 43.52 - חשיפת עבירות ומעורבות בטוהר המידות או במינהל התקין
 - 43.53 - תעודת הוקרה
 - 43.54 - בדיקות פוליגרף
- 43.6 - הגבלות לאחר פרישה**
- 43.61 - כללי
 - 43.62 - הגבלות המוטלות על עובד שפרש מן השירות
 - 43.63 - נוהל הגשת בקשות למתן היתרים
 - 43.64 - נוהל הגשת בקשות לגמול בשל הגבלות לאחר פרישה
- 43.7 - אחריות עובדי המדינה בהליכים משפטיים**
- 43.71 - כללי
 - 43.72 - חסינות מפני תביעות נזיקין
 - 43.73 - מתן הגנה משפטית
- 43.8 - איסורים וחובות שונים**
- 43.81 - קבלת עיטורים ואזרחות כבוד
 - 43.82 - שפיטה בהתחרויות
 - 43.83 - הצגת מודעות במוסדות המדינה
 - 43.84 - פרסומות במשרדי הממשלה
 - 43.85 - שלילת רישיון לעסוק במקצוע
 - 43.86 - פרסום שמות עובדים ברשימות בעלי מקצוע
 - 43.87 - שימוש בתואר מקצועי
- 43.9 - הקלטה אסורה בשירות המדינה**
- 43.91 - חלות והגדרה
 - 43.92 - איסור הקלטה בשירות המדינה

47 - שיפוט משמעת

- 47.1 - מבוטל**
- 47.2 - מבוטל**
- 47.3 - בית הדין למשמעת**
- 47.30 - בית הדין והרכבו
- 47.31 - סדרי הגשת תובענה, הליכים לפני דיון, פתיחת הדיון, פרשת התביעה וההגנה, שמיעת עדים וראיות, פסק הדין, גזר הדין ואמצעי המשמעת לבית הדין לבית הדין
- 47.32 - 47.38 - סעיפים מבוטלים
- 47.4 - ערעור על החלטת בית הדין למשמעת**
- 47.41 - ערעור
- 47.42 - עיכוב ביצוע החלטה
- 47.43 - סדרי הגשת ערעור על החלטת בית הדין
- וסדרי הדין בערעור על החלטת בית הדין
- 47.44 - סעיף מבוטל
- 47.5 - דיון חוזר**
- 47.51 - בקשה לקיום דיון חוזר וסדרי הדין בדיון חוזר
- 47.52 - 47.53 - סעיפים מבוטלים
- 47.6 - ביצוע החלטות בית הדין למשמעת**
- 47.61 - מבוטל
- 47.62 - הוראות ביצוע החלטות בית הדין למשמעת
- 47.63 - נוהל ביצוע החלטות

חלק 5 - הדרכה והשתלמות**51 - רשויות וסמכויות בתחום ההדרכה בשירות המדינה**

- 51.1 - הוראות כלליות**
- 51.11 - מטרות ההדרכה בשירות המדינה וסוגיה
- 51.12 - תפקידי נציבות שירות המדינה במערכת ההדרכה
- 51.13 - תפקידי המשרדים במערכת ההדרכה
- 51.14 - עובדי שירותי הביטחון
- 51.2 - ועדת ההשתלמות המרכזית**
- 51.21 - כללי
- 51.22 - הרכב הוועדה
- 51.23 - תפקידי העקרים של הוועדה המרכזית וסמכויותיה
- 51.24 - סדרי עבודת הוועדה המרכזית
- 51.3 - רשויות ההדרכה המשרדיות וסמכויותיהן בפעולת הכשרה, השתלמות או השכלה כללית**
- 51.31 - כללי
- 51.32 - ועדת הדרכה משרדית
- 51.33 - האחראי להדרכה במשרד
- 51.34 - הממונה על ההדרכה במשרד
- 51.35 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "הכשרה"
- 51.36 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "השתלמות"
- 51.37 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "השכלה כללית"
- 51.4 - תעודות**
- 51.40 - חלות
- 51.41 - כללים
- 51.42 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות משרדיות
- 51.43 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות מטעם נציבות שירות המדינה
- 51.44 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות משותפות עם גוף חיצוני
- 51.5 - טרם הוקצה**
- 51.6 - הדרכה מחוץ לשירות**
- 51.61 - הוראות כלליות
- 51.62 - הדרכה מחוץ לשירות בעזרת מקורות אחרים
- 51.63 - נוהל נסיעת עובד לחוץ-לארץ
- 51.64 - התחייבות להמשיך בשירות בתום ההדרכה מחוץ לשירות
- 51.7 - ימי השתלמות בשכר**
- 51.71 - הגדרות וחלות
- 51.72 - כללי הזכאות
- 51.73 - חישוב התקופה
- 51.74 - לימודים אקדמאים - קביעת מגמות הלימוד והמקצועות המועדפים במשרד
- 51.75 - ניכוי ימי ההשתתפות בפעולות ההדרכה
- 51.76 - השתלמות בחוץ-לארץ
- 51.77 - עובדים סוציאליים
- 52 - כללים ותנאים לביצוע הדרכה**
- 52.1 - בקשות להשתתף בפעולות הדרכה והתחייבויות**
- 52.11 - הגשת בקשות
- 52.12 - אישור בקשות
- 52.13 - אישור השתתפות בפעולות הדרכה קצרות
- 52.14 - התחייבות לשרת בתום ההדרכה
- 52.15 - שחרור מהתחייבות
- 52.2 - השתלמויות במסלולי קידום**
- 52.21 - השתלמות מטעם נציבות שירות המדינה
- 52.22 - השתלמות מטעם המשרדים
- 52.3 - היתר לעבודות הדרכה**
- 52.31 - חלות
- 52.32 - הדרכה בשירות
- 52.33 - זכאות לתשלום
- 52.34 - תעריפים
- 52.35 - נוהל
- 52.36 - הדרכה מחוץ לשירות

53 - תשלומים ותעריפים הקשורים בפעולות הדרכה

53.1 - משכורת, תשלומים וחופשות בתקופת ההשתלמות

- 53.10 - כללי
- 53.11 - משכורת ואש"ל בתקופת השתלמות בארץ
- 53.12 - סעיף מבוטל
- 53.13 - קצובת שהייה בחוץ-לארץ
- 53.14 - קצובת לינה בחוץ-לארץ
- 53.15 - תשלום הוצאות אחרות לעובד המשתלם בחו"ל
- 53.16 - הצטרפות המשפחה למשתלם בחוץ-לארץ
- 53.17 - חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בארץ
- 53.18 - חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בחוץ-לארץ

53.2 - התנהגות וחובות של משתלם

- 53.21 - התנהגות וקיום ההתחייבות
- 53.22 - חובות אחרות

53.3 - תעריפי הדרכה, מבחנים ובחינות

- 53.31 - קביעת תעריפים
- 53.32 - הוצאות נסיעה ואש"ל
- 53.33 - ביטול זמן

54 - הדרכת עובדים חדשים

54.1 - הדרכת עובדים חדשים

- 54.11 - חלות
- 54.12 - הדרכת העובד החדש וקליטתו בעבודה
- 54.13 - ארגון קורסים לעובדים חדשים

55 - קרנות השתלמות

55.1 - קרנות ההשתלמות

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

חלק 6 - סדרי מינהל

60 - המצוינות הארגונית

60.1 - קידום המצוינות הארגונית

- 60.11 - כללי

60.2 - מתווה הצעדים לקידום המצוינות הארגונית

- 60.21 - כללי
- 60.22 - מתווה הצעדים לקידום המצוינות הארגונית - הליכי היסוד
- 60.23 - משמעויות יישומיות ומסמכים מעידים להליכי הייסוד בהתאמה לממדי המצוינות הארגונית
- 60.24 - מבנה פונקציונלי של המערך
- 60.25 - בניית מערך לקידום המצוינות הארגונית במשרד/ביחידות הסמך
- 60.26 - דוחות תקופתיים

60.3 - הפרס הלאומי למצוינות ארגונית במגזר הציבורי על שם יצחק רבין ז"ל

- 60.31 - מבוא
- 60.32 - קריטריון התכנית
- 60.33 - ההערכה והשיפוט
- 60.34 - מסמכי המועמדות
- 60.35 - לוגיקת ה-R.A.D.A.
- 60.36 - שלבי הערכה והשיפוט
- 60.37 - השימוש בסמל תכנית הפרס
- 60.38 - תקנון תכנית הפרס ולוח הזמנים

60.4 - אותות הוקרה ליחידות מצטינות בהתייעלות ובצמצום הבירוקרטיה

- 60.41 - התכנית
- 60.42 - שלבי התכנית
- 60.43 - תקנון תכנית האות ולוח הזמנים

60.5 - פרסים לצוותי שיפור מצוינות ארגונית

- 60.51 - התכנית
- 60.52 - שיפוט התחרות
- 60.53 - התחרות
- 60.54 - תקנון תכנית הפרס ולוח הזמנים

60.6 - אותות הוקרה על חדשנות בשירות המדינה

- 60.61 - התכנית
- 60.62 - השיטה
- 60.63 - הערכה ושיפוט
- 60.64 - תקנון תכנית האות ולוח הזמנים

60.7 - פרסים על הצעות שיפור מצוינות ארגונית

- 60.71 - קידום המצוינות הארגונית באמצעות הצעות שיפור מצוינות ארגונית

- 53.34 - סעיף מבוטל
- 53.35 - מדדים לקביעת תעריפי הדרכה
- 53.36 - תעריפי הרצאות ופעולות הדרכה
- 53.37 - מדדים לקביעת תעריפי מבחנים ובחינות
- 53.38 - תעריפי מבחנים ובחינות
- 53.39 - מרצים במקצועות שונים

61 - שירות לקהל

61.1 - סדרי קבלת קהל

- 61.10 - חלות וכללים
- 61.11 - זמני קבלת קהל ופרסומם
- 61.12 - מדריך שירות לציבור
- 61.13 - שילוט
- 61.14 - הכוונת קהל
- 61.15 - סידורים לקבלת קהל
- 61.16 - התנהגות בעת קבלת קהל
- 61.17 - תלונות על יחס לקהל
- 61.18 - אחריות, מעקב וביקורת
- 61.19 - איסור העישון

61.2 - החלטות והנמקות

- 61.21 - חלות
- 61.22 - הנמקת החלטות של עובדים
- 61.23 - מתן הנמקות בהחלטות מכוח סמכות שניתנה על-פי דין
- 61.24 - הודעות על ערר וערעורים

61.3 - התכתבות

- 61.30 - הוראות כלליות
- 61.31 - אחריות להתכתבות
- 61.32 - מתן תשובה על פנייה בכתב
- 61.33 - ניסוח מכתבים ועריכתם
- 61.34 - התכתבות בלועזית
- 61.35 - סיום הטיפול והעברת פניות לגורמים אחרים
- 61.36 - טיפול בתלונות

61.4 - טרם הוקצה

61.5 - טקסים רשמיים מרכזיים

- 61.50 - הגדרות
- 61.51 - מיקום

61.6 - טקס פרידה - נושא משרה בכירה

- 61.61 - תחולה
- 61.62 - אופי טקס הפרידה
- 61.63 - השתתפות הנהלת המשרד בהוצאות הטקס

62 - נוהל משרדי**62.1 - ניהול רשומות**

- 62.11 - תפקידי גנז המדינה
- 62.12 - האחראי לרשומות במשרד
- 62.13 - הוראות כלליות
- 62.14 - רשומות המצויות בלשכותיהם או ברשותם של עובדי המדינה

62.2 - סדרי כתיבה

- 62.21 - הוראות כלליות
- 62.22 - נייר לרשומות ומעטפות
- 62.23 - צורת הדפסת רשומות
- 62.24 - סעיף מבוטל
- 62.25 - סעיף מבוטל
- 62.26 - שימוש בסמל המדינה

62.3 - תרשומות, אישור מסמכים וסיווג מסמכים

- 62.31 - חלות
- 62.32 - תרשומות
- 62.33 - אישור מסמכים
- 62.34 - רשומות מסווגות - סודיות

62.4 - שיתוף פעולה עם גורמים מחוץ למשרד

- 62.41 - מסירת פרטים לפרקליט המדינה
- 62.42 - סיוע לעבודת ועדות בשירות
- 62.43 - נוהל טיפול בבקשות לעריכת מחקרים וסקרים על-ידי גורם מחוץ לשירות המדינה

63 - הוראות משרדיות**63.1 - קביעת מערכת הוראות משרדיות**

- 63.11 - הוראות כלליות
- 63.12 - עקרונות וכללים לקביעת מערכת הוראות משרדיות
- 63.13 - דגם של הוראת נוהל
- 63.14 - עריכת נהלים עדכונים והפצתם

63.2 - נוהל העברת תפקידים

- 63.21 - הוראות כלליות
- 63.22 - העברת תפקידים

63.3 - נוהל העברת יחידות ממשד למשרד ואיחוד משרדים

- 63.31 - הוראות כלליות
- 63.32 - סדרי ביצוע
- 63.33 - תיק מידע
- 63.34 - חילופי שרים, מנהלים כלליים ומנהלי יחידות

64 - סדרי ניהול**64.1 - עבודת ועדות**

- 64.10 - הוראות כלליות
- 64.11 - מינוי ועדות
- 64.12 - כתב מינוי לוועדה
- 64.13 - כינון ועדות משנה
- 64.14 - זימון ישיבות וסדרי עבודת ועדות
- 64.15 - שיתוף פעולה עם ועדות
- 64.16 - פרוטוקולים וסיכומים
- 64.17 - סודיות
- 64.18 - מעקב אחר עבודת ועדות
- 64.19 - תשלומים לחברי ועדות

65 - מערכות מידע ממוחשבות**65.1 - עיבוד נתונים ומערכים ממוחשבים**

- 65.10 - חלות, הגדרות וכללים
- 65.11 - מנהל מאגר מידע
- 65.12 - אחראי לאבטחת מידע
- 65.13 - כניסה למחשב
- 65.14 - שמירה, השמדה ונזק
- 65.15 - אישורים
- 65.16 - ביטחון וגיבוי
- 65.17 - מסירת מידע
- 65.18 - נוהל ביצוע העברת מידע בין גופים ציבוריים
- 65.19 - זכות עיון ואיסורים שונים

חלק 7 - שינויים ארגוניים, המצאות והנעת עובדים**72.4 - פרסים לממציאים**

- 72.41 - פנייה לקביעת פרס
- 72.42 - צורת הפרס ושיעוריו
- 72.43 - עיון מחדש וערר
- 72.44 - דו"חות לממציא
- 72.45 - ניהול זכויות המדינה
- 72.46 - עובדי שירותי הביטחון

73 - זכויות מטפחים**73.1 - הוראות כלליות**

- 73.10 - הגדרות ותחולה
- 73.11 - ועדת מטפחים
- 73.12 - הודעה על טיפוח זן
- 73.13 - הגבלות בדבר רישום זכות מטפחים
- 73.14 - ההחלטה בדבר רישום זן
- 73.15 - תמורה לעובד שטיפח זן
- 73.16 - נוהל דיוני הוועדה ורישום זן
- 73.17 - חובת סודיות
- 73.18 - דיון חוזר
- 73.19 - ערר

70 - שינויים ארגוניים**70.1 - הנהגת שינויים ארגוניים**

- 70.11 - יוזמה להנהגת שינויים ארגוניים

71 - טרם הוקצה**72 - המצאות****72.1 - כללי**

- 72.11 - הגדרות וחלות
- 72.12 - סמכויות היועץ
- 72.13 - ועדת המצאות

72.2 - נוהל הודעות על המצאות

- 72.21 - חובת הודעה על המצאה
- 72.22 - איסור לגלות המצאות

72.3 - זכויות בהמצאות

- 72.31 - איסור העברת זכויות בהמצאה
- 72.32 - טיפול בהודעה על המצאה
- 72.33 - בקשה לפטנט בהמצאות שאינן המצאות בשירות
- 72.34 - שיעור זכויות המדינה בהמצאות עובד
- 72.35 - הגשת בקשות לפטנט

74 - הנעת עובדים

- 74.1 - עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים בשירות המדינה**
 74.11 - כללי
 74.12 - תכניות לבחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים
 74.13 - טקסים מרכזיים לבעלי הישגים מיוחדים
 74.14 - פרסום תהליך הבחירה ושמות העובדים/צוות עובדים בעלי הישגים מיוחדים
 74.15 - לוח זמנים
 74.16 - קיצור פז"מ
- 74.2 - קרן מנהל כללי**
 74.21 - הקמת קרן מנהל כללי
 74.22 - מדדים להענקת פרסים
 74.23 - תהליך הענקת פרסים
 74.24 - נהלים ודיווח
 74.25 - קיצור פז"מ
 74.26 - תגמול לעובדים בעלי הישגים
- 74.3 - אות הוקרה לעובד שמלאו 25 שנה לשירותו בשירות המדינה**
 74.31 - הגדרות וחלות
 74.32 - כללים ונוהל

חלק 8 - פרישה מן השירות וזכויות פרישה**81 - הוראות כלליות**

- 81.1 - פרישה מן השירות**
 81.11 - דרכי הפרישה
 81.12 - סוגי הטבות פרישה
- 81.2 - בוטל (עד/2)**

82 - סוגי פרישה מן השירות

- 82.1 - התפטרות**
 82.11 - חלות
 82.12 - דרכי התפטרות
 82.13 - הודעה מוקדמת על התפטרות
 82.14 - קבלת התפטרות
 82.15 - ביטול התפטרות
 82.16 - זכויות הקשורות בהתפטרות
 82.17 - נהלים
- 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
- 82.3 - (המשך פיטורים)**
 82.31 - סייגים לפיטורים מסיבות משמעת
 82.32 - הודעה מוקדמת על פיטורים
 82.33 - ביטול פיטורים
 82.34 - זכויות הקשורות בפיטורים
 82.35 - נהלים
- 82.4 - הסדרים לשמירת זכויות פנסיה**
 82.40 - כללי
 82.41 - העברה למוסד לביטוח לאומי ולשירות התעסוקה
 82.42 - העברה למוסד או לארגון
 82.43 - קרנות ביטוח של ההסתדרות הכללית
 82.44 - מעסיקים אחרים
 82.45 - הקפאת זכויות
 82.46 - הוראות נוהל
- 82.5 - פרישה לקצבה**
 82.51 - פרישה ביזמת העובד
 82.52 - פרישה ביזמת נציב שירות המדינה
 82.53 - פרישת חובה
 82.54 - המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה
 82.55 - זכויות הקשורות בפרישה לקצבה
 82.56 - נוהל הטיפול בעובד הפורש לגמלאות
- 82.6 - בוטל (עד/2)**
- 82.7 - בוטל (עד/2)**
- 82.8 - בוטל (עד/3)**
- 82.9 - נהלים הקשורים בפרישה מן השירות ובהעברה ממשרד למשרד**
 82.91 - חלות
 82.92 - הודעה על הפסקת עבודה
 82.93 - החזרת כספים וציוד על-ידי עובד שפרש
 82.94 - תעודת שירות
- 83 - פיצויי פיטורים**
- 83.1 - אקדמות**
 83.11 - חלות
- 83.2 - פיצויי פיטורים למפוטרים**
 83.21 - עובדים מפוטרים
- 83.3 - פיצויי פיטורים למתפטרים**
 83.31 - עובדים מתפטרים
- 83.4 - בוטל (עד/2)**
- 83.5 - שיעור פיצויי הפיטורים**
 83.51 - התקופה שבעדה משלמים פיצויי פיטורים
 83.52 - עובד המקבל משכורת חודשית
 83.53 - עובד המקבל שכר יומי
 83.54 - עובד במשרה חלקית
 83.55 - עובד ביותר ממשרה מלאה אחת
 83.56 - עובד במינוי בפועל
 83.57 - עובד בחוץ-לארץ
 83.58 - החזרת כספים למשרד בעד עובד שהפסיק את חברותו בקרן

85.4 - זכויות לגמלאות של עובד הפורש לקצבה ביזמת נציב

- שירות המדינה**
 85.41 - פרישה ביזמת נציב השירות
 85.42 - עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות
 85.43 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.5 - זכויות לגמלאות של שאירי עובד שנפטר בשירות

- 85.51 - שאירים של עובד לעניין גמלאות
 85.52 - שאירי עובד שנפטר בטרם השלים שלוש שנות שירות
 85.53 - שאירי עובד שנפטר לאחר שהשלים שלוש שנות שירות
 85.54 - שאירי עובד על-פי חוזה מיוחד ועובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות
 85.55 - שאירי עובד שנפסל זמנית לשירות
 85.56 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.6 - זכויות לגמלאות של שאירי בעל קצבה

- 85.61 - בעל קצבה שנפטר
 85.62 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.7 - הוראות שונות

- 85.71 - היוון
 85.72 - מניעת תשלומי כפל
 85.73 - קבלת משכורת מאוצר המדינה או מקופה ציבורית
 85.74 - עובד במשרה חלקית או ביותר ממשרה שלמה
 85.75 - סייגים ותנאים לתשלום גמלאות
 85.76 - פיצויי פיטורים בעד שירות מעל ל-35 שנה

85.8 - נהלים ועריים

- 85.81 - נוהל אישור גמלת שאירים
 85.82 - נוהל תביעות תשלום גמלה
 85.83 - פרישת עובד ששירותו מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות
 85.84 - ערר על החלטת ועדה רפואית
 85.85 - ערעור לבית הדין לעבודה
 85.86 - נוהל אישור קצבה בעקבות פיטורים
 85.87 - נוהל בעניין עובד הפורש לקצבה מרצונו

85.9 - רציפות זכויות

- 85.91 - שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות (וכן סעיפים 85.92 ו-85.93)
 85.92 - שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות
 85.93 - (המשך) שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות
 85.94 - שמירת רציפות זכויות - עם הרשויות המקומיות (וכן סעיף 85.95)
 85.95 - (המשך) שמירת רציפות זכויות - עם הרשויות המקומיות
 85.96 - שמירת רציפות זכויות - שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי (וכן סעיף 85.97)
 85.97 - (המשך) שמירת רציפות זכויות-שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי
 85.98 - נוהל הגשת בקשות לשמירת זכויות

83.6 - תשלום פיצויי פיטורים

- 83.61 - אישור תשלום פיצויי פיטורים על-ידי האחראי
 83.62 - אישור תשלום פיצויי פיטורים על-ידי ועדת פיצויים משרדית
 83.63 - אישור תשלום פיצויי פיטורים על-ידי נציבות שירות המדינה

83.7 - חישוב שירות קודם של עובדים שחזרו לשירות

- 83.71 - החזרת פיצויים

83.8 - פגיעת צד שלישי

- 83.81 - פרישה עקב פגיעת צד שלישי

84 - תשלומים לזכאים של עובד שנפטר בשירות

84.1 - משכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה

- 84.11 - חלות
 84.12 - תשלום המשכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה
 84.13 - קביעת הזכאים למשכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה
 84.14 - נוהל ביצוע התשלומים

84.2 - פיצויי פיטורים לבני משפחה

- 84.21 - חלות
 84.22 - תשלום פיצויי פיטורים למשפחת הנפטר
 84.23 - פטירה עקב פגיעה של צד שלישי בעובד

84.3 - בוטל (עד/2)

85 - גמלאות

85.1 - הוראות כלליות

- 85.11 - חלות
 85.12 - הגדרות ועקרונות
 85.13 - חישוב תקופת שירות
 85.14 - הגדלת תקופת שירות
 85.15 - עבודה במוסד מוכר
 85.16 - חישוב גמלאות בעד תקופת שירות שאין החוק חל עליה
 85.17 - זמן תשלום קצבה

85.2 - זכות לגמלאות של עובד מפוטר

- 85.21 - פיטורים מסיבת מצב בריאות לקוי
 85.22 - פיטורים מסיבות אחרות
 85.23 - מענק בנוסף לקצבה
 85.24 - עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות
 85.25 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.3 - זכויות לגמלאות של עובד הפורש לקצבה ביזמתו

- 85.31 - פרישה מרצון
 85.32 - פרישה בגלל נכות
 85.33 - עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות
 85.34 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

חלק 9 - סדרי עבודה ושונות

91 - סדרי עבודה

91.1 - נוכחות בעבודה

- 91.11 - חלות
- 91.12 - היעדרות מן העבודה
- 91.13 - סידורים להופעה לעבודה במועד
- 91.14 - יחידת רישום לנציבות השירות המדינה
- 91.15 - רישום נוכחות
- 91.16 - הסדר דיווח נוכחות רופאים
- 91.17 - רישום היעדר ממקום העבודה
- 91.18 - דו"חות חודשיים על נוכחות בעבודה
- 91.19 - נקיטת צעדים למניעת הפרעה בעבודה ודיווח

91.2 - טפסים

- 91.21 - הרשות העליונה לטפסים
- 91.22 - אחידות בטפסים

92 - טרם הוקצה

93 - טפסים ודו"חות על עובד יחיד

93.1 - מסמכים אישיים

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

93.2 - הודעות שינוי

- 93.21 - חלות
- 93.22 - הודעת עובד על שינויים אישיים
- 93.23 - דו"ח מנהל היחידה על שינויים אישיים

93.3 - הערכה ומשוב עובדים

- 93.31 - הגדרות וחלות
- 93.32 - מטרת ההערכה והמשוב
- 93.33 - מתכונת ההערכה והמשוב
- 93.34 - שמירת גיליונות ההערכה והמשוב

חלק 0

הוראות כלליות

חלק 0

הוראות כלליות

בחלק זה מובאות ההוראות בדבר פרסום התקשי"ר, חלותו ותוקפו, כללים, הגדרות ופירושים להוראות התקשי"ר. לאחר מכן מובאות הוראות בעניין הנהלת ענייני העובדים בשירות המדינה, בידי נציבות שירות המדינה ומשרדי הממשלה ויחידותיהם. כן מובאות הוראות בדבר סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה, הזכויות הסוציאליות של העובדים לסוגיהם. בהמשך מובאים נהלים בדבר פניות של משרדים ועובדים לנציבות שירות המדינה, ביקורת, מעקב אחר ביצוע הסכמים, הוראות בדבר הטיפול בסכסוכי עבודה ופעילות ארגונית של העובדים.

פרק 01 - תקנון שירות המדינה (תקשי"ר)

פרק 02 - סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה

פרק 03 - הנהלת ענייני העובדים

פרק 04 - תקן, משרות, תפקידים וסמכויות

פרק 05 - קביעת תנאי עבודה

פרק 06 - איגודי עובדים

פרק 01 - תקנון שירות המדינה (תקשי"ר)

בפרק זה מובאות הוראות בדבר פרסום התקשי"ר, חלותו ותוקפו, והוראות בדבר השימוש בתקשי"ר והפצתו.

01.0 - פרסום התקשי"ר, חלותו ותוקפו

01.01 פרסום התקשי"ר / 01.02 חלות התקשי"ר / 01.03 תוקף התקשי"ר / 01.04 תיקונים לתקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה / 01.05 תפוצת התקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה / 01.06 אזכורי התקשי"ר / 01.07 הערות על התקשי"ר ותיקוניו

01.01 - פרסום התקשי"ר

01.011

תקנון זה, הנקרא תקנון שירות המדינה - בקיצור תקשי"ר - מתפרסם על-ידי נציבות שירות המדינה.

01.012

התקשי"ר על תיקוניו, המתפרסמים מזמן לזמן, כולל נוסח מעודכן של אלה:

- (א) הוראות חוקים ותקנות הנוגעים בשירות המדינה;
- (ב) תנאי העבודה של העובדים בשירות המדינה;
- (ג) הוראות בקשר לסדרי עבודה ולניהול ענייני העובדים וכוח האדם בשירות המדינה;
- (ד) סדרי מינהל.

01.013

העניינים וההוראות המפורטים בתקשי"ר מבוססים על שלושת המקורות הבאים:
(א) הוראות, שנקבעו בחוקי שירות המדינה, בחוקים אחרים ובחקיקת משנה, וכן הוראות ביצוע מינהליות בקשר לכך. בשולי פסקה, שבה מובאים עניין או הוראה המבוססים על חוק או על חקיקת משנה, מצוינים שם החוק או חקיקת המשנה והסעיף הנוגע באותו עניין או באותה הוראה;

- (ב) הוראות, שנקבעו בהסכמי עבודה ובהסכמים קיבוציים, בין המדינה לבין נציגות עובדי המדינה;
- (ג) הוראות מינהליות שונות מטעם נציבות שירות המדינה.

01.02 - חלות התקשי"ר

01.021

הוראות התקשי"ר חלות על כל סוגי העובדים בשירות המדינה, בכפוף להוראות התחולה שנקבעו לכל הוראה בתקשי"ר:

- (א) העובדים על-פי הרשאה להעסקה לשעה - עובדים בניסיון;
 - (א) העובדים על-פי כתב מינוי - עובדים קבועים;
 - (ב) העובדים על-פי כתב הרשאה - עובדים זמניים;
 - (ג) העובדים על-פי חוזה מיוחד;
 - (ד) העובדים הארעיים;
 - (ה) עובדים על-פי כתב העסקה בשירות הביטחון הכללי. על עובדים אלה יחולו הוראות התקשי"ר החלות על עובד בחוזה מיוחד, אלא אם נקבע אחרת.
- פירוט סוגי העובדים בשירות המדינה - ראה בפרק משנה 02.2.
(פא/8) (עא/5)

01.022

אישרה נציבות שירות המדינה, ליחידה מסוימת או לקבוצה מסוימת של עובדים, הוראה הסוטה מהוראת התקשי"ר, תהיה הקובעת, לגבי אותה יחידה או אותה קבוצה של עובדים, ההוראה המיוחדת לה ולא הוראת התקשי"ר.

01.023

בראש כל הוראה מהוראות התקשי"ר: חלק, פרק, פרק משנה, סעיף או פסקה, לפי העניין, נאמר אם היא חלה על כל סוגי העובדים בשירות המדינה או רק על חלק מהם.

01.024

הוראות התקשי"ר אינן חלות על סוגי העובדים שחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, כולו או חלקו, אינו חל עליהם, והמפורטים להלן, אלא אם נקבע במפורש, מכוח נוהג או מכללה, שהן יחולו עליהם;

(א) סעיף 2 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959

1. עובדים במשרה שחוק הסמיך את הכנסת או ועדה מוועדותיה לקבוע לה, בהחלטה, את המשכורת הצמודה לה, או שהמשכורת הצמודה לה נקבעה בחוק;
2. עובדים במשרה של חבר בית דין שרעי או של בית דין דתי נוצרי;
3. חייל כמשמעותו בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955;
4. שוטרים במשטרת ישראל או סוהרים בשירות בתי הסוהר;
5. עובדים בשירות צבא ההגנה לישראל;
6. עובדים במפעלים המשרתים את מערכת הביטחון, אם תנאי עבודתם נקבעו בהסכם קיבוצי החל על אותם מפעלים בלבד.

(ב) ילקוט הפרסומים 689, התשי"ט, עמ' 1617

1. העובדים המועסקים במשרד הרווחה והשירותים החברתיים למטרת שיקומם הסוציאלי, במרכזי תעסוקה למוגבלים בכושר עבודתם;
2. נסמן מבוטל.
(עט/22)

(ג) ילקוט הפרסומים 831, התשכ"א, עמ' 984

1. העובדים המועסקים על-ידי היחידה לסיוע טכני במשרד החוץ לתקופה שאינה עולה על שנה אחת, למעט עובדים המועסקים במשרות בהנהלת היחידה המהוות חלק אורגני של משרד החוץ;
2. בני אדם המועסקים בעריכת מפקד לפי סעיף 7 לפקודת הסטטיסטיקה [נוסח חדש], התשל"ב-1972, למעט בני אדם אשר ידוע מראש כי יהיה צורך להעסיקם לתקופה העולה על שנה.

(ד) ילקוט הפרסומים 857, התשכ"א, עמ' 1586

המתמחים במשפטים בבית המשפט או בשירות המשפטי של הממשלה בהתאם לפרק השלישי של תקנות המועצה המשפטית, התשי"ג-1953, והמתמחים ברפואה (סטאג'רים) במשרד הבריאות.

(ה) ילקוט הפרסומים 1359, התשכ"ז, עמ' 1502

מנהלים, מורים, גננות ומדריכי גנ"ע, אשר משכורתם משתלמת במישרין מתקציב משרד החינוך, והמועסקים במשרד החינוך, במוסדות חינוך.
(שע/3)

01.03 - תוקף התקשי"ר

01.031

מהדורה ממוחשבת זו של התקשי"ר (המהדורה השביעית) נכנסת לתוקף ביום י' בניסן התשס"ד (1.4.2004), והיא כוללת את ההוראות כפי שהיו בתוקף ביום ט"ז באדר התשס"ד (9.3.2004).

01.04 - תיקונים לתקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה

01.041

נציבות שירות המדינה מפרסמת מזמן לזמן תיקונים לתקשי"ר, שמקורם בשינויים החלים בהוראות התקשי"ר.

01.042

התיקונים לתקשי"ר מתפרסמים, בדרך כלל, בליווי הודעה, הכוללת את תוכן השינוי או את עיקרו, ודברי הסבר במידת הצורך.

(ט/9)

01.043

כל תיקון לתקשי"ר נכנס לתוקף ביום פרסומו בצירוף הודעה, אלא אם נקבע בתיקון או בהודעה כי חלות התיקון, או חלות אחת מהוראותיו היא מתאריך אחר.

01.044

תאריך תחולת התוקף של תיקון לתקשי"ר, או חלק ממנו, מצוין בשולי הדף או בשולי התיקון.

01.045

כל תיקון בדף תקשי"ר מוחלף, מצוין בפינת הימנית התחתונה של הפסקה או הדף במספר השנה וההודעה עליה מסתמך התיקון או הדף. סימון שנה והודעה בסוגריים מצייין את מספר השנה וההודעה אליה צורף התיקון או הדף.

01.046

המונחים בהודעות נציבות שירות המדינה פירושם כפירוש הניתן להם בתקשי"ר - אלא אם נאמר במפורש דבר אחר בהודעה; הודעה המתייחסת לחלק, לפרק, לפרק משנה, לסעיף או לפסקה של התקשי"ר, שבהם ניתן למונח מסוים פירוש מיוחד, יהיה פירוש מיוחד זה של המונח גם פירושו בהודעה הנדונה - אלא אם נאמר במפורש דבר אחר בהודעה.

01.047

נקבע בהודעה של נציבות שירות המדינה או בתיקון לתקשי"ר כי סמכותו של נושא סמכות בוטלה או צומצמה מתאריך מסוים, לא יוכל בעל הסמכות להשתמש בסמכותו בהיקפה הקודם גם לגבי תקופה או מקרים שקדמו לתאריך הביטול או הצמצום.

01.048

נוסף על האמור בסעיף זה מתפרסמות מדי פעם הודעות נציבות שירות המדינה למסירת מידע כללי לעובדים ללא תיקון התקשי"ר וכן הודעות שינון שמטרתן שינון הוראות התקשי"ר.

01.05 - תפוצת התקשי"ר והודעות נציבות שירות המדינה

01.051

פסקה מבוטלת

01.052

פסקה מבוטלת

01.053

על האחראים להביא לידיעת כל העובדים תוכן כל הודעת נציבות, לרבות כל תיקוני התקשי"ר המצורפים לה תכוף להופעתם. הפרסום ייעשה על-ידי הצגת ההודעה והתיקון על לוח מודעות קבוע במשרד או על-ידי הכללת ההודעה והתיקון בעלון המשרד לעובדיו או בכל אמצעי מדיה אחר.

01.054

זכותו של כל עובד המדינה לעיין, לקרוא או להעתיק לעצמו מן התקשי"ר וזאת בשעות העבודה המקובלות. מנהל יחידה אשר ברשותה תקשי"ר חייב לאפשר לכל עובד את זכותו זו.

01.06 - אזכורי התקשי"ר

01.061

בכל מכתב, פנייה או מסמך אחר, המסתמך על התקשי"ר או הנובע מהוראותיו יש לציין את מספר הפסקה הנוגעת לעניין.

01.07 - הערות על התקשי"ר ותיקוניו

01.071

הערות על תוכן התקשי"ר, הודעות נציבות שירות המדינה, או במקרה של ספק בפירוש של עניין או הוראה בתקשי"ר יש לפנות אל נציבות שירות המדינה. כל עובד רשאי לפנות בנושא זה במישרין אל נציבות שירות המדינה.

01.072

פסקה מבוטלת

01.073

פסקה מבוטלת

(ט/9)

01.1 - כללים, הגדרות ופירושים

01.11 מונחים שכיחים / 01.12 מתן הודעה לעובד

01.11 - מונחים שכיחים

01.111

להלן כללים, הגדרות, ופירושים למונחים שכיחים בתקשי"ר:

- * אחראי - מנהל כללי של המשרד, סגן מנהל כללי בכיר לניהול ההון האנושי ומינהל, מנהל יחידת סמך, סגן מנהל יחידת סמך לניהול ההון האנושי ומינהל; בעל תפקיד אחר שהמנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך מינה אותו להיות "אחראי", באישור נציב שירות המדינה;
(עו/17)(עו/2)(סח/17)
- * אם - לרבות אם מאמצת, או עובדת המקבלת לביתה ילד לשם אימוץ;
- * גיל - תאריך הלידה הנקוב בתעודת הזהות. עובד, או בן משפחה של עובד, ששנת לידתו ידועה, אך אינו ידוע חודש לידתו, רואים אותו כאילו נולד באחד בניסן של אותה שנה; ידוע חודש הלידה, אך אינו ידוע יום הלידה, רואים אותו כאילו נולד בחמישה עשר לאותו חודש (על שינוי תאריך לידה - ראה פסקה 93.226);
(חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962, ס' 12)
- * דין - לרבות פקודה, תקנה, צו או כלל;
(פקודת הפרשנות [נוסח חדש], ס' 1)
- * דירוג מינהלי - הדירוג המינהלי של כלל עובדי המדינה שאינם מדורגים בדירוג מקצועי;
* דירוג מקצועי - אחד הדירוגים הבאים:
 - * דירוג האחים
 - * דירוג אקדמאים במדעי החברה והרוח (לרבות פסיכולוגים)
 - * דירוג ביוכימאים ומיקרוביולוגים
 - * דירוג הנדסאים וטכנאים
 - * דירוג מקצועות טכניים (מקצ"ט)
 - * דירוג מרפאים בעיסוק
 - * דירוג עובדי הוראה
 - * דירוג עובדי מחקר
 - * דירוג העובדים הסוציאליים
 - * דירוג העיתונאים
- * דרגה - דרגה בדירוג המינהלי, לרבות דרגה מקבילה בדירוג אחר, אלא אם כן נקבע אחרת;
* דרגה בשירותי הביטחון - כהגדרתה לפי העניין בסיכומי השכר עם שירותי הביטחון, כפי שיהיו מעת לעת; (עא/5)
- * דרגה מקבילה - דרגה בדירוג מקצועי אשר המשכורת המשולבת התחילית שלה זהה או קרובה ביותר אל המשכורת המשולבת התחילית של דרגה בדירוג המינהלי;
* דרגת שיא - הדרגה העליונה במתח דרגות או במסלול קידום, הצמודה למשרה;
* ועדת השירות - ועדת שירות המדינה שנתמנתה על-פי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 7)(סו/12)
- * זכר ונקבה - האמור בלשון זכר - אף לשון נקבה במשמע, וכן להיפך. שם משרה או תואר תפקיד המופיע במין זכר, שממלאת אישה, יוטה למין נקבה, וכן להיפך. שם תואר זה יהיה הכינוי הרשמי של העובד בכל הזדמנות בה מוזכר שמו ותוארו וכן בכל מסמך, מכתב, על גבי שלטים וכיוצא בזה;
- * חודש - חודש של הלוח הגרגוריאני, אלא אם נקבע אחרת;
- * טופס מדף - טופס בהוצאת המדפיס הממשלתי כפי שאושר על-ידי הרשות העליונה לטפסים (ראה סעיף 91.21);
* יחידה - יחידת סמך וכן יחידה מינהלית;
* יחידה מינהלית - יחידה שהוענק לה מעמד זה בהתאם לסעיף 03.23;
* יחידת סמך - יחידה שהוענק לה מעמד זה בהתאם לסעיף 03.23;
* מתח דרגות מסלול קידום - טווח דרגות בדירוג מסוים הצמוד למשרה;
* מסלול קידום - משרה או קבוצת משרות אשר צמודות להן יותר מדרגה אחת ואשר לגביהן נקבעו בפרקים 22-23 או בפרסום מיוחד, דרישות מיוחדות לכניסה ולקידום בכל אחת מן הדרגות;
* מקום עבודה - כל אחד מאלה:
 - א. מקום שמועסקים בו עובדים על-ידי מעסיק;
 - ב. מקום שנעשית בו עבודה לצורכי עסק או משלח יד;
 - ג. מקום שעובד מגיע אליו במסגרת עבודתו לרבות במרחב הציבורי. (פג/3)
- * משכורת - משכורת חודשית;

* משרד	- יחידה בשירות המדינה שבראשה עומד שר, לרבות לשכת נשיא המדינה, משרדי הכנסת ולשכת מבקר המדינה (ראה סעיף 03.21); (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 1)
* משרה צמודות כמה דרגות	- לה משרה לה צמודות בתקן כמה דרגות, רואים אותה כאילו צמודה לה הדרגה הגבוהה שביניהן, אלא אם נקבע אחרת או אם נוסח הכתוב מחייב פירוש אחר;
* מתח דרגות	- טווח דרגות בדירוג מסוים הצמוד למשרה;
* נציב השירות	- נציב שירות המדינה; (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 6)
* נציבות השירות	- נציבות שירות המדינה;
* עבודה מהבית	- עבודה המבוצעת ממקום מגוריו של העובד; (פג/2)
* עבודה מרחוק	- עבודה המבוצעת ממקום שאינו יחידת המשרד או שלוחה של יחידת המשרד (מקום שאינו חצרים של המעסיק או שיש למעסיק זכויות החזקה או שימוש בהם), שלא במסגרת יציאה בתפקיד, אשר העובד קיבל אישור ממעסיקו לבצע ממנו את עבודתו, לרבות עבודה מהבית. (פג/3)
* עובד	- אדם המועסק על-ידי המדינה בתור עובד;
* עובד ארעי	- עובד המועסק בשכר יומי בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה;
* עובד זמני	- עובד המועסק במעמד זמני;
* עובד צעיר	- עובד שלא מלאו לו 18 שנה;
* שיא הדרגה	- המשכורת המשתלמת בשיא הוותק בדרגתו הנוכחית של העובד;
* שיא הוותק	- המספר המרבי של שנות ותק המוכרות לצורך תוספת ותק;
* שירות	- שירות המדינה, למעט שירות בתור עובד ארעי, אלא אם נקבע אחרת;
* שירותי הביטחון	- שירות הביטחון הכללי והמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים; (עא/5)
* שכר	- תשלום יומי, שבועי, קבלני או אחר;
* שנה	- שנה של הלוח הגרגוריאני, אלא אם נקבע אחרת;
* תקן	- רשימות משרות במשרד על הדרגות הצמודות להן, רשימה לכל יחידה. (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 13)

כל אחד ממראה המקום בחוק המופיעים בפסקה זו נוגע רק להגדרה המופיעה מעליו.
(עד/3)

01.12 - מתן הודעה לעובד

01.121

הודעת פיטורים וכן כל הודעה אחרת אשר בהתאם לכל דין או נוהל או הוראות התקשי"ר חייבים לשלוח אותה לעובד. אם העובד חולה נפש תישלח לאנשים הנקובים להלן:
(א) אם העובד מסוגל לדאוג לענייניו, ולא נתמנה לו אפוטרופוס - לעובד עצמו;
(ב) אם נתמנה לעובד אפוטרופוס - לאפוטרופוס;
(ג) אם אין העובד מסוגל לדאוג לענייניו, ולא נתמנה לו אפוטרופוס לאפוטרופוס הכללי, אשר לפי החוק משמש מנהל הנכסים של החולה ומקבל הודעות על מצבו.
(חוק לטיפול בחולי נפש, התשט"ו-1955, ס' 27)

01.122

הודעה אם עובד מסוגל לדאוג לענייניו אם לאו, יש לקבל מן הפסיכיאטר המחוזי בלשכת הבריאות של המחוז בו מתגורר העובד. ידיעה אם יש לעובד אפוטרופוס ומה כתובתו, יש לקבל מן האפוטרופוס הכללי במשרד המשפטים.

01.123

האנשים המצוינים בפסקה 01.121 מוסמכים להגיש כל תביעה או בקשה אשר לפי כל דין או נוהל צריך העובד להגישה, אלא אם משתמע דבר אחר מאותו דין או נוהל.

פרק 02 - סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין סוגי העבודות וסוגי העובדים בשירות המדינה וכן הוראות כלליות בעניין זכויות סוציאליות של העובדים לסוגיהם.

02.1 - עבודה צמיתה ועבודה שלפי טיבה אינה צמיתה

02.11 כללי / 02.12 עבודה צמיתה / 02.13 עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה

02.11 - כללי

02.111

העבודה בשירות המדינה היא משני סוגים עיקריים: עבודה צמיתה ועבודה שלפי טיבה אינה צמיתה; להבחנה בין שני סוגי העבודות יש משמעות מבחינת התקציב, הארגון והמינהל וכן מבחינת מעמד וזכויות של העובדים המועסקים בכל סוג עבודה.

02.12 - עבודה צמיתה

02.121

עבודה צמיתה היא עבודה שלפי אופייה וטיבה אינה מוגבלת מבחינת הזמן; עבודה כזו היא במסגרת התקציב הרגיל של המדינה, ומבצעים אותה עובדים המשובצים במשרות שבתקן המאושר.

02.122

את העבודה הצמיתה מבצעים בדרך כלל עובדים בניסיון, עובדים על-פי כתב מינוי או עובדים על-פי סוגים מסוימים של חוזים מיוחדים (ראה פירוט סוגי העובדים בפרק משנה 02.2) (נוהל העסקת העובדים בעבודה צמיתה מובא בפרקים 10 עד 15).

02.13 - עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה

02.131

עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה היא עבודה שלפי אופייה וטיבה מוגבלת מבחינת הזמן; עבודה כזו היא במסגרת תקציבית מיוחדת ודרך כלל מבצעים אותה עובדים שאינם משובצים במשרות שבתקן המאושר (עבודת ממלא מקום נחשבת כעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, למרות שממלא מקום מועסק במשרה תקינה).

02.132

אלה הם שלושה סוגי העבודה שלפי טיבה אינה צמיתה:

- (א) עבודה הנובעת מלחץ עבודה חולף בביצוע משימה שלפי טיבה היא צמיתה (כגון: חיסול פיגורים, סגירת ספרי מלאי או חשבונות, התרחבות פעולות צמיתות אשר טרם הוברר אם יתמידו) - להלן עבודה הנובעת מלחץ עבודה;
- (ב) עבודה הקשורה בביצוע משימה חולפת (כגון: בניית בניין, סלילת כביש, הנחת מסילה, הקמה או הרכבה של משרד, הכנת בחירות) - להלן עבודה בביצוע משימה חולפת;
- (ג) מילוי מקום של עובד הנעדר מן העבודה - להלן מילוי מקום.

02.133

את העבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מבצעים בדרך כלל עובדים זמניים, עובדים על-פי סוגים מסוימים של חוזים מיוחדים ועובדים ארעיים (ראה פירוט סוגי העובדים בפרק משנה 02.2); במקרים מסוימים מבצעים עובדים קבועים עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה (ראה סעיף 16.14) (נוהל העסקת עובדים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מובא בפרק 16).

02.2 - סוגי העובדים בשירות המדינה

02.21 כללי / 02.22 עובד על-פי הרשאה
 להעסקה לשעה - עובד בניסיון / 02.23 עובד
 על-פי כתב מינוי - עובד קבוע / 02.24 עובד
 על-פי כתב הרשאה - עובד זמני / 02.25 עובד
 על-פי חוזה מיוחד / 02.26 עובד ארעי

02.21 - כללי**02.211**

בשירות המדינה מועסקים עובדים מכמה סוגים: סוג ההעסקה של עובד נקבע בדרך כלל לפי סוג העבודה שהוא מבצע (עבודה צמיתה או עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה - ראה פרק משנה 02.1), ויש לו משמעות לעניין תקופת העסקתו וזכויותיו הסוציאליות של העובד.
 (פא/8)

02.212

ואלה סוגי העובדים בשירות המדינה:

- (א) עובד על-פי הרשאה להעסקה לשעה - עובד בניסיון;
 (ב) עובד על-פי כתב מינוי - עובד קבוע;
 (ג) עובד על-פי כתב הרשאה - עובד זמני;
 (ד) עובד על-פי חוזה מיוחד;
 (ה) עובד ארעי;
 (ו) עובד ישראלי המועסק בחוץ-לארץ במעמד של עובד אית"ן (אזרח ישראלי תומך נציגות) (ראה הנחית נציב מס' 1.13);
 (ז) עובד על-פי כתב העסקה בשירות הביטחון הכללי.
 (עא/5)

02.213

התעורר צורך להעסיק עובדים בצורה, במעמד או בתנאים, אשר לא נקבעו להם הוראות בתקשי"ר, יפנה האחראי אל נציבות שירות המדינה.

02.22 - עובד על-פי הרשאה להעסקה לשעה - עובד בניסיון**02.221**

- (א) התקופה הראשונה של העסקת עובד במשרה תקנית היא תקופת ניסיון; באותה תקופה נשלמים הסידורים הארגוניים הקשורים בקליטתו בשירות וכן נבחן כושרו למילוי המשרה אליה נתקבל;
 (ב) בתקופת הניסיון מועסק עובד על-פי מסמך, הנקרא הרשאה להעסקה לשעה או הרשאה להעסקה לשעה בתקופת ניסיון (ראה סעיפים 14.32 ו-14.33).
 (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 38, 39א)

02.222

בתום תקופת הניסיון מועבר העובד למעמד אליו התקבל, למפרע מיום תחילת העסקתו בשירות (ראה סעיפים 15.12 ו-15.13).

02.23 - עובד על-פי כתב מינוי - עובד קבוע**02.231**

עובד המועסק בעבודה צמיתה במשרה בתקן, מועסק על-פי מסמך הנקרא כתב מינוי (ראה סעיפים 15.12 ו-15.13); העסקתו של עובד כזה אינה מוגבלת בזמן.
 (החוק הנ"ל, ס' 17)

02.24 - עובד על-פי כתב הרשאה - עובד זמני

02.241

עובד זמני מועסק בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, על-פי מסמך הנקרא כתב הרשאה; עובד כזה (למעט ממלא מקום) אינו מועסק במשרה בתקן ותקופת העסקתו מוגבלת בזמן (ראה פרק משנה 16.3).

(החוק הני"ל, ס' 37)

02.242

במעמד של עובד זמני מועסקים העובדים הבאים:

(א) עובד המתקבל לתקופה ארוכה משנים עשר חודש למילוי מקום, או שיש להאריך את העסקתו מעבר לתקופה של שנים עשר חודש שלא בהתאם לפסקה 16.212;

(פא/8)

(ב) עובד המועסק במעמד ארעי, או לפי חוזה מיוחד בעבודה הנובעת מלחץ עבודה (ראה פסקה 02.132), אשר השלים 12 חודשי עבודה, או בעבודה בביצוע משימה חולפת, שהשלים 24 או 36 חודשי עבודה;

(ג) עובד שיועסק עד לגמר עבודה פלונית שלפי טיבה אינה צמיתה; במקרה זה מותרת ההעסקה רק במקרים יוצאים מן הכלל ובאישור נציבות שירות המדינה.

02.243

תקופת כהונתו של כל עובד זמני המועסק לפי פסקה 02.242 (א) או (ב), תסתיים לא יאוחר מתום שנת הכספים, בה מלאו שנתיים לתקופת כהונתו במעמד עובד זמני.

(תקנות שירות המדינה (מינויים) (תקופת כהונתם של עובדים זמניים), התש"ך-1960, ת' 1)

02.244

עובד זמני, המועסק לפי פסקה 02.242(ב), מועבר למעמד קבוע לאחר תקופה מסוימת של עבודה במעמד זמני (ראה סעיף 16.53).

02.25 - עובד על-פי חוזה מיוחד

02.251

עובד על-פי חוזה מיוחד מועסק בעבודה צמיתה או בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה; סוגים מסוימים של עובדים על-פי חוזה מיוחד מועסקים במשרות בתקן, אולם משך העסקתם של כל העובדים על-פי חוזה מיוחד מוגבל בזמן.

02.252

אין לעשות חוזה מיוחד עם אדם המועסק כבר בשירות המדינה במשרה שלמה אחרת במעמד קבוע, זמני, ארעי או על-פי חוזה מיוחד.

(תקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960, ת' 1)

02.253

העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד מותרת רק במקרים ובתנאים שנקבעו בתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 (ראה פסקה 02.254).

02.254

ואלה 16 סוגי העובדים המועסקים על-פי חוזים מיוחדים:

(א) אדם שגילו מעל 55 שנה;

(ב) אדם שיועסק בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה;

(ג) עובד אשר נציב שירות המדינה קבע לגביו כי עבודתו חיונית למדינה וכי אין אפשרות מעשית להעסיקו במסגרת תנאי העבודה או השכר המקובלים בשירות המדינה;

(ד) עובד שאינו אזרח ישראל או תושב קבע בישראל בעת קבלתו;

(ה) אדם שיועסק לשם שיקומו הבריאותי;

(ו) אדם המתקבל לעבודה לאחר שלא נמצא מועמד במכרז פומבי;

(ז) אדם שיועסק במשרה חלקית שהיא פחות משליש משרה או פחות מחצי משרה לפי הנסיבות;

(ח) אדם שיועסק זמנית במשרד החוץ בדרג של שגריר, ציר או קונסול כללי;

(ט) אדם שיועסק זמנית במשרד החוץ בדרג של יועץ או מזכיר ראשון, לאחר שעמד במכרז פומבי;

(י) אדם שיועסק זמנית במשרד החוץ בדרג של יועץ או מזכיר ראשון, ולא עמד במכרז פומבי;

- (יא) אדם שיישלח לעבודה קבועה בחוץ-לארץ ;
 (יב) אדם שיועסק בלשכת שר או סגן שר ;
 (יג) אדם שיועסק בלשכת רב ראשי בישראל ;
 (יד) אדם שהממשלה החליטה למנותו מנהל כללי (ראה פסקה 17.113) ;
 (טו) אדם שיועסק בתפקיד הנציג, הציר הכלכלי או מנהל משלחת האספקה של משרד האוצר בארצות הברית של אמריקה ;
 (טז) עובד המדינה שפרש לגמלאות והתקבל מחדש לעבודה בגיל 60 שנה ומעלה.
 (פא/8)(ט/27)

02.255

סוגים מסוימים של עובדים על-פי חוזים מיוחדים מועברים למעמד זמני או למעמד קבוע לאחר תקופה מסוימת של עבודה על-פי חוזה מיוחד (ראה סעיפים 16.52 ו-16.53).

02.26 - עובד ארעי

02.261

עובד ארעי מועסק בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, ועל כן העסקתו מוגבלת בזמן.

02.262

עובד ארעי מקבל שכר יומי.

02.263

עובד ארעי מקבל את שכרו לפי השכר המקובל בשירות המדינה במשרות דומות בהתאם לדירוגים המפורטים בפסקה 24.121.

02.264

סוגים מסוימים של עובדים ארעיים מקבלים את שכרם לפי התעריף של האיגוד המקצועי החל על מקצועותיהם (ראה פסקה 24.142).

02.265

עובד ארעי (למעט עובד המועסק במילוי מקום) מועבר למעמד זמני לאחר תקופה מסוימת של עבודה במעמד ארעי (ראה סעיף 16.52).

02.266

מותר להעסיק עובד במעמד ארעי על חשבון תקציב של משרה פנויה בתקן, רק אם העובד מבצע את תפקידי אותה משרה כממלא מקום זמני, לפי הוראות פרק משנה 18.1.

02.3 - הזכויות הסוציאליות של העובדים לסוגיהם

02.31 זכויות סוציאליות / 02.32 עובד בניסיון
02.33 עובד קבוע / 02.34 עובד זמני / 02.35
עובד על-פי חוזה מיוחד / 02.36 עובד ארעי

02.31 - זכויות סוציאליות

02.311
מעמדו של עובד בשירות מעניק לו זכויות סוציאליות והטבות שונות בנוסף למשכורתו; מהות הזכויות הסוציאליות והיקפן נקבעו בחלקים שונים בתקשי"ר.

02.312
הזכויות הסוציאליות מוענקות לסוגי עובדים אחדים בדרך כלל במישרין על-ידי המשרדים, ולסוגים אחרים של עובדים מוענקות אותן זכויות באמצעות קרנות ביטוח או גופים אחרים.

02.313
הממשלה משלמת למוסד לביטוח לאומי בעד עובדים מכל הסוגים, דמי ביטוח לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, ומנכה ממשכורתם ומשכרם של העובדים סכומים בשיעורים שהיא רשאית לנכות לפי החוק האמור.

02.32 - עובד בניסיון

02.321
לעובד בתקופת ניסיון מוענקות, בדרך כלל, כל הזכויות הסוציאליות הרגילות המוענקות לעובד קבוע, במישרין על-ידי המשרד ולא באמצעות קרנות ביטוח או גופים אחרים.

02.33 - עובד קבוע

02.331
עובד קבוע מקבל, בדרך כלל, את כל הזכויות הסוציאליות שלו במישרין מהמשרד בו הוא מועסק.

02.34 - עובד זמני

02.341
לעובד זמני מוענקות כל הזכויות הסוציאליות הרגילות המוענקות לעובד קבוע.

02.35 - עובד על-פי חוזה מיוחד

02.351
עובד בחוזה מיוחד זכאי לזכויות סוציאליות בהתאם להוראות החוזה, להוראות התקשי"ר ולהנחיות נציבות שירות המדינה, בכפוף להוראות התחולה שלהן.
(פא/8)

02.352 - 02.358

פסקאות מבוטלות
(פא/8)

02.36 - סעיף מבוטל

02.361 - 02.366

פסקאות מבוטלות
(פא/8)

02.4 - יועצים

02.41 חלות וכללים / 02.42 מעמדו של יועץ,
יועץ מתנדב או יועץ בשכר סמלי / 02.43
שימוש בתואר יועץ / 02.44 ניגוד עניינים /
02.45 פעילות מפלגתית ופוליטית

02.41 - חלות וכללים

02.410

(א) ההנחיות המפורטות בפרק משנה זה חלות על כל סוגי העסקת יועצים, אשר, כמוסבר להלן, אינם עובדי המדינה, לרבות יועצים בשכר או יועצים בהתנדבות או יועצים בשכר סמלי;
(18/נז)

(ב) על העסקת יועץ משפטי חיצוני במשרדי הממשלה, יחולו הכללים הקבועים בהנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 9.1001, וזאת בנוסף להנחיות המפורטות בפרק משנה זה (לעניין זה, ראה גם סעיף 40.38).

(פג/6)

02.411

(א) במשרדי הממשלה מועסקים ממלאי תפקידים שאינם במעמד של עובד המדינה. הם נושאים תארים אשר לא תמיד מגדירים נכונה את מהותו האמיתית של התפקיד ואת מעמד בעליו במשרד. בעלי תפקידים אלה, שאינם מועסקים במעמד של עובד המדינה, ייקראו להלן - "יועצים";

(ב) קיימים סוגים שונים של יועצים, עימם נעשית התקשרות על-ידי חוזה קבלני, להלן העיקריים שבהם:

1. יועץ, לרבות יועץ בתחום ייחודי של התמחות אקדמית, כאשר הייעוץ ניתן מפקידה לפקידה לצורך עניינים מיוחדים;
2. יועץ מתנדב (בכפיפות לפרק משנה 16.6) או יועץ בשכר סמלי.

(18/נז)

02.412

(א) יש לפרט בהסכם ההעסקה של יועץ את תנאי השכר, ההטבות הנלוות, ביטוח, דרכי בדיקת עבודת היועץ, הסנקציות שיעמדו לרשות המשרד במקרה של הפרת התחייבות מצד היועץ, משך תקופת ההעסקה ודרכי סיומה - אם על-ידי המשרד ואם על-ידי היועץ. כן ייכלל סעיף מפורש בדבר חובת שמירת הסודיות, בהתאם לחוק העונשין, התשל"ז-1977;

(ב) אין לכלול בהסכם ההעסקה מרכיבים אשר על-פי טיבם ומהותם מצביעים על מעמד של עובד המדינה.

02.413

(א) האחראי וחשב המשרד מופקדים על קיום הוראות פרק משנה זה. מוטלת עליהם החובה לבדוק, בכל מקרה של התקשרות עם יועץ, האם הסכם ההעסקה תואם את עקרונות פרק משנה זה, בתיאום עם היועץ המשפטי של המשרד;

(ב) במקרים חריגים, או כאשר מתעורר ספק, יש לפנות אל נציבות שירות המדינה, לקבלת אישור להסכם ההעסקה המוצע.

02.414

(א) ככלל, יש להימנע מהעסקת יועצים בהתנדבות או יועצים בשכר סמלי בלשכות שרים או בלשכות סגני שרים;

(ב) במקרים חריגים בלבד, ניתן יהיה להעסיק יועצים מהסוג האמור לעיל רק כאשר כל האפשרות העסקה אחרת אינה ניתנת לביצוע, ובאישור מראש של נציב שירות המדינה.

(18/נז)

02.415

אין להעסיק בלשכות שרים, סגני שרים או מנהלים כלליים יועצים במעמד קבלני, אלא אם מדובר בהעסקת עוזר פוליטי לשר או לסגן שר בהתאם לפסקה 02.522(ב), עליה יחולו הוראות התכ"מ בעניין זה.

(פג/6)(סב/2)

02.416

אין להעסיק יועצי תקשורת חיצוניים ואין לרכוש שירותי דוברות או פרסום, אלא בהתאם להוראת תכ"ם 7.7.5 אשר עניינה הליכי אישור ההתקשרות. (פג/6)(14/10)

02.42 - מעמדו של יועץ, יועץ מתנדב או יועץ בשכר סמלי

02.421

- (א) משרד המבקש להעסיק יועץ, יבדוק אם אין מדובר בעבודה שלפי טיבה ומהותה צריכה להיעשות על-ידי עובד המשרד ולא על-ידי מי שאיננו עובד המשרד;
- (ב) יועץ מועסק בדרך כלל בנושא מוגדר ולתקופה קצובה. כשמדובר בעבודה השלובה באופן אינטגרלי בעבודת המשרד והמבצע אותה שייך למערך הארגוני והפונקציונלי של המשרד, אין מקום להעסיק יועץ למילוי אותו תפקיד;
- (ג) מרכז עיסוקו של יועץ, על-פי טיבו ומהותו, איננו נמצא בתחום המשרד המעסיק אותו; לכן אין לקבוע עם היועץ שמקום מושבו העיקרי יהיה דווקא במשרד וכמובן שאין להקצות לו חדר, מזכיר, מסוף, טלפון וכדומה. כל הנ"ל מהווים הבחנה ברורה בדבר מעמדו של עובד, בשעה שהיועץ אינו במעמד כזה;
- (ד) יש לכן לדאוג, שככל האפשר לא יהיה היועץ מעורב בפעולות ביצוע של המשרד; הוא לא ישתלב בהירארכיה של המשרד ולא יעביר הוראות לעובדים, אלא באמצעות הנהלת המשרד או על-ידי עובד אחראי שנקבע לכך;
- (ה) יש לקבוע בחוזה ההעסקה הוראות ברורות ומוגדרות למי יהיה כפוף ולמי יהיה עליו לדווח. כמו כן יש להגדיר במפורט את תפקידיו במשרד;
- (ו) יועץ לא ייצג את המשרד כלפי חוץ, אלא אם נקבעו לכך סידורים מיוחדים ומוגדרים. (שע/18)

02.43 - שימוש בתואר יועץ

02.431

- (א) יועץ, במיוחד אם הוא יועץ לדרג הבכיר במשרד, זוכה למוניטין מעצם תפקידו כיועץ. מוניטין אלו עשויים להשפיע, לעיתים, על מעמדו או על ענייניו של היועץ מחוץ לשירות. גם יועץ שהוא מתנדב ועושה את מלאכתו שלא על מנת לקבל פרס, עשוי לקבל את תגמוליו במקום אחר, שכן די לו לאדם להופיע בציבור כיועץ, בכדי שהדבר ישפיע על מעמדו או על ענייניו. במיוחד נכון הדבר כאשר מדובר בבעלי מקצועות חופשיים אשר המוניטין שלהם מהווה מרכיב חיוני ובסיס רב-חשיבות למעמדם הכלכלי בשוק החופשי;
- (ב) יש לכן לאסור על יועץ להשתמש בתוארו, מלבד כאשר הוא פועל במסגרת פעילותו כיועץ. מגבלה זו חייבת להיכלל בחוזה ההעסקה של היועץ.

02.44 - ניגוד עניינים

02.441

ניגוד עניינים של יועץ

טרם התקשרות להעסקת יועץ, יש לפעול בהתאם להוראות פרק משנה 13.6 ולהנחיה 1.1555 להנחיות היועץ המשפטי לממשלה.

02.442

פסקה מבוטלת

02.443

פסקה מבוטלת

(סר/22)

02.444

כללי התנהגות לאחר פרישה

חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969, חל על עובדים בלבד; אולם במקרים מסוימים, יש מקום להחיל את הגבלות חוק זה גם על יועץ שאיננו עובד המדינה, ולקבוע אותן בהסכם ההעסקה.

02.45 - פעילות מפלגתית ופוליטית

02.451

חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, חל על עובדים בלבד; אולם במקרים מסוימים, יש מקום להחיל את הגבלות חוק זה, כולן או מקצתן, גם על יועץ שאיננו עובד המדינה, באמצעות הסכם ההעסקה. במיוחד אמור הדבר בנוגע לאיסור לבקר את הממשלה, לפי סעיף 1(5) לחוק.

02.5 - נושאי משרות אמון אישיות בלשכת ראש הממשלה, השרים וסגני השרים

02.50 כללי / 02.51 מטה ראש הממשלה /
 02.52 לשכות השרים וסגני השרים / 02.53
 הנחיות כלליות להעסקת נושאי משרות אמון
 במטה ראש הממשלה ובלשכות שרים וסגני
 שרים בלשכת נבחר

02.50 - כללי

02.501

פרק משנה זה קובע את ההוראות השונות בנוגע לאיזו משרות אמון אישיות בלשכת: ראש הממשלה, שר, סגן שר ורב ראשי לישראל (להלן - "הנבחר").

02.502

תפקידים של עובדים במשרות אמון בלשכת נבחר, כולל סיוע לנבחר במילוי תפקידיו הממלכתיים ומחויבויותיו הציבוריות, כדי להקל עליו במילוי תפקידו וכדי לאפשר לו, ככל האפשר, להפנות את מרב זמנו ומאמציו למילוי תפקידו.

02.51 - מטה ראש הממשלה

02.511

זכותו של ראש הממשלה למנות בלשכתו, לפי שיקול דעתו, את ממלאי התפקידים המפורטים להלן:

(א) משרות במטה לשכת ראש הממשלה

1. ראש לשכת ראש הממשלה;
2. שתי משרות של יועצי ראש הממשלה לענייני תקשורת;
3. יועץ ראש הממשלה לקשר עם הכנסת;
4. מנהל לשכת ראש הממשלה;
5. יועץ ראש הממשלה לאירועים וסיורים;
6. יועץ ראש הממשלה לתכתובת;
7. יועץ ראש הממשלה לנושאים מדיניים;
8. שש משרות של עוזרים ויועצים לראש הממשלה לנושאים שונים שיוגדרו על-פי צרכיו ושיקול דעתו של ראש הממשלה;
9. עד חמש משרות נוספות של עוזרים ויועצים לראש הממשלה לנושאים שונים שיוגדרו על-פי צרכיו, בכפוף לאישור ועדת משנה שתמנה ועדת השירות מבין חברי ועדת השירות;
10. שש משרות מזכירות לראש הממשלה;
11. משרות נהגים על-פי ההיקף שייקבע באישור נציבות שירות המדינה;
12. עוזר פוליטי אשר יועסק בחוזה קבלני לתקופה שלא תעלה על כהונתו של ראש הממשלה ולא יהיה עובד מדינה. ההתקשרות עם היועץ הפוליטי תהיה בהתאם להנחיות החשב הכללי בעניין זה.

(ב) משרות במעון ראש הממשלה

1. יועץ מעון ראש הממשלה;
2. מנהל לשכת מעון ראש הממשלה;
3. יועץ תפעול מעון ראש הממשלה;
4. עוזרי תפעול מעון ראש הממשלה;
 (החלטת הממשלה מס' 4225 מיום כ"ג בחשוון התשע"ט (1.11.2018))
 (החלטת הממשלה מס' 3556 מיום ל' בשבט התשע"ח (15.2.2018))
 (החלטת ממשלה מס' 2106 מיום כ"ה בתשרי התשע"ה (19.10.2014))
 (עט/4)(צח/15)(צה/7)(עד/6)
5. עובד מטבח במעון ראש הממשלה;
 (החלטת הממשלה מס' 757 מיום כ"ח בתשרי התשע"ד (2.10.2013))
6. עובדי משק בית, שמספרן ייקבע בהתאם לכללים הנהוגים בשירות המדינה.
 (החלטת הממשלה מס' 605 מיום טז בחשוון התשע"ו (29.10.2015))
 (עו/2)

ג) שלוש משרות בלשכות ראשי ממשלה לשעבר

1. יועץ ראש הממשלה לשעבר ;
 2. מנהל לשכת ראש הממשלה לשעבר ;
 3. נהג ראש הממשלה לשעבר.
- ((החלטת ממשלה מס' 4284 מיום י"ד בכסליו התשע"ט (22.11.2018))

02.512

דרישות השכלה וניסיון
לכל משרה יוגדרו תיאור תפקיד ותנאי סף, שייקבעו על-פי הצעת משרד ראש הממשלה ובאישור
נציבות שירות המדינה.

02.52 - לשכות השרים וסגני השרים

02.521

זכותו של השר/סגן השר למנות בלשכתו, לפי שיקול דעתו, את ממלאי התפקידים המפורטים להלן
כעובדי לשכת נבחר במסגרת משרות ארון :

- * עוזר ;
- * יועץ ;
- * יועץ בכיר/ראש מטה ;
- * מזכיר ;
- * מנהל לשכה ;
- * נהג

02.522

היקף משרות הארון בלשכות שרים וסגני שרים

א) היקף העובדים בלשכת שר וסגן שר בכל אחת ממשרות הארון ייקבע על-ידי נציבות שירות
המדינה בתיאום עם הממונה על התקציבים במשרד האוצר. במסגרת זו יהיו מספר חלופות שכל
שר יוכל להתאימן לצרכיו ; ניתן לאשר ליועץ אחד לשר (אך לא בלשכת סגן שר), לפי קביעת
השר, רמת שכר של יועץ בכיר. למען הסר ספק מדובר בשכר בלבד. שאר תנאי החוזה יהיו
בהתאם לחוזה העסקה של עובדי הלשכה האחרים. יודגש כי אין אפשרות לאשר שכר של יועץ
בכיר כאמור ליותר מאשר ליועץ אחד בלשכה. שר הממונה על שני משרדים זכאי אף הוא ליועץ
בכיר אחד בלבד ;

ב) שר יוכל לקבוע כי אחד או שניים מעוזריו יוגדרו כעוזרים פוליטיים. אחד מהעוזרים הפוליטיים
יוכל לשמש גם כיועץ תקשורת ודובר לשר. לסגן שר יהיה עוזר פוליטי אחד, אשר יוכל לטפל גם
בייעוץ בנושאי תקשורת. העוזרים הפוליטיים יועסקו בחוזה קבלני לתקופה שלא תעלה על
תקופת כהונת השר, ולא יהיו עובדי המדינה. ההתקשרות עם היועץ הפוליטי תהיה בהתאם
להנחיות החשב הכללי בעניין זה ;

ג) הנציב יהיה רשאי, על-פי כללים שייקבעו, בהתאם לצרכים מיוחדים ובתיאום עם הממונה על
התקציבים במשרד האוצר, לאשר תוספת של משרות למסגרת התקנית או של שכר מעל הרמה
המרבית המאושרת. תוספות אלו יבואו במקרה של מטלות מיוחדות נוספות שהוטלו על הנבחר,
או במקרה של העסקת עובד בעל כישורי יתר מיוחדים. במקרים אלה תיתכן, בין היתר, אפשרות
העסקתו של יועץ חיצוני בחוזה מיוחד, על-פי הכללים המקובלים.

02.523

דרישות השכלה וניסיון

- א) השר/סגן השר ייקבע את תיאור התפקיד ודרישות המשרה של כל עובד במשרת ארון, ובכלל זה
- לפני תחילת מילוי תפקידו ימסור את הפרטים הללו לידיעת הסמנכ"ל למינהל ולמשאבי אנוש
במשרדו או למי שממלא תפקיד זה בפועל ;
- ב) בכלל זה תיכלל גם עבודת מטה וייעוץ מקצועי להתוויית מדיניות והיערכות מקצועית בתחומי
המשרד וכן בתחומים שהשר/סגן השר ממונה עליהם מכוח החלטת הממשלה, וכן טיפול בפניות
ציבור, בכפוף לאמור בפסקה 02.541(ג) על-פי דרישתו והנחיותיו של הנבחר.

02.53 - הנחיות כלליות להעסקת נושאי משרות אמון במטה ראש הממשלה ובלשכות שרים וסגני שרים בלשכת נבחר

02.531

אופן העסקה

- (א) בהתאם לסעיף 21 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, משרות האמון פטורות מחובת המכרז, והמינוי להן על-פי שיקול דעתו של הנבחר;
- (ב) עובדי לשכת נבחר מועסקים בחוזה מיוחד לפי רמות שכר מיוחדות שנקבעו בתיאום בין נציבות שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, וכפי שיעודכנו מעת לעת;
- (ג) עובד מדינה המתמנה לתפקיד עובד לשכת נבחר מועסק בדרך של מינוי בפועל, בין אם העסקתו במשרה המקורית היא במעמד קבוע או בחוזה, ותישמר לו משרה עד לתום כהונת הנבחר, כמפורט להלן:
1. בשנה הראשונה למינויו כעובד לשכת נבחר תישמר לעובד משרתו המקורית;
 2. החל מהשנה השנייה לכהונה במשרת עובד לשכת נבחר ועד לתום כהונת הנבחר, תישמר לעובד משרתו המקורית או משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי במשרד במתח דרגות ותנאי העסקה זהים בכפוף לאישור נציבות שירות המדינה;
 3. המשרה השמורה לעובד לא תמולא בעת היעדרו אלא בדרך של מינוי בפועל בהתאם לפרק משנה 18.2, או של מילוי מקום בהתאם לפרק משנה 18.1, מינוי זה יסתיים עם שובו של העובד למשרתו;
 4. עם סיום כהונת הנבחר, המשך כהונתו של העובד במשרת עובד לשכת נבחר תהיה בכפוף לויתורו על משרתו המקורית, או המשרה האחרת שנשמרה לו באישור נציבות שירות המדינה, אולם עובד לשכת הנבחר יהיה רשאי להתמודד על משרות אחרות בשירות המדינה, בכפוף לכל דין.
(פג/18)
- (ד) עובד קבוע המתמנה בפועל לתפקיד עובד לשכת נבחר, יקבל את השכר שנקבע למשרה זו בהתאם לפסקה 24.516 ובכפוף לסייגים המפורטים בפסקה 24.551;
- (ה) מזכיר במשרות אמון בלשכת נבחר
1. מזכיר המועסק במשרת אמון בלשכת נבחר, בהתאם להוראות פרק משנה זה (להלן - "מזכיר לשכה"), העומד בתנאים המצטברים שלהלן, יהיה זכאי לבחור בין המשך העסקה בחוזה מיוחד לבין קבלת כתב מינוי וקביעות בשירות המדינה, בתנאי העסקה בדירוג-דרגה בהתאם להסכמים הקיבוציים הרלבנטיים;
 2. להלן התנאים המצטברים לזכאות מזכיר לשכה לקבלת כתב מינוי בשירות המדינה:
 - (א) השלמה של 10 שנות עבודה לפחות ברציפות כמזכיר במשרת אמון; לחילופין השלמה של 6 שנות עבודה לפחות ברציפות כמזכיר במשרת אמון אצל שני נבחרים לפחות, ובלבד שחלפו שנתיים ממועד סיום כהונת הנבחר שמינה אותו לראשונה;
(עו/15)
 - (ב) עמידה בבחינות למשרה כפי שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה;
 - (ג) עמידה בשאר התנאים הנדרשים לקבלת כתב מינוי בהתאם לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 והתקשי"ר.
 3. מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, יחשב עובד קבוע בשירות המדינה ולא בתפקידו בלשכת הנבחר, והמשך תפקידו בלשכת הנבחר יהיה לפי שיקול דעת הנבחר. בהתאם, ניתן יהיה להעבירו בכל עת למשרה מקבילה אחרת במשרד, על-פי שיקול דעת המשרד ובהתאם להוראות פרק משנה 11.2; כמו כן, מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים בהתאם להוראות פרק משנה 11.4;
 4. מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, שהוחלט על סיום תפקידו בלשכת הנבחר, יועבר למשרה מקבילה אחרת במשרד על פי שיקול דעת המשרד ובכפוף להוראות פרק משנה 11.2. סירב מזכיר לשכה המועסק בכתב מינוי להצעת המשרד להעברתו למשרה אחרת במשרד, ניתן יהיה לסיים את העסקתו בהתאם לכללים החלים על סיום העסקת נושאי משרות אמון נבחר, כאמור בפרק משנה זה;
 5. האמור בנסמכים 3 ו-4 לעיל, לא יחול על מזכיר לשכה שבחר בהמשך העסקה בחוזה מיוחד לנושא משרת אמון על פני כתב מינוי, וימשיכו לחול עליו הכללים החלים על נושאי משרות אמון, לרבות לעניין סיום העסקה, וזאת בהתאם לחוזה העסקה והוראות פרק משנה זה. יובהר, כי לא ניתן יהיה להעסיק מזכיר לשכה בכתב מינוי בדרך של מינוי בפועל על השכר שנקבע להעסקה בחוזה מיוחד לעובדי לשכת נבחר.
(עו/13)

02.532

אי מעורבות בפעולות ביצוע של המשרד

- (א) נושאי משרות האמון יפעלו כזרועו הארוכה של הנבחר במילוי תפקידו. הם רשאים להשתתף בדיונים מקצועיים שבהם משתתף הנבחר, ורשאים לקיים דיונים מקצועיים עם הדרג הניהולי הבכיר במשרד בלבד. הם רשאים, לשם מילוי תפקידם, לקבל מידע מהגורמים המקצועיים במשרד לשם סיוע לנבחר במילוי תפקידו;
- (ב) בקשה לקבל מידע כאמור תועבר על-ידי נושאי משרות האמון לדירוג ניהולי הבכיר במשרד בלבד. מעבר לכך, על נושאי משרות האמון חל איסור להתערב בעבודת הגורמים המקצועיים של המשרד, ובפרט חל עליהם איסור לתת הוראות והנחיות לדרג המקצועי במשרד בכפוף לאמור בפסקה זו;
- (ג) כל טיפול בפניות הציבור המגיעות ללשכת הנבחר והנוגע לפעולות המשרד עליו מופקד הנבחר, ייעשה בתיאום מלא עם הנהלת המשרד והיחידות המקצועיות, ובכפוף לאמור בנסמך (א) ו-(ב);
- (ד) עובד בלשכת הנבחר איננו רשאי לעסוק בענייני כוח אדם ובמינויים של עובדי המדינה, למעט מינויים של עובדים במשרת אמון בלשכת הנבחר.

02.533

פעילות מפלגתית

- (א) על עובדי לשכת הנבחר חלים הסייגים והמגבלות על פעילות מפלגתית כעל שאר עובדי המדינה, למעט העוזרים הפוליטיים כאמור בפסקה 02.522;
- (ב) עם זאת, בהתאם לחוק, עובדים אלו רשאים לעסוק בפעילות מפלגתית בתחום המשרד או מתקן ממשלתי אחר, אם זו נעשית במסגרת פעילות מינהלית כסיוע לנבחר. כך למשל, הנהג רשאי להסיע את הנבחר ברכב ממשלתי לאסיפה מפלגתית. מנהל הלשכה, המזכיר והעוזרים רשאים להדפיס נאומים מפלגתיים ולתאם פגישות פוליטיות. לעומת זאת, אסור להם לעסוק בפעילות מפלגתית מהותית וישירה כגון: גיוס תומכים, מצביעים ותרומות;
- (ג) יודגש כי יועץ תקשורת של הנבחר חייב להגביל עצמו לתחום הפעילות הממשלתי של הנבחר ואסור לו לעסוק בנושאים מפלגתיים שבהם מעורב הנבחר במסגרת עיסוקיו הפוליטיים. מותר ליועץ התקשורת להבהיר בתקשורת את עמדותיו המדיניות, הכלכליות, החברתיות וכיוצא בזה של הנבחר גם אם אינן נוגעות לתחום הפעולה של המשרד עליו הוא מופקד. עם זאת, אסור לו להשמיע בתקשורת או להעביר אליה דברי ביקורת כלפי שרים אחרים, כלפי מוסדות ממשלתיים או ממלכתיים אחרים וכלפי חברי הכנסת.

02.534

העסקת יועצים בהתנדבות, או יועצים בשכר סמלי בלשכות הנבחר

- (א) אין להעסיק יועצים בהתנדבות או יועצים בשכר סמלי, בלשכות נבחרים;
- (ב) במקרים חריגים בלבד, ניתן יהיה להעסיק יועצים מהסוג האמור רק כאשר כל אפשרות העסקה אחרת אינה ניתנת לביצוע, ובאישור מראש של נציב שירות המדינה;
- (ג) ככלל, אין להעסיק בלשכות נבחרים יועצים במעמד קבלני, למעט העוזרים הפוליטיים. על היועצים בלשכות אלה להיות עובדי המדינה בחוזה העסקה כאמור.

02.535

דיווח

- (א) על עובד במשרת אמון בלשכת נבחר חלה חובת רישום נוכחות כמפורט בסעיף 91.15. עובד כאמור, הנמצא בסמיכות לנבחר או מי שתפקידו מחייב אותו לניידות ולגמישות בעבודתו, ידווח בפירוט על עבודתו ושעות עבודתו בטופס מיוחד המיועד לכך;
- (ב) ראש לשכת הנבחר או מנהל הלשכה יהיו אחראים על קיום הדיווח הזה.
(עד/6)

02.536

סיום שירות

- (א) עם סיום כהונתו של ראש הממשלה או הנבחר, חדלה מיידית העסקתו של עובד הלשכה. עם סיום כהונת הנבחר כאמור, יעזוב עובד הלשכה את הלשכה ויחזיר למשרד כל ציוד ממשלתי שקיבל (רכב, טלפון, פקס וכיוצא בזה);
- (ב) עובד במשרת אמון בלשכת נבחר לא יוכל להתמודד במהלך תפקידו ובמהלך השנה הראשונה מיום סיום תפקידו על משרה במשרד עליו ממונה הנבחר שמינה אותו לראשונה. מגבלה זו לא תחול על עובד כאמור בלשכת נבחר שסיים את תפקידו, ואשר הנבחר שמינה אותו לראשונה, סיים את כהונתו באותו משרד. הודאה זו הינה חלק מחוזה ההעסקה של כל עובד בלשכת הנבחר;

- (ג) עם סיום תפקידו של עובד לשכת נבחר שמונה מקרב עובדי המדינה, והועסק בדרך של מינוי בפועל, כאמור בפסקה 02.531(ג) הוא יחזור למשרתו הקבועה, או למשרה החלופית שנשמרה לו, בהתאם להוראות פסקה 18.212, ושכריו ישולם בהתאם למתח הדרגות הצמוד למשרתו הקבועה;
- עובד לשכת נבחר שמונה מקרב עובדי המדינה ופורש מן השירות בתקופת המינוי בפועל בנסיבות המזכות אותו בגמלה לפי חוק שירות המדינה גמלאות, התש"ל-1970, תחושב גמלתו לפי משכורתו החודשית הקובעת בדרגתו הקבועה בסולם הדרגות המקצועי במשרה בה הוא מועסק דרך קבע ולא לפי משכורתו במינוי בפועל, כמפורט בפסקה 24.519;
- עובד לשכת נבחר שמונה מקרב עובדי המדינה ופורש מן השירות בתקופת המינוי בפועל בנסיבות המזכות אותו בגמלה לפי חוק שירות המדינה גמלאות, התש"ל-1970, תחושב גמלתו לפי משכורתו החודשית הקובעת בדרגה לה הוא זכאי בסולם הדרגות המקצועי בו הוא מועסק דרך קבע, ולא לפי משכורתו בעת המינוי בפועל;
- (ד) למען הסר ספק - הנחיה זו חלה בכל מקרה של סיום כהונת נבחר, בין בעקבות בחירות, בין בעקבות התפטרות אישית ובין מכל סיבה אחרת.
- (החלטה מס' בק/97 של ועדת השרים לענייני ביקורת המדינה, מיום ח' בתשרי התשס"ו (11.10.2005))
 (החלטת הממשלה מס' 5189 מיום י"ב בחשוון התשע"ג (28.10.2012))
 (פ/4)(צד/3)(ס/9)

02.6 - נושאי משרות אמון אישיות בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

02.60 כללי / 02.61 דרך המינוי וההעסקה של עובד לשכת מנכ"ל / 02.62 הוראות מיוחדות / 02.63 סיום שירות

02.60 - כללי

02.601

- (א) פרק משנה זה קובע את ההוראות השונות בנוגע לאיזו משרות אמון אישיות בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל;
- (ב) פרק משנה זה יחול גם על עובדי לשכת נשיאת בית המשפט העליון ולשכת היועץ המשפטי לממשלה, בשינויים המתחייבים. תקן והיקף משרות האמון ייקבע על-ידי נציבות שירות המדינה. (החלטת ממשלה מס' 3626 מיום י"ח באדר התשע"ח, 5.3.2018) (החלטת ממשלה מס' 5376 מיום ז' באדר התשע"ג, 17.2.2013) (עז/15)

02.602

- (א) זכותו של מנהל כללי במשרד ממשלתי (להלן - "מנכ"ל") ומוקבל מנכ"ל למנות בלשכתו, לפי שיקול דעתו, עובדי לשכת מנכ"ל, במסגרת משרות אמון (להלן - "עובדי לשכת מנכ"ל"):
1. יועץ בכיר/יועץ/עוזר;
 2. מנהל לשכה;
 3. מזכיר;
 4. נהג.
- (ב) תקן והיקף המשרות בכל לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל ייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, בהתאם לתבחינים שתקבע.

02.603

- לעניין פרק משנה זה "מוקבל מנכ"ל" הוא אחד משני אלה:
- (א) נושא משרה שהשכר ותנאי ההעסקה הנלווים לתקן משרתו הם כשל מנכ"ל משרד ממשלתי. למען הסר ספק, החלטה זו לא תחול על מי שנקבעו לו שכר ותנאי העסקה כשל מנכ"ל באופן אישי;
- (ב) מנהל יחידת סמך המועסק בדרגה העליונה של סולם הדרגות הצמוד למשרתו שאושר על-ידי נציב שירות המדינה כמוקבל מנכ"ל לעניין זה.

02.61 - דרך המינוי וההעסקה של עובד לשכת מנכ"ל

02.611

המינוי למשרות אלה יהיה בכפוף לכללים ולתנאים שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, ובכלל זה תיאור תפקיד ותנאי סף שייקבעו על-פי דין.

02.612

דרישות השכלה וניסיון מועמד למשרת עובד לשכת מנכ"ל נדרש לעמוד בתנאי הסף והכישורים הנדרשים למשרה, על-פי תיאור התפקיד המאושר על-ידי נציבות שירות המדינה.

02.613

עובדי לשכת מנכ"ל מועסקים בחוזה מיוחד לפי רמות שכר מיוחדות שנקבעו בתיאום בין נציבות שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, וכפי שיעודכנו מעת לעת.

02.614

עובד מדינה המתמנה לתפקיד עובד לשכת מנכ"ל מועסק בדרך של מינוי בפועל, בין אם העסקתו במשרה המקורית היא במעמד קבוע או בחוזה, תישמר לו משרה עד לתום כהונת המנכ"ל, כמפורט להלן:

(א) בשנה הראשונה למינויו כעובד לשכת מנכ"ל תישמר לעובד משרתו המקורית;

(ב) החל מהשנה השנייה לכהונה במשרת עובד לשכת מנכ"ל ועד לתום כהונת המנכ"ל, תישמר לעובד משרתו המקורית או משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי במשרד במתח דרגות ותנאי העסקה זהים בכפוף לאישור נציבות שירות המדינה;

(ג) המשרה השמורה לעובד לא תמולא בעת היעדרו אלא בדרך של מינוי בפועל בהתאם לפרק משנה 18.2, או של מילוי מקום בהתאם לפרק משנה 18.1, מינוי זה יסתיים עם שובו של העובד למשרתו;

(ד) עם סיום כהונת המנכ"ל, המשך כהונתו של העובד במשרת עובד לשכת מנכ"ל תהיה בכפוף לויתור על משרתו המקורית, או המשרה האחרת שנשמרה באישור נציבות שירות המדינה, אולם עובד לשכת המנכ"ל יהיה רשאי להתמודד על משרות אחרות בשירות המדינה, בכפוף לכל דין.

(פג/18)

02.615

(א) עובד קבוע המתמנה בפועל לתפקיד עובד לשכת מנכ"ל, יקבל את השכר שנקבע למשרה זו בהתאם לפסקה 24.516 ובכפוף לסייגים המפורטים בפסקה 24.519;

(ב) עובד לשכת מנכ"ל שמונה מקרב עובדי המדינה ופורש מן השירות בתקופת המינוי בפועל בנסיבות המזכות אותו בגמלה לפי חוק שירות המדינה גמלאות, התש"ל-1970, תחושב גמלתו לפי משכורתו החודשית הקובעת בדרגתו הקבועה בסולם הדרגות המקצועי במשרה בה הוא מועסק דרך קבע ולא לפי משכורתו במינוי בפועל, כמפורט בפסקה 24.519.(פ/4)

02.62 - הוראות מיוחדות

02.621

מעורבות בפעולות ביצוע של המשרד

(א) עובדי לשכת מנכ"ל יפעלו כזרועו הארוכה של המנכ"ל במילוי תפקידו, לצורך סיוע בתפקידו והוצאה לפועל של מדיניותו. לצורך כך, ולאור אחריותו המקצועית של המנכ"ל על פעילות המשרד, רשאים עובדי לשכת מנכ"ל להיות מעורבים מטעם המנכ"ל ועל-פי הוראותיו בעבודת הגורמים המקצועיים של המשרד, בפעולות הביצוע שלו, לתכלול או לנהל פרויקטים ולהוביל תהליכים במשרד, או להשתתף בוועדות מקצועיות כנציגי המנכ"ל והכל בכפוף לסייגים המפורטים בנסמן (ב).

למרות האמור לעיל, חל איסור על עובדי לשכת מנכ"ל ליטול חלק כלשהו, בפעולות ביצוע במשרד במקרים בהם מנכ"ל המשרד מנוע מלקחת חלק באותן פעולות בשל ניגוד עניינים, או מסיבה אחרת; עם זאת יובהר, כי עובדי לשכת המנכ"ל רשאים לסייע למנכ"ל במימוש סמכויותיו, אך אינם רשאים להחליף אותו בהפעלת סמכותו או בקבלת החלטות הנובעות מסמכותו;

(ב) על מנת לשמור על גבולות הסמכות והאחריות של העובדים בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, יחולו על העסקתם המגבלות הבאות:

1. עובדי לשכת מנכ"ל לא ישולבו בהירארכיה הניהולית של המשרד, וחל עליהם איסור ליתן הוראות והנחיות לדרג המקצועי במשרד;
2. עובד בלשכת מנכ"ל אינו רשאי לעסוק בענייני כוח אדם ובמינויים של עובדי המדינה, למעט מינויים של עובדים במשרת אמן בלשכת המנכ"ל, ולא יהיה חבר בוועדות מכרזים וועדות תמיכה משרדיות;
3. עובדי לשכת מנכ"ל לא יעסקו במטלות או תפקידים המצויים בתחום עבודתם של נושאי המשרה במשרד, בכלל זה, ייעוץ משפטי, חשבונות, רכש, ביקורת פנים והון אנושי.

(פג/5) (פב/10) (פא/12)

02.622

פעילות מפלגתית

על עובדי לשכת מנכ"ל חלים כל הסייגים על פעילות מפלגתית כעל שאר עובדי המדינה.

02.623

איסור העסקת יועצים בהתנדבות, בשכר סמלי או במעמד קבלני

אין להעסיק בלשכת מנכ"ל יועצים בהתנדבות, בשכר סמלי, או במעמד קבלני.

02.624

(א) השתתפות במכרזים

1. מכרז פומבי

עובד במשרת אמן בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל רשאי להתמודד במכרז פומבי על משרה באותו משרד בו הוא מכהן.

על מנת למנוע ניצול לרעה וכדי להבטיח כי יישמרו תנאי תחרות שוויוניים, מכרזים שבהם משתתף עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל באותו משרד, או במהלך השנה הראשונה מיום סיום תפקידו, ייערכו על-ידי נציבות שירות המדינה.

2. מכרזים פנימיים ובין-משרדיים

(א) עובד במשרת אמן בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אשר התמנה מחוץ לשירות המדינה, אינו רשאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים בשירות המדינה. יחד עם זאת, עובד במשרת אמן, אשר עונה על התנאים המצטברים הבאים יהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים, כמפורט להלן:

- (1) השלים ארבע שנות כהונה רצופות בתפקיד;
 - (2) הועסק בכפיפות לשני מנכ"לים או מוקבלי מנכ"לים שונים לפחות, ובלבד שחלפה לפחות שנה ממועד סיום כהונת המנכ"ל שמינה אותו לראשונה;
- על מנת למנוע ניצול לרעה וכדי להבטיח כי יישמרו תנאי תחרות שוויוניים, מכרזים פנימיים או בין-משרדיים בהם משתתף עובד לשכת מנכ"ל באותו משרד, ייערכו על-ידי נציבות שירות המדינה.

(ב) על אף האמור לעיל, עובד כאמור, המשובץ בלשכה שבראשה עומד נושא משרה בכיר במעמד של מוקבל מנכ"ל או מנהל יחידת סמך שכהונתו נקצבה בהתאם להחלטת ממשלה או חוק, יהיה רשאי להתמודד במכרזים פנימיים או בין-משרדיים בחלוף ארבע שנים גם אם לא התחלף נושא המשרה שמינה אותו בתוך תקופה זו.

(פג/5) (עח/7)

(ב) מזכיר במשרות אמון בלשכת מנכ"ל

1. מזכיר המועסק במשרת אמון בלשכת מנכ"ל, בהתאם להוראות פרק משנה זה (להלן - "מזכיר לשכה"), העומד בתנאים המצטברים בנסמך 2 להלן, יהיה זכאי לבחור בין המשך העסקה בחוזה מיוחד לבין קבלת כתב מינוי וקביעות בשירות המדינה, בתנאי העסקה בדירוג-דרגה בהתאם להסכמים הקיבוציים;
2. להלן התנאים המצטברים לזכאות מזכיר לשכה לקבלת כתב מינוי בשירות המדינה:
 - (א) השלמה של עשר שנות עבודה לפחות ברציפות כמזכיר במשרת אמון; ולחילופין השלמה של שש שנות עבודה לפחות ברציפות כמזכיר במשרת אמון בלשכות שני מנכ"לים לפחות, ובלבד שחלפו לפחות שנתיים ממועד סיום כהונת המנכ"ל שמינה אותו לראשונה;
(עו/15)
 - (ב) עמידה בבחינות למשרה כפי שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה;
 - (ג) עמידה בשאר התנאים הנדרשים לקבלת כתב מינוי בהתאם לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 והתקשי"ר.
3. מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, יחשב עובד קבוע בשירות המדינה ולא בתפקידו בלשכת המנכ"ל, והמשך תפקידו בלשכת המנכ"ל יהיה לפי שיקול דעת המנכ"ל. בהתאם, ניתן יהיה להעבירו בכל עת למשרה מקבילה אחרת במשרד, על-פי שיקול דעת המשרד ובהתאם להוראות פרק משנה 11.2; כמו כן, מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים בהתאם להוראות פרק משנה 11.4;
4. מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, שהוחלט על סיום תפקידו בלשכת המנכ"ל, יועבר למשרה מקבילה אחרת במשרד על פי שיקול דעת המשרד ובכפוף להוראות פרק משנה 11.2. סירב מזכיר לשכה המועסק בכתב מינוי להצעת המשרד להעברתו למשרה אחרת במשרד, ניתן יהיה לסיים את העסקתו בהתאם לכללים החלים על סיום העסקת נושאי משרות אמון, כאמור בפרק משנה זה.
5. האמור בנסמכים 3 ו-4 לעיל, לא יחול על מזכיר לשכה שבחר בהמשך העסקה בחוזה מיוחד לנושא משרת אמון על פני כתב מינוי, וימשיכו לחול עליו הכללים החלים על נושאי משרות אמון, לרבות לעניין סיום העסקה, וזאת בהתאם לחוזה העסקה והוראות פרק משנה זה. יובהר, כי לא ניתן יהיה להעסיק מזכיר לשכה בכתב מינוי בדרך של מינוי בפועל על השכר שנקבע להעסקה בחוזה מיוחד לעובדי לשכת מנכ"ל.
(עו/13)

02.625

דיווח

- (א) על עובד לשכת מנכ"ל חלה חובת רישום נוכחות כמפורט בסעיף 91.15. עובד כאמור הנמצא בסמיכות למנכ"ל ומוקבל מנכ"ל או מי שתפקידו מחייב אותו לניידות ולגמישות בעבודתו, ידווח בפירוט על עבודתו ושעות עבודתו בטופס מיוחד המיועד לכך;
- (ב) מנהל הלשכה יהיה אחראי על קיום הדיווח הזה.
(עו/6)

02.63 - סיום שירות

02.631

- (א) סיום שירותו של עובד לשכת מנכ"ל במשרת אמון ייקבע על-ידי המנכ"ל הממונה, או לחילופין, על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) מכל מקום, עם סיום כהונתו של המנכ"ל, חדלה מיידית העסקתו של עובד הלשכה בלשכתו;
- (ג) עם סיום כהונת המנכ"ל כאמור, יעזוב עובד הלשכה את הלשכה ויחזיר למשרד כל ציוד ממשלתי שקיבל (רכב, טלפון, פקס וכיוצא בזה).
(החלטת ממשלה מס' 5367 מיום ז' באדר התשע"ג (17.2.2013)
(עו/4)

02.64 - משנה למנכ"ל במשרדי הממשלה

02.641

- (א) בכל אחד ממשרדי הממשלה שבהם מעל 150 עובדים (לרבות עובדים ביחידות סמך שבאחריות השר) תתאפשר משרה אחת של משנה למנכ"ל, אשר תהיה חלק מלשכת המנכ"ל;
- (ב) המנכ"ל יהיה רשאי למנות למשרד הממשלתי שבתחום אחריותו, משנה למנהל הכללי, בהתאם לתנאי הסף שנקבעו למשרה זו על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ג) המינוי למשרה יהיה טעון אישור ועדת המינויים הפועלת מכוח פסקה 11.963. על המינוי לא תחול חובת המכרז לפי סעיף 19 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;
- (ד) המשנה למנכ"ל יהיה בעל סמכויות בתחומים שייקבעו על ידי המנכ"ל, ויהיה כפוף לו. מנכ"ל המשרד רשאי להטיל על המשנה למנכ"ל להיות מופקד מטעמו על תיאום בין גופי המשרד השונים והיחידות המקצועיות בתחומי משימותיו, על הובלה וקידום של פרויקטים שונים בהתאם להנחיות המנכ"ל ועל ניהול מעקב אחר יישום מדיניות המשרד בתחומים עליהם הוא הופקד. בתחומים והמשימות אשר יופקדו עליו יהיה המשנה רשאי לתת הנחיות והוראות לדרג המקצועי במשרד והוראות פסקה 02.621 לא יחולו על משרה זו;
- (ה) המשנה למנכ"ל לא יהיה ממונה על יחידות ואגפי המשרד ועל עובדים המהווים חלק מההירארכיה הניהולית והמקצועית של המשרד, וכן לא יעסוק בעיסוק המצוי בתחום עבודתם של נושאי משרה המאופיינים כשומרי סף, לרבות היועץ המשפטי למשרד, חשב המשרד ומבקר הפנים. בנוסף, המשנה למנכ"ל לא יעסוק בענייני כוח אדם ובמינויים של עובדי מדינה, ולא יהיה חבר בוועדות מכרזים וועדות תמיכה משרדיות;
- (ו) סיום ההעסקה במשרת המשנה למנכ"ל יהיה על-פי שיקול דעתו של המנכ"ל, בהתאם להוראות סעיף 02.63;
- (ז) בעת מינוי של עובד מקרב עובדי המדינה למשרת משנה למנכ"ל, בין אם העסקתו היא במעמד קבוע או בחוזה, תישמר לו משרה לתקופה של ארבע שנים ממועד תחילת כהונתו במשרת משנה למנכ"ל, כמפורט להלן:
1. בשנה הראשונה תישמר לעובד משרתו המקורית;
 2. החל מהשנה השנייה לכהונה במשרת משנה למנכ"ל ועד לתום ארבע שנים, תישמר לעובד משרתו המקורית, או משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי במשרד במתח דרגות ותנאי העסקה זהים בכפוף לאישור נציבות שירות המדינה;
 3. עם סיום ארבע שנים, המשך כהונתו של העובד במשרת משנה למנכ"ל תהיה בכפוף לויתור על משרתו המקורית, או המשרה האחרת שנשמרה באישור נציבות שירות המדינה, אולם המשנה למנכ"ל יהיה רשאי להתמודד על משרות אחרות בשירות המדינה, בכפוף לכל דין;
 4. במשך כהונת העובד במשרת משנה למנכ"ל, תמולא משרתו המקורית של העובד או המשרה האחרת, לפי העניין, בדרך של מינוי בפועל או מילוי מקום, באישור נציבות שירות המדינה.
- (פג/16)(פ/23)
- (ח) על משנה למנהל כללי שמונה בהתאם להוראות סעיף זה יחולו שאר ההוראות החלות על עובדי לשכת מנכ"ל כמפורט בפרק משנה זה, בכפוף לשינויים המפורטים בסעיף זה;
- (ט) הוראות סעיף זה לא יחולו על משרות משנה למנהלי יחידות סמך ממשלתיות או משרות משנה למוקבל מנכ"ל.
- (החלטת הממשלה מס' 3075 מיום כ"ה בתשרי התשע"ח (15.10.2017)
(עח/4)

02.7 - הודעה לעובד - תנאי העסקה

02.71 חלות וכללים / 02.72 חובת המעסיק /
 02.73 הודעה על שינוי / 02.74 מסירת מידע על
 עובדים

02.71 - חלות וכללים

02.711

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002, קובע את החובה למסור לעובד הודעה מפורטת בכתב על אודות העסקתו.
 (עה/15)

02.712

חוק זה יחול על כל העובדים בשירות המדינה.
 (החוק הנ"ל, ס' 9)

02.72 - חובת המעסיק

02.721

האחראי או מי שהוסמך לכך על ידי, ימסור לעובד לפי פרק משנה זה לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחיל לעבוד, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה.
 (החוק הנ"ל, ס' 1)

02.722

(א) בהודעה יפורטו תנאי העבודה של העובד בעניינים אלה:

1. זהות המעסיק וזהות העובד;
 2. תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק;
 3. תיאור עיקרי התפקיד;
 4. ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;
 5. סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על-פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו;
 6. אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי העניין;
 7. יום המנוחה השבועי של העובד;
 8. סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;
 9. לגבי מעביד שהוא או שארגון מעסיקים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו.
- (ב) בנוסח ההודעה יצוין כי אין באמור בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו;
- (ג) יש לציין על גבי ההודעה כאמור בפסקה זו, גם את הבסיס שלפיו משולם השכר (משכורת חודשית, שכר יום, שכר שעה, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת), ותשלום בשווה כסף לפי סעיף 3 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ושיעורו, אם הוסכם על דרך תשלום זו; ולעניין תשלום בשווה כסף בשיעור קבוע - גם שיעור התשלום;
- (ד) הודעה בדבר פירוט תנאי העבודה לפי פסקה זו יש למלא בטופס (מדף 2876), הודעה נפרדת על תנאים סוציאליים כאמור בנסמן (א) 8 לעיל יש למלא בטופס (מדף 2877).
 (החוק הנ"ל, ס' 2) (תקנה 2(1) ו-2(2) לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), התשס"ב-2002)

02.73 - הודעה על שינוי**02.731**

חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורט בהודעה כאמור בפסקה 02.722, ימסור האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידי הודעה על כך לעובד בתוך 30 יום מהיום שנודע לו על השינוי; לעניין זה, "שינוי" - למעט אלה:

- (א) שינוי הנובע משינוי בדין;
- (ב) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי פסקה 02.722 (א) 5;
- (ג) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לעניין זה "תלוש שכר" - פירוט שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר שחובה למסור לעובד לפי הוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

הודעה על שינוי בתנאי העבודה כאמור בפסקה זו יש למלא בטופס (מדף 2878).
(החוק הנ"ל, ס' 3)

02.732

חובות האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידי לפי חוק זה, לגבי עובד שהתחיל את עבודתו אצלו לפני תחילתו של חוק זה (21.6.2002), יחולו עליו שינויים אלה:

- (א) החובה כאמור בפסקה 02.721 תחול מהיום שהעובד דרש זאת בכתב;
- (ב) החובה כאמור בפסקה 02.731 תחול עליו ואולם לגבי עובד שלא דרש הודעה כאמור בנסמך (א) לעיל וחל שינוי בתנאי העבודה של העובד בפרט מהפרטים המנויים בפסקה 02.722, ימסור האחראי או מי שהוסמך על ידי הודעה על כך לעובד תוך 30 יום מהיום שנודע לו על השינוי; לעניין זה למעט אלה המפורטים בפסקה 02.731 (א)-(ג).
(החוק הנ"ל, ס' 10)
(סב/31)

02.74 - מסירת מידע על עובדים**02.741**

- (א) מלבד האמור לעיל בפרק משנה זה בדבר הודעה לעובד, אין להעביר לידי עובד, קבוצת עובדים, לנציגיהם או לכל גורם אחר מידע אישי אודות עובדים, לרבות נתונים על מצבם הכלכלי, הכשרתם המקצועית, תנאי עבודתם ומעמדם;
- (ב) על אף האמור לעיל, העברת מידע אודות עובדים בשירות המדינה מותרת לצורך הכנת ספר בוחרים לבחירות להסתדרות עובדי המדינה, הכל לפי צו הגנת הפרטיות (קביעת גופים ציבוריים), התשמ"ו-1986 מכוח חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.
(סז/10)

פרק 03 - הנהלת ענייני העובדים

בפרק זה מובא פירוט הגופים ובעלי התפקידים הקשורים בהנהלת ענייני העובדים בשירות המדינה, והם: משרדי הממשלה, יחידות הסמך והיחידות המינהליות. כמו כן מובאות בפרק זה הוראות בדבר פניות עובדים בענייני עבודה, ביקורת ניהול משאבי אנוש במשרדים ומעקב אחר ביצוע הסכמים.

03.1 - מבוטל –

(סה/7)

03.2 - משרדי הממשלה ויחידותיהם

03.21 משרד ממשלתי / 03.22 יחידת סמך /
03.23 יחידה מינהלית / 03.24 מוסד מחקר /
03.25 ניהול משאבי אנוש במשרדים / 03.26
אצילת סמכויות / 03.27 הממונה על מעמד
האישה במשרדים

03.21 - משרד ממשלתי

03.211

משרד ממשלתי הוא יחידה בשירות המדינה שבראשה עומד שר. בהגדרת משרד ממשלתי נכללים גם לשכת נשיא המדינה, משרדי הכנסת והלשכה של מבקר המדינה.
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 1)

03.212

הממשלה רשאית, באישור הכנסת, לאחד משרדים, לחלקם, לבטלם ולהקים משרדים חדשים.
(חוק יסוד: הממשלה, ס' 31(ג))

03.213

הממשלה רשאית, באישור הכנסת, לשנות את חלוקת התפקידים בין השרים, למעט תפקיד ראש הממשלה; וכן להעביר סמכות נתונה על-פי חוק לשר אחד, או חובה המוטלת עליו על-פי חוק, כולה או מקצתה, לשר אחר, ולהעביר שטחי פעולה ממשרד למשרד.
(חוק יסוד: הממשלה, ס' 31(א)(ב)(ד))
(סה/7)

03.214

שונה תוארו של שר, או של עובד המדינה, המופיע בחוק או בתקנות, ניתן לשנות תואר זה בכל מקום שבו הוא מופיע בחוק או בתקנות, על-פי הוראות פקודת פקידי הממשלה (שינוי תארים), 1940.

03.22 - יחידת סמך

03.221

יחידת סמך היא יחידה שהוענקו לה סמכויות מינהליות מהסמכויות של המשרד, ובכלל זה הסמכות לעמוד בקשר ישיר עם נציבות שירות המדינה.

03.222

נציב שירות המדינה רשאי, על-פי בקשת מנהל כללי של משרד, להעניק ליחידה מסוימת מעמד של יחידת סמך, ובכלל זה להתנות תנאים לעניין קביעת מעמדה של יחידה כאמור. לעניין הענקת סמכות ליחידת סמך בנושא משמעת לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, יש צורך באישור ועדת שירות המדינה.
(סט/25)

03.223

הנתונים הבאים ישמשו הנחיות להענקת מעמד של יחידת סמך על-פי פסקה 03.222 :
(א) היקף פעולותיה של היחידה ומספר עובדיה מצדיקים קיום צוות מיוחד לטיפול עצמאי בענייני העובדים ;
(ב) קיימים ביחידה כלים מינהליים נאותים לניהול יעיל ועצמאי של ענייני העובדים ;
(ג) תחומי הפעולה ודרכי הביצוע של היחידה מיוחדים במינם ואינם משולבים עם פעולות יחידות אחרות של המשרד, במידה מספיקה לאפשר טיפול עצמאי בענייני העובדים.

03.224

מנהל כללי המבקש להעניק מעמד של יחידת סמך ליחידה מיחידות משרדו, ובכלל זה להתנות תנאים לעניין הענקת מעמד כאמור, יפנה בבקשה בכתב אל נציב שירות המדינה ויפרט בה את הנימוקים לבקשה וכן את פרטי הנתונים לפי פסקה 03.223.
(סב/28)

03.225

העניק נציב שירות המדינה ליחידה מעמד יחידת סמך, יקבע, על-פי המלצת המנהל הכללי של המשרד, את הסמכויות המינהליות המוענקות לה למעט סמכויות המוענקות לשר או למנהל הכללי בלבד, סמכויות שנשללו במפורש מיחידות סמך בתקשי"ר, או בהוראות אחרות.
(סב/28)

03.226

נציב שירות המדינה רשאי בכל עת להרחיב או לצמצם את הסמכויות של יחידת סמך, על-פי המלצת מנהל כללי של משרד או בהסכמתו.
(סב/28)

03.227

נציב שירות המדינה רשאי בכל עת לבטל מעמד יחידת סמך שהוענק ליחידה, כולו או חלקו על-פי בקשת מנהל כללי של משרד או בהסכמתו.
(סב/28)

03.23 - יחידה מינהלית

03.231

נציב שירות המדינה רשאי, על-פי בקשת מנהל כללי של משרד להעניק מעמד של יחידה מינהלית ליחידה בעלת הכלים המינהליים המספיקים לטיפול רצוף בענייני עובדיה, אשר היקף פעולותיה ומספר עובדיה מצדיקים קיום קשר ישיר עם האחראי במשרד או ביחידת הסמך, בענייני העובדים ביחידה.
(סב/28)

03.232

האחראים יחלקו את המשרדים ואת יחידות הסמך לרשת של יחידות מינהליות. חלוקה זו תיעשה, ובעת הצורך, תשונה, לאחר התייעצות עם נציבות שירות המדינה ותואם במידת האפשר למבנה הארגוני של המשרד או של יחידת הסמך.

03.233

היחידות המינהליות תפעלנה במסגרת סמכויותיהן בענייני ניהול עובדים, בפיקוחם ובהדרכתם של האחראים.

03.234

היחידות המינהליות לא תעמודנה בקשר ישיר עם נציבות שירות המדינה, אלא אם נקבע במפורש דבר אחר בתקשי"ר.

03.235

סמכות הניתנת בידי מנהל יחידה מינהלית, רשאי הוא לאצלה לעובדים אחרים באותה יחידה. הסמכות תאצל בכתב ודבר אצילתה יובא לידיעת עובדי היחידה, בדרך שיקבע מנהל היחידה.

03.24 - מוסד מחקר

03.241

"מוסד מחקר" - יחידה או מוסד שאושרו כמוסד כזה על-ידי נציב שירות המדינה, על-פי המלצת הוועדה למחקר ופיתוח.

03.242

- (א) מבקש אחראי כי יחידה או מוסד במשרדו יוכרו כמוסד מחקר, יפנה בבקשה אל נציבות שירות המדינה, וזו תעביר את הבקשה לוועדה למחקר ופיתוח;
- (ב) חברי הוועדה למחקר ופיתוח (להלן - "הוועדה למחקר ופיתוח") הם: המדען הראשי של משרד המדע והטכנולוגיה; המדען הראשי של משרד התעשייה המסחר, והתעסוקה; המדען הראשי של המשרד הרלוונטי ונציג נציבות שירות המדינה.

03.243

קיבלה הוועדה למחקר ולפיתוח בקשה להכיר מוסד מחקר, תמליץ על אישור יחידת מוסד מחקר אם תפקידו העיקרי הוא:

- (א) השגת ידיעות בסיסיות חדשות;
- (ב) החלה מקורית של ידיעות חדשות על פתרון בעיות מעשיות;
- (ג) צירוף מקורי של ידיעות קיימות לשם פיתוח או שכלול של מכשיר, או של מערכת מכשירים;
- (ד) פיתוח תהליך (תעשייתי, חקלאי, רפואי, הנדסי) חדש ומקורי, או שינוי מקורי המשפר תהליך קיים;
- (ה) פיתוח מוצר חדש או שכלול מהותי ניכר של מוצרים קיימים, ואם הפעולות דלעיל נעשות בדרך השיטה המדעית של ניסוח מדויק של הבעיה או התופעה הנחקרת, של איסוף נתונים כמותיים באופן שניתן לחזור עליהם בנקל, של ניסוח תיאוריה המסבירה את התופעה הנחקרת, של תכנון וביצוע של ניסיונות שתפקידם לבדוק את נכונות התיאוריה, של שינוי התיאוריה (במידת הצורך) כתוצאה מהניסיונות, של סיכום הניסיונות וקביעת עובדות ותפיסות חדשות העשויות להביא להבנת הבעיה הנחקרת וגם לפתרונה;
- (ו) הוכחת יכולת ביצוע מחקרית וקיום תשתית מחקרית ובכלל זה מערך כוח אדם מתאים לייזום וביצוע מחקרים.

03.244

הוועדה למחקר ולפיתוח תעביר את המלצותיה להחלטת נציב שירות המדינה, נציבות שירות המדינה תודיע לאחראי את החלטת נציב שירות המדינה בדבר הכרה במוסד מחקר.
(סה/18)

03.25 - ניהול משאבי אנוש במשרדים

03.251

סגן מנהל כללי בכיר לניהול ההון האנושי ומינהל

- (א) סגן מנהל כללי בכיר להון האנושי ומינהל (להלן - "האחראי") כפוף מינהלית במישרין למנהל הכללי של המשרד, וכפוף מקצועית לנציב שירות המדינה ומונחה על ידו בנושאים הנוגעים לסמכויות נציב שירות המדינה. התעוררו חילוקי דעות בין מנהל כללי של משרד לבין האחראי, בנושאים שבתחום טיפולה של נציבות שירות המדינה - יובא הנושא להכרעת נציב שירות המדינה.
- (ב) סגן מנהל כללי בכיר לניהול ההון האנושי ומינהל:
1. חבר בצוות ההנהלה הבכירה של המשרד, ושותף בהתוויית החזון והיעוד של המשרד ובעיצוב האסטרטגיה להגשמתם, ושותף בעיצוב התרבות הארגונית, ערכי יסוד, הנורמות וכללי האתיקה בארגון;
 2. נושא באחריות כוללת ובעל סמכות מקצועית עליונה במשרדו לניהול מערך המינהל וההון האנושי בארגון על כל היבטיו מטעם נציב שירות המדינה, בכפוף לחוקי שירות המדינה, חוק התקציב, הוראות התקשי"ר והתכ"מ, כללי המנהל התקין, הקוד האתי והנחיות נציבות שירות המדינה;

3. כנגזר ממדיניות שנקבעה על-ידי נציבות שירות המדינה - מופקד על התוויית המדיניות ותהליכי העבודה המשרדיים לניהול ההון האנושי, תוך מתן מענה מיטבי להתפתחויות ולשינויים בסביבה בה פועל הארגון.
- (ג) תחומי האחריות וסמכות הסמנכ"ל הבכיר:
1. התכנון האסטרטגי של מערך ההון האנושי במשרד ובכלל זה גיבוש תכניות העבודה להון האנושי השנתית והרב-שנתית;
 2. ניהול התקציב המיועד לניהול ההון האנושי לרבות: שיאי כוח האדם, תקציב שכר ונלוות (לרבות תקציב שעות נוספות, כונוניות, תקני ניידות ורכב, תגמול, לרבות נושא שכר העידוד) ותקציבי פיתוח הארגון וההון האנושי (לרבות לצורכי למידה והדרכה, רווחה, תכנון הון אנושי, מבנה ארגוני ותקינה, ניהול תיקי עובד, מערך גיוס ומיון);
 3. הובלת כלל ההיבטים להתאמת הארגון למטרות המשרד ולמשימותיו - תכנון, הקמה, ניהול ושיפור של התשתית הארגונית והתהליכים בארגון לרבות: שיטות העבודה; ניהול המבנה הארגוני והתקינה לרבות הגדרת משרות וניתוח עיסוקים, יעוץ ארגוני והובלת תהליכי שינוי, פיתוח המצוינות הארגונית, אפיון ותפעול תגמול ותמרוץ, סקרים וסטטיסטיקות;
 4. ניהול מערכת יחסי העבודה במשרד, לרבות שותפות בכינון הסכמי עבודה, יישום של הסכמים קיבוציים, הסדרת סוגי ההעסקה, ליווי סכסוכי עבודה, קיום שיח עם ארגוני עובדים וייצוג עמדת הנהלת המשרד בפני גורמי מטה, כגון נציבות שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
 5. ניהול כלל ההליכים לאיוש משרות ומערך הגיוס והמיון, לרבות עדכניות העיסוקים ומאפייני המשרות, תכנון מקדים לאיוש משרות הצפויות להתפנות, פרסום המשרות וניהול הליכי המכרזים, קיום הליכי מיון מקדים, תיאום מול מכוני המיון (לרבות תיאום עם אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה), זימון וועדת בוחנים וניהול הקשר עם המועמדים עד השלמת הליכי הקליטה;
 6. מיצוי פוטנציאל ההון האנושי, ובדגש על ניהול מערך הלמידה וההדרכה של המשרד, בהתאם להנחיות נציבות שירות המדינה, פיתוח מנהלים ועתודות ניהול, ובכלל זה:
 - (א) למידה והדרכה - גיבוש תכנית עבודה משרדית ופרטנית בהתאם לצורכי הלמידה וההכשרה, פיתוח קורסים ליבתיים, תיאום הכשרות לתפקידים רוחביים, מערך אוריינטציה וחניכה לכניסה לתפקיד, פיתוח אמצעי למידה וטכנולוגיות למידה, ארגון כנסים מקצועיים, השתלמויות וימי עיון;
 - (ב) פיתוח הון אנושי - ביצוע תהליכי הערכות עובדים שנתית, תכנון וניהול מסלולי קריירה, ניהול ופיתוח הסגל המוביל, הבכיר ועתודות הניהול (בתיאום עם מנהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה), פיתוח יכולות הניהול בכל רובדי הארגון, מיקוד במשרות ואוכלוסיות ליבה בארגון, תוך העמקת המקצועיות והבטחת רציפות תפקודית, טיפול בייצוג הולם לאוכלוסיות הקבועות בדין או על פיו, על-פי החלטת ממשלה ועל-פי יעדי נציבות שירות המדינה;
 - (ג) חדשנות - קידום החדשנות בארגון, בהתייחס להיבטי האקלים התומך בכך, מוכוונות ניהולית ומשמית, קיום תשתית נוהלית וטכנולוגית מאפשרת, ומעריך הוקרה לעובדים ולצוותי עבודה מקדמי חדשנות.
 7. ניהול מערך השירות לפרט - תהליך קליטת עובדים לרבות אוריינטציה, חפיפה וחניכה, קביעת אופן העסקה, דירוגים ודרגות, ניהול תיקי עובדים, קיום מערך תנאי שירות ונוכחות, שירותי הרווחה, טיפול בסיומי העסקה, גמלאות ופרישה;
 8. ניהול הידע של מערך ההון האנושי, לרבות כלל ההליכים הנוגעים למעגל החיים של העובדים ומעגל החיים של הארגון, תוך קיום הליכי כריית ידע, תיעוד, שיתוף, הנגשה ויצירת ידע - בדגש על תחומי הליבה של הארגון הנדרשים לצורך רציפות תפקודית ומימוש משימותיו;
 9. תרבות ואקלים ארגוני - קיום תהליכי אבחון, ניטור, וניהול האקלים הארגוני, בדגש על שמירת ערכי וכללי האתיקה, כפי שנקבעו בקוד האתי של שירות המדינה, ובהתאמה לערכי וכללי האתיקה של הארגון;
 10. הטמעתם, שמירתם ואכיפתם של ערכי המשמעת וטוהר המידות בהתאם לחקיקה, לתקשי"ר ובכפוף להנחיות אגף בכיר משמעת בנציבות שירות המדינה;

11. ניהול מערך הבקרה, המדידה וההערכה של תהליכי העבודה ושל התפוקות בתחום ההון האנושי (בהתאם להנחיות אגף בכיר מערך כבקרת ניהול ההון האנושי בנציבות שירות המדינה);
12. תכנון כוח האדם והיערכות לשעת חירום.
- (ד) תחומי האחריות וסמכות הסמנכ"ל הבכיר:
1. ניהול מערך הרכש;
 2. ניהול נכסים ולוגיסטיקה - משאבים חומריים;
 3. ניהול מערך דיור ובינוי.
- (ה) תחומים נוספים שיתכן והיו באחריות ובסמכות הסמנכ"ל הבכיר:
1. תכנון ותפעול תקציב המשרד;
 2. מערכות המידע;
 3. בטחון וחירום.
- (ו) ניהול מקצועי ומנהלי:
1. הסמנכ"ל הבכיר להון אנושי ומינהל מופקד על ניהול מקצועי ומנהלי של יחידות המינהל וההון האנושי על כל המשתמע מכך;
 2. תיתכן אחריות על נושאים נוספים כפי שייקבעו מעת לעת על-ידי מנכ"ל המשרד, או נציבות שירות המדינה.
(עו/17)

03.252

האחראי על ניהול מנגנוני ההון האנושי ביחידת הסמך – מנהל יחידת הסמך או סגן בכיר למינהל יחידת הסמך - דין בעלי תפקידים אלה לגבי עובדי יחידת הסמך, כדין האחראי לגבי עובדי המשרד, אלא אם נקבע במפורש אחרת;
(עו/17)

03.253

מנהל מחלקה (משאבי אנוש) או ממונה (משאבי אנוש) או מנהל תחום (משאבי אנוש) של כל משרד, כפוף לאחראי או למנהל יחידת הסמך הכל בהתאם לעניין ופועל בהתאם להנחיותיו הכלליות. תפקידיו וסמכויותיו:

- (א) אחריות לביצוע הטיפול בפרט של עובדי המשרד, על-פי מדיניות המשרד והנחיות נציבות שירות המדינה, למעט הסגל הבכיר;
- (ב) ריכוז הטיפול בגיוס, מיון, ברירה וקליטה של עובדי המשרד;
- (ג) מתן סיוע לאחראי ולהנהלת המשרד בגיבוש צורכי כוח אדם ותנאי השירות של עובדי המשרד, לרבות דרגות ודירוגים;
- (ד) השתתפות בהכנת הצעת תקן כוח אדם של המשרד, לרבות דרגות, דירוגים ותיאורי תפקידים;
- (ה) אחריות למערכות הרישום והדיווח בתחום מינהל משאבי אנוש;
- (ו) מתן סיוע לאחראי ולממונה על ההדרכה בגיבוש תכניות הכשרה והשתלמות לעובדים בתחום מינהל משאבי אנוש;
- (ז) אחריות לביצוע הערכות תקופתיות של עובדי המשרד על-ידי הממונים עליהם וקיום מעקב אחר יישום הלקחים המתחייבים מכך, למעט הסגל הבכיר;
- (ח) ייצוג המשרד בפני גורמים ממלכתיים וציבוריים בתחום הטיפול בפרט.
העובד עשוי למלא תפקידים נוספים כפי שייקבע על-ידי האחראי ו/או הנהלת המשרד.
(נז/18)

03.254

מנהל כללי יודיע לנציבות שירות המדינה על כל מינוי של ממלא מקום לאחראי ועל כל שינוי שיחול במינוי זה, ויציין בהודעתו את דרגתו של כל ממלא מקום כזה.

03.26 - אצילת סמכויות

03.261

- (א) האחראי רשאי בתנאים ובסייגים שייקבע, לאצול בכתב לעובד אחר של משרדו כל סמכות מסמכויותיו לפי התקשי"ר, למעט הסמכויות הבאות;
- (ב) האחראי יביא לידיעת עובדי המשרד - בדרך שיקבע - את פירוט הסמכויות שאצל לפי פסקה זו;
- (ג) אלו הסמכויות אשר האחראי אינו רשאי לאצולן לאחר, (ראה גם פסקה 03.262).

הפסקה	הסמכות
15.111	להוציא כתב מינוי מדרגה 19 עד 22 (כולל) מבוטל (פא/8)
26.241	לקבוע קצובת אש"ל לעובדים שאין להם מקום עבודה קבוע
27.733	לפנות אל משרד האוצר, אגף השכר והסכמי עבודה בעניין שכר עידוד
45.121	לטפל בעבירות פליליות ובעבירות משמעת
45.213	לשקול את האמצעים שיש לנקוט נגד עובד שעבר על המשמעת
45.321	לפנות אל המשטרה במקרה של עבירה פלילית
45.322	להודיע לנציבות שירות המדינה על מקרה כנ"ל
45.411	להעביר בקשה לטיהור שם
46.212	לפנות אל נציבות שירות המדינה בבקשה להשעות עובד
46.221	להודיע לעובד על השעייתו
46.236	להודיע לעובד על תום השעייתו
52.352	לבדוק העסקת עובד בהיתר
82.252	להפסיק העסקתו של עובד על-פי חוזה מיוחד
82.521	להציע להוציא לקצבה עובד בין גיל 60 לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510; להודיע לעובד ולנמק בפני נציבות שירות המדינה את ההוצאה לקצבה לפני גיל הפרישה

(14/זס)

03.262

- האחראי רשאי בתנאים ובסייגים שייקבעו, לאצול בכתב לעובד אחר של משרדו שדרגתו 19 ומעלה, בדיוג המינהלי ובדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים, את הסמכויות המפורטות להלן:

הפסקה	הסמכות
	מבוטל (פא/8)
21.224	להורות על העלאת עובד בדרגה
21.233	להמליץ להעלות בדרגה עובד שדרגת משרתו בתקן הועלתה אולם אינו ממלא אחר דרישת התקשי"ר
21.241	לנמק החלטה על משך שהייה של עובד בדרגה
27.311	לאשר העסקה בשעות נוספות
33.224	לצמצם או להפסיק היעדרות מפאת מחלה על-פי הצהרה אישית
33.431	לאשר חופשה ללא משכורת
42.412	לתת היתר לעבודה פרטית בשכר
82.352	להודיע לעובד על פיטורים

(14/זס)

03.27 - ממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים במשרדים

03.271

- ממונה על השוויון המגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים (להלן - "הממונה") במשרד ו/או ביחידת הסמך**
- (א) בכל משרד או ביחידת הסמך יתמנה ממונה העונה על תנאי תיאור התפקיד כפי שיאושר על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) הממונה יהיה כפוף מנהלית למנהל הכללי או למנהל יחידת הסמך בכל הנוגע לתפקידו כממונה על השוויון המגדרי. במקרים מיוחדים ובאישור נציבות שירות המדינה, הכפפות תהיה לאחראי משרד או ביחידת הסמך ובלבד שהמנהל הכללי או מנהל יחידת הסמך יישא באחריות הכוללת לייצוג הולם וקידום הנשים במשרדו;
- (ג) הממונה יהיה כפוף מקצועית למנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת נציב שירות המדינה לקידום נשים בנציבות שירות המדינה (להלן - "מנהלת האגף").

03.272

קורס הסמכה לממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים

- (א) על הממונה לסיים בהצלחה קורס הסמכה המאורגן על-ידי נציבות שירות המדינה;

- (ב) עובד שמונה לתפקיד מבלי לסיים את קורס ההסמכה כאמור לעיל, יתחייב להשתתף בקורס ההסמכה הראשון שיתקיים לאחר מועד מינויו;
(ג) עובד שלא עמד בהתחייבות או לא סיים בהצלחה את הקורס האמור, מינויו יופסק לאלתר.

03.273

בחירת הממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים

- (א) לצורך איוש התפקיד, יפרסם האחראי במשרד, כהגדרתו בפסקה 01.111 (להלן - "האחראי במשרד"), את התפקיד לכל עובדי ועובדות המשרד או יחידת הסמך;
(ב) לאחר הגשת המועמדות, תתקיים ועדת בחירה בהרכב המפורט להלן:
1. מנכ"ל ו/או האחראי במשרד;
2. נציג משאבי אנוש מהמשרד;
3. מנהלת האגף (יו"ר);
4. עובדת ששימשה בעבר כממונה על מעמד האישה/שוויון מגדרי במשרד אחר - מתוך רשימה המאושרת על-ידי מנהלת האגף.
(ג) על האחראי במשרד להביא לידיעת כל העובדים במשרד או ביחידת הסמך את דבר מינוי הממונה לתפקיד;
(ד) במשרד/יחידת סמך בו יתמנה גבר לתפקיד, יוטל על עובדת אחרת בארגון לטפל בנושא הטרדות מיניות בנוסף לתפקידה, זאת בנוסף לטיפולו של הממונה על השוויון המגדרי בנושא. כך שהעובדים יוכלו לבחור אם לפנות לגבר או לאישה. הן העובדת והן הממונה יידרשו לעבור הכשרה בנושא הטרדות מיניות;
(ה) אין להטיל את תפקיד הממונה על השוויון המגדרי על עובד אם בין תפקידו הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים כגון: מנהל משאבי אנוש או חבר בוועד העובדים ובהתאם לאמור בפרק משנה 13.6;
(ו) מינוי הממונה הוא לתקופה של ארבע שנים. מנהלת האגף רשאית להאריך את המינוי לשנתיים נוספות. במקרים חריגים ניתן להאריך את המינוי בשנתיים נוספות בהמלצת מנהלת האגף ובאישור נציב שירות המדינה (דהיינו: עד שמונה שנות כהונה);
(ז) ממונה שסיים למלא את התקופה כאמור בנסמן (ו) לעיל, לא יוכל להתמודד פעם נוספת על התפקיד;
(ח) ניתן להפסיק מינוי ממונה במהלך התקופה האמורות, לרבות אי הארכת המינוי, באישור מנהלת האגף. (עז/9)

03.274

- (א) הממונה יעביר אחת לרבעון או לתקופה אחרת, כפי שתקבע על-ידי מנהלת האגף, דו"ח אודות הפעילות אותה ביצע בכל הקשור בשוויון מגדרי וקידום נשים: פעולות כגון: איתור אקטיבי של מועמדות, תכנון כוח אדם עם האחראי, ארגון קורסים וימי הדרכה, ארגון הרצאות וכיוצ"ב;
(ב) האחראי והממונה יגישו מדי שנה דו"ח שנתי הכולל נתונים לגבי ייצוג נשים והפעילות שנעשתה במשרד בנושא, וכן את תכנית העבודה המשרדית בנושא קידום שוויון מגדרי;
(ג) הממונה יקבל דרגה אישית מיום המינוי. תקופת המינוי הראשונה היא לארבע שנים בכפוף לאישור מנהלת האגף כי הממונה עבר תקופת ניסיון של שנה;
(ד) ממונה שיבצע את התפקיד במשך שש שנים ימשיך לקבל את הדרגה האישית, גם לאחר סיום תפקידו כממונה על השוויון המגדרי, באישור מנהלת האגף;
(ה) ממונה זכאי לקבל שעות נוספות בהתאם להנחיית מנהלת האגף, בנוסף למכסת השעות הנוספות אותן הוא מקבל מתוקף תפקידו העיקרי, לצורך ביצוע תפקיד הממונה. (עז/9)

03.275

פסקה מבוטלת

(החלטת ממשלה מס' 1697 מיום י' בסיוון התשע"ד (8.6.2014))
(עז/13)

03.28 - ממונה על הגיוון התעסוקתי

03.281

בכל משרד ויחידת סמך ימונה ממונה גיוון תעסוקתי ויכול שימונה נוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא.

כפיפותו של ממונה הגיוון התעסוקתי

- (א) ממונה בתקן מלא יהיה כפוף לסמנכ"ל הון אנושי ומונחה מקצועית על-ידי האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה (להלן - "האגף לגיוון תעסוקתי") בנציבות שירות המדינה;
- (ב) ממונה גיוון שימונה נוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא יהיה כפוף מנהלית למנהל הכללי או למנהל יחידת הסמך בכל הנוגע לתפקידו כממונה גיוון תעסוקתי; הממונה יהיה כפוף מקצועית לראש אגף גיוון תעסוקתי ויועץ הנציב לענייני גיוון תעסוקתי בשירות המדינה (להלן - "ראש האגף");
- (ג) הממונה ידווח על כלל פעולותיו לסמנכ"ל הון אנושי ביחידה ולנציבות שירות המדינה;
- (ד) במקרים בהם ממונה הגיוון מונה נוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא, רשאית נציבות שירות המדינה לאשר כפיפות לסמנכ"ל בכיר מקצועי ובלבד שהמנהל הכללי או מנהל יחידת הסמך יישא באחריות הכוללת לייצוג הולם, קידום גיוון תעסוקתי וכשירות תרבותית ביחידתו.

03.282

הליך הבחירה ואיוש תפקיד הממונה

- (א) לצורך איוש התפקיד, יפרסם האחראי במשרד, כהגדרתו בפסקה 01.111 (להלן - "האחראי במשרד"), את התפקיד לכל עובדי ועובדות המשרד או יחידת הסמך ויפעל פרואקטיבית להגשת מועמדות על-ידי עובדים מרקע מגוון;
- (ב) לאחר הגשת המועמדות, תתקיים ועדת בחירה בהרכב המפורט להלן:
 - 1. מנכ"ל המשרד;
 - 2. סמנכ"ל הון אנושי במשרד;
 - 3. ראש האגף לגיוון תעסוקתי (יו"ר);
 - 4. עובד ששימש בעבר כממונה גיוון תעסוקתי ביחידה אחרת.
- (ג) אין להטיל את תפקיד ממונה גיוון תעסוקתי על עובד אם בין תפקידו הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים (כגון: נושא משרת אמן);
- (ד) אין להטיל את תפקיד ממונה גיוון תעסוקתי על עובד שכבר ממלא תפקיד נוסף על תפקידו (כגון: ממונה שוויון מגדרי);
- (ה) ככל שמינוי ממונה גיוון תעסוקתי הוא בתקן מלא, חייב הליך הבחירה ואיוש המשרה להיעשות כמפורט בפסקה 10.232. נציג נציבות שירות המדינה בוועדת הבחנים לפי ההליכים בפסקה זו יהיה ראש אגף גיוון תעסוקתי או מי מטעמו;
- (ו) כתנאי לעמידה בתקופת הניסיון לפי פרק משנה 13.8, של ממונה בתקן מלא, נדרש אישור של ראש האגף לגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה, כגוף מנחה מקצועי;
- (ז) על האחראי במשרד להביא לידיעת כל העובדים במשרד או ביחידת הסמך את דבר מינוי הממונה לתפקיד;

03.283

תחומי האחריות והסמכות

- (א) הממונה ייזום פעולות להגברת הייצוג של האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם ויפעל להכשיר תרבותית את היחידה בה הוא פועל בשיתוף הגורמים הנוגעים בדבר;
- (ב) הממונה יפעל להנגשת המידע בדבר זכויות העובדים הזכאים לייצוג הולם;
- (ג) הממונה יקבל פניות ותלונות של עובדים במשרד או ביחידת הסמך בנושא גיוון תעסוקתי וכשירות תרבותית;
- (ד) הממונה יעביר לנציבות שירות המדינה בסוף כל שנה קלנדרית תכנית עבודה ודו"ח תכנון מול ביצוע באשר לפעילות אותה ביצע וצפוי לבצע בכל הקשור לגיוון תעסוקתי וכשירות תרבותית ביחידה;
- (ה) האחראי המשרדי והממונה יגישו לנציבות שירות המדינה מדי שנה דו"ח שנתי הכולל נתונים לגבי ייצוג האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם והפעילות שנעשת ביחידה בנושא הגיוון התעסוקתי והכשירות התרבותית, וכן את תכנית העבודה המשרדית בנושא;

- (ו) הממונה ימלא כל תפקיד אחר שיטיל עליו נציב שירות המדינה בקשר לביצוע תפקידו;
(ז) הממונה ייעץ וינחה את המשרד או היחידה בדבר חובותיה ביחס לייצוג הולם וכשירות
16.8.2020;
(ח) לממונה הסמכות לדרוש כל מידע הנדרש לו ביחס למצבת כוח העובדים לצורך מילוי תפקידו;
(ט) הממונה ישמש כיועץ מנכ"ל לענייני גיוון תעסוקתי ביחידה.

03.284

תגמול הממונה לגיוון תעסוקתי המתמנה בהטלת תפקיד

- (א) הממונה יהיה זכאי לדרגה נוספת מעל דרגתו בתקן או כל תגמול אחר שתקבע הנציבות, בגין הטלת תפקיד מיום מינויו לתפקיד ועד לתום תקופת כהונתו;
(ב) ממונה שדרגתו היא 44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדירוגים מקבילים, לא יהיה זכאי לתגמול בגין הטלת תפקיד הממונה;
(ג) ממונה שיבצע את התפקיד במשך שש שנים ימשיך לקבל את הדרגה בגין מילוי תפקידו כממונה גיוון תעסוקתי, גם לאחר סיום תפקידו ובאישור ראש האגף;
(ד) ממונה זכאי לקבל שעות נוספות בהתאם להנחיית ראש האגף, בנוסף למכסת השעות הנוספות אותן הוא מקבל מתוקף תפקידו העיקרי, לצורך ביצוע תפקידו כממונה גיוון תעסוקתי.

03.285

תקופת הטלת התפקיד על הממונה שמונה בנוסף על תפקידו

- (א) תקופת המינוי הראשונה היא לארבע שנים בכפוף לאישור ראש האגף כי הממונה עבר תקופת ניסיון של שנה;
(ב) כתנאי לעמידה בתקופת הניסיון, נדרש אישור של הגורם אליו כפוף ממונה הגיוון התעסוקתי לפי פסקה 03.281;
(ג) תקופת הטלת התפקיד ניתנת להארכה לשנתיים נוספות באישור האגף לגיוון תעסוקתי ולהערכת תפקודו של העובד על-ידי מנכ"ל או על-ידי הגורם אליו כפוף הממונה לפי פסקה 03.281 ביחידה;
(ד) במקרים חריגים ניתן יהיה להאריך את המינוי בשנתיים נוספות בהמלצת ראש האגף ובאישור נציב שירות המדינה. תקופת הטלת התפקיד לא תעלה על סך של שמונה שנים;
(ה) תקופת הטלת התפקיד תחשב מיום מינוי הממונה לתפקיד.

03.286

סיום תפקיד של ממונה המתמנה בהטלת תפקיד

- (א) ניתן להפסיק מינוי ממונה בתקופות האמורות בפסקה 03.285, לרבות אי הארכת המינוי, באישור ראש האגף;
(ב) בטרם תתקבל החלטה על סיום תפקיד ממונה כאמור, האגף לגיוון יתריע על כך בפני הממונה, ולפני קבלת ההחלטה בדבר סיום תפקידו תתאפשר תגובתו לעניין.
(20/פ)

03.3 - יחסי המשרדים והיחידות עם נציבות שירות המדינה

03.31 נוהל פניות משרדים ויחידות

03.31 - נוהל פניות משרדים ויחידות

03.311

האחראים בלבד מוסמכים לפנות אל נציבות שירות המדינה במישרין; עובדים רשאים לפנות במישרין אל נציבות שירות המדינה רק בעניין הערות על התקשי"ר או על תיקונו - ראה פסקה 01.072; וכן אל הלשכה לפניות העובדים - ראה סעיף 03.43.

03.312

האחראי של יחידה, שאושר לה מעמד של יחידת סמך, מוסמך לפנות אל נציבות שירות המדינה במישרין רק בעניינים שבתחום הסמכויות שאושרו ליחידתו.

03.313

מנהל יחידה, שלא אושר לה מעמד של יחידת סמך, יפנה אל נציבות שירות המדינה רק באמצעות האחראי, למעט עניינים שבהם נקבע כי יחידה תפנה במישרין אל נציבות שירות המדינה (לדוגמה: משלוח עותק של טופסי הודעה על שינויים בשיבוץ והודעה על שינויים אישיים (מדף 2716, 2717)).

03.314

(א) בכל פנייה אל נציבות שירות המדינה או אל משרד אחר, בעניין אישי של עובד או של מועמד לשירות, חייב הפונה לציין את שמו המלא של העובד או של המועמד, שם פרטי תחילה ואחריו שם המשפחה. כן יש לציין את מספר הזהות המלא של העובד או של המועמד, לרבות ספרת הביקורת, כך שייווצר מספר בן תשע ספרות;
(ב) בדרך כלל, יש לכלול במכתב אחד פנייה בדבר עובד אחד, אולם, אם יש צורך לכלול במכתב אחד פנייה בדבר כמה עובדים, יש לשלוח את המכתב במספר עותקים כמספר העובדים שבהם דן המכתב ולציין את מספר הזהות של כל עובד כאמור בנסמן (א) לעיל.

03.315

בכל פנייה אל נציבות שירות המדינה, בעניין קבלת עובדים, פרישה מן השירות, שינוי במעמד עובדים, מכרזים על משרות פנויות ודומיהם, חייב הפונה לציין את המספר הסודר של המשרה הנדונה בתקן.

03.316

אין לשלוח מכתבי לווי לטפסים המועברים על-פי הוראות התקשי"ר, אלא אם יש הכרח למסור הסברים שאין להוסיפם במסגרת הטופס, אם לא הוקצה מקום לציון השולח או המקבל בגוף הטופס, יש לציין בו.

03.4 - פניות עובדים בענייני עבודה

03.41 חלות / 03.42 פניות בתוך המשרד /
03.43 פניות אל נציבות שירות המדינה / 03.44
טיפול בפניות אל הלשכה לפניות העובדים /
03.45 טיפול בתלונות על התנהגות פוגענית
ביחסי עבודה

03.41 - חלות

03.411

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

03.412

פתרון בעיותיו של העובד בשירות צריך לבוא, בדרך כלל, במסגרת היחידה או המשרד, בהם הוא מועסק. המופקדים על ענייני העובדים (הממונה הישיר, מנהל היחידה, מנהל משאבי אנוש) חייבים להקדיש תשומת לב ומאמצים לאכן בעיות מהסוג האמור ולפתור אותן במקום. בארגון גדול ומסועף, שמערכות הניהול שלו מסובכות, יש מקום לכך, שאותן פניות ותלונות של עובדים, אשר לא באו על פתרון בדרך המקובלת במסגרות המשרדיות, יקבלו טיפול מרכזי. לשם כך קיימת נציבות שירות המדינה לשכה לפניות העובדים, שתפקידיה העיקריים להשיב על שאלות של עובדים בעניין זכויותיהם וחובותיהם, להדריך את הפונים אליה בדבר הדרכים הנכונות לטיפול בענייניהם ולטפל בתלונות של עובדים.

03.42 - פניות בתוך המשרד

03.421

עובד הרוצה לברר עניין הקשור בהעסקתו בשירות, יפנה אל הממונה עליו. לא קיבל העובד, מן הממונה עליו, תשובה המספקת אותו, רשאי הוא לפנות באמצעותו אל האחראי.

03.422

הממונה יעביר את הפנייה אל האחראי תוך שבעה ימים בצירוף הערותיו, ויאשר לעובד את דבר העברת פנייתו.

03.423

פנה עובד אל האחראי כאמור בפסקה 03.421 ולא קיבל ממנו תשובה המספקת אותו, רשאי הוא לפנות בכתב אל הלשכה לפניות העובדים בנציבות שירות המדינה.

03.43 - פניות אל נציבות שירות המדינה

03.431

עובד רשאי לבחור באחת משתי הדרכים הבאות, בפנייתו אל הלשכה לפניות העובדים:
(א) פנייה באמצעות הממונה עליו והאחראי;
(ב) פנייה במישרין.

03.432

פניית עובד אל הלשכה לפניות העובדים, בהתאם לפסקה 03.431, תכלול את מספר הזהות המלא שלו, לרבות ספרת הביקורת, כך שייווצר מספר בן תשע ספרות, פרטים מלאים ככל האפשר על נושא הפנייה ופרטי הטיפול בו שקדם לפנייה. רצוי שהעובד יצרף העתקי ההתכתבות שקדמה לפנייה.

03.433

החליט עובד לפנות אל הלשכה לפניות העובדים באמצעות הממונה והאחראי, יעביר הממונה את הפנייה אל האחראי תוך שבעה ימים, בצירוף הערותיו. האחראי יעביר את הפנייה אל הלשכה בצירוף הערותיו תוך 21 יום מיום פניית העובד, ויאשר לעובד את דבר העברת פנייתו.

03.434

פנה עובד אל הלשכה לפניות העובדים באמצעות הממונה עליו והאחראי, לא יפנה במקביל באותו עניין במישרין אל הלשכה; אם לא קיבל עובד אישור על העברת פנייתו לפי האמור בפסקה 03.433, רשאי הוא לפנות במישרין אל האחראי או אל הלשכה.

03.44 - טיפול בפניות אל הלשכה לפניות העובדים

03.441

הגיעה אל הלשכה לפניות העובדים פנייה מאת עובד, בהתאם לסעיף 03.43, תטפל בה בדרך שתמצא לנכון, העתק מתשובתה של הלשכה לכל פנייה יישלח לאחראי של המשרד בו מועסק הפונה.

03.442

הלשכה לפניות העובדים רשאית להזמין עובד שפנה כאמור בסעיף 03.43 לפגישה לשם בירור בעניין פנייתו; כל הזמנה כזאת תתואם עם הממונים עליו.

03.443

הוזמן עובד לפגישה כאמור בפסקה 03.442 והתייצב לפגישה לפי ההזמנה, תיחשב יציאתו לפגישה כיציאה בתפקיד לצורך רישום נוכחות (ראה סעיף 91.15) והחזר הוצאות נסיעה ואש"ל (ראה פסקה 26.121 ופרק משנה 26.2).

03.45 - טיפול בתלונות על התנהגות פוגענית ביחסי עבודה

03.451

- (א) עובד המבקש להגיש תלונה על התנהגות פוגענית כלפיו או כלפי אדם אחר, יפנה אותה לטיפול האחראי (סמנכ"ל לניהול הון אנושי ומינהל במשרד הממשלתי או יחידת הסמך הממשלתית; מנהל אדמיניסטרטיבי בבית חולים ממשלתי; הכל לפי העניין), או מי מטעמו אשר הסמיך לטפל בתלונות עובדים (בפסקה זו להלן - "הממונה על תלונות עובדים", או "הממונה").
- (ב) התלונה תהיה בכתב ותכלול את תיאור ההתנהגות הפוגענית, לרבות:
1. פירוט זהות המעורבים בהתנהגות הפוגענית, ושמות עדים, אם ישנם;
 2. מקומות בהם אירעה ההתנהגות הפוגענית;
 3. תאריכים ומועדים של ההתנהגות הפוגענית, במידת האפשר;
 4. תיאור מפורט של ההתנהגות המיוחסת והאירועים הנטענים;
 5. כל מסמך רלוונטי לתלונה.

03.452

תלונות שלא יטופלו לפי סעיף זה:

- (א) תלונה בעניין התלוי ועומד בבית משפט או בבית דין למשמעת או שבית משפט או בית דין הכריעו בה לגופו;
- (ב) תלונה שנחקרה/ת או התבררה/מתבררת במסגרת הליך משמעותי קיים או שהיה קיים, לרבות לעניין הפעלת סמכות לפי סעיף 31 לחוק המשמעת;
- (ג) תלונה הנוגעת להערה ניהולית או פיקודית שניתנה על-ידי ממונה או גורם מוסמך אחר;
- (ד) תלונה שהממונה מצא שאין בה ממש או שהממונה סבור שאין בסיס עובדתי לטענות המועלות בתלונה;
- (ה) תלונה המתבררת על ידי גורם מוסמך אחר ברשויות המדינה;
- (ו) תלונה על חשד לאירוע של הטרדה מינית או התנכלות על רקע הטרדה מינית או תלונה על הטרדה מינית אם מתקבלת, יש להעבירה לאלתר אל הממונה על השוויון המגדרי במשרד, או אל הממונה על קידום ושילוב נשים בנציבות שירות המדינה או אל אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, בהתאם להוראות פסקאות 43.472(ו) ו-43.474(ה)).

03.453

הליך הטיפול בתלונה:

- (א) הממונה יטפל בכל תלונה באופן ייסודי ואובייקטיבי, תוך שמירה על כבודו של המתלונן ויספק לו תשובה ממצה ועניינית ככל הניתן;
- (ב) הטיפול בתלונות ייעשה בהתאם לשיקול דעתו של הממונה. הממונה רשאי להתחשב בכל נתון רלוונטי, ובכלל זה: נסיבות הגשת התלונה, סדר הגעת התלונות (ככל שיישנן מספר תלונות), רמת דחיפותה/ן, עוצמת הפגיעה במתלונן ומשמעות הטיפול בתלונה ביחס לעבודה השוטפת במשרד;
- (ג) כחלק מהליך הטיפול בתלונה, הממונה רשאי לבצע:
1. שיחות בירור עם המתלונן;
 2. שיחות בירור עם הנילון וקבלת התייחסותו למתואר בתלונה;
 3. שיחות בירור עם גורמים שהיו עדים לאירועים שנמנו בתלונה;
 4. שיחות בירור עם עובדים אחרים הנמצאים באופן יום-יומי עם הגורמים המעורבים והמתלונן;
 5. שיחות גישור בין המתלונן לגורמים המעורבים;
 6. כל פעולה אחרת במסגרת סמכויותיו לצורך הטיפול בתלונות ובפניות עובדים.
- (ד) כל השיחות במסגרת ההליך יתועדו על ידי הממונה או על-ידי מי מטעמו.

03.454

תוצאות בירור התלונה :

- (א) סיום הטיפול בתלונה ייעשה תוך 30 ימי עבודה, למעט מקרים חריגים בהם תתאפשר הארכת תקופה זו תוך עדכון המתלונן ומתן תאריך יעד למענה לתלונה ;
- (ב) בסיום הליך הטיפול בתלונה, הממונה יהיה רשאי לנקוט בביצוע פעולות מניעה להתנהגות פוגענית עתידית, כלפי העובד המתלונן או כלפי עובדים אחרים, אשר עשויות לכלול אחת או יותר מאלה :
1. קביעת הסדרים שיאפשרו שמירה על יחסי עבודה תקינים ;
 2. רישום הערה בתיק אישי של מי מהגורמים המעורבים ;
 3. העברת עובד שהיה מעורב במקרים המתוארים לתפקיד אחר, בכפוף לפרק משנה 11.2 ולפרק משנה 11.5.
- (ג) הממונה נדרש להיוועץ באגף המשמעת בנציבות שירות המדינה כאשר התלונה כוללת את אחד או יותר מהמקרים הבאים :
1. התלונה או הבירור שערך הממונה מלמדים על חשד לביצוע עבירת משמעת ;
 2. התלונה או הבירור שערך הממונה מצביעים על התנהגות שאינה מקובלת ואינה מוצדקת בנסיבות העניין, הנקטת במעשה או במחדל כלפי אדם במסגרת העבודה באופן חוזר ונשנה לאורך זמן והופכת את סביבת עבודתו לעוינת ופוגענית.
- (ד) מקרה בו מצא הממונה כי אין ממש בתלונה או שהממונה סבור שאין בסיס עובדתי לטענות המועלות בתלונה, או שלא קיימת הצדקה לביצוע פעולות מניעה כאמור לעיל, הממונה יעדכן בכך את מגיש את התלונה.

03.455

תלונות שבהן מעורב האחראי במשרד/יחידה, כהגדרת "אחראי" בפסקה 01.111, יטופלו על-ידי מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה.
(פא/22)

03.5 - ביקורת ניהול משאבי אנוש במשרדים

03.51 כללי / 03.52 נושאי הביקורת / 03.53 שיטת הביקורת / 03.54 נהלי הביקורת

03.51 - כללי

03.511

בפרק משנה זה כלולות הוראות בדבר הפעלת הביקורת הפנימית של נציבות שירות המדינה ביחידות העוסקות בניהול משאבי אנוש במשרדים.

03.52 - נושאי הביקורת

03.521

הביקורת הפנימית של נציבות שירות המדינה (להלן - "ביקורת הנציבות") תבדוק את הנושאים הבאים ביחידות העוסקות בניהול משאבי אנוש:

- (א) מבנה היחידות וחלוקת הסמכויות במשרד בתחום זה, בכפפות להוראות סעיף 03.25;
- (ב) הוראות משרדיות שניתנו בהתאם לפרק משנה 63.1 בתחום ניהול משאבי אנוש ואופן ביצוע התפקידים או חלקם;
- (ג) רשומות בענייני משאבי אנוש (תיקים ענייניים ואישיים, כרטסות, רשומות ממוכנות וכדומה);
- (ד) סדרי המבדק הפנימי הקיימים ביחידות ויעילותם;
- (ה) אופן ביצוע הפעולות בנושאים בהם נאצלו הסמכויות למשרדים מדי פעם בפעם;
- (ו) סדרי הפיקוח על נוכחות עובדים וניהול רישומים של חופשות והיעדרויות אחרות;
- (ז) נושאים אחרים בתחום ניהול משאבי אנוש, לפי הדרוש.

03.53 - שיטת הביקורת

03.531

בבואה להשלים את פעולות הבקרה וביקורת הנעשות בתחום ניהול ענייני משאבי אנוש, תימנע ביקורת הנציבות מלפעול בנושאים הנמצאים בטיפול פעיל של הביקורת הפנימית של המשרד לפי חוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992. (סג/6)

03.532

פעולות ביקורת הנציבות יבוצעו בשלוש דרכים:

- (א) ביקורים במשרדים, ביחידות הסמך וביחידות המינהליות לשם בדיקת סדרי העבודה במקום;
- (ב) עריכת בדיקה מדגמית של פעולות בנושאים בהם נאצלו סמכויות למשרדים מנציבות שירות המדינה, אגב היעזרות בתיקים של נציבות שירות המדינה ובהתאם לצורך - גם ברשומות של המשרדים;
- (ג) היעזרות בפעולות הבקרה של היחידה למשאבי אנוש על חריגים, לשם הערכת איכות הביצוע במשרדים השונים.

03.54 - נהלי הביקורת

03.541

כל ביקור של עובדי יחידת ביקורת הנציבות במשרד יתואם מראש עם האחראי, והוא ידאג לתיאום עם הנוגעים בדבר במשרדו.

03.542

לקראת הביקור במשרד, יימסרו לביקורת הנציבות נושאים בתחום ניהול משאבי אנוש, אשר נמצאים כבר בטיפול של הביקורת הפנימית של המשרד.

03.543

במהלך הביקור ייבדקו הנושאים המפורטים בסעיף 03.52. המסמכים הקשורים בנושאי הבדיקה יימסרו לעיון ביקורת הנציבות לפי דרישתה.

03.544

בעקבות ביקור ביקורת הנציבות, יישלח לאחראי הנוגע בדבר דין וחשבון בו סיכום ממצאי הבדיקה ויקוים עמו קשר לתיקון הליקויים שנתגלו.

פרק 04 - תקן, משרות, תפקידים וסמכויות

בפרק זה מובאות הוראות בדבר אישור תקן המשרדים, משרות חלקיות וכן נהלים בדבר תפקידים וסמכויות.

04.1 - תקן המשרדים

04.11 אישור תקן / 04.13 הצעת תקן / 04.14 נוהל אישור שינויים בתקן / 04.15 עררים / 04.16 הפיכת משרה שלימה למשרה חלקית / 04.17 העברת תפקידים לרשות סטטוטורית או לתאגיד ממשלתי / 04.18 הכללת יחידות בתוך משרד או הוצאתן ממנו

04.11 - אישור תקן

04.111

תקן של משרד על כל יחידותיו, טעון אישור של נציב שירות המדינה. אישור תקן נעשה על-פי הצעת תקן המוגשת על-ידי כל משרד (ראה סעיף 04.13).
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 14)

04.112

נציב שירות המדינה מוסמך לאשר הצעת תקן שהוגשה אליו, במלואה או בחלקה, או לא לאשרה כלל.
(החוק הנ"ל, ס' 14)

04.13 - הצעת תקן

04.131

שר המשרד, או מי שהוסמך לכך על ידיו, יגיש לנציב שירות המדינה הצעת תקן למשרדו לכל שנת כספים.
(החוק הנ"ל, ס' 13)

04.132

הצעת תקן, הכוללת הוספת משרה בתקן, תוגש עד ה-15 בספטמבר הקודם לתחילת שנת הכספים, אליה מתייחסת ההצעה; הצעה לשינוי אחר בתקן תוגש לנציב שירות המדינה עד לאחד בדצמבר הקודם לתחילת שנת הכספים אליה מתייחסת ההצעה.
(תקנות שירות המדינה (מינויים) (הצעת תקן), התשי"ך-1959, ת' 1 (א))

04.133

למרות האמור לעיל, מותר להגיש הצעת תקן בכל עת, אם היא מוצעת על-פי חוק, תקנה או החלטת הממשלה, אם או אפשר להגישה במועד שנקבע בפסקה הנ"ל. הצעת תקן בהתאם לפסקה זו תוגש לפני התאריך המוצע לתחילתו.
(התקנות הנ"ל, ת' 1 (ב))

04.134

הצעת תקן תיערך לפי הנוסח בטפסים שיקבע מזמן לזמן נציב שירות המדינה, ובהתאם להוראות המתפרסמות על ידיו מפעם לפעם.
(התקנות הנ"ל, ת' 2 והתוספת)

04.14 - נוהל אישור שינויים בתקן

04.141
מנהל מחלקה (משאבי אנוש) או ממונה (משאבי אנוש) או מנהל תחום (משאבי אנוש) במשרד יגיש הצעות השינויים בתקן בטופס (מדף 2050).
(נז/18)

04.142
שר המשרד, או מי שהוסמך לכך על ידיו, יחתום במקום המיועד לחתימה (הנמקת ההמלצה) בטופס (מדף 2050) ויציין את תאריך החתימה.

04.143
מקור הטופס (מדף 2050) ממולא וחתום כאמור לעיל יישלח אל נציבות שירות המדינה ליחידה המתאימה, הכל לפי העניין ועותק יישמר במשרד. יש להקפיד שכל הטפסים הנוגעים לשינויים במשרד מסוים יישלחו ביחד, כדי להבטיח טיפול מרוכז ומהיר.
(נז/18)

04.144
נציבות שירות המדינה תמציא למשרדים, באמצעות יחידת המיכון שלה, את השינויים המאושרים.

04.145
אין לשנות שיבוץ בתקן, ואין לשלוח לעובדים הודעות שינוי, אלא לאחר שהשינוי אושר במערכת הממוכנת, בהתאם לאמור בפסקה 04.144.

04.15 - עורים

04.151
לא אישר נציב שירות המדינה תקן, כפי שהוצע לו לפי סעיף 04.13, רשאי שר המשרד להביא את העניין בפני ועדת שירות המדינה.
(החוק הנ"ל, ס' 14)

04.152
בדיון בעניין שהוגש לה, תשמע ועדת שירות המדינה את נציב שירות המדינה או את נציגו, את הממונה על התקציבים או את נציגו, את נציג השר שהציע את התקן וכן את ארגון עובדי המדינה המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדי המדינה.
(החוק הנ"ל, ס' 14)

04.153
לא אישרה ועדת שירות המדינה את הצעת התקן, רשאי השר להגיש ערר על כך לפני הממשלה.
(החוק הנ"ל, ס' 14)

04.16 - הפיכת משרה שלימה למשרה חלקית

04.161
עובד, המועסק במשרה שלימה וקבועה בתקן, מותר להעסיקו, באותה משרה, על-פי בקשתו או בהסכמתו, בהעסקה חלקית, באישור האחראי, בתנאי שלא יועסק עובד אחר בחלק הנותר של המשרה.

04.162
מותר להעסיק במשרה שלימה עובד במשרה חלקית. העסקה של יותר מעובד חלקי אחד במשרה אחת טעונה אישור נציבות שירות המדינה, והיא רשאית לתת אישור כזה, למקרה מסוים, או בדרך כלל, לסוג מסוים של משרות.

04.163
מצא האחראי כי אפשר לצמצם בתקן משרה שלימה לחלק ממנה, ועל כן יש להעסיק את העובד המשובץ בה העסקה חלקית, ואין העובד מסכים לכך, יועבר העובד לרשימת כוח האדם העודף, והטיפול בו יהיה לפי הוראות סעיף 11.33.

04.164
על משכורתו וזכויותיו של עובד כאמור בסעיף זה - ראה סעיף 24.52.

04.17 - העברת תפקידים לרשות סטטוטורית או לתאגיד ממשלתי

04.171

העברת תפקידים ממשלתיים לגופים משפטיים עצמאיים, כגון רשות סטטוטורית המוקמת על-פי חוק או תאגיד המוקם מכוח החוקים השונים המאפשרים צורת התאגדות כחברה, כאגודה שיתופית, כאגודה עותומנית, כהקדש וכיוצא באלה, היא פעולה יוצאת דופן המחייבת דיון והחלטה מיוחדים.

04.172

כאשר באים לשקול אם לגרוע מתפקידיו של משרד ממשלתי או לבטל יחידה ממשלתית כדי להעביר ביצוע משימות מוגדרות לרשות סטטוטורית או לתאגיד, יש לבחון:

- (א) את המשמעות לגבי המשרד, היינו מה הנושאים אשר הטיפול בהם במשרד ייפסק, מה החיסכון בכוח אדם ובמשאבים אחרים, מה ההשפעה על ביצוע חובותיו של המשרד כלפי הציבור בכלל וחוגים מתוכו הנוגעים במיוחד לנושא, בפרט;
- (ב) את ההוצאות הכרוכות בהקמת גוף חדש;
- (ג) את המשמעות מבחינת ביצוע המשימה, היינו באיזו מידה מסוגל יהיה הגוף החדש לבצע ביעילות ובדרך משקית את התפקידים שיימסרו לו.

04.173

מבלי לפגוע בכלליות האמור בפסקה 04.172, יש להדגיש שאין הצדקה להקמת גוף חדש אם העילה היחידה היא שחרור העובדים מן הזיקה שבחוק לדרגות המשכורת הממשלתיות או למגבלות אחרות הנובעות מן התקשי"ר. כדי להבטיח בדיקה מאוזנת של הנתונים, צריך לערוך את הבדיקות כאמור בפסקה 04.172 לאחר שהוצגו ההוצאות הקיימות מול ההוצאות הצפויות, ורמת השירות הקיימת, לרבות אפשרויות השיפור של רמת השירות במסגרת הממשלתית, מול האפשרויות הפתוחות לשיפור השירות, כאשר יינתן על-ידי הגוף החדש.

04.174

- משרד, המבקש לבטל תפקיד קיים במסגרתו כאמור בפסקה 04.171, יערוך הצעה בכתב אשר תכלול:
- (א) תיאור המצב הקיים;
 - (ב) ההצעה להקמת גוף חדש ותיאור הגוף, לרבות מבנהו המוצע;
 - (ג) מעלות ומגרעות בהסדר הקיים ובהצעה;
 - (ד) סיכום ההצעה, לרבות הנימוקים לבחירת הדרך המוצעת.

04.175

ההצעה תישלח:

- (א) לשרים הנוגעים בדבר;
 - (ב) לנציב שירות המדינה;
 - (ג) לממונה על התקציבים;
 - (ד) אם מוצע להקים חברה ממשלתית - לרשות החברות הממשלתיות;
 - (ה) אם מוצע לחוקק חוק לשם הקמת רשות סטטוטורית - ליועץ המשפטי לממשלה.
- ההצעה תיחתם בידי השר או המנהל הכללי, ומי שחתם על ההצעה ירכז את הערותיהם של הגורמים המתבקשים להעיר את הערותיהם כאמור.

04.176

הערותיהם של הגופים שנתבקשו להעיר כאמור בפסקה 04.175 תישלחנה לכל הגורמים שקיבלו את ההצעה להערות.

04.177

לאחר קבלת חוות הדעת כנ"ל, תובא ההצעה בכל מקרה לדיון והחלטה בפני ועדת השרים לענייני כלכלה.

להצעת החלטה שתוגש לוועדת השרים לענייני כלכלה תצורפנה בכל מקרה חוות הדעת שניתנו כאמור לעיל.

היה נושא ההצעה בתחום טיפולה של ועדת שרים אחרת, יחול האמור לעיל, בשניוים הנובעים מן העניין, על הדיון וההחלטה בוועדת השרים האחרת.

04.18 - הכללת יחידות בתוך משרד או הוצאתן ממנו

04.181

הוחלט להעביר תפקידים של יחידה ממשלתית לרשות סטטוטורית או לתאגיד לאחר שיתמלאו הוראות סעיף 04.17, או מתכוונת הנהלת משרד להעביר למשרדה יחידה בלתי ממשלתית, חייבת היא לבוא בדברים עם נציבות שירות המדינה בעניין התנאים שלפיהם תבוצע ההעברה, במידה שהדבר נוגע בחובותיהם או בזכויותיהם של העובדים המועברים, בטרם יחליט הגוף המוסמך לכך על ההעברה ובטרם ייקבעו תנאי ההעברה עם המוסד או עם העובדים הנוגעים בדבר.

04.182

נציבות שירות המדינה תטפל בפנייה על-פי פסקה 04.181, רק אם קיים אישור להעברה מטעם אגף התקציבים של משרד האוצר.

04.183

תנאי העברת העובדים ייקבעו בהסכם בין הממשלה לבין המוסד שממנו או שאליו מועברת היחידה ובין נציגות העובדים העומדים להיות מועברים. מטעם הממשלה יחתמו על ההסכם באי כוח נציבות שירות המדינה, החשב הכללי והמשרד הנוגע בדבר. אין לבצע את ההעברה הלכה למעשה אלא באישור נציבות שירות המדינה, לאחר שייקבעו תנאי ההעברה של העובדים ודין זכויותיהם וחובותיהם.

04.184

הוראות פסקאות 04.181-04.183 חלות גם על העברת יחידות בתוך השירות, כאשר ההעברה מחייבת שינויים במעמדם של העובדים המועברים או שינוי בתנאי עבודתם, כגון העברת יחידה מן הצבא למשרד, אשר בעקבותיה יועברו חיילים מצבא הקבע או עובדים אזרחיים של הצבא לשירות אזרחי וכתוצאה מכך יחולו עליהם הוראות התקשי"ר. (על העברת יחידות ממשרד למשרד ואיחוד משרדים - ראה פרק משנה 63.3).

04.2 - תפקידים וסמכויות

04.20 הגדרות / 04.21 קביעת תפקידים וסמכויות / 04.22 הפעלת סמכויות / 04.23 הגדרת סמכויות / 04.24 פרסום לוח התפקידים והסמכויות / 04.25 תחום הסמכויות / 04.26 ערר / 04.27 ממלא מקום / 04.28 העברה ארעית של סמכויות

04.20 - הגדרות

04.201

בפרק משנה זה:

"סמכות" - כוח, לפי דין או לפי החלטה מינהלית מוסמכת, הנובע מתפקיד, להנחיל זכויות מסוימות לאנשים, לגופים או לשלטונות אחרים, או לשלול אותן מהם, סמכות זו ניתנת על סוג של בני אדם או של עניינים או על אדם או על עניין מסוים ויכולה להיות ישירה או עקיפה;

"תפקיד" - פעולה שביצועה מוטל על נושא משרה מסוימת.

04.21 - קביעת תפקידים וסמכויות

04.211

מנהל כללי של משרד או מנהל יחידת סמך, יכין לוח תפקידים וסמכויות הכולל את כל הסמכויות שהוענקו למשרד לפי דין או החלטות ממשלה, כל התפקידים הדרושים לשימוש בהן וחלוקת התפקידים והסמכויות בין היחידות.

04.212

מנהל כללי של משרד או מנהל יחידת סמך, יבצע את חלוקת התפקידים והסמכויות בין היחידות ויכניס שינויים, באישורו של השר, על יסוד מבנה המשרד והתקן שאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה. המנהל הכללי יודיע לה על חלוקה זו ועל כל שינוי שיכניס בה.

04.213

סמכויות יחידה יחולקו ככל האפשר, באישור המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך, בין יחידות המשנה שלה ובין יחידותיה המחוזיות, הנפתיות והמקומיות. הסמכויות יועברו לא רק לראשי היחידות, יחידות המשנה, היחידות המחוזיות, הנפתיות והמקומיות, אלא גם, ככל האפשר, לנושאי משרות אחרות במגמה לייעל את העבודה, לחסוך בזמן ולמנוע טרחה מהציבור.
(ע/א5)

04.214

ראש יחידה, יחידת משנה, יחידה מחוזית, נפתית או מקומית יכין רשימת נושאי התפקידים שהוטלו על יחידתו והסמכויות שהוענקו לה במסגרת הסמכות הכוללת, אשר הוענקה ליחידה.

04.215

קביעת הסמכויות והגדרתם יתואם כך, שלא יהיו יותר מאשר שלושה שלבי טיפול בכל עניין.

04.216

נטילה דרך קבע על סמכות מסמכויותיו או חלק מהתפקידים שהוענקו לאחראי על-פי סעיפים 03.25 ו-03.26, חייבת אישור ועדת השירות, נטילה חד-פעמית של סמכות מסמכויותיו או חלק מהתפקידים שהוענקו לאחראי, חייבת אישור מיוחד מאת נציב שירות המדינה. מנהל כללי של משרד יפנה במכתב מנומק אל ועדת השירות או אל נציב שירות המדינה לקבלת אישור במקרים המפורטים לעיל.

04.22 - הפעלת סמכויות

04.221

נושא משרה, שהוענקה לו סמכות, חייב להשתמש בסמכותו ולמלא את התפקידים שהוטלו עליו בהתאם ללוח התפקידים והסמכויות.

04.23 - הגדרת סמכויות

04.231

הענקת סמכויות תיעשה בכתב בלבד. הסמכויות והתפקידים יוגדרו הגדרה מדויקת, כדי לאפשר ביצוע עבודה סדירה ומניעת התנגשות בין נושאי סמכויות בעת מילוי תפקידיהם. כל מקום בו נובעת הסמכות מדין, יצוין בכתב הענקתה, שם הדין והסעיף בו.

04.232

הוגבלה הסמכות מבחינה גיאוגרפית, יצוינו גבולות השטח בו היא מופעלת, בהתאם לחלוקה המינהלית של הארץ.

04.233

הוענקו תפקיד וסמכות מיוחדת לביצוע משימה מסוימת, יצוין הדבר בעת מתן הסמכות וייקבע זמן לסיום המשימה ולאחר מכן יפוג תוקפה, אלא אם יוארך. הוענקו תפקיד וסמכות ללא ציון תאריך, כוחם יפה עד לביטולם.

04.24 - פרסום לוח התפקידים והסמכויות

04.241

לוח התפקידים והסמכויות (ראה פסקה 04.211) יובא לידיעת כל עובדי המשרד הנוגעים בדבר ולידיעתם של המשרדים האחרים.

04.242

במידת הצורך, יפורסם לוח התפקידים והסמכויות לידיעת הציבור; נציבות שירות המדינה תקבע את הסדר ואת אופן הפרסום.

04.243

דבר הענקת הסמכות יפורסם מיד, אך לא יאוחר מאשר 14 יום לאחר תאריך כניסתה לתוקף. היעדר פרסום אינו גורע מתוקפה של הסמכות.

04.25 - תחום הסמכויות

04.251

עניינים החורגים מתחום סמכויותיה של יחידה, יועברו ללא דיחוי לטיפול היחידה נושאת הסמכות המתאימה.

04.252

התעוררו ספקות בנוגע למקרה מסוים ואין לקבוע, על סמך הגדרתה המילולית של הסמכות או תוכנה, לסמכותו של מי שייך המקרה, יכריע בדבר המנהל הכללי, או מי שהוסמך לכך על ידיו בכתב. הוא הדין במקרה של שני נושאי משרות, או יותר, הטוענים לאותה סמכות או כי עניין מסוים אינו נמצא בתחום סמכותם.

04.26 - ערר

04.261

הוגש ערר על החלטה או על פעולה של נושא סמכות, ינהגו בו כך: הוגש הערר לנושא הסמכות, יעביר אותו, בצירוף הערותיו, לממונה עליו; הוגש הערר לממונה על נושא הסמכות, יועבר הערר לנושא הסמכות להערותיו.

04.27 - ממלא מקום

04.271

לכל נושא סמכות ייקבע מראש ממלא מקום, אלא אם הוראה מפורשת בדין מונעת זאת. שמו ותוארו של ממלא המקום יצוינו בלוח התפקידים והסמכויות.

04.272

נבצר מנושא סמכות וגם מממלא מקומו למלא את תפקידיהם, מאיזו סיבה שהיא (מחלה, שירות מילואים וכדומה), ימנה הממונה עליהם ממלא מקום ארעי, אם זה לא נקבע מראש, מינוי ארעי זה טעון אישור דחוף של המנהל הכללי וכוחו יפה לחודשיים לכל היותר.

04.273

נעדרים נושא הסמכות וממלא מקומו או נמנע מהם למלא את תפקידיהם במשך תקופה ארוכה יותר מחודשיים, ימנה המנהל הכללי ממלא מקום נוסף ויוסיף מינוי זה בלוח התפקידים והסמכויות לפי הפרטים המפורטים בסעיף 04.21. בידי ממלא מקום כזה תהיינה הסמכויות שהוענקו לקודמו, אם לא צוין אחרת בלוח התפקידים והסמכויות.

04.274

רצוי כי ממלא המקום יהיה בעל דרגה שאינה נמוכה ביותר משתי דרגות מהדרגה שנקבעה בתקן לנושא המשרה.

04.28 - העברה ארעית של סמכויות

04.281

נושא סמכות רשאי להעביר בכתב חלק מסמכויותיו באורח ארעי לעובד הכפוף לו לתקופה שלא תארך יותר מחודשיים, באישור הממונה עליו. הודעה על כך תישלח לממונה על היחידה ולמנהל הכללי.

04.282

במקרה דחוף מותר לנושא סמכות להעביר את סמכויותיו לעניין מסוים גם בעל-פה. העברה זו טעונה אישור בכתב מיד לאחר המעשה.

04.3 - שדרוג והמרה של משרות מאוישות

04.31 כללי / 04.32 שדרוג משרה (באותו תחום עיסוק) / 04.33 המרת משרה מאוישת (לתחום עיסוק שונה)

04.31 - כללי

04.311

- (א) פרק משנה זה נועד להסדיר את שדרוג והמרה של משרות מאוישות, למעט דירוגים שבהסכם או בהסדר קיבוצי שלהם נקבעו כללים שונים בעניין זה;
- (ב) הוראה זו חלה אך ורק במקרים שבהם לא קיימת משרה פנויה. במקרים שבהם קיימת משרה פנויה, יש לפרסם מכרז לאיוש המשרה בהתאם להוראות הדין והתקשי"ר.

04.32 - שדרוג משרה (באותו תחום עיסוק)

04.321

הגדרות

"שדרוג משרה" - העלאת מתח הדרגות של משרה קיימת מאוישת, אם בשל גידול בהיקפי הפעילות, אם בשל צורך בחיקון מבנה ארגוני ואם מכל סיבה אחרת, בהתאם למדיניות הנוהגת בשירות המדינה ולאחר קבלת אישור נציב שירות המדינה או מי מטעמו;

"מכסת שינויי כמות המשרות המאוישות לשדרוג בשנת תקציב נתונה, בהתאם למדיניות הנוהגת בשירות המדינה."

04.322

במסגרת מכסת שינויי התקינה המאוישת למשרד, ניתן לשדרג רמת משרה בהתקיים כל התנאים שלהלן:

- (א) תיאור התפקיד הקיים עוסק באותו תחום מקצועי ובאותו סוג מטלות של תיאור התפקיד החדש (המשודרג);
- (ב) המשרה ממוקמת באותה יחידה מינהלית כהגדרתה בפסקה 03.231 או ביחידות מינהליות מקבילות לה, ובאותו מרחב גיאוגרפי. לדוגמה: לשכה משפטית, אגף רכש ולוגיסטיקה במחוז צפון וכדומה. בסמכות האחראי כהגדרתו בפסקה 01.111 להגדיר את היחידות המינהליות והמרחבים הגיאוגרפיים במשרדו, בכפוף למבנה הארגוני המאושר תוך נימוק החלטתו.
- (ג) המשרה המשודרגת שייכת לאותו דירוג מקצועי; לא ניתן לבצע מעבר בין דירוגים, מלבד מדירוג מינהלי לדירוג מקצועי, וזאת בשל המגמה הכוללת להתמקצעות העובדים בשירות המדינה, אלא אם ייקבע אחרת לעניין מסוים או דרך כלל על-ידי נציב שירות המדינה או מי מטעמו;
- (ד) מתח הדרגות של המשרה לא שונה במהלך 12 החודשים שקדמו למועד השדרוג;
- (ה) העלאת מתח הדרגות הצמוד למשרה בדרגה אחת בלבד;
- (ו) העובד המאייש את המשרה המשודרגת, נקלט לשירות המדינה כדין, רשאי להתמודד במכרז פנימי כאמור בפסקה 11.411 ועונה על תנאי הסף של המשרה המשודרגת.

04.323

אופן ביצוע השדרוג

שדרוג משרות כמפורט בנסמכים (א) ו-(ב) להלן, אינו חייב במכרז שכן אין משרה המתפנה או העתידה להתפנות כקבוע בסעיף 19 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

(א) שדרוג משרה בודדת במקרה שבו מדובר בשדרוג משרה מאוישת בודדת, שאין משרות דומות לה באותה היחידה שבה מבוצע השדרוג, אין צורך בהליך בחירה.

(ב) שדרוג משרה אחת מבין משרות באותו תחום עיסוק עד דרגה 22 (כולל) בדירוג המינהלי או הדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים

1. שדרוג משרה אחת מבין משרות באותו תחום עיסוק יוגבל עד דרגה 22 (כולל) בדירוג המינהלי או הדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים;

2. במקרה של שדרוג משרה אחת מאוישת מבין מספר משרות באותו תחום עיסוק ומתח הדרגות ובאותה יחידה כאמור בפסקה 04.322(ב), תיעשה הבחירה מבין העובדים המאיישים את המשרות הנמנות על פוטנציאל המשרות לשדרוג, העומדים בתנאים הקבועים בפסקה 04.322 (להלן - "פוטנציאל המועמדים");
3. להלן פירוט ההליכים הנדרשים לשדרוג המשרה:
- (א) פרסום - לאחר קבלת אישור נציב שירות המדינה או מי מטעמו לשדרוג, המשרד יפרסם הודעה בדבר הצורך באיוש המשרה המשודרגת. בפרסום יצוין כי הוא מוגבל לפוטנציאל המועמדים כאמור ב(2) לעיל, תוך הפנייה לפסקה זו בתקשי"ר;
- (ב) סניף ומיקום המועמדים - המשרד יודא עמידתם של המועמדים בתנאי פסקה 04.322;
- (ג) בחירת המועמד המתאים ביותר למשרה תיעשה בהתאם להליכי הבחירה הקבועים למכרז פנימי, כאמור בפרק משנה 11.4;
- (ד) ייצוג הולם - במסגרת ההליך המפורט לעיל, יש להקפיד על קיום ההוראות בדבר ייצוג הולם בשירות המדינה בהתאם לסעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

04.333 - המרת משרה מאוישת (לתחום עיסוק שונה)

04.331

הגדרה

"המרת משרה מאוישת" - יצירת משרה חדשה על חשבון משרה קיימת ומאוישת אחרת, בתחום עיסוק שונה, ללא תוספת תקציב, וזאת בשל צורך ארגוני ובהתאם למדיניות הנוהגת בשירות המדינה. קיימות שתי אפשרויות להמרת משרה:

- (א) דרגת השיא הצמודה למשרה החדשה זהה לדרגת השיא במשרה הקיימת או נמוכה ממנה;
- (ב) דרגת השיא הצמודה למשרה החדשה גבוהה מדרגת השיא במשרה הקיימת.

04.332

במסגרת מכסת שינוי התקינה, המאושרת למשרד, ניתן להמיר משרה קיימת ומאוישת במשרה אחרת בכפוף לתנאים שלהלן:

- (א) המרת המשרה תיעשה רק במקרה של צורך חיוני ובהיעדר מקור תקציבי אחר. לעניין זה, צורך חיוני יכול שיהיה התייעלות, צמצום, או הבראת המשרד או יחידת הסמך;
- (ב) המרת משרה מאוישת אפשרית עד דרגה 22 (כולל) בדירוג המנהלי או הדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים; במקרים של שינויים מבניים או במקרים מיוחדים, רשאי נציב שירות המדינה לאשר המרת משרה גם לדרגות מעל דרגה 22 בדירוג המנהלי או הדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים;
- (ג) העובד המאייש את המשרה הקיימת נקלט לשירות המדינה כדין, רשאי להתמודד במכרז פנימי כאמור בפסקה 11.411 ועונה על תנאי הסף של המרת המשרה.

04.333

אופן ביצוע המרת משרה מאוישת

(א) המרת משרה קיימת ומאוישת לתחום עיסוק שונה, כאשר דרגת השיא הצמודה למשרה החדשה זהה לדרגת השיא במשרה הקיימת או נמוכה ממנה, תיעשה בהתאם לאמור בפרק משנה 11.2 (העברה בתוך המשרד), בשינויים המתחייבים;

(ב) המרת משרה קיימת ומאוישת לתחום עיסוק שונה, כאשר דרגת השיא הצמודה למשרה החדשה גבוהה מדרגת השיא במשרה הקיימת תיעשה כדלקמן:

1. איוש המשרה החדשה ייעשה באמצעות מכרז פנימי, כאמור בפרק משנה 11.4;
2. פרסום דבר איוש המשרה יהיה לכלל עובדי המשרד שבו נמצאת המשרה, ללא עובדים מיחידות הסמך הסמוכות אליו; או לכלל עובדי יחידת הסמך שבה נמצאת המשרה, ללא עובדים מיחידות סמך אחרות או מהמשרד הראשי, לפי העניין; בפרסום יצוין כי הוא מוגבל לעובדי המשרד או יחידת הסמך לפי העניין תוך הפנייה לפסקה זו בתקשי"ר;
3. אם הליך זה לא יעלה מועמדים, לא ניתן להמשיך בהליכים לאיוש משרה פנויה, המפורטים בפסקה 10.232 והמשרה החדשה תבוטל;
4. במידה שלמשרד ימצא מקור תקציבי אחר, איוש המשרה ייעשה מההתחלה בהתאם לשלבים המפורטים בפסקה 10.232. למען הסר ספק, במקרה זה אין לראות בהליך הפנימי שנעשה להמרת המשרה המאוישת כמחליף את המכרז הפנימי.

(עג/7)

פרק 05 - קביעת תנאי עבודה

בפרק זה מובאות ההוראות בדבר קביעת תנאי העבודה בשירות המדינה וכן פירוט הגופים המוסמכים לעניין זה.

05.1 - משא ומתן

05.11 סמכות לנהל משא ומתן / 05.12 ייצוג הממשלה והעובדים במשא ומתן / 05.13 איסור מתן התחייבויות והבטחות / 05.14 תנאי העסקה בשירותי הביטחון

05.11 - סמכות לנהל משא ומתן

05.111

הממשלה מנהלת משא ומתן עם הסדרות עובדי המדינה בכל העניינים הקשורים בתנאי העבודה ובזכויותיהם של עובדי המדינה (לרבות העובדים הארעיים).

05.112

- (א) החשב הכללי ואחרים האחראים לביצוע תשלומים, יוציאו לפועל את החלטותיו של נציב שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר, בנוגע למשכורת של יחיד או למשכורות של סוגי עובדים, במסגרת התקציב;
- (ב) חשב המשרד או יחידת הסמך, האחראי לביצוע תשלומים במשרד או ביחידת הסמך, יוציא לפועל את החלטת האחראי בנוגע למשכורת של יחיד או למשכורות של סוגי עובדים, שיפעל בהתאם להוראות נציב שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי שכר באוצר.
(עז/10)

05.12 - ייצוג הממשלה והעובדים במשא ומתן

05.121

- (א) נציב שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר מייצגים את הממשלה במשא ומתן עם הסדרות עובדי המדינה; אולם אם הנושא הנדון נוגע רק בסוגי עובדים מסוימים, השייכים למשרד אחד, ייצג את הממשלה נציב שירות המדינה ביחד עם נציג המשרד הנוגע בדבר;
- (ב) לא ינהל השר או נציג משרדו משא ומתן עם עובד או עם סוג של עובדים, אלא במסגרת החלטות הממשלה או הוראות נציב שירות המדינה או הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר או בהסכמה עמם, על עניינים העלולים לשנות את הסדרים הכלליים שקבעו נציבות שירות המדינה או משרד האוצר או העלולים להשפיע על תנאי העבודה בשירות בכלל (כגון: שעות עבודה, קביעת דרגות, מתן תוספות). מינוי ועדות לבדיקת עניינים הקשורים בשכר ובמשכורת ובתנאי העבודה של עובדים או לדון בעניינים אלה, ייעשה בתיאום עם נציב שירות המדינה.

05.122

בכל תביעה לשינוי תנאי עבודה מוסכמים או נהוגים, כלליים או ארציים, יש לדון אך ורק בדרג ארצי. ועל כן רשאית להגיש אותה רק המזכירות הארצית של הסדרות עובדי המדינה, והיא תפנה אותה אל נציבות שירות המדינה. אם תחליט המזכירות הארצית של הסדרות עובדי המדינה שלא לנהל בעצמה את המשא ומתן בנדון, תקבע בפנייתה את הגוף אשר ייצג אותה באותו עניין ואשר יהיה מוסמך לסכם סופית את המשא ומתן על דעתה.

05.123

בעניין שינוי בתנאי עבודה, שהם מיוחדים לעובדים בשטח שיפוטה של מועצת פועלים אחת בלבד, מוסמכים אותה מועצת פועלים וסניף הסדרות עובדי המדינה שלידה, או שניהם יחדיו, לפנות ישירות אל נציבות שירות המדינה.

05.124

פנתה מועצת הפועלים או סניף הסדרות עובדי המדינה שלידה אל נציבות שירות המדינה על-פי פסקה 05.123, וסבורה נציבות שירות המדינה כי לשינוי המוצע תהיה השפעה על תנאי העבודה בשירות מחוץ לשטח שיפוטה של אותה מועצת פועלים, רשאית נציבות שירות המדינה לתבוע כי המזכירות הארצית של הסדרות עובדי המדינה תצורף למשא ומתן בנדון.

05.125

אין שום ועד עובדים מוסמך להגיש במישרין אל הנהלת היחידה או המשרד, או אל נציבות שירות המדינה, תביעות לשינוי בתנאי העבודה.

05.126

לא ינהל נציג משרד משא ומתן עם עובד או עם סוג עובדים, אלא במסגרת החלטות הממשלה או הוראות נציב שירות המדינה או בהסכמה עמו, על עניינים העלולים לשנות את הסדרים הכלליים שקבעו נציבות שירות המדינה או משרד האוצר, או העלולים להשפיע על תנאי העבודה בשירות בכלל (כגון: שעות עבודה, קביעת דרגות, מתן תוספות).

כן אין למנות ועדות לבדיקת עניינים הקשורים בשכר ובמשכורת או בתנאי העבודה של עובדים, או לדון בעניינים אלו, אלא לאחר תיאום עם נציב שירות המדינה.

05.13 - איסור מתן התחייבויות והבטחות

05.131

לא יתחייבו הממונים על העובדים ולא יבטיחו דבר בקשר לנושאים הנתונים לפי התקשי"ר לסמכות נציב שירות המדינה, הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, נציבות שירות המדינה, האחראי או בעל תפקיד אחר.

05.132

ניתנה התחייבות או הבטחה בהפרה לאמור בפסקה 05.131, תהיה ההתחייבות או ההבטחה נטולת תוקף.

05.14 - תנאי העסקה בשירותי הביטחון

05.141

(א) תנאי השכר והעבודה של עובדי שירותי הביטחון נקבעים במסגרת סיכומים בין-משרדיים של נציבות שירות המדינה ומשרד האוצר עם הנהלות שירותי הביטחון, וזאת בהיעדר זכות להתארגן בארגון עובדים;

(ב) הוראות פרק משנה זה לא יחולו בשירותי הביטחון, למעט האמור בפסקאות 05.112, 05.121, 05.126 ובסעיף 05.13, שיחולו בשינויים המחויבים בהתאם לאמור לעיל;

(ג) למען הסר ספק, בכל מקרה של סתירה בין הוראות התקשי"ר לבין הוראות הסיכומים הבין-משרדיים בשירותי הביטחון, תגברנה הוראות הסיכומים הבין-משרדיים האמורות, כפי שתהיינה מעת לעת.

(עא/5)

פרק 06 - איגודי עובדים

בפרק זה מובאות ההוראות בדבר מעמדן של נציגויות העובדים בשירות המדינה, טיפול בסכסוכי עבודה וכן בדבר הפעילות הארגונית של עובדי המדינה.

06.1 - כללי

06.11 מעמדן של נציגויות העובדים

06.11 - מעמדן של נציגויות העובדים

06.111

נציגויות העובדים אינן מוסדות רשמיים של המדינה.

06.2 - סכסוכי עבודה

06.21 יישוב חילוקי דעות בענייני הסכמי עבודה / 06.22 ועדות פריטטיות / 06.23 דו"ח על סכסוכי עבודה / 06.24 שירותי הביטחון

06.21 - יישוב חילוקי דעות בענייני הסכמי עבודה

06.211

חילוקי דעות בקשר לביצועו או לפירושו של הסכם קיבוצי בענייני שכר ותנאי עבודה אשר יתגלעו בין הצדדים להסכם, ייושבו כלהלן:

- (א) בירור בין נציגי הצדדים בוועדה פריטטית אשר תתכנס על-פי בקשת אחד הצדדים, תוך שבועיים ממועד הבקשה;
- (ב) מסקנות מוסכמות של הוועדה הפריטטית האמורה ייערכו בצורת זיכרון דברים, ויחתמו על-ידי חברי הוועדה, יחייבו את הצדדים ללא ערעור ויהיו חלק מההסכם הקיבוצי;
- (ג) לא הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת תוך חודש ימים יהיה כל צד רשאי להעביר את העניין להכרעת המוסד לבוררות מוסכמת.

06.212

האמור בפסקה 06.211 חל על ההסכמים הקיבוציים של העובדים המדורגים בדירוגים הבאים:

- (א) הדירוג המינהלי;
- (ב) דירוג האחים;
- (ג) דירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח (לרבות פסיכולוגים);
- (ד) דירוג העיתונאים;
- (ה) דירוג השירות המשפטי;
- (ו) דירוג המנהדסים;
- (ז) דירוג ההנדסאים והטכנאים;
- (ח) דירוג עובדי הוראה;
- (ט) דירוג הרנטגנאים;
- (י) דירוג הפיזיותרפיסטים;
- (יא) דירוג המרפאים בעיסוק;
- (יב) דירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים;
- (יג) דירוג הרוקחים;
- (יד) דירוג החטיבה הפארה רפואית;
- (טו) דירוג עובדי המחקר;
- סטודנטים המועסקים בהתאם לסעיף 24.15;
עובדים צעירים המועסקים לפי סעיף 24.31.
(נח/12)

06.213

הבירור והמסקנות המוסכמות בנוגע לעובדים המדורגים בדירוג הרופאים ובדירוג העובדים הסוציאליים יהיו כאמור בפסקה 06.211 (א) ו- (ב) ופסקאות 06.214 ו- 06.215.

06.214

במקרה של אי הסכמה בוועדה הפריטטית בנוגע לעובדים המדורגים בדירוג הרופאים, יהיו הצדדים רשאים לנהוג כך: לא הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת תוך חודש ימים, יהיה כל צד רשאי להעביר את העניין לבוררות זבל"א או - בהסכמת הצדדים - להכרעת בורר יחיד מוסכם או לבית הדין לעבודה. החלטת בורר או פסק דין סופי על-פי פסקה זו יהיו חלק מההסכם הקיבוצי.

06.215

במקרה של אי הסכמה בוועדה הפריטטית בנוגע לעובדים המדורגים בדירוג העובדים הסוציאליים יהיו הצדדים רשאים לנהוג כך: לא הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת תוך חודש, יועבר העניין על-פי בקשת אחד הצדדים לבית הדין לעבודה, או בהסכמת הצדדים לבוררות זבל"א או להכרעת בורר יחיד מוסכם; במקרה זה תתקיים הבוררות לא יאוחר מאשר שבועיים מיום מסירת העניין להכרעתה.

06.216

חילוקי דעות בין הצדדים בקשר להסכם בדבר דירוג מקצועות טכניים (להלן - "מקצ"ט) וביצועו, וכן בנוגע לזכויות עובדים המדורגים בדירוג מקצ"ט בקרן השתלמות - יידונו בין הצדדים בוועדת מקצ"ט המורכבת משני נציגי הממשלה ושני נציגי האגף לאיגוד מקצועי של הסתדרות העובדים הכללית החדשה (פסקה 24.257).

06.22 - ועדות פריטטיות

06.221

התגלע ביחידה סכסוך עבודה, שהביא או עלול להביא בעקבותיו הפסקת עבודה מלאה או חלקית, הן ישירה והן בגלל קיום אסיפת עובדים בתוך שעות העבודה, או איזו פעולה הפגנתית שהיא, או רק איום בפעולות כאלו, תודיע מיד היחידה על הסכסוך לנציבות שירות המדינה למי שנתמנה לכך על-ידי נציב שירות המדינה (להלן - "נציג הנציב").
(סה/4)

06.222

התגלע סכסוך בין הנהלת יחידה לבין ועד העובדים ואין הסכסוך מתיישב במשא ומתן ישיר, תעביר היחידה את הטיפול בעניין (בין אם נמסרה הודעה על הסכסוך לפי פסקה 06.221 בין אם לא נמסרה), לנציג הנציב.

06.223

בסכסוכים שזכרו בפסקה 06.222, מטפלות ועדות פריטטיות מחוזיות וועדה מרכזית. הוועדות הפריטטיות המחוזיות מורכבות ממי שנתמנה לכך בכתב על-ידי נציג הנציב, ומנציג הוועד המחוזי של הסתדרות עובדי המדינה. הוועדה הפריטטית המרכזית מורכבת ממי שנתמנה לכך בכתב על-ידי נציג הנציב, ומנציג המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה.

06.224

התגלע סכסוך מהסוג הנזכר בפסקה 06.222, רשאית נציבות שירות המדינה להביא את הסכסוך בפני וועדה פריטטית מחוזית; היה הסכסוך בעל אופי כללי, ארצי או עקרוני רשאית נציבות שירות המדינה להביא את הסכסוך בפני הוועדה הפריטטית המרכזית.

06.225

לא הגיעה ועדה פריטטית מחוזית לידי החלטה אחידה על סכסוך שהובא בפניה בהתאם לפסקה 06.224 תוך שבועיים ימים מיום הבאת הסכסוך בפניה או תוך תקופה ארוכה יותר שהיא תקבע, או הגיעה הוועדה למסקנה שהסכסוך הוא בעל אופי כללי, ארצי או עקרוני - תביא את הסכסוך בפני הוועדה הפריטטית המרכזית; הוועדה הפריטטית המרכזית תסיים את דיוניה תוך חודש ימים מיום הבאת הסכסוך בפניה או תוך תקופה ארוכה יותר שהיא תקבע.

06.226

לוועדה פריטטית מחוזית לא ימונו אנשים שלקחו חלק במשא ומתן שהתנהל בעניין הנדון בין המשרד או היחידה לבין ועד העובדים; לוועדה הפריטטית המרכזית לא ימונו אנשים אשר לקחו חלק במשא ומתן שהתנהל בעניין הנדון בין המשרד או היחידה לבין ועד העובדים, או בוועדה הפריטטית המחוזית, אם הובא אותו עניין לפני קודם.
(ס/20)

06.227

כל עוד לא הובא סכסוך בפני ועדה פריטטית בהתאם לפסקה 06.224, ואם הובא לפניו, כל עוד לא עבר הזמן המרבי לדיוניה לפי פסקה 06.225, לא תבוצע ההוראה או ההחלטה שגרמה לסכסוך. הסתדרות עובדי המדינה מתחייבת כי באותו פרק זמן תימנע נציגות העובדים מכל פעולה שתפגע בעבודה, כגון הפסקת עבודה מלאה או חלקית, הן ישירה והן בגלל קיום אסיפות עובדים בתוך שעות העבודה, הפסקת עבודה בשעות נוספות וכל פעולה הפגנתית אחרת.

06.23 - דו"ח על סכסוכי עבודה

06.231

בדבר דו"ח על סכסוכי עבודה הגורמים שביתה או הפרעה אחרת בעבודה, ראה סעיף 91.19.

06.24 - שירותי הביטחון

06.241

הוראות פרק משנה זה לא יחולו בשירותי הביטחון.
(עא/5)

06.3 - פעילות ארגונית

06.31 אסיפות עובדים / 06.32 פעילות ועד
עובדים / 06.33 היעדרות מהעבודה לרגל
פעולות ארגוניות / 06.34 דיון בענייני עבודה /
06.35 ניגוד עניינים בין חברות בוועד העובדים
לבין מילוי תפקידים מסוימים / 06.36 כללים
בדבר קבלת הנחות ממפעלים על-ידי ועדי
עובדים

06.31 - אסיפות עובדים

06.311

אין לקיים כינוסים או אסיפות עובדים בשעות העבודה, אלא באישור האחראי או מנהל היחידה הנוגעת בדבר.

06.312

האחראי או מנהל היחידה רשאים להתיר כינוס או אסיפת עובדים בשעות העבודה על-פי בקשת הסתדרות עובדי המדינה או ארגון רופאי המדינה או ועד העובדים, אם הם משוכנעים כי אין אפשרות מעשית לקיימם מחוץ לשעות העבודה ודחיפות העניין מחייבת כינוס מידי של העובדים, כדבר שבהכרח.

06.32 - פעילות ועד עובדים

06.321

ועד עובדים יקיים את ישיבותיו מחוץ לשעות העבודה של חברי הוועד. אם יש הכרח לקיים ישיבת ועד בשעות העבודה, יתואם זמן הישיבה עם האחראי או עם מנהל היחידה במגמה שלא לפגוע במהלך העבודה התקין ובשירות המלא לציבור.

06.322

מרכז ועד, או ממלא מקומו שנקבע מראש בהיעדרו של המרכז מהמקום, רשאי לעסוק בפעולות הוועד גם בשעות העבודה, בתנאי שהדבר לא יפגע במהלך העבודה התקין ובשירות המלא לציבור.

06.323

חבר ועד, שאינו מרכז ועד או ממלא מקומו שנקבע מראש בהיעדרו של המרכז מהמקום, אינו רשאי לעסוק בפעולות הוועד בשעות עבודתו אלא באישור מיוחד של האחראי או מנהל היחידה. האישור יינתן, אם האחראי או מנהל היחידה משוכנעים כי אין אפשרות מעשית לטפל בעניין הנדון מחוץ לשעות העבודה ודחיפות העניין מחייבת פעולה מיידית.

06.33 - היעדרות מהעבודה לרגל פעולות ארגוניות

06.331

חבר המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה, ארגון רופאי המדינה, הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח, איגוד העובדים העיתונאים בשירות הציבורי, איגוד המשפטנים, איגוד העובדים הסוציאליים, הסתדרות הביוכימאים והמיקרוביולוגים, הסתדרות המהנדסים, הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, הסתדרות האחים והאחיות האיגוד הארצי של הרוקחים, איגוד המרפאים בעיסוק, ארגון הפיזיותרפיסטים, חטיבת המקצועות הפארה רפואיים, איגוד עובדי מחקר, רשאי להיעדר מן העבודה אם הוזמן על-ידי האיגוד המקצועי לשיבה או לפגישה, בתנאי שהיעדר זה אינו פוגע במהלך העבודה התקין בשירות מלא לציבור. עליו להודיע לאחראי או למנהל היחידה על ההזמנה שקיבל יום אחד לפחות לפני מועד הישיבה או הפגישה, והאחראי או מנהל היחידה חייבים לעשות כמיטב יכולתם כדי לאפשר את השתתפותו בישיבה או בפגישה אליה הוזמן.

(סח/3)

06.332

חבר מזכירות ארצית, כמפורט בפסקה 06.331, אשר נעדר מן העבודה, בהתאם לנאמר בפסקה הנ"ל, לא יותר משני ימים רצופים בכל פעם, או לא יותר מ-24 ימי עבודה בכל שנה תקציבית, ייזקף היעדרו על חשבון העבודה. היעדר העולה על 24 יום ינוכה מימי חופשת המנוחה של העובד, או ייחשב כחופשה ללא משכורת, אם לא נותרו לעובד ימי חופשת מנוחה.

06.333

עובד שהוא חבר מרכז או חבר ועד ארצי של אחד האיגודים המקצועיים המפורטים בפסקה 06.331, רשאי להיעדר מן העבודה, אם הוזמן לישיבה או לפגישה מטעם המרכז או הוועד הארצי של האיגוד המקצועי אליו הוא משתייך, בתנאי שהיעדרו אינו פוגע במהלך העבודה התקין ובשירות המלא לציבור.

על העובד להודיע לאחראי או מנהל היחידה על ההזמנה שקיבל, לפחות יום אחד לפני מועד הישיבה. האחראי או מנהל היחידה חייבים לעשות כמיטב יכולתם לאפשר לעובד את השתתפותו בישיבה אליה הוזמן.

06.334

עובד, אשר נעדר מן העבודה בהתאם לנאמר בפסקה 06.333, לא יותר משני ימים רצופים כל פעם, ולא יותר משישה ימי עבודה בכל שנה תקציבית, ייזקף היעדרו על חשבון העבודה. היעדר נוסף על מספר ימים זה ייזקף על חשבון חופשת המנוחה של העובד, או ייראה כחופשה ללא משכורת, אם לא נותרו לעובד ימי חופשת מנוחה.

06.335

הוראות פסקאות 06.333 ו-06.334 חלות על חבר המזכירות הארצית של האיגודים המקצועיים המפורטים בפסקה 06.331 בנוסף להוראות הפסקה הנ"ל בפסקה 06.332.

06.336

חבר ועד עובדים רשאי להיעדר מן העבודה, באישור האחראי או מנהל היחידה עד שישה ימים בכל שנה תקציבית, אם הוזמן מטעם איגוד מקצועי המפורט בפסקה 06.331 לכינוס ארצי, משרדי או יחידתי הנערך על-ידי האיגוד המקצועי. על חבר הוועד להודיע לאחראי או למנהל היחידה על מועד הכינוס לפחות שבוע ימים מראש והאחראי או מנהל היחידה חייבים לעשות כמיטב יכולתם כדי לאפשר את השתתפותו בכינוס אליו הוזמן, בתנאי שהיעדר זה אינו פוגע במהלך העבודה התקין ובשירות המלא לציבור. חבר ועד העובדים אשר נעדר מהעבודה כנ"ל, ייזקף היעדרו זה על חשבון העבודה.

06.337

איגוד מקצועי, המנוי בפסקה 06.331, המבקש לזקוף על חשבון העבודה ימי השתתפות של חברי ועדי עובדים בכינוס ארצי, משרדי או יחידתי הנערך על ידיו, מחוץ לששת הימים הנזכרים בפסקה 06.336, יפנה אל האחראי והוא רשאי להתיר היעדר על חשבון העבודה לשני ימים נוספים למטרה זו. מבקש איגוד מקצועי כאמור, לזקוף על חשבון העבודה ימי השתתפות של חברי ועדי עובדים בכינוס ארצי, משרדי או יחידתי הנערך על ידיו, מלבד שמונת הימים לעיל, או לזקוף על חשבון העבודה, ימי השתתפות של חברי ועדי עובדים בכינוסים ארציים בין-משרדיים, יפנה אל נציבות שירות המדינה לקבלת אישורה המוקדם.

06.338

עובד, אשר היעדרו מן העבודה נזקף על חשבון העבודה בהתאם להוראות סעיף זה, לא ייראה כממלא תפקיד מטעם המדינה באותה תקופת היעדר, ולא יהיה זכאי לקצובת אש"ל ולהחזר הוצאות נסיעה, מחמת היעדרו זה.

06.339

לעניין תאונה, שאירעה לעובד אגב מילוי תפקידו כחבר ועד העובדים - ראה פסקה 33.622(1).

06.34 - דיון בענייני עבודה

06.341

עובד, המוזמן על-ידי משרדו או על-ידי נציבות שירות המדינה לדיון בענייני עבודה בתור נציג העובדים, תיחשב תקופת היעדרו כתקופת היעדר בתפקיד והוא זכאי לקצובת אש"ל ולהחזר הוצאות נסיעה בקשר לכך.

06.35 - ניגוד עניינים בין חברות בוועד העובדים לבין מילוי תפקידים מסוימים

06.351

לשם מניעת ניגוד עניינים בין חברות בוועד עובדים לבין מילוי תפקידים מסוימים במשרדי הממשלה נקבע, כי עובדי המדינה הממלאים את התפקידים המנויים להלן ודומיהם, לא יוכלו להמשיך במילוי תפקידים אם ייבחרו ו/או יכהנו כחברי ועד העובדים:

- (א) חברי הנהלה: מנהל כללי, משנה למנהל כללי, סגני המנהל הכללי, יועץ משפטי, חשב המשרד, המבקר הפנימי, הדובר, הממונה על יחסי ציבור וחברי הנהלה אחרים;
- (ב) עוזרים אישיים או יועצים אישיים של המנויים בנסמך (א);
- (ג) מנהל אגף;
- (ד) מנהל יחידה גיאוגרפית ברמת מחוז וסגנו;
- (ה) בעלי תפקידים בתחום ניהול משאבי אנוש ושכר כגון: מנהל היחידה למשאבי אנוש, מנהל יחידת המשכורת, מנהל היחידה למינהל במחוז או ביחידה מינהלית וכך סגניהם ועוזריהם;
- (ו) קצין ביטחון, חוקר בענייני משמעת, סגניהם ועוזריהם הראשיים;
- (ז) מהנדס או טכנאי ייצור הקובע או הממליץ על קביעת נורמות ופרמיות;
- (ח) כל עובד אחר בעל סמכות מטעם ההנהלה, להחליט או להמליץ על קבלת עובדים קידומם תנאי עבודתם ופיטוריהם.
(נט/20)

06.352

- (א) נראה לאחראי של המשרד, לאחר התייעצות עם היועץ המשפטי של המשרד, כי קיים ניגוד עניינים בין תפקידיו של עובד שאיננו מפורט בפסקה 06.351 לבין חברותו בוועד העובדים של המשרד, יעביר את העניין להחלטת נציבות שירות המדינה;
- (ב) במקרה של ספק יבקשו היועץ המשפטי של המשרד או היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה את חוות דעתו של היועץ המשפטי לממשלה.

06.353

קבעה נציבות שירות המדינה כי אכן קיים מצב של ניגוד עניינים כאמור, יודיע על כך האחראי לעובד, והלה יחליט, תוך זמן סביר, האם הוא פורש מחברותו בוועד העובדים.

06.354

לא פרש העובד מחברותו בוועד העובדים תוך זמן סביר, רשאי האחראי באישור נציבות שירות המדינה, להעביר את העובד לתפקיד מתאים אחר במשרד, או לקבוע - לפי שיקול דעתו - סייגים לתפקידו באופן שתבוטל האפשרות הממשית של ניגוד עניינים.

06.355

חדל העובד לכהן בוועד העובדים, רשאי האחראי, לבקשת העובד ובאישור נציבות שירות המדינה, לשקול את אפשרות שינוי תפקידו של העובד, בהתחשב בעובדה שהמצב של ניגוד עניינים אינו קיים עוד.

06.36 - כללים בדבר קבלת הנחות ממפעלים על-ידי ועדי עובדים

06.361

הגדרות

- "יצרן" - יצרן מקומי, סוחר, יבואן ומוכר שירותים;
- "ועד עובדים" - ועד נבחר לרבות עובד שצורף לוועד לעניין הנדון, למעט עובד בתפקיד של ממונה בנא"מ או עובד בנא"מ אשר בתפקידו (או בחלק מתפקידו) עוסק ברכישת מוצרים ו/או שירותים עבור המשרד, גם אם הממונה על בנא"מ או עובד בנא"מ הוא חבר ועד העובדים.

(נ/31)

06.362

להלן הנוהל בדבר רכישות על-ידי ועדי עובדים, של מוצרים הנמכרים בהנחה וקבלת שירותים שונים בהנחה:

(א) כל מגע של חברי ועדי עובדים עם יצרן, ייעשה לפחות על-ידי שלושה חברי ועד וההחלטה הסופית על רכישת מוצרים ו/או שירותים לכל העובדים או לקבוצת עובדים (כגון - גמלאי המשרד), תתקבל על-ידי מליאת ועד העובדים, אגב רישום זיכרון דברים אשר ייחתם על-ידי היצרן וכל חברי ועד העובדים. זיכרון דברים זה יישמר בתיקיית ועד העובדים כפי שנקבע בחוק הארכיונים;

(ב) ועד עובדים המתכנן רכישת שי לחגים, רכישת מוצר או מוצרים מסוימים בכל שנה, ארגון אירוע או אירועים מסוימים כגון: נשפים, טיולים בארץ או בחוץ-לארץ וכו', ינקוט באחד מהצעדים הבאים:

1. קיום מרכז על-פי הכללים המקובלים בשירות המדינה;
2. קבלת הצעות מחיר משלושה יצרנים לפחות ואישור ההצעה על-ידי מליאת ועד העובדים.
- (ג) בקבלת החלטה סופית בגין הרכישה, תינתן עדיפות למוצרים מתוצרת הארץ וישם גם דגש על:
 1. טיב המוצר;
 2. עלות המוצר;
 3. אישור ממס הכנסה ומע"מ שהיצרן מנהל ספרים והוא עוסק מורשה.

(ד) בשום מקרה לא ייווצר ניגוד אינטרסים בין רוכשי המוצרים (חברי ועד) לבין המוכרים (יצרנים וכו').

לא ישותף חבר ועד בצוות המשא ומתן, אם במסגרת תפקידו הקבוע במשרד הוא מקיים מגע כספי או ענייני עם היצרן או אם הוא קרוב משפחה של היצרן על-פי הגדרת התקשי"ר. בנסיבות אלו יצרף ועד העובדים לצורך משא ומתן זה עובד אחר מקרב חברי הוועד האחריים שלא השתתפו במשא ומתן או מקרב עובדים אחרים אשר אינם חברי הוועד. בשום מקרה לא יבוא במגע עם היצרן או ספק השירותים, חבר ועד או עובד מן השורה אשר מכהן בתפקיד ממונה על בנא"מ או עובד בנא"מ אשר בתפקידו (או בחלק מתפקידו) עוסק ברכישת מוצרים ו/או שירותים עבור המשרד;

(ה) יצרן אשר העניק הטבות כלשהן בעקבות הקנייה המרוכזת או רכישת שירות מרוכז (טיול וכו'), יחלק הוועד את ההטבה האמורה בקרב כל העובדים באותה יחידה באחת הדרכים:

1. הוזלת המוצר או השירות לכלל העובדים;
2. הגרלת המוצר או השירות שהתקבל כהטבה לוועד העובדים (לדוגמה: כרטיס נסיעה) בין כל העובדים ביחידה אותה מייצג הוועד.

- (1) ועד העובדים יעסוק ברכישת מוצרים ו/או שירותים רק עבור עובדי המשרד אותם הוא מייצג;
- (2) ועד העובדים ינהל רישום מדויק על כמות המתנות ו/או השירותים שנרכשו והעובד המקבל את המתנה ו/או השירות יחתום אישית על קבלתם. חתימתו תשמש הוכחה לקבל השי.
(31/נ)

06.363

הוראות פרק משנה זה לא יחולו בשירותי הביטחון, למעט סעיף 06.36 שיחול בשירותי הביטחון בשינויים הנדרשים בהיעדר ועד עובדים.
(5/אע)

06.4 - פעולות חברה ותרבות

06.41 השתתפות הנהלת משרד בהוצאות חברה ותרבות

06.41 - השתתפות הנהלת משרד בהוצאות חברה ותרבות

06.411
הגדרות

- "הנהלה" - אחראי במשרד או ביחידת הסמך, אחראי רווחה לשירות רווחה ומנהלי יחידות מינהליות;
- "שי לפורש" - שי לפורש לגמלאות כמשמעותו בסעיף 82.56;
- "עובד" - עובד מדינה לרבות סטודנט ועובד בחלקיות המשרה, אשר בעת קבלת השי הועסק מעל ארבעה חודשים רצופים בעבודה במשרד. (הוראת החשב הכללי מס' 13.13.3) (עו/7)

06.412

- (א) הנהלת משרד רשאית להשתתף בהוצאות לפעולות חברה ותרבות בשנת תקציב, לכל עובד, כדלקמן:
 - 1. שי לחגים
 - (א) לקראת חג הפסח ולקראת ראש השנה;
 - (ב) לעובדים שאינם חוגגים את חגי ישראל המעוניינים לקבל את השי במועדי חגיהם (כגון: חג הקורבן וחג הרמדאן) בתאריכים המפורסמים בלוח השנה של נציבות שירות המדינה, יפנו בכתב לוועד העובדים לכל הפחות חודש לפני מועד החג העברי;
 - (ג) ברכישת השי יש להתחשב בעובדים המשתייכים לדתות השונות;
 - (ד) החליט המשרד להעניק לעובדים שי לחג הכולל משקה אלכוהולי, האחראי יודא כי יוענק שי חלופי ושווה ערך לעובד וזאת לבקשת העובד ותאום מבעוד מועד;
 - (ה) המשרד ינהל רישום של עובדים אשר יבחרו לקבל את השי לחג שלא על-פי מועדי ישראל. (עו/7)
 - 2. טיולים, מסיבות, ספורט, קייטנות. סכומי השי והסכומים אשר יתוקצבו לפעולות רווחה, חברה ותרבות לעובדים פעילים ולגמלאים, יפורסמו מעת לעת על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה.
- (ב) סכומים אלה אינם כוללים סכומים המוקצבים למסיבות לגמלאים, לשי לפורשים לגמלאות ולשמירת הקשר עמם כמפורט בסעיף 82.56.

06.413

- (א) הקצאת כספים למסיבות, לטיולים, לקייטנות ולספורט וחלוקתם אינה קשורה במספר המשתתפים בכל אחת מהפעילויות, אלא מחושבת לפי מספר העובדים הכללי;
- (ב) החלוקה תיעשה לפי שיקול דעת הנהלת המשרד בשיתוף האחראי על שירותי רווחה ובהתאם לפעילות המשרד בכל אחד מהתחומים האמורים.

06.414

- (א) נסמן מבוטל;
- (ב) הנהלת משרד רשאית לעודד פעילות ספורט על-ידי הוספת סכומים לתקציב הספורט מעבר למצוין בפסקה 06.412, אם קיים כיסוי תקציבי מתאים, כאשר ועד העובדים והעובדים המשתתפים נושאים בנטל הנוסף בחלקים שווים.

06.415

- (א) התכנון התקציבי לתשלום ההוצאות למעשה יתבסס על מספר העובדים ביחידה;
- (ב) נסמן מבוטל;
- (ג) נסמן מבוטל;
- (ד) משרד רשאי לבצע פעולות רווחה נוספות היזומות על-ידי האחראי לשירותי רווחה ומאושרות על-ידי הנהלת המשרד, בתנאי שקיים כיסוי תקציבי נוסף ומתאים למטרה זו;
- (ה) האחראי על שירותי רווחה יגיש דו"ח לנציבות שירות המדינה, על אופן ניצול הכספים לצורכי פעולות תרבות, חברה וספורט על-פי מתכונת שתפורסם.
(שע/7)

06.5 - פעילות גופנית וספורט בשירות המדינה

06.51 פעילות גופנית בשעות העבודה / 06.52
השתתפות בפעולות ספורט במסגרת הליגה
למקומות עבודה לרבות פעולות במסגרת
המחוזיאה או הספורטיאה

06.51 - פעילות גופנית בשעות העבודה

06.510

- (א) במגמה לעודד עובדים לעסוק בפעילות גופנית, על האחראים במשרדים לאפשר לעובדים אשר מעוניינים בכך, לבצע פעילות גופנית במתחמי מקומות העבודה, בהתאם לתנאים המפורטים בפסקה זו;
- (ב) "פעילות גופנית" - הכוונה לכל פעילות גופנית הבאה לקדם בריאות של עובדים והנערכת תחת פיקוח;
- (ג) אישור לביצוע הפעילות האמורה יינתן בתנאים הבאים:
- משך הפעילות הגופנית עד שעה וחצי לשבוע. ניתן לפצל את הפעילות לשני משכים בני 45 דקות;
 - הפעילות הגופנית נערכת במקום העבודה בלבד;
 - הפעילות מותנית באישור של הממונה הישיר של כל עובד המשתתף בפעילות גופנית ואחראי במשרד/יחידה או מי מטעמו;
 - הפעילות נערכת כך שאינה פוגעת במהלך התקין של העבודה ו/או במתן השירות לציבור;
 - הפעילות תהיה במהלך יום העבודה (בשעות העבודה הנהוגות במקום העבודה), כולל בתחילתו של יום העבודה או בסמוך לסופו; (העובד יחתים כרטיס בתחילת הפעילות ובתום הפעילות);
 - לא יאושרו שעות נוספות בגין פעילות זו;
 - עובד יוכל להשתתף בפעילות גופנית, רק לאחר שהמציא שאלון רפואי (טופס מדף 1303) הכולל הצהרת בריאות חתומה בידו המאשרת שאינו סובל מבעיות רפואיות העלולות לסכנו בשעת האימון;
(חוק מכוני כושר (רישוי ופיקוח), התשנ"ד-1994)
(תקנות מכוני כושר (רישוי ופיקוח) (הצהרת בריאות ותעודה רפואית), התשע"ו-2015)
(ע/ח9)
 - פעילות גופנית קבוצתית תיערך בפיקוח מדריך ספורט בעל תעודה מתאימה הנמצא בזמן הפעילות במקום בו נערכת פעילות הגופנית;
 - מכון כושר במקום העבודה יהיה פטור מנוכחות מדריך כושר אם מתקיימים בו כל אלה:
(א) הוא משמש את עובדי מקום העבודה בלבד ואינו פתוח לציבור הרחב;
(ב) מספרם של העובדים באותו בניין או מתחם שבו מצוי מכון הכושר, אינו עולה על 1,000.
(תקנות מכוני כושר (רישוי ופיקוח) (פטור מנוכחות מדריך בחדר כושר), התשע"ג-2013)
(ע/ח20)
 - פרק הזמן המפורט לעיל כולל בתוכו גם את זמן ההתארגנות בתחילת הפעילות ובסיומה (החלפת בגדים, רחצה וכדומה).
(פ/6)

06.52 - השתתפות בפעולות ספורט במסגרת הליגה למקומות עבודה לרבות פעולות במסגרת המחוזיאה או הספורטיאה

06.520

- (א) בערים שונות בארץ מתקיימות פעולות ספורט במסגרת הליגה למקומות עבודה. יש אף מקרים שמתקיימות פעולות ספורט מרוכזות בטבריה או באילת במסגרת מחוזיאה או ספורטיאה ארצית;
- (ב) במשרדים בהם קיימות קבוצות עובדים הרשומות בליגה למקומות עבודה והמקיימות אימונים באופן קבוע במשך כל השנה, במסגרת הליגה, יש לפעול בהתאם לסדר הבא:

לקבוצות אשר מקיימות אימונים מחוץ לכותלי המשרד בשעות אחר הצהריים, ניתן לאשר יציאה של חצי שעה, פעם בשבוע, לפני מועד סיום העבודה, והכל בכפוף לתנאים המפורטים בפסקה 06.510 (למעט התנאי שבנסמן (ג)4) ובהתאם לתנאים הנוספים הבאים:

1. האחראי במשרד, באמצעות רכז הספורט או גורם אחר מטעמו, יפקח באופן רצוף על כך שהעובדים הרשומים בקבוצת הספורט במסגרת הליגה למקומות עבודה, אכן משתתפים בדרך קבע בפעולות הספורט של הקבוצה;
 2. שעות האימונים של הקבוצה האמורה נמשכות לפחות שעה נוספת בזמנם החופשי של המשתתפים (לאחר שעות העבודה).
- במשרדים בהם פרק הזמן בו משתתפות הקבוצות בפעילות ספורט הוא פחות מהאמור לעיל, אין לאשר יציאה מוקדמת על חשבון שעות העבודה.

(12/סו)

(ג) לפעולות המחוייבות והספורטיאדה כאמור לעיל, המתקיימות במשך מספר ימים בשבוע אחד, יוכרו ימי ההשתתפות כימי עבודה והעובדים הספורטאים המשתתפים בהם יהיו זכאים לקבלת קצובת אש"ל והוצאות נסיעה בעד ימים אלו, בתנאי שמקום העבודה אינו משלם ישירות למלון בו הם מתאכסנים בעד שהייתם באירועים אלה ואינם מוסעים במרוכז על חשבון המשרד; אם מקום העבודה משלם ישירות למלון, יש לנכות מתשלום האש"ל המשולם לעובדים את הסכום אשר שולם ישירות למלון.

הוא הדין כאשר המשרד מסייע את הקבוצות במרוכז ברכב ממשלתי או ברכב שכור על-ידי המשרד.

אם פעולות ספורט אלו נמשכות בימי שישי ובשבתות, אין העובדים זכאים לתשלום אש"ל בעד שהייתם שם בימים אלה;

(ד) באף מקרה אין לשלם שעות נוספות בכל פעולה הקשורה בספורטיאדה או במחוייבות או פעולות ספורט אחרות;

(ה) האחראים במשרדים יקבעו את הרכב קבוצות הספורט לפי השתתפותם של העובדים במסגרת קבוצות ספורט במקומות עבודה במשך כל השנה; המשרד רשאי לממן בנוסף לנאמר בנסמן (ג) לעיל גם את הרשתות של הקבוצות לפעולות הספורט וכן לכסות את הוצאות הביטוח בגין ההשתתפות בפעולות אלו;

(ו) להלן מספר המשתתפים ומספר המחליפים והמאמנים שזכאים להשתתף בפעולות ספורט בספורטיאדות או במחוייבות כאמור לעיל, לפי קבוצות הספורט השונות:

ענף הספורט	מספר שחקנים המשתתפים	מספר שחקני ספסל (מחליפים)	מאמן	סה"כ
אופני הרים	4	1	-	5
באולינג	4	1	-	5
ברידג'	4	2	-	6
טניס	4	2	-	6
טניס שולחן	4	2	-	6
כדורגל	11	5	1	17
כדורסל	5	5	1	11
כדורסל נשים	5	5	1	11
כדורעף	6	4	1	11
כדור רשת	6	4	1	11
מחניים	6	4	-	10
קט-רגל	5	5	1	11
ריצה	10	-	-	10
שחייה	8	-	1	9
שחמט	4	1	-	5

בנוסף למחליפים הנ"ל, ייצא עם הקבוצה של המשרד מלווה אחד בלבד, אשר תפקידו לעסוק בכל הנושאים המינהליים של הקבוצות ובתנאי שמספר השחקנים בכל הענפים עולה על 10 שחקנים. אם יש פחות מ-10 שחקנים, יהיה אחד השחקנים אחראי על הנושא המינהלי.
(ע"ה/7) (ע"ג/14) (ע"ב/6)

חלק 1

מילוי משרות ונוהלי העסקת עובדים במשרות תקניות ובמשרות בלתי תקניות

בחלק זה מובאות ההוראות בדבר מילוי משרות תקניות ונוהלי העסקת עובדים במשרות תקניות. בהמשך מובאים הסייגים והנהלים לקבלת עובדים לסוגיהם במשרות תקניות - עובדים קבועים על-פי חוזים מיוחדים ולקבלת עובדים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה. בחלק זה מובאות ההוראות בדבר מנכ"לים, מילוי מקום ומינוי בפועל, שאילת עובדים. מרבית הוראות חלק זה, המתייחסות לקבלת עובדים מהחוץ, מקורן בחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959, בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, והתקנות שלפיהם.

פרק 10 - מילוי משרות - הוראות כלליות

פרק 11 - מילוי משרות תקניות

פרק 12 - מכרז פומבי

פרק 13 - סייגים לקבלת עובדים ותקופת ניסיון

פרק 14 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית עד לתום תקופת הניסיון

פרק 15 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית בתום תקופת הניסיון

פרק 16 - נוהלי העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה ובמשרה בלתי תקנית

פרק 17 - תנאי העסקה של מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות

פרק 18 - מילוי מקום ומינוי בפועל

פרק 19 - שאילת עובדים

פרק 10 - מילוי משרות - הוראות כלליות

בפרק זה מובאים המקרים בהם קיום משרה בתקן מהווה תנאי להעסקה בה.

10.1 - תקן

10.11 אישור תקן / 10.12 משרה בתקן כתנאי להעסקה

10.11 - אישור תקן

10.111

ההוראות והנהלים בדבר הגשת הצעת תקן, אישור תקן ועררים מובאים בפרק משנה 04.1.

10.12 - משרה בתקן כתנאי להעסקה

10.121

- (א) אין להעסיק עובד במעמד קבוע, על-פי כתב מינוי, אלא אם הוא משובץ במשרה פנויה בתקן. הוראה זו חלה גם על מועסק על-פי הרשאה להעסקה לשעה המועמד להיות מועסק במעמד קבוע בתום תקופת הניסיון;
- (ב) אין לשבץ במשרה עובד במעמד כלשהו, אלא אם יבצע הלכה למעשה את המטלות המפורטות בתיאור התפקיד המאושר של המשרה.
(נג/26)

10.122

חובת קיום משרה פנויה בתקן אינה חלה על העסקת עובד בחוזה מיוחד ועובד זמני על-פי כתב הרשאה.
(פא/8)

10.126 - 10.123

פסקאות מבוטלות
(פא/8)

10.2 - דרכים למילוי משרות תקניות

10.21 כללי / 10.22 מילוי ביניים של משרה
תקנית פנויה / 10.23 מילוי משרות תקניות
פנויות

10.21 - כללי

10.211

עומדת להתפנות משרה תקנית, ולדעת האחראי יהיה הכרח למלא אותה, יתחיל לטפל בדבר בעוד מועד, כדי שכל שלבי הטיפול יסתיימו, ככל האפשר, יחד עם התפנות המשרה. השלבים הללו מפורטים בסעיף 10.23.

10.22 - מילוי ביניים של משרה תקנית פנויה

10.221

עד למילוי משרה תקנית על-ידי עובד בדרך קבע, מותר להעסיק בה זמנית אדם שאינו עובד המדינה - כממלא מקום, או עובד המדינה - בדרך של מינוי בפועל; הנהלים והתנאים להעסקת ממלא מקום או למתן מינוי בפועל מפורטים להלן בפרק 18; הנוהל למילוי מקום עובד בניסיון מפורט בסעיף 13.84.

10.23 - מילוי משרות תקניות פנויות

10.231

מותר למלא משרה תקנית פנויה בעובד המועסק כבר בשירות המדינה, בעובד מועבר מגופים ושירותים אחרים או בעובד מן החוץ.

10.232

משרה תקנית פנויה תמולא בדרכים הבאות ולפי הסדר המפורט להלן:

- (א) ניתן להעביר עובד ממשרה אחרת באותו משרד בכפוף לכללים המפורטים בפרק משנה 11.2;
- (ב) העברת עובד לפי הוראות הוועדה לוויסות כוח אדם עודף בהתאם לכללים המפורטים בפרק משנה 11.3, יש לפנות לנציבות שירות המדינה לשם בחינת העברה;
- (ג) פרסום מכרז פנימי או בין-משרדי, לפי האמור בפרק משנה 11.4;
- (ד) ניתן להעביר עובד ממשרד אחר (בכפוף לכללים המפורטים בפרק משנה 11.5), במקרים שבהם חלה חובת מכרז בין-משרדי, ניתן להעביר עובד ממשרד אחר לפני קיום מכרז בין-משרדי;
- (ה) ניתן להעביר חייל משירות הקבע, שוטר או סוהר או מורה (בכפוף לכללים בפרק משנה 11.6);
- (ו) ניתן להעביר עובד מהמוסד לביטוח לאומי או משירות התעסוקה בכפוף לכללים בפרק משנה 11.7;
- (ז) ניתן לקבל עובדים מפורטים בכפוף לכללים בפרק משנה 11.8;
- (ח) ניתן לפרסם מכרז פומבי בהתאם לכללים בפרק משנה 11.9 ובפרק 12. הוראות פסקה זו לא יחולו על מילוי משרות תקניות בשירותי הביטחון.
(עו/15)(עא/5)

פרק 11 - מילוי משרות תקניות

בפרק זה מובאות ההוראות בדבר הדרכים למילוי משרות תקניות לפי סדרן, החל בהעברה בתוך המשרד וכלה בגיוס עובדים מבחוץ.

11.1 - הוראות כלליות

11.11 הקדמה / 11.12 עמידה בתקופת ניסיון /
11.13 דרישות השכלה וניסיון

11.11 - הקדמה

11.111

הדרכים למילוי משרה תקנית פנויה פורטו בפסקה 10.232; לא נתמלאה משרה תקנית בדרך הראשונה מהדרכים המפורטות בפסקה האמורה, ניתן למלאה בדרך הבאה אחריהוקן הלאה לפי סדר הנסמנים המפורט באותה פסקה.

11.12 - עמידה בתקופת ניסיון

11.121

התקופה הראשונה של עבודת עובד במשרה תקנית פנויה, תהיה דרך קבלתו של העובד למשרה הפנויה אשר תהיה, היא תקופת ניסיון (ראה פרק משנה 13.8). רק אם יעמוד העובד בניסיון, יועסק במשרה או תאושר העברתו אליה.

11.13 - דרישות השכלה וניסיון

11.131

הוראות כלליות

(א) ניסיון מקצועי

1. הרקע והמומחיות התעסוקתיים והמקצועיים הנדרשים ממועמד למשרה, הנגזרים מתחומי העיסוק של המשרה, כפי שייקבעו בתיאור התפקיד, ושיש בהם כדי לתרום לביצוע התפקיד;
2. הניסיון יוגדר בתיאור התפקיד על-פי אחת מבין שתי האפשרויות שלהלן:

- (א) דרישות הניסיון יוגדרו בתחומים מפורטים, כגון: ניסיון במשאבי אנוש, ניסיון בניהול תקציב וכדומה;
- (ב) דרישות הניסיון יוגדרו תוך הפנייה לתחומי העיסוק של המשרה, כדלקמן: ניסיון בתחום העיסוק של המשרה כמתואר בפירוט המטלות בתיאור התפקיד, או בתחומים שבהם קיימת זיקה למטלות אלה.

3. אופן חישוב שנות הניסיון ביחס למועד קבלת התואר

(א) דרישת השכלה מסוימת - כאשר בתיאור התפקיד נדרשת השכלה אקדמית במקצוע מסוים (כגון: כלכלה, גיאוגרפיה וכדומה) - הניסיון של המועמד ימנה ממועד קבלת התואר אלא אם נקבע אחרת בתיאור התפקיד, ובמידה שאין מניעה לכך על-פי דין (כגון: מקצועות הרפואה, ההנדסה, עבודה סוציאלית ועריכת דין, שבהם הניסיון ימנה ממועד קבלת הרישיון);

(ב) דרישת השכלה כללית - כאשר בתיאור התפקיד נדרשת השכלה אקדמית כללית שאינה ביחס למקצוע לימוד מסוים (כגון: השכלה אקדמית (תואר ראשון) וכדומה) - הניסיון של המועמד יימנה, בין אם נרכש לפני קבלת התואר ובין אם לא, אלא אם נקבע אחרת בתיאור התפקיד;

(ג) ניסיון ניהולי של מועמד יימנה בין אם נרכש לפני קבלת התואר האקדמי ובין אם לאחרי, הן במשרות בהן נדרשת השכלה מסוימת הן במשרות שבהן נדרשת השכלה כללית, אלא אם נקבע אחרת בתיאור התפקיד. (עב/5)

4. הוכחת עמידה בדרישת הניסיון - יש לדרוש ממועמד במרכז הוכחת הניסיון הנטען. האישורים שיידרשו מתייחסים לתקופת עבודה, ועליהם לכלול תאריכים מדויקים של תחילת וסיום ההעסקה, להיקף משרה (אחוזי המשרה - למשל 100% משרה או פחות מכך) ולתיאור תמציתי של תכולת התפקיד במקומות עבודה קודמים. על אף האמור, המועמד רשאי להגיש תצהיר אודות הניסיון הנטען, רק אם אין באפשרותו להמציא אישור העסקה במקרים הבאים. זאת בכפוף לנימוק מפורט, ולהמצאת האסמכתאות הנדרשות בטופס ההצהרה מדף 2317.

(א) סגירת מקום העבודה;

(ב) היותו בעל עסק עצמאי;

- (ג) הרצון לשמירה על דיסקרטיות במקום העבודה הנוכחי (ככל שייבחר, יהיה על המועמד להמציא את האישור להוכחת הניסיון ותכולת התפקיד כתנאי לקליטתו למשרה;
- (ד) המועמד פנה למקום העבודה לקבל אישור ההעסקה, ומקום העבודה סירב להמציא את האישור כנדרש מטעמים לא ענייניים, זאת בכפוף להמצאת אסמכתא התומכת בטענתו. על התצהיר להיות חתום על-ידי עורך דין שינוסח באופן שיכלול את הוראת סעיף 45 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, בדבר איסור השגה במרמה של משרה בשירות המדינה.
- האחראי במשרד או מי מטעמו, יבדק את התצהיר והמסמכים שהוגשו במסגרתו ויחליט על אישור התצהיר או על דחייתו לצורך עמידה בתנאי הסף במכרז, בהתאם להנחיות אגף בכיר גיוס ומיון. במכרזים מדרגה 23 ומעלה בדירוג המינהלי ובדירוגים המקבילים, אישור התצהיר הינו בסמכות מנהלת אגף בכיר גיוס ומיון או מי מטעמה. (פב/8)
- אין לקבל תצהיר שהוגש בשל נימוק אחר שאינו מפורט לעיל, אלא באישור מנהלת אגף בכיר גיוס ומיון. את טופס התצהיר יש להמציא בעת הגשת המועמדות ובאמצעות טופס מדף 2317; (עו/11)
5. ניסיון במשרה חלקית - ניסיון של עובד שהועסק בחלקיות משרה יילקח בחשבון באופן משוקלל, ככל שמדובר בחלקיות משרה של פחות מחצי משרה. עיקרון זה לא יחול במקרים ספציפיים כמו פסיכולוגים, פארה רפואיים ואחים, לגביהם ניתן יהיה לשקול חלקיות נמוכה מחצי משרה, כשוות ערך לחלקיות מלאה, בהתאם לנסיבות ועל-פי החלטת נציבות שירות המדינה. ניסיון של עובד שהועסק בחלקיות משרה של חצי משרה או יותר, ייחשב לצורך העניין כניסיון במשרה מלאה; (סט/18) (סט/25)
6. דרגות תחליות במתח דרגות המשרה - הדרגות המצוינות בטבלאות להלן מתייחסות לדרגות תחליות במתח דרגות המשרה;
7. ניסיון בצה"ל או בשירות האזרחי-לאומי
- (א) יילקח בחשבון ניסיון בשירות חובה, בקבע בצה"ל (לרבות ניסיון בשירות קרבי), או בשירות האזרחי-לאומי, ובלבד שמדובר בניסיון מוכח העונה על הגדרת ניסיון מקצועי כאמור בנסמן (א) 2,1 לעיל;
- (ב) יילקח בחשבון ניסיון בשירות מילואים בצה"ל, ובלבד שמדובר בניסיון מוכח העונה על הגדרת ניסיון מקצועי כאמור בנסמן (א) 2,1 לעיל; (פג/15)
- (ג) לשם הוכחת הניסיון כמפורט בנסמן (א) 4 לעיל, יש להמציא אישור של הגורמים המוסמכים בצה"ל או במנהלת השירות האזרחי-לאומי, לרבות על-ידי מקום השירות שבו התבצע בפועל השירות האזרחי-לאומי; (עד/6)
8. הכרה בניסיון שנרכש בשירות מילואים
- ניסיון פיקודי בשירות מילואים גם אם החייל מוגדר כמפקד בצורה לא רשמית, יילקח בחשבון כניסיון בניהול צוות עובדים וניסיון בניהול תהליכים, ובלבד שהמועמד יציג אישור רשמי מצה"ל; מועמד ששירת לפחות 15 ימי מילואים פעילים באותה שנה ויציג אישור על היותו "מפקד מילואים פעיל":
- (א) בתפקיד בדרג 1
רמת מג"ד ומעלה או קצין בדרגת כתף סא"ל ומעלה (בהתאמה לתפקידים זהים בשאר החילות), יש למנות לכל שנת מילואים ארבעה חודשי ניסיון; שירת בשנה אחת לפחות 80 ימי מילואים פעילים, יוכרו לו ימים אלו כשנת ניסיון;
- (ב) בתפקיד בדרג 2
רמת מ"פ או קצין בדרגת כתף רס"ן (בהתאמה לתפקידים זהים בשאר החילות), יש למנות לכל שנת מילואים שלושה חודשי ניסיון; שירת בשנה אחת לפחות 50 ימי מילואים פעילים, יוכרו לו ימים אלו כחצי שנת ניסיון. (פא/2) (פג/15) (עח/21)
9. במקרים מיוחדים, כאשר קיימת סיבה מקצועית המצדיקה זאת, ניתן לאשר דרישות סף שונות מהמצוין בטבלאות המפורטות להלן, באישור ובידיעת סגן נציב שירות המדינה לפחות.

(ב) השכלה
ההשכלה הנדרשת לתפקיד נגזרת מתחומי העיסוק של המשרה, כפי שייקבעו בתיאור התפקיד, ושיש בהם כדי לתרום לביצוע התפקיד.

10. ההשכלה תוגדר בתיאור התפקיד על-פי אחת מהאפשרויות שלהלן:

(א) דרישות ההשכלה יוגדרו במקצועות מסוימים מפורטים, כגון: השכלה אקדמית בכלכלה, בסטטיסטיקה, בהידרולוגיה וכדומה;

(ב) דרישות ההשכלה יוגדרו באופן כללי, כגון: השכלה אקדמית, השכלה תיכונית וכדומה.

11. הכרה בהשכלה אקדמית לצורך עמידה בדרישות השכלה:

(א) עמידה בדרישות של השכלה אקדמית במקצוע מסוים תחשב בהתאם לאמור להלן:

1. מועמד שהחל לימודיו עד שנת התשע"ה (כולל) - מועמדותו תחשב אם הציג תעודה המזכה אותו בהשכלה בתחום הנדרש במסלול חד-חוגי, דו-חוגי, ראשי ומשני או משולב.

למען הסר ספק, תואר כללי או רב תחומי לא יוכל להיחשב כמסלול לימוד במקצוע מסוים;

2. מועמד שהחל לימודיו החל משנת התשע"ו (והלאה) - מועמדותו תחשב אם הציג תעודה המזכה אותו בהשכלה בתחום הנדרש במסלול חד-חוגי או דו-חוגי, לרבות תואר כפול או חוג לאחר תואר; מועמד שהציג תעודה המזכה אותו בהשכלה במסלול משולב, תחשב, רק במידה והוכיח כי התואר מורכב מ-60 נקודות זכות לפחות בתחום הנדרש; (פב/9)

3. מועמד בעל תואר שני במקצוע הנדרש, יראה כמי שעומד בתנאי ההשכלה, ובלבד שתנאי הסף למשרה אינם דורשים רישוי על-פי דין או רישום בפנקס מקצועי;

4. במקרים חריגים, בהם שיקולים הנוגעים לעיסוק ספציפי דורשים התייחסות שונה, ניתן לקבוע בתיאור התפקיד אחרת מהאמור לעיל, בכפוף לאישור מראש של נציבות שירות המדינה.

(ב) במשרות בהן נדרשת השכלה אקדמית כללית רשאי להתמודד גם הנדסאי או טכנאי מוסמך, בכפוף לעמידתו בשאר תנאי המכרז.

(עג/14) (עה/13)

12. הוכחת עמידה בדרישות השכלה -

(א) יש לדרוש ממועמד במכרז הוכחת דרישות ההשכלה. האישורים שידרשו צריכים לכלול את שם מוסד הלימודים, סוג התואר או התעודה שניתנו במסגרתו ושנות הלימודים;

(ב) במקרים חריגים מועמד בעל השכלה תיכונית מלאה שאין ברשותו את התעודה או את האישור ממשרד החינוך כאשר ישנה דרישה בתנאי הסף להשכלה תיכונית, רשאי להגיש תצהיר וזאת בכפוף לתנאים המפורטים בטופס מדף 2317 ולהצהרה בטופס אודות הסיבות לכך. על התצהיר להיות חתום על-ידי עורך דין שינוסח באופן שיכלול את הוראות סעיף 45 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, בדבר איסור השגה במרמה של משרה בשירות המדינה.

האחראי במשרד או מי מטעמו, יבדקו את התצהיר והמסמכים שהושגו במסגרתו ויחליטו על אישור התצהיר או על דחייתו לצורך עמידה בתנאי הסף במכרז, בהתאם להנחיות אגף בכיר גיוס ומיון. במכרזים מדרגה 23 בדירוג המינהלי ובדירוגים המקבילים, אישור התצהיר הינו בסמכות מנהלת אגף בכיר גיוס ומיון או מי מטעמה. אין לקבל תצהיר שהוגש בשל נימוק אחר שאינו מפורט לעיל, אלא באישור מנהלת אגף בכיר גיוס ומיון בלבד, מטעמים שיירשמו. את טופס התצהיר יש להמציא בעת הגשת המועמדות ובאמצעות טופס מדף 2317.

(פב/8)(עו/11)

(ג) דרישות השכלה וניסיון למשרות בדירוג המינהלי ובדירוג מקצ"ט במכרז:

פנימי ובין-משרדי:

השכלה ושנות ניסיון					הדרגה	
יסודית (8 ש"ל)	יסודית+2 (10 ש"ל)	תיכונית (12 ש"ל)	תיכונית+2 (14 ש"ל)	אקדמית או הנדסאי טכנאי מוסמך	דירוג מקצ"ט	דירוג מינהלי
אין כניסה	אין כניסה	10	10	6	15 ומעלה	21 ומעלה
"	"	10	8	5	14	20
"	"	8	6	4	13	19
"	"	6	4	3	12	18
"	"	5	3	2	11	17
"	"	3	2	1	10	16
"	4	2	1	-	9	15
3	2	-	-	-	8	14
1	-	-	-	-	7	13
-	-	-	-	-	6	12

פומבי:

השכלה ושנות ניסיון			הדרגה	
תיכונת (12 ש"ל)	תיכונת+2 (14 ש"ל)	אקדמית או הנדסאי טכנאי מוסמך	דירוג מקצ"ט	דירוג מינהלי
אין כניסה	אין כניסה	6	15 ומעלה	21 ומעלה
"	"	5	14	20
"	"	4	13	19
"	"	3	12	18
"	"	2	11	17
3	2	1	10	16
2	1	-	9	15
-	-	-	8	14

(ש/ע/ג) (14/14)

(ד) דרישות השכלה וניסיון במכרז פנימי, בין-משרדי ופומבי בדירוגים הבאים:
1. אקדמאים במדעי החברה והרוח, דירוג מהנדסים ודירוג עיתונאים:

השכלה ושנות ניסיון			הדרגה
עיתונאי בעל השכלה תיכונית	תואר שני	תואר ראשון	
אין כניסה	9	10	46
"	8	9	45
"	7	8	44
"	6	7	43
"	5	6	42
"	4	5	41
"	3	4	40
"	2	3	39
"	1	2	38
3	-	1	37
2	-	-	36
-	-	-	35

(ט/ט) (18/18)

2. הנדסאים וטכנאים מוסמכים, ולהנדסאים וטכנאים מוסמכים במשרות דירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח: למעט מכרזים שבהם נדרשת כשירות כאמור בפסקה 11.133.

(ע/ד) (14/6)

השכלה ושנות ניסיון		הדרגה
טכנאי מוסמך	הנדסאי מוסמך	
12	11	46
11	10	45
10	9	44
9	8	43
8	7	42
7	6	41
6	5	40
5	4	39
4	3	38
3	2	37
-	-	36
-	-	35

3. משפטים ופרקליטים:

השכלה ושנות ניסיון *		הדרגה
תואר ראשון	תואר שני או שלישי במשפטים בלבד	
8	7	א 5 ומעלה
7	6	א 4
6	5	א 3
5	4	א 2
4	3	א 1
3	2	א
2	1	ב 2
1	-	ב 1
-	-	ב

* "ניסיון" לצורך נסמן זה הוא תקופת עבודה משפטית לאחר קבלת רשיון מלשכת עורכי הדין בישראל. על אף האמור לעיל, כ"עבודה משפטית" (למעט תקופת התמחות) ייחשבו לצורך זה גם:

- (א) תקופת עבודה אקדמית במשפטים (אחרי קבלת תואר בלבד);
 (ב) תקופת עבודה כתובע צבאי, כתובע במשטרה או כנציג היועץ המשפטי לממשלה המופיע במשפטים, אף אם במהלכה לא היה בידי המועמד רישיון לעריכת דין.
 (פ/14)(ע/16)

4. העובדים הסוציאליים:

שנות ניסיון *	הדרגה
9	א 2
8	א 1
7	א
6	ב
5	ג
4	ד
3	ה
2	ו
1	ז

לתפקידים בדרגות (ח-י"א) לא יידרש ניסיון קודם. לעובדים בעלי תואר שני תופחת שנת ניסיון נדרשת.

* "ניסיון" לצורך נסמן זה הוא תקופת עבודה בעבודה סוציאלית כהגדרתה בסעיף 2 לחוק העובדים הסוציאליים, התשנ"ו-1996 (להלן - "החוק"), של מי שהיה כשיר להיות עובד סוציאלי כהגדרת מושג זה בסעיף 9 לחוק, ערב תחילת עבודתו בעבודה סוציאלית.
 (ט/15)

11.132

- (א) היה מועמד למשרה בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, (לרבות פסיכולוגים) או בדירוג השירות המשפטי או בדירוג המהנדסים, או בדירוג העיתונאים והוא בעל תואר שני או שלישי (כמוגדר בפסקאות 24.262-24.264), תיחשב תקופת לימודיו של המועמד לתארים הנ"ל, כתקופה בה רכש ניסיון בעבודה ובלבד שתקופת לימודים לתואר שני לא תיחשב ליותר משתי שנות ניסיון בעבודה, ותקופת לימודים לתואר שלישי (לרבות לימודים לתואר שני) לא תיחשב ליותר מחמש שנות ניסיון בעבודה;
- (ב) לצורכי פסקה זו תקופת לימודים איננה כוללת תקופה בה עבד המועמד בעת לימודיו;
- (ג) עובדים המדרוגים בדירוג המהנדסים, מדעי החברה והרוח והעיתונאים, בעלי תואר שני, ישובצו בדרגה תחילית 37 ללא ניסיון, בתנאי שדרגה זו קיימת במתח הדרגות של המשרה. (ט/18)

11.133

לא תתקבל בקשה של מועמד למכרז על משרה, אשר למילוייה דרושה כשירות מיוחדת (כגון תואר מיוחד, השלמת חוק לימודים מסוים, רישיון מיוחד על-פי חוק) אם המועמד חסר אותה כשירות.

11.134

הדרישות המפורטות בסעיף זה לא יחולו על משרות אשר להן נקבעו, או ייקבעו דרישות מפורטות במסגרת מסלולי קידום או בהסדרים מיוחדים לקבוצות של משרות או למשרות בודדות.
(עב/7)

11.2 - העברה בתוך המשרד

11.21 העברת עובד ממקום למקום / 11.22
סייגים להעברה בתוך המשרד / 11.23 נוהל
העברה בתוך המשרד

11.21 - העברת עובד ממקום למקום

11.211

- (א) קביעת מקום עבודתו הקבוע או הזמני של העובד, בכניסתו לשירות ובהמשך שירותו, היא בסמכותו של האחראי. בפרק משנה זה האחראי לרבות המנהל הכללי של המשרד;
- (ב) האחראי רשאי להעביר עובד ממקום עבודה אחד למשנהו, בקביעות או לזמן מוגבל, אגב התחשבות בצורכי השירות ובכפיפות להוראות התקשי"ר, לרבות הוראות פסקה 82.234 במקרה שבו קיים פוטנציאל לפגיעה בעובד.
(שע/29)

11.212

העברת אחראי ממשרתו למשרה אחרת תיעשה באישור נציב שירות המדינה, לאחר ששמע את נימוקי המנהל הכללי ואת העובד הנוגע בדבר.
(סח/10)

11.22 - סייגים להעברה בתוך המשרד

11.221

- (א) העברת עובד ממשרה למשרה, שלא בדרך מכרז פנימי או פומבי, מותרת רק אם דרגת התקן הגבוהה ביותר הצמודה למשרתו של העובד זהה או גבוהה מדרגת התקן הגבוהה ביותר הצמודה למשרה הפנויה בתקן. דרגה אישית אינה נחשבת בעת מעבר שכזה, אלא אך ורק הדרגות התקניות הצמודות למשרות העובד;
- (ב) לא תתאפשר העברת עובד כאמור, למשרה לה צמוד מסלול קידום אשר מאפשר פוטנציאל קידום למתח דרגות גבוה יותר מאשר דרגת השיא הצמודה למשרה בה מועסק העובד;
(פ/17)
- (ג) העברת עובד שלא בדרך מכרז פנימי/בין-משרדי או מכרז פומבי למשרה של אחראי, תיעשה רק אחרי קבלת אישור בכתב מאת נציב שירות המדינה.
(ס/3)
- (ד) העברת עובד שלא בדרך מכרז פנימי/בין-משרדי או מכרז פומבי למשרה 44-42 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, טעונה אישור נציב שירות המדינה או מי שהסמיך לכך.
(עח/16)

11.222

- (א) העברת עובד למשרה, שתפקידיה שונים תכלית שוני מתפקידיו הקודמים, מותנית במבחן בכתב הנערך על-ידי נציבות שירות המדינה או בעמידה בפני ועדת בחינה, שהרכבה ודרכי פעולתה כהרכבה וכדרכי פעולתה של ועדת בחינה במכרז פנימי (ראה סעיף 11.45), או בשני הדברים;
- (ב) נציבות שירות המדינה רשאית לפטור עובד מחובת המבחן והבחינה לפי פסקה זו, לאור ממצאי מבחנים ובחינות קודמות של העובד ולאור תפקידי המשרה.

11.223

העברת עובד למשרה אחרת מותנית בכך שעל העברתו אליה אינן חלות הגבלות מסיבות רפואיות שנקבעו לעובד לפי סעיף 13.49.

11.224

מותר להעביר עובד למשרה השמורה לנכה מלחמה (המשרות מפורטות בפסקה 11.912(א)), רק אם העובד הוא נכה מלחמה כהגדרתו בפסקה 11.921.

11.225

לא שלחה לשכת השיקום מועמד למילוי משרה כאמור בפסקה 11.224 או לא נמצא המועמד ששלחה מתאים למילוי המשרה (ראה פסקה 11.923), מותר להעביר למילוי המשרה עובד שאיננו נכה מלחמה, בכפיפות לשאר הוראות פרק משנה זה.

11.23 - נוהל העברה בתוך המשרד

11.231

(א) אושרה משרה חדשה בתקן, או התפנתה או עמדה להתפנות במשרד משרה הכלולה בתקן, רשאי האחראי למלא אותה על-ידי העברת עובד ממשרה למשרה, בכפיפות לשאר הוראות סעיף זה;
(ב) מותר להעביר עובד ממשרה למשרה לפי פסקה זו רק אם העובד זכאי לגשת למכרז פנימי בהתאם להוראות פרק משנה 11.4.
(17/פ)

11.232

העברה לפי פסקה 11.231 למשרה שדרגתה נמוכה ממשרת העובד, מותרת רק אם ההורדה היא בדרגה אחת בלבד ובתנאי שהעובד הביע את הסכמתו לכך בפני האחראי.

11.233

רוצה אחראי להעביר עובד בהתאם לפסקה 11.231 למשרה שדרגתה נמוכה מדרגת העובד בנסיבות הבאות:
(א) ההעברה כרוכה בהורדת העובד ביותר מדרגה אחת; או
(ב) ההעברה כרוכה בהורדת העובד בדרגה אחת בלבד והעובד לא הסכים לכך; או
(ג) אין ההעברה כרוכה בהורדת העובד בדרגה (ראה פסקה 21.311).
יפנה האחראי אל נציבות שירות המדינה בבקשה לאשר את ההעברה. ההעברה תבוצע רק לאחר קבלת האישור לכך מאת נציבות שירות המדינה.

11.234

(ג) רוצה אחראי להעביר עובד, בהתאם לסעיף זה, שמשרתו הנוכחית אינה מסווגת בסיווג ביטחוני, למשרה המסווגת בסיווג ביטחוני ברמה 5, ימלא העובד בכתב יד ברור ובדייקנות טופס שאלון לבדיקת ביטחון לרמה 5 וימסור אותו למנהל היחידה העומדת להעסיקו;
(ד) רוצה אחראי להעביר, בהתאם לסעיף זה, עובד שמשרתו הנוכחית אינה מסווגת בסיווג ביטחוני, או שהיא מסווגת בסיווג ביטחוני ברמה 5 למשרה המסווגת בסיווג ביטחוני ברמה 3 או 4, ימלא העובד בכתב יד ברור ובדייקנות טופס שאלון אישי לצורכי סיווג ביטחון (מדרג 2210) וימסור אותו למנהל היחידה העומדת להעסיקו.

11.235

(א) בוצעה העברת עובד למשרה תקנית פנויה בהתאם לסעיף זה, יודיע על כך מנהל היחידה - אם בוצעה ההעברה במסגרת יחידה אחת, או האחראי - אם הועבר העובד מיחידה ליחידה, בטופס הודעה על שינויים בשיבוץ (מדרג 2716), אגב ציון מספר המשרה בתקן שהעובד הועבר אליה;
(ב) הייתה ההעברה למשרה שדרגתה נמוכה יותר (על-פי פסקה 11.232), יצרף לטופס העתק ממכתב ההסכמה של העובד להורדתו בדרגה, למעט ההעברה שבוצעה על-פי אישור נציבות שירות המדינה לפי הסיפא של פסקה 11.233.

11.236

נציבות שירות המדינה מוסמכת לבטל כל העברה בתוך משרד, במשך חודש ימים מיום קבלת הודעה עליה על-פי פסקה 11.235, אם לא נעשתה ההעברה בהתאם להוראות.

11.237

עובד, שהועבר למשרה תקנית פנויה לפי הוראות פרק משנה זה, חייב לעמוד בתקופת ניסיון לפי הוראות פרק משנה 13.8.
(עו/9)

11.238

הוראות פרק משנה זה יחולו בשירותי הביטחון, בכפוף לשינויים המחויבים מהליכי המינוי בגופים אלה.
(עא/5)

11.3 - העברת כוח אדם עודף

11.31 הוועדות לוויסות כוח אדם עודף / 11.32
סייגים להעברת כוח אדם עודף / 11.33 נוהל
העברת כוח אדם עודף / 11.34 החזרת עובדים
מפוטרים לרגל צמצומים

11.31 - הוועדות לוויסות כוח אדם עודף

11.311

ליד נציבות שירות המדינה פועלות ועדות לוויסות כוח אדם עודף, אחת לכל משרד או יחידת סמך, המורכבות כלהלן:

מנהל אגף בכיר משרדי הממשלה ויחידות הסמך בנציבות שירות המדינה (מרכז הוועדה);
הממונה על התקציבים במשרד האוצר או סגנו;
האחראי של המשרד או של יחידת הסמך;
נציג הסתדרות עובדי המדינה.

(28/נז)

11.312

בוועדות לוויסות כוח האדם העודף משתתפים חברי הוועדות עצמם, אלא אם ניתן אישור על-ידי מרכז הוועדה, למלאי מקומם. הוועדות רשאיות למנות ועדות מיוחדות אשר תפעלנה בגדר סמכויותיהן בעניין משרות מתפנות במשרד או במקום מסוים.

11.313

הוראות פרק משנה זה לא יחולו בשירותי הביטחון.
(עא/5)

11.32 - סייגים להעברת כוח אדם עודף

11.321

הסייגים המפורטים בסעיף 11.22 בדבר העברה בתוך המשרד (בעניין דרגה, מבחנים, בחינות, סוג המשרה והגבלות רפואיות), חלים על העברת כוח אדם עודף.

11.33 - נוהל העברת כוח אדם עודף

11.331

אושרה משרה חדשה בתקן או התפנתה או עמדה להתפנות במשרד משרה הכלולה בתקן, והיא לא מולאה בעובד המשרד בדרך של העברה משרדית כאמור בסעיף 11.23, ימלא האחראי טופס בקשה למילוי משרה פנויה (מדף 2110) על כל פרטיו (תואר המשרה הפנויה, דרגתה, כפי שנקבע בתקן המאושר של המשרד, ודרך ביצוע תפקידי המשרה הפנויה) וישלח אותם אל הוועדה לוויסות כוח אדם עודף.

11.332

(א) קיבלה הוועדה לוויסות כוח אדם עודף את הטופס האמור לעיל, תבדוק אם אפשר להעביר למשרה עובד מרשימת עובדים שלא השתבצו בעבודתם במשרדם או העומדים בפני פיטורים (להלן - "כוח אדם עודף") או עובד שפוטר לרגל צמצומים וששמורה לו הזכות לחזור לעבודה לפי פסקה 11.812;

(ב) הוועדה לוויסות כוח אדם עודף תבכר להעביר למשרה כוח אדם עודף מהמשרד בו נמצאת המשרה הנדונה על פני כוח אדם עודף ממשרדים אחרים. נציבות שירות המדינה תודיע לאחראי את שם העובד שיועבר למשרה הפנויה; ההודעה תימסר על גבי עותק אחד של טופס (מדף 2110).

11.333

- (א) החליטה הוועדה לוויסות כוח האדם העודף להעביר למשרה אחרת עובד ששמו כלול ברשימה, יועבר העובד בהתאם ;
- (ב) נציבות שירות המדינה והמזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה ינקטו בכל האמצעים כדי שהחלטת הוועדה תקום על-ידי האחראים ומנהלי היחידות הנוגעים בדבר, על-ידי העובד המועבר ועל-ידי נציגי העובדים הנוגעים בדבר, ושכל אלה ישתפו פעולה בקליטתו של העובד המועבר במשרה החדשה.

11.334

הוועדה לוויסות כוח אדם עודף רשאית להעביר למשרה אחרת עובד מרשימת כוח האדם העודף, גם אם דרגת המשרה האחרת נמוכה בדרגה אחת מדרגת העובד המועבר. העובד ימשיך להיות מדורג בדרגה שהייתה לו ערב העברתו ודרגתו זו תיראה כדרגה אישית (ראה פסקה 21.311).

11.335

- (א) ששת חודשי עבודתו הראשונים של עובד שהועבר למילוי משרה אחרת כנ"ל יהיו תקופת ניסיון ;
- (ב) עבר העובד בהצלחה את תקופת הניסיון, יאשר האחראי את מינויו הסופי למשרה למפרע מיום החילו לשרת בה למעשה (ראה פסקה 13.833), לא עבר העובד בהצלחה את תקופת הניסיון, יוחזר למשרתו הקודמת והוועדה לוויסות כוח אדם עודף תחפש בשבילו, משרה מתאימה אחרת. (עו/9)

11.336

לא נמצאה לעובד משרה מתאימה מלכתחילה, או לא נמצאה לו משרה מתאימה אחרת אחרי שלא עבר בהצלחה את תקופת הניסיון במשרה שאליה הועבר, או נמצאה לעובד משרה מתאימה אחרת, אך העובד טוען כי אין להעבירו אליה מאחר ודרגתה נמוכה מדרגתו (ראה פסקה 11.334), יובא העניין להחלטת נציב שירות המדינה.

11.337

- (א) נתגלעו חילוקי דעות בעת ניהול משא ומתן עם ועד העובדים, בהתאם לפסקה 82.237, על פיטורי עובד ששמו כלול ברשימת כוח האדם העודף, יביא נציב שירות המדינה את העניין בפני ועדה פריטטית קבועה בת שני חברים, אחד מהם ימונה על-ידי נציב שירות המדינה והשני- על-ידי המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה ;
- (ב) הוועדה הפריטטית תתכנס תוך עשרה ימים מיום הפנייה אליה, ותיתן את החלטתה תוך עשרים ואחד ימים מיום הפנייה ;
- (ג) לא הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת במועד הנ"ל, יתמנה, תוך שלושה ימים, בורר, והוא יכריע, תוך עשרה ימים, בחילוקי הדעות שבין חברי הוועדה ;
- (ד) החלטתו תהיה סופית ומחייבת את הצדדים ואת העובד הנוגע בדבר. הבורר האמור ייקבע, לכל מקרה, על-ידי נציב שירות המדינה והמזכיר הכללי של הסתדרות עובדי המדינה, מתוך רשימת בוררים קבועה ומוסכמת בין הצדדים.

11.338

- (א) לא מולאה משרה על-ידי החלטת הוועדה לוויסות כוח אדם עודף, ישלח לאחראי עותק של טופס (מדף 2110) על-פי פסקה 11.432 ;
- (ב) עברו שישה חודשים מיום פניית האחראי לוועדה לוויסות כוח אדם עודף בדבר משרה שעליה חלה חובת הזיקה ללשכת העבודה או חובת המכרז הפומבי, והאחראי מעוניין למלאה - יפנה שוב לוועדה לוויסות כוח אדם עודף, ולא ינקוט שום אמצעי מן האמצעים האמורים להלן בפרק משנה זה למילוייה, אלא לאחר שהוועדה לוויסות כוח אדם עודף תחזור ותודיע לאחראי שלא החליטה להעביר למשרה עובד מרשימת כוח אדם עודף. (נח/2)

11.34 - החזרת עובדים מפוטרים לרגל צמצומים

11.341

עובד שפוטר לרגל צמצומים ושמורה לו הזכות לחזור לעבודה במשרדו תוך שישה חודשים, כאמור בפסקה 11.812, ניתן להחזירו לשירות על פי הוראת הוועדה לוויסות כוח אדם עודף ; על זכויותיו של עובד זה, לאחר החזרתו לשירות, ראה פסקה 11.831.

11.4 - מכרז פנימי ומכרז בין-משרדי

11.40 כללי / 11.41 חלות והוראות כלליות /
11.42 מכרז פנימי / 11.43 מכרז בין-משרדי /
11.44 הסעיף דרישות השכלה וניסיון הועבר
לסעיף 11.13 / 11.45 הליכי מיון - מכרז פנימי
ומכרז בין-משרדי / 11.46 סדרי העבודה של
ועדת בוחנים / 11.47 סעיף מכרזי עבודה
הועבר לסעיף 12.13 / 11.48 סיכומי ועדת
בוחנים / 11.49 השגה על מכרז פנימי או בין-
משרדי, ביטולו וכניסה למשרה על-ידי עובד
שנבחר במכרז פנימי או בין-משרדי

11.40 - כללי

11.401

- (א) רשאים להגיש מועמדות למכרז פנימי - עובדי המשרד על כל יחידותיו, לרבות יחידות הסמך; ולמכרז בין-משרדי - עובדי משרדי הממשלה על כל יחידותיהם, לרבות יחידות הסמך. זאת, בכפוף לסייגים בפסקאות 11.411-11.415, וככל שיקבע אחרת על-ידי נציב שירות המדינה או מי מטעמו;
- (ב) בפרק משנה זה - "דרגה בדירוג המינהלי", משמעותה גם דרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים;
- (ג) ככל מכרז פנימי ובין-משרדי המתפרסם לפי הוראות פרק משנה זה יש לציין את הצעת העבודה בלשון זכר ובלשון נקבה בין ביחיד ובין ברבים כנדרש על-פי סעיף 8 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
(עו/16)

11.404 - 11.402

פסקאות מבוטלות

11.41 - חלות והוראות כלליות

11.411

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על כל עובד שנקלט לשירות המדינה כדין, על-פי אחד מאלה:
1. עובד שנבחר למשרתו במכרז פומבי;
 2. עובד שפטור ממכרז פומבי על-פי חוק ונבחר למשרה בהתאם לכללים המקובלים ובהתאם לשלבי המיון המחויבים למשרה;
 3. סטודנט שנקלט בדרך הקבועה כאמור בפסקה 11.935.(פב/7)
- (ב) עובד מן החוץ יהא זכאי להתמודד במכרז פנימי או בין משרדי, לאחר שסיים בהצלחה את תקופת הניסיון בהתאם למפורט בפסקה 13.821 במשרה אליה נתקבל באחת הדרכים המפורטות לעיל;
(פא/21)
- (ג) עובד אשר עבר לתפקיד אחר (בין אם במכרז פנימי או בין-משרדי, בהעברה משרדית או בין-משרדית או במסגרת התמודדות על משרה פטורה ממכרז), והחל לעבוד בתפקיד זה, יוכל להתמודד על משרה אחרת נוספת (בין אם במכרז פנימי או בין-משרדי או בהעברה משרדית או בין-משרדית או בהתמודדות על משרה פטורה ממכרז) רק לאחר שישה חודשים מיום השיבוץ במשרה בה זכה;
- (ד) במקרה בו הגשת מועמדות למכרז נוסף קדמה למועד השיבוץ במשרה בה זכה, זכאי המועמד להוסיף ולהתמודד במכרז פנימי או בין-משרדי עד למועד השיבוץ במשרה בה זכה;
- (ה) עובד אשר שובץ במשרה בדרך של מינוי בפועל ובעודו מכהן בה נבחר אליה כדין, יוכל להתמודד במכרז פנימי או בין-משרדי נוסף בתום שישה חודשים מיום השיבוץ במשרה במינוי בפועל; (פא/4)
- (ו) לנושא משרה שתקופת כהונתו נקצבה תישמר הזכאות להתמודד במכרזים פנימיים או בין-משרדיים לתקופה של שישה חודשים מיום סיום הכהונה, ובלבד שהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים או בין-משרדיים טרם סיום עבודתו; (עט/2)
- (ז) נציב שירות המדינה רשאי לקבוע תקופת עבודה ארוכה יותר בתפקידים מסוימים, כתנאי לזכאות להתמודד במכרז פנימי או בין-משרדי למשרות אחרות וזאת מטעמים מיוחדים. במקרה כאמור, הערה בעניין זה תיכלל בתיאור התפקיד בתקן המשרה וכן תפורסם במסגרת המכרז לאיוש המשרה;

(ח) חובה לפרסם מכרז פנימי או בין-משרדי בהתאם למפורט להלן:

1. מכרז פנימי יפורסם במקרים שלהלן:

(א) לצורך איוש משרות במתח דרגות נמוך מ-41-43 בדירוג המח"ר והמקבילות ביתר הדירוגים;
(ב) נסמן מבוטל; (פא/23)

(ג) במשרות בדירוגים המקצועיים הייחודיים למערכת הבריאות - אחים, רוקחים, ביוכימאים ומיקרוביולוגים, מרפאים בעיסוק, פיזיותרפיסטים, פארה-רפואיים ורנטגן;
(ד) במשרות שדרגת השיא שלהן היא א4 ומטה בדירוג המשפטנים.

2. מכרז בין-משרדי כמכרז ראשון במקום מכרז פנימי יפורסם במקרים שלהלן:

(א) לצורך איוש משרות הנמנות על הסגל הבכיר במתח דרגות 41-43 ומעלה בדירוג המח"ר והמקבילות בדירוגים האחרים;

(ב) במשרות שדרגת השיא שלהן היא א5 ומעלה בדירוג המשפטנים. המכרז הבין-משרדי כאמור יהיה פתוח להתמודדות לכל המועסקים במשרדי הממשלה על יחידותיהם, לרבות ביחידות הסמך; (פב/5)

(ג) במשרות שדרגת השיא שלהן היא א6 ומעלה בדירוג הפרקליטים. המכרז הבין-משרדי כאמור יהיה פתוח להתמודדות לכל המועסקים במשרדי הממשלה על יחידותיהם, לרבות ביחידות הסמך; (פב/5)

(ד) מכרזים המיועדים לאחת מהאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם לפי סעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. (עט/21)

(ט) ניתן לפרסם מכרז בין-משרדי במקרים המפורטים בנסמן (ה)1 לעיל, ככל שהמכרז הפנימי לא העלה מועמדים, לא נבחרו כשירים או נבחרו כשירים שלא עמדו בתקופת הניסיון (בכפוף לסייגים בפרק משנה 12.1). (עז/6)(עו/16)

11.412

הוראות פרק משנה זה אינן חלות על:

(א) משרות של עובדי לשכה במשרות אמון בלשכת ראש הממשלה, השרים וסגני השרים כמפורט בפרק משנה 02.5;

(ב) משרות של עובדי לשכה במשרות אמון בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים, כמפורט בפרק משנה 02.6 ובכפוף להוראות פסקה 02.624; (עז/4)

(ג) משרות בדירוג הרופאים;

(ד) משרות שהמינוי להן טעון אישור הממשלה, לרבות ראשי נציגויות דיפלומטיות בחוץ-לארץ (ראה פסקה 11.962);

(ה) משרות בדרגות התחלתיות, במקצועות שיפורטו ברשימות מוסכמות בין נציבות שירות המדינה לבין הסתדרות עובדי המדינה, אשר תתפרסמה מזמן לזמן;

(ו) משרות פיקוח והדרכה בדירוג עובדי ההוראה במשרד החינוך;

(ז) משרות בדירוג האחיות עד רמת גמול 13 תחילית, כולל; (עז/16)

(ח) משרות בדירוג עובדי המחקר (למעט מוסדות המחקר במערכת הביטחון); (סד/30)

(ט) משרות בשירותי הביטחון - הליכי המינוי למשרות אלה הינם בהתאם לנהלים של שירותי הביטחון, בתיאום עם נציבות שירות המדינה.

11.413

עובד אשר טרם השלים את התקופה הנזכרת בפסקה 11.411, רשאי להציע מועמדותו למכרז רק אם הועבר למשרתו שלא לפי בקשתו. (סד/23)

11.414

(א) עובד רשאי להגיש את מועמדותו למשרה לה צמודות כמה דרגות, גם אם הוא עונה רק על הדרישות של הדרגה הנמוכה מביניהן;

(ב) למרות האמור בפסקה 11.134, עובד, שאינו בעל השכלה תיכונית, רשאי להגיש את מועמדותו למשרה במסלול קידום, שהדרגה הנמוכה ביותר הצמודה לה אינה גבוהה מ-16 בדירוג המינהלי ודרושה בה השכלה תיכונית, אם הוא עונה על דרישות ההשכלה והניסיון לאותה דרגה (על קידום עובדים אלה במסלול משרתם, ראה פסקה 21.242).

11.415

הייתה המשרה הפנויה שסיווגה הביטחוני מרמת סודי (4) ומעלה, ינהג המועמד כמפורט בפסקה 14.212. (סא/12)

11.417 - 11.416

פסקאות מבוטלות

(עז/3)

11.419 - 11.418

פסקאות מבוטלות

11.42 - מכרז פנימי

11.421

- (א) אושרה משרה חדשה או התפנתה או עמדה להתפנות משרה, לא מולאה המשרה בעובד המשרד בדרך של העברה משרדית כאמור בסעיף 11.23, ולא החליטה הוועדה לויסות כוח אדם עודף להעביר עובד למלאה - יהיה מילוי טעון אישור האחראי;
- (ב) החליט האחראי על מילוי המשרה יפנה לנציבות שירות המדינה בעותק אחד של טופס בקשה למילוי משרה פנויה (מדף 2110). נציבות שירות המדינה תבדוק את פרטי המכרז הפנימי ותאשר את הפרטים המדויקים של המכרז, על גבי הטופס. עותק זה יוחזר לאחראי;
- (ג) במידה שהתפנתה יותר ממשרה אחת ומדובר במשרות דומות או זהות, רשאי האחראי לפרסם מכרז קיבוצי, בתנאי שיציין זאת בטופס בקשה למילוי משרה פנויה (מדף 2110). יש לציין בפרסום המכרז כי מדובר במכרז קיבוצי ואת מספר המשרות הפנויות;
- (ד) קיבל האחראי את הטופס וברצונו למלא את המשרה, יפרסם מכרז פנימי, שפרטיו יהיו זהים לפרטים שאישרה נציבות שירות המדינה;
- (ה) במכרז הפנימי יפורסמו הדרישות למילוי המשרה, תואר המשרה ומספרה, תיאור התפקיד, הדרגה כפי שנקבע בתקן המאושר למשרד;
- (ו) האחראי ידאג לפרסום המכרז במשרד על יחידותיו, לרבות ביחידות הסמך, בדרכים שלהלן:
1. במערכת המקוונת באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה;
 2. באתר האינטרנט של המשרד או של היחידה הממשלתית שמשוּבצת בה המשרה המוכרזת ובנוסף ניתן לפרסם בלוחות המודעות הפיזיים;
 3. משלוח הודעות למשתמשים הפנימיים באמצעות הדואר האלקטרוני. האחראי יביא את דבר פרסום המכרז לידיעת ועד העובדים.
- (ז) בפרסום המכרז באתר האינטרנט ידגיש האחראי, כי רשאים להגיש מועמדות למכרז הפנימי רק עובדי המשרד על יחידותיו ויחידות הסמך כאמור בפסקה 11.401(א);
- (ח) האחראי יקבע את המועד האחרון להגשת בקשות למשרה פנויה, ובהתאם לכך את פרק הזמן לפרסום המכרז. המועד האחרון להגשת הבקשות למשרה פנויה יהיה שבעה ימי לוח מיום פרסום המכרז והבאתו לידיעת העובדים בדרכים האמורות לעיל;
- מנהל אגף בכיר בחינוך ומכרזים בנציבות שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו, רשאי לאשר משך פרסום ארוך משבעה ימים מטעמים מיוחדים שיירשמו;
- (עו/10)
- (ט) עובדים אשר יחידותיהם הועברו למשרד אחר על-פי החלטת ממשלה, יהיו רשאים להגיש מועמדותם למכרזים פנימיים, ויחולו עליהם יתר כללי המכרז כמפורט בפרק משנה זה, במסגרת המשרד שעזבו, כמו במסגרת המשרד אליו הועברה יחידתם. כמו כן עובדים של המשרד ממנו הוצאה היחידה שהועברה כאמור על פי החלטת ממשלה יהיו רשאים להגיש מועמדותם למכרזים פנימיים למשרות שהועברו, ויחולו עליהם יתר כללי המכרז כמפורט בפרק זה. תחולת הסדר מיוחד זה הינה לתקופה של שנה אחת מיום העברתה של היחידה;
- (י) לעניין פרק משנה זה ימי לוח כוללים ימי עבודה, ימי מנוחה, ימי מועד, יום שישי הפנוי וכיוצא בזה, למעט חופשה מרוכזת בשירות המדינה.

11.422

- (א) בקשה להשתתף במכרז פנימי תוגש בטופס מקוון שנשלח באמצעות מערכת הגיוס המקוונת באתר נציבות שירות המדינה;
- (ב) התקבל טופס בקשה כאמור, תשלח הודעה או בדרך אחרת כפי שהורה נציב שירות המדינה, אל כתובת הדואר האלקטרוני של העובד, אם העובד מסר את כתובת הדואר האלקטרוני;
- (ג) המצאה של הזמנה או הודעה, אשר נשלחה בדרך מקוונת בהתאם לכללים אלה, יראו אותה כהודעה או הזמנה שהומצאה במסירה אישית שבוצעה ביום ובשעה המצוינים באישור המערכת המקוונת, אלא אם כן הוכח אחרת;
- (ד) עובד הנמצא בשירות צבאי או בחוץ-לארץ רשאי להגיש את בקשתו בטופס בקשה למשרה פנויה (מדף 2115), באמצעות הדואר או הדואר האלקטרוני או באמצעות פקס;
- (ה) העובד יצרף לטופס את קורות חייו והעתקי מסמכים המעידים על השכלה וניסיון כנדרש במכרז. כמו כן ימציא ככל שיידרש, תעודות ומסמכים נוספים הדרושים לאימות הפרטים שנרשמו בטופס הבקשה או לכל עניין אחר הקשור בהתאמתו למשרה. אין לקבל במקום התעודות והמסמכים תצהירים, אלא במקרים המצוינים בפסקה 11.131(א) ו-4(ב), ובאישור מיוחד מאת האחראי במשרד; על מגיש הבקשה להסביר בתצהיר חתום על-ידי עורך דין מדוע נבצר ממנו להגיש

תעודות ומסמכים כאמור, ולגבות טענותיו במסמכים. התצהיר ינוסח באופן שיכלול את הוראת סעיף 45 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, בדבר איסור השגה במרמה של משרה בשירות המדינה;
(עו/11)

(1) העובד אשר ייבחר למשרה יחויב בהצגת תעודות מקוריות בפני האחראי או בפני מנהל משאבי אנוש.

11.423

(א) יש לעובד קרוב משפחה המועסק באותו משרד או באותה יחידה מינהלית, בה קיימת המשרה הפנויה אליה הציג את מועמדו כמוגדר בפרק משנה 13.3 - חייב הוא לציין זאת בטופס המקוון לידיעת אחראי במשרד;

(ב) על האחראי לבדוק האם יוצרו יחסי כפיפות או קשרי עבודה או ניגוד עניינים בין העובד המועמד לבין קרוב משפחתו, במקרה שהמועמד ייבחר במכרז לאותה משרה;

(ג) עלולים להיווצר יחסים כאמור בנסמן (ב) לעיל - חייב האחראי לידע את המועמד ואת קרוב משפחתו כי אם יבחר העובד המועמד, ייבחנו יחסי הכפיפות, ניגוד העניינים וקשרי העבודה בין העובדים; וכי אם לא ניתן יהיה לאשר את עבודתם של קרובי המשפחה לאור תוצאות המכרז, לא יוכל העובד להיכנס לתפקיד זה, או לחילופין יועבר קרוב משפחתו מתפקידו, אם הדבר מתאפשר; בכל מקרה על האחראי לפעול בהתאם לכללים ולנוהל הקבועים בפרק משנה 13.3.

11.424

(א) מצא האחראי כי העובד עונה על דרישות הסף של המשרה וכן כי הוא רשאי להגיש את מועמדו למכרז פנימי, יציין זאת במערכת המקוונת ויודיע לעובד על כך בכתב בדרך מקוונת או בדרך אחרת, כפי שהורה נציב שירות המדינה;

(ב) מצא האחראי כי אין העובד עונה על דרישות הסף של המשרה, או כי אין הוא רשאי להגיש את מועמדו למכרז לפי הוראות פרק משנה זה (11.4), יודיע לעובד בכתב, בדרך מקוונת או בדרך אחרת (פסקה 12.335) כפי שהורה נציב שירות המדינה, כי בקשתו לא נתקבלה ויציין את הסיבות המונעות את קבלת הבקשה;

(ג) במקרה של ספק בדבר קבלת מועמדות, יפנה האחראי לאגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;

(ד) עובד רשאי להגיש ערר על החלטת האחראי בדבר אי קבלת מועמדו למנהל אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה, ללא שיהוי.
(עו/16)

11.425

לאחר הבדיקה כאמור יטפל האחראי בהעמדת העובד בהליכי מיון בהתאם לאמור בסעיף 11.45. זאת, למעט בקשות להשתתף במכרז לגבי משרות בהן דרגת השיא היא מדרגה 23 (כולל) ומעלה בדירוג המינהלי ומקבילותיה, אותן יעביר האחראי לאגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה, אשר תטפל בהעמדת העובד בהליכי מיון בהתאם לאמור בסעיף 11.45.

11.426

(א) אם ימצא בתום המועד להגשת הבקשות במכרז פנימי למשרה עד דרגה 20 (כולל) בדירוג המינהלי ומקבילותיה מועמד אחד בלבד, רשאי האחראי למנותו למשרה ללא צורך בכינוס ועדת בוחנים, וזאת בשים לב לכישוריו, ולגיליונות הערכה ומשוב התקופתיים. האחראי ימלא טופס הודעה על שינויים בשיבוץ (מדף 2716);

(ב) אם ימצא בעניינו של המועד היחיד מידע פלילי או משמעותי, או אם ימצא בתום המועד להגשת הבקשות או קיום המבחנים לפי העניין יותר ממועמד אחד למילוי המשרה, יזמן האחראי ועדת בוחנים בהתאם לאמור בסעיף 11.45.
(פג/20)

11.427 - 11.428

פסקאות מבוטלות

11.43 - מכרז בין-משרדי

11.431

הפסקה הועברה ל-11.411. (עו/16)(עו/14)

11.432

(א) הוראות פסקאות 11.421(א)-(ה), (י), 11.422(ב)-(ה), ו-11.426, יחולו על המכרז הבין-משרדי בשינויים המחויבים;
(פג/20)

(ב) פרסום מכרז בין-משרדי - מכרז בין-משרדי יפורסם באמצעות מערכת הגיוס המקוונת שבאתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה;

1. למשרות שבהן דרגת השיא עד דרגה 22 (כולל) בדירוג המינהלי ומקבילותיה; הפרסום ייעשה על-ידי האחראי במשרד או ביחידת הסמך שבו משובצת המשרה;
2. למשרות שבהן דרגת השיא היא דרגה 23 (כולל) ומעלה בדירוג המינהלי ומקבילותיה; הפרסום ייעשה על-ידי אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה; בנוסף האחראי במשרד או ביחידת הסמך שבה משובצת המשרה, יפרסם את המכרז בהתאם לפסקה 11.421 (1)(2) ו- (1)(3).
- (ג) משך פרסום מכרז בין-משרדי - האחראי במשרד או בנציבות שירות המדינה יקבעו את המועד האחרון להגשת בקשות למשרה פנויה, ובהתאם לכך את פרק הזמן לפרסום המכרז. המועד האחרון להגשת הבקשות למשרה פנויה כאמור יהיה שבעה ימי לוח מיום פרסום המכרז והבאתו לידיעת העובדים בדרכים האמורות לעיל, אלא אם נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו הורה על הארכת התקופה כאמור מטעמים מיוחדים שירשמו;
(עו/10)
- (ד) בקשה להשתתף במכרז בין-משרדי תוגש באמצעות מערכת הגיוס המקוונת באתר נציבות שירות המדינה;
- (ה) במכרזים למשרות שבהן דרגת השיא היא עד דרגה 22 (כולל) בדירוג המינהלי ומקבילותיה - יפעל האחראי בהתאם לפסקה 11.424, ולאחר מכן יטפל בהעמדת העובד במבחנים ובבחינות בהתאם לאמור בפרק משנה 12.3;
- (ו) במכרזים למשרות שבהן דרגת השיא היא מדרגה 23 (כולל) ומעלה בדירוג המינהלי ומקבילותיה, נציבות שירות המדינה תטפל בכל הבקשות להשתתף במכרז, ותפעל בהתאם להוראות פסקה 11.424 (א)-(ב) ו- (ד) ותעמדת העובד בליכי מיון בהתאם לאמור בפרק משנה 12.3;
(ז) לעניין סדרי העבודה של ועדת הבחנים, ראה הוראות סעיף 11.46;
(ח) לעניין דיוני ועדת בוחנים, ראה הוראות סעיף 11.48;
(ט) לעניין השגה על מכרז בין-משרדי וביטולו, ראה הוראות סעיף 11.49.
(עו/14)

11.433 - 11.438
פסקאות מבוטלות

11.44 - הסעיף דרישות השכלה וניסיון הועבר לסעיף 11.13

11.441 - 11.444
פסקאות מבוטלות

11.45 - הליכי מיון - מכרז פנימי ומכרז בין-משרדי

11.450

- (א) המועמדים למשרה פנויה, שהוכרז עליה במכרז פנימי או בין-משרדי, יוזמנו לריאיון בפני ועדת בוחנים (בחינה בעל פה);
- (ב) אין לראיין מועמדים שלא במסגרת הליכי המיון הרשמיים של המכרז;
- (ג) לא יטפל בהליכי מכרז עובד אשר עלול להימצא במצב של ניגוד עניינים עקב טיפולו במכרז.

11.451

פסקה מבוטלת

11.452

- (א) המועמדים יוזמנו לריאיון בפני ועדת הבוחנים או למבחן באמצעות מכתב או בעל פה, שבעה ימי לוח לפחות לפני מועד הריאיון או המבחן;
- (ב) במקרה של הזמנה בעל-פה, יערוך האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידיו, תרשומת מן השיחה בה נמסרה ההודעה למועמד. התרשומת תצורף לתיק המכרז;
- (ג) הזמנה לריאיון או למבחן בכתב שנשלחה בדואר, תיראה כמבוצעת אם נמסרה לדואר ואם הכתובת שעליה הייתה כשורה. יש לראות את ההזמנה כמבוצעת במועד שבו היה מגיע המכתב לתעודתו בדרך הרגילה של הדואר, אם לא הוכח היפוכו של דבר.

11.453

- (א) היו שמונה או פחות מועמדים לתפקיד, יוזמנו כולם לבחינה בעל פה; היו יותר משמונה מועמדים לתפקיד, יוזמנו כולם למבחנים בכתב ו/או מרכזי הערכה על-פי בחירת האחראי ובאישור אגף בכיר בחינות ומכרזים. המבחנים בכתב ו/או מרכזי הערכה יערכו לפני הופעת המועמדים בפני ועדת בוחנים;

- (ב) נתקיימו מבחנים בכתב ו/או מרכזי הערכה, יוזמנו לבחינה בעל פה שמונת המועמדים שהשיגיהם במבחנים או במרכזי ההערכה היו הגבוהים ביותר, אלא אם נקבע אחרת על-ידי מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;
- (ג) מועמד אשר נבחן והצליח בחמש השנים האחרונות שקדמו להשתתפותו במכרז במערכת מבחנים שאפשר לקבוע לפיה את המקום שהיה מקבל בדירוג שאר המועמדים למכרז הפנימי אליו הציע את מועמדותו - מותר לפטור אותו ממבחנים נוספים (למעט מהיראיון בפני ועדת הבחנים), על סמך תוצאות המבחנים הקודמים;
- (ד) הוראות סעיף 12.33 בדבר הזמנת מועמד למבחן יחולו גם על הזמנת מועמד לבחינה בעל-פה.

11.454

הרכב ועדות הבחנים למכרזים פנימיים ובין-משרדיים הן כדלקמן:

- (א) הרכב ועדת בוחנים לאיוש משרות שבהן דרגת השיא היא דרגה 21 (כולל) ומעלה בדירוג המינהלי ומקבילותיה תהיה בהרכב שלהלן:

1. יו"ר - נציב שירות המדינה או בא כוחו מבין עובדי המדינה
 2. חבר - נציג המשרד או יחידת הסמך שבה משובצת המשרה, שהוא הממונה הישיר על המשרה המוכרזת או מי מטעמו; במקרים של מניעות מטעמים שונים בהם עולה צורך לשינוי שיבוצו של הממונה הישיר בנציג אחר מטעם המשרד - סמכות השינוי נתונה בידי האחראי במשרד, בעוד שבמכרזי הסגל הבכיר סמכות השינוי נתונה בידי נציב שירות המדינה או מי מטעמו. כאשר עולה חשש לקיומה של מניעות כאמור, על האחראי במשרד לפנות לבחינה משפטית במשרדו הרלוונטי, בטרם קבלת החלטה שלא לשבץ את הממונה בהישיר בהרכב הוועדה, ובמכרזי הסגל הבכיר יש לפנות לבחינה משפטית בנציבות שירות המדינה. במקרה שבו הוחלט על הרכב שאינו כולל את הממונה הישיר, ההחלטה תתועד בפרוטוקול ועדת הבוחנים ותכלול את ההנמקה שהובילה להחלטה זו; (פג/6)(פא/20)

3. חבר - עובד של משרד ממשלתי אחר, המתמנה על ידי נציבות שירות המדינה;

4. חבר - נציג הסתדרות שהוא בא כוח האיגוד המקצועי הרלוונטי.

- (ב) הוזמנו כל חברי ועדת הבוחנים כאמור בנסמך (א) לעיל, יהיה ההרכב החוקי של הוועדה היושב-ראש ושני חברים, ובהם בא כוח המשרד הנוגע בדבר;

- (ג) ועדת בוחנים לאיוש משרות שבהן דרגת השיא היא עד דרגה 20 (כולל) בדירוג המינהלי ומקבילותיה תהיה בהרכב שלהלן:

1. יו"ר - נציג המשרד או יחידת הסמך שבה משובצת המשרה, שהוא הממונה הישיר על המשרה המוכרזת; במקרים של מניעות מטעמים שונים בהם עולה צורך לשינוי שיבוצו של הממונה הישיר בנציג אחר מטעם המשרד או סמכות השינוי בידי האחראי במשרד. כאשר עולה חשש לקיומה של מניעות כאמור, על האחראי במשרד לפנות לבחינה משפטית במשרדו הרלוונטי, בטרם קבלת החלטה שלא לשבץ את הממונה בהישיר בהרכב הוועדה. במקרה שבו הוחלט על הרכב שאינו כולל את הממונה הישיר, ההחלטה תתועד בפרוטוקול ועדת הבוחנים ותכלול את ההנמקה שהובילה להחלטה זו; (פג/6)(פא/20)

2. חבר - נציב שירות המדינה או בא כוחו מבין עובדי המדינה;

3. חבר - נציג הסתדרות שהוא בא כוח האיגוד המקצועי הרלוונטי.

- (ד) הוזמנו כל חברי ועדת הבוחנים כאמור בנסמך (ג), יהיה ההרכב החוקי של הוועדה שני חברים, ובהם היושב ראש ונציג נציבות שירות המדינה או בא כוחו מבין עובדי המדינה;

- (ה) להלן הקבלת הדרגות בדירוגים המקצועיים לעניין מקום כינוס ועדות בוחנים והרכבן:

מינהלי	מח"ר/ מהנדסים	הנדסאים/ טכנאים	עובדים סוציאליים	משפטים
25	46	46		
24	45	45		א7
23	44	44	א2	א6
22	43	43	א1	א5
21	42	42	א	א4
20	41	41	ב	א3
19	40	40	ג	א2
18	39	39	ד	א1
17	38	38	ה	א
16	37	37	ו	ב2
15	36	36	ז	ב1
14	35	35	ח	ב
13	34	34	ט	
12			י	
			יא	

- (1) ועדת בוחנים בדירוג הכבאים במכרז פנימי:
1. יו"ר - נציב שירות המדינה או בא כוחו מבין עובדי המדינה;
 2. חבר - נציב כבאות והצלה או מי מטעמו;
 3. חבר - נציג המשרד שהוא הממונה הישיר על המשרה המוכרזת או מי מטעמו; במקרה שבו נציב הכבאות הוא הממונה הישיר על המשרה המוכרזת, נציג המשרד הנוסף יהיה בעל תפקיד ברשות הכבאות המדורג בשתי דרגות הקצונה העליונות, ושלא מהיחידה במשרה המוכרזת;
 4. חבר - נציג הסדרות שהוא בא כוח האיגוד המקצועי הרלוונטי. (עח/2) (עג/17)
- (T) במכרזים פנימיים ובין-משרדיים במערכת הבריאות:
1. בכתי החולים ניתן לשבץ כנציג משרד אחר - נציג בית חולים אחר או נציג משרד הבריאות, בכלל התפקידים;
 2. במשרד הבריאות (לרבות לשכות הבריאות) ניתן לשבץ כנציג משרד אחר - נציג בית חולים, בכלל התפקידים;
 3. במשרד הבריאות (לרבות לשכות הבריאות), ועדת בוחנים למשרות מפקח מחוזי, רוקח מחוזי ומנהל מעבדה בדרגת שיא א6 בכ"מ, תהיה בהרכב שלהלן:
 - (א) יו"ר - נציג מסתשחת שזחת המדינה שהינו הממונה על מערכת הבריאות או מי מטעמו;
 - (ב) חבר - נציג המשרד שהינו הממונה הישיר על המשרה המוכרזת או מי מטעמו;
 - (ג) חבר - נציג המשרד שהינו הממונה הארצי על התחום המקצועי או מי מטעמו;חבר - נציג האיגוד המקצועי. (עג/20)
- (ח) הרכב ועדת בוחנים במכרזים פנימיים ובין-משרדיים למשרות בחשבות או בגזברות יהיה כדלקמן:
1. יו"ר - נציג נציבות שירות המדינה או בא כוחו מבין עובדי המדינה;
 2. חבר - נציג משרד האוצר שהוא הממונה הישיר על המשרה המוכרזת או מי מטעמו;
 3. חבר - נציג המשרד הנוגע בדבר או מי מטעמו;
 4. חבר - נציג האיגוד המקצועי.
- נציג נציבות שירות המדינה לא יהא עובד המשרד אשר ממונה על המשרה או עובד משרד האוצר. (עח/16)
- (ט) הרכב ועדת בוחנים במכרזים פנימיים ובין-משרדיים למשרות ביחידת הביקורת הפנימית
1. למשרת המבקר הפנימי:
 - (א) יו"ר - נציב שירות המדינה או נציגו שאינו מועסק במשרד הנוגע בדבר;
 - (ב) חבר - מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך;
 - (ג) חבר - נציג משרד אחר, הבקיא בתחומי הביקורת הפנימי;
 - (ד) חבר - נציג הסדרות שהוא בא כוח האיגוד המקצועי הרלוונטי.יובהר, כי לא ניתן למנות גורם אחר מטעם מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, למעט מקרה בו המנכ"ל או מנהל יחידת הסמך מצוי בניגוד עניינים בין מילוי תפקידו לבין עניין אישי שלו.
 2. למשרות עובדי הביקורת הפנימית:
 - (א) יו"ר - נציב שירות המדינה או נציגו שאינו מועסק במשרד הנוגע בדבר;
 - (ב) חבר - המבקר הפנימי של המשרד או יחידת הסמך, או מי מטעמו;
 - (ג) חבר - עובד ביקורת פנימית מאחד ממשרדי הממשלה או מיחידות הסמך;חבר - נציג הסדרות שהוא בא כוח האיגוד המקצועי הרלוונטי. (עו/12)
- (?) ועדת הבוחנים במכרז פנימי למשרות במנהל האזרחי או במנהלת תיאום וקישור עזה:
1. יו"ר - נציג נציבות שירות המדינה שהוא הממונה על מערכת הביטחון והחוזן או מי מטעמו;
 2. חבר - נציג המנהל האזרחי או מנהלת תיאום וקישור עזה שהוא הממונה הישיר על המשרה המוכרזת או מי מטעמו, לרבות גורם צבאי;
 3. חבר - נציג משרד האם של המשרה המוכרזת;
 4. חבר - נציג הסדרות שהוא בא כוח האיגוד המקצועי הרלוונטי.
 5. יובהר כי עובד המנהל האזרחי או מנהלת תיאום וקישור עזה, לפי העניין, ולא יוכל לשמש כחבר בוועדת הבוחנים רק כנציג המנהל האזרחי או מנהלת תיאום וקישור עזה, ולא יוכל לשמש כחבר מטעם משרד האם של המשרה המוכרזת. (פא/13)

11.455

מקום כינוס ועדות בוחנים:

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

11.456

- (א) כל חברי ועדת הבוחנים שהם עובדי המדינה, יהיו עובדים שעברו את תקופת הניסיון לפי פרק משנה 13.8 בהצלחה; על-אף האמור ניתן למנות ממנה ישיר כחבר ועדה אף אם טרם סיים את תקופת הניסיון כאמור;
- (ב) מתח דרגות משרתם של עובדי המדינה, חברי ועדת הבוחנים, לא יהיה נמוך ממתח הדרגות הצמוד למשרה הנדונה או ממתח המקבילות בדירוגים אחרים; על אף האמור לעיל, ניתן למנות כחבר ועדת בוחנים נציג הסתדרות שהוא בא כוח האיגוד המקצועי בוועדה, אף אם דרגתו נמוכה ממתח הדרגות הצמוד למשרה המוכרזת; (עח/2)
- (ג) חבר ועדת בוחנים, שאינו נציג המשרד בוועדה, לא יהיה עובד של המשרד בו משובצת המשרה לרבות יחידותיו/יחידות הסמך של המשרד, אלא במקרים חריגים באישור נציג שירות המדינה;
- (ד) אין לשבץ כחבר ועדה מי שהביע דעה חיובית בכתב לגבי אחד המועמדים במכרז, בזיקה לתפקיד המוכרז, כדוגמת מכתב המלצה אודות התאמתו של המועמד לתפקיד זה. זאת, כדי למנוע חשש לדעה קדומה של חבר הוועדה לבחור באותו מועמד לתפקיד.
- יובהר, כי אין די בהסרת מכתב המלצה מתיק המכרז כדי לנטרל את החשש לדעה קדומה. במקביל יש לפעול להחלפת הרכב הוועדה בכפוף להוראות הכלליות בנושא, לרבות חובת ייצוג הולם בוועדה.
- על-אף האמור, הגבלה זו לא חלה על הבעת דעת חיובית אודות מועמד אשר נכתבה בגיליון הערכת עובד ומשוב תקופתיים, ובלבד שההערכה נכתבה במועדים הקבועים בתקשי"ר; (12/פ)
- (ה) על אף האמור בנסמך (ג) לעיל, במשרות בדירוג פרקליטים ובדירוג רופאים, ניתן למנות נציג האגוד המקצועי מהמשרד בו משובצת המשרה, אך לא מהחברה או בית החולים בהם משובצת המשרה;
- (ו) ככל ועדת בוחנים יהיה ייצוג שווה לחברי בני שני המינים. בוועדות בוחנים כאמור בפסקה 11.455 (א) רשאי האחראי להתיר מראש קיום ועדת בוחנים ללא ייצוג שווה לבני שני המינים במקרים חריגים. האחראי יהיה חייב בנימוק ותייעוד בפרוטוקול הוועדה ובתיק המכרז. בוועדות בוחנים כאמור בפסקה 11.455 (ב) הסמכות כאמור נתונה לנציג שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו. החלטת ועדה שהתקיימה בהיעדר ייצוג שווה מבלי שהתקבל אישור מראש כאמור - תיפסל. ואולם נציג שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו, רשאי שלא לפסול את החלטת הוועדה מטעמים מיוחדים שירשמו;
- (ז) חבר ועדת הבוחנים יבחר את המועמד המתאים ביותר וזאת על-פי האינטרס הציבורי. מילוי תפקיד זה ייעשה תוך הימנעות מניגוד עניינים, שמירה על כללי יושר והגינות עם כל המועמדים, בתנאים שווים ומתוך חובה לנהוג ללא דעה קדומה, ללא פניות וללא משוא פנים;
- (ח) במקרים יוצאים מן הכלל, רשאים נציג שירות המדינה או מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים, למנות כחבר ועדת הבוחנים איש מקצוע שאינו עובד המדינה במקום עובד של משרד ממשלתי אחר.

11.458 - 11.457

פסקאות מבוטלות

11.459

- (א) נסמך מבוטל;
(עו/12)
- בוועדת בוחנים למשרות רכזים ואחראים לתחבורה (בכל הרכב) במשרדי הממשלה, יהיה אחד החברים בהרכב, נציג מינהל הרכב הממשלתי; (נט/27)
- (ב) נסמך מבוטל. (פא/13)

11.46 - סדרי העבודה של ועדת בוחנים

11.460

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

11.461

- (א) לא יופלה מועמד מחמת מינו, נטייתו המינית, מעמדו האישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותו הורה, גילו, גזעו, דתו, לאומיותו, ארץ מוצאו, השקפתו, מפלגתו או שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, הצפוי לו; חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ס' 2(א)
- (ב) לא יישאל מועמד שאלות העלולות להתפרש כמפלוגת מהטעמים המנויים בנסמך (א) לעיל;
- (ג) על חברי ועדת הבוחנים להימנע ככל האפשר משאלות השנויות במחלוקת בין המפלגות במדינה; (כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, ס' 40)
- (ד) לא יישאל מועמד כל שאלה שהיא על הפרופיל הצבאי שלו.
(חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988)

11.462

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

11.463

- (א) חבר ועדת בוחנים שיש בינו לבין המועמד במכרז זיקה אישית או קרבה שהיא מעבר ליחסי עבודה, לרבות קרבת משפחה כאמור בפסקה 13.312, יודיע על כך לאחראי;
- (ב) אם התנהלו או מתנהלים נגד מועמד למשרה חקירה או הליך בקשר להאשמה משמעתית ו/או פלילית, יש להביא בפני ועדת הבוחנים את המידע על החקירה או ההליך ולאפשר למועמד להגיב על המידע. על חברי הוועדה לשקול בכובד ראש את מהות המידע כאמור, והשפעתו האפשרית על התאמת המועמד לתפקיד - ראה פסקה 13.502.
- (ע/14)

11.464

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

11.465

- (א) יושב ראש ועדת הבוחנים ידאג לרישום מסקנות הוועדה והנימוקים להן, ואם מצאה הוועדה מועמדים כשירים למשרה, יצוינו שמותיהם לפי סדר עדיפותם בהתאם למידת כשירותם;
- (ב) לא תקבע הוועדה ששני מועמדים כשירים במידה שווה;
- (ג) כל חברי הוועדה יחתמו על המסקנות, אולם חבר הוועדה המבקש להסתייג מהן רשאי להוסיף למסקנות את הסתייגותו ונימוקים לה;
- (ד) דיוני ועדת בוחנים, מסמכיה ומסקנותיה הם סודיים ואסור להביא מהם לידיעתם של אחרים, אלא באישור נציבות שירות המדינה.

11.466

- (א) ועדת הבוחנים תסיים את תפקידה בו ביום ואינה רשאית לדחות את החלטתה למועד אחר, אלא בשל נסיבות מיוחדות ולאחר קבלת אישור מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;
- (ב) במקרה שבו נבצר ממועמד להגיע לריאיון בפני ועדת בוחנים מחמת שירות מילואים, מרכז הוועדה ידחה את כינוס ועדת הבוחנים בהתאם (הודעת נש"מ סח/15);
- (ג) על המועמד להתייצב בפני ועדת הבוחנים לצורך ביצוע הריאיון. אולם במקרים חריגים, רשאי האחראי במשרד לאשר, כי ריאיון המועמד באמצעות שיחת וידאו יהיה כהתייצבות בפני הוועדה, זאת בכפוף לבקשת המועמד בכתב ולכך שהמשרד ערוך לבצע את הריאיון בשיחת וידאו בהתאם לחוזר אגף בכיר בחינות ומכרזים מס' 3/2019;
- (ד) אושר ריאיון בשיחת וידאו, באחריות המשרד להודיע למועמד שעת הריאיון. על המועמד להיות זמין במקום עם קליטה באופן שיאפשר לצפות בו ולשמוע אותו בצורה מיטבית ורציפה. בוצעו שלושה ניסיונות ליצירת קשר עם המועמד ולא ניתן לקיים את הריאיון כנדרש כאמור, ייראו במועמד כמי שהסיר את מועמדותו. באחריות מרכז המכרז לתעד את כל האמור לעיל בפרוטוקול הוועדה;
- (ה) במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים שיירשמו, רשאי מנהל אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה להורות על דחיית מועד כינוס ועדת הבוחנים או על כינוסה במועד נוסף ודחיית החלטתה לצורך ריאיון מועמד בפני ועדת הבוחנים (לא באמצעות שיחת וידאו);
- (ו) במקרה שבו הוחלט על דחיית החלטת הוועדה כאמור, ירשמו חברי הוועדה לפנייהם את התרשמויותיהם מן המועמדים אשר הופיעו בפניה וימלאו את גיליונות הציונים. ועדת הבוחנים תיתן את החלטתה הסופית רק לאחר שיופיע בפניה המועמד שלא הופיע. המועמד יזומן בהתאם לנהלים המפורטים בפרק משנה זה;
- (ז) בכל מקרה של דחיית ההחלטה, יימנעו חברי הוועדה מלבוא בדברים הקשורים במכרז עם כל אדם.
(עט/8)

11.467 - 11.468
פסקאות מבוטלות

11.469

נציבות שירות המדינה או האחראי לפי העניין (ראה פסקה 11.432 (ו)-(ז)) ישלחו למועמדים שהתייצבו בפני ועדת בוחנים, הודעה על בחירתם או אי בחירתם; האחראי ישלח עותק מההודעה לאגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה.

11.47 - סעיף מכרזי עתודה הועבר לסעיף 12.13

11.471 - 11.474
פסקאות מבוטלות

11.48 - סיכומי ועדת בוחנים

11.481

- (א) ועדת הבוחנים תחליט על מועמד כשיר, או מועמדים כשירים, לפי התרשמותה מן המועמד ובשים לב לגיליונות ההערכה והמשוב השנתיים, ותוצאות המבחנים - אם התקיימו;
- (ב) על ועדת הבוחנים לתת את דעתה בטרם ההחלטה בדבר המועמד הכשיר, לחובת הייצוג ההולם בהתאם לקבוע בסעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1961.

11.482

- (א) ועדת בוחנים תרשום פרוטוקול על החלטותיה בטופס זיכרון דברים - ועדת בוחנים (מדף 2130), יושב-ראש הוועדה ושאר חבריה יחתמו עליו. בפרוטוקול תציין הוועדה את שמות כל המועמדים הנראים לה כשירים למשרה הפנויה לפי סדר עדיפות, או תציין שאף אחד מן המועמדים לא נמצא כשיר למשרה;
- (ב) על החלטת הוועדה להיות מנומקת היטב;
- (ג) עותק מפרוטוקול החלטת הוועדה, יישלח אל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;
- (ד) מועמד שנבחר בפני ועדת הבוחנים, רשאי לקבל את פרוטוקול החלטת הוועדה בכפוף להסרת פרטים מזהים לגבי מועמדים אחרים כמחויב על-פי הוראות כל דין.

11.483

היו דעות חברי ועדת הבוחנים שקולות - תכריע דעתו של היושב ראש.

11.484

(א) מצאה ועדת בוחנים מועמד כשיר, או מועמדים כשירים, למשרה הנדונה יתמנה המועמד היחיד שנמצא כשיר או המועמד ששמו צוין בראש רשימת הכשירים;

(ב) היו כמה כשירים, ויותר הכשיר הראשון על המשרה, או הועבר מהמשרה בתקופת הניסיון, או פרש מאותה משרה או פרש מהשירות, מאיזו סיבה שהיא, לפני שחלפו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים, יתמנה למשרה המועמד הבא אחריו ברשימת הכשירים, וכן הבאים אחריו ברשימת הכשירים;

(ג) ויתרו כל הכשירים על המשרה, או הועברו מהמשרה בתקופת הניסיון, או פרשו מאותה משרה או פרשו מהשירות אחרי שחלפו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים, יש לפרסם מכרז פנימי או מכרז בין-משרדי חדש למילוי המשרה בהתאם לקבוע בפסקה 11.411. אם חלפו שישה חודשים ממועד סיום דיוני ועדת הבוחנים כאמור, פרסום המכרז ייעשה רק לאחר פניה נוספת לאחראי לוויסות כוח אדם עודף.

(עו/16)

11.485

מועמד שנמצא כשיר לאותה משרה במכרז פנימי ובין-משרדי שפורסמה בעבר ולא נתמנה לה, יהיה זכאי להתמנות לאותה משרה בתנאי שטרם עברו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים.

11.486

בהסכמת המועמד בכתב רשאת ועדת בוחנים לקבוע, שמועמד הנמצא בחוץ-לארץ מטעם שירות המדינה או מועמד שקיבל אישור ממנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים כאמור בפסקה 11.466(ד), אשר לא התייצב בפניה לבחינה, כשיר למשרה הפנויה, אם הובאו בפניה מסמכים לפיהם אפשר לעמוד על תכונותיו, הנתונים האישיים שלו והתאמתו למילוי המשרה, לרבות חוות דעת של נציגות ישראלית או בא-כוח מטעם המדינה בחוץ-לארץ (בקשר למועמד הנמצא בחוץ-לארץ), ושל מעסיקים קודמים של המועמד.

11.49 - השגה על מכרז פנימי או בין-משרדי, ביטולו וכניסה למשרה על-ידי עובד שנבחר במכרז פנימי או בין-משרדי

11.490

(א) השגה על הליכי מכרז תוגש על-ידי מועמד למשרה המוכרזת במועד שבו נודע למשיג על הנסיבות המבססות את השגה. ככל שמוגשת השגה בחלוף שלושה ימים מהמועד כאמור, ינמק המשיג בהשגתו את הטעמים לאיחור בהגשתה, והדבר יילקח בחשבון במסגרת ההחלטה בדבר קבלתה;

(ב) השגה על-ידי מי שאינו מועמד למשרה המוכרזת, תיבדק בהתאם לשיקול דעתו של מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים;

(ג) השגה תוגש בטופס (מדף 2307) לאגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה באמצעות מרכז השירות.

11.491

נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו, רשאי לבטל החלטה של ועדת בוחנים אם המועמד שנבחר אינו עונה על דרישות המשרה או על תקן אותה משרה, או אם נמצאו פגמים בהליכי המכרז. ביטול הנציב החלטת ועדת בוחנים יורה על המשך ההליכים לאיש המשרה.

11.492

מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים מוסמך כדלקמן:

(א) להכריע בהשגה על הליכי המכרז בטרם ניתנה החלטת ועדת הבוחנים;

(ב) לבחון השגה על החלטת ועדת הבוחנים ולדחותה אם מצא, כי הטענות המועלות בהשגה אינן מגלות עילה מספקת לביטול החלטת ועדת הבוחנים.

11.493

- (א) מועמד המבקש לטעון טענת פסלות נגד חבר ועדה, חייב לעשות זאת לפני הדיון בוועדת הבוחנים;
- (ב) לא תישמע טענת פסלות לאחר החלטת הוועדה, אלא אם לא ידע ולא יכול היה לדעת המועמד בשעתו על העילה לפסלות.

11.494

התכנסה ועדת בוחנים והתעוררו טענות בקשר להרכבה (כגון טענת פסלות), או בקשר לכשרות המועמד, וכיוצא באלו - יפסק הדיון עד לאחר קבלת חוות דעת ממנהל אגף בחינות ומכרזים/מהיועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמם.

11.495

- (א) הוגשה השגה על הליכי מכרז בטרם התכנסה ועדת הבוחנים - רשאי מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו להורות על הקפאת הליכי המכרז;
- (ב) הוגשה השגה על החלטת ועדת הבוחנים -
1. ככל שנבחר/ו כשיר/ים - ישובץ הכשיר שנבחר לתפקיד, תוך מסירת הודעה על כך ששיבוצו הינו בכפוף להחלטה שתתקבל בהשגה, אלא אם הורה מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים על הקפאת הליכי המכרז;
 2. ככל שלא נבחר/ו כשיר/ים - אין להמשיך בהליכים לאיוש המשרה, אלא אם הורה מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים אחרת.

11.496

- (א) נבחר עובד למשרה במכרז פנימי או בין-משרדי, ייקבע תאריך כניסתו למשרה שאליה נבחר למועד סביר, סמוך ככל האפשר למועד בחירתו;
- (ב) האחראי יודיע לעובד על התאריך שנקבע, והעובד יהיה חייב להיכנס למשרתו באותו תאריך;
- (ג) לא נכנס העובד בתאריך האמור, יראו זאת כאילו ויתר על המשרה;
- (ד) לא אפשר הממונה על העובד את העברתו למשרה החדשה תוך 30 יום מהתאריך שנקבע, יתייעץ האחראי עם הממונה על העובד ועם הממונה המיועד על העובד במשרתו החדשה, ויקבע את המועד להעברתו על-פי צורכי השירות;
- (ה) האחראי רשאי לעכב העברת עובד למשרתו החדשה, עקב צורכי השירות, לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים;
- (ו) היו סיבות מיוחדות לעיכוב לפרק זמן העולה על תקופה זו, חייב האחראי לקבל לכך אישור בכתב מאת נציבות שירות המדינה. בעת קבלת החלטה בנדון ייעשה הכל כדי לא לפגוע בזכויות העובד בשל העיכוב.

11.497

כניסת עובד למשרה אליה נבחר, מותנית בכך שעל העברתו אינן חלות הגבלות מסיבות משפטיות, רפואיות או ביטחוניות.

11.498

- (א) עובד שנבחר במכרז פנימי או בין-משרדי לפי הוראות פרק משנה זה, חייב לעמוד בתקופת ניסיון לפי הוראות סעיף 13.82;
- (ב) עובד שנבחר במכרז פנימי או בין-משרדי למשרה בדירוג המינהלי ומקבילותיה ידורג בדרגה התחלתית של משרתו כמפורט בפסקה 12.419.
(עד/15)

11.5 - העברה ממשרד למשרד

11.51 סייגים להעברה ממשרד למשרד / 11.52
נוהל העברה ממשרד למשרד

11.51 - סייגים להעברה ממשרד למשרד

11.511

- (א) הסייגים המפורטים בסעיף 11.22 בדבר העברה בתוך המשרד, בעניין דרגה, מבחנים, בחינות סוג המשרה והגבלות רפואיות, חלים גם על העברת עובד ממשרד למשרד לפי פרק משנה זה;
- (ב) העברת עובד שלא בדרך מכרז פנימי/בין-משרדי או מכרז פומבי למשרה במתח דרגות 42-44 בדירוג המח"ר ומעלה או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, טעונה אישור נציב שירות המדינה או מי שהסמיך לכך.
(ע/16)

11.52 - נוהל העברה ממשרד למשרד

11.521

- (א) אושרה משרה חדשה בתקן או התפנתה או עמדה להתפנות במשרד משרה הכלולה בתקן, לא מולאה בעובד המשרד בדרך של העברה בתוך המשרד כאמור בסעיף 11.23, ולא החליטה הוועדה לוויסות כוח אדם עודף להעביר עובד למלאה, ואף לא מולאה המשרה בדרך של מכרז פנימי כאמור בפרק משנה 11.4 - מותר להעביר אליה עובד ממשרד למשרד אחר על-פי הסכם בין האחראים של שני המשרדים הנוגעים בדבר, בכפיפות לשאר הוראות סעיף זה;
- (ב) מותר להעביר עובד ממשרד למשרד לפי פסקה זו רק אם העובד זכאי לגשת למכרז פנימי בהתאם להוראות פרק משנה 11.4.
(פ/17)

11.522

במקרה של העברה למשרה שדרגתה נמוכה יותר, רשאים האחראים להעביר את העובד רק אם כרוכה ההעברה בהורדת העובד בדרגה אחת בלבד ואם הסכים העובד לכך.

11.523

רוצים האחראים להעביר עובד בהתאם להוראות פסקה 11.521 למשרה שדרגתה נמוכה מדרגת העובד כאשר:

- (א) ההעברה כרוכה בהורדת העובד ביותר מדרגה אחת; או
- (ב) ההעברה כרוכה בהורדת העובד בדרגה אחת בלבד, והעובד לא הסכים לכך; או
- (ג) אין ההעברה כרוכה בהורדת העובד בדרגה (ראה פסקה 21.311),
יפנה האחראי של המשרד אליו רוצים להעביר את העובד, אל נציבות שירות המדינה בבקשה לאשר את ההעברה, וההעברה תבוצע רק לאחר שיתקבל אישור נציבות שירות המדינה.

11.524

- (א) רוצה אחראי להעביר עובד, שמשרתו הנוכחית אינה מסווגת בסיווג ביטחוני, למשרה המסווגת בסיווג ביטחוני רמה 5, ימלא העובד בכתב יד ברור ובדייקנות טופס שאלון לבדיקת ביטחון לרמה 5, וימסור אותו למנהל היחידה העומדת להעסיקו;
- (ב) רוצה אחראי להעביר, בהתאם להוראות סעיף זה, עובד, שמשרתו הנוכחית אינה מסווגת סיווג ביטחוני, או שהיא מסווגת סיווג ביטחוני ברמה 5, למשרה המסווגת סיווג ביטחוני ברמה 3 או 4, ימלא העובד בכתב יד ברור ובדייקנות טופס שאלון אישי לצורכי סיווג ביטחון (מדף 2210) וימסור אותו למנהל היחידה העומדת להעסיקו.

11.525

- (א) על ביצוע העברה על-פי הוראות פסקאות 11.521 עד 11.523, יודיע האחראי של המשרד ממנו הועבר העובד לנציבות שירות המדינה, בטופס הודעה על הפסקת עבודה (מדף 2810) (ראה סעיף 82.92). כן יעביר האחראי את תיקו האישי ואת כרטיסו האישיים של העובד (ראה סעיף 93.15);

(ב) בנוסף לתיקו האישי ולכרטיסים האישיים של העובד המועבר, יעביר האחראי ליחידה אליה מועבר העובד, עותק מתדפיס אישי המוכן על-ידי מלם מערכות בע"מ (סטטוס), המכיל פרטים על הרכב משכורתו של העובד המועבר;
(נז/28)

(ג) מיד בהיכנס העובד למשרתו החדשה, ישלח מנהל היחידה, אליה הועבר העובד הודעה על כך לנציבות שירות המדינה בטופס הודעה על שינויים בשיבוץ (מדף 2716). הייתה ההעברה למשרה שדרגתה נמוכה יותר, על-פי הוראות פסקה 11.522, יצורף להודעה על הפסקת העבודה העתק ממכתב ההסכמה של העובד להורדתו בדרגה, אלא אם בוצעה ההעברה על-פי אישור נציבות שירות המדינה, לפי הסיפא של פסקה 11.523.

11.526

נציבות שירות המדינה מוסמכת לבטל כל העברה ממשרד למשרד, תוך חודש ימים מיום קבלת הודעה עליה על פי הוראות פסקה 11.525, אם לא נעשתה ההעברה בהתאם להוראות.

11.527

(א) עובד, הרוצה ליזום העברתו למשרד אחר, יפנה אל האחראי של אותו משרד בכתב באמצעות האחראי של משרדו;

(ב) משרד הרוצה ליזום העברה אליו של עובד משרד אחר, רשאי לפנות אל אותו עובד רק ברשות האחראי של המשרד שהוא עובד בו, או באמצעותו.

11.528

נתקבלה במשרד בקשה להעברה מאת עובד משרד אחר, שלא באמצעות האחראי של משרדו, יחזיר האחראי את הבקשה לשולח באמצעות האחראי של משרדו ויסיב את תשומת לבו להוראות פסקה 11.527.

11.529

עובד, שהועבר למשרה תקנית פנויה לפי הוראות פרק משנה זה, חייב לעמוד בתקופת ניסיון לפי הוראות סעיף 13.83.
(עח/16)

11.6 - העברת חיילים, שוטרים, סוהרים ומורים

11.61 הוראות כלליות / 11.62 תנאים להעברת חייל, שוטר וסוהר לשירות המדינה / 11.63 סעיף מבוטל / 11.64 עמידה בתקופת ניסיון וזכאות להתמודדות במכרז פנימי / 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 באחת הדרכים המפורטות בפסקה 10.232 בנסמנים א-ד (העברה בתוך המשרד, או העברה לפי הוראות הוועדה לוויסות כוח האדם העודף, או במכרז פנימי או בין משרדי או העברה בין משרדית), מותר להעביר או לקבל אליה חייל, שוטר או סוהר, כמפורט בסעיף 11.62;
- (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 108ח לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970. (עא/5)

11.62 - תנאים להעברת חייל, שוטר וסוהר לשירות המדינה

11.620

בסעיף זה:

- (א) "חייל" - כמשמעו בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955;
- (ב) "שירות קבע" - כמשמעו בחוק שירות הקבע בצבא הגנה לישראל (גמלאות) [נוסח משולב], התשמ"ה-1985;
- (ג) "שוטר" - כמשמעו בפקודת המשטרה [נוסח משולב], התשל"א-1971;
- (ד) "סוהר" - כמשמעו בפקודת בתי הסוהר [נוסח משולב], התשל"א-1971;
- (ה) "גופי ביטחון" - צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל ושירות בתי הסוהר.

11.621

- ניתן למנות חייל, שוטר או סוהר (להלן - "המועבר") למשרה בשירות המדינה אם נתמלאו תנאים אלה:
- (א) המשרה לא מולאה בעובד באחת הדרכים המפורטות בפסקה 10.232 בנסמנים א-ד;
- (ב) המועבר שירת בשירות קבע בגופי הביטחון שבע שנים לפחות ברציפות. יובהר כי בתקופה זו אין למנות את תקופת שירות החובה;
- (ג) המועבר עובר לשירות המדינה לפי החוק תוך תקופת השירות באחד מגופי הביטחון או שהמועמד הגיש מועמדותו למשרה פנויה בשירות המדינה בתוך שישה חודשים ממועד סיום שירותו. בהתאם לפסק דין שניתן בבג"צ (9889/16), עד ליום כ"ב בחשוון התשע"ט (31.10.2018) ניתן יהיה לקבל מועמדות של מועבר בתוך עשרים וארבעה חודשים ממועד סיום שירותו; (עא/15)
- (ד) המועבר עובר לשירות המדינה למשרה שהדרגה העליונה הצמודה לה אינה גבוהה מדרגתו בעת שירותו בגופי הביטחון, לפי לוח הקבלת דרגות המפורט בפסקה 21.121.

11.622

הליך מינוי המועבר מגופי הביטחון יהיה כלהלן:

- (א) דבר איוש המשרה באמצעות העברה מגופי הביטחון יפורסם בפומבי באתרי האינטרנט של נציבות שירות המדינה והמשרד הממשלתי הרלבנטי, וככל הניתן באתרי האינטרנט של כל אחד מהגופים הביטחוניים. בהודעה יצוין כי רשאים להגיש מועמדות למשרה רק מועברים מגופי הביטחון, העומדים בתנאים המפורטים לעיל ובדרישות המשרה;
- (ב) הליך המיון לבחירת המועבר יכול להיות בחינות ומבחנים, לרבות בחינה על ידי ועדת בוחנים, על-פי הכללים המפורטים בפרק משנה 12.3.

11.623

גופי הביטחון יעבירו לאחראי של המשרד אליו עובר המועבר, וכן לנציבות שירות המדינה ידיעות מפורטות על תקופת שירותו של המועבר לצורך קביעת ותקו בשירות, זכותו לפיצויי פיטורים, קצבה וכדומה. כמו כן, ימציאו גופי הביטחון למשרד ולנציבות שירות המדינה על-פי דרישתם את כל הידיעות שבידיהם על המועבר, אשר יאפשרו לעמוד על הערכת עברו של המועבר, על אופיו, על כישורנותו ועל כושר עבודתו, ובלבד שאינן מסווגות. כל זאת בכפוף להסכמתו של העובד.

11.624

חייל, שוטר או סוהר המועבר מגופי הביטחון יקבל את כל זכויותיו מגופי הביטחון לפני העברתו, ולא יוכל להעביר זכויותיו ברציפות לשירות המדינה, אלא באישור של נציבות שירות המדינה.

11.625 - 11.629

פסקאות מבוטלות

11.63 - סעיף מבוטל

11.631 - 11.632

פסקאות מבוטלות

11.64 - עמידה בתקופת ניסיון וזכאות להתמודדות במכרז פנימי

11.641

חייל, שוטר או סוהר שהועברו למשרה תקנית פנויה לפי הוראות פרק משנה זה, חייבים לעמוד בתקופת ניסיון לפי הוראות סעיף 13.82.

11.642

חייל, שוטר או סוהר שהועברו למשרה תקנית פנויה לפי הוראות פרק משנה זה, יהיה רשאי להתמודד במכרז פנימי בהתאם לאמור בפסקה 11.411(ב).
(עח/13)

11.65 - מורים שהועברו לשירות

11.651

מורה שנפסל להוראה מטעמים פדגוגיים או רפואיים זכאי לפיצויי פיטורין אם בדעתו לפרוש מן השירות. מעוניין המורה להשתלב בתפקיד אחר בשירות המדינה, תוצע לו, משרה באחד ממשרדי הממשלה, במידת האפשר, התואמת את כישוריו.

11.652

בחר המורה בדרך של השתלבות בשירות המדינה, יגיש בקשה בכתב למשרד החינוך. משרד החינוך יעביר את בקשתו אל נציבות שירות המדינה ויצרף את פרטי שירותו של המורה ומשכורתו על כל מרכיביה.

11.653

(א) משרד החינוך רשאי להפנות את המורה למבחנים בנציבות שירות המדינה או במשרד הרווחה ושירותים חברתיים, לקבלת חוות דעת על כושרו ונטיותיו לשם הכוונת הטיפול בהסבתו למקצוע מתאים;

(ב) חוות הדעת תובא בפני ועדה מיוחדת שחבריה יהיו נציגי נציבות שירות המדינה, משרד החינוך, ומרכז הסדרות המורים. במקרה הצורך יוזמן המורה הנוגע בדבר להופיע בפני הוועדה;

(ג) משרד החינוך ונציבות שירות המדינה יפעלו בהתאם לסיכומי הוועדה הן בעניין ההשתלמות שיוחלט עליה והן בנוגע למקום העבודה אליו יישלח המורה עם תום ההשתלמות;

(ד) על אף האמור לעיל, לא יטופל בהסבה מקצועית של מורה שגילו עולה על 53 שנה או שלא השלים עשר שנות שירות לפחות, עם זאת, במקרים סוציאליים קשים, תיבדק האפשרות למתן הסבה מקצועית גם למורה אשר טרם השלים עשר שנות שירות אם תבוא לכך פנייה מאת מרכז הסדרות המורים אל משרד החינוך ואל נציבות שירות המדינה.

11.654

- עם שיבוצו במשרה חדשה, תיקבע למורה לשעבר דרגה חדשה בדירוג שבו מדורגת משרתו החדשה בתקן, לפי הכללים הבאים:
- (א) דרגתו של המורה המועבר תהייה הדרגה בדירוג שאליו הוא מועבר אשר המשכורת המשולבת התחילית שלה קרובה ביותר למשכורת המשולבת התחילית, בדרגתו, כמורה מתחיל בשנתו הראשונה;
 - (ב) שנות הוותק של העובד בהוראה בחינוך הרשמי, ייחשבו כשנות ותק בשירות ושיעור תוספת הוותק אשר קיבל ערב העברתו יצורף, למשכורתו על-פי דרגתו החדשה;
 - (ג) מיום השלימו שנה אחת לשהייתו בדרגתו החדשה, יקבל העובד תוספת ותק שנתית חדשה, לפי הכללים שיחולו על עובדי הדירוג החדש שבו ישובץ, וזאת עד להשלימו מספר שנות ותק בדירוג החדש, אשר יחד עם שנות ותקו בדירוג עובדי ההוראה יגיע לשיא מספר השנים בעדן משתלמת תוספת ותק בדירוג החדש;
 - (ד) הייתה הדרגה שנקבעה לעובד גבוהה מדרגת המשרה בתקן, ייראה העובד כמי שהועבר עקב דרישות השירות למשרה שדרגתה נמוכה מדרגתו, (ראה פסקה 21.311);
 - (ה) עם קביעת משכורתו של העובד לפי המפורט לעיל, ינותק כל קשר בין משכורתו הקודמת בדירוג עובדי ההוראה לבין משכורתו החדשה.

11.655

- (א) עם שיבוצו של המורה במשרתו החדשה ישגר לו המשרד שבו שובץ, מכתב, בו יובהר לעובד שזכויותיו הסוציאליות וחובותיו החל מיום העברתו הן כשל העובדים במשרה בדירוג ששובץ בו, וכי לא תהייה עוד בעתיד שום צמידות בינן לבין הזכויות והחובות של עובד הוראה;
- (ב) המורה המועבר יאשר בכתב את קבלת המכתב האמור ואת הסכמתו לתוכנו;
- (ג) העתקי המכתב והאישור הנזכרים לעיל, יישלחו אל נציבות שירות המדינה ואל משרד החינוך.

11.656

לא נקלט המורה במקום עבודתו החדש תוך תקופת הניסיון, יובא עניינו לדיון מחדש בפני הוועדה (ראה פסקה 11.653).

11.657

זכויותיו של המורה להטבות פרישה לאחר שעבר את תקופת הניסיון במשרתו החדשה יהיו לפי דרגתו ומשכורתו החדשה.
(לד/64)(לד/71)

11.7 - העברה מהמוסד לביטוח לאומי או משירות התעסוקה

11.71 הוראות כלליות / 11.72 תנאים להעברת עובדי המוסד לביטוח לאומי / 11.73 תנאים להעברת עובדי שירות התעסוקה

11.71 - הוראות כלליות

11.711

- (א) אושרה משרה חדשה בתקן או התפנתה או עמדה להתפנות משרה הכלולה בתקן, לא מולאה על-ידי עובד בדרך של העברה בתוך המשרד כאמור בסעיף 11.23, ולא החליטה הוועדה לוויסות כוח אדם עודף להעביר עובד למלאה ואף לא מולאה המשרה בדרך של מכרז פנימי כאמור בפרק משנה 11.4, מותר - להעביר אליה עובד המוסד לביטוח לאומי או שירות התעסוקה, כמפורט בסעיפים 11.72 ו-11.73 - במקום להעביר אליה עובד משרד אחר או חייל, שוטר או סוהר כאמור בפרקי משנה 11.5 ו-11.6;
- (ב) הוראות פרק משנה זה חלות גם על העברת עובדי המדינה אל המוסד לביטוח לאומי או אל שירות התעסוקה;
- (ג) הוראות פרק משנה זה יחולו בשירותי הביטחון, בשינויים המחויבים מהליכי המינוי בגופים אלה.
(עא/5)

11.72 - תנאים להעברת עובדי המוסד לביטוח לאומי

11.721

הוראות סעיף זה חלות רק על עובד המועבר בין שירות המדינה ובין המוסד לביטוח לאומי, בהסכמת נציבות שירות המדינה והמוסד לביטוח לאומי (להלן - "עובד מועבר").

11.722

רוצה עובד המוסד לביטוח לאומי לעבור לשירות המדינה למשרה שלא חלה עליה חובת המכרז הפומבי, ביזמתו או ביזמת המוסד לביטוח לאומי או ביזמת האחראי במשרד אליו הוא רוצה לעבור, ונתקיימו שני תנאים אלה:

(א) האחראי הודיע לעובד על הסכמתו להעברה;

(ב) העובד רוצה להיחשב כעובד מועבר.

יודיע על כך העובד למנהל כללי של המוסד לביטוח לאומי בכתב ויציין בהודעתו את התאריך המוצע להעברה ואת המשרה אליה הוא רוצה לעבור.

11.723

(א) הסכים המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי להעברת העובד - יבקש בכתב, מנציב שירות המדינה שיסכים להעברת העובד ויתאם אתו את תאריך ההעברה. העתק מהבקשה יישלח אל האחראי. נציב שירות המדינה ישיב בכתב למנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי;

(ב) נציב שירות המדינה ידון עם האחראי בבקשת העובד, ואם הסכים נציב שירות המדינה להעברה, ותואם תאריך ההעברה, יודיע על כך המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי לעובד, ויפרט את התנאים להסכמה. העתקים מההודעה יישלחו לנציב שירות המדינה ולאחראי;

(ג) לא הסכים המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי להעברת העובד, או לא הסכים נציב שירות המדינה להעברת העובד, יודיע על כך המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי לעובד בכתב.

11.724

רוצה עובד המדינה לעבור למוסד לביטוח לאומי למשרה שלא חלה עליה חובת המכרז הפומבי, ביזמתו או ביזמת האחראי או ביזמת המוסד לביטוח לאומי, ונתקיימו שני תנאים אלה:

(א) המוסד לביטוח לאומי הודיע לעובד על הסכמתו להעברה;

(ב) העובד רוצה להיחשב כעובד מועבר, יודיע על כך העובד בכתב, בשני עותקים, לאחר אי ויציין בהודעתו את התאריך המוצע להעברה ואת המשרה אליה הוא רוצה לעבור. האחראי יעביר אל נציב שירות המדינה עותק אחד מהודעת העובד ויציין אם הוא מסכים להעברה המוצעת ולתאריך המוצע להעברה. נציב שירות המדינה ידון עם האחראי בבקשת העובד, ואם הסכים לביטוח לאומי שיסכים להעביר את העובד ויתאם אתו את תאריך ההעברה. המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי ישיב בכתב לנציב שירות המדינה.

11.725

(א) הסכים המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי להעברה ותואם תאריך ההעברה, יודיע על כך נציב שירות המדינה בכתב לעובד, באמצעות האחראי, ויפרט את התנאים להסכמה; העתק מההודעה ישלח למנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי;

(ב) לא הסכים נציב שירות המדינה להעברת העובד או לא הסכים המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי להעברת העובד, יודיע על כך נציב שירות המדינה לעובד בכתב, באמצעות האחראי.

11.726

(א) תנאי לאישור בקשת עובד להיראות כעובד מועבר, כאמור בפרק משנה זה וכן בסעיף 12.23, הוא כי העובד לא יקבל מאוצר המדינה או מקופת המוסד לביטוח לאומי, עקב ההעברה, הטבות פרישה מאיזה סוג שהוא (כגון גמלה או פיצויי פיטורים) בניגוד להסכמים שבין מדינת ישראל לבין המוסד לביטוח לאומי;

(ב) אם ניתנה הסכמת נציב שירות המדינה והמנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי, להעברת עובד משירות המדינה למוסד לביטוח לאומי, או מהמוסד לביטוח לאומי לשירות המדינה, או אם נחשב עובד כעובד מועבר (לפי האמור בסעיף 12.23), וקיבל אותו עובד מאוצר המדינה או מקופת המוסד לביטוח לאומי, עקב ההעברה, הטבות פרישה מאיזה סוג שהוא, יפוג מאליו תוקף ההסכמה האמורה והעובד לא ייחשב כעובד מועבר;

(ג) האמור בפסקה זו יימסר לכל עובד מועבר בהודעה המאשרת כי הוא נחשב כעובד מועבר.

11.727

על התנאים להעברת עובדים בין שירות המדינה לבין המוסד לביטוח לאומי, למשרות עליהן חלה חובת המכרז הפומבי, ראה סעיף 12.23.

11.73 - תנאים להעברת עובדי שירות התעסוקה

11.731

(א) הוראות סעיף 11.72 בדבר העברת עובדי המוסד לביטוח לאומי לשירות המדינה או משירות המדינה אל המוסד לביטוח לאומי, יחולו, בשינויים המתאימים, גם על עובדים העוברים משירות המדינה לשירות התעסוקה או משירות התעסוקה לשירות המדינה;

(ב) בכל מקום בסעיף 11.72 בו נזכר המוסד לביטוח לאומי או המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי, ייראה, לעניין עובד המדינה המועבר לשירות התעסוקה או עובד שירות התעסוקה המועבר לשירות המדינה, כאילו נאמר שירות התעסוקה או מנהל שירות התעסוקה, הכל לפי העניין.

11.8 - קבלת עובדים מפוטרים

11.81 החזרת עובדים מפוטרים / 11.82 סעיף
מבוטל / 11.83 זכויות עובדים מוחזרים לשירות

11.81 - החזרת עובדים מפוטרים

11.811

(א) הוראות סעיף זה חלות על עובד שנקלט לשירות המדינה כדין, למעט: אדם שישלח לעבודה קבועה בחוץ-לארץ, אדם המועסק לשם שיקומו הבריאותי, אדם המועסק בעבודה שעל-פי טיבה אינה צמיתה, אדם המועסק במשרה חלקית, ראה פסקה 16.442 ; (פא/8)

(ב) הוראות פרק משנה זה לא יחולו בשירותי הביטחון, למעט הוראות סעיף 11.83 שיחולו בשינויים המחויבים על עובדי שירותי הביטחון, לרבות עובדים בכתב העסקה בשירות הביטחון הכללי. (עא/5)

11.812

(א) פוטר עובד לרגל צמצומים (כאמור בסעיף 82.27), שמורה לו הזכות לחזור לעבודה במשרדו תוך שישה חודשים מיום פיטוריו. אם המשרד זקוק לעובד במשרה המתאימה לאותו עובד, אשר דרגתה אינה גבוהה מדרגת המשרה בה הועסק לפני פיטוריו, והנמצאת באזור השיפוט של סניף הסתדרות עובדי המדינה בו הועסק העובד לפני פיטוריו ;
(ב) מיד עם מתן ההודעה המוקדמת על פיטורי עובד לפי פסקה 82.275 או פסקה 82.277, ועד תום שישה חודשים מן המועד בו נכנסו פיטוריו לתוקף, יעשו נציבות שירות המדינה והסתדרות עובדי המדינה מאמצים למציאת עבודה בשירות לעובד המפוטר באמצעות ויסות כוח אדם עודף (ראה פסקה 11.332, סעיף 11.34 ופסקה 11.831).

11.814 - 11.813

פסקאות מבוטלות

11.815

פוטר עובד לרגל צמצומים, מותר להחזירו לשירות באמצעות הוועדה לוויסות כוח אדם עודף (ראה סעיף 11.31); על זכויות עובד כזה, ראה פסקה 11.832.

11.816

פוטר עובד לרגל חידוש ארגון או לרגל העברת יחידה מעיר לעיר, מותר להחזירו לשירות תוך שישה חודשים, ללא עריכת מכרז פומבי, בתנאי שדרגתה ודרישותיה העיקריות של המשרה בה הועסק בעבר היו שוות לדרגה ולדרישותיה העיקריות של המשרה שיתקבל אליה, או גבוהות מהן (ראה פסקה 11.956(ד)).

11.82 - סעיף מבוטל

11.822 - 11.821

פסקאות מבוטלות

(עב/13)

11.83 - זכויות עובדים מוחזרים לשירות

11.831

הוראות סעיף זה נוגעות לעובדים אלה:

(א) עובד קבוע ;

(ב) עובד זמני (שירותו הקודם יוכר לאחר קבלת כתב מינוי) ;

(ג) עובד על-פי חוזה מיוחד, למעט עובדים המועסקים: אדם שישלח לעבודה קבועה בחוץ-לארץ, אדם המועסק בעבודה שעל-פי טיבה אינה צמיתה, עבודה בתנאים מיוחדים ואדם המועסק במשרה חלקית). ראה פסקה 16.442.
(פא/8)

11.832

עובד שחזר לשירות (לרבות עובד שהועסק בעבר במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד) ייחשב כעובד חדש לכל דבר; אם הוכרה תקופת שירותו הקודמת בהתאם לפסקאות 83.713 עד 83.716 או ששירותו צורף כאמור בפסקה 85.756, תוכר תקופת שירותו הקודמת גם לצורך העניינים הבאים:

- (א) מכסת חופשת מנוחה לפי סעיף 33.12;
- (ב) ניצול ימי חופשת מחלה צבורה שעמדו לזכותו בעת סיום שירותו הקודם לפי סעיף 33.21 (למעט תקופת שירות במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד, בעדה בוטח העובד בקרן ביטוח);
- (ג) תוספת ותק;
- (ד) חישוב תקופת השירות הקודמת לצורך העלאה בדרגה.

האישור להכרת שירות קודם לצורך נסמנים (א) עד (ד) לעיל, יהיה בתוקף כלהלן:

1. לעובד שעל תקופת עבודתו בעבר חל חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 והוא קיבל הטבות פרישה - מיום שהתחיל להחזיר את הטבות הפרישה;
2. לעובד שעל תקופת עבודתו בעבר לא חל חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 - מיום שהתחיל לשלם עבור רכישת תקופת שירותו הקודמת לצורך גמלאות;
3. לעובד שעל תקופת עבודתו בעבר חל חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 והוא לא קיבל הטבות פרישה - מיום שהגיש את הבקשה ולא לפני התאריך שחזר לשירות, כעובד זמני או כעובד קבוע, הכל לפי התאריך המאוחר יותר.

11.833

לעניין זכויות לפיצויי פיטורים ולגמלאות של עובד שחזר לשירות ראה סעיף 83.61 ופסקה 85.134.

11.834

- (א) עובד שפרש לגמלה משירות המדינה והתקבל לעבודה על-פי חוזה מיוחד, כעובד ארעי או בכל צורת העסקה אחרת, יקבל את משכורתו בצירוף כל שנות הוותק שצבר טרם פרישתו;
- (ב) חייל, שוטר או סוהר שפרשו לגמלה מצה"ל מן המשטרה או משירות בתי הסוהר, והתקבלו לעבודה על-פי חוזה מיוחד, כעובדים ארעיים או בכל צורת העסקה אחרת, יקבלו את משכורתם בצירוף כל שנות הוותק שצברו טרם פרישתם מן הגופים הנ"ל.
(6/ס)

11.835

עובד שפרש מן השירות וחזר לשירות, חייב האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידיו להודיע לו במפורש את כל זכויותיו ואפשרויותיו בעניין חישוב ותק מקצועי, רכישת זכויות לגמלה ועוד.

11.9 - גיוס עובדים מבחוץ

11.91 הוראות כלליות / 11.92 הזמנת מועמדים
מלשכת השיקום של משרד הביטחון / 11.93
הזמנת מועמדים מלשכת העבודה של שירות
התעסוקה או מלשכה פרטית העוסקת בהפניית
מועמדים לעבודה / 11.94 פרסום מכרז פומבי /
11.95 קבלת עובדים ללא עריכת מכרז פומבי /
11.96 משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה
או טעון אישורה / 11.98 נוהל מתן פטור
ממכרז למשרות זמניות

11.91 - הוראות כלליות

11.911

לא מולאה משרה פנויה באחת הדרכים המפורטות בפרקי משנה 11.2 עד 11.8, מותר למלא אותה על-
ידי גיוס עובד מהחוץ, באחת הדרכים הבאות:

- (א) הזמנת מועמד מלשכת השיקום של משרד הביטחון (סעיף 11.92);
 - (ב) הזמנת מועמד מלשכה פרטית העוסקת בהפניית מועמדים לעבודה או מלשכת העבודה של שירות התעסוקה כמפורט בפסקה 11.931;
 - (ג) עריכת מכרז פומבי (סעיף 11.94);
 - (ד) קבלת עובד ללא עריכת מכרז פומבי (סעיף 11.95).
- (שס/14)

11.912

לעניין גיוס עובד מבחוץ מתחלקות המשרות בשירות המדינה כך:

- (א) משרה שמורה לנכה מלחמה - פירושה משרה מן המשרות הבאות:
שמירה במגרשי חנייה; במחסנים ובמגרשי בנייה; עבודה בלשכת מודיעין; חצרנות; שרתות
בבתי ספר; שוערות ושמשות במעליות;
- (ב) משרה בדרגה עד 17 בדירוג המינהלי או עד דרגה 38 בדירוג ההנדסאים והטכנאים או עד
דרגה 11 בדירוג המקצ"ט, למעט:
 1. משרות עובד לשכת נבחר ועובד לשכת מנכ"ל כמשמעותן בפרק משנה 02.5 ו-02.6;
 2. משרת ניהול או הנהלת עבודה או משרה שנדרשת בה השכלה גבוהה או מידה מיוחדת של
אמון אישי;
 3. משרה שהיא עצמה או סוגה, או השירות, המפעל או היחידה שבהם היא כלולה, אושרו
כביטחוניים לעניין זה על-ידי נציב שירות המדינה;
- (ג) משרה שחלה עליה חובת המכרז - פירושה משרה שחלה עליה חובת המכרז הפומבי והיא בדרגה
18 בדירוג המינהלי או דרגה גבוהה ממנה או בדרגה 39 או גבוהה ממנה בדירוג ההנדסאים
והטכנאים או בדרגה 12 או גבוהה ממנה בדירוג המקצ"ט, או באיזו שהיא דרגה ביתר הדירוגים
המקצועיים;
- (ד) משרה פטורה מחובת המכרז - פירושה משרה הפטורה מחובת מכרז פומבי לפי סעיף 11.95.
(עד/6)

11.92 - הזמנת מועמדים מלשכת השיקום של משרד הביטחון

11.921

בסעיף זה:

- (א) "לשכת השיקום" - לשכת שיקום מחוזית של משרד הביטחון;
- (ב) "נכה מלחמה" - מי שנתמלאו בו שניים אלה:

1. הוכר כנכה לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב] (להלן - "חוק הנכים"), או זכאי לתגמולים לפי חוק הנכים או לפי חוק נכי המלחמה בנאצים, התשי"ד-1954;
2. וכן נרשם בלשכת שירותי שיקום והנצחה במשרד הביטחון הקרובה ביותר למקום בו הוא מבקש עבודה.
(שס/14)

11.922

הייתה פנויה או עמדה להתפנות משרה שמורה לנכה מלחמה (כמוגדר בפסקה 11.912), ולא נתמלאה באחת מן הדרכים המנויות בפרקי משנה 11.2 עד 11.8, ולא חלפו 12 חודש מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים, ואם לא כונסה ועדת הבוחנים, במשך 12 חודשים מיום פרסום המכרז הפנימי, יזמין מנהל היחידה, בכתב, מועמד מלשכת השיקום.
(נח/26)

11.923

- (א) שלחה לשכת השיקום מועמד למילוי המשרה ומנהל היחידה מצא אותו מתאים לכך, יועסק המועמד במשרה הפנויה;
- (ב) לא שלחה לשכת השיקום מועמד למילוי המשרה או לא נמצא המועמד לשלחה מתאים למילוי המשרה, תאשר לשכת השיקום בכתב, כי לא נמצא מבין נכי המלחמה מועמד מתאים למילוי המשרה;
- (ג) אישרה הלשכה כאמור, מותר להעביר למילוי המשרה עובד המועסק בשירות המדינה שאיננו נכה מלחמה, או מנהל היחידה יזמין מלשכת העבודה של שירות התעסוקה, או מלשכה פרטית העוסקת בהפניית מועמדים לעבודה, מועמד למילוי המשרה הפנויה.
(שס/14)

11.924

- (א) מבקש מנהל יחידה למלא במועמד מן החוץ משרה כמוגדר בפסקה 11.931, שלא נתמלאה באחת מן הדרכים המנויות בפרקי משנה 11.2 עד 11.8, ואין היא משרה שמורה לנכי מלחמה, כמוגדר בפסקה 11.912, יודיע על כך מנהל היחידה ללשכת השיקום בטרם יזמין מועמד מלשכת שירות התעסוקה, או מלשכה פרטית העוסקת בהפניית מועמדים לעבודה;
- (ב) לשכת השיקום רשאית לשלוח למנהל היחידה, תוך שלושה ימים, מועמדים למילוי המשרה הפנויה.
(שס/14)

11.925

- (א) מצא מנהל היחידה מועמד מתאים למילוי המשרה מבין המועמדים ששלחה לשכת השיקום, יועסק המועמד במשרה הפנויה;
- (ב) עברו שלושה ימים מיום מתן ההודעה ללשכת השיקום, ולא שלחה הלשכה מועמדים למילוי המשרה או שלחה מועמדים למילוי המשרה ומנהל היחידה לא מצא מביניהם מועמד מתאים למילוי המשרה, תאשר לשכת השיקום בכתב, כי לא נמצא מבין נכי המלחמה מועמד מתאים למילוי המשרה;
- (ג) אישרה הלשכה כאמור, יזמין מנהל היחידה מלשכת העבודה של שירות התעסוקה, או מלשכה פרטית העוסקת בהפניית עובדים מועמדים למילוי המשרה הפנויה.
(שס/14)

11.926

נתקבל לעבודה מועמד ששלחה לשכת 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 בהצלחה את תקופת הניסיון.

11.93 - הזמנת מועמדים מלשכת העבודה של שירות התעסוקה או מלשכה פרטית העוסקת בהפניית מועמדים לעבודה

11.931

- (א) הייתה פנויה, או עמדה להתפנות משרה בדרגה עד 17 בדירוג המינהלי או עד 38 בדירוג ההנדסאים והטכנאים, או עד 11 מקצ"ט, רצוי שהמשרד יפנה אל לשכת התעסוקה בטרם יפנה ללשכה פרטית אשר עוסקת בהפניית מועמדים לעבודה;
- (ב) החובה לקבל מועמד לעבודה באמצעות לשכת התעסוקה חלה רק לגבי מועמד שאינו אזרח ישראלי או תושב ישראל.
(חוק הסדרים במשק המדינה (יצירת תנאים לצמיחה וקליטת העליה), התשנ"א-1991)
(שס/14)

11.932

בקבלה לעבודה אסור להפלות אדם בשל גילו, מינו, גזעו, דתו, לאומיותו, ארץ מוצאו, השקפתו או מפלגתו; אולם אין רואים כהפליה אי-קבלת אדם לעבודה, משום שאופיים או מהותם של התפקידים או ענייני ביטחון המדינה מונעים את קבלת אותו אדם לעבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 42)
(נח/2)

11.933

מיון מועמדים ובחירתם למשרות כמפורט בפסקה 11.912 לגביהן לא נקבע הליך מיון אחר על-ידי נציבות שירות המדינה, יבוצע בהתאם להוראות שלהלן:

(א) פרסום

1. המשרד יפרסם הודעה בדבר הצורך באיוש המשרה בדרך ראויה שיבחר;
2. הפרסום יכיל את תיאור המשרה, תנאי סף שייקבעו באופן שוויוני בהתאם לסוג המשרה; מועד משוער של איוש המשרה וסיום ההעסקה אם ידוע וכל הוראה אחרת הנוגעת לאיוש המשרה;

3. הפרסום יכול שיעשה בין השאר באמצעות מאגרי הצעות העבודה הקיימים (למשל לשכות חיילים משוחררים, שירות התעסוקה, חברות להשמת כוח-אדם);
4. באתרי האינטרנט של המשרד ונציבות שירות המדינה תופיע הפניה לאותם מאגרי הצעות העבודה, בהם פורסמה ההודעה.

(ב) עקרונות יסוד

1. מספר מועמדים
- (א) על המשרד לקבוע בתחילת ההליך מספר סביר של מועמדים העומדים בתנאי הסף ומעוניינים בתפקיד, שייבחנו אליו, ולא פחות משלושה;
- (ב) היה ובתום התקופה שנקבעה להצעת מועמדות לא הוצגו מספר המועמדות שנקבע כאמור לעיל, יהא על המשרד לפרסם מחדש את המשרה הפנויה;
- (ג) מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, לפי העניין, יהא רשאי לאשר במקרים חריגים איוש משרה אף אם לא נמצא מספר סביר של מועמדים כמפורט לעיל, מנימוקים שיירשמו;
- (ד) המשרד לא יאשר מועמד, שהוא בעל זיקה פוליטית, עסקית או אישית לאחד משרי הממשלה, או שהוא קרוב משפחה של אחד מעובדי המשרד בהתאם להוראות פרק משנה 13.3, אלא מנימוקים מיוחדים שיירשמו.
2. סינון ומיון המועמדים
- המשרד יבצע הליך מיון בו יסוננו המועמדים על-פי קריטריונים אובייקטיביים ושוויוניים שייקבעו מראש, הכל בהתאם לנסיבות העניין והרלוונטיות לתפקיד.
3. ועדת קבלה
- (א) הבחירה הסופית של מועמד למשרה תיעשה באמצעות ריאיון אישי שתערוך ועדת קבלה משרדית בת שני חברים לפחות, שאחד מהם הוא סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש במשרד או מי מטעמו והממונה הישיר או מי מטעמו;
- (ב) הוועדה המשרדית תבחר את המועמד המתאים ביותר, בהתבסס על תוצאות הליך המיון לעיל, מבין לפחות שלושה מועמדים אלא אם אישר מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, לפי העניין, לקיים את ההליך עם מספר נמוך יותר של מועמדים, כאמור בנסמן (ב) 1.1 ג' לעיל;
- (ג) במקרה שבו בחרה הוועדה המשרדית במועמד אשר יש לו זיקה אישית או פוליטית או עסקית, לאחד משרי הממשלה או שהוא קרוב משפחה של אחד מעובדי המשרד, תפרט בהחלטתה את הנימוקים המיוחדים שהובילו לבחירה באותו מועמד.
4. ייצוג הולם
- במסגרת ההליך המפורט לעיל, יש להקפיד על קיום ההוראות בדבר ייצוג הולם בשירות המדינה בהתאם לסעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

(ג) הודעה על החלטה

- החלטת המשרד לבחור במועמד מסוים, תימסר למועמד לאחר קבלת ההחלטה. הודעה על החלטה שלא לבחור במועמד, תימסר על-ידי המשרד לנוגעים בדבר בהקדם האפשרי לאחר קבלת ההחלטה. (עד/14) (ס/19)

11.934

- (א) על מיון מועמדים ובחירתם למשרות כמפורט בפסקה 11.912(ב) לא חלה חובת מכרז (הודעת נש"מ נח/2), ואולם לצורך איוש המשרות יש לפעול, בהיעדר הוראה אחרת, בהתאם לכללים הקבועים בפרק 12, למעט המועד האחרון להגשת בקשות להשתתפות במכרז שלא יפחת משבעה ימים מיום פרסום המכרז ולמעט הרכב ועדת הקבלה שיהיה כקבוע בפסקה 11.933(ב)3;
- (ב) על מיון מועמדים ובחירתם למשרות כמפורט בפסקה 11.912(ב), לגביהן תקבע נציבות שירות המדינה שטיבן עבודת כפיים יחולו הוראות פסקה 11.933;
- (ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על שירותי הביטחון, אלא הנהלים שאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה. (עד/14)

11.935

כללים לגיוס ומיון למשרות סטודנטים בשירות המדינה

- (א) משרות סטודנטים בשירות המדינה יאוישו בהתאם לפסקה 11.933;
- (ב) לצורך קביעת זכאות עתידית של סטודנטים להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים בשירות המדינה בכפוף לעמידה בהוראות נסמן (ד), יוכלו הסטודנטים לאחר קליטתם במשרד הממשלתי/יחידת הסמך במסגרת הליך הקבלה לפי פסקה 11.933, יוכלו לגשת למבחנים, אשר יפורסמו רק עבור סטודנטים המועסקים בשירות המדינה;
- (ג) הסטודנטים שייגשו למבחנים ידרשו לעבור בהצלחה את הליכי המיון כפי שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, ללא צורך לעמוד בפני ועדת קבלה נוספת;
- (ד) סטודנטים אשר ניגשים למבחנים אלו ויעברו בהצלחה את הליכי המיון, יידרשו להשלים 18 חודשי העסקה במשרה אליה התקבלו לראשונה בכדי שתינתן להם הזכאות להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים בשירות המדינה. זאת בכפוף לכך, שהיקף המשרה בהסכם ההעסקה לא יפחת מ-96 שעות בחודש, ובהתאם לסייגים ולתנאים הקבועים בהוראות פרק משנה 11.4;
- (ה) הזכאות כאמור של הסטודנטים להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים, תימשך לאורך תקופת העסקתם, וכן תישמר למשך שישה חודשים מיום סיום ההעסקה במשרת סטודנט; זאת, בתנאי שקיימת הייתה זכאות להתמודד במכרזים פנימיים או בין-משרדיים טרם סיום עבודתם במשרת סטודנט;
- (ו) סטודנטים שלא יעברו בהצלחה את הליכי המיון שיקבעו במסגרת המבחנים, לא תתאפשר התמודדותם במכרזים פנימיים או בין-משרדיים, אך העסקתם תימשך כמקובל בהתאם להוראות הסכם ההעסקה והוראות התקשי"ר (דהיינו, לסטודנטים אלו לא תופסק העבודה בשל אי מעבר בהצלחה של קו החתך וכן תישמר להם הזכות לשפר את ציוניהם בחלוף שנה (פסקה 12.333(ב));
- (ז) עובדים שהועסקו במשרת סטודנט טרם מועד כניסת כללים אלה לתוקף, יהיו זכאים להתמודד במבחנים לפי נסמן (ב) לעיל. ככל שעברו בהצלחה את הליכי המיון במסגרת מבחנים אלו, יהיו זכאים להתמודד במכרזים פנימיים או בין-משרדיים, בכפוף לסייגים המפורטים בנסמן (ג) לעיל. לעניין זה, תובא בחשבון תקופת העסקתם של העובדים במשרת סטודנט טרם כניסת כללים אלה לתוקף במניין 18 חודשי העבודה הנדרשים.
- (ועדת שירות מס' 427 מיום ח' בתשרי התשפ"ב (14.9.2021) החלטה מס' 2150 (פב/7)

11.94 - פרסום מכרז פומבי

11.941

מבקש האחראי למלא משרה עליה חלה חובת המכרז הפומבי כמוגדר בפסקה 11.912, שלא נתמלאה באחת מן הדרכים המפורטות בפרקי משנה 11.2 עד 11.8, יפנה אל נציבות שירות המדינה אגף בחינות ומכרזים בבקשה לערוך מכרז פומבי.

(שס/14)

11.942

נהלי פרסום מכרז פומבי, הצגת מועמדות ועריכת מבחנים ובחינות מפורטים בפרק 12.

11.95 - קבלת עובדים ללא עריכת מכרז פומבי

11.951

הממשלה רשאית, על-פי הצעת ועדת שירות המדינה, לקבוע משרות וסוגים של משרות תקניות עליהם לא תחול, בתנאים שתקבע, חובת המכרז הפומבי.
נוסף על כך, רשאית ועדת השירות, בדרך כלל או במקרה מסוים, להתיר, בתנאים שתקבע, מינוי למשרה תקנית, מבלי שיוכרז עליה מכרז פומבי, אם המועמד עובר למשרה אשר חוק המינויים חל עליה, עקב אחד מאלה:

- (א) העברת משרתו או יחידתו של המועמד ממוסד מוכר (ראה פסקה 85.151);
- (ב) העברת משרתו או יחידתו של המועמד לשירות המדינה, אם נעשה הסכם בדבר רציפות הזכויות לקצבה של המועמד;
- (ג) העברה ממשרה בשירות שחוק המינויים אינו חל עליה.
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 21)

11.952

פסקה מבוטלת
(סד/30)

11.953

במסגרת הסמכויות המפורטות לעיל נקבעו ארבעה סוגי משרות אשר מותר לקבל להן עובדים ללא עריכת מכרז פומבי:

- (א) משרות פטורות באופן כללי מחובת המכרז הפומבי (רשימת המשרות בפסקה 11.956 (א)-(ב));
- (ב) משרות פטורות מחובת המכרז הפומבי, רק אם ימונה להן מועמד שנתמלאו בו תנאים מסוימים (רשימת המשרות בפסקה 11.956 (ג)-(ד));
- (ג) משרות פטורות מחובת המכרז הפומבי, שמתקבלים אליהן עובדים העוברים ממעמד למעמד (רשימת המשרות בפסקה 11.957);
- (ד) משרות אשר העובדים שיתקבלו אליהן יועסקו על-פי חוזים מיוחדים (כמפורט בפסקה 11.958).

11.954

האחראי רשאי לקבל עובד למשרה הפטורה מחובת המכרז הפומבי בכל דרך שהיא, בתנאי שנתמלאו כל התנאים שנקבעו בדבר הפטור ממכרז וכן הסייגים לקבלת עובדים שפורטו בפרק 13 ובפרק משנה 16.4.

11.955

- (א) לא ניתן להעסיק עובד במשרה מהמשרות המפורטות בפסקה 13.621, בטרם תיבדק סוגיית ניגוד העניינים בהתאם להוראות פרק משנה 13.6 ולהנחיה מספר 1.555 להנחיות היועץ המשפטי לממשלה;
- (ב) במשרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה, כמפורט בסעיף 11.96, לא יובא המינוי בפני הממשלה או השר, לפי העניין, בטרם נבחנה סוגיית ניגוד העניינים על-ידי היועץ המשפטי של המשרד או של יחידת הסמך, לפי העניין, בתיאום עם היועץ המשפטי לממשלה או מי שהוא מינה לכך, ובמידת הצורך עם היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה, ובטרם חתם המועמד למינוי על הסדר למניעת ניגוד עניינים, ככל שיידרש לכך.

(פב/6)(ס/22)

- אלו המשרות הפטורות באופן כללי מחובת המכרז הפומבי:
- (א) משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה, ואשר הממשלה קבעה בהחלטה לפי סעיף 21 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, כי המשרה פטורה מחובת המכרז, כמפורט בסעיף 11.96;
- (ב) משרות הפטורות ממכרז פומבי בתנאים מיוחדים מכוח סעיף 21 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, על-פי הצעת ועדת שירות המדינה:
1. עובד שעבר או עובד ביחידה שהועברה מ"מוסד מוכר" כמשמעותו בסעיף 82 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, לשירות המדינה (ראה פסקה 85.151);
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 21)
 2. עובד שהועבר או עובד שיחידתו הועברה לשירות המדינה, כשעל ההעברה חל הסכם כללי או מיוחד בדבר זכויותיו לגמלאות (ראה פסקה 82.421);
(החוק הנ"ל)
 3. נסמן מבוטל;
 4. משרה בדירוגים: מרפאים בעיסוק, פיזיותרפיסטים, פארה-רפואיים, למעט קלינאי תקשורת ודיאטניות, אשר צמודה לה בתקן רמת גמול 1 תחילית במתח רמות הגמול; משרה בדירוג רנטגנאים אשר צמודה לה בתקן דרגה 4 תחילית במתח הדרגות;
(30/ג)
 5. משרה בדירוג האחיות אשר צמודה לה בתקן רמת גמול 13 (כולל) תחילית במתח רמות הגמול;
 6. משרה אשר אושרה על-ידי הממשלה, על-פי הצעת ועדת שירות המדינה כמשרה ביטחונית ואשר כלולה ברשימה השמורה אצל מזכיר הממשלה;
(י"פ כנ"ל)
 7. משרה בשירותי הביטחון. הליכי המינוי למשרות אלה הינם בהתאם לנהלים של שירותי הביטחון, בתיאום עם נציבות שירות המדינה.
(עא/5)
 8. נסמנים (א-ג) הועברו לפסקה 02.601 (ב);
(החלטת ממשלה מס' 3626 מיום י"ח באדר התשע"ח, 5.3.2018)
(עח/15)
 9. עוזר לנשיא בית הדין הארצי לעבודה;
המינוי למשרה יהיה כפוף לכללים ולתנאים שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה ביחס למשרות אמון;
(החלטת ממשלה מס' 931 מיום כ"ו בטבת התשע"ו, 7.1.2016)
 9. משרת רשם של בתי המשפט;
(י"פ 1396, התשכ"ו, ע' 2322, ס' 84 לחוק בתי המשפט (נוסח משולב), התשמ"ד-1984)
(עו/7)
 10. משרות במוסדות של משרד הרווחה והשירותים החברתיים המדורגות בדירוג עובדי הוראה;
(י"פ 1418, התשכ"ח, ע' 510; י"פ התשל"א, ע' 270)
 11. נסמן מבוטל;
(עו/7)
 12. נסמן מבוטל;
(עו/11)
 13. נסמן מבוטל;
(עו/10)
 14. נסמן מבוטל;
(עו/30)
 15. משרה לה ימונה אדם שקיבל מלגה מאוצר המדינה, במשך שנה לפחות, ללימודים בבית ספר להנדסאים או לטכנאים המוכר על-ידי נציב שירות המדינה, אם ימונה למשרה תוך שנה מהיום בו היה זכאי לקבל תעודת גמר מאת בית-הספר האמור, בהתאם להתחייבותו בעת קבלת המלגה;
(י"פ כנ"ל)

16. משרה לה ימונה אדם אשר קיבל מאוצר המדינה במשך שנה אחת לפחות, מלגה ללימודים בחוץ-לארץ לקבלת תואר אקדמי מוכר כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח-1958, אם ימונה למשרה תוך שנה מהיום בו היה זכאי לקבל את התואר האמור בהתאם להתחייבותו בעת קבלת המלגה;
(י"פ כנ"ל)
- 17-19. נסמנים מבוטלים;
(עו/10)
20. נסמן מבוטל;
(עו/3)
21. נסמן מבוטל;
(עו/10)
22. משרת מנהל בתי הדין הרבניים;
(חוק הדיינים, התשט"ו-1955, ס' 3 (ב))
(נט/20)
23. משרת מנהל בתי הדין הדרוזים;
(י"פ 2345, התל"ז, ע' 1912)
24. משרות מסוימות במשרד ראש הממשלה;
(י"פ 2418, התשל"ח, ע' 1320)
25. משרה שימונה לה נכה מלחמה כמשמעותו בסעיף 2ד לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט-1959, ואשר קיבל הכשרה במסגרת משרד ממשלתי, על חשבון אוצר המדינה למילוי אותה משרה;
(תקנות החיילים המשוחררים (פטור ממכרז פומבי בשירות המדינה לנכי מלחמה), התשכ"ט-1969)
- 26-30. נסמנים מבוטלים;
(החלטת ממשלה מס' 3240 מיום 13.2.2005)
(דס/4)
31. משרות ברשות המסים:
(א) מנהל תחום (תיאום ומבצעים);
(ב) מנהל תחום (עיקוב);
(ג) ממונה מדור (עיקוב);
(ד) ראש ענף (עיקוב);
הפטור מותנה בקיום הליכי איתור מועמדים בעלי רקע והכשרה מתאימה במשטרת ישראל, משטרה צבאית או שירות הביטחון הכללי, אבחונם והתאמתם במכון לשירותי ייעוץ ארגוני ומיון ממוחשבים ועמידתם בפני ועדה מקצועית שתורכב מנציגי רשות המסים בישראל, נציג משטרת ישראל (או שירות הביטחון הכללי או המשטרה הצבאית) ונציג נציבות שירות המדינה.
(החלטת ממשלה מס' 1105 מיום 28.1.2007)
(דס/8)
- (ה) חוקר מפקח (ארגוני פשיעה);
פטור ל-38 משרות בדרגות 15-18 לדירוג המינהלי בכפוף להליך גיוס ואיתור מועמדים שיבוצע בהתאם לנוהל שיתואם בין נציבות שירות המדינה לבין רשות המסים.
(החלטת ממשלה מס' 1089 (חכ/42) מיום 17.12.2009)
(שע/24)
32. משרות המיועדות לעתודה הניהולית של השירות הציבורי ("עתידים");
(החלטת ממשלה מס' 1423 מיום כ"ח באדר התשס"ז, 18.3.2007)
33. נסמן מבוטל;
(החלטת ממשלה מס' 3437 מיום ח' בניסן התשס"ח, 13.4.2008)
34. נסמן מבוטל;
(סט/27)
35. משרות ברשות החירום הלאומי (רח"ל) במשרד הביטחון:
(א) סגן וראש חטיבת התכנון;
(ב) ראש תחום תכנון ושיתוף פעולה אסטרטגי;
(ג) מנהל חדר מצב וממונה בקרה וכוונות;
(ד) ראש חטיבת תרגילים ופיתוח;
(ה) ראש תחום התורה האינטגרטיבית והפיתוח.

- וזאת בתנאי שיקויים הליך של מכרז פנימי במשרד הביטחון, בהתאם להוראות פרק משנה 11.4. אם לא יימצאו מועמדים מתאימים במכרז הפנימי, הליך איוש המשרות יהיה בהתאם לנוהל בחירת ומינוי עובדים ברח"ל, שתואם בין משרד הביטחון ונציבות שירות המדינה. (החלטת ממשלה מס' 447 מיום כ"ט בסיוון התשס"ט, 21.6.2009) (ש/ע/2)
36. משרות בטחוניות במשרד לענייני מודיעין ובמשרד לנושאים אסטרטגיים והסברה, בכפוף להליך גיוס מיוחד, כפי שנקבע בהחלטות הממשלה;
(החלטות ממשלה: מס' 2817 (חכ/109) מיום כ"ט בשבט התשע"א, 3.2.2011) (עא/14)
מס' 1013 מיום י"א בשבט התשע"ו, 21.1.2016, מס' 1086 מיום כ"ה בשבט התשע"ו, 4.2.2016, מס' 1150 מיום ו' באדר א' התשע"ו, 15.2.2016, מס' 1426 מיום י"ג בניסן התשע"ו, 21.4.2016) (עו/10) (עו/5)
37. משרות בתכנית הצוערים לשירות המדינה:
(א) הפטור ממכרז מותנה בהליך מיון שייקבע בנוהל שיאושר על-ידי נציב שירות המדינה, ושיכלול, בין היתר, פרסום פומבי לציבור הרחב על התכנית, קיום הליכי איתור ומיון של המועמדים לתכנית וקיום בחינות נציבות שירות המדינה, מרכזי הערכה ובחינות נוספות, כפי שייקבע על-ידי נציבות שירות המדינה;
(ב) המועמדים שיתמודדו על המשרות בתוכנית יחויבו לעמוד בפני ועדת בוחנים בהרכב הבא: נציב שירות המדינה, מנכ"ל משרד ראש הממשלה והממונה על התקציבים במשרד האוצר או נציגיהם. נציב שירות המדינה יהיה רשאי למנות שני חברים נוספים לוועדת הבוחנים, אחד מהאקדמיה והשני נציג ציבור.
(החלטת ממשלה מס' 4574 (חכ/275) מיום י"א באייר התשע"ב, 3.5.2012) (עב/16)
38. פטור מחובת המכרז לתפקידים ויחידות שמועברים לשירות המדינה, בתנאים שנקבעו בהחלטת ממשלה מס' 4922 מיום כ"ה בתמוז התשע"ב, 15.7.2012. ראה הודעת נש"מ מס' עב/17;
(עב/17)
39. נסמן מבוטל;
(החלטת ממשלה מס' 5367 מיום ז' באדר התשע"ג, 17.2.2013)
40. הנסמן הועבר לפסקה 02.601(ב);
(החלטת ממשלה מס' 3626 מיום י"ח באדר התשע"ח, 5.3.2018)
(החלטת ממשלה מס' 5367 מיום ז' באדר התשע"ג, 17.2.2013) (עח/15)
41. פטור מחובת המכרז לשלוש משרות מסווגות במשרד האנרגיה והמים;
(החלטת ממשלה מס' 5215 מיום כ"ג בחשוון התשע"ג, 8.11.2012) (עג/15)
42. פטור ממכרז למשרות קב"טים ארציים וקב"טים מקומיים, בתנאים שנקבעו בהחלטת הממשלה מס' 2549 מיום כ"ג בתשרי התשס"ג, 29.9.2002;
(עג/16)
43. משרות העובדים בשלוש יחידות סמך מסווגות, ששמותיהן שמורים במזכירות הממשלה. המינוי למשרות כאמור יתבצע על-פי נוהל מיוחד שיקבע בתיאום בין נציבות שירות המדינה לבין המשרד הנוגע בדבר.
(החלטת ממשלה מס' 109 מיום כ"ז באייר התשע"ג, 7.5.2013) (עג/20)
44. משרות במטה כלכלי-חברתי בראשות מנכ"ל משרד ראש הממשלה
(א) משרות מקצועיות:
1. סמנכ"ל כלכלה ותשתיות;
2. סמנכ"ל פנים, תכנון ופיתוח;
3. סמנכ"ל ממשל וחברה.
המינוי למשרות אלה יהיה על-פי הצעת מנכ"ל משרד ראש הממשלה ובכפוף לאישור ועדה בראשות נציב שירות המדינה או נציגו ושני נציגי ציבור מבין חברי ועדת המינויים שליד נציבות שירות המדינה, כמשמעותה בפסקה 11.963 (להלן - "ועדת המינויים"), אשר תבחן את התאמת המועמד המוצע למשרה. סיום ההעסקה במשרות אלה יהיה לפי שיקול דעת מנכ"ל משרד ראש הממשלה.

- (ב) משרת אמן
יועץ התקשורת של המטה הכלכלי-חברתי. המינוי יבוצע בכפוף לתיאור תפקיד ולתנאי סף שייקבעו על-פי הצעת משרד ראש הממשלה ואישור נציבות שירות המדינה. (החלטת ממשלה מס' 5189 מיום י"ב בחשוון התשע"ג, 28.10.2012)(ע/ד3)
45. משרות ברשות הלאומית להגנת הסייבר ובמטה הסייבר הלאומי במשרד ראש הממשלה;
(החלטות ממשלה: מס' 4583 מיום י"א באייר התשע"ב, 3.5.2012, מס' 62 מיום כ"ה בסיוון התשע"ה, 12.6.2015)
46. משרות אנשי דת מוסלמיים באגף לעדות דתיות במשרד הפנים בתנאי שקליטת עובדים למשרה כאמור, תיעשה בהתאם לכללי מכרז מיוחדים והמועמדים יעמדו בפני ועדת בחינות פנימית דתית ובפני ועדת מכרזים בהרכב מיוחד;
(החלטת ממשלה מס' 1993 מיום ב' באלול התשע"ד, 28.8.2014)
47. משרות אנשי דת דרוזיים באגף לעדות דתיות במשרד הפנים בתנאי שקליטת עובדים למשרה כאמור, תיעשה בהתאם לכללי מכרז מיוחדים והמועמדים יעמדו בפני ועדת בחינות פנימית דתית ובפני ועדת מכרזים בהרכב מיוחד במשרד הפנים.
(החלטת ממשלה מס' 1994 מיום ב' באלול התשע"ד, 28.8.2014)(ע/ה16)
48. משרות אמן בלשכת פרקליט המדינה
(א) מנהל לשכת פרקליט המדינה;
(ב) נהג פרקליט המדינה.
המינוי למשרות אלו בכפוף לכללים ולתנאים שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה ביחס לנושאי משרות אמן בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים.
(החלטת ממשלה מס' 1969 מיום כ' באלול התשע"ו, 23.9.2016)(ע/ז3)
49. משרות ביטחוניות במשרד הביטחון, בתנאים שנקבעו בהחלטת ממשלה מס' 2310 מיום כ"א בטבת התשע"ז, 19.1.2017;
50. משרת יועץ לנשיא בית הדין הרבני הגדול. המינוי למשרה זו יהיה בכפוף לכללים ולתנאים שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה ביחס לנושאי משרות אמן בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים.
(החלטת ממשלה מס' 2320 מיום כ"ח בטבת התשע"ז, 26.1.2017)(ע/ז7)
51. משרות מבצעיות בתחומי ההפעלה, האבטחה והמבצעים ברשות להגנה על עדים שבמשרד לביטחון הפנים (להלן - "הרשות"), כפי שאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה. הליך איוש המשרות ייעשה באמצעות הליך חלופי על-פי נוהל שנקבע בתיאום בין הרשות לבין נציבות שירות המדינה.
(החלטת ממשלה מס' 4546 מיום י"ג בניסן התשע"ט, 18.4.2019)(ע/ט19)
- (ג) התפנתה משרה אשר למילוייה יש לפרסם מכרז, מותר לקבל אליה, ללא מכרז:
1. אדם שנמצא כשיר לאותה משרה במכרז שפורסם עליה בעבר, בתנאי שלא עברה שנה אחת מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים;
(החלטת ממשלה מס' 2809, כל/83 מיום ט' בטבת התשס"א, 4.1.2001)
2. עובד המועסק במשרה אחרת שאינה צמיתה, אשר נתקבל למשרתו זו באמצעות לשכת העבודה או לאחר שנמצא כשיר לאותה משרה במכרז פומבי, בתנאי שדרגתה ודרישותיה העיקריות של המשרה האחרת שוות לדרגתה ולדרישותיה העיקריות של המשרה הפנויה או גבוהות מהן.
(י"פ 807, התשכ"א, ע' 686; י"פ 983, התשכ"ג, ע' 422)
- (ד) התפנתה משרה אשר למילוייה יש לפרסם מכרז, מותר לקבל אליה, ללא מכרז, עובד לשעבר כמפורט להלן, בתנאי שדרגתה ודרישותיה העיקריות של המשרה שהועסק בה בעבר היו שוות לדרגתה ולדרישותיה העיקריות של המשרה הפנויה, או גבוהות מהן:
1. אדם שהיה עובד קבוע או זמני ויצא לקצבה - אם טרם מלאו לו 60 שנה;
2. אדם שהיה עובד קבוע או זמני ופוטר לרגל צמצומים או חידוש ארגון - אם טרם עברו שישה חודשים מיום פיטוריו;
3. אדם שהיה עובד קבוע או זמני והתפטר מהשירות וכשעת התפטרותו אישר לו נציב שירות המדינה כי לאור נסיבות מיוחדות שגרמו את התפטרותו, יתקבל אותו אדם חזרה לשירות המדינה אם תימצא לו משרה מתאימה - אם טרם עברו 24 חודשים מיום התפטרותו.
(הפרסום הנ"ל)

- (ה) עובד קבוע או זמני, אשר פוטר או התפטר מן השירות, מותר למנותו ללא מכרז למשרה שפוטר או התפטר ממנה, אם טרם עברו שישה חודשים מאז פוטר או התפטר, ואם נציב שירות המדינה נתן אישור מיוחד לכך; (הפרסום הנ"ל)
- (ו) משרה שימונה לה עולה חדש אשר קיבל הכשרה במסגרת משרד ממשלתי על חשבון אוצר המדינה, ובלבד שהתקיימו תנאים אלה:
1. העולה החדש יופיע בפני ועדת בוחנים אשר תבדוק את התאמתו למשרה;
 2. העולה החדש ימונה אך ורק לסוג משרה שלמענה הוכשר, או לסוג משרה דומה. בנסמך זה "עולה" - מי שנתקיימו בו שניים אלה:
- (א) בידו אשרת עולה או תעודת עולה, או מי שזכאי לאשרה או לתעודה כאמור ובידו אשרה או רישיון לישיבת ארעי;
- (ב) עברו לא יותר משלוש שנים מיום כניסתו לראשונה לישראל, או מן היום שבו נתקיימו התנאים המפורטים בנסמך א), הכל לפי המועד המאוחר יותר.
(י"פ 2187, התשל"ו, ע' 1056)
(סא/43)

11.957

- חובת המכרז הפומבי אינה חלה בנסיבות המפורטות להלן בדבר עובד העובר ממעמד למעמד:
- (א) העברה למעמד קבוע או זמני של עובדים מהסוגים הבאים, המועסקים על-פי חוזה מיוחד: עובדי משרד החוץ, המועסקים זמנית בשירות החוץ המדיני בדרג של שגריר, ציר, יועץ או מזכיר ראשון או במשרת קונסול כללי, אשר המשרד מציע להעבירם למעמד קבוע או זמני לאחר שהועסקו במשך שנתיים על-פי חוזה מיוחד בהתאם לפסקאות הנ"ל;
- (ב) העברה למעמד קבוע או זמני של עובד שנשלח לחוץ-לארץ והוא מועסק שם על-פי חוזה מיוחד לאחר שנתקבל לעבודה עקב מכרז;
- (ג) העברה למעמד קבוע או זמני של עובד על-פי חוזה מיוחד או במעמד ארעי בהתאם להוראות פרק משנה 16.5, אם נתקבל באמצעות לשכת עבודה או נמצא כשיר במכרז פומבי;
- (ד) הפכה משרה בלתי צמיתה לצמיתה, מותר להעסיק בה, ללא מכרז, אדם המועסק בה, אשר נתקבל לה באמצעות לשכת העבודה או לאחר שנמצא כשיר במכרז פומבי בעת קבלתו למשרה הבלתי צמיתה; הוראה זו חלה גם אם דרגת המשרה שונתה בעת הפיכתה למשרה צמיתה.
(י"פ 807, התשכ"א, ע' 386; י"פ 1315, התשכ"ו, ע' 290; י"פ 1951, התשל"ד, ע' 62)
(פא/8)

11.958

- אלה המקרים בהם יועסק עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית ללא עריכת מכרז פומבי:
- (א) עובד לשכת שר וסגן שר;
- (ב) עובד לשכת רב ראשי;
- (ג) מנהל כללי (ראה פסקה 17.141);
- (ד) מועסק לאחר שלא נמצא מועמד במכרז פומבי (ראה פסקה 12.421).
(פא/8) (שס/14)

11.96 - משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה

11.961

משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישור הממשלה

- (א) המינוי למשרות הבאות פטור מחובת המכרז הפומבי והוא בידי הממשלה או טעון אישור הממשלה, והוא טעון קבלת חוות דעתה של ועדת המינויים לפי פסקה 11.963 (למעט היועץ המשפטי לממשלה כמפורט מטה).

משך הכהונה	תואר המשרה
ראה פסקה 17.161.	מנהל כללי של כל משרד (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 12)
משרד האוצר	
5 שנים . אם מועד תום 5 שנות הכהונה חל לאחר יום ה-1 באפריל של שנת התקציב, תקופת הכהונה תסתיים ביום 31 בינואר של השנה שלאחר שנת התקציב. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009) (החלטת ממשלה מס' 2257 (30.11.2014) (החלטת ממשלה מס' 1118 (7.2.2016) (עו/5) (עה/7)	1. החשב הכללי
כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה עד 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	2. הממונה על אגף הכלכלה והכנסות המדינה
כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה עד 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	3. הממונה על השכר והסכמי עבודה
4. נסמן מבוטל (החלטת ממשלה מס' 3912 (28.6.2018) (עח/18)	
כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה לתקופה אחת או יותר בת שנתיים ובלבד שבמצטבר ההארכה לא תעלה על 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	5. הממונה על התקציבים
4 שנים ואינה ניתנת להארכה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	6. מנהל רשות החברות הממשלתיות (חוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975, ס' 52(ב))
כשל מנכ"ל בהתאם לפסקה 17.161.	7. יושב ראש מטה הדיור (החלטת ממשלה מס' 252 (19.7.2015) תוקף ההחלטה לתקופת הכהונה של הממשלה ה-34. (עו/2)
משרד הביטחון	
(החלטת ממשלה מס' 1205 (3.3.2022)	מבקר מערכת הביטחון - הועבר להליך של ועדת איתור פסקה 11.968 (פב/10)
כהונה של 5 שנים וניתן להאריכה עד 3 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 3 (18.5.2015) (עה/16)	משרת עוזר שר הביטחון, ששמה שמור במזכירות הממשלה
משרד הבינוי והשיכון	
5 שנים ואינה ניתנת להארכה. (חוק רשות מקרקעי ישראל, התש"ך-1960, ס' 2(ב)(1))	מנהל רשות מקרקעי ישראל (חוק רשות מקרקעי ישראל, התש"ך-1960, ס' 2(ב))
משרד הכלכלה והתעשייה	
6 שנים ואינה ניתנת להארכה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	מנהל מרכז ההשקעות (חוק עידוד השקעות הון, התשי"ט-1959, ס' 7)
משרד החקלאות ופיתוח הכפר (מנהל הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב הועבר לפסקה 11.968 (החלטת ממשלה מס' 1986 (כדו/2)(21.8.2014) (עה/16) (עד/16)	
משרד המשפטים	
6 שנים ואינה ניתנת להארכה. (החלטת ממשלה מס' 2274 (20.8.2000)	היועץ המשפטי לממשלה על-פי הצעת ועדה מקצועית-ציבורית שהרכבה ופעולותיה מפורטים בהחלטת הממשלה 2274 (מיום 20.8.2000 (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 5)
משרד לשוויון חברתי	
כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה עד 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	מנהלת הרשות לקידום מעמד האישה (חוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשנ"ח-1998, ס' 3(ב)) (החלטת ממשלה מס' 36 (26.5.2015) (עה/16)

משרד הפנים	
ראש רשות האוכלוסין וההגירה (החלטת ממשלה מס' 2417 (17.2.2017)) (עז/10)	כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה לתקופה נוספת אחת של עד 4 שנים.
משרד ראש הממשלה	
1. מזכיר הממשלה (חוק הממשלה, התשס"א-2001, ס' 8)	אין קביעת תקופת כהונה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009))
2. מנהל הוועדה לאנרגיה אטומית	כהונה של 5 שנים וניתן להאריכה עד 3 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009))
3. נציב שירות המדינה (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 6)	6 שנים ואינה ניתנת להארכה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009))
4. ראש המטה לביטחון לאומי (חוק המטה לביטחון לאומי, התשס"ח-2008, ס' 3(א))	אין קביעת תקופת כהונה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009))
5. המשנה לראש המטה לביטחון לאומי (החוק הנ"ל, ס' 5(א)) (2/טס)	כהונה של 5 שנים וניתן להאריכה בתקופות נוספות ובלבד שלא יכהן יותר מ-10 שנים. (חוק המטה לביטחון לאומי, התשס"ח-2008, ס' 5(ד))
6. נסמן מבוטל (החלטת ממשלה מס' 1986 (בדו/2)(21.8.2014)) (עז/16)	
7. ראש מערך ההסברה הלאומי (החלטת הממשלה מס' 3405 (6.4.2008)) (27/טס)	אין קביעת תקופת כהונה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009))
8. נסמן מבוטל (העברה למשרד לאזרחים ותיקים) (החלטת ממשלה מס' 36 (26.5.2015)) (עז/16)	
9. ראש המועצה הלאומית לכלכלה והיועץ הכלכלי לראש הממשלה (החלטת הממשלה מס' 3922 (חכ/239)(8.12.2011)) (עז/3) (עב/10)	כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה עד 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009))
10. ראש מערך הסייבר הלאומי	כהונה של 3 שנים וניתן להאריכה לתקופה של עד 3 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 3270 (17.12.2017)) (עז/9)
כללי	
מנהלי שלוש יחידות סמך מסווגות ששמותיהן שמורים במזכירות הממשלה (החלטת הממשלה מס' 109 (7.5.2013)) (עז/20)	כהונה של 5 שנים וניתן להאריכה עד 3 שנים נוספות.

(ב) המינוי לכל משרה אחרת שלגביה נקבע בחיקוק שנושאה יתמנה על-ידי הממשלה, או באישור הממשלה, טעון אישור הממשלה, לאחר קיום הליך של מכרז לפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, והכללים על-פיו, לרבות הוראות התקשי"ר, אלא אם נקבע אחרת ובמפורש בחיקוק כאמור או בהחלטת ממשלה לפי החוק הנ"ל.

11.962

פטור ממכרז למשרות דיפלומטיות מסוימות

(א) המינוי ל-11 משרות של ראשי נציגויות דיפלומטיות, (לא יותר מ-7 בצפון אמריקה ובמערב אירופה), במדינות אשר לדעת שר החוץ רגישות, ונסיבות הקשורות במערכת היחסים המדיניים או נסיבות הקשורות בגיוון הייצוג הישראלי בחוץ-לארץ, מצדיקות מינוי אדם מתאים אף אם אינו מבין הסגל הדיפלומטי והמקצועי הקבוע של משרד החוץ, או מינוי של אדם מתאים הנמנה על הסגל הדיפלומטי המקצועי הקבוע של משרד החוץ, פטור מחובת המכרז והוא טעון אישור הממשלה;

(ב) כתנאי לפטור ממכרז כאמור לעיל, כישוריו של מועמד למשרה מן המשרות כאמור למעלה, והתאמתו הכללית למשרה, ייבדקו בהתאם לנוהל ועדת מינויים למשרות ראשי נציגויות דיפלומטיות במשרד החוץ (ראה הנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.4).
(החלטת ממשלה: מס' 345 מיום ד' בתשרי התש"ס (14.9.1999), מס' 2127 מיום כ' בתמוז התשס"ב (30.6.2002))

11.963

ועדת המינויים שליד נציבות שירות המדינה

- (א) ראש הממשלה ימנה את נציב שירות המדינה ושמונה אנשי ציבור, שמתוכם תורכב ועדה שתחווה את דעתה על מועמדים למשרת מנהל כללי או לאחת המשרות המסוימות, לפי פסקאות 11.961(א) ו-11.962(א) (להלן - "ועדת מינויים");
- (ב) אנשי הציבור אשר ימונו לחברי ועדת המינויים יהיו בעלי ידע או ניסיון בתחומי המינהל הציבורי, ללא זיקה אישית, עסקית או פוליטית לחבר מחברי ממשלה. מינוי אנשי הציבור ייעשה לאחר התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה ועם נציב שירות המדינה;
- (ג) ועדת מינויים תהיה של שלושה והם: נציב שירות המדינה שישמש יושב-ראש, ושני חברים על-ידו לכל מקרה לפי תור מתוך רשימת השמונה, שתהיה לפי סדר האלף בית של שם משפחתם;
- (ד) הצעה למינוי אדם למשרת מנהל כללי או לאחת המשרות המסוימות כאמור בפסקאות 11.961(א) ו-11.962(א), תוגש לממשלה על-ידי השר הממונה על המשרד שבו מצויה המשרה, בצירוף חוות דעת של ועדת המינויים והסדר למניעת ניגוד עניינים, אם נדרש כזה, לאור האמור בפסקה 11.955 ובפרק משנה 13.6. (עב/10)

11.964

שר המעוניין להגיש למינוי מועמד לאחת המשרות המנויות בפסקאות 11.961(א) ו-11.962(א), יפעל על-פי נוהל עבודת ועדת המינויים (ראה הנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.3).

11.965 - 11.967
פסקאות מבוטלות

11.968

פטור ממכרז - מינוי באמצעות ועדה לאיתור מועמדים

(א) **קביעת עקרונות כלליים למנגנון של ועדה לאיתור מועמדים:**

- מינוי מועמדים למשרות בהליך של ועדה לאיתור מועמדים (להלן - "ועדת האיתור" או "הוועדה") הוא הליך בו, בדומה להליך המכרז, נשמרים עקרונות שוויון ההזדמנויות ובחירת המועמד הטוב ביותר;
 - הליך זה מיועד למשרות המאופיינות בהיבט מקצועי ומדעי מובהק, או בעלות אופי רגולטורי ושמירה על האינטרס הציבורי, כאמור בהחלטת הממשלה מס' 345 מיום ד' בתשרי התש"ס (14.9.1999).
- (ב) ועדת האיתור תפעל בהתאם לעקרונות נוהל הקמת ועדת איתור (ראה הנחיית נציב שירות המדינה 1.1, ולנוהל עבודת הוועדה לאיתור מועמדים (ראה הנחיית נציב שירות המדינה 1.2);
- (ג) המשרות והרכב הוועדות – מפורטים בטבלת המשרות המפורטת באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה תחת הכותרת פטור ממכרז - מינוי באמצעות ועדה לאיתור מועמדים. (החלטת ממשלה מס' 3543 מיום כ"ו בשבט התשע"ח, 11.2.2018) (עב/14)(עד/5)

11.969

קביעת תקופת כהונתם של נושאי משרה בכירים בשירות המדינה

בהחלטות הממשלה מס' 4062 מיום ד' באלול התשס"ח (7.9.2008) ומס' 4470 מיום י"ד בשבט התשס"ט (8.2.2008), נקבעו הסדרים לקציבת כהונתם של נושאי משרה בכירים בשירות המדינה המתמנים על-ידי הממשלה או באישורה, בהתאם לאמות המידה ולעקרונות המפורטים להלן:

(א) **קבוצה א' - תקופת כהונה אחת שאינה ניתנת להארכה**

- לתפקידים בכירים בשירות המדינה בהם מתקיימים אחד מהמאפיינים הבאים תיקבע תקופת כהונה (קדנציה) אחת קשיחה, שאינה ניתנת להארכה, ושככלל תהיה ארוכה (לפחות 5 שנים);
- מאפיינים:**

- (א) משרות ניהוליות בכירות של ראשי מערכות גדולות בשירות המדינה (יש לשקול במשרות ביטחוניות רגישות הוספת אפשרות להאריך כהונה לתקופה קצרה בנסיבות מיוחדות);
- (ב) משרות ניהוליות-מקצועיות בכירות בהן לעצמאות ולאי התלות של נושא המשרה חשיבות מיוחדת, כגון: משרות שהנושאים בהן ממונים על אכיפת החוק, טוהר מידות ורגולציה.

3. בסיומה של תקופת הכהונה שנקבעה, תתפנה המשרה מאליה, ולא יהיה ניתן להאריך את כהונת אותו עובד בתפקיד. יחד עם זאת, אין מניעה כי עובד כאמור ימונה, בכפוף לקיום הליכים לפי כל דין, למלא תפקיד אחר בשירות המדינה;
- (ב) קבוצה ב' - תקופת כהונה הניתנת להארכה
1. לתפקידים בכירים בשירות המדינה בהם מתקיימים המאפיינים הבאים תיקבע תקופת כהונה (קדנציה) קצרה יותר, עם אפשרות להארכתה לתקופה קצובה נוספת, אחת או יותר (למשל 4 שנים + 4 שנים או 3 שנים וכו');
מאפיינים:
2. משרות מקצועיות בכירות, אשר המכהנים בהן אינם עומדים, ככלל, בראש המערכת, ואשר מתאפיינות בכך שנודעת חשיבות לצבירת הניסיון בתפקיד מחד גיסא, אך גם בצורך בריענון השורות, מעת לעת, מאידך גיסא;
3. בתום תקופת הכהונה הקצובה הראשונה, ניתן יהיה, בהחלטה של השר הממונה, לאחר התייעצות עם נציב שירות המדינה, ובהתחשב בתפקודו של נושא המשרה ובצורך בריענון השורות, להאריך את הכהונה לתקופה נוספת, או להחליט שלא להאריך את הכהונה לתקופה נוספת ואז המשרה תתפנה. כל עוד לא התקבלה החלטה כאמור - ימשיך נושא המשרה בתפקידו;
4. בסיומה של תקופת הכהונה - אם לא הוארכה - אין מניעה כי העובד ימונה, בכפוף לקיום הליכים לפי כל דין, לתפקיד אחר בשירות המדינה.
- (ג) קבוצה ג' - תקופת כהונה שאינה קצובה - קביעת פרק זמן מינימלי לכהונה (פז"מ)
1. למשרות בכירות שמאפייניהן יפורטו להלן, לא תיקצב תקופת כהונה, אך ייקבע פרק זמן מינימלי לכהונה (ככלל, בין 3 ל-4 שנים), בו לא ניתן יהיה להעביר את נושא המשרה מכהונתו (בכפוף לאמור בסעיף (ה) להלן), וזאת במגמה להבטיח יציבות, המשכיות ואטרקטיביות של המשרה;
2. **מאפיינים:**
- משרות ניהוליות-מקצועיות בכירות, שהנושאים בהן מופקדים על ביצוע מדיניות הממשלה, והדורשות מידה גבוהה של אמון ותיאום בין נושאי המשרה לחברי הממשלה;
3. עם תום תקופת הכהונה שנקבעה (הפז"מ), יהיה רשאי הגורם הממנה לבצע חילופי גברי במשרה או להאריך את התקופה לתקופות נוספות שלא יעלו במצטבר על תקופת הפז"מ, וזאת מבלי לגרוע מהסמכות להפסיק את הכהונה בעקבות חילופי השר;
4. בסיומה של הכהונה במשרות אלו אין מניעה כי העובד ימונה, בכפוף לקיום הליכים לפי כל דין, לתפקיד אחר בשירות המדינה.
- (ד) סיום העסקה - סיום העסקה של נושא המשרה בשירות המדינה בתום תקופת הכהונה, כאמור לעיל, ייחשב לפרישה מן השירות ויזכה את נושא המשרה בזכויות המגיעות לו על-פי דין ועל-פי חוזה העסקה.
- (ה) הפסקת כהונה בתוך תקופת הקדנציה או הפז"מ
1. הפסקת כהונה של נושא משרה במהלך תקופת הכהונה שנקבעה לאותה משרה או בתקופת הפז"מ שנקבעה לה, תיעשה על-פי ההמלצה של כל אחת מהוועדות שלהלן, לפי העניין:
 (א) לעניין משרות שהמינוי להן נעשה לאחר המלצה של הוועדה המייעצת לעניין מינויים לתפקידים בכירים, שנתמנתה לפי החלטה מספר 91 מיום 30.5.2006 - על-פי המלצה של הוועדה כאמור;
- (ב) לעניין יתר המשרות שהחלטה מספר 4062 האמורה חלה עליהן - על-פי המלצת ועדת המינויים בראשות נציב שירות המדינה, אשר פועלות לפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 ובהתאם להחלטות הממשלה מספר 516 מיום 14.8.1960 ומספר 4892 מיום 7.3.1999.
 (החלטת ממשלה מס' 1148 מיום ה' באדר א' התשע"ו (14.2.2016))
 (עו/7)
2. הוועדה רשאית להמליץ על סיום העסקה בתוך תקופת הכהונה שנקבעה למשרה או בתקופת הפז"מ, אם הוכח להנחת דעתה כי מתקיים אחד מאלה:
 (א) קיומה של אי התאמה מובהקת לתפקיד;

- (ב) קיומו של משבר אמון חריף ומתמשך, או קיומם של חילוקי דעות מהותיים וממושכים בין נושא המשרה הבכיר לבין הממונים עליו, היוצרים מצב המונע תפקוד יעיל ותקין.
3. אין באמור בנסמך זה כדי לגרוע מעילות או מהסדרים אחרים שבדין, בגינם ניתן לסיים את כהונת העובד בתוך תקופת הקדנציה או הפז"מ, כגון הליכי משמעת, מצב בריאות וכיו"ב.
4. הוועדה תקבע את סדרי עבודתה, בכפוף לאמור להלן:
- (א) הבקשה לחוות דעת הוועדה לעניין הפסקת כהונתו של נושא משרה לפי החלטה זו תוגש לוועדה בכתב על-ידי השר או המנכ"ל שעם משרדו נמנית המשרה, תוך פירוט התשתית העובדתית הרלבנטית, ונימוקי הבקשה, בצירוף המסמכים לתמיכה בבקשה, ככל שישנם;
- (ב) הוועדה תגבש את עמדתה לאחר שנתנה לנושא המשרה שעניינו נדון בפניה הזדמנות להשמיע דברו בפניה, בכתב או בעל-פה, ותגיש לשר ולנושא המשרה את המלצתה המנומקת בכתב;
- (ג) יחידת מנהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה תרכז את עבודת הוועדה.
(עו/2)

(1) הארכת כהונה באופן זמני עם סיום תקופת כהונה קצובה

1. על אף האמור בהחלטות הממשלה האמורות, עם תום תקופת כהונה שנקבעה בהתאם להחלטות הממשלה האמורות, ועדת חריגים תהא מוסמכת לדון בהארכת תקופת כהונה של נושא משרה באופן זמני לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים בכל פעם, בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות זאת וכל עוד מתקיימות נסיבות כאמור;
2. בקשה להארכת תקופת כהונה באופן זמני תוגש לוועדת החריגים על ידי השר שעם משרדו נמנית המשרה (להלן - השר).
3. הרכב ועדת החריגים יהיה כדלקמן:
(א) נציב שירות המדינה - יו"ר;
(ב) מנכ"ל משרד ראש הממשלה או נציגו - חבר;
(ג) היועץ המשפטי לממשלה או נציגו - חבר.
4. אין בהחלטה זו כדי לגרוע מסמכות השר להטיל את התפקיד באופן זמני על עובד מדינה אחר, בהתאם לסעיף 23א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.
(החלטת ממשלה מס' 4440 מיום כ"ט בטבת התשע"ט (6.1.2019))
(עט/12)

11.97 - סעיף תקופת שירות בחוץ-לארץ הועבר לפסקה 26.132

11.98 - נוהל מתן פטור ממכרז למשרות זמניות

11.981

כללי

- (א) ועדת שירות המדינה מיום ל' בתשרי התשע"ג (16.10.2012), אישרה נוהל מתן פטור ממכרז למשרות זמניות וקבעה הליך חלופי לאיוש המשרות;
- (ב) ועדת השירות החליטה לאצול מסמכותה לוועדת משנה, אשר תהיה מוסמכת לדון בבקשות פרטניות של משרדים להחלת הפטור ממכרז על משרות זמניות, ולאיושן בהליך החלופי למכרז;
- (ג) יובהר, כי הוראות סעיף זה יחולו רק על משרות זמניות שהופטרו מחובת המכרז בהתאם להחלטת ועדת השירות או ועדת משנה, ובכפוף לתנאים שיקבעו בהחלטה זו.

11.982

הגדרת משרה זמנית

להלן התנאים המצטברים להגדרת משרה כזמנית לעניין נוהל זה:

- (א) המשרה נועדה לעסוק במשימה חולפת, קצובה בזמן, שאינה צפויה להיטמע במערך הקבוע של שירות המדינה;
- (ב) זמן המשימה צפוי להימשך עד חמש שנים;

- (ג) המשרה עוסקת במשימה חיונית אשר יש חשיבות שתבוצע ללא דיחוי, ולא ניתן לאישה בהליך מכרזי בזמן סביר ;
- (ד) תקציב המשרה שייך לסעיף של עבודה בלתי צמיתה.

11.983

הליך איוש משרה זמנית

- (א) איוש משרה זמנית אינו מחייב מכרז פנימי ומכרז בין משרדי כאמור בפרק משנה 11.4 ;
- (ב) משרה זמנית תאויש באמצעות כוח האדם הקיים בשירות המדינה בדרך של מינוי בפועל (פרק משנה 18.2) ; או בהעברה מצה"ל, המשטרה, השב"ס (פרק משנה 11.6) ; או בהעברה מהמוסד לביטוח לאומי או שירות התעסוקה (פרק משנה 11.7) ; או קבלת עובדים מפורטים (פרק משנה 11.8) ; או בשאילת עובדים (פרק משנה 19.1) ;
- (ג) משרה שלא אוישה בהתאם לנסמן (ב) לעיל, ניתן לפעול לאיושה בהתאם להליך המפורט להלן :

1. פרסום

- (א) המשרד יפרסם בפומבי למשך שבועה ימים את דבר איוש המשרה הזמנית ;
- (ב) בפרסום יודגש כי מדובר באיוש משרה זמנית, תוך ציון משך זמן ההעסקה המשוער ;
- (ג) הפרסום חייב להופיע באתרי האינטרנט של המשרד ושל נציבות שירות המדינה ותפוצת עובדי המשרד ויחידות הסמך שלו (תפוצת מכרז פנימי) ;
- (ד) במקרה בו ייקבע כי המשרות הזמניות עוסקות בתחומים ביטחוניים, אשר יש מניעה מפרסומן בפומבי מטעמי ביטחון, יופץ דבר איושן בתפוצה מוגבלת, כגון: יחידות משאבי אנוש במוסדות בעלי מאפיינים ביטחוניים וכן יחידות רלוונטיות נוספות, או מוסדות אקדמיים ומוסדות מחקר רלוונטיים, הכל לפי העניין, כפי שתקבל ועדת השירות.

2. הרכב הוועדה לבחירת המועמדים למשרות זמניות

- (א) הליך הבחירה לאיוש משרות זמניות ייעשה באמצעות ועדת בחירה, בהתאם להרכב ועדת בוחנים במכרז פומבי, כמפורט בפסקה 12.362 ;
- (ב) על חברי הוועדה יחולו סדרי הבחירות בעל-פה המפורטים בסעיף 12.36, בשינויים המתחייבים.

3. סינון ומיון המועמדים

- (א) ועדת הבחירה תבצע הליך מיון ובו יסוננו המועמדים העומדים בתנאי הסף כמפורט בתיאור התפקיד. לצורך כך יקבעו חברי ועדת הבחירה מדדי הערכה אובייקטיביים ושוויוניים, בנוסף על תנאי הסף, אשר יסייעו במיון הראשוני של המועמדים. כל אחד מהמועמדים יקבל ציון הנע בין 7-1 עבור כל אחד מהמדדים ;
- (ב) ועדת הבחירה תזמן לריאיון לפחות חמישה מועמדים, העונים על תנאי הסף ועל שאר הקריטריונים שנקבעו על ידי חבריה וקיבלו את ההערכה הגבוהה ביותר, אלא אם הגישו מועמדותם למשרה פחות ממספר זה, אז יזומנו לריאיון כל המועמדים העונים על תנאי הסף.

11.984

מתכונת ההעסקה ומשך ההעסקה במשרה זמנית

- (א) עובד המועסק במשרה זמנית, יועסק בחוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק המינויים, או בכתב הרשאה לפי סעיף 37 לחוק המינויים, לפי החלטת נציבות שירות המדינה ;
- (ב) תקופת ההעסקה של עובד המועסק במשרה זמנית תהיה עד שנה בכל פעם, או עד לתום המשימה הזמנית, לפי המוקדם מביניהם ;
- (ג) משך המינוי הכולל למשרה זמנית יוגבל עד חמש שנים ;
- (ד) בתום תקופת הפעילות של המשרה הזמנית, תסתיים העסקת העובד, אלא אם נבחר במכרז למשרה צמיתה אחרת, בהתאם לאמור בפסקה 11.985. הוראה זו תהא חלק מחוזה ההעסקה של עובד במשרה זמנית ;
- (ה) עובד מתוך שירות המדינה שייבחר למשרה הזמנית ימונה בדרך של מינוי בפועל, בהתאם להוראות פרק משנה 18.2 ;
- (ו) עובד במשרה זמנית, אשר נתמנה מתוך שירות המדינה, יחזור לתפקיד הקבוע, בהתאם להוראות פרק משנה 18.2.

11.985

זכאות להתמודדות במכרז פנימי לעובד המועסק במשרה זמנית

- (א) עובד במשרה זמנית, אשר נתמנה בפטור ממכרז בהליך בחירה כמפורט לעיל, יהיה זכאי להתמודד במכרז פנימי ובין-משרדי כעבור 48 חודשי עבודה;
- (ב) עובד שרכש זכאותו להתמודד במכרז פנימי ובין-משרדי, (השלים 48 חודשי עבודה), תישמר זכאותו להתמודד במכרז פנימי ובין משרדי למשך 6 חודשי עבודה נוספים לאחר סיום העסקתו.

11.986

הליך אישור פטור ממכרז למשרה זמנית

אופן הגשת בקשה לפטור ממכרז למשרה זמנית בהתאם לנוהל זה, מפורט בהנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.8 בנוהל הגשת הצעת החלטה לוועדת שירות המדינה למתן פטור ממכרז.
(עז/10)(עג/12)

פרק 12 - מכרז פומבי

בפרק זה מובאות הוראות בדבר מכרזים פומביים. תחילה הוראות בדבר פרסום מכרז והגשת מועמדות אליו ואחר כך הדרך בה נבחרים המועמדים במכרז הפומבי. ההוראות מבוססות על האמור בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ובכללי שירות המדינה (מינויים), (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961.

12.1 - פרסום מכרז פומבי

12.11 דרך פרסום מכרז פומבי / 12.12 פרטי מכרז פומבי / 12.13 מכרזי עתודה / 12.14 מיון מקדים

12.11 - דרך פרסום מכרז פומבי

12.111

- (א) אושרה משרה חדשה, התפנתה או עמדה להתפנות משרה שחלה עליה חובת המכרז, לא נתמלאה באחת מן הדרכים המנויות בפרקי משנה 11.2 עד 11.8, ורוצה האחראי למלאה בעובד מהחוץ (ראה סעיף 11.94), רשאי המנהל הכללי של המשרד, או מי שהוסמך לכך על ידיו, לפרסם מכרז פומבי בדרכים המפורטות להלן;
- (ב) פרטי המכרז הפומבי שיפורסם יהיו זהים לפרטי המכרז כפי שפורסמו במסגרת המכרז הפנימי, או במסגרת המכרז הביין-משרדי; (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 19)
- (ג) אין לפרסם מכרז פומבי אם חלפו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים של המכרז הפנימי או המכרז הביין-משרדי, כאשר הוא מחליף את המכרז הפנימי בהתאם לקבוע בפסקה 11.411, או אם לא התכנסה ועדת הבוחנים 12 חודשים מיום פרסום המכרז הפנימי האחרון על אותה משרה;
- (ד) אם לא חלפו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים כאמור בנסמך (ג) לעיל, והמכרז הפומבי לא העלה מועמדים, ניתן לפרסם מכרז פומבי נוסף באישור אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה. (עו/16)(עו/14)

12.112

- (א) המכרז הפומבי יפורסם בדרכים אלה:
1. באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה ושל המשרד או של היחידה הממשלתית שמשובצת בהם המשרה המוכרזת. הפרסום באינטרנט כאמור יהיה בנוסח מלא ויכיל פרטים אלה לפחות:
 - (א) המשרד הממשלתי או היחידה שמשובצת בה המשרה, תיאור המשרה ומקום העבודה;
 - (ב) דרגת המשרה או השכר שישולם למועמד שיתמנה;
 - (ג) דרישות סף למילוי המשרה;
 - (ד) דרישות רצויות למילוי המשרה;
 - (ה) המען להגשת בקשה למשרה והדרכים לכך;
 - (ו) המועד האחרון להגשת בקשה למשרה.
 2. בשני עיתונים יומיים לפחות בשפה העברית, שאחד מהם הוא עיתון נפוץ כמשמעו בסעיף 1א(ב) לחוק התכנון והבניה, התשכ"ה-1965, ובעיתון המתפרסם בשפה הערבית. הפרסום בעיתונים כאמור יהיה בנוסח מקוצר ויכיל את כתובת אתר האינטרנט שבו יפורסם הנוסח המלא של המכרזים בשירות המדינה.
- (ב) נציב שירות המדינה רשאי, בשים לב, בין השאר, לאופייה של המשרה או להיקף השימוש באינטרנט בידי מועמדים פוטנציאליים לסוג המשרה האמור, לקבוע סוגי מכרזים שבהם תפורסם

ההודעה, בנוסף לפרסום באתר האינטרנט, בנוסח מלא גם בשני עיתונים נפוצים ובעיתון בשפה הערבית;

(ג) נציב שירות המדינה רשאי להורות על פרסום נוסף, בנוסח מלא או מקוצר, באמצעי תקשורת נוספים, במשרדי הממשלה ובכל מקום או בכל דרך שתמצא לנכון.
(כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, ס' 1, 2, 3)

12.12 - פרטי מכרז פומבי

12.121 - 12.126

פסקאות מבוטלות

12.127

(א) המועד האחרון להגשת בקשות להשתתפות במכרז הוא 7 ימים אחרי התאריך הראשון של פרסום המכרז;

(ב) בקשות שיוגשו אחרי המועד האחרון שייקבע, לא יתקבלו. ואולם, נציב שירות המדינה או מי שהוא הסמיכו לכך, רשאי, מטעמים מיוחדים שיירשמו, להורות על הארכת התקופה כאמור.
(כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, ס' 4 (עו/10)(ע/ד/5))

12.13 - מכרזי עתודה

12.131

אחראי רשאי לערוך מכרז עתודה למשרות זהות או דומות, אשר בהן תחלופה ניכרת של עובדים.

12.132

הוחלט לערוך מכרז עתודה, יפעל האחראי לפי הכללים המפורטים בפרק זה.

12.133

(א) שמות המועמדים שנמצאו כשירים ייערכו ברשימה לפי סדר עדיפותם בהתאם להצלחתם בבחינות ובמבחנים, אם ייקבעו מבחנים לאותו מכרז;

(ב) הצבת מועמד כשיר למשרה מתפנה תהיה לפי סדר הופעתו ברשימה.

12.134

נערך מכרז עתודה למשרות מסוימות, לא יפורסם שוב מכרז פנימי או בין-משרדי כאשר הוא מחליף את המכרז הפנימי בהתאם לקבוע בפסקה 11.411 אלא באחד משני המקרים הבאים:

(א) עברו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים, ואם לא כונסה ועדת הבוחנים, 12 חודשים מיום פרסום מכרז העתודה;

(ב) כל המועמדים הכשירים שנבחרו במכרז העתודה הוצבו כבר במשרות עליהן נערך מכרז העתודה.

(עו/16)(עב/7)

12.14 - מיון מקדים

12.141

נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו רשאי לפרסם מכרז אחד לצורך איוש כמה משרות זהות או דומות שהתפנו או שצפויות להתפנות במשרד ממשלתי אחד או בכמה משרדים ממשלתיים, ויחולו עליו הוראות כללים אלה בשינויים המחויבים.

(כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון), התשע"ו-2015) (ס' 7.ב.)

12.142

נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו רשאי להורות על מיון מקדים של בקשות למשרה, לפני ביצוע מבחנים כאמור בפרק משנה 12.3, במשרות שבהן קיימת תחלופה ניכרת של עובדים או במכרז שבו צפוי להיות מספר רב של בקשות למשרה.

(כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון) (ס' 7.א.ג.))

12.143

לצורך ביצוע המיון המקדים יקבע נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו, בהתייעצות עם שרים הנוגעים בדבר או עם מי שהם הסמיכו לכך, נוסף על דרישות הסף למילוי המשרה, אמות מידה ענייניות, נוגעות למשרה ושוויוניות, שיש בהן כדי להעניק יתרון בבחינת התאמת המועמדים למשרה; אמות המידה, כולן או חלקן, הן כמפורט להלן:

- (א) דרישות השכלה;
 - (ב) ניסיון תעסוקתי ומקצועי;
 - (ג) תחומי מומחיות;
 - (ד) כישורים מיוחדים;
 - (ה) נתונים אישיים לרבות חוות דעת על מועמד מאת מעבידו הנוכחי או מעבידים קודמים, המשטרה, מוסדות הביטחון וממליצים שצוינו על-ידי המעביד;
 - (ו) דרישות מיוחדות אחרות.
- (כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון), התשע"ו-2015 סעיף 17.ג7.(ב))

12.144

- (א) נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו יקבע את המשקל היחסי ואת הציון המרבי לכל אחת מאמות המידה האמורות בפסקה 12.143 (להלן - "אמות המידה"), שלפיהם ינוקדו המועמדויות;
 - (ב) הניקוד ייקבע, בין השאר, לפי נתונים בטופס הגשת המועמדות למשרה, באמצעות ביצוע מבדקים למבקשי המשרה, מילוי שאלונים, בהסתמך על קורות החיים ועל מסמכים נוספים שנדרשו לפי העניין, וכפי שיקבע נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו.
- (כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון), התשע"ו-2015, סעיף 17.ג7.(ג))

12.145

- (א) נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו, יקבע ציון סף או כמות סף של בקשות למשרה שיעברו לשלב ביצוע המבחנים לפי כללים אלה;
 - (ב) הבקשות למשרה שיעברו לשלב ביצוע המבחנים כאמור, הן בקשות למשרה שקיבלו את הציון הגבוה ביותר במיון המקדים במסגרת כמות הסף שנקבעה או בקשות למשרה שנוקדו בציון גבוה מציון הסף שנקבע.
- (כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון), התשע"ו-2015, ס' 17.ג7.(ד))

12.146

במסגרת פרסום המכרז יפורטו אמות המידה, המשקל היחסי, ציון הסף או כמות הסף שנקבעו כאמור בפסקאות 12.143-12.145, זולת אם נציב שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו קבע אחרת, בהחלטה מנומקת בכתב ובמקרים חריגים.

(כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון), התשע"ו-2015, ס' 17.ג7.(ה))

12.147

נציב שירות המדינה רשאי לשנות את כמות הסף או את ציון הסף שפורסמו כקבוע בפסקאות 12.145-12.146, אם הדבר דרוש בנסיבות העניין בהחלטה מנומקת בכתב.

(כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים) (תיקון), התשע"ו-2015, ס' 17.ג7.(ו))

(עו/3)

12.2 - הגשת בקשות למכרז פומבי

12.21 הגשת בקשות של מועמדים מחוץ לשירות המדינה / 12.22 הגשת בקשות עובדי המדינה / 12.23 הגשת בקשות עובדי המוסד לביטוח לאומי ושירות התעסוקה / 12.24 סעיף מבוטל

12.21 - הגשת בקשות של מועמדים מחוץ לשירות המדינה

12.211

(א) לא תתקבל בקשה של מועמד למכרז על משרה, אשר למילוייה דרושה כשירות מיוחדת (כגון תואר מיוחד, השלמת חוק לימודים מסוים, רישיון מיוחד על-פי חוק), אם המועמד חסר אותה כשירות;

(ב) בקשה להשתתף במכרז פומבי תוגש בטופס מקוון שנשלח באמצעות מערכת הגיוס המקוונת באתר נציבות שירות המדינה. המועמד יצרף לטופס המקוון קורות חיים, העתקים מאושרים של תעודות ומסמכים הדרושים לאימות הפרטים שנרשמו בטופס, וכן כל עניין אחר הקשור בהתאמתו למשרה; לגבי תצהירים יחולו נסמנים (א) 4 וכן נסמן (ב) 3 של פסקה 11.131; (עו/11)

(ג) לא ניתן להגיש בקשה להשתתף במכרז בטופס בקשה למשרה פנויה (מדף 2115), אלא באישור האחראי במשרד במקרים חריגים ומטעמים שירשמו. התקבל בדואר טופס בקשה כאמור ייראה התאריך המצויין בחותמת הדואר על גבי המעטפה כתאריך הגשת המועמדות. (כללי שירות המדינה (מינויים)(מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, ס' 7.6)

12.212 - 12.213

פסקאות מבוטלות

12.214

אדם, ששמו נכלל באחת מרשימות המועמדים אשר זכתה לייצוג בכנסת, והוא לא נבחר כחבר הכנסת, יכול להציג את מועמדותו למשרה פנויה שדרגתה 18 של הדירוג המינהלי או דרגה מקבילה, רק אם התפטר מרשימת המועמדים. (נה/19)

12.22 - הגשת בקשות עובדי המדינה

12.221

עובד אשר טרם השלים שנה אחת במשרתו הנוכחית, רשאי להציג את מועמדותו במכרז פומבי רק אם אין האחראי מתנגד לכך, או אם הוא הועבר למשרתו הנוכחית לא עקב בקשתו ולא עקב השתתפותו במכרז פנימי או פומבי. (הכללים הנ"ל, ס' 7א)

12.222

(א) עובד המבקש להציג את מועמדותו במכרז פומבי, יגיש את בקשתו בטופס מקוון שנשלח באמצעות מערכת הגיוס המקוונת באתר נציבות שירות המדינה;

(ב) לא תתקבל בקשה של מועמד למכרז על משרה, אשר למילוייה דרושה כשירות מיוחדת (כגון תואר מיוחד, השלמת חוק לימודים מסוים, רישיון מיוחד על-פי חוק), אם המועמד חסר אותה כשירות;

(ג) בבקשתו יציין העובד באילו קורסים השתתף, או במה השתלם אחר כניסתו לשירות. לבקשה יצרף העובד גם העתקי תעודות או אישורים שקיבל אחרי סיום כל קורס או השתלמות. עובד שלא השתתף בקורס או בהשתלמות, יציין בטופס את הסיבה לכך; כמו כן, יצרף העובד את תיק גליונות ההערכה והמשוב שלו (ראה פסקה 93.346); (סט/23)

(ד) יש לעובד קרוב משפחה, כמוגדר בפסקה 13.312, המועסק במשרד שבו קיימת המשרה הפנויה שאליה הציג את מועמדותו - חייב הוא לציין זאת בטופס המקוון. בדיקת המועמדות של העובד תיעשה בהתאם לפרק משנה 13.3;

- (ה) האחראי במשרד שבו נמצאת המשרה הפנויה חייב לבדוק האם ייוצרו יחסי כפיפות או קשרי עבודה, כאשר מדובר במשרה באותה יחידה, אם ייבחר המועמד לאותה משרה;
- (ו) עלולים להיווצר יחסי כפיפות או קשרי עבודה בין העובד המועמד לבין קרוב משפחתו - חייב האחראי ליידע את המועמד ואת קרוב משפחתו כי אם ייבחר העובד המועמד, ייבחנו יחסי הכפיפות וקשרי העבודה בין העובדים; באם לא ניתן יהיה לאשר את עבודתם של קרובי המשפחה לאור תוצאות המכרז, לא יוכל העובד להיכנס לתפקיד זה, או לחילופין יועבר קרוב משפחתו מתפקידו, באם הדבר מתאפשר;
- (ז) לא ציין העובד - המועמד בטופס האמור כי יש לו קרוב משפחה והוא נבחר למשרה, והתברר כי אכן מועסק במשרד קרוב משפחה שלו ונוצרו יחסי כפיפות או קשרי עבודה ביניהם - תיפסל בחירתו של אותו עובד;
- (ח) האחריות לוודא קרבת משפחה במכרז פומבי היא על מנהל משאבי אנוש במשרד המקבל את המועמדות, ובדוק בקשות של מועמדים ועמידתם בכל דרישות המשרה;
- (ט) ציין מועמד למכרז פומבי כי יש לו קרוב משפחה במשרד שבו קיימת המשרה הפנויה שאליה הציג את מועמדותו, יבדוק מנהל משאבי אנוש עם נציבות שירות המדינה מה תהיה מידת הכפיפות או איזה קשרי עבודה ייוצרו ביניהם, אם יתקבל המועמד לעבודה באותה משרה;
- (י) במקרה של ספק, תכריע נציבות שירות המדינה.

12.223
פסקה מבוטלת
(עד/5)

12.23 - הגשת בקשות עובדי המוסד לביטוח לאומי ושירות התעסוקה

12.231

עובד המדינה, או עובד המוסד לביטוח לאומי, אשר השתתף במכרז פומבי שפורסם במוסד לביטוח לאומי או בשירות המדינה, לפי העניין, ונמצא כשיר למילוי המשרה, ייראה כעובד מועבר לצורך הסכם ההעברה שנחתם בין המדינה לבין המוסד לביטוח לאומי, (ראה פרק משנה 11.7) רק אם הגיש את מועמדותו לפי ההוראות המפורטות להלן, ואם נתמלאו בו התנאים המפורטים באותן הוראות.
(נז/28)

12.232

עובד, אשר טרם השלים שנה אחת במשרתו הנוכחית, רשאי להציג את מועמדותו במכרז פומבי רק אם אין האחראי או המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי מתנגדים לכך, או אם הועבר למשרתו הנוכחית לא עקב בקשתו ולא עקב השתתפותו במכרז.

12.233

- (א) עובד המבקש להציג את מועמדותו במכרז פומבי, יגיש את בקשתו בטופס מקוון שנשלח באמצעות מערכת הגיוס המקוונת באתר נציבות שירות המדינה;
- (ב) העותק מטופס המועמדות המקוון רשאי העובד, לפי שיקול דעתו, להגיש באמצעות הממונה הישיר על העובד שיעבירו לאחראי או למנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי, לפי העניין;
- (ג) לא תתקבל בקשה של מועמד למכרז על משרה, אשר למילוייה דרושה כשירות מיוחדת (כגון תואר מיוחד, השלמת חוק לימודים מסוים, רישיון מיוחד על-פי חוק), אם המועמד חסר אותה כשירות;
- (ד) בבקשתו יציין העובד באילו קורסים השתתף או במה השתלם אחר כניסתו לשירות, לבקשה יצרף העובד גם העתקי תעודות או אישורים שקיבל אחרי סיום כל קורס או השתלמות, עובד שלא השתתף בקורס או בהשתלמות, יציין בטופס את הסיבה לכך.

12.234

(א) החליט העובד לשלוח עותק מטופס המועמדות המקוון באמצעות הממונה הישיר והאחראי, או המנהל הכללי של המשרד, אם דרגת המשרה המוכרזת גבוהה מדרגת האחראי, יוסיפו הממונה על העובד והאחראי את התאריך בו אפשר יהיה להעביר את העובד למילוי המשרה הפנויה - אם יימצא כשיר לה. לא צוין תאריך כאמור, ייראה כאילו צוין כי אפשר יהיה להעבירו תוך 30 יום מיום בחירתו. האחראי יעביר את הטופס אל המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי;

(ב) היה המועמד עובד המוסד לביטוח לאומי, והחליט העובד לשלוח את עותק מטופס מועמדות מקוון באמצעות הממונה הישיר והאחראי או המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי, אם דרגת המשרה המוכרזת גבוהה מדרגת האחראי, יוסיפו הממונה על העובד והמנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי את התאריך בו אפשר יהיה להעביר את העובד למילוי המשרה הפנויה - אם יימצא כשיר לה, לא צוין תאריך כאמור, ייראה כאילו צוין כי אפשר יהיה להעבירו תוך 30 יום מיום בחירתו, המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי יעביר את הטופס אל נציב שירות המדינה.

12.235

עובד המדינה או עובד המוסד לביטוח לאומי, אשר הציג את מועמדותו במכרז פומבי, אשר נתמלאו בו התנאים המפורטים בסעיף זה, ואשר נבחר למשרה פנויה במוסד לביטוח לאומי או בשירות המדינה, לפי העניין, ייראה כאילו הסכימו נציב שירות המדינה והמנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי להעברתו, והעובד ייחשב כעובד מועבר, בכפוף לכל התנאים שנקבעו בסעיף זה ובהודעה שנמסרה לעובד (ראה גם פרק משנה 11.7).

12.236

בהודעה לעובד על בחירתו למילוי המשרה, יצוין כי שירות המדינה והמוסד לביטוח לאומי הסכימו להעברתו, בכפוף לעמידה בתקופת הניסיון, כי הוא נחשב כעובד מועבר ויצוינו התנאים לכך, מועד העברתו של העובד למשרה שנבחר אליה ייקבע בתיאום בין האחראי לבין המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי.

12.237

עובד המדינה או עובד המוסד לביטוח לאומי, אשר הגיש את מועמדותו במכרז פומבי שלא לפי הוראות סעיף זה, או אשר לא נתמלאו בו התנאים המפורטים בסעיף זה, ואשר נבחר במכרז פומבי למילוי משרה פנויה במוסד לביטוח לאומי, או בשירות המדינה, לפי העניין, לא ייחשב או יחדל להיחשב עובד מועבר כמשמעותו בפרק משנה 11.7.

12.238

התנאי המפורט בפסקה 11.726 בדבר אי-קבלת הטבות פרישה עקב העברה בין שירות המדינה והמוסד לביטוח לאומי - חל גם על העברת עובד עקב השתתפותו במכרז פומבי לפי הוראות סעיף זה.

12.239

הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המתאימים, גם על עובד העובר משירות המדינה לשירות התעסוקה או משירות התעסוקה לשירות המדינה. בכל מקום בסעיף זה בו נאמר המוסד לביטוח לאומי או המנהל הכללי של המוסד לביטוח לאומי, ייראה כאילו נאמר שירות התעסוקה או מנהל שירות התעסוקה, הכל לפי העניין.

12.24 - סעיף מבוטל

12.241 - 12.243

פסקאות מבוטלות

(עד/5)

12.3 - מבחנים בכתב ובחינות בעל פה

12.31 הוראות כלליות / 12.32 היקף המבחנים
/ 12.33 הזמנה למבחנים / 12.34 סדרי
המבחנים / 12.35 הזמנה לבחינות בעל-פה /
12.36 סדרי בחינות בעל-פה / 12.37 סיכומי
ועדת הבוחנים / 12.38 השגה על מכרז פומבי
או ביטול

12.31 - הוראות כלליות

12.310

ההוראות בעניין מבחנים ובחינות במכרזים פומביים נקבעו בכללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961 והתיקונים להם.

12.311

- (א) לפי השיטה שנקבעה בכללים האמורים, חייבים מועמדים במכרז פומבי לעמוד במבחנים (ראה הגדרה בפסקה 12.321) ובבחינה בעל-פה (להלן - "ועדת בוחנים");
- (ב) רק מועמדים שיעמדו בהצלחה במבחנים יוזמנו להופיע לפני ועדת בוחנים שתחליט על כשירותם;
- (ג) נציב שירות המדינה רשאי שלא לקבוע מבחנים למועמדים במכרז מסוים (ראה פסקה 12.329). במקרה כזה תתקיים ועדת בוחנים בלבד.
(נג/39)

12.312

על העסקת עובדי המדינה בעריכת בחינות ובדיקתן, ראה פסקאות 42.485 עד 42.488.

12.32 - היקף המבחנים

12.321

(א) כלי מיון שונים בכתב, בעל-פה או במעשה, לרבות: מבחני כישורים, מבחני מצב, משחקי תפקידים ודיונים קבוצתיים, ריאיון תעסוקתי, מבחנים ושאלונים לבדיקת תכונות אישיות והתנהגות, מבדקי כושר גופני, מבחני ידע מקצועי, כולל מבחנים באמצעות מכשירים (להלן - "מבחנים"), למשרה אשר הוכרז עליה, ישמשו לבדיקת כישורים ויכולות (להלן - "סגולות"):

1. חשיבה אנליטית
2. חשיבה מילולית
3. חשיבה לוגית
4. חשיבה כמותית (מספרית)
5. חשיבה טכנית: תפיסה מרחבית, הבנה טכנית
6. הבנת הוראות
7. זיכרון (ויזואלי, מילולי, מספרי)
8. ידע כללי
9. יכולת ביטוי בכתב
10. יכולת ביטוי בעל פה
11. יכולת למידה
12. גמישות מחשבתית
13. חשיבה יצירתית
14. ביטחון עצמי
15. שאפתנות והישגיות
16. עצמאות

17. הסתגלות למסגרת וכללים
18. נטיות מקצועיות
19. בשלות ויציבות רגשית
20. התמודדות עם שינויים
21. התמודדות עם קשיים וכשלונות
22. שליטה עצמית
23. יכולת תפקוד בלחץ
24. הבחנה בין עיקר לטפל, תכליתיות ברמה אסטרטגית
25. סדר ושיטתיות בעבודה
26. יעילות ואפקטיביות
27. אנרגטיות ודינמיות
28. יוזמה
29. השקעה והתמדה
30. אחריות ומשמעת עצמית
31. דיוק ותשומת לב לפרטים
32. מהירות וזריזות בעבודה
33. קואורדינציה (יד-עין)
34. משמעת וקבלת מרות
35. יחסים בינאישיים
36. שיתוף פעולה בצוות
37. השתלבות במסגרת
38. שירותיות (אדיבות ומיומנות במתן שירות)
39. כושר שכנוע וניהול מו"מ
40. פתיחות למשוב ולביקורת
41. ראייה מערכתית
42. קבלת החלטות ניהוליות
43. תכנון וקביעת סדרי עדיפויות
44. עצמאות בחשיבה
45. הובלת תהליכים
46. נוכחות, עוצמה אישית
47. הפעלת כפיפים, שכנוע והנעה
48. אסרטיביות וסמכותיות
49. יושרה ואמינות
50. ידע מקצועי
51. ידיעת השפה העברית ושפות אחרות

(ב) נציב השירות רשאי לקבוע, לאחר התייעצות עם שרים הנוגעים בדבר או עם מי שהוסמך לכך על ידיהם, מבחנים נוספים לבדיקת תכונות כושר וידע הנדרשות למשרה בהתאם למאפיינים הנדרשים למילוי התפקיד.

(כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, ס' 8 והתוספת)

12.322

נציב שירות המדינה יקבע מזמן לזמן מבחן לכל סגולה.
(הכללים הנ"ל, ס' 9)

12.323

- (א) נציב שירות המדינה יקבע לכל מבחן - על-פי שיטה שיקבע - מדד להערכת הישגי הנבחנים;
- (ב) על יסוד המדד ייקבעו לכל מבחן תשע רמות הישגים אשר יצינו מ-1 עד 9. הציון הגבוה ביותר הוא 9, הנמוך ביותר הוא 1 והממוצע הוא 5, אלא אם כן נציב שירות המדינה קבע אחרת.
(הכללים הנ"ל, ס' 10, 11)

12.324

- נציב שירות המדינה יקבע לכל משרה, או לכל קבוצת משרות, לאחר התייעצות עם שרים הנוגעים בדבר או עם מי שהוסמך לכך על ידיהם:
- (א) סגולות אשר ייבדקו במבחן ומשקלה של כל סגולה בתוך כלל הסגולות האמורות;
- (ב) הרמה הדרושה בכל סגולה;
- (ג) רמת ההישגים הממוצעת הדרושה מן המועמדים, ובלבד שרמה זו לא תהיה נמוכה מ-4. אולם, נציב שירות המדינה רשאי לקבוע רמת הישגים נמוכה מ-4 מטעמים מיוחדים שיירשמו.
- חובת ההתייעצות עם שרים אינה חלה על סוגי משרות, עליהן חלה חובת הזיקה ללשכת התעסוקה, המצויים ביותר ממשרד אחד.
- (הכללים הנ"ל, ס' 12, 52 (ב))

12.325

- (א) קבע נציב שירות המדינה את הסגולות למשרה או לקבוצה של משרות לפי האמור בפסקה 12.324, יקבע לכל סגולה מבחן (לפי פסקה 12.322) הכל בהתאם לדרישות המשרה או קבוצת המשרות;
- (ב) נציב שירות המדינה יקבע את המשקל המוקצה לכל מבחן או קבוצות מבחנים בתוך כלל המבחנים שנקבעו למשרה, בהתאם למשקל הסגולות שקבע כאמור בפסקה 12.324, ובהתאם למהות המבחן. כן יקבע את רמת ההישגים הדרושה בכל מבחן או קבוצת מבחנים, בהתאם לרמה הדרושה בכל סגולה כפי שנקבעה בפסקה 12.324.
- (הכללים הנ"ל, ס' 13, 14)

12.326

- לצורך ביצוע המבחנים האמורים בכללי שירות המדינה (מינויים)(מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, רשאי נציב שירות המדינה להסתייע במכוני מיון המתמחים באבחון ומיון מועמדים לעבודה (להלן - "מכוני מיון"). (הכללים הנ"ל, ס' 15)

12.327

- לא יתקבל אדם למשרה שהקבלה אליה מותנית בעמידה במבחן, אלא אם נבחן בכל המבחנים שנקבעו למשרה הנדונה או לקבוצה שהיא משתייכת אליה, והגיע לרמה שנקבעה בפסקאות 12.324 ו-12.325.
- (הכללים הנ"ל, ס' 16)

12.328

- (א) נציב שירות המדינה רשאי להורות לגבי מועמד שנתקיימו בו כל התנאים המפורטים מטה כי ייבחן בשפתו, למעט בבחינה בדיעת הלשון העברית. להלן התנאים:
1. במועד הבחינה טרם מלאו עשר שנים בסך הכל לישיבתו בישראל;
 2. רכש מחצית או יותר משנות לימודיו בכל סוג מחוץ לישראל ובשפה זרה;
 3. ידעת הלשון העברית על בוריה איננה דרישה מהותית של המשרה שאליה הוא מבקש להתקבל.
- על אף האמור, לגבי מועמד שלא נתקיימו בו התנאים האמורים לעיל, רשאי נציב שירות המדינה להורות לגביו כי ייבחן בשפתו, למעט בבחינה בדיעת הלשון העברית, מטעמים מיוחדים שיירשמו.
- (ב) מועמד כאמור בנסמך (א) אשר הישגיו בכל הבחינות, למעט בבחינה בדיעת הלשון העברית, יגיעו לרמה שיקבע הנציב, יוכל, אם ישובץ למשרה שלגביה הגיש את מועמדו, לשמש במשרה זו בלבד. שיבוצו של המועמד במשרה אחרת, שדרישת ידיעת הלשון העברית היא דרישה מהותית בה, בין במכרז ובין בכל דרך אחרת, יותנה בבחינה חוזרת בדיעת הלשון העברית.
- (הכללים הנ"ל, ס' 17)

12.329

- נציב שירות המדינה רשאי לא לקבוע מבחן למועמדים למשרה אשר לדעתו אפשר לעמוד על הסגולות הדרושות למילוייה על-ידי בחינה, בעל-פה בלבד.
- (הכללים הנ"ל, ס' 18)

12.33 - הזמנה למבחנים

12.331

מסירת הודעות למועמד לעבודה

- (א) ההזמנה למבחן תישלח למועמד לפחות שבעה ימים לפני מועד המבחן.
- (הכללים הנ"ל, ס' 19)
- (ב) האחראי או מי שהוסמך על ידו, ימסור למועמד לעבודה המשתתף בהליכי מיון לעבודה, הודעה בכתב על -
1. התקדמות הליכי המיון לעבודה; הודעה כאמור תימסר אחת לחודשיים לפחות מיום תחילת השתתפות המועמד בהליכי המיון;

2. אי-קבלתו לעבודה של המועמד; הודעה כאמור תימסר לא יאוחר מ-14 ימים מהיום שבו אדם אחר התקבל לעבודה שלגביה נערכו הליכי המיון.
- (ג) הודעות לפי נסמן (ב) לעיל יכללו, בין השאר, את אלה:
1. שם המעסיק ושם המועמד לעבודה;
 2. מועד תחילת הליכי המיון לעבודה, וזהות הגורם שעורך את הליכי המיון - אם אינו המעסיק;
 3. התפקיד או המשרה שלגביהם נערכים הליכי המיון;
 4. שמו של שולח ההודעה מטעם המעסיק ותפקידו.
- (ד) בפסקה זו -
"הודעה" - לרבות הודעה באמצעי אלקטרוני או אמצעי טכנולוגי אחר;
"הליכי מיון לעבודה" - ריאיון או בחינה (מיונים תעסוקתיים, קוגניטיביים, אישיותיים, התנהגותיים או מקצועיים).
(חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה, (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002, ס' 3א3 (ע"ה/15))

12.332

לא יוזמן מועמד למבחן אשר נציב שירות המדינה סבור, לאור הפרטים שציין בבקשתו, שלא נתקיים בו תנאי שנקבע במכרז הספציפי למילוי המשרה, אם מילוי תנאי זה יגדל את קביעתו, אובייקטיביות ואינו תלוי בהערכה. (הכללים הנ"ל, ס' 20)

12.333

- (א) מועמד חייב להיבחן במבחנים שנקבעו למשרה שאליה הגיש את מועמדותו;
- (ב) מועמד אשר במהלך השנה הקודמת למועד ביצוע המבחנים למשרה שאליה הגיש את מועמדותו, נבחן במבחנים דומים למבחנים שנקבעו למשרה האמורה, לא יורשה להיבחן שוב ויובאו בחשבון הישגיו במבחן האחרון שביצע, אלא אם כן נציב שירות המדינה קבע אחרת מטעמים מיוחדים שירשמו;
- (ג) נציב שירות המדינה רשאי לפטור מועמד ממבחנים שנקבעו למשרה שאליה הגיש את מועמדותו, אם המועמד נבחן במבחנים דומים בתקופה שבין שנה לבין שלוש שנים קודם למועד ביצוע המבחנים למשרה האמורה, ויובאו בחשבון הישגיו במבחן האחרון שביצע;
- (ד) בפסקה זו - "מבחנים דומים" - כלי מיון זהים לכלי המיון שנקבעו למשרה שאליה הגיש העובד את מועמדותו, ואשר נמצאו כמתאימים לבדיקת הכישורים והיכולות הנדרשים למילוי המשרה האמורה, על-פי קביעת נציב שירות המדינה. (הכללים הנ"ל, ס' 20א)

12.334

לא יוזמן מועמד למבחן בגלל הסיבות האמורות בפסקה 12.332 או בפסקה 12.333(ב), תישלח לו על כך הודעה מנומקת בכתב. (הכללים הנ"ל, ס' 21)

12.335

- (א) בקשה למשרה לפי פסקה 12.211 או פסקה 12.222, וכן הזמנה או הודעה לפי כללים אלה, יישלחו בכתב, בדרך מקוונת או בדרך אחרת, כפי שהורה נציב שירות המדינה;
- (ב) הזמנה או הודעה לפי כללים אלה, תומצא אל כתובת הדואר האלקטרוני של הנמען, אם הנמען מסר את כתובת הדואר האלקטרוני שלו בטופס לפי פסקה 12.211 או פסקה 12.222;
- (ג) המצאה של הזמנה או הודעה, אשר נשלחה בדרך מקוונת בהתאם לכללים אלה, יראו אותה כהודעה או הזמנה שהומצאה במסירה אישית שבוצעה ביום ובשעה המצוינים באישור המערכת המקוונת, אלא אם כן הוכח אחרת. (הכללים הנ"ל, ס' 54ב)

12.336

על קצובת אש"ל בגלל השתתפות בבחינות - ראה סעיף 26.26.

12.34 - סדרי המבחנים

12.341

המבחנים ייערכו כמועד שקבע נציב שירות המדינה בירושלים, באיזור גוש דן ובחיפה, הכל לפי מקום המשרה אשר לגביה נערך המבחן, אולם רשאי נציב שירות המדינה לקבוע מקום אחר לעריכת המבחן, בהתאם לנסיבות. (הכללים הנ"ל, ס' 22)

12.342

נבחן חייב להישמע להוראות הבוחן, שעליו הוטל לפקח על סדרי המבחן, לרבות לעובדי מכוון מיון שבו מתבצע המבחן (להלן - "הבוחן"). (הכללים הנ"ל, ס' 23)

12.343

נבחן שהתייצב למבחן חייב להזדהות בפני הבוחן על-ידי הצגת תעודת זהות, רישיון נהיגה או דרכון.
(הכללים הנ"ל, ס' 24)

12.347 - 12.344

פסקאות מבוטלות

12.348

(א) נבחן העובר על הוראות פסקה 12.342 רשאי הבוחן להוציאו מחדר המבחנים;
(ב) הוציא הבוחן נבחן מחדר המבחנים, יודיע על כך בכתב לנציב שירות המדינה והוא רשאי לפסול את הנבחן או לחייבו לעמוד במבחן נוסף, הכל כפי שייראה בעיניו לאור הנסיבות.
(הכללים הנ"ל, ס' 29)

12.349

פסקה מבוטלת

12.35 - הזמנה לבחינות בעל-פה

12.351

(א) לא יתקבל מועמד למשרה שהוכרז עליה במכרז פומבי, אלא אם עמד בבחינה בעל-פה;
(ב) על אף האמור בנסמך (א) לעיל, במכרז למשרת רופא מתמחה בבית חולים, אשר בתום המועד האחרון להגשת בקשה למשרה נמצא מועמד יחיד בעל רישיון ישראלי לעסוק ברפואה, העונה לדרישות המשרה, רשאי מנהל בית החולים למנותו למשרה, בשים לב לכישוריו ולהתאמתו למשרה, בלא עמידה בבחינה בעל פה לפני ועדת בוחנים.
לא עשה מנהל בית החולים שימוש בסמכותו כאמור לעיל, יוזמן המועמד לבחינה לפני ועדת בוחנים.
(הכללים הנ"ל, ס' 30, 30א)
(עב/4)

12.352

נתקיימו מבחנים, יוזמנו לבחינה בעל-פה רק המועמדים שהשיגו הישגים שנקבעו כהישגים מינימאליים לפי פסקה 12.327 (להלן - "מועמדים לתפקיד").
(הכללים הנ"ל, ס' 32)

12.353

(א) היו שמונה או פחות מועמדים לתפקיד, יוזמנו כולם לבחינה בעל-פה;
(ב) היו יותר משמונה מועמדים לתפקיד, יוזמנו לבחינה בעל-פה המועמדים שהשיגוהם במבחנים היו הגבוהים ביותר, זולת אם קבע נציב שירות המדינה, כי בנסיבות העניין ומטעמים שירשמו, יוזמנו לבחינה יותר משמונה מועמדים, ובלבד שהשיגוהם במבחנים של כל המוזמנים לבחינה היו הגבוהים ביותר. (הכללים הנ"ל, ס' 33)

12.354

הוראות סעיף 12.33 בדבר הזמנת מועמד למבחן יחולו גם על הזמנת מועמד לבחינה בעל-פה.
(הכללים הנ"ל, ס' 34)

12.355

לא הוזמן מועמד אשר ניגש למבחן, לבחינה בעל-פה, בגלל הוראות פסקאות 12.352 או 12.353 תישלח לו על כך הודעה מנומקת בכתב.
(הכללים הנ"ל, ס' 35)

12.36 - סדרי בחינות בעל-פה

12.360

(א) בכל ועדת בוחנים הנזכרת בסעיף זה יהיה ייצוג שווה לבני שני המינים;
(ב) החלטת ועדה שהתקיימה בהיעדר ייצוג שווה כאמור - תיפסל;
(ג) במקרים יוצאים מן הכלל, שייראו להם, רשאים נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו, בהיעדרו, להתיר מראש קיום ועדת בוחנים ללא ייצוג שווה לבני שני המינים, תוך נימוק ותיעוד בפרוטוקול הוועדה ובתיק המכרז.
(החלטת ממשלה 1697 מיום 8.6.2014(ע/14)(נה/19)

12.361

- (א) בבחינה בעל-פה תיבדק התאמתו של המועמד מבחינת אישיותו וסגולות הדרושות למילוי המשרה;
(ב) לא יימצא מועמד כשיר למשרה אם אינו ממלא אחר כל התנאים שצוינו במכרז כהכרחיים למילוי המשרה.
(הכללים הנ"ל, ס' 31)

12.362

נציב שירות המדינה, או מי שהוסמך על ידו ממנים ועדות בוחנים (ראה פסקאות 12.310 ו-12.311)

בהרכבים המפורטים להלן:

(א) ועדת בוחנים בהרכב של ארבעה חברים

1. יושב-ראש - נציב שירות המדינה או נציגו שאינו מועסק במשרד הנוגע בדבר;
2. שני חברים נציגים של המשרד הנוגע בדבר, אשר אחד מהם הממונה הישיר על העובד שימונה למשרה המוכרזת או מי מטעמו; במקרים של מניעות מטעמים שונים בהם עולה צורך לשינוי שיבוצו של הממונה הישיר בנציג אחר מטעם המשרד אזי סמכות השינוי בידי האחראי במשרד, בעוד שבמכרזי הסגל הבכיר סמכות השינוי בידי נציב שירות המדינה או מי מטעמו. כאשר עולה חשש לקיומה של מניעות כאמור, על האחראי במשרד לפנות לבחינה משפטית במשרד הרלוונטי, בטרם קבלת החלטה שלא לשבץ את הממונה בהישיר בהרכב הוועדה, ובמכרזי הסגל הבכיר יש לפנות לבחינה משפטית בנציבות שירות המדינה. במקרה שבו הוחלט על הרכב שאינו כולל את הממונה הישיר, ההחלטה תתועד בפרוטוקול ועדת הבוחנים ותכלול את ההנמקה שהובילה להחלטה זו;
(פג/6) (פא/20) (עו/11)
3. חבר - נציג ציבור, אדם שאינו עובד המדינה.
היו דעות חברי ועדת הבוחנים שקולות - תכריע דעתו של היושב-ראש. החלטות הוועדה תישלחנה בכתב על-ידי נציבות שירות המדינה למשרד ולמועמדים, כנדרש.
(ב) על אף האמור בנסמך (א), במכרזים למשרות בכירות ברמת סגן מנהל כללי בכיר או מנהל אגף בכיר ומעלה ומקביליהם, וכן אם יקבע נציב שירות המדינה לעניין מסוים או דרך קבע, ועדת הבוחנים תהיה של ארבעה חברים בהרכב המפורט להלן:

1. יושב-ראש - נציב שירות המדינה או נציגו, שאינו מועסק במשרד הנוגע בדבר;
2. שני חברים נציגים של המשרד הנוגע בדבר, אשר אחד מהם הממונה הישיר על העובד שימונה למשרה המוכרזת או מי מטעמו; במקרים של מניעות מטעמים שונים בהם עולה צורך לשינוי שיבוצו של הממונה הישיר בנציג אחר מטעם המשרד - הסמכות לשינוי השיבוצ נתונה בידי האחראי במשרד, בעוד שבמכרזי הסגל הבכיר סמכות השינוי נתונה בידי נציב שירות המדינה או מי מטעמו. כאשר עולה חשש לקיומה של מניעות כאמור, על האחראי במשרד לפנות לבחינה משפטית במשרד הרלוונטי, בטרם קבלת החלטה שלא לשבץ את הממונה בהישיר בהרכב הוועדה, ובמכרזי הסגל הבכיר יש לפנות לבחינה משפטית בנציבות שירות המדינה. במקרה שבו הוחלט על הרכב שאינו כולל את הממונה הישיר, ההחלטה תתועד בפרוטוקול ועדת הבוחנים ותכלול את ההנמקה שהובילה להחלטה זו. ; (פג/6)(פא/20) (עו/11)
3. חבר - אדם שאינו עובד המדינה שהוא איש אקדמיה או מקצוע בתחום הרלוונטי.
היו דעות חברי ועדת הבוחנים שקולות - תכריע דעתו של היושב-ראש. החלטות הוועדה תישלחנה בכתב על-ידי נציבות שירות המדינה למשרד ולמועמדים, כנדרש.
(6/10)

(ג) ועדת בוחנים בהרכב של חמישה חברים

נציב שירות המדינה, או מי שהוסמך על-ידו, רשאי לקבוע, לאור הנסיבות במקרה מסוים, כי ועדת הבוחנים תהיה בהרכב של חמישה חברים:

1. יושב-ראש - נציב שירות המדינה או נציגו, שאינו מועסק במשרד הנוגע בדבר;
2. חבר - נציג המשרד הנוגע בדבר, שיתמנה לאחר התייעצות עם המשרד;
3. חבר - נציג משרד אחר, עובד המדינה שאינו מועסק במשרד הנוגע בדבר;
4. חבר - נציג ציבור, אדם שאינו עובד המדינה;
5. חבר - נציג ציבור, אדם שאינו עובד המדינה.
החלטות הוועדה תישלחנה בכתב על-ידי נציבות שירות המדינה למשרד ולמועמדים, כנדרש.

(ד) ועדת בוחנים למשרות רופאים

מועמדים למשרות המדורגות בדירוג הרופאים ייבחנו בעל-פה על-ידי ועדת בוחנים בהרכב המפורט להלן:

1. יושב-ראש - נציג נציב שירות המדינה שימונה לכל ועדה מתוך רשימה של רופאים המוסכמת בין נציב שירות המדינה, המנהל הכללי של משרד הבריאות וארגון רופאי המדינה;
2. חבר - נציג המשרד הנוגע בדבר - רופא, או המנהל הכללי של המשרד האמור;
3. חבר - נציג ארגון רופאי המדינה;

4. למשרת מנהל בית חולים וסגן מנהל בית חולים - שני חברים נוספים: עובד מדינה בכיר, שאינו עובד משרד הבריאות, שיתמנה על-ידי נציב שירות המדינה בהתייעצות עם המנהל הכללי של משרד הבריאות; ונציג ציבור שיתמנה על-ידי נציב שירות המדינה בהסכמת המנהל הכללי של משרד האוצר והמנהל הכללי של משרד הבריאות; אחד משני חברים אלה יהיה בעל ניסיון וידע בתחום הניהול, והשני, בתחום הכלכלה ובלבד שמספר הרופאים בהרכב לא יפחת משלושה. (הכללים הנ"ל, ס' 36(ד))
(עו/3)עב/4

5. על אף האמור בנסמכים 1-4 לעיל, במשרות שצמוד להן יותר מדירוג אחד לרבות דירוג הרופאים, הרכב הוועדה יהיה כאמור בנסמך (א) לעיל.
(הכללים הנ"ל, ס' 36(ד))
(עח/3)

החלטות הוועדה תישלחנה בכתב על-ידי נציבות שירות המדינה למשרד ולמועמדים, כנדרש.

(ה) ועדת בוחנים למשרות מסוימות במקצועות הבריאות

ועדת בוחנים למשרות המפורטות להלן, תהיה מורכבת משני חברים אשר אחד מהם הוא האחראי במוסד הרפואי או מי מטעמו והשני הוא הממונה הישיר על המשרה:

1. פסיכולוג מתמחה - מתח דרגות 38-39 בדרוג המח"ר;
2. רוקח - מתח דרגות ה-1 א בדרוג הרוקחים;
3. עובד מעבדה או עובד מעבדה מתקדם - מתח דרגות ה-2א בדרוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים;
4. קלינאי תקשורת - מתח דרגות ה-2 בדרוג הפארה-רפואיים.

יובהר לעניין הממונה הישיר על המשרה, כי במקרים בהם עולה צורך לשינוי שיבוצו של הממונה הישיר בנציג אחר בשל מניעות מסיבות שונות, הסמכות לשינוי השיבוץ נתונה בידי האחראי במשרד. עם זאת, כאשר עולה חשש לקיומה של מניעות כאמור, על האחראי במשרד לפנות לבחינה משפטית במוסד הרפואי הרלוונטי, בטרם קבלת החלטה שלא לשבץ את הממונה הישיר בהרכב הוועדה. במקרה שבו הוחלט על הרכב ועדה שאינו כולל את הממונה הישיר, ההחלטה תתועד בפרוטוקול ועדת הבוחנים ותכלול את ההנמקה שהובילה להחלטה זו;

(פד/4)

(1) הנסמך הועבר לפסקה 11.956(ב)20;

(שע/2)

(ז) ועדת בוחנים למשרות פיקוח והדרכה במשרד החינוך

מועמדים למשרות פיקוח והדרכה במערכת החינוך היסודית, העל-יסודית ובבתי המדרש למורים וגננות, ייבחנו בעל-פה על-ידי ועדת בוחנים המורכבת משבעה חברים:

1. יושב-ראש - נציב שירות המדינה או נציגו;
2. חבר - יושב ראש המזכירות הפדגוגית של משרד החינוך, או נציגו;
3. חבר - נציג המשרד, עובד משרד החינוך;
4. חבר - נציג משרד אחר, עובד המדינה שאינו מועסק במשרד הנוגע בדבר;
5. חבר - עובד הוראה שימונה מתוך רשימה שהוגשה לנציב שירות המדינה על-ידי מרכז הסדרות המורים;
6. חבר - עובד הוראה במגמה או בסקטור שאליהם שייכת המשרה, שימונה מתוך רשימה שהוגשה לנציב שירות המדינה:
(א) במערכת החינוך היסודית ובבתי המדרש למורים וגננות - על-ידי מרכז הסדרות המורים;
(ב) במערכת החינוך העל-יסודית - על-ידי ארגון המורים התיכונים;
7. חבר - נציג ציבור, איש חינוך או מדע, שאינו עובד המדינה.

החלטות הוועדה תישלחנה בכתב למשרד ולמועמדים, כנדרש.

(ח) ועדת בוחנים למשרות ביחידת הביקורת הפנימית תהיה בהרכב המפורט להלן:

1. למשרת המבקר הפנימי -
(א) יושב ראש הוועדה יהיה נציב שירות המדינה או נציגו;
(ב) חבר אחד יהיה המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך הנוגע בדבר;
(ג) חבר אחד יהיה נציג משרד אחר, הבקיא בתחומי הביקורת הפנימית;
(ד) חבר אחד יהיה נציג ציבור שאינו עובד המדינה, הבקיא בתחומי הביקורת הפנימית.
יובהר, כי לא ניתן למנות גורם אחר מטעם מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, למעט מקרה בו המנכ"ל או מנהל יחידת הסמך מצוי בניגוד עניינים למשרות
2. למשרות עובדי הביקורת הפנימית -
(א) יושב ראש הוועדה יהיה נציב שירות המדינה או נציגו;
(ב) חבר אחד יהיה המבקר הפנימי של המשרד הנוגע בדבר או מי מטעמו;
(ג) חבר אחד יהיה עובד יחידת ביקורת פנימית במשרד אחר;
(ד) חבר אחד יהיה נציג ציבור שאינו עובד מדינה, הבקיא בתחומי הביקורת הפנימית.
בנסמך זה, "המבקר הפנימי" "הביקורת הפנימית" - כמשמעותם בחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992.
(עו/12)

(ט) בוועדות בוחנים למשרות רכזים ואחראים לתחבורה במשרדי הממשלה, יהיה אחד החברים בהרכב נציג מנהל הרכב הממשלתי; (גנ/39)

(*) ועדת בוחנים למשרות עובדי מחקר (למעט מוסדות מחקר במערכת הביטחון)
בהתאם לסעיף 20 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, קבעה ועדת שירות המדינה כללים לעניין ניהול מכרזים למשרות עובדי מחקר, כדלקמן:

1. ייערכו מכרזים משולבים לקליטת עובדים למשרות בדירוג עובדי המחקר, כאשר פרסום המכרז יהיה פנימי ופומבי בו-זמנית. הפרסום ייערך על-ידי מוסד המחקר בדרכים המקובלות, בהתאם לכללים הקבועים בפסקאות 11.432 ו-12.112:

2. כל המועמדים העונים על תנאי הסף הקבועים במכרז, יוזמנו להופיע בפני מרכז הערכה מיוחד לעובדי מחקר, שיורכב משלושה מעריכים לפחות, שהינם נציגי מוסד המחקר בו אמור עובד המחקר להיקלט ונציג נוסף ממוסד אקדמי.

המעריכים במרכז ההערכה לא יכהנו כבוחנים בוועדת הבוחנים שתיערך לאחר מרכז ההערכה. המועמדים יוערכו בעניין כישוריהם, ניסיונם ורמתם המקצועית על-פי תכנים וקריטריונים במסגרת הכללים על-פי התקשי"ר, וידורגו על-פי הציונים שקיבלו במרכז ההערכה.

המועמדים שהישגיהם יהיו בממוצע ההישגים של הקבוצה ומעליו, יובאו בפני ועדת הבוחנים.

3. ועדת הבוחנים תורכב מחמישה חברים, כדלקמן:

(א) יושב-ראש - נציג נציב שירות המדינה;

(ב) נציג מוסד המחקר הקולט - מנהל המוסד הקולט או נציגו ברמת חוקר בכיר, שישימש גם כמרכז הוועדה וכאחראי להכנת חומר התייעוד לוועדה;

(ג) נציג איגוד סגל המחקר;

(ד) נציג ציבור - איש מדע שאינו עובד המדינה, מומחה בתחום ההתמחות הקשור למשרה נשוא המכרז, שימנה נציב שירות המדינה בהתייעצות עם ראש מוסד המחקר הקולט;

(ה) נציג בעל כישורים מתאימים של המשרד שבמסגרתו פועל המוסד הקולט, שאינו עובד אותו מוסד. (סה/18)

(יא) ועדות בוחנים במכרז פומבי למשרות במנהל האזרחי או במנהלת תיאום וקישור עזה:

1. יו"ר - נציג נציבות שירות המדינה שהוא הממונה על מערכת הביטחון והחוקן או מי מטעמו;

2. חבר - נציג המנהל האזרחי או מנהלת תיאום וקישור עזה שהוא הממונה הישיר על המשרה המוכרזת או מי מטעמו, לרבות גורם צבאי;

3. חבר - נציג משרד האם של המשרה המוכרזת;

4. חבר - נציג ציבור, אדם שאינו עובד מדינה.

יובהר, כי עובד המנהל האזרחי או מנהלת תיאום וקישור עזה יוכל לשמש כחבר בוועדת הבוחנים רק כנציג המנהל האזרחי או מנהלת תיאום וקישור עזה, לפי העניין, ולא יוכל לשמש כחבר מטעם משרד האם של המשרה המוכרזת.

(פא/13)

12.363

(א) מתח דרגות של עובדי המדינה, חברי ועדת הבוחנים לא יהיה נמוך ממתח הדרגות הצמוד למשרה הנדונה או ממתח הדרגות המקבילות בדירוגים אחרים; (הכללים הנ"ל, ס' 37) (עח/2)

(ב) מבטל;

(ג) כל חברי ועדות הבוחנים ימונו על-ידי נציבות שירות המדינה מתוך רשימת הבוחנים שאושרה על-ידי ועדת השירות; (נח/26)

(ד) חבר ועדת הבוחנים יבחר את המועמד המתאים ביותר וזאת על-פי האינטרס הציבורי. מילוי תפקיד זה ייעשה תוך הימנעות מניגוד עניינים, שמירה על כללי יושר והגינות עם כל המועמדים, בתנאים שווים ומתוך חובה לנהוג ללא דעה קדומה, ללא פניות וללא משוא פנים. (סז/13)

12.364

נציב שירות המדינה רשאי להזמין לשיבות ועדת הבוחנים כבוחן-יועץ, בלי זכות דעה בהחלטה, פסיכולוג או אדם שלדעת נציב שירות המדינה הוא מומחה בעבודה שיש לבצע במשרה המוכרזת או את שניהם.

(הכללים הנ"ל, ס' 38)

12.365

(א) המקום והמועד לבחינה בעל-פה, ייקבעו על-ידי נציב שירות המדינה;

(ב) אין להביא לידיעת המועמדים את שמות חברי הוועדה, אלא בעת התכנסות הוועדה;

(ג) אין למסור למועמד שמות של מועמדים אחרים לאותו מכרז.

(הכללים הנ"ל, ס' 39)

12.366

(א) הוזמנו חברי ועדת הבוחנים בהתאם להרכבים הקבועים בפסקה 12.362, מניין חוקי בישיבות ועדות בוחנים הינו כדלקמן:

1. בישיבת ועדת בוחנים בת ארבעה חברים - שלושה מחבריה שהם היושב ראש, חבר אחד שאינו עובד מדינה ונציג המשרד הנוגע בדבר, ובלבד שהוא הממונה הישיר על העובד שימונה למשרה המוכרזת או מי מטעמו הכפוף לו; ניתן למנות נציג אחר אך ורק באישור מראש מאגף בחינות ומכרזים;

(עח/16)

2. בישיבת ועדת בוחנים בת חמישה חברים - ארבעה מחבריה, וביניהם יושב ראש הוועדה ונציג המשרד הנוגע בדבר;

3. בישיבת ועדת בוחנים בת שבעה חברים - חמישה מחבריה, וביניהם יושב ראש הוועדה ויושב ראש המזכירות הפדגוגית של משרד החינוך או נציגו.
(הכללים הנ"ל, ס' 36א)
(ש/ע/2)
- (ב) הוזמנו חברי ועדת הבוחנים בהתאם להרכב הקבוע בפסקה 12.362(ד) (משרות רופאים), מניין חוקי בישיבות ועדות בוחנים הינו כדלקמן;
1. בוועדה בהרכב שלושה חברים - שניים מחבריה, שהם יושב ראש הוועדה ונציג המשרד הנוגע בדבר;
2. בוועדת בוחנים למשרת מנהל בית חולים וסגן מנהל בית חולים - ארבעה מחבריה, שביניהם יושב ראש הוועדה ונציג המשרד הנוגע בדבר.
(עג/14)

12.367

- (א) לא יופלה מועמד בשל דתו, גזעו, השתייכותו הלאומית, ארץ מוצאו, מינו, נטייתו המינית, גילו, מעמדו האישי, היותו הורה, השקפת עולמו או השתייכותו המפלגתית;
(חוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959; חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988)
- (ב) לא יישאל מועמד שאלות העלולות להתפרש כמפלות מהטעמים המנויים בנסמן (א) לעיל, או מכל טעם אחר;
- (ג) על חברי ועדת הבוחנים להימנע ככל האפשר משאלות השנויות במחלוקת בין המפלגות במדינה;
(הכללים הנ"ל, ס' 40)
- (ד) לא יישאל מועמד כל שאלה שהיא על הפרופיל הצבאי שלו.
(חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988)
(נו/12)

12.368

- (א) האחראי יגיש לוועדת הבוחנים, תעודות ומסמכים אשר המציא המועמד ואת תיק גליונות ההערכה והמשוב של המועמדים שהם עובדי המדינה;
- (ב) נציב שירות המדינה רשאי, ביוזמתו או על-פי בקשת ועדת הבוחנים, לערוך או להורות לאחר לערוך בדיקה של הנתונים האישיים והמקצועיים של מועמד, לרבות קבלת חוות דעת על מועמד מאת מעסיקו הנוכחי או מעסיקים קודמים שלו, המשטרה, מוסדות הביטחון, וממליצים שציין המועמד. את הבדיקה האמורה רשאית נציבות שירות המדינה למסור למשרד או לגוף אחר כדי שהוא יערוך את הבדיקה;
(הכללים הנ"ל, ס' 35א)
- (ג) נציבות שירות המדינה תמסור לוועדת בוחנים דו"ח על חוות הדעת וממצאי הבדיקה הנ"ל, אם לדעתה יש להם משמעות לבחירת המועמד.
(הכללים הנ"ל, ס' 41)

12.369

- (א) בוחן אשר מצוי בניגוד עניינים בין מילוי תפקידו כבוחן לבין עניין אישי שלו, לרבות עקב קרבת משפחה עם אחד המועמדים, או לבין תפקיד אחר אותו הוא ממלא, יודיע לנציב שירות המדינה ולא ישתתף בוועדת הבוחנים הבוחנת את המועמד;
- (ב) בפסקה זו "קרבת משפחה" - כאמור בסעיף 1 לכללי שירות המדינה (מינויים) (סייגים בקרבה משפחתית), התשס"ח-2007, ראה פסקה 13.311; (הכללים הנ"ל, ס' 42)
- (ג) חבר ועדת בוחנים שקיבל מידע על כישלוננו בעבר של מועמד, על ניסיון לא מוצלח עמו או הערכה אחרת כל שהיא, יודיע על כך למועמד ויאפשר לו להגיב על המידע.
אם המידע הוא סודי או שחברי הוועדה החליטו כדין שלא לגלותו - אין חובה להודיע על כך למועמד;
- (ד) אין לשבץ כחבר ועדה מי שהביע דעה חיובית בכתב לגבי אחד המועמדים במכרז, בזיקה לתפקיד המוכרז, כדוגמת מכתב המלצה אודות התאמתו של המועמד לתפקיד זה. זאת, כדי למנוע חשש לדעה קדומה של חבר הוועדה לבחור באותו מועמד לתפקיד.
יובהר, כי אין די בהסרת מכתב המלצה מתיק המכרז כדי לנטרל את החשש לדעה קדומה. במקביל יש לפעול להחלפת הרכב הוועדה בכפוף להוראות הכלליות בנושא, לרבות חובת ייצוג הולם בוועדה.
(פ/12)

12.37 - סיכומי ועדת הבוחנים

12.371

- (א) לאחר בחינת כל המועמדים שהתייצבו בפניה, תשמע ועדת הבוחנים את חוות דעתם של הבוחנים-יועצים, אם היו כאלה, וכל חבר בוועדה יעריך את המועמדים;

(ב) בשיקוליו יתחשב הבוחן בתוצאות המבחנים אם התקיימו מבחנים, בהשכלתו ובניסיונו של המועמד, בחוות דעתם של הבוחנים-יועצים, בתעודות ובחוות דעת שהוגשו לפי פסקה 12.368 ובהתרשמותו בבחינה בעל-פה ובזמינותו של המועמד לגבי מועד אפשרות כניסתו לעבודה; ההערכה תתבטא בציונים. (הכללים הנ"ל, ס' 43)

12.372

ועדת הבוחנים תקבע לכל מועמד ציון, בהתחשב בציון שקבע לו כל אחד מהבוחנים. (המללס'ל, ס' 44)

12.373

נציב שירות המדינה רשאי לקבוע את השיטה שלפיה יקבעו הבוחנים בוועדת הבוחנים את הציונים. כל עוד לא קבע נציב שירות המדינה שיטה כאמור, ייקבעו הציונים בשיטה שתקבע ועדת הבוחנים. (הכללים הנ"ל, ס' 45)

12.374

ועדת הבוחנים רשאית, בהסכמת המועמד בכתב, לקבוע שמועמד הנמצא בחוץ-לארץ, אשר לא התייצב לפניו לבחינה, הוא כשיר למשרה הפנויה, אם הובאו בפניה מסמכים שלפיהם אפשר לעמוד על תכונותיו ועל הנתונים האישיים שלו למילוי המשרה, לרבות חוות דעת של נציגות ישראלית או בא כוח מטעם המדינה בחוץ-לארץ, ושל מעסיקים קודמים של המועמד. (הכללים הנ"ל, ס' 39)

12.375

(א) יושב ראש ועדת הבוחנים ירשום את מסקנות הוועדה ונימוקים להן, ואם מצאה הוועדה מועמדים כשירים למשרה, יציין את שמותיהם לפי סדר עדיפותם בהתאם למידת כשירותם. הוועדה לא תיקבע ששני מועמדים כשירים במידה שווה;

(ב) כל חברי הוועדה יחתמו על המסקנות, אולם חבר הוועדה המבקש להסתייג מהן רשאי להוסיף למסקנות את הסתייגותו ונימוקים לה;

(ג) יושב ראש הוועדה ימסור את המסקנות לעובד אשר נציבות שירות המדינה מינתה מזכיר ועדת הבוחנים; (הכללים הנ"ל, ס' 46)

(ד) דיוני ועדת הבוחנים, מסמכיה ומסקנותיה הם סודיים, ואסור להביא מהם לידיעתם של אחרים, אלא באישור נציבות שירות המדינה. (הכללים הנ"ל, ס' 48)

12.376

בישיבת ועדת הבוחנים לא יהיה נוכח אדם מלבד חברי הוועדה, בוחן-יועץ או בוחנים-יועצים, מזכיר ועדת הבוחנים, נבחן או נבחנים ומי שנציב שירות המדינה התיר את נוכחותו. (הכללים הנ"ל, ס' 47)

12.377

(א) ועדת בוחנים תסיים את תפקידה בו ביום ואינה רשאית לדחות את החלטתה למועד אחר, אלא בשל נסיבות מיוחדות ולאחר קבלת אישור מנהל אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;

(ב) במקרה שבו נבצר ממועמד להגיע לריאיון בפני ועדת בוחנים מחמת שירות מילואים, מזכיר הוועדה ידחה את כינוס ועדת הבוחנים בהתאם. (הודעת נש"מ סח/15);

(ג) על המועמד להתייצב בפני ועדת הבוחנים לצורך ביצוע הריאיון. אולם במקרים חריגים, רשאי האחראי במשרד לאשר, כי ריאיון המועמד באמצעות שיחת וידאו יהיה כהתייצבות בפני הוועדה, זאת בכפוף לבקשת המועמד בכתב ולכך שהמשרד ערוך לבצע את הריאיון בשיחת וידאו בהתאם לחוזר אגף סמך בחינות ומכרזים מס' 3/2019;

(ד) אושר ריאיון בשיחת וידאו, באחריות המשרד להודיע למועמד שעת הריאיון. על המועמד להיות זמין במקום עם קליטה באופן שיאפשר לצפות בו ולשמוע אותו בצורה מיטבית ורציפה. בוצעו שלושה ניסיונות ליצירת קשר עם המועמד ולא ניתן לקיים את הריאיון כנדרש כאמור, ייראו במועמד כמי שהסיר את מועמדותו. באחריות מרכז המכרז לתעד את כל האמור לעיל בפרוטוקול הוועדה;

(ה) במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים שיירשמו, רשאי מנהל אגף בחינות ומכרזים בנציבות להורות על דחיית מועד כינוס ועדת הבוחנים או על כינוסה במועד נוסף ודחיית החלטתה לצורך ריאיון מועמד בפני ועדת הבוחנים (לא באמצעות שיחת וידאו);

(ו) במקרה שבו הוחלט על דחיית החלטת הוועדה כאמור, ירשמו חברי הוועדה לפנייהם את התרשמותיהם מן המועמדים אשר הופיעו בפניה וימלאו את גליונות הציונים. ועדת בוחנים תיתן את החלטתה הסופית רק לאחר שיופיע בפניה המועמד שלא הופיע. המועמד יוזמן בהתאם לנהלים המפורטים בפרק משנה זה;

(ז) בכל מקרה של דחיית ההחלטה - יימנעו חברי הוועדה מלבוא בדברים הקשורים במכרז עם כל אדם. (עט/8)

12.378

פסקה מבוטלת (עד/5)

12.38 - השגה על מכרז פומבי או ביטול

12.380

- (א) השגה על הליכי מכרז תוגש על-ידי מועמד למשרה המוכרזת במועד שבו נודע למשיג על הנסיבות המבססות את השגה. ככל שמוגשת השגה בחלוף שלושה ימים מהמועד כאמור, ינמק המשיג בהשגתו את הטעמים לאיחור בהגשתה, והדבר יילקח בחשבון במסגרת ההחלטה בדבר קבלתה;
- (ב) השגה על-ידי מי שאינו מועמד למשרה המוכרזת, תיבדק בהתאם לשיקול דעתו של מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים;
- (ג) השגה תוגש בטופס (מדף 2307) לאגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה באמצעות מרכז השירות.

12.381

נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו, רשאי לבטל החלטה של ועדת בוחנים אם המועמד שנבחר אינו עונה על דרישות המשרה או על תקן אותה משרה, או אם נמצאו פגמים בהליכי המכרז. ביטול הנציב החלטת ועדת בוחנים יורה על המשך ההליכים לאיוש המשרה.

12.382

- מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים מוסמך כדלקמן:
- (א) להכריע בהשגה על הליכי המכרז בטרם ניתנה החלטת ועדת הבוחנים;
- (ב) לבחון השגה על החלטת ועדת הבוחנים ולדחותה אם מצא, כי הטענות המועלות בהשגה אינן מגלות עילה מספקת לביטול החלטת ועדת הבוחנים.

12.383

- (א) מועמד המבקש לטעון טענת פסלות נגד חבר ועדה, חייב לעשות זאת לפני הדיון בוועדת הבוחנים;
- (ב) לא תישמע טענת פסלות לאחר החלטת הוועדה, אלא אם לא ידע ולא יכול היה לדעת המועמד בשעתו על העילה לפסלות.

12.384

התכנסה ועדת בוחנים והתעוררו טענות בקשר להרכבה (כגון טענת פסלות), או בקשר לכשרות המועמד, וכיוצא באלו - יופסק הדיון עד לאחר קבלת חוות דעת ממנהל אגף בחינות ומכרזים/מהיועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמם.

12.385

- (א) הוגשה השגה על הליכי מכרז בטרם התכנסה ועדת הבוחנים - רשאי מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה או מי שהוסמך מטעמו להורות על הקפאת הליכי המכרז;
- (ב) הוגשה השגה על החלטת ועדת הבוחנים -
1. ככל שנבחר/ו כשיר/ים - אין לשבץ את הכשיר שנבחר לתפקיד, תוך מסירת הודעה על כך ששיבוצו הינו בכפוף להחלטה שתתקבל בהשגה, אלא אם מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים הורה על שיבוץ כאמור;
 2. ככל שלא נבחר/ו כשיר/ים - אין להמשיך בהליכים לאיוש המשרה, אלא אם הורה מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים אחרת.

(עד/15)

12.386

- (א) נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו, רשאי לבטל החלטה של ועדת בוחנים אם המועמד שנבחר אינו עונה על דרישות המשרה או על תקן אותה משרה, או אם נמצאו פגמים בהליכי המכרז;
(הכללים הנ"ל, ס' 48א)
- (ב) ביטול נציב שירות המדינה החלטה של ועדת בוחנים, רשאי להורות על כינוס ועדת בוחנים בשנית, בהרכב חדש או באותו הרכב, וכן להורות על פרסום המכרז מחדש, או לקבל כל החלטה אחרת.
(עג/17)

1.9.2014

12.4 - מינוי בעקבות מכרז פומבי

12.41 מינוי לפי החלטת ועדת הבוחנים / 12.42
העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד כאשר לא
נמצא מועמד במכרז פומבי

12.41 - מינוי לפי החלטת ועדת הבוחנים

12.411

נציבות שירות המדינה תשלח למועמדים, שהתייצבו לבחינה בפני ועדת הבוחנים, הודעות בכתב על בחירתם או אי בחירתם.

12.412

- (א) מצאה ועדת הבוחנים מועמד אחד כשיר למשרה - יתמנה הוא למשרה הפנויה ;
- (ב) נמצאו מספר כשירים למשרה - יתמנה הכשיר בין הכשירים לפי סדר העדיפות שקבעה הוועדה ;
- (ג) היו כמה כשירים, ויותר הכשיר בין הכשירים על המשרה, או פוטר בתקופת הניסיון, או פרש מאותה משרה, או פרש מהשירות, מאיזו סיבה שהיא, לפני שחלפו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים - יתמנה למשרה המועמד הבא אחריו בסדר הכשירות. הוא הדין בכשירים הבאים אחריו ;
- (ד) ויתר המועמד על המשרה, פוטר בתקופת הניסיון, או פרש מאותה משרה, או פרש מהשירות הכל אחרי שחלפו 12 חודשים מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים יש לפרסם מכרז פנימי או מכרז בין-משרדי בהתאם לקבוע בפסקה 11.411 למילוי המשרה, לאחר שנתמלאו הוראות פסקה 11.338 המחייבות פנייה נוספת לוועדה לוויסות כוח אדם עודף לאחר שעברו שישה חודשים.
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 24)
(עו/16)

12.413

- (א) נבחר מועמד, שאינו עובד המדינה, למשרה במכרז פומבי, יקבע האחראי של המשרד, את תאריך כניסת המועמד למשרה אליה נבחר, במועד סביר, סמוך ככל האפשר למועד בחירתו ;
- (ב) האחראי יודיע למועמד על התאריך שנקבע והוא יהיה חייב להיכנס למשרתו באותו תאריך. לא נכנס המועמד בתאריך האמור - ייראה כאילו ויתר על המשרה, אלא אם ניתן אישור נציבות שירות המדינה למועד אחר ;
- (ג) עובד חייב להיכנס למשרתו בתאריך שקבעו האחראי או נציבות שירות המדינה. לא נכנס העובד בתאריך האמור, ייראה כאילו ויתר על משרתו.

12.414

- (א) תאריך כניסתו של עובד משרד אחר שנבחר למשרה, ייקבע על-ידי האחראי בתיאום עם האחראי של המשרד בו הוא מועסק. נתגלעו חילוקי דעות בין שני האחראים, תכריע נציבות שירות המדינה בדבר מועד העברתו של העובד למשרה החדשה, בהתייעצות עם שני המשרדים ;
- (ב) האחראי במשרד בו מועסק העובד, איננו רשאי למנוע העברתו של עובד שנבחר כדין למילוי משרה פנויה כתוצאה ממכרז פומבי, ובכל מקרה אין לעכב העברת עובד למשרתו החדשה, עקב צורכי השירות, לתקופה העולה על שלושה חודשים. היו סיבות מיוחדות לעיכוב לפרק זמן העולה על תקופה זו, חייב האחראי לקבל על כך אישור מנציבות שירות המדינה ;
- (ג) אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכויותיהם של כשירים נוספים באותה משרה, כאמור בפסקה 11.956(ג)1.
(סו/12)

12.415

פסקה מבוטלת
(עא/14)

12.416

עובד ייכנס למשרתו אם אין חלות על העברתו הגבלות מסיבות רפואיות, כמפורט פרק משנה 13.4.

12.417

הועבר עובד ממשד למשרד, יודיע על כך האחראי של המשרד המעביר לנציבות שירות המדינה בטופס הודעה על הפסקת עבודה (מדף 2810) ויעביר את תיקו האישי וכרטיסו האישיים למשרד המקבל. מיד בהיכנס העובד למשרתו החדשה, ישלח מנהל היחידה המקבלת הודעות על כך בטופסי הודעה על שינויים בשיבוץ (מדף 2716), והודעה על שינויים אישיים (מדף 2717).

12.418

מועמד שנבחר במכרז פומבי למילוי משרה פנויה, חייב לעמוד בתקופת ניסיון לפי הוראות פרק משנה 13.8.

12.419

- (א) עובד שנבחר במכרז פנימי או פומבי למשרה בדירוג המינהלי או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים, למעט הדירוגים הרפואיים והפרא-רפואיים ידורג בדרגה ההתחלתית של משרתו;
- (ב) עובד כאמור בנסמן (א) לעיל יהיה זכאי להיות מדורג בדרגה אחת גבוהה מהדרגה ההתחלתית, אם הוא עונה על כל התנאים הבאים:
1. העובד עונה על תנאי הניסיון וההשכלה הנדרשים בהתאם לפסקה 11.131 בדרגה אחת הגבוהה מהדרגה ההתחלתית;
 2. העובד ביצע, לפני היבחרו במכרז, תפקיד דומה ברמתו המקצועית ובמורכבותו לתפקיד אליו נבחר לאורך פרק זמן שהיה מקנה לו את הדרגה המבוקשת בהתאם לפסקה 21.243.
- (ג) עובד הזכאי לדרגה גבוהה יותר מהדרגה התחילית במתח הדרגות של משרתו על-פי התנאים דלעיל, תוענק לו הדרגה בתום תקופת הניסיון על-פי המלצת הממונה, למפרע מיום כניסתו לתפקיד.
(עב/8)

12.42 - העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד כאשר לא נמצא מועמד במכרז פומבי

12.421

- לאחר פרסום מכרז פומבי לפי הוראת פרק משנה 12.1 וקרה אחד מאלה:
- (א) לא הוגשה בקשה למשרה עד היום האחרון שנקבע להגשת בקשות; או
- (ב) לא נמצא במבחנים בכתב, אם נערכו, מועמד שניתן להביאו לבחינה בעל-פה בהתאם להוראות פסקה 12.352; או
- (ג) לא מצאה ועדת הבחנים מועמד כשיר למשרה; או
- (ד) אף מועמד אחד מבין המועמדים, שוועדת הבחנים מצאה אותם כשירים למשרה, לא מונה למשרה מאחר שלא מילא אחר תנאי מהתנאים למינוי, או לא הסכים לקבל את המינוי, או לא מינה אותו נציב שירות המדינה או ביטל את מינויו לפי סעיף 13.52 או סעיף 15.16 - מותר להעסיק אדם באותה משרה לפי חוזה מיוחד, אם נתקבל תוך שנה אחת מהיום שבו הוכרז על המשרה; חוזה מיוחד זה ייעשה לתקופה שלא תאריך יותר משנה אחת ואין הוא ניתן להארכה. ואולם, אם מקום מושבו של המועמד להעסקה הוא מחוץ למדינת ישראל, מותר להעסיקו על-פי חוזה מיוחד לתקופה של שלוש שנים לכל היותר, ללא אפשרות הארכה; זכויותיו לגמלאות של עובד כזה יבוטחו, בקרן ביטוח, ושירותו לא יישא זכות לגמלאות על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (ראה פסקה 85.112, וכן סעיף 02.35 לעניין הזכויות הסוציאליות).
- (תקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960, ת' 1(9), 1(5))

פרק 13 - סייגים לקבלת עובדים ותקופת ניסיון

בפרק זה מפורטים הסייגים הנוגעים למועמד לעבודה בשירות המדינה במעמד קבוע או על-פי חוזה מיוחד; החובה לעמוד במבחנים ובבחינות, סייגי קרבת משפחה, כושר רפואי, עבר פלילי, אזרחות ישראל או תושב קבע בישראל ועמידה בתקופת ניסיון. חלק מן הסייגים האמורים נוגע למועמדים עובדי המדינה, המועברים ממשרה למשרה באחת הדרכים שנקבעו למילוי משרות פנויות.

13.1 - פרק משנה מבוטל

13.11 סעיף מבוטל / 13.12 סעיף מבוטל

13.11 - סעיף מבוטל

13.111 - פסקה מבוטלת
(פא/8)

13.12 - סעיף מבוטל

13.121 - 13.122

פסקאות מבוטלות
(פא/8)

13.2 - חובת המבחנים והבחירות

13.21 מועמדים למשרות עד דרגה 17 בדירוג המינהלי / 13.22 מועמדים למשרות עליהן חלה חובת המכרז הפומבי / 13.23 מועמדים למשרות הפטורות מחובת המכרז הפומבי / 13.24 הוראות נוהל

13.21 - מועמדים למשרות עד דרגה 17 בדירוג המינהלי**13.211**

- (א) מועמד למינוי למשרה בדירוג המינהלי כמוגדר בפסקה 11.912, חייב לפני מינויו, לעמוד במבחנים בכתב;
- (ב) נציב שירות המדינה רשאי לפטור מהמבחנים, כולם או מקצתם, מועמד שטרם מלאו שנתיים לשיבתו בארץ או שגילו מעל 50 שנה, אם שוכנע שהמועמד מתאים למילוי המשרה על-פי חוות דעת שקיבל מהאחראי של המשרד שהמועמד יועסק בו או אם שוכנע על כך בדרך אחרת;
- (ג) מועמד למשרה כאמור בנסמך (א) לעיל פטור ממבחן אם נתקיימו בו תנאים אלה:
1. הוא שירת בעבר בשירות המדינה לאחר שעמד במבחן בהצלחה;
 2. טרם חלפו חמש שנים מיום שסיים את שירותו הקודם בשירות המדינה;
 3. הוא מתקבל למשרה פנויה שצמודה לה דרגה 17 בדירוג המינהלי או דרגה 38 בדירוג ההנדסאים והטכנאים או דרגה 11 בדירוג המקצ"ט או דרגות נמוכות מאלו;
 4. הוא מתקבל למשרה שתפקידיה מצויים בתחום הרחב של עיסוקיו בשירותו הקודם בשירות המדינה.
- (כללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, ס' 52)

13.212

- (א) מועמד למינוי בדירוג המינהלי או בדירוג ההנדסאים והטכנאים או בדירוג המקצ"ט, בהתאם לסעיף 11.93, חייב לפני מינויו, לעמוד בבחינות בעל-פה או במבחנים בכתב אשר ייערכו על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) עובד אשר הוגבלה העסקתו למשרה אליה התקבל לעבודה, כל שינוי משרה יחייב עמידה בהצלחה בבחינות הכניסה לשירות. במקרים חריגים ובנסיבות העניין תאשר נציבות שירות המדינה העסקת עובד שנכשל בבחינות לתקופה מוגבלת בזמן או למשרתו אליה התקבל לעבודה בלבד;
- (ג) עובד שאושרה העסקתו לתקופה מוגבלת, לא יוכל להמשיך בעבודתו לאחר המועד שנקבע, אלא אם יעבור בתוך התקופה את בחינות נציבות שירות המדינה בהצלחה.
- (9/10)

13.213

מועמד למינוי, שהוא בעל תעודה המעידה, לדעת נציב שירות המדינה, על השכלה או על הכשרה הנבדקת בבחינה בעל-פה, או במבחן בכתב, פטור מהבחינה בעל-פה או מהמבחן בכתב לפי הוראות סעיף זה.

(הכללים הנ"ל, ס' 54)

13.214

הוראות סעיף זה חלות על עובד המועסק בעבודה הנובעת מלחץ עבודה לתקופה ארוכה משישה חודשים או המוארכת לתקופה ארוכה משישה חודשים (ראה פסקה 16.222).

13.215

פסקה מבוטלת
(9/10)

13.22 - מועמדים למשרות עליהן חלה חובת המכרז הפומבי

13.221

מועמדים למשרות עליהן חלה חובת המכרז הפומבי, חייבים לעמוד במבחנים בכתב ובבחינות בעל-פה לפי הוראות פרק 12.

13.23 - מועמדים למשרות הפטורות מחובת המכרז הפומבי

13.231

(א) בכפיפות לאמור בפסקאות 13.232 עד 13.234, מועמד העומד להתקבל לשירות המדינה למשרה הפטורה מחובת המכרז הפומבי (ראה סעיף 11.95), חייב לעמוד במבחנים בכתב או בבחינות בעל-פה, או בשניהם;

(ב) הוראה זו חלה גם על מועמד להעברה למעמד זמני או קבוע ללא מכרז, אלא אם עמד במבחנים בכתב או בבחינות בעל-פה, או בשניהם, בעת קבלתו לשירות.
(הכללים הנ"ל, ס' 49, 50, 51(א))

13.232

החובה לפי פסקה 13.231 אינה חלה במקרים הבאים:

(א) מינוי עובד למשרה בידי הממשלה או באישורה (ראה פסקה 11.956(א) וההוראות בעניין קבלת חוות דעת ועדת המינויים לפי סעיף 11.96);

(ב) מינוי עובד למשרה בדירוגים: מרפאים בעיסוק, פיזיותרפיסטים, פארה רפואיים למעט קלינאי תקשורת ודיאטנים אשר צמודה לה בתקן רמת גמול 1 תחילית במתח רמות הגמול; משרה בדירוג רנטגנאים אשר צמודה לה בתקן דרגה 4 תחילית במתח הדרגות (ראה פסקה 11.956(ב));

(ג) מינוי אח למשרה לה צמודה בתקן רמת גמול 13 תחילית של דירוג האחים או רמה תחילית נמוכה ממנה;

(ד) מינוי אדם שנמצא כשיר לאותה משרה (כשיר שני או אחר) (ראה פסקה 11.956(ג));

(ה) מינוי עובד קבוע או זמני שחזר לשירות תוך שישה חודשים (ראה פסקה 11.956(ד)).
(שע/18)

13.233

על מועמד למינוי למשרה הפטורה מחובת המכרז מסיבות ביטחוניות (ראה פסקה 11.956(ב)) יחולו הוראות פסקה 13.231 בשינויים הבאים:

(א) חובת המבחנים בכתב או הבחינות בעל-פה, או שניהם, לא תחול על מועמד למשרה, אשר נציב שירות המדינה אישר אותה כמשרה ביטחונית שיש לפטור אותה מחובת מבחנים ובחינות בעל-פה לצורך זה;

(ב) במקום החבר או החברים של ועדת הבוחנים שאינם עובדי המדינה (ראה פסקה 12.362(ג)) תמנה נציבות שירות המדינה, אחד מאלה:

1. אדם שאינו עובד המדינה, אשר המנהל הכללי של משרד הביטחון, או מי שהוסמך לכך על ידיו, הסכים למינויו; או

2. עובד המדינה ממערכת הביטחון.
(הכללים הנ"ל, ס' 49)

13.234

מבקשת נציבות שירות המדינה לקבל למשרה פנויה, ללא מכרז, אדם מן הסוגים המפורטים בפסקה 11.956, תביא בפני ועדת הבוחנים (ראה פסקה 12.362) את המועמדים הנראים לה כמתאימים למילוי המשרה, מבין כל הסוגים האמורים. היו למעלה מחמישה מועמדים מתאימים, אין נציבות שירות המדינה חייבת להביא בפני ועדת הבוחנים אלא את חמשת המועמדים הנראים לה כמתאימים ביותר.
(הכללים הנ"ל, ס' 50)

13.235

הוראות סעיף זה לא יחולו על משרות בשירותי הביטחון הפטורות מחובת המכרז הפומבי. חובת הבחינות והמבחנים למשרות אלה הנה בהתאם לנהלים של שירותי הביטחון, בתיאום עם נציבות שירות המדינה.

(עא/5)

13.24 - הוראות נוהל

13.241

המבחנים בכתב והבחינות בעל-פה, של המועמדים למשרות הפטורות מחובת המכרז הפומבי ייערכו לפי הכללים והנהל לעריכת מבחנים שפורטו בפרק משנה 12.3.

13.242

מבקש האחראי לקבל מועמד למשרה הפטורה מחובת המכרז הפומבי, והמועמד חייב לעמוד במבחנים בכתב ובבחינות בעל-פה, יפנה האחראי בבקשה על כך בכתב אל נציבות שירות המדינה ויפרט במכתבו את נסיבות ההעסקה ופרטי המשרה שהמועמד יועסק בה.

13.243

המבחנים בכתב של המועמדים למינוי למשרה בדירוג המינהלי, שחלה עליה חובת הזיקה ללשכה התעסוקה לפי פסקה 13.211, ייערכו על-ידי נציבות שירות המדינה לפי הכללים לעריכת מבחנים בכתב שפורטו ובסעיף 12.3.
(נז/28)

13.244

מבקש האחראי לשלוח למבחן בכתב מועמד למינוי כאמור בפסקה 13.243 ימלא האחראי טופס הזמנת עובד לבחינה (מדף 2204).

13.245

האחראי יפנה את המועמד למינוי ישירות לאולם הבחינות של נציבות שירות המדינה בימי הבחינה הקבועים, אם נתקיימו בו כל התנאים הבאים:
(א) המועמד למינוי מיועד למלא משרה פקידותית;
(ב) המועמד למינוי לא נבחן בעבר על-ידי נציבות שירות המדינה;
(ג) המועמד למינוי אינו מועסק עדיין במשרד, או מועסק תקופה שאינה עולה על שישה חודשים (ראה גם סעיף 13.21 ופסקה 16.222).
בעת הפנייה ישירה של מועמד למינוי אל אולם הבחינות, יש לציידו בטופס הזמנת עובד לבחינה האמור בפסקה 13.244.

13.246

(א) מועמד למינוי, שלא נתקיימו בו אחד או יותר מבין התנאים האמורים בפסקה 13.245, אין לשלוח ישירות לאולם הבחינות, במקרה זה ישלח האחראי אל נציבות שירות המדינה את טופס הזמנת עובד לבחינה (מדף 2204);
(ב) קיבלה נציבות שירות המדינה טופס כאמור של מועמד למינוי כנ"ל תזמין את המועמד לבחינה מתאימה באמצעות האחראי.
האחראי ימסור את ההזמנה לעובד וידאג להופעתו בזמן ובמקום שנקבעו בהזמנה.

13.247

היה המועמד למינוי חייב להציג תעודה על סוג מקצועי בהתאם להוראות בדבר קבלה או התקדמות במסלול קידום במשרתו, ימלא האחראי בכל עותקי הטופס את הנתונים הנדרשים.

13.248

לאחר קיום הבחינה תשלח יחידת הבחינות את תוצאות המבחנים בכתב לפי המען למסירת תוצאות הבחינה, שנרשם בחלק א של טופס הזמנת עובד לבחינה.

13.249

על היעדרות ועל תשלום קצובת אש"ל בגלל השתתפות בבחינות – ראה סעיף 26.26.

13.3 - סייגים מטעמי קרבת משפחה

13.31 חלות והגדרות / 13.32 סייגי העסקה /
 13.33 הוראות נוהל / 13.34 העסקת בן משפחה
 של עובד בחוץ-לארץ

13.31 - חלות והגדרות

- 13.311
 הוראות פרק משנה זה חלות על כל עובד המועסק במדינה, לרבות באמצעות משרד אחר, גוף אחר או בכל דרך אחרת, בין בשכר ובין שלא בשכר ולרבות המועסקים באמצעות תאגידי בריאות
- 13.312
 בפרק משנה זה:
 "העסקה" - מינוי של קבע, מינוי זמני, הטלת תפקיד או קבלת משרה בדרך אחרת;
 "כפיפות" - היחס שבין עובד לעובד אחר הממונה עליו מבחינה מנהלית או מקצועית, בין במישורין ובין בעקיפין, לרבות באמצעות עובדים אחרים;
 "משרה" - כל תפקיד במשרד או ביחידת הסמך, שמבצע עובד;
 "עובד" - כל המועסק במשרד, לרבות באמצעות משרד אחר, גוף אחר או בכל דרך אחרת, בין בשכר ובין שלא בשכר ולרבות מועסקים באמצעות תאגידי בריאות;
 "קרוב משפחה" - בן או בת זוג, לרבות ידוע בציבור, הורה, הורי הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, אחיין, אחיינית, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות קרבה משפחתית חורגת או קרבה הנוצרת עקב אימוץ;
 (עז/7)
 "קשרי עבודה" - כל אחד מאלה:
 (א) עבודה משותפת לצורך קבלת החלטות, מתן המלצות וקביעת נהלים;
 (ב) קרוב משפחה ממלא תפקיד בלשכה משפטית, אגף כוח אדם, יחידת החשב, ביקורת פנימית, יחידת משמעת, בנא"מ או כל יחידה אחרת אשר יש לה קשר והשפעה על רוב יחידות המשרד;
 (ג) קרוב משפחה משמש כחבר בוועד העובדים;
 (ד) כל קשר אחר בין קרובי משפחה, אשר לדעת נציב שירות המדינה או האחראי, עלול מפאת מהותו ונסיבותיו להשפיע על יחסי העבודה.
 (כללי שירות המדינה (מינויים) (סייגים בקרבת משפחה), התשס"ז-2007, ס' 1)

13.32 - סייגי העסקה

- 13.321
 לא יועסק עובד במשרה במשרד או ביחידת סמך, לפי העניין, אם:
 (א) ההעסקה עלולה להביא ליחסי כפיפות או לקשרי עבודה בינו לבין קרוב המשפחה שלו, באותו משרד או באותה יחידה מנהלית;
 (ב) ההעסקה עלולה להביא לניגוד עניינים בשל קרבת משפחה לעובד אחר, באותו משרד או באותה יחידת סמך;
 (ג) הוא קרוב משפחה של השר או של סגן השר במשרד;
 (ד) היחידה המינהלית היא מערכת בתי המשפט והעובד הוא קרוב משפחה של שופט.
 (הכללים הנ"ל, ס' 2(א))
 (שע/17)

- 13.322
 על אף האמור בפסקה 13.321, רשאי נציב שירות המדינה ליתן היתר להעסקת קרובי משפחה, ורשאי הוא להתנות היתר כאמור בתנאים שיראה לנכון, בהתחשב בשיקולים המפורטים בפסקה 13.322, אם שוכנע כי העסקה כאמור לא תפגע בטוהר המידות. (הכללים הנ"ל, ס' 2(ב)) (סח/20)

13.323

הוראות פסקה 13.321 לא יחולו על העסקת בעל ואשתו בנציגות ישראל בחוץ-לארץ, אם המנהל הכללי של המשרד שבו הם יועסקו אישר את המינוי.
(הכללים הנ"ל, ס' 2(ג))

13.324

נוצרה קרבה משפחתית בין שני עובדים במשרד או ביחידת סמך, לפי העניין, ויש ביניהם יחסי כפיפות, קשרי עבודה או ניגוד עניינים, יש להעביר אחד מן העובדים למשרה אחרת במשרד או ביחידת הסמך, לפי העניין; אם אין ההעברה אפשרית, רשאי האחראי, באישור נציבות שירות המדינה, להתיר את המשך העסקתם של העובדים הללו במשרותיהם הנוכחיות לתקופה שלא תעלה על שנה אחת, תוך קביעת תנאים להעסקתם או להעסקת אחד מהם, בהתחשב בשיקולים המפורטים בפסקה 13.332.
(הכללים הנ"ל, ס' 3)
(סח/20)

13.33 - הוראות נוהל

13.331

- (א) מבקש אחראי לקבל היתר מנציבות שירות המדינה להעסקת קרוב משפחה (ראה פסקה 13.322) או מבקש אחראי לקבל היתר מנציבות שירות המדינה להעברת עובד (ראה פסקה 13.324), ימלא טופס בקשה לאישור העסקה של קרובי משפחה (מדף 2205) בהתאם להוראות התפוצה שבטופס, וישלח אל נציבות שירות המדינה;
- (ב) האחראי לא יעסיק את המועמד ולא יעביר את העובד כל עוד לא קיבל את ההיתר האמור;
- (ג) במידה וחל על בקשת המשרד כאמור בנסמך (א) לעיל אחד או יותר מסייגי ההעסקה לפי פסקה 13.321, תועבר ההחלטה בבקשה לוועדה שמינה נציב שירות המדינה;
- (ד) במקרה בו מדובר במועמדות במכרז, ממנה עולה קשר של קרבת משפחה לעובד במשרד או ביחידת הסמך כמשמעותו בפרק משנה זה וכאמור בפסקאות 11.423 ו-12.222, יודיע האחראי או מנהל משאבי אנוש במשרד או ביחידת הסמך למועמד בטרם הזמנתו להמשך הליכי המכרז כי כניסתו למשרה תהיה כפופה לקבלת היתר לפי פרק משנה זה;
- (ה) הוועדה תקבל החלטותיה תוך 30 יום מיום מסירת המסמכים והנתונים הדרושים לידיה. הוועדה רשאית להאריך את המועד למתן החלטתה ב-30 יום נוספים, מטעמים מיוחדים ותוך מתן הודעה על כך לאחראי;
- (ו) האחראי רשאי להגיש ערר על החלטת הוועדה בפני נציב שירות המדינה.

13.332

נציב שירות המדינה, או הוועדה שמינה, יחליטו בבקשה למתן היתר לפי פסקה 13.322 וישקלו בין היתר את:

- (א) דרגת קרבת המשפחה;
- (ב) הליך קבלת העובד לעבודה;
- (ג) מספר המועמדים אשר היו למשרה;
- (ד) רמת המשרה של קרובי המשפחה;
- (ה) מקום גיאוגרפי של המשרות;
- (ו) מספר קרובי המשפחה מדרגה ראשונה המועסקים באותו משרד ממשלתי או אותה יחידה מנהלית, לפי העניין. בכלל זה, "קרוב משפחה מדרגה ראשונה" - בן או בת זוג, לרבות ידוע בציבור, הורה, אח, אחות, בן, בת;
- (ז) מספר קרובי המשפחה המועסקים באותו משרד ממשלתי או ביחידה מינהלית, לפי העניין;
- (ח) תקופת ההעסקה המבוקשת עבור העובד החדש;
- (ט) חיוניות המשרה והצורך באיוש המשרה בדחיפות ועל-ידי אדם מסוים;
- (י) מצב התעסוקה במקום בו מתבקשת ההעסקה;
- (יא) האפשרות למנוע את יחסי הכפיפות, קשרי העבודה וניגוד העניינים בין קרובי המשפחה מבלי לרוקן מתוכן את משרותיהם;
- (יב) מימוש זכויותיהן של נשים להעדפה מתקנת וייצוג הולם.
(סח/14)

13.34 - העסקת בן משפחה של עובד בחוץ-לארץ

13.341

בסעיף זה:

"בן משפחה" - אישה, בעל, הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, בן אח או בת אח, בן אחות או בת אחות, חותן או חותנת, חם או חמות, חתן או כלה וכן נכד או נכדה.

13.342

אין להעסיק בן משפחה של עובד המשרת בחוץ-לארץ באותה יחידה בה משרת העובד עצמו בעבודה מלאה, חלקית, או ארעית בכל צורה שהיא, אלא באישור מראש ובכתב מראש הנציגות ומן האחראי במשרד בארץ. העסקת בן או בת של עובד המשרת בחוץ-לארץ טעונה אישור מראש של האחראי במשרד בארץ. האישור יינתן בכפיפות להוראות הנהוגות בשירות המדינה.

13.343

בן משפחה של עובד המשרת בחוץ-לארץ הסמוך על שולחנו של העובד והמבקש להיות מועסק מחוץ ליחידה בה משרת העובד בחוץ-לארץ בעיסוק כלשהו, בשכר או בתשלום, חייב לקבל על כך אישור מראש ובכתב מראש הנציגות הרשמית בה משרת העובד וכן מהאחראי במשרד בארץ.

13.344

אישור להעסקת בן-משפחה של עובד המשרת בחוץ-לארץ ביחידות של משרדים אחרים, מחוץ למשרד בו משרת העובד, יינתן לאחר תיאום בין האחראים של המשרדים הנוגעים בדבר. בכל מקרה של העסקת בן משפחה כנ"ל, יביא המאשר בחשבון את כל השיקולים הבאים:

- (א) מהות העיסוק המבוקש בהתייחסות למעמדו ולתפקידו של העובד המשרת בחוץ-לארץ;
- (ב) המלצת קצין הביטחון של המשרד בנוגע לשיקולי הביטחון הכרוכים בעיסוק המבוקש;
- (ג) ההשפעה של ויתור על חסינות הכרוך בהעסקה בארץ שבה משרת העובד.

13.4 - בדיקות רפואיות

13.41 הגדרות וחלות / 13.42 חובת הבדיקה הרפואית / 13.43 נוהל קביעת הכשירות הרפואית / 13.44 שמירה על סודיות מסמכים רפואיים / 13.45 מסקנות קביעת הכשירות הרפואית / 13.46 נוהל הפסקת שירות / 13.47 ערר על אי קבלה לשירות / 13.48 ערר על קביעת מצב בריאות לקוי / 13.49 הגבלות להעברה מסיבות רפואיות

13.41 - הגדרות וחלות

13.411

בפרק משנה זה:

- "חייל"
- כמשמעו בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955;
- "טופס בדיקה"
- טופס בדיקת כשירות רפואית של מועמד לתפקיד בשירות המדינה, לפי הנוסח שבתוספת לכללי שירות המדינה (מינויים) (כללים ונוהל לקביעת כשירות רפואית), התשכ"ט-2009;
- "נכה"
- נכה צה"ל כמשמעותו בחוק הנכים (תגמולים ושיקום), [נוסח משולב], התשי"ט-1959;
- "סוהר"
- כהגדרתו בפקודת בתי הסוהר [נוסח חדש], התשל"ב-1971;
- "סיכום מידע רפואי"
- יועבר על-ידי קופת חולים מוכרת;
- "קופת חולים מוכרת"
- כל אחת מקופות החולים הבאות:
שירותי בריאות כללית;
קופת חולים לאומית;
קופת חולים מאוחדת;
מכבי שירותי בריאות;
או כל קופת חולים חדשה שתוכר על-פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד-1994;
- "רופא"
- רופא ממשלתי או ועדה של רופאים שמינה אותם שר הבריאות או מי שהוסמך לכך על ידיו;
- "ראש היחידה הרפואית"
- רופא אשר מינה אותו שר הבריאות לשמש ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה;
- "שוטר"
- כמשמעותו בפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971.
(כללי שירות המדינה (מינויים) (כללים ונוהל לקביעת כשירות רפואית), התשכ"ט-2009, ס' 1)

13.412

הוראות פרק משנה זה חלות על כלל המועמדים לקבלה לעבודה בשירות המדינה, למעט עובדים המועמדים להעסקה בעבודה למשימה חולפת או ללחץ בעבודה, לתקופה קצרה משישה חודשים (ראה פסקה 16.224).

13.42 - חובת הבדיקה הרפואית

13.421

- (א) לא יתמנה אדם עובד המדינה אלא לאחר שרופא קבע שהוא כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה;
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1951, ס' 29)
- (ב) מועמד לעבודה בשירות המדינה שנמצא מתאים לעבודה בשירות המדינה (מכל היבט שהוא, לרבות עמידה במכרז וכדומה), לא יחל לעבוד בטרם המציא לאחראי במשרד סיכום מידע רפואי וטופס בדיקה לצורך קביעת כשירותו הרפואית.
(הכללים הנ"ל, ס' 2)

13.422

נכה אשר דין מחייב את העסקתו או אדם עם מוגבלות, שנתקבלו לשירות המדינה ויש לבצע התאמות כדי לאפשר את עבודתם במשרד, יהיו זכאים להתאמות כאמור בפרק משנה 35.2.

13.423

פסקאות 13.423 - 13.425 מבוטלות

13.426

ראש היחידה הרפואית רשאי שלא לקבוע כשירות רפואית של מועמד, בנסיבות כמפורט להלן, ובלבד שניתן לקבוע כי אינו מהווה סיכון לעצמו או לאחרים:

(א) עובד ביחידה המועברת לשירות המדינה לפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (סעיפים 21, 29) (להלן - "החוק");

(ב) עובד שבמקום עבודתו הקודם עבר בדיקות רפואיות, ובתנאי, שמקום עבודתו הקודם מנוי ברשימת מקבלי הפטור כדלקמן:

1. עובד שנתקבל לשירות המדינה לעבודה שאינה צמיתה וכן עובד המועסק לפי סעיף 40 לחוק ועברו למעמד זמני או קבוע;
2. חייל, שוטר או סוהר שעברו ישירות מהצבא, המשטרה או שירות בתי הסוהר, לפי העניין, או, אם פוטרו, וטרם פוטרויהם נקבעה כשירותם למילוי המשרה הנדונה;
3. מנהל, מורה, גננת או מדריך שדה לאום וחברה שעובר משירות במקום בו החוק אינו חל עליו לשירות המדינה, אולם קיים בו הסדר המבטיח קביעת כשירות רפואית בשעת קבלתו לשירות, ובתנאי, כי הוא ממשיך לעסוק באחד התפקידים המנויים בפסקה זו. (הכללים הנ"ל, ס' 9)

13.427

(א) אם נתקבל מועמד לשירות המדינה, לאחר שהמציא את סיכום המידע הרפואי הנדרש וטופס בדיקה, אך בטרם אישר רופא את כשירותו של המועמד לביצוע התפקיד אליו הוא מיועד, על האחראי או מי מטעמו להודיע למועמד כי החלטה סופית בדבר המשך העסקתו תתקבל רק אם יימצא כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה וכי במקרה שלא יימצא כשיר, תופסק עבודתו לאלתר בכפוף לפסקה 82.324;

(ב) נתקבל מועמד לעבודה, לפני שנקבעה כשירותו הרפואית, יופסק שירותו, בתוך 90 ימים מתחילת העסקתו, אלא אם כן קבע הרופא, כי העיכוב בקבלת התוצאות נגרם מסיבות שאינן תלויות במועמד;

(ג) לא ניתן להעסיק עובד למעלה מ-12 חודשים בלי שתקבע כשירותו הרפואית לשרת בשירות המדינה. (הכללים הנ"ל, ס' 4) (עו/2)

13.428

פסקה מבוטלת

13.43 - נוהל קביעת הכשירות הרפואית

13.431

האחראי או מי מטעמו ימלא את חלקים א, ב ו-ה של הטופס לבדיקת התאמה רפואית של מועמד לתפקיד מוצע בשירות המדינה (מדף 2240), ואחרי כן יחתים את המועמד על חלק ג של הטופס בשלושת עותקיו ויאמת את החתימה בפניו. האחראי ינחה את המועמד למלא בפרטיות את חלק ד של הטופס - השאלון הרפואי, ולצרף אליו את סיכום המידע הרפואי. את השאלון הרפואי בצירוף סיכום המידע הרפואי יכניס המועמד למעטפה המצורפת לטפסים, וימסרה סגורה ליחידה המנהלית בה מיועד לשרת המועמד.

13.432

רופא יקבע האם המועמד כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה שהוא עומד להיות מועסק בה, או בכל משרה מסוג המשרה הנדונה. הרופא יסתמך על סיכום מידע רפואי וטופס בדיקה שיימסר לו על-ידי המועמד לעבודה ועל בדיקות רפואיות ככל שיראה בכך צורך. (הכללים הנ"ל, ס' 3)

13.433

הרופא רשאי, לפי שיקול דעתו להזמין את המועמד לבדיקה נוספת או לדרוש ממנו להיבדק בבדיקות נוספות בקופת חולים, במרפאה תעסוקתית של קופת חולים מוכרת, במוסד רפואי או אצל רופא מוסמך ולהמציא לו את ממצאיהם.

13.434

בעת התייצבות לבדיקה במרפאה או בפני הרופא, על המועמד לזהות את עצמו על-ידי תעודת זהות או תעודה אחרת המאפשרת את זיהויו.

13.435

(א) היה המועמד מיועד להעסקה ביחידה שבה מועסק רופא יחידתי לטיפול בעובדי אותה יחידה, שהוסמך על-ידי שר הבריאות או על-ידי מי שהוסמך לכך על ידי לערוך בדיקות רפואיות למועמדים בשירות, יופנה המועמד לרופא היחידתי של יחידתו, סדרי הבדיקה הרפואית של המועמד לא יהיו לפי הנוהג הנקבע בסעיף זה, אלא לפי הוראות של ראש היחידה הרפואית. על העובד להחזיר לאחראי עותק אחד של הטופס הנ"ל חתום על-ידי רופא קופת חולים;

(ב) הרופא היחידתי רשאי, לפי שיקול דעתו, להפנות את המועמד לבדיקות נוספות בקופת חולים או במוסד רפואי אחר, או אצל רופא מוסמך ולהמציא לו את ממצאיהם.

13.436

(א) מועמד שנשלח לבדיקה רפואית (בין אם החל לעבוד ובין אם לאו) ישא מועמד בכל ההוצאות הקשורות בבדיקה רפואית שאין קופת החולים מכסה אותן;

(ב) דין היעדרות לשם עריכת בדיקות רפואיות כדין היעדרות ביום מחלה. על העובד להמציא אישור כנדרש בעת ימי מחלה.

13.437

פסקה מבוטלת

13.44 - שמירה על סודיות מסמכים רפואיים

13.441

(א) המידע הרפואי ישמר תוך הקפדה על מילוי הוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, והוראות פסקה זו;

(ב) כל המסמכים הקשורים לבדיקה רפואית, מקור ועותקים ישמרו בלשכות הבריאות, תוך שמירה מרבית על סודיות המידע הרפואי, באופן הבא:

1. תיק פרט בדבר בדיקה רפואית של עובד מדינה כשהוטלה עליו הגבלה כתוצאה מהבדיקה-80 שנה לאחר לידת העובד או 20 שנה לאחר הטיפול האחרון, לפי המוקדם;
2. תיק פרט בדבר בדיקה רפואית של עובד המדינה שלא הוטלה עליו כל הגבלה כתוצאה מהבדיקה, כשההודעה על כשרות העובד נמצאת בתיקו האישי - 10 שנים לאחר ביצוע הבדיקה הרפואית;
3. תיק בדבר בדיקה רפואית של מועמד לשירות המדינה שלא נכנס לשירות - שנה אחת. (תקנות הארכיונים (ביעור חומר ארכיוני במוסדות המדינה וברשויות המקומיות), התשמ"ו-1986, תוספת ראשונה, ס' 11)

13.442

פסקאות 13.442 - 13.445 מבוטלות

13.45 - מסקנות קביעת הכשירות הרפואית

13.451

פסקה מבוטלת

13.452

מסקנות קביעת הכשירות הרפואית (ככפוף לאמור בפסקה 13.422) תיקבענה על-ידי הרופא או ראש היחידה הרפואית וועדה של רופאים (כאמור בפסקה 13.471), הכול לפי העניין, ותירשמה כלהלן:

- (א) כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה ובכל משרה מסוג המשרה הנדונה; או
- (ב) כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה בלבד; או
- (ג) אינו כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה; או

- (ד) חייב לעמוד בבדיקה רפואית נוספת כעבור 11 חודשים (או מועד מוקדם יותר שייקבע על-ידי הרופא); או
- (ה) כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה בהגבלת זכויות מחמת מצב בריאותי, לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970. (הכללים הנ"ל, ס' 5)

13.453

פסקה מבוטלת

13.454

- (א) נמצא כי מועמד למינוי כשיר מבחינה רפואית, אך מצב בריאותו לקוי, ישלח לו רופא הודעה על כך ויפרט בה את הסיבות שבגללן נקבע כי מצב בריאותו לקוי וכן אחוזי הנכות שנקבעו לו;
- (ב) הרופא יודיע לו שהוא רשאי לערוך על ההחלטה בפני לשכת הבריאות תוך שישים יום מקבלת ההודעה, בהתאם לפסקה 13.481. ההודעה תישלח במכתב רשום ואישי למועמד, לפי כתובת היחידה שהוא עומד להתקבל בה. עותק מההודעה יישלח לראש היחידה הרפואית ועותק נוסף יישמר בלשכת הבריאות. (חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 20(ג), 96(א))

13.455

- (א) קבע הרופא כי מועמד למינוי סובל ממצב בריאות לקוי, תישלח לשכת הבריאות המחוזית את טופס מסקנות הבדיקה הרפואית בהתאם לפסקה 13.452(ה) רק כעבור 60 יום לאחר ששלחה למועמד למינוי את טופס ההודעה על מצב בריאותו לקוי, או - אם הגיש המועמד למינוי ערר על-פי פסקה 13.481 - לאחר בירור הערר;
- (ב) במקרה זה תוסיף לשכת הבריאות המחוזית בטופס מסקנות בדיקה רפואית, לאחר המילים המציינות את המסקנה, את המילים הבאות:
- (ג) בהגבלת זכויות לגמלאות: נקבעו לו _____ אחוזי נכות. למועמד נשלח טופס הודעה על מצב בריאותו לקוי מס' _____ מיום _____;
- (ד) אשר לזכויות לגמלאות של מועמד כזה, ראה פסקה 15.125 וכן סעיף 85.24;
- (ה) בטופס של נכה הסובל מליקוי הקשור בנכותו כאמור בפסקה 13.452, במקום המילים: בהגבלת זכויות לגמלאות, תכתוב לשכת הבריאות בטופס: המועמד נכה;
- (ו) על תנאי הסרת הגבלה במקרה פרישה - ראה פסקה 85.113.

13.456

פסקאות 13.456 - 13.457 מבוטלות

13.46 - נוהל הפסקת שירות

13.461

- (א) מועמד למינוי, שנקבע שאינו כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה, לא יתקבל לעבודה. ואם כבר התחיל לעבוד, יופסק שירותו והאחראי יודיע לו על כך בכתב;
- (ב) כן יודיע לו בכתב על זכותו לערוך על הקביעה שאינו כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה תוך 14 יום מיום קבלת ההודעה, לפני ראש היחידה הרפואית שיקבל את החלטתו בהתייעצות עם ועדה של רופאים שמינה שר הבריאות או מי שהוסמך לכך על ידו. הכול לפי העניין, בהתאם לפסקאות 13.471, 61.241;
- (ג) מובהר בזאת, אין בהגשת הערר בכדי למנוע את הפסקת שירותו של העובד. (הכללים הנ"ל, ס' 7,8)

13.462

פסקה מבוטלת

13.463

רוצה האחראי להמשיך להעסיק מועמד החייב בבדיקה רפואית נוספת, אחרי התקופה שאושרה להעסקתו, על-ידי הרופא יפנה אל לשכת הבריאות המחוזית חודשיים לפחות לפני תום התקופה האמורה, בבקשה להעמיד את המועמד לבדיקה רפואית נוספת. לבקשה יצורפו פרטים, תאריכים ומספר ימים בכל מקרה של היעדר רגל מחלה ותעודות מחלה שהגיש המועמד במשך התקופה. על הבדיקה הנוספת חלות כל הוראות פרק משנה זה.

13.464

פסקאות 13.464 - 13.465 מבוטלות

13.466

מועמד שהתחיל בעבודה וטרם נתקבלו מסקנות בדיקת הכשירות הרפואית שלו, יופסק שירותו בכל מקרה לפני תום תקופת הניסיון, אלא אם הורתה נציבות שירות המדינה אחרת לפני תום תקופת הניסיון.

13.47 - ערר על אי קבלה לשירות

13.471

(א) מועמד למינוי שלא נתקבל לעבודה או שעבודתו הופסקה, בשל קביעת רופא כי אינו כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה, רשאי לערור על קביעה זו בפני ראש היחידה הרפואית אשר יקבל את החלטתו לאחר התייעצות עם ועדה של רופאים שמינה שר הבריאות או מי שהוסמך לכך על ידו. החלטת ראש היחידה תהיה סופית;

(ב) מועמד שהחל לעבוד ועבודתו הופסקה בשל קביעת הרופא יפסיק את עבודתו גם הוא ממתין לתוצאות הערעור אשר הוגש על ידו.
(הכללים הנ"ל, ס' 7)

13.472

פסקה מבוטלת

13.473

ערר לפי הוראות פסקה 13.471 יוגש על-ידי המועמד באמצעות האחראי תוך 14 יום מן היום בו הובאו לידיעתו מסקנות הבדיקה הרפואית. הערר יישלח ללשכת הבריאות המחוזית אשר הודיעה על המסקנות ויצורפו אליו מסמכים והוכחות אחרות עליהם מבוסס הערר.

13.474

פסקאות 13.474 - 13.476 מבוטלות

(שע/11)

13.48 - ערר על קביעת מצב בריאות לקוי

13.481

מועמד למינוי שקיבל הודעה על מצב בריאות לקוי על-פי פסקה 13.454, רשאי להגיש תוך 60 יום מתאריך ההודעה ערר בכתב על ממצאי הבדיקה הרפואית ואחוזי הנכות שנקבעו לו בפני לשכת הבריאות ששלחה לו את הטופס האמור. לערר יצרף מסמכים והוכחות אחרות עליהם מבוסס עררו, והוא ימסור אותו בלשכת הבריאות או ישלח אותו בדואר רשום.

13.482

בערר שהוגש לפי פסקה 13.481 תדון ועדה רפואית מחוזית, והיא מוסמכת לאשר, לבטל או לשנות את מסקנות הוועדה הרפואית או את אחוזי הנכות שנקבעו לפי פסקה 13.452. החלטת ועדת ערר תהיה סופית.

13.483

בוועדה הרפואית המחוזית הדנה בערר לפי פסקה 13.482, לא יישבו רופאים שהיו חברי הוועדה הרפואית אשר קבעה את מצב בריאותו של המועמד לפי פסקה 13.452.

13.484

ועדה רפואית מחוזית תדון בערר על-פי הממצאים והמסמכים שברשות לשכת הבריאות והממצאים והמסמכים שהגיש לה העורר. היא רשאית לבדוק מחדש את העורר או לדרוש ממנו לעמוד בבדיקות רפואיות או להמציא אישורים ותעודות. אם עריכת הבדיקות הנוספות והמצאת האישורים והתעודות כרוכים בהוצאות, יחולו אותן הוצאות על העורר.

13.485

רופא לשכת הבריאות יודיע לעורר במכתב רשום ואישי, לפי כתובת היחידה בה הוא מועסק, את תוצאות הערר, ואם יש צורך בכך, יצרף טופס חדש של הודעה על מצב בריאות לקוי ויודיע בו על ביטול הטופס שנשלח לפני כן. עותק מהודעת הרופא יישלח לראש היחידה הרפואית ועותק נוסף יישמר בלשכת הבריאות.

13.486

הוראות סעיף זה יחולו גם על עובד שנתקבל לשירות בהגבלת זמן (ראה פסקה 13.452(ד)) ושכבדיקתו הרפואית הנוספת נקבע כי מצב בריאותו לקוי במידה העלולה לגרום את הגבלת זכויותיו לגמלאות.

13.487

מועמד למינוי אשר נקבע כי איננו כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה, ואשר בערר שהגיש לפי הוראות פסקה 13.471 שונתה המסקנה האמורה ונקבע כי יש להגביל את זכויותיו לגמלאות (ראה פסקאות 13.455 ו-13.456), רשאי לערור על כך.

13.49 - הגבלות להעברה מסיבות רפואיות

13.491

פסקה מבוטלת

13.492

מועמד למינוי, אשר נקבע כי הוא כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה ובתחום עיסוקו, מותר להעבירו למשרה אחרת בשירות שלא מסוג משרתו הנוכחית, רק באישור רופא.
(סו/23)

13.5 - בעל עבר פלילי ו/או משמעותי

13.50 כללי / 13.51 נוהל / 13.52 סמכות נציב שירות המדינה

13.50 - כללי

13.501

הגדרות

מידע פלילי ו/או משמעותי - כל אחד מאלה:

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

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

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

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

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

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

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

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

13.502

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

13.51 - נוהל

13.511

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

13.52 - סמכות נציב שירות המדינה

13.521

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

13.522

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

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

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

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

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

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

13.523

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

13.524

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

13.525

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

13.6 - עריכת הסדרים למניעת ניגוד עניינים

13.61 כללי / 13.62 תחולה / 13.63 נוהל
עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים

13.61 - כללי

13.611

- (א) עובד ציבור לא יהיה מעורב, במישרין או בעקיפין, בטיפול בעניין שבו הוא עלול להימצא במצב של ניגוד עניינים;
- (ב) עובד ציבור עלול להימצא במצב של חשש לניגוד עניינים בעבודתו הציבורית כאשר עניין עליו הוא מופקד בתפקידו הציבורי עלול להתנגש עם עניין אחר שלו או תפקיד אחר שהוא ממלא;
- (ג) ככלל, בחינת שאלת ניגוד העניינים וגיבוש פתרונה ייעשו בהתאם להנחיה מספר 1.1555 להנחיות היועץ המשפטי לממשלה;
- (ד) מטרת נוהל זה לקבוע את ההליך הפרוצדורלי שבאמצעותו יובטח כי טרם איושן של משרות מסוימות וטרם העסקתם של יועצים חיצוניים במשרדי הממשלה או ביחידות הסמך (להלן - "משרדי ממשלה"), תיבחן סוגיית ניגוד העניינים לגבי המועמד לתפקיד (להלן - "המועמד"), ויינקטו צעדי מנע, לפי הצורך, שימנעו מצבים בהם עלול להתעורר חשש לניגוד עניינים;
- (ה) עם קליטת עובד חדש. בין אם נוהל זה חל עליו ובין אם לאו, תובא בפניו החובה להימנע מניגוד עניינים, באמצעות טופס מדף 2202/1 (פא/12).

13.62 - תחולה

13.621

- (א) נוהל זה יחול על כל מועמד המתמנה למשרה מן המשרות שיפורטו להלן, בין אם הוא מתמנה למשרה דרך קבע ובין אם באופן זמני (במילוי מקום או במינוי בפועל) ובין אם המינוי הוא מתוך שירות המדינה או מחוץ לשירות המדינה;
1. משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה, כאמור בסעיף 11.96;
 2. משרות בהן דרגת השיא במתח הדרגות הצמוד לתקן המשרה היא אחת משלוש הדרגות העליונות בכל סולם דירוג. ואולם, לגבי משרות בדירוגים הבאים יחול נוהל זה כמפורט להלן:
 - (א) בדירוג העובדים הסוציאליים, הרוקחים, הביוכימאים והמיקרוביולוגים, האחים והאחיות, עובדי הוראה ועובדי מחקר - נוהל זה יחול על משרות בהן דרגת השיא במתח הדרגות הצמוד לתקן המשרה היא אחת משתי הדרגות העליונות בסולם הדירוג;
 - (ב) בדירוג הפארה-רפואיים ודירוג הרנטגנאים - נוהל זה יחול על משרות בהן דרגת השיא במתח הדרגות הצמוד לתקן המשרה היא אחת מארבע הדרגות העליונות בסולם הדירוג;
 - (ג) בדירוג הרופאים - נוהל זה יחול על משרות בהן דרגת השיא במתח הדרגות הצמוד לתקן המשרה היא אחת מארבע הדרגות העליונות בסולם הדירוג.
 3. יועצים ועוזרים בלשכות שר, סגן שר, מנכ"ל ורב ראשי;
 4. משרות נוספות שייקבעו על-ידי מנכ"ל המשרד (להלן - "המנכ"ל") או האחראי, ביחד עם היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך (להלן - "היועץ המשפטי"), שלאור היקף האחריות והסמכויות של הנושא בהם, לרבות סמכויות אכיפה ופיקוח הנתונות בידו או השווי הכספי של העניינים עליהם הוא מופקד, מן הראוי להחיל עליהן נוהל זה. רשימת המשרות כאמור, תעודכן מעת לעת ככל שיימצא לנכון;
 5. מועמד להיות עובד מושאל לשירות המדינה, כהגדרתו בפסקה 19.110, וכן מועמד למשרה בשירות המדינה השווה בחופשה ללא משכורת או בתקופת שבתון ממקום עבודה אחר.
(סט/28)
- (ב) בנוסף, נוהל זה יחול על כל מועמד המתמנה לתפקיד של יועץ חיצוני במשרדי הממשלה לפי פרק משנה 02.4;

- (ג) למען הסר ספק, יודגש כי אין ברשימת התחולה לעיל כדי לגרוע מהחובה הכללית של כל עובד להימנע מניגוד עניינים ומהצורך לערוך הסדר מתאים למניעת ניגוד עניינים לכל עובד או מועמד לעבוד בשירות המדינה שקיים בעניינו חשש לניגוד עניינים.
(פא/12)(סו/25)

13.63 - נוהל עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים

13.631

מועד בדיקת שאלת ניגוד העניינים

- (א) מובהר כי בכל מכרז, הליך בחירה אחר או הליך מינוי למשרה בשירות המדינה, תנאי לכניסתו לתפקיד של המועמד שייבחר (לרבות לגבי עובד המתמנה מתוך השירות), הוא בחינת סוגיית ניגוד העניינים ומילוי שאלון מתאים לאיתור חשש לניגוד עניינים, ובמידת הצורך, על-פי החלטת היועץ המשפטי, עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים;
- (ב) בדיקת סוגיית ניגוד העניינים, ובמידת הצורך חתימת המועמד על הסדר מתאים למניעת ניגוד עניינים, יתבצעו טרם מינוי המועמד לתפקיד, חתימת חוזה העסקה בינו לבין המדינה או כניסתו לתפקיד בפועל, לפי העניין ולפי המוקדם מביניהם;
- (ג) יודגש, כי במשרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה, כמפורט בסעיף 11.96, לא יובא המינוי בפני הממשלה או השר, לפי העניין, בטרם נבחנה סוגיית ניגוד העניינים על-ידי היועץ המשפטי של המשרד או יחידת הסמך, לפי העניין, בתיאום עם היועץ המשפטי לממשלה או מי שהוא מינה לכך, ובמידת הצורך עם היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה, ובטרם חתם המועמד למינוי על הסדר למניעת ניגוד עניינים, ככל שיידרש לכך; חובת התיאום עם נציבות שירות המדינה ונציג היועץ המשפטי לממשלה, לא תחול לגבי הסדר למניעת ניגוד עניינים של מועמד למשרת ראש נציגות בחוץ-לארץ המתמנה מתוך הסגל הדיפלומטי הקבוע של משרד החוץ; (פב/6)
- (ד) באחריות האחראי לוודא כי מועמד כאמור לא יחל לעבוד בשירות המדינה או למלא את תפקידו החדש (לגבי עובד המתמנה מתוך השירות) בטרם מולאו הוראות נוהל זה.
(פא/12)(עז/10)

13.632

מילוי שאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים

- (א) לאחר סיום הליכי הבחירה למשרה, יפנה האחראי בכתב, אל המועמד למשרה מן המשרות המפורטות בפסקאות 13.621 (א) ו-ב, בבקשה למלא שאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים (להלן - השאלון) טופס מדף 2202. העתק הפנייה יישלח ליועץ המשפטי, למנכ"ל ולממונה על העובד וכל גורם רלוונטי נוסף. המועמד יתבקש להחזיר את השאלון אל היועץ המשפטי כשהוא מלא על כל חלקיו ולאחר שחתם עליו בפני עורך דין;
- (ב) היועץ המשפטי רשאי להוסיף על השאלון כדי להתאימו לתפקיד ספציפי או לתפקידים מסוימים, וזאת בהתחשב בדרישת התפקיד ובשאר נסיבות העניין. במידת הצורך, יתייעץ היועץ המשפטי בנושא עם הממונה על העובד וכל גורם רלוונטי אחר.
(פא/12)

13.633

בחינת שאלת ניגוד העניינים ופתרונה

- (א) היועץ המשפטי יבחן האם, בנסיבות המקרה, קיים חשש לניגוד עניינים בין מילוי התפקיד על-ידי המועמד לבין ענייניו האחרים; במידת הצורך בהתייעצות עם הממונה על העובד;
- (ב) במידת הצורך ידרוש היועץ המשפטי מהמועמד הבהרות לתשובותיו, פרטים נוספים או התייחסות לעניינים נוספים, בכתב או בעל-פה;
- (ג) בבחינת שאלת ניגוד העניינים וגיבוש פתרונה יפעל היועץ המשפטי בהתאם להנחיה מספר 1.1555 להנחיות היועץ המשפטי לממשלה ויסייע באמות המידה לעריכת הסדרים למניעת ניגוד עניינים;
- (ד) במקרים בהם לדעת היועץ המשפטי ניתן לנטרל את ניגוד העניינים בין עניינו האחר של המועמד לבין תפקידו בשירות המדינה בדרך של עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים, יערוך היועץ המשפטי הסדר כאמור לפי העקרונות המותווים בהנחיית היועץ המשפטי לממשלה שהוזכרה לעיל;
- (ה) סבר היועץ המשפטי כי בנסיבות המקרה לא ניתן לנטרל את ניגוד העניינים בדרך של עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים, ואין מנוס מלפסול את המועמד מלשמש במשרה, יעביר את מסקנתו זו, טרם שיודיעה למועמד, ליועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה, אשר יוועץ במידת הצורך ביועץ המשפטי לממשלה או מי מטעמו. פסילת מועמד מלשמש במשרה כאמור תיעשה באישור נציב שירות המדינה;

- (ו) ככלל, טרם קבלת החלטה בדבר פסילתו של מועמד מלכהן בתפקיד, צריך ליתן לו אפשרות, בכתב או בעל-פה, להסביר את עניינו ולהתמודד עם הקביעה לפיה הוא פסול מכהונה כאמור; זאת בפרט כאשר המדובר במצב דברים בו החשש לניגוד עניינים התעורר לאחר מינויו של בעל התפקיד או לאחר תחילת כהונתו בתפקיד;
- (ז) בכל מקרה של ספק, רשאי היועץ המשפטי לפנות ליועץ המשפטי לממשלה או מי שהוא הסמיך לכך, ובמידת הצורך ניתן לפנות בנושא גם ליועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה לשם התייעצות ותיאום;
- (ח) במשרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה ובמשרות שהמינוי להן הוא בידי שר משרי הממשלה, כמפורט בסעיף 11.96, יעביר היועץ המשפטי את טיוטת ההסדר למניעת ניגוד עניינים לאישור היועץ המשפטי לממשלה או מי שהוא הסמיך לכך, ובמידת הצורך יעביר בנוסף לאישור היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה; הוראה זו לא תחול על מועמד למשרת ראש נציגות בחוץ-לארץ המתמנה מתוך הסגל הדיפלומטי הקבוע של משרד החוץ;
- (ט) יודגש, כי במקרים בהם סבר היועץ המשפטי כי מן הראוי לערוך למועמד הסדר למניעת ניגוד עניינים, חתימת המועמד על הסדר כאמור תהיה תנאי למינוי המועמד לתפקיד, לחתימת חוזה העסקה עמו או לכניסתו לתפקיד בפועל, לפי העניין ולפי המוקדם מביניהם.
(פא)(12/זע)(10/טז) (17/טז)

13.634

מתן פומבי להסדרים למניעת ניגוד עניינים

בכל הנוגע למתן פומבי להסדרים למניעת ניגוד עניינים, יפעל היועץ המשפטי לפי הקבוע בהנחיית היועץ המשפטי לממשלה מספר 3.1005, וכן בהוראות הנוהל המסלימות שלהלן:

- (א) בעת גיבושו של הסדר למניעת ניגוד עניינים יציין היועץ המשפטי בפני המועמד החותם על ההסדר, במפורש, שעל ההסדר חל חוק חופש המידע, ולכן ההסדר, ככלל, לא יהיה חסוי, למעט אותם חלקים אשר המועמד יצביע על טעם כדין לחיסויים. היועץ המשפטי יבקש מן המועמד לפרט בפניו את הטעם לחיסיון המבוקש על-ידו, ויחליט האם ניתן לחסות את הפרטים המבוקשים על-ידי העובד, הכל בהתאם להנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 3.1005 ולהוראות חוק חופש המידע. היועץ המשפטי יציין במפורש בגוף ההסדר כי יחולו עליו הוראות חוק חופש המידע;
- (ב) ההסדר ימוען אל הממונה הישיר של המועמד; היועץ המשפטי יעביר העתק מנוסחו המלא של ההסדר למניעת ניגוד עניינים, כולל חלקיו החסויים, גם לגורמים הבאים, תוך שידגיש בפני הממונה הישיר ובפניהם את העובדה שהם כוללים מידע אישי ורגיש:
1. למנכ"ל המשרד או יחידת הסמך;
 2. לנציב שירות המדינה;
 3. לשר הממונה על המשרד - במקרה שההסדר הוא של מנכ"ל המשרד או יחידת סמך.
- (ג) גורמים אלה, אשר יקבלו לידיהם ההסדר במלואו, יחזיקו בו באופן שנהוג לשמור מסמכים רגישים ואישיים, כך שלא יגיע לידיהם של מי שאינם מוסמכים לעיין בו. בהתאם לכך, יש לשמור את ההסדר המלא בתיק האישי של העובד, תוך הפרדת החלק החסוי, אם יש כזה, מיתר הוראות ההסדר. החלק החסוי יישמר בתיק באופן חסוי, בהתאם להוראות פסקה 93.122 בשינויים המחויבים;
- (ד) היועץ המשפטי אחראי להפריד בין חלקיו החסויים של ההסדר, אם יש כאלה, ולהעביר עותק מחלקיו הלא חסויים של ההסדר לגורמים הבאים בתוך המשרד:
1. לסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש;
 2. לחשב;
 3. למבקר הפנימי;
 4. לגורם שנקבע, על-פי ההסדר, כמחליפו של העובד לאותם נושאים בהם הוא מנוע מלטפל עקב החשש לניגוד עניינים. במידת הצורך וככל שתפקידו של המחליף דורש החזקת עותק ההסדר המלא, יועבר אליו הנוסח המלא של ההסדר, לפי שיקול הדעת של היועץ המשפטי;
 5. לכל גורם רלוונטי במשרד, בהתאם לשיקול דעתו של היועץ המשפטי.
- (ה) הגורמים המקבלים לידיהם עותק מחלקיו הלא חסויים של ההסדר, כאמור בנסמן (ד) לעיל, יחזיקו בו כפי שנהוג להחזיק מסמכים אישיים, כך שלא יגיעו לידיהם של מי שאינם מוסמכים לעיין בו;
- (ו) בכפוף להוראות חוק חופש המידע וההנחיות המוזכרות לעיל, יוכל כל מבקש לקבל עותק מן ההסדר, למעט החלקים שנקבע כי יהיו חסויים, אם יש כאלה;

- (ז) כל גורם המבקש לדעת את מלוא המגבלות המוטלות על העובד, בין אם מדובר בעובד אחר הזקוק למידע לצורך ביצוע תפקידו, ובין אם מדובר בגורם חיצוני, יופנה ליועץ המשפטי, אשר יבחן כל בקשה לגופה בהתאם להוראות חוק חופש המידע ולהנחיות היועץ המשפטי לממשלה;
- (ח) במשרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה, כמפורט בסעיף 11.96, יפורסמו החלקים הלא חסויים של ההסדר באופן יזום מיד לאחר עריכת ההסדר, באתר משרד המשפטים, וזאת בכפוף לחריגים המנויים בחוק חופש המידע ובהסכמת המועמד למשרה.
(פא/12)(ט/17)

13.635

חובת עדכון

- (א) היועץ המשפטי יזהיר את המועמד כי האחריות להימנע מהיקלעות למצב של ניגוד עניינים מוטלת עליו. לכן מוטל עליו להיוועץ ביועץ המשפטי בכל מקרה של ספק בדבר יישום הוראות ההסדר. לכן, בכל מקרה בו יתעורר ספק בדבר יישום הוראות ההסדר או סוגיות שלא נצפו מראש שעשויות להעמידו במצב של חשש לניגוד עניינים, עליו להיוועץ ביועץ המשפטי ולפעול לפי הנחיותיו. כן יזהיר היועץ המשפטי את המועמד כי אם חל שינוי בתוכן הצהרותיו בשאלון, מחובתו לפנות אל היועץ המשפטי, למסור לו, בכתב, את מלוא המידע הרלוונטי ולפעול לפי הנחיותיו;
- (ב) בכל שנה קלנדרית, במהלך חודש ינואר:

1. יפנה האחראי באופן אישי אל עובדי המשרד במשרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה ובמשרות שהמינוי להן הוא בידי שר משרי הממשלה, כמפורט בסעיף 11.96, ויבקש מהם לדווח האם חל שינוי בנתונים שמסר העובד במסגרת השאלון. לפניה זו יצורף השאלון שמילא העובד והסדר ניגוד העניינים שנערך בעקבותיו. ככל שחלו שינויים, על העובד האמור לדווח עליהם ליועץ המשפטי של המשרד, אשר יבחן האם יש צורך בעדכון ההסדר למניעת ניגוד עניינים;
2. יפנה האחראי בפניה כללית לעובדי המשרד, ויזכיר להם את העיקרון האוסר עליהם להימצא במצב של ניגוד עניינים והצורך לפנות ליועץ המשפטי של המשרד בכל מקרה שבו מתעורר חשש לניגוד עניינים. במסגרת זו, יתבקשו העובדים שנדרשו למלא שאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים, לבחון אם חלו שינויים בנתונים שמסרו במסגרת זו, ואם כן לדווח על כך ליועץ המשפטי של המשרד.
(פא/12)

13.636

היחס בין ההוראות בעניין היתר עבודה פרטית לבין ההסדר למניעת ניגוד עניינים

- (א) יודגש כי מילוי השאלון ועריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים, על כל שלבי הביורור וגיבוש תנאי ההסדר, כמפורט בנוהל זה, אין בהם כדי להחליף את החובה לקבל היתר עבודה פרטית על-פי הוראות פרק משנה 42.4;
- (ב) היועץ המשפטי רשאי להתנות את הטיפול בעריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים בהגשת בקשה לעבודה פרטית על-ידי המועמד ובהכרעה בה.
(ס/22)

13.637

הדרכה לעובדי המשרד

האחראי, באמצעות הממונה על ההדרכה במשרד או ביחידת הסמך ובשיתוף היועץ המשפטי של המשרד, יפתח ויארגן פעולות הדרכה לעובדי המשרד בנושא מניעת ניגוד עניינים, מעת לעת ובמידת הניתן בתדירות של אחת לשנה. פעולות הדרכה אלו יכול שיהיו ייחודיות לנושא זה ויכול גם שהן תהיינה משולבות בפעולות למידה אחרות המתקיימות במסגרת תכנית הלמידה השנתית של המשרד.
(פא/12)

13.7 - סייגים אחרים

13.71 סייגים מטעמי גיל / 13.72 סייגים בנוגע
ליוצאי צבא / 13.73 אישור הממשלה / 13.74
בעלי מקצוע / 13.75 אזרחות ישראלית או
תושב קבע בישראל / 13.76 משכורת / 13.77
פעילות מפלגתית

13.71 - סייגים מטעמי גיל

13.711

לא יתקבל לעבודה בשירות ילד במעמד של עובד-צעיר שעדיין לא מלאו לו 15 שנה. מותר להעסיק ילד שמלאו לו 14 שנה בתקופת חופשת לימודים רשמית או בהיתר מאת שר העבודה והרווחה.
(חוק עבודת נוער, ס' 2 (א) ו-1 (ג) וס' 2א, (א))

13.712

לא יתקבל לשירות מועמד למינוי שעדיין לא מלאו לו 18 שנה. בעת קבלתו לעבודה של עובד-צעיר יקבל כתב הרשאה כל עוד הוא ממשיך של עובד צעיר (עד מלאו לו 18 שנה). לאחר שמלאו לעובד 18 שנה והוא ממשיך בשירותו, יהיה זכאי לכתב מינוי בו תצוין תקופת העסקתו כעובד-צעיר.

13.713

האחראי רשאי, באישור נציבות שירות המדינה, לקבוע שמועמד למינוי למשרה מיוחדת הדורשת מאמץ גופני מיוחד, או סגולות מיוחדות הקשורות בגיל, לא יתקבל לשירות אם הוא בגיל גבוה מגיל שהוא יקבע לאותן משרות.

13.72 - סייגים בנוגע ליוצאי צבא

13.721

לא יתקבל לשירות מועמד למינוי אם הוא יוצא צבא החייב להתייצב לשירות ביטחון שירות סדיר או שירות מילואים בהתאם לחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשי"ט-1959, אלא אם הוכיח כי מילא את חובתו לפי אותו חוק.

13.722

לא יתקבל לשירות מועמד למינוי אם הוא חייב להתייצב לשירות סדיר תוך שישה חודשים, מיום קבלתו לשירות, אלא לתקופה מוגדרת מראש שתסתיים לא יאוחר מיום התייצבותו לשירות סדיר.

13.73 - אישור הממשלה

13.731

לא יתקבל לשירות מועמד למשרה מן המשרות שחל עליהן סעיף 23 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, אלא באישור הממשלה ובתנאים שתקבע (רשימת משרות אלו מובאת בפסקה 11.962). הוראות סעיף זה חלות גם על העברת עובד למשרה כאמור.
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 23)

13.74 - בעלי מקצוע

13.741

לא יתקבל לשירות מועמד למינוי, למשרה שלשם מילויה דרוש לפי החוק רישיון, אלא אם יש בידיו הרישיון הדרוש לפי החוק.

13.742

לא יתקבל לשירות מועמד למינוי למשרת נהג אלא אם בחן מינהל הרכב הממשלתי את המועמד למינוי ונתן לו אישור נהיגה ברכב ממשלתי. האחראי יפנה נהג כאמור לבחינה במינהל הרכב הממשלתי לפני קבלתו לעבודה.

13.75 - אזרחות ישראלית או תושב קבע בישראל

13.751

לא יתמנה אדם עובד המדינה אם איננו אזרח ישראל או תושב קבע בישראל; "תושב קבע בישראל" – מי שהוא בעל רישיון לישיבת קבע בישראל לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952.

על אפשרות העסקת אדם שאינו אזרח ישראל או תושב קבע בישראל על-פי חוזה מיוחד, ראה פסקה 16.442.

(החוק הנ"ל, ס' 16(א))
(פא/8)

13.752

(א) לא יתמנה אדם למשרה שהמינוי לה הוא בידי הממשלה או טעון אישור הממשלה, וכן למשרה או לסוג משרות שתקבע הממשלה על-פי הצעת נציב שירות המדינה ובהודעה שפורסמה ברשומות, אלא אם כן הוא אזרח ישראל;

(ב) בהתאם להחלטת הממשלה על-פי הצעת נציב שירות המדינה, נקבע כי למשרות בכירות ברמת סמנכ"ל בכיר ו/או מנהל אגף בכיר ומעלה בכל סולם דירוג, ומקביליהם וכן לכל תפקיד דיפלומטי או קונסולרי בנציגות של מדינות בחוץ-לארץ, יתמנה רק מי שהוא אזרח ישראל.

(החלטת ממשלה מס' 3246 מיום 13.2.2005)
(החוק הנ"ל, ס' 16(ב))

13.753

(א) לא יתמנה אדם עובד המדינה ברשות הביטחון, אלא אם כן הוא אזרח ישראל; לעניין זה "רשות ביטחון" – שירות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, המועצה לביטחון לאומי, וכן גוף או יחידה אחרים שעיקר פעילותם ביטחון המדינה או יחסי החוץ שלה שקבעה הממשלה בהודעה שפורסמה ברשומות על-פי הצעת ראש הממשלה, שר הביטחון או שר החוץ;

(ב) בהתאם להחלטת הממשלה, נקבע כי משרד ראש הממשלה ויחידות הסמך שלו, משרד הביטחון ויחידות הסמך שלו, הם רשות ביטחון לעניין החוק האמור.

(החלטת ממשלה מס' 2225 מיום 14.7.2002)
(החוק הנ"ל, ס' 16(ג))
(סה/7)

13.76 - משכורת

13.761

לא יתקבל אדם לשירות, למשרה שלפי טיבה היא צמיתה, אלא בתשלום משכורת. תשלום סמלי אינו נחשב כמשכורת לעניין זה.

13.77 - פעילות מפלגתית

13.771

אדם ששמו נכלל באחת מרשימות המועמדים אשר זכתה לייצוג בכנסת, ושלא נבחר כחבר הכנסת, יכול להציג את מועמדו למשרה פנויה בשירות המדינה שדרגתה 22 ומעלה בדירוג המינהלי או למשרה בדרגה מקבילה (כפי שמוגדרת בפסקה 42.341) רק אם התפטר מרשימת המועמדים.

(נז/28)

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 השרות" - 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 אמון (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), סטודנטים (סעיף 24.15) ועובדים בתקן אזרח ותיק; (פג/8)(פב/2)
- (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/4)
- (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 משוב 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 בנסמך (ב) להלן, תהיה שנתיים בתפקיד אליו נבחר, ואינה ניתנת לקיצור אלא אם הוחלט על פיטורי העובד בהתאם לסעיף 82.22;
- (ב) במקרים חריגים, כגון של ספק בעמידת העובד בתקופת הניסיון בהצלחה או היעדרות של העובד תקופה ממושכת במהלך הניסיון, האחראי רשאי להאריך את תקופת הניסיון לעובד מן החוץ, בהסכמת העובד, לתקופה של עד חצי שנה נוספת. הארכת תקופת הניסיון לעובד בסגל הבכיר טעונה אישור נציבות שירות המדינה; (ע/7)
- (ג) תקופת ניסיון של עובד שהועסק במשרת סטודנט אשר נבחר למשרה בתקן דרך מכרז פנימי/בין-משרדי/פומבי
1. תקופת ניסיון במשרה אליה נבחר תהא כשל עובד מחוץ לשירות המדינה, בהתאם לקבוע בנסמך (א) ו- (ב) לעיל;
2. במקרים בהם עובד שהועסק במשרת סטודנט נבחר במכרז למשרה בתקן באותה היחידה ותחת אותו ממונה ישיר, האחראי במשרד יהיה רשאי להביא בחשבון את תקופת העסקת העובד במשרת סטודנט לצורך קיזוז מתקופת הניסיון של המשרה בתקן, כפי שמוגדרת לעובד מחוץ לשירות, ובלבד שחלה רציפות בין שתי התקופות. תקופה זו תימנה החל מיום המינוי למשרה בתקן. בכל מקרה, תקופת הניסיון במשרה בתקן לא תפחת מתקופת ניסיון המוגדרת לעובד מתוך השירות, בהתאם לקבוע בסעיף 13.83(פג/8)
- (ד) 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;
- (ה) תקופת ניסיון למתמחים בהרדמה, רפואת המשפחה, בריאות הציבור, מיקרוביולוגיה קלינית וכימיה קלינית היא שנה אחת;

- (1) תקופת ניסיון של עובד מחקר באחת הדרגות ה - ד תהייה 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;
- (ז) 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;
- (ח) תקופת העסקה טרם מינויו של העובד למשרתו דרך קבע טובא בחשבון לצורך קביעת דרגתו לאחר מינויו וכן לצורך קידומו לדרגה הבאה במתח הדרגות במשרתו, ובלבד שחלה רציפות בין שתי התקופות.
- (ט) עובד מן החוץ שטרם סיים את תקופת הניסיון של שנתיים כאמור בנסמן (א) לעיל, ואשר שובץ במשרה אחרת עקב זכייתו במכרז פומבי לתפקיד שאינו התפקיד אליו נקלט לשירות המדינה (בכפוף לסייג המופיע בפסקה 12.221), תקופת הניסיון במשרה אליה נבחר תהא כשל עובד מן החוץ, כלומר תימנה מחדש ותהייה שנתיים כאמור בנסמן (א) לעיל.
- לדוגמה: עובד נקלט למשרה א' והוא בתקופת ניסיון במשרה זו. לאחר שנה נבחר במכרז פומבי למשרה ב', תקופת הניסיון שלו במשרה ב' תימשך שנתיים.
- (פא/21)

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 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 הינה שישה חודשים (על אפשרות חישוב תקופת מינויו בפעל 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; למען הסר ספק, הוראות פרק משנה זה לא חלות על סוגי עובדים בפסקה 13.811(ב);
- (פג/16)
- (ד) פסקה מבוטלת.
- (פא/21)

13.832

- (א) עובד רשאי לחזור למשרתו הקודמת, בתום תקופת הניסיון או במהלכה, לרבות תקופת הארכה לפי פסקה 13.831(ב). 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.

13.833

בר עובד מתוך השירות בהצלחה את תקופת הניסיון בהתאם להנחיית נציב מס' 1.10, יאשר האחראי את שיבוצו הסופי במשרה החדשה דרך קבע למפרע ממועד תחילת תקופת הניסיון. לא עבר העובד בהצלחה את תקופת הניסיון, יוחזר למשרתו הקודמת.

13.84 - איוש משרתו של עובד שנמצא בתקופת ניסיון

13.841

נתמנה עובד למשרה אחרת - במהלך תקופת הניסיון במשרתו האחרת, ניתן לאייש את המשרה שהתפנתה בדרך של הטלת תפקיד ומינוי בפועל (ראה פרק משנה 18.2), מילוי מקום (ראה פרק משנה 18.1), או באחת הדרכים המנויות בפסקה 10.232 תוך יידוע המועמדים שאיוש המשרה דרך קבע מותנה בהתפנותה דרך קבע.

13.842

מינויו דרך קבע של עובד למשרה פנויה, שממלאה הקודם נמצא בתקופת ניסיון במשרה אחרת, מותנה בכך, שממלא המשרה לשעבר וכן העובד עברו את תקופת הניסיון בהצלחה במשרותיהם, ובכך כי העובד עמד בתנאים המצוינים בתקשי"ר לקבלת המשרה דרך קבע. לא עמד אחד מהם בתקופת הניסיון, לא יתמנה העובד למשרה הפנויה.

13.843

נבחר עובד א' למשרת עובד ב' שנבחר למשרה אחרת, יחולו במהלך תקופת הניסיון של עובד ב' הכללים האלה:

- (א) עברו שני העובדים בהצלחה את תקופת הניסיון - יאושר סופית מינויו דרך קבע של עובד א' במשרתו של עובד ב' ;
- (ב) לא עבר עובד א' את תקופת הניסיון - יחזור לתפקידו הקודם אם מדובר בעובד מתוך השירות או יפוטר לפי הוראות פסקה 13.824 אם מדובר בעובד מחוץ לשירות ;
- (ג) לא עבר עובד ב' את תקופת הניסיון - יחזור עובד ב' לתפקידו הקודם. עובד א' יוחזר לתפקידו הקודם אם מדובר בעובד מתוך השירות או יפוטר בהתאם להוראת פסקה 13.824 אם מדובר בעובד מחוץ לשירות ;
- (ד) עבר העובד החדש בהצלחה את תקופת הניסיון, אך לא עבר העובד האחר בהצלחה את תקופת הניסיון במשרתו החדשה. רשאי האחראי להעביר את העובד החדש למשרה פנויה אחרת במשרד או במשרד אחר, שדרגתה ודרישותיה אינן גבוהות מהדרגה ומהדרישות של המשרה אליה נתקבל העובד החדש. אין משרה כאמור, שאליה אפשר להעביר את העובד החדש, יפוטר העובד לפי פסקה 13.824, למרות שעבר בהצלחה את תקופת הניסיון.

(עו/ז)

13.85 - תקופת הניסיון בשירותי הביטחון

13.851

- (א) הוראות פרק משנה זה לא יחולו על עובדי שירותי הביטחון ויחולו הוראות סעיף זה ;
 - (ב) תקופת ניסיון לעובד מן החוץ - תקופת הניסיון בשירותי הביטחון לעובד מן החוץ במשרה בתקן המיועדת להעסקה בכתב מינוי, הנה חמש שנים עם אפשרות להאריכה לתקופה נוספת של שנה, מטעמים שירשמו ובהסכמת העובד בכתב ;
 - ראש אגף משאבי אנוש בשירותי הביטחון רשאי, במקרים חריגים ומטעמים שירשמו, לקבוע לעובד תקופת ניסיון קצרה יותר ובלבד שלא תפחת משנתיים ;
 - (ג) תקופת ניסיון לעובד מתוך שירותי הביטחון - תקופת הניסיון בתפקיד לעובד קבוע בשירותי הביטחון המתמנה למשרה פנויה הנה שנה, עם אפשרות להאריכה לתקופה נוספת של שנה, מטעמים שירשמו ובהסכמת העובד בכתב.
- (תקנות שירות הביטחון הכללי (העסקה לתקופת ניסיון במשרות המיועדות להעסקה בכתב מינוי), התשס"ח-2008)
(עו/9)(עא/5)

פרק 14 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית עד לתום תקופת הניסיון

בפרק זה מובאים נהלים להעסקת עובד במשרה תקנית עד לתום תקופת הניסיון. נהלים אלה חלים על העסקת עובד במעמד קבוע ועל העסקת עובד לפי חוזה מיוחד.

14.1 - הוראות כלליות

14.11 הגדרת מועמד למינוי / 14.12 תנאים מוקדמים / 14.13 החזרת עובדים - חוות דעת ומסמכים

14.11 - הגדרת מועמד למינוי

14.111

הוראות פרק זה חלות על מועמד למינוי - מועמד מן החוץ, העומד להיות מועסק במשרה תקנית, אשר נתקבל לעבודה באחת מן הדרכים המנויות בפרק משנה 11.9, בין אם יועסק על-פי כתב מינוי ובין אם יועסק על-פי חוזה מיוחד.

14.112

האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידיו, חייב להודיע למועמד להעסקה לפי פרק זה במפורש את כל זכויותיו כעובד המדינה, בעת כניסתו לשירות ובכל מקרה של שינוי במעמדו, בדרגתו או בדירוגו.

14.12 - תנאים מוקדמים

14.121

הפעולות המפורטות בפרק זה יבוצעו לאחר שהוכח כי המועמד למינוי מילא אחר כל התנאים והסייגים המנויים בפרקים 11, 12 ו-13 (למעט תנאי אזרחות ישראלית - ראה סעיף 13.75).

14.122

למרות האמור בפסקה 14.121, אם סבורים נציבות שירות המדינה או האחראי של המשרד כי בגלל דחיפות השירות הנדון, אין לדחות קבלת מועמד למינוי עד לאחר עמידתו במבחנים ובבחינות - כאשר הוא חייב בהם - או עד לקביעה שהוא כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה, מותר, (אם נתמלאו כל שאר התנאים המנויים בפרקים 11, 12 ו-13), לעשות את הפעולות המפורטות בפרק זה, לפני שעמד המועמד למינוי במבחנים ובבחינות ולפני שנקבע אם הוא כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה.

(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 38)

14.13 - החזרת עובדים - חוות דעת ומסמכים

14.131

רוצה אחראי לקבל לשירות (אף במעמד ארעי) אדם שהועסק בעבר באותו משרד, שלא הועסק בינתיים במשרד אחר, ופוטרו מטעמי משמעת או חוסר יעילות, יפנה אל נציבות שירות המדינה בבקשה לחוות דעה על העסקתו מחדש; בפנייה יציין האחראי את שמו המלא של המועמד לשירות, מספר הזהות שלו, מקום העסקתו הקודם וסיבת הפסקת שירותו. האחראי איננו רשאי להעסיק מועמד כזה לפני קבלת חוות הדעת האמורה מנציבות שירות מדינה.

14.132

רוצה אחראי לקבל לשירות (אף במעמד ארעי) אדם שהועסק בעבר במשרד אחר, שפוטרו או שהתפטר מהשירות, יפנה אל אחראי המשרד בו הועסק המועמד בעבר, ויבקש ממנו להודיע מה הייתה סיבת הפסקת עבודתו, וחוות דעת על העסקתו מחדש; בפנייה יציין האחראי את שמו המלא של המועמד, מספר הזהות שלו ומקום העסקתו הקודם; האחראי אינו רשאי להעסיק מועמד כזה לפני קבלת הידיעות וחוות הדעת האמורות מהאחראי של המשרד שהעסיקו בעבר. עותקים מהפנייה לפי פסקה זו ומהתשובה עליה יישלחו אל נציבות שירות המדינה.

14.133

נתקבל במשרד עובד, שהועסק בעבר במשרד אחר ופרש מהשירות, יבקש האחראי המעסיק אותו מחדש מהאחראי במשרד שהעסיק את העובד בעבר, להעביר את כרטיסיו ואת תיקיו האישיים של העובד, השמורים בהנהלת המשרד וביחידה שהעסיקו אותו בהתאם להוראות סעיף 93.15.

14.2 - מילוי טפסים והצהרות על-ידי העובד

14.21 שאלון אישי / 14.22 התחייבות לשמירת
 ידיעות / 14.23 קביעת זכאים לתשלום במקרה
 פטירה / 14.24 הצהרה על רכוש

14.21 - שאלון אישי

14.211

- (א) מועמד למינוי ימלא בכתב יד ברור ובדייקנות את טופס שאלון אישי (מדף 2201), בצירוף המסמכים הנדרשים למילוי הטופס;
- (ב) השאלון יועבר למנהל היחידה בה יועסק המועמד לאחר שייבדק ויאושר על-ידי עובד מתחום משאבי אנוש המקבל את המועמד לעבודה.

14.212

- (א) מועמד למינוי למשרה, שסיווג הביטחוני הוא מרמת סודי (4) ומעלה, ימלא בכתב יד ברור בדייקנות ובשלמות, בנוסף לטופס האמור בפסקה 14.211 את טופס שאלון אישי לצורכי סיווג ביטחון (מדף 2210), יצרף לו שני תצלומים שלו ושני תצלומים של בן/בת זוג וימסור אותם במעטפה חתומה למנהל היחידה העומדת להעסיקו אם המכרז הוא פנימי, או ללשכות המחוזיות של נציבות שירות המדינה אם המכרז הוא פומבי;
- (ב) טופס השאלון ישמש לצורכי ביטחון בלבד;
- (ג) מנהל היחידה או הלשכות המחוזיות של נציבות שירות המדינה, יעבירו את טופס השאלון בתוך מעטפה חתומה לבדיקת רשויות הביטחון המוסמכות לשימושן בלבד, ולא ישאירו עותק ממנו ביחידה.
 (שס/20)

14.22 - התחייבות לשמירת ידיעות

14.221

- (א) טופס שאלון אישי (מדף 2201) כולל הצהרה על שמירת ידיעות;
- (ב) עובד מתחום משאבי אנוש שהמועמד למינוי מילא בפניו את השאלון האמור, יקפיד כי המועמד יחתום על סעיף 18 בטופס הנ"ל, לאחר שקרא את ההוראות המודפסות בשוליו והמבוססות על חוק העונשין, התשל"ז-1977.

14.23 - קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה

14.231

- עובד מתחום משאבי אנוש יביא לידיעת המועמד למינוי את ההוראות בדבר קביעת בני משפחה הזכאים למשכורת ולתמורת ימי חופשת מנוחה (ראה סעיף 84.13).

14.24 - הצהרה על רכוש

14.241

(א) בסעיף זה:

"הממונה על הצהרות רכוש" - עובד נציבות שירות המדינה שהנציב מינה אותו לממונה על הצהרות על הרכוש, שירכז את הטיפול בהצהרות על רכוש, וינהל את מאגר המידע על הצהרות הרכוש.

"הצהרה על רכוש" - הצהרה לפי סעיף 35 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, שערוכה לפי טופס הצהרה;

"הצהרה קודמת" - הצהרה או דו"ח כמפורט להלן שעובד המדינה הגיש בשש השנים שקדמו למועד שבו התקיימו נסיבות שבשלן הוא נדרש להגיש על הצהרה על רכוש כאמור בפסקה 14.242(א):

1. הצהרה שהגיש עובד המדינה לפי פסקה 14.242(א)1;

2. הצהרת הון לפי אחד מחוקי נושאי משרה שיפוטית ;
 3. דו"ח שהוגש לרשות המיסים בישראל לפי סעיף 135(1) לפקודת מס הכנסה ;
 4. הצהרת הון שהוגשה לפי חוק הצהרות הון.
 "חוקי נושאי משרה שיפוטית" - כהגדרתם בסעיף 21ג(ה) לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984 ;
 "חוק הצהרות הון" - חוק שירות הציבור (הצהרות הון), התשע"ז-2016 ;
 "טופס הצהרה" - טופס הצהרת הון שבתוספת השנייה לחוק הצהרות הון ;
 "עובד מדינה" - עובד מדינה לפי סעיף 35 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

(ב) עובד המועסק במשרה בשירות המדינה שדרגת התקן הצמודה לה היא באחת הדרגות או הדירוגים המפורטים מטה או המתמנה למשרה כאמור לרבות באופן זמני או בפועל, חייב על-פי סעיף 35 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, להגיש הצהרה על נכסיו ועל חובותיו, שלו ושל בן-זוגו החי אתו ושל ילדיו הסמוכים על שולחנו, ועל מקורות הכנסתם בעבר במידה שהם עשויים להיות גם מקורות הכנסתם בעתיד בהתאם לטופס שבתוספת לחוק הצהרות הון (מדף 222).

להלן הדרגות והדירוגים :

הדרגות	הדירוג
24 ומעלה	המינהלי
45 ומעלה	המח"ר
45 ומעלה	המהנדסים
45 ומעלה	הנדסאים וטכנאים
45 ומעלה	עיתונאים
א 6 ומעלה וכן מוקבלי שופטים	משפטים
א 6+ 18 ומעלה וכן מוקבלי שופטים	פרקליטים
א 6 במשרד הבריאות (מינסטריון בלבד)	בכ"מ
21	אחיות
א 6 ומעלה במשרד הבריאות (מינסטריון בלבד)	רוקחים
11 ומעלה	רופאים
א 2 ומעלה	עובדים סוציאליים
11 ומעלה	רופאים וטרינרים
א ומעלה (לפי רשימת תפקידים הנמצאת אצל הממונה על הצהרות רכוש)	עובדי מחקר
מנהל אגף ומעלה	עובדי הוראה
45 ומעלה או הדרגות המקבילות	עובדי מערכת הביטחון
רב טפס"ר או טפסר	עובדי מערך הכבאות
45 ומעלה	עובדי מערך הסייבר

- (ג) עובד המועסק בחוזה שכר כולל או חוזה אישי, או עובד משרד החוץ שמשכורתו משתלמת על-פי דרג - דרגתו לעניין פסקה 14.242(א) היא דרגת התקן הצמודה למשרתו ;
 (ד) חובת ההצהרה על רכוש לא חלה על עובד המועסק באחד מהדירוגים להלן :
 רנטגנאים, פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק, טכנאים, פארה-רפואיים, מקצ"ט, מקצ"ט ביטחון, סטודנטים + סטודנטים לרפואה.

14.242

- (א) העובד יגיש הצהרה על רכוש לממונה על הצהרת רכוש במועדים המפורטים להלן:
1. בתוך 90 ימים מינויו לעובד מדינה וטרם חלפו שש שנים מיום שהגיש הצהרה קודמת;
 2. בתום כל שש שנים ממועד הגשת ההצהרה הקודמת; ואולם, עובד המדינה רשאי להגיש עדכון להצהרתו אם חל שינוי בתוכנה, גם אם טרם חלפו שש שנים כאמור;
 3. בתוך 90 ימים מתום מינויו לעובד מדינה, זולת אם עבר לתפקיד אחר שבו חלה עליו חובה להגיש הצהרת הון לפי חוק הצהרת הון או לפי אחד מחוקי נושאי משרה שיפוטית; לעניין נסמן זה, "מינויו לעובד מדינה" - כולל כל מינוי למשרה או שינוי בדרגה כאמור בסעיף 35 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, לרבות באופן זמני או בפועל.
- (ב) הצהרה על רכוש תהיה מעודכנת למועדים המפורטים בנסמן (א) לעיל לפי העניין, אלא אם כן נקבע אחרת בטופס ההצהרה, ואם לא ניתן לעשות כן - בסמוך ככל האפשר לאותו מועד;
- (ג) על אף האמור בנסמנים (א) 1 ו-(א) 2 לעיל, עובד מדינה רשאי להגיש עותק של הצהרה קודמת, ואולם אין באמור כדי לפטור אותו מהגשת הצהרה מהגשת הצהרה לפי נסמן (א) 2 לעיל, אלא לתקופה של 6 שנים מהמועד שבו הוגשה ההצהרה הקודמת; לעניין זה, "הצהרה קודמת" - הצהרה כאמור בפסקה 14.241 נסמנים (2) עד (4) להגדרה "הצהרה קודמת";
- (ד) החליט עובד מדינה להגיש עותק של הצהרה קודמת, יצרף לעותק כאמור, הצהרה ולפיה בהונו לא חל גידול של יותר ממיליון שקלים חדשים מסך ההון הכולל שעליו הוא הצהיר בהצהרה הקודמת;
- (ה) על אף האמור בנסמן (א) לעיל, רשאי נציב שירות המדינה או הממונה על הצהרות רכוש, לבקשתו של העובד, להאריך את המועד להגשת הצהרה על רכוש לתקופה שלא תעלה על 90 ימים, אם סבר כי נסיבות העניין מצדיקות זאת; ואולם אם עובד המדינה אמור לסיים את תפקידו ולהגיש הצהרה על רכוש לפי נסמן (א) 3 לפסקה זו בתוך שנה מהמועד שבו היה צריך להגיש הצהרה על רכוש לפי נסמן (א) 2 לפסקה זו - רשאי הנציב או הממונה על הצהרות רכוש להאריך את המועד להגשת הצהרת הרכוש לפי נסמן (א) 2 לפסקה זו עד למועד הצפוי להגשת הצהרה על רכוש לפי נסמן (א) 3 לפסקה זו.
- (תקנות שירות המדינה (מינויים) (הצהרה על רכוש), התשע"ט-2019, (חוק שירות המדינה (מינויים))

14.243

את טופס ההצהרה על רכוש בתאם לתוספת השנייה לחוק הצהרות הון, לרבות התדפיסים שנדרש לצרף בהתאם למפורט בטופס (תדפיסי חשבון בנק, תדפיס תיק השקעות בניירות ערך, דוחות לעמית מקופ"ג וכו') יש להגיש בתוך מעטפה המיועדת לכך (מדף 2224).

14.244

- (א) הממונה על הצהרות רכוש בנציבות שירות המדינה, ינהל רישום בדבר ההצהרות על הרכוש לפי התקנות, ישמור אותן בנפרד מכל מידע אחר באופן שיש בו כדי להגן עליהם מפני חדירה או מפני כניסה למקום שמירתן בלא הרשאה, הצהרות הרכוש יישמרו רק לפרק הזמן הנדרש לצורך מילוי תקנות אלה, ויבוערו מיד לאחר מכן.
- (ב) לשם מילוי תפקידו ופיקוח על ביצוע ההוראות לפי תקנות אלה רשאי הממונה:
1. לעיין בהצהרות על רכוש שהוגשו;
 2. לדרוש מהעובד לצרף להצהרת הרכוש כל מסמך הנדרש לשם מילוי ההצהרה על הרכוש; בנסמן זה, "מסמך" - לרבות פלט כהגדרתו בחוק המחשבים, התשנ"ה-1995;
 3. לערוך בדיקות מדגמיות בדבר השלמת הפרטים והמסמכים הנדרשים בהצהרות על רכוש שהוגשו לפי תקנות אלה ועמידתן בהוראות התקנות.
- (תקנות שירות המדינה (מינויים) (הצהרה על רכוש), התשע"ט-2019, ת' 3)

14.245

- (א) ההצהרות על רכוש תישמרנה במאגר מידע שהוקם לשם כך בנציבות שירות המדינה;
- (ב) נציב שירות המדינה והממונה על הצהרות רכוש ישמרו על סודיות הצהרות עובדי המדינה ולא יגלו כל פרט מהם ולא יעשו בהן כל שימוש, אלא בהסכמתו או לפי בקשתו של העובד המצהיר ובהסכמת מי שהמידע עליו;

(ג) על אף האמור בנסמן (ב) לעיל -

1. רשאי בית המשפט להורות על גילוי פרטים מתוך ההצהרה על הרכוש אם התעורר חשד לעבירה פלילית, ולאחר ששקל את מידת הפגיעה בפרטיות הכרוכה בגילוי המידע;
2. אב בית הדין למשמעת לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג, רשאי להורות על גילוי פרטים מתוך ההצהרה על הרכוש, בהליך משמעת לפי סעיף 35 א (עובד המפר את חובתו להצהיר על נכסיו עובר עבירת משמעת).
(חוק שירות המדינה (מינויים), תיקון מס' 18 התשע"ז-2016) (סעיפים 35 ו-35ב)

14.246

הפר העובד את חובתו לפי התקנות אלה ידווח על כך הממונה לנציב שירות המדינה, כדי שישקול אם לפעול בהתאם לסמכותו לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.
(תקנות שירות המדינה (מינויים) (הצהרה על רכוש), התשע"ט-2019, ת' 3(ד))
(11/פ)

14.3 - מילוי טפסים על-ידי המשרד

14.31 אישור השאלון האישי / 14.32 מתן הרשאה להעסקה לשעה / 14.33 מתן הרשאה להעסקה לשעה בתקופת ניסיון

14.31 - אישור השאלון האישי

14.311

לא יקבל מנהל יחידה הצהרות ממועמד למינוי מבלי לבדוק את נכונותן; עליו לעמוד על כך שהמועמד למינוי יציג תעודות מהימנות המוכיחות את אמיתות הודעותיו. מנהל היחידה יבדוק, על סמך תעודות ומסמכים מקוריים שהמציא המועמד למינוי, אם נכונים הפרטים שהעובד מסר בשאלון האישי טופס (מדף 2201), בהתאם לסעיף 14.21, ויאשר את נכונותם בחתימתו בעמוד האחרון של כל עותקי הטופס.

14.312

הצהיר המועמד למינוי בשאלון האישי טופס (מדף 2201) שהוא אזרח ישראלי או תושב קבע בישראל, יציג דרכון ישראלי שלו בר תוקף, או תעודת זהות בה מצוינת אזרחותו הישראלית או רישיון לשיבת קבע בישראל. הציג המועמד למינוי את אחד מהמסמכים הנ"ל, יציין מנהל היחידה את הדבר בעמוד האחרון של כל עותקי השאלון האישי.
(סה/7)

14.313

מנהל היחידה יעביר לאחראי שלושה עותקים מטופס השאלון האישי טופס (מדף 2201), וישמור את העותק הרביעי ביחידה. עותק אחד של טופס השאלון האישי יישאר במשרד הראשי, ושאר שני העותקים יועברו אל נציבות שירות המדינה בצירוף העתק ההרשאה להעסקה לשעה (ראה סעיף 14.32). לעותקים הנשלחים לנציבות שירות המדינה יצרף מנהל היחידה:
(א) העתק ממכתב ההפניה של לשכת השיקום לפי פסקה 11.923 (אם המועמד למינוי הוא נכה מלחמה שנתקבל באמצעות לשכת השיקום) או העתק מהאישור ששלחה לשכת השיקום לפי פסקה 11.925.

14.32 - מתן הרשאה להעסקה לשעה

14.321

קיבל האחראי או מי שהוסמך לכך על ידו את טופס השאלון האישי של מועמד למינוי ונוכח שאכן קיימים התנאים המוקדמים לקבלתו לשירות, ייתן האחראי או מי שהוסמך על ידו הרשאה להעסקה לשעה טופס (מדף 2260). בהרשאה להעסקה לשעה, לעובד המתקבל ללא מכרז פומבי, יציין האחראי או מי שהוסמך לכך על ידו בהערה שבטופס כי אין מילוי המשרה טעון עריכת מכרז, וכך יציין את מספר הפסקה בתקשייר עליה מבוסס הפטור ממכרז. בהרשאה להעסקה לשעה לנהג יצוין ותקו המקצועי, שעל פיו נקבעות דרגתו ומשכורתו. מיועד עובד להעסקה חלקית, תצוין חלקיות העסקתו בהרשאה להעסקה לשעה הנוגעת אליו. על זכויות סוציאליות של עובד כנ"ל - ראה פסקה 02.351. אין להוציא הרשאה להעסקה לשעה לעובד המועסק על בסיס ארעי או על בסיס חוזה מיוחד כל עוד מתנהלים נגדו חקירה או דיון בקשר להאשמה משמעתית או פלילית. נציב שירות המדינה רשאי לאשר הרשאה להעסקה כאמור, אם השתכנע כי החקירה או הדיון מתמשכים זמן רב וכי בנסיבות העניין מן הראוי שלא לעכב את מתן ההרשאה
(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 38)
(נב/64)

14.322

בהרשאה להעסקה לשעה יקבע האחראי את דרגת המועמד למינוי על-פי הוראות אלו:
(א) עמד המועמד למינוי להתקבל למשרה בדרגה 17 ומטה של הדירוג המינהלי או בדרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים, יקבע האחראי בהרשאה לשעה דרגה זמנית לפי הכללים הבאים;

1. נכללה המשרה הנדונה בתקן, והוצמדו לה כמה דרגות - הדרגה הנמוכה שבהן, שהמועמד עשוי להיות משובץ בה, לדעת האחראי;
 2. הייתה המשרה כלולה ברשימת המשרות שבפרק 22, תיקבע הדרגה הזמנית לפי האמור באותו פרק.
- (ב) עמד המועמד למינוי להתקבל למשרה בדרגה 18 ומעלה של הדירוג המינהלי או בדרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים, תקבע דרגתו בעקבות המכרז בהתאם לפסקה 12.419;
- (ג) הסמכות לקביעת דרגותיהם של עובדי המחקר בדירוג עובדי המחקר היא ועדת דירוג עליונה לגבי דרגות א ו- 1א (ראה פסקה 23.347) וועדה פנימית בכל מוסד מחקר או בכל קבוצה של מוסדות מחקר לגבי דרגות ה 2 -ב ועד בכלל (ראה פסקה 23.346).
(נד/12)

14.323

כוחה של הרשאה להעסקה לשעה שניתנה על-ידי האחראי יפה לשישה חודשים או עד 30 יום לאחר קביעת כושרו הרפואי של המועמד למינוי וקבלת תוצאות המבחנים והבחינות, או עד נתינת המינוי למועמד. הכל לפי התאריך המוקדם יותר.

כאשר המועמד למינוי הוא עובד המתקבל למשרה אשר צמודה לה עד דרגה 19 ומטה בדירוג המינהלי או דרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים רשאי האחראי להאריך לתקופה מוגבלת, לפי הנסיבות, את תוקפה של הרשאה להעסקה לשעה מעבר לשישה חודשים, אם השתכנע כי העיכוב בסיום הבדיקות הרפואיות, המבחנים והבחינות לא היו באשמתו של המועמד למינוי. בהרשאה יציין האחראי את הסיבות לאי-סיום הבדיקות הרפואיות, המבחנים והבחינות. תוקפה של ההארכה יפוג בכל מקרה בתום 30 יום לאחר קביעת כושרו הרפואי של המועמד למינוי וקבלת תוצאות המבחנים והבחינות, או עם נתינת כתב המינוי למועמד למינוי, הכל לפי התאריך המוקדם יותר.

לכל שאר העובדים, מוסמכת נציבות שירות המדינה לתת הרשאה להעסקה לשעה לתקופה ארוכה משישה חודשים, ובלבד שלא יהיה כוחה יפה לאחר 30 יום לאחר קביעת כושרו הרפואי וקבלת תוצאות המבחנים והבחינות, או לאחר נתינת כתב המינוי למועמד למינוי, הכל לפי התאריך המוקדם יותר; אחראי הרוצה להאריך את תוקף ההרשאה להעסקה לשעה ליותר משישה חודשים לעובד כאמור לעיל, יפנה במועד מוקדם בבקשה אל נציבות שירות המדינה.

(החוק הנ"ל, ס' 39)
(נד/28)

14.324

המקור של טופס ההרשאה לשעה יישלח למועמד למינוי; עותק אחד ממנו יישלח למחלקת הכספים של המשרד (בצירוף טופס 101 של מס ההכנסה), עותק שני יישלח לנציבות שירות המדינה, יחד עם שני העותקים של השאלון האישי וצירופיהם (ראה פסקה 14.313) ועותקים נוספים יישמרו ביחידה ואצל האחראי.

האריך האחראי את תוקפה של הרשאה להעסקה לשעה לתקופה מוגבלת לפי פסקה 14.323, ישתמש בטופס (מדף 2260) שבראשו יכתב "הארכת תוקף". הטופס יופץ לפי רשימת התפוצה המפורטת לעיל.

14.325

היה המועמד למינוי נהג, יודיע האחראי מיד על העסקתו למינהל הרכב הממשלתי ויציין בהודעתו את שם הנהג, את תאריך התחלת העסקתו וכן כל פרט אחר המתייחס לנהג, שידרוש המינהל.

14.33 - מתן הרשאה להעסקה לשעה בתקופת ניסיון

14.331

נתקבלו מסקנות חיוביות של המבחנים והבחינות של המועמד למינוי, וכן מסקנות הבדיקה הרפואית ונמצא המועמד למינוי כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה, ייתן האחראי הרשאה להעסקה לשעה בתקופת ניסיון (מדף 2662) לתקופות שלא תארכנה כל פעם יותר מ-60 יום ושלא תסתיימנה מאוחר מתום תקופת הניסיון של המועמד למינוי (ראה סעיף 13.83).

14.332

לפני הארכת כל הרשאה, על האחראי לבדוק את מידת התאמתו של המועמד למינוי למשרתו ולקבל חוות דעת מהממונים עליו. לא נראה לאחראי כי המועמד למינוי מתאים למשרתו, תופסק עבודתו.

14.333

על נוהל הערכת עובד בתקופת הניסיון - ראה סעיף 93.45.

פרק 15 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית בתום תקופת הניסיון

בפרק זה מובאים נהלי העסקת עובד במשרה תקנית בתום תקופת הניסיון: נוהל העסקת עובד במשרה תקנית על-פי כתב מינוי; נוהל העסקת עובד במשרה תקנית על-פי חוזה מיוחד אם העובד נתקבל מלשכת העבודה או לאחר מכרז פומבי או למשרה שהמינוי לה טעון אישור הממשלה; נוהל העסקת עובד במשרה תקנית אם העובד נתקבל ללא מכרז פומבי.

15.1 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית על-פי כתב מינוי

15.11 בקשה לכתב מינוי / 15.12 הוצאת כתב מינוי בידי נציב שירות המדינה / 15.13 נוהל הוצאת כתב מינוי / 15.14 מתן הצהרת אמונים / 15.15 טקס מתן הצהרת האמונים ומסירת כתב המינוי / 15.16 ביטול כתב מינוי

15.11 - בקשה לכתב מינוי

15.110

- (א) מנהל משאבי אנוש, חייב להודיע למועמד להעסקה את כל זכויותיו כעובד המדינה, בעת כניסתו לשירות ובכל מקרה של שינוי במעמדו, בדרגתו או בדירוגו. האמור לעיל מתייחס לעובד מועמד לעבודה שדרגתו אינה גבוהה מדרגת מנהל משאבי אנוש;
- (ב) לגבי מועמד להעסקה כנ"ל שדרגתו גבוהה מדרגת מנהל משאבי אנוש, יודיע על כך האחראי למועמד.
(נב/64)

15.111

החליט האחראי לאשר את העסקת מועמד למינוי בשירות (ראה סעיף 93.45), והמועמד למינוי עומד לסיום את תקופת הניסיון שלו, והוא אינו נמנה עם המועמדים למינוי שיועסקו על-פי חוזה מיוחד (ראה סעיף 15.21) יוצא לו כתב מינוי על-ידי נציבות שירות המדינה או האחראי. המנהל הכללי של המשרד יחתום על כתבי מינוי לעובדים בדרגות 23, 24 ו-25 בדירוג המינהלי ובדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים. האחראי של המשרד יחתום על כתבי מינוי לעובדים בדרגות 19, 20, 21, 21 ו-22 בדירוג המינהלי ובדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים. מנהל מחלקת משאבי אנוש של המשרד או ביחידת הסמך, יחתום על כתבי מינוי לעובדים בדרגות 18 מינהלי ומטה ובדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים. נציב שירות המדינה יחתום על כתבי מינוי למנהלים הכלליים או לבעלי תפקידים בדרגה מקבילה למנהל כללי.
(נז/28)

15.112

במקרים בהם מוסמכת נציבות שירות המדינה בלבד להוציא כתב מינוי למועמד למינוי, ימלא האחראי טופס בקשה לכתב מינוי (מדף 2290) במקור ושני עותקים חתומים על ידו. מקור הטופס ישלח אל נציבות שירות המדינה לפחות 30 יום לפני תום תקופת הניסיון של המועמד למינוי. עותק אחד יישמר אצלו והעותק השני יישמר ביחידה שהמועמד למינוי עומד להתמנות למקור הנשלח לנציבות שירות המדינה תצורף המעטפה המכילה את ההצהרה על הרכוש (ראה פסקה 14.243).

הועסק המועמד למינוי במעמד ארעי מיד לפני תחילת היותו מועמד למינוי, יצרף האחראי לטופס הבקשה לכתב מינוי אישור ממחלקת הכספים של המשרד או של יחידת הסמך על התקופה בה שולם למועמד למינוי שכר כעובד ארעי; האישור יינתן בטופס שירות ארעי, זכויות מקרן ביטוח (מדף 2258). מיועד מועמד למינוי להעסקה חלקית, תצוין חלקיות העסקתו בבקשה לכתב מינוי. מועסק מועמד למינוי בכמה משרדים, ראה פסקה 16.511 (יב).

אין להוציא כתב מינוי לעובד המועסק על בסיס הרשאה להעסקה לשעה, כל עוד מתנהלים נגדו החקירה או דיון בקשר להאשמה משמעתית או פלילית.

נציב שירות המדינה רשאי להוציא כתב מינוי כאמור, אם השתכנע כי החקירה אן הדיון מתמשכים זמן רב וכי בנסיבות העניין מן הראוי שלא לעכב את מתן כתב המינוי.

(נא/49)

15.113

לא נרשם בשאלון האישי של מועמד למינוי אישור מנהל היחידה על הצגת תעודת אזרחות ישראלית או דרכון ישראלי בר תוקף, ומנהל היחידה הודיע לאחר מכן על הצגת התעודה או הדרכון כנ"ל, יציין זאת מנהל משאבי אנוש או מי שהוסמך לכך על-ידי האחראי במקום המתאים.

(נב/64)

15.114

הועסק מועמד למינוי בטרם עמד במבחנים, בבחינות ובבדיקה רפואית, לא תישלח הבקשה לכתב מינוי אלא לאחר שהגיעו למשרד תוצאות חיוביות של המבחנים והבחינות וכן תוצאות הבדיקה הרפואית, לפיהן נמצא המועמד למינוי כשיר מבחינה רפואית לשרת במשרה הנדונה. למקור של טופס הבקשה לכתב מינוי יצורף עותק אחד של תוצאות הבדיקה הרפואית, וכן תצוין האסמכתא לתוצאות הבחינות והמבחנים של המועמד למינוי.

15.115

היה מועמד למינוי עובד-צעיר, המועסקים על-פי הצהרת חניכות בהתאם לחוק החניכות, התשי"ג-1953, במקצועות שהוכרו לצורך אותו חוק כמקצועות שיירכשו בדרך חניכות, יערוך מנהל משאבי אנוש, או מי שהוסמך לכך על-ידי האחראי הצהרת חניכות לפי סעיף 11 לחוק; במקרים אלה לא תוגש בקשה לכתב מינוי ולא יוצא כתב מינוי.

(חוק החניכות, התשי"ג – 1953, ס' 11)

(נב/64)

15.12 - הוצאת כתב מינוי בידי נציב שירות המדינה

15.121

נציב שירות המדינה יחתום על כתב מינוי למנהלים כלליים של משרדים ולבעלי תפקיד בדרגה מקבילה למנהל כללי.

קיבל נציב שירות המדינה בקשה לכתב מינוי בצורף מעטפה המכילה את ההצהרה על רכוש בהתאם לסעיף 14.24 יבדוק אם מתקיימים במועמד למינוי כל התנאים למינויו.

(תחולה: "מנחם-אב התש"ן (1.8.1990)

(43/1)

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 שבהן. 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

סוגי 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 סיבוך 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), התש"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 יינתן 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.
(עז/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)
(43/נ)

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)

15.133

מצאה ועדה רפואית, על יסוד בדיקה רפואית, שמצב בריאותו של המועמד למינוי לקוי, יתנה עמו האחראי כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות עקב מצב בריאותו הלקוי. במקרה זה ישתמש בטופס כתב מינוי (מוגבל גמלאות) (מדף 2296).

15.134

הוראות פסקאות 15.123 עד 15.129 חלות גם כאשר כתב המינוי ניתן על-ידי האחראי.

15.14 - מתן הצהרת אמונים

15.141

מועמד למינוי חייב, לפני שיימסר לו כתב המינוי, למסור הצהרה כי ישמור אמונים למדינת ישראל ולחוקיה וימלא ביושר ובאמונה כל חובה המוטלת עליו כעובד המדינה (להלן – "הצהרת האמונים"). (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 34)

15.142

מועמד למינוי שתפקידו או שדרגתו אחת הדרגות בדירוג המינהלי המופיעות בטור א' או שהוא בעל דרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים, יצהיר הצהרת אמונים בפני שר או בפני עובד המדינה כמפורט בטור ב':

טור א'	טור ב'
מנהל כללי והמוקבלים לו בדרגה	שר
דרגה 17 ומעלה, מנהל מחוז ויו"ר המזכירות הפדגוגית במשרד החינוך	מנהל כללי
דרגה 15 עד דרגה 16	אחראי או מנהל יחידת סמך
דרגה 14 או דרגה נמוכה ממנה	עובד שדרגתו 15 בדירוג המינהלי, או דרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים
מפקח - מרכז, חבר המזכירות הפדגוגית	יו"ר המזכירות הפדגוגית כמשמעותו בתקנות חינוך ממלכתי (סדרי הפיקוח), התשי"ז-1956
מפקח או מפקח המחוז והמקבילים לו ומנהל מוסד חינוכי: מורים, גננות, ומדריכי של"ח	מנהל מחוז כמשמעותו בתקנות חינוך ממלכתי (סדרי הפיקוח), התשי"ז-1956, מנהל מוסד חינוך רשמי כמשמעותו בחוק לימוד חובה, התשי"ט-1959

(תקנות שירות המדינה (מינויים) (הצהרות אמונים), התשמ"א-1981, ת' 1)
(נז/28)

15.143

מנהל כללי של משרד יקבע חלוקה אזורית של משרדו ויסמך בכל אזור עובד, שדרגתו 15 בדירוג המינהלי לפחות, לקבל הצהרת אמונים ממועמדים למינוי בדרגה 14 בדירוג המינהלי ובדרגות נמוכות ממנה.

קיימות במשרד יחידות סמך, רשאי המנהל הכללי - אם הנסיבות מחייבות זאת - להסמך מספר עובדים נוספים כנ"ל כמספר יחידות הסמך הפועלות באותו אזור. כן יסמך המנהל בכל אזור עובד אחד או יותר שיקבלו את הצהרת המועמדים למינוי באזור, אם נבצר ממקבל ההצהרות הקבוע לקבל את ההצהרות. רצוי שהעובדים שיוסמכו לפי פסקה זו יהיו עובדי המשרד.

(נח/22)

15.144

תחומי האזורים על-פי פסקה 15.143 ייקבעו כך, שיובטח חיסכון מרבי בזמן ובהוצאות אש"ל עקב מסירת הצהרת אמונים של מועמדים למינוי.

15.145

ההסדרים המתוארים בפסקה 15.143 ייעשו בתיאום עם העובדים שיוסמכו לקבל הצהרת אמונים. כן ייקבעו מראש, בתיאום אתם, ימים ושעות שמועמדים למינוי יוכלו להצהיר בהם את הצהרתם.

15.146

פסקה מבוטלת

(סה/6)

15.147

- (א) הוראות סעיף זה חלות גם על מועמד להעסקת בחוזה מיוחד, בשינויים המתחייבים;
- (ב) קיבל אחראי את עותקי החוזה המיוחד חתומים בידי נציב שירות המדינה, ינהג לפי הוראות סעיפים 15.14 ו-15.15 בדבר מתן הצהרת אמונים; כל מקום בו נאמר בסעיפים האמורים "כתב מינויו" ייראה כאילו כתוב חוזה מיוחד";
- (ג) לא היה המועמד להעסקה אזרח ישראל, ימסור, במקום הצהרת אמונים, הצהרת משמעת בנוסח דלהלן: אני מתחייב למלא ביושר ובאמונה כל חובה המוטלת עלי כעובד המדינה ולציית לכל הפקודות וההוראות הניתנות על-ידי הממונים עלי.

(פא/8)

15.15 - טקס מתן הצהרת האמונים ומסירת כתב המינוי

15.150

נתקבל במשרד כתב מינוי למועמד למינוי, ייערך באולם או בחדר גדול טקס ההצהרה ומסירת כתב המינוי (להלן—"הטקס"). רצוי שהטקס ייערך לכמה מועמדים למינוי בבת אחת, אך אסור להשהות את הטקס יותר מאוחר מאשר 30 יום מאז נקבע כושרו הרפואי ונתקבלו תוצאות המבחנים והבחינות בהם עמד המועמד למינוי.

(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 39)

15.151

הטקס ייערך על ידי העובד המוסמך לקבל את הצהרת האמונים על פי הוראות פסקה 15.143 (להלן—"עורך הטקס") וישתתפו בו, ככל האפשר, הממונה הישיר על המועמד למינוי, מנהל היחידה ועובדים בכירים אחרים, הטקס ייערך במקום עבודתו של עורך הטקס או במקום עבודתו של המועמד למינוי או במקום קרוב לו, בעת ביקור עורך הטקס במקום.

15.152

היחידה המעסיקה את המועמד למינוי תמלא את הפרטים עליו ועל עורך הטקס בטופס הצהרת אמונים (נספח לכתב מינוי). הטופס יימסר לעורך הטקס ביחד עם כתב המינוי המיועד למועמד למינוי לפני תחילת הטקס.

15.153

בתחילת הטקס יציג הממונה על המועמד למינוי, או עובד אחר במשרדו, את המועמד בפני עורך הטקס ובפני שאר העובדים הנוכחים, והם יוצגו בפניו, בשמם ובתוארם. אחר כך יסביר עורך הטקס בקיצור את מעמדו המיוחד של העובד בהיותו משרת הציבור, מבצע החוק ומוציא לפועל את הוראות הממשלה; כן יעמוד על האחרייות המוטלת על העובד. דברי עורך הטקס יותאמו לאופי משרתו של המועמד למינוי.

15.154

לאחר סיום דבריו, יבקש עורך הטקס מן המועמד למינוי לקום, ימסור לו את טופס הצהרת האמונים ויקרא בפניו את נוסח ההצהרה המובא בטופס. המועמד למינוי יענה: אני מתחייב/ת, יחתום על ההצהרה ויחזיר את הטופס החתום לעורך הטקס.

15.155

סירב המועמד למינוי למסור את ההצהרה, לא יימסר לו כתב מינוי והוא ייראה כמתפטר מן השירות ולא יהיה זכאי להטבות פרישה. הודעה על סיום שירותו תישלח לנציבות שירות המדינה.

15.156

הצהיר מועמד למינוי את ההצהרה וחתם בטופס, ימסור לו עורך הטקס את כתב המינוי, המקור ועותקיו. המועמד למינוי יחתום על כל העותקים של כתב המינוי ויחזירם לעורך הטקס, בזאת יסתיים תהליך המינוי של העובד; המקור של כתב המינוי יישאר בידי העובד.

15.157

(א) לאחר סיום הטקס, יחתום עורך הטקס על טופס ההצהרה של העובד, במקום המיועד לכך, וימסור את הטופס ואת עותקי כתב המינוי לממונה הישיר על העובד או לעובד אחר של המשרד שנוכח בטקס, והוא יעבירם לתעודתם. טופס ההצהרה יתויק בתיקו האישי של העובד ביחידה;

(ב) העותק הראשון של כתב המינוי החתום בידי העובד יישלח לנציבות שירות המדינה, העותק השני יישמר בתיקו האישי של העובד בלשכה הראשית, העותק השלישי יישמר בתיקו האישי של העובד ביחידה, העותק הרביעי יועבר למחלקת הכספים של המשרד.

15.158

סירב מועמד למינוי לחתום על כתב המינוי, לא יועסק, ואם כבר הועסק (ראה פסקה 14.122) יפסיק האחראי מיד את העסקתו. הודעה על סיום העסקתו תישלח לנציבות שירות המדינה.

15.159

סירב מועמד למינוי למסור את ההצהרה או לחתום על כתב המינוי, יחזיר עורך הטקס את טופס ההצהרה, את מקור כתב המינוי ואת עותקיו לממונה הישיר על המועמד למינוי או לעובד אחר של המשרד שנכח בטקס. כתב המינוי על עותקיו יישלחו לנציבות שירות המדינה.

15.16 - ביטול כתב מינוי

15.161

(א) כתב מינוי שהוצא עקב טעות על-ידי מי שהוסמך לכך (לפי פסקה 15.111), או שנפלה בו טעות, רשאית נציבות שירות המדינה לבטלו בהודעה חד-צדדית לעובד באמצעות האחראי או מנהל משאבי אנוש, תוך שישה חודשים מיום הוצאתו;

(ב) התברר במועד מאוחר יותר מהאמור לעיל כי נפלה טעות בפרטים הרשומים בכתב המינוי, ותיקון הטעות יהיה לרעת העובד, רשאית נציבות שירות המדינה לתקנו לאחר שתינתן לעובד הזדמנות להעלות בכתב את טענותיו. נציב שירות המדינה, או מי שהנציב הסמיך לצורך זה, יכריע לגבי תיקון הטעות ותוצאותיו.
(נו/15)

15.162

עותק מהודעת הביטול לפי פסקה 15.161 ישלח לאחראי של המשרד הנוגע בדבר.

15.163

נשלחה הודעת ביטול כנ"ל, יראו את כתב המינוי כאילו לא הוצא.

פרק משנה 15.2 - מבוטל (פא/8)

פרק 16 - נהלי העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה ובמשרה בלתי תקנית

בפרק זה מובאים נהלי העסקה של עובדים לסוגיהם בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה ובמשרות בלתי תקניות. סוגי העובדים הם: עובדים ארעיים, עובדים זמניים ועובדים על-פי חוזים מיוחדים. כמו כן מובאות בפרק זה הוראות בדבר העברת עובדים - המועסקים בעבודה בלתי צמיתה במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד - למעמד זמני וקבוע.

16.1 - הוראות כלליות

16.11 עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה / 16.12
תקציב לעבודה בלתי צמיתה / 16.13 העסקה
בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה / 16.14
העברת כוח אדם עודף / 16.15 עובדים בשירות
הביטחון

16.11 - עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה

16.110

האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידיו, חייב להודיע למועמד להעסקה לפי פרק זה במפורש את כל זכויותיו כעובד המדינה, בעת כניסתו לשירות ובכל מקרה של שינוי במעמדו, בדרגתו או בדירוגו.

16.111

על סוגי העבודות בשירות המדינה ועבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, ראה פרק משנה 02.1.

16.12 - תקציב לעבודה בלתי צמיתה

16.121

המנהל הכללי, או האחראי או עובד אחר שהוסמכו לכך על-ידי המנהל הכללי, יקבע בראשית שנת הכספים ומדי פעם בפעם, לאור הנסיבות והצרכים, ליחידות של המשרד או של יחידות הסמך את הסכומים שיועמדו לרשותן במסגרת התקציב, להעסקת עובדים בכל אחד מסוגי העבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, ואת המטרות למענן מותר להעסיק עובדים אלה (פירוט סוגי העבודה שלפי טיבה אינה צמיתה - ראה פסקה 02.132).

16.122

החלטות לפי פסקה 16.121 יועברו ליחידות הנוגעות בדבר. עותק מהן ישלח לחשב המשרד או יחידת הסמך, וישמש אסמכתא להעסקת עובדים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, למטרות ובמסגרת הסכומים שנקבעו.

16.13 - העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה

16.131

העסקת עובד בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה לאיזו תקופה שהיא טעונה אישור מראש של חשב המשרד כי למשרד תקציב לעבודה זו.

16.132

אלה סוגי העובדים המועסקים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה:

- (א) עובדים ארעיים - ראה פרק משנה 16.2;
- (ב) עובדים על-פי חוזים מיוחדים - ראה פרק משנה 16.4;
- (ג) עובדים זמניים - ראה פרק משנה 16.3;
- (ד) עובדים קבועים מתוך כוח האדם העודף - ראה סעיף 16.14.

16.133

העסקת עובד במעמד זמני או בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה - אם במעמד ארעי ואם לפי חוזה מיוחד - לפרקי הזמן הנקובים להלן, טעונה אישור נציבות שירות המדינה.

- (א) העסקה במעמד זמני - לכל תקופה שהיא;
 (ב) העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מסוג לחץ עבודה או משימה חולפת במעמד ארעי - לתקופה ארוכה משישה חודשים;
 (ג) העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מסוג לחץ עבודה או משימה חולפת על-פי חוזה מיוחד - לתקופה ארוכה משני חודשים.

16.134

הועסק אדם בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מהסוגים הנקובים בפסקה 16.133 לתקופה קצרה מן התקופות הנקובות באותה פסקה ומתברר שיש צורך להאריך את העסקתו מעבר לתקופות האמורות, טעונה הארכת העסקתו אישור נציבות שירות המדינה.

16.135

בקשות לאישור נציבות שירות המדינה לפי פסקה 16.133 יוגשו בטופס הצעת מסגרת להעסקת עובדים זמניים וארעיים (מדף 2030). החלטות נציבות שירות המדינה תיכללנה בטופס מסגרת להעסקת עובדים זמניים (מדף 2040) אשר יוכן על-ידי האחראי. האחראי יפעל בהתאם להחלטות נציבות שירות המדינה (על העסקת כוח אדם עודף בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, ראה סעיף 16.14).

16.136

התברר שיש צורך להאריך את תקופת העסקה במעמד זמני בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מאיזה סוג שהוא (למעט מילוי מקום), יפנה האחראי בבקשה אל נציבות שירות המדינה לפחות חודש ימים לפני תום התקופה. לא אישרה נציבות שירות המדינה את המשך העסקה, תופסק העסקה בתום התקופה שאושרה.

16.14 - העברת כוח אדם עודף

16.141

אישרה נציבות שירות המדינה כי העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה היא נחוצה, לפי פסקה 16.135, יועסק בה עובד מתוך כוח האדם העודף (כפי שהוגדר בפסקה 11.332) באותו משרד או במשרד אחר, כפי שתקבע נציבות שירות המדינה, אם העבודה תואמת את ערך משרתו הנוכחית של העובד.

16.142

העסקת עובד בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, לפי פסקה 16.141, לא תימשך יותר משנה אחת, המשך העסקתו של העובד בעבודה האמורה לאחר תקופה של שנה אחת טעון משא ומתן עם נציבות העובדים. העסקת עובד קבוע בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה אינה גורעת מזכויותיו של העובד, ובתום עבודתו זו יוחזר העובד לעבודתו הקודמת, אלא אם הוחלט בינתיים להעבירו למשרה אחרת בהתאם לפסקאות 11.332 או 16.141.

16.143

לא נמצאה אפשרות להעסיק עובד בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה מתוך כוח האדם העודף לפי פסקה 16.141, ניתן לקבל עובד ארעי או עובד לפי חוזה מיוחד לביצוע אותה עבודה, (ראה פרקי משנה 16.2-16.4).

16.15 - עובדים בשירות הביטחון

16.151

הוראות פרק זה לא יחולו על העסקה בכתב העסקה בשירות הביטחון הכללי, בהתאם לתקנות שירות הביטחון הכללי (העסקה בכתב העסקה), התשס"ח-2008.
 (עא/5)

16.2 - העסקה במעמד ארעי

16.21 המקרים בהם יועסקו עובדים במעמד ארעי / 16.22 סייגים להעסקת עובד ארעי / 16.23 נוהל העסקת עובדים ארעיים

16.21 - המקרים בהם יועסקו עובדים במעמד ארעי

16.211

(א) במעמד ארעי יועסק אדם בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה (למעט מילוי מקום לתקופה ארוכה משנים עשר חודש), שעל קבלתו לעבודה חלה חובת הזיקה ללשכת התעסוקה;
(ב) עובדים אלה יועסקו לפי חוזה מיוחד.
(פא/8)(נח/2)

16.212

נציב שירות המדינה רשאי, או מי שהוסמך על ידו במקרים מיוחדים, להאריך את העסקתו של ממלא מקום במעמד ארעי לתקופה שתראה על ידו, מעל לתקופת שניים עשר חודשים האמורה בפסקה 16.211.
(נב/64)

16.213

במעמד ארעי יועסק אדם בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה שעל קבלתו לעבודה אינה חלה חובת הזיקה ללשכת התעסוקה, אם התקבל לעבודה לתקופה שלא תארך יותר משלושים יום.
(נח/2)

16.214

הועסק אדם במעמד ארעי שעל קבלתו אינה חלה חובת הזיקה ללשכת התעסוקה כאמור בפסקה 16.213, ומתברר שיש להאריך את העסקתו מעל שלושים יום, ינקוט מנהל משאבי אנוש בצעדים להעברתו להעסקה לפי חוזה מיוחד, ואולם, אם מתעכבת חתימת החוזה מסיבות טכניות, מותר להמשיך להעסיקו במעמד ארעי במשך שלושים יום נוספים.
(נח/2)

16.22 - סייגים להעסקת עובד ארעי

16.221

לא יועסק עובד במעמד ארעי על חשבון תקציב משרה פנויה בתקן, אם אין העובד מבצע את תפקידי אותה משרה כממלא מקום זמני (ראה פסקה 18.132).

16.222

(א) הוראות פרק משנה 13.2 בדבר בחינות ומבחנים יחולו על העסקת עובד ארעי אם הן חלות על אדם המתקבל לעבודה קבועה במשרה דומה, ואם העובד הארעי התקבל לעבודה הנובעת מלחץ עבודה לתקופה ארוכה משישה חודשים, או המוארכת לתקופה ארוכה משישה חודשים מאז קבלתו לשירות במעמד ארעי;
(ב) על מנהל משאבי אנוש לדאוג לכך שעובד ארעי, החייב בבחינות או במבחנים לפי פסקה זו, ישלח למבחנים או לבחינות ויעמוד בהן בהצלחה מיד כשנודע שיש להעסיקו לתקופה ארוכה משישה חודשים.
(נב/64)

16.223

(א) הוראות פרק משנה 13.3 בדבר סייגים מטעמי קרבת משפחה חלות על העסקת עובד ארעי; אולם, מנהל היחידה רשאי לאשר העסקת עובד ארעי אף אם מועסק, באותה יחידה עצמה או באותו משרד עצמו, קרוב משפחה שלו, ובלבד שההעסקה לא תהיה לתקופה ארוכה משישה חודשים;
(ב) מנהל היחידה יאשר העסקת עובד ארעי כאמור, רק במסגרת ההנחיות שפורטו בפסקה 13.323 (היינו, אם העסקת העובד אינה עשויה להביא ליחסי כפיפות או לקשרי עבודה בינו לבין קרובו, וכן אם יתברר ששירותו של העובד חיוני למדינה וכי אין באותה עת מועמד מתאים אחר, או שמצב ההעסקה במקום שבו נמצאת היחידה מצדיק את ההעסקה), ולעניין זה תהיינה בידי סמכויות נציבות שירות המדינה בנדון;
(ג) סמכות אישור העסקת עובד ארעי לתקופה ארוכה משישה חודשים, אך קצרה מ-12 חודשים, היא בידי האחראי;

(ד) אחראי המבקש לקבל היתר להעסיק עובד ארעי לתקופה ארוכה מ-12 חודשים בנסיבות בהן חלים הסייגים לפי פסקאות 13.321-13.322 ונתקיימו בעניין הוראות פסקה 13.323, יפנה בעוד מועד אל נציבות שירות המדינה לקבלת אישורה.

6.224

(א) הוראות פרק משנה 13.4 בדבר בדיקה רפואית חלות על העסקת עובד ארעי בעבודה הנובעת מלחץ עבודה לתקופה ארוכה משישה חודשים או המוארכת לתקופה ארוכה משישה חודשים מאז נתקבל לשירות; (ב) על האחראי לדאוג לכך שעובד ארעי, ימציא סיכום מידע רפואי, לצורך קביעת כשירותו הרפואית כאמור בפרק משנה 13.4. על הרופא לאשר את כשירותו מבחינה רפואית לשרת במשרה, מיד כשנודע שיש להעסיקו לתקופה ארוכה משישה חודשים. לצורכי פרק משנה 13.4 רואים כתחילת העסקתו של העובד הארעי את היום בו נתברר שיש להעסיקו יותר משישה חודשים. (סז/6)

16.225

הוראות סעיף 13.72 בדבר סייגים בנוגע ליוצאי צבא חלות גם על העסקת עובד ארעי.

16.226

הוראות סעיף 13.74 בדבר סייגים בנוגע לבעלי מקצוע חלות גם על העסקת עובד ארעי; אולם אישור נהיגה של נהג ארעי, לפי פסקה 13.742, טעון חידוש בראשית כל שנת כספים.

16.227

(א) הוראות סעיף 14.22 בדבר התחייבות לשמירת ידיעות וסעיף 14.23 בדבר קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה, חלות גם על עובד ארעי; (ב) על העסקת נהג ארעי חלות הוראות פסקה 14.325, בדבר מתן הודעה למינהל הרכב הממשלתי.

16.23 - נוהל העסקת עובדים ארעיים

16.231

במסגרת התקציב לעבודה בלתי צמיחה והחלטות נציבות שירות המדינה, רשאי האחראי להעסיק עובדים ארעיים לכל פרק זמן שהוא, בכפיפות להגבלות החלות על העסקתם.

16.232

(א) במסגרת התקציב לעבודה בלתי צמיחה והחלטות נציבות שירות המדינה, רשאי האחראי ביחידת סמך, או מי שהוסמך לכך על ידיו, להעסיק עובדים ארעיים לתקופה שלא תארך יותר משישה חודשים; (ב) האחראי במשרד רשאי להסמיך את האחראי ביחידת סמך להעסיק עובדים ארעיים לתקופה שלא תארך יותר משנים עשר חודש.

16.233

(א) במסגרת התקציב לעבודה בלתי צמיחה והחלטות נציבות שירות המדינה, רשאי מנהל יחידה, או מי שהוסמך לכך על ידיו, להעסיק עובדים ארעיים לתקופה שלא תארך יותר מחודש אחד; (ב) האחראי במשרד רשאי להסמיך מנהל יחידה להעסיק עובדים ארעיים לתקופה שלא תארך יותר משנים עשר חודש. האחראי של יחידת סמך רשאי להסמיך מנהל יחידה להעסיק עובדים ארעיים לתקופה שהוא עצמו מוסמך להעסיק בה עובדים ארעיים.

16.234

עובדים ארעיים יוזמנו מהרשות המוסמכת להעסקת נכים או מלשכת התעסוקה, אם מדובר במשרה שעליה חלה חובת הזיקה לאותה רשות או לאותה לשכה ועל הזמנתם יחולו הוראות סעיפים 11.92 ו-11.93. (נח/2)

16.235

אדם המועמד להיות מועסק במעמד ארעי ימלא בכתב יד ברור ובדייקנות טופס שאלון אישי, (מדף 2201).

16.236

מנהל משאבי אנוש ישלח לכל עובד ארעי, המתקבל לתקופה ארוכה מ-60 יום, הודעה בטופס הודעה לעובד ארעי (מדף 2256) ויציין בה את סוג העבודה הארעית בה הוא מועסק (לחץ עבודה, משימה חולפת, מילוי מקום); אם העובד הארעי מועסק במילוי מקום, יישלח עותק מן הטופס לנציבות מן הטופס לנציבות שירות המדינה (ראה פסקה 18.153). (נב/64)

16.237

פסקה מבוטלת (פא/8)

16.3 - העסקה במעמד זמני

- 16.31 המקרים בהם יועסק עובד במעמד זמני /
 16.32 סייגים להעסקת עובד במעמד זמני /
 16.33 נוהל העסקת עובד במעמד זמני / 16.34
 תקופת שירות של שליח בחוץ-לארץ ותקופת
 העסקה של עובדי אית"ן

16.31 - המקרים בהם יועסק עובד במעמד זמני

16.311

במעמד של עובד זמני מועסקים עובדים אלה:

- (א) עובד המתקבל לתקופה ארוכה משנים עשר חודש למילוי מקום, או שיש להאריך את העסקתו מעבר לתקופה זו שלא בהתאם לפסקה 16.212;
 (פא/8)
 (ב) עובד, המועסק במעמד ארעי או לפי חוזה מיוחד בעבודה הנובעת מלחץ עבודה (ראה פסקה 02.132), אשר השלים 12 חודשי עבודה, או בעבודה בביצוע משימה חולפת (ראה הפסקה הנ"ל), אשר השלים 24 או 36 חודשי עבודה;
 (ג) עובד שיועסק עד לגמר עבודה פלונית שלפי טיבה אינה צמיתה; העסקה במקרה זה מותרת רק במקרים יוצאים מן הכלל ובאישור נציבות שירות המדינה.

16.32 - סייגים להעסקת עובד במעמד זמני

16.321

על קבלת עובד זמני ועל העברת עובד ארעי למעמד זמני חלות כל ההוראות וכל הסייגים שנקבעו בפרקים 11, 12 ו-13. מותר להעסיק עובד במעמד זמני גם אם אין משרה פנויה בתקן (ראה פסקה 10.122).
 (הודעה בדבר פטור עובדים זמניים מהוראות החוק, י"פ 741, התש"ך, ע' 913)

16.33 - נוהל העסקת עובד במעמד זמני

16.331

הוראות פרק 15 בדבר נוהל העסקת עובד על-פי כתב מינוי בתום תקופת הניסיון חלים על מינוי עובד זמני; בכל מקום בו כתוב כתב מינוי ייראה כאילו כתוב כתב הרשאה, בכפוף למפורט בפסקאות הבאות בסעיף זה.
 (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 37)

16.332

בבקשה לכתב הרשאה להעסקת עובד זמני המועסק במילוי מקום יציין האחראי:
 (א) את שמו של העובד שאת מקומו ממלא העובד הזמני;
 (ב) אם העובד הנעדר ממשיך לקבל משכורת מלאה או חלקית;
 (ג) אם קיים כיסוי תקציבי להעסקת העובד הזמני במקרה שהעובד הנעדר ממשיך לקבל משכורת מלאה או חלקית.

16.333

מבקש האחראי להעביר למעמד זמני עובד המועסק במעמד ארעי או לפי חוזה מיוחד, על-פי הוראות סעיף 16.52, ואין בסמכותו להוציא כתב הרשאה בהתאם להוראות סעיף 15.13, יגיש את הבקשה לכתב הרשאה לפחות 30 יום לפני היום שבו יועבר העובד למעמד זמני ויצרף לה את הטופס שאלון אישי (מדף 2201) שמולאו בהתאם להוראות סעיף 14.21.

16.334

הוציא האחראי או המנהל הכללי כתב הרשאה ולא נקבע בתוצאות הבדיקה הרפואית כי מצב בריאותו של העובד הוא לקוי, יוצא כתב הרשאה בטופס כתב הרשאה (מדף 2280). נקבע כי מצב בריאותו של העובד לקוי, יוצא כתב הרשאה - עובד מוגבל גמלאות (מדף 2285).
 (תחולה: י" מנחם-אב התש"ן (1.8.1990)
 (43/ג)

16.34 - תקופת שירות של שליח בחוץ-לארץ ותקופת העסקה של עובדי אית"ן

16.341

הגדרות

בפרק משנה זה:

"שליח" - עובד מדינה על-פי כתב מינוי או על-פי חוזה מיוחד, לרבות חייל בשרות קבע בצה"ל, שוטר וסוהר, הנשלח על-ידי המדינה לחוץ-לארץ למלא תפקיד מטעמה, וערב מינויו היה עובד מדינה, או שמונה בהתאם לפסקה 11.962 והוא דיפלומט או ששכרו ותנאי העסקתו הוקבלו לאלה של דיפלומט על-ידי הוועדה הבין-משרדית לשכר ותנאי שירות בחוץ-לארץ ביחידת הממונה על השכר ויחסי עבודה. (עט/22)

"עובד איתן (אזרח ישראלי תומך נציגות)" - אזרח ותושב ישראלי המועסק בתפקידי עזר לעבודת נציגות ישראל בחוץ-לארץ, לתקופה קצובה על-פי חוזה מיוחד, והוא אינו דיפלומט או שליח. עובד אית"ן מבצע עבודתו בהתאם להוראות הדיפלומט הממונה עליו.

"התנהגות עובד מדינה בשירות חוץ-לארץ" - ראה סעיף 43.23.

16.342

תקופת שירות של שליח בחוץ-לארץ, לא תפחת משנתיים ולא תעלה על ארבע שנים. ניתן להאריך את תקופת השירות בחוץ-לארץ לתקופות נוספות, אך לא יותר משש שנים.

(א) בסמכות האחראי במשרד להאריך את תקופת השירות בחוץ-לארץ עד ארבע שנים;

(ב) בסמכות מנכ"ל המשרד להאריך את תקופת השירות בחוץ-לארץ לשנה חמישית;

(ג) בסמכות נציב שירות המדינה להאריך את תקופת השירות בחוץ-לארץ לשנה שישית.

16.343

בין תקופת שירות אחת לשנייה חייב השליח לעבוד בארץ שנתיים לפחות; נציב שירות המדינה (ולגבי עובד משרד החוץ - מנכ"ל המשרד), רשאי להתיר קיצור תקופת השליחה בארץ כאמור לעיל, במקרים חריגים ועל-פי פנייה מנומקת בכתב של האחראי במשרד.

(עג/12)

16.344

תקופת העסקה המרבית של עובד אית"ן תהיה ארבע שנים, והיא ניתנת להארכה בשנה אחת בכל פעם, אך לא יותר משש שנים. בסמכות האחראי במשרד להאריך את תקופת העסקה של העובד, וזאת בהתקיים הסיבות המפורטות בהנחיית נציב מספר 1.13 בנושא העסקת עובדי אית"ן בנציגויות ישראל בחוץ-לארץ.

16.345

לאחר סיום תקופת העסקה המרבית כעובד אית"ן (כאמור בפסקה 16.344), לא ניתן להעסיק את העובד בתפקידי אית"ן במשך שנה.

(פב/12)

16.4 - העסקה על-פי חוזה מיוחד

16.41 סעיף מבוטל / 16.42 סעיף מבוטל /
 16.43 סעיף מבוטל / 16.44 סמכות עשיית חוזה
 מיוחד / 16.45 נוהל העסקה לפי סמכות מנהל
 כללי והאחראי / 16.46 סעיף מבוטל

16.41 - סעיף מבוטל

16.410 - 16.419

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

16.42 - סעיף מבוטל

16.420 - 16.421

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

16.43 - סעיף מבוטל

16.431 - 16.434

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

16.44 - סמכות עשיית חוזה מיוחד

16.440

- (א) הסמכות לעשות חוזה מיוחד להעסקת עובד היא בידי נציב שירות המדינה ;
- (ב) נציב שירות המדינה אצל את הסמכות הזאת למנהלים הכלליים, ולאחראי במשרד ובחידת הסמך, (להלן - "הנאצל") במקרים ובנסיבות המפורטים להלן בסעיף זה ;
- (ג) בכל המקרים שבהם לא נאצלה הסמכות כאמור, לעשות חוזה מיוחד להעסקת עובד, היא בידי נציב שירות המדינה או בידי עובדי נציבות שירות המדינה שנאצלה להם סמכות כנ"ל.
(נז/36)

16.441

אלה בעלי התפקידים שנציב שירות המדינה אצל להם מסמכותו לעשות חוזה מיוחד :

- (א) בעלי התפקידים האלה בנציבות שירות המדינה: המשנה לנציב שירות המדינה, סגני הנציב, הממונים על משרדי הממשלה ויחידות הסמך והממונה על הטיפול בסגל הבכיר ;
- (ב) מנהל כללי, סגן מנהל כללי אחד בכל משרד, מנהל יחידת סמך, לגבי חתימה על חוזים מיוחדים לפי הפסקאות שבתקנה 1 לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960, המפורטות להלן :
1. פסקה (1) - לגבי העסקה בעבודה מעל גיל 55 שנה עד גיל 65 שנה או עד גיל הפרישה הקבוע בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, המאוחר מבין השניים ;
2. פסקאות - (2), (5), (9), (10), (13), (14) ו-(21) ;
3. פסקה (3) - לגבי העסקתם של מאבטחים בהנהלת בתי המשפט ובמשרד ראש הממשלה, סוקרים בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולגבי עובדים נוספים בשירות המדינה המועסקים בחוזים מסוג זה ששכרם משולם לפי שעות, על-פי החלטת נציב שירות המדינה.
- (ג) סגן מנהל כללי במשרד או ראש נציגות ישראל בחוץ לארץ, לגבי חתימה על חוזים מיוחדים לפי תקנה 1 (20) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 ;
- (ד) לגבי חוזים מיוחדים עם מורים, גננות ומדריכי של"ח אשר משכורתם משתלמת במישרין מתקציב משרד החינוך - הממונה על מינהל החינוך, מנהל האגף לכוח אדם בהוראה, מנהל היחידה לתנועת כוח אדם בהוראה באגף, מנהל האגף לחינוך ולתרבות לערבים, מנהל רשות הספורט, מנהל המחלקה לחינוך מבוגרים, מנהל המחלקה להכשרת עובדי הוראה, עוזר ראשי למנהל המחלקה, מנהל מחוז וסגן מנהל מחוז למינהל ;

- (ה) מנהל מינהל מחקר לגבי חוזים מיוחדים עם חוקרים, עובדים אקדמאיים וטכנאים, שיועסקו בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה.
 (תקנות שירות המדינה (מינויים) (קביעת בעלי התפקידים שהנציב רשאי לאצול להם מסמכותו לפי סעיף 40 לחוק), התשכ"ז-1967)
 (עט/23)(נז/28)

16.442

להלן המקרים וסוגי העובדים שניתן להעסיק בחוזה מיוחד, וכן הגורם שהוצאה לו הסמכות לחתום על החוזה, ותקופת ההעסקה המרבית לפי התקנות:

תקנה	סוג חוזה	אצילת סמכות למשרד	תקופה מרבית של החוזה	תקופה מרבית להארכת החוזה
(1)1	אדם שגילו מעל ל- 50 שנה	לאחראי במשרד	10 שנים או עד הגיעו לגיל 65, הכול לפי התקופה הקצרה	5 שנים בכל פעם
(2)1	עבודה בלתי צמיתה	לאחראי במשרד	5 שנים	5 שנים בכל פעם
(3)1	עובד חיוני המועסק בתנאי עבודה לא מקובלים	לגבי העסקתם של מאבטחים בהנהלת בתי המשפט ובמשרד ראש הממשלה, סוקרים בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולגבי עובדים נוספים בשירות המדינה המועסקים בחוזים מסוג זה ששכרם משולם לפי שעות בלבד	5 שנים	5 שנים בכל פעם
(5)1	אדם שאינו אזרח ישראלי	לאחראי במשרד	שנה מתאריך העסקתו לפי חוזה מיוחד או 3 שנים מיום שהגיע לישראל, הכל לפי התקופה הארוכה	2 שנים בכל פעם, אם סבור נציב שירות המדינה כי שירותו של העובד חיוני למדינה או כי העובד עומד לקבל אזרחות ישראלית תוך אותה תקופה
(6)1	אדם שאינו כשיר מבחינה רפואית	-----	שנה אחת	שנה אחת בכל פעם
(9)1	כאשר לא נמצא מועמד במכרז פומבי	לאחראי במשרד	שנה אחת ואם מקום מושבו מחוץ לישראל - 3 שנים	-----
(10)1	משרה חלקית פחות מחצי משרה	לאחראי במשרד	5 שנים	5 שנים בכל פעם
(11)1	העסקה זמנית בחו"ל	-----	5 שנים	5 שנים בכל פעם
(12)1	העסקה זמנית בחו"ל	-----	5 שנים	5 שנים בכל פעם
1 (13)	העסקה זמנית בחו"ל	לאחראי במשרד	5 שנים	5 שנים בכל פעם
(14)1	עבודה קבועה בחו"ל	לאחראי במשרד	4 שנים	-----
(15)1	רופא ראשי	-----	2 שנים	-----
(16)1	לשכת שר או סגן שר	-----	שנה אחת	שנה אחת בכל פעם
(17)1	לשכת רב ראשי לישראל	-----	שנה אחת	שנה אחת בכל פעם
(18)1	מנהל כללי	-----	5 שנים	5 שנים בכל פעם

5 שנים בכל פעם	5 שנים	-----	שליחות בחו"ל של בעלי תפקידים מסוימים	(19)1
שנה אחת בכל פעם, אך לא יותר משש שנים בסך הכול	4 שנים	לאחראי במשרד או לראש נציגות ישראל בחוץ לארץ	אזרח ישראלי תומך נציגות בחו"ל	(20)1
	חוזה מיוחד שאינו קצוב בזמן	לאחראי במשרד	עוזר משפטי לשופט בהנהלת בתי המשפט	(21)1

(מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960; (תקנות שירות המדינה (מינויים) (קביעת בעלי התפקידים שהנציב רשאי לאצול להם מסמכותו לפי סעיף 40 לחוק), התשכ"ז-1967) (עט/23)(נד/25)

לא היה המועמד אזרח ישראלי, לא תהיה תקופת העסקתו על-פי חוזה מיוחד ארוכה מהתקופה בה רשאי הוא להיות במדינת ישראל, בהתאם לרשום בדרכונו.

(פא/8)

16.45 - נוהל העסקה לפי סמכות מנהל כללי והאחראי

16.450

נוהל העסקת עובד בחוזה מיוחד וסדרי קליטת עובד בחוזה מיוחד לשירות המדינה מפורטים בהנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.14 בנושא "מדיניות העסקה בחוזה מיוחד בשירות המדינה" והנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.7 בנושא "אצילת סמכות לקליטת עובדים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך".

(פא/8)

16.451 - 16.459

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

16.46 - סעיף מבוטל

16.461 - 16.464

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

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. (פא/8)

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.
 (עד/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

(א) 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 להוראות 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;

(ב) הסכים העובד לכך, מותר לדחות את העברתו למעמד זמני בשנתיים נוספות; נמצא תקן מתאים לשיבוך 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 שהתפנתה.

16.533

(א) 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;
(ב) 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

(א) עובד המועסק במשרה בתקן על-פי חוזה מיוחד שקיבל אזרחות ישראלית או רישיון לשיבת קבע בישראל במשך תקופת החוזה או בסופה, יועבר למעמד קבוע, למפרע מיום תחילת שירותו;
(ב) שירותו יישא זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, מיום תחילת שירותו, רק אם הועסק בחוזה מיוחד ערב היום הקובע כאמור בסעיף 107 לחוק זה ונתמנה לשיחת המדינה בכתב מינוי ביום הקבע אלארזי, ובכפופת ההוראות פסקה 02.356.
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 107)
(פא/8)(סה/7)

16.536

עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד במשך שנתיים לפחות, מותר להעבירו למעמד קבוע לאחר אותה תקופה; אם קיימת בתקן משרה פנויה מתאימה לעובד המועסק בחוזה מיוחד, מותר להעבירו למעמד קבוע בתום חוזהו, או בשובו לארץ, הכל לפי התאריך המוקדם. תוקף ההעברות הללו למפרע מיום תחילת השירות על-פי חוזה מיוחד.

16.54 - זכויות סוציאליות לעובד המועבר למעמד קבוע למפרע

16.541

עובד ארעי, או עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד בעבודה שלפי טיבה אינה צמיחה, אשר זכויותיו הסוציאליות מבוטחות בקרן ביטוח ואשר לו משרה בתקן, או שיש אפשרות לשבצו במשרה פנויה בתקן, לא ישובץ בדרך כלל במשרה בתחולה למפרע.

16.6 - העסקת מתנדבים

16.61 חלות והגדרות / 16.62 תפקידים / 16.63 תשלומים וביטוח / 16.64 נהלים

16.61 - חלות והגדרות

16.611

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על מתנדבים (לרבות גמלאים) שיועסקו בשירות המדינה ללא תמורה;
- (ב) בפרק משנה זה:
- "מתנדב" - מי שתורם מרצון מזמנו או מרצו, למשרד או יחידה בשירות המדינה, ללא תמורת שכר או גמול אחר (מלבד החזרי הוצאות לפי פסקה 16.631) וללא יחסי עבודה.

16.62 - תפקידים

16.621

- ניתן להעסיק מתנדבים, בכפוף להוראות פסקה זו, בתפקידים כדלקמן:
- (א) תפקידים שעל המתנדבים העוסקים בהם חל חוק הביטוח הלאומי בהתאם לרשימה דלהלן:
1. הנחלת הלשון העברית;
 2. ביעור הבערות;
 3. חינוך מבוגרים;
 4. טיפול חינוכי וחברתי בקידום משפחות, ילדים או נוער;
 5. קליטת עולים;
 6. שירותי ייעוץ לתושבים ולתיירים;
 7. טיפול בקשישים, בנכים, בחולים או במשפחותיהם;
 8. עזרה באחזקת מעונות או מוסדות של קשישים, נכים או חולים;
 9. טיפול במשפחות שכולות;
 10. עזרה לקיבוצים, לישובים חקלאיים או ליישובי ספר בדרך של שמירה, ביצורים עבודה בענפי המשק או בדרך של פעולות הדרכה חקלאית או הדרכה אחרת, ובלבד שתקופת ההתנדבות של המתנדב בפעולות אלו הינה ארעית ואינה עולה על שישה שבועות רצופים;
 11. טיפול בחיילים ובמשפחותיהם;
 12. סיוע למערכת הביטחון בעבודות ביצורים, עבודה במחסני חירום, עבודה בסדנות או עבודה אחרת במחנות צה"ל וביחידותיו;
 13. התנדבות שלא בשכר לשירות עבודה כמשמעותו בסעיף 1 לחוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967;
 14. אבטחת מוסדות חינוך או מוסדות ציבור;
 15. אבטחת פעולות חינוכיות, לרבות אבטחת טיולים וליווים ואבטחת מסעות גרנד"ע וליווים;
 16. גמילה מסמים, מעישון או מאלכוהול;
 17. מניעת עבריינות;
 18. שיקום אסירים וטיפול במשפחות אסירים;
 19. פעולות תרבות על-ידי אומנים מתנדבים ביחידות ובמחנות צה"ל או פעולות כאמור ביישובי ספר בתקופה בה מתנהלים באותו אזור פעולות איבה;
 20. שירות לאומי בהתנדבות כמשמעותו בתקנה 2(א) לתקנות הביטוח הלאומי (בנות בשירות לאומי בהתנדבות), התשס"ב-2002;
 21. החזקת ילד או בוגר שהוא פסול דין, בידי אב ואם, שאושרו לגביו כמשפחת אומנה, על ידי משרד העבודה והרווחה; לענין זה, "החזקה" - בכל שעות היממה;
 22. הנצחת זכר השואה וחלליה;

23

פעילות למען איכות הסביבה, שמירת הטבע והגנה על בעלי חיים, על-פי הפניה של משרד ממשלתי, המוסד, רשות מקומית, ההסתדרות הציונית העולמית או הסוכנות היהודית לארץ ישראל, או פעילות כאמור שאירגן גוף ציבורי אחר כמשמעו בסעיף 287 לחוק ושמקומה ומועדה נקבעו מראש.

(ב) תפקידים אחרים שלא חל עליהם חוק הביטוח הלאומי, אך יש בהם תועלת לאומית ותרומה למטרות ציבוריות, אשר אושרו על-ידי האחראי במשרד או מי מטעמו. במקרה של ספק יש לפנות לנציבות שירות המדינה. מתנדבים לתפקידים אלה יבוטחו בחברת הביטוח "ענבל", קרן פנימית לביטוחי ממשלה, כמפורט להלן.
(שע/25)

16.622

אין להעסיק מתנדבים בתפקידים המפורטים בפסקה 16.621 אלא אם מתקיימים כל התנאים המצטברים הבאים:

- (א) ההתנדבות היא לצורך סיוע לעובדי המשרד ולא עבודה המבוצעת כדבר שבשגרה על ידי עובדי המשרד. העסקת מתנדבים יכולה להיות כהשלמה או תוספת לאנשי המקצוע ולא במקום עובד המשרד. כמו כן, המתנדב אינו מאייש תקן או משבצת פנויה למשרה;
- (ב) ההתנדבות תעשה במסגרת העסקה גמישה, בתיאום עם המתנדב (המתנדב אינו מחויב למסגרת נוקשה ומחייבת של שעות וימי עבודה);
- (ג) היקף המשרה של המתנדב יהא מצומצם ולא יעלה על 60 שעות בחודש, אלא במקרים מיוחדים, באישור האחראי או מי מטעמו;
- (ד) אין להעסיק מתנדב בתפקיד שיש חובה לבצעו לשם קבלת רישיון או תעודת הסמכה (עורכי דין, רואי חשבון, רוקחות, וכו');
- (ה) אין להעסיק מתנדבים מטעמם של גופים בעלי אופי פוליטי או מדיני;
- (ו) למען הסר ספק, אין להעסיק מתנדבים בלשכות נבחרים, אלא במקרים חריגים בלבד, באישור מראש של נציב שירות המדינה, כאמור בסעיף 02.56;
- (ז) במקרים של העסקת מתנדבים באמצעות גופים או ארגונים, בהסכם שיחתם בין המוסד או הגוף האחראי על השמת המתנדבים לבין המשרד או יחידת הסמך, יהא סעיף בעניין חבות מעסיקים הכולל ויתור על זכות שיכוב נגד הממשלה במקרה של פסק דין חלוט הקובע כי התקיימו יחסי עבודה בין המוסד או הגוף לבין המתנדבים;
- (ח) עם קליטתו של המתנדב ימסר לו דף מידע על ידי האחראי או מי מטעמו, בדבר זכויותיו וחובותיו במסגרת ההתנדבות. כמו כן, המתנדב יחתום על טופס הצהרה על העדר עבר פלילי או משמעתי, וכן הצהרה על שמירת סודיות, וכן טפסים נוספים ככל שיידרשו על ידי המשרד;
- (ט) על המשרד מוטלת חובה לדווח על כל המתנדבים במערכת הממוחשבת.
(שע/27)

16.63 - תשלומים וביטוח

16.631

מתנדב זכאי לקצובת נסיעה, אם מגיעה לו, בהתאם לאמור בסעיף 28.31, ולקצובת אש"ל אם יצא לתפקיד חוץ, כאמור בפרק משנה 26.2.
(6/זס)

16.632

- (א) מתנדב המבוטח בביטוח הלאומי ונפגע אגב פעולות התנדבות, לרבות נסיעה למקום ההתנדבות וחזרה, או חלה במחלה המוכרת כמחלת מקצוע כתוצאה מפעולות ההתנדבות, זכאי וזכאים התלויים בו, לגמלאות על-פי פרק ג' ו-ג' 1 לחוק הביטוח הלאומי;
- (ב) מתנדב המבוטח בחברת "ענבל" אשר נפגע אגב פעולות התנדבות, לרבות בעת נסיעה למקום ההתנדבות ובחזרה, מבוטח לפי הפירוט הבא:
1. תאונות אישיות - מוות או נכות תמידית בגבולות אחריות, כמפורט במפרט החיוב והכיסוי של קרן פנימית לביטוחי הממשלה;
 2. אשפוז משלים - לפי תנאי הביטוח לאשפוז של עובדים הנשלחים בתפקיד לחוץ-לארץ;
 3. צד ג' / חבות המעסיקים - בגבולות אחריות כמפורט במפרט החיוב והכיסוי של קרן פנימית לביטוחי הממשלה;
 4. לא יבוצע תשלום כפול, הפיצוי או השיפוי יהיה לפי נסמן 1 או לפי נסמן 3 בלבד;

5. סכומים אלה צמודים לשיעורים ולמועדים של תוספת היוקר לעובדי המדינה.
(נב/14)

16.64 - נהלים

16.641

(א) מתנדב המבקש להתנדב בשירות המדינה יציע את עצמו למשרד בו הוא מעוניין להתנדב, באמצעות טופס התנדבות לעבודה בשירות המדינה (מדף 2297). לגבי מתנדבים המבוטחים בביטוח לאומי לפי הוראות פסקה 16.621(א), יש לחדש את טופס ההתנדבות כל שנה;
(ב) ניתן להעסיק מתנדב שהוא תושב חוץ רק אם קיבל מאת משרד הפנים, הלשכות למינהל אוכלוסין, אשרה ורישיון לישיבה בארץ מסוג מתנדב (ב-4). אשרה כנ"ל מוטבעת בדרכונו של תושב החוץ המתנדב.

16.642

קיבל המתנדב את הטופס ממולא על-ידי המשרד והתנאים המפורטים בו נראים לו, יאשר זאת בכתב בארבעת העותקים של הטופס ויחזירנו למשרד.

16.643

החזיר המתנדב את ארבעת עותקי הטופס למשרד, יבטח חשב המשרד את המתנדב בהתאם לנאמר בנסמן 4 בטופס.

16.644

מתנדב כנ"ל שהודיע כי בדעתו להפסיק להתנדב בהתאם להוראות נסמן 5 בטופס האמור, יודיע מנהל משאבי אנוש מיד על הפסקת ההתנדבות לחשב המשרד ולמוסד לביטוח לאומי או לחברת "ענבל" - אם המתנדב מבוטח אצלה.
(שע/27)

16.7 - העסקת עובדים שפרשו לגמלאות

16.71 חלות / 16.72 סייגים להעסקת גמלאים
מעבר לגיל פרישת חובה / 16.73 סייגים ותנאים
להעסקת עובדים אשר פרשו פרישה מוקדמת
משירות המדינה / 16.74 השבת הטבות פרישה
שהתקבלו בעת פרישה מוקדמת

16.71 - חלות

16.711

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על עובדים אשר פרשו לגמלאות משירות המדינה (להלן - "גמלאים") וכן על עובדים שפרשו פרישה מוקדמת מהשירות, תוך קבלת הטבות פרישה מעבר לזכויות על-פי חוק (להלן - "פרישה מוקדמת");
- (ב) למען הסר ספק, הוראות פרק משנה זה אינן חלות על בקשה להארכת שירות של עובד מעבר לגיל הפרישה, שתיבחן בהתאם לסעיף 82.54.

16.72 - סייגים להעסקת גמלאים מעבר לגיל פרישת חובה

16.721

- (א) ככלל, אין להעסיק גמלאים מעבר לגיל פרישת חובה, לפי חוק גיל הפרישה, התשס"ד-2004, כאמור בפסקה 82.510 (להלן - "גיל פרישת חובה");
- (ב) במקרים יוצאים מן הכלל, כאשר מדובר בעובד שחיוני ביותר להעסיקו ולא ניתן לגייס או להכשיר עובד אחר מתאים לתפקיד, ניתן יהיה להעסיקו מעבר לגיל פרישת חובה, בכפוף לאישור מוקדם של נציבות שירות המדינה, על-פי בקשה מנומקת ומפורטת של מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, ובכפוף לסייגים המפורטים להלן.

16.722

- על העסקת גמלאי, שהעסקתו מעבר לגיל פרישת חובה אושרה על-ידי נציבות שירות המדינה, יחולו הסייגים הבאים:
- (א) העסקת גמלאי כאמור תהיה לפי חוזה מיוחד לתקופה של שישה חודשים בכל פעם, בכפוף לאישור נציבות שירות המדינה;
- (ב) אין להעסיק גמלאי מעבר לגיל פרישת חובה ביותר מאשר חצי משרה, אלא באישור חריג של נציבות שירות המדינה;
- (ג) אין להעסיק גמלאי כאמור באותו התפקיד שמילא טרם פרישתו לגמלאות, אך ניתן להעסיקו בתפקיד אחר בתחום שהתמחה בו.
- למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע משאר התנאים, הסייגים והמגבלות החלות על עובדים המועסקים במתכונת העסקה בה מועסק הגמלאי.

16.73 - סייגים ותנאים להעסקת עובדים אשר פרשו פרישה מוקדמת משירות המדינה

16.731

אין להעסיק עובד אשר פרש פרישה מוקדמת משירות המדינה, אלא אם לאחר פרישתו נבחר כדין למשרה אחרת בשירות המדינה טרם הגיעו לגיל פרישת חובה, בכפוף לסייגים ולתנאים המפורטים להלן, לרבות חובת השבת הטבות הפרישה כאמור בסעיף 16.74.

16.732

- (א) אין להעסיק עובד שפרש בפרישה מוקדמת באותו התפקיד שמילא טרם פרישתו המוקדמת מהשירות;
- (ב) אין להעסיק עובד שפרש פרישה מוקדמת, במסגרת תקופה בה משולם לו שכר "חודשי ההסתגלות" עקב פרישתו משירות המדינה, גם אם אלה שולמו כמענק חד-פעמי;
- (ג) עובד אשר נפסל לשירות על-ידי ועדה רפואית ומבקש לחזור לשירות בכל תפקיד, יחויב לעמוד בפני ועדה רפואית לצורך קביעת כושר עבודתו כתנאי לחזרתו לשירות.

למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע משאר התנאים, הסייגים והמגבלות החלות על עובדים המועסקים במתכונת ההעסקה בה מועסק העובד.

16.74 - השבת הטבות פרישה שהתקבלו בעת פרישה מוקדמת

16.741

תנאי לאישור פרישה מוקדמת מרצון משירות המדינה במסגרת מדיניות עידוד הפרישה משירות המדינה, כפי שתהיה מעת לעת, הינה הסכמת העובד הפורש, בכתב, כי ידוע לו שהטבות הפרישה הניתנות לו מעבר לזכויות להן הוא זכאי על-פי חוק, ניתנו מתוך הנחה ועל תנאי כי הוא לא יועסק בשירות המדינה תקופה מסוימת לאחר פרישתו, כמפורט להלן, וכי ככל שהוא ייקלט חזרה לעבודה בשירות המדינה בתקופה האמורה, יהיה חייב הוא להשיב את הטבות הפרישה, כולן או חלקן, בהתאם למפורט להלן.

16.742

עובד שפרש מרצון משירות המדינה בפרישה מוקדמת ועם פרישתו קיבל הטבות פרישה מעבר לזכויות להן היה זכאי על-פי חוק (להלן - "הטבות הפרישה"), וחזר לשירות בתוך התקופות המפורטות להלן, ישיב לאוצר המדינה את הטבות הפרישה האמורות שניתנו לו במסגרת תכנית הפרישה, בהתאמה לתקופה שחלפה ממועד הפרישה, כמפורט להלן:

- (א) עובד שחזר לשירות עד שנה ממועד פרישתו - ישיב את מלוא הטבות הפרישה;
 - (ב) עובד שחזר לשירות בין שנה לשנתיים ממועד פרישתו - ישיב 50% מהטבות הפרישה;
 - (ג) עובד שחזר לשירות בין שנתיים לשלוש שנים ממועד פרישתו - ישיב 30% מהטבות הפרישה.
- למען הסר ספק, הוראות סעיף זה לא תחולנה לגבי זכויות להן היה זכאי העובד על-פי חוק עם פרישתו, כגון: גמלה ופיצויי פיטורים.

16.743

ועדת חריגים שתתמנה על-ידי נציב שירות המדינה תהיה מוסמכת, במקרים חריגים ומיוחדים, להפחית מהשיעורים הנקובים בפסקה 16.742 בעניינו של עובד שחזר לשירות, לאחר בחינת נסיבות פרישתו המוקדמת משירות המדינה ונסיבות חזרתו לשירות.

16.744

הוראות סעיף זה יחולו על עובדים שפרשו בפרישה מוקדמת משירות המדינה החל מיום י"ד בחשוון התש"ע (1.11.2009).
(שע/4)

פרק 17 - תנאי העסקה של מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות

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

17.1 - מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות - שכר ותנאי שירות

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

17.11 - תחולה

17.111

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

17.112

קביעת הקבלה למנכ"ל

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

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

17.12 - דרכי המינוי

17.121

מינוי מנכ"ל

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

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

1. הוא בעל תואר אקדמי ממוסד להשכלה גבוהה המוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה בישראל, או המקביל לה בארץ בה נרכש ואושר כשקול לתואר מהתארים האקדמיים הנהוגים בישראל על-ידי האגף להערכת תארים מחו"ל, בהתאם לכלליו ותנאיו כפי שיהיו מעת לעת, לרבות הוראות נציבות שירות המדינה;

2. הוא בעל ניסיון בתפקידים ניהוליים בכירים - בשירות הציבורי או בתאגיד בעל היקף עסקים ו/או פעילות משמעותיים, או שהוא בעל ניסיון בתפקיד בכיר אחר בתחום פעילותו העיקרי של המשרד בו הוא מיועד לכהן כמנכ"ל, או בכל תפקיד רלוונטי אחר.

(ג) במקרים חריגים ניתן למנות מועמד אף אם לא מתקיים בו התנאי האמור בנסמך (ב) 1 לעיל, וזאת כאשר הוא בעל ניסיון של 8 שנים לפחות בתחום עיסוקו המקצועי העיקרי של המשרד, מתוכם לפחות 4 שנים בתפקידים ניהוליים בכירים בשירות הציבורי או בתאגיד בעל היקף עסקים ו/או פעילות משמעותיים, אשר ככל שיהיו חלק מתקופת ניסיונו בתחום עיסוקו העיקרי של המשרד כאמור לעיל. ועדת המינויים קבעה, בהחלטה מנומקת, כי בנסיבות העניין אין בהיעדר תואר אקדמי כדי לפגום בכשירותו המקצועית לכהן כמנכ"ל, בהתחשב, בין היתר, בניסיונו המקצועי של המועמד בתחומי עיסוקו העיקריים של המשרד. כמו כן, במקרים חריגים ניתן למנות מועמד אף אם לא מתקיימות בו אחת מהאפשרויות האמורות בנסמך (ב) 2 לעיל, וזאת כאשר הוא בעל ניסיון מיוחד וועדת המינויים קבעה, בהחלטה מנומקת, כי בנסיבות העניין אין בהיעדר אחת מהדרישות האמורות בנסמך (ב) 2 כדי לפגום בכשירותו המקצועית לכהן כמנכ"ל, בהתחשב, בין היתר בניסיונו המקצועי ובשיקולים רלוונטיים אחרים.
(החלטת הממשלה מס' 86 מיום 10.5.2009)
(שע/15)

17.122

ועדת המינויים

(א) הצעה למינוי אדם כמנכ"ל תוגש על-ידי השר לנציב שירות המדינה, בהתאם לפסקה 11.963, והוא יביא אותה בפני ועדת מינויים, שהרכבה נקבע על-פי הודעות הממשלה מכוח חוק המינויים. חוות הדעת של ועדת המינויים תוגש לממשלה בצירוף הצעת השר הממונה;
(ב) הנבחר למשרת מנכ"ל שאושר על-ידי הממשלה, יקבל מנציב שירות המדינה הודעה בדבר מינויו ותנאי שירותו.
(החלטת הממשלה מס' 4892 מיום 7.3.1999)

17.123

מינוי בפועל

מינוי בפועל למשרת מנכ"ל או משרת מקביל למנכ"ל, אם היא מאלו המפורטות בתוספת לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 ראה סעיף 18.24.

17.124

פסקה מבוטלת

(עב/10)

17.13 - שכר מנכ"ל ומקביליו

17.131

מסלולי שכר

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

- (א) שכר מנכ"ל כפי שייקבע מעת לעת על-ידי הממשלה;
(ב) השכר בדרגה העליונה בסולם בדירוג המקצועי הצמוד למשרה בתקן, או השכר בדירוג המקצועי של העובד ערב מינויו למנכ"ל.
(סב/20)

17.132

בחירה חד פעמית

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

17.133

שכר כולל

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

17.134

מענק יובל

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

17.14 - דרך ההעסקה

17.141

העסקה חוזית

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

17.142

העסקה על-פי כתב מינוי

למרות האמור לעיל, מנכ"ל המועסק על-פי כתב מינוי ערב מינויו לתפקיד מנכ"ל, המתמנה לתפקיד ברציפות מעבודתו בשירות המדינה והבוחר בתנאי שכר לפי דירוג מקצועי, יהיה רשאי להוסיף ולהיות מועסק לפי כתב מינוי.
מובהר עם זאת, כי הוראות סעיף 17.16, בדבר הפסקת הכהונה, יחולו גם על מנכ"ל המועסק על-פי כתב מינוי.

17.15 - פנסיה ותנאים סוציאליים נלווים

17.151

מנכ"ל הבא מתוך השירות

- מנכ"ל אשר ערב מינויו היה מועסק עשר שנים רצופות כעובד בשירות המדינה שחל עליו חוק שירות המדינה, (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן - "חוק הגמלאות") או, כעובד בשירות המדינה שהוראות חוק הגמלאות הוחלו עליו בחוזה העסקתו ואשר צבר עשר שנות שירות רצופות כאמור, המתמנה לתפקיד המנכ"ל ברציפות מעבודתו בשירות המדינה (להלן - "מנכ"ל הבא מתוך השירות"), יהיה זכאי:
- (א) להמשיך ולבטח זכויותיו בפנסיה תקציבית במדינה, בהתאם לחוק הגמלאות ועל-פי תנאיו, ותקופת שירותו הקודמת במדינה תצורף לתקופת כהונתו כמנכ"ל - או;
- (ב) לבטח זכויותיו לפנסיה בקרן פנסיה, בקופת ביטוח או בקופת גמל אחרת, לפי בחירתו, וזכויותיו בגין תקופת שירותו הקודמת ייקבעו בהתאם להוראות חוק הגמלאות, או לחילופין - ולפי העניין - בהתאם לתנאי חוזה ההעסקה.
- לעניין האמור בסעיף זה ובסעיף 17.14 "רציפות בעבודה" - לרבות הפסקת עבודה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים, בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, סעיף 2(9).
(החלטת הממשלה כל/27 מיום 10.3.1996; החלטת הממשלה כל/66 מיום 24.9.2000)
(עא/15)

17.152

מנכ"ל הבא מחוץ לשירות

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

17.16 - סיום השירות

17.161

(א) הפסקת כהונת מנכ"ל - הוראות כלליות

1. החליטה הממשלה לבטל מינויו של מנכ"ל, ו/או למנות מנכ"ל חדש תחת מינויו של מנכ"ל קודם, תופסק כהונתו של המנכ"ל הקודם מתאריך החלטת הממשלה או על-פי קביעתה. מובהר, כי אין למנכ"ל זכות לקביעות במשרתו או כל זכות דומה לכך, וכי כהונתו מתקיימת אך ורק על-פי החלטת ממשלה לפי סעיף 12 לחוק המינויים;
2. הודעה על הכוונה לבטל מינוי של מנכ"ל תימסר למנכ"ל, בין באמצעות המשרד ובין באמצעות נציבות שירות המדינה, בטרם הפסקת הכהונה. בכל מקרה מובהר, כי המנכ"ל, מוחזק, כמי שיודע דבר ביטול מינויו, מיד עם קבלת החלטת הממשלה האמורה;
3. חובה על המנכ"ל להעביר את תפקידו בצורה הטובה ביותר למחליפו, ולמלא אחר כל דרישות השר הממונה עליו או כל גורם מוסמך אחר, באשר להעברת התפקיד. האחראיות לקיום נוהל העברת תפקיד בעת חלופי מנכ"ל:

(א) האחראיות הכוללת להיערכות לחפיפה וליישום תהליך החפיפה כולו מוטלת על המנכ"ל היוצא של המשרד, אשר יוביל את הליך העברת התפקיד בסיועם של בעלי תפקידים מרכזיים במשרד כפי שפורטו בהחלטת ממשלה מס' 5342 מיום ט"ז בשבט התשע"ג (27.1.2013), ובלבד שאושר המינוי בממשלה;

(ב) לאפשר הסדר חפיפת זמנים של עד 21 יום, לפי קביעת השר הממונה, בהתאם לאחת מחלופות אלה:

1. ממועד כניסתו של המנכ"ל הנכנס לתפקיד, יוכל מי שהיה המנכ"ל היוצא להימנות על עובדי המדינה הפעילים ולסייע לכניסת המנכ"ל החדש באמצעות תהליך חפיפה (מבלי שיוסיף להחזיק בסמכויות המנכ"ל);

2. ממועד אישור הממשלה את מינוי של המנכ"ל הנכנס ובטרם נכנס לתפקידו בפועל, הוא יוכל להימנות על עובדי המדינה הפעילים (הזכאי לכל זכויותיו כמנכ"ל) ולהתחיל בהליך החפיפה עם המנכ"ל המכהן (בטרם העברת סמכויות המנכ"ל).

הודעה על הסדר חפיפה כאמור, בהתאם לחלופה שנבחרה, תימסר לנציב שירות המדינה ולמזכיר הממשלה.

(החלטת ממשלה מס' 78 מיום י"ח באייר התשע"ג (28.4.2013))

(עג/15)

4. שכרו של המנכ"ל ישולם במלואו, עד למועד הפסקת כהונתו, על-פי החלטת הממשלה כאמור בנסמן 1 לעיל, או עד ל-21 יום נוספים לכל היותר, לאחר מועד זה במידה והשר דורש מהמנכ"ל הארכת הכהונה כאמור בנסמן 3 לעיל. מיום הפסקת תשלום השכר כאמור לעיל, ישולמו למנכ"ל תשלומי הסתגלות, כמפורט בפסקה 17.166, הכוללים דמי הודעה מוקדמת על-פי כל דין, ותשלומים אחרים כמפורט בפרק זה, במידה וזכאי להם.

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

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

(סב/30)

17.162

סיום שירותו של מנכ"ל הבא מתוך השירות

(א) מנכ"ל או מקבילו הבא מתוך השירות, ובחר לבטח זכויותיו לגמלאות לפנסייה תקציבית במדינה - סיום כהונתו ייחשב לפיטורים, לעניין חוק הגמלאות, בין אם שירותו הסתיים ביוזמת השר הממונה עליו ובין אם התפטר מרצונו, אלא אם כן עבר ברציפות לתפקיד אחר בשירות המדינה, כאמור בסעיף 17.17;

(ב) מובהר בזאת, כי מנכ"ל או מקבילו כאמור לעיל, אינו זכאי להטבות פרישה או כל זכויות פרישה אחרות כלשהן, מלבד אלה המפורטות בפרק משנה זה ובסעיף 85.14.

17.163

סיום שירותו של מנכ"ל הבא מחוץ לשירות

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

17.164

ימי חופשה

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

- (ב) אם עומדת למנכ"ל או למקבילו יתרת חופשה שנתית שלא ניצל עד סיום שירותו, יהיה זכאי לדמי פדיון החופשה בהתאם להוראות סעיף 33.18, ולא יהיה זכאי לחופשה בפועל. עם זאת רשאי הוא על-פי בחירתו לנצל ימי חופשה אלה, או חלקם, כימי חופשה בפועל עד לסוף החודש בו סיים תפקידו, ובתנאי שלא יעבוד בתקופה זו כשכיר או כעצמאי, למעט בעיסוק שהותר לו בעת כהונתו;
- (ג) מנכ"ל או מקבילו אינו זכאי לחופשה ללא משכורת, ועם סיום כהונתו עליו לפרוש מן השירות, אלא אם כן עבר ברציפות לתפקיד אחר בשירות המדינה;
- (ד) מנכ"ל או מקבילו שאינו עובד בשל חובת "צינון" המוטלת עליו מכוח חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969 ובפרק משנה 43.6, יהיה זכאי לנצל בעין שלושה חודשי עבודה מתוך ימי החופשה הצבורה העומדת לזכותו (בנוסף לחודשי ההסתגלות להם הוא זכאי על-פי חוזה העסקתו). בתקופה זו יהיה זכאי לשכר בתוספת ההטבות הסוציאליות ולרכב (ללא נהג צמוד). אין באמור למנוע, ממי שמעוניין בכך, לקבל את פדיון החופשה בתשלום אחד, על-פי החוק.
(2/סח)

17.165

פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו

- (א) מנכ"ל או מקבילו הבא מתוך השירות, שזכויותיו לגמלאות בוטחו בפנסיה תקציבית במדינה, ואשר בעת סיום שירותו ופרישתו לגמלאות הגיע לגיל 50 שנה לפחות, אשר עומדים לזכותו ימי מחלה בלתי מנוצלים, יהא זכאי לפיצוי בגין ימי המחלה האמורים, במועד פרישתו;
- (ב) חישוב הפיצוי, ייעשה, בכפוף לאמור בפסקה זו, על-פי הוראות סעיף 33.27 ועל סמך טופס זכאות לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה - לעובד הפורש לגמלאות (מדף 2835).
(14/אע)

17.166

תשלומי הסתגלות

- (א) מנכ"ל או מקבילו ששירותו הסתיים, זכאי לתשלום משכורת ושאר תנאי השירות של מנכ"ל, כגון: החזרי הוצאות רכב, לרבות רכב (ללא נהג צמוד) והחזר הוצאות טלפון לפי חשבון טלפון, לתקופה כמפורט בנסמן (ג) להלן, ובתנאי שלא יעבוד בתקופה זו כשכיר או כעצמאי, למעט בעיסוק שהותר לו בעת כהונתו;
- תקופה זו נחשבת לגביו לתקופת עבודה וחלות עליה כל המגבלות על-פי כל דין, החלות על עובד מדינה בדרגתו ובמעמדו;
- (ב) מנכ"ל או מקבילו רשאי לבחור במקום הזכויות המפורטות בנסמן (א) לעיל, בתשלום מענק כמפורט בנסמן (ג) להלן;
- במקרה זה יופסקו מיד יחסי עבודה בין המנהל הכללי ובין המדינה. למען הסר ספק, יודגש כי במקרה זה יופסקו מיידית זכויות המנהל הכללי או מקבילו לקבלת החזרי הוצאות רכב לרבות רכב אישי וטלפון;
- (ג) משך התקופה שהמנכ"ל או מקבילו מקבל עבורה תשלומי הסתגלות או מענק חד-פעמי כאמור לעיל, מותנה באורך תקופת שירותו, לפי הפירוט הבא:
1. כיהן עד 19 חודשים - חודש אחד;
 2. כיהן מעל 19 עד 30 חודשים - חודשיים;
 3. כיהן מעל 30 חודשים - שלושה חודשים.
- (החלטת הממשלה כל/138 מיום 21.3.1994)

17.167

הגבלות לאחר הפרישה

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

17.17 - העברה לתפקיד אחר

17.171

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

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

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

17.172

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

17.18 - סיוג פעילות פוליטית ומדינית

17.181

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

17.19 - סייגים ותחולת הוראות התקשי"ר

17.191

תחולת התקשי"ר

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

17.192

עבודה פרטית

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

17.193

החובה להימנע מניגוד עניינים

המנכ"ל לא יעסוק בכל עיסוק אחר, אף אם אינו תמורת שכר, הטבה כספית או תמורה/זכות אחרת, ואף אם אינו בחברה ממשלתית או בתאגיד ציבורי, אלא אם נציב שירות המדינה אישר כי אין בעיסוק כאמור חשש כלשהו, אף למראית עין, של ניגוד עניינים עם תפקידו, וכי עיסוק זה אינו עומד בניגוד להוראות פרק משנה 43.0.

17.194

כהונה נוספת - מגבלות

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

- (א) כאשר המשרד אינו אחראי לתחומי פעילותה של החברה הממשלתית או התאגיד הציבורי, ולמנכ"ל יש יכולת מקצועית הרלוונטית לתחומי פעילותה של החברה, ולדעת השר הממונה תהיה תרומה משמעותית במינויו. יודגש, כי המינוי כפוף לחוות דעת משפטית כי אינו יוצר חשש לניגוד אינטרסים (מוסדי או אחר), וכן להצהרתו של המנכ"ל כי יוכל להקדיש את הזמן הראוי לתפקיד הנוסף שאליו הוא מועמד, בנוסף לזמן הראוי שעליו להקדיש למשרד הממשלתי שאותו הוא מנהל;
- (ב) בחברות ממשלתיות שעל-פי מסמכי היסוד שלהן משמשות למעשה כזרוע ארוכה של המדינה (כגון: חברות שפעילותן המכרעת ממומנת על-ידי המדינה ואשר פועלות בשמה לקידום פרויקטים של המדינה), ולפיכך קיימת נחיצות במעורבות רבה של המדינה;
- (ג) במקרים בהם החוק המקים של תאגיד ציבורי קובע הוראה מפורשת לעניין חברות של שר או מנכ"ל, באופן אישי (או נציגיהם), בתאגיד;
- (ד) העיסוק כדירקטור יוגבל לדירקטוריון אחד בלבד.

17.195

סייג לתחולה

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

(סה/14)

פרק 18 - מילוי מקום, הטלת תפקיד ומינוי בפועל

בפרק זה מובאות הוראות בדבר מילוי מקום על-ידי אדם שאינו עובד מדינה, הטלת תפקיד ומינוי בפועל של עובד מדינה.

18.1 - מילוי מקום

18.11 הגדרה / 18.12 מילוי מקום של עובד הנעדר ממשרתו באופן זמני / 18.13 מילוי מקום במשרה פנויה / 18.14 הוראות כלליות

18.11 - הגדרה

18.110

"מילוי מקום" - העסקת אדם, שאינו עובד המדינה, כממלא מקום של עובד הנעדר מתפקידו באופן זמני (לרגל מחלה, יציאה להשתלמות, חופשה ללא משכורת, יציאה לתפקיד בחוץ-לארץ וכדומה); או העסקה זמנית של אדם שאינו עובד המדינה, במשרה פנויה, בהתאם להוראות פרק משנה זה.

18.12 - מילוי מקום של עובד הנעדר ממשרתו באופן זמני

18.121

האחראי במשרד רשאי לאשר העסקת ממלא מקום של עובד שנעדר מתפקידו באופן זמני למשרה שדרגת השיא שלה עד דרגה 43 בדירוג המח"ר ובדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:

- (א) קיימת חיוניות באיזו המשרה באופן זמני במהלך תקופת היעדרותו של העובד הממלא את המשרה דרך קבע;
- (ב) אין אפשרות שעובד אחר של המשרד יבצע את תפקידי המשרה באופן זמני, בדרך של הטלת תפקיד או בדרך של מינוי בפועל בהתאם להוראות פרק משנה 18.2.

18.122

הליך המינוי לאיוש משרה במילוי מקום של עובד שנעדר ממשרתו באופן זמני יהיה בהתאמה לתקופה הצפויה להיעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע, בהתאם לכללים הבאים:

- (א) מילוי מקום לתקופה של עד שנה - האחראי רשאי לאשר העסקת ממלא מקום לתקופה של עד שנה שלא במכרז, בכפוף לקיומו של הליך בחירה בהתאם להוראות פסקה 11.933, בשינויים המתחייבים מהיות המשרה מאוישת בדרך של מילוי מקום כמפורט להלן:
 1. בנוגע לחובת הפרסום כאמור בפסקה 11.933(א), יודגש כי מדובר באיוש משרה בדרך של מילוי מקום לתקופה זמנית;
 2. כמו כן, יצוין מועד סיום משוער של ההעסקה וכל הוראה אחרת הנוגעת לאיוש משרה זו בדרך של מילוי מקום.
- (ב) מילוי מקום לתקופה שבין שנה לשלוש שנים - האחראי רשאי לאשר העסקת ממלא מקום לתקופה של עד שלוש שנים שלא במכרז, בכפוף לקיומו של הליך בחירה לפי נוהל איוש משרה זמנית, בהתאם להוראות פסקה 11.983, בשינויים המתחייבים;
- (ג) מילוי מקום לתקופה ארוכה משלוש שנים - הליך המינוי למילוי מקום לתקופה ארוכה משלוש שנים יהיה במכרז פומבי, בהתאם להוראות פרק 12, בשינויים המתחייבים מהיות המשרה מאוישת במילוי מקום באופן זמני בהתאם למפורט בנסמך (א).

18.123

- משך תקופת העסקת ממלא מקום של עובד הנעדר זמנית מתפקידו יוגבל בהתאם למפורט להלן:
- (א) ממלא מקום שנבחר לתפקידו בהליך לפי פסקה 11.933 - העסקתו תוגבל לתקופת היעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע או עד שנה, לפי הקצר מביניהם;

- (ב) ממלא מקום שנבחר לתפקידו בהליך איוש משרה זמנית בהתאם לפסקה 11.983 - העסקתו תוגבל לתקופת היעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע או עד שלוש שנים, לפי הקצר מביניהם;
- (ג) ממלא מקום שנבחר לתפקידו במכרז פומבי - העסקתו תוגבל לתקופת היעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע. התפנתה המשרה בה הועסק העובד במילוי מקום - ניתן יהיה למנותו למשרה דרך קבע;
- (ד) נציב שירות המדינה או מי מטעמו רשאים לאשר הארכת העסקת ממלא מקום מעבר לתקופות הנקובות בסעיף זה, מטעמים מיוחדים שיירשמו.

18.13 - מילוי מקום במשרה פנויה

18.131

על מינוי דרך קבע של עובד מן החוץ למשרה פנויה חלה חובת המכרז הפומבי, בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 כאמור בפרק 12, אלא אם נקבע הליך אחר לאיוש המשרה כאמור בפרק משנה 11.9.

18.132

האחראי במשרד רשאי לאשר העסקת ממלא מקום במשרה פנויה שדרגת השיא שלה עד דרגה 43 בדירוג המח"ר ובדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, ועד לסיום הליכי איוש המשרה דרך קבע, רק במקרים יוצאים מן הכלל, כאשר מתקיימים כל התנאים המצטברים המפורטים להלן:

- (א) לא הייתה דרך לצפות מבעוד מועד שהמשרה תתפנה, כגון: שהעובד הממלא דרך קבע את המשרה התפטר ממשרתו בהתראה קצרה, ולא ניתן היה לאישה במועד בדרך של מכרז;
- (ב) קיימת חיוניות לאיוש המשרה במילוי מקום באופן זמני עד לסיום הליכי המכרז לאיוש המשרה דרך קבע;
- (ג) אין אפשרות שעובד אחר של המשרד יבצע את תפקידי המשרה באופן זמני, בדרך של הטלת תפקיד או בדרך של מינוי בפועל בהתאם להוראות פרק משנה 18.2;
- (ד) פורסם מכרז פנימי או בין-משרדי לאיוש המשרה בהתאם לפרק משנה 11.4 ולא נבחר עובד במכרז;
- (ה) פורסם מכרז פומבי לאיוש המשרה בהתאם לפרק 12 ועבר המועד האחרון להגשת מועמדות במכרז הפומבי, והעובד שיועסק במילוי מקום אינו מבין המועמדים המתמודדים במכרז.

18.133

הליך המינוי לאיוש משרה פנויה במילוי מקום עד לסיום הליכי איוש המשרה דרך קבע, יהיה בהתאם להוראות פסקה 11.933, בשינויים המתחייבים כמפורט בפסקה 18.122;

18.134

משך תקופת העסקת ממלא מקום במשרה פנויה יהיה לתקופה של עד ששה חודשים או עד לסיום הליכי המכרז לאיוש המשרה דרך קבע, לפי המוקדם מביניהם. במקרים בהם התאריך הליך המכרז מעבר לתקופה זו, האחראי רשאי להאריך את תקופת העסקת ממלא המקום לתקופה של עד ששה חודשים נוספים בלבד או עד לסיום הליכי המכרז לאיוש המשרה דרך קבע, לפי המוקדם מביניהם.

18.135

נציב שירות המדינה רשאי לקבוע תפקידים או סוגי תפקידים שבהם ניתן יהיה להעסיק ממלא מקום במשרה פנויה, אף שטרם הסתיים המועד האחרון להגשת מועמדות במכרז הפומבי, ובלבד שהמשרד החל בהליכי איוש המשרה דרך קבע.

18.136

נציבות שירות המדינה רשאית לאשר העסקת ממלא מקום במשרה פנויה בשונה מהכללים האמורים או מעבר לתקופות הנקובות בסעיף זה, על-פי בקשת המשרד במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים.

18.14 - הוראות כלליות

18.141

האחראי או מי שהוסמך לכך על ידיו, חייב להודיע במפורש למועמד להעסקה לפי פרק משנה זה את כל זכויותיו כעובד המדינה בעת כניסתו לשירות ובכל מקרה של שינוי במעמדו, בדרגתו או בדירוגו, כאמור בפרק משנה 02.7, וכן ליידע אותו בדבר מעמדו הזמני כממלא מקום לפי פרק משנה זה.

18.142

- (א) ממלא מקום יועסק רק אם הוא ממלא אחר דרישות הסף הנדרשות למילוי המשרה ;
- (ב) במקרים יוצאים מן הכלל, כאשר חיוני שתפקידי המשרה יבוצעו ללא כל דיחוי, רשאית נציבות שירות המדינה לאשר העסקת ממלא מקום שאינו ממלא אחר דרישות המשרה, אם שוכנעה שאין אפשרות להעסיק עובד אחר הממלא אחר דרישות המשרה. באישורה, רשאית נציבות שירות המדינה להתנות כי העובד האמור יועסק בדרגה נמוכה מדרגת המשרה.

18.143

- (א) אדם שאינו עובד המדינה יועסק במילוי מקום באופן זמני על-פי חוזה מיוחד ;
- (ב) המקור התקציבי לתשלום שכרו של ממלא מקום יהיה מסעיף המשכורת של המשרה בה הוא מועסק ;
- (ג) ניתן להעסיק ממלא מקום של עובד שנעדר מתפקידו באופן זמני, אך ממשיך לקבל משכורת, מלאה או חלקית בתקופת היעדרותו (כגון עובד הנמצא בחופשת מחלה), בכפוף לקיומו של מקור תקציבי לכך ;
- (ד) ממלא מקום יבצע את תפקידי אותה המשרה אליה נבחר בהתאם להוראות פרק משנה זה, ולא יבצע תפקידים אחרים.

18.144

- (א) משרה של עובד מתוך השירות, שנתקבל לתקופת ניסיון במשרה אחרת וניתן להחזירו למשרתו הקודמת במהלך תקופת הניסיון בהתאם לסעיף 13.82, תיחשב למשרה פנויה ויש לאישה במכרז ;
- (ב) בקשה להעסקת ממלא מקום במשרה כאמור תיבחן בהתאם להוראות לגבי מילוי מקום במשרה פנויה, כאמור בסעיף 18.13.

18.145

- (א) אין לאשר העסקת ממלא מקום למשרה שמתח הדרגות שלה הוא 44-42 ומעלה בדירוג המח"ר ובדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, אלא באישור נציב שירות המדינה או מי מטעמו ומטעמים מיוחדים ;
- (ב) מילוי מקום של אחראי ייעשה רק אחרי קבלת אישור בכתב מאת נציב שירות המדינה.

18.146

- עובד שהועסק במילוי מקום באופן זמני, ונבחר לתפקידו שלא במכרז פומבי, לא יהיה זכאי להתמודד על משרות אחרות במילוי מקום בפטור ממכרז באותו משרד או יחידת סמך בה הועסק, וזאת לתקופה של ששה חודשים ממועד סיום העסקתו.

18.147

- זכאות להתמודד במכרז פנימי ובין-משרדי
- עובד המועסק במילוי מקום באופן זמני לא יהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים או בין-משרדיים, אלא בהתקיים אחת משני אלה :
- (א) ממלא המקום התקבל במכרז פומבי והשלים 24 חודשי עבודה במשרה ; (פא/21)
- (ב) ממלא המקום הועסק באותו תפקיד, באישור נציבות שירות המדינה, תקופה העולה על 48 חודשי עבודה.

18.148

סיום העסקה

- (א) העסקה במילוי מקום תסתיים כאשר חלפה התקופה המותרת להעסקה בדרך זו, כאמור לעיל, או אם אוישה המשרה דרך קבע, על-פי המוקדם מביניהם ;
- (ב) הגורם שאישר את מילוי המקום במשרד וכן נציב שירות המדינה או מי מטעמו, רשאים לבטל מילוי מקום, אם לא קוימו ההוראות דלעיל, או אם נוכחו לגלות כי העסקת ממלא המקום נועדה לעקוף את חובת המכרז. (עו/5)

18.2 - הטלת תפקיד ומינוי בפועל

18.20 הגדרות והוראות כלליות / 18.21 נוהל /
18.22 מינוי בפועל במשרד למשרה בה משובץ
עובד / 18.23 מינוי בפועל במשרד למשרה
פנויה / 18.24 מינוי בפועל במשרות שהמינוי
להן טעון אישור הממשלה / 18.25 מינוי בפועל
במשרד אחר / 18.26 מינוי בפועל באישור
נציבות שירות המדינה / 18.27 העברה זמנית
למילוי תפקידים בגופים אחרים של המדינה /
18.28 חישוב תקופת מינוי בפועל / 18.29 סיום
מינוי בפועל

18.20 - הגדרות והוראות כלליות

18.201

בפרק משנה זה:

- "עובד" - עובד בכל מעמד, אשר התקבל לשירות המדינה כדין, ואשר סיים את תקופת הניסיון שלו כעובד מן החוץ;
- "הטלת תפקיד" - מתן הוראה מיוחדת בכתב לעובד למלא, בנוסף על תפקידו הקבוע, תפקיד או תפקידים נוספים באופן זמני;
- "מינוי בפועל" - מינוי עובד מדינה באופן זמני, במעמד של ממונה בפועל, למשרה במשרדו או במשרד אחר, כאשר נושא המשרה נעדר מעבודתו, בין אם הוא מקבל משכורת ובין אם לאו (למשל: הוא נעדר לרגל מחלה, יציאה להשתלמות, חופשה ללא משכורת, חופשה, מינוי בפועל במשרה אחרת, יציאה לתפקיד בחוץ-לארץ), או כאשר המשרה פנויה;
- "מינוי בפועל" - שיבוץ עובד בכל מעמד, למשרת מתמחה במשפטים למשך תקופת ההתמחות לצורך התמחות במשפטים

18.202

הטלת תפקיד

- (א) האחראי רשאי להטיל על עובד תפקידים זמניים, אף אם אינם בתחום פעולתו הרגילה, כמפורט בפסקה זו; הטלת תפקידים של משרה שהתפנתה באופן זמני בנוסף על תפקידו הקבוע של העובד, מותנית בעמידת העובד בתנאי ההשכלה והניסיון הנדרשים למשרה;
- (ב) עובד חייב למלא כל תפקיד שהוטל עליו לפי נסמן (א) לעיל, כל עוד אין בהטלת התפקידים משום פגיעה בו ואין הם מעל יכולתו, בתנאי שהטלת תפקיד זמני על עובד לתקופה ארוכה משישה חודשים - תהייה טעונה הסכמתו. מילוי כל תפקיד שהוא בתחום האחריות הכוללת של עובד במילוי תפקידו, ביחידה בה הוא מועסק - אין בו, בשום מקרה, משום פגיעה בעובד;
- (ג) סבור עובד כי בתפקיד הזמני שהוטל עליו, לפי נסמן (א) לעיל, יש משום פגיעה בו או כי הוא מעל יכולתו, ואין הממונה על העובד מקבל את טענתו, רשאי העובד לבקש את התערבות ועד העובדים, והוועד רשאי לבקש התערבות הוועד המקומי או המחוזי של הסתדרות עובדי המדינה, אך אין בכך כדי לפטור את העובד מחובת מילוי התפקיד הזמני;
- (ד) הכריז ועד מקומי או מחוזי של הסתדרות עובדי המדינה על סכסוך, בהתאם לסעיף 06.22, בעקבות טענת עובד לפי נסמן (ג) לעיל, רשאי העובד להפסיק את מילוי התפקיד הזמני עג למתן החלטת הוועדה הפריטטית או כל עוד לא עבר הזמן המרבי לדיוניה (ראה פסקה 06.225), הכל לפי המועד המוקדם יותר.

18.203

מינוי בפועל

- (א) האחראי מוסמך למנות עובד במינוי בפועל, בכפוף להוראות פרק משנה זה;
(ב) אושרה בקשת עובד להתמחות במשפטים, ימונה בפועל למשרת מתמחה במשפטים למשך תקופת ההתמחות.
(פב/2)(סח/21)

18.204

מותר למנות עובד בפועל לא רק למשרה הכלולה בתקן, אלא אף למילוי תפקידים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, ובלבד שתתמלאנה הוראות פסקה 16.131.

18.205

- (א) על מינוי בפועל במשרות שהמינוי להן טעון אישור הממשלה, ראה סעיף 18.24;
(ב) על מינוי בפועל של מנהל כללי, ראה פרק משנה 17.1.

18.206

על משכורת עובד במינוי בפועל, ראה סעיף 24.51.

18.207

- (א) עובד לשכה במשרות אמון בלשכת נבחר כאמור בפרק משנה 02.5, או עובד לשכת מנכ"ל כאמור בפרק משנה 02.6 הבא מתוך השירות, ימונה למשרתו אך ורק בדרך של מינוי בפועל, בהתאם להוראות פרק משנה זה;
(ב) על סיום מינוי בפועל של עובד לשכת נבחר או עובד לשכת מנכ"ל הבא מתוך השירות, ראה פסקאות 02.536 ו-02.614;
(ג) על משכורתו של עובד לשכה בתקופת המינוי בפועל - ראה פסקאות 24.516 ו-24.519.
(פ/4)(עו/5)(סט/10)

18.208

עובד במינוי בפועל יוכל להתמודד במכרז פנימי או בין-משרדי כאמור בפסקה 11.411(ה).
(פא/4)

18.21 - נוהל

18.211

אושר מינוי בפועל של עובד על-ידי מי שהוסמך לכך בהתאם להוראות פרק משנה זה, יודיע על כך האחראי בכתב לעובד, בנוסח הבא:
"נתמנית בפועל למלא את התפקידים של משרה _____ המינוי בפועל כפוף להוראות התקשי"ר בדבר מינוי בפועל, זכויותיך בתקופת המינוי בפועל תהיינה לפי הוראות סעיפים 18.28 ו-24.51 בתקשי"ר".
האחראי ישלח עותק מההודעה לנציבות שירות המדינה.

18.212

- (א) אישור מינוי בפועל של עובד מותנה בכך שתישמר לעובד משרתו עד תום המינוי בפועל;
(ב) במקרים בהם מועסק עובד על-פי חוזה מיוחד - תישמר לעובד משרתו עד תום תוקפו של החוזה המיוחד. הארכת מינוי בפועל מעבר לכך, טעונה אישור נציבות שירות המדינה;
(ג) בהסכמת העובד, מותר לשמור לו משרה אחרת המתאימה לו, שדרגתה כדרגת משרתו. המשרה השמורה לעובד לא תמולא בתקופת היעדרו, אלא בדרך של מינוי בפועל או של מילוי מקום (ובכפוף להוראות פרק משנה זה), אשר יסתיים לא יאוחר מתום המינוי בפועל;
(ד) אין האמור בפסקה זו פוגע בהסדרים מיוחדים בדבר שמירת משרה לעובד בתקופת המינוי בפועל ואחריה, אשר ייקבעו בכתב, בהסכמת העובד ובאישור מראש של נציבות שירות המדינה. (סד/33)

18.213

- (א) אין לאשר למפרע מינוי בפועל של עובד;
(ב) במקרים יוצאים מן הכלל, מותר לאשר למפרע מינוי בפועל לתקופה שאינה ארוכה מ-30 יום, בתנאי שהעובד מילא למעשה בתקופה הנדונה את כל תפקידי המשרה לה הוא עומד להתמנות בפועל;
(ג) מינוי בפועל למפרע, מוקדם יותר מ-30 יום, טעון בכל מקרה אישור נציבות שירות המדינה.

18.214

על מינוי בפועל של עובד, וכן על סיום מינוי בפועל של עובד, יודיע האחראי בטופס הודעה על שינויים בשיבוץ (מדף 2716) ובטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717). עותקים מטפסי הודעות השינוי האמורות, יימסרו גם לעובד שנתמנה בפועל.

18.215

- (א) אין לאשר מינוי בפועל של עובד למשרה שדרגתה גבוהה מדרגתו של העובד, כל עוד מתנהלים נגדו חקירה או דיון בקשר להאשמה משמעתית או פלילית;
- (ב) נציב שירות המדינה רשאי לאשר מינוי בפועל כאמור, אם השתכנע כי החקירה או הדיון מתמשכים זמן רב וכי בנסיבות העניין מן הראוי שלא לעכב את קידומו של עובד בהתאם לסעיף 24.55.

18.22 - מינוי בפועל במשרד למשרה בה משובץ עובד

18.221

- (א) אחראי מוסמך למנות בפועל עובד של המשרד למשרה בתקן משרדו בה משובץ עובד הנעדר מעבודתו (בין אם הוא מקבל משכורת ובין אם לאו). המינוי בפועל לפי פסקה זו יסתיים עם שובו לעבודה של העובד הנעדר;
- (ב) מינוי בפועל מותנה בקיום דרישות ההשכלה והניסיון של המשרה אליה מתמנה העובד בפועל, או שהוא היה רשאי להציג את מועמדותו במכרז פנימי למשרה האמורה, בהתאם להוראות סעיפים 11.41 ו-11.43.

18.222

- (א) מותר למנות בפועל עובד, רק אם דרגת העובד המתמנה בפועל אינה נמוכה ביותר משתי דרגות מהדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למשרה אליה הוא מתמנה בפועל;
- (ב) לא נמצא עובד אשר ימלא אחר התנאי האמור, וחיוני שתפקידי המשרה ימולאו ללא דיחוי, רשאי אחראי למנות בפועל, לתקופה של לא יותר משנה אחת, עובד אשר לא נתמלא בו התנאי האמור, ובלבד שנתמלאו בו דרישות ההשכלה והניסיון, כאמור לעיל.

18.223

מינוי בפועל והארכת מינוי בפועל, במקרים שונים מהאמור לעיל או מעבר לתקופות הנקובות לעיל, טעון אישור נציבות שירות המדינה (ראה סעיף 18.26).

18.23 - מינוי בפועל במשרד למשרה פנויה

18.231

אחראי מוסמך למנות בפועל עובד של המשרד למשרה פנויה בתקן משרדו, לרבות מינוי בפועל למילוי תפקידים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה שאושרה על-ידי נציבות שירות המדינה, לפי סעיף 16.13.

18.232

מינוי בפועל לפי פסקה 18.231 מותנה בקיום התנאים שנקבעו בסעיף 18.22 בעניין הפרשי דרגות ודרישות השכלה וניסיון.

18.233

מותר למנות עובד בפועל לפי פסקה 18.231, עד למילוי המשרה בקביעות, לתקופה שלא תעלה על שנה, בתנאי שהוחל כבר בהליכים למילוי קבוע של המשרה (לעניין מינוי בפועל של עובד המשרה פנויה שהוחל בהליכים למילוייה - ראה סעיף 13.84).

(סד/23)

18.234

- (א) מינוי בפועל והארכת מינוי בפועל במקרים שונים מהאמור לעיל, או מעבר לתקופות הנקובות לעיל, טעון אישור נציבות שירות המדינה;
- (ב) נציבות שירות המדינה לא תאשר מינוי בפועל למי שאיננו ממלא אחר דרישות ההשכלה והניסיון כאמור לעיל, אלא במקרים חריגים ויוצאים מן הכלל.

18.235

מינוי בפועל של אחראי ייעשה רק אחרי קבלת אישור בכתב מאת נציב שירות המדינה.
(סג/2)

18.24 - מינוי בפועל במשרות שהמינוי להן טעון אישור הממשלה

18.241

(א) על-פי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, אם התפנתה משרת מנכ"ל או משרה מן המשרות המפורטות בתוספת לחוק הנ"ל או משרה של עובד המדינה שנתונה לו סמכות על-פי חוק שעליו להפעילה בעצמו (להלן - "נושא משרה") - או משנבצר מנושא משרה תקופה מסוימת להשתמש בסמכותו או למלא תפקידו משום שהוא נעדר או נטול כושר מחמת כל סיבה, רשאי השר הממונה על המשרד, לאחר התייעצות עם נציב שירות המדינה, להטיל את התפקיד על עובד מדינה אחר, לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים;

(ב) השר רשאי, לאחר התייעצות עם נציב שירות המדינה, להאריך את התקופה האמורה כאמור בנסמן (א) לעיל בתקופות נוספות, ובלבד שסך כל תקופת הטלת התפקיד באופן זמני לא תעלה על שישה חודשים; ואולם, רשאי השר, בהסכמת נציב שירות המדינה והיועץ המשפטי לממשלה, להודיע לממשלה על הארכת תקופת הטלת התפקיד באופן זמני מעבר לשישה חודשים כאמור, בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות זאת, וכל עוד מתקיימות נסיבות מיוחדות כאמור;

(ג) היה נושא משרה מנוע מלעסוק בעניין מסוים במסגרת תפקידו, רשאי השר, לאחר התייעצות עם נציב שירות המדינה, להטיל על עובד מדינה אחר למלא את התפקיד באותו עניין עד שתוסר המניעה.

(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (תיקון מס' 15), ס' 12, 23, 23א)

18.242

(א) כמפורט בפסקה 18.241, במשרה שהמינוי לה טעון אישור הממשלה, ניתן להטיל את מילוי התפקיד באופן זמני על עובד מדינה אחר ולא על אדם שאינו עובד המדינה. בהתאם, ככלל, מינוי זמני לתפקיד כאמור נדרש להיות מבין העובדים הבכירים הנמנים על הסגל המקצועי הקבוע של שירות המדינה;

(ב) מינוי בפועל של עובד מדינה למשרה שהמינוי לה טעון אישור הממשלה, כאמור בפסקה 18.241, מותנה בעמידה בדרישות הסף שנקבעו בתיאור התפקיד של המשרה;

(ג) מינוי בפועל של עובד מדינה למשרת מנהל כללי של משרד ממשלתי, מותנה בעמידת המועמד בדרישות הכשירות שנקבעו על-ידי הממשלה בהחלטה מס' 86 מיום ט"ז באייר התשס"ט (10.5.2009), כדלהלן:

1. תואר אקדמי ממוסד להשכלה גבוהה המוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה בישראל, או המקביל לה בארץ בה נרכש ואושר כשקול לתואר מהתארים האקדמיים הנהוגים בישראל על-ידי האגף להערכת תארים מחו"ל, בהתאם לכללי ותנאיו כפי שיהיו מעת לעת, לרבות הוראות נציבות שירות המדינה;

2. ניסיון בתפקידים ניהוליים בכירים - בשירות הציבורי או בתאגיד בעל היקף עסקים ו/או פעילות משמעותיים או ניסיון בתפקיד בכיר אחר בתחום פעילותו העיקרי של המשרד בו הוא מיועד לכהן כמנכ"ל או בכל תפקיד רלוונטי אחר;

3. לעניין זה -

(א) מעובד בעל תואר ראשון יידרש לפחות חמש שנות ניסיון ניהולי בכיר כמפורט לעיל;

(ב) מעובד בעל תואר שני יידרש לפחות ארבע שנות ניסיון ניהולי בכיר כמפורט לעיל.

(ד) מינוי בפועל למי שאיננו ממלא אחר דרישות הסף שנקבעו למשרה כאמור לעיל, יתאפשר במקרים חריגים ויוצאים מן הכלל בלבד, אם לא נמצא עובד מתאים אחר העומד בתנאי הכשירות למשרה או בהתקיים טעמים מיוחדים אחרים המצדיקים זאת.

(פא/5)

18.243

החלטת שר לפי פסקה 18.241 טעונה מתן הודעה בכתב למזכירות הממשלה, ונכנסת לתוקפה ביום המצוין בהודעת השר.

18.244

- (א) מנכ"ל, מוקבל למנכ"ל או הנושא משרה, המכהן בפועל כאמור בפסקה 18.241, זכאי למשכורת של נושא משרה לפי העניין, למשך תקופה מינויו בפועל;
- (ב) מינוי בפועל של עובד לתפקיד מנכ"ל או נושא משרה כמשמעו לעיל, אינו מקנה לו כל זכות קבועה על המשרה או לרמת השכר, תנאי הפנסיה והתנאים הנלווים של נושא משרה.
(עב/10)

18.25 - מינוי בפועל במשרד אחר

18.251

הוראות פרק זה יחולו גם על מינוי בפועל במשרד אחר. מינוי כאמור טעון הסכמת האחראי במשרד בו מועסק העובד ובהסכמת העובד.

18.252

מינוי בפועל והארכת מינוי בפועל, במקרים שונים מהאמור לעיל או מעבר לתקופות הנקובות לעיל, טעון אישור נציבות שירות המדינה (ראה סעיף 18.26).

18.253

על משכורתו של עובד, שמונה בפועל למשרה במשרד אחר, יחולו הוראות סעיף 24.51; אותן הוראות לא יחולו על עובד אשר, בהתחשב באופי עבודתו קבעה נציבות שירות המדינה כי ימשיך לקבל בתקופת המינוי בפועל במשרד אחר את משכורתו הרגילה במשרד המעסיק אותו, ולפי התנאים הקיימים במשרדו.

18.254

עובד שמונה בפועל, מקבל את משכורתו, לרבות הוצאות נסיעה ואש"ל, מהמשרד בו הוא משרת בפועל, אלא אם נקבע אחרת.

18.255

המשרד והיחידה, בהם מועסק בקביעות העובד בפועל, ירשמו את היעדרויותיו ואת זכויותיו ויטפלו בכל ענייניו האישיים, לרבות מסירת הודעות שינוי לפי פסקה 93.223, במשך כל תקופת המינוי בפועל.

18.256

- (א) מנהל היחידה, בה מועסק העובד בתקופת המינוי בפועל, יודיע בכתב בסוף כל חודש למנהל היחידה בה מועסק העובד בקביעות, פרטים על היעדרויותיו של העובד באותו חודש, וכן יצרף להודעתו את האסמכתות להיעדרויות אלו;
- (ב) מנהל היחידה, בה מועסק העובד בקביעות, יודיע למנהל היחידה בה מועסק העובד בפועל, במקרה הצורך, על שינויים העשויים להשפיע על משכורתו של העובד וכן אם העובד אינו זכאי למשכורת, כולה או מקצתה, בתקופת היעדרו מעבודתו.

18.26 - מינוי בפועל באישור נציבות שירות המדינה

18.261

מינוי בפועל והארכת מינוי בפועל במקרים שונים מהמקרים המצוינים בסעיפים 18.22, 18.23 ו-18.25 או מעבר לתקופות הנקובות בפסקאות 18.223 או 18.233, טעון אישור נציבות שירות המדינה.

18.262

- האחראי יגיש לנציבות שירות המדינה בקשה לאישור מינוי בפועל, לפי פסקה 18.261, לפני היום המבוקש כתחילת המינוי בפועל. ייכללו בה הפרטים הבאים:
- (א) שם העובד שמוצע למנותו בפועל;
- (ב) תואר משרתו הקבועה ומספרה בתקן;
- (ג) דרגתו הקבועה ומשכורתו המשולבת;
- (ד) התוספות הצמודות למשרה הקבועה של העובד (כגון תוספת הערבה ותוספת סיכון);
- (ה) תואר המשרה שהעובד ימלא בפועל, דרגתה ומספרה בתקן;
- (ו) התוספות הצמודות למשרה שהעובד ימלא בפועל (כגון תוספת הערבה ותוספת סיכון), והאם העובד ממלא אחר התנאים לתשלומן;
- (ז) תאריך התחלת המינוי בפועל;
- (ח) התקופה המשוערת של המינוי בפועל;
- (ט) הנימוקים לבקשה לאישור המינוי בפועל.

18.263

אישורה נציבות שירות המדינה מינוי בפועל של עובד במשרה, אשר בה כיהן בפועל לפני כן ללא הפסק לפי סעיפים 18.22, 18.23 או 18.25, זכאי העובד למשכורת בעד כל תקופת המינוי בפועל ברציפות.

18.27 - העברה זמנית למילוי תפקידים בגופים אחרים של המדינה

18.271

התעורר צורך בהעברה זמנית של עובד למילוי תפקידים בשירות קבע בצה"ל, במשטרת ישראל, בשירות בתי הסוהר, במחלקה לשיתוף בין-לאומי במשרד החוץ או בהוראה במסגרת משרד החינוך, או בהעברה זמנית של עובד מיחידות אלו למילוי תפקידים במשרד ממשלתי אחר, יפנה האחראי של המשרד הנוגע בדבר אל נציבות שירות המדינה לקבלת הוראות בדבר הסדרת ההעברה.

18.28 - חישוב תקופת מינוי בפועל

18.281

על משכורתו של עובד שמונה בפועל ראה סעיף 24.51.

18.282

מינוי בפועל של עובד אינו מקנה לו כל זכות למשרה שהוא ממלא בפועל או להעלאה בדרגה, אולם אח שמונה בפועל למשרה שרמת התפקוד שלה עד 13 תחילית, והמינוי בפועל נמשך יותר מ-12 חודשים ברצף - יועסק במשרה זו דרך קבע, זאת בתנאי שעונה לדרישות המשרה. (ע"ה/16) (ש"ע/18)

18.283

מכסת חופשת המנוחה של עובד שמונה בפועל, בתקופת המינוי בפועל, תיקבע לפי דרגת משכורתו בתקופת המינוי בפועל.

18.284

לעניין שעות נוספות, תשלומים בתקופת היעדר מן העבודה (כגון: חופשת מחלה, חופשת אבל, שירות במילואים וקצובת אש"ל) לעובד שמונה בפועל, בתקופת המינוי בפועל, תיחשב דרגת העובד בתקופת המינוי בפועל כדרגתו הקבועה.

18.285

מונה עובד בקביעות למשרה אותה מילא לפני כן בפועל, ולא חלה הפסקה בין המינוי בפועל לבין המינוי הקבוע, רשאי האחראי להביא בחשבון את תקופת המינוי בפועל בדרגה גבוהה מדרגתו הקבועה של העובד, כתקופת שירות באותה משרה ובאותה דרגה, לצורך חישוב תקופת הניסיון במשרה החדשה (ראה פסקה 13.822), ולצורך חישוב הוותק בדרגה. לעניין העלאה בדרגה במשרה שצמודות לה כמה דרגות - ראה סעיף 21.24; ולעניין העלאה לדרגת המשרה בתקן - ראה סעיף 21.23.

18.29 - סיום מינוי בפועל

18.291

מינוי בפועל מסתיים מאליו בתום האישור למינוי בפועל שניתן לפי הוראות פרק משנה זה.

18.292

מינוי בפועל יסתיים לפני תום האישור למינוי בפועל, באחד המקרים הבאים:

- (א) המינוי בוטל על-ידי מי שאישר אותו;
- (ב) מונה עובד אחר למלא את המשרה הנדונה בפועל או באופן קבוע;
- (ג) העובד שמונה בפועל נעדר מעבודתו במשרה אותה הוא ממלא בפועל מאיזו סיבה שהיא, במשך 60 ימים רצופים, בין אם הוא זכאי למשכורת בתקופת היעדר ובין אם לאו;
- (ד) העובד פרש מן השירות.

פרק 19 - שאילת עובדים

בפרק זה מובאות הוראות בעניין שאילת עובדים לשירות המדינה.

19.1 - שאילת עובדים

19.11 הגדרות וכללים / 19.12 נוהל השאילה /
19.13 עובד מושאל שפרש לגמלה מהגוף המשאיל

19.11 - הגדרות וכללים

19.110

בפרק משנה זה:

- "גוף משאיל" - צה"ל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר;
"עובד מושאל" - אדם הנמנה על גוף משאיל והמועסק בדרך של השאילה, מילוי מקום או מינוי בפועל באחד ממשרדי הממשלה או ביחידת סמך.
שאילת עובדים לשירות המדינה אפשרית אך ורק מאחד הגופים כהגדרתו ב"גוף משאיל".
(עא/5)

19.12 - נוהל השאילה

19.121

- (א) שאילת עובד טעונה הסכמת מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך המבקש את ההשאילה, הסכמת הגוף המשאיל הנוגע בדבר ואישור נציבות שירות המדינה;
(ב) הסכימו לשאילה, יפנה המנכ"ל או מנהל יחידת הסמך אל נציבות שירות המדינה בבקשה לאשר את השאילה ואת תנאיה ויצרף לפנייה העתק מאישור הגוף המשאיל.

19.122

נציבות שירות המדינה תאשר את השאילה לאחר שנבדק ונמצא שהשאילה לא תיצור התנגשות אינטרסים עם תפקידי העובד בשירות.

19.123

בחנינת סוגיית החשש לניגוד עניינים ועריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים, במקרים המתאימים, תתבצע בהתאם להוראות פרק משנה 13.6 ולהנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1555.
(סט/28)

19.124

- (א) נציבות שירות המדינה לא תאשר שאילת עובד ולא תאריך תקופת שאילה מעבר לשנתיים;
(ב) במקרים יוצאים מן הכלל רשאי נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו לחרוג מהוראה זו.

19.125

אישורה נציבות שירות המדינה שאילת עובד (לרבות המשך שאילה) תעביר את האישור למנכ"ל המשרד או למנהל יחידת הסמך בו מועסק העובד ולחשב המשרד. באישור תיקבע תקופת ההשאילה ושכרו של העובד ימומן בדרך של העברה תקציבית.

19.126

עובד של גוף אחר, המועסק באופן זמני בשירות המדינה, והמבקש לשמור על רצף זכויות במקום עבודתו הקבוע, רשאי להיות בחופשה ללא משכורת מאותו מקום עבודה, ובתנאי שנציבות שירות המדינה אישרה שאין במצב זה ניגוד עניינים או פגיעה אחרת בטוהר המידות או בכללי המינהל התקין.
(שס/3)

19.13 - עובד מושאל שפרש לגמלה מהגוף המשאיל

19.131

אין למנות למשרה החייבת במכרז פומבי עובד מושאל שפרש לגמלה מהגוף המשאיל, בדרך של פטור ממכרז פומבי, אם המשרה היא באותו תפקיד, תחום או יחידה בהם הועסק קודם לפרישתו לגמלה מהגוף המשאיל. דהיינו, אין לאפשר מינוי למשרה כאמור בדרך של העברה בפטור ממכרז פומבי לפי פרק משנה 11.6, בדרך של מילוי מקום לפי פרק משנה 18.1, בדרך של מילוי משרה זמנית לפי סעיף 11.98 או בדרך אחרת של פטור ממכרז כדוגמת אלר.

(עח/8)

חלק 2

**קידום עובדים, משכורת,
שכר ותשלומים אחרים**

חלק 2

קידום עובדים, משכורת, שכר ותשלומים אחרים

בחלק זה מובאות ההוראות בדבר קביעת דרגתם של עובדים בעת קבלתם לשירות או העברתם ממשרה למשרה, קידום עובדים בדרגה, שיעורי השכר והמשכורת של העובדים בשירות המדינה, תוספות השכר להן זכאים העובדים וכן קצובות המוענקות לעובדים.

- פרק 21 - קביעת דרגה וקידום בדרגה - הוראות כלליות
- פרק 22 - קביעת דרגה וקידום בדרגה בתפקידים מסוימים בדירוג המינהלי
- פרק 23 - קביעת דרגה והתקדמות בדרגה בעיסוקים מסוימים בדירוגים המקצועיים
- פרק 24 - משכורת ושכר
- פרק 25 - תוספות מיוחדות
- פרק 26 - נסיעות, הוצאות אש"ל והעברה
- פרק 27 - עבודה בשעות נוספות, ביום מנוחה, משמרות, כוננות ושכר עידוד
- פרק 28 - קצובות

פרק 21 - קביעת דרגה וקידום בדרגה - הוראות כלליות

בפרק זה מובאות הוראות כלליות בדבר קביעת דרגה וקידום בדרגה במשרות להן לא נקבע מסלול קידום או סדר התקדמות בדרגה, בדירוג המינהלי ובשאר הדירוגים. כמו כן נכללו בפרק זה הוראות בדבר קביעת דרגת עובד שהועבר למשרה נמוכה יותר או שהועבר מסולם משכורת אחד למשנהו.

21.1 - קביעת דרגה

21.11 הוראות כלליות / 21.12 דרגה ומשכורת של חייל, שוטר וסוהר שהועברו לשירות המדינה / 21.13 קביעת דרגה לבעלי תואר שני או בעלי תעודה בלימודי תעודה בדירוגים המקצועיים / 21.14 קביעת דרגה לבעלי תואר שלישי בדירוגים המקצועיים

21.11 - הוראות כלליות

21.111

דרגתו של עובד, הנכנס לשירות המדינה, נקבעת בעת הוצאת כתב המינוי, כתב ההרשאה או החוזה המיוחד של העובד. הסמכות לקבוע את דרגת העובד היא בידי נציבות שירות המדינה או האחראי. הכול לפי המפורט בפסקה 14.322.

21.112

נקבע למשרה מסלול קידום כללי או סדר התקדמות בדרגה, לפי המפורט בפרקים 22 ו-23, או נקבע למשרה מסלול קידום במשרד מסוים או במשרדים מסוימים, תיקבע דרגתו של העובד בעת כניסתו לשירות לפי ההוראות שפורטו במסלול הקידום או בסדר ההתקדמות בדרגה.

21.113

הוראות סעיף 21.12 ופסקה 21.143 לא יחולו בשירותי הביטחון, ויחולו הוראות נציבות שירות המדינה כפי שייקבעו מעת לעת לגבי שירותי הביטחון.
(עא/5)

21.12 - דרגה ומשכורת של חייל, שוטר וסוהר שהועברו לשירות המדינה

21.121

ניתן לבצע העברה של מועבר מגופי הביטחון למשרה פנויה בשירות המדינה לפי הוראות סעיף 11.62, רק אם דרגתו טרם העברתו מקבילה לדרגת התקן הגבוהה ביותר הצמודה למשרה הפנויה בשירות המדינה או גבוהה ממנה, בהתאם ללוח הקבלת הדרגות המפורט להלן:

דרגות בשירות בתי הסוהר	דרגות במשטרת ישראל	דרגות בצה"ל	דרגות בדירוג המח"ר
גונדר	ניצב	אלוף	44-46
תת גונדר	תת ניצב	תת אלוף	43-45
גונדר משנה	ניצב משנה	אלוף משנה	42-44
סגן גונדר	סגן ניצב	סגן אלוף	41-43
רב כלאי	רב פקד	רב סרן/רב נגד	40-42
כלאי	פקד	סרן/רב סמל בכיר	39-41

21.122

פסקה מבוטלת
(עח/13)

21.13 - קביעת דרגה לבעלי תואר שני או בעלי תעודה בלימודי תעודה בדירוגים המקצועיים

21.131

- (א) נבחר אדם למשרה בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, או בדירוג המהנדסים, או בדירוג העיתונאים, או בדירוג השירות המשפטי, או בדירוג הפרקליטים והוא בעל תואר שני אחרי שהשלים את מזער הניסיון בעבודה הנדרש לקבלת הדרגה הנמוכה מבין הדרגות הצמודות למשרה, ממי שהינו בעל תואר ראשון, ולאחר שהשלים את תקופת הניסיון, זכאי לדרגה גבוהה באחת, למפרע מיום כניסתו לאותה משרה;
- (ב) נמצא אדם כאמור, לאור ניסיונו וכישוריו ראוי לקבל דרגה גבוהה מן הדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למשרה, יקבל עם תום תקופת הניסיון ולמפרע מיום כניסתו למשרה, דרגה גבוהה באחת מן הדרגה שנמצא ראוי לה, ובלבד שלא יקבל דרגה גבוהה מן הדרגה הגבוהה ביותר הצמודה למשרה.
(18/טס)

21.132

- עובד המדרג בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, או בדירוג המהנדסים או בדירוג העיתונאים, או בדירוג השירות המשפטי או בדירוג הפרקליטים והוא בעל תעודה בלימודי תעודה (כמוגדר בפסקה 24.260) או בעל תואר שני המשובץ במשרה לה צמודות בתקן כמה דרגות, תקוצר תקופת שהייתו כל דרגה ודרגה כדלהלן:
- (א) עובד בעל תעודה בלימודי תעודה תקוצר תקופת השהייה ל-2/3 מהתקופה שנקבעה להתקדמות באותן הדרגות בתנאים המיוחדים למשרה; באין תנאים כאלה - ל-2/3 מהתקופה שנקבעה בפסקה 21.243;
- (ב) עובד בעל תואר שני תקוצר תקופת השהייה למחצית התקופה שנקבעה להתקדמות באותן הדרגות בתנאים המיוחדים למשרה; באין תנאים כאלה - למחצית מהתקופה שנקבעה בפסקה 21.243.

21.133

- (א) עובד המדרג בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, או בדירוג המהנדסים, או בדירוג העיתונאים, או בדירוג השירות המשפטי, או בדירוג הפרקליטים, והוא בעל תעודה בלימודי תעודה או בעל תואר שני, והגיע לשיא הוותק ולדרגת השיא, יועלה בדרגה אחת מעל דרגת השיא כדרגה אישית כמפורט להלן:
- אם הוא בעל תעודה - לאחר ששהה שנה וחצי בדרגה השיא;
- אם הוא בעל תואר שני - לאחר ששהה שנה בדרגת השיא;
- (ב) הפכה דרגתו האישית של עובד כזה לדרגה תקנית, יקבל דרגה אישית נוספת לפי הפירוט הבא: אם הוא בעל תעודה בלימודי תעודה - כעבור שני שלישים (2/3) מתקופת השהייה בדרגה לצורך קידום בדרגה האמורה;
- אם הוא בעל תואר שני - כעבור מחצית (1/2) מתקופת השהייה כאמור;
- (ג) הוראות פסקה זו חלות על עלייה בדרגה בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, בדירוג המהנדסים ובדירוג העיתונאים - עד דרגה 45, ולעובדי השירות המשפטי ולפרקליטים - עד דרגה 6;
- (תחולה: כ"ב בטבת התשנ"ז (1.1.1997)) (נז/11)
- (ד) הוראות פסקה זו אינן חלות על עובד המועסק בחוזה מיחד שתנאי שכרו אינם נקבעים לפי הסכמים קיבוציים.
(פא/8)

21.14 - קביעת דרגה לבעלי תואר שלישי בדירוגים המקצועיים

21.141

- (א) נבחר אדם למשרה בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, או בדירוג המהנדסים, או בדירוג העיתונאים, והוא בעל תואר שלישי - זכאי לקבל, מיום כניסתו למשרה, דרגה גבוהה באחת מן הדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למשרתו;
- (ב) אחרי שהשלים את תקופת הניסיון, זכאי עובד כזה לקבל, למפרע מיום כניסתו למשרה, דרגה גבוהה באחת מדרגת השיא במתח הדרגות הצמוד למשרה, דרגה זו תיחשב כדרגה אישית;
- (ג) הפכה דרגתו האישית לדרגה תקנית, הוא זכאי לקבל מיד דרגה אישית נוספת;

(ד) הוראות פסקה זו חלות על עלייה בדרגה בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, בדירוג המהנדסים ובדירוג העיתונאים - עד דרגה 45.
(תחולה: כ"ב בטבת התשנ"ז (1.1.1997)) (11/נז)

21.142

(א) נבחר אדם למשרה בדירוג השירות המשפטי או בדירוג הפרקליטים והוא בעל תואר שלישי - זכאי לקבל, מיום כניסתו למשרה, דרגה גבוהה באחת מן הדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למשרה;

(ב) אחרי שהשלים את תקופת הניסיון (לפי פרק משנה 13.8), זכאי עובד כזה לקבל, למפרע מיום כניסתו למשרה, דרגה גבוהה באחת מדרגת השיא במתח הדרגות הצמוד למשרה, והיא תיחשב כדרגה אישית;

(ג) הפכה דרגתו האישית לתקנית, זכאי עובד כזה לקבל מיד דרגה אישית נוספת.
הוראות פסקה זו חלות על עלייה בדרגה בדירוג המשפטי ובדירוג הפרקליטים עד דרגה א 6 משפטנים או פרקליטים.
(תחולה: כ"ב בטבת התשנ"ז (1.1.1997)) (11/נז)

21.143

הגדרה

"דרגה אילתית" - דרגה אישית זמנית לה זכאי עובד המועסק באילת, מעבר לדרגתו הקבועה, כל זמן שהוא מועסק באילת.

(א) להלן המדרגים לפיהם מוענקת דרגה אילתית:
1. עובד המעתיק את מקום עבודתו לאילת - יהיה זכאי לדרגה אילתית אם הוא בעל ותק של חמש שנות העסקה בשירות המדינה;
2. עובד המעתיק את מקום עבודתו לאילת ואינו בעל ותק של חמש שנים בשירות המדינה - יהיה זכאי לדרגה אילתית, לאחר שישלם חמש שנות העסקה בשירות המדינה;
3. עובד המתקבל לשירות המדינה באילת - יהיה זכאי לדרגה אילתית בתום חמש שנים להעסקתו באילת.

(ב) עבר העובד מעבודתו באילת למיקום עבודה אחר מחוץ לאילת, תבוטל דרגתו האילתית;
(ג) עובד אשר פרש מהשירות ממקום עבודתו באילת ובעת פרישתו מהשירות היה זכאי לדרגה אילתית - תישמר לו הדרגה האילתית;

(ד) הוראות פסקה זו לא יחולו על עובדים בדירוג הוראה, עובדים בדירוג מחקר ועובדים המועסקים בחוזה מיוחד שתנאי שכרם אינם נקבעים לפי הסכמים קיבוציים.
(פא/8)(נא/36) (עג/9)

21.2 - קידום בדרגה - הוראות כלליות

21.21 כללי / 21.22 קביעת דרגה לעובדים
שנבחרו למשרה גבוהה יותר / 21.23 התאמת
דרגת עובד לדרגה הקבועה בתקן / 21.24
קידום במשרות להן צמודות כמה דרגות /
21.25 הוראות נוהל

21.21 - כללי

21.210

בפרק משנה זה:

"שהייה בדרגה" - לרבות תקופת השתלמות ו/או לימודים במוסד להשכלה, מטעם המשרד
ובמשכורת מלאה או במשכורת חלקית,
(עט/22)

21.211

עובד יכול לעלות בדרגה:

- (א) בגלל העברה למשרה גבוהה יותר (ראה סעיף 21.22);
 - (ב) לשם התאמת דרגתו הצמודה למשרתו בתקן (ראה סעיף 21.23);
 - (ג) במסגרת הדרגות שהוצמדו למשרתו בתקן (ראה סעיף 21.24) או עקב קידום בדרגה לפי פרק 22 או 23;
 - (ד) אם הוא עובד-צעיר במסגרת דירוגו (ראה סעיף 22.52);
 - (ה) לגבי עובד שנפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות ולזכותו ימי מחלה והוא זכאי לקידום בדרגה (ראה פסקה 33.209).
- הוראות נוהל - ראה סעיף 21.25.
(נב/19)

21.212

- (א) אין להעלות עובד בדרגה לרבות במתן דרגה אישית, ואין להציע לנציבות שירות המדינה להעלות עובד בדרגה כל עוד מתנהלים נגדו חקירה או דיון בקשר להאשמה משמעתית או פלילית, אלא אם מצא נציב שירות המדינה כי בנסיבות העניין מוצדק להעלותו בדרגה כאמור. תמו הליכי החקירה או הדיון נגד העובד, ולא הוטלו עליו אמצעי משמעת בנוגע לדרגתו, מותר להעלותו בדרגה אפילו בתחולה למפרע מהיום בו היה מועלה בדרגה אלמלא החקירה או הדיון נגדו, הכול בכפיפות לנסיבות המקרה ולתוצאות החקירה או הדיון. ההגבלה לפי פסקה זו אינה חלה על העלאות אוטומטיות בדרגה, הנקבעות על-פי הסכם קיבוצי;
(גס/23)
- (ב) בכל מקרה של עיכוב העלאת עובד בדרגה לפי נסמן (א) לעיל, על האחראי להודיע על כך לעובד בכתב, למעט אם הודעה זו עלולה לדעת האחראי לפגוע במהלך החקירה או הטיפול הפלילי ודבר החקירה טרם הובא לידיעת העובד על-ידי הגורמים המטפלים;
- (ג) כאשר עולה לדיון העלאת דרגתו של עובד שמתנהלת נגדו חקירה או דיון פלילי ולדעת המשרד אין העילה להליכים האמורים לעיל קשורה בעבודתו של העובד בשירות המדינה או במעמדו כעובד המדינה, יפנה האחראי אל נציבות שירות המדינה אגב המצאת כל הפרטים הקשורים לעניין, לרבות הערות והמלצות המשרד. נציבות שירות המדינה תחליט אם להעלות את העובד בדרגה, או לעכבה;
- (ד) נציב שירות המדינה רשאי, על-פי המלצת המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך, לאשר העלאה בדרגה של עובד אשר מתנהלים נגדו חקירה או דיון משמעתיים, אם השתכנע כי החקירה או הדיון מתמשכים זמן רב וכי בנסיבות העניין מן הראוי שלא לעכב את הדרגה;
(עא/5)
- (ה) על העברה לזמניות או לקביעות או מועמד למינוי בפועל לדרגה גבוהה יותר מדרגת העובד או על מועמד למכרז פנימי, של עובד שמתנהלים נגדו חקירה או דיון בקשר להאשמה משמעטית או פלילית, ראה בסיפא של פסקאות 14.321, 15.112.

21.213

העלאת עובד בדרגה או שינוי משרתו של עובד, מותנית בעמידה בהצלחה במבחן בכתב הנערך על-ידי נציבות שירות המדינה, אם נקבע באישור קודם כי כל העלאה בדרגה או כל שינוי משרה תלוי בתוצאות בחינה.

21.214

פסקה מבוטלת

21.215

נדרש עובד לעמוד במבחן נוסף בכתב להעלאה בדרגה בהתאם לסעיף 11.48, ייבחן בבחינה נוספת בהתאם להנחיות נציבות שירות המדינה.
(סו/11)

21.22 - קביעת דרגה לעובדים שנבחרו למשרה גבוהה יותר

21.221

נבחר עובד למשרה פנויה (ראה פרקי משנה 11.4 עד 11.9), יקבל את משכורתו לפי הדרגה ההתחלתית הצמודה למשרה הפנויה, (בהתאם לפסקה 12.419 ופסקה 24.510), הכל מיום העברתו. במשך תקופת הניסיון, ייחשב העובד כממלא את המשרה בדרך של מינוי בפועל.
(שס/3)

21.222

עמד עובד בהצלחה בתקופת הניסיון תאושר לו הדרגה במשרתו החדשה למפרע, מיום העברתו.

21.223

לא עמד עובד בהצלחה בתקופת הניסיון, או חדל לעבוד באותה משרה מכל סיבה אחרת והוחזר למשרתו הקודמת, יקבל את משכורתו לפי דרגתו הקודמת, החל מן היום שבו הוחזר למשרתו הקודמת.

21.224

האחראי מוסמך להורות על העלאת עובד בדרגה לפי פסקה 21.222, (הוראות נוהל - ראה סעיף 21.25).

21.23 - סעיף מבוטל

21.233 - 21.231

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

21.24 - קידום במשרות להן צמודות כמה דרגות

21.241

(א) עובד שלמשרתו נקבעו בתקן כמה דרגות, מותר להעלותו בדרגה בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה ובכפיפות להוראות פסקה 21.243 בדבר תקופות התקדמות בדרגה, או לתנאים המיוחדים שנקבעו להתקדמותו בדרגה במשרתו. הכל לפי העניין (ראה גם פסקה 85.125);

(ב) החליט מנהל יחידה בתיאום עם הממונה הישיר לעכב העלאתו בדרגה של עובד משום שאיננו עונה על התנאים המפורטים לעיל, דהיינו היעדר התקדמות בעבודה או חוסר יעילות במילוי התפקיד להנחת דעתו של מנהל היחידה בתיאום עם הממונה הישיר, תובא ההחלטה לידיעתו של העובד בכתב ועותקים ממנה יימסרו לאחראי ולוועד העובדים;

(ג) עיכוב ההעלאה בדרגה יהיה בשלב ראשון לתקופה של חצי שנה בלבד;

(ד) קיבל עובד הודעה על עיכוב העלאתו בדרגה כאמור בנסמן (ב) לעיל, יוכל לבקש בירור אצל מנהל היחידה בהשתתפות נציג ועד העובדים ונציג הסדרות עובדי המדינה;

(ה) לא שינה מנהל היחידה את דעתו לאחר הבירור כאמור בנסמן (ד) לעיל ולא התקדם העובד בעבודתו וביעילותו בתקופת העיכוב כאמור בנסמן (ג) לעיל, יימשך העיכוב בהעלאת העובד בדרגה עד לשיפור טיב עבודתו של העובד כאמור בנסמן(א) לעיל, להנחת דעתו של מנהל היחידה בתיאום עם הממונה הישיר;

(ו) החליט מנהל היחידה בתיאום עם הממונה הישיר, כי העובד שיפר את טיב עבודתו כאמור בנסמן (ב) לעיל, יועלה העובד בדרגה במועד בו מילא העובד אחר התנאים לעלייה בדרגה;

(ז) כל הסמכויות של מנהל יחידה לפי הוראות פסקה זו נתונות גם בידי האחראי והוא רשאי להחליט בהשגות על החלטות מנהל היחידה.

(סא/38)

21.242

נבחר עובד שהגיש בקשה למשרה לה צמודות כמה דרגות והוא עונה על דרישות הנמוכה שבהן (ראה פסקה 11.414), לא יועלה לדרגה גבוהה יותר באותה משרה כל עוד לא מילא אחר הדרישות שנקבעו לאותה דרגה.

21.243

- (א) על קידום בדרגה של עובד המדורג בדירוג המינהלי - ראה פרק משנה 22.0 ;
 (ב) על קידום בדרגה של עובד המדורג בדירוג המקצועי - ראה פרק 23 ;
 (ג) על קידום בדרגה של עובד הפורש לקצבה או של עובד שנפטר בשירות - ראה פסקה 85.125.
 (סא/38)

21.25 - הוראות נוהל

21.251

עובד מועלה בדרגה במסגרת הדרגות שנקבעו למשרתו בתקן, ובהתאם לפרקים 22 ו-23, בכפיפות להוראות פסקה 21.241 ובכפיפות להוראות פסקה 21.213 בדבר חובת עמידה במבחן בכתב ובחינה בעל-פה.

21.252

כל שינוי בדרגתו של עובד לפי פסקה 21.211, יחול במועד בו מילא העובד אחר התנאים לעלייה בדרגה. (סא/38)

21.253

אישורה נציבות שירות המדינה או אישר האחראי העלאת עובד בדרגה, יפיק האחראי במשרד הודעת אישור העלאה בדרגה מתוך המערכת המרכזית לניהול משאבי אנוש. עותק מהאישור יקבל העובד. עותק נוסף מהאישור יועבר למדור משכורת, שאר העותקים יקבעו על-ידי המשרד.
 (סא/38)

21.254

- (א) נציבות שירות המדינה רשאית לבטל אישור לתשלום שכר, או גמול או כל אישור אחר למתן הטבה בעבודה או בתנאי עבודה, אם נתברר כי ניתן תוך הפרת הוראה בחוק, הסכם או הסדר קיבוצי, הוראות התקשי"ר או כל נוהל אחר בשירות המדינה ;
 (ב) הטבה או דרגה שניתנה כאמור בנסמן (א) לעיל, אם לא בוטלה מכל סיבה שהיא, אין בכוחה ליצור זכות להטבה או לדרגה נוספת מכוח הסכם קיבוצי או הסדר מחייב אחר ;
 (ג) כמו כן, לא תחשב התקופה בה שהה העובד בדרגה כאמור לצורך קיצור פז"מ לקידום לדרגה נוספת, זו תינתן רק לאחר תום מניין השנים למן המועד בו היה העובד זכאי לקבל את ההעלאה דרגה לפי ההוראות הקיימות ;
 (ד) על המשרד הנוגע בדבר לחשב את תשלומי היתר ששולמו לעובד, במידה ששולמו, מיום התשלום, ולבדוק האם הסיבה לתשלום היתר נובעת מחוסר תום לב של העובד או מרשלנות או טעות של המדינה. החזר תשלומי היתר יהיה בהתאם להוראות החשב הכללי מס' 13.6.2.
 (שע/10)

21.255

פסקה מבוטלת
 (פא/8)

21.3 - קביעת דרגת עובד שהועבר למשרה נמוכה יותר

21.31 העברה לרגל דרישות השירות או מסיבות
 בריאות / 21.32 העברה לרגל דרישת העובד /
 21.33 העברה לרגל צמצומים או חידוש הארגון
 / 21.34 העברה לרגל סיבות משמעתיות /
 21.35 הורדת דרגה בתקן / 21.36 הוראות נוהל

21.31 - העברה לרגל דרישות השירות או מסיבות בריאות

21.311

הועבר עובד למשרה, שלה צמודה בתקן דרגה נמוכה מדרגתו, לרגל דרישות השירות, או בגלל אי התאמה למשרתו הקודמת מסיבות בריאות, ימשיך להיות מדורג בדרגתו; דרגה זו תיראה כדרגה אישית.

21.32 - העברה לרגל דרישת העובד

21.321

הועבר עובד, לפי דרישתו, למשרה שלה צמודה בתקן דרגה נמוכה מדרגתו, ידורג בדרגה הצמודה למשרתו החדשה, אולם ימשיך לקבל את המשכורת ששולמה לו לאחרונה בדרגתו הקודמת, ובלבד שלא תהיה גבוהה משיא הדרגה הצמודה למשרתו החדשה. אין האמור לעיל פוגע בזכותו של עובד להעלאה בדרגה אחת מעל דרגת משרתו בתקן או לקבלת תוספת שהייה בדרגה בהתאם להוראות פסקה 25.311. לצורך מתן תוספת שהייה בדרגה כאמור, תובא בחשבון תקופת עבודתו של העובד גם בכל דרגה שהיא הגבוהה מדרגת המשרה אליה הועבר.

21.33 - העברה לרגל צמצומים או חידוש הארגון

21.331

הועבר עובד, לרגל צמצומים או חידוש הארגון, למשרה, שלה צמודה בתקן דרגה נמוכה מדרגתו הקודמת, ייקבעו דרגתו ומשכורתו במשרתו החדשה לאחר משא ומתן עם ועד העובדים.

21.34 - העברה לרגל סיבות משמעתיות

21.341

הועבר עובד למשרה, שלה צמודה בתקן דרגה נמוכה מדרגתו הקודמת, או הורד בדרגה, לרגל סיבות משמעתיות, תיקבע משכורתו במשרתו או דרגתו החדשה בהתאם להחלטת בית הדין למשמעת.

21.35 - הורדת דרגה בתקן

21.351

הורדה דרגה הצמודה למשרה פלונית בתקן, ימשיך העובד המועסק בה לכהן בדרגתו הנוכחית, ודרגה זו תיראה כדרגה אישית.

היה העובד בעת הורדת דרגת משרתו בתקן בדרגה נמוכה מהדרגה הגבוהה ביותר (לרבות דרגה יחידה) הצמודה לה לפני ההורדה, ודרגתו של העובד אינה נמוכה מהדרגה הגבוהה ביותר (לרבות דרגה יחידה) הצמודה למשרתו בתקן לאחר ההורדה, מותר להעלות את העובד בדרגה אחת, אם מילא אחר התנאים המקובלים; דרגה זו תיראה כדרגה אישית.

21.36 - הוראות נוהל

21.361

הועבר עובד למשרה, לה צמודה בתקן דרגה נמוכה מן הדרגה הצמודה בתקן למשרתו הקודמת, יודיע האחראי בכתב לעובד, יציין את תואר המשרה שאליה הועבר, את הדרגה הצמודה בתקן לאותה המשרה, ואת הדרגה שנקבעה לו בהתאם לסעיפים 21.31 עד 21.33. הורדה דרגת משרה בתקן, יודיע האחראי בכתב לעובד המכהן בה על הדרגה שנקבעה, וכי הוא ימשיך לכהן בדרגתו הנוכחית ודרגה זו תיראה כדרגה אישית. העתקי הודעות כנ"ל יישלחו לנציבות שירות המדינה.

21.4 - קביעת דרגה לעובד המועבר מסולם משכורת אחד למשנהו

21.41 תחולה/21.42 חישוב המשכורת / 21.43
 העברה מהדירוג המינהלי לדירוג האקדמאים
 במדעי החברה והרוח / 21.44 העברה מהדירוג
 המינהלי לדירוג מקצועות טכניים (מקצ"ט) /

21.41 - תחולה

21.411

(א) הוראות פרק משנה זה אינן חלות על עובד המועסק בחוזה מיחד שתנאי שכרו אינם נקבעים לפי הסכמים קיבוציים;
 (פא/8)

(ב) סעיפים 21.43 ו-21.44 לא יחולו על עובדי שירותי הביטחון.
 (עא/5)

21.42 - חישוב המשכורת

21.421

(א) עובד המועבר מדירוג לדירוג (למעט לדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח) מקבל משכורת משולבת תחילית המגיעה לו לפי דירוגו החדש, בצירוף מספר תוספות ותק, בהתאם למספר שנות ותקו המוכרות על-ידי השירות לפי השיעור הצמוד לדרגתו החדשה, אך לא יותר משיא הוותק המזכה בתוספת;

(ב) אין לאשר לעובד ששובץ בדירוג אקדמאי או מקצועי לעבור לדירוג המינהלי. עובד יועבר מהדירוג המינהלי לדירוג אקדמאי או מקצועי, או מדירוג אקדמאי או מקצועי אחד למשנהו, על-פי דרישת המשרה בתקן בו הוא משובץ והשכלת העובד כמפורט בסעיפים השונים בפרק זה.
 (נח/12)

21.422

(א) עובד המועבר לדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח מקבל את המשכורת המשולבת התחילית של דרגתו החדשה, בצירוף מספר תוספות ותק, בהתאם למספר שנות עבודתו, לפי השיעור הצמוד לדרגתו בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח - אך לא יותר משיא דרגתו;

(ב) סכומי תוספת הוותק לפי האמור לעיל, ייחשבו כחלק מתוספת הוותק המקצועי של העובד בדרגתו החדשה לכל דבר ועניין ויהיו שנות ותק במקצוע בדרגתו זו, בשום מקרה לא יפחת סכום תוספת הוותק של העובד לעומת החישוב הקודם.

21.43 - העברה מהדירוג המינהלי לדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח

21.431

נתמנה עובד בעל תואר ראשון כאמור בפסקה 24.248(ב) למשרה בדרגה 13 או גבוהה ממנה של הדירוג המינהלי, או קיבל עובד המשובץ בדרגה כאמור תואר אקדמי כנ"ל, יועבר לדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח (להלן בסעיף זה - "מח"ר") בדרגה כלהלן:

הדרגה בדירוג המח"ר	הדרגה בדירוג המינהלי
34	13
35	14
36	15
37	16
38	17
39	18
40	19
41	20
42	21
43	22
44	23
45	24
46	25

(תחולה: כ"ב בטבת התשנ"ז (1.1.1997))
 (נח/12)

21.432

עובד המדורג בדרגה 13 ומעלה של הדירוג המינהלי שהוא בעל השכלה אקדמית, מועבר לדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח על-ידי האחראי, עותק מתעודת העובד יישלח לנציבות שירות המדינה.

(נח/12)

21.44 - העברה מהדירוג המינהלי לדירוג מקצועות טכניים (מקצ"ט)

21.441

קבעה ועדת מקצ"ט כאמור בפסקה 24.257, שמשרתו של עובד תואמת את דירוג מקצ"ט והעובד עונה על דרישות ההשכלה והניסיון כאמור בפסקה זו ובפסקה 11.131 - יועבר העובד לדירוג מקצ"ט במפורט בטבלה להלן:

הדרגה בדירוג מקצ"ט	הדרגה בדירוג המינהלי
6	12
7	13
8	14
9	15
10	16
11	17
12	18
13	19
14	20
15	21
16	22
17	23

(תחולה: כ"ח בכסלו התשנ"ה (1.12.1994))
(עב/8)

21.5 - קביעת דרגת שליח בחוץ-לארץ

21.51 הגדרה / 21.52 קביעת דרגה ומשכורת

21.51 - הגדרה

21.510

שליח בחוץ-לארץ (להלן-"שליח"), מי שמועסק על-ידי המדינה על-פי כתב מינוי או על-פי חוזה מיוחד או במינוי בפועל, אשר המדינה שולחת לחוץ-לארץ למלא תפקיד מטעמה, למעט עובדי משרד החוץ.

21.52 - קביעת דרגה ומשכורת

21.521

קביעת דרגתו של השליח היא בסמכות נציבות שירות המדינה ומשכורתו של השליח מבוססת על טבלת שכר לעובדי חוץ-לארץ. היום הקובע לקביעת דרגת השליח למשרתו בחוץ-לארץ, הינו מועד כניסתו לתפקיד של השליח בחוץ-לארץ.

21.522

דרגת השכר של השליח מבוססת על מתח הדרגות של המשרה בחוץ-לארץ ולא על דרגתו הקבועה של השליח על-פי תפקידו בארץ.

21.523

שליח אשר מתח הדרגות של תפקידו בארץ נמוך ממתח הדרגות של משרתו בחוץ-לארץ, תאושר לו הדרגה התחילית של מתח הדרגות של משרתו בחוץ-לארץ, וקידומו במהלך שירותו בחוץ-לארץ יהיה לפי כללי הקידום כמפורט בפרקי משנה: 22.0, 23.2, ו-23.3.

21.524

שליח אשר מתח הדרגות של תפקידו בארץ תואם את מתח הדרגות של משרתו בחוץ-לארץ, תאושר לו הדרגה בחוץ-לארץ לפי דרגתו בארץ וקידומו במהלך שירותו בחוץ-לארץ יהיה לפי כללי הקידום כמפורט בפרקי משנה: 22.0, 23.2, ו-23.3.

21.525

שליח אשר מתח הדרגות של תפקידו בארץ גבוה ממתח הדרגות של משרתו בחוץ-לארץ (לרבות עובד בחוזה בכירים או נושא תפקיד ממלכתי אחר, לשעבר), ודרגתו הקבועה בארץ גבוהה מדרגת השיא הצמודה למתח הדרגות הצמוד למשרה בחוץ-לארץ, תאושר לו בחוץ-לארץ דרגה אישית אחת, מעל שיא דרגת המשרה בחוץ-לארץ, ובלבד שדרגה אישית זו לא תעלה על דרגת ראש הנציגות (מטעם משרד החוץ) באותה מדינה.

21.526

שליח אשר דרגתו הקבועה בארץ נמוכה או זהה לדרגת השיא במתח הדרגות של המשרה בחוץ-לארץ, לא יהיה זכאי לדרגה אישית עם יציאתו לשליחות וקידומו במהלך שירותו בחוץ-לארץ יהיה לפי כללי הקידום כמפורט בפרקי משנה: 22.0, 23.2, ו-23.3.

21.527

קביעת הדרגה והמשכורת של השליח בהתאם להוראות פרק משנה זה תהינה בתוקף כל עוד השליח ממלא תפקיד בחוץ-לארץ. במידה והשליח ייקלט לעבודה עם חזרתו ארצה, יחולו עליו הכללים לקביעת דרגה על-פי הוראות התקשי"ר לנושא משרה בארץ. האמור בפרק משנה זה יחול על שליח שנתמנה החל מ-י"ז בטבת התשס"ב (1.1.2002).

(6/כ)

פרק 22 - קביעת דרגה וקידום בדרגה בתפקידים מסוימים בדירוג המינהלי

בפרק זה מובאות הוראות מיוחדות בדבר קביעת דרגה וקידום בדרגה במשרות בדירוג המינהלי, להן נקבע מסלול קידום.

22.0 - הוראות כלליות

22.01 כללים לקידום בדרגה

22.01 - כללים לקידום בדרגה

22.011

עובד אשר מונה בקביעות למשרה אותה מילא לפני כן בפועל, ולא חלה הפסקה בין המינוי בפועל לבין המינוי הקבוע, רשאי האחראי להביא בחשבון את תקופת המינוי בפועל בדרגה גבוהה מהדרגה הקבועה של העובד בתקופת שירות באותה משרה ובאותה דרגה, לצורך חישוב הוותק בדרגה ולעניין קידומו של העובד.

22.012

עובד אשר הועבר למשרה בדרגה נמוכה מדרגתו, עקב דרישות השירות, מבלי שיורד בדרגה (ראה פסקה 21.311), תהיה הדרגה הקובעת, לצורך קידומו, הדרגה בה היה מדורג לפני העברתו למשרה שדרגתה נמוכה יותר.

22.013

עובדי מוסדות, שיועברו על-פי החלטת ממשלה לשירות המדינה בתוקף הסכם מיוחד להעברת יחידה על עובדיה, דרגתם של העובדים תקבע על-פי ההסכם שיקבע באותו מועד.
(שס/20)

22.014

עובד שדרגתו היא דרגת תקן ולפני כן היה מדורג בדרגה אישית הזזה לדרגתו בתקן, תיחשב גם התקופה בה שהה בדרגה אישית, במניין השנים הקובעות לצורך קידומו.

22.015

עובד שהועבר מדירוג לדירוג לדרגה מקבילה לדרגתו בדירוג הקודם, תיחשב שהייתו בדרגה המקבילה בדירוג הקודם כשהייה בדרגה החדש לצורך קידומו.

22.016

(א) עובד המשובץ במשרה לה צמוד מסלול קידום, ולא התקדם במסגרת מסלול הקידום מאחר שלא ענה על דרישת הקידום מסיבות שלא היו תלויות בו, זכאי לקידום לפי ההוראות החלות על דירוגו;
(ב) הניסיון הנדרש מעובד הבא מחוץ לשירות לשם כניסתו לדרגת השיא של מסלול הקידום הצמוד למשרתו, יובא בחשבון גם במקרה של עובד הבא מתוך השירות לשם שיבוצו עד לשיא הדרגה במסלול הקידום הצמוד למשרתו.

22.017

(א) משרה לה צמוד מסלול קידום או מתח דרגות עד דרגה 15 משך שהייה בכל דרגה - שנתיים, לרבות העלאה לדרגת השיא;
(ב) משרה לה צמוד מסלול קידום או מתח דרגות מדרגה 15 ומעלה, משך שהייה בכל דרגה - שנתיים; ההעלאה לדרגת השיא לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה שלפניה.
(סא/38)

22.018

- (א) דירוג עובד שנבחר במכרז פנימי או פומבי - ראה פסקה 12.419 ;
- (ב) על קידום בדרגה של עובד הפורש לקצבה או של עובד שנפטר בשירות ראה פסקה 85.125.
(עא/14)

22.019

- הוראות פרק זה וכן הוראות פרק 23, לא יחולו על עובדי שירותי הביטחון, למעט סעיף 22.52.
(עא/5)

22.1 - משרות טלפונאים, רכזים ומנהלי לשכה

22.11 משרות טלפונאים - סדרה מקצועית
 22.12 / 3400 משרות רכזים ומנהלי לשכה -
 סדרה מקצועית 3201

22.11 - משרות טלפונאים - סדרה מקצועית 3400

22.110

(א) מסלולי קידום של טלפונאים במרכזות טלפון פרטיות של משרדי הממשלה.

דרגות המסלול (עם שפה)	דרגות המסלול (ללא שפה)	שם המסלול
13-15	12-14	טלפונאי
14-16	13-15	אחראי לטלפונאים (במרכזיה בה לפחות שלוש משרות טלפונאים)
15-17	14-16	טלפונאי עיוור (המשובץ במשרת טלפונאי)

- (ב) טלפונאי או אחראי לטלפונאים אשר לצורך עבודתו משתמש בפועל באחת השפות: אנגלית, צרפתית, גרמנית, ערבית, רוסית, ספרדית או שפה אחרת כנדרש, ידורג במסלול קידום כרשום לעיל, לאחר שהצהיר בכתב שהוא דובר אחת השפות הנ"ל ולאחר שאחראי במשרד בדק והתרשם כי העובד אכן דובר את השפה עליה הצהיר. תנאי המסלול (עם שפה) הם אותם התנאים של המסלולים (ללא שפה) אך מותאמים לדרגות הגבוהות יותר;
- (ג) עובד אשר תוך שהייתו במסלול הקידום (ללא שפה), זכאי עקב האמור בנסמן (ב) לעיל, לקבל דרגה נוספת ולעבור למסלול (עם שפה), יקבל דרגה זו מיום הבחינה;
- (ד) הוראות הודעות נציבות שירות המדינה מס' 19/סג מיום ה' באדר ב' התשס"ג (9.3.2003), בדבר קיצור פרקי זמן שהייה בין דרגה לדרגה לפי הישגיות, חלות על פסקה זו;
- (ה) כן חלות על הנסמנים הנ"ל הוראות פסקה 25.311 בדבר תוספת שהייה בדרגה;
- (ו) הערות

1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131;
2. חובת העמידה במבחנים המתאימים נציבות שירות המדינה חלה רק פעם אחת (בעת כניסת העובד לשירות); טלפונאי עיוור פטור מחובת הבחינה בכניסה, בכפוף לאישור אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה;
3. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד.
(עב/8)

22.113 - 22.111

פסקאות מבוטלות

(עא/16)

22.12 - משרות רכזים ומנהלי לשכה - סדרה מקצועית 3201

22.120

(א) מסלולי קידום של רכזים ומנהלי לשכה.

שם המסלול	הדרגות	הכשרה	המדדים - רמת ממונה
רכז לשכה א'	14-16	קורס רכז לשכה	עד דרגת שיא בתקן 22 בדירוג המינהלי ובדירוגים המקצועיים המקבילים.
רכז לשכה ב'	15-17	קורס מקצועי בתחום העיסוק בן 40 שעות	קידום לרכז לשכה ב' בדרגות 15-17, לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 16 מינהלי והמלצת ממונה.
רכז לשכה בכיר (א)	17-15	השלמת הקורסים הנ"ל	דרגת שיא בתקן 23 או 24 בדירוג המינהלי ובדירוגים המקצועיים.
רכז לשכה בכיר (ב)	18-16	קורסים מקצועיים בתחום העיסוק: א. קורס רכזי לשכה בן 100 שעות; ב. קורס מקצועי בתחום העיסוק בן 40 שעות; ג. עובד אשר עבר את הקורסים הנ"ל במסגרת תפקידים קודמים לא יחויב בעמידה בקורס נוסף.	קידום לרכז לשכה ב' בדרגות 16-18, בכפוף לתנאים המצטברים הר"מ: א. לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 17 בדירוג המנהלי בתפקיד רכז לשכה בכיר א'; ב. עמידה בקורסים כמפורט בעמודת הכשרה; ג. המלצת ממונה.
מנהל לשכה	19-17	השלמת הקורסים הנ"ל	לשכת שר, סגן שר, מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל.

(עג/13)

- (ג) בבתי החולים הממשלתיים מסלולי הקידום נקבעים, בהתאם להסכם קיבוצי של עובדי המינהל והמשק ומפורסמים על-ידי מערכת הבריאות בנציבות שירות המדינה;
- (ד) במערכת הביטחון מסלולי הקידום נקבעים ומפורסמים, על-ידי הממונה על מערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה;
- (ה) הערות
1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131;
 2. חובת העמידה במבחנים המתאימים נציבות שירות המדינה חלה רק פעם אחת (בעת כניסת העובד לשירות);
 3. עובד אשר טרם סיים את הקורס הנדרש לדרגה אליה הוא נכנס, חייב לסיימו במהלך שנת עבודתו הראשונה;
 4. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד;
 5. ההכשרות המפורטות לעיל יהיו מטעם נציבות שירות המדינה. הכשרות מקבילות הנערכות על-ידי גופים אחרים יאושרו על-ידי אגף בכיר הדרכה והשכלה;
 6. בעלי תואר שני פטורים מקורס המקצועי בן 40 שעות.

(עב/8)

22.125 - 22.121

פסקאות מבוטלות

(עא/9)

22.2 - משרות משאבי אנוש ואמרכלות

22.21 משרות משאבי אנוש ואמרכלות / 22.22
 טרם הוקצה / 22.23 משרות רשומות ומידע

22.21 - משרות משאבי אנוש ואמרכלות

22.210

- (א) במשרדי הממשלה וביחידות הסמך מסלולי הקידום של משרות משאבי אנוש ואמרכלות, נקבעים באופן רוחבי על-ידי נציבות שירות המדינה - ראה חוזר יחידה מיום 26.10.2014 ;
- (ב) בבתי החולים הממשלתיים מסלולי הקידום, נקבעים בהתאם להסכם קיבוצי ומפורסמים על-ידי מערכת הבריאות בנציבות שירות המדינה ;
- (ג) במערכת הביטחון מסלולי הקידום, נקבעים ומפורסמים על-ידי הממונה על מערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה ;
- (ד) הערות
1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131 ;
 2. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד ;
 3. ההכשרות הנדרשות הן מטעם נציבות שירות המדינה. הכשרות מקבילות הנערכות על-ידי גופים אחרים יאושרו על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה.

22.218 - 22.211

פסקאות מבוטלות

(ע/12)

22.22 - טרם הוקצה

22.23 - משרות רשומות ומידע

22.230

מסלולי קידום של משרות רשומות ומידע

שם המסלול	הדרגות	המדדים	הכשרה
רכז (רשומות ומידע)	14-16	קידום מרמת רכז (רשומות ומידע לרמת רכז בכיר (רשומות ומידע):	קורס מקצועי בתחומי הליכה של התפקיד בהיקף של 40 שעות.
רכז בכיר (רשומות ומידע)	15-17	1. שהות של שנתיים בדרגת השיא של המשרה התחילית, דהיינו בדרגה 16; 2. הערכה חיובית והמלצת הממונה לקידום העובד; 3. סיום קורס בתחומי הליכה של התפקיד בהיקף של 40 שעות לפחות מטעם המשרד או מטעם האגף הבכיר להשכלה, הדרכה ורווחה בנציבות שירות המדינה.	

הגדרת רמות המשרות ומדדים למנהלי יחידות רשומות ומידע

הרמה	התפקיד	הדרגות	המדדים	הכשרה
רמה 1	מנהל מחלקה רשומות ומידע	38 - 40	1. מספר עובדי המשרד/יחידות הסמך; 2. מספר יחידות המקבלות שירות על-ידי יחידת הרשומות והמידע; 3. קיומם של ארכיבים פיזיים במשרד; 4. היקפי פעילות יחידת הרשומות והמידע במשרד.	קורס ניהול רשומות רמה ב' (כ-100 שעות)
רמה 2	ממונה רשומות ומידע	39 - 40		
רמה 3	מנהל תחום רשומות ומידע	40 - 42	נוסף על האמור לעיל, גם קיומה של תשתית טכנולוגית אינטגרטיבית לניהול רשומות אלקטרוניות.	

- (ג) בבתי החולים הממשלתיים מסלולי הקידום נקבעים, בהתאם להסכם קיבוצי ומפורסמים על-ידי מערכת הבריאות בנציבות שירות המדינה;
- (ד) במערכת הביטחון מסלולי הקידום נקבעים ומפורסמים, על-ידי הממונה על מערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה;
- (ה) הערות
1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131;
 2. חובת העמידה במבחנים המתאימים מטעם נציבות שירות המדינה חלה רק פעם אחת (בעת כניסת העובד לשירות);
 3. עובד אשר טרם סיים את הקורס הנדרש לדרגה אליה הוא נכנס, חייב לסיימו במהלך שנת עבודתו הראשונה;
 4. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד;
 5. ההכשרות המפורטות לעיל יהיו מטעם נציבות שירות המדינה. הכשרות מקבילות הנערכות על-ידי גופים אחרים יאושרו על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה.

22.235 - 22.231

פסקאות מבוטלות

(ע/7)

22.3 - משרות רכש, נכסים ולוגיסטיקה

22.30 משרות רכש, נכסים ולוגיסטיקה / 22.31
סעיף מבוטל

22.301

- (ה) במשרדי הממשלה וביחידות הסמך מסלולי הקידום של משרות רכש, נכסים ולוגיסטיקה, נקבעים באופן רוחבי על-ידי נציבות שירות המדינה - ראה מסמך תפקוד מערך הרכש, הנכסים והלוגיסטיקה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, שפורסם ביום י"ח בשבט התשפ"א (31.1.2021); (פא/19)
- (ו) בבתי החולים הממשלתיים מסלולי הקידום, נקבעים בהתאם להסכם קיבוצי ומפורסמים על-ידי מערכת הבריאות בנציבות שירות המדינה;
- (ז) במערכת הביטחון מסלולי הקידום, נקבעים ומפורסמים על-ידי הממונה על מערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה;
- (ח) הערות:
1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131;
 2. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד, על-פי סעיף 21.24;
 3. ההתקדמות בתפקידים אלה תהיה במסגרת מסלול קידום, על-פי הקריטריונים המצטברים ועמידה בתנאים המפורטים בסעיף 3.1 במסמך התפקוד;
 4. ההכשרות ו/או ההסמכות הנדרשות עבור כלל התפקידים הן מטעם אגף החשב הכללי ובאישור נציבות שירות המדינה;
 4. הכשרות ו/או הסמכות מקבילות הנערכות על-ידי גופים אחרים יאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה בשיתוף אגף החשב הכללי.
(פא/19)

22.302 - 22.303

פסקאות מבוטלות

22.31 - סעיף מבוטל

22.310 - 22.319א

פסקאות מבוטלות

(עה/12)

22.4 - משרות חשבות ומשכורת

22.41 משרות חשבות / 22.42 משרות משכורת

22.41 - משרות חשבות

22.410

- (א) במשרדי הממשלה וביחידות הסמך מסלולי הקידום של משרות חשבות, נקבעים באופן רוחבי על-ידי נציבות שירות המדינה - ראה חוזרי יחידה: מס' 1/2011, מס' 2/2011;
- (ב) בבתי החולים הממשלתיים מסלולי הקידום, נקבעים בהתאם להסכם קיבוצי ומפורסמים על-ידי מערכת הבריאות בנציבות שירות המדינה;
- (ג) במערכת הביטחון מסלולי הקידום, נקבעים ומפורסמים על-ידי הממונה על מערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה;
- (ד) הערות
1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131;
 2. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד;
 3. ההכשרות הנדרשות הן מטעם נציבות שירות המדינה. הכשרות מקבילות הנערכות על-ידי גופים אחרים יאושרו על-ידי אגף בכיר הדרכה השכלה ורווחה.

22.416 - 22.412

פסקאות מבוטלות

22.42 - משרות משכורת

22.420

- (א) במשרדי הממשלה וביחידות הסמך מסלולי הקידום של משרות משכורת, נקבעים באופן רוחבי על-ידי נציבות שירות המדינה - ראה חוזר יחידה מס' 6/2007;
- (ב) בבתי החולים הממשלתיים מסלולי הקידום, נקבעים בהתאם להסכם קיבוצי ומפורסמים על-ידי מערכת הבריאות בנציבות שירות המדינה;
- (ג) במערכת הביטחון מסלולי הקידום, נקבעים ומפורסמים על-ידי הממונה על מערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה;
- (ד) הערות
1. דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131;
 2. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד;
 3. ההכשרות הנדרשות הן מטעם נציבות שירות המדינה. הכשרות מקבילות הנערכות על-ידי גופים אחרים יאושרו על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה.

22.428 - 22.421

פסקאות מבוטלות

(עה/12)

22.5 - מקצועות אחרים

22.51 משרות נהגים ומפעילים אחרים - סדרה
מקצועית 8840 / 22.52 משרות עובדים צעירים

22.51 - משרות נהגים ומפעילים אחרים - סדרה מקצועית 8840

22.510

(א) מסלול קידום של נהגים

שם המסלול	הדרגות	תנאי סף
נהג	13-15	1. רישיון נהיגה ;
נהג שר, סגן שר או מנהל כללי, נהג (קניין-בנא"מ)	14-16	2. אישור נהיגה ברכב ממשלתי ; 3. דרישות וניסיון בהתאם לפסקה 11.131.

(ב) הקידום במתח הדרגות יהיה בהתאם לפרק משנה 22.0.
(עד/2)

22.511 - 22.512

פסקאות מבוטלות
(עב/4)

22.513

מסלול קידום של רכזי רכב תחבורה - סדרה מקצועית 8842

שם המסלול	הדרגות	הכשרה	המדדים (*)
רכז (רכב/תחבורה)	14-16	רישיון נהיגה מתאים וקורס הכרת השירות	אחראי על 5 עד 20 כלי רכב.
מנהל מדור/ רכז בכיר (רכב/תחבורה)	15-17	רישיון נהיגה מתאים וקורס	אחראי על 21 עד 40 כלי רכב.
מנהל ענף (רכב/תחבורה)	16-18	רכזי ונאמני בטיחות בתחבורה	אחראי על 41 כלי רכב ויותר.

(*) לצורך חישוב מספר כלי הרכב כמוגדר לעיל, יובאו בחשבון גם כלי רכב שכורים לתקופה ממושכת. שני כלי רכב שכורים במרוצת חודש שלם ייחשבו ככלי אחד לצורך המדדים דלעיל.

הערות

(א) התנאי לקבלת אישור נהיגה ברכב ממשלתי מטעם מינהל הרכב, חל רק פעם אחת, בעת כניסת העובד לשירות. הוא הדין בדבר סיום ההשתלמות לרכזי תחבורה, המאורגנת או המוכרת על-ידי נציבות שירות המדינה; עובד אשר לא השלים השתלמות זו לפני כניסתו לתפקיד, חייב לסיימה במהלך שנת עבודתו הראשונה;

(ב) הקידום לדרגת השיא של אחד המסלולים הנ"ל מותנה בסיום קורס נאמני בטיחות בתחבורה, המאורגן על-ידי נציבות שירות המדינה;

(ג) עובד הנכנס ישירות לדרגת השיא של המסלול וטרם סיים קורס נאמני בטיחות בתחבורה הנדרש לדרגה זו, חייב לסיימו במהלך שנת עבודתו הראשונה בתפקיד;

(ד) הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד או במקצוע הנדון, ובהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד;

(ה) דרישות וניסיון בהתאם לפסקה 11.131;

(ו) לוח התפקוד משמש בסיס לשיוך המשרות לרמות ולסוגים במסגרת הדיונים בין המשרד לבין נציבות שירות המדינה. אין בו כדי לקבוע באופן אוטומטי רמה של משרה ו/או יצירת משרה במדרג.

(תחולה: י"ב בניסן התשנ"ו (1.4.1996)) (סה/6)

22.516 - 22.514

פסקאות מבוטלות

(עב/4)

22.52 - משרות עובדים צעירים

22.521

עובד-צעיר שהגיע לגיל 18, הממשיך לשרת באותה משרה, ידורג בדרגה הצמודה למשרתו בתקן או בדרגה אחת או בשתי דרגות למטה ממנה, בהתאם לסגולותיו ולפי תוצאות בחינה. בדרגתו החדשה יקבל את המשכורת המשולבת התחילית, כולל תוספת ותק לפי שנות עבודתו כעובד-צעיר, (ראה פסקה 24.414).

פרק 23 - קביעת דרגה והתקדמות בדרגה בעיסוקים מסוימים בדירוגים המקצועיים

בפרק זה מובאות ההוראות המיוחדות בדבר קביעת דרגה והתקדמות בדרגה במשרות בדירוגי הרופאים, הרופאים הוותיקים, הרופאים הוותיקים, הביוכימאים והמיקרוביולוגים, האחים, הרנטגאים, מרפאים בעיסוק ופיזיותרפיסטים, החטיבה הפרא רפואית, האקדמאים במדעי החברה והרוח, מקצ"ט, ההנדסאים והטכנאים, השירות המשפטי, העיתונאים, עובדי ההוראה, העובדים הסוציאליים, המהנדסים ועובדי המחקר.

23.1 - משרות במקצועות הרפואיים והפרא-רפואיים

23.11 משרות בדירוג הרופאים / 23.12 משרות בדירוג הרופאים הוותיקים / 23.13 משרות בדירוג הרופאים / 23.14 משרות בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים / 23.15 משרות בעלי תפקיד בדירוג האחים / 23.16 משרות בדירוג הרנטגאים / 23.17 משרות בדירוג מרפאים בעיסוק / 23.18 משרות בדירוג החטיבה הפרא-רפואית / 23.19 משרות בדירוג הפיזיותרפיסטים

23.11 - משרות בדירוג הרופאים

23.110

פירוט העובדים המדורגים בדירוג הרופאים מובא בפסקה 24.241.

23.112

תפקוד רופאי בתי חולים		
הדרגה	תואר המשרה/התפקיד	המדדים, קידום ומשך שהייה בדרגה
1	סטאג'ר	מדורג בדרגה 1 במשך שנה אחת, שנת הסטאג'ר.
2-3	רופא מתמחה (רופא בית; רופא עוזר ב'; רופא עוזר א').	מדורג בדרגה 2 מיום תחילת ההתמחות; לאחר שהייה של שנה אחת בדרגה 2 מועלה לדרגה 3 כדרגת שיא; מתמחה השווה בדרגה 3 שנים יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 3+.
3-7	רופא תחומי	רופא בבית חולים שלא התחיל ו/או השלים התמחות והוא אינו מתמחה או מומחה. מדורג בדרגה 2 מיום תחילת עבודתו; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 2 יעלה לדרגה 3; לאחר שהייה של 3 שנים בדרגה 3 יעלה לדרגה 3א (דרגה 3א תנהג לכל דבר ועניין כדרגה 3+). בתום שהייה של שנתיים בדרגה 3א יקודם הרופא התחומי לדרגה 3ב; בתום שהייה של שנתיים בדרגה 3ב יקודם הרופא התחומי לדרגה 3ג; בתום שהייה של שנתיים בדרגה 3ג יקודם הרופא התחומי לדרגה 3ד. יובהר שלא תוענק תוספת שהייה בדרגה 3ד. (תוקף השינוי החל מיום 1 באוגוסט 2012) (עב/18)
4-5-6	רופא מומחה (רופא ראשי; רופא ראשי קבוע)	התפקיד והתואר מותנים בקבלת תואר מומחה; עם קבלת תואר מומחה מדורג בדרגה 4; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 4 מועלה המומחה לדרגה 5; כעבור 3 שנות שהייה בדרגה 5 מועלה המומחה לדרגה 6 כדרגת שיא; מומחה השווה בדרגה 6 שלוש שנים יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 6+; רופא מומחה המתמחה בהתמחות נוספת יתקדם לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 4 לדרגה 5; עם קבלת תואר מומחה בהתמחות שנייה יתקדם לדרגה 6 ויוגדר בתקן כרופא מומחה בכיר.
6-7	רופא מומחה בכיר	התפקיד והתואר מותנים בקבלת תואר מומחה בהתמחות נוספת; רופא מומחה כנ"ל, לאחר שהייה של 3 שנים בדרגה 6 יתקדם לדרגה 7; לאחר שהייה של 3 שנים בדרגה 7 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 7+.
6-8	מנהל שירות	לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 6 יקודם לדרגה 7; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 7 יקודם לדרגה 8; לאחר שלוש שנות שהייה בדרגה 8 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 8+ (תחולה: כ"ה באב התשע"ג (1.8.2013)) (עב/18) (פ/21)

הדרגה	תואר המשרה/התפקיד	המדדים, קידום ומשך שהייה בדרגה
6-7-8	סגן בכיר למנהל מחלקה או רופא יועץ (על-פי סעיף 2 לפסיקת ד"ר ג'זבין מיום 7.12.1973)	יקבע תפקיד אחד במחלקה בהמלצת מנהל המחלקה ובאישור מנהל בית החולים; מדורג בדרגה 6; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 6 מועלה לדרגה 7; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 7 מועלה לדרגה 8 כדרגת שיא; סגן בכיר למנהל מחלקה או רופא יועץ השווה בדרגה 8 שלוש שנים יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +8.
7-8	מנהל יחידה מקצועית	מדורג בדרגה 7; לאחר שלוש שנות שהייה בדרגה 7, מועלה לדרגה 8 כדרגת שיא; מנהל כנ"ל השווה שלוש שנים בדרגה 8, יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +8.
7-8-9	סגן מנהל בי"ח (בי"ח עד 300 מיטות) או מנהל מחלקה	מדורג בדרגה 7; לאחר שהייה של שנה אחת בדרגה 7 או בתום תקופת ניסיון, לפי הקצר מבין השניים מועלה לדרגה 8; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 8 מועלה לדרגה 9 כדרגת השיא; מנהל כנ"ל השווה שלוש שנים בדרגה 9 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +9.
8-9-10	מנהל אגף / חטיבה (בי"ח מעל 500 מיטות)	מדורג בדרגה 8; לאחר שהייה של שנה בדרגה 8 מועלה לדרגה 9; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 9 מועלה לדרגה 10; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 10 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +10.
8-9-10	סגן מנהל בית חולים א' (בי"ח מ-301 מיטות ומעלה)	מדורג בדרגה 8; לאחר שהייה של שנה בדרגה 8 מועלה לדרגה 9; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 9 מועלה לדרגה 10; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 10 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +10.
9-10	מנהל בית חולים ב' (בי"ח עד 300 מיטות)	מדורג בדרגה 9; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 9 מועלה לדרגה 10 כדרגת שיא; מנהל כנ"ל השווה שלוש שנים בדרגה 10, יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +10.
9-10-11	מנהל בי"ח א' (בי"ח מ-301 מיטות ומעלה)	מדורג בדרגה 9; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 9 מועלה לדרגה 10; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 10 מועלה לדרגה 11; מנהל כנ"ל השווה שלוש שנים בדרגה 11, יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +11.
10-11-12	מנהל בי"ח אא' {בי"ח העונה ל-2 תבחנים במצטבר מתוך ה-3 שלהלן: א. מרכז רפואי משולב; ב. בי"ח שהינו מרכז על (כהגדרתו בחוזר חטיבת הרפואה); ג. 1000 מיטות ומעלה} (פ/21)	מדורג בדרגה 10; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 10 מועלה לדרגה 11; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 11 מועלה לדרגה 12; מנהל כנ"ל השווה שלוש שנים בדרגה 12, יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +12.

○ (תחולה: מיום כ"ט בטבת התשנ"ה (1.1.1995))

23.113

פסקה מבוטלת
(פ/21)

23.114

תפקוד רופאי בריאות הציבור ובעלי תפקידים אחרים בשירות הציבורי		
הדרגה	תואר המשרה/התפקיד	המדדים, קידום ומשך שהייה בדרגה
2-3	רופא מתמחה בכריאות הציבור	מדורג בדרגה 2 מיום תחילת ההתמחות; לאחר שנה בדרגה 2 מועלה לדרגה 3; לאחר שהייה של שלוש שנים יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +3; למען הסר ספק, חובת מתן ההתמחות, כללי ההתמחות והפיטורין יהיו כמוסכם לגבי רופא מתמחה בבי"ח, כמוסכם בסעיף 27 להסכם 1991 וסעיף 19 להסכם הקיבוצי מ-1978; כמו כן מוסכם כי תקופת הניסיון בהתמחות זו תהיה בת שנה אחת.
3-4-5-6	רופא בריאות הציבור שאינו רופא מקצועי (לא מומחה)	מדורג בדרגה 3 כדרגת תחילת; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 3 מועלה לדרגה 4; לאחר שהייה של שנתיים מועלה לדרגה 5; לאחר שהייה של שלוש שנים מועלה לדרגה 6 כדרגת שיא; רופא כנ"ל השווה שלוש שנים בדרגה 6 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה +6.

4-5-6-7	רופא בריאות הציבור (בעל תואר מומחה)	רופא בעל תואר מומחה מדורג בדרגה 4 כדרגה תחילית; לאחר שהייה של שנה בדרגה 4 מועלה לדרגה 5; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 5 מועלה לדרגה 6; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 6 מועלה לדרגה 7 כדרגת שיא; רופא כנ"ל השווה שלוש שנים בדרגה 7 יזכה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 7+.
7-8	מנהל תחנה להתפתחות הילד מנהל תחנה לבריאות הנפש	מדורג בדרגה 7; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 7 מועלה לדרגה 8; לאחר שהייה של 3 שנים בדרגה 8 יקבל תוספת שהייה בדרגה 8+ רופאים.
7-8-9	מנהל מחלקה בהנהלת משרד הבריאות מנהל המרכז לבריאות הנפש-יפו רופא השירות למפגר משרד העבודה והרווחה מנהל המכון הרפואי לבטיחות בדרכים רופא מחוזי בכיטוח לאומי רופא יועץ תעסוקתי (שירות התעסוקה) רופא נפתי (משרד הביטחון) מנהל שירותי בריאות עירוניים ב-3 הערים	מדורג בדרגה 7 כדרגה תחילית; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 7 מועלה לדרגה 8; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 8 מועלה לדרגה 9 כדרגת שיא; רופא כנ"ל השווה שלוש שנים בדרגה 9 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 9+.
8-9-10	רופא ראשי (משרד העבודה) סגן מנהל שירות/מינהל סגן רופא מחוזי רופא נפתי ממונה על ועדות רפואיות עליונות (משרד הביטחון) ממונה על ועדות רפואיות (משרד הביטחון) סגן ואחראי למרפאות מחוזיות (משרד הביטחון) סגן מנהל המחלקה לעניינים רפואיים (במוסד לביטוח לאומי)	מדורג בדרגה 8 כדרגה תחילית; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 8 מועלה לדרגה 9; לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה 9 מועלה לדרגה 10 כדרגת שיא; רופא ששהו 3 שנים בדרגה 10 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 10+.
9-10	מנהל אגף (משרד בריאות ראשי)	מדורג בדרגה 9; לאחר שהייה של 3 שנים מועלה לדרגה 10; לאחר ששהו 3 שנים בדרגה 10 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 10+.
9-10-11	מנהל שירות או מינהל במשרד הבריאות מנהל המחלקה לעניינים רפואיים (ביטוח לאומי) ראש היחידה לשירותים רפואיים (משרד הביטחון) רופא מחוזי (משרד הבריאות) מנהל אגף (בהנהלת קופת חולים)	מדורג בדרגה 9 כדרגה תחילית; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 9 מועלה לדרגה 10; לאחר 3 שנים בדרגה 10 מועלה לדרגה 11; רופא כנ"ל השווה 3 שנים בדרגה 11 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 11+.
10-12	סמנכ"ל לרפואה (הנהלת קופ"ח)	מדורג בדרגה 10; לאחר שנתיים בדרגה 10 מועלה לדרגה 11; לאחר 3 שנים בדרגה 11 מועלה לדרגה 12; לאחר 3 שנים בדרגה 12 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 12+.
11-12	משנה למנהל הכללי	מדורג בדרגה 11; לאחר 3 שנים בדרגה 11 מועלה לדרגה 12; לאחר 3 שנים בדרגה 12 יזכה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 12+.
12	מנהל כללי של משרד הבריאות יו"ר מועצת המנהלים של קופ"ח	רופא כנ"ל השווה 3 שנים בדרגה 12 יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה 12+.

(תחולה: מיום כ"ט בטבת התשנ"ה (1.1.1995))

23.12 - משרות בדירוג הרופאים הווטרנרים

23.120

פירוט העובדים המדורגים בדירוג הרופאים הווטרנרים מובא בפסקה 24.242.

23.121

תפקוד ופרקי שהייה של הרופאים הווטרנרים

(א) המכון הווטרנרי

התפקוד	הדרגה	המדדים, כללי, קידום
רופא וטרנרי	2-3	כללי קידום: רופא וטרנרי אשר סיים לימודיו יתחיל בדרגה 2; לאחר שנתיים יתקדם לדרגה 3.
רופא וטרנרי- מומחה/מנהל מדור	4-6	כללי קידום: רופא וטרנרי מומחה יתחיל עבודתו בדרגה 4; לאחר שנתיים שהייה יתקדם לדרגה 5; לאחר שהייה של 3 שנים נוספות יתקדם לדרגה 6.
סגן מנהל מעבדה וירלית	6-7	1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 6; לאחר שנתיים יתקדם לדרגה 7.
רופא וטרנרי (אחראי לנושא)	6-8	הנושאים ייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, בהתאם לבקשת הנהלת השירותים הווטרנריים. לכל נושא יהיה אחד בלבד ומספר הנושאים לא יעלה על שמונה. 1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 6; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 7; לאחר שהייה של 3 שנים נוספות יתקדם לדרגה 8.
מנהל חטיבה מנהל מעבדה	7-9	1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 7; לאחר שהייה של שנה יתקדם לדרגה 8; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 9.
סגן מנהל המכון	8-10	1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 8; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 9; לאחר שהייה של 3 שנים נוספות יתקדם לדרגה 10.
מנהל המכון וסגן מנהל השירותים הווטרנריים	9-11	1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 9; לאחר שנתיים יתקדם לדרגה 10; לאחר 3 שנים נוספות יתקדם לדרגה 11.

(ב) השירותים הווטרנרים

התפקוד	הדרגה	מדדים, כללי קידום, הערות
1. רופא וטרנרי (שאינו מומחה) 2. רופא לשכה (שאינו מומחה)	3-6	כללי קידום: רופא וטרנרי שאינו מומחה יתקבל בדרגה 3; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 4; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 5; לאחר שהייה של 4 שנים נוספות יתקדם לדרגה 6.
1. רופא וטרנרי - מומחה 2. רופא לשכה - מומחה	4-7	כללי קידום: רופא וטרנרי מומחה יתקבל בדרגה 4; לאחר שהייה של שנה יתקדם לדרגה 5; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 6; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 7.
רופא וטרנרי - אחראי יחיד נמל	5-8	1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 5; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 6; לאחר שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 7; לאחר שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 8.
סגן מנהל לשכה וטרנרית*	6-8	* משרת סגן כנ"ל תאושר בשש לשכות הבאות: גליל גולן, גליל מערבי, גלבוע, השרון, השפלה ונהר, הנגב. 1. מבוטל; 2. כללי קידום מומחה: יתקבל בדרגה 6; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 7; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 8. 3. כללי קידום מתמחה: יתקבל בדרגה 6; לאחר סיום ההתמחות ושהייה של שנתיים ממועד סיום ההתמחות בתפקיד יתקדם לדרגה 7; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 8.
רופא וטרנרי ארצי בתי מטבחיים/משחטות/מחלות צאן	7-9	1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 7; לאחר שהייה של שנה יתקדם לדרגה 8; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 9.
1. מנהל לשכה וטרנרית 2. מנהל מרחב בריאות העוף (צפון/דרום)	8-9	1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 8; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 9; 3. הערות: מנהל לשכה וטרנרית ומנהל אזורי למחלות עופות, יקודם לדרגה 10 אישית לאחר שהייה של 5 שנים ברציפות בדרגה 9; מנהל אזורי למחלות עופות, המשמש גם כסגן רופא וטרנרי ראשי למחלות עופות, יקודם כעבור 3 שנים לדרגה 10.

המדדים, כללי, קידום	הדרגה	התפקוד
1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 8; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 9; לאחר שהייה של 3 שנים נוספות יתקדם לדרגה 10.	8-10	1. רופא וטרינרי ראשי - בריאות העוף 2. רופא וטרינרי ראשי - פיקוח מוצרים מן החי 3. חפאוטרינרי ראשי - יבוא ויצוא 4. רופא וטרינר ראשי - רווחת בעלי חיים
1. מבוטל; 2. כללי קידום: יתקבל בדרגה 9; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 10; לאחר שהייה של 3 שנים נוספות יתקדם לדרגה 11.	9-11	סגן מנהל השירותים הווטרינרים ומנהל השירותים הווטרינרים בשדה
מבוטל	11	מנהל השירותים הווטרינרים

(5/פ)(עח/15)

(ג) משרד הבריאות - רופאים וטרינרים

המדדים, כללי קידום, הערות	הדרגה	התפקוד
כללי קידום: רופא וטרינרי שאינו מומחה יתקבל בדרגה 3; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 4; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 5; לאחר שהייה של 4 שנים נוספות יתקדם לדרגה 6.	3-6	רופא וטרינרי (שאינו מומחה)
כללי קידום: רופא וטרינרי מומחה יתקבל בדרגה 4; לאחר שהייה של שנה יתקדם לדרגה 5; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 6; לאחר שהייה של שנתיים נוספות יתקדם לדרגה 7.	4-7	רופא וטרינרי (מומחה)
כללי קידום: יתקבל בדרגה 5; לאחר שהייה של שנתיים יתקדם לדרגה 6; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 6 יתקדם לדרגה 7; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 7 יתקדם לדרגה 8.	5-8	רופא וטרינרי אחראי למזון רופא וטרינרי אחראי במחוז
כללי קידום: יתקבל בדרגה 7; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 7 יתקדם לדרגה 8.	7-8	רופא וטרינרי ראשי למזון
כללי קידום: יתקבל בדרגה 7; לאחר שהייה של שנה בדרגה 7 יתקדם לדרגה 8; לאחר שהייה של שנתיים בדרגה 8 יתקדם לדרגה 9.	7-9	מנהל היחידה הווטרינרית

(תחולה: ח' בטבת התשנ"ה (11.12.1994))

23.122

רופא וטרינרי ששהה שלוש שנים בדרגת השיא של מסלול הקידום הצמוד למשרתו, בכל אחד מהתפקידים המפורטים בתפקוד זה, זכאי לתוספת שהייה בדרגה.

(תחולה: כ"ז באב התשנ"ו (1.9.1986))

23.13 - משרות בדירוג הרוקחים

23.130

פירוט העובדים המדורגים בדירוג הרוקחים מובא בפסקה 24.243.

23.131

תפקוד רוקחים

בפסקה זו "משרה" פירושה משרה של רוקח (למעט סטג'רים) ללא התייחסות למקור התקציב.

(א) תפקידי מטה

התפקיד	מתח הדרגות	הגדרות ומדדים
מנהל אגף הרוקחות במשרד הבריאות (21/פ)	6א-4א	
מנהל מחלקה	4א-2א	במשרד הבריאות
רכז נושא ארצי	3א-1א	במשרד הבריאות
עוזר מקצועי למנהל אגף	2א-א	במשרד הבריאות
בוהן	1א-א	במשרד הבריאות

(ב) בבתי חולים

התפקיד	מתח הדרגות	הגדרות ומדרים
מנהל בית מרקחת א' (כללי)	5א-3א	בבית חולים כללי מעל 600 מיטות
מנהל בית מרקחת ב' (כללי)	4א-2א	בבית חולים כללי 100-600 מיטות
מנהל בית מרקחת א' (לא כללי)	3א-1א	בבית חולים לא כללי מעל 600 מיטות
מנהל בית מרקחת ג' (כללי)	3א-1א	בבית חולים כללי עד 100 מיטות
מנהל בית מרקחת ב' (לא כללי)	2א-א	בבית חולים לא כללי עד 600 מיטות
אחראי בכיר	3א-1א	עד 2 תפקידים בבית חולים כללי מעל 600 מיטות
אחראי בכיר (רוקחות קלינית) (פ/21)	3א-1א	בבית חולים כללי מעל 600 מיטות
אחראי א'	2א-א	עד 2 תפקידים בבית חולים כללי
אחראי א' (רוקחות קלינית) (פ/21)	2א-א	בבית חולים כללי מעל 300 מיטות
אחראי ב'	1א-ב	עד 4 תפקידים בבית חולים כללי
רוקח מחלקתי	1א-ב	
רוקח	ה-1א	
עוזר רוקח	ה-ב	

(ג) קהילה ומחוזות

התפקיד	מתח הדרגות	הגדרות ומדרים
רוקח מחוזי	5א-3א	במשרד הבריאות ובקופ"ח כללית
מפקח מחוזי	4א-2א	בקופ"ח
רוקח אחראי לבימ"ר א'	4א-2א	בקופ"ח, בבימ"ר בו 7 משרות ומעלה
אחראי לנושא בכיר	3א-1א	במשרד הבריאות עד 1 במחוז
רוקח אחראי לבימ"ר ב'	3א-1א	בקופ"ח, בבימ"ר בו 3-7 משרות (לא כולל)
מפקח מרפאות כפריות	3א-1א	בקופ"ח
רוקח אחראי לבימ"ר ג'	2א-א	בקופ"ח, בבימ"ר עד 3 משרות (לא כולל)
רוקח אחראי מחליף	2א-א	בקופ"ח, על כל 10 בתי מרקחת בהם אין סגן
רוקח מרכז נושא	1א-ב	בקופ"ח, מרכז, אחד או יותר, מהנושאים הבאים: 1. נרקוטיקה - בבתי מרקחת מרכזיים המנפקים נרקוטיקה לבתי מרקחת אחרים; 2. רצפטורה - בבתי מרקחת בהם מתבצעות הכנות רצפטורה.
רוקח	ה-1א	
עוזר רוקח	ה-ב	

(סח/8)

(ד) שונות

התפקיד	מתח הדרגות	הגדרות ומדרים
אחראי לנושא על עיתוד מלאי התרופות וציוד במחסני שעת חירום	3א-1א	במשרד הבריאות

סגנים: במקום בו קיים תפקיד של סגן לתפקיד ניהולי או יקבע בעתיד תפקיד כאמור, יהיה מתח הדרגות של הסגן נמוך באחד מזה של התפקיד הניהולי.

ניתן לקבוע סגן ביחידה בה יש לפחות 4 משרות מלאות של רוקחים/עוזרי רוקחים.

(תחולה: מיום י"ד בסיון התשנ"ו (1.6.1996))

23.132

(א) הדרגות התחילית ומשכי השהייה (פז"מ) בתפקידי עוזר רוקח ורוקח יהיו כדלקמן (המספר בטבלה מציין את משך השהייה בשנים בדרגה מסוימת הנדרש לצורך קידום לדרגה הבאה במתח הדרגות):

השכלה	הדרגה התחילית	משך השהייה בדרגה (בשנים)			
		ה	ה1	ד	ג
עוזר לרוקח	ה	0.5	2	3	3
B.sc	ג	-	-	-	3
M.sc	ג	-	-	-	2
Ph.d	ג	-	-	-	1

(דוגמה: משך השהייה הנדרש לרוקח B.sc בדרגה ג לפני עלייתו לדרגה ב הוא 3 שנים)

(ב) בתפקידים אחרים משך השהייה לצורך קידום בדרגה יהיה:

* במתח דרגות בעל 3 דרגות: מדרגה ראשונה לאמצעית - 2 שנים; מדרגה אמצעית לעליונה - 3 שנים;

* במתח דרגות בעל 2 דרגות - 3 שנים.

(תחולה: י"ד בכסלו התש"ע (1.12.2009)) (עא/2)

23.14 - משרות בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים

23.140

פירוט העובדים המדורגים בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים מובא בפסקה 24.244.

23.141

הגדרות

- (א) "עמ"מ" - עובד מעבדה רפואית מוסמך, לא אקדמאי, מוכר על-ידי משרד הבריאות;
 "בכ"מ" - עובד מעבדה רפואית אקדמאי, מוכר על-ידי משרד הבריאות;
 "משרה" - משרה שלמה מתוקצבת של עמ"מ/בכ"מ, ללא תלות במקור התקציב.
- (ב) תפקוד הביוכימאים והמיקרוביולוגיים.

התפקיד	מתח הדרגות	הגדרות ומדדים
מנהל מחלקת המעבדות	7א	במשרד הבריאות הראשי.
מנהל מערך מעבדות בריאות הציבור	7א-6א	
מנהל אגף א' מעבדות בבית חולים	7א-5א	באגף מעבדות בבית חולים בו 70 משרות ומעלה.
מנהל מעבדה ארצית בבריאות הציבור א'	7א-5א	במעבדה ארצית בבריאות הציבור בה 70 משרות ומעלה.
מנהל אגף ב' מעבדות בבית חולים	6א-5א	באגף מעבדות בבית חולים בו 30 עד 70 משרות (לא כולל 70).
מנהל מעבדה ארצית בבריאות הציבור ב'	6א-5א	במעבדה ארצית בבריאות הציבור בה 30 עד 70 משרות (לא כולל 70).
מנהל מעבדה א'	6א-4א	במסגרת ארגונית בה 13 משרות ומעלה, אשר תהיה מורכבת מיחידות, תחומים ועובדי מעבדה.
מנהל מעבדה (בריאות הציבור)	5א-3א	במעבדת בריאות הציבור בה 13 משרות מלאות ומעלה של עובדי מעבדה.
מנהל מעבדה ב'	5א-3א	במסגרת ארגונית עצמאית, בה מ-6 ועד 13 משרות (לא כולל 13).
מנהל הבטחת איכות א' (מערך מעבדות) (21/פ)	4א-2א	יחיד בבית חולים בו 30 משרות מלאות ומעלה של עובדי מעבדה במערך המעבדות בבית החולים. יחיד במעבדה לבריה"צ (למעט המעבדה לבריה"צ במחוז דרום).
מנהל יחידה מרכז תחום	4א-2א 3א-1א	במסגרת ארגונית בה לפחות 6 משרות. כמרכז תחום יתמנה עובד כאשר הוא אחד מהבאים: א. מרכז מסגרת ארגונית בעלת ייחודיות מקצועית בה 3 משרות לפחות (כולל המרכז עצמו); ותכן אפשרות שבתחום יועסקו עובדים המאיישים עד 6 משרות (לא כולל 6); ב. בכ"מ, בעל תואר שלישי, מומחה בתחום מעבדתי ייחודי; ניתן למנות מרכז תחום אחד מסוג זה במעבדה ב' או יחידה ושניים במעבדה א'; ג. מרכז תחום שישמש כמנהל מרכז ארצי מוכר יתקדם בדרגה נוספת בכל שלבי המסלול.
מרכז תחום (הבטחת איכות במעבדה)	3א-1א	במעבדה א' אשר מונה 13 משרות ומעלה, ובמעבדה לבריה"צ במחוז דרום.
אחראי ליחידה מעבדתית בבית חולים פסיכיאטרי/גריאטרי	2א-א 1א-א	בכ"מ עמ"מ אם אחראי גם על עובדים נוספים יתקדם בדרגה נוספת בכל שלבי המסלול.
מנהל הבטחת איכות ב' (מערך המעבדות)	3א-1א	יחיד בבית חולים בו עד 30 משרות מלאות של עובדי מעבדה במערך המעבדות.
מרכז תחום (ציטוטכנולוגיה)	3א-1א	במעבדה לפתלוגיה או ציטולוגיה - להכנת משטחי דגימות וצביעתם.
מרכז תחום (פתלוגיה)	3א-1א	במעבדה פתלוגית
עובד מעבדה/עובד מעבדה מתקדם	ד-ב/א-2א ה-ב/א-1א	בכ"מ עמ"מ מעבר מעובד מעבדה לעובד מעבדה מתקדם יהיה לאחר מיצוי מסלול הקידום של עובד מעבדה.
עובד מעבדה מתקדם (אפרזיס)	2א-ג	בבנק הדם ניתן למנות עובד לאחר הכשרה מעשית של שנה בהפעלת המכשור ובאישור בכתב מאת הממונה.
נאמן בטיחות		ימונה עובד מעבדה/עובד מעבדה מתקדם בנוסף לתפקידו, ויתקדם בדרגה אחת נוספת מעל הדרגה לה זכאי על-פי מסלול הקידום, ולכל היותר עד דרגה 3א. בכי"ח כללי במעבדה א' ובמעבדות בריה"צ. בכי"ח כללי בו לא קיימת מעבדה א' יתוגמל עובד אחד על כלל המעבדות.

(תחולה: י"ט בניסן התשפ"א (1.4.2021) הסכם קיבוצי מיום י"א בניסן התשפ"א (24.3.2021)

(פא/16)

1.6.2021

- (ג) סגנים
כל מקום בו יקבע תפקיד של סגן לתפקיד ניהולי יהיה מתח הדרגות של הסגן נמוך באחד מזה של נושא התפקיד הניהולי. ניתן למנות סגן בתנאי ובמעבדה/יחידה לפחות 8 משרות;
- (ד) דרגות תחיליות וכללי קידום

1. בתפקיד "עובד מעבדה/עובד מעבדה מתקדם" יהיו הדרגות התחיליות ומשכי השהייה בדרגה (פז"מ) כדלהלן (המספר מצייין את משך השהייה בדרגה מסוימת הנדרש לצורך קידום לדרגה הבאה במתח הדרגות):

השכלה	הדרגה התחילית	הדרגה לאחר הכרה במעמד	משך השהייה בדרגה (פז"מ) בשנים					
			ה	ד	ג	ב	א	
עמ"מ	ה	ד	למשך תקופת הסטאז'	3	3	4	4	-
בכ"מ: תואר ראשון B.SC	ד	ג	-	למשך תקופת הסטאז'	3	3	3	3
תואר שני M.SC	ג	ב	-	-	למשך תקופת הסטאז'	3	3	3
תואר שלישי Ph.D	ב	א	-	-	-	למשך תקופת הסטאז'	3	3

(תחולה: י"ט בתמוז התש"ע (1.7.2010))
הערות:

- (א) תקופת עבודה כעובד מעבדה ב"מוסד מוכר", כולל מוסד בחוץ-לארץ, אשר הוכר על-ידי הממונה על המקצועות הרפואיים במשרד הבריאות, תילקח בחשבון לצורך קביעת דרגת התחילית של העובד;
- (ב) תוקפו של הקידום לדרגה שמעל הדרגה התחילית יהיה החל במועד ההכרה במעמד של העובד;
- (ג) לגבי עובדים המועסקים במעבדות אשר לגביהן לא חלות תקנות בריאות העם (מעבדות רפואיות), התשל"ז-1977, במקום "למשך תקופת הסטאז" יבוא: "שנה אחת";
- (ד) לעניין סעיף זה, "הכרה במעמד" - קבלת תעודה של עובד מעבדה רפואית, בהתאם לקבוע בדין החל בעניין זה.
(תחולה: י"ט בתמוז התש"ע (1.7.2010))
(עג/9)
2. בתפקידים אחרים - משך השהייה לצורך קידום לדרגה הבאה במתח הדרגות יהיה:
* במתח דרגות בעל 3 דרגות: מדרגה ראשונה לאמצעית - 2 שנים; מדרגה אמצעית לעליונה - 3 שנים;
* במתח דרגות בעל 2 דרגות: 3 שנים
(תחולה: כ"ט בטבת התשנ"ה (1.1.1995))

23.15 - משרות בעלי תפקיד בדירוג האחים

23.151

בסעיף זה:
בית חולים ג' - שיש בו עד 100 מיטות;
בית חולים ב' - שיש בו 101 עד 300 מיטות;
בית חולים א' - שיש בו 301 עד 600 מיטות;
בית חולים א"א - שיש בו מעל 601 מיטות;
2 מיטות אשפוז יום = 1 מיטת אשפוז.

פרק 23 - קביעת דרגה והתקדמות בדרגה בעיסוקים מסוימים בדירוגים המקצועיים

(א) בית חולים

הגדרות וממדים	רמת הגמול	התפקיד
		1. כללי
בבי"ח א' א'	17-19	אח ראשי א' א'
בבי"ח א'	16-18	אח ראשי א'
בבי"ח ב'	15-17	אח ראשי ב'
בבי"ח א' א' ניתן לקבוע על-פי צורכי העבודה, על כל 200 מיטות בבי"ח כללי ועל כל 300 בבי"ח אחר.	15-17	מרכז תחום בכיר
בבי"ח אא', בניהול הסיעוד מאוּדָגן בחטיבות, ניתן לקבוע עד 5 שורות	15-17	מרכז חטיבתי בכיר (פ/21)
בבי"ח ג'	14-16	אח ראשי ג'
בבי"ח א' ניתן לקבוע על-פי צורכי העבודה, על כל 200 מיטות	14-16	מרכז תחום א'
בבי"ח ב' ניתן לקבוע על-פי צורכי העבודה, על כל 300 מיטות.	13-15	מרכז תחום ב'
	14-16	מרכז (תיאום השתלות) *
	14-16	אח כללי ערב או לילה
ניתן לקבוע מפקח או מרכז חטיבתי, על-פי צרכי העבודה, על כל 100 מיטות; מרכזים חטיבתיים יקבעו בבתי החולים בהם אושר מבנה חטיבתי.	14-16	מפקח קליני/מרכז חטיבתי
בבתי חולים אחראי על מחלקת אשפוז וטיפול נמרץ בבתי חולים.	13-15	אחראי מחלקה
בבי"ח ב' (101 עד 300 מיטות) - עד 4 משרות; בבי"ח א' (301 עד 600 מיטות) - עד 6 משרות; בבי"ח א'א' (601 עד 900 מיטות) - עד 9 משרות; בבי"ח א'א' (901 ומעלה) - עד 12 משרות.	12-14	מתאם נושא
ביחידה רפואית עם מיטות, שלא הוכרה כמחלקה (יחידה מקצועית או מכון).	12-14	אחראי יחידה עם מיטות
המשובץ בתקן ב"ח	12-14	אח קשר
זכאי לרמת גמול 13 עם הכניסה לתפקיד. אח שישהה 5 שנים במצטבר ברמת גמול 13 יקודם לרמת גמול 14 אישית זמנית. אח שישהה ברמת גמול 14 אישית זמנית בתפקיד זה במשך 3 שנים במצטבר – תהפוך רמת הגמול 14 לקבועה. ככל שיסיים תפקידו בטרם שהה 3 שנים ברמת גמול 14 כמדריך קליני יחזור לרמת גמול 13. מיילד שמתח רמות גמול משרתו 11-13 שישובץ בתפקיד מדריך קליני יהיה זכאי לרמת גמול 14 עם כניסתו לתפקיד.	12-13	מדריך קליני***(פ/21)
	12-14	אחראי חדר צנטורים
1. במחלקות בהן 30 מיטות ומעלה בהן מופעלת שיטת עבודת צוות ניתן למנות ראש צוות לכל 15 מיטות; 2. במחלקות בהן יקבעו ראשי צוות לא יהיה יותר מסגן אחד לאחראי מחלקה.	11-13	ראש צוות
	11-13	אחראי ביחידה ללא מיטות
	10-12	אח
	14-16	2. חדרי ניתוח
אחראי על 7 חדרי ניתוח ומעלה	14-16	אחראי חדרי ניתוח א' א'
אחראי על 5-6 חדרי ניתוח	13-15	אחראי חדרי ניתוח א'
אחראי על 2-4 חדרי ניתוח	12-14	אחראי חדרי ניתוח ב'
אחראי על חדר ניתוח אחד	11-13	אחראי חדרי ניתוח ג'
בחדרי ניתוח א', א' ו-ב'	11-13	ראש צוות בחדר ניתוח
צמוד לחדר ניתוח א'	13-15	אחראי חדר התאוששות א'א'
	12-14	אחראי חדר התאוששות
אחראי לחדרי לידה בהם מתבצעות מעל 3600 לידה בשנה.	14-16	3. חדרי לידה
אחראי לחדרי לידה בהם מתבצעות עד 3600 לידות בשנה.	13-15	אחראי חדרי לידה א'א'
בעל רשיון לעסוק ביילוד ועוסק בפועל ביילוד.	11-13	מיילד
1. בחדרי לידה א' א' לכל 1800 לידות אך לא יותר מ-3 ראשי צוות; 2. בחדרי לידה בהם ייקבעו ראשי צוות לא יהיה יותר מסגן אחד לאחראי חדרי הלידה.	12-14	ראש צוות (חדר לידה)***

התפקיד	רמת הגמול	הגדרות וממדים
4. חדרי רפואה דחופה אחראי לרפואה דחופה א'א'	14-16	בחדרי רפואה דחופה בהם נרשמו מעל 60,000 קבלות בשנה.
אחראי לרפואה דחופה א'	13-15	בחדרי רפואה דחופה בהם נרשמו 30,000-60,000 קבלות בשנה .
אחראי לרפואה דחופה ב'	12-14	בחדרי רפואה דחופה בהם נרשמו עד 30,000 קבלות בשנה .
ראש צוות (רפואה דחופה)***	11-13	1. בחדרי רפואה דחופה א'א', על כל 30,000 קבלות בשנה, אך לא יותר מ-3 ראשי צוות; 2. בחדרי רפואה דחופה בהם יקבעו ראשי צוות לא יהיה יותר מסגן אחד לאחראי חדרי רפואה דחופה .
5. טיפול נמרץ ראש צוות (טיפול נמרץ)*****(פ/21)	11-13	1. ביחידות בהן הקצאה נדרשת של לפחות 24 תקני אחיות על-פי הסכם תקינת אחיות מ-1997 נספח ב' 1 (לא כולל אח אחראי וסגן) ובהם קיים בתקן רק סגן אחד. 2. ניתן למנות ראש צוות על כל 12 משרות שלמות בבתי חולים כללים בהם 601 ומעלה מיטות.
6. אספקה סטרילית אחראי אספקה סטרילית מלאה(פא/13)	15-13	בבתי חולים כללים בהם עד 600 מיטות.
אחראי אספקה סטרילית מלאה (פא/13)	14-12	בבתי חולים כללים בהם עד 600 מיטות.
אחראי אספקה סטרילית חלקית	11-13	
7. טראומה (פ/21) אחראי יחידת טראומה	12-14	
8. אחראי יחידת טראומה על-אזורי (פ/21)	13-15	בבי"ח בו הוכרה יחידת טראומה ברמה 1 ובו אחראי המחלקה לרפואה דחופה נקבע ברמות גמול 14-16
9. מרפאות בתי חולים אחראי למרפאות חוץ א'א'	14-16	בבית חולים כללי א'א'
אחראי למרפאות חוץ א'	13-15	בבית חולים כללי א' ר-ב'
אחראי למרפאה מקצועית א'	12-14	בבי"ח כללי א'א' ממונה על שתי משרות שלמות נוספות של אחים
אחראי למרפאה מקצועית	11-13	

סגן - בכל מקום בו יקבע תפקיד של סגן לתפקיד ניהולי (סגן לאח ראשי, סגן לאח אחראי וכדומה) יהיה מתח רמות הגמול של הסגן בתקן נמוך באחת מזו של נושאת התפקוד הניהולי, אלא אם יצוין אחרת בטבלאות התפקוד.

כללי קידום - מרמה התחלתית במתח רמות הגמול לרמה השניה-36 חודשים מרמה שניה במתח רמות הגמול לרמה השלישית-48 חודשים.

(*תחולה: מיום י"ז בטבת התשס"ב (1.1.2002))

(** תחולה: מיום כ"ב בתשרי התשע"ט (1.10.2018))

(***תחולה: מיום ט' באב התשנ"ח (1.8.1998))

(**** תחולה: מיום י"א בשבט התשס"ט (5.2.2009))

(ב) בתי ספר לסיעוד :

הגדרות

בי"ס לסיעוד א' - בי"ס המכשיר לתואר אקדמי ובו 200 סטודנטים ומעלה או בי"ס לא אקדמאי ובו 250 סטודנטים ומעלה (המספר כולל תלמידי קורסים שונים);

בי"ס לסיעוד ב' - בי"ס לא אקדמי ובו פחות מ- 250 סטודנטים (המספר כולל תלמידי קורסים שונים).

פרק 23 - קביעת דרגה והתקדמות בדרגה בעיסוקים מסוימים בדירוגים המקצועיים

התפקיד	רמת הגמול	הגדרות וממדים
מנהל ב"ס לסיעוד א' (פ/21)	17-18	ב"ס המכשיר לתואר אקדמי ובו 200 סטודנטים ומעלה או ב"ס לא אקדמי ובו 250 סטודנטים ומעלה
מנהל ב"ס לסיעוד ב'	16-17	
סגן מנהל ב"ס לסיעוד א'	16-17	
סגן מנהל ב"ס לסיעוד ב'	15-16	
מרכז בכיר תכניות לימודים	15-16	בב"ס לסיעוד א'
מרכז בכיר תחום מקצועי	15-16	בב"ס לסיעוד א' בתחומים: יסודות הסיעוד, סיעוד המבוגר פנימי, סיעוד המבוגר כירורגי, בריאות הקהילה, בריאות הנפש, ילדים, מיילדות, סיעוד מתקדם.
מרכז תחום מקצועי	14-15	בב"ס לסיעוד ב' בתחומים הנ"ל
מרכז קורס עצמאי	15-16	ריכוז קורסים או מסלולי לימוד עצמאיים
מרכז תוכניות לימודים	14-15	בב"ס לסיעוד ב'
מרכז קורסים על - בסיסיים	14-15	יקבע לפי תוכניות ההכשרה של מנהל הסיעוד במשרד הבריאות.
מורה (פ/21)	12-13	לאחר שהייה של 6 חודשים ברמת גמול 12 יועלה לרמה 13.

סגן - בכל מקום בו יקבע תפקיד של סגן לתפקיד ניהולי יהיה מתח רמות הגמול של הסגן בתקן נמוך באחת מזו של נושא התפקוד הניהולי, אלא אם יצוין אחרת בטבלאות התפקיד.

ג) בריאות הציבור

התפקיד	רמת הגמול	הגדרות וממדים
מפקח מחוזי	17-18	
סגן מפקח מחוזי	16-17	
מפקח נפתי בכיר (פ/21)	15-17	בנפה בה 45 משרות מלאות ומעלה של אחים
מפקח נפתי	15-16	בנפה בה מתחת ל-45 משרות מלאות של אחים
מרכז תחום בכיר (פ/21)	15-16	לאבטחת איכות הטיפול אחד במחוז
סגן מפקח נפתי בכיר (פ/21)	14-16	
סגן מפקח נפתי (פ/21)	14-15	
מרכז תחום סיעודי	14-15	בתחומים: חולים כרוניים, אפידמיולוגיה, אם וילד, בריאות הנפש, בריאות התלמיד.
מפקח על בריאות המשפחה	14-15	ניתן לקבוע על-פי צרכי ארגון העבודה, מפקח על כל 15 משרות מלאות של אחים באזור כפרי ועל כל 20 משרות מלאות באזור עירוני.
אחראי לתחנה א' א'	13-14	ממונה על 4 משרות שלמות לפחות של אחים.
מרכז (חת"ש) מחוזי	13-15	
אח קשר ומעקב	13-14	המשובץ בתקן הלשכות.
אחראי לתחנה א'	12-13	ממונה על אח נוסף לפחות בתחנה; או אחראי יחידה בתחנה לבריאות הנפש; או אחראי יחידה בתחנה לאבחון הילד חריג.
אח ב"ס א'	12-13	אח במשרה מלאה המועסק באחד עד שני בתי ספר גדולים ואשר אינו זכאי לתוספת ריבוי יחידות.
אח בריאות הציבור	11-12	
אח	10-11	

כללי קידום

מרמה התחלתית במתח הדרגות לרמה השנייה 36 חודשים. מרמה שניה במתח רמות הגמול לרמה השלישית (בין אם היא תקנית ובין אם היא אישית) 48 חודשים. (תחולה: כ"ט בטבת התשנ"ה (1.1.1995) (ש/18)

23.152

דין מעבר מרמה תפקודית אחת לגבוהה ממנה כדין מעבר מדרגה לדרגה. (נה/17)

23.16 - משרות בדירוג הרנטגנאים

23.160

פירוט העובדים המדורגים בדירוג הרנטגנאים מובא בפסקה 24.246.

23.161

תפקוד רנטגנאים

תואר התפקיד	הדרגה	הגדרות
מפקח ארצי / מנהל מחלקת הרנטגן	16-17	במשרד הבריאות / בקופ"ח כללית.
רנטגנאי ראשי א' - דימות	15-16	ממונה על יחידות דימות בהן 15 משרות שלמות ומעלה של רנטגנאים.
רנטגנאי ראשי א' - ריפוי	15-16	ממונה על יחידות רנטגן ריפוי בהן 9 משרות שלמות ומעלה של רנטגנאים (ריפוי = רדיותרפיה ואיזוטופים).
רנטגנאי ראשי ב' - דימות	14-15	ממונה על יחידות דימות בהן לפחות 9 משרות שלמות ופחות מ-15 משרות שלמות של רנטגנאים.
רנטגנאי ראשי ב' - ריפוי	14-15	ממונה על יחידות רנטגן ריפוי בהן לפחות 3 משרות שלמות ופחות מ-9 משרות שלמות של רנטגנאים. (ריפוי-רדיותרפיה ואיזוטופים).
מנהל בי"ס רנטגנאים	14-15	
סגן רנטגנאי ראשי א'	14-15	במכון בו מ-20 משרות שלמות של רנטגנאים ניתן למנות עד 2 סגנים לרנטגנאי ראשי א'.
רנטגנאי ראשי ג'	12-14	ממונה על יחידות דימות בהן לפחות 3 משרות שלמות ופחות מ-9 משרות שלמות של רנטגנאים.
סגן מנהל בי"ס, סגן רנטגנאי ראשי ב'	12-14	
סגן רנטגנאי ג'	11-13	ביחידה בה 7 משרות ומעלה והעבודה בה במשמרות.
מנהלת תחום מקצועי א'*	11-13	אחראי על אחד מהתחומים המקצועיים הבאים: C.T,MRI, אולטרה-סאונד, אנגיוגרפיה (אבחונת וטיפולית), צינטורים (אבחוניים וטיפולים), רפואה גרעינית (כללית), רפואה גרעינית (קרדיאלית), רדיותרפיה (סימולציה) רדיותרפיה (מאיץ קוי), ****רדיותרפיה (קונטקט) ***ממוגרפיה - אחד בבי"ח; ****PACS - אחד בבי"ח; ***רפואה דחופה - אחד בבי"ח בו קיימת יחידה נפרדת (פיזית) לרנטגן, אשר מוצב בה רנטגנאי במשך כל שעות היממה; ***מרפאות חוץ - אחד בבי"ח - האחראי על יחידת הרנטגן במרפאות החוץ שבה לפחות 4 רנטגנאים במשרות מלאות; ****חדר ניתוח - אחד בבי"ח; אחראי על קורס טכנאי רנטגן במכללה בה הקורס מהווה אחד מחוגי הלימוד; הערה: כאשר האחראי ממונה לפחות על 3 משרות שלמות של רנטגנאים באותו תחום מקצועי ביחידה (בי"ח/מרפאת קהילה) ידורג בדרגה אחת נוספת מעל הדרגה לה הוא זכאי במתח הדרגות, כולל דרגה אחת מעל דרגת השיא.
מדריך בבי"ס לרנטגנאים***	12-13	
אחראי תחום מקצועי ב' (21/פ)	10-12	אחראי על אחד מהתחומים המקצועיים הבאים: 1. אקסומט (אחראי על 3 מכשירים לפחות)*. 2. DR/CR בהמרה מאחראי תחום ב' אקסומט. מועסק מרבית הזמן בעבודתו בהדרכה קלינית.
מדריך קליני (בי"ח/מרפאה)	10-12	
אחראי תחום מקצועי ג' (21/פ)	9-11	אחראי על אחד מהתחומים הבאים: אקסומט (אחראי על פחות מ-3 מכשירים)* ניידות (אחראי על 5 ניידות ומעלה)* אחראי חדרי שיקופים (אחד במכון).
רנטגנאי ראשי ד'	9-11	במכון בו יש מעל משרה אחת ופחות מ-3 משרות.
רנטגנאי ריפוי	5-11	ריפוי = רדיותרפיה ואיזוטופים.
רנטגנאי אחראי יחידי	8-10	אחראי על נושא הרנטגן במכון/מרפאה/קהילה/תחנה.
רנטגנאי/רנטגנאי בכיר	4-8*** 9-10	רנטגנאי מהשורה יתקדם ללא מכרז, לרנטגנאי בכיר לאחד שמיצה המסלול בדרגות 4-8, ובתנאי שמועסק לפחות שליש ממשרתו באחד או יותר מהתחומים המקצועיים המפורטים בתפקיד אחראי תחום מקצועי א' לעיל ועבר הכשרה מקצועית מוכרת. רנטגנאי מהשורה בעל השכלה אקדמית - תוענק לו רמת גמול 7 כרמה תחילית מיום ג' בטבת התשע"ז (1.1.2017). (ע/ח9)

(תחולה: כ"ט באדר א' התשנ"ה (1.3.1995))

ערות:

- * קיימת אפשרות, על-פי צורכי ארגון העבודה, לקבוע יותר מאחראי תחום מקצועי אחד (אלא אם צוין אחרת).
 ** בקהילה הקידום יהיה במתח דרגות 4-9
 *** (תחולה: מיום כ"ט בניסן התשס"ג (1.3.2003))
 **** (תחולה: מיום ה' בסיוון התשס"ו (1.6.2006))
 ***** (תחולה: מיום ט"ז באייר התשע"ח (1.5.2018))

כללי קידום

הפז"מ מדרגה 4 לדרגה 5 יהיה לאחר שהייה של שנה אחת בדרגה 4;
 הפז"מ מדרגה לדרגה החל מדרגה 5 יהיה לאחר שהייה של שנתיים למעט המעבר לדרגת השיא בכל מתח הדרגות, שיהיה לאחר שהייה של 3 שנים; עובד אשר שהה 3 שנים בדרגת השיא של מתח הדרגות במשרתו יקבל תוספת שיהיה. (עג/14)

23.17 - משרות בדירוג מרפאים בעיסוק

23.170

פירוט העובדים המדורגים בדירוג המרפאים בעיסוק מובא בפסקה 24.247.

23.171

תפקוד מרפאים בעיסוק

בפסקה זו "משרה" - הכוונה למשרה תקנית מתוקצבת שלמה, ללא התייחסות למקור התקציב.

הגדרות ומדדים	רמת הגמול	התפקיד
תפקיד אחד במשרד הבריאות ובקופ"ח.	9-10	מרפא בעסוק ארצי/מנהל מדור לריפוי בעיסוק
	8	מנהל בית ספר לריפוי בעיסוק
במשרד הבריאות אחד בלבד.	8-9	סגן מרפא בעסוק ארצי
ממונה על 26 משרות מלאות ומעלה.	8-9	מרפא בעיסוק אחראי שירות גדול
ממונה על 12-26 משרות מלאות (לא כולל 26). לממונה על 20 ועד 26 משרות (לא כולל 26) תקבע רמה 8.	7-8	מרפא בעיסוק אחראי א' א'
בהנהלת משרד הבריאות.	6-7	מרכז בכיר תחום מקצועי
ממונה על 9 ועד 12 משרות (לא כולל 12).	6-7	מרפא בעיסוק אחראי א'
ממונה על 4 ועד 9 משרות (לא כולל 9).	5-6	מרפא בעיסוק אחראי ב'
בבי"ס לריפוי בעיסוק עד 5 תחומים.	4-5	מרכז תחום הוראה/הדרכה
ממונה על 2 ועד 4 משרות (לא כולל 4).	4-5	מרפא בעיסוק אחראי ג'
1. ביחידה המעלה מעל 5 משרות ומעלה של מרפאים בעיסוק. 2. מרכז עבודה של 4 מרפאים בעיסוק ומעלה בתחום מקצועי מוכר: גריאטריה, פסיכיאטריה, פיזיקלי, ילדים, שיקום, שיקום ילדים, שיקום גריאטרי, שיקום גשמוני, אורתופדיה, נירולוגיה, כירורגיה פלסטית, התפתחות הילד, טכנולוגיה מסייעת וציוד תומך, נגישות וארגונומיה, הידורותרפיה, טיפול פליאטיבי וקוגניטיבה הפקודות (4/פ)	4-5	מרכז בכיר תחום מקצועי
3. בבי"ח/במסכן בקהילה בו מעל 26 משרות מלאות של מרביעי מתן לקבע עד 9 תפקידים. בבי"ח/במסכן בקהילה בו מ-12 עד 26 משרות מלאות (לא כולל 26) של מרביעי מתן לקבע עד 7 תפקידים. בבי"ח/במסכן בקהילה בו מ-9 עד 12 משרות מלאות של מרביעי (לא כולל 12) מתן לקבע עד 5 תפקידים. בבי"ח/במסכן בקהילה בו מ-4 עד 9 משרות מלאות של מרביעי (לא כולל 9) מתן לקבע עד 3 תפקידים. **		
אחראי על פעילות הדרכה לצוותים מקצועיים ביחידה הממונה על 9 משרות ומעלה, אחד בלבד בבי"ח/במחוז.	4-5	מרכז תחום בכיר הדרכה
אחד בבי"ח, בו מודרכים מעל 15 סטודנטים בשנה אקדמית (תחולה מיום ט"ז בתמוז התשע"ז (10.7.2017))	4-5	מרכז בכיר (הדרכת סטודנטים ריפוי בעיסוק)(פ/21)
	4-5	אחראי ביחידה להמשך טיפול ומעקב בקהילה
יחיד במוסד/ממונה על עד 2 משרות (לא כולל).	3-4	מרפא בעיסוק אחראי ד'
מרכז עבודתם של 2 עד 3 מרפאים בעיסוק בתחום מקצועי מוכר כנ"ל.	3-4	מרכז תחום מקצועי
זמן שהייה ברמות הגמול יהיה: מרמה 1 לרמה 2 שנתיים ומרמה 2 לרמה 3 – 3 שנים. מרפא בעיסוק אקדמאי ידורג ברמה 2 ברמה תחילית.	3-1	מרפא בעיסוק מהשורה

סגנים - בכל מקום בו יקבע תפקיד של סגן לתפקוד ניהולי יהיה מתח רמות הגמול של הסגן בתקן נמוך באחת מזו של נושא התפקיד הניהולי אלא אם יצוין אחרת בטבלאות התפקוד.

**** מכסות התחומים שפורטו לעיל, הינן מכסות כוללות לתפקיד "מרכז", "מרכז בכיר", ו"מרכז תחום בכיר הדרכה".**
לכל תחום מהתחומים המפורטים לעיל ניתן לקבוע תפקיד אחד בלבד של "מרכז" או "מרכז בכיר", בהתאם לקריטריון ולמכסה המאושרת.
(תחולה: מיום י"ד בכסלו התש"ע (1.12.2009))
(עג/14)

23.18 - משרות בדירוג הפרא-רפואי

23.181

עובדים בדירוג הפרא-רפואי

בפסקה זו- "משרה" הכוונה היא למשרה תקנית מתוקצבת שלימה, ללא התייחסות למקור התקציב.

התפקיד	גמול התפקיד	הגדרות ומדדים
1. טכנאי אי, אי, גי' - בוטל (תחולה: מיום י"ב בתמוז התשפ"ג (17.7.2023)) (פד/4)		
2. אורטופטיקאים	3-4	אחראי על אורטופטיקאים
אורטופטיקאי	1-3	
* אורטופטיקאי אחראי אשר יקבל מינוי לתפקיד ארצי בנושא האורטופטיקה יתקדם ברמת גמול נוספות (ניתן למנות עובד אחד). (תחולה: מיום כ"ז בתשרי התשע"ד (1.10.2013)) (עד/9)		
3. טכנולוגים רפואיים	9-8	אחד במשרד הבריאות
טכנולוג רפואי ארצי	8-7	אחד בבי"ח כללי המוגדר כמרכז על או בית חולים כללי בו 30 משרות לפחות של טכנולוגים רפואיים.
טכנולוג רפואי ראשי א	7-6	אחד בבי"ח כללי בו 30 משרות (לא כולל) של טכנולוגים רפואיים.
טכנולוג רפואי אחראי אא	6-5	ממונה על 4 משרות ומעלה של טכנולוגים רפואיים באחד מהתחומים שמוגדרים בחוזר מנכ"ל 10/09 "תעודות הכרה במעמד מקצועות בריאות" כפי שיתעדכן מעת לעת.
סגן טכנולוג רפואי אחראי אא	5-4	ניתן לקבוע סגן אחד בכל אחד מהתחומים שמוגדרים בחוזר מנכ"ל 10/09 "תעודות הכרה במעמד מקצועות בריאות" כפי שיתעדכן מעת לעת. בתחומים בהם טכנולוג רפואי אחראי אא ממונה על 10 משרות ומעלה של טכנולוגים רפואיים, ניתן לקבוע סגן שני. בתחומי ההנשמה וההרדמה ניתן לקבוע סגן שני לטכנולוג רפואי אחראי אא הממונה על 8 משרות ומעלה של טכנולוגים רפואיים.
טכנולוג רפואי אחראי א	5-4	ממונה על 2 עד 4 משרות (לא כולל) של טכנולוגים רפואיים באחד מהתחומים שמוגדרים בחוזר מנכ"ל 10/09 "תעודות הכרה במעמד מקצועות בריאות" כפי שיתעדכן מעת לעת.
סגן טכנולוג רפואי אחראי א	4-3	ניתן לקבוע סגן אחד בכל אחד מהתחומים שמוגדרים בחוזר מנכ"ל 10/09 "תעודות הכרה במעמד מקצועות בריאות" כפי שיתעדכן מעת לעת.
טכנולוג רפואי אחראי תחום**	4-3	ממונה על משרה 1 עד 2 (לא כולל) של טכנולוגים רפואיים באחד מהתחומים שמוגדרים בחוזר מנכ"ל 10/09 "תעודות הכרה במעמד מקצועות בריאות" כפי שיתעדכן מעת לעת. במקרים חריגים יהיה ניתן באישור משרד הבריאות להכיר בתחום ייחודי נוסף שאינו מפורט בחוזר מנכ"ל 10/09 "תעודות הכרה במעמד מקצועות בריאות" או בתחום בו אין כפיפים ובלבד שהעובד מועסק בתחום זה לפחות 4 שנים.
טכנולוג רפואי	3-1	זמן השהייה ברמות הגמול יהיה שנה אחת ברמת גמול 1 ושנתיים ברמת גמול 2. טכנולוג רפואי בעל ניסיון של שנה ממוסד המוכר על-ידי משרד הבריאות או בעל הסמכה של הנדסאי, ידורג ברמת גמול 2 כרמה תחילית.
** קביעת תפקיד אחראי תחום תתאפשר אם אין ביחידה בעל תפקיד בכיר יותר (טכנולוג אחראי) הממונה על התחום. (תחולה: מיום י"ב בתמוז התשפ"ג (17.7.2023)), החלטת ועדת מעקבמיסל' בתשרי התשפ"ד (15.10.2023) (פד/4)		
4. דיאטה***	9	אחד במשרד הבריאות.
מנהל האגף לתזונה (פ/21)	8-9	אחד במשרד הבריאות.
סגן דיאטן ארצי (פ/21)	7-8	בלשכות הבריאות.
דיאטן מחוזי (פ/21)	7-8	בי"ח/מחוז בו 8 משרות ומעלה של דיאטנים.
מנהל המחלקה לתזונה א'א (פ/21)		

התפקיד	גמול התפקיד	הגדרות ומדדים
מנהל המחלקה לתזונה א' (21/פ)	6-7	בי"ח/מחוז בו עד 8 משרות (לא כולל) של דיאטנים.
מנהל המחלקה לתזונה ב' (21/פ)	5-6	בי"ח/מחוז בו 4-2 משרות (לא כולל) של דיאטנים.
מנהל המחלקה לתזונה ג' (21/פ)	4-5	בי"ח/מחוז בו עד 2 משרות (לא כולל) של דיאטנים.
דיאטן אחראי בקרה	5-6	במטה משרד הבריאות או בלשכות.
דיאטן אחראי אזור (21/פ)	4-5	במשרד הבריאות - בלשכות הבריאות.
מרכז צוות מקצועי	4-5	מרכז עבודתם של 1.5 משרות דיאטנים ומעלה בתחום מקצועי מוכר: ילדים, פנימית, כרורגיה, טראומה, טיפול נמרץ, סוכרת, בריאטריה נפרולוגיה, קידום בריאות והזנה תוך ורדית. (פד/4) (תחולה: מיום ה' באב התשע"ד (1.8.2014))
מרכז בכיר פיקוח תזונה ומזון ייעודי(רפואי)(21/פ)	4-5	אחד כבי"ח (תחולה: מיום ל' בניסן התשע"ח(15.4.2018))
מרכז בכיר (הדרכת סטאז'רים לתזונה)(21/פ)	5-4	אחד כבי"ח, בו מודרכים מעל 11 סטאז'רים בשנה אקדמית (תחולה: מיום ט"ז בתמוז התשע"ז (10.7.2017))
מרכז בכיר (פיקוח תזונה ומזון)	4-5	כבי"ח בו עד 4 משרות (לא כולל) של דיאטנים. (תחולה: מיום ה' באב התשע"ד (1.8.2014))
רכז נושא	4-3	מרכז נושא ייחודי כבי"ח בתחום: הזנה תוך ורידית, הזנה אנטרלית, טרום סכרת, גריאטריה, אונקולוגיה, הפרעות אכילה, התפתחות הילד, שיקום. (תחולה: מיום ה' באב התשע"ד (1.8.2014))
מרכז (פיקוח תזונה ומזון)(עז/6)	3-4	כבי"ח בו עד 4 משרות (לא כולל) של דיאטנים. (תחולה: מיום ה' באב התשע"ד (1.8.2014))
דיאטן (21/פ)	3-2	קידום לרמת גמול 3, בתום שלוש שנות שהייה ברמת גמול 2
סגנים ביחידות בהן 5 משרות שלמות ומעלה של דיאטנים, כאשר יקבע תפקיד של סגן לתפקיד ניהולי, יהיה מתח - הדרגות נמוך באחד מזה של התפקיד הניהולי (אלא אם צוין אחרת). *בכל תחום מהתחומים הנ"ל ניתן לקבוע תפקיד אחד בלבד. (תחולה: מיום כ"ב באלול התשע"א (1.9.2010))		
5. קלינאי תקשורת ** קלינאי תקשורת ארצי(21/פ)	9	אחד בלבד במשרד הבריאות
סגן קלינאי תקשורת ארצי(21/פ)	9-8	אחד בלבד במשרד הבריאות
קלינאי תקשורת אחראי א'	8-7	ממונה על 7 משרות ומעלה. כללי קידום: מרמת גמול 7 לרמת גמול 8 שלוש שנות שהייה ברמת גמול 7.
קלינאי תקשורת אחראי ב'	6-7	ממונה על 7-3 משרות (לא כולל). כללי קידום: מרמת גמול 6 לרמת גמול 7 שלוש שנות שהייה בגמול 6.
סגן קלינאי תקשורת אחראי א'	6-7	
סגן קלינאי תקשורת אחראי ב'(21/פ)	5-6	
קלינאי תקשורת אחראי ג'	6-4	ממונה על עד 3 משרות (לא כולל). כללי קידום: 1. מרמת גמול 4 לרמת גמול 5 כעבור שלוש שנות שהייה ברמת גמול 4; 2. מרמת גמול 5 לרמת גמול 6 כעבור ארבע שנות שהייה ברמת גמול 5; 3. קיימת אפשרות לקצוד פד"מ למצטיינים על-פי מכסות.
מרכז תחום (הדרכת סטודנטים לקלינאות תקשורת)(21/פ)	4-6	אחד כבי"ח, בו מודרכים מעל 15 סטודנטים בשנה אקדמית (תחולה: מיום ט"ז בתמוז התשע"ז (10.7.2017))

פרק 23 - קביעת דרגה והתקדמות בדרגה בעיסוקים מסוימים בדירוגים המקצועיים

התפקיד	גמול התפקיד	הגדרות ומדדים
מרכז תחום	4-6	מרכז עבודתם של לפחות שלושה קלינאי תקשורת, המטפלים בנושאים שונים ומדריך קלינאי תקשורת. כללי קידום: 1. מרמת גמול 4 לרמת גמול 5 כעבור שלוש שנות שהייה ברמת גמול 4; 2. מרמת גמול 5 לרמת גמול 6 כעבור ארבע שנות שהייה ברמת גמול 5; 3. קיימת אפשרות לקיצורי פז"מ למצטיינים על-פי מכסות.
קלינאי תקשורת (בכיר)	3-5	מטפל באחד הנושאים בתחום קלינאות תקשורת אחד על כל שניים המועסקים לפחות רבע משרה. כללי קידום: 1. מרמת גמול 3 לרמת גמול 4 כעבור שלוש שנות שהייה ברמת גמול 3; 2. מרמת גמול 4 לרמת גמול 5 כעבור ארבע שנות שהייה; 3. קיימת אפשרות לקיצורי פז"מ למצטיינים על-פי מכסות.
קלינאי (יחיד/עצמאי) חולים/מרפאה תקשורת בבית	2-5	מטפל בחמישה נושאים, בתחום קלינאות תקשורת ויחיד במקום עבודתו. כללי קידום: 1. מרמת גמול 2 לרמת גמול 3 כעבור שנתיים שהייה ברמת גמול 2; 2. מרמת גמול 3 לרמת גמול 4 כעבור שלוש שנות שהייה ברמת גמול 3; 3. מרמת גמול 4 לרמת גמול 5 כעבור 4 שנות שהייה ברמת גמול 4; 4. קיימת אפשרות לקיצורי פז"מ למצטיינים על-פי מכסות.
קלינאי תקשורת(מן השורה)(פ/21)	2-4	1. מרמת גמול 2 לרמת גמול 3, בתום שלוש שנות שהייה ברמת גמול 2; 2. מרמת גמול 3 לרמת גמול 4 כעבור ארבע שנות שהייה ברמת גמול 3; 3. מרמת גמול 4 לרמת גמול 5 כעבור שלוש שנות שהייה ברמת גמול 4; 4. קיימת אפשרות לקיצורי פז"מ למצטיינים על-פי מכסות.

(תחולה: מיום ו' בטבת התשס"ב (1.1.2001)) (עג/14)

23.19 - משרות בדירוג הפיזיותרפיסטים

23.190

פירוט העובדים המדורגים בדירוג הפיזיותרפיסטים מובא בפסקה 24.247.
(תחולה: ח' בתשרי התשמ"ח (1.10.1987))
(תחולה: ח' בתשרי התשמ"ח (1.10.1987))

23.191

תפקוד הפיזיותרפיסטים

בפסקה זו "משרה" הכוונה למשרה שלימה תקנית מתוקצבת, ללא התייחסות למקור התקציבי.

התפקיד	גמול התפקיד	הגדרות ומדדים
מנהל מדור לשרות פיזיותרפיה/ פיזיותרפיסט ארצי	9-10	
מנהל שירותי פיזיותרפיה מחוזי	8-9	שירותי בריאות כללית.
סגן פיזיותרפיסט ארצי	8-9	במשרד הבריאות.
פיזיותרפיסט אחראי שירות גדול	8-9	ממונה לפחות על 26 משרות מלאות ומעלה של פיזיותרפיסטים.
פיזיותרפיסט אחראי א'א'	7-8	ממונה על 12 משרות ועד 26 משרות מלאות של פיזיותרפיסטים.
פיזיותרפיסט אחראי א'	6-7	ממונה על 9 עד 12 משרות (לא כולל 12) של פיזיותרפיסטים.
מרכז מחזור	5-6	
פיזיותרפיסט אחראי ב'	5-6	ממונה על 4 עד 9 משרות (לא כולל 9) של פיזיותרפיסטים.
פיזיותרפיסט אחראי ג'	4-5	ממונה על 2 עד 4 משרות (לא כולל 4) של פיזיותרפיסטים.
פיזיותרפיסט אחראי ביחידה להמשך טיפול ומעקב בקהילה	4-5	
מרצה בכיר	5	בבי"ס לפיזיותרפיה.

התפקיד	גמול התפקיד	הגדרות ומדדים
מרכז בכיר (פ/21)	4-5	1. ביחידה המונה 5 משרות ומעלה של פזיותרפיסטים. 2. מרכז עבודתם של 4 פזיותרפיסטים ומעלה בתחום מקצועי מוכר: נוירולוגיה, ילדים, נשימה, שיקום נשימתי, שיקום לב, אורטופדיה, לימפדה, אלקטרותרפיה, בריאות האישה, הידרותרפיה, ארגונומיה, שיקום וסתיבולרי, התפתחות הילד, פגיעות ראש, פגיעות עמוד שדרה, גריאטריה, שיקום ריאות, קידום בריאות, איכות ובקרה, פעילות גופנית משקמת ומקדמת בריאות, טכנולוגיות מסייעות וציוד תומך (אחד בבי"ח/מחוז). (פד/4) 3. בבי"ח/במכון בקהילה בו מעל 26 משרות מלאות של פזיותרפיסטים ניתן לקבוע עד 12 תפקידים. בבי"ח/במכון בקהילה בו מ-12 עד 26 משרות מלאות (לא כולל 26) של פזיותרפיסטים ניתן לקבוע עד 10 תפקידים. בבי"ח/במכון בקהילה בו מ-9-12 (לא כולל 12) משרות פזיותרפיסטים ניתן לקבוע עד 8 תפקידים. בבי"ח/במכון בקהילה בו מ-4-9 (לא כולל 9) ניתן לקבוע עד 4 תפקידים.**
מרכז בכיר (הדרכת סטודנטים לפזיותרפיה) (פ/21)	5-4	אחד בבי"ח, בו מודרכים מעל 15 סטודנטים בשנה אקדמית (תחולה: מיום ה' בחשוון התשע"ו (18.10.15))
מרכז	3-4	מרכז עבודתם של 2 עד 3 פזיותרפיסטים בתחום מקצועי מוכר (כנ"ל).
פזיותרפיסט אחראי ד'	3-4	ממונה על עד 2 משרות (לא כולל 2).
פזיותרפיסט יחיד במוסד	2-3	במוסד גריאטרי/פסיכיאטרי רמה אחת נוספת לדרגת השיא.
פזיותרפיסט	1-3	זמן שהייה ברמות הגמול יהיה: מרמה 1 לרמה 2, שנתיים, ומרמה 2 לרמה 3, 3 שנים. פזיותרפיסט אקדמאי ידורג ברמת גמול 2 כרמה תחילית.

סגנים - כאשר יקבע בתקן תפקיד של סגן לתפקיד ניהולי, יהיה מתח רמות הגמול של הסגן נמוך באחד מזה של התפקיד הניהולי (אלא אם צוין אחרת).

** מכסות התחומים שפורטו לעיל, הינן מכסות כוללות לתפקיד "מרכז" ו"מרכז בכיר".
לכל תחום מהתחומים המפורטים לעיל, ניתן לקבוע תפקיד אחד בלבד של "מרכז" ו"מרכז בכיר" בהתאם לקריטריון ולמכסה המאושרת.

(תחולה: מיום י"ב באלול התש"ע (1.12.2009))
(עג/14)

23.2 - משרות במקצועות החברה והרוח, המשפטים, העיתונות וההוראה

23.21 משרות בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח / 23.22 משרות בדירוג המשפטים / 23.23 משרות בדירוג העיתונאים / 23.24 משרות בדירוג עובדי הוראה / 23.25 משרות בדירוג העובדים הסוציאליים

23.21 - משרות בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח

23.210

- (א) פירוט העובדים המדורגים בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח מובא בפסקה 24.248 ;
 (ב) כללים לקידום בדרגה - ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017 ;
 (ג) דירוג עובד שנבחר במכרז פנימי או פומבי - ראה פסקה 12.419 .

23.211

קביעת דרגה וקידום בדרגה במסגרת מתח דרגות שנקבעו למשרות 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 שהייה בדרגה הנדרשים לצורך ההתקדמות בדרגה במסגרת מתח הדרגות שנקבע למשרות בתקן הם כדלקמן:
 1. מדרגה 35 לדרגה 36 - לאחר שהייה של לא יותר משנה אחת בדרגה 35 ;
 2. מדרגה 36 לדרגה 37 - לאחר שהייה של לא יותר משנתיים בדרגה 36 ;
 3. מדרגה 37 ומעלה - שנתיים בדרגה בתוך מתח הדרגות ושלוש שנים עד לדרגת השיא של המשרה.
 (תחולה: י"ז בטבת התשנ"ג (1.1.1994))
 (שס/20)
 (ד) בהסכמת הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח רשאי המעסיק לעכב את הקידום בדרגה לפי הכללים המפורטים לעיל.

23.212

תפקוד הפסיכולוגים בעלי תואר שני ושלישי

- (א) מסלול מקצועי כללי חל על פסיכולוגים המועסקים בשירות הציבורי:
 שירות המדינה, מרכז השלטון המקומי בישראל, שלוש הערים הגדולות ירושלים, תל-אביב-יפו, וחיפה, הסוכנות היהודית לארץ ישראל וקופת חולים.

תואר המשרה	הדרגה	הגדרות והערות
פסיכולוג	37-39	1. פסיכולוג בעל תואר שני (מ.א.) הרשום בפנקס הפסיכולוגים מתחיל בדרגה 37. מתמחה מתחיל בדרגה 38 ; 2. לצורך קידום במתח דרגות תובא בחשבון תקופת עבודה קודמת במקצוע לאחר קבלת התואר השני בארץ או בחוץ-לארץ. כן תובא בחשבון תקופת שהייה בדרגה 37 ומטה.
פסיכולוג מומחה	39-40	על-פי החוק והתקנות או חבר סקציה בהסתדרות הפסיכולוגים.
פסיכולוג מדריך	40-42	פסיכולוג מדריך על-פי החוק והתקנות, המוכר ככזה על-ידי הסתדרות הפסיכולוגים או מי שממלא את התנאים לקבלת הכרה כנ"ל. הקידום לדרגה 42 לאחר 4 שנות ניסיון אחרי הזכאות לתואר מדריך, וזאת על אף האמור בהערה מס' 1 בנסמן (ג) להלן.

הערות:

1. בעל תואר ראשון (ב.א.) בפסיכולוגיה אשר סיים את כל חובותיו לתואר שני (מ.א.) למעט עבודת הגמר (תזה) ידורג בדרגה 37 כמתמחה זמני;
 2. עובד בעל תואר ראשון (ב.א.) בפסיכולוגיה המועסק כפסיכולוג והממשיך את לימודיו לתואר שני (מ.א.) מדורג במתח דרגות 35-37 בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח. לאחר שהייה של לא יותר משנה אחת בדרגה 35 מועלה לדרגה 36. לאחר שהייה של לא יותר משנתיים בדרגה 36 מועלה לדרגה 37;
 3. עובד בעל תואר ראשון (ב.א.) אשר השלים שלוש שנות שירות ולא קיבל תואר שני (מ.א.) - יפוטר מעבודתו, ללא התייעצות מוקדמת עם נציגות העובדים וללא צורך באישור נציב שירות המדינה או בהסכמת הנהלת המוסד במוסדות ציבור אחרים. במקרים מיוחדים, בהסכמה בין המעסיק לבין חטיבת הפסיכולוגים בהסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח, ניתן להאריך את תקופת שירותו של עובד כזה לתקופה נוספת כפי שיוסכם בין הצדדים.
(תחולה: י"ז בטבת התשנ"ג (1.1.1994))
- (ב) מסלול מינהלי חל על תפקוד הפסיכולוגים בעלי תואר שני ושלישי בשירות הציבורי (למעט הרשויות המקומיות שבמסגרת מרכז השלטון המקומי ושלוש הערים הגדולות, ירושלים, תל-אביב-יפו וחיפה).

תואר המשרה	הדרגה	הגדרות והערות
פסיכולוג אחראי	39-40	1. ביחידות בהן קיימות מעל שלוש משרות שלמות של פסיכולוגים מלבד המנהל, תיקבע משרה אחת בתקן בדרגה 39-40 כפסיכולוג אחראי, מתוך כל שלוש משרות שלמות של פסיכולוגים; 2. פסיכולוג יחיד במקום עבודה או ממונה על פסיכולוג אחר.
פסיכולוג ראשי	39-40	מנהל יחידה הממונה על 2 משרות שלמות ויותר של פסיכולוגים.
פסיכולוג מחוזי	39-41	
פסיכולוג בכיר	40-41	1. מנהל או מרכז יחידה הממונה על 5 משרות שלמות לפחות של פסיכולוגים; 2. מנהל יחידה אינטרדיסציפלינרית, בה מתקיימות לפחות שתי דסציפלינות (מקצועות) שמטרתה יצירת אינטגרציה טיפולית, בה שתי משרות שלמות של עובדים מקצועיים, למעט המנהל; 3. פסיכולוג ראשי בבית חולים כללי הממונה על שני פסיכולוגים.
פסיכולוג בכיר א	40-42	1. מנהל או מרכז יחידה הממונה על 9 משרות שלמות לפחות של פסיכולוגים; 2. פסיכולוג ראשי בבית חולים כללי הממונה על שלושה פסיכולוגים לפחות.
פסיכולוג בכיר אא	42-44	מנהל יחידה אינטרדיסציפלינרית בה לפחות שתי דיסציפלינות (מקצועות) שמטרתה יצירת אינטגרציה טיפולית, בה לפחות שלוש משרות שלמות של עובדים מקצועיים, למעט המנהל.
פסיכולוג ארצי	42-44 (45) (אישית)	אם מנהל שירותי בריאות הנפש במשרד הבריאות איננו פסיכולוג והפסיכולוג הארצי נקבע על ידו כאחראי על הפסיכולוגים, ידורג הפסיכולוג הארצי בדרגה 42-44 תקנית וברגה 45 אישית. (בתחולה מיום 1.1.1997) הקידום לדרגה 45 - לאחר הפז"מ הנהוג לדרגה 44.

הערות: (ג)

1. הקידום בדרגה במסגרת מתח דרגות בתפקוד הנ"ל כפוף להוראות בדבר קידום בדרגה של עובדים בעלי תואר שני ושלישי;
2. עובד בעל תואר שלישי (דוקטור) זכאי, בכל משרה, לדרגה אישית מעל לדרגת התפקוד (למעט קידום לדרגה 46). (בתחולה מיום 1.1.1997);
3. פסיכולוג הזכאי לפי תפקודו במסלול המקצועי (נסמן א) למתח דרגות הגבוה ממתח הדרגות לו היה זכאי לפי תפקודו במסלול המנהלי (נסמן ב) - יקודם בדרגה לפי המסלול המקצועי;
4. בכל מקום שמנהל יחידה איננו פסיכולוג והפסיכולוג נקבע על-ידי המנהל הישיר כאחראי על הפסיכולוגים, תיקבע דרגתו של אותו אחראי כדרגת מנהל יחידה לפי תפקוד זה;

5. בכל מקום שדרגת הפסיכולוג הממונה ביחידה נקבע לפי מספר הפסיכולוגים הכפופים לו - ייחשבו גם פסיכולוגים המועסקים על חשבון תקציב של קרן ציבורית כעובדי תקן;
6. בכל מקום בו הוגדרה משרת סגן, יהיה הסגן זכאי לדרגה תקנית אחת מתחת לדרגה התקנית של הפסיכולוג הממונה עליו.
(תחולה: י"ז בטבת התשנ"ג (1.1.1994)) (סא/38)

23.213

קריטריונים להגדרת רמות התפקוד של עובדי היחידות לביקורת פנים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך יהיו בהתאם להנחיית נציבי מס' 2.1.
(עו/12)

23.214

תפקוד מנתחי מערכות מינהל

תואר המשרה	הדרגה והדירוג	מדדים לקביעת המשרה	דרישות המשרה
בוחר מערכות מינהל	13-15 מינהלי	לא יאושרו ולא יאושו משרות כאלו בדירוג המינהלי. כל משרה מתפנה תוגדר ותתפקד מחדש במסגרת רמות התפקוד האקדמיות המפורטות להלן.	-
מנתח מערכות מינהל	34-37 מח"ר	-	השכלה: תואר ראשון (ב.א.) במדעי החברה, במדע המדינה (מינהל ציבורי), בכלכלה, במינהל עסקים, במשפטים, בסטטיסטיקה או בפסיכולוגיה. הכשרה: סיום קורס ניתוח מערכות הנערך על-ידי גוף מוכר. ניסיון בהתאם להוראות פסקה 11.131.
ראש ענף (ניתוח מערכות מינהל)	35-38 מח"ר	1. על כל משרה אחת לפחות של מנתח מערכות מינהל, ניתן לקבוע משרה של ראש ענף; 2. מנתח מערכות מינהל יחיד במקום עבודתו.	השכלה: כנ"ל. הכשרה: בנוסף לאמור לעיל - סיום השתלמויות בנושא ארגון, מינהל, מחשוב ומשאבי אנוש, בנא"מ, רשומות. ניסיון בהתאם להוראות פסקה 11.131.
מנהל מחלקה (ניתוח מערכות מינהל)	37-39 מח"ר	ממונה על 1-2 מנתחי מערכות מינהל מקצועיים.	השכלה: כנ"ל. הכשרה: בנוסף לאמור לעיל: א. סיום קורס לממונים על יחידות ניתוח מערכות הנערך על-ידי גוף מוכר;
סגן ממונה (ניתוח מערכות מינהל)	37-39 מח"ר	ביחידה בה אושרה משרה של ממונה.	ב. סיום קורס שיטות שחר עידוד ומחקרי עבודה. ניסיון: בהתאם להוראות פסקה 11.131.
ממונה מערכות (מינהל)	38-40 מח"ר	ממונה על 3 מנתחי מערכות מינהל מקצועיים ומעלה.	

(עו/16)

הערות:

- בעל תואר בהנדסת ייצור ידורג בדירוג המהנדסים בדרגה מתאימה כאמור לעיל;
- לוח זה משמש בסיס לשיוך המשרות לרמות ולסוגים במסגרת הדיונים בין המשרדים לבין נציבות שירות המדינה. אין בלוח זה כדי לקבוע באופן אוטומטי רמה של משרה ו/או יצירת משרה במדרג.
(תחולה: י"א בטבת התשמ"ח (1.1.1988))

23.215

(א) תפקוד האחראים לנושא הרווחה

רמת התפקוד	תואר המשרה	הדרגה והדירוג
רמה 1	מנהל תחום (רווחה)	40-42 מח"ר
רמה 2	מרכז בכיר (רווחה)	39-41 מח"ר
רמה 3	מרכז (רווחה)	38-40 מח"ר

- (ב) בכתי החולים הממשלתיים מסלולי הקידום נקבעים ומפורסמים, על-ידי מערכת הבריאות בנציבות שירות המדינה;
- (ג) במערכת הביטחון מסלולי הקידום נקבעים ומפורסמים, על-ידי הממונה על מערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה;
- (ד) **הערות:**

- דרישות השכלה וניסיון - ראה פסקה 11.131;
- חובת העמידה במבחנים המתאימים נציבות שירות המדינה חלה רק פעם אחת (בעת כניסת העובד לשירות);

3. עבד אשר טרם סיים את הקורס הנדרש לדרגה אליה הוא נכנס, חייב לסיימו במהלך שנת עבודתו הראשונה ;
4. הקידום מדרגה לדרגה מותנה במילוי אחר הדרישות לדרגה הגבוהה יותר, כאשר הניסיון הנדרש לדרגה האמורה הוא בתפקיד הנדון, בהתחשב בהתקדמותו וביעילותו בעבודה של העובד ;
5. ההכשרות המפורטות לעיל יהיו מטעם נציבות שירות המדינה. הכשרות מקבילות הנערכות על-ידי גופים אחרים יאושרו על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה ;
6. קידום לדרגת השיא במתח הדרגות יותנה בהתחייבות לסיום קורסים מקצועיים בהיקף של 200 שעות בתחום זכויות פרט וטיפול בפרט, כפי שיפורסם על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה. (תחולה: ד' בטבת התשע"ג (17.12.2012))
(עד/נו) (16/42)

23.22 - משרות בדירוג המשפטנים

23.220

- (א) פירוט העובדים המדורגים בדירוג המשפטנים או הפרקליטים מובא בפסקה 24.253 ;
- (ב) כללים לקידום בדרגה - ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017.

23.221

- (א) המשרה התחילית בדירוג המשפטנים
1. הדרגה התחילית בדירוג המשפטנים תהיה דרגה ב ;
2. מתח הדרגות של המשרה התחילית יהיה ב-א3 ותואר המשרה - עוזר ליועץ המשפטי. (פב/17)
- (ב) המשרה התחילית בדירוג הפרקליטים או הסנגורים הציבוריים
1. הדרגה התחילית בדירוג הפרקליטים או הסנגורים הציבוריים תהיה דרגה ב ;
2. מתח הדרגות של המשרה התחילית יהיה ב-א3 ותואר המשרה - עוזר סגן בכיר.

23.222

שהייה בדרגה

- (א) משך שהייה הרגיל בדרגה הכלולה במתח דרגות בדירוג המשפטנים או הפרקליטים או הסנגורים הציבוריים : שנתיים בכל דרגה ; העלאה לדרגת השיא של המשרה אחרי שהייה של שלוש שנים בדרגה שלפניה ;
- (ב) על תוספת שהייה בדרגה למשפטן או לפרקליט או לסנגור ציבורי אשר שהה שלוש שנים בדרגתו (לרבות דרגה אישית) - ראה פסקה 25.311 ;
- (ג) נסמן מבוטל ;
(פב/17)
- (ד) עוזר סגן בכיר בדירוג הפרקליטים או בדירוג סנגורים ציבוריים במתח דרגות ב-א3 או תפקידים מקבילים במתח דרגות זהה, יוכל להתקדם לדרגה א4 כדרגה אישית לאחר שהייה של שלוש שנים בדרגה שלפניה. הוועדה המשרדית לקיצורי פז"מ מוסמכת לאשר קיצורי פז"מ בהתאם לכללים.
(עד/16)

23.225 - 23.223

פסקאות מבוטלות

(15/זס)

23.23 - משרות בדירוג העיתונאים

23.230

- (א) פירוט העובדים המדורגים בדירוג העיתונאים מובא בפסקה 24.252 ;
- (ב) כללים לקידום בדרגה - ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017 ;
- (ג) דירוג עובד שנבחר במכרז פנימי או פומבי - ראה פסקה 12.419.

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 השחייה 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 הוראה מובא בפסקה 24.254 ;
- (ב) כללים לקידום בדרגה- ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017.

23.241

הדרגה בדירוג עובדי הוראה 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)(ע/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

17.4.2016

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.

(עז/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;
- (ב) עובד כנ"ל אשר סיים את מחצית תקופת קורס ההסבה, זכאי לקידום בשתי שנות ותק מאותו מועד. שנת הוותק הנזכרת בנסמן (א) לעיל, תבוא במניין שתי השנים האמורות;
- (ג) למרות האמור בנסמנים (א) ו-(ב) לעיל, עובד אשר מסיבה כל שהיא הפסיק את לימודיו או נכשל בקורס להסבה מקצועית, יוצא מן המסלול הנמרץ, משכורתו תיקבע כאילו לא שולב במסלול נמרץ והוא יהיה חייב להחזיר סכומים שקיבל כאמור בפסקה 23.254;
- (ד) עובד כנ"ל בעל השכלה אקדמית מושלמת אשר סיים קורס הסבה מקצועית לעבודה סוציאלית, נחשב ותקו לפי כל שנות עבודתו, בארץ ובחוץ-לארץ, מיום קבלת התואר הראשון;
- (ה) תקופת הלימודים בקורס להסבה מקצועית נחשבת לצורך הוותק לכל דבר ועניין;
- (ו) עובד אקדמי המועסק במשרה שלמילוייה לא נדרשת כשירות בעבודה סוציאלית ואשר עבודתו מחייבת קורס הכשרה נוסף להשכלתו האקדמית לצורך מילוי תפקידו (כגון קציני מבחן) וכמו כן התחייב לעבוד בטיפול ישיר, ישולב בטבלת המשכורת כאילו היה עובד כשיר.

(נא/6)

23.258

רמה תפקודית

משכורת העובדים הסוציאליים משתלמת לפי שנות ותק במקצוע ובהתאם לרמות התפקודיות המפורטות להלן:

התפקיד	הרמה	הפוז'מ לקידום
עובד סוציאלי, עובד סוציאלי נוער ונערה במצוקה;	יא-ט	אחרי שנה י אחרי שנתיים ט
עובד סוציאלי מיון ואבחון; עובד סוציאלי לזקן; עובד סוציאלי מרחבי; עובד סוציאלי קהילתי (ראה הערה (א) להלן); עובד סוציאלי עצמאי במחלקה בכי"ח כללי; עובד סוציאלי גמילה מאלכוהול וסמים; עובד סוציאלי יחידי; עובד סוציאלי יחידי בתחנה לבריאות הנפש במשרד הבריאות; עובד סוציאלי קליטת עליה;	י-ח	אחרי שנה ט אחרי שנתיים ח
קצין מבחן; פקיד סעד;	ט-ז	אחרי שנתיים ח אחרי שנתיים ז
מרכז נושא (ראה הערה (ו) להלן); עובד סוציאלי יחידי במוסד אשפוז, במוסד לעבריינים ובמוסד למפגרים; אחראי מדור; אחראי שט"י (שירות טיפול יחידי) (ראה הערה (ז) להלן); מרכז פרויקט חברתי בשיקום שכונות; קצין מבחן בכיר (ראה הערה (ב) להלן);	ח-ו	אחרי שנתיים ז אחרי שלוש ו
מנהל מחלקה/לשכה לשירותים חברתיים הממונה על 1 עד 5 עובדים כולל במערכת הבריאות; מרכז ועדת חוק ביטוח סיעוד; מנהל תחנת גמילה מסמים ואלכוהול; מרכז אחראי לכונייים ושיקום במערכת הבריאות; מנהל תחנת אבחון; מנכ"ל ראש צוות (ראה הערה (ח) להלן);	ז-ה	אחרי שלוש שנים ו אחרי שלוש שנים ה
מנהל מחלקה / לשכה לשירותים חברתיים הממונה על 6 עד 10 עובדים כולל במערכת הבריאות; מפקח מחוזי; פקיד סעד מחוזי;	ו-ד	אחרי שלוש שנים ה אחרי שלוש שנים ד
מנהל מחלקה / לשכה לשירותים חברתיים הממונה על 11 עד 29 עובדים כולל במערכת הבריאות; מפקח מרכז מחוז;	ה-ג	אחרי שלוש שנים ד אחרי שלוש שנים ג
מנהל מחלקה/לשכה לשירותים חברתיים הממונה על 30 עד 59 עובדים כולל במערכת הבריאות; קצין מבחן מחוזי; מפקח ארצי; פקיד סעד ראשי;	ד-ב	אחרי שלוש שנים ג אחרי שלוש שנים ב
מנהל מחלקה/לשכה לשירותים חברתיים הממונה על 60 עובדים ומעלה; מנהל שירות; *סגן מנהל מחוז במשרד העבודה והרווחה;	ג-א	אחרי שלוש שנים ב אחרי שלוש שנים א
מנהל שירות גדול (ראה הערה (ד) להלן); *מנהל מחוז במשרד העבודה והרווחה;	ב-א1	אחרי שלוש שנים א אחרי שלוש שנים א1
מנהל אגף; סגן מנהל כללי (ראה הערה (ד) להלן);	א-א2**	אחרי שלוש שנים א1 אחרי שלוש שנים א2

* רמה א-1א - תחולה: מ-1.5.2001.

** רמה א2 - תחולה: מ-1.1.1997.

(סב/20)

הערות

- (א) עובד מרחבי הינו עובד שדרך קבע מבצע עבודה ביותר מאשר תחום רשות מקומית אחת;
- (ב) קצין מבחן יוכל להתמנות לקצין מבחן בכיר לאחר:
1. שירת שלוש שנים לפחות כקצין מבחן;
 2. עבר השתלמות מקצועית בהיקף מקצועי של 60 שעות לימוד לפחות;
 3. עמד בבחינה מקצועית בכתב בתום ההשתלמות האמורה;
 4. קיימת משרת קצין מבחן בכיר פנויה בתקן.
- (ג) סגן מנהל ידורג ברמה אחת פחות מזו של המנהל. להנהלה הזכות לקבוע קיום משרת סגן בהתאם לצורכי העבודה. לא ייקבע יותר מסגן אחד, אלא באישור הוועדה האמורה בהערה (ה)להלן;
- (ד) קביעת רמה של אגף או שירות לרמותיהם השונות תיקבע על-ידי ועדה משותפת לצדדים (המוזכרת בהערה (ה) להלן);
- (ה) תפקידים שלא נזכרו בפסקה זו או שלא היו קיימים ביום 16.2.1989 ישובצו באחד התפקידים המזכים בגמול תפקיד על-ידי ועדה משותפת לצדדים;
- (ו) מרכז נושא - איננו ממונה על עובדים, ההקצאה על-פי מפתח העקרונות המקובלים בהוראה 1.20 בתע"ס;
- (ז) אחראי שירות טיפולי ייחודי (שט"י) – על-פי העקרונות שבהוראות תקנון עובדי סעד (התע"ס);
- (ח) מדריך ראש צוות - ממונה לפחות על שישה עובדים סוציאליים במשרות מלאות, בוגר קורס מדריכים וראשי צוותים עו"ס;
- (ט) בכל תפקיד בו מספר עובדים הוא מדד לקביעת רמת התפקיד, הכוונה למשרות מלאות או מצטברות לאותה כמות של משרות מלאות.
(תחולה: י"ח בסיון התשמ"ח (1.6.1988))
(נא/6)

23.3 - משרות במקצועות ההנדסה והמחקר

23.31 משרות בדירוג המהנדסים / 23.32
 משרות בדירוג ההנדסאים והטכנאים / 23.33
 משרות בדירוג מקצ"ט / 23.34 משרות בדירוג
 עובדי המחקר / 23.35 משרות עובדי מערכות
 מידע

23.31 - משרות בדירוג המהנדסים

23.310

- (א) פירוט העובדים המדורגים בדירוג המהנדסים מובא בפסקה 24.255;
 (ב) כללים לקידום בדרגה - ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017;
 (ג) דירוג עובד שנבחר במכרז פנימי או פומבי - ראה פסקה 12.419.

23.311

קביעת דרגה וקידום בדרגה במסגרת מתח דרגות שנקבע למשרות 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);
 (ג) פרקי השהייה בדרגה הנדרשים לצורך ההתקדמות בדרגה במסגרת מתח הדרגות שנקבע למשרות בתקן הם כדלקמן:
 1. מדרגה 35 לדרגה 36 - לאחר שהייה של לא יותר משנה אחת בדרגה 35;
 2. מדרגה 36 לדרגה 37 - לאחר שהייה של לא יותר משנתיים בדרגה 36;
 3. מדרגה 37 ומעלה - שנתיים בדרגה בתוך מתח הדרגות ושלוש שנים עד לדרגת השיא של המשרה.
 (ד) המעסיק רשאי לעכב את הקידום בדרגה של עובד במקרים מיוחדים בהם ניתנה חוות דעת שלילית על העובד או שננקטו בקשר אליו בירורים משמעותיים. הסתדרות המהנדסים רשאית גם היא לבקש עיכוב קידום בדרגה של עובד.
 (שס/20)

23.32 - משרות בדירוג ההנדסאים והטכנאים

23.320

- (א) פירוט העובדים המדורגים בדירוג ההנדסאים והטכנאים מובא בפסקה 24.256;
 (ב) כללים לקידום בדרגה - ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017;
 (ג) דירוג עובד שנבחר במכרז פנימי או פומבי - ראה פסקה 12.419.
 (עא/14)

23.321

קביעת דרגה וקידום בדרגה במסגרת מתח דרגות שנקבע למשרות בתקן

- (א) מתח הדרגות התחילי של המשרות בדירוג זה הוא 35-37 ;
- (ב) השיבוץ ושנות הניסיון במסגרת מתח הדרגות התחילי יהיה בהתאם לפסקה 11.131 (א) ו-(ג); (עב/8)
- (ג) פרקי השהייה בדרגה הנדרשים לצורך התקדמות בדרגה, במסגרת מתח הדרגות שנקבע למשרות המדורגות בדירוג זה בתקן, הם כדלקמן:
1. מדרגה 35 לדרגה 36 - לאחר שהייה של לא יותר משנה אחת בדרגה 35 ;
 2. מדרגה 36 לדרגה 37 - לאחר שהייה של לא יותר משנתיים בדרגה 36 ;
 3. מדרגה 37 ומעלה - שנתיים בדרגה בתוך מתח דרגות ושלוש שנים עד לדרגת השיא של המשרה.
- (ד) למרות האמור לעיל, רשאי מנהל יחידה בה מועסק עובד, לעכב את קידומו בדרגה במקרים מיוחדים בהם קיימת לגבי העובד חוות דעת שלילית או שמתקיימים בקשר אליו בירורים משמעותיים. אם יתגלעו חילוקי דעות עם הסתדרות ההנדסאים בקשר לעיכוב קידום בדרגה של עובד כאמור לעיל, יופעלו הוראות סעיף 06.22 ;
- (ה) על אף האמור בנסמנים (ב) ו-(ג) לעיל, אם היו קיימות דרישות מיוחדות לצורך התקדמות בדרגה במסגרת תפקיד מסוים בעת שיבוץ עובד במשרה - יותנה הקידום מדרגה לדרגה במסגרת מסלול הקידום בקיום אותן דרישות.

23.33 - משרות בדירוג מקצ"ט

23.330

- (א) פירוט העובדים המדורגים בדירוג מקצועות טכניים מובא בפסקה 24.257 ;
- (ב) דירוג עובד שנבחר במכרז פנימי או פומבי - ראה פסקה 12.419 ;
- (ג) כללים לקידום בדרגה - ראה סעיף 22.01 למעט פסקה 22.017. (עא/14)

23.331

- קביעת דרגה וקידום בדרגה במסגרת מתח דרגות שנקבעו למשרות בתקן פרקי השהייה המזעריים בדרגה הנדרשים לצורך ההתקדמות בדרגה במסגרת מתח הדרגות שנקבע למשרות בתקן הם כדלקמן:
- מדרגה 6 לדרגה 7 - שנה אחת ;
- מדרגה 7 לדרגה 8 - שנה אחת ;
- מדרגה 8 לדרגה 9 - שנה אחת ;
- מדרגה 9 לדרגה 10 - שנתיים ;
- מדרגה 10 ומעלה - שנתיים בדרגה בתוך מתח הדרגות ושלוש שנים לדרגת השיא של המשרה.
- (תחולה: 1.12.1994)
(שס/20)

23.34 - משרות בדירוג עובדי המחקר

23.340

פירוט העובדים המדורגים בדירוג עובדי המחקר מובא בפסקה 24.258.

23.341

"מוסד מחקר" בסעיף זה - כמשמעותו בסעיף 03.24.

23.342

דרגותיהם של עובדי המחקר אינן נקבעות לפי מידת אחריותם המינהלית או האמרכלית, אלא על בסיס הישגיהם, לפי קנה המידה הבאים :

- (א) הישגיהם במחקר עיוני ובמחקר שימושי, כפי שהם באים לידי ביטוי בפרסומים, בדו"חות פנימיים, בפטנטים או בכל תעודה אחרת המתארת את הישגיו של החוקר ;
- (ב) נתונים שימסור מנהל מדעי של מוסד מחקר אשר יתארו את פעולות החוקר בהעלאת רעיונות חדשים, בהדרכת חוקרים אחרים, בגיבוש תכניות מחקר, בהפעלת צוותים לקידומו של פרוייקט מחקר, בכושר לעדכן באופן רצוף את תכניות המחקר, להסיק מסקנות מתוצאות המחקר ולתרגמן לשפת המעשה ;
- (ג) קנה מידה נוספים המתאימים לאפיו של כל מוסד, כפי שתקבע אותם ועדת הדירוג העליונה . ועדת הדירוג העליונה תקבע הנחיות מפורטות בדבר קביעת דרגה לעובדים בדירוג עובדי המחקר (ראה פסקה 23.343).

23.343

נציב שירות המדינה ממנה, לאחר התייעצות עם הוועדה למחקר ופיתוח ועל-פי שיקול דעתו, שתי ועדות דירוג עליונות ואת יושבי-ראש של הוועדות - אחת למערכת הביטחון ואחת לשאר העובדים בדירוג מחקר המשובצים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך- לקביעת דרגותיהם של עובדי המחקר בדירוג עובדי המחקר :

- (א) חברי הוועדה הם לפחות חמישה מדענים בכירים אשר מינוים ייעשה בהמלצת יו"ר ועדת הדירוג העליונה ובא-כוח נציב שירות המדינה ;
- (ב) חברי הוועדה יהיו מדענים בכירים בדרגה א+ או בדרגת פרופסור מן המניין מאחת האוניברסיטאות הישראליות המוכרות ;
- (ג) ועדת הדירוג העליונה תשקוד על כך שרמת הדירוג תהיה שווה בכל מוסדות המחקר בשירות המדינה, ותקיים ביקורת ובקרה על עבודת הוועדה המוסדית ;
- (ד) הוועדה תקבע הנחיות בדבר שיבוץ עובדי המחקר בדרגות השונות של דירוג עובדי המחקר, ותשקוד על שכלול הנחיות אלו וקנה מידה להערכת הישגי החוקרים ;
- (ה) ועדת הדירוג העליונה מתמנה לשלוש שנים.

23.344

נציב שירות המדינה ממנה, לאחר התייעצות עם יו"ר ועדת הדירוג העליונה, בכל מוסד מחקר או קבוצה של מוסדות מחקר, ועדה מוסדית לענייני דירוג אשר תסייע לוועדת הדירוג העליונה בקביעת דרגות מחקר עד דרגה ב בלבד :

- (א) כל ועדה מוסדית מורכבת משלושה עד חמישה חברים כדלהלן : חוקר בכיר מבין החוקרים של מוסד המחקר או של מוסדות המחקר בהם תטפל הוועדה ; חוקר בכיר אחד, או יותר מאחד, ממוסדות מחקר או ממוסדות אקדמיים אחרים בארץ ; בא-כוח נציב שירות המדינה ;
- (ב) כחברי הוועדה יתמנו חוקרים בדרגה א+ או פרופסורים מן המניין. כל חריגה מחייבת אישור נציב שירות המדינה ;
- (ג) יו"ר הוועדה המוסדית לא יהיה עובד המוסד או אחד המוסדות בהם מטפלת הוועדה, והוא ימונה על-ידי נציב שירות המדינה ;
- (ד) ועדה מוסדית לענייני דירוג מתמנה לשלוש שנים.

23.345

נציב שירות המדינה רשאי לחרוג מדרך המינוי הקבועה בפסקאות 23.343, 23.344 ו-23.347 לוועדת הדירוג העליונה ולוועדה המוסדית לענייני דירוג, ורשאי לקבוע הרכב ועדה ומשך תקופת כהונת הוועדה שלא בהתאם לפסקאות הנ"ל.

23.346

- (א) מנהל מוסד המחקר יציע לוועדה המוסדית את הצעותיו בדבר דירוג עובדי המחקר במוסדות בדרגה ה-ב ועד בכלל של עובדי המחקר (ראה פסקה 23.347);
- (ב) הוועדה המוסדית מטפלת בעובדי מחקר של המוסד, בודקת את ההצעות ומנמקת את החלטותיה, ועותק מהחלטת הוועדה המוסדית יועבר לנציבות שירות המדינה לביצוע;
- (ג) החלטת הוועדה המוסדית היא סופית.

23.347

- (א) הצעות להעלאת עובד מחקר לדרגה א+ או לדרגה א1 מועברות על-ידי מנהל המוסד לוועדת הדירוג העליונה, במישרין (ולא באמצעות ועדה מוסדית);
- (ב) ועדת הדירוג העליונה מטפלת בהצעות אלו לפי הנוהל המקובל בנדון במוסדות האקדמיים בארץ;
- (ג) החלטת הוועדה העליונה היא סופית.

23.348

עובד מחקר המדורג בדרגה ד, שהגיש עבודת דוקטור, מועלה לדרגה ד (דוקטור) למפרע 12 חודש לפני היום בו הגיש את העבודה, או מתאריך שיבוצו בדרגה ד, הכול לפי התאריך המאוחר יותר.

23.349

עובד מחקר שהועלה בדרגה, תחול דרגתו החדשה למפרע מראשית שנת הכספים בה החל הנוהל להעלאתו בדרגה, למעט עובד מחקר במערכת הביטחון.
(סה/18)

23.35 - משרות עובדי מערכות מידע

23.351

תפקוד סדרת מערכות המידע

- (א) בהתאם להמלצות ועדות מקצועיות נקבע מבנה ארגוני לאגפי מערכות מידע. כמו כן נקבע כי בכל אגף אשר יוגדר עצמאי, ניתן יהיה לתקנן ארבעה בעלי תפקידים מרכזים כתפקידי ליבה, בהתאם למאפייני הפעילות, התשתיות ורמת השירות, כמפורט להלן:
1. מנהל מערכות מידע (מנמ"ר);
 2. מנהל יישומים;
 3. מנהל טכנולוגיה ותשתיות;
 4. מנהל יישום אבטחת מידע.
- (ב) רמות התפקוד של אגפי מערכות המידע יסווגו בהתאם לרמת מורכבות עבודת האגף כדלקמן:
1. רמה א' המשקפת מורכבות גבוהה;
 2. רמה ב' המשקפת מורכבות נמוכה.
- (ג) יובהר, כי לא ניתן להעסיק בפועל במשרדי הממשלה וביחידות הסמך הממשלתיות, עובדים בתפקידי ליבה כאמור לעיל באמצעות התקשרויות חיצוניות;
- (ד) להלן רמות התפקוד של תפקידי הליבה בהתאם לרמת סיווג האגף:
- אגף מערכות מידע המסווג ברמה א':

תואר המשרה	מתח דרגות	הדירוג
מנהל אגף בכיר (מערכות מידע)	44 - 42	מהנדסים/מח"ר/הנדסאים/טכנאים
מנהל תחום בכיר (טכנולוגיות ותשתיות)	43 - 41	מהנדסים/מח"ר/הנדסאים/טכנאים
מנהל תחום בכיר (יישומים)	43 - 41	מהנדסים/מח"ר/הנדסאים/טכנאים
מנהל תחום (יישום אבטחת מידע)	42 - 40	מהנדסים/מח"ר/הנדסאים/טכנאים

אגף מערכות מידע המסווג ברמה ב':

תואר המשרה	מתח דרגות	הדירוג
מנהל אגף א' (מערכות מידע)	43 - 41	מהנדסים/מח"ר/הנדסאים/טכנאים
מנהל תחום (טכנולוגיות ותשתיות)	42 - 40	מהנדסים/מח"ר/הנדסאים/טכנאים
מנהל תחום (יישומים)	42 - 40	מהנדסים/מח"ר/הנדסאים/טכנאים
ממונה (יישום אבטחת מידע)	41 - 39	מהנדסים/מח"ר/הנדסאים/טכנאים

- (ה) במערכת הביטחון ובמערכת הבריאות, אופן יישום התפקוד ייקבע על-ידי הממונה הרלוונטי בנציבות שירות המדינה. (עד/6)

פרק 24 - משכורת ושכר

בפרק זה מובאות הוראות בעניין משכורת עובדי המדינה ודרך קביעת המשכורת והשכר של עובדי המדינה לסוגיהם.

24.1 - משכורת ושכר של העובדים - הוראות כלליות

- 24.11 הרכב המשכורת והשכר ותשלומם /
- 24.12 משכורת העובדים הקבועים והזמניים /
- 24.13 משכורת העובדים על פי חוזים מיוחדים /
- 24.14 סעיף מבוטל / 24.15 עובדים בשכר סטודנטים / 24.16 שכר מתמחים במשפטים /
- 24.17 שכר יומי לעובדים פארה-רפואיים /
- 24.18 שכר עובדי שירותי הביטחון

24.11 - הרכב המשכורת והשכר ותשלומם

24.111

עובדי המדינה במעמד קבוע, זמני ועל-פי חוזים מיוחדים מקבלים משכורת חודשית; עובדים בשכר סטודנטים (לפי סעיף 24.15), מקבלים שכר על בסיס של שעה.

24.112

בדרך כלל מורכבת המשכורת החודשית מרכיבים אלה:
(א) המשכורת המשולבת (ראה פסקה 24.301);
(ב) תוספות מיוחדות ותוספות למשכורת (ראה פרק 25).

24.113

ההרכב המדויק של רכיבי המשכורת של עובד במעמד קבוע, זמני, על-פי חוזה מיוחד, בדרך כלל או בתקופה מסוימת, מובא בפרק זה ובפרק 25. כמו כן מובאים בפרקים 26, 27 ו-28 פרטי החזר הוצאות, גמולים וקצובות להם זכאי עובד.

24.114

בכדי להימנע מתשלום פיצויי הלנת שכר, על יחידות משאבי אנוש במשרדים לדאוג להעברת טפסי סיכום חודשי של נוכחות עובדים (מדף 2440) ביד אל יחידות המשכורת לא יאוחר מיום העבודה האחרון באותו חודש. כך יוכלו יחידות המשכורת לדווח למל"ם עד ה-4 בכל חודש והתשלום יבוצע בתוך 9 ימים כנדרש בחוק.
(חוק הגנת השכר (תיקון מס' 16), התשמ"ה-1985, ס' 1)

24.12 - משכורת העובדים הקבועים והזמניים

24.121

העובדים הקבועים והזמניים מדורגים ומקבלים משכורת לפי דרגתם באחד הדירוגים הבאים:
(א) הדירוג המינהלי;
(ב) אחד הדירוגים המקצועיים כמפורט בפסקה 01.111;
(ג) מקבלים משכורת כעובדים צעירים.
(שע/19)

24.122

משכורתה של עובדת הוראה שהיא אם לילד עד גיל 14, העובדת במשרה חלקית של 80% לפחות, תוגדל ותחושב לפי הנוסחה הבאה:

$$\% \text{ המשורה לצורך תשלום משכורת} = \frac{\% \text{ אחוז המשורה בפועל} + 100}{2}$$

החישוב הנ"ל יחול על רכיבי המשכורת הבאים: משכורת משולבת, וקצובת הבראה ונופש.

24.123

על משכורת לעובדים המועסקים במשרה חלקית, במינוי בפועל - ראה סעיפים 24.51 ו-24.52.

24.13 - משכורת העובדים על פי חוזים מיוחדים

24.131

- (א) תנאי השכר ואופן ערכון השכר של עובד מועסק בחוזה מיוחד, הינם בהתאם להוראות החוזה המיוחד ולהנחיות נציבות שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר;
- (ב) הוראות פרק 24 לא יחולו על עובד המועסק בחוזה מיוחד שתנאי שכרו נקבעים לפי הסכמים קיבוציים, למעט הוראות פרק משנה 24.5 בנושא משכורת ותשלומים במקרים מיוחדים.
(פא/8)

24.132-24.133

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

24.14 - סעיף מבוטל

24.140

פסקאות 24.140 - 24.145 מבוטלות

24.15 - עובדים בשכר סטודנטים

24.150

הגדרות

- "סטודנט" - אדם הלומד במוסד מוכר להשכלה גבוהה לתואר ראשון או שני (וכל עוד הוא לומד לתואר שני ולא סיים את חובותיו לקבלת התואר); או אדם הלומד במוסד להכשרת הנדסאים וטכנאים שבפיקוח משרד הכלכלה והתעשייה;
- "סטודנט מועסק" - סטודנט אשר שכרו נקבע לפי שעות, כאמור בסעיף זה;
- "שנת לימודים" - השנה האקדמית בה לומד הסטודנט במוסד להשכלה גבוהה, לרבות החופשה עד לתחילת שנת הלימודים הבאה.

(עז/2)

24.151

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

24.152

- (א) שכר שעת עבודה לסטודנט נקבע בהתאם ללימודי תואר ראשון או שני ולא על-פי שנת לימוד, ולפי השיעורים אשר יעודכנו ויפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
(פג/3)
- (ב) סטודנט העובר מחוג לימודים אחד לחוג לימודים אחר, או החוזר על שנת לימודים, תוכר לו גם אותה שנה כשנת לימודים לצורך קביעת רמת שכרו;
- במשך כל תקופת לימודיו עד קבלת התואר הראשון או הסמכה להנדסאי/טכנאי יופעל, במידת הצורך, רק תנאי אחד משני התנאים הנ"ל ורק פעם אחת בלבד;
- (ג) סטודנט לרפואה יהיה זכאי לתעריף תואר שני מיום הצגת אישור זכאות לתואר ראשון ועד סיום לימודיו לרפואה;
- (ד) סטודנט אשר שירת שירות חובה בצה"ל, זכאי לתוספת בשקלים חדשים לשעה בעד כל שנת שירות שלימה ותוספת חלקית של הסכום הנ"ל לפי חלקיות שנת שירותו, כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.
(עז/2)

24.153
פסקה מבוטלת

24.154
השכר הנקוב בפסקה 24.152 כולל את התמורה בעד הזכויות הסוציאליות הבאות: קצובת הבראה ולמעט תוספת מעונות. (על דמי מחלה - ראה פסקה 33.202).

24.155
סטודנט המועסקת בין 96 ל-120 שעות חודשיות, תהיה זכאית לקבלת תוספת מעונות בשיעור יחסי לחלקיות העסקתה.
(עז/6)(עז/2)

24.156
סטודנט זכאי פעם אחת ביום לקצובת נסיעה הלוך וחזור בעד כל יום עבודה בו עבד בפועל, בהתאם להוראות צו ההרחבה בנושא.
יתר הוראות פרק משנה 28.3 חלות גם על סטודנטים.
(שע/15)

24.16 - שכר מתמחים במשפטים

24.161
מתמחה במשפטים מקבל שכר לפי מספר שעות העסקתו בשבוע ולפי שנת התמחותו. העסקה של 42 שעות שבועיות נחשבת כהעסקה במשרה מלאה; בהעסקת מתמחה במשרה חלקית, החלקיות תיחשב יחסית למשרה מלאה בת $42 \frac{1}{2}$ שעות שבועיות.
(פב/9)(נא/43)

24.162
שכר משולב ישולם למתמחה למשפטים מידי חודש בשקלים חדשים, כפי שיעודכן מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד באוצר.
(נח/10)

24.163
פסקה מבוטלת
(עז/15)

24.17 - שכר יומי לעובדים בדירוג הפרא-רפואי

- 24.171
אחים
- (א) שכרם של האחים הארעיים והפרטיים הוא החלק ה-25 של המשכורת החודשית של האחים המועסקים על בסיס חודשי וכולל את כל מרכיבי השכר שלהם למעט התגמולים המפורטים בסעיף;
- (ב) אח המועסק על בסיס שכר יומי במשך תקופה שלא תעלה על חודש ימים וברציפות לעבודתו זו נתקבל לעבודה על בסיס חודשי, ועונה על כל התנאים לקבלת התגמולים, זכאי לקבל את התגמולים הנ"ל מיום תחילת עבודתו;
- (ג) שעות העבודה של האחים הנ"ל ותנאי התשלום בעדם זהים לשעות ותנאי התשלום של האחים המועסקים על בסיס חודשי.
(שע/19)

24.172
רנטגנאים
רנטגנאי המועסק על בסיס יומי מקבל את החלק ה-25 מן המשכורת החודשית, לרבות תוספת רנטגן לרנטגנאים, אותה היה מקבל אילו הועסק על בסיס חודשי.

24.18 - שכר עובדי שירותי הביטחון

24.181

שכרם של עובדי שירותי הביטחון, לרבות דירוגים ייחודיים, הינו בהתאם לסיכומים בין-משרדיים של נציבות שירות המדינה ומשרד האוצר עם הנהלות שירותי הביטחון, כפי שיהיו מעת לעת. הוראות פרק זה יחולו על עובדי שירותי הביטחון, בשינויים המחויבים מסיכומים אלה. הוראות סעיפים 24.15 ו-24.16 לא יחולו בשירותי הביטחון ויחולו הוראות הסיכומים הבין-משרדיים החלים בשירותי הביטחון.

(עא/5)

24.2 - חלות הדירוגים

24.21 הוראות כלליות / 24.22 הדירוג המינהלי
24.23 דירוג העובדים - הצעירים / 24.24
דירוגים מקצועיים (וכן סעיף 24.25) / 24.25
המשך דירוגים מקצועיים / 24.26 אקדמאים
בעלי תעודה בלימודי תעודה או בעלי תואר שני
ושלישי

24.21 - הוראות כלליות

24.211

כל עובד מדורג בדירוג לו שייכת הדרגה הצמודה למשרתו המאושרת בתקן המשרד, בכפיפות לאמור להלן, ובכפיפות להוראות החלות על כל דירוג.
(סב/24)

24.212

(א) לעניין פרק משנה זה יראו עובד כבעל השכלה אקדמית מושלמת (תואר ראשון או שני או שלישי) רק אם הוא בעל תואר ממוסד ישראלי מוכר להשכלה גבוהה כמשמעותו בסעיף 9 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח-1958 (להלן - "חוק המל"ג"), או אם הוא בעל תואר ממוסד להשכלה גבוהה הפועל בארץ אחרת, ובלבד שמוסד כאמור מפוקח אקדמית ומדעית על-ידי הרשויות המוסמכות לכך בארץ פעולתו. בעל תואר ממוסד זר כאמור יידרש לעמוד בדרישות ובכללים של האגף להערכת תארים במשרד החינוך, כפי שיהיו מעת לעת, כדי לקבוע אם התואר שקול לתואר ישראלי מוכר כאמור לעיל;

(ב) תואר אקדמי שנלמד במוסד הפועל בישראל שהוא שלוחה, או סניף ברישיון של מוסד להשכלה גבוהה הפועל בארץ אחרת (להלן - "תואר משלוחה", או "שלוחה" לפי העניין) לא יוכר עוד לצורך קבלה לעבודה, דירוג העובד ודרגתו, שכר ותנאי עבודה, וכן לא ניתן יהיה להתבסס על תואר כאמור לצורך עמידה בתנאי הסף לקבלה לעבודה או לקידום בתפקיד ו/או לצורך עמידה במכרז, ככל שתנאי סף כאמור דורש תואר אקדמי, אלא אם מתקיימים לגביו אחד מהתנאים המפורטים בהוראת המעבר (סעיף 3) בהודעת נש"מ 13/סו מיום ח' בשבט התשס"ו (6.2.2006). במקרה שכזה תחולנה ההוראות השונות לעניין שקילת תארים משלוחות והערכתם כפי שהיו מעת לעת.

(חוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח-1958, ס' 25 טז)
(13/סו)

24.22 - הדירוג המינהלי

24.221

בדירוג המינהלי מדורגים עובדים המועסקים במינהל ובאמרכלות, ובעלי מקצועות שאינם מדורגים בדירוג מקצועי בהתאם לסעיפים 24.24 - 24.25.

(עח/15)

24.222

על קידום במשרות מסוימות בדירוג המינהלי, ראה פרק 22.

(נח/12)

24.23 - דירוג העובדים - הצעירים

24.231

- (א) בדירוג העובדים-הצעירים מדורגים עובדים למטה מגיל 18, לרבות עובדים-צעירים המועסקים על-פי הצהרת חניכות, המועסקים במשרות שדרגת השיא של המשרה היא 15 של הדירוג המינהלי, או דרגה נמוכה ממנה;
- (ב) לא יתקבל אדם שגילו למטה מגיל 18 לשירות במשרה שלה צמודה בתקן דרגה גבוהה מדרגה 15 של הדירוג המינהלי, ובמידת האפשר לא יתקבל למשרה המוגדרת בתקן כמשרת שליח.

24.232

על קידום עובדים-צעירים ראה סעיף 22.52; על משכורת עובדים - צעירים ראה סעיף 24.31.

24.24 - דירוגים מקצועיים (וכן סעיף 24.25)

24.241

דירוג הרופאים

בדירוג הרופאים מדורגים רופאים העובדים ברפואה או במעבדות רפואיות (על התקדמות בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.11).

24.242

דירוג הרופאים הווטרינרים

בדירוג הרופאים הווטרינרים מדורגים רופאים וטרינרים העובדים ברפואה וטרינרית או במעבדות רפואיות - וטרינריות (על התקדמות בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.12).

24.243

דירוג הרוקחים

בדירוג הרוקחים מדורגים רוקחים בעלי רישיון; בדרגה ומ מדורגים רוקחים מתמחים ועוזרים לרוקחים בעלי רישיון, (על התקדמות בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.13).

24.244

דירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים

בדירוג הביוכימאים ומקרוביולוגים, מדורגים עובדי המעבדות הרפואיות, בעלי תואר אקדמי במקצועם או מוסמכי בית ספר גבוה ברמה האוניברסיטאית, בו הכיר משרד הבריאות.

24.245

דירוג האחים

בדירוג האחים מדורגים עובדים המועסקים בתפקידי אחים כמפורט בסעיף 23.15.
(שע/17)

24.246

דירוג הרנטגנאים

בדירוג הרנטגנאים מדורגים עובדים המועסקים בתפקידי רנטגנאים. (על התקדמות בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.16).

24.247

דירוג המרפאים בעיסוק, דירוג החטיבה הפארה רפואית ודירוג הפיזיותרפיסטים

בדירוג המרפאים בעיסוק, בדירוג החטיבה הפארה רפואית ובדירוג הפיזיותרפיסטים, מדורגים עובדים המועסקים בתפקידי המרפאים בעיסוק, בתפקידי החטיבה הפארה רפואית או בתפקידי פיזיותרפיסטים, (על התקדמות בדרגה בדירוגים אלה, ראה סעיפים 23.17 - 23.19).

24.248

דירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח

בדרגות 35 עד 46 של דירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח מדורגים:

- (א) עובדים בעלי השכלה אקדמית מושלמת (תואר ראשון, אלא אם נקבע במפורש דבר אחר) באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח, המועסקים במשרות אשר למילויין דרושה השכלה אקדמית כנ"ל במקצועם;
- (ב) עובדים המועסקים במשרה שצמודה לה בתקן דרגה 13 או גבוהה ממנה בדירוג המינהלי, והם בעלי השכלה אקדמית מושלמת (תואר ראשון, אלא אם נקבע במפורש דבר אחר) באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח בתחום המקצועי הרחב של משרתם: עובדים אלה ידורגו בדרגה מקבילה לדרגת משרתם בתקן ודרגתם זו תיראה כדרגה אישית;
- (ג) נסמן מבוטל;
- (ד) עובדים בעלי סמיכות לרבנות ("יורה יורה"), לפי אישור הרבנות הראשית לישראל, המועסקים במשרות שלמילויין דרושה, לדעת נציבות שירות המדינה סמיכות לרבנות;
- (ה) רואי חשבון, המועסקים במשרות אשר למילויין דרושה ראיית חשבון, והם בעלי רישיון לשמש כרואי חשבון שניתן על-ידי מועצת רואי החשבון על-פי חוק רואי חשבון, התשט"ו-1955;
- (ו) נסמנים (ו) - (יד) מבוטלים.
(שע/17)
- (ז) (על קידום בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.21, על הטבות מיוחדות לבעלי תואר שני ושלישי ראה סעיף 24.26).
(פא/8)

24.25 - המשך דירוגים מקצועיים

24.251

דירוג העובדים הסוציאליים

בדירוג העובדים הסוציאליים, מדורגים בעלי תואר אקדמי בעבודה סוציאלית, אשר כשירים להיות עובדים סוציאליים לפי חוק העובדים הסוציאליים התשנ"ו-1996 והם רשומים בפנקס העובדים הסוציאליים.
(על קידום עובדים סוציאליים, ראה סעיף 23.25).
(תוקף: כ"ב סיון התשנ"ו 1996)
(סב/20)

24.252

דירוג העיתונאים

בדרגות 35 עד 46 של דירוג העיתונאים מדורגים עובדים שלהם השכלה אקדמית, ואשר מועסקים במשרות של מילויין דרושים הכשרה וניסיון עיתונאים ותנאי העבודה בהם כשל עיתונאים, בדרגות 35 עד 36 מתקבלים, במכרזים פנימיים בלבד, עובדים בעלי השכלה תיכונית לפחות, אם הם בעלי ניסיון עיתונאי רב יותר מהמזער הדרוש, לפי מה שקובעת נציבות שירות המדינה בדרישות המשרה הנדונה.
(על קידום בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.23).
(נח/12)

24.253

דירוג המשפטנים או הפרקליטים

בדרגות ב עד 6א של דירוג המשפטנים או הפרקליטים, מדורגים עובדי השירות המשפטי או הפרקליטים או הסנגורים הציבוריים או עובדים המשרתים במשרות אחרות להן צמודות דרגות בדרוג המשפטנים, ועובדים המשרתים במשרות אחרות שעליהן מחליט נציב שירות המדינה אגב התייעצות עם המשרד הנוגע בדבר.
על דירוגים אלה חל תנאי נוסף, והוא שהעובד הוסמך לעריכת דין בארץ.
(על קידום בדרגה בדירוג זה ראה סעיף 23.22; על הטבות מיוחדות לבעלי תואר שני או שלישי בדירוג זה, ראה סעיף 24.26).
(עד/16)(15/זס)

24.254

דירוג עובדי ההוראה

בדירוג עובדי ההוראה מדורגים עובדים שלמשרותיהם נקבעו בתקן דרגת מורה, גנת, מנהל בית ספר, סגן מנהל בית ספר, מורה מדריך, מדריך הוראה או מפקח. (על קידום בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.24).

24.255

דירוג המהנדסים

בדרגות 34 עד 46 של דירוג המהנדסים מדורגים:

- (א) מהנדסים אדריכלים שהם בעלי תואר אקדמי מוכר במקצועם, העובדים בענפי ההנדסה, בעלי תעודת רישום בפנקס המהנדסים והאדריכלים, או בעלי אישור מטעם רשם המהנדסים, המעיד על הכשרתם כמהנדסים במקצוע שעדיין לא נקבע עבורו מדור רישום נפרד בפנקס המהנדסים והאדריכלים;
 - (ב) שמאים מוסמכים אשר המציאו לנציבות שירות המדינה תעודת רישום בפנקס שמאי המקרקעין, שהם בעלי השכלה אקדמית מושלמת בהנדסה, במדידה או בחקלאות;
 - (ג) אגרונומים העובדים במקצועם, שהם בעלי תעודה של השכלה אקדמית מושלמת בחקלאות, שנציבות שירות המדינה, מכירה בה, או שהם חברים מלאים באגודת האינג'ינרים והארכיטקטים;
 - (ד) כימאים, גיאולוגים ומטאורולוגים, העובדים במקצועם, שהם בעלי תעודה של השכלה אקדמית מושלמת במקצועם, המוכרת על-ידי נציבות שירות המדינה;
 - (ה) עובדים בתחומי מדעי הטבע, מתמטיקה, מדע שימושי וטכנולוגי המועסקים במקצועם, שהם בעלי השכלה אקדמית מושלמת במקצועם המוכרת על-ידי נציבות שירות המדינה. (על קידום בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.31; על הטבות מיוחדות לבעלי תואר שני או שלישי בדירוג זה, ראה סעיף 24.26).
- (סד/33)

24.256

דירוג ההנדסאים והטכנאים

בדרגות 34 עד 46 של דירוג ההנדסאים והטכנאים מדורגים הנדסאים, טכנאים מוסמכים, לבורנטים ושרטטים העובדים בענפי ההנדסה או האדריכלות, או במדעי הטבע השונים, אשר המציאו לנציבות שירות המדינה תעודה רישום בפנקס רשות ההסמכה להנדסאים ולטכנאים. (על קידום בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.32).

(נח/12)

24.257

דירוג מקצועות טכניים

- בדרגות 6 עד 17 של דירוג מקצועות טכניים (להלן - "מקצ"ט") מדורגים עובדים המועסקים בתפקידים במקצועות טכניים שקבעה ועדת המקצ"ט. ועדת המקצ"ט מורכבת משני נציגי הממשלה ושני נציגי האגף לאיגוד מקצועי של ההסתדרות העובדים הכללית החדשה. עובד משובץ בדירוג מקצ"ט אם הוא בעל השכלה וניסיון כאמור להלן:
- (א) לעובד תעודת סיום לימודים בבית ספר מקצועי או תעשייתי המוכר על-ידי נציבות שירות המדינה, והוא בעל ניסיון של שלוש עד חמש שנים לפחות בתחום עיסוקו בהתאם לדרישות המשרה כפי שייקבע;
 - (ב) לעובד תעודת מקצוע שנציבות שירות המדינה, הכירה בה ושהיא שוות ערך להשכלה מקצועית הנזכרת בנסמן (א) לעיל והוא בעל ניסיון של חמש שנים בתחום עיסוקו;
 - (ג) עובד בעל השכלה וניסיון כאמור בנסמן (ב) לעיל זכאי להיות מדורג בדירוג מקצ"ט רק אם אישרה זאת ועדת מקצ"ט כאמור לעיל.
- (על דרישות השכלה וניסיון לקבלת עובדים חדשים מחוץ לשירות המדינה למשרות בדירוג מקצ"ט שנקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, ראה פסקה 11.131).
- (עב/8)

24.258

דירוג עובדי המחקר

- (א) בדרגות ה עד 1א שלדירוג עובדי המחקר מדורגים העובדים העוסקים בביצוע או בניהול של מחקר ושל פיתוח במדעי הטבע והטכנולוגיה והמועסקים במוסדות מחקר (אך לא עובדים שעיקר עבודתם הוא בדיקות שגרתיות, ייעוץ, הדרכה, חינוך, ביקורת טיב או ביקורת תקן, אף אם הם מועסקים במוסד מחקר) ובתנאי שהם בעלי תואר מוסמך במדעי הטבע או תואר גבוה ממנו שניתן על-ידי מוסד אקדמי מוכר, או בעלי תואר מקביל בתחום ההנדסה הניתן לאחר ארבע שנות לימוד במוסד אקדמי מוכר ;
- (ב) כעוסקים בניהול מחקר ופיתוח ייחשבו רק עובדים בעלי הכשרה אקדמית ורקע מחקרי, אשר תפקידם להנחות מחקר ופיתוח.
מוסד מחקר - כהגדרתו בסעיף 03.24.
(על קידום בדרגה בדירוג זה, ראה סעיף 23.34).

24.26 - אקדמאים בעלי תעודה בלימודי תעודה או בעלי תואר שני ושלישי

24.260

לימודי תעודה והגדרות

- (א) "לימודי תעודה" בסעיף זה - תעודה המעידה על סיום מלא של "לימודי תעודה" אקדמיים במוסד מוכר להשכלה גבוהה, במקצועות בהם היו קיימים, או קיימים, לימודי תעודה אקדמיים שהוכרו ככאלה על-ידי סנט האוניברסיטה או על-ידי הוועדה האוניברסיטאית לתואר שני, כשתנאי מוקדם לכניסה ללימודים אלה הוא תואר בוגר ושמשך הלימודים בהם שנתיים לפחות ;
- (ב) לעניין בעל "תעודת הוראה" - לרבות בעל תעודת הוראה ממוסד מוכר להשכלה גבוהה אף אם החל את לימודיו לתעודת הוראה בטרם היה זכאי לתואר "בוגר" ובתנאי שקיבל את תעודת ההוראה יחד עם קבלת תואר "בוגר", או אחריו.
(סו/13)

24.261

- (א) בדירוגים הבאים: האקדמאים במדעי החברה והרוח, (לרבות פסיכולוגים) המהנדסים, העיתונאים והמשפטנים ניתנות הטבות מיוחדות לבעלי תעודה ובעלי תואר שני או שלישי ;
- (ב) להלן, בסעיף זה, מוגדר באילו תנאים נחשבים המדורגים בדירוגים האמורים כבעלי תעודה, או כבעלי תואר שני או שלישי ;
- (ג) ההטבות המפורטות בנסמנים (1) עד (5) להלן ניתנות לבעלי תואר שני ושלישי ובנסמנים (3) עד (5) לבעלי תעודה.
1. חישוב שנות לימוד כשנות ניסיון לצורך מכרז (ראה פסקה 11.132) ;
 2. אפשרות לקבל דרגה גבוהה מן המקובל במשרה לה צמודות כמה דרגות (ראה פסקאות 21.131, 21.141 ו-21.142) ;
 3. קיצור משך השהייה בדרגה במשרה לה צמודות כמה דרגות (ראה פסקה 21.132) ;
 4. קידום ותק (ראה סעיף 24.47) ;
 5. אפשרות לקבל דרגה אישית (ראה פסקאות 21.133 - 21.142).
- (פג/16)(נח/12)

24.262

האקדמאים במדעי החברה והרוח (לרבות פסיכולוגים), העיתונאים

- עובד המדורג באחד מהדירוגים הנ"ל (להלן בפסקה זו - "אקדמאים") והוא בעל תעודה בלימודי תעודה או בעל תואר שני או שלישי, נחשב כבעל תעודה בלימודי תעודה או כבעל תואר שני או שלישי אם :
- (א) השכלתו היא באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח, הוא מועסק במשרה שלמילוייה דרושה השכלה אקדמית כנ"ל במקצועו והוא משובץ במשרה שדרגתה בתקן היא באחד מהדירוגים האקדמאים ; או
- (ב) הוא משובץ בתקן במשרה שדרגתה 13 או גבוהה ממנה בדירוג המינהלי, והועבר לדרגה מקבילה בדירוג האקדמאים בהתאם להוראות פסקה 24.248 והשכלתו בתואר השני או השלישי היא באחד מהתחומים הבאים :
- סוציולוגיה, סטטיסטיקה, כלכלה, מינהל עסקים, מדעי המדינה, מינהל ציבורי, יחסים בין-לאומיים, לימודי עבודה, ארצות מתפתחות, משפטים, פסיכולוגיה, חקר פעילויות (ביצועים), מדעי המחשב או הנדסת עבודה ; או

(ג) הוא משובץ בתקן במשרה שדרגתה 13 או גבוהה ממנה בדירוג המינהלי, והועבר לדרגה מקבילה בדירוג האקדמאים, והשכלתו בתואר השני או השלישי היא במקצוע שלא נזכר בנסמך (ב) לעיל.
"תואר שני" - תואר מוסמך במדעי החברה או הרוח ממוסד להשכלה גבוהה בישראל שהוסמך להעניק תואר זה מטעם המועצה להשכלה גבוהה או תואר שווה ערך ממוסד אקדמי אחר, בכפוף להוראות פסקה 24.212.

"תואר שלישי" - תואר דוקטור לפילוסופיה ממוסד להשכלה גבוהה בישראל, שהוסמך להעניק תואר זה מטעם המועצה להשכלה גבוהה, או תואר שווה ערך ממוסד אקדמי אחר, בכפוף להוראות פסקה 24.212.

במקרה של ספק אם תוארו האקדמי של עובד הוא שווה ערך, יוכרע הדבר על-ידי הוועדה להערכת תארים ודיפלומות אקדמיים מחוץ-לארץ שליד משרד החינוך, התרבות והספורט (למעט לימודי תעודה) בכפוף להוראות פסקה 24.212.

24.263

המשפטים

בעניין העובדים המדורגים בדירוג משפטים:

(א) "תואר שני" - תואר מוסמך למשפטים ממוסד להשכלה גבוהה בישראל, שהוסמך להעניק תואר זה מטעם המועצה להשכלה גבוהה או תואר שווה ערך ממוסד אקדמי אחר, או תואר מוכר שני אשר הוענק על-ידי מוסד מוכר בכל תחום שלדעת נציבות שירות המדינה, יש בו כדי לתרום לתרומה של ממש לביצוע תפקידו של העובד ו/או לשפר את רמתו המקצועית, בכפוף להוראות פסקה 24.212;
(ב) "תואר שלישי" - תואר דוקטור למשפטים ממוסד להשכלה גבוהה בישראל, שהוסמך להעניק תואר זה מטעם המועצה להשכלה גבוהה או תואר שווה ערך ממוסד אקדמי אחר, או תואר מוכר שלישי אשר הוענק על-ידי מוסד מוכר בכל תחום שלדעת נציבות שירות המדינה, יש בו כדי לתרום לתרומה של ממש לביצוע תפקידו של העובד ו/או לשפר את רמתו המקצועית, בכפוף להוראות פסקה 24.212.
(טז/15)

24.264

המהנדסים

בעניין העובדים המדורגים בדירוג המהנדסים:

(א) "תואר שני" - תואר מגיסטר למדעים של הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל, בהנדסה, באדריכלות או במדעי הטבע, או תואר מוסמך להנדסה ממוסד להשכלה גבוהה בישראל, שהוסמך להעניק תואר זה מטעם המועצה להשכלה גבוהה או תואר שווה ערך ממוסד אקדמי אחר, בכפוף להוראות פסקה 24.212;

(ב) "תואר שלישי" - תואר דוקטור למדעים או דוקטור למדעים טכניים של הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל, בהנדסה, באדריכלות, או במדעי הטבע, או תואר שווה ערך ממוסד אקדמי אחר, בכפוף להוראות פסקה 24.212;

(ג) במקרה של ספק אם תוארו האקדמי של עובד הוא שווה ערך, יוכרע הדבר על-ידי הוועדה להערכת תארים ודיפלומות אקדמיים מחוץ-לארץ שליד משרד החינוך, התרבות והספורט (למעט לימודי תעודה) בכפוף להוראות פסקה 24.212.
(טז/13)

24.3 - טבלאות משכורת

24.30 הוראות כלליות / 24.31 משכורת
העובדים הצעירים

24.30 - הוראות כלליות

24.301

- "משכורת משולבת" - מורכבת ממשכורת משולבת תחילית ותוספות ותק כמפורט בטבלה לכל דירוג שמפרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה מעת לעת;
- "תוספת היוקר" - נקבעת בהסכמים במשק;
- "מנגנון העדכון" - טבלאות השכר מתעדכנות בדרך כלל על-פי שיעור תוספת היוקר שמשולמת במשק ובמועד תשלומה וכן כפי שנקבע בהסכמי השכר מעת לעת.

24.302

על כללי תשלום תוספת הוותק ראה פרק משנה 24.4.

24.31 - משכורת העובדים הצעירים

24.311

- (א) עובד-צעיר (על עובדים המדורגים בדירוג זה - ראה פסקה 24.231), מקבל משכורת בשקלים חדשים לחודש בשיעורים כפי שיעודכנו ויפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, בהתאם לגילו ולשנות לימודיו כפי שהם מוגדרים בפסקה 24.312;
- (ב) עובד-צעיר שמלאו לו 17 שנה, סיים 9 שנות לימוד לפחות ומועסק ישירות בעבודה של תפקיד מוגדר בתקן היחידה (לא בשליחויות), יקבל משכורת כפי שתעודכן ותפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ג) על שעות עבודה של עובד-צעיר - ראה פסקה 31.131.

חישוב שעת עבודה לעובד-צעיר יהיה כלהלן :

המשכורת החודשית הכוללת X 12	=	שעת עבודה
40X52		

24.312

- לצורך פסקה 24.311, 9 שנות לימוד ו-10 שנות לימוד פירושו, כסדרן, סיום כיתה אחת או שתי כיתות במוסד חינוכי על-יסודי (עיוני, מקצועי או חקלאי) המוכר על-ידי משרד החינוך והתרבות או באחד ממסלולי הלימוד הבאים המוכרים על-ידי משרד העבודה והרווחה:
- (א) קורס למתבגרים - לנערים מגיל 16 ומעלה הנמשך שנה אחת מרוכזת ורצופה לפחות;
 - (ב) בית ספר לחניכים - בית ספר חובה לנערים עובדים במסגרת חינוכית לפי חוק החניכות על בסיס יום לימודים שבועי;
 - (ג) כיתות הכוון או חניכות מודרכת - קורס יום לנערים בני 14-15 הנמשך שנה אחת מרוכזת ורצופה לפחות;
 - (ד) בית ספר תעשייתי - בית ספר לחניכים הפועל במפעל תעשייתי אגב שילוב עבודה ולימוד עיוני. התעורר ספק אם מוסד חינוכי או מסלול לימוד פלוני הוא מוסד חינוך על יסודי, המזכה בתוספת כנ"ל, יפנה האחראי אל משרד החינוך והתרבות או אל הממונה על ההכשרה המקצועית במשרד העבודה והרווחה, לפי העניין, לשם קבלת חוות דעת.
- (על השתלמויות עובדים - ראה פרק משנה 54.2).

24.313

הגיע עובד-צעיר, לרבות עובד-צעיר המועסק על-פי הצהרת חניכות, לגיל המזכה אותו בהעלאת משכורת לפי הוראות פסקה 24.311, או השלים שנת לימוד המזכה אותו בתוספת משכורת לפי אותה פסקה, בין האחד ל-15 בחודש, תוגדל משכורתו באחד לאותו חודש; הגיע לגיל או השלים שנת לימוד כאמור בין 16 בחודש לסופו תוגדל משכורתו באחד לחודש לאחר מכן, בהתאם לאמור בפסקה 21.252; האחראי יאשר את הגדלת המשכורת לפי הוראות פסקה 24.311.

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	
	לבין	בין
100%	15 בפברואר	1 בינואר
75%	15 במאי	16 בפברואר
50%	15 באוגוסט	16 במאי
25%	15 בנובמבר	16 באוגוסט
0%	31 בדצמבר	16 בנובמבר

(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 שלווחה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד אית"ן 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, תיוקף כל החופשה לחשבון השנה המתחילה ב-1 בינואר.
- (עט/22)(4/זע)

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 גבוה 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 בנסמך (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 הסדר 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.
- (זס/6)

24.415

- לצורכי פסקה זו "אסיר ציון" כולל גם "עציר ציון".
- עובד, שהוכר כ"אסיר ציון" על-ידי הרשות לקביעת זכאות 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 ;
 - (ג) עובד המשובץ בדירוג המהנדסים עבד במקצועו 15 שנים ; אחר כך היה אסיר ציון 7 שנים, מהן עבד 3 שנים כמהנדס ולכן הוכרו אותן שנים כתקופה המזכה בוותק מקצועי ; בסך הכל

הוכרו לו 18 שנות ותק מקצועי; לפי הכלל האמור הוא זכאי לתוספת ותק גם בעד ארבע שנים הנותרות שבהן היה אסיר ציון ולא עבד כמהנדס; בסך הכל זכאי העובד ל-22 תוספות ותק; עובד המשובץ בדירוג הרופאים, היה 3 שנים אסיר ציון בהיותו סטודנט; עם סיום לימודיו נתקבל לשירות המדינה; עובד זה לא יהיה זכאי לכל תוספת בעד תקופת היותו אסיר ציון, כי לא מילא אז אחר התנאים לקבלת תוספת ותק מקצועית. (היה אסיר ציון לפני שסיים את חוק לימודיו). (נח/11)

24.42 - הדירוג המינהלי ודירוג מקצ"ט

24.421

(א) עובד המדורג בדירוג המינהלי או בדירוג מקצ"ט מקבל בעת כניסתו לשירות את המשכורת המשולבת התחילית של דרגתו;

(ב) היה העובד אסיר ציון כפי שהוא מוגדר בפסקה 24.415, יקבל תוספת ותק בתחילת שירותו כאמור באותה פסקה לאחר שהגיש את האישור על כך לאחראי, לרבות ותק לפי נסמן (ג) ולפי פסקה 24.422;

(ג) שירת עובד המדורג בדירוג המינהלי או בדירוג מקצ"ט שירות סדיר בצה"ל יקבל מספר תוספות ותק ממספר השנים ששירת בשירות סדיר:

1. תקופת שירות ללא תשלום במסגרת נח"ל או ישיבות הסדר תוכר אף היא כתקופת שירות סדיר בצה"ל לצורך תשלום תוספות ותק;

2. התקופה המופיעה בסעיף זה, המוכרת לצורך חישוב ותק, כוללת יחד את השירות הסדיר ואת השירות במסגרת נח"ל או ישיבות הסדר והיא לא תעלה על שלוש שנים לחייל או לחיילת, זאת כמקובל לגבי כלל חיילי צה"ל המשרתים בשירות הסדיר;

3. עובדים נכי צה"ל אשר נפצעו טרם שסיימו את שירות החובה המלא, הוכרו על-ידי משרד הביטחון כנכי צה"ל (מ-10% נכות ומעלה) ועקב זאת שוחררו משירות חובה, תוכר תקופת שירות החובה המלאה שהיה עליהם לשרת אילו לא נפצעו, לצורך תשלום תוספת ותק במשכורת; התוספת תשלום רק לעובד אשר איננו מקבל תשלום בעד שנות שירות סדיר בצה"ל. (תוקף ההוראות מיום כ"ב בסיון התשנ"ד, 1.6.1994) (6/זס)

(ד) שירות אזרחי

1. נסמן זה חל על עובדים שהתנדבו באחד המסלולים הבאים:

(א) שירות לאומי או התנדבות קהילתית;

(ב) שירות אזרחי לפי חוק דחיית שירות לתלמידי ישיבות שתורתם אמונתם, התשס"ב-2002 (להלן - "חוק דחיית שירות");

(ג) שירות לאומי-אזרחי לפי חוק שירות לאומי-אזרחי, התשע"ד-2014 (להלן - "חוק שירות לאומי-אזרחי").

2. להלן תקופות ההתנדבות:

(א) עובד אשר התנדב לשירות לאומי או להתנדבות קהילתית לתקופה של בין 12 ל-24 חודשים, יהיה זכאי לתוספת ותק כמספר החודשים של תקופת ההתנדבות;

(ב) עובד אשר סיים שירות אזרחי מלא לפי חוק דחיית שירות, יהיה זכאי לתוספת ותק של שנה אחת;

(ג) עובד אשר סיים שירות לאומי-אזרחי לפי חוק שירות לאומי-אזרחי במסלול של שירות חברתי, יהיה זכאי לתוספת ותק של שנה וחצי;

(ד) עובד אשר סיים שירות לאומי-אזרחי לפי חוק שירות לאומי-אזרחי במסלול בטחוני, יהיה זכאי לתוספת ותק של שנתיים.

3. אישורים:

(א) אישור על תקופת השירות הלאומי או ההתנדבות הקהילתית ניתן על-ידי הרשות לשירות אזרחי או על-ידי הגופים המוכרים שהוכרו על-ידי השר האחראי על הרשות. רשימת הגופים המוכרים מתפרסמת על-ידי הרשות לשירות אזרחי;

(ב) אישור על תקופת שירות אזרחי לפי חוק דחיית שירות ואישור תקופת שירות לאומי-אזרחי לפי חוק שירות לאומי-אזרחי ניתנים על-ידי הרשות לשירות אזרחי בלבד.

אישורים אלה ניתנים על-ידי הרשות לשירות אזרחי רק לאחר סיום מכסת השעות המאושרות למתנדב בהתאם לחוק ולאחר סיום תקופת ההתנדבות הנדרשת.

(חוק שירות לאומי-אזרחי, התשע"ד-2014) (חוק דחיית שירות לתלמידי ישיבות שתורתם אמונתם, התשס"ב-2002) (חוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994, ס' 1) (עט/3)(צג/12)

(ה) עולה חדש המדורג בדירוג המינהלי או בדירוג מקצ"ט ולמד את השפה העברית במסגרת מאורגנת (אולפן), יקבל תוספת ותק כמספר החודשים שלמד ועד למרב של שנה אחת;

(1) עובד בחופשה ללא משכורת אשר הועסק על ידי שלושה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד מקומי וכן עובד חדש אשר התקבל לשירות המדינה והיה קודם לכן במעמד של עובד אית"ן בחוץ-לארץ, תוכר תקופת העבודה בחוץ-לארץ לצורך תשלום תוספת ותק, בתנאי שבין סיום העבודה בחוץ-לארץ ותחילת העבודה בארץ אם לא עברה יותר משנה אחת; (עט/22)

(ז) לעובד ששירת בצד"ל (צבא דרום לבנון) יוכר אישור הוותק אך ורק על-ידי נציבות שירות המדינה ויותנה בהוצאת אישור צה"ל;

(ח) תוספות הוותק לפי נסמנים (ב) עד (ז) לעיל, מוכרות לצורך תשלום משכורת ויהוו בסיס לחישוב גמולים הנקבעים באחוז מן המשכורת המשולבת, התוספות לא ייצרו זכויות נוספות, כגון: תוספות המשתלמות על בסיס שנות ותק, אחוזי גמלה, מכסת חופשת מנוחה, קביעת דרגה וכדומה. תוספות אלו ישולמו לעובד אשר איננו מקבל כבר תשלום בעד אותן שנות ותק.

24.422

עובד בדירוג המינהלי, שהתקבל לעבודה אחרי ט"ו בניסן התש"ם (1.4.1980), רשאי לגרור ממקום עבודתו הקודם את ותק בעבודה, אך לא יותר מ-10 שנים; עובד שהתקבל לעבודה לפני ט"ו בניסן התש"ם (1.4.1980) רשאי לגרור 5 שנות ותק בלבד, אם נתקיימו בו התנאים הבאים:

(א) העובד עבד במוסד מוכר כגוף ציבורי, דהיינו: הממשלה, מרכז השלטון המקומי, הרשויות המקומיות, שלוש העיריות הגדולות, הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציונית, קרן היסוד והקרן הקיימת לישראל, מוסדות להשכלה גבוהה ותאגידים ציבוריים בארץ הפועלים לפי ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הממשלה לבין ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, והעובדים המועסקים בו מקבלים את משכורתם לפי סולם הדירוג המינהלי;

(ב) ותקו של העובד יוכר רק לגבי שנות עבודה בפועל בתחום הרחב של המקצוע שבו מועסק העובד כיום, במקומות עבודה בארץ, ורק בתקופה שלאחר ז' באייר התש"ח (16.5.1948);

(ג) העובד איננו חייב ברציפות בעבודתו בין מקום עבודה אחד למשנהו;

(ד) על העובד להציג אישורים מתאימים ממקומות עבודתו הקודמים.

24.423

(א) תוספת הוותק היא בסכום אחיד לכל דרגה שבסולם המשכורת המשולבת בהתאם לשנות הוותק המאושרות;

(ב) המספר המרבי של שנות הוותק המוכרות לצורך תשלום תוספות ותק, הוא כפי שייקבע בהסכמים הקיבוציים לגבי כל דירוג ודירוג;

(ג) תוספת הוותק לפי פסקה 24.422, מוכרת לצורך תשלום משכורות ותהווה בסיס לחישוב גמולים הנקבעים באחוז מן המשכורת המשולבת. התוספת לא תיצור זכויות נוספות, כגון: תוספות המשתלמות על בסיס שנות ותק, אחוזי גמלה, מכסת חופשת מנוחה וכדומה. תוספת תשלום לעובד אשר איננו מקבל כבר תשלום בעד אותן שנות ותק. (עא/14)

24.424

(א) עובד המדרג בדירוג המינהלי או בדירוג מקצ"ט ומועלה בדרגה, מקבל את המשכורת המשולבת התחילית של הדרגה שאליה הוא מועלה, בצירוף מספר תוספות ותק לפי השיעור הצמוד לדרגתו החדשה, כמספר תוספות הוותק וחלקי תוספת הוותק ששולמו לו בדרגתו הקודמת ערב העלאתו בדרגה;

(ב) עובד המדרג בדירוג המינהלי או בדירוג מקצ"ט, המועלה בדרגה ב-1 בינואר, זכאי לתוספת ותק נוספת שהייתה מגיעה לו באותו יום אלמלא הועלה בדרגה, לפי השיעור הצמוד לדרגתו החדשה.

24.425

משכורתו המשולבת של עובד שהועלה בדרגה, בצירוף תוספת הוותק לא תהיה בשום מקרה גבוהה משיא הדרגה אליה הועלה.

24.43 - הוראות כלליות בדבר הדירוגים המקצועיים

24.430

(א) הוראות סעיף זה חלות על העובדים המדרגים באחד הדירוגים המקצועיים הבאים: רופאים, רוקחים, ביוכימאים ומיקרוביולוגים, רנטגנאים, אקדמאים ממדעי החברה והרוח, השירות המשפטי והפרקליטים, עיתונאים, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים, עובדי מחקר, עובדי הוראה, אחים, עובדים סוציאליים, עובדים בדירוג פארה-רפואיים;

(ב) בסעיף זה המספר המרבי של שנות ותק המוכרות לצורך תשלום תוספת ותק, הוא כפי שנקבע בהסכמים הקיבוציים לגבי כל דירוג ודירוג.

(נח/11)

24.431

עובד המדורג באחד הדירוגים הנקובים לעיל, למעט עובד המדורג בדירוג עובדי המחקר בדרגה ג ומעלה, מקבל:

- (א) תוספת ותק כמספר שנות שירותו בשירות חובה בצה"ל, או בשירות לאומי בהתאם לתנאים המפורטים בפסקה 24.421(ד). תוספת זו תשולם רק לעובד אשר איננו מקבל כבר תשלום בעד שנות שירותו בשירות חובה בצה"ל;
- (ב) תוספת ותק כמספר החודשים שלמד את השפה העברית במסגרת מאורגנת (אולפן) כעולה חדש, עד למרב של שנה אחת;
- (ג) ביחס לעובד שנפצע בעת שירותו בצה"ל והוכר כנכה צה"ל (מ-10% נכות ומעלה) על-ידי משרד הביטחון, ראה פסקה 24.421(ג);
(בתוקף מיום כ"ב בסיוון התשנ"ד (1.6.1994))
- (ד) ביחס לעובד ששירת בצד"ל (צבא דרום לבנון), ראה פסקה 24.421(ז).
תוספת הוותק לפי נסמנים (א)-(ד) לעיל, מוכרת לצורך תשלום משכורת ותהווה בסיס לחישוב גמולים הנקבעים באחוז מן המשכורת המשולבת. התוספת לא תיצור זכויות נוספות, כגון: תוספת המשתלמת על בסיס שנות ותק, אחוזי גמלה, מכסת חופשת מנוחה, קביעת דרגה וכדומה.
האמור בנסמן (א)-(ד) יחול רק בתנאי שסך כל תוספות הוותק לתשלום לא יעלה על המספר המרבי כפי שנקבע בהסכמים הקיבוציים לגבי כל דירוג ודירוג.
(עא/15)

24.432

(א) לעובדים המדורגים באחד הדירוגים הנקובים בפסקה 24.430(א), למעט האחים והעובדים הסוציאליים, משתלמת תוספת הוותק בדרגתם על-פי שנות ותקם המקצועי, (על כללי חישוב ותק זה בכל מקצוע, ראה סעיפים 24.44 ו-24.45). תקופת הוותק המקצועי של עובד המדורג בדירוג מקצועי בחלק של שנה תחושב לפי הלוח הבא:

ותק מקצועי ימים	שיעור תוספת הוותק
316 או יותר	100%
מ-226 עד 315	75%
מ-136 עד 225	50%
מ-46 עד 135	25%
עד 45	0%

- (ב) היה העובד "אסיר ציון", (כפי שהוא מוגדר בפסקה 24.415), והוא זכאי לתוספת ותק בעד תקופת מאסרו בהתאם לאותה פסקה, יגיש, יחד עם האישורים על השכלתו ועל עבודתו, אישור על תקופת מאסרו כאמור באותה פסקה, והמוסמך לקבוע את הוותק המקצועי יקבע אותו בהתאם לתקופת המאסר המוכרת לצורכי אותה פסקה;
- (ג) תקופות העבודה במקצוע של העובד בדירוג מקצועי מובאות בחשבון הוותק המקצועי בין אם חלו בהמשך אחד ובין אם חלו בכמה המשכים. (בדבר תשלום תוספת ותק לעובד שחזר לשירות ראה פסקה 11.832(ג). על ותק בעת פרישה, ראה פסקה 85.124.

24.433

- (א) תקופת שירות של עובד, המדורג באחד הדירוגים הנקובים בפסקה 24.430(א) בצה"ל או בשירותי הביטחון, לפני קום המדינה או בצבאות הברית במלחמת העולם השנייה, או בשירות לאומי בהתאם לתנאים המפורטים בפסקה 24.421(ד) וכן תקופות השתלמות במקצוע, נחשבות כתקופת עבודה לשם קביעת הוותק המקצועי, ובלבד שחלו אחרי שנתקיימו בעובד התנאים להכללתו בדירוג המקצועי או - אם מדובר באחים, במרפאים בעיסוק, בפיזיותרפיסטים, ברנטגנאים או בעובדים סוציאליים - לאחר שהשלים את הכשרתו למקצוע;
- (ב) ביחס לעובד, שנפצע בעת שירותו בצה"ל והוכר כנכה צה"ל (מ-10% נכות ומעלה) על-ידי משרד הביטחון, ראה פסקה 24.421(ג).
(עא/15)

24.434

- (א) עובד המדורג באחד הדירוגים הנקובים בפסקה 24.430(א), מקבל בעת היכנסו לשירות את המשכורת המשולבת התחילית של דרגתו.
- (ב) לאחר שנקבע ותקו המקצועי לפי הוראות פסקה 24.435, מוסיפים על משכורתו המשולבת התחילית, למפרע מיום התחלת שירותו, את שיעור תוספת הוותק המגיע לו, בהתאם לוותקו

- (ג) המקצועי ב-1 בינואר שקדם להיכנסו לשירות (או ביום היכנסו לשירות, אם נכנס ב-1 בינואר); עובד כזה זכאי ב-1 בינואר הבא לאחר היכנסו לשירות לתוספת ותק בשיעור מלא, בכפיפות להוראות פסקה 24.411 בדבר יציאה לחופשה ללא משכורת לעובד אשר לא עבד במקצוע בתקופת החופשה ללא משכורת, או לא המציא אישורים מתאימים על עבודתו במקצוע בתקופת חופשתו הנ"ל;
- (ד) המציא עובד אישורים מתאימים על עבודתו במקצוע בתקופת החופשה ללא משכורת, תצורף תקופה זו לחישוב תוספות הוותק המגיעות, לו בכפיפות להוראות פסקה 24.432 בדבר חישוב תוספת ותק בעד חלק של השנה.
(נח/11)

24.435

- לשם קביעת ותקם המקצועי יגישו העובדים, המדורגים באחד הדירוגים המנויים בפסקה 24.430 (א) (למעט הרופאים, הוטרנירים, הרוקחים, הביוכימאים והמיקרוביולוגים, האחים, המרפאים בעיסוק, הפיזיותרפיסטים והרנטגנאים) לאחראי - אישורים מהימנים על השכלתם ועל עבודתם. האחראי רשאי להכיר בוותק המקצועי רק לאותם עובדים אשר רכשו את תוארם האקדמי באחד מן המוסדות להשכלה גבוהה בארץ, בהתאם לנוהל הבא:-
- (א) האחראי יבדוק את המסמכים המוכיחים את השכלתו של העובד ואת זכאותו לתואר האקדמי המבוקש וכן את המסמכים בדבר תקופת עבודתו במקצוע;
- (ב) מצא האחראי כי הוכחו ההשכלה ושנות העבודה, יציין זאת בטופס בקשה לאישור תוספת ותק מקצועי (מדף 2275);
- (א) עותקי הטופס המאושר יופצו כמסומן עליו;
- (ג) לעותקי הטופס הנשאר בתיקו האישי של העובד במשרד והנשלח לנציבות שירות המדינה - יצורפו תצלומים מאושרים של המסמכים אשר שמשו בסיס להחלטות האחראי;
- (ד) נציבות שירות המדינה רשאית, תוך חודש ימים מיום קבלת העתק הטופס כנ"ל, לבטל כל החלטה שניתנה בנדון אם היא נוגדת את הוראות התקשי"ר;
- (ה) עובדים אשר להם השכלה אקדמית ואין באפשרותם, מסיבות שונות, להמציא אישור על עבודתם במקומות שלפני עבודתם בשירות המדינה, בעיקר על עבודה בחוץ-לארץ, יצהירו על עבודתם במקצועם במקומות עבודה אלה בטופס ותק מקצועי - הצהרה (מדף 2270) שיאושר על ידי שופט, דיין בבית דין דתי, עורך דין, ראש רשות מקומית, היועץ המשפטי לממשלה, פרקליט המדינה/ המחוז/ הנפה, וסגני פרקליט המדינה/ המחוז ועוזריהם, או כל אדם אחר שהוסמך לכך על-ידי שר המשפטים. חתימת אחד מהמפורטים לעיל תיתן תוקף חוקי לבקשה.
- הרופאים, הרוקחים, הביוכימאים והמיקרוביולוגים, האחים, המרפאים בעיסוק, הפיזיותרפיסטים והרנטגנאים יגישו תעודות ומסמכים להכרת תקופת עבודתם במקצוע למשרד הבריאות, והוא יקבע את הוותק המקצועי שלהם.
- הרופאים הוטרנירים יגישו תעודות ומסמכים להוכחת תקופת עבודתם במקצוע למשרד החקלאות, והוא יקבע את הוותק המקצועי שלהם.
- משרד הבריאות ומשרד החקלאות ישלחו לנציבות שירות המדינה העתק מכל אישור על הכרת ותק מקצועי הניתן לפי פסקה זו.

24.436

עובד המדורג באחד הדירוגים הנקובים בפסקה 24.430 (א) והמועלה בדרגה, משתלמת לו המשכורת המשולבת בדרגתו החדשה בצירוף תוספת הוותק הצמודה לאותה דרגה בהתאם לשנות הוותק המקצועי שהוכרו לו בדרגתו הקודמת.

24.437

עובד, המדורג בדירוג ההנדסאים והטכנאים, אשר ותקו במקצוע נקבע לפי פסקה 24.435, רשאי לערוך על החלטת נציבות שירות המדינה בפני ועדה המורכבת מנציגי נציבות שירות המדינה, נציגי המחלקה לאיגוד מקצועי ואיש מקצוע שעליו יוסכם בין שני נציגים אלה.

24.44 - ותק מקצועי (וכן סעיף 24.45)

24.441

רופאים

כתקופת עבודה במקצוע של הרופאים, לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה, בה עבד העובד במקצוע הרפואה לאחר המועד בו היה זכאי לקבל רישיון (קבוע או זמני) לעבוד במקצוע, לפי ההנחיות הנהוגות במשרד הבריאות בנוגע לבוגרי בתי-הספר לרפואה בארץ.

24.442

רופאים וטרינרים

כתקופת עבודה במקצוע של הרופאים הווטרינרים, לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה בה עבד העובד במקצוע הרפואה הווטרינרית לאחר קבלת הדיפלומה.
(סח/4)

24.443

רוקחים

כתקופת עבודה במקצוע של הרוקחים, לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה בה עבד העובד במקצוע לאחר התאריך בו מילא העובד אחר התנאים לקבלת הדירוג המקצועי, או בה היה מדורג בדירוג מיוחד למקצועו.

24.444

ביוכימאים ומיקרוביולוגים

- (א) כתקופת עבודה במקצוע לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה בה עבד העובד במקצוע או שובץ בדירוג המקצועי לאחר התאריך בו מילא אחר התנאים לשיבוצו בדירוג המקצועי (קבלת תואר אקדמי ראשון לרבות תקופת עבודת ההסמכה לקבלת תואר שני ותואר שלישי);
- (ב) עובד בעל תואר שני מקבל תוספת של שתי שנות ותק מקצועי נוסף על משכורתו בדרגתו, ואם הוא בעל תואר שלישי מקבל תוספת של חמש שנות ותק מקצועי נוסף על משכורתו בדרגתו.

24.445

אקדמאים במדעי החברה והרוח

- (א) כתקופת עבודה באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח, לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה מיום סיום הלימודים לקבלת התעודה באחד המקצועות הנ"ל - כפי שאושרה על-ידי המוסד האקדמי הנוגע בדבר, אשר לפיה מילא העובד אחר התנאים לקבלת הדירוג המקצועי - בה עבד במקצוע המזכה אותו לאותו דירוג, או בה היה מדורג בדירוג מיוחד למקצועו;
- (ב) עובד המועבר מאחד המוסדות הבאים: גופים ממלכתיים, חברות ממשלתיות, רשויות מקומיות, מרכז השלטון המקומי, הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציונית, קרן היסוד, קרן הקיימת לישראל, ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, המוסדות להשכלה גבוהה ותאגידים ציבוריים בארץ, רשאי לגרר לצורך חישוב הוותק ותשלום משכורת את שנות עבודתו הקודמות, לרבות שנות עבודה בהן היה מדורג בדירוג אחר, לפני קבלת התואר או לפני מועד זכאותו לדירוג המקצועי ובלבד שערב העברתו היה מדורג בדירוג המקצועי. לא תוכרנה תקופות עבודה קודמות שחלו לפני ז' באייר התש"ח (16.5.1948);
- (ג) לצורך חישוב ותק מחוץ-לארץ, יתישב עבודה שלצורך מילוייה דרושה השכלה אקדמית מושלמת (תואר ראשון לפחות) במקצוע הנלמד, או עבודה בתחום המקצועי הרחב של המשרה;
- (ד) לעניין חישוב תקופת העבודה, תובא בחשבון גם תקופת עבודתו של העובד כארעי, כזמני וכעובד על-פי חוזה מיוחד;
- (ה) כתקופת עבודה במקצוע של העובדים המועסקים במקצוע המנוי בפסקה 24.248 (א) לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה שבה עבד במקצוע או שבה היה מדורג בדירוג מיוחד למקצוע, שחלה לאחר קבלת התואר הראשון;
- (ו) כתקופת עבודה במקצוע של העובדים המועסקים במקצוע המנוי בפסקה 24.248 (ד) לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה שבה עבד העובד לאחר קבלת סמיכות לרבות מוכרת על-ידי הרבנות הראשית לישראל, במשרות אשר למילויין דרושה לדעת נציבות שירות המדינה, סמיכות לרבות;
- (ז) כתקופת עבודה במקצוע של העובדים המועסקים במקצוע המנוי בפסקה 24.248 (ה) לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופת עבודה במקצוע בארץ לאחר קבלת הרישיון האמור באותו נסמן; כן נחשבת כתקופת עבודה במקצוע מחצית תקופת העבודה במקצוע בחוץ-לארץ, שלאחר רכישת השכלה בראיית חשבון ברמה שהוכרה על-ידי מועצת רואי החשבון כמתאימה לרמה הדרושה לקבלת הרישיון האמור באותו נסמן.
(עא/15)

24.446

דירוג המשפטנים או הפרקליטים

- (א) כתקופת עבודה במקצוע, לשם קביעת הוותק המקצועי בדירוג המשפטנים או הפרקליטים, נחשבת כל תקופה שבה עבד המשפטן או הפרקליט במקצוע, לרבות תקופת התמחות שבה חויב, לאחר התאריך שבו עמד המשפטן או הפרקליט בהצלחה בבחינות לקראת קבלת התואר; (15/10)
- (ב) תקופות עבודה לעובד במקצוע בחוץ-לארץ נחשבות כלהלן:
1. עד מלאת שלוש שנים לרישומו של העובד כחבר בלשכת עורכי הדין בישראל - כמחצית ממה שהיו למעשה;
 2. לאחר מלאת שלוש שנים לרישומו של העובד כחבר בלשכת עורכי הדין בישראל - כתקופות ותק מקצועי מלאות.
- (ג) קביעת ותקו המקצועי של עובד במקרים הבאים תיעשה על-ידי נציבות שירות המדינה:
1. העובד סיים את לימודיו האקדמיים בחוץ-לארץ;
 2. העובד עבד במקצוע לאחר קבלת התעודה והחל בתקופת ההתמחות לאחר שכבר עבד במקצוע.

24.447

עיתונאים

- (א) כתקופת עבודה במקצוע של עובדים המדורגים בדירוג העיתונאים, לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה שבה עבד העובד במקצוע המזכה אותו לאותו דירוג או שבה היה מדורג בדירוג העיתונאים, ובלבד שהעבודה במקצוע הייתה עבודתו העיקרית של העובד;
- (ב) עובד המועבר מאחד המוסדות הבאים: גופים ממלכתיים, חברות ממשלתיות, רשויות מקומיות, מרכז השלטון המקומי, הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציונית, קרן היסוד, קרן הקיימת לישראל, ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, המוסדות להשכלה גבוהה ותאגידים ציבוריים בארץ, רשאי לגרור לצורך חישוב הוותק ותשלום משכורת את שנות עבודתו הקודמות, לרבות שנות עבודה בהן היה מדורג בדירוג אחר, לפני קבלת התואר או לפני מועד זכאותו לדירוג המקצועי ובלבד שערכ העברתו היה מדורג בדירוג המקצועי;
- (ג) לא תוכרנה תקופות עבודה קודמות שחלו לפני ז' באייר התש"ח (16.5.1948).

24.448

עובדי הוראה

שנות הוותק, לפיהן נקבעת משכורת העובדים המדורגים בדירוג עובדי ההוראה, הן שנות הוותק בהוראה המוכרות על-ידי משרד החינוך. ההעלאות במשכורת העובדים המדורגים בדירוג עובדי ההוראה, לפי מספר שנות הוותק, חלות מה-1 בספטמבר בכל שנה.

24.449

המהנדסים

- (א) כתקופת עבודה במקצוע של עובדים המדורגים בדירוג המהנדסים, לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה שלאחר התאריך שבו מילא העובד אחר התנאים לקבלת הדירוג המקצועי ושבה היה העובד מועסק במקצוע המזכה אותו לאותו דירוג או שבה היה מדורג בדירוג מיוחד במקצועו;
- (ב) עובדים המדורגים בדירוג המהנדסים, שלשם הכללתם באותו דירוג דרוש רישום בפנקס המהנדסים והאדריכלים (ראה פסקה 24.248) על סמך תעודת השכלה או תעודת חברות או תעודת רישום באגודה מקצועית, התאריך הקבוע לחישוב הוותק המקצועי הוא תאריך תעודת ההשכלה, תעודת החברות או תעודת הרישום באגודה המקצועית, ולא תאריך הרישום בפנקס המהנדסים והאדריכלים;
- (ג) הנדסאי או טכנאי שקיבל סמיכות כמהנדס, תובאנה בחשבון שנות ותקו המוכרות במקצועו כהנדסאי או כטכנאי לצורך חישוב מספר תוספות הוותק המגיעות לו בדרגתו;
- (ד) עובד המועבר מאחד המוסדות הבאים: גופים ממלכתיים, חברות ממשלתיות, רשויות מקומיות, מרכז השלטון המקומי, הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציונית, קרן היסוד, קרן הקיימת לישראל, ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, המוסדות להשכלה גבוהה ותאגידים ציבוריים בארץ, רשאי לגרור לצורך חישוב הוותק ותשלום משכורת את שנות עבודתו הקודמות, לרבות שנות עבודה בהן היה בדירוג אחר, לפני קבלת התואר או לפני מועד זכאותו לדירוג המקצועי ובלבד שערכ העברתו היה מדורג בדירוג המקצועי;
- לא תוכרנה תקופות עבודה קודמות שחלו לפני ז' באייר התש"ח (16.5.1948).
(תחולה: י"ז בניסן תשל"ב (1.4.1972))

24.45 - המשך ותק מקצועי

24.451

הנדסאים וטכנאים

כתקופת עבודה במקצוע של עובדים המדורגים בדירוג ההנדסאים והטכנאים נחשבת כל תקופה שבה עבד העובד במשרה טכנית הנדסית המזכה אותו לאותו דירוג, אחר המועד המוקדם ביותר מבין המועדים הבאים;

- (א) המועד שבו קיבל העובד תעודת גמר של בית ספר טכני-הנדסי מוכר במקצועו;
- (ב) המועד שבו אישרה רשות ההסמכה את רישומו של העובד בפנקס;
- (ג) המועד בו דורג העובד לראשונה בדירוג המהנדסים או בדירוג ההנדסאים והטכנאים בכל מקום עבודה שהוא בארץ;
- (ד) המועד בו השלים העובד חמש שנות עבודה מוכרת במשרה טכנית- הנדסית, ובלבד שתקופת לימודים במוסדות טכניים-הנדסיים, המוכרת לצורך זה, תיחשב כתקופת עבודה לצורך נסמן זה;
- (ה) עובד המועבר מאחד המוסדות הבאים: גופים ממלכתיים, חברות ממשלתיות, רשויות מקומיות, מרכז השלטון המקומי, הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציונית, קרן היסוד, קרן הקיימת לישראל, ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, המוסדות להשכלה גבוהה ותאגידים ציבוריים בארץ, רשאי לגרור, לצורך חישוב הוותק ותשלום משכורת, את שנות עבודתו הקודמות, לרבות שנות העבודה בהן היה מדורג בדירוג אחר, לפני קבלת התואר או לפני מועד זכאותו לדירוג המקצועי ובלבד שערכ העברתו היה מדורג בדירוג המקצועי.
לא יוכרו תקופות עבודה קודמות שחלו לפני ז' באייר התש"ח (16.5.1948).

24.452

הרנטגנאים, פיזיותרפיסטים, המרפאים בעיסוק החטיבה הפארה-רפואית

כתקופת ותק מקצועי של הרנטגנאים, הפיזיותרפיסטים, המרפאים בעיסוק, עובדי החטיבה הפארה-רפואית נחשבות כל שנות עבודה בפועל במקצוע וכן כל תקופת השתלמות מוכרת על-ידי משרד הבריאות.

24.453

האחים

ותק האחים יחושב בשנים שלמות ב-1 בינואר של כל שנה. עובדים אשר במועד זה צברו שישה חודשי ותק או יותר, זכאים לתוספת ותק של שנה שלמה, ואילו עובדים אשר ב-1 בינואר צברו פחות משישה חודשי ותק, לא יהיו זכאים לכל תוספת ותק בגין חלקי השנה. תוספת הוותק תחושב לפי רמת ההשכלה של העובד: אח מעשי, אח מוסמך, ב"א, מ"א, ד"ר.
(שע/18)

24.454

העובדים הסוציאליים

ותק העובדים הסוציאליים יחושב בשנים שלמות ב-1 בינואר של כל שנה. העובדים אשר במועד זה צברו שישה חודשי ותק או יותר, זכאים לתוספת ותק של שנה שלמה, ואילו עובדים אשר ב-1 בינואר צברו פחות משישה חודשי ותק, לא יהיו זכאים לכל תוספת ותק בגין חלק מהשנה. תוספת הוותק תחושב לפי רמת ההשכלה של העובד: כשיר, ב"א, מ"א, ד"ר.
(נח/21)

24.46 - ותק עובדי מחקר

24.460

עובדי מחקר

תוספת הוותק לעובדי מחקר המדורגים בדרגות ה (שנה א') עד ד (ד"ר) - תחושב מיום זכאות העובד לקבלת תואר אקדמי ראשון, ותיקבע בסכום אחיד לכל דרגה בהתאם לשנות הוותק המאושרות.

24.461

שיעור שכר קידום

עובד המדורג בדרגות ג-1א, זכאי לשיעור קידום ותק כאחוזים ממשכורתו התחילית המשולבת החל משנת הוותק המוכרת השנייה. בעד שנה זו יקבל 7.5% והחל מראשית שנת הוותק השלישית ואילך - תוספת של 2.5% לכל שנת ותק עד לשיעור המרבי שנקבעו לדרגתו.
(נב/5)

24.462

עובדי מחקר

לצורך חישוב שיעור שכר קידום יילקחו בחשבון שנות שירותו הקודמות של עובד בכל מוסד להשכלה גבוהה בישראל, או במכון מחקר שתנאי השכר והקידום בו זהים לאלה שבשירות המדינה, הוא הדין לגבי עובדי מחקר העוברים משירות בצה"ל לשירות המדינה בדרגתם. החישוב יחול על עובדים כנ"ל אשר נקלטו בשירות המדינה בדרגה מקבילה וברציפות.

24.463

גרירת ותק

לעובד המדרג בדרגות ג-1א יתווספו שנות גרירת ותק עד לשיעור המרבי שנקבע לדרגתו, כמפורט להלן ובכפוף לנספח ג' של ההסכם הקיבוצי מיום כ' באב התשס"א (9.8.2001):

הדרגה	שנות גרירת ותק
1א	תשע
א	שש
ב	שלוש
ג	אחת

(סו/25)

24.47 - קידום ותק

24.471

קידום הוותק לפי סעיף זה יינתן ב-1 בינואר בכל שנה, בהתאם לשנות הוותק המקצועי של העובד ולפי הכללים שבסעיף 24.43, נוסף על תוספת הוותק הרגילה, ובלבד שסך כל שיעורי תוספת הוותק הרגילה ושיעורי קידום הוותק לפי סעיף זה לא יעלו על שיא דרגת העובד.

(נח/11)

24.472

עובד המדרג בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, או בדירוג המהנדסים או בדירוג העיתונאים, או בדירוג השירות המשפטי, והוא בעל תעודה בלימודי תעודה, או בעל תואר שני או שלישי (כפי שהם מוגדרים בסעיף 24.26), וכן עובד המדרג בדירוג עובדי המחקר בדרגות ה-1 עד ד (ד"ר) - זכאי לקידום ותק בשיעור של 1.5 שנות ותק לכל שנת עבודה כולל הוותק המקצועי הרגיל, מיום זכאותו לתואר הנ"ל ואילך, עד לשיא הוותק הקיים בדירוג.

24.48 - תוספת תארים

24.480

התוספות האמורות בסעיף זה נחשבות כחלק מן המשכורת לכל דבר ועניין.

24.481

ביוכימאים ומיקרוביולוגים

לעובד המדרג בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים שהוא בעל תואר שני מקבל תוספת תואר בשיעור של 6% ממשכורתו המשולבת. עובד כנ"ל שהוא בעל תואר שלישי, מקבל תוספת תואר בשיעור של 9% ממשכורתו המשולבת.

(תחולה: ה' בתשרי התשמ"ה (1.10.1984))

24.482

רוקחים

עובד המדרג בדירוג הרוקחים שהוא בעל תואר שני או שלישי, זכאי לתוספת תואר באחוזים לחודש מהמשכורת המשולבת, בשיעורים הבאים:

עובד בעל תואר שני 7%

עובד בעל תואר שלישי 9%

(תחולה: י"ד בכסלו התש"ע (1.12.2009))

(עא/2)

24.5 - משכורת ותשלומים במקרים מיוחדים

24.51 משכורת לעובד המכהן בפועל / 24.52
משכורת חלקית / 24.53 תשלום דמי כלכלה
ושכר דירה / 24.54 תשלום הפרשים לעובד
שפרש מן השירות / 24.55 תוקף ותחולה

24.51 - משכורת לעובד המכהן בפועל

24.510

בסעיף זה:

- (א) משרה לה צמודה בתקן יותר מדרגה אחת, רואים אותה כאילו צמודה לה הדרגה הנמוכה מאותן דרגות;
- (ב) תקופות מינוי בפועל, בנות לפחות שמונה ימים רצופים, שחלו במשך 12 חודשים שקדמו למינוי בפועל אחר, יצורפו לאותה תקופת מינוי בפועל, לצורך חישוב התקופות המזכות במשכורת גבוהה יותר.
(שע/22)

24.511

- (א) עובד שנתמנה לכהן בפועל בהתאם לפרק משנה 18.2, ודרגת המשרה בה מכהן העובד בפועל אינה גבוהה ביותר משתי דרגות מדרגתו הקבועה, מקבל, החל מהיום ה-31 לכהונתו בפועל, את המשכורת המשולבת של דרגת אותה משרה, אם היא גבוהה ממשכורתו בדרגתו הקבועה;
- (ב) מרפא בעיסוק, או עובד החטיבה הפארה רפואית שמונו בפועל למשרה מסוימת ואשר מונו דרך קבע למשרה זו ברציפות למינוי בפועל, מקבלים את משכורתם על-פי דרגת המשרה אליה מונו דרך קבע, למפרע מן היום הראשון בו מילאו ברציפות את המשרה בדרך מינוי בפועל.

24.512

- עובד שנתמנה לכהן בפועל במשרה אשר דרגתה גבוהה בשלוש דרגות מדרגתו הקבועה, מקבל משכורת כדלקמן:
- (א) החל מהיום ה-31 לכהונה בפועל ועד תום 12 חודשים לכהונה זו - את המשכורת המשולבת של דרגה גבוהה בשתי דרגות מדרגתו הקבועה;
- (ב) החל מתחילת החודש ה-13 לכהונה בפועל - את המשכורת המשולבת של דרגת המשרה בה הוא מכהן בפועל.

24.513

- עובד שנתמנה לכהן בפועל במשרה אשר דרגתה גבוהה ביותר משלוש דרגות מדרגתו הקבועה, מקבל משכורת כדלקמן:
- (א) החל מן היום ה-31 לכהונה בפועל ועד תום שישה חודשים לכהונה זו - את המשכורת המשולבת של דרגה הגבוהה בשתי דרגות מדרגתו הקבועה;
- (ב) במשך 18 החודשים הבאים לאחר תום ששת החודשים הנ"ל - את המשכורת המשולבת של דרגה הנמוכה בדרגה אחת מדרגת המשרה בה הוא מכהן בפועל;
- (ג) החל מתחילת החודש ה-25 לכהונה בפועל - את המשכורת המשולבת של דרגת המשרה בה הוא מכהן בפועל.

24.514

למרות האמור בפסקה 24.511, היה עובד הממונה בפועל זכאי, לפי המקובל לדרגה גבוהה יותר מהדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למשרה שהוא ממלא בפועל, אילו נתמנה בקביעות לאותה משרה, יקבל החל מהיום ה-31 למינויו בפועל את המשכורת המשולבת של הדרגה שהיה מקבל אילו נתמנה בקביעות למשרה הנדונה.

24.515

הייתה צמודה למשרה, שבה מכהן עובד בפועל איזו תוספת שהיא והעובד ממלא אחר התנאים לפיהם משתלמת התוספת, יקבל גם את התוספת במכסה המתאימה לדרגה לפיה הוא מקבל את משכורתו.

24.516

עובד המתמנה במינוי בפועל למשרה שמתח הדרגות הצמוד לה הוא 44-42 ומעלה בדירוג המח"ר, או דרגות מקבילות בדירוגים אחרים, וכן עובד המתמנה במינוי בפועל למשרת אמון בלשכת נבחר או בלשכת מנכ"ל בהתאם לפרק משנה 02.5 או פרק משנה 02.6, יהיה זכאי באופן זמני בתקופת המינוי בפועל לשכר של דרגת המשרה על-פי הדירוג המקצועי של המשרה או לשכר המשתלם למלא משרה כאמור המועסק בחוזה מיוחד על-פי בחירתו.
(4/פ) (שע/22)

24.517

(א) אין לשלם לעובד משכורת בעד יותר ממשרה אחת, אף אם הוא מכהן ביותר ממשרה אחת;
(ב) עובד הזכאי לתשלום משכורת לפי דרגה גבוהה יותר מדרגתו הקבועה, על-פי הוראות פסקאות 24.511 עד 24.514, ימשיך לקבל משכורת על-פי אותן פסקאות כל זמן שמינויו בפועל לא הסתיים לפי פסקה 18.292.

24.518

על משכורת בעת תקופת הניסיון של עובד אשר נבחר במכרז פנימי :
(א) עובד אשר נבחר במכרז פנימי למשרה שדרגתה גבוהה מדרגתו, יקבל משכורת לפי הדרגה הצמודה למשרתו החדשה מיום כניסתו לתפקיד וכל זמן שהייתו בתקופת ניסיון, כאמור בפסקאות 21.221 ו-24.519;
(ב) המשכורת האמורה לעיל, אינה מקנה לעובד זכות לדרגת המשרה כל עוד לא ישובץ דרך קבע במשרתו החדשה בתום תקופת הניסיון.
(עו/9)

24.519

(א) מינוי בפועל אינו מקנה לעובד כל זכות קבועה למשרה ולא זכות קבועה לרמת השכר של ממלא המשרה, תנאי הפנסיה והתנאים הנלווים למשרה או התנאים הקבועים בחוזה. מובהר, איפוא, כי עובד הפורש מן השירות בתקופת מינוי בפועל בנסיבות המזכות אותו בגמלה, לפי חוק הגמלאות, תחושב גמלתו לפי משכורתו החדשה הקובעת בדרגתו הקבועה ולא לפי משכורתו במינוי בפועל;
(ב) עובד קבוע המבוטח בפנסיה תקציבית לפי חוק הגמלאות, המתמנה במינוי בפועל למשרת אמון ואשר בחר לקבל בתקופת המינוי בפועל את השכר המשתלם למלא משרה כאמור המועסק בחוזה מיוחד, כאמור בפסקה 24.516, יהיה זכאי להפרשות לקרן פנסיה צוברת, לפי בחירתו, בגין ההפרש בין משכורתו החדשה הקובעת לגמלה לפי חוק הגמלאות לבין משכורתו בתקופת המינוי בפועל.
(4/פ)(עו/9)

24.52 - משכורת חלקית

24.521

משכורתו של עובד, המועסק העסקה חלקית מאיזו סיבה שהיא, וזכויותיו באותה תקופה, יחושבו באופן יחסי לחלקיות העסקתו.

24.522

רופא המועסק במשרה חלקית, מקבל משכורת מוקטנת, יחסית למספר שעות עבודתו. רופא המועסק רק שעה אחת ביום מקבל תוספת בשיעור 50% מהמשכורת המוקטנת המגיעה לו ורופא המועסק רק שעתים ביום מקבל תוספת בשיעור 25% מהמשכורת המוקטנת המגיעה לו (ראה גם סעיף 31.18).

24.53 - תשלום דמי כלכלה ושכר דירה

24.531

עובד המקבל כלכלה מהממשלה, חייב להחזיר את הוצאות כלכלתו, את הסכום אשר העובד חייב להחזיר, יקבע האחראי, לאחר דיון עם ועד העובדים, באישור החשב הכללי.

24.532

עובד המתגורר במוסד ממשלתי, חייב לשלם שכר דירה בעד דיורו, אלא אם נכללה בתנאי עבודתו הוראה שונה. את הסכום אשר העובד חייב לשלם, יקבע האחראי, לאחר דיון עם ועד העובדים, באישור החשב בכללי.

24.54 - תשלום הפרשים לעובד שפרש מן השירות

24.541

עובד שפוטר מן השירות בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים לפי החוק, כתוצאה מעבירת משמעת, או התפטר מהשירות - אינו זכאי להפרשי משכורת הנובעים מהסכמים שסוכם עליהם בתחולה למפרע לאחר גמר שירותו, למעט הפרשים הנובעים מהסכמי תוספת היוקר התקופתיים הנכללים במסגרת ההסכם הרב-שנתי שסוכם עליו לפני הפסקת עבודתו של העובד.

24.542

עובד שפרש מן השירות, שלא עקב פיטורים כתוצאה מעבירת משמעת או שלא עקב התפטרות בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים לפי החוק, זכאי לקבל הפרשי משכורת הנובעים מהסכמים שסוכם עליהם בתחולה למפרע לאחר גמר שירותו.

24.55 סעיף מבוטל

24.551

פסקה מבוטלת - הועברה לפסקה 24.519(א).
(4/פ)

פרק 25 - תוספות מיוחדות

בפרק זה מובאים כללי זכאות לתוספות עובד מועבר, תוספות מיוחדות המוענקות לעובדים: החזר אגרת רשיון, דמי חבר, תוספת לבעלי תפקידים שונים ותוספות במקומות מיוחדים.

25.0 - זכאות לתוספות עובד מועבר

25.01 כללי / 25.02 תוספות לעובד מועבר /
25.03 עובדי שירותי הביטחון

25.01 - כללי

25.011

עובד המועבר מתפקיד לתפקיד זכאי לתשלום תוספות שונות המנויות בפרק זה ושאינן מנויות בפרק זה, לפי הכללים המפורטים להלן.

25.02 - תוספות לעובד מועבר

25.021

עובד שהועבר לפי דרישתו או בשל זכייתו במכרז וכתוצאה מכך ירד בשכרו תיבחן זכאותו לשימור שכרו בהתאם לקריטריונים בהנחיית הנציב מס' 2.2.
(עז/14)

25.022

עובד שהועבר על סמך אישור נציבות שירות המדינה בשל דרישת השירות או בשל מצב בריאותו וכתוצאה מכך ירד בשכרו, יובא עניינו בפני אחראי המשרד אשר יבחן מתן תשלום מיוחד בשיעור הפרש השכר בין משרתו הקודמת ובין משרתו החדשה ("תוספת שמירת השכר לערך שעה" ו"שמירת רכיבי עבודה נוספת"), בהתאם לכללי שימור השכר המפורטים בהנחיית הנציב האמורה בפסקה

25.021.

(עז/14)

25.023

הוראות סעיף זה אינן באות לבטל הסכמים או הסדרים קיימים בנוגע לתוספות מוגדרות, כאשר עובד מועבר לתפקיד אחר.

25.03 - עובדי שירותי הביטחון

25.031

הוראות פרק זה לא יחולו על עובדי שירותי הביטחון, אשר עליהם חלים הסדרים יחודיים, למעט פרק משנה 25.2 בנושא החזר אגרת רשיון ודמי חבר, פרק משנה 25.5 בנושא מענק יובל וסעיף 25.64 בנושא מינוי של פרסומים למשפטנים, שיחולו על עובדי שירותי הביטחון.

(עז/5)

25.1 - החזר אגרת רישיון ודמי חבר בגופים מקצועיים

25.11 כללי / 25.12 החזר אגרת רישיון ודמי חבר לבעלי מקצוע / 25.13 דמי חבר בגופים מקצועיים / 25.14 רשימת האגודות שאושרו או קבלת חומר מקצועי

25.11 - כללי

25.110

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על עובד מדינה, למעט סטודנטים, מיום תחילת עבודתו;
- (ב) עובד בשירות המדינה זכאי לקבל החזר בגין הוצאות על אגרת רישיון מקצועי ודמי חבר באגודות מקצועיות, בהתאם לאופן העסקתו ודירוגו והיקף המשרה שבה הוא מועסק, התשלום יבוצע בהתאם לחוזר הממונה על השכר והוראת החשב הכללי.

25.12 - החזר אגרת רישיון ודמי חבר לבעלי מקצוע

25.121

שמאי מקרקעין

זכאות להחזר הוצאות בגין אגרת רישיון שמאי ודמי חבר באגודת השמאים

- (א) על-פי חוק שמאי המקרקעין התשס"א-2001, כל העוסק בשמאות מקרקעין חייב להחזיק ברישיון שמאי וכן חייב בתשלום אגרה שנתית בגין הרישיון. בנוסף, רשאי השמאי להיות חבר בלשכת שמאי המקרקעין בישראל המהווה גוף וולונטרי כמוגדר בתקנות העמותה - לשכת שמאי מקרקעין בישראל;
- (ב) החזר הוצאות בגין אגרת רישיון
1. זכאות להחזר הוצאות בגין אגרת רישיון שמאי תחול על עובד שמוגדר כשמאי מקרקעין כפי שאושר בנציבות שירות המדינה וכן מועסק בתפקיד זה בלבד;
 2. החזר הוצאות בגין אגרת רישיון שמאי ישולם לעובד לפי מלוא סכום האגרה, בכפוף להצגת קבלה.
- (ג) החזר הוצאות בגין דמי חבר באגודת השמאים
1. החזר הוצאות בגין דמי חבר באגודת השמאים ישולם לעובד עד לגובה סכום ההשתתפות, הקבוע בחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר לעניין השתתפות בדמי חבר באגודות מקצועיות, בכפוף להצגת קבלה;
 2. העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות בגין דמי חבר באגודת השמאים כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים במצטבר:
- (א) העובד מוגדר כשמאי מקרקעין כפי שאושר בנציבות שירות המדינה וכן מועסק בתפקיד זה בלבד;
- (ב) העובד לא קיבל במשכורתו במהלך השנה הקלנדארית הנוכחית תשלום בגין דמי חבר באגודות מקצועיות;
- (ג) עובד המועסק בחוזה מיוחד בהתאם לתקנות שירות המדינה חוזים 1(3), וכן עובד בחוזה בכירים זכאי להחזר בגין דמי חבר בלשכת שמאי מקרקעין בישראל עד לתקרה של אגודה מקצועית אחת, בהתאם לפסקה 25.133.

25.122

עורך דין

זכאות להחזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת עורכי דין

- (א) על-פי חוק לשכת עורכי הדין התשכ"א-1961, כל העוסק בעריכת דין מחויב להיות חבר בלשכת עורכי הדין, וכן חייב בתשלום דמי חבר בלשכת עורכי דין אשר כולל את אגרת הרישיון;
- (ב) החזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת עורכי דין ישולם לעובד עד לגובה סכום ההשתתפות, הקבוע בחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר לעניין השתתפות בדמי חבר בלשכת עורכי הדין, כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים במצטבר:

1. העובד מועסק בשירות המשפטי;
2. העובד חבר בלשכת עורכי הדין;
3. העובד לא קיבל במשכורתו במהלך השנה הקלנדארית הנוכחית תשלום בגין דמי חבר באגודות מקצועיות.

25.123

מבקר פנים

זכאות להחזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת המבקרים הפנימיים

- (א) דמי חבר בלשכת המבקרים הפנימיים לישראל
1. עובד שהוא מבקר פנים, כהגדרתו בחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992, רשאי להיות חבר בלשכת המבקרים הפנימיים לישראל;
 2. החזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת המבקרים הפנימיים לישראל ישולם לעובד עד לגובה סכום ההשתתפות הקבוע בחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר לעניין השתתפות בדמי חבר באגודות מקצועיות;
 3. העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת המבקרים הפנימיים לישראל כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים במצטבר:
(א) העובד מוגדר כמבקר פנימי כהגדרתו בסעיף 2(ב) לחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992;
 - (ב) העובד הוא חבר בלשכת המבקרים הפנימיים לישראל ועומד בהוראות סעיף 3(א) לחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992;
 - (ג) העובד לא קיבל במשכורתו במהלך השנה הקלנדארית הנוכחית תשלום בגין דמי חבר באגודות מקצועיות.
- (ב) מבקרים פנימיים בדירוג המח"ר, הזכאים להחזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת המבקרים הפנימיים לישראל בהתאם לקריטריונים המפורטים בנסמך 3(א) לעיל, זכאים בנוסף גם לתשלום מגולם בגין דמי חבר באגודה מקצועית שניה עד לגובה סכום ההשתתפות הקבוע בחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר לעניין השתתפות בדמי חבר באגודות מקצועיות בהתאם לפסקה 25.131:
- (ג) עובד המועסק בחוזה מיוחד בהתאם לתקנות שירות המדינה חוזים 1(3), וכן עובד בחוזה בכירים זכאי להחזר בגין דמי חבר בלשכת המבקרים הפנימיים עד לתקרה של אגודה מקצועית אחת, בהתאם לפסקה 25.133.

25.124

רואי חשבון

זכאות להחזר הוצאות בגין אגרת רישיון רואי חשבון ודמי חבר בלשכת רואי החשבון

- (א) אגרת רישיון רואי חשבון
1. על-פי חוק רואי החשבון התשט"ו-1955, בעל רישיון רואי חשבון חייב בתשלום אגרה שנתית;
 2. החזר הוצאות בגין אגרת רישיון לרואי חשבון ישולם לעובד, כאשר מתקיים אחד התנאים הבאים:
(א) העובד משמש מאמן למתמחה בהתאם לתקנות רואי חשבון, התשט"ז-1955;
 - (ב) הגדרת תפקידו של העובד מחייבת את היותו רואי חשבון בלבד, ללא השכלה חלופית בהגדרת התפקיד.
- (ב) דמי חבר בלשכת רואי החשבון
1. רואי החשבון רשאי להיות חבר בלשכת רואי החשבון בישראל כמוגדר בתזכיר ובתקנון ההתאגדות של לשכת רואי החשבון בישראל;
 2. העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת רואי החשבון כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים במצטבר:
(א) דרישות המשרה של העובד דורשות השכלה בחשבונאות גם אם קיימת השכלה חלופית בהגדרת התפקיד;
 - (ב) העובד הוא חבר בלשכת רואי החשבון ובידו רישיון רואי חשבון;

- (ג) העובד לא קיבל במשכורתו במהלך השנה הקלנדארית הנוכחית תשלום בגין דמי חבר באגודות מקצועיות.
3. החזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת רואי החשבון ישולם לעובד עד לגובה סכום ההשתתפות הקבוע בחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר עניין השתתפות בדמי חבר באגודות מקצועיות;
4. עובד המועסק בחוזה מיוחד בהתאם לתקנות שירות המדינה חוזים 1(3), וכן עובד בחוזה בכירים זכאי להחזר בגין דמי חבר בלשכת רואי החשבון עד לתקרה של אגודה מקצועית אחת, בהתאם לסעיף 25.133.
- (ג) רואי חשבון הזכאים להחזר אגרת רישיון רואי חשבון (בהתאם לקריטריונים המפורטים בנסמן (א) לעיל, זכאים בנוסף גם להחזר הוצאות בגין דמי חבר בלשכת רואי החשבון עד לגובה סכום ההשתתפות הקבוע בחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר לעניין השתתפות בדמי חבר באגודות מקצועיות.

25.125

אגרת רישיון נהיגה

עובד המשובץ בתקן נהג יהיה זכאי להחזר מלוא סכום אגרת רישיון נהיגה בכפוף להצגת קבלה.

25.126

רישיון מקצועי

- (א) עובד אשר תיאור תפקידו מחייב להיות בעל רישיון מקצועי ועל כן חייב העובד בתשלום שנתי של אגרת רישיון, כגון: רישיון חשמלאי ורישיון נשיאת נשק, יהיה זכאי להחזר הוצאות בגין אגרת רישיון לפי מלוא סכום האגרה בכפוף לאישור האחראי כי אכן נדרש להחזיק ברישיון מתוקף הגדרת תפקידו;
- (ב) לא יינתן החזר הוצאות בגין תשלומי אגרה חד פעמיים כגון אגרת רישום מהנדסים ואדריכלים, אגרת התמחות וכדומה;
- (ג) בשנה קלנדארית ניתן לשלם החזר הוצאות בגין אגרת רישיון אחת בלבד.

25.13 - דמי חבר בגופים מקצועיים

25.131

- דמי חבר באגודות מקצועיות או בגופים מקצועיים ישולמו בסייגים הבאים:
- (א) האגודה או הגוף חייב להיות כלול ברשימה המתפרסמת מעת לעת על-ידי נציבות שירות המדינה והאיגוד המקצועי הנוגע בדבר, ברשימה אשר מתפרסמת על ידי נציבות שירות המדינה כאמור בפסקה 25.135;
- (ב) הרשימה תכלול רק אגודות שבתקנון המגדיר את מטרותיה של כל אגודה, לא נכלל סעיף בדבר דאגה לתנאי העבודה והשכר של חבריה והאגודה אכן איננה עוסקת בכך בפועל;
- (ג) גובה החזר דמי חבר ייקבע, עד לתקרה המפורטת בחוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר;
- (ד) האגודה המקצועית לא תשתמש בדמי החבר לצורך מנוי על פרסום כל שהוא וכן לא על החזר דמי חתימה על כתבי עת תקופתיים;
- (ה) תקרת החזר, כאמור בנסמן (ג) לעיל, תעודכן אחת לשנה, על בסיס עליית מדד יוקר המחיה, על-ידי הממונה על השכר במשרד האוצר;
- (ו) דמי חבר באגודות בחוץ-לארץ, יוחזרו בסכום המקביל לדמי החבר באגודה ישראלית, ובכל מקרה בעד לא יותר מאשר בעד חברות באגודה אחת כזו;
- (ז) עובד המבקש לקבל תשלום החזר דמי חבר באגודה מקצועית בחוץ-לארץ, יפנה בבקשה אל נציבות שירות המדינה, באמצעות האחראי, בצירוף תקנון האגודה והסבר על מהות האגודה. הוראות מיוחדות לעניין הגבלת החזר דמי חבר, הן כדלקמן:
- סכומי התקרות של החזר דמי חבר בחוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר מתפרסמים בהתאם:
- * תקרה מיוחדת בגין חברות באגודת בית ההנדסאי והטכנאי ובעמותה לקידום ההנדסאי והטכנאי;
- * תקרה מיוחדת לחברות בלשכת רואי החשבון;
- * תקרה מיוחדת לחברות בלשכת שמאי מקרקעין בישראל;
- * תקרה מיוחדת לחברות בלשכת עורכי הדין;
- * תקרה לכל שאר האגודות המקצועיות או הגופים המקצועיים, (להלן - "תקרה רגילה");
- * תקרה מיוחדת לחברות בלשכת המבקרים הפנימיים בישראל.

- (ח) החזר מרבי של דמי חבר בשתי אגודות מקצועיות שאושר לעניין זה, לא יעלה על כפליים מסכום התקרה הרגילה, או התקרה המיוחדת כמפורט בנסמן (ז) לעיל, לפי העניין;
- (ט) עובד המקבל החזר דמי חבר בלשכת עורכי הדין, איננו זכאי להחזר דמי חבר באגודה נוספת, הואיל והתקרה המיוחדת ללשכת עורכי הדין היא למעלה מכפליים מן התקרה הרגילה;
- (י) עובד המקבל החזר דמי חבר בלשכת רואי החשבון או בלשכת שמאי מקרקעי ישראל, או בלשכת המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגיים, זכאי להחזר דמי חבר באגודה מקצועית נוספת שאושרה. ובלבד ושסך כל החזר בעד חברותו בשתי האגודות לא יעלה על כפליים מסכום התקרה הרגיל;
- (יא) הסכומים הנקובים בחוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר נוגעים לעובדים במשרה מלאה אשר הועסקו במשך כל השנה; עובד במשרה חלקית, או עובד שהועסק במשרה מלאה במשך חלק מן השנה - זכאים להחזר חלקי, יחסית לחלקיות ההעסקה או יחסית למשך תקופת עבודתו בפועל באותה שנה;
- (יב) עובד שיחויב על-ידי אגודה בתשלומים נוספים בגלל פיגור בתשלום דמי חבר, לרבות ריבית ו/או הצמדה, איננו זכאי להחזר בסכום גבוה מסכום התקרה הנוגעת לעניינו.

25.132

- (א) עובד המדורג בדירוג: מח"ר, מהנדסים, פסיכולוגים ועיתונאים יקבל דמי חברות בשתי אגודות מקצועיות מידי שנה, במשכורת חודש אוקטובר;
- (ב) עובד המדורג בדירוג: מינהלי, הנדסאים וטכנאים, עובדים סוציאליים, ביוכימאים והמיקרוביולוגים, רוקחים, אחים והאחיות, מרפאים בעיסוק, דימוטנים רפואיים, מקצ"ט, עובדי רשות הכבאות, עובדי מעברי הגבול, קלדניות שופטים, רשות מקרקעי ישראל, זכאי להחזר תשלום דמי חבר שנתיים בשתי אגודות מקצועיות, שאינן איגוד מקצועי, אליהן הוא שייך והם בתחום עיסוקו או מקצועו, בהתאם לכללים המפורטים להלן:
1. העובד הינו חבר באגודה המקצועית;
 2. האגודה האגודה המקצועית כלולה ברשימה המתפרסמת בקישור המצוין בפסקה 25.141;
 3. העובד הציג קבלה מקורית כי שילם דמי חברות באגודה מקצועית עבור השנה הקלנדרית הנוכחית.

- (ג) עובד המדורג בדירוג: פיזיותרפיסטים, פארה-רפואיים (לרבות קלינאי תקשורת ודיאטנים) זכאי להחזר תשלום דמי חבר שנתיים באגודה מקצועית אחת, שאינן איגוד מקצועי, אליהן הוא שייך והם בתחום עיסוקו או מקצועו בהתאם לכללים. התשלום לדירוגים הזכאים לעיל יבוצע כאשר מתקיימים כלל התנאים הבאים במצטבר:
1. העובד הינו חבר באגודה המקצועית;
 2. האגודה המקצועית כלולה ברשימה המתפרסמת בפסקה 25.141;
 3. העובד הציג קבלה מקורית כי שילם דמי חברות באגודה מקצועית עבור השנה הקלנדרית הנוכחית.

25.133

דמי חבר באגודות מקצועיות לעובדים בחוזה מיוחד

- (א) עובד המועסק בחוזה מיוחד בהתאם לתקנות שירות המדינה חוזים 1(3), וכן עובד בחוזה בכירים זכאי להחזר בגין דמי חבר באגודה מקצועית אחת;
- (ב) העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות בגין דמי חבר בהתאם לעיסוקו או השכלתו, כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים במצטבר:
1. העובד הציג קבלה מקורית כי שילם דמי חברות באגודה מקצועית עבור השנה הקלנדרית הנוכחית;
 2. האגודה המקצועית כלולה ברשימה המתפרסמת בפסקה 25.141.
- (ג) עובד אשר זכאי להחזר דמי חבר כמפורט בנסמן א שלעיל, רשאי לבחור להמיר זכאות זו להחזר בגין אגרת רישיון לבעלי מקצוע (לדוגמה לשכת עו"ד, לשכת רו"ח וכו') בהתאם לעיסוקו או השכלתו, עד לתקרה של דמי חבר באגודה מקצועית אחת, בכפוף להצגת קבלה;
- (ד) עובד במינוי בפועל, אשר היה זכאי להחזר אגרת רישיון לשכת עו"ד או אגרת רישיון רו"ח בתפקידו המקורי ואינו זכאי להחזר זה בתפקידו הנוכחי, החבר בלשכת עו"ד או לשכת רו"ח, זכאי להחזר אגרת רישיון לשכת עו"ד או אגרת רישיון רו"ח רק בגין השנה הקלנדרית בה החל את המינוי בפועל.

25.134

- (א) אגודה מקצועית או גוף מקצועי המבקשים להימנות עם רשימת האגודות לעניין החזר דמי חבר, חייבים לפנות, לנציבות שירות המדינה - אגף בכיר למידה ורווחה ארגונית ואל האיגוד המקצועי הנוגע בדבר בוועד הפועל של הסתדרות העובדים הכללית החדשה;
- (ב) לכל פנייה יש לצרף את התקנון המאושר של האגודה או הגוף, אישור מס הכנסה שהאגודה או הגוף עומדים בכללים של מס הכנסה לאישור אגודות מקצועיות וכן מסמכים נוספים כפי שנקבע בנוהל בנושא זה ומפורסם באתר האינטרנט של אגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בשירות המדינה;
- (ג) הכללת אגודה ברשימה תיעשה רק לאחר בדיקת התקנון בהתאם לכללים דלעיל, אישור מס הכנסה כמפורט בנסמך (ב) לעיל ובהסכמה בין נציבות שירות המדינה - אגף בכיר למידה ורווחה ארגונית לבין האיגוד המקצועי הרלוונטי;
- (ד) לאחר קבלת אישור נציבות שירות המדינה והאיגוד המקצועי הנוגע בדבר, תיכלל האגודה ברשימה. אם מדובר באגודה מקצועית בישראל, ייוסף שם האגודה לרשימה בפסקה 25.141;
- (ה) לאחר קבלת אישור נציבות שירות המדינה - אגף בכיר למידה ורווחה ארגונית, תעביר יחידת משאבי האנוש במשרד את הקבלה שהגיש העובד ליחידת השכר, לתשלום החזר דמי חבר כאמור.

25.14 - רשימת האגודות שאושרו או קבלת חומר מקצועי

25.141

- (א) רשימת האגודות המקצועיות בישראל שאושרו לצורך תשלום החזר דמי חבר במיון לפי דירוגים - ראה באינטרנט באתר נציבות שירות המדינה;
(עה/17)
- (ב) רשימת אגודות מקצועיות בחוץ-לארץ, שאושרו כאמור, נמצאת בנציבות שירות המדינה ועומדת לרשות המבקשים מידע זה.
(סא/3)

25.142

- (א) משרד המעוניין בחומר מקצועי, המופץ על-ידי גוף מקצועי בין חבריו בלבד, ותקנות אותו גוף אינן מאפשרות חברות של מוסד בו, רשאי המנהל הכללי לאשר לאחד מעובדיו להירשם כחבר באותו גוף;
- (ב) המנהל הכללי יציין באותו אישור את שם העובד וישלח העתקים ממנו אל נציבות שירות המדינה ואל מחלקת הכספים של המשרד.

25.143

- נתן המנהל הכללי אישור כאמור בפסקה 25.142, יוחזרו לעובד דמי החברות ששילם, אך החומר המקצועי שיתקבל מן האגודה יהיה רכוש המשרד ויוחזק בספריית המשרד.
(פא/14)

25.2 - עבודה מפוצלת

25.21 הדירוג המינהלי / 25.22 דירוגים
מקצועיים שונים / 25.23 האחים, המרפאים
בעיסוק, הפיזיותרפיסטים, הרוקחים,
הביוכימאים, והמיקרוביולוגים

25.20 - תחולה

25.201

הוראות פרק משנה זה אינן חלות על עובד המועסק בחוזה מיוחד שתנאי שכרו נקבעים לפי הסכמים קיבוציים.
(פא/8)

25.21 - הדירוג המינהלי

25.211

עובד, לרבות עובד צעיר, המועסק ביחידה בה נקבע כי עובדים יועסקו בשעות אחר הצהריים המאוחרות בהתאם לפסקה 31.113, זכאי לתשלום כמפורט להלן בסעיף זה, אם נתקיימו בו כל התנאים הבאים:

- (א) משך הפסקת הצהריים הוא שלש שעות לפחות;
- (ב) העובד מועסק דרך קבע בשני ימי עבודה מפוצלים לפחות, בשבוע;
- (ג) העובד אינו זכאי לכל הטבה אחרת (כגון קיצור יום העבודה) בעד יום העבודה המפוצל;
- (ד) העובד מועסק בשבוע עבודה של 42 שעות כל ימות השנה.
עובד צעיר המועסק 40 שעות בשבוע, לפי סעיף 31.13, זכאי לתשלום, אם נתקיימו בו התנאים המפורטים בנסמנים (א) עד (ג) לעיל בלבד.
(פב/9)(נא/13)

25.212

שיעור התשלום לעובד המועסק בימי עבודה מפוצלים הוא כלהלן:

מספר ימי עבודה מפוצלים בשבוע	שיעור התוספת לחודש באחוזים מן המשכורת המשולבת של העובד
5	10.4
4	8.2
3	6.0
2	4.3

משכורת משולבת לעניין זה כמוגדר בפסקה 24.301.
(תחולה: י"ד בתשרי התשמ"ג (1.10.1982))

25.213

נעדר עובד מן העבודה ביום בו הוא חייב לעבוד בפיצול, ינכו מהתשלום המגיע לו את החלק היחסי כלהלן:

מספר ימי הפיצול בשבוע בהם מועסק העובד דרך קבע	הניכוי בעד כל יום היעדרות
5	1/22 של התוספת החודשית
4	1/17 של התוספת החודשית
3	1/13 של התוספת החודשית
2	1/9 של התוספת החודשית

25.214

התשלום בעד עבודה מפוצלת אינו נחשב כחלק מהמשכורת לכל דבר ועניין.

25.22 - זירוגים מקצועיים שונים

25.221

עובדים המדורגים בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, (לרבות פסיכולוגים), בדירוג השירות המשפטי ובדירוג העובדים הסוציאליים, המועסקים ביום עבודה מפוצל, זכאים לתשלום אם נתקיימו בהם כל התנאים המפורטים בפסקה 25.211. (נח/12)

25.222

עובדים כנ"ל זכאים לתשלום בהתאם להוראות פסקאות 25.212 עד 25.214.

25.223

עובד המדורג בדירוג הרנטגנאים המועסק ביום עבודה מפוצל, זכאי לתשלום אם נתקיימו בו כל התנאים המפורטים בפסקה 25.211 (א) עד (ג) וכן אם הוא מועסק, כל השנה, בשבוע עבודה מלא לפי הוראות פסקה 31.173.

25.224

עובד כנ"ל, זכאי לתשלום בהתאם להוראות פסקאות 25.212 עד 25.214.

25.23 - האחים, המרפאים בעיסוק, הפיזיותרפיסטים, הרוקחים, הביוכימאים, והמיקרוביולוגים

25.231

עובדים המדורגים בדירוג האחים, המרפאים בעיסוק, הפיזיותרפיסטים, הרוקחים, הביוכימאים והמיקרוביולוגים (להלן - "עובדים") המועסקים ביום עבודה מפוצל, זכאים לתשלום אם נתקיימו בהם כל התנאים הבאים:

(א) משך הפסקת צהריים הוא שלוש שעות לפחות;

(ב) העובדים אינם זכאים לכל הטבה אחרת בעד יום עבודה מפוצל (כגון הפחתת שעות עבודה תמורת פיצול);

(ג) העובדים מועסקים דרך קבע בשני ימי עבודה מפוצלים לפחות בשבוע;

(ד) העובדים מועסקים בשבוע עבודה בהתאם להוראות פסקאות 31.171, 31.172, 31.174. עובד במשרה חלקית, המועסק דרך קבע לפחות שני ימי עבודה מפוצלים בשבוע, זכאי לתשלום בשיעור הניתן לעובד במשרה מלאה.

25.232

העובדים הנ"ל זכאים לתשלום בהתאם להוראות פסקאות 25.212 ו-25.213.

25.233

אח או מרפא בעיסוק, המועסקים ביום עבודה מפוצל, אולם סדרי העבודה שהנהלה קובעת אינם מאפשרים להם לעבוד דרך קבע לפחות שני ימי עבודה מפוצלים בשבוע, זכאים לתשלום של הסכום החודשי המתקבל בעד עבודה בחמישה ימי עבודה מפוצלים מחולק ב-22.5 ימי פיצול ומוכפל במספר ימי העבודה המפוצלים בהם הועסקו בפועל באותו חודש.

25.234

אח המועסק בכפר, זכאי לתמורה בעד עבודה מפוצלת סדירה או בלתי סדירה בשיעור של 4.3% ממשכורתו המשולבת כאמור בפסקה 25.212 בנוסף לתוספת כפר. (שע/19)

25.235

התשלום בעד עבודה מפוצלת אינו נחשב כחלק מן המשכורת לכל דבר ועניין.

25.3 - תוספות מיוחדות

25.31 תוספת שהייה בדרגה / 25.32 נהגים /
25.33 תוספות לעובדים במגזר רפואי / 25.34
עובדים סוציאליים - תוספת / 25.35 עובדי
מחקר - תוספות

25.30 - תחולה

25.301

הוראות פרק משנה זה אינן חלות על עובד המועסק בחוזה מיחד שתנאי שכרו אינם נקבעים לפי הסכמים קיבוציים. (פא/8)

25.31 - תוספת שהייה בדרגה

25.310

בסעיף זה, "שהייה בדרגה" - לרבות תקופת השתלמות ו/או לימודים במוסד להשכלה, מטעם המשרד ובמשכורת מלאה או במשכורת חלקית.

25.311

עובד אשר דרגתו היא אחת הדרגות המפורטות בטבלה הבאה, אף אם דרגתו דרגה אישית, ואשר שהה בדרגתו בשירות שלוש שנים לפחות, מקבל תוספת שהייה בדרגה.

הדרגות	הדירוג
12 ומעלה	המינהלי
34 ומעלה	אקדמאים במדעי החברה והרוח
ג' ומעלה	ביוכימאים ומיקרוביולוגים
ג' ומעלה	עובדי מעבדה מוסמכים
34 ומעלה	הנדסאים וטכנאים
34 ומעלה	מהנדסים
6 ומעלה	מקצועות טכניים
34 ומעלה	עיתונאים
3 ו-6 ומעלה	רופאים
3 ו-6 ומעלה	רופאים וטרינריים
ג' ומעלה	רוקחים
9 ומעלה	רנטגנאים
ב' ומעלה	שירות משפטי
ב' ומעלה	פרקליטים

(15/זס)

25.312

התוספת האמורה לעיל נחשבת כחלק מן המשכורת לכל דבר ועניין לרבות לגמלאות, תגמולים ופיצויי פיטורים והיא תבטל עם עלייתו של העובד בדרגה.

25.313

בדבר תוספת שהייה בדרגה לעובד הפורש לקצבה או עובד שנפטר בשירות - ראה פסקה 85.125.

25.32 - נהגים

25.321

נהג רכב כבד או מפעיל ציוד הנדסי-מכני מקבל תוספת בשקלים חדשים ליום כמפורט להלן, בעד כל יום בו הוא מועסק בפועל בנהיגה של רכב כבד או ציוד הנדסי-מכני מן הסוגים המנויים להלן:
(א) נהיגת מכונית משא בעלת משקל כולל של 3 טון או יותר אך לא יותר מ-8 טון;
או טובוס המיועד להסעת 11-12 נוסעים, למעט הנהג;
ציוד-הנדסי-מכני; טרקטור גרירה (אופני), מכבש;
(ב) נהיגת מכונית משא או רכב מנועי אחר בעל משקל כולל מותר גדול מ-8 טון;

אוטובוס המיועד להסעת 13 אנשים או יותר, למעט הנהג ;
אמבולנס, טרקטור משא, וסמי-טריילר ;
ציוד הנדסי-מכני כבד: מכבש בומאג 200, מכבש היסטריייד (צמיגים), טרקטור מחפרון
(אופני), מפלס, טרקטור 944, טרקטור ד - 6 טרקטור ד-7 ;
רכב מנועי מיוחד בעל משקל כולל מותר גדול מ-10 טון, המיועד להפעלת ציוד לביצועים
מיוחדים (כגון: קידוח ועבודות הנדסיות). אם הנהג נדרש להפעיל בעצמו את המתקן ;
ציוד הנדסי כבד במיוחד; טורנו דוור, פינישר, טרקטור ד-8, טרקטור ד-9 ;
תומך (כהגדרתו בתקנות התעבורה) להובלת ציוד הנדסי-מכני כבד, אם הנהג נדרש להפעיל
בעצמו את הציוד ההנדסי-מכני לשם העמסתו ופריקתו.
תוספות הנ"ל אינן נחשבות כחלק מן המשכורת לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב],
התש"ל-1970, או לעניין כל הטבת פרישה אחרת, ולעניין חישוב תוספת היוקר.
תוספת נהיגה
תשלום בשקלים חדשים ליום, כפי שנקבע מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד
האוצר.
(נח/12)

25.33 - תוספות לעובדים במגזר רפואי

25.331

- (א) תוספות לעובדים בדירוגים הרפואיים והפרא רפואיים ועובדי המינהל והמשק במגזר הרפואי,
ישולמו לעובדים בדירוגים אלו, בכפוף לקבוע בהסכמים הקיבוציים החלים עליהם, כפי
שיפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר ;
(ב) תוספות לעובדים בדירוג הרופאים הווטרינריים, ישולמו לעובדים בדירוגים אלו, בכפוף לקבוע
בהסכמים הקיבוציים החלים עליהם, כפי שיפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר.

25.34 - עובדים סוציאליים - תוספת

25.341

עובד סוציאלי העובד במחלקות ולשכות לשירותים חברתיים וקצין מבחן, למעט עובד הזכאי לתמריץ
של מועסק בעיירות פיתוח, זכאי לתוספת של 5% מהמשכורת המשולבת.

25.342

התוספת האמורה לעיל תשולם יחסית להיקף המשרה.

25.343

התוספת הנ"ל תובא בחשבון לצורך חישוב התשלום המגיע לעובד עבור עבודה בשעות נוספות,
משמרות, כוננויות מתוכננות, פיצול, עבודה בשבתות וחגים ולצורך שכר עידוד.

25.344

- (א) עובד סוציאלי זכאי לקבל את התוספת הנ"ל בתקופת היעדרות בתשלום מחמת מחלה, תאונה או
חופשה. התשלום ייכלל בחישוב השלמת משכורת בעד שירות מילואים ;
(ב) התוספת הנ"ל נחשבת כחלק מן המשכורת לצורך חישוב הפרשות העובד והמעסיק לקרן
השתלמות ;
(ג) התוספת הנ"ל נחשבת כחלק מן המשכורת לצורך חישוב פיצויי פיטורים, מענק פרישה וגמלאות
לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.

25.35 - עובדי מחקר - תוספות

25.350

בסעיף זה:

- "עובד מחקר" - עובד המדורג בדירוג עובדי המחקר (ראה פסקה 24.258) ;
"חוקר" - עובד המשובץ בדירוג אקדמי, לרבות בעל מלגה המועסק בעבודת מחקר ;
"טכנאי" - עובד הממלא תפקיד של טכנאי ;
"תוספת תפקיד" - אחוז מן המשכורת המשולבת הכוללת קידום ותק או תוספת ותק ותוספת
בוררות.

25.351

- (א) עובד מחקר הממונה על שני חוקרים, או על חוקר אחד ועל שלושה טכנאים, מקבל תוספת תפקיד א באחוזים כמפורט בטבלה להלן;
- (ב) עובד כנ"ל הממונה על שישה חוקרים, או על ארבע חוקרים ועל שישה טכנאים, מקבל תוספת תפקיד ב באחוזים כמפורט בטבלה להלן;
- (ג) עובד כנ"ל הממונה על 14 חוקרים, או על 10 חוקרים ועל 12 טכנאים, מקבל תוספת תפקיד ג באחוזים כמפורט בטבלה להלן;
- (ד) עובד מחקר המכהן בתפקיד מנהל מכון מחקר, או סגן מנהל מינהל מקבל תוספת תפקיד ד באחוזים כמפורט בטבלה להלן;
- (ה) עובד מחקר המכהן בתפקיד מנהל מינהל מחקר, או מדען ראשי במשרד או במינהל מקבל תוספת תפקיד ה באחוזים כמפורט בטבלה להלן:

רמת תוספת תפקיד	התוספת באחוזים
ה	17
ד	14
ג	12
ב	10
א	8

25.352

- (א) עובד מחקר אשר סיים את תפקידו אחרי יום כ"ג באדר ב' התשל"ח (1.4.1978) ואשר קיבל תוספת תפקיד במשך שלוש שנים רצופות לפחות, ימשיך לקבל את מלוא התוספת אם נתקיימו בו שני אלה:

1. העובד מילא תפקידים שזיכוהו בתוספת תפקיד במשך שמונה שנים לפחות, ברציפות או בהפסקות;
2. העובד שירת כעובד מחקר בשירות המדינה, במשך 12 שנים ברציפות לפחות (תקופות שהייה בחופשה ללא משכורת לא תובאנה במניין 12 השנים), אולם לא תפסקנה את הרציפות).

- (ב) למרות האמור בנסמך (א) לעיל -

1. עובד מחקר שסיים את תפקידו אחרי שלוש שנים ונתמנה לתפקיד אחר המזכה אותו בתוספת תפקיד נמוכה מתוספת התפקיד אותה קיבל בתפקידו הקודם, ימשיך לקבל את מלוא תוספת התפקיד אותה קיבל בשלוש השנים הקודמות בתפקידו הקודם;
2. במקרה שבו העובד נתמנה בתקופה של שלוש שנים למספר תפקידים ברציפות, בעלי שיעור תוספת תפקיד שונה, אך בעלי שיעור גבוה משיעור התוספת בתפקיד הנוכחי - יהיה העובד זכאי לשיעור תוספת התפקיד הנמוכה מביין שיעורי התוספת לה היה זכאי במהלך התקופה כאמור לעיל.

(תחולה: כ"ז באב התשס"ה (1.9.2005))
(סח/19)

25.353

תוספת מיוחדת

- (א) עובד המדרג בדירוג עובדי המחקר, זכאי לתוספת מיוחדת באחוזים ממשכורתו, כמפורט להלן:
1. בדרגות ב ומעלה 41.5%;
 2. בדרגות ה עד ג 26.5%.
- (ב) התוספות המיוחדות נחשבות כחלק מן המשכורת לכל דבר ועניין.
(תחולה: כ' באב התשס"א (9.8.2001))
(טו/25)

25.354

תוספת ניסויי שדה

- (א) עובד מחקר שיצא בתפקיד לשדה ניסויים מקבל בעד כל שעת עבודה בניסויים מעבר לשעות העבודה הרגילות, פיצוי בשיעור שנקבע בפסקה 27.212;
- (ב) הגדרת שדה ניסויים תיעשה על-ידי הנהלת כל גוף המעסיק עובדים בדירוג עובדי המחקר;
- (ג) התשלום בעד עבודה בשדה ניסויים ייעשה על סמך רישום;
- (ד) עובד כנ"ל זכאי לקבל קצובת אש"ל בשיעורים שנקבעו בסעיף 26.22.

25.355

תוספת השוואה

לעובדים המדורגים בדירוג עובדי מחקר (למעט עובדי מחקר במערכת הביטחון) תשולם "תוספת השוואה", בשיעור אחוזי מהשכר הקובע לפנסיה, כפי שמתפרסם על-ידי הממונה על השכר. תוספת זו תובא בחשבון לעניין גמלאות, פיצוי פיטורים, קרן השתלמות, שעות נוספות וערך שעה.

(תחולה: ל' בסיוון התשנ"ב (1.7.1992))

(עב/13)

25.4 - תוספות במקומות מיוחדים

25.41 הוראות כלליות / 25.42 תוספת הערבה /
25.43 תוספות אחרות לעובדים המועסקים בנגב

25.41 - הוראות כלליות

25.411

בפרק משנה זה "הנגב" - השטח במדינת ישראל הנמצא דרומית לקואורדינטת הרוחב 525 ברשת ישראל התקפה, העוברת כ-5 ק"מ מדרום לשדה בוקר.
(פא/14)

25.42 - תוספת הערבה

25.421

עובד המדורג בדירוג המינהלי או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים, או בדירוג האחים והאחיות או בדירוג העובדים הסוציאליים, המקבל משכורת חודשית או משכורת כוללת, שמקום עבודתו הקבוע ובסיסו הם בנגב, זכאי לתוספת הערבה בשקלים לחודש, כפי שיקבע מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי העבודה ו/או החשב הכללי במשרד האוצר.
(נח/22)

25.422

(א) עובד ארעי במשרדים אשר נהוג בהם שבוע עבודה בן שישה ימים המקבל שכר יומי שמקום עבודתו הקבוע ובסיסו הם בנגב, זכאי לתוספת הערבה בשיעור החלק ה-25 של התוספת החודשית כמפורט בפסקה 25.421, ובהתאם להוראות פסקה 24.141;
(ב) עובד ארעי במשרדים אשר בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים - זכאי לתוספת ערבה בשיעור החלק ה-28.83 של תוספת החודשית כמפורט בפסקה 25.421 ובהתאם להוראות פסקה 24.141.

25.423

תוספת הערבה נחשבת כחלק מהמשכורת לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, או לעניין כל הטבת פרישה אחרת לעובד שקיבל את התוספת שלוש שנים לפחות ברציפות, לפני פרישתו, ובתנאי שפרש לאחר 1.10.1982 ואינה נחשבת כחלק מן המשכורת לעניין חישוב תוספת היוקר.
(י"פ 3472, התשמ"ז, עמ' 2235).
(נא/46)

25.424

תוספת הערבה משתלמת רק לאחר שהעובד השלים שני חודשי שירות רצופים בנגב, למפרע מיום תחילת עבודתו במקום.
בפסקה זו "שירות" - לרבות עבודה בנגב, שקדמה ללא הפסק לשירות.

25.425

עובד הנעדר לזמן מהנגב, בחופשה או בתפקיד, לתקופה שאינה ארוכה יותר מחודש ימים רצוף, ימשיך לקבל את תוספת הערבה גם בעד ימי היעדרו מהנגב.

25.426

עובד, היוצא לתפקיד מחוץ למקום עבודתו בנגב ליותר משישה ימים רצופים אך לא יותר מחודש ימים, בנסיבות המזכות אותו בקצובת אש"ל, יופחת מקצובת האש"ל המגיעה לו על-פי סעיף 26.23 החלק ה-25 של תוספת הערבה - אם הוא מקבל תוספת חודשית; או כל תוספת הערבה - אם הוא מקבל תוספת יומית בעד כל יום בעדו הוא מקבל אש"ל מלא, החל מהיום השביעי להיעדרו.

25.427

לעניין חישוב תוספת הערבה לעובד המקבל פדיון חופשת מנוחה, ראה פסקה 33.182.

25.43 - תוספות אחרות לעובדים המועסקים בנגב

25.430

בסעיף זה מכסת נסיעות מלאה - ניתנת רק לעובד המועסק במשרה מלאה.

25.431

עובד הזכאי לתוספת הערבה, שאינו תושב קבוע של הנגב ושאין מקום עבודתו אילת, זכאי לנסוע, אחת לשישה שבועות, למקום מגוריו הקבוע בארץ וחזרה על חשבון הממשלה.

25.432

עובד שמקום עבודתו הוא אילת, זכאי במשך שנת שהותו הראשונה באילת, לנסוע למרכז הארץ וחזרה על חשבון הממשלה, על-פי הסדרים שייקבעו בהוראות החשב הכללי, פעם אחת לחמישה שבועות בתקופה שבין ה-16 במאי לבין ה-15 באוקטובר, ופעם אחת לשישה שבועות בתקופה שבין ה-16 באוקטובר לבין ה-15 במאי; בסך הכל תשע נסיעות.

25.433

עובד ששהה שנה או יותר באילת, זכאי לנסוע למרכז הארץ וחזרה על חשבון הממשלה, על-פי הסדרים שייקבעו בהוראות החשב הכללי, חמש נסיעות בשנה.

25.434

ההוצאות שתחולנה על הממשלה בקשר עם הנסיעות בסעיף זה לא תהיינה גבוהות מדמי הנסיעה מאילת למרכז הארץ - אם העובד מוטס באווירון, או מאילת לתחנת האוטובוסים המרכזית של תל אביב - אם העובד מוסע בדרך היבשה.

25.435

עובד רשאי להעביר זכות של נסיעה על חשבון הממשלה, על-פי הוראות פסקאות 25.432 ו-25.433 לאחד מבני משפחתו המתגוררים איתו באילת.

25.436

על תוספת ימי חופשת מנוחה לעובדים בנגב ראה פסקה 33.129.

25.437

על תוספת מיוחדת של קצובת הבראה לעובדים בנגב, ראה פסקה 28.242.

25.5 - מענק יובל

25.51 חלות / 25.52 סוגי הדירוגים והזכאות /
25.53 מועד התשלום / 25.54 חישוב ותק
לצורך מענק יובל / 25.55 גמלאים

25.51 - חלות

25.511

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על עובד המדרוג בדירוג: מינהלי, מקצ"ט, מח"ר, פסיכולוגים, מהנדסים, עיתונאים, הנדסאים וטכנאים, עובדים סוציאליים, עובדי הוראה, פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק, הפארה-רפואית, רנטגנאים, רוקחים, אחים, רופאים, משפטנים, פרקליטים, עובדי מחקר, חוזה בכירים;
- (ב) מובהר בזאת, כי האמור בפרק משנה זה אינו חל על מנכ"ל או מקביל מנכ"ל (ראה פסקה 17.134) ועל עובד המועסק בחוזה מיוחד שזכויותיו נקבעו בחוזה עליו הוא חתום.

25.52 - סוגי הדירוגים והזכאות

25.521

החל מיום 1.1.2012 מענק יובל ישולם לעובד בדירוג המינהלי, אשר ב-1 בינואר 2012 או בכל שנה לאחר מכן הייתה לו תוספת בשכר ותק של 24 1/4 שנה ומעלה בתלוש השכר כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים, ואשר עמדו לזכותו עד ה-30 בספטמבר של אותה שנה במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים. מענק היובל הוא בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. (עג/13)

25.522

עובד המדרוג בדירוג מח"ר, פסיכולוגים, מהנדסים, עיתונאים, הנדסאים וטכנאים, והמועסק או הועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד אשר עמדו לזכותו עד ה-30 בספטמבר 2000 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

25.523

עובד המדרוג בדירוג עובדים סוציאליים, והמועסק או הועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד שעמדו לזכותו עד 31 באוגוסט של שנת 1999 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה, בשירות המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים. (תוקף הזכאות למענק 60% החל מיום י"ד בכסלו התש"ע (1.12.2009)) (שע/19)

25.524

עובד המדרוג בדירוג הוראה, בעל ותק מצטבר בהוראה של 25 שנה ומעלה אצל המעסיקים וה"בעלויות" וכן במוסדות החינוך הפורמלי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד אשר עמדו לזכותו עד ה-1 ביוני של שנת 2008 או בכל שנה שלאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים. (סט/16)

25.525

(א) עובד המדרוג בדירוג פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק והפארה-רפואית המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד שעמדו

לזכותו עד ה-31 באוגוסט של שנת 1999 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים;

(ב) עובד המדורג בדירוג רנטגנאים, המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד שעמדו לזכותו עד ה-31 באוגוסט של שנת 2000 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים;

(ג) עובד המדורג בדירוג רוקחים, המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות אשר הוסכם עליהן כי יהיו בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד שעמדו לזכותו עד ה-31 באוגוסט של שנת 2000 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

(תוקף הזכאות למענק 60% החל מיום י"ד בכסלו התש"ע (1.12.2009))
(עא/2)

25.526

עובד המדורג בדירוג אחים, המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם מדי שנה לעובד שעמדו לזכותו עד ה-31 באוקטובר של שנת 1997 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.
(שע/19)

25.527

עובד המדורג בדירוג רופאים המועסק במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות אשר הוסכם כי ייכללו בבסיס לחישוב ערך יום. המענק ישולם לעובד שעמדו לזכותו עד ה-31 באוגוסט של שנת 2000 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

25.528

עובד המדורג בדירוג משפטנים, פרקליטים והמועסק או הועסק במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם הקיבוצי, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם לעובד אשר עמדו לזכותו עד ה-30 בספטמבר של שנת 1994 או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה בצה"ל או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים.

25.529

(א) עובד המדורג בדירוג עובדי מחקר, המועסק במצטבר 25 שנה ומעלה בגופים המעסיקים כהגדרתם בהסכם 8.8.2000, זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם מדי שנה לעובד שעמדו לזכותו עד ה-30 בספטמבר של שנת 1998, או בכל שנה לאחר מכן במצטבר 25 שנה בשירות הגופים המעסיקים הנ"ל, כולל ותק בשירות חובה או ותק בשירות לאומי של לפחות 12 חודשים;

(ב) עובד המועסק על-פי חוזה שכר ככירים זכאי פעם בשנה למענק יובל בשיעור של 60% משכרו הממוצע בחוזה ושכרו על-פי דירוג דרגה מקביל, כמפורט בחוזה שנחתם עמו ובהתאם לשיטת החישוב הר"מ:

1. לעובד שלא השלים 16 שנות שירות נושאות זכות לגמלאות - לפי ממוצע חשבוני משוקלל של שכרו בחוזה ושכרו על-פי דירוג דרגה של המשרה;

2. לעובד שהשלים 16 שנות שירות נושאות זכות לגמלאות - לפי ממוצע חשבוני פשוט של שכרו בחוזה ושכרו על-פי דירוג דרגה מקבילים, או לפי השיטה כאמור בנסמן 1 לעיל, הכל בהתאם לנאמר בהסכם האישי של כל עובד;

לעובד שנסמנים 1 ו-2 אינם חלים עליו, אשר אינו זכאי לפנסיה תקציבית ומבוטח בפנסיה צוברת, יש לחשב את מענק יובל בשיעור של 60% משכרו. (שע/15)

25.53 - מועד התשלום

25.531

מועד תשלום מענק יובל לעובדים בשירות, הינו חודש ספטמבר של כל שנה למעט דירוג אחים שמועד התשלום הינו בחודש נובמבר של כל שנה. לעובדי ההוראה מועד התשלום הינו בחודש יוני של כל שנה.

25.532

מענק יובל ישולם יחסית לחלקיות המשרה.

25.533

(א) לעובדים בפנסיה תקציבית, מענק היובל איננו רכיב שכר שיובא בחישוב השכר הקובע. אין באמור בפסקה זו, כדי לשלול את הזכאות המופיעה בפסקה 25.551;

(ב) לעובדים המועסקים בהסדר פנסיה צוברת, יוגדר מענק היובל כרכיב שכר ב"עבודה נוספת". המענק אינו מהווה רכיב שכר לחישוב פיצויי פיטורין ולא יופרשו בגינו תשלומים לקרן השתלמות.

25.534

לעניין תשלום מענק יובל לגמלאים, ראה פסקה 25.552.

(פג/16)

25.54 - חישוב ותק לצורך מענק יובל

25.541

שנות ותק מואץ (קידום ותק) אשר ניתנו לעובד כתוספת שכר לא תכללנה בחישוב הוותק (לדוגמא: ותק המשולם בגין תואר שני, שלישי ולימודי תעודה).

25.542

תקופת חופשה ללא משכורת שעבורה שילם העובד 18.5% ממשכורתו, תיכלל בחישוב הוותק לצורך תשלום מענק יובל.

25.543

עובד שקיבל פיצויי פיטורים, יהיה זכאי להכרה בוותק לצורך מענק יובל, ובלבד שבתקופה שבגינה קיבל פיצויים הועסק באחד מן המוסדות החתומים על ההסכם בכפוף לדירוג העובד.

25.544

(ג) למען הסר ספק, מובהר כי גם שירות בצה"ל שאינו שירות חובה (למעט רופאים), ושירות במשטרה או בשירות הביטחון הכללי או במוסד למודיעין ותפקידים מיוחדים, יובא בחישוב הוותק לעניין הזכאות למענק;

(ד) בדירוג הרופאים, יובא בחישוב הוותק בעניין הזכאות למענק, שירות קבע בצה"ל כרופא.

25.545

עובד שטרם השעייתו היה זכאי כדין למענק יובל ימשיך לקבלו גם בעת ההשעיה.

25.546

עובד שטרם השעייתו לא היה זכאי למענק יובל, לא תוכל תקופת ההשעיה לבוא במניין התקופה הנדרשת של שנות ותק, לצורך זכאות למענק יובל.

25.547

עובד שהיה זכאי למענק יובל בדירוג המינהלי או בדירוג המקצ"ט שעבר לדירוג שבו הוא אינו ממלא את תנאי הזכאות למענק יובל בדירוג החדש, יקבל את המענק על-פי הכללים הקיימים בדירוגו החדש בלבד.

25.55 - גמלאים

25.551

עובד הפורש זכאי לקצבה על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ונמנה ערב פרישתו על הזכאים כאמור בסעיף 25.52, יהיה זכאי למלוא מענק היובל בשנת הפרישה, ללא קשר לתאריך פרישתו בהתאם לשיעור קצבתו.

(פג/16)

25.552

החל משנה המתחילה ב-1 בינואר לאחר פרישתו, יהיה זכאי הגמלאי לתשלום מענק יובל אחת לשנה בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 25.52 יחסית לשיעור קצבתו, ובהתאם למפורט להלן:

(א) גמלאי שחל לגביו הסכם רציפות זכויות -

1. אם המדינה היא הגוף המקבל בהתאם להסכם הרציפות, מענק היובל יהא בשיעור הקצבה המגיעה לו הן מהמדינה והן מהגוף אליו עבר לשירות המדינה, בהתאם להסכם הרציפות;

2. אם המדינה היא הגוף המעביר בהתאם להסכם הרציפות, הגמלאי לא יהיה זכאי למענק יובל מהמדינה.

(ב) גמלאי שלא חל לגביו הסכם רציפות ישולם לו מענק היובל בהתאם לשיעור קצבתו במדינה.

(פג/3)

25.553

גמלאי המועסק על-ידי המדינה כעובד בשכר לאחר פרישתו, יהיה זכאי למענק יובל מהמשרד בו הוא מועסק בתנאים המפורטים לעיל, יחסית לחלקיות העסקתו, וזאת ללא קשר למענק היובל המשולם לו בפסקאות

25.551 ו-25.552.

(סא/2)

25.6 - תוספות שונות

25.61 תוספת מעונות / 25.62 מבוטל / 25.63
תוספת הופעה, תוספת מיוחדת ותמריץ
למשפטים / 25.64 מינוי על פרסומים
למשפטים

25.61 - תוספת מעונות

25.610

- (א) תוספת מעונות תשולם בגין השתתפות חלקית בהוצאות אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת. לצורך פסקה זו "ילד" - מי שטרם מלאו לו חמש שנים;
- (ב) הזכאים לתוספת מעונות הינם:
1. עובדת אם ל"ילד";
 2. אבות גרושים - על אף האמור בפסקה 35.114(א), אב גרוש יהיה זכאי לתוספת מעונות עבור ילדיו לפי פסקה זו הגם שילדיו לא בחזקתו הבלעדית, אם הוא משלם מזונות ובהסכם שאושר על-ידי בית משפט/בית הדין או בפסק דין שניתן נקבעו זמני שהות של הילד אצלו ועומד באחד מהתנאים הבאים:
(עט/19)(עט/16)
- (א) אם ילדיו אינה מועסקת בשרות המדינה או במגזר ציבורי, וזאת אף אם מעסיקה משתתף בעלות החזקתו של הילד במעון.
- (ב) אם ילדיו מועסקת בשרות המדינה או במגזר הציבורי ומעבירה אליו את זכאותה לתוספת מעונות בכפוף להצהרה כאמור בסעיף 35.13;
- (ג) אב גרוש שקיבל תוספת מעונות לפני גירושיו, ימשיך לקבל את תוספת המעונות כל עוד אם ילדיו אינה עובדת מדינה או במגזר הציבורי, או בהתקיים האמור בנסמן ב) לעיל.
- על העובד למלא טופס בקשה לתשלום מעונות לאב גרוש (מדף 2301/1).
3. עובדים הזכאים לזכות בקשר להורות כמפורט בפרק משנה 35.1, לפי התנאים והנהלים המפורטים שם.
(עט/15)
- (ג) התוספת תשולם בו זמנית לכל היותר עבור שני ילדים, וללא צורך להמציא קבלות על שהייתם במעונות;
- (ד) התוספת תשולם רק בגין תקופה בעדה העובדים כמפורט בנסמן (ב) לעיל זכאים למשכורת במימון המעסיק. כך למשל התוספת לא תשולם בגין תקופות בהן ישנה זכאות לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, או לגבי תקופות בהן העובדים שוהים בחופשה ללא משכורת; המשך התוספת תשולם לעובד/ת שבן/ת זוגו איבד/ה את מקום עבודתו/ה במשך כל תקופת הזכאות לדמי אבטלה של בן/ת הזוג, בכפוף לכך שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים;
- (ה) עובדים במשרה חלקית מקבלים תוספת מעונות בשיעור יחסי לחלקיות משרתם;
- (ו) שיעור התוספת יקבע על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה ויפורסם על ידי החשב הכללי במשרד האוצר;
- (ז) לא תשולם תוספת מעונות, כאשר קיים הסדר כללי לפיו משולמת הטבה אחרת בגין השתתפות בהוצאות אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת, וסכום ההטבה האחרת עולה על שיעור תוספת המעונות עבור ילד אחד ועבור שני ילדים;
- (ח) זכאות של עובדת סטודנטית - ראה פסקה 24.155;
- (ט) לעובדים בדירוג הרופאים המועסקים בשירות המדינה, יחול חוזר הממונה על השכר הע-כללי 2011-1-48 מיום ז' באב התשע"א (7.8.2011), שעניינו תוספת מעונות, בהתאם לכללים, לתנאים ולמועד הקבועים בחוזר האמור.
(הסכם קיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011))
(עב/18)

25.611

- (א) עובדת תהיה זכאית לתוספת מעונות על-פי הוראות פסקה 25.610 ;
- (ב) עובדת שיש לה בן או בת זוג תהיה זכאית לתוספת מעונות גם אם בן או בת זוגה אינו/ה עובד/ת ;
- (ג) עובד יהיה זכאי לתוספת מעונות על-פי הוראות פסקה 25.610, אם בן או בת זוגו עובדים כ"שכירים" או כ"עצמאיים", בין אם במקום עבודתם נהוגה זכות לתוספת מעונות ובין אם לאו. למרות האמור לעיל, עובד יהיה זכאי לתוספת מעונות גם בתקופה שבה בן או בת הזוג שלו זכאי/ת לדמי אבטלה, ובלבד שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים.

25.612

- עובד כאמור בפסקה 25.611(ג) יידרש למלא את הטופס בדבר הזכות לתוספת מעונות (מדף 2301) תתום כדין, בצירוף האישורים הנדרשים כמפורט בטופס ולמסרו למנהל משאבי אנוש של היחידה. (ע/ה/17)

25.62 - מבוטל

25.621 - 25.629

פסקאות מבוטלות

(הסכם קיבוצי מיוחד מיום 1.3.2017)
(ע/ח/5)

25.63 - תוספת הופעה, תוספת מיוחדת ותמריץ למשפטנים

25.630

- (א) למען הסר ספק, הוראות סעיף זה אינן חלות על עובד המועסק בחוזה מיוחד שתנאי שכרו אינם נקבעים לפי הסכמים קיבוציים; (פ/א/8)
- (ב) האמור בסעיף זה חל על משפטנים המדורגים בדירוג השירות המשפטי בלבד (למעט משפטנים המוקבלים לשופטים), פרקליטים ומשפטנים המופיעים בפני בתי משפט, בתי דין, ועדות שרים וועדות כנסת, להלן-"ערכאות שיפוטיות";
- (ג) התוספות הנזכרות בסעיף זה נחשבות כחלק מהמשכורת לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 או לעניין כל הטבת פרישה אחרת. עובד שקיבל את אחת התוספות ערב פרישתו זכאי להכללתה בחישוב המשכורת הקובעת;
- (ד) תוספות אלו אינן נחשבות כחלק מן המשכורת לצורך חישוב תוספת היוקר. (15/זס)

25.631

תוספת הופעה בשיעור של 20%

- (א) פרקליט המועסק בפרקליטות המדינה או בפרקליטות מחוז אשר כל עיסוקו הוא הופעות בפני ערכאות שיפוטיות והכנה לאותן הופעות, זכאי לתוספת הופעה בשיעור של 20% מן המשכורת המשולבת;
- (ב) משפטן, המתפקד ביחידה המוגדרת בתקן המאושר של המשרד הנוגע בדבר, כיחידת תביעות, שכל עיסוקו באופן רצוף, מתמיד וקבוע הוא הופעות בפני ערכאות והכנה לאותן הופעות (שלושת התנאים מצטברים) - זכאי לתוספת הופעה בשיעור 20% מן המשכורת המשולבת;
- (ג) לפרקליט המועסק במשרד המשפטים בפרקליטות על יחידותיה וכן למשפטן האמור בנסמך (ב) לעיל המועסקים ביחידת תביעות ומופיע כמפורט בנסמך (ב) לעיל - יאושר התשלום על-ידי האחראי;
- (ד) משרות בעלות אופי שיפוטי כגון: רשמים בבתי משפט ובבתי הדין לעבודה ומפקחים על רישום מקרקעין, המדורגים בדירוג השירות המשפטי, כל עוד הם מכהנים בתפקידם, זכאים לתוספת מיוחדת בשיעור של 20% מן המשכורת המשולבת;
- (ה) משפטנים ביחידת הממונה הראשי על יחסי עבודה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה אשר מונו לתפקידם לפי סעיף 1 לחוק יישוב סכסוכי עבודה - זכאים לתוספת בשיעור של 20% מן המשכורת המשולבת;
- (ו) משפטן אשר איננו נמנה על היחידות המפורטות בנסמכים (א) ו-(ב) לעיל, המופיע בפני ערכאות שיפוטיות בממוצע 3-4 פעמים בשבוע, שכל עבודתו שלובה וכרוכה בהופעות בפני ערכאות שיפוטיות- זכאי לתוספת הופעה בשיעור של 20% מן המשכורת המשולבת.

25.632

תוספת הופעה בשיעור של 10%

- (א) משפטן המופיע בפני ערכאות שיפוטיות, בממוצע פעמיים בשבוע - זכאי לתוספת הופעה בשיעור של 10% מן המשכורת המשולבת;
- (ב) משפטן המופיע בפני ערכאות שיפוטיות פחות מפעמיים בשבוע בממוצע, איננו זכאי לתוספת הופעה בשיעור כל שהוא.

25.633

נוהל אישור תשלום תוספת הופעה

- (א) הסמכות לאשר תוספת הופעה כאמור בפסקה 25.631 (א)-(ה) היא בידי האחראי;
- (ב) הסמכות לאשר תוספת הופעה כאמור בפסקה 25.631(ו) או בפסקה 25.632, או להגדיל את שיעור התוספת מ- 10% ל-20% על-פי המדדים, היא בידי נציבות שירות המדינה. אחראי במשרד בו מועסק משפטן הזכאי לקבל תוספת כנ"ל, יפנה בכתב לנציבות שירות המדינה ויפרט בפנייתו את תאריכי הופעותיו (בפירוט יומי) של אותו משפטן בפני ערכאות שיפוטיות במשך שלושת החודשים מהתחלת הופעותיו, כשהן מאושרות על-ידי הממונה הישיר על המשפטן ועל-ידי האחראי;
- (ג) נציבות שירות המדינה תאשר את שיעור התוספת, לאחר שתבדוק ותאמת את פניית המשרד.

25.634

תוקף אישור

- (א) האישור יהיה בתוקף כל עוד מכהן המשפטן בתפקידו הנוכחי ותדירות הופעותיו הממוצעת בפני ערכאות שיפוטיות במשך שלושה חודשים היא כפי שצוין בפניית האחראי;
- (ב) חדל עובד לכהן בתפקידו הנוכחי ו / או להופיע בפני ערכאות שיפוטיות בתדירות כמצוין לעיל, או הקטין את תדירות הופעותיו, יורה האחראי להפסיק לשלם לו את התוספת האמורה או יורה להקטין את שיעור התוספת וידווח על כך לנציבות שירות המדינה.

25.635 - 25.636

פסקאות מבוטלות

(15/זס)

25.637

תמריץ

- (א) משפטן או פרקליט, זכאי לתמריץ בהתאם לתפקידו בשיעורים שייקבעו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר;
- (ב) התמריץ משתלם מדי חודש, יחסית להיקף העסקתו של המשפטן, או הפרקליט והוא נחשב כשכר לכל דבר ועניין, מהווה בסיס לחישוב ערך שעה לתשלום בעד עבודה נוספת ונכלל בחישוב לניכוי והפרשה לקרן השתלמות;
- (ג) התמריץ נכלל בבסיס חישוב הוותק, לכן יש להגדיל את התשלום עבור התמריץ בשיעור של אחוז אחד לשנה בריבית דריבית כמספר שנות הוותק בעדן זכאי המשפטן לתשלום.

25.64 - מינוי על פרסומים למשפטנים

25.641

עובד המדרג בדירוג המשפטנים או בדירוג הפרקליטים, זכאי לקבל, ללא תשלום, ספרות מקצועית בהתאם לרשימה המפורסמת מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

(15/זס)

25.642

עובד המועסק במשרה חלקית מקבל את המינויים האמורים בפסקה 25.641, בשיעור יחסי לחלקיות משרתו.

25.65 - תוספת גמול השתלמות

25.651

- (א) תוספת גמול השתלמות הינה תוספת שכר המשולמת בגין לימודים בתחומי העיסוק, המקצוע או התפקיד של העובד ובתחומים כלליים הנוגעים לעיסוקו או תפקידו, בהתאם להסכמים קיבוציים בחלק מהדירוגים המקצועיים השונים;
- (ב) בחינת עמידת העובד בתנאים לגמול השתלמות בדירוגים המזכים, נערכת על-ידי ועדה פריטטית המורכבת מנציגי המעסיקים ומנציגי ארגון העובדים בדירוג הרלוונטי;
- (ג) בחלק מהדירוגים הנושא מטופל על-ידי ארגון העובדים הרלוונטי לדירוג;
- (ד) בעת מעבר העובד מדירוג לדירוג יתכנו שינויים בזכאות, ועל העובד לבדוק את המשך זכאותו לגמול השתלמות בהתאם לכללים בדירוג הרלוונטי למשרתו החדשה.

(16/פא)

פרק 26 - נסיעות, הוצאות אש"ל והעברה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין נסיעות על חשבון הממשלה, נסיעות לחוץ-לארץ, אשרות, קצובת אש"ל בארץ ובחוץ-לארץ והחזר הוצאות העתקת מקום מגורים.

26.1 - נסיעות על חשבון הממשלה

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

26.11 - חלות

26.111

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות;
(ב) בשירותי הביטחון יחולו הוראות פרק משנה זה, בשינויים המחויבים לעניין נוהל הגשת בקשות לנסיעה בתפקיד, ביצוע ומעקב.
(עא/5)

26.12 - נסיעות בתפקיד

26.121

עובד רשאי להשתמש ברכב ממשלתי או ברכב שכור על חשבון הממשלה למטרת נסיעה בתפקיד; את סוגי הרכב ואת הנוהל לכך קובע החשב הכללי. עובד רשאי לתבוע החזר הוצאות נסיעה בתפקיד בתחבורה ציבורית או בדרך אחרת, בהתאם להוראות החשב הכללי בנושא נסיעות בתפקיד והחזר הוצאות נסיעה.

26.122

עובד אינו זכאי להחזר הוצאות נסיעה בתפקיד, כאמור, אם קיבל, או תבע כבר, את החזר ההוצאות בעד אותה נסיעה ממוסד ממשלתי אחר או מכל גוף אחר. הוא הדין בעובד התובע החזר הוצאות נסיעה בעד שירותי הדרכה, בהתאם לאמור בפסקה 53.322.

26.123

עובד המקבל החזר הוצאות קבועות בעד רכבו, זכאי לתשלום, מקופה ציבורית, של הוצאות קבועות בגין אותו רכב, אם בעד עצמו ואם בעד בן זוגו, עד לרמת נידות ד. בשום מקרה לא יהיה עובד זכאי להחזר כפול של דמי רישוי וביטוח.

26.13 - נסיעות לחוץ-לארץ

26.131

שליח זכאי להוצאות נסיעה, אש"ל, דמי העברת מטען, ביטוח אישי שלו ושל מטענו, בהתאם לקבוע בהוראות השכר ותנאי השירות בחוץ-לארץ בשיעורים ובתנאים שקובע החשב הכללי.

26.132

הפסקה הועברה לפסקה 16.342
(פב/12)

26.14 - נוהל אישור נסיעות עובדי המדינה בתפקיד לחוץ-לארץ

26.140

סמכויות

- (א) נסמן מבוטל;
(ב) נסיעה לחוץ-לארץ בתפקיד של מנכ"ל משרד ממשלתי או של בעל תפקיד שמונה על-ידי הממשלה או באישורה, טעונה אישור של השר הממונה;

- (ג) המנכ"ל מוסמך לאשר נסיעותיהם בתפקיד לחוץ-לארץ של כל עובדי משרדו (נסיעות על חשבון תקציב המשרד);
- (ד) נסיעת עובד מדינה לחוץ-לארץ בתפקיד, שלא על חשבוננו הפרטי ושלא במימון תקציב המשרד, תאושר על-ידי המנכ"ל לאחר קבלת חוות דעת של היועץ המשפטי של המשרד;
- (ה) נסיעה לחוץ-לארץ בתפקיד של חשב או סגן חשב במשרד ממשלתי תאושר על-ידי המנכ"ל והחשב הכללי במשרד האוצר;
- (ו) המנכ"ל מוסמך לאשר ימי היעדרות בשכר בנסיעות בתפקיד לחוץ-לארץ ו/או כהשתתפות חלקית או מלאה של המשרד כאשר הנסיעה בתפקיד כאמור בפסקה 26.142 (א), (ב), ו/או על-פי ההגדרות בפסקה 26.142.
(עג/12)

26.141

מימון נסיעות

- (א) מימון נסיעה בתפקיד לחוץ-לארץ של עובד מדינה, יתבצע אך ורק מתוך סעיפי התקציב המאושרים המתייחסים לנסיעות לחוץ-לארץ;
- (ב) נסיעת עובד מדינה לחוץ-לארץ שלא על חשבוננו הפרטי ושלא במימון תקציב המשרד, תיבחן על-ידי היועץ המשפטי של המשרד וחוות דעתו תובא בפני המנכ"ל בטרם קבלת החלטה בנדון;
- (ג) היועץ המשפטי יבדוק אם אין במימון הנסיעה על-ידי גורם חיצוני משום ניגוד אינטרסים, או פגיעה בטוהר המידות וסדרי המינהל התקין.
(נב/37)

26.142

הגדרת נסיעות בתפקיד

- סוגי הנסיעות הבאים מוגדרים כנסיעה בתפקיד:
- (א) כל נסיעה הממומנת במלואה או בחלקה על-ידי המדינה;
- (ב) נסיעה שאיננה ממומנת על-ידי המדינה, אם נתקיים בה אחד מאלה:
1. מטרת הנסיעה היא ייצוג המדינה או המשרד בפני מוסד או פורום כלשהו בחוץ-לארץ, או ניהול משא ומתן בשם המדינה;
 2. המימון לנסיעה נתקבל מגורם כלשהו בארץ או בחוץ-לארץ, לרבות גופים ממלכתיים וציבוריים, מוסדות להשכלה ולמחקר, קרנות, גופים פרטיים, גופים מסחריים, מוסדות ציוניים ולאומיים, המגביות, מלווה העצמאות ופיתוח, תאגידים שהוקמו על-פי חוק, חברות, בין ציבוריות ובין פרטיות, או ממשלות זרות, אם הוא ניתן לעובד עקב תפקידו או עקב מעמדו בשירות המדינה;
 3. נסיעה מכוח צו או החלטה של בית משפט בעניין הנוגע למדינה;
 4. נסיעה לטיפול משפטי בעניין הנוגע למדינה;
 5. נסיעה לצורך בדיקה למטרת רישוי, אישור יבוא וכדומה;
 6. הצטרפות לפמליה של שר או למשלחת רשמית;
 7. נסיעה בתפקיד של עובד המדינה המשרת בחוץ-לארץ ארצה, או למדינה אחרת שאיננה בתחום עבודתו.
- (ג) עובד שאושרה לו נסיעה בתפקיד במסגרת משלחת רשמית, איננו רשאי לצרף את בת/בן זוגו או אדם אחר גם אם הם נוסעים על חשבונם, אלא לאחר קבלת אישור המנכ"ל.
(נב/37)

26.143

נסיעה שלא בתפקיד

ביצוע תפקיד בעת נסיעה שאיננה בתפקיד, בעדה אושרה היעדרות במשכורת ו/או היעדרות בשכר ו/או היעדרות בתשלום דמי אש"ל, יוכר רק אם התמלא אחד מן התנאים הבאים:

- (א) הנסיעה יזומה על-ידי המשרד;
 - (ב) ביצוע התפקיד בחוץ-לארץ הינו במסגרת תפקידי העובד בשירות או קשור לתפקידיו;
 - (ג) הנסיעה נובעת מצורכי המשרד או באה לענות על צרכים כאלה.
- (נב/37)

26.144

נוהל הגשת הבקשות לנסיעה בתפקיד

- (א) הבקשה לאישור נסיעה לחוץ-לארץ תוגש ע"ג טופס (מדף 2495), חתומה על-ידי האחראי, לבחינה ולאישור המנכ"ל על-פי הנהלים שהנהיג המשרד;
 - (ב) על הבקשה יחתום חשב המשרד בטופס (מדף 2495) ויציין אם הוצאות הנסיעה הן במסגרת תקציב המשרד המאושר וכן אם הנסיעה נכללה בתכנית הנסיעות שנקבעה בתקציב המאושר;
 - (ג) אם הנסיעה במימון גורם אחר, יש לצרף את המסמכים המתאימים;
 - (ד) יש להיוועץ ולקבל חוות דעת מאת נציבות שירות המדינה לפני מתן אישור המנכ"ל לנסיעות הכרוכות במשלחות משותפות למספר משרדים ובנושאים מקצועיים להם זיקה למספר משרדים;
 - (ה) על הכוונה לדון בנסיעות בתפקיד לחוץ-לארץ של משלחות ממספר משרדים, יש לדווח לנציבות שירות המדינה לפחות 30 יום מראש.
- (ד/32)

26.145

ביצוע

- (א) חשב המשרד והאחראי יפעלו לביצוע הנסיעה רק לאחר קבלת אישור בכתב מאת המנכ"ל או מאת השר (במקרים שפורטו בפסקה 26.142);
 - (ב) הביצוע יהיה רק לתקופת הזמן שאושרה ובמסגרת התקציב המאושר לנסיעה;
 - (ג) חלו שינויים במועדי הנסיעה, במשך זמן שהיה, במימון הנסיעה וכדומה, יש לדווח עליהם מיד למנכ"ל ולקבל אישור בכתב לשינויים.
- (נב/51)

26.146

מעקב

- (א) מנכ"ל המשרד יכין אחת לשישה חודשים מעקב תקופתי פנימי על נסיעות בתפקיד לחוץ-לארץ שנעשו מתקציב משרדו;
 - (ב) המעקב הפנימי יכלול את שמות הנוסעים, משך הנסיעה, ארץ היעד, מטרת הנסיעה וההוצאה.
- (ד/32)

26.15 - אישור לקבלת אשרה לחוץ-לארץ

26.151

עובד המבקש לצאת לחופשה לחוץ-לארץ למדינה אליה יש צורך בקבלת אשרה, יפנה בכתב אל מנהל יחידת משאבי האנוש לקבלת אישור לצורך קבלת אשרה.

26.152

מנהל יחידת משאבי האנוש יכתוב, בעברית או באנגלית, לפי הצורך, לשגרירות או לקונסוליה הנוגעת בדבר, לפי הנוסח הבא :

משרד..... תאריך.....
לכבוד שגרירות/קונסוליה
אישור
מאשר בזאת כי מר/גב'..... הינו/ה עובד/ת במשרדנו ואושרה לו/לה
חופשה לתקופה מ..... עד.....
בכבוד רב,
מנהל יחידת משאבי אנוש

(MINISTRY'S LOGO)

DATE: _____

TO:

VISA SECTION

EMBASSY OF /CONSULATE GENERAL OF

THIS IS TO CERTIFY THAT

(NAME OF EMPLOYEE)

IS EMPLOYED BY OUR MINISTRY, HAS BEEN GRANTED VACATION LEAVE
FROM TO

UPON HIS/HER RETURN, WILL RESUME HIS/HER
(NAME OF EMPLOYEE)

POSITION WITH US.

SINCERELY YOURS,

PERSONNEL DIRECTOR

26.153

העובד יקבל את מקור המכתב ויעבירו לתעודתו. עותק מן האישור יתויק בתיקו האישי של העובד יחד עם העותק המאושר של טופס בקשה לחופשה (מדף 2450).

26.2 - קצובת אש"ל

26.20 חלות / 26.21 יציאה בתפקיד - הוראות כלליות / 26.22 זכאות לקצובת אש"ל / 26.23 מכסות קצובת אש"ל / 26.24 קצובת אש"ל לעובדים שאין להם מקום קבוע / 26.25 תשלום קצובת אש"ל / 26.26 קצובת אש"ל - השתתפות בבחינות / 26.27 קצובת אש"ל - מתן עדות / 26.28 קצובת כלכלה - העסקה בשעות נוספות / 26.29 קצובת אש"ל בחוץ-לארץ

26.20 - חלות

26.201

הוראות פרק זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

26.21 - יציאה בתפקיד - הוראות כלליות

26.211

(א) עובד היוצא בתפקיד חייב לצאת ולשוב באופן שיהיה בו משום חיסכון מרבי בהוצאות אש"ל;
(ב) הממונים על העובדים יקפידו על מתן אישורים ליציאה בתפקיד (ראה פסקה 91.174) ויצמצמו ככל האפשר את תקופת היעדרם של העובדים שעליהם הם ממונים.

26.212

תקופת שהייה מחוץ למקום עבודתו הרגיל של עובד נחשבת מזמן יציאתו לתפקיד ועד שובו למקום עבודתו או למקום מגוריו הרגיל בגמר תפקידו.

26.22 - זכאות לקצובת אש"ל

26.220

(א) עובד זכאי לתשלום קצובת אש"ל, בנסיבות המתוארות להלן, אם הוא יוצא לרגל תפקידו אל מקום שאינו בשטח השיפוט של הרשות המקומית (להלן - "שטח השיפוט") של מקום מגוריו, ושנמצא בשטח שיפוט שגבולותיו מרוחקים יותר מ-10 ק"מ מגבולות שטח השיפוט של מקום עבודתו הרגיל ושל מקום מגוריו;
(פא/15)

(ב) לצורכי פסקה זו, עובד החייב להתייצב במקום ריכוז (תחנת הסעה), נחשב אותו מקום ריכוז כמקום העבודה הרגיל שלו. הורשה עובד כנ"ל להתייצב בנקודה שבין מקום הריכוז למקום ביצוע העבודה, ייחשב כמקום העבודה הרגיל של אותו עובד המקום הקרוב ביותר למקום ביצוע העבודה מבין אלה: מקום הריכוז הנ"ל או מקום מגורי העובד.
(עג/13) (ד/4)

26.221

קצובת לינה

(א) עובד השוהה בתפקיד מחוץ למקום עבודתו הרגיל לפחות 24 שעות רצופות, זכאי לקצובת לינה, אם אכן הוציא הוצאות לינה;

(ב) עובד שהתקיימו לגביו כל אלה:

1. מתגורר במרחק העולה על 50 ק"מ ממקום עבודתו הקבוע וכן -
2. ביצע, באופן אקראי ועד שעות מאוחרות, עבודה בלתי ניתנת לדיחוי, במקום עבודתו הקבוע וכן -
3. עקב ביצוע העבודה כאמור נאלץ העובד, על-פי אישור מראש שניתן לו בהתאם לפסקה זו, להוציא הוצאות לינה במקום עבודתו הקבוע. במקרה זה רשאי האחראי, על-פי שיקול דעתו ובאישור המנהל הכללי, בהתאם לתקציב המשרד ולצורכי העבודה לאשר לעובד כאמור החזר של ההוצאות שהוציא בפועל, כנגד דיווח בכתב וקבלות שיגיש העובד.
(נט/29)

26.222

קצובת כלכלה

עובד זכאי לקצובת כלכלה על שהייה של עד 24 שעות על-פי הכללים הבאים:

- (א) תעריף א' - אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל מעל ארבע שעות (כולל);
 - (ב) תעריף ב' - אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל מעל שמונה שעות (כולל);
 - (ג) תעריף ג' - אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל מעל שתיים עשרה שעות (כולל).
- על שהייה בתפקיד מחוץ למקום העבודה הרגיל, יותר מ-24 שעות רצופות, ראה פסקאות 26.233 ו-26.237. (סט/24)

26.223

שעה שנקבעה להתחלת העבודה היא:

- (א) אם מקום התייצבותו הרגיל של העובד הוא מקום ביצוע העבודה - השעה שנקבעה להתחלת העבודה (ראה פסקאות 31.111 ו-31.121);
 - (ב) אם מקום התייצבותו הרגיל של העובד הוא מקום ריכוז (תחנת הסעה) או נקודה אחרת שבין מקום הריכוז לבין מקום ביצוע העבודה - השעה שבה על העובד להתייצב במקום הריכוז או בנקודה האמורה.
- אם השעה הנחשבת כשעת התחלת העבודה לפי נסמן (א) או (ב) לעיל מוקדמת משעה 07:00, תיחשב שעה 07:00 כשעת התחלת העבודה.

26.224

- (א) עובד אינו זכאי לקצובת אש"ל בעד ימי מנוחה שבועיים או ימי פגרה הנקובים בפרק 32, שחלו בתקופות שהייתו מחוץ למקום עבודתו הרגיל, אלא אם כן היה כל כך רחוק ממקום עבודתו הרגיל, שהנסיעה לשם ובחזרה משם כרוכות בהוצאות ובהפסד זמן למעלה מהרגיל;
- (ב) עובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה ממקום התפקיד לפני יום המנוחה או הפגרה ולהוצאות הנסיעה חזרה אליו אחרי יום זה;
- (ג) נסיעה למקום העבודה הרגיל בנסיעות אלו אינה מפסיקה את רציפות תקופת השהייה בתפקיד מחוץ למקום העבודה הרגיל.

26.225

עובד שחלה בזמן ששהה בתפקיד מחוץ למקום עבודתו הרגיל, זכאי לקצובת אש"ל בעד ימי מחלתו שבהם נעדר ממקום עבודתו (לרבות ימי מנוחה שבועיים וימי פגרה הנקובים בפרק 32, למרות האמור בפסקה 26.224), ובלבד שהמציא תעודה רפואית (ראה פסקה 33.225) המאשרת כי בגלל מחלתו אינו מסוגל לעבוד ואף נבצר ממנו לחזור למקום מגוריו.

26.226

- (א) עובד התובע קצובת כלכלה אינו חייב להמציא קבלות על הוצאותיו אלו;
- (ב) עובד התובע קצובת לינה זכאי להחזר הוצאותיו הממשיות, בכפיפות למרב הקבוע בסעיף 26.23, אם הוא מצרף לתביעתו קבלה שניתנה על-ידי מוסד אירוח מוכר, מלון או פנסיון;
- (ג) הגיש עובד קבלה שניתנה על-ידי אדם, שהוכח לשביעות רצונו של המשרד כי מקור פרנסתו הוא השכרת חדרים, זכאי העובד להחזר הוצאותיו הממשיות בעד לינה כנקוב בקבלה, אך לא יותר מן השיעור כפי שיפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ד) כללה הקבלה תשלום בעד ארוחת בוקר, זכאי העובד להחזר הוצאותיו בעד לינה, בצירוף השיעור בעד ארוחת בוקר;
- (ה) עובד התובע קצובת לינה שלא הביא קבלה כנ"ל, זכאי להחזר הוצאותיו הממשיות אך לא יותר מן השיעור כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- (ו) קיבל העובד לינת חנינם במוסד ממשלתי או בכל מקום אחר, אינו זכאי לכל תשלום. (שס/20)

26.227

על העובדים המפורטים להלן חלות ההגבלות הבאות:

- (א) עובד השהה בתפקיד מחוץ למקום מגוריו הקבוע, ומקבל קצובת כלכלה ו/או קצובת לינה על חשבון המשרד, או החזר הוצאות בכל צורה אחרת כגון תלושים - אינו זכאי לקצובת אש"ל;
- (ב) עובד הנמצא בהשתלמות בארץ שלא במקום מגוריו הקבוע וההשתלמות כוללת כלכלה ולינה, אינו זכאי לקצובת אש"ל בעד תקופת שהותו בהשתלמות;

(ג) עובד הנותן שירות הדרכה כמפורט בפרק משנה 53.3 אינו זכאי לקצובת אש"ל אם קיבל כלכלה ולינה במקום מתן השירות.

26.228

פסקה מבוטלת

26.229

על תשלום קצובת אש"ל והחזר הוצאות נסיעה בתפקיד לעובד המשתלם בארץ שלא במקום עבודתו הקבוע - ראה פסקה 53.114.

26.23 - מכסות קצובת אש"ל

26.231

תעריפי קצובת כלכלה, יעודכנו ויפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.
(שס/20)

26.232

השיעור המרבי של הוצאות בעד לינה לפי קבלה, שעובד זכאי להחזרתן, הוא המחיר והסיווג, לרבות מסים, כפי שיקבע בהוראות התכ"ם.

26.233

עובד השווה בתפקיד מחוץ למקום עבודתו הרגיל יותר מ-24 שעות רצופות, זכאי לקצובת לינה ולקצובת כלכלה על כל תקופה שלמה של 24 שעות.

26.234 - 26.236

פסקאות מבוטלות
(סה/17)

26.237

עובד הלן בחדר שכור על בסיס חודשי, זכאי להחזר הוצאות הלינה הממשיות, אך לא יותר מן השיעור כפי שיעודכן ויפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, ובלבד ששיעור קצובת הלינה שישולם לו במשך חודש אחד לא יעלה על דמי השכירות החודשית שהוא משלם בעד החדר.
(שס/20)

26.24 - קצובת אש"ל לעובדים שאין להם מקום קבוע

26.241

בפרק משנה זה:

"עובד פיקוח" - עובד העונה על התנאים המצטברים שלהלן:

- (א) משרתו מוגדרת בתקן כמשרת אכיפה או פיקוח;
- (ב) מבצע תפקיד שליכתו ביצוע אכיפה או מעקב אחר פעולות ועמידה בתנאים ותקנים בהיבטי איכות, בטיחות, חוקיות וכדומה בתחומים הרגולטורים שבאחריותו, שעיקרם מבוצע בפועל מחוץ למשרד במקומות הנתונים לפיקוחו, כגון: עסקים, מוסדות, מבני ציבור, שטחים ציבוריים, מערכות ומתקנים, ושלא ניתן לבצעם ממקום עבודה אחר לרבות מהמשרד.

26.242

עובד פיקוח יהיה זכאי לתשלום אש"ל כמפורט בפסקה 26.220 בהתקיים התנאים המצטברים שלהלן:
(א) העובד נדרש לעבוד למעלה ממחצית סך ימי התקן החודשיים המוגדרים למשרתו, ובתנאי שעבד לפחות 4 שעות בכל אחד מהימים הללו לצורך פיקוח בשטח.

בחודשים בהם העובד נעדר בחלק מימי העבודה, יהיה זכאי לאש"ל רק במידה שסך ימי הנוכחות בהם עבד לפחות 4 שעות לצורך פיקוח בשטח יעלו על סך ימי הנוכחות שאינם לצורך עבודת פיקוח בשטח. יובהר כי ימי ההיעדרות של העובד לא יספרו במניין ימי התקן לצורך זה; לדוגמה: עובד שסך ימי התקן החודשיים שלו הוא 22, ונעדר בגין מחלה במשך 4 ימים.

1. ככל שהעובד עבד לפחות 10 ימים לצורך פיקוח בשטח, ובתנאי שעבד בכל יום כזה לפחות 4 שעות, מתוך 18 ימי הנוכחות באותו חודש - יהיה זכאי לתשלום האש"ל;
2. ככל שהעובד עבד בחודש 9 ימים לצורך פיקוח בשטח ויותר 9 ימי הנוכחות אינם לצורך עבודת פיקוח בשטח - לא יהיה זכאי לתשלום האש"ל.

(ב) עבודתו מחוץ למשרד היא לצורכי אכיפה ופיקוח בשטח בלבד, גם אם היא מתבצעת בתוך תחומי השיפוט של מקום העבודה או מקום המגורים, ללא מגבלת מרחק;

(ג) ביצוע עבודת הפיקוח בשטח היא לפי דרישת הממונה ובהתאם לצורכי המערכת, כפי שיהיו מעת עת.

26.243

בסמכות נציבות שירות המדינה לאשר תשלום אש"ל במקרים חריגים בהם האמור בפסקה 26.220 אינו חל, כאשר העובד נעדר בקביעות לרגל תפקידו ממקום העבודה שאליו הוא צמוד, דהיינו כאשר עיקר עבודתו היא עבודת שטח ברציפות ואילו מיעוטה נעשה במשרד, ככל הניתן על-פי אמות המידה בפסקה 26.242.
(פא/15)

26.25 - תשלום קצובת אש"ל

26.251

עובד ששהה בתפקיד מחוץ למקום עבודתו הרגיל, יגיש בסוף כל חודש טופס עבודה בשעות נוספות, כונוניות, קריאות פתע, אש"ל ונסיעות (מדף 2430) בעד החודש שחלף, ויציין בטור המתאים של הטופס את פרטי התפקיד שבגללו ששה מחוץ למקום עבודתו.

26.252

העובד יציין x בטופס עבודה בשעות נוספות, כונוניות, קריאות פתע, אש"ל נסיעות (מדף 2430), בעמודה המתאימה שבכעבורה נדרש התשלום בעד ארוחות. העובד יקבל תשלום, בשיעור שיהיה בתוקף בחודש שלאחר החודש שעליו דיווח.

26.253

- (א) הזכאות להחזר הוצאות אש"ל מותנית בדיווח של העובד תוך זמן סביר, ולא יאוחר מתום שישה חודשים ממועד התגבשות הזכות;
- (ב) החזר רטרואקטיבי של הוצאות אש"ל לתקופה העולה על שישה חודשים, יינתן בכפוף להוכחת הזכאות בראיה אובייקטיבית, ובלבד שלא היתה רשלנות מצידו של העובד בגינה לא התבקש התשלום במועד.
(שע/3)

26.26 - קצובת אש"ל - השתתפות בבחינות

26.261

עובד הנעדר מהעבודה מחמת השתתפותו בבחינות על משרה פנויה בשירות המדינה שעליה פורסם מכרז, או בבחינות לקביעת דרגה, יחשבו לו ימי/שעות הבחינה אליהם הוזמן כתקופת היעדר בתפקיד, והוא יהא זכאי לקצובת כלכלה בהתאם להוראות פסקה 26.222 ולהחזר הוצאות נסיעה הקשורות בהשתתפותו בבחינות.

26.262 - 26.263

פסקאות מבוטלות
(סה/17)

26.27 - קצובת אש"ל - מתן עדות

26.271

- (א) עובד שנדרש על-ידי הנהלת משרד, לרבות משטרת ישראל, פרקליטות המדינה או פרקליטות מחוז, להופיע בבית משפט או בבית דין כדי להעיד על עניין כלשהו הידוע לו מכוח תפקידו או שלא מכוח תפקידו, איננו רשאי לדרוש דמי בטלה והוצאות מבית המשפט או מבית הדין בעד אותה הופעה;
- (ב) תקופת היעדרו מהעבודה תיחשב כהיעדר בתפקיד, והוא זכאי להחזר הוצאות נסיעה ולקצובת אש"ל בהתאם להוראות סעיף 26.22;
- עובד שתובע את המדינה או כל גוף אחר בעניינו הפרטי, תקופת היעדרו מהעבודה לא תיחשב כהיעדר בתפקיד, והוא לא זכאי להחזר הוצאות נסיעה ולקצובת אש"ל בהתאם להוראות סעיף 26.22.
(סט/24)

26.272

- (א) עובד שנדרש על-ידי אדם או מוסד לא ממשלתי להופיע בבית משפט או בבית דין כדי להעיד על דברים הידועים לו מכוח תפקידו או הנוגעים בתפקידו, חייב לדרוש דמי בטלה והוצאות מבית המשפט או מבית הדין בעד אותה הופעה;
- (ב) את דמי הבטלה וההוצאות שבית המשפט או בית הדין יקבע יעביר מזכיר בית המשפט או בית הדין לאוצר המדינה, ויודיע על כך למנהל היחידה של העד;
- (ג) תקופת היעדרו של העובד מהעבודה תיחשב כהיעדר בתפקיד, והוא זכאי להחזר הוצאות נסיעה ולקצובת אש"ל בהתאם להוראות סעיף 26.22.

26.273

- (א) עובד שנדרש על-ידי אדם או מוסד לא ממשלתי להופיע בבית משפט או בבית דין כדי להעיד על דברים הידועים לו שלא מכוח תפקידו ושלא במסגרת תפקידו, ייחשב זמן היעדרו כחלק מחופשת המנוחה שלו או כחופשה ללא משכורת - לפי בחירתו;
- (ב) הממשלה לא תישא במקרה כזה בהוצאות נסיעה ואש"ל;
- (ג) אם יקציבו בית המשפט או בית הדין דמי בטלה והוצאות, יקבלם העובד ובלבד שלא קיבל שכר עבודה רגיל עבור אותו יום.

26.274

- (א) עובד שנדרש להופיע בבית משפט או בבית דין ולהעיד עדות מומחה במקצועו ללא קשר עם תפקידיו הרשמיים, בנסיבות המפורטות בפסקה 26.273, והוא אינו רוצה שזמן היעדרו מהעבודה ייחשב כחלק מחופשת המנוחה שלו או כחופשה ללא משכורת, רשאי לפנות אל מנהל היחידה בבקשה לאשר לו להעיד את עדותו בשעות העבודה;
- (ב) המנהל יאשר את הבקשה אם לדעתו יש עניין ציבורי בכך כי מומחה הממלא תפקידים רשמיים יתווה את דעתו בעניין הנידון לפני בית המשפט או בית הדין, ואין מומחה אחר שיוכל לחוות את דעתו בעניין הנידון;
- (ג) אישר מנהל היחידה את הבקשה, חייב העובד לדרוש דמי בטלה והוצאות מבית המשפט או מבית הדין בעד הופעתו. את דמי הבטלה וההוצאות שיקבע בבית המשפט או בית הדין יעביר מזכיר בית המשפט או בית הדין לאוצר המדינה, ויודיע על כך למנהל היחידה של העד;
- (ד) לא תנוכה כל תמורה בעד תקופת היעדרו של העובד מהעבודה, לא במשכורת ולא בחופשה, אולם קצובת האש"ל בהתאם להוראות סעיף 26.22 תשולם לו אם דמי הבטלה וההוצאות שיקציב בית המשפט או בית הדין יכסו אותה;
- (ה) לא אישר המנהל את הבקשה, יחולו על העובד הוראות פסקה 26.273;
- (ו) בפסקה זו "מומחה" - למעט כל אדם שיש לו עניין כלשהו, במישרין או בעקיפין, בנושא הדיון במשפט.

26.275

- (א) עובד שנדרש להופיע ולהעיד בבית משפט, במדינת ישראל או בחוץ-לארץ, שלא במסגרת תפקידו, בעניין הקשור בתביעה של פשעים כלפי העם היהודי או כלפי האנושות, או על פשעי מלחמה בתקופת מלחמת העולם השנייה, ייזקף הזמן ההכרחי המזערי למתן העדות ולנסיעה הלוך וחזור למקום המשפט כפי שיוכח על-פי תעודות שיציג העובד, על חשבון זמן העבודה, אולם העובד איננו זכאי להחזר הוצאות נסיעה ולקצובת אש"ל;
- (ב) שולמו לעובד דמי בטלה בקשר למתן עדותו, זכאי הוא רק להפרש בין התשלומים שקיבל לבין מלוא משכורתו שהייתה מגיעה לו בתקופת היעדרו.

26.28 - קצובת כלכלה - העסקה בשעות נוספות

26.281

- (א) תשלום לפי סעיף זה, אינו ניתן על עבודה שבעדה משתלמת לעובד תוספת הגבוהה מ-50% משכרו הרגיל (כגון: עבודה ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות או ביום מועד על-פי הוראות פסקה 27.213);
- (ב) כן לא ניתן תשלום לפי סעיף זה, לעובד הזכאי לקבל במקום עבודתו ארוחה חינם או שאוצר המדינה משתתף ב-50% לפחות ממחירה, אם במישרין ואם בעקיפין;
- (ג) לא ניתן תשלום לפי פסקאות 26.282 או 26.284, לעובד הזכאי להחזר הוצאות בעד קצובת כלכלה עקב יציאה לתפקיד ביום העסקתו לפי הוראות סעיף 26.22, או לעובד הזכאי לקצובת אש"ל גלובלי, או לעובד המקבל כל תשלום אחר הבא במקום קצובת לינה או קצובת כלכלה.

26.282

- עובדים שהועסקו שעתים נוספות לפחות, שבעדן הם זכאים לתשלום בהתאם להוראות פרק משנה 27.2 ולהוראת פסקה 31.155 לגבי הורה עובד, וכתוצאה מכך הועסקו עשר שעות רצופות או יותר, זכאים לקצובת כלכלה בשיעור כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.
(עא/15)

26.283

לצורכי סעיף זה, אין הפסקת הצהריים של חצי שעה מפסיקה את רציפות ההעסקה באותם ימים, ואולם אין זמן ההפסקה נחשב כזמן עבודה.
(6/ג)

26.284

- (א) עובד המועסק שבע שעות לפחות בתחום המשמרת השלישית (בין השעות 22:00 בערב ו-6:00 למחרת בבוקר), מקבל, נוסף על התשלום לפי הוראות פסקה 27.623, ארוחת לילה (שני כריכים ומשקה קר או חם);
- (ב) אם לא סופקה לו ארוחה כאמור, יקבל קצובת כלכלה, בשיעור כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, לכל לילה שבו הועסק כאמור;
- (ג) עובד המועסק בתחום המשמרת השלישית כנ"ל, ארבע שעות לפחות, אך פחות משבע שעות, מקבל, נוסף על התשלום לפי הוראות פסקה 27.623, גם ארוחת לילה (כריך ומשקה קר או חם) ואם לא סופקה לו ארוחה כאמור, קצובת כלכלה בשיעור כמפורט לעיל, לכל לילה שבו הועסק העובד;
- (ד) עובד כנ"ל, הזכאי גם לתשלום לפי הוראות פסקה 26.282, מקבל הטבה אחת בלבד והיא הגדולה מבין השתיים.
(שס/20)

26.285

עובד המקבל חופשה תמורת עבודה נוספת בהתאם לאמור בפסקה 27.212 (ו) ו-(ז), זכאי לקבל קצובת כלכלה כאמור בפרק משנה זה.
(נג/23)

26.29 - קצובת אש"ל בחוץ-לארץ

26.291

- (א) "עובד המועסק בחוץ-לארץ" - שליח או עובד אית"ן, שמקום עבודתו הקבוע הוא בחוץ-לארץ, זכאי לקצובת שהייה ולינה בחוץ-לארץ בהתאם להוראות הוועדה הבינמשרדית לשכר ותנאי שירות בחוץ לארץ (להלן - "שות"ש חו"ל") אשר יפורסמו מעת לעת על-ידי הממונה על השכר במשרד האוצר;
- (ב) עובד שמקום עבודתו הוא בחוץ-לארץ, אך נשלח לתפקיד זמני בחוץ-לארץ, זכאי לקצובת שהייה ולינה בחוץ-לארץ בהתאם להוראות התכ"מ 13.10.0.2;
- (ג) על קצובת אש"ל לעובד היוצא להשתלמות בחוץ-לארץ, ראה סעיפים 53.13 ו-53.14.
(עט/22)(סט/20)

פרק משנה 26.3 - בוטל (סט/20)

26.4 - העתקת מקום מגורים

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

26.41 - חלות

26.411

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על עובד קבוע, זמני ועובד על-פי חוזה מיוחד;
(פא/8)
- (ב) הוראות פרק משנה זה לא יחולו על עובדי שירותי הביטחון, עליהם חלים הסדרים מיוחדים.
בנושא העתקת מקום מגורים.
(עא/5)

26.42 - הוצאות העתקת מקום מגורים

26.421

בסעיף זה: עובד שנבחר במכרז פנימי או במכרז פומבי והמשנה בעקבות זאת את מקום מגוריו, נחשב כעובד המועבר ממקום למקום על-פי דרישת המשרד;
מועמד מחוץ לשירות, שנבחר למשרה פנויה במכרז פומבי, אינו נחשב בשל כך בלבד כאדם שהממשלה פנתה אליו במטרה להעסיקו.

26.422

עובד הנמצא בשירות, המועבר ממקום למקום על-פי דרישת המשרד, זכאי להחזר הוצאות העתקת מקום מגוריו בהתאם להוראות סעיף זה. בוצעה ההעברה לפי בקשת העובד, לא יהיה זכאי להוצאות העתקת מקום מגוריו, אלא אם היו הגורם לבקשתו סיבות בריאות, על-פי המלצת ועדה רפואית ממשלתית; במקרה זה ישולמו הוצאות העתקת מקום המגורים כפי שתקבע נציבות שירות המדינה.

26.423

אדם הגר בארץ, שנתקבל לעבודה במקום שונה ממקום מגוריו הרגיל, והממשלה פנתה אליו תחילה במטרה להעסיקו שלא כתוצאה מבקשתו של העובד להתקבל לעבודה, זכאי להחזר הוצאות העתקת מקום מגוריו.

26.424

הוצאות העתקת מקום מגורים שהממשלה מחזירה הן:

- (א) הוצאות נסיעה ממשיות של עובד ושל בני משפחתו ממקום עבודתו הקודם למקום עבודתו החדש, ובלבד שלא תהיינה גבוהות ממחיר נסיעה בקו ציבורי של מוניות (לגבי אילת או ממנה - שלא תהיינה גבוהות ממחיר הטיסה מנמל התעופה בן-גוריון לאילת);
- (ב) הוצאות ממשיות, המתקבלות על הדעת, בעד הובלת רהיטיו וחפצי ביתו של עובד ממקום מגוריו הקודם למקום מגוריו החדש ובעד סבלות בקשר עם הובלה זו; העברת הרהיטים וחפצי הבית תתבצע רק לאחר שהעובד עמד בהצלחה בתקופת הניסיון, בהתאם להוראות פרק משנה 13.8;
- (ג) הוצאות הכרחיות, המתקבלות על הדעת, עד לסכום שיקבע על-ידי החשב הכללי, הנובעות מן ההעברה, והכרוכות בניתוקם, בהתקנתם, בהתאמתם ובחיבורם של מתקנים ביתיים מקובלים, כגון: מכשיר טלפון, מתקני גז, מכשיר טלוויזיה, וילאות, וכל מתקן ביתי אחר שיוכר על-ידי החשב הכללי.
- הסכומים שיוחזרו יהיו על-פי תעריפי חברת "בזק" וחברת הגז, לגבי מכשירי טלפון וגז, ולמתקנים ביתיים אחרים לפי החלטת החשב הכללי, וישולמו תמורת קבלות על הוצאות בפועל.
(תחולת הנסמן: כ"ו אדר א' התשנ"ב (1.3.1992))
(נב/55)

תשלום על-פי נסמן (ג) לעיל ניתן רק לעובד נשוי, ולעובד בלתי נשוי המחזיק בדירה פרטית; הוצאות אלו יוחזרו תמורת קבלות, אם אישר האחראי כי אותן הוצאות נגרמו לעובד בקשר עם החלפת דירתו עקב העברתו לפי דרישת הממשלה.

לצורכי פסקה זו נחשבים כבני משפחתו של העובד: בן-זוגו, ילדיו עד גיל 18 או למעלה מגיל 18, שפרנסתם עליו עקב מצב בריאותם והעובד הציג אישור רפואי מאושר על-ידי לשכת הבריאות

המחוזית, וכן הורים הגרים עם העובד שגילם מעל 60 או עקב מצב בריאותם, והעובד הציג אישור רפואי כאמור לעיל.

עובד נשוי או עובדת נשואה שבת-זוגו או בן-זוגה עובדים ומשתכרים, זכאים לקבל רק את מחצית ההוצאות האמורות. אם בן הזוג מקבל ממקום עבודתו החזר של יותר ממחצית הוצאות אלו - זכאי העובד לקבל רק את יתרת ההוצאות.
(נו/49)

26.43 - קצובת אש"ל למי שהעתיק מקום מגוריו

26.431

- (א) עובד, הזכאי לקבל הוצאות העתקת מקום מגורים בהתאם לסעיף 26.42, זכאי לתשלום קצובת אש"ל, בשיעורים הנקובים בפרק משנה 26.2, במשך שבעת הימים הראשונים לאחר העברתו;
- (ב) לא נכנס העובד לגור בדירתו במקום מגוריו החדש תוך שבעה ימים מיום העברתו, יוסיף להיות זכאי לקצובת אש"ל, בשיעורים האמורים עד יום כניסתו לדירתו, אולם לא יותר מאשר בעד 21 יום, לעובד המועסק שישה ימים בשבוע. עובד המועסק פחות משישה ימים בשבוע - יחסית למספר ימי העבודה בפועל ומעוגל ליום שלם;
- (ג) לא נכנס העובד לגור בדירתו תוך 21 יום, רשאי האחראי, מטעמים שייראו לו, להאריך את התקופה בעדה תשולם לעובד קצובת אש"ל עד שלושה חודשים;
- (ד) לא נכנס העובד לדירתו גם בתום שלושת החודשים האמורים בנסמן (ג), יפנה האחראי בכתב, בעוד מועד, אל נציבות שירות המדינה לקבלת אישור להארכת התקופה לתשלום קצובת אש"ל לשלושה חודשים נוספים בלבד.

26.432

קצובת אש"ל, לא תשולם בעד ימים שהעובד ימצא במקום מגוריו הקודם להעברתו.

26.433

עובד, היוצא בתפקיד מחוץ למקום עבודתו הרגיל בפרק זמן שבו הוא מקבל קצובת אש"ל, אינו זכאי לקצובת אש"ל נוספת, אלא לדמי לינה בלבד.

26.44 - חופשה למי שהעתיק מקום מגוריו

26.441

אחראי רשאי לאשר לעובד, הזכאי להחזרת הוצאות העתקת מקום מגורים, חופשה מיוחדת במשכורת לעשיית סידורים שונים בקשר עם ההעברה, אם נראה לו כי הסידורים הקשורים בהעברה מחייבים או מצדיקים זאת. חופשה מיוחדת זו במשכורת לא תהיה ארוכה משני ימים אם העובד המועבר הוא בעל משפחה, או אינו נשוי ומחזיק בדירה פרטית, ולא תהיה ארוכה מיום אחד אם העובד המועבר אינו נשוי ואינו מחזיק בדירה פרטית.

26.45 - השתתפות בשכר דירה

26.451

במקרים חיוניים וחריגים, עובד בתפקיד בכיר כגון: מנהל יחידה, זכאי להשתתפות בשכר דירה ובתנאי שהעובד עונה על כל התנאים המפורטים להלן:

- (א) נבחר במכרז פומבי או מונה כדין וכל עוד העובד בתקופת ניסיון כל זאת לתקופה של עד שנתיים;
- (ב) מקום עבודתו החדש של העובד אינו מקום מגוריו ולא העתיק את מקום מגוריו דרך קבע למקום עבודתו החדש;
- (ג) מקום מגוריו דרך קבע במרחק העולה על 75 ק"מ ממקום עבודתו כאמור לעיל.
(סא/36)

26.452

שיעור ההשתתפות בשכר דירה יקבע על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר ויעודכן מעת לעת. (סס/10)

26.453

עובד הזכאי להשתתפות בשכר דירה אינו זכאי להוצאות לינה לפי המפורט בפסקה 26.221.
(שס/10)

26.454

אישור הזכאות לעובד יינתן על-ידי נציבות שירות המדינה בתיאום עם סגן החשב הכללי במשרד האוצר.

26.455

פסקה מבוטלת
(שע/19)

פרק 27 - עבודה בשעות נוספות, ביום מנוחה, משמרות, כוננות ושכר עידוד

בפרק זה מובאות ההוראות בעניין עבודה בשעות נוספות וביום מנוחה, עבודה בתורנויות, תשלום בעד שעות נוספות, עבודה במשמרות, כוננות ושכר עידוד.

27.1 - הוראות כלליות

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

27.11 - חלות והגדרות

27.110

הוראות פרק זה חלות על כל העובדים בשירות, למעט עובדים עליהם לא חל חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ובכלל זה עובדי שירותי הביטחון.
(עא/5)

27.111

בפרק זה:

- "מכסת שעות עבודה רגילות" - מספר שעות העבודה הנהוגות במקום העבודה בהתאם להסכמי העבודה של הדירוגים השונים בהתחשב במקצועות השונים, במידה והוגדרו בהסכמים של אותם דירוגים. לעובד הממונה באופן ישיר על עובדים אחרים או המפקח על עבודתם - מכסת שעות העבודה הרגילות של אותם עובדים או מספר שעות העבודה הנהוג במקום העבודה או במקצוע, הכל לפי מספר שעות העבודה הגדול ביותר;
- "משכורת חודשית כוללת שכר לשעה" - סך כול המשכורת המשולבת כפי שהוגדרה בפסקה 24.301, וכל תוספת אחרת עליה הוסכם כי תיכלל בחישוב ערך יום או שעות העבודה.
- (א) לעובד המקבל משכורת חודשית:

המשכורת החודשית הכוללת X 12

X 52 מכסת שעות העבודה רגילות לשבוע, הגדולה ביותר באותה שנה

(ב) לעובד המקבל שכר יומי בשבוע עבודה בן חמישה ימים:

השכר היומי הכולל X 5

מכסות שעות העבודה הרגילות לשבוע, הגדולה ביותר באותה שנה

אלא אם נקבע במפורש דבר אחר.

(ג) לעובד המקבל שכר יומי בשבוע עבודה בן שישה ימים:

השכר היומי הכולל X 6

מכסות שעות העבודה הרגילות לשבוע, הגדולה ביותר באותה שנה

אלא אם נקבע במפורש דבר אחר.

(נא/13)

27.12 - חיוב לעבוד בשעות נוספות

27.121

- (א) נדרש עובד על-ידי הממונה עליו לעבוד בשעות נוספות בהתאם לצורכי העבודה, חייב הוא לעשות כן, אלא אם קיימות סיבות אישיות, המתקבלות על דעת הממונה, שבגללן אין העובד יכול להיענות לדרישת הממונה (ראה גם פסקה 42.261);
- (ב) אין לחייב עובד במשרה חלקית לעבוד בשעות נוספות החורגות ממכסת יום העבודה הרגיל;
- (ג) במקרים חריגים כשתנאי העבודה מחייבים זאת, יש לקבל מראש את אישור של האחראי במשרד להעסקה זו במסגרת מכסת השעות הנוספות המאושרות למשרד;
- (ד) על חיוב רופאים ורופאים וטרינרים לעבוד בתורנויות ובכוננויות מיוחדות - ראה סעיפים 27.14 ו-27.15.

27.13 - כללים לחישוב שעות נוספות

27.130

- (א) שעות נוספות נחשבות רק שעות שהעובד עבד למעשה מעל למכסת שעות העבודה הרגילות (ראה הגדרה בפסקה 27.111) אשר הוא חייב בה;
- (ב) אם מטעמים של סדרי עבודה או מטעמים אחרים מתחיל עובד לעבוד אחרי השעה שנקבעה לתחילת העבודה או עוזב את מקום העבודה לפני שעת סיום העבודה, או עושה הפסקות בתוך שעות העבודה או מקבל רשות להיעדר בתוך שעות העבודה לעניין שאינו קשור בעבודתו - יובאו בחשבון רק שעות עבודתו בפועל;
- (ג) על חתימה בעת כניסה לעבודה וביציאה ממנה בעת עבודה בשעות נוספות - ראה פסקה 91.154.

27.131

- (א) עובד היוצא בתפקיד לשליחות קצרה בחוץ-לארץ, שאינה עולה על שישה חודשים, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות לפי הכללים הנהוגים בארץ ובמסגרת המכסה שאושרה לו בארץ;
- (ב) האישור והתשלום יינתנו רק בתנאי שקיים פיקוח מלא על עבודתו בשעות נוספות בחוץ-לארץ, השעות הנוספות בהן הועסק בחוץ-לארץ אושרו על-ידי האחראי לכך בחוץ-לארץ ושעות עבודתו הרגילות בחוץ-לארץ זהות לאלו שבארץ.

27.14 - תורנות רופאים ורופאים וטרינרים

27.141

עובד המדורג בדירוג הרופאים או בדירוג הרופאים הווטרינריים הנדרש לעבוד בתורנות ביום מנוחה או בתורנות לילה, מקבל תשלום בעד התורנות בהתאם לכללים ולנוסחות שנקבעו, מזמן לזמן, בהסכמי השכר עם האיגודים המקצועיים של כל אחד מהדירוגים הנ"ל.

27.15 - דמי השתתפות בוועדה ציבורית

27.150

בסעיף זה, "ועדה ציבורית" - ועדה שחברים בה גם נציגי הציבור שאינם עובדי המדינה והפועלת דרך קבע, (להבדיל מוועדה שהוקמה לתקופת זמן מוגבלת - ועדת אד-הוק). ועדות הכנסת, הממשלה וועדותיה אינן נחשבות כוועדה ציבורית לצורך סעיף זה.

27.151

עובד, המשמש כחבר ועדה, אינו זכאי לכל תשלום בעת השתתפותו בוועדה בשעות עבודתו הרגילות. אולם חבר ועדה מקצועית שבעד השתתפותו בישיבותיה נקבע במפורש תשלום בחוק, בתקנות או בהוראות מיוחדות של נציבות שירות המדינה או של החשב הכללי, זכאי לקבל שכר טרחה בתנאים המפורטים להלן.

27.152

היה חבר ועדה זכאי לתשלום בעד השתתפותו בוועדה כאמור בפסקה 27.151, יודיע הממנה לאותו חבר ועדה, בעת מינויו, את גובה התשלום, את תנאיו ואת סדריו.

27.153

עובד, שזכותו לקבל תשלום בעד עבודה בשעות נוספות מוגבלת בהתאם לאמור בסעיף 27.22, זכאי לתשלום כמפורט להלן בעד כל ישיבה של ועדה ציבורית בה השתתף בתוקף תפקידו, ושנמשכה לפחות שלוש שעות אחרי השעה 18:00 בכפיפות לאמור להלן בסעיף זה. תשלום לפי פסקה זו אינו נחשב כחלק מן המשכורת לכל דבר ועניין.

התשלום בשקלים חדשים לישיבה אחת יהיה כפי שיקבע מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה ו/או על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר.

(נח/21)

27.154

לא היה עובד זכאי לתשלום בעד השתתפותו בוועדה, והשתתפותו בוועדה הייתה כרוכה בעבודה בשעות נוספות, יהיה דין שעות אלו כדין שעות נוספות רגילות ויחולו עליהן הוראות פרק זה.

27.155

עובד, המקבל תשלום לפי פסקה 27.153, איננו זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בשל השתתפותו בישיבה כאמור, ושעות הישיבות לא תיחשבנה כשעות נוספות לשום עניין.

27.156

עובד זכאי לתשלום לפי פסקה 27.153 בעד ארבע ישיבות של ועדה ציבורית בחודש אחד בלבד, אף אם השתתף ביותר מארבע ישיבות כאלו. השתתף העובד בחמש ישיבות או יותר בחודש אחד, תיראנה שעות השתתפותו מהישיבה החמישית ואילך כעבודה בשעות נוספות לכל דבר ועניין.

27.157

עובד שזכותו לקבל תשלום בעד עבודה בשעות נוספות אינה מוגבלת (ראה פרק משנה 27.2), זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בעקבות השתתפותו בישיבות ועדה ציבורית בתוקף תפקידו.

27.158

הייתה פעולתו של עובד בוועדה כרוכה בנסיעות ובהוצאות אש"ל, יחזיר לו המשרד, בו הוא מועסק דרך קבע, את ההוצאות בהתאם לכללים המפורטים בפרק משנה 26.2.

27.2 - תשלום בעד עבודה בשעות נוספות או ביום מנוחה

27.21 שיעורי התשלום / 27.22 נהלי תשלום

27.21 - שיעורי התשלום

27.211

בסעיף זה:

"יום מנוחה שבועי, - פרק הזמן המתחיל בשעה 17:00 (בחורף) או בשעה 18:00 (בקיץ) של יום העצמאות, יום ערב היום הנדון והמסתיים בשעה 06:00 למחרתו:

מועד"

"לילה" - השעות שבין 22:00 ל-06:00;

"חורף" - מה-1 באוקטובר עד 31 במרס;

"קיץ" - מ-1 באפריל עד 30 בספטמבר.

יום שישי הוא יום פנוי שאינו יום מנוחה שבועי.

(נא/13)

27.212

(א) עובד במשרה שלימה הנדרש לעבוד בשעות נוספות, זכאי לתשלום בשיעור של 125% ממשכורתו הכוללת לשעת עבודה בעד כל אחת משתי השעות הנוספות העודפות על מכסת שעות העבודה היומיות, ובשיעור של 150% בעד כל שעה נוספת, החל מהשעה הנוספת השלישית ואילך;

(ב) עובד שהועסק בשעות נוספות בערב יום מנוחה שבועי, ערב יום העצמאות או בערב יום מועד בשעות הנחשבות כחלק ממכסת שעות העבודה בהתאם לחוק, זכאי לקבל בעד אותן שעות תמורה בשיעור של 100% ממשכורתו הרגילה או חופשה;

(ג) עובד המועסק במשרה חלקית, הנדרש לעבוד מעל מכסת שעות העבודה היומיות המוסכמת עמו, אולם במסגרת המכסה היומית של שעות העבודה של עובד במשרה מלאה, תיחשב העסקתו בשעות העודפות מעל למכסה כאמור, כהעסקה בשעות נוספות - זכאי לתשלום בעדן בשיעור של 100% ממשכורתו הכוללת לשעת עבודה. במקרים חריגים, בהם הועסק עובד במשרה חלקית בשעות נוספות מעבר למכסה היומית של עובד במשרה שלימה - זכאי לתשלום בעד שעות אלו בהתאם לאמור בנסמן (א);

(ד) עובד אשר יוצא בתפקיד, מחוץ לגבולות העירוניים של מקום עבודתו והיו השעות הנוספות בהן הועסק העובד שעות נסיעה בחזרה ממקום בו בוצע תפקידו למקום עבודתו או מגוריו בין אם לא הועסק העובד לאחר שובו לעבודה, ובין אם הועסק העובד לאחר שובו לעבודה, יראה זמן הנסיעה בחזרה כולו כזמן עבודה, והתשלום יבוצע בהתאם לנסמן (א); (תוקף הזכאות מ-1 מרץ 2000)

(ה) נסמן מבוטל;

(1) במקום תמורה בכסף, מותר לתת לעובד תמורה בחופשה בשיעור של שעה ורבע ושעה וחצי כמפורט לעיל, אם ביקש זאת העובד, בתנאי שהדבר אינו מחייב העסקת ממלא מקום שאינו עובד מדינה. התמורה בחופשה כאמור לעיל תהיה מתוך מכסת השעות הנוספות המאושרות. ימי החופשה שהעובד זכאי להם כאמור כאן, יירשמו בחשבון חופשתו בנפרד והם יעמדו לרשותו בשימוש כימי חופשה או כפדיון חופשה בסיום שירותו. על ימים אלה תחול הגבלת צבירה. מספר הימים הניתנים לצבירה בדרך זו לא יעלו על 30 ימים עבור כל תקופת השירות - ראה פסקה 33.132 (16/זס);

(ז) עובד אשר מקבל בחופשה תמורת עבודה בשעות נוספות כאמור לעיל, זכאי לקבל דמי כלכלה עבור שעות נוספות אלו בכפיפות לנאמר בסעיף 26.28;

(ח) רופא זכאי לתשלום בעד שעות נוספות שמעבר למכסת השעות השבועית בדירוג הרופאים. תגמול בעד שעות נוספות לא ישולם למנהלי בתי חולים, סגניהם וכן למנכ"ל משרד הבריאות, למשנה למנכ"ל משרד הבריאות ולראש מינהל רפואה במשרד הבריאות. (הסכם קיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011))

דבר תשלום בעד עבודה בשעות נוספות לעובד שאיחר ועבד בשעות נוספות באותו יום - ראה פסקה 44.142.

בעניין חובת עובד המקבל תשלום בעד עבודה בשעות נוספות, להחתים את כרטיס הנוכחות בעת כניסתו לעבודה ויציאתו ממנה במשך כל החודש - ראה פסקה 91.154. רופא יפעל בהתאם לסעיף 91.16.

(חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 16)

(עב/18)

27.213

(א) עובד המועסק ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות או ביום מועד, זכאי ל-75% משכרו הרגיל בעד כל שעה של העסקה כנ"ל שאינה בלילה, ול-100% משכרו הרגיל בעד כל שעה של העסקה כנ"ל בלילה. עובד המקבל שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15), זכאי לתשלום 50% בלבד משכרו הרגיל בעד כל שעת העסקה כנ"ל, בין ביום ובין בלילה. בכל המקרים, זכאי עובד כנ"ל, נוסף לתשלום האמור, לשעת חופשה אחת בעד כל שעה שבה הועסק כאמור; חופשה זו תינתן לעובד בהתאם לאמור בהיתר להעסקתו על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. (החוק הנ"ל, ס' 17 (א)(2))

דוגמאות:

1. עובד קבוע ביחידה משרדית, שהועסק בשבוע מסוים כל הימים למעט ביום רביעי, הועסק ביום המנוחה השבועי שמונה שעות בשעות העבודה הרגילות ובסך הכל הועסק באותו שבוע $42 \frac{1}{2}$ שעות לפי מכסתו הרגילה, יקבל:
 - (א) את משכורתו החודשית הרגילה, הכוללת 100% תשלום רגיל בעד עבודתו ביום המנוחה;
 - (ב) תוספת בשיעור 75% משכרו היומי בעד אותו יום; העובד יקבל את יום חופשתו ביום רביעי הקודם.
2. עובד קבוע ביחידה משרדית, שהועסק בימים ראשון עד שישי 42 שעות, הועסק נוסף על כך ביום מנוחה משעה 18:00 עד שעה 24:00, אותו עובד יקבל: (פכ/9)
 - (א) את משכורתו החודשית הרגילה;
 - (ב) תוספת בשיעור 75% משכרו הרגיל לשעה בעד עבודתו בכל אחת מהשעות 18:00-22:00 ביום המנוחה;
 - (ג) תוספת בשיעור 100% משכרו הרגיל לשעה בעד עבודתו בכל אחת מהשעות 22:00-24:00 ביום המנוחה;
 - (ד) שש שעות בחופשה בשכר מלא תוך פרק הזמן הנקוב בהיתר להעסקה.
3. עובד ארעי, המקבל שכר יומי והמועסק תקופה ארוכה משישה ימים הועסק משעה 23:00 עד שעה 03:00 ביום מנוחה שבועי אחרי שעבד כל ימות השבוע, ולכן אותן שעות הן שעות נוספות - יקבל בעד עבודתו ביום המנוחה 200% משכרו הרגיל בעד ארבע שעות עבודה; תוך פרק הזמן הנקוב בהיתר להעסקה תינתן לו חופשה של ארבע שעות ביום חול; בעד אותן שעות חופשה לא יקבל תשלום;
4. עובד ארעי, שהועסק בשבוע מסוים ארבעה ימים בלבד, הועסק ביום המנוחה שמונה שעות - יקבל בעד עבודתו ביום המנוחה 175% משכרו הרגיל, ואין לתת לו חופשה, אף ללא משכורת, כיון שבסך הכל הועסק פחות משבוע שלם.

(ב)

1. עובד אשר לגביו נקבע שבוע העבודה בימים א'-ה', הנדרש לעבוד ביום שישי, לצורך מתן שירותים חיוניים - בהתאם לקביעת המנהל הכללי של המשרד - יקבל בתמורה יום פנוי ביום א' שלאחריו או באחד מימי העבודה האחרים באותו שבוע או בשבוע שלפניו. ימים פנויים אלה אינם ניתנים לצבירה. עובד כנ"ל, הנדרש לעבוד בחלק מיום השישי, יינתנו לו במקום השעות בהן עבד, שעות פנויות כמספר השעות בהן עבד ביום שישי;
2. במקרים מיוחדים וחריגים, כאשר צרכי העבודה אינם מאפשרים להעניק לעובד יום פנוי כאמור, ובאישור מראש (לזמן מוגבל) של המנהל הכללי של המשרד - יקבל העובד תמורה להעסקתו ביום שישי בשעות נוספות, לפי תעריף של 125% בעד כל שעה;
3. שעות העבודה ביום שישי לעובדים כנ"ל שידרשו לעבוד ביום זה, תהיינה משעה 07:30 עד 14:00. בעד שעות עבודה העודפות על שעות אלו ישולם גמול שעות נוספות, לפי תעריף של 150% (סג/30).

27.214

עובד שאושרה לו למפרע העלאה בדרגה, זכאי להפרשי התמורה בהתאם לדרגתו החדשה בעד עבודה בשעות נוספות שעבד מאז תאריך עלייתו בדרגה.

27.215

עובד שהועסק בשעות נוספות, בלילה, ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות או ביום מועד, במשמרת לילה, או בחלק מצירופים אלה, זכאי לתוספת אחת בלבד, והיא הגדולה מבין התוספות הניתנות בעד עבודה בשעות נוספות, ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות או ביום מועד, או במשמרת לילה, החלות על זמן עבודתו כנ"ל.

27.216

עובד שהועסק ביום עבודה רגיל, בשעות נוספות אשר בחלקן נופלות בשני תחומים של משמרות וזכאי לתשלום תוספת בעד אותן שעות בכל תחום, יהיה הבסיס לחישוב התשלום בעד שעות נוספות, ערך השעה האחרונה של יום העבודה שלאחריה הוא זכאי לתשלום בעד שעות נוספות.

27.217

התשלום בעד שעות נוספות אינו נחשב כחלק מהמשכורת לעניין **חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב]**, **התש"ל-1970**, או לעניין כל הטבת פרישה אחרת ואינו נחשב כחלק מהמשכורת לעניין חישוב תוספת היוקר.

27.22 - נהלי תשלום

27.221

הדירוג המינהלי ודירוג מקצ"ט

בכפוף לתנאים המפורטים בסעיף 27.32, נתן השר הממונה על ביצוע חוק זה היתר להעסקה בשעות נוספות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951:

- (א) אחראי רשאי לאשר העסקה בשעות נוספות לעובד המדורג עד דרגה 14 בדירוג המינהלי, לפי צורכי העבודה ובהתאם למדרגים הקבועים בפסקה 27.221(ח);
- (ב) אחראי רשאי לאשר תשלום בעד עבודה בשעות נוספות של עד 90 שעות בחודש, וזאת בהתאם להיתר הניתן לפי סעיפים 10 ו-11 **לחוק שעות עבודה ומנוחה**, התשי"א-1951, לעובד המדורג בדרגה 15 ומעלה בדירוג המינהלי;
- (ג) מנהל כללי רשאי לאשר במקרים מסוימים ובעבודות מיוחדות, לעובד המדורג כאמור בנסמן (ב) לעיל, תשלום בעד יותר מאשר 90 שעות נוספות בחודש, וזאת בהתאם להיתר הניתן לפי סעיפים 10 ו-11 **לחוק שעות עבודה ומנוחה**, התשי"א-1951. האישור יכלול הנמקה ויתויק בתיקו האישי. לגבי אישור להעסקה בשעות נוספות בדירוגים המקצועיים ראה פסקה 27.223;
- (ד) בנוסף לתנאים המפורטים בפסקה 27.221 בדבר עבודה בשעות נוספות בתנאים מיוחדים, תיחשב העסקה כאמור של יותר מ-50 שעות נוספות בחודש רק אם נעשתה עקב עבודה מיוחדת וחריגה כיוצאת דופן מאופי התפקיד והיא מוגבלת לשישה חודשים בלבד. בשום מקרה אין לאשר תשלום כאמור בדרך קבע;
- (ה) לא ניתן להפעיל סמכויות לפי הוראות פסקה זו מבלי שהתקבל מראש היתר מהשר הממונה על ביצוע חוק זה להעסקה בשעות נוספות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לעניין זה ראו סעיף 27.32;

(1)

1. האחריות להפעלת סדרי התשלום בעד עבודה בשעות נוספות והבקרה עליהם, היא בידי האחראי ועליו להנחות את מנהלי היחידות בנוגע להקפדה מרבית אחר ההוראות בדבר דיווח מלא ומדויק של עבודה בשעות נוספות, על-פי מכסת השעות שאושרה;
2. נסמן מבוטל;
3. עובדים ועובדות המועסקים במשרת הורה, הזכאים לקיצור יום עבודה לפי פסקאות 31.152 - 31.153, וכן הורה של אדם עם מוגבלות עד גיל 21 כהגדרתו בפסקה 33.253 אשר אינו עומד בהגדרה של משרת הורה, וכן עובדים שקיבלו אישור מהאחראי לפי שיקול דעתו, זכאים לביצוע שעות נוספות מהבית/מרחוק בהתאם לכללים בהנחית נציב מס' 3.6;

(פג/3)

4. באשר לתשלום בעד שעות נוספות שבוצעו במקום העבודה הקבוע, יובהר כי, אין לשלם בעד עבודה בשעות נוספות, אלא לעובד אשר החתים את כרטיס נוכחותו בעבודה פעמיים ביום, במשך כל החודש, בבואו לעבודה למקום עבודתו הקבוע ובצאתו ממנה.

(1)

1. כל אישור להעסקה בשעות נוספות, כנזכר לעיל, מותנה כי קיים לכך כיסוי במסגרת התקציב המאושר על-פי חוק התקציב;
2. מודגש בזאת כי על-פי הוראות **חוק שעות עבודה ומנוחה**, התשי"א-1951, ניתן היתר כללי להעסקת עובד בשעות נוספות כאמור בפסקה 27.322;
3. **חוק שעות עבודה ומנוחה** איננו חל על סוגים מסוימים של עובדים שפורטו בחוק, וביניהם עובדי מדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות, עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ועובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם. לפיכך ניתן לאשר העסקת עובד מעל למכסה של 50 שעות נוספות בחודש, רק אם

הוא נכלל באחד המדרים המפורטים בחוק או אם ניתן לגביו היתר מיוחד מאת השר הממונה על ביצוע חוק זה. בכל מקרה של ספק בדבר מעמדו של עובד מבחינת חוק שעות עבודה ומנוחה, יש לקבל את חוות דעתו של היועץ המשפטי של המשרד; (פב/2)

4. נסמן מבוטל.

(שע/19)

(ח) התשלום בעד השעות הנוספות הנ"ל הוא בשיעורים המפורטים בפסקאות 27.212 ו-27.214;

(ט) כעבודה בתנאים בלתי רגילים לצורך נסמן (ג) לעיל תיראנה העבודות הבאות:

1. שעות עבודה ממשיות בהן יועסק העובד מחוץ לביתו כאשר הוא מרותק בעת כוננות;
2. עבודה ביום מנוחה שבועי; ביום מועד או בלילה (לא במשמרת);
3. עבודה המתבצעת בתנאי שדה, או בתנאי חוץ;
4. עבודה במפעלי ייצור;
5. עבודה במשימה מיוחדת, חיונית ודחופה, חד פעמית ומוגבלת בזמן;
6. עבודת תכנון;
7. עבודה במבצעים מיוחדים לרבות מבצעים הכרוכים בסיכון;
8. עבודה בשטחים המוחזקים על-ידי צה"ל;
9. עבודה המבוצעת באזורי ספר, בהן מתנהלות פעולות איבה;
10. עבודה שהיא בגדר מבצע מיוחד ודחוף מסיבות ביטחוניות - למעט עבודה במשרדו הרגיל של העובד.

(נח/21)

27.222

דירוג עובדי מחקר

- (א) עובד מחקר הנדרש לעבוד בשעות נוספות, זכאי לתשלום בעד עבודה זו;
- (ב) התשלום בעד עבודה בשעות נוספות כאמור בנסמן (א), ייעשה על סמך רישום ודיווח על-פי אישור המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך בו מועסק עובר המחקר;
- (ג) התשלום בעד השעות הנוספות הנ"ל הוא בשיעורים המפורטים בפסקאות 27.212 ו-27.214. על שעות נוספות בעת ניסויי שדה - ראה פסקה 25.354.

27.223

דירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, דירוג ההנדסאים והטכנאים, דירוג המהנדסים, דירוג העיתונאים, ודירוג העובדים הסוציאליים

- (א) עובד המדרוג עד דרגה 35 בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, או בדירוג המהנדסים או בדירוג ההנדסאים והטכנאים או בדירוג העיתונאים, או ברמה ז בדירוג העובדים הסוציאליים, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות, אם אושרו בהתאם לאמור בפסקה 27.221(א);
- (ב) עובד מדרגה 36 ומעלה בדירוגים הנ"ל, ובדרגה ו בדירוג העובדים הסוציאליים, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות אם אושרו, בהתאם לאמור בפסקה 27.221(ב);
- (ג) עובד בכל הדירוגים זכאי לתשלום בעד שעות נוספות (מעל ל-50 שעות) במקרים מסוימים ובעבודות מיוחדות אם אושרו בהתאם לאמור בפסקה 27.221(ג). ואולם, לתנאי עבודה בלתי רגילים ייוספו:

1. לאקדמאים במדעי החברה והרוח;

עבודת תכנון באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח.

2. להנדסאים וטכנאים ולמהנדסים;

(א) עבודה בקידוח או במנהרות ובשירות תחזוקה;

(ב) עבודה במפעל תעסוקה ובשירות תחזוקה;

(ג) עבודת תכנון הנדסי דחופה.

3. לעיתונאים;

עבודה שהיא בגדר מבצע עיתונאי מיוחד ודחוף, שאינו במסלול העבודה הרגיל של העובד.

(ד) בימים שבהם העובד משובץ בעבודה לא יחול מאומה מן האמור לעיל בעניין עבודה בתנאים בלתי רגילים, ואין העובד זכאי לכל פיצוי באותם ימים. (נח/21)

27.224

עובדים פארה רפואיים

- (א) עובר המדרוג בדירוג החטיבה הפארה רפואית, דירוג הרנטגנאים, דירוג המרפאים בעיסוק, דירוג הפיזיותרפיסטים וכן עובר המדרוג בדירוג הרוקחים, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בהתאם לאמור בפסקה 27.221(א)-(ב);

- (ב) עובד המדורג בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בהתאם לאמור בפסקה 27.221 ואולם לתנאי עבודה בלתי רגילים ייוספו:
1. עבודה הכרוכה בלינה בשדה או באוהל;
 2. עבודה שהיא בגדר מבצע מיוחד ודחוף מסיבות ביטחוניות, למעט עבודה במשרד או במעבדה;
 3. מבלי לגרוע מן האמור לעיל - עבודה מקצועית הצמודה לעבודות תכנון רפואי חיוני ודחוף, לשירותי הרפואה הציבורית במוסדות רפואיים.

27.225

עובד המדורג בדירוג האחים, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בהתאם לאמור בפסקה 27.221.

(שע/19)

27.226

דירוג השירות המשפטי

- (א) עובד המדורג בדירוג השירות המשפטי, זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות בהתאם לאמור בפסקה 27.221;
- (ב) כתנאי עבודה בלתי רגילים ייחשבו התנאים להלן:
1. עבודה ביום מנוחה שבועי, ביום מועד או בלילה (לא במשמרת);
 2. עבודה במשימה מיוחדת, חיונית ודחופה ומוגבלת בזמן;
 3. עבודה במבצעים מיוחדים, לרבות מבצעים הכרוכים בסיכון;
 4. עבודה המבוצעת בשטחים המוחזקים על-ידי צה"ל;
 5. עבודה המבוצעת באזורי ספר בהם מתנהלות פעולה איבה;
 6. עבודה שהיא בגדר מבצע מיוחד מסיבות ביטחוניות - למעט עבודה במשרדו הרגיל של העובד.

27.3 - פיקוח על עבודה נוספת

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

27.31 - אישור העסקה בשעות נוספות

27.311

בתחילת כל שנת כספים יקציב האחראי, במסגרת התקציב המאושר, לכל יחידות המשרד את מספר השעות הנוספות, לפי רישום, אשר תעמודנה לרשותן במשך שנת הכספים. העתק ההקצבה יועבר לחשב המשרד או לגזבר יחידת הסמך.

27.312

מנהל יחידה יקציב מדי שלושה חודשים, במסגרת האישור שקיבל לפי פסקה 27.311, לכל יחידה שעליה הוא ממונה, את מספר השעות הנוספות אשר לדעתו דרושות לביצוע העבודה במשך שלושת החודשים הקרובים. העתק ההקצבה יישלח לחשב המשרד או לגזבר היחידה.

27.313

(א) מנהל יחידה רשאי להעסיק את עובדי יחידתו בשעות נוספות במסגרת ההקצבה לפי פסקה 27.312 בלבד, ובתנאי שלא יעסיק עובד יותר מ-30 שעות נוספות בחודש, אלא אם קיבל על כך מראש אישור בכתב מן האחראי, בין לעניין מסוים ובין לתקופה מסוימת;
(ב) האחראי לא יאשר העסקה בשעות נוספות מעל ל-30 שעות בחודש כאמור, אלא לאחר שהובאו בפניו נימוקים משכנעים לכך בכתב.

27.314

(ג) עובד המועסק בשעות נוספות חייב להחתיים את כרטיס הנוכחות בעת כניסתו לעבודה וביציאתו ממנה במשך כל החודש - ראה פסקה 91.154;
(ד) עובד המועסק מחוץ לכותלי המשרד - ראה פסקה 91.151(ה).

27.32 - היתרים על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951

27.321

הוראות פרק זה אינן משחררות את המשרדים מקבלת היתר להעסקה בשעות נוספות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, אם היתר כזה דרוש על-פי החוק האמור.

27.322

- (א) שר הממונה על ביצוע חוק זה נתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות כדלקמן:
1. אורך יום עבודה לפי סעיפים 2, 4 או 5 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, כולל שעות נוספות לא יעלה על 12 שעות;
 2. בשבוע עבודה לא יועסק עובד מעל 16 שעות נוספות;
 3. עבד עובד בעבודת לילה לפי הוראות סעיפים 22 או 23 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, אורך שבוע עבודה לא יעלה על 58 שעות, כולל שעות נוספות. (היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות, י"פ 7732, התשע"ח, עמ' 6284)
- (ב) אסור להעסיק עובד מעבר לשעות האמורות, אלא בהיתר מאת השר הממונה על ביצוע חוק זה;
- (ג) משרד הממונה על ביצוע חוק זה, נתן היתר להעסקת נהגים ועוזריהם, עד למרב של 4 שעות ביום ושל 12 שעות בשבוע, וכן קביעת הפסקות ללא הגבלה באורכן.
1. המשרדים רשאים להעסיק נהגים ועוזריהם, בגבולות מספר השעות הנקוב לעיל ולקבוע את משך הפסקותיהם בעבודה לפי ראות עיניהם, מבלי לבקש היתר לכך ממשרד הממונה על ביצוע חוק זה;

2. על האחראים לתכנן מראש את חלוקת העבודה בין הנהגים ולעשות סידורים שיבטיחו כי בדרך כלל לא תהיינה שעות העבודה הנוספות של הנהגים יותר מ-52 שעות בחודש;
3. במקרים יוצאים מן הכלל, כאשר, על אף הסידורים שנעשו, היה הכרח בחודש מסוים להעסיק נהג מעל למרב זה, מותר להעסיק נהג יותר מ-52 שעות בחודש, ובלבד שמספר השעות הנוספות של אותו נהג באותו חודש ובחודש הבא אחריו לא תעלינה על 104 שעות בסך הכול;
4. מותר להעסיק נהג ביותר מ-52 שעות עבודה נוספות בחודש, אם נתן משרד הממונה על ביצוע חוק זה היתר להעסקה כזאת.
(הודעה על מתן היתר כללי בדבר שעות נוספות והפסקות בתחבורה, י"פ 451, התשט"ז, ע' 231) (פכ/2)(שע/19)

27.323

למרות האמור בפסקה 27.322, מותר להעסיק נהג של שר או של סגן שר ללא הגבלה במספר השעות הנוספות. עם זאת חייב האחראי לדאוג, בשיתוף עם לשכת השר או סגן השר כי שעות העסקתו של נהג כנ"ל לא יעברו את גבול הסביר.

27.324

למרות האמור בפסקה 27.322, במקרים יוצאים מן הכלל, אם כלולות בשעות עבודתו של נהג שעות המתנה רבות, מעבר למספר השעות הנקוב באותה פסקה, מוסמך האחראי לאשר העסקת נהג במספר שעות נוספות גדול מהמספר האמור, אם סיבות מיוחדות מחייבות את העסקתו בדרך קבע כנ"ל, ובתנאי כי מספר שעות עבודתו הנוספות של הנהג, למעט שעות המתנה, לא תעלינה על 52 שעות נוספות בחודש.

27.325

בכל מקום, בו מעסיקים עובדים על-פי היתר שניתן בהתאם לפסקה 27.321, יש להציג במקום נראה לעין את נוסח ההיתר.
(תקנות שעות עבודה ומנוחה, התשט"ו-1955, ס' 10)

27.326

העסקת עובדת הרה - ראה פסקאות 31.213, 33.351.
(שע/19)

27.4 - תמורה בעד עבודה נוספת, תפקידים מיוחדים

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

27.40 - תחולה

27.401

הוראות פרק משנה זה אינן חלות על עובד המועסק בחוזה מיוחד שתנאי שכרו אינם נקבעים לפי הסכמים קיבוציים.
(פא/8)

27.41 - תוספת נהיגה עצמית

27.411

(א) עובד אשר המשרד העמיד לרשותו רכב ממשלתי לשם ביצוע עבודתו, והוא נוהג בו בעצמו, ועל-ידי כך נמנע הצורך בהעסקת נהג, זכאי לתשלום כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, בשל העבודה הנוספת המוטלת עליו, בהיעדר נהג, ובשל חובתו לטפל ברכב מדי יום ביומו, בהתאם להוראות מינהל הרכב הממשלתי;

(ב) התשלום הנ"ל כפוף לתנאים המפורטים בפסקאות 27.412, 27.413, ובשיעור כפי שיעודכן ויפורסם מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.
(שס/20)

27.412

- (א) עובד זכאי לתשלום, כאמור בסעיף זה, אם נתמלאו בו כל התנאים הבאים:
1. העובד איננו מועסק כנהג מקצועי;
 2. העובד נוהג בעצמו, דרך קבע, ברכב שהוצמד לו;
 3. העובד ממלא תפקידי ביצוע ישירים, למעט תפקידי הנהלה או פיקוח;
 4. העובד מסיע, בדרך כלל, לצורך תפקידי ביצוע ישירים, גם עובדים אחרים ברכב הצמוד לו וכן הוא מוביל ברכב כלים הדרושים לביצוע העבודה;
 5. העובד איננו זכאי לכל תשלום או פיצוי מיוחד אחר הקשור בנהיגתו ברכב שהוצמד לו.
- (ב) עובד המקבל החזר הוצאות רכב אינו זכאי לתוספת נהיגה עצמית.
(עו/2)

27.413

עובד זכאי לתשלום, כאמור בסעיף זה בהתאם להגבלות המנויות בפסקה 27.412, רק בעד הימים בהם נהג בפועל ברכב שהוצמד לו לשם ביצוע עבודתו.

27.414

התשלום האמור בסעיף זה הוא בסכום כולל ואינו נחשב כחלק מהמשכורת לעניין חישוב תוספת היוקר, לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 או לעניין כל הטבת פרישה אחרת.

27.42 - נהגים בתקופה בה מוגבלת תנועת הרכב

27.421

הוראות סעיף זה חלות על התמורה המגיעה לעובד בעד עבודה בשעות נוספות, בימי מנוחה שבועיים ובימי מועד, שבוצעה בתקופה בה קיימות בתוקף תקנות שעת חירום, המטילות הגבלות על שימוש בכלי רכב.

27.422

נהג אשר לרגל תקנות לשעת חירום המטילות הגבלות על שימוש בכלי רכב, מושבת מעבודתו בחלק מימי עבודתו הרגילים, והוא זכאי לתמורה בעד עבודה בשעות נוספות בימי מנוחה שבועיים ובימי מועד, תינתן לו התמורה בצורת ימי חופשה בימי השבתת התנועה שאינם חלים ביום מנוחה.

27.423

בסוף כל חודש יחויב חשבון התמורה שהנהג זכאי לה בעד עבודתו בשעות נוספות, בימי מנוחה שבועיים ובימי מועד, במספר ימי השבתת התנועה אשר בהם לא עבד באותו חודש. אם תהיה יתרה לזכותו, יקבל הנהג את תמורתה בכסף.

27.424

נהג המועסק לפי שכר יומי, אשר לא הועסק ביום השבתת תנועה, אינו זכאי לתשלום בעד אותו יום.

27.43 - נהגים צמודים לרכב מגויס

27.431

נהג שהוצמד לרכב של משרד, וגויס על-פי תקנות שעת חירום (רישום ציוד וגיוסו), התשי"ז-1956, כפי שהן מוארכות מזמן לזמן, ואין הוא חייב בשירות מילואים, או אין רשויות צה"ל מכירות בעבודתו בצמידות לרכב כשירות מילואים, זכאי לתוספת תשלום בתקופת עבודתו בנסיבות אלו בעד ארבע שעות נוספות לכל יום עבודה בהצמדה לרכב המגויס.

27.432

בעד הזמן שהנהג מקבל תוספת, על-פי פסקה 27.431, אין הוא זכאי לקצובת אש"ל ולכל תשלום אחר, למעט אותה תוספת ומשכורתו הרגילה.

27.433

נהג שהוצמד לרכב המשרד המגויס בנסיבות האמורות בפסקה 27.431, והוא חייב בשירות מילואים ורשויות צה"ל הכירו בעבודתו בצמידות לרכב כשירות מילואים, דינו, כדין עובד שגויס לשירות מילואים ויחולו עליו הוראות פרק משנה 34.3.

27.5 - תוספת בעד כוננות וקריאת פתע

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

27.50 - הוראות כלליות

27.501

הגדרות

(א) הוראות פרק זה חלות על כלל העובדים בשירות, למעט סוגי עובדים לגביהם נקבעו הסדרים מיוחדים וסוגי עובדים המועסקים בחוזים מיוחדים, לגביהם נקבע אחרת;

(פא/8)

(ב) "כוננות" - תוספת המשולמת לעובד תמורת נכונותו להעמיד עצמו לרשות המשרד לפרקי זמן שונים, כפי שהוקצו לו, מעבר לשעות העבודה הרגילות, לצורך ביצוע מטלות דחופות ואחרות לפי דרישת האחראי או מי מטעמו. מטלה יכול ותהא סיוע טלפוני, התייצבות פיזית במשרד או במקום אחר לצורך מתן מענה לבעיה שהתעוררה, הכל לפי החלטת האחראי או מי מטעמו.

27.502

(א) כאשר צרכי העבודה מחייבים להעמיד עובד או קבוצת עובדים בכוננות, יקבע האחראי במסגרת התקציב המאושר על-פי חוק התקציב העומד לרשותו את היקף הקצאת הכוננויות.

(ב) חלוקת הכוננויות שהוקצו תהיה לפי סוגי המשורות ביחידה על-פי צרכי העבודה והתפקוד של היחידה לאחר שעות העבודה המקובלות, בהתאם לקריטריונים אלה:

1. תפקידיה של היחידה;

2. היקף אחריות היחידה;

3. מידת הצורך בעובדי היחידה גם לאחר שעות העבודה המקובלות;

(ג) בנוסף לקריטריונים אלה, ובמסגרת חלוקת הכוננויות בתוך היחידה, ישקול האחראי במסגרת שיקוליו לצורך חלוקת הכוננויות שהוקצו כאמור לעיל, גם נתונים אלה:

1. היקף האחריות של כל עובד ועובד ביחידה;

2. המלצת הממונה על תפקוד העובד;

3. חיוניות העובד בפתירת בעיות;

4. מידת הצורך בעובד מעבר לשעות העבודה הרגילות.

27.503

(א) המכסה המרבית של כוננויות הניתנת לעובד לא תעלה על שש כוננויות לחודש, אלא אם נקבע אחרת בהסכם או בהסדר קיבוצי;

(ב) כוננויות לא יוקצו לעובדים או לקבוצות עובדים שנציבות שירות המדינה קבעה כי לא יינתנו להם כוננויות.

27.504

האחראי ינהל טבלת כוננויות המפרטת את כמות הכוננויות שהוקצו למשרד ואופן חלוקתן בין יחידות ועובדי המשרד, בהתאם לקריטריונים כאמור בפסקה 27.502.

החלטת האחראי באופן חלוקת הכוננויות תתועד ותכלול את הפרטים הבאים:

(א) שם העובד (או שמות העובדים) אשר קיבלו כוננות, בציון מס' תעודת הזהות, תפקידים, תואר המשרה בה הם משובצים;

(ב) הסיבות בגללן נדרשים העובדים הנ"ל להיות כוננים, בהתחשב בעבודת היחידה, המבנה שלה ומשימותיה.

27.505

בכפוף לאמור בפרק משנה זה, האחראי רשאי - בכל עת - להקטין, להגדיל או לבטל חלוקת הכוננויות לעובד או לקבוצת עובדים לפי צרכי המשרד. בנוסף, רשאי האחראי לעשות כן במידה וסבור כי העובד איננו עומד בקריטריונים למתן כוננות או מסרב לבצע הכוננות כאמור. כל שינוי בהקצאת כוננויות ילווה בהנמקה ויירשם בטבלת הכוננויות.

27.506

על עובד שהוקצתה לו מכסת כוננויות להיות זמין לכל קריאה טלפונית או אחרת ובמידת הצורך להתייצב פיזית במשרד או במקום אחר, בהתאם לנדרש על-ידי האחראי ולפי צרכי המשרד.

27.507

כל עובד שאושר לו תשלום גמול כוננויות, וכתנאי לקבלת גמול עבור ביצוע כוננויות, ימלא בתחילת כל שנת תקציב הצהרה (מדף 2300) בה יצהיר כי הוא מעמיד עצמו לרשות המשרד מעבר לזמני העבודה הרגילים ובהתאם להוראת האחראי או מי מטעמו, לצורך ביצוע מטלות כאמור בפרק משנה זה.

יובהר, כי אי עמידה בתנאי ההצהרה ישלול הזכאות לקבלת תשלום בגין הכוננות.

27.508

- (א) אין לאשר כוננויות ואין לבצע תשלום עבור כוננויות בעת חופשה, השתלמות, מילואים ומחלה או כל היעדרות המונעת ביצוע הכוננות;
- (ב) התשלום עבור הכוננויות אינו חלק מהמשכורת הקובעת לצורך תשלום גמלאות על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- (ג) זמן הכוננות הוא מסוים שעות העבודה הרגילות ועד תחילת יום העבודה הבא אחריו; לא ניתן לקבל תשלום עבור יותר מכוננות אחת ביממה;
- (ד) בעבור כל כוננות יקבל העובד תשלום בעד חמש שעות ושליש לפי ערך של 100% שכר לשעה;
- (ה) התשלום עבור הכוננויות יבוצע כאמור בנסמך (ד) לעיל, אלא אם נקבע אחרת בהסכם או בהסדר קיבוצי.
(עב/15)

27.509

- (א) עובד שהיה כונן ונקרא לעבוד בשעות נוספות בעת היותו בכוננות, כאמור לעיל, מקבל תשלום במסגרת מספר השעות הנוספות שאושר לו כאמור בסעיף 27.22 בלבד;
- (ב) התברר כי מספר השעות שהעובד עבד בשעות נוספות בעת שהיה כונן, עלה על מספר השעות שאושרו לו במסגרת האמור בסעיף 27.22, יש לקבל אישור על כך מאת המוסמך לאשר תשלום בעד עבודה בשעות נוספות, כאמור בסעיף הנ"ל;
- (ג) עובד שהיה כונן ביום מסוים ונקרא לעבודה ביום אחר שאיננו כונן בו, זכאי לתשלום בכפיפות לאמור בסעיף 27.22.
(סח/16)

27.51 - כוננות עובדים במגזר הרפואי

27.511

עובדים המדורגים בדירוג הרופאים, בדירוג הרופאים הווטרנרים, בדירוג הרוקחים, בדירוג הרנטגנאים, בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים, בדירוג האחיים ובדירוג המינהל והמשק, מקבלים תשלום בעד כוננות בהתאם לכללים ולנוסחות שנקבעו, מזמן לזמן, בהסכמי השכר עם האיגודים המקצועיים של כל אחד מהדירוגים הנ"ל.

27.512

עובדים המדורגים בדירוג הרופאים יבצעו כוננויות מתוכננות בהתאם ובכפוף לכללים המפורטים בחוזר מנהל הרפואה של משרד הבריאות, מס' 05/2003 מיום 20.1.2003, שעניינו חובת הרופא הכונן.
(סה/18)

27.52 - קריאת פתע

27.521

(א) עובד אשר אינו זכאי לכוננויות, שחזר לביתו אחר שעות העבודה ונקרא לפתע לחזור למקום עבודתו אחרי הפסקה של שעה אחת לפחות, מקבל תשלום בעד השעות הנוספות בהן עבד לפי הנוהל הבא:

1. מי שעבד בפועל עד שלוש שעות נוספות - יהיה זכאי לתשלום בעד ארבע שעות, לפי ערך של 100% שכר לשעה;
2. מי שעבד בפועל מעל שלוש שעות ועד ארבע שעות נוספות - יהיה זכאי לתשלום לפי ערך של 150% שכר לשעה עבור כל השעות;

3. מי שעבד בפועל מעל ארבע שעות נוספות - יהיה זכאי לתשלום שווה לערך משכורת יום עבודה שלם;
4. הסמכות לקרוא לעבודה במסגרת קריאת פתע, כאמור לעיל, היא בידי האחראי של המשרד;
5. מנהל יחידה, ברמה של מנהל מחוז או מנהל אגף, רשאי לקרוא לעובד כנ"ל, אולם לפני כן עליו לקבל על כך אישור מוקדם מאת האחראי. אם לא ניתן להשיג את האחראי והזעקת העובד מביתו דחופה, רשאי מנהל היחידה לעשות זאת ולקבל את האישור הדרוש למחרת יום הקריאה;
6. האחראי או מנהל כנ"ל ישתמשו בקריאת פתע, רק במקרים יוצאים מן הכלל וכאשר לא היתה כל אפשרות לדעת מראש על עבודה שיש לבצע, ושבגללה הוחלט לקרוא את העובד לעבודה.
- (ב) עובד המקבל תשלום עבור כוננויות אינו זכאי לתשלום עבור קריאות הפתע, אלא אם נקרא לעבודה לאחר השעה 24:00 או ביום מנוחה שבועי, יום העצמאות, או יום מועד כהגדרתו בפסקה 27.211. התגמול עבור קריאת פתע זו, לכלל העובדים, יהא כדלקמן:
1. מי שעבד בפועל עד ארבע שעות נוספות - יהיה זכאי לתשלום בעד ארבע שעות, לפי ערך של 150% שכר לשעה;
2. מי שעבד בפועל מעל ארבע שעות נוספות ועד שמונה שעות נוספות - יהיה זכאי לתשלום עבור שמונה שעות, לפי ערך של 150% שכר לשעה.
- (ג) עובד הזכאי לגמול עבור קריאת פתע וזכאי לגמול שעות נוספות בעד אותו יום, זכאי לתוספת אחת בלבד, והיא הגדולה מבין התוספות החלות על זמן עבודתו כנ"ל.
(עב/15)

27.522

עובד, שזכותו לקבל תשלום בעד עבודה בשעות נוספות מוגבלת לפי סעיף 27.22, ייחשבו השעות בהן עבד למעשה בעת קריאת פתע, כחלק מסך כל מספר השעות הנוספות שעבד בחודש, לצורך תשלום בעד עבודה בשעות נוספות לפי הוראת פסקה 27.111.

27.523

- (א) עובד שנקרא קריאת פתע ידווח בסוף כל חודש בו ביצע קריאת פתע, בטופס עבודה בשעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, אש"ל ונסיעות (מדף 2430);
- (ב) הממונה הישיר ומנהל היחידה המינהלית יאשרו את הטופס בטרם יועבר לתשלום, באמצעות מחלקת משאבי אנוש. מחלקת הכספים תשלם בעד קריאת הפתע בכפיפות לנאמר בפסקה 27.504(ב).
(נג/36)

27.524

עובד שעבד במסגרת קריאת פתע יירשם בספר שיוכר במיוחד לכך, יציין את העבודות שביצע במסגרת זו לצורך עריכת ביקורת, ויחתים את כרטיס הנוכחות בהתחלת העבודה ובסיומה.
(נג/43)

27.6 - עבודה במשמרת

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

27.61 - הגדרות

27.611

בפרק משנה זה:

- "עובד" כל סוגי העובדים בשירות, למעט עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד שמשכורתו משתלמת לא לפי דרגה של אחד הדירוגים המנויים בסעיף 24.12;
 - "ערך שעה" כמשמעותו בפסקה 27.111;
 - "יום מנוחה שבועי, יום העצמאות, יום מועד" פרק זמן המתחיל בשעה 17:00 (בחורף) או בשעה 18:00 (בקיץ) של ערב היום הנדון והמסתיים בשעה 06:00 למחרת היום הנדון;
 - "חורף" מ-1 באוקטובר עד 31 במרס;
 - "קיץ" מ-1 באפריל עד 30 בספטמבר;
 - "תחום המשמרת הראשונה" משעה 06:00 עד שעה 14:00;
 - "תחום המשמרת השנייה" משעה 14:00 עד שעה 22:00;
 - "תחום המשמרת השלישית" משעה 22:00 עד שעה 06:00.
- אלא אם הוגדר אחרת בהסכם שכר של איגוד מקצועי.

27.62 - תמורה בעד עבודה במשמרת

27.621

הוראות סעיף זה אינן חלות על שומרים ועל עובדים המקבלים תוספת לפי סעיף 27.65; וכן על עובדים הנקראים לעבוד מחוץ לשעות העבודה הרגילות שלא בדרך קבע (על קריאת פתע - ראה סעיף 27.52). למען הסר ספק נקבע כי הוראות פרק משנה זה יחולו רק על עובד המועסק דרך קבע, כל ימי החודש או לסירוגין, בשעות עבודה שמרביתן בתחום המשמרת השנייה או שלישית.

27.622

עובד, המועסק שלוש שעות לפחות במכסת שעות העבודה הרגילות באותו יום בתחום המשמרת השנייה, בין אם העבודה מבוצעת לסירוגין בשתי משמרות קבועות ומלאות ליום עבודה ובין אם לא, זכאי - בעד שעות עבודתו החלות בתחום המשמרת השנייה, לתוספת של 20% של שכר שעה בעד אותן שעות, אם אינו נהוג ביחידה בה הוא מועסק, שבוע עבודה מקוצר עקב עבודה במשמרות. עובד שעבד שעה תשיעית או יותר כאשר כל שעות עבודתו הרגילות נכללו בתחום המשמרת השנייה, זכאי לתשלום בעד שעות אלו כשעות נוספות בסכום המשתלם בעד שעה אחת במשמרת השנייה כשהוא מוכפל ב-1.25 - בעד השעה התשיעית והשעה העשירית; וכשהוא מוכפל ב-1.50 - בעד השעה האחת עשרה ומעלה; גם אם שעות אלו בוצעו בתחום המשמרת השלישית.

27.623

עובד המועסק בתחום המשמרת השלישית לא יותר משבע שעות, זכאי, בעד זמן עבודתו באותו תחום, לתוספת של 50% ממשכורתו הכוללת, אם אינו נהוג ביחידה בה הוא מועסק שבוע עבודה מקוצר עקב עבודה במשמרות.

עובד המועסק במשמרת שלישית מלאה, זכאי, בנוסף לתוספת של 50% גם לדמי כלכלה כאמור בפסקה 426.28.

עובד שעבד שעה שמינית או יותר כאשר כל שעות עבודתו הרגילות נכללו בתחום המשמרת השלישית, זכאי לתשלום בעד שעות אלו כשעות נוספות בסכום המשולם בעד שעה אחת במשמרת השלישית כשהוא מוכפל ב-1.25 - בעד השעה השמינית והשעה התשיעית; וכשהוא מוכפל ב-1.50 - בעד השעה העשירית; גם אם שעות אלו בוצעו בתחום המשמרת הראשונה של יום המחרת.

27.624

עובד, שהועסק במשמרת שנייה או שלישית, בלילה, ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות או ביום מועד בשעות נוספות, או בחלק מצירופים אלה, זכאי לתוספת אחת בלבד, והיא הגדולה מבין התוספות הניתנות בעד עבודה במשמרת, בלילה, ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות, ביום מועד ובשעות נוספות, החלות על זמן עבודתו כנ"ל.

עובד, המועסק בתחום המשמרת השלישית ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות או ביום מועד, במשמרת כפולה שאורכה 14 שעות לפחות, זכאי לפיצוי, בעד שעות עבודתו בתחום המשמרת השלישית, בשיעור של 125% ממשכורתו הרגילה ולחופשה בשיעור של שעה אחת בעד כל שעה שבה הועסק כאמור. חופשה זו תינתן לעובד בהתאם לאמור בהיתר להעסקתו על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

27.625

התוספות לפי סעיף זה הן בשיעור כולל ואינן נחשבות כחלק מהמשכורת לעניין תשלום תוספת היוקר, לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, לעניין פיצויי פיטורים או לכל עניין אחר.

27.63 - תמורה בעד עבודה במשמרת כפולה

27.631

בסעיף זה, "משמרת כפולה" - משמרת שמספר שעותיה הוא פי שניים מיום עבודה לפי המקובל ביחידתו ובסוג עבודתו של העובד, אך לא פחות מ-14 שעות, והכוללת בתוכה את מלוא תחום המשמרת השלישית.

עובד אשר אינו זכאי לתשלום בעד עבודה במשמרות בהתאם להוראות סעיף 27.62 אינו זכאי לתמורה בעד עבודה במשמרת כפולה.

27.632

(א) עובד המועסק במשמרת כפולה רצופה, מקבל תוספת כמפורט להלן בעד כל משמרת כפולה בשיעור שיקבע מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה ו/או על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר;

(ב) עובד המועסק במשמרת כפולה החלה בתוך תחום של 24 שעות אך אינה נמשכת ברציפות, מקבל תשלום בשקלים חדשים בעד כל משמרת כפולה בשיעור שיקבע מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה ו/או על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר.

(נח/21)

27.633

עובד המועסק במשמרת הנמשכת ברציפות 12 שעות לפחות הכוללת בתוכה משמרת שלישית מלאה, אך אינה משמרת כפולה, מקבל תשלום בשקלים חדשים בעד כל משמרת כשיעור שיקבע מעת לעת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה ו/או על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר.

(נח/21)

27.634

התוספות לפי סעיף זה אינן ניתנות בעד משמרת החלה ביום מנוחה שבועי או ביום מועד או ביום העצמאות; על משמרות בימים אלה יחולו הוראות פסקה 27.624.

27.635

התוספות לפי סעיף זה אינן נחשבות כחלק מהמשכורת לעניין תשלום תוספת היוקר, לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, לעניין פיצויי פיטורים או לכל עניין אחר.

27.64 - מענק משמרות בתקופת חופשת מנוחה

27.640

בסעיף זה:

"שנת חופשה" - שנה המתחילה ב-1 בינואר ומסתיימת ב-31 בדצמבר שאחריו.
(סה/9)

27.641

עובד (לרבות עובד ארעי) המועסק ביחידה שבה נהוגה דרך קבע עבודה במשמרות, אשר הועסק במשך שנת חופשה במספר משמרות כמפורט להלן, זכאי לקבל תוספת למשכורתו או לשכרו הרגיל בתקופת חופשת המנוחה שלו (להלן – "מענק משמרות") לפי החישוב המפורט בפסקה 27.642:

(א) אם היחידה פועלת בשלוש משמרות - לפחות 75 פעם במשמרת השנייה והשלישית;

(ב) אם היחידה פועלת בשתי משמרות - לפחות 40 פעם במשמרת השנייה.

27.642

מענק המשמרות מחושב על בסיס התוספות שקיבל העובד בעד עבודתו במשמרות בשנת החופשה הנדונה.

מענק המשמרות ליום חופשה הוא בשיעור של סך התוספות, למעט דמי כלכלה, שקיבל העובד בעד עבודתו במשמרות בשנת החופשה הנדונה, מחולק ב-300 לעובדים המועסקים שישה ימים בשבוע, ו-250 לעובדים המועסקים חמישה ימים בשבוע.

לא הועסק עובד במשמרות בשנת החופשה הקודמת, יחושב מענק המשמרות על בסיס התוספות שמקבל העובד בעד עבודתו במשמרות בשנת החופשה שבה יצא לחופשת מנוחה.
(נט/31)

27.643

מענק המשמרות משולם לעובד עם משכורת חודש פברואר שלאחר שנת החופשה שבועה משתלם המענק.
(סה/18)

27.644

(א) חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו חופשה שנתית, ישולם לו, בנוסף לפדיון חופשה, גם מענק משמרות אם מספר המשמרות בהן הועסק בשנת החופשה שקדמה לשנה בה פרש, תואם את הוראות פסקה 27.641. (החישוב יבוצע לפי הוראות פסקה 27.642);

(ב) לא הועסק עובד במשמרות בשנת החופשה הקודמת אולם מספר המשמרות בהן הועסק בשנה האחרונה עולה, יחסית לתקופת עבודתו על המכסות שנקבעו - יקבל מענק בעד אותם ימי החופשה להם הוא זכאי, יחסית לתקופת עבודתו, מענק המשמרות ליום חופשה במקרה כזה, הוא סך כל התוספות שהעובד קיבל בשנה האחרונה, מחולק במספר ימי העבודה בהם עבד (למעט שבתות וחגים).

27.645

הועסק עובד ימים שלמים בהיקף של חצי משרה ומעלה, וביצע עבודה במשמרות לסירוגין ולחילופין לפחות כמספר הפעמים הנקוב בפסקה 27.642 יחסית לחלקיות משרתו - ישולם לו מענק משמרות, בעד ימי החופשה השנתית, בהתחשב בהיקף משרתו לפי הכללים המפורטים בפסקאות 27.643 ו-27.644.

27.65 - אחים ואחיות, רנטגנאים, מרפאים בעיסוק, חטיבה פארה-רפואית

27.651

עובד המדרוג בדירוג האחים והאחיות, או בדירוג הרנטגנאים, או בדירוג המרפאים בעיסוק, או בדירוג החטיבה הפארה רפואית - מקבל תשלום בעד עבודה במשמרות בהתאם לכללים ולנוסחות שנקבעו, מזמן לזמן, בהסכמי השכר עם האיגודים המקצועיים של כל אחד מהדירוגים הנ"ל.

27.652

תוספת המשמרות בהתאם לסעיף זה אינה נחשבת כחלק מהמשכורת לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, או לעניין כל הטבת פרישה אחרת.

27.7 - מועצות ייצור ושכר עידוד

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

27.70 - הוועדה המרכזית למועצות ייצור

27.700

תחולה

הוראות פרק משנה זה אינן חלות על עובד המועסק בחוזה מיוחד שתנאי שכרו אינם נקבעים לפי הסכמים קיבוציים, למעט סוגי עובדים להם ניתן אישור על-ידי יחידת תגמול תמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, ובכפוף להוראות פרק משנה זה.

(פא/8)

27.701

(א) פירון ומדידת עבודה

1. הנעת עובדים משמשת כלי מרכזי להגברת הפירון בשירות המדינה, ושיטות שכר עידוד הן אחד הכלים להנעת עובדים;
2. שיטות שכר עידוד יתבססו על מחקרים ונתונים אובייקטיביים, תהינה ברורות ומובנות וניתנות לביקורת של הצדדים והגורמים היציגים;
3. שיטת שכר עידוד שתונהג ביחידה כאחד האמצעים להעלאת פירון העבודה והייצור, תקיף את כל העבודות ביחידה, ככל האפשר, ותתבסס על מדידת עבודה ו/או גורמים כלכליים מוגדרים, מבוססים, אובייקטיביים וניתנים לבקרה רצופה.

(ב) הוועדה המרכזית

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

27.702

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

27.703

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

27.704

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

27.705

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

27.706

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

27.707

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

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

27.708

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

27.709

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

27.71 - מועצות ייצור

27.710

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

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

27.711

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

27.712

איכות חיים בעבודה

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

27.713

הרכב מועצת ייצור ונהלי עבודתה

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

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

27.72 - היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר

27.720

פסקה מבוטלת

(סה/6)

27.721

היחידה פועלת בתחומים הבאים:

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

27.722

פעולות לפני אישור תקני זמן (נורמות)

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

27.723

פעולות לאחר הפעלת תקני זמן (נורמות)

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

27.724

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

27.725

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

27.73 - תפקידי יחידות המשרד בעלי תפקידים במשרד

27.731

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

27.732

תפקידי הנהלת המשרד

(א) קביעת מדיניות כוללת ונהלים של הנהלת המשרד להנהגת מדדי פריון, מדידת תפוקה והנהגת שיטות שכר עידוד, בהתייעצות עם היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;

(ב) מינוי יו"ר מטעמה למועצת הייצור; הודעה בכתב על המינוי תישלח לממונה על היחידה לתגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ולמנהל המחלקה למועצות ייצור בוועד הפועל של ההסתדרות.

27.733

תפקידי האחראי

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

27.734

תפקידי היחידה העוסקת בהנדסת ייצור ושכר עידוד במשרד או ביחידת סמך

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

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

27.74 - הנהגה והפעלה של שיטות שכר עידוד

27.740

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

27.741

נוהל הגשת בקשות לוועדת מעסיקים

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

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

27.742

הקמת מועצת ייצור

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

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

27.743

תפקידים והרכב של ועדת היגוי מקצועית

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

27.744

סקר מוקדם

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

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

27.745

מטרות הסקר המוקדם

מטרות הסקר המוקדם הן לבחון את הנושאים הבאים:

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

27.746

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

27.747

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

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

27.748

אין להפעיל שתי שיטות שכר עידוד בו-זמנית, באותה עבודה, באותו תפקיד ובאותה יחידה. בהפעלת שיטות שכר עידוד למיניהן תנהג המועצה לפי סולם העדיפויות הבא:

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

27.749

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

27.75 - הנהגה והפעלה של שיטות שכר עידוד (המשך)

27.750

ביצוע מחקרי עבודה

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

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

27.751

דו"ח ביניים, דו"ח מסכם ואישורים

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

27.752

הפעלה ומעקב רצוף

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

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

27.753

הכרעה בוועדה המרכזית

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

27.754

בורר מוסכם

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

27.755

נוהל עבודת הבורר

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

27.76 - נוהל מעקב ופיקוח בהפעלת שיטות שכר עידוד

27.760

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

27.761

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

27.762

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

27.763

תפקיד הממונה על המעקב והפיקוח, כוללים את הפעולות הבאות:

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

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

27.764

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

27.765

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

27.766

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

27.767

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

27.768

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

27.77 - הדרכה והשתלמות

27.771

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

27.78 - תשלומים

27.781

תשלום פרמיה

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

27.782

ניתן לחשב את זמן הפרמיה לו זכאי עובד, לפי שתי הנוסחות הבאות, כאשר התוצאה הסופית בשתייהן זהה:
נוסחה א': זמן תשלום בעד פרק זמן שבעידוד כפול באחוז פרמיה משולם, שווה זמן פרמיה משולם;

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

דוגמה:

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

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

לפי נוסחה א' מתקבל:

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

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

לפי נוסחה ב' מתקבל:

מקדם ערך שעה	$\frac{(1.25 \times 40) + (1 \times 170)}{40 + 170}$	=	$\frac{220}{210}$	= 1.048
זמן פרמיה לתשלום המועצה תבחר בנוסחה הנראית לה.	$1.048 \times 210 \times 0.22$	=	48.4 שעות	

27.783

עובד העובר או מועבר מיחידה ארגונית בה היה כלול בשיטת שכר עידוד לתפקיד או ליחידה ארגונית אחרת בה אינו כלול בשיטת שכר עידוד, לא יהיה זכאי לתשלומי פרמיה. (8/10)

27.784

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

27.79 - שכר עידוד בתקופת חופשת מנוחה

27.791

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

27.792

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

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

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

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

דוגמה לתשלום חצי-שנתי לעובד המועסק חמישה ימים בשבוע:

9	ימי חופשה מנוצלים בפועל
110	שעות פרמיה בתקופה של חצי שנה
800	שעות מושקעות (נוכחות)
700	שעות מושקעות בעידוד
	העובד זכאי ל-22 ימי חופשה בשנה
	שעות עבודה ממוצעות ביום - 8 ½

לפיכך:

110	---	X	100	=	15.7%	אחוז לתשלום
	700					

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

27.793

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

27.794

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

27.8 - מועצות ייצור ושכר עידוד (המשך)

27.80 שכר עידוד למשתתפים בפעולות הכשרה

27.80 - שכר עידוד למשתתפים בפעולות הכשרה

27.801

עובד המקבל שכר עידוד ומשתתף בפעולת הכשרה כמשמעה בפסקה 51.112, שעורכים המשרד או נציבות שירות המדינה, יהיה זכאי לקבל שכר עידוד עבור תקופת השתתפותו בהכשרה על-פי הכללים הבאים:

- (א) העובד נשלח להכשרה ביוזמת המשרד שהוא עובד בו לשם הקניית ידע ומיומנות הנחוצים למילוי תפקידו;
- (ב) עקב ההכשרה נעדר העובד מעבודתו ימים שלמים;
- (ג) במשך ששת החודשים שקדמו להכשרה היה העובד כלול בשיטת שכר עידוד.

27.802

למשתתף בהכשרה ישולם שכר עידוד לתקופה שלא תעלה על חודש ימים.

27.803

שכר העידוד ישולם רק על שעות רגילות, ויחושב על בסיס שכר העידוד הממוצע שקיבל העובד במשך שלושת החודשים שקדמו לחודש ההכשרה, ובלבד שלא יעלה על תקרת הפרמיה המרבית בשיעור של 25%. העובד יקבל את הנמוך מביניהם.

27.804

שכר העידוד ישולם אך ורק לפעולות הכשרה בגבולות מדינת ישראל.

27.805

שכר העידוד ישולם ללומד, ולא למדריך המקבל תשלום עבור פעולת ההכשרה.

27.806

שכר העידוד ללומד ישולם פעמיים בשנה: במשכורת חודש אוגוסט עבור השתתפות בהכשרה בחודשים ינואר-יוני, ובמשכורת פברואר עבור הכשרה בחודשים יולי-דצמבר.
(סו/11)

פרק 28 - קצובות

בפרק זה מובאות הוראות בדבר הענקת קצובת הבראה ונופש, קצובת נסיעה וקצובת ביגוד לעובדי המדינה.

28.2 - קצובת הבראה ונופש

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

28.21 - חלות

28.211

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות, ואינן חלות על עובד שמקום עבודתו הקבוע הוא בחוץ-לארץ ועל עובד שמקום עבודתו הקבוע הוא בארץ ונשלח לתפקיד זמני בחוץ-לארץ לתקופה ארוכה משישה חודשים;
- (ב) על מתמחה למשפטים ראה פסקה 28.241(ה).

28.22 - הגדרה

28.221

קצובת הבראה ונופש ניתנת פעם אחת בכל שנה. "שנה" - בפרק משנה זה, תקופה של שנים עשר חודש המתחילה ב-1 בינואר. (נג/6)

28.23 - זכאות לקצובת הבראה ונופש

28.231

- (א) לצורכי סעיף זה ייראו כתקופות שירות התקופות הבאות:
1. תקופת עבודה מחוץ לשירות שהוכרו כוותק לצורך תשלום משכורת;
 2. תקופת עבודה מחוץ לשירות, בשנים שלמות, לרבות שירות בצבא הקבע, שלא הוכרו לצורך תשלום ותק, כמפורט בטופס שאלון אישי (מדף 2201);
 3. תקופת היעדרות לרגל לידה, בעדה משתלמים דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, או תקופת חודשיים של היעדר כנ"ל, אם חלות על העובדת הוראות פסקה 33.337;
 4. תקופת היעדר לרגל תאונה בעבודה, בעדה משתלמים דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי;
 5. חופשת מחלה ללא משכורת;
 6. נסמן מבוטל; (עט/22)
 7. תקופת אחרות, בעדן לא שולמה משכורת לעובד, לא תובאנה בחשבון.
- (ב) שירות חובה בצה"ל לא יובא בחשבון כתקופת שירות לפי סעיף זה, למעט תקופת שירות בצה"ל המזכה בהחזרה לעבודה על-פי הוראות פרק משנה 34.2.
- הזכאות לתשלום קצובת הבראה ונופש תיקבע על-ידי האחראי בהתאם להצהרת העובד כאמור לעיל בנסמן 2(א), ויירשם בסעיף המתאים של השאלון.

28.232

- (א) עובד זכאי לקבל פעם אחת בכל שנה קצובת הבראה ונופש, אם יצא לחופשת מנוחה של 10 ימי עבודה לפחות;
- (ב) עובד אשר בשנת עבודתו הראשונה אינו זכאי ל-10 ימי חופשה עקב עבודתו בחלק מהשנה, מותר להעניק לו את הקצובה היחסית המגיעה לו, בתנאי שיצא לחופשה של כל הימים המגיעים לו בעד אותה שנה;

- (ג) עובד זכאי לקבל פעם אחת בכל שנה קצובת הבראה ונופש, אם יצא לחופשת מנוחה של 10 ימי עבודה לפחות;
- (ד) עובד אשר בשנת עבודתו הראשונה אינו זכאי ל-10 ימי חופשה עקב עבודתו בחלק מהשנה, מותר להעניק לו את הקצובה היחסית המגיעה לו, בתנאי שיצא לחופשה של כל הימים המגיעים לו בעד אותה שנה;
- (ה) עובד ששהה במשך חלק משנה בחופשה ללא משכורת מאיזה סוג שהוא, וכתוצאה מכך ימי החופשה המגיעים לו עד סוף אותה שנה, לרבות ימי חופשה צבורה משנים קודמות פחותים מ-10, מותר להעניק לו את הקצובה היחסית המגיעה לו, בתנאי שיצא לחופשה של כל הימים המגיעים לו עד תום אותה שנה;
- (ו) לצורך פסקה זו דין פדיון חופשה, (למרות האמור בסעיף 33.18) כדין חופשה.

28.233

קצובת הבראה ונופש אינה ניתנת לצבירה.

28.234

חלו ימי חופשת המנוחה של עובד חלקם בשנה אחת וחלקם בשנה שלאחריה, רואים לעניין קצובת הבראה ונופש, כאילו חלו כולם בשנה שבה חל היום הראשון של חופשתו.

28.24 - שיעור הקצובה

28.241

- (א) שיעור קצובת הבראה והנופש, לרבות עובדים סוציאליים* (שאינם מועסקים בבתי חולים כאמור בנסמך (ב)), הוא בשיעור שווה למחיר בעד יום הבראה, כפול במספר הימים המפורטים להלן, לפי מספר שנות העבודה של העובד (בהתאם להוראות פסקה 28.231);

מספר שנות שירות	מספר ימי הבראה
3 השנים הראשונות	7
מהשנה ה-4 עד ה-10	9
מהשנה ה-11 עד ה-15	10
מהשנה ה-16 עד ה-19	11
מהשנה ה-20 עד ה-24	12
**מהשנה ה-25	13

(תחולה: מיום ח' בטבת התשנ"ג (1.1.1993))

* תחולה: מיום כ"ה בטבת התשע"א (1.1.2011)

**תוקף האישור ל-13 ימים מיום י"ח בטבת התשנ"ד (1.1.1994) ואינו חל על עובדים המועסקים לפי תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חווה מיוחד), התש"ך-1960 (עג/20)

- (ב) שיעור קצובת הבראה והנופש לעובדים המועסקים בבתי חולים הממשלתיים בדירוגים: מינהלי, מח"ר, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים, עיתונאים, פסיכולוגים, פיזיותרפיסטים, משפטנים, ביוכימאים ומקרוכיולוגים, רוקחים, סטודנטים לרפואה וסיעוד, אחים, עובדי הוראה, עובדים סוציאליים, קלינאי תקשורת, פארה-רפואיים, מרפאים בעיסוק הוא בשיעור שווה למחיר בעד יום הבראה, כפול במספר הימים המפורטים להלן, לפי שנות ותק מוכרות:

שנות ותק מוכרות	מספר ימי הבראה
השנה הראשונה	9
מהשנה ה-2 עד ה-4	11
מהשנה ה-5 עד ה-10	12
מהשנה ה-11 עד ה-15	13
מהשנה ה-16 עד ה-20	14
מהשנה ה-21	15

(תחולה: מיום י"ז בתמוז התשמ"ט (20.7.1989))

- (ג) שיעור קצובת הבראה והנופש לעובדים בדירוג הרופאים בכלל וכן לעובדים בדירוגים הבאים אשר אינם מועסקים בבתי החולים הממשלתיים: מרפאים בעיסוק, פארה-רפואיים, פיזיותרפיסטים ורנטגנאים הוא בשיעור שווה למחיר בעד יום הבראה כפול במספר הימים המפורטים להלן, לפי מספר שנות שירות של העובד (בהתאם להוראות פסקה 28.231);

מספר שנות שירות	מספר ימי הבראה
3 השנים הראשונות	6
מהשנה ה-4 עד ה-10	8
מהשנה ה-11 עד ה-15	9
מהשנה ה-16 עד ה-19	10
מהשנה ה-20	11

- (ד) מחיר יום הבראה ייקבע מזמן לזמן ויפורסם על-ידי החשב הכללי ;
 (ה) למרות האמור לעיל, עובד שגילו למטה מ-18 זכאי לקצובת הבראה ונופש בעד 8 ימים לשנה החל מהשנה הראשונה לעבודתו ;
 (ו) למרות האמור לעיל, רנטגנאי זכאי לקצובת הבראה ונופש של 5 ימים נוספים על מספר ימי ההבראה המגיעים לו לפי הטבלאות בנסמנים (ב) ו-(ג) לעיל ;
 (ז) למרות האמור לעיל, מתמחה למשפטים זכאי ל-7 ימי הבראה בשנה, החל משנת 1996.
 (שע/6)

28.242

עובד אשר מקום עבודתו הקבוע ובסיסו הם בנגב (כמוגדר בפסקה 25.411) ואשר השלים מספר שנות עבודה רצופות בנגב כמפורט להלן, זכאי לקצובת הבראה לפי השיעורים הבאים, במקום השיעורים הנקובים לעיל, אם הדבר לטובתו :

מספר שנות שירות	מספר ימי הבראה
עד 3 שנים	9
מהשנה ה-4 עד השנה ה-7	10
מהשנה ה-8 עד השנה ה-11	11
מהשנה ה-12 עד השנה ה-24	12
* מהשנה ה-25	13

(תחולה: מיום ח' בטבת התשנ"ג (1.1.1993))
 *תוקף האישור ל-13 ימים מיום י"ח בטבת התשנ"ד (1.1.1994)
 (נד/11)

28.243

- (א) חישוב שנות העבודה בשירות, ייעשה מ-1 בינואר בכל שנה ;
 (ב) עובד שהחל את עבודתו אחרי ה-1 בינואר באותה שנה, יקבל קצובת הבראה חלקית שתחושב על בסיס שנתי ותשולם בהתאם למספר ימי העבודה בפועל של העובד בשנה חלקי 365 ימים ;
 (פב/2)
 (ג) לצורך חישוב מספר שנות עבודה בשירות כאמור בפסקה 28.241, לא תובא בחשבון תקופה בעדה מקבל עובד פדיון חופשה.

28.244

- (א) יצא עובד בשנה לתקופות חופשה ללא משכורת שאורכן הכולל יותר מ-30 יום או הפסיק את שירותו בתוך השנה, זכאי הוא באותה שנה, לקצובת הבראה ונופש שתחושב על בסיס שנתי ותשולם בהתאם למספר ימי העבודה בפועל של העובד בשנה חלקי 365 ימים ;
 (פב/2)
 (ב) נמשכה החופשה ללא משכורת של העובד שישה חודשים בלבד, תיחשב אותה שנה כשנת העבודה לצורכי פסקה 28.241. נמשכה החופשה ללא משכורת יותר משישה חודשים, לא תובא אותה שנה בחשבון כשנת עבודה ;
 (ג) נמשכה תקופת חופשה ללא משכורת של עובד יותר משישה חודשים, אך פחות משנה אחת, והיא חלה חלקה בשנה אחת וחלקה בשנה שלאחריה, רואים כאילו חלה כל תקופת החופשה בשנה שבה החלה החופשה הנדונה ;
 (ד) נמשכת החופשה הנ"ל יותר משנה אחת, תיזקף החופשה ללא משכורת החלה בכל שנה לאותה שנה ;

- (ה) חזר עובד מחופשה ללא משכורת לאחר מועד תשלום קצובת ההבראה ונופש לעובדי המדינה, תשלום לו, הקצובה המגיעה לו עם משכורת החודש השני אחרי שובו לעבודה. קצובת ההבראה החלקית תשלום בשיעור שיחסו אל הקצובה המלאה המגיעה לו באותה שנה, כיחס החודשים המלאים בהם ישרת באותה שנה תקציבית אל 12 ;
- (ו) מחיר יום הבראה יחושב לפי הוראות החשב הכללי. שולמה תוספת למחיר יום הבראה ממועד מאוחר יותר, תחושב התוספת לפי הוראות פסקה 28.243 ;
- (ז) לעניין סעיף זה, תקופת שירות מילואים, תקופת היעדר לרגל לידה בעדה משתלמים דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, ותקופת היעדר לרגל תאונה בעבודה בעדה משתלמים דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי - נחשבות כתקופות בעדן מקבל העובד משכורת.
(ט/20)

28.245

- (א) פרש עובד לקצבה, או נפטר, תשלום לעובד או לבני משפחתו הזכאים לכך או לעזבונו, קצובת ההבראה והנופש המגיעה לו לפי שנות עבודתו בעד כל השנה ולפי השיעור החדש של אותה שנה, במועד בו משולמת הקצובה לכלל העובדים ;
- (ב) הקצובה כאמור בנסמן (א) לעיל, תשלום לעובד או לבני משפחתו, בין אם העובד שהה בחופשה באותה שנה, כנדרש בפסקה 28.232 ובין אם לאו ;
- (ג) עובד אשר פרש לקצבה יקבל את קצובת ההבראה והנופש במועד בו יקבלו את הקצובה כל עובדי המדינה ;
- (ד) נפטר עובד שפרש, לא יידרשו שאיריו של הנפטר להחזיר את החלק היחסי של הקצובה ממועד הפטירה ועד לסוף השנה התקציבית ;
- (ה) פרש עובד מהעבודה בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים, ייכלל החלק ה-12 של קצובת ההבראה במשכורת הקובעת. לצורך חישוב פיצויי פיטורים יחושב החלק ה-12 לפי מדד יוקר המחיה בחודש תשלום הפיצויים כאשר הבסיס לחישוב היה קצובת ההבראה כפי ששולמה לעובד והמדד בחודש בו שולמה.

28.246

החלק ה-12 של קצובת הבראה ונופש, בשיעור המכסה המגיעה לעובד ביום סיום שירותו, ייכלל במשכורת הקובעת על פיה יחושבו פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד הזכאי לפיצויים כאלה.

28.247

עובד במשרה חלקית זכאי לקצובת הבראה ונופש בשיעור שיחסו לשיעור הקבוע בפסקה 28.241, כיחס חלקיות משרתו אל משרה שלמה.

28.25 - הוראות נוהל

28.251

עובד מקבל את קצובת ההבראה והנופש, לפי השיעור המגיע לו, עם משכורת חודש יוני. התחיל העובד בשירות אחרי חודש יוני, תשלום לו הקצובה המגיעה לו עם משכורת החודש השני אחרי תחילת שירותו. הוא הדין בעובד שהיה בחופשה ללא משכורת בחודש יוני וחזר לעבודה לפני תום השנה.

28.252

לא יצא העובד לחופשת מנוחה למספר הימים שנקבע בפסקה 28.232, ינוכה מקצובת הבראה ונופש שתשלום לו עם משכורת חודש יוני הבא כל סכום ששולם לו מעל למגיע. האחראי ידווח למחלקת הכספים בתום השנה על עובדים שלא יצאו לחופשה כאמור בפסקה 28.232.

28.253

פרש עובד בנסיבות שונות מן האמור בפסקה 28.245, או יצא לחופשה ללא משכורת, ינוכה ממשכורתו האחרונה, או מכל סכום אחר המגיע לו בעקבות פרישתו מן השירות, הסכום של קצובת הבראה ונופש העודף על המגיע לו, לפי פסקה 28.243.

28.254

נשתנתה מידת היקף העסקתו של עובד ושולמה לו קצובת הבראה ונופש בהתאם לפסקה 28.251, ינוכה ממשכורתו האחרונה לפני שינוי היקף העסקה, אם קטנה, הסכום העודף של תשלום קצובת ההבראה שנוצר עקב הקטנת משרתו. גדל שינוי היקף העסקה, ישולם לעובד הסכום הנוסף המגיע לו עקב השינוי עם ביצוע השינוי.

28.3 - קצובת נסיעה

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

28.31 - חלות

28.311

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות, למעט בעל רכב צמוד שהוצאות הרכב הן על חשבון המעסיק.

28.32 - זכאים לקצובת הנסיעה

28.321

עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, בין אם הוא משתמש בתחבורה ציבורית ובין אם שהוא משתמש ברכב פרטי או אחר, זכאי לקבל קצובת נסיעה (להלן - "קצובה") בשיעורים ובתנאים המפורטים בפרק משנה זה.

28.33 - שיעור הקצובה

28.331

קצובת הנסיעה המרבית לה זכאי עובד תהיה כדלקמן:

- (א) עובד הנוסע בקו, שבו יש כרטיס "חודשי חופשי" או "חודשי חופשי מרחבי" זכאי לקצובת נסיעה בסכום שלא יעלה על מחיר כרטיס "חודשי חופשי" או "חודשי חופשי מרחבי" והכל בהתאם לטבלת הקצובות המפורסמת ומעודכנת מעת לעת על-ידי החשב הכללי;
- (ב) עובד הנוסע בקו שבו אין הסדר "חודשי חופשי" או "חודשי חופשי מרחבי" יקבל קצובת נסיעה בשווי מחיר נסיעה בודדת, הלוך ושוב כפול מס' הימים בהם הגיע לעבודה. מובהר בזאת, כי קצובה זו מותנית בדיווח ויש לשלם אותה רק עבור ימים בהם הגיע העובד בפועל למקום עבודתו הקבוע או למקום עבודתו כאשר הוא שוהה מחוץ למשרד;
- (ג) עובד אשר נוסע גם בקו כאמור ב-א' וגם בקו כאמור ב-ב' על מנת להגיע מהבית לעבודה יקבל קצובת נסיעה כאמור ב-א' ו-ב' יחד;
- (ד) שווי שתי הקצובות גם יחד לא יעלה על סכום חודשי כפי שיקבע מעת לעת על-ידי החשב הכללי.
- (ה) עובד שמקום מגוריו הקבוע הוא באזור עדיפות לאומית בהתאם להחלטת הממשלה, יקבל קצובת נסיעה על-פי הכללים המפורטים בפרק משנה זה. תקרת הקצובות לעובד זה, לא תעלה על סכום חודשי כפי שיעודכן מעת לעת על-ידי החשב הכללי; רשימת היישובים באזורי עדיפות לאומית ראה פסקה 28.371;
- (1) נסמן מבוטל;
(15/פ)
- (2) במקרים בהם מועסק עובד במשמרות או בשעות בלתי רגילות בהן אין תחבורה ציבורית סדירה, או לא קיימת תחבורה ציבורית ומשתמש בתחבורה חלופית יפנה האחראי ליחידת השירות למשרדי הממשלה ויחידות הסמך או למערכת הבריאות או למערכת הביטחון בנציבות שירות המדינה לקבלת אישור מיוחד להחזר הוצאות נסיעה מיוחדות לעובד זה והכל בתיאום עם החשב הכללי;
- (ח) עובד עיוור זכאי לקצובת נסיעה בהתאם להוראות החשב הכללי.
(פג/3) (סב/20)

28.332

- (א) עובד לרבות עובד המועסק במשרה חלקית, החייב להגיע למקום עבודתו בחלק מימי העבודה בלבד, יקבל קצובת נסיעה יחסית למספר הימים בהם הוא מועסק בפועל. במידה שקצובה זו גבוהה מעלות "חופשי חודשי", יקבל העובד על-פי "חופשי חודשי";
- (ב) עובד המועסק במשרה חלקית החייב להגיע למקום עבודתו בכל יום מימי העבודה יקבל את מלוא קצובת הנסיעה;
- (ג) כל האמור בסעיף זה כפוף לשאר התנאים בפרק 28.3.
(שס/13)

28.34 - סייגים לקצובה

28.341

- (א) עובד הנעדר מעבודתו במשכורת תקופה רצופה מחודש ימים ומעלה, וכן עובד שגויס לשירות מילואים לתקופה כזאת, אינו זכאי לקצובה בגין חודש זה;
- (ב) עובד שנעדר פחות מחודש ימים מלא והינו בעל כרטיס "חופשי חודשי" / "מרחבי" ימשיך ויקבל את הקצובה על בסיס כרטיס זה.
(שס/24)

28.342

עובד הנמצא בחופשה ללא משכורת, מכל סיבה, וכן עובד שהוסר לזמן מכהונתו, אינו זכאי לקצובה בעד כל תקופת היעדרו מן העבודה.

28.343

- (א) עובד המוסע לעבודה וממנה ברכב ממשלתי או על חשבון אוצר המדינה, אינו זכאי לקצובה;
- (ב) מוסע העובד בכיוון אחד בלבד, זכאי למחצית הקצובה אשר הייתה מגעת לו אילו נסע על חשבון בשני הכיוונים;
- (ג) עובד בעל רכב צמוד שהוצאותיו הן על חשבון המעסיק, אינו זכאי לקצובת נסיעה.

28.344

עובד אשר שינה את מקום מגוריו, ידווח על כך למשרד ויקבל קצובה על-פי קווי הנסיעה החדשים בהתאם לכל האמור בפרק זה.
(שס/13)

28.35 - קצובה במקרה של יום עבודה מפוצל

28.351

בסעיף זה:

"יום עבודה מפוצל" - יום עבודה מפוצל על-ידי הפסקה ארוכה יותר מהפסקת הצהריים המרבית הרגילה של כלל העובדים באותו זמן, ובלבד שתהיה ארוכה משעה אחת.

28.352

עובד יקבל קצובה נוספת עבור הפיצול רק במידה ואין בקווים בהם הוא נוסע הסדר "חודשי חופשי" או "חודשי חופשי מרחבי".
(שס/13)

28.353

עובד זכאי לקבל את הקצובה בהתאם להוראות פסקה 28.352 רק אם נגרמו לו למעשה הוצאות נסיעה כדי להגיע בפעם השנייה אל מקום עבודתו וממנו והוא הצהיר על כך ועל הסכום שהוציא, בתום כל חודש.

28.36 - הוראות נוהל

28.361

- (א) עובד חדש המתקבל לעבודה זכאי לקצובת נסיעה אחרי שימלא את הסעיפים המתאימים בשאלון האישי (מדף 2201) ולאחר שנתונים אלה אושרו על-ידי הבודק ביחידה המינהלית כאמור בשאלון האישי;
- (ב) חל שינוי בתעריפי התחבורה הציבורית יעודכנו סכומי קצובת הנסיעה על-פי הכללים המתפרסמים על-ידי נציבות שירות המדינה והחשב הכללי.

28.362

מנהל היחידה יבדוק את הפרטים בטופס ויאשר לעובד את הקצובה, אם אכן הוא זכאי לה, בהתאם להוראות פרק משנה זה.

28.363

החשב הכללי מפרסם הוראות בדבר עריכת החשבונות וסדרי התשלומים של הקצובה.

28.364

תשלום הקצובה אינו טעון הגשת חשבונות, קבלות או כרטיסי נסיעה על-ידי העובד.

28.37 - יישובים באזורי עדיפות לאומית

28.371

היישובים באזורי עדיפות לאומית מפורטים בהחלטת ממשלה ומתפרסמת באתר האינטרנט של מזכירות הממשלה.
(עה/17)(שע/26)

28.4 - ביגוד

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

28.41 - הגדרות, חלות וכללים

28.410

הגדרות בפרק משנה זה:

"ביגוד" - בגדי עבודה, בגדי מגן או מדים;
"קצובת ביגוד" - קצובה הניתנת אחת לשנת הכספים (מ-1 בינואר עד 31 בדצמבר שאחריו) על-ידי החשב הכללי לשם רכישת ביגוד, והמשתלמת תוך אותה שנה.
(נג/6)

28.411

חלות

הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הקבועים המדורגים בדירוג המינהלי, בדירוג מקצ"ט, בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח (לרבות פסיכולוגים), בדירוג ההנדסאים והטכנאים, בדירוג המהנדסים, בדירוג, העיתונאים, בדירוג העובדים הסוציאליים, בדירוג עובדי הוראה, בדירוג האחים והאחיות, בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים, בדירוג הרוקחים, בדירוג הרנטגנאים, בדירוג הפיזיותרפיסטים, בדירוג המרפאים בעיסוק, בדירוג החטיבה הפארה-רפואית, בדירוג המשפטנים והפרקליטים ובדירוג עובדי המחקר.

על עובדים זמניים - ראה פסקאות 28.436, 28.472, 28.483.

על עובדים ארעיים - ראה פסקאות 28.427, 28.437, 28.438.

(נח/12)

הוראות פרק משנה זה חלות על עובדים המועסקים בחוזה מיוחד.

(פא/8)

28.412

הוראות פרק משנה זו אינן חלות על עובד שמקום עבודתו הקבוע הוא בחוץ-לארץ.

28.413

ביגוד מיוחד

הוראות פרק משנה זה אינן חלות על עובדים המקבלים ביגוד מיוחד בהתאם להסכמי עבודה או על-פי כל הסדר אחר, או בהחזר על-פי קבלות או על-ידי קבלת ביגוד בעין; וכן עובדים המקבלים את הקצובה, חלקה בעין וחלקה לפי האמור בפסקה 28.424.

28.414

עובד חלקי

עובד חלקי זכאי לקצובת ביגוד חלקית יחסית לחלקיות משרתו.

28.415

סכום הקצובה

סכום הקצובה בשקלים לשנת הכספים ייקבע בהתאם למחירון שמפרסם החשב הכללי.

28.42 - זכאים לביגוד

28.421

בגדי עבודה

עובדים, המועסקים בתפקידים הגורמים בלאי בלתי רגיל של לבוש, זכאים לקבל בגדי עבודה. מטרת הענקת בגדי עבודה היא לפצות את העובדים על ההפרש בין הבלאי הרגיל של בגדיהם לבין הבלאי המוגדל שהוא תוצאה מתנאי עבודתם המיוחדים.

28.422

בגדי מגן

עובדים, המועסקים בתפקידים בהם דרוש לבוש מגן מיוחד, לדעת המחלקה לפיקוח על העבודה במשרד העבודה והרווחה, זכאים לקבל בגדי מגן.

28.423

מדים

עובדים אשר עבודתם כרוכה בתפקידי ייצוג מסוימים, מקבלים מדים.

28.424

מקבלי קהל

האחראי במשרד וביחידת הסמך מוסמך לקבוע את סוגי העובדים אשר יוכרו כמקבלי קהל לצורך קבלת קצובת ביגוד. קביעה זו תיעשה בשיתוף עם ועד העובדים, בכפיפות להגדרות להלן.

28.425

רמות ביגוד

- (א) רמה 3 - עד דרגה 16 בדירוג המינהלי ודרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים ;
רמה 4 - מדרגה 17 ומעלה בדירוג המינהלי ודרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים ;
רמת ביגוד לעובד הזכאי לקצובת ביגוד של מקבלי קהל תיקבע לפי דרגת השיא של המשרה בה הוא משובץ, או לפי דרגתו אם הוענקה לו דרגה אישית הגבוהה משיא דרגתו בתקן.
עובד במינוי בפועל יקבל קצובת ביגוד לפי משכורתו בתקופת המינוי בפועל ;
- (ב) ועדה המורכבת מנציגי נציבות שירות המדינה, החשב הכללי והממונה על השכר במשרד האוצר, בהשתתפות האחראי במשרד הנוגע בדבר תקבע בכל מקרה את סוגי בגדי העבודה, כמותם ותקופות להחלפה הנדרשים לבעלי תפקידים מיוחדים במשרד, בהתייחס לפסקאות 28.413 ו- 28.421-28.423 .
(שס/30)

28.426

פריטי ביגוד

רשימת הפריטים לפיהם מחושבת קצובת הביגוד השנתית לפי רמות:

רמה 3:

1	זוג נעליים חצאיות
2	חולצות מבד פוליאסטר שרוול ארוך
1	זוג מכנסיים מבד פוליאסטר (קיצו)
1	זוג מכנסיים מבד פוליאסטר (חורפי)
1	אפודה
1/3	מעיל גשם מבד פוליאסטר
2	זוגות גרביים

רמה 4:

1	אפודה
2	חולצות מבד פוליאסטר שרוול ארוך
2	חולצות מבד פוליאסטר שרוול קצר
1	זוג מכנסיים מבד פוליאסטר (קיצו)
2	זוגות מכנסיים מבד פוליאסטר (חורפי)
1/2	מקטורן
2	עניבות
1	זוג נעליים חצאיות

(שס/30)

28.427

- (א) עובד, למעט עובד ארעי, מקבל קצובת ביגוד לפי השיעור המגיע לו עם משכורת חודש יולי;
- (ב) עובד שהחל את עבודתו לאחר ה-1 בינואר יקבל קצובת ביגוד לפי הוראות פסקה 28.425 בשיעור שיחסו אל הקצובה תחושב על בסיס שנתי, ותשולם בהתאם למספר ימי העבודה בפועל של העובד בשנה חלקי 365 ימים;
- (ג) עובד ארעי המועסק ע"ח תקציב ימי עבודה המועסק באופן רצוף מעל לשנה, יקבל קצובת ביגוד החל מהשנה השנייה להעסקתו ברציפות. עובד כנ"ל יקבל את קצובת הביגוד בסוף שנת הכספים לפי התנאים המפורטים לעיל;
- (ד) עובד אשר שהה בחופשה ללא משכורת וחזר לעבודה לאחר מועד תשלום קצובת ביגוד לעובדי המדינה, תשולם לו קצובת ביגוד עם שובו לעבודה, בשיעור שיחסו אל הקצובה, המגיעה לו לפי רמת משרתו, תחושב על בסיס שנתי ותשולם בהתאם למספר ימי העבודה בפועל של העובד בשנה חלקי 365 ימים.
(פב/2)(סט/20)

28.428

שונתה דרגת השיא של המשרה בה משובץ העובד והוא זכאי לקצובת ביגוד ברמה גבוהה מזו לפיה קיבל את הקצובה, ישולם לו ההפרש היחסי מיום שינוי המשרה כיחס מספר החודשים עד לסוף השנה התקציבית אל 12.

28.429

- (א) עובד שפרש לקצבה לפני מועד קבלת קצובת ביגוד, ישולם לו המשרד בטרם פרישתו, קצובת ביגוד מלאה, ללא תלות בחודשי הפרישה;
- (ב) עובד שפרש לקצבה אינו חייב להחזיר בעת פרישתו מן השירות את החלק של קצובת ביגוד אשר קיבל בעד חלק מן השנה בה לא היה מועסק בשירות. הוא הדין בשאירי עובד שנפטר בשירות;
- (ג) נסמן מבוטל;
- (ד) נסמן מבוטל.
(פב/2)

28.43 - תנאי הענקת בגדי עבודה ומדים

28.431

בגדי עבודה ומדים מוענקים כציוד אישי או כציוד משרדי. בגדי מגן מוענקים תמיד כציוד משרדי.

28.432

לביגוד המוענק כציוד אישי נקבעה תקופה להחלפה, בהתאם לנסיבות ולמידת הבלאי המיוחדת בתפקידים השונים.

28.433

עובד הזכאי לקבל ביגוד כציוד אישי המכהן במשרה חלקית, תוארך תקופת ההחלפה של הביגוד לפי שיעור חלקיות משרתו.

28.434

אין הממשלה משתתפת בהוצאות החזקתו של ביגוד הניתן כציוד אישי.

28.435

לעובד קבוע יוענקו בגדי עבודה ומדים החל מהיום הראשון לעבודתו.

28.436

- (א) לעובד זמני, אשר התקבל לשירות לתקופה של שנה אחת לפחות, יוענקו בגדי עבודה החל מהיום הראשון לעבודתו;
- (ב) לעובד זמני אשר נתקבל לשירות לתקופה קצרה משנה אחת, יוענק בעת פרישתו, ערך ביגוד שייקבע בהתאם ליחס שבין מספר חודשי העסקתו החל מהיום הראשון לעבודתו לבין מספר החודשים שייקבע כתקופת ההחלפה של בגדי העבודה;
- (ג) הוארכה עבודתו של העובד לתקופה ארוכה משנים עשר חודשים מיום תחילת עבודתו - יוענקו לו בגדי עבודה למפרע מיום תחילת עבודתו;

- (ד) לא יוענקו מדים לעובד זמני, אלא אם סבור האחראי כי הענקת המדים הכרחית לצורך העבודה;
(ה) בגדי מגן מוענקים לעובד זמני החל מהיום הראשון לעבודתו.

28.437

- (א) לעובד ארעי יוענקו בגדי עבודה, לאחר שהועסק שישה חודשים רצופים, מיום תחילת העסקתו, ובלבד שיהיה ברור לאחראי שהעובד יועסק ברציפות שישה חודשים נוספים לפחות;
(ב) לא הוענקו בגדי עבודה מאחר ולא היה ברור אם יועסק העובד הארעי שישה חודשים נוספים, והעסקתו הופסקה לפני השלימו שנת עבודה אחת ברציפות, זכאי העובד לתשלום המבוסס על ערך בגדי העבודה המוענקים לעובד קבוע בתפקיד דומה. גובה התשלום ייקבע בהתאם ליחס שבין מספר חודשי העבודה מעל שישה חודשים לבין מספר החודשים שנקבעו כתקופת ההחלפה של בגדי עבודה;
(ג) נמשכה העסקתו של העובד הארעי עד השלימו שנת עבודה אחת ברציפות, זכאי העובד לקבל בגדי עבודה למפרע מהיום הראשון להעסקתו;
(ד) לא יוענקו מדים לעובד ארעי, אלא אם סבור האחראי כי הענקת המדים הכרחית לצורך העבודה.

28.438

- האחראי רשאי להעניק לעובד זמני או לעובד ארעי, הזכאי לבגדי עבודה בהתאם לפסקאות 28.436 ו-28.437, קצובה בהתאם לדרגתו במקום בגדי עבודה שהוא זכאי להם.

28.44 - החזר ביגוד

28.441

- (א) עובד שקיבל ביגוד כציוד אישי ופרש לקצבה, אינו חייב להחזיר בעת פרישתו את הביגוד שקיבל או לשלם בעדו; הוא הדין בשאיירי עובד שנפטר בשירות;
(ב) עובד שקיבל ביגוד כציוד אישי ופרש מן השירות בנסיבות אחרות, או עבר למשרה אחרת שאינה מזכה בפריט ביגוד שקיבל, אינו חייב להחזיר את פריט הביגוד האמור, אם חלפה שנה מאז קיבל אותו או אם חלפה מחצית תקופת ההחלפה של אותו פריט, הכל לפי התקופה הקצרה יותר;
(ג) עובד שקיבל פריט ביגוד ובעת פרישתו מן השירות או העברתו למשרה שאינה מזכה באותו פריט, טרם חלפה שנה מאז קיבל אותו פריט, או מחצית תקופת ההחלפה של אותו פריט, הכל לפי התקופה הקצרה ביותר - ישלם סכום שיחסו למחיר השלם של הפריט הנדון כיחס מספר החודשים הנותרים עד סיום התקופה האמורה לתקופה כולה.

28.45 - שמירת ביגוד

28.451

- האחראי למשק המשרד יפרסם הוראות מתאימות בדבר תקינות השמירה של ביגוד הניתן לעובדים.

28.46 - קצובת ביגוד לעובדים סוציאליים

28.461

- עובדים סוציאליים, זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לשנות הוותק המקצועי ובהתאם לרמות שפורטו בפסקה 28.426:
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד שוותקו המקצועי עד 22 שנה;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד שוותקו המקצועי מ-23 שנה ומעלה;
יתר הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הנ"ל.
(שס/30)

28.47 - קצובת ביגוד לעובדי הוראה

28.471

עובדי הוראה, זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לשנות הוותק המקצועי ובהתאם לרמות שפורטו בפסקה 28.426 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד שוותקו המקצועי עד 25 שנה ;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד שוותקו המקצועי מ-26 שנה ומעלה ;
יתר הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הנ"ל.
(שס/30)

28.48 - קצובת ביגוד לאחים ולאחיות

28.481

אחים ואחיות זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לרמתם ולשנות הוותק המקצועי ובהתאם לרמות שפורטו בפסקה 28.426 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד עד דרגה 13 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד מדרגה 14 ומעלה ;
יתר הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הנ"ל.
(שס/30)

28.49 - קצובת ביגוד לעובדים בדירוגים מקצועיים שונים

28.491

ביוכימאים ומיקרוביולוגים, ועובדי מעבדה מוסמכים, זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לדרגותיהם ובהתאם לרמות שפורטו בפסקה 28.426 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד עד דרגה א ;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד מדרגה א 1 ומעלה ;
יתר הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הנ"ל.
(שס/30)

28.492

רוקחים, זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לדרגותיהם ובהתאם לרמות שפורטו בפסקה 28.426 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד עד דרגה א ;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד מדרגה א 1 ומעלה ;
יתר הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הנ"ל.
(שס/30)

28.493

פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק, ועובדי החטיבה הפארה רפואית זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לרמת גמול התפקוד של תפקידם לרמות שפורטו בפסקה 28.426 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד עד דרגה 4 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד מדרגה 5 ומעלה ;
יתר הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הנ"ל.
(שס/30)

28.494

רנטגנאים, זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לדרגותיהם ובהתאם לרמות שפורטו בפסקה 28.426 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד עד דרגה 12 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד מדרגה 13 ומעלה ;
יתר הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הנ"ל.
(שס/30)

28.495

משפטנים, זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לדרגותיהם ובהתאם לרמות שפורטו בפסקה 28.426 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד עד דרגה ב1 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד מדרגה ב2 ומעלה ;
יתר הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הנ"ל.
(שס/30)

28.496

עובדים המדורגים בדירוג עובדי המחקר המועסקים במשרדי הממשלה ויחידות מערכת הביטחון,
זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לדרגותיהם ובהתאם לרמות שפורסמו בפסקה 28.426 ;
קצובת ביגוד לפי רמה 3 תוענק לעובד עד דרגה ג ;
קצובת ביגוד לפי רמה 4 תוענק לעובד מדרגה ב ומעלה.
(שס/30)

28.5 - ביגוד (המשך)

28.50 קצובה למדי משפט למשפטנים
ולפרקליטים / 28.51 מדי משפט למתמחים
במשפטים

28.50 - קצובה למדי משפט למשפטנים ולפרקליטים

28.501

- (א) פרקליט וכן משפטן הזכאי לתוספת הופעה כמוגדר בפסקאות 25.631 ו-25.632 (להלן - "משפטן מופיע"), זכאי לקבל אחת לשנה קצובה לרכישת מדי משפט;
(ב) תשלום הקצובה על-פי סעיף זה יהיה במועד תשלום קצובת הביגוד לכלל העובדים;
(ג) הוראות פרק משנה זה חלות על עובדים המועסקים בחוזה מיוחד.
(פב/8)(24/1)

28.502

- (א) להלן רשימת הפריטים לקצובת מדי משפט על-פי הכללים שפורסמו על-ידי לשכת עורכי הדין בשנת 2005 למשפטן מופיע, פרקליט ומתמחה מופיע:

מדי משפט לגבר	מדי משפט לאישה
מכנסיים בצבע שחור או כחול כהה	מכנסים או חצאית בצבע שחור או כחול כהה
מקטורן בצבע שחור או כחול כהה	מקטורן בצבע שחור או כחול כהה
חולצה לבנה בעלת צווארון ושרוולים ארוכים או קצרים	חולצה לבנה בעלת צווארון ושרוולים ארוכים או קצרים
עניבה בצבע שחור או כחול כהה	שמלה שחורה עם שרוולים ארוכים או קצרים וצווארון לבן כתחליף למכנסיים/חצאית + מקטורן
נעליים סגורות כהות	נעליים כהות

- (ב) בנוסף לפריטים האמורים לעיל זכאי פרקליט ומשפטן המופיע בבתי משפט, לקצובת ביגוד בשיעור של 80% מסכום הקצובה המשולמת מדי פעם לפי הוראות החשב הכללי, בהתאם לדרגותיהם ולרמות הביגוד כלהלן:
מדרגה ב- 11 רמה 3;
מדרגה 2 ומעלה רמה 4.
- (ג) מתמחה במשפטים, זכאי לקצובת מדי משפט, כאשר מתקיימים לגביו כל התנאים הבאים במצטבר:
1. מיוצג על-ידי ההסתדרות;
2. משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים;
3. קיבל אישור ממנכ"ל משרד המשפטים, כי הוא מופיע בפני ערכאות שיפוטיות לפחות פעמיים בשבוע בממוצע, על-פי ייפוי כוח מטעם היועץ המשפטי לממשלה.
- (ד) סכום הקצובה השנתית למדי משפט ייקבע על-ידי החשב הכללי, לשנת הכספים שבה משולמת הקצובה;
- (ה) התשלום יבוצע החל ממועד תשלום קצובת הביגוד לשנת 2007.
(סח/8)

28.503

פרקליט או משפטן מופיע אינו זכאי לקצובת ביגוד למקבלי קהל.
(24/1)

28.504

פרקליט או משפטן מופיע במשרה חלקית, זכאי לקצובה חלקית יחסית לחלקיות משרתו.
(24/1)

28.505

משפטן שאיננו זכאי למדי משפט, זכאי לקצובת ביגוד למקבלי קהל.
(24/ג)

28.51 - מדי משפט למתמחים במשפטים

28.510

מתמחה מופיע במשרה חלקית, זכאי להחזר חלקי, יחסית לחלקיות משרתו.
(24/ג)

28.511

מתמחה למשפטים שאיננו זכאי למדי משפט, זכאי לקצובת ביגוד למקבלי קהל (רמה 3), בהתאם
לכללים הנהוגים לגבי עובד ארעי.
(2/גס)

חלק 3

זמני עבודה, חופשות ושירות צבאי

חלק 3

זמני עבודה, חופשות ושירות צבאי

בחלק זה מובאות ההוראות בעניין זמני העבודה של העובדים בשירות המדינה חופשת מנוחה, חופשת מחלה, חופשה ללא משכורת, וכן היעדרויות לרגל היריון ולידה, תאונות בעבודה ואבל. עוד מובאות בחלק זה הוראות בעניין יציאת עובדים לשירות צבאי, וכן הוראות בדבר החזרת עובדים לעבודה לאחר שירותם הצבאי וזכויות הורות.

פרק 31 - זמני עבודה

פרק 32 - ימי פגרה

פרק 33 - חופשות

פרק 34 - שירות צבאי

פרק 35 - שוויון ההזדמנויות בעבודה

פרק 31 - זמני עבודה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין שעות עבודה בשירות על ענפיו השונים, מכסות שעות העבודה, איסור העסקה בימי מנוחה שבועית, בלילות ובשעות נוספות.

31.1 - שעות העבודה

31.10 חלות, הגדרות וכללים / 31.11 שעות העבודה ביחידות המשרדיות / 31.12 שעות עבודה בשירותים / 31.13 שעות עבודה של עובד למטה מגיל 18 / 31.14 שעות עבודה של טלפונאי / 31.15 שעות עבודה של הורה / 31.16 שעות עבודה של קלדנים / 31.17 שעות עבודה בדירוגים המקצועיים / 31.18 שעות עבודה במשרה חלקית / 31.19 שעות עבודה בשירותי הביטחון

31.10 - חלות, הגדרות וכללים

31.101

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

31.102

- (א) עובד המקבל משכורת של משרה מלאה והזכאי מסיבות מקצוע או סיבות אחרות, להקטנת מספר שעות העבודה, אינו זכאי להקטנה נוספת עקב הקטנת מספר שעות העבודה ביום מסוים לעובדים אחרים, כמו בערבי חגים ומועדים, בחול המועד וכיוצא באלה. אולם מותר לשחרר עובד כנ"ל מן העבודה בתום יום העבודה של יתר העובדים באותה היחידה, אם צורכי העבודה מאפשרים זאת;
- (ב) האמור בפסקה זו אינו גורע מזכויותיו של הורה לפי הוראות פסקה 31.152. (עג/18)
- (ג) בהתאם לצו הרחבה של שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים נקבע, כי יום חמישי בשבוע יהיה היום בו שעות העבודה קוצרו. (פב/9)

31.11 - שעות העבודה ביחידות המשרדיות

31.111

- שעות העבודה ביחידות המשרדיות הן 42 שעות לשבוע במשך כל חודשי השנה (אלא אם נקבע אחרת בחוק או בהסכם קיבוצי, או בהסדר קיבוצי, או באישור נציבות שירות המדינה) לפי הפירוט הבא:
- (א) במשרדים בהם עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים:
1. שבוע העבודה יהיה בימים ראשון עד חמישי, ושעות העבודה בימים ראשון עד יום רביעי יהיו משעה 07:30 עד שעה 16:00; ביום חמישי עד שעה 15:30;
 2. במשרדים בהם מתקיימת פעילות חיונית ביום שישי יהיו שעות העבודה ביום זה משעה 07:30 עד שעה 14:00;
- (ב) במשרדים בהם עובדים שבוע עבודה של שישה ימים:
- שבוע העבודה יהיה בימים ראשון עד שישי, ושעות העבודה בימים אלה יהיו בימים ראשון עד רביעי משעה 07:30 עד שעה 15:00; ביום חמישי עד שעה 14:30 וביום שישי משעה 07:30 עד שעה 12:30;
- (ג) לעובדים שאינם יהודים אשר זכותם לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיגהם כמפורט בפרק משנה 32.1, יהיה שבוע העבודה של חמישה ימים כלהלן:
1. לעובדים המוסלמים והדרוזים אשר יום המנוחה שלהם ביום שישי, יהיה היום הפנוי ביום שבת. חמישה ימי העבודה יהיו בימים ראשון עד חמישי, ושעות העבודה בהם יהיו בימים ראשון עד יום רביעי משעה 07:30 עד שעה 16:00 וביום חמישי עד שעה 15:30;

2. לעובדים הנוצרים, אשר יום המנוחה שלהם ביום ראשון יהיה היום הפנוי ביום שבת. חמישה ימי העבודה שלהם יהיו בימים שני עד שישי, ושעות העבודה בהם יהיו משעה 07:30 עד שעה 16:00 וביום חמישי עד שעה 15:30. (פב/9)

31.112

אם צורכי העבודה מחייבים זאת, רשאי אחראי, בהסכמת ועד העובדים, לקבוע באחד הימים או ביותר מאחד מהם, מספר גדול יותר של שעות עבודה, ולהקטין בהתאם את שעות העבודה בימים אחרים. (44/נ)

31.113

אחראי רשאי, לאחר תיאום עם ועד העובדים, לקבוע שבמקומות עבודה בהם ניתנים במישרין שירותים לקהל, יועסקו העובדים בשעות אחר הצהריים המאוחרות, אגב קיום הפסקת צהריים ארוכה. על פיצוי לעובדי אותם שירותים, ראה סעיף 25.21. (חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 20)

31.114

(א) ביום עבודה של שש שעות ומעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות: ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג - ההפסקה היא של חצי שעה לפחות;

(ב) הפסקה לפי נסמך (א) לא תעלה על שלוש שעות;

(ג) בעת הפסקה לפי נסמך (א) הנמשכת חצי שעה או יותר, רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום היא הכרחית לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על-ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, במקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה;

(חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 20)

(ד) לעובד שאיננו מועסק בעבודת כפיים ניתן היתר - מכוח החוק - להעסיקו אגב סטייה מהוראות הסעיף הנ"ל:

1. בכל יום מימות השבוע - שמונה שעות ללא הפסקה;

2. ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, כאמור בסעיף 2(ב) לחוק - שבע שעות ללא הפסקה;

3. היה שבוע העבודה שעובד כאמור מועסק בו בהתאם לתנאי עבודה החלים עליו, בן חמישה ימים - מותר להעסיקו תשע שעות ליום ללא הפסקה.

(היתר שר הכלכלה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951, להעסיק עובד שאינו מועסק בעבודת כפיים, ללא הפסקה, י"פ 3599, התשמ"ט-1989, עמ' 450)

31.12 - שעות עבודה בשירותים

31.121

בשירותים שצורכי עבודתם מחייבים הסדרים מיוחדים בדבר תחילת יום העבודה, סיום יום העבודה, הפסקת צהריים ארוכה וכדומה, כגון: שירותי המכס, שירותי קליטה ותיירות, בתי חולים, בתי מלאכה, יקבעו האחראים את מועדי ביצוע העבודה, בהתאם למקובל במקצוע, להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ומכסת שעות העבודה האמורות בפסקה 31.111.

31.122

(א) נקבעו ביחידה שעות עבודה מיוחדות, על-פי הוראת פסקה 31.121, תוצג בה, בסמוך לכניסה שנזקקים לה העובדים, הודעה חתומה על-ידי מנהל היחידה בדבר שעות העבודה בכל יום, תחילתן וסיומן;

(ב) עובדים באותה יחידה במשמרות, יצוינו באותה הודעה שעות תחילתה וסיומה של כל משמרת. כן יצוינו בהודעה שעות תחילתה וסיומה של המנוחה השבועית ושעות ההפסקה;

(ג) למרות האמור לעיל, יחידה שפקודת הבטיחות בעבודה (נוסח חדש), התש"ל-1970, אינה חלה עליה. פטורה מהצגת ההודעה האמורה, אם נמסרו בכתב לעובדיה הפרטים הנקובים באותה הודעה ואם נמסרה ההודעה במכתב רשום, הכוללת את הפרטים האמורים, למפקח העבודה האזורי במשרד הכלכלה. (תקנות שעות עבודה ומנוחה, התשט"ו-1955, ת' 2)

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.
(חוק עבודת נוער התשי"ג-1953, 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 שעות בשבוע;
- (ב) טלפונאים המועסקים במשרה חלקית תהיה חלקיות משרתם באופן יחסי למשרה של 42 שעות בשבוע;
- (ג) שעות העבודה של הטלפונאים בכל יום יהיו כלהלן:
1. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים:
בימים ראשון עד רביעי משעה 07:30 עד שעה 16:00 וביום חמישי עד שעה 15:30;
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 רביעי משעה 07:30 עד שעה 15:00 וביום חמישי עד שעה 14:30;
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.
(פב/9)

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 צורכי 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;
נסמן מבוטל - (פא/18)
"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; עובד כנ"ל יהיה זכאי לקיצור נוסף ביום חמישי בשבוע, בנוסף לאמור לעיל.
(פב/9)(עג/3)

- (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 ההזחה לסיווג עם בת זוגה או על-ידי בת זוגה;
 2. כל אחד מבני הזוג מסר למעסיקו, לא יאוחר מ-21 ימים לפני תום תקופת הלידה וההורות, ההצהרה חתומה לפי טופס מדף 2303/1 שבה הודיע על הבחירה לממש את הזכות לשעת הורות עם בת 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' 7.ב.(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 בנסמך (ב) להלן, יחולו על הורה לילד (לרבות כאשר אין מדובר בילד יחיד), הנמצא בביתו ואשר גילו מעל 5 שנים ונמוך מגיל 12 שנים;
(פא/18) (עח/19) (תחולת השינוי מיום כ"א בתמוז התשפ"א (1.7.2021))
- (ב) שעות העבודה במקרים המפורטים בנסמך (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, יעבוד 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 שידרש 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 בנסמך 2 (א ו-ב) לעיל הינו לתקופת מעבר עד שהמעונות ילדים, 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);
 - ה) הורה שיעבוד ביום המקוצר (יום חמישי בשבוע) בחצי שעה המופחתת מכוח זכאותו לקיצור שעות עבודה להורה כאמור לעיל, יהיה זכאי לתמורה עבור חצי השעה המופחתת בגין עבודה בשעות נוספות בערך של 125% מערך שעת עבודה.
(פב/9)

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 מסת שעות העבודה הרגילות המהוגות 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 אימהות 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/ת את 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; ביום חמישי עד שעה 14:30; במשך המשמרת תהיינה שתי הפסקות בנות 15 דקות כל אחת;
 2. משמרת שנייה משעה 15:00 עד שעה 22:30; ביום חמישי עד שעה 22:00; 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; ביום חמישי עד שעה 15:30; במשך המשמרת תהיינה שתי הפסקות של 15 דקות כל אחת;
 2. במשמרת שנייה משעה 16:00 עד שעה 24:30; ביום חמישי עד שעה 24:00; במשך המשמרת תהיה הפסקה בת 30 דקות. (פב/9)(נא/35)

31.162

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

31.17 - שעות עבודה בדירוגים המקצועיים

31.171

אחים

- (א) שעות העבודה במשך כל ימות השנה, של עובדים המדורגים בדירוג האחים הן 40 שעות בשבוע;
- (ב) שעות העבודה של אחים המועסקים ביחידות ובמחלקות המפורטות להלן, הן 36 שעות בשבוע:
1. אחים מוסמכים ומעשיים המועסקים במחלקות אשפוז, במחלקות יום בתוך בית חולים וכן ביחידות הבאות: דיאליזה, חדר ניתוח, חדר מיון, חדר לידה, חדר התאוששות, יחידות לטיפול נמרץ, חדר פגים ו/או יונקים, מבנים עם מיטות, מכון לב עם צינטורים ומכון לאנגיוגרפיה;
 2. אחים בתפקידי קשר ומעקב המועסקים לפי נסמן 1 לעיל;
 3. סגל אחים בבית ספר לאחים המועסקים בפיקוח ובהוראה קלינית לפי נסמן 1 לעיל;
 4. אחים בסגל הנהלת שירותי הסיעוד בבית חולים אשר עבודתם קשורה במחלקות וביחידות לפי נסמן 1 לעיל;
 5. אחים המועסקים בא.ק.ג. ו/או בטיפול נשימתי במחלקות האשפוז וביחידות לפי נסמן 1 לעיל.
(שע/19)

31.172

פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק, החטיבה הפארה רפואית ורוקחים

שעות העבודה במשך כל ימות השנה של העובדים המדורגים בדירוג הפיזיותרפיסטים, המרפאים בעיסוק, החטיבה הפארה רפואית והרוקחים, הן 40 שעות בשבוע.

31.173

רנטגנאים

- (א) שבוע העבודה של רנטגנאי המועסק במשרה מלאה הינו בן 5 ימי עבודה (ימים א'-ה');
- (ב) יום עבודה של רנטגנאי המועסק במשרה מלאה הינו בן 8 שעות בכל יום במשך כל חודשי השנה, (דהיינו 40 שעות בשבוע בימים א'-ה') למעט עובדים המנויים בנסמן (ג) להלן;
- (ג) יום עבודה של רנטגנאי בעל ותק מקצועי מוכר של שנתיים ומעלה במוסד רפואי מוכר בארץ, המועסק במשרה מלאה הינו בן 7 שעות בכל יום במשך כל חודשי השנה (דהיינו 35 שעות בשבוע בימים א'-ה');
- (ד) שעות עבודתו של עובד המועסק במשרה חלקית יחושבו יחסית להיקף העסקתו ובהתאם למכסה דלעיל.
(עז/15)

31.174

ביוכימאים ומיקרוביולוגים

שעות העבודה במשך כל ימות השנה, של עובדים המדורגים בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים, הן 40 שעות בשבוע.
(סז/8)

31.175

פסיכולוגים

שעות העבודה במשך כל ימות השנה, של פסיכולוגים המועסקים בבתי חולים, הן 42 שעות בשבוע.

31.176

עובדים סוציאליים

- (א) עובד בטיפול ישיר, לרבות עובד אקדמאי בלתי כשיר העובד בטיפול ישיר, עובד 42 שעות בשבוע, מתוכן יקדיש 39 שעות במשך 5 ימים בשבוע (או 6 ימים בשבוע במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן 6 ימים), לטיפול ישיר, לפי קביעת האחראי. יתר שעות העבודה יקדיש העובד לקריאת חומר מקצועי והשתלמויות עצמיות, מחוץ למקום עבודתו, לפי בחירתו;
- (ב) על עובד כאמור, המועסק במשרה חלקית, חלות הוראות נסמן (א) יחסית לחלקיות משרתו;
- (ג) שכר שעה יחושב, לכל דבר ועניין, לפי מכסת השעות המלאה;
- (ד) שעות העבודה שיקדיש עובד לטיפול ישיר, כאמור בנסמן (א) לעיל, לא יוקטנו משום סיבה, לרבות הורה לילד כאמור בפסקה 31.153(א).
(פב/9)(נא/6)

31.177

רופאים

- (א) שבוע העבודה של רופא המועסק במשרה מלאה, יעמוד על חמישה ימי עבודה בשבוע, $42\frac{1}{2}$ שעות שבועיות בחישוב שנתי;
- (ב) מסגרת שעות העבודה היומית של רופא, סידור עבודה גמיש ושבוע העבודה, הינם בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי מיום כ"ב באב התשע"א (25.8.2011).
(הסכם קיבוצי מיום כ"ב באב התשע"א (25.8.2011)
(עב/18)

31.18 - שעות עבודה במשרה חלקית

31.181

- (א) שעות עבודתו של עובד המועסק במשרה חלקית יחושבו על בסיס שבועי;
- (ב) עובד במשרה חלקית חייב לעבוד בכל שבוע מספר שעות השווה למספר השעות המתקבל ממכפלת שיעור חלקיות משרתו במספר שעות העבודה השבועיות הרגילות, אותן חייב לעבוד עובד באותו סוג עבודה המועסק במשרה שלמה.
לדוגמה: עובד המועסק ב-1/3 משרה שבה שעות העבודה השבועיות הרגילות הוא 42 שעות, יעבוד בכל שבוע $42 \times \frac{1}{3} = 14$ שעות.
(פב/9)

31.182

- חלוקת שעות העבודה של עובד המועסק במשרה חלקית בין ימי השבוע, תחילתן וסופן, ייקבעו בכל מקרה על-ידי מנהל משאבי אנוש, בהתאם לצורכי העבודה.
(נב/64)

31.183

- עובד המועסק במשרה חלקית אינו זכאי לקיצור יחסי נוסף של שעות העבודה עקב קיצור שעות העבודה בשבוע, מסיבות אישיות או אחרות (האמור בפסקה זו אינו גורע מהאמור בפסקה 31.152).
(טט/25)

31.184

- (א) בימים, בהם מועסקים העובדים במשרה שלמה במספר שעות קטן מן הרגיל, בהתאם להוראות סעיף 32.51, ערבי חגים ומועדים, חול המועד וכיוצא באלה, מועסק עובד במשרה חלקית במספר שעות קטן ממספר השעות בהן הוא חייב כרגיל באותו יום;
- (ב) מספר שעות העבודה של עובד כנ"ל יוקטן באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו (לדוגמה: מועסקים העובדים במשרה שלמה ביום מסוים שעתיים פחות מהרגיל, יקוצר יום העבודה של עובד בחצי משרה בשעה אחת, ושל עובד בשליש משרה ב-40 דקות) (ראה גם סעיף 24.52).

31.19 - שעות עבודה בשירותי הביטחון

31.191

- (א) שעות העבודה בשירותי הביטחון הן לכל הפחות 45 שעות שבועיות במשך כל חודשי השנה;
- (ב) יום העבודה בשירותי הביטחון הוא לכל הפחות בן 9 שעות;
- (ג) חודש עבודה בשירותי הביטחון הוא לכל הפחות 195 שעות חודשיות;
- (ד) על אף האמור, עובדי שירותי הביטחון נדרשים לעבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות, לרבות בימי מנוחה, מועד ומשמרות, הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 אינן חלות עליהם, והם אינם זכאים לתמורה בגין העבודה הנוספת;
- (ה) שעות עבודה של הורה עובד בשירותי הביטחון יהיו כלהלן:
1. הורה לילד עד גיל שנה - יום העבודה יהיה לכל הפחות 8 שעות;
 2. הורה לילד מגיל שנה עד גיל 12 - יום העבודה יהיה בן $8\frac{1}{2}$ שעות;
 3. הורה לילד מגיל שנה עד גיל 5 - יום העבודה יכול להיות מוגדר בן 8 שעות, בתמורה לחיוב 5 מימי החופשה השנתית המוקצית לו. על העובד להודיע מראש על בחירתו.
(פב/9)(עא/5)

31.2 - איסור העסקה במנוחה שבועית ובשעות נוספות

31.20 חלות / 31.21 איסור העסקה במנוחה
שבועית / 31.22 העסקה בלילה / 31.23 איסור
העסקה בשעות נוספות

31.20 - חלות

31.201

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

31.21 - איסור העסקה במנוחה שבועית

31.211

- (א) יום השבת הוא יום שבתון בכל משרדי הממשלה ולא תבוצע בו כל פעילות, אלא אם מדובר במקום או ביחידה הפועלים כל ימות השבוע;
- (ב) העסקת עובד במנוחה שבועית - אסורה, אלא אם הותרה על-ידי שר הכלכלה (להלן בפרק משנה זה - "השר"). לעניין נסמן זה, "מנוחה שבועית" -
1. לגבי יהודי - לפחות 36 שעות רצופות לשבוע, הכוללות בתוכן את יום השבת;
 2. לגבי מי שאינו יהודי - לפחות 36 שעות רצופות לשבוע, הכוללות בתוכן את יום השבת או את יום הראשון או את היום השישי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.
- (חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 7)
(סח/12)

31.212

אין להעסיק עובד שגילו למטה מ-18 שנה, ביום מנוחה שבועי.
(חוק עבודת נוער, התשי"ג-1953, ס' 21(א))

31.213

- (א) עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך לממונה עליה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך לממונה בדרך אחרת, לא יעסיקה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית מהחודש החמישי להריונה ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; הוא הדין לגבי עובדת לילה, אם העובדת הודיעה לממונה עליה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה (ראה פסקה 33.351);
- (ב) על אף הוראות נסמן(א), רשאי האחראי לאשר להעסיק עובדת בהריון, בשעות נוספות או במנוחה השבועית, אם העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה אישור רפואי של רופא מומחה ביילוד ובגינקולוגיה, כי אין מניעה להעסיקה בשעות נוספות או במנוחה השבועית, ובכפוף לתנאי האישור;
- (ג) מעסיק לא יעסיק עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית אף אם היה רשאי או הותר לו לעשות זאת על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, במשך ארבעה חודשים מתום חופשת הלידה, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב; הוראות נסמן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה כאמור בפסקה 31.222(ג);
- (ד) בפסקה זו, "עבודת לילה" - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 10)
(עד/2)

31.22 - העסקה בלילה

31.221

- (א) בפסקה זו:
"לילה" - לעניין העסקת עובד שטרם מלאו לו 16 שנה - שתיים עשרה השעות שבין 18:00 לבין 06:00 למחרת; לעניין העבודת עובד שמלאו לו 16 שנה אך טרם מלאו לו 18 שנה - שתיים עשרה שעות והשעות שבין 20:00 לבין 06:00 שלמחרת בכללן;

(ב) אין להעסיק עובד שגילו למטה מ-18 שנה בלילה, אלא אם נתן השר היתר לכך.
(חוק עבודות נוער, התשי"ג-1953, ס' 24)

31.222

תנאים להעסקת עובדת בלילה

(א) בפסקה זו:

"לילה" - אחת עשרה שעות והשעות שבין 24:00 לבין 06:00 שלמחרת בכללן;

"לילה בחקלאות" - אחת עשרה שעות והשעות שבין 24:00 לבין 05:00 שלמחרת בכללן;

(ב) אין לסרב לקבל אישה לעבודה רק משום שהודיעה עם קבלתה לעבודה, שאינה מסכימה לעבוד בלילה מטעמים משפחתיים;

(ג) הוראות נסמן (ב) לעיל לא יחולו על שירותים, מקומות עבודה ותפקידים המפורטים להלן:

1. בתפקידי הנהלה או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, כשאין העבודה עבודת כפיים;

2. במקום שמטפלים בחולים או בנכים, במוסדות החלמה ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים;

3. בעיתונות, למעט הדפסת עיתונים;

4. בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי חיים;

5. כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים לממונה על העובדת כל פיקוח על הזמן בו נעשית העבודה.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954, ס' 2)

31.223

הוראות נסמן (ב) בפסקה 31.222 לא יחולו על העבסקת עובדת בשירותי המכס, בשירות המטאורולוגי, וכן במשרד התיירות כרכות דיילת מידע, ובלבד שיקיימו תנאים כדלקמן:

(א) סופק לעובדת מקום מתאים למנוחה, בעת ההפסקה;

(ב) סופק לעובדת, בעת ההפסקה, משקה חם;

(ג) סופק לעובדת אמצעי תחבורה למקום העבודה וממנו, אם אין אפשרות להסתייע באמצעי תחבורה אחרים;

(ד) ניתנה הפסקה של 12 שעות לפחות, בין יום עבודה אחד למשנהו, זולת אם הסכימה העובדת בכתב להפסקה קצרה מ-12 שעות בין יום עבודה למשנהו, ובלבד שאינה קצרה מ-8 שעות.

(תקנות עבודה נשים (עבודת לילה בשירות המדינה), התשט"ז-1955, תקנות עבודת נשים (תנאים לעבודת לילה), התשמ"ו-1986)

(סב/8)

31.224

עובדת במקום עבודה בו לא עבדו קודם לכן בלילה, הנדרשת לעבוד בלילה, רשאית להודיע בכתב, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 ס' 4)

31.225

פסקה מבוטלת

(עד/2)

31.23 - איסור העסקה בשעות נוספות

31.231

העסקת עובד בשעות נוספות אסורה, אלא אם הותרה על-ידי השר.

(חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 6)

31.232

אין להעסיק עובד שגילו למטה מ-18 שנה בשעות נוספות יותר ממספר השעות הנקוב בפסקה 31.131.

(חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, ס' 20(א))

פרק 32 - ימי פגרה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין היעדרויות בימי פגרה, ביום העצמאות, ביום הבחירות, בימי בחירה וכן הוראות בעניין ימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה.

32.1 - ימי מועד

32.10 חלות וכללים / 32.11 מועדי ישראל /
32.12 מועדי המוסלמים / 32.13 מועדי
הנוצרים / 32.14 מועדי הדרוזים / 32.15
תשלום בעד ימי מועד

32.10 - חלות וכללים

32.101

הוראות הסעיפים 32.11 - 32.14 חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

32.102

- (א) שבת ומועדי ישראל, המפורטים בפרק משנה זה, הם ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל;
(ב) לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם וחגיהם, כמפורט בסעיפים 32.12 - 32.14 ובהתאם לאמור כדלהלן:

1. לשאינם יהודים הזכות לבחור או בשבת ומועדי ישראל כאמור בפסקאות 32.102 (א) ו-32.111, או לקיים ימי מנוחה בשבתם וחגיהם, כמפורט בסעיפים 32.12 - 32.14, או לקיים את יום המנוחה השבועי בנפרד מימי המועד, ללא החובה לבחור לפי מסלול של דת מסוימת, וזאת על מנת לאפשר לכל עובד לממש את זכותו הסוציאלית להיות בחברת משפחתו בימי המועד שלו שעל-פי דתו, גם כאשר הוא בוחר את יום המנוחה השבועי לפי מסורת ישראל;
2. בחר עובד לממש את זכותו לקיום ימי המועד שעל-פי דתו, יהיה עליו להעמיד את עצמו לעבודה בימי המועד שעל-פי מסורת ישראל. וכך גם עובד שיבחר את יום המנוחה השבועי כיום שישי או ראשון, יהיה עליו להעמיד עצמו לעבודה בשאר ימי השבוע (בהתאם למספר ימי העבודה שלו). כך שיהיה עליו לעבוד הן בתפקידו הקבוע והן בעבודות אחרות, כולל עבודות מחוץ למשרד, בתחום הרחב של תפקידו, לפי צורכי העבודה כפי שייקבע על-ידי הממונה; היה ולא ניתן להעסיקו, ייצא העובד לחופשה ולא ינוכו ימים אלו ממכסת ימי החופשה העומדים לרשותו;
3. התקבל לעבודה עובד שאינו יהודי, יודיע לו האחראי על זכותו לבחור בימי המנוחה והחגים כאמור בנסמך 1 לעיל, ויסכם עמו את ההסדר שבחר.
(פקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח-1948, ס' 18(א))
(עב/12)

32.11 - מועדי ישראל

32.111

העובדים חופשים מעבודתם בימי המועד הבאים:
יום א' ויום ב' של ראש השנה;
יום הכיפורים;
יום א' של סוכות;
שמיני עצרת (שמחת תורה);
יום א' ויום ז' של פסח;
יום שבועות.
(הפקודה הנ"ל, הס' הנ"ל)

32.112

עובד קראי הנעדר מן העבודה ביום מועד, החל ביום שונה מן המקובל, נחשבת היעדרותו כחופשת מנוחה, ואם אין לזכותו ימי חופשת מנוחה - כחופשה ללא משכורת.
עובד זה רשאי לנצל בימי המועד שלו את אחד מימי הבחירה או את שניהם (ראה פסקה 32.412).

32.12 - מועדי המוסלמים

32.121

העובדים המוסלמים רשאים להחליף את ימי המועד הנזכרים בסעיף 32.11 בימים הבאים:
חג הפסקת צום רמדאן - עיד אל פיטר - שלושה ימים;
חג הקורבן - עיד אל אדחא - ארבעה ימים;
ראשית השנה - מוחרם - יום אחד;
הולדת הנביא - מולד אל נבי - יום אחד.
(הפקודה הנ"ל, הס' הנ"ל; הודעה על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים י"פ 356, התשי"ד-1954, ע' 1284)

32.122

במועדי החגים המפורטים בפסקה 32.121, הנקבעים לפי ראיית מולד הירח ולא לפי חישוב אסטרונומי, עשויים לחול שינויים בגבולות של יום אחד ואפילו של יומיים מהתאריכים המפורטים בהודעת נציבות שירות המדינה המתפרסמת אחת לשנה.
המוסמך לקבוע את המועד המדויק של החגים הוא נשיא בית הדין המוסלמי או ממלא מקומו.
(סא/3)

32.13 - מועדי הנוצרים

32.131

העובדים הנוצרים רשאים להחליף את ימי המועד הנזכרים בסעיף 32.11 בימים הבאים:

(NEW YEAR)	ראשית השנה
(EPIPHANY)	יום ההתגלות
(GOOD FRIDAY)	יום שישי לפני פסחא
(EASTER SUNDAY)	יום ראשון של פסחא
(EASTER MONDAY)	יום שני של פסחא
(ASCENSION DAY)	עליית ישו השמימה
(WHIT SUNDAY)	יום ראשון של שבועות
(WHIT MONDAY)	יום שני של שבועות
(CHRISTMAS)	חג המולד
(SECOND DAY CHRISTMAS)	יום שני של חג המולד

(הפקודה הנ"ל, הס' הנ"ל; ההודעה הנ"ל)

32.14 - מועדי הדרוזים

32.141

העובדים הדרוזים רשאים להחליף את ימי המועד הנזכרים בסעיף 32.11 בימים הבאים:
חג הנביא שועיב (יתרו) - ארבעה ימים;
עיד אל אדחא - ארבעה ימים;
חג הנביא סבלאן - יום אחד;
חג אלח'ידר (אליהו הנביא) - יום אחד.
(הפקודה הנ"ל, הס' הנ"ל; ההודעה הנ"ל; הודעה על קביעת יום מנוחה נוסף לעדה הדרוזית י"פ 2733, התשמ"א-1981, עמ' 2234)

32.142

במועדי החגים המפורטים בפסקה 32.141, הנקבעים לפי ראיית מולד הירח ולא לפי חישוב אסטרונומי, עשויים לחול שינויים בגבולות של יום אחד ואפילו של יומיים מהתאריכים המפורטים בהודעת נציבות שירות המדינה המתפרסמת אחת לשנה.
המוסמך לקבוע את המועד המדויק של החגים הוא נשיא בית הדין הדרוזי או ממלא מקומו.
(סא/3)

32.15 - תשלום בעד ימי מועד

32.151

עובד מקבל את משכורתו הרגילה בעד ימי המועד בהם הוא חופשי מעבודתו.

32.152

פסקה מבוטלת
(שע/19)

32.2 - יום העצמאות

32.21 שבתון / 32.22 תאריך יום העצמאות /
32.23 תשלום בעד יום העצמאות

32.21 - שבתון

32.211

יום העצמאות הוא יום שבתון בכל מוסדות הממשלה.
(חוק יום העצמאות, התש"ט-1949, ס' 1 (ג))

32.22 - תאריך יום העצמאות

32.221

יום העצמאות הוא יום ה' באייר, אולם אם חל יום ה' באייר בשבת, מוקדם יום העצמאות ליום ג' באייר, אם חל יום ה' באייר ביום שישי, מוקדם יום העצמאות ליום ד' באייר, אם יום ה' באייר יחול ביום שני בשבוע, יוחג יום העצמאות ביום ו' באייר של אותה שנה.
(החוק הנ"ל, ס' 1 (ב))
(סד/24)

32.23 - תשלום בעד יום העצמאות

32.231

כל העובדים בשירות (פרט לעובדים הארעיים לסוגיהם) מקבלים את משכורתם הרגילה בעד יום העצמאות.

32.232

עובד ארעי זכאי לשכר בעד יום העצמאות אם העסיקה אותו הממשלה מיד לפני יום זה ומיד אחריו; הוראה זו לא תחול על פועלי הבניין והעבודות הציבוריות ועל עובדים אחרים שהתשלום בעדם לקרן הביטוח כולל אף תשלום לימי מועד.
(נז/29)

32.3 - יום הבחירות לכנסת

32.31 שבתון / 32.32 תשלום בעד יום
הבחירות לכנסת

32.31 - שבתון

32.311

יום בחירות לכנסת הוא יום שבתון, אך שירותי התחבורה ושאר השירותים הציבוריים פועלים בו כסדרם.
(חוק יסוד: הכנסת, ס' 10)
(סג/13)

32.32 - תשלום בעד יום הבחירות לכנסת

32.321

עובד (למעט עובד ארעי), אשר שוחרר מן העבודה ביום הבחירות לכנסת, זכאי לקבל את שכרו הרגיל בעד אותו יום; אם נדרש לעבוד ביום הבחירות לכנסת, זכאי לקבלת חופשה של שעה תמורת כל שעה שבה נדרש לעבוד.

32.322

עובד ארעי, מאיזה סוג שהוא, שהועסק 14 ימים רצופים לפחות (ובכללם ימי מנוחה שבועיים) סמוך ליום הבחירות לכנסת ושלא עבד ביום הבחירות, זכאי לקבל את שכרו הרגיל בעד אותו יום; אם נדרש לעבוד באותו יום, הוא זכאי לקבל שכר בעד הזמן שבו עבד ונוסף על כך הוא זכאי לחופשה של שעה תמורת כל שעה שבה נדרש לעבוד.
(חוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969, ס' 136)

32.323

(א) עובד ארעי יומי שהועסק פחות מ-14 ימים רצופים (בכללם ימי חופשה שבועיים) סמוך ליום הבחירות ושלא עבד ביום הבחירות, אינו זכאי לשום תשלום בעד אותו יום. אם נדרש לעבוד באותו יום, הוא זכאי לקבל שכר רגיל בעד הזמן שבו עבד;
(ב) עובד ארעי חודשי שהועסק פחות מ-14 ימים רצופים (בכללם ימי חופשה שבועיים) סמוך ליום הבחירות, זכאי לקבל שכר בעד יום הבחירות.

32.4 - ימי בחירה

32.40 חלות והגדרות / 32.41 ימי בחירה /
32.42 דחיית קבלת יום בחירה / 32.43 ימי
בחירה לעובד בשכר סטודנטים / 32.44 הוראות
נוהל

32.40 - חלות והגדרות

32.401

- (א) הוראות הסעיפים 32.41 עד 32.42 חלות על כל סוגי העובדים בשירות;
(ב) על עובד בשכר סטודנטים (לפי סעיף 24.15) ראה סעיף 32.43;
(ג) פרקליט המשובץ בתקן משרד המשפטים ומועסק כפרקליט בפרקליטות המדינה או בפרקליטות מחוז, רשם של בית משפט השלום או של בית הדין לעבודה וכן מפקח על רישום מקרקעין במשרד המשפטים, אינם זכאים לימי בחירה (ראה פסקה 33.126).

32.402

בפרק משנה זה:

"שנה" - פירושה מ-1 בינואר עד 31 בדצמבר.
(עא/10)

32.403

עובד חדש, זכאי במשך ששת חודשי עבודתו הראשונים ליום בחירה אחד לאחר שהשלים שלושה חודשי עבודה רצופים.

32.41 - ימי בחירה

32.411

עובד רשאי להיעדר, לפי בחירתו, במשך כל שנה בשניים מתוך הימים הבאים ולקבל משכורת בעדם:

(א) מועדי ישראל:

צום גדליה;

ערב יום הכיפורים;

ערב חג הסוכות;

הושענא רבה;

צום עשרה בטבת (יום הקדיש לחללי השואה);

תענית אסתר;

פורים - פירושו בירושלים - ט"ו באדר (אדר שני בשנה מעוברת) ואם חל בשבת - למחרתו, ביתר מקומות - י"ד באדר (אדר שני בשנה מעוברת); עובד רשאי לקחת יום בחירה בפורים בי"ד באדר או בט"ו באדר, לפי בחירתו, ללא הבדל אם מקום עבודתו או מקום מגוריו הוא בירושלים או במקום אחר;

ערב פסח - פירושו גם י"ג בניסן, כשחל ערב פסח בשבת;

ערב שביעי של פסח;

חג המימונה (כ"ב בניסן) - פירושו גם כ"ג בניסן, כשחל כ"ב בניסן בשבת;

ל"ג בעומר;

ערב חג השבועות;

צום י"ז בתמוז - פירושו גם י"ח בתמוז, כשחל י"ז בתמוז בשבת;

צום תשעה באב - פירושו גם עשרה באב, כשחל תשעה באב בשבת;

ערב ראש השנה.

(ב) מועדי הנוצרים:
ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב יום שישי לפני חג הפסחא; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב שבועות. (שע/19)

(ג) מועדי המוסלמים והדרוזים:
מולמים
ערב ראשית השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).

דרוזים
ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא). (סח/10)
ימי הבחירה כאמור בנסמן זה נקבעים לפי ראיית מולד הירח ולא לפי חישוב אסטרונומי; לכן עשויים לחול שינויים בגבולות של יום אחד ואפילו של יומיים מהתאריכים המפורטים בהודעת נציבות שירות המדינה; המוסמך לקבוע את המועד המדויק של ימים אלה הוא נשיא בית הדין המוסלמי או הדרוזי או ממלא מקומו.

(ד) העדה הצ'רקסית
יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית (ב-21 למאי בכל שנה). (סח/20)

(ה) העדה הקראית
עובד קראי רשאי לבחור ביום בחירה או בימי בחירה - במקום הימים הנקובים בפסקה זו - ביום מועד אחד או בשני ימי מועד של הקראים.

(ו) מועדי העדה השומרונית
יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על-ידי בני העדה השומרונית.
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, תוספת א1)(עד/2)

(ז) ימי בחירה כלליים:
ראש השנה האזרחית;
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, תוספת ס' 6)
(עז/7)
יום האישה הבין-לאומי;

חג הסיגד (כ"ט בחשוון) -
חל כ"ט בחשוון בשבת, יוחג חג הסיגד ביום חמישי שלפניו;
(חוק חג הסיגד, התשס"ח-2008, ס' 1א)
(סח/24)

יום הזיכרון לשואה ולגבורה (כ"ז בניסן) -
חל כ"ז בניסן ביום שישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון בכ"ז בניסן של אותה שנה; חל כ"ז בניסן ביום ראשון בשבוע, יקוים יום הזיכרון בכ"ח בניסן של אותה שנה;
(חוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, התשי"ט-1959, ס' 1)

יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות האיבה והטרור* -
חל ד' באייר בשישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ב' באייר של אותה שנה; חל בחמישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ג' באייר של אותה שנה; חל בראשון בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ה' באייר של אותה שנה;
(חוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, התשכ"ג-1963, ס' 1ב)
(סד/24)

יום הזיכרון האישי של קרוב משפחה שנפל במלחמות ישראל ופעולות האיבה והטרור*;
אחד במאי;

יום ירושלים -
חל כ"ח באייר -
(חוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998, ס' 1)

טקס לזכרם של יהודי אתיופיה שנספו בדרכם לישראל -
חל כ"ח באייר -
(החלטת ממשלה מס' 1425 (סט/17) מיום 12.1.2004 (עט/19))

יום הניצחון על גרמניה הנאצית (תשעה במאי) - חל התשעה במאי ביום שישי בשבוע, יקום יום הניצחון ביום חמישי שלפניו; חל התשעה במאי בשבת, יחול יום הניצחון ביום ראשון שלאחריו;
(החלטת ממשלה 764 (סט/33) מיום 18.4.1996)
(21/ג)

כ' בתמוז - יום פטירת הרצל
פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך;
(שע/27)
אירועים אישיים.
(עא/6)

* עובד שהוא קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל במערכות ישראל, או של "נפגע" שנפטר, עקב "פגיעת איבה" כאמור בחוק התגמולים לנפגעי פעולת איבה, התש"ל-1970, רשאי להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון הכללי לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולת האיבה והטרור, וגם ביום הזיכרון האישי. ימים אלו ייחשבו כימי חופשה בשכר (על חשבון המעסיק).
(פורסם בספר החוקים 1446, התשנ"ד-1994) (החלטת ממשלה 1495 מיום 2.4.2000)
(עא/10)

חבר/ה של חלל כוחות הביטחון כהגדרתם בפסקה 33.512, רשאים להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון הכללי לחללי מערכות ישראל. יום זה ייחשב כיום חופשה בשכר (על חשבון המעביד) - ראה סעיף 33.54.
(עח/12)

32.412
פסקה מבוטלת
(עד/2)

32.42 - דחיית קבלת יום בחירה

32.421
לא ניתנה לעובד בשנה מסוימת אפשרות להשתמש בזכותו לקבל ימי בחירה על-פי הוראות סעיף 32.41, הכל לפי העניין, לרגל דרישות השירות, יהיה זכאי לקבל יום בחירה אחד או שני ימי בחירה בשנה שלאחריה מלבד שני ימי הבחירה להם הוא זכאי באותה שנה. פרט לזאת, לא תינתן כל תמורה בחופשה או בתשלום לעובד שלא השתמש בזכותו לקבל ימי בחירה על-פי הוראות הסעיף הנ"ל.
(סא/48)

32.43 - ימי בחירה לעובד בשכר סטודנטים

32.431
פסקה מבוטלת

32.432
סטודנט זכאי לשני ימי בחירה בלבד בכל שנה מבין ימי הבחירה בהם נעדר מהעבודה, בכפוף לאמור להלן:

- (א) סטודנט זכאי לקבל ליום בחירה, בהתאם לפסקה 32.403, ובלבד שיום הבחירה אינו חל ביום מנוחה שבועי, בתקופת חופשת מחלה, בתקופת שירות מילואים או בכל תקופה אחרת בה נעדר הסטודנט מן העבודה, למעט חופשת מנוחה;
(פג/3)
- (ב) סטודנט זכאי לקבל שכר בעד יום בחירה כנ"ל, אם עבד בפועל או אם היה בחופשת מנוחה ביום שלפני יום הבחירה, או ביום שאחריו.

32.433
פסקה מבוטלת
(עז/2)

32.434
פסקה מבוטלת
(שע/15)

32.44 - הוראות נוהל

32.441
עובד המבקש להיעדר ביום בחירה, חייב למלא טופס בקשה לחופשה הודעה על היעדרות (מדף 2450), לפחות שלושה ימים מראש.

32.442
הטופס יוגש לממונה הישיר על העובד, והוא יעביר אותו מיד למנהל היחידה בצירוף הערותיו, מנהל היחידה יודיע בהקדם לעובד אם אושרה היעדרותו או לא. ההודעה תימסר בכתב או בעל-פה.

32.443
היעדר ביום בחירה, בשירותים המפורטים בפסקה 31.121, כפוף לדרישות השירות. הנהלת יחידה באותם שירותים, רשאית לקבוע בהתחשבות בצורכי השירות, כי בקשה להיעדר ביום בחירה תוגש מוקדם יותר מאשר שלושה ימים מראש.

32.5 - ימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה

32.50 חלות והגדרות / 32.51 הימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה / 32.52 תמורה בעד עבודה בימים בהן מוקטן מספר שעות העבודה / 32.53 צומות / 32.54 קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט

32.50 - חלות והגדרות

32.501

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

32.502

בפרק משנה זה:

- (א) פורים בירושלים - ט"ו באדר (באדר שני בשנה מעוברת) ואם חל יום זה בשבת, מחרתו; ביתר המקומות - י"ד באדר (באדר שני בשנה מעוברת); עובד שלא ניצל יום בחירה בפורים בהתאם לפסקה 32.411(א) זכאי לקיצור שעות העבודה בפורים ב-י"ד באדר או בט"ו באדר, לפי בחירתו, ללא הבדל אם מקום עבודתו או מקום מגוריו הוא בירושלים או במקום אחר; (שס/20)
- (ב) ערב פסח - פירושו י"ג בניסן, גם כשערב פסח חל בשבת;
- (ג) בימים שלפני ימי חג המפורטים בסעיפים 32.11 עד 32.14, לא יועסק עובד שחגיו מפורטים כנ"ל, יותר משבע שעות, אם לא נקבעה בהוראות כלשהן הוראה אחרת. (חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ס' 2 (ב))

32.51 - הימים שבהם מוקטן מספר שעות העבודה

32.511

- (א) בערבי חג של מועדי ישראל תיפסק עבודתם של יהודים, וכן של לא יהודים שבחרו במועדים אלו כימי מנוחתם כאמור בפסקה 32.102(ב) ו-ג), כדלקמן:
1. בערב יום הכיפורים ובערב פסח - בשעה 12:00;
 2. בערב ראש השנה, בערב סוכות, בערב שמחת תורה, בשישי של פסח ובערב שבועות - בשעה 13:00 (אם חל ביום שישי לגבי עובדים העובדים שישה ימים בשבוע - בשעה 12:30);
 3. בערב יום העצמאות - בשעה 13:00; (עג/9)
 4. בימי חול המועד של סוכות ופסח, בערב חנוכה וביום פורים - לגבי עובדים העובדים שישה ימים בשבוע - בשעה 14:00, ואם חל ביום שישי - בשעה 12:30 (ראה פסקה 31.111(ב)); לגבי עובדים העובדים חמישה ימים בשבוע - בשעה 14:30. (פ/3)
- (ב) בערבי חג של מועדי המוסלמים, הנוצרים והדרוזים, כמפורט בסעיפים 32.12, 32.13 ו-32.14, תיפסק עבודתם של העובדים המקיימים מועדים אלה בשעה 13:00. בערב יום העצמאות תיפסק עבודתם בשעה 13:00; (עד/12)
- (ג) את שעות העבודה בימים הנזכרים בנסמנים (א) ו-(ב) בשירותים המפורטים בפסקה 31.121 יקבע האחראי של המשרד הנוגע בדבר; (סו/16)
- (ד) שעות העבודה בשירותי הביטחון בימים הנזכרים בנסמנים (א) ו-(ב) לעיל יקבעו על-ידי האחראי, באישור נציבות שירות המדינה; (עא/5)
- (ה) ככל שהיום בו מוקטן מספר השעות הינו יום חמישי בשבוע, עובד לא יהי זכאי לקיצור נוסף של יום העבודה באותו יום עבודה מכוח צו הרחבה בדבר קיצור שבוע עבודה במשק. (פב/9)

32.52 - תמורה בעד עבודה בימים בהן מוקטן מספר שעות העבודה

32.521

נדרש עובד לעבוד מספר שעות גדול ממספר השעות שנקבע בפסקה 32.511, אולם לא יותר מאשר שעות העבודה הרגילות, זכאי הוא לקבל תמורת ההפרש חופשת שעה תחת שעה; לא הייתה אפשרות לתת לו חופשה כזאת, ישולם לו בעד זמן העבודה העודף.

32.53 - צומות

32.531

(א) מנהל משאבי אנוש במשרד וביחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד;

1. יהודי המצהיר שהוא צם באחד או יותר מחמשת הצומות הבאים: צום גדליה, עשרה בטבת, תענית אסתר, י"ז בתמוז ותשעה באב, לאחר לעבודה בשעתיים או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; העובד יגיש את התצהיר באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני יום הצום; (נח/11)

2. מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעתיים, או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן; (נב/64)

3. דרוזי המצהיר שהוא משתתף בתפילות ה"אל-עושר", לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך עשרת הימים שלפני חג אלאדחא, וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת. בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת תפילות ה"אל-עושר"; (סד/3)

(ב) עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לנכות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו;

(ג) לעובד במשרה חלקית ניתן לאשר סיום עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו, לפי הדוגמא בפסקה 31.184;

(ד) עובד אשר ניצל זכותו לקיצור יום עבודה בימי צום, ככל שיום זה הינו חמישי בשבוע, לא יהיה זכאי לקיצור נוסף של יום העבודה מכוח צו הרחבה בדבר קיצור שעות העבודה במשק. (פב/9)

32.54 - קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט

32.541

(א) הזכאות לקיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט היא בהתאם לסעיף 18 להסכם המסגרת במגזר הציבורי בין המדינה והמעסיקים במגזר הציבורי לבין ההסתדרות הכללית החדשה מיום י' בניסן התשע"ו (18.4.2016);

(ב) חופשה לפי סעיף זה תנוצל במהלך התקופה שמיום 1 באוגוסט עד 30 בספטמבר בלבד, באותה שנה, לפי בחירת העובד, בתיאום מראש עם הממונה. כמו כן, חופשה כאמור אינה ניתנת לצבירה או לפדיון, אף אם לא נוצלה מכל סיבה שהיא;

(ג) קיצור יום עבודה לפי סעיף זה אינו שולל קיצור יום עבודה לפי פסקה 31.153.

32.542

לעניין סעיף זה "הורה עובד" הוא עובד אשר מתקיימים לגביו כל אלה במצטבר:

(א) זכאי לקיצור יום עבודה לפי פסקאות 31.152 או 31.153 ומוגדר במערכת הנוכחות כמי שזכאי לקיצור יום עבודה (עובד בשעות עבודה מקוצרות בהתאם);

(ב) סך ימי החופשה שלהם הוא זכאי לכל שנת עבודה אינו עולה על:

1. 22 ימים בשנה לגבי עובד המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים;

2. 26 ימים בשנה לגבי עובד המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים.

לעניין זה יובא בחשבון כל סוג של חופשה שנתית יהא שמה אשר יהא, כגון חופשה מיוחדת, חופשה ארעית וכיוצא באלה, אך למעט ימי בחירה. למען הסר ספק, חופשת מחלה, ימי השתלמות, ימי חופשה בגין אירועים אישיים (כגון חופשה לרגל אבל) וכיוצא באלה אינם נחשבים כימי חופשה נוספים לעניין זה;

- (ג) אינו זכאי להטבה אחרת בקשר לחופשה במהלך התקופה מיום 1 ביולי עד 31 באוגוסט, כולה או חלקה, כגון חופשה מרוכזת שבה העובד מחויב בפחות ימי חופשה מימי היעדרותו בפועל; מתקיים לגביו אחד מאלה:
- (ד)
1. בן או בת הזוג שלו עובדים כשכירים או עצמאים, בין אם במקום עבודתם נהוגה הטבה זהה ובין אם לא, ובלבד שאם נהוגה הטבה זהה במקום עבודתם היא לא נוצלה על ידם; העובד יצהיר כי האמור בנסמך זה מתקיים לגביו כתנאי לשימוש בזכות;
 2. הילד נמצא בחזקתו הבלעדית;
 3. הילד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בן או בת הזוג ורופא אישר בכתב כי בשל הנכות או המחלה כאמור בן או בת הזוג אינם מסוגלים לטפל בילד.

32.543

- (א) קיצור יום עבודה בשעה בסוף חודש אוגוסט
1. עובד אשר מתקיימים לגביו כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור בפסקה 32.542 (לרבות עובד הזכאי לקיצור יום עבודה לפי פסקה 31.152), יהיה זכאי לקיצור יום העבודה בשעה אחת, בכל אחד מעשרת ימי העבודה האחרונים שחלים בימים א' עד ה' של חודש אוגוסט בכל שנה קלנדרית וסך הכל עשר שעות במצטבר (להלן - "שעות החופשה המיוחדת להורים");
 2. בהסכמת הממונה ובתיאום מראש, יהיה זכאי הורה עובד כאמור לנצל את שעות החופשה המיוחדת להורים, לפי בחירתו, שלא לפי נסמך (א) לעיל, אלא ביום אחד או על פני מספר ימים, במהלך התקופה שמיום 1 באוגוסט עד יום 30 בספטמבר, באותה שנה (להלן - "תקופת השימוש");
 3. יובהר, כי אם צרכי העבודה לא יאפשרו את שימוש העובד בשעות החופשה המיוחדת להורים כמתואר בנסמך (א) לעיל יחול האמור בנסמך 2 לעיל.
(עז/6)
- (ב) יום חופשה מיוחדת חלף קיצור יום העבודה בשעה
1. עובד אשר מתקיימים לגביו התנאים המפורטים בנסמכים (א ו-ב) להלן, יהיה זכאי במקום שעות חופשה המיוחדת להורים, ליום חופשה אחד על חשבון המשרד בכפוף לאמור בנסמך זה (להלן - "יום חופשה להורים").
(א) הוא הורה כאמור באחד המקרים המפורטים בפסקה 31.153 נסמך (א);
(ב) מתקיימים לגביו כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור בפסקה 32.542 למעט נסמך (א) (כלומר, לא זכאי לקיצור יום עבודה מסיבה כלשהי או לא ביקש לממש זכאותו לעבוד בשעות עבודה מקוצרות והוא לא מוגדר במערכת הנוכחית כזכאי לקיצור כאמור).
 2. ואלום, לגבי עובד כאמור שמתקיימים בו התנאים כאמור בנסמכים (א ו-ב) לעיל המועסק במשמרות או המועסק במשרה חלקית, יחול האמור בנסמך (ב) 1 לעיל בהתאמות שיפורטו להלן.
עובד המועסק במשמרות במשרה מלאה, יהיה זכאי ליום חופשה להורים בהתאם לאורך יום העבודה הרגיל שלו, אך לא יותר מ-8 שעות.
עובד כאמור, אשר יום העבודה שלו ארוך מ-8 שעות, יצרף ל-8 השעות כאמור שעות חופשה מתוך מכסת החופשה השנתית הצבורה שלו עד להשלמה של יום חופשה באורך יום העבודה שלו על מנת לנצל את ההטבה האמורה.
לדוגמה: עובד המועסק במשמרות בנות 12 שעות יוכל לנצל יום חופשה אם יוסיף 4 שעות ממכסת החופשה השנתית שלו.
 3. עובד המועסק במשרה חלקית
עובד כאמור בנסמך (ב) 1 לעיל המועסק במשמרות במשרה חלקית, וכן עובד כאמור בנסמך (א) 1 המועסק במשרה חלקית (למעט עובד הזכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקה 31.152, אשר מוגדר במערכת הנוכחית ככזה), יהיה זכאי במקום שעות החופשה המיוחדת להורים, לאחד משני אלה לפי העניין:
- (א) אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) חמישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו)

שישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - יהיה זכאי ליום חופשה אחד ;

(ב) אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) פחות מחמישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) פחות משישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - יהיה זכאי לחלק מיום חופשה אחד המחושב כדלקמן :

1. במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - המנה המתקבלת מחלוקה של מספר ימי עבודתו בפועל בשבוע (לפי תקן משרתו) במספר 5 ;
2. במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - המנה המתקבלת מחלוקה של מספר ימי עבודתו בפועל בשבוע (לפי תקן משרתו) במספר 6.

(הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום י' בניסן התשע"ו (18.4.2016))
(חוזר הממונה על השכר הע - כללי הסכם 2016-1-27 מיום כ"ב בסיוון התשע"ו (28.6.2016))
(עו/14)

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 חופשה לסטודנטים

33.10 - חלות, הגדרות וכללים

33.101

- (א) הוראות הסעיפים 33.10 עד 33.18 חלות על כל סוגי העובדים בשירות; (פא/8)
- (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 לעבוד 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). תקופה בה היה עובד בחופשה ללא משכורת מכל סיבה שהיא (לרבות חופשת מחלה ללא משכורת) אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך חישוב ימי החופשה.
(ע"ט/22)(ע"ד/4)(ע"א/11)

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 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 ל-22 ימי חופשה לשנה, כאמור בפסקה 33.121.

(ד) עובד השווה בחוץ-לארץ לרגל עבודתו לתקופה קצרה זכאי לשני ימי מנוחה בשבוע לאחר שמילא את מכסת השעות השבועיות של הימים והשעות הנדרשים ממנו (לפי חמישה ימי עבודה בשבוע). אם עבד העובד בימי המנוחה או בחלק מהם, יהא זכאי לפיצוי של עד שני ימי מנוחה בהתאם. הוראה זו מתייחסת לעבודה בימי המנוחה השבועיים ולא בשהות בטיסה באותם ימים. (נד/23)

33.121

(א) מכסות ימי חופשת המנוחה לכל שנה לעובד המועסק במשרה מלאה, הן כדלקמן (ראה גם פסקאות 33.122 עד 33.127):

1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

מספר ימי חופשת מנוחה בכל שנת שירות									הדרגה בדירוג המינהלי*
שנה ראשונה	שנה שניה	שנה שלישית	שנה רביעית	שנה חמישית	שנה שישית	שנה שביעית	שנה שמינית	שנה תשיעית ואילך	
19	19	19	19	19	26	26	26	26	12
26	26	26	26	26	26	26	26	26	13 ומעלה
16	16	16	16	-	-	-	-	-	למטה מגיל 18

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

מספר ימי חופשת מנוחה בכל שנת שירות									הדרגה בדירוג המינהלי*
שנה ראשונה	שנה שניה	שנה שלישית	שנה רביעית	שנה חמישית	שנה שישית	שנה שביעית	שנה שמינית	שנה תשיעית ואילך	
16	16	16	16	16	22	22	22	22	12
22	22	22	22	22	22	22	22	22	13 ומעלה
14	14	14	14	-	-	-	-	-	למטה מגיל 18

(החוק הנ"ל, ס' 1; חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, ס' 7(א))

*לרבות דרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים, כאמור בפסקה 01.111.

(ב) עובד המועסק במשרה מלאה אשר מכסת ימי העבודה השבועיים בהם הוא עובד בפועל פחותה משישה ימים, תחושב מכסת ימי חופשת המנוחה השנתית לפי הנוסחה הבאה:

1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

$$\frac{\text{ימי עבודה בפועל } X \text{ מכסה שנתית}}{6} = \text{המכסה החדשה}$$

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

$$\frac{\text{ימי עבודה בפועל } X \text{ מכסה שנתית}}{5} = \text{המכסה החדשה}$$

עובד כנ"ל שעבד בפועל 200 יום לפחות במשך שנה אחת, זכאי למכסת חופשה שלמה לפי החוק.

- (ג) עובד המועסק במשרה חלקית העובד מספר ימים בשבוע או העובד בחלק מימי העבודה, תחושב מכסת ימי חופשת המנוחה השנתית לפי הנוסחה הבאה:
1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

$$\frac{\text{ימי עבודה בפועל בשבוע } X \text{ מכסה שנתית}}{6} = \text{המכסה החדשה}$$

2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

$$\frac{\text{ימי עבודה בפועל בשבוע } X \text{ מכסה שנתית}}{5} = \text{המכסה החדשה}$$

חיוב מכסת ימי החופשה (לפי הנוסחה לעיל), תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים בהם הוא חייב לעבוד בהתאם למוסכם.

(ד) להלן דוגמות:

1. עובד בדרגה 14, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים, העובד בימים א עד ה (חמישה ימים בשבוע) במשרה מלאה, מכסת חופשתו השנתית תהיה:

$$\frac{5 \text{ (ימי עבודה בפועל) } X 26 \text{ (מכסה לפי הטבלה)}}{6} = 21 \frac{2}{3} \text{ ימים}$$

חיוב מכסת ימי חופשה (לפי הנוסחה לעיל), תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א עד ה.

2. עובד בדרגה 14, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, העובד בימים א עד ד (ארבעה ימים בשבוע) במשרה מלאה, מכסת חופשתו השנתית תהיה:

$$\frac{4 \text{ (ימי עבודה בפועל) } X 22 \text{ (מכסה לפי הטבלה)}}{5} = 17 \frac{2}{3} \text{ ימים}$$

חיוב ימי מכסת החופשה תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א עד ד.

3. עובד בדרגה 12 במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים, בעל ותק של שלוש שנים העובד חצי משרה בימים א, ג, ה (שלושה ימים בשבוע), מכסת חופשתו השנתית תהיה:

$$\frac{3 \text{ (ימי עבודה בפועל) } X 19 \text{ (מכסה לפי טבלה)}}{6} = 9.5 \text{ ימים}$$

חיוב ימי מכסת החופשה תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א, ג, ה.

4. עובד בדרגה 12 במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, בעל ותק של שלוש שנים, העובד חצי משרה בימים א, ג, ה (שלושה ימים בשבוע), מכסת חופשתו השנתית תהיה:

$$\frac{3 \text{ (ימי עבודה בפועל) } X 16 \text{ (מכסה לפי טבלה)}}{5} = 9 \frac{2}{3} \text{ ימים}$$

חיוב ימי מכסת החופשה תיעשה רק בהיעדרות העובד מהעבודה בימים א, ג, ה.
(29/נו)

(ה) מתמחה במשפטים זכאי ל-16 ימי חופשה בשנה בכפוף לאמור בפסקה 33.120(ב) החל מיום ג' בטבת התשע"ז (1.1.2017);
(עז/15)(סח/21)

(ו) סטודנט המועסק בשירות זכאי לימי חופשה כאמור בפסקה 33.195.
(עז/2)

33.122

למרות האמור לעיל זכאים העובדים המפורטים בתקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת), התשכ"ד-1963 ת', 2 לחופשה של 19 יום לפחות בכל שנה, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים ולחופשה של 16 יום, במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים.
עובד שעבד 150 יום לפחות בשנה אחת או בשתי שנים רצופות באחת מן העבודות או התהליכים המפורטים בתקנות הנ"ל.

33.123

(א) למרות האמור לעיל, זכאים העובדים בדירוג האחים, המועסקים בשבוע עבודה בן שישה ימים, לחופשה של 26 ימי עבודה בכל שנה:

(ב) עובדים כנ"ל המועסקים בשבוע עבודה בן חמישה ימים זכאים לחופשה של 22 ימי עבודה בכל שנה.
(פא/13)

33.124

(א) למרות האמור לעיל זכאי עובד לחופשה של 30 ימי עבודה בכל שנה:
אם עבדו 200 יום לפחות בשנה אחת או בשתי שנים רצופות כרופא, כאח, כלבורנט, כמרפא בעיסוק, כעובד סוציאלי או כעובד ניקיון בבית חולים, במוסד, במרפאה או במעבדה המיוחדים לחולי שחפת או צרעת, וכן כעובד ניקיון במוסדות האמורים, הבא במגע עם חולים, או עם חומרי הפרשה של חולים; (פ/13)(שע/18)

(ב) עובד המדורג בדירוג הנטגנאים יהיה זכאי לחופשה שנתית של 32 ימי עבודה בשנה, מתוך המכסה האמורה 10 ימי חופשה לא יהיו ניתנים לצבירה;
(התקנות הנ"ל, ת' 3, 4)(פ/13)

(ג) רופאים תחת קרינה מייננת

1. רופאים בבתי חולים החשופים לקרינה מייננת, בהתאם לרשימת המקצועות להלן יהיו זכאים לתוספת שנתית של 10 ימי חופשה בלבד (שאינם ניתנים לצבירה) ואשר יינתנו רק אם ניצל הרופא, באותה שנה, לפחות מחצית מימי החופשה השנתית לה הוא זכאי. לא ניתן לקבל פיצוי (פדיון) בעד ימי החופשה שלא נוצלו על-ידי הרופא כאמור. למען הסר ספק, לא תהיה זכאות להגדלת מכסת ימי הבראה;

2. הזכאות כאמור בנסמך 1 לעיל תתקיים בכפוף לתנאים המצטברים הבאים:

(א) לרופא הונפק תג קרינה אישי על-ידי אחראי בטיחות הקרינה המוסדי;

(ב) הרופא נחשף לקרינה מייננת במהלך 6 חודשים בכל שנת עבודה;

(ג) הרופא מבצע בדיקות קרינה תקופתיות כנדרש על-פי תקנות הבטיחות בעבודה;

(ד) להלן רשימת המקצועות:

1. רופאי רפואה גרעינית;	6. רופאים מרדימים;
2. רופאים אורטופדים מנתחים;	7. רופאי ריאות;
3. רופאי כירורגיית כלי דם;	8. רופאים גסטרואנטרולוגים המבצעים בדיקות ERCP;
4. רופאים אורולוגים;	9. רופאים נירוכירורגים;
5. רופאים אלקטרופיזיולוגיים;	10. רופאים מצנטרים במקצועות שונים לסוגיהם.

3. הרופאים המנויים על רשימת המקצועות בנסמך (ד) לעיל, לא יהיו זכאים לכפל זכות מכוח נסמך זה;

4. מכסת ימי חופשה השנתית כאמור בנסמך (ג) לעיל תעמוד על 32 יום.

(הסכם קיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011)(פ/13)(עב/18)

(ז) אחים החשופים לקרינה מייננת

1. אחים החשופים לקרינה מייננת, המשובצים בבתי חולים ביחידות המפורטות להלן במשרה מלאה, יהיו זכאים לתוספת שנתית של 10 ימי חופשה בלבד (שאינם ניתנים לצבירה) ואשר יינתנו רק אם ניצל האח, בשנה הקודמת, לפחות מחצית מימי החופשה השנתית לה הוא זכאי. לא ניתן לקבל פיצוי (פדיון) בעד ימי החופשה הנוספים, בגין החשיפה לקרינה המייננת, שלא נוצלו על ידי האח כאמור. למען הסר ספק, לא תהיה זכאות להגדלת מכסת ימי הבראה;

2. הזכאות כאמור בנסמך 1 לעיל תתקיים בכפוף לתנאים המצטברים הבאים:

(א) לאח הונפק תג קרינה אישי על-ידי אחראי בטיחות הקרינה המוסדי;

(ב) האח נחשף לקרינה מייננת במהלך 6 חודשים בכל שנת עבודה;

(ג) האח מבצע בדיקות קרינה תקופתיות כנדרש על-פי תקנות הבטיחות בעבודה;

(ד) להלן רשימת היחידות:

1. מכוני רנטגן;	3. יחידות אנגיוגרפיה;
2. חדרי צינתורים;	4. חדרי ניתוח

(פא/8)

3. מכסת ימי ההבראה המוקצית לאחים כאמור לעיל, המועסקים ביחידות המפורטות בנסמנים (ד2-1) עד 3 לעיל בלבד תוגדל ב-5 ימים נוספים; (פג/3)
4. אחים החשופים לקרינה מייננת ומועסקים במשרה חלקית, מכסת ימי החופשה לאחר ההגדלה תחושב באופן יחסי לחלקיות משרתם, בהשוואה למכסות להן היו זכאים אילו היו מועסקים במשרה מלאה. (הסכם קיבוצי מיום ד' בשבט התשע"ג (15.1.2013), ס' 7 (עג/13))

(ה) טכנולוגים רפואיים החשופים לקרינה מייננת

1. טכנולוגים רפואיים בבתי חולים החשופים לקרינה מייננת, אשר עובדים בתחומים המפורטים להלן במשרה מלאה, יהיו זכאים לתוספת שנתית של 10 ימי חופשה בלבד (שאינם ניתנים לצבירה) ואשר יינתנו רק אם ניצל העובד, בשנה קודמת, לפחות מחצית מימי החופשה השנתית לה הוא זכאי. לא ניתן לקבל פיצוי (פדיון) או צבירה בעד ימי החופשה הנוספים, בגין החשיפה לקרינה המייננת, שלא נוצלו על ידי העובד כאמור. למען הסר ספק, לא תהיה זכאות להגדלת מכסת ימי הבראה;
2. הזכאות כאמור בנסמן 1 לעיל תתקיים בכפוף לתנאים המצטברים הבאים:
- (א) לעובד הונפק תג קרינה אישי על-ידי אחראי בטיחות הקרינה המוסדי;
- (ב) העובד נחשף לקרינה מייננת במהלך 6 חודשים בכל שנת עבודה;
- (ג) העובד מבצע בדיקות קרינה תקופתיות כנדרש על-פי תקנות הבטיחות בעבודה;
- (ד) להלן רשימת התחומים:

1. טכנולוג מופיזיים ואיזוטופים;	6. טכנולוג לב-ריאה (לנכנסים לחדר ניתוח) כולל חיבור אקמו בחדרים היברידיים ובחדרי צנתורים, וחיבור אקמו בחדרי אלקטרופיזיולוגיה;
2. טכנולוג צינתורי לב;	7. טכנולוג אקו לב (בפעולות צנתורי לב);
3. טכנולוג קוצבי לב;	8. טכנולוג גסטרו (בדיקות ERCP) וכל עזרה נוספת ורציפה בפעולות תחת קרינה;
4. טכנולוג הרדמה;	9. טכנולוג צפיפות עצם;
5. טכנולוג ריאות;	-----

3. עובדים החשופים לקרינה מייננת ומועסקים במשרה חלקית, מכסת ימי החופשה לפי סעיף זה תחושב באופן יחסי לחלקיות משרתם, בהשוואה למכסות להן היו זכאים אילו היו מועסקים במשרה מלאה. (הסכם קיבוצי מיום ל' תשרי (15.10.2023) (פד/4))

33.125

למרות האמור לעיל, עובד אשר הגיע לגיל 50, זכאי לחופשה כדלקמן:

- (א) 26 ימים לשנה לפחות במשרדים בהם מועסקים העובדים שישה ימים בשבוע;
- (ב) 22 ימים לשנה לפחות במשרדים בהם מועסקים העובדים חמישה ימים בשבוע.
- עובד המועסק פחות משישה ימים בשבוע (במשרדים בהם מועסקים העובדים שישה ימים בשבוע), או עובד המועסק פחות מחמישה ימים בשבוע (במשרדים מועסקים העובדים חמישה ימים בשבוע), זכאי לחופשה לפי הוראות בפסקה 33.121 (ב) ו-1(ג). (נא/39)

33.126

למרות האמור בפסקאות 33.123 עד 33.125, פרקליט המשובץ בתקן משרד המשפטים ומועסק כפרקליט בפרקליטות המדינה או בפרקליטות מחוז, (להלן - "פרקליט"), רשם בבית משפט השלום או בבית דין לעבודה וכן מפקח על רישום מקרקעין במשרד המשפטים (להלן - "רשם או מפקח") זכאים לחופשת מנוחה כמפורט להלן:

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

פרקליט	
א.	חופשת מנוחה מהם חייב פרקליט לנצל מדי שנה 20 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 10 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 75 ימי חופשה שנתית.
ב.	חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה.
ג.	סך הכל ימי חופשה שנתית לפרקליט ימי בחירה פרקליט אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמן ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.
ד.	תחולה: תחולת טור זה מיום כ"ח באדר ב' התשמ"ד (1.4.1984).

רשם או מפקח	
28 ימים בשנה	א. חופשת מנוחה מהם חייב רשם או מפקח לנצל מדי שנה 10 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 18 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 75 ימי חופשה שנתית.
6 ימים בשנה	ב. חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה. סך הכל ימי חופשה שנתית לרשם או למפקח
34 ימים בשנה	ג. ימי בחירה רשם או מפקח אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמך ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.
	ד. תחולה: תחולת טור זה מיום כ"ב בשבט התשמ"ח (10.2.1988).

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

פרקליט	
25 ימים בשנה	א. חופשת מנוחה מהם חייב פרקליט לנצל מדי שנה 17 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 8 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 63 ימי חופשה שנתית.
10 ימים בשנה 35 ימים בשנה	ב. חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה. סך הכל ימי חופשה שנתית לפרקליט
	ג. ימי בחירה פרקליט אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמך ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.

רשם או מפקח	
24 ימים בשנה	א. חופשת מנוחה מהם חייב רשם או מפקח לנצל מדי שנה 10 ימים בפגרת הקיץ של בתי המשפט. 14 הימים הנותרים ניתנים לצבירה עד למרב של 63 ימי חופשה שנתית.
5 ימים בשנה 29 ימים בשנה	ב. חופשה ארעית חופשה זו תנוצל מדי פעם בקבוצות של יומיים או שלושה ואיננה ניתנת לצבירה משנה לשנה. סך הכל ימי חופשה שנתית לרשם או למפקח
	ג. ימי בחירה רשם או מפקח אינו זכאי לימי בחירה. ימי חופשה הארעית האמורים בנסמך ב לעיל ניתנים במקום ימי בחירה.

(ג) נסמך מבוטל.
(סח/21)

33.127

עובד שהועלה בדרגה במשך שנה או סיים מספר מסוים של שנות שירות, או הגיע לגיל 50 ובשל כך הוא זכאי למכסת חופשה מוגדלת, יקבל בעד כל אחת מתקופות שירותו באותה שנה, במעמד המזכה אותו לחופשה במכסה מסוימת, מספר ימי חופשה שיחסם אל המכסה השלמה באותו מעמד, כיחס מספר הימים בהם שירת באותו מעמד אל 365. לדוגמה:

(א) במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים עובד הזכאי ל-19 ימי חופשה לשנה בהתאם לדרגתו ולוותקו בשירות, הגיע לגיל 50 ב-1 במאי של אותה שנה. עובד זה היה זכאי למכסה של 26 ימי חופשה בעד התקופה שמ-1 במאי ואילך. חישוב ימי החופשה לעובד זה באותה שנה יהיה כלהלן:

בעד התקופה מ-1 בינואר עד 30 באפריל: $(120 \times 19) : 365 = 6.24$; בעד התקופה מ-1 במאי עד 31 בדצמבר: $(245 \times 26) : 365 = 17.45$ בסך הכל 23.69 ימים.
--

(ב) במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים, עובד הזכאי ל-16 ימי חופשה לשנה בהתאם לדרגתו ולוותקו בשירות, הגיע לגיל 50 ב-1 במאי של אותה שנה. עובד זה היה זכאי למכסה של 22 ימי חופשה, בעד תקופה שמ-1 במאי ואילך. חישוב ימי החופשה של עובד זה באותה שנה יהיה כלהלן:

בעד התקופה מ-1 בינואר עד 30 באפריל: $(120 \times 16) : 365 = 5.26$; בעד התקופה מ-1 במאי עד 31 בדצמבר: $(245 \times 22) : 365 = 14.76$ בסך הכל 20 ימים.

(סה/9)

33.128

בפסקה זו:

- "קשר משפטי בין פירושו תקופה בה היה העובד בשירות, לרבות תקופות היעדרות, כאמור בפסקה 33.120 ;
- "ימי עבודה בפועל" - פירושה ימים בהם עבד העובד בפועל, לרבות שבתות וחגים, למעט ימי שירות מילואים, מחלה וכדומה.

(א) היה קשר משפטי בין העובד לבין המדינה קיים במשך כל שנת העבודה והעובד עבד באותה שנה -
1. לפחות 200 ימי עבודה בפועל - זכאי למספר ימי חופשה מלאים, כאילו עבד כל השנה ;
2. פחות מ-200 ימי עבודה בפועל - זכאי למספר ימי חופשה יחסית כיחס שבין מכסה מלאה כפולה במספר ימי עבודה בפועל ומחולקת ב-200. חלק מיום חופשה לא יובא במניין.

(ב) היה קשר משפטי בין העובד לבין המדינה קיים במשך חלק מן השנה והעובד עבד באותה שנה -
1. לפחות 240 ימי עבודה בפועל - זכאי למספר ימי חופשה מלאים, כאילו עבד כל השנה ;
2. פחות מ-240 ימי עבודה בפועל - זכאי למספר ימי חופשה יחסית כיחס שבין מכסה מלאה כפולה במספר ימי עבודה בפועל ומחולקת ב-240. חלק מיום חופשה לא יובא במניין.
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס' 3(ב) ו-1(א))

דוגמות:

(א) במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

1. עובד שמכסת חופשתו השנתית היא 26 ימים, היה בשירות בין 1 בינואר לבין 31 בדצמבר שאחריו ועבד בפועל 150 ימים - זכאי ל- 19 ימי חופשה, לפי החישוב הבא:

$$\frac{150 \times 26}{200} = 19$$

2. עובד שמכסת חופשתו השנתית היא 26 ימים, היה בשירות חלק משנת עבודה ועבד בפועל 120 ימים (יתר הזמן שהה בחופשה ללא משכורת וכדומה) - זכאי ל- 13 ימי חופשה, לפי החישוב הבא:

$$\frac{120 \times 26}{240} = 13$$

(ב) במשרד בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

1. עובד שמכסת ימי חופשתו השנתית היא 22 ימים, היה בשירות בין 1 בינואר לבין 31 בדצמבר שאחריו, ועבד בפועל 150 ימים זכאי ל- 16.5 ימי חופשה, לפי החישוב הבא:

$$\frac{150 \times 22}{200} = 16.5$$

2. עובד שמכסת ימי חופשתו השנתית היא 22 ימים, היה בשירות חלק משנת עבודה, ועבד בפועל 120 ימים - זכאי ל- 11 ימי חופשה, לפי החישוב הבא:

$$\frac{120 \times 22}{240} = 11$$

(סה/9)

33.129

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

1. עובד אשר מקום עבודתו הקבוע ובסיסו הם בנגב, (כמוגדר בפסקה 25.411) הזכאי ל- 19 ימי חופשה, זכאי לתוספת של שישה ימי חופשת מנוחה בשנה, בנוסף על מכסת ימי חופשת מנוחה המגיעים לו בשנה;
2. עובד אשר לפי דרגתו וותקו זכאי ל- 24 או 26 ימי חופשה, זכאי לעוד שני ימי חופשה לאחר חמש שנות עבודה רצופות בנגב ולעוד שני ימי חופשה (בסך הכול ארבעה ימים נוספים) לאחר שהשלים עשר שנות עבודה רצופות בנגב. ימי חופשה נוספים אלה הם במקום התוספת של שישה ימי חופשה הנזכרים לעיל.

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

1. עובד אשר מקום עבודתו הקבוע ובסיסו הם בנגב, (כמוגדר בפסקה 25.411) הזכאי ל- 16 ימי חופשה, זכאי לתוספת של חמישה ימי חופשת מנוחה בשנה, בנוסף למכסת ימי חופשת מנוחה המגיעים לו בשנה;
2. עובד אשר לפי דרגתו וותקו זכאי ל- 22 ימי חופשה, זכאי לעוד שני ימי חופשה לאחר חמש שנות עבודה רצופות בנגב, ולעוד שני ימים חופשה (בסך הכל ארבעה ימים נוספים) לאחר שהשלים עשר שנות עבודה רצופה בנגב. ימי חופשה נוספים אלה הם במקום התוספת של חמישה ימי חופשה הנזכרים לעיל.

(נא/52)

תוספת מכסת חופשה לעובד המועסק בחמישה ימי עבודה בשבוע תהיה איפוא כדלקמן:

הדרגה	5 שנים הראשונות	מהשנה ה-6 עד השנה ה-10	מהשנה ה-11
12	21	24	26
13 ומעלה	22	24	26

(נז/29)

33.13 - חובת יציאה לחופשה וזכות צבירת חופשה

33.131

כל עובד חייב לצאת בכל שנה או בשנה שאחריה לחופשה של שישה ימי חופשה רצופים לפחות, בכפיפות לאמור בפסקה 33.137. יום שישי הפנוי, במשרד בו נהוג שבוע בן חמישה ימים, ייחשב לצורך זה כיום חופשה לעניין שישה ימים רצופים.

(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס' 8)

(נא/39)

33.132

מתוך המכסה השנתית של החופשה שלו, חייב עובד לנצל בכל שנה או בשנה שאחריה מספר ימי חופשה כמפורט להלן, ואין הוא רשאי לצבור מספר ימי חופשה העולים על המפורט להלן:

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

מכסה שנתית של ימי חופשה	המספר המזערי של ימי חופשה מתוך המכסה השנתית שעובד חייב לנצל באותה שנה	המספר המרבי של ימי חופשה מתוך המכסה השנתית שמותר להעביר	המספר המרבי של ימי חופשה רשאי לצבור ביום 31 בדצמבר של שנה
16 (עובדים למטה מגיל 18)	16	-	16
19	12	7	39
19 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.122)	19	-	19
26	14	12	65
מבוטל (13/פ)			
34 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.126 בטור ב)	16	18	75
42 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.126 טור א)	32	10	75

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

14 (עובדים למטה מגיל 18)	14	-	14
16	12	4	36
16 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.122)	16	-	16
22	14	8	55
30 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.124(א))	30	-	30
32 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.124(ב))	32	22	22
28 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.126 בטור ב)	16	12	63
35 (עובדים הנזכרים בפסקה 33.126 טור א)	27	8	63

אין הוראות פסקה זו באות לגרוע מהוראות פסקה 33.133. על אף האמור לעיל, עובד היוצא לחופשת מנוחה לפני 31 בדצמבר הנמשכת לאחר תאריך זה - ינוכו ימי החופשה שאחרי 1 בינואר ממספר ימי החופשה אשר צבר עד ליום 31 בדצמבר האמור לעיל.

(ב) שעות נוספות שהומרו לחופשה

ימי החופשה של עובד המקבל חופשה תמורת עבודה בשעות נוספות, יירשמו בחשבון חופשתו בנפרד והם יעמדו לרשותו לשימוש כימי חופשה או כפדיון חופשה בסיום שירותו. על ימים אלה תחול הגבלת צבירה. מספר הימים הניתנים לצבירה לא יעלו על 30 ימים עבור כל תקופת השירות (ראה פסקה 27.212(1)).

(16/ס)

33.133

- (א) עובד אינו רשאי לצבור חופשה על-פי הוראות פסקה 33.132 אם הממונה עליו אסר זאת בכתב;
(ב) פסקה מבוטלת.
(פב/2)

33.134

העובדים הבאים חייבים לצאת לחופשתם המלאה על חשבון כל שנה, אם באותה שנה, אם בשנה הבאה מיד אחריה:

- (א) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:
1. העובדים למטה מגיל 18 - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-16 יום;
 2. העובדים הנזכרים בפסקה 33.122 הזכאים ל-19 ימי חופשה - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-19 יום;
 3. העובדים הנזכרים בפסקה 33.124 - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-36 יום.
- (ב) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:
1. העובדים למטה מגיל 18 - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-14 יום;
 2. העובדים הנזכרים בפסקה 33.122 הזכאים ל-16 ימי חופשה - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-16 יום;
 3. העובדים הנזכרים בפסקה 33.124 - ועל כן לא יוכלו לעמוד לרשותם בסוף כל שנה יותר מ-30 יום.
- (חוק עבודת העור, התשי"ג-1953, ס' 27(א); תקנות חופשה שנתית (חופשה מאורכת), התשכ"ד-1963, ת' 3 (נא/39))

33.135

- (א) לא ניצל עובד בשנה מסוימת את מספר ימי החופשה שהוא חייב לנצל לפי הוראות פסקה 33.132, יבוטלו ימי חופשה אלה והעובד לא יהיה זכאי להם לאחר אותה שנה או לקבל תמורה בעדם;
- (ב) צבר עובד בשנה מסוימת ימי חופשה מעבר לימים המותרים לצבירה על-פי הוראות פסקאות 33.132 ו-33.133 יבוטלו ימי חופשה אלה, והעובד לא יהיה זכאי להם לאחר אותה שנה או לקבל תמורה בעדם;
- (ג) על אף האמור לעיל, מנהל כללי או מנהל יחידת סמך רשאי לאשר לעובד לצבור ימי חופשה מעבר למספר המרבי של ימי החופשה שעובד רשאי לצבור בסה"כ, ביום ה-31 בדצמבר של אותה שנה לפי פסקה 33.132, וזאת אם נוכח לדעת שנבצר מן העובד, מחמת לחץ העבודה, לנצל את מלוא מכסת ימי החופשה. מספר הימים הניתנים לאישור על-פי נסמן זה לא יעלו על 140 ימים עבור כל תקופת השירות.
(9/10)

33.136

עובד הזכאי בשנה מסוימת לחופשה מוקטנת בהתאם לפסקה 33.128, חייב לנצל בבת אחת, על חשבון אותה שנה, מספר ימים כעובד המקבל חופשה מלאה או את כל ימי החופשה המגיעים בעד אותה שנה, הכול לפי מספר הימים הקטן יותר.

33.137

לא ניצל עובד את מספר ימי החופשה שהוא חייב לנצל על-פי פסקאות 33.131 עד 33.136, יקבע הממונה עליו את מועד צאתו לחופשה, לפני תום השנה. עובד, שלרשותו עומד בתום השנה מספר ימי חופשה גדול מהמספר המרבי שנקבע באותן פסקאות, מפסיד את זכותו לימי החופשה העודפים.

33.138

על חופשה למי שהעתיק את מקום מגוריו - ראה סעיף 26.44.

33.14 - חופשת מנוחה לעובדים המועסקים בחוץ-לארץ

33.140

בסעיף זה:
"עובד המועסק בחוץ-לארץ" - עובד הנשלח לעבודה בחוץ-לארץ לתקופה של שנה אחת לפחות, בין אם הוא מועבר בדרך קבע למשרה בחוץ-לארץ, בין אם הוא מתמנה בפועל לעבודה בחוץ-לארץ ובין אם הוא מועסק על-פי חוזה מיוחד.

33.141

- (א) חשבון חופשת המנוחה של עובד, המועסק בחוץ-לארץ ערב צאתו לחוץ-לארץ, ייחסם (להלן - "חופשה חסומה");
- (ב) עם צאתו של העובד לחוץ-לארץ, יתנהל חשבון מיוחד ונפרד של חופשת המנוחה שלה הוא זכאי בתקופת שירותו בחוץ-לארץ (להלן - "חופשת חוץ-לארץ").

33.142

במשך תקופת שירותו של עובד בחוץ-לארץ, הוא חייב לנצל בכל שנה מתוך חופשת חוץ-לארץ, את המספר המזערי של ימי החופשה המפורטים בפסקה 33.132 (12), או 14 ימי חופשה, בהתאם למכסת החופשה השנתית של העובד).

33.143

- (א) על אף האמור בפסקה 33.142, רשאי האחראי לאשר במקרים מיוחדים בהסכמת העובד, כי עובד, המשרת בחוץ-לארץ יקבל את המספר המזערי של ימי חופשה, כאמור בפסקה הנ"ל, לא בכל שנה, אלא בתקופה ארוכה יותר, אגב הגדלה יחסית של מספר ימי החופשה המזערי כנ"ל;
- (ב) תקופה ארוכה זו לא תאריך יותר מתקופת שירותו הראשונה של העובד בחוץ-לארץ (ממועד צאתו לשירות בחוץ-לארץ ועד מועד יציאתו לחופשת מולדת), או התקופה השנייה של שירות העובד בחוץ-לארץ (מיום שובו מחופשת מולדת ועד תום שירותו בחוץ-לארץ).
- (לדוגמה; עובד החייב לנצל בכל שנה מספר מזערי של 14 ימי חופשה והזכאי לחופשת מולדת כעבור שנתיים מיום צאתו לחוץ-לארץ, ניתן לאשר לו כי במקום ניצול 14 ימי חופשה בכל שנה, ינצל לפחות 28 ימי חופשה לא יאוחר מיום תום חופשת המולדת ושובו לתפקידו בחוץ-לארץ).

33.144

לא ניצל עובד את ימי החופשה המזעריים לפי פסקאות 33.142 ו-33.143, יבוטלו אותם ימי החופשה, והעובד לא יהיה זכאי לתמורה בעדם.

33.145

- (א) עובד המועסק בחוץ-לארץ רשאי, בהסכמת האחראי, לקבל את יתרת ימי חופשת חוץ-לארץ בעד שירותו בחוץ-לארץ, בתקופת שהותו בחוץ-לארץ, לפני סיום שירותו בחוץ-לארץ או בתום שירותו בחוץ-לארץ בטרם התחיל לעבוד במשרה אחרת בארץ;
- (ב) בתקופות האמורות רשאי העובד לנצל ימי חופשה נוספים מתוך חשבון החופשה החסומה;
- (ג) בעד ימי חופשה אלה לא יהיה זכאי למשכורת חוץ-לארץ אלא למשכורתו הרגילה בארץ.

33.146

- (א) סיים עובד את תפקידו בחוץ-לארץ, יצורפו ימי החופשה שלא ניצל מתוך חופשת חוץ-לארץ לחשבון החופשה החסומה, עד למספר המרבי של ימי צבירה מותרת המפורטים בפסקה 33.132;
- (ב) את ימי החופשה העודפים על המספר המרבי האמור (להלן - "ימי החופשה העודפים") חייב העובד לנצל בטרם יתחיל לעבוד בארץ, לא ניצל העובד את ימי החופשה העודפים, יבוטלו אותם ימים והעובד לא יהיה זכאי לתמורה בעדם.

33.147

- (א) למרות האמור בפסקה 33.145, רשאי האחראי להורות לעובד לחזור לעבודה לפני שניצל את ימי החופשה העודפים, כולם או מקצתם;
- (ב) ימי החופשה העודפים שלא נוצלו עקב זאת, לא יבוטלו וינהל להם חשבון מיוחד;
- (ג) האחראי רשאי בכל עת הנראית לו, להורות לעובד לצאת לחופשה קצרה או ארוכה על חשבון חופשת המנוחה שנוהלה בחשבון מיוחד כנ"ל;
- (ד) העובד חייב לצאת לחופשה כאמור, ואם לא יצא, יבוטלו אותם ימי חופשה והעובד לא יהיה זכאי לתמורה בעדם.

33.148

עובד המועסק בחוץ-לארץ, זכאי למשכורת חוץ-לארץ בעד ימי חופשת חוץ-לארץ שקיבל בזמן שהותו בחוץ-לארץ, או בזמן חופשת מולדת, שבילה בארץ לפני שחדל להיות מועסק בחוץ-לארץ, חדל עובד להיות מועסק בחוץ-לארץ, הוא זכאי למשכורת חוץ-לארץ בעד יתרת ימי חופשת חוץ-לארץ, עד לתקופה של חודש ימים, אם הוא מקבל אותה חופשה מיד עם סיום העסקתו בחוץ-לארץ, בין אם הוא מבלה אותה בארץ ובין אם הוא מבלה אותה בחוץ-לארץ. בעד שאר יתרת חופשת חוץ-לארץ הוא זכאי למשכורתו הרגילה בארץ.

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 בביצוע 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))
(11/סב)

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.
(9/סה)

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) ימם בהם שירת העובד בשדות 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)
(עו/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, מנהל היחידה יחליט בדבר לפי שיקול דעתו ובהתחשבות בצורכי העבודה.

33.17 - חופשת מנוחה בזמן פרישה מן השירות

33.171

עובד העוזב את השירות, לרגל פיטורים או בשל התפטרות, זכאי לימי החופשה שנותרו לזכותו, בכפיפות להוראות סעיף 33.13 בדבר צבירת חופשה ובכפיפות להוראות פסקה 33.175.

33.172

עובד אשר לאחר קבלת כל חופשת המנוחה שלו, בזמן פרישתו מן השירות, נותר לזכותו חלק מן החופשה, וחלק זה הוא חצי יום או יותר, זכאי ליום חופשה שלם. היה החלק פחות מחצי יום, לא יובא בחשבון.

33.173

עובד שניצל מראש חופשה על חשבון השנה השוטפת ופרש מן השירות לפני תום אותה שנה, תנוכה ממשכורתו המשכורת שקיבל בעד ימי החופשה אם היו רבים ממספר ימי החופשה המגיעים לו על-פי פסקה 33.128.

33.174

עובד שפוטר, והוא זכאי להודעה מוקדמת, מקבל את ימי חופשת המנוחה המגיעים לו תוך תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים בכפיפות לאמור בפסקה 33.161(1).

33.175

עובד, שפוטר לרגל האשמה פלילית או עברה על המשמעת, וכן עובד המתפטר ללא מתן הודעה מוקדמת על-פי סעיף 82.13, זכאי לימי החופשה שצבר, אך לא יותר ממספר ימי החופשה המגיעה לו לפי האמור בפסקה 33.122, בניכוי ימי החופשה שכבר ניצל בתקופת שירותו.

33.176

עובד, שנפטר בשירות, ניתנת למשפחתו תמורה בעד ימי החופשה שצבר עד יום פטירתו בכפיפות להוראות סעיף 33.13 בדבר צבירת חופשה (על סדרי מתן התשלום - ראה פרק משנה 84.1).
(חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ס' 7)

33.18 - פדיון חופשת מנוחה

33.181

- (א) חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישולם לו פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לו, אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד. "דמי חופשה" בסעיף זה - סכום השווה, למשכורתו הרגילה של העובד;
- (ב) לעובד שהפסיק לעבוד בהתאם למשכורת שהייתה מגיעה לו בתקופת פדיון החופשה, חל שינוי במשכורת בתקופת הנ"ל, ישולמו לעובד הפרשים מיום השינוי ועד תום התקופה בעדה שלום הפדיון, בנוסף לסכום שקיבל.
(חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס' 13, 10)
(נב/45)

33.182

- (א) ימי חופשה, בעדם משתלם פדיון חופשה אינם נחשבים כתקופת שירות, ופדיון חופשה ניתן לעובד כסילוק חוב המגיע לו ממעסיקו לשעבר. הימים בעדם משתלם לעובד פדיון חופשה אינם מקנים לו זכויות לפי חוקי העבודה והתקשי"ר, כגון: זכות לחופשת מנוחה, או זכות לחופשת מחלה, ואין העובד זכאי לנצל בהם זכויות שצבר עד יום פרישתו (על זכות לקצובת הבראה בעד תקופת פדיון חופשת מנוחה - ראה פרק משנה 28.2);
- (ב) הימים, בעדם משתלם לעובד פדיון חופשה, אינם נחשבים כימי חופשת מנוחה לעניין הפסקת חופשת מנוחה לפי סעיף 33.16, פדיון החופשה משתלם נוסף על הפיצויים או על הגמלה המגיעים לעובד ביום פרישתו או החל ממנה;
- (ג) עובד, הזכאי ערב פרישתו לתוספת הערבה (ראה סעיף 25.42), תיכלל תוספת זו בחישוב פדיון החופשה בעד חודש אחד בלבד, אף אם מגיע לעובד פדיון חופשה ארוכה יותר. הצהיר העובד בכתב כי ישהה בנגב (כמוגדר בפסקה 25.411), במשך תקופה, השווה לתקופה בעדה מגיע לו פדיון חופשה, ברציפות לאחר פרישתו, תיכלל תוספת הערבה בחישוב פדיון החופשה בעד כל התקופה, בעדה מגיע לעובד פדיון חופשה;
- (ד) הוראות פסקה זו אינן סותרות את הוראות פסקה 84.221, לפיהן נחשבים ימי פדיון חופשה של עובד שנפטר כתקופת שירות לצורכי תשלום פיצויי פיטורים בלבד לבני משפחתו.

33.183

עובד המתפטר מהשירות קובע בעצמו את סיום שירותו. אם עומדים לרשותו ימי חופשה ביום פרישתו מן השירות, ישולם לו פדיון חופשה כאמור בפסקה 33.181.

33.184

עובד שהגיע לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510, לאחר ששירת 10 שנים לפחות, חייב נציב שירות המדינה להוציאו לקצבה (ראה פסקה 82.531). אם עומדים לזכות העובד ימי חופשה, יקבל בעדם פדיון חופשה ולא חופשה בעין.

33.185

עובד המוצא לקצבה בגיל 60 או יותר, אך פחות מגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 (ראה פסקה 82.521), ייקבע מועד פרישתו כך, שיקבל את החופשה המגיעה לו לפני פרישתו; אולם העובד רשאי לבקש לקבל פדיון חופשה, ואז יוקדם מועד הפרישה לתאריך הפסקת עבודתו למעשה. (10/זס)

33.186

פוטר עובד, יש להשתדל לקבוע את תאריך ניתוק הקשר בתאריך סיום העבודה למעשה. בעת המשא ומתן עם נציגות העובדים יש לעמוד על כך ככל האפשר שלא תינתן לעובד חופשה בעין לאחר תאריך סיום העבודה למעשה; ימי חופשת מנוחה שלא נוצלו עד אותו מועד יש להמיר בפדיון חופשה (ראה של פסקה 33.161 (ה)).

33.187

לעובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, הקובע כי זכויותיו הסוציאליות תינתנה על-ידי הממשלה, יש לתת, אם הדבר אפשרי, את כל החופשה המגיעה לו לפני תום תקופת החוזה. לא הייתה אפשרות להעניק לעובד את החופשה עד תום תקופת החוזה, תיפסק עבודתו ביום תום תקופת החוזה, והוא יקבל פדיון חופשה בעד ימי חופשת המנוחה שלזכותו.

33.188

קרה מקרה, המחייב הפסקת חופשה שניתנה לעובד ערב פרישתו, לא ישונה תאריך הפרישה, ותמורת ימי החופשה הנותרים המגיעים לעובד במקום הימים בהם הופסקה החופשה כנ"ל, תינתן לו בפדיון חופשה.

33.19 - חופשה לסטודנטים

33.194 - 33.191

פסקאות מבוטלות

(פא/8)

33.195

ימי חופשה לסטודנט

- (א) החל מיום כ"ה בסיוון התשע"ו (1.7.2016), הסטודנטים המועסקים במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים, יזכו ל-11 ימי חופשה (עבור הימים א-ה) עבור כל שנת עבודה מלאה בארבע שנות העסקתם הראשונות, ול-12 ימי חופשה (עבור הימים א-ה) בשנת העסקתם החמישית;
- (ב) סטודנט המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים, יזכה ל-13 ימי חופשה (עבור הימים א-ו) עבור כל שנת עבודה מלאה בארבע שנות העסקתו הראשונות, ול-14 ימי חופשה (עבור הימים א-ו) בשנת העסקתו החמישית;
- (ג) ניתן יהיה לנצל את ימי החופשה האמורים החל מחודש העסקה הראשון בשירות המדינה בהתאם למפורט להלן:
1. עבור כל חודש העסקה תיזכר לסטודנט הזכאי ל-11 ימי חופשה כאמור, זכאות ל-0.9166 ימי חופשה (11 ימים חלקי 12 חודשים);
 2. לסטודנט הזכאי ל-12 ימי חופשה ייזכר יום חופשה אחד לכל חודש העסקה (12 ימים חלקי 12 חודשים) וכו'.
- (ד) החל מיום ג' בטבת התשע"ז (1.1.2017), יעלו מספר ימי החופשה למועסקים במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים ל-12 ימים לכל שנת עבודה, ולמועסקים במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים ל-14 ימים לכל שנת עבודה;
- (ה) מובהר כי לאור העובדה שהסטודנטים מועסקים בחלקיות משרה, סטודנט יוכל לנצל את ימי החופשה שעומדים לרשותו במהלך חודש קלנדרי מסוים, כל עוד לא השלים באותו החודש את מכסת שעות העבודה החודשיות שנקבעו לו, כך שלא יחרוג ממכסת שעות העבודה החודשיות אשר משקפות את היקף משרתו כפי שנקבעה על-ידי המשרד. כן יובהר, כי סטודנט המועסק בהסכמתו, עד 120 שעות בחודש, יוכל לנצל את ימי החופשה כאמור במהלך החודש כל עוד לא השלים את מכסת 120 שעות העבודה בחודש.
- למען הסר ספק יובהר, כי לא ניתן לדווח ולנצל ימי חופשה בחודש קלנדרי מסוים אם הושלמה מכסת שעות העבודה החודשיות של אותו סטודנט. לרבות אם הושלמה בשל שימוש בימי מחלה, ביום היעדרות לרגל בחינה כאמור בפסקה 51.371(כ) או בשל היעדרות מאושרת אחרת;
- (ו) בסיס השכר לעניין ערך יום חופשה יהיה סך כל רכיבי המשכורת הפנסיונית בחודש קלנדרי, למעט: רכיבי עבודה נוספת, חזר הוצאות, ביגוד, גילום מס וזקיפת הטבה למס וכן רכיבי שכר נוספים הנגזרים מערך שעה. יש לכלול בחישוב ימי מחלה, ימי מילואים ימי חג וכל תשלום בגין היעדרות מאושרת אחרת;
- (ע2/2)
- (ז) צבירת ימי חופשה
1. סטודנט המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים, רשאי לצבור עד ארבעה ימים מתוך מכסתו השנתית משנה לשנה הבאה ועד 30 ימי צבירה במשך כל תקופת העסקתו;
 2. סטודנט המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים, רשאי לצבור עד שישה ימים מתוך מכסתו השנתית משנה לשנה הבאה ועד 35 ימי צבירה במשך כל תקופת העסקתו;
 3. הזכאות לצבירה של ימי חופשה לא תחול על יום החופשה להורים בסוף חודש אוגוסט (לפי 18 להסכם המסגרת), ויחולו עליו הכללים האמורים שם.
(15/פ)

33.2 - חופשת מחלה

33.20 חלות, הגדרות וכללים / 33.21 מכסת חופשת מחלה וחופשה בחצי משכורת או ללא משכורת / 33.22 הודעה על מחלה ותעודות רפואיות / 33.23 ביקורת על היעדר מפני מחלה / 33.24 בדיקת מצב הבריאות של העובד / 33.25 היעדר לרגל מחלת בן ביתו של העובד / 33.26 מחלה בחוץ-לארץ / 33.27 פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה / 33.28 קרן ימי מחלה / 33.29 חופשת מחלה - היעדרות עקב פגיעה בעת שירות בצה"ל

33.20 - חלות, הגדרות וכללים

33.201

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות המדינה.

33.202

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

33.203

בפרק משנה זה:

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

33.204

- (א) "מחלה", המזכה עובד בחופשת מחלה לפי פרק משנה זה, מוגדרת כ"מצב בריאות לקוי הנוטל את כושר העבודה"; אף נטילת כושר העבודה עקב תאונה שקרתה לעובד אגב עבודתו היא בגדר מחלה כמוגדר לעיל;
- (ב) עובד זכאי לחופשת מחלה בכפיפות להוראות פרק משנה זה, כאשר הוא סובל ממחלה כפי שהיא מוגדרת לעיל;
- (ג) עובד זכאי לחופשת מחלה, תהיה הסיבה למחלתו אשר תהיה (כגון מחלה רגילה, תאונה שקרתה מחוץ לשעות עבודה וכיוצא בזה). אולם, למרות זאת, היעדר לרגל תאונה בעבודה אינו נזקף בדרך כלל לחשבון חופשת המחלה של העובד (ראה פסקאות 33.212 ו-33.613);
- (ד) כתקופת "מחלה" נחשבת גם תקופה שבה עובר עובד או עובדת טיפולי פוריות או טיפול הפריה חוץ-גופית כאמור בפסקה 33.311; (פב/11)

(ה) עובד המבוטח במסגרת פנסיה צוברת וזכאי לתשלום בגין מחלתו/נכותו מקרן פנסיה חדשה, יכול לבחור האם לקבל בנוסף לתשלום בגין מחלתו/נכותו מקרן הפנסיה החדשה גם תשלום מלא מהמדינה בגין ימי מחלה שנצברו לו עד למועד האירוע המזכה, זאת בכפוף לקיום יתרת ימי מחלה. או לבחור שלא לנצל את יתרת ימי המחלה. העובד יודיע למשרד על בחירתו עם קבלת התשלום מקרן הפנסיה החדשה.

עובד המבוטח במוצר פנסיוני או ביטוחי אחר (שאינו קרן פנסיה חדשה), זכאותו לתשלום מהמדינה בגין ימי המחלה תקבע בהתאם לכללים של אותו מוצר פנסיוני או ביטוחי (תקנון או חוזה ביטוחי);

בעת ניצול ימי המלה יופרשו זכויות סוציאליות כדין כולל הפרשות לקרן פנסיה.
(עט/19)

(ו) על היעדרות לרגל מצב בריאות של:

1. מחלת בן ביתו של העובד - ראה פסקה 33.253;
2. מחלת הורה או הורה של בן זוג - ראה פסקה 33.255;
3. מחלת בן זוג - ראה פסקה 33.256 (א);
4. עובדת בהיריון - ראה סעיף 33.31.

(ז) היעדר של עובד מעבודה לרגל טיפול רפואי ייזקף לחשבון חופשת המחלה שלו, אם שוכנע מנהל היחידה שהעובד לא יכול היה לקבל את הטיפול הרפואי בשעות שלאחר העבודה. על היעדר אחר של עובד מהעבודה לרגל טיפול רפואי יחולו הוראות סעיף 44.14.
(ס/8)

(ח) עובד אשר קיבל תשלום "מחלה במחצית משכורת" או תשלום על חשבון "קרן ימי מחלה", לא יוכל לקבל תשלום בגין מחלתו/נכותו מקרן הפנסיה החדשה או ממוצר פנסיוני או ביטוחי אחר ובנוסף גם תשלום מהמדינה בגין "מחלה במחצית משכורת" או על חשבון "קרן ימי מחלה" כמפורט בנסמן (ה) לפסקה זו, היות שתשלומים אלו (תשלום "מחלה במחצית משכורת" ותשלום על חשבון "קרן ימי מחלה") אינם משולמים בגין ניצול יתרת ימי מחלה של העובד. לפיכך, בעת קבלת התשלום בגין מחלתו/נכותו מקרן הפנסיה החדשה או ממוצר פנסיוני או ביטוחי אחר, על העובד להחזיר את התשלומים שקיבל מן המדינה "במחלה במחצית משכורת" או את התשלומים שקיבל על חשבון "קרן ימי מחלה". למען הסר ספק יובהר - כי היות שלעובד במצב זה אין יתרת ימי מחלה הוא אף אינו זכאי לקבל מהמדינה השלמה לשכר הקובע.
(עט/19)

33.205

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

33.206

קבע רופא שעל עובד לעבוד במשך חלק מיום העבודה בלבד, ואשרה לשכת הבריאות המחוזית את קביעת הרופא כאמור בפסקה 33.232, יחושב מספר ימי חופשת המחלה, שיש לזקוף על חשבון חופשת המחלה של העובד, לפי הנוסחות הבאות:
(א) במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

מספר שעות העבודה בשבוע בהן נעדר העובד מן העבודה X 6 ----- מספר שעות העבודה הרגילות בשבוע בהן היה העובד חייב לעבוד לולא מחלתו
--

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

מספר שעות העבודה בשבוע בהן נעדר העובד מן העבודה X 5 ----- מספר שעות העבודה הרגילות בשבוע בהן היה העובד חייב לעבוד לולא מחלתו
--

33.207

מכסת ימי חופשת המחלה של העובדים מחושבת על בסיס של ימי לוח ולא ימי עבודה. על כן, בכל מקום בפרק משנה זה, בו נאמר ימי מחלה הכוונה היא לימי לוח, כלומר - ימי מנוחה, ימי מועד, יום שישי הפנוי וכיוצא בזה, החלים בתוך תקופת המחלה, נחשבים כימי חופשת מחלה.
(נא/48)

33.208

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

33.209

(א) 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/טז)
 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 ושולמו 18.5%, בתקופת חופשת המחלה לפי פסקה זו, זכאי העובד למשכורת שהיה מקבל בעד אותה 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 העובד לעבוד שישה ימים בשבוע, תחושב מחדש יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו לפי הנוסחה הבאה:

6 X יתרת זכות של ימי מחלה קיימים

מספר הימים בשבוע שעבד קודם למעבר

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

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

(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, שעבורה 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 למיזוי 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, יקוּזו 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, שעבורה מבוקשת "מחצית משכורת", הינה לפחות שבעה ימים רצופים;
5. משך ההיעדרות עקב מחלה, שעבורה 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, תחשבנה 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 אישיים (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) - (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.

33.225

עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה תקופה ארוכה משני ימים רצופים, ואף ימי מנוחה שבועיים וימי פגרה בכלל, חייב להמציא לממונה, לא מאוחר מהיום השלישי להיעדרו, תעודת מחלה מאת רופא שתכיל את הפרטים הבאים:

- (א) שם החולה;
 - (ב) נסמן מבוטל;
 - (ג) התקופה, שבה לא היה העובד מסוגל לעבודה לרגל מחלה, ואם עדיין אינו מסוגל לחזור לעבודתו, התקופה המשוערת שבה לא יהיה מסוגל לעבודה;
 - (ד) שם הרופא, חתימתו וכתובתו;
 - (ה) תאריך הוצאת התעודה.
- תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976, ס' 2(א)(2)

33.226

פסקה מבוטלת

33.227

- (א) עובד שזכותו להצדיק את היעדרו על סמך הודעה אישית פקעה בהתאם לפסקאות 33.223 או 33.224, חייב להביא תעודת מחלה שתכלול את הפרטים הנזכרים בפסקה 33.225 גם אם נעדר יום אחד בלבד;
- (ב) על היעדרות של עובד בעת שביתה עקב מחלה - ראה פסקה 44.134.

33.228

נבצר מעובד לשוב לעבודתו לרגל מחלה בתום התקופה שצוינה בתעודת מחלה שהוא הגיש, חייב הוא להודיע על כך למנהל היחידה באמצעות הממונה, ככל האפשר לפני תום התקופה האמורה ולא מאוחר מן היום שבו היה חייב לחזור לעבודה, כן הוא חייב להמציא לו מיד תעודות מחלה על התקופה הנוספת של היעדר משוער מהעבודה לרגל מחלה.

33.229

- (א) קיבל הממונה מהעובד הודעה אישית או תעודת מחלה, יעבירן למנהל היחידה, ומסמכים אלה ישמשו אסמכתא להכרת ההיעדר כהיעדר לרגל מחלה בכפיפות לאמור בפסקאות 33.237-33.239;
- (ב) ימי ההיעדר לרגל מחלה יובאו לידיעת האחראי לרישום (ראה פסקה 91.132) ויירשמו במערכת הנוכחות האישית של העובד, ההודעות האישיות, תעודות המחלה וכן שאר המסמכים הקושרים בה או בבדיקות רפואיות יישמרו בתיקו האישי ביחידה שאליה הוא משתייך.

33.23 - ביקורת על היעדר מפני מחלה

33.231

- (א) על הממונה ועל מנהל היחידה לעקוב באופן מתמיד אחר היעדרות עובד לרגל מחלה, ובמקרים נאותים אף על-ידי משלוח אחד מעובדי היחידה לביתו של העובד החולה;
- (ב) אם נסיבות ההיעדר או תעודת מחלה המוגשת על-ידי העובד מעוררות ספק, חייב מנהל היחידה לפנות מיד אל לשכת הבריאות המחוזית כדי שתברר את הנסיבות וכדי שתבדוק אם ההיעדר מוצדק;
- (ג) לשכת הבריאות המחוזית תמציא את תשובתה בכתב ותציין גם במקרים המחייבים זאת, אם לפי אבחנת המחלה עלולה היא לפגוע בעבודתו של בעל התעודה בשירות, או בעובדים או באנשים אשר יבואו במגע עם העובד לאחר שובו לעבודה;
- (ד) תעודת המחלה תישאר בלשכת הבריאות המחוזית.
(עו/7)

33.232

בכפוף להנחיות פרק משנה 35.2 והנחית נציב מס' 3.1, אם לא ניתן לבצע התאמות או שהעובד לא נתן הסכמתו להתאמות, או לבקשת העובד, מנהל היחידה חייב לפנות מיד את לשכת הבריאות המחוזית במקרים המפורטים להלן:

- (א) נעדר העובד מן העבודה לרגל מחלה לעתים קרובות;
 - (ב) אם נעדר העובד מן העבודה לרגל מחלה תקופה ארוכה משני חודשים ללא הפסק או אם הגיש עובד תעודת מחלה המחייבת את היעדרו לתקופה ארוכה כזאת;
 - (ג) אם נצטווה העובד על-ידי רופא לעבוד במשך חלק מיום העבודה בלבד;
 - (ד) אם נצטווה העובד על-ידי רופא לעבוד לרגל מחלתו במשך תקופה מסוימת עבודה קלה בלבד.
- (עט/13)

33.233

פנה מנהל היחידה אל לשכת הבריאות המחוזית בהתאם לפסקה 33.231 או לפסקה 33.232, ימלא חלק א' של טופס ביקורת היעדרות מסיבת מחלה (מדף 2462) במקור ובהעתק אחד ויצרף להם את תעודת המחלה האחרונה של העובד וכן תעודות מחלה ומסמכים אחרים מתוך תיקו האישי של העובד ביחידה אשר לדעתו נוגעים בעניין. כמו כן יצרף מנהל היחידה רשימה המפרטת את היעדריו של העובד מן העבודה לרגל מחלה במשך 12 החודשים האחרונים.

33.234

במקרים הנראים לה, רשאית לשכת הבריאות המחוזית לדרוש כי מנהל היחידה יופיע בפניה עם תיקו האישי של העובד וימציא לה ממנו פרטים נוספים הנוגעים בעברו הרפואי של העובד וכל מסמך אחר היכול לעזור ללשכת הבריאות להגיע למסקנות רפואיות.

33.235

לשכת הבריאות תציין את מסקנותיה בחלק ב' של טופס ביקורת היעדרות מסיבת מחלה (מדף 2462) במקור ובהעתק אחד ותחזיר את המקור למנהל היחידה יחד עם כל החומר שהומצא לה, העתק הטופס יישאר בלשכה.

33.236

- (א) לשכת הבריאות המחוזית רשאית, במקרים הנראים לה, לפי בקשת מנהל היחידה או ביזמתה היא, לערוך בדיקת ביקורת בביתו של עובד הנעדר לרגל מחלה או במקום שהעובד הודיע כי הוא נמצא בו או לדרוש שהעובד יתייצב לבדיקה רפואית בהתאם להוראותיה;
- (ב) את בדיקת הביקורת יערוך רופא הלשכה או רופא-אמון פרטי, שתמנה לשכת הבריאות, הרופא שערך את בדיקת הביקורת ימציא דו"ח על ביקורו לרופא הממונה על לשכת הבריאות, והוא ימציא את חוות דעתו למנהל היחידה שבה מועסק העובד;
- (ג) ערך את בדיקת הביקורת רופא-אמון פרטי, תשלם את שכר טרחתו ואת כל ההוצאות הכרוכות בבדיקה היחידה שבה מועסק העובד, על-פי הוראת לשכת הבריאות המחוזית.

33.237

- (א) לשכת הבריאות המחוזית רשאית לאשר או לא לאשר היעדר מן העבודה על-פי תעודות מחלה המועברות אליה בהתאם לפסקה 33.231 או לפסקה 33.232, או לקצר תקופת היעדר שצוינו בתעודות המחלה;
- (ב) לא אישרה לשכת הבריאות המחוזית היעדר מן העבודה על-פי תעודת מחלה או הפחיתה תקופת היעדר לרגל מחלה, ימסור מנהל היחידה מיד על כך לעובד, וכן יודיע על כך לאחראי;
- (ג) תקופת היעדרו של העובד, אשר לא אושרה על-ידי לשכת הבריאות המחוזית, תיחשב כהיעדר ללא רשות ללא סיבה מתקבלת על הדעת ויחולו הוראות פסקה 44.113 בדבר אי זכאות העובד לקבל משכורת בעד הזמן שבו נעדר.

33.238

התברר כי הגיש עובד תעודת מחלה על יסוד טענה כוזבת, או הגיש הודעה אישית כוזבת, לא יהיה זכאי למשכורת בעד תקופת ההיעדר והאחראי ינקוט נגדו בצעדים המשמעתיים הנאותים (ראה פסקה 44.114).

33.239

עובד החייב להמציא הודעה אישית או תעודת מחלה בהתאם להוראות פסקאות 33.225 או 33.227 בעד תקופת היעדר, ולא המציאה, אינו זכאי למשכורת בעד תקופת ההיעדר אלא אם אישרה זאת נציבות שירות המדינה לאור נסיבות המקרה, האחראי ישקול בכל מקרה אם יש לנקוט נגד העובד בצעדים משמעתיים.

33.24 - בדיקת מצב הבריאות של העובד

33.241

- (א) נראה לממונה או למנהל היחידה כי יעילותו של עובד בעבודה נפגמה כתוצאה ממצב בריאות או כתוצאה מהיעדרויות מרובות או ממושכות לרגל מחלה, חייב הוא להסב לכך את תשומת לב האחראי;
- (ב) האחראי יפעל בהתאם להנחיות פרק משנה 35.2 והנחית נציב מס' 3.1. אם לא ניתן לבצע התאמות או שהעובד לא נתן הסכמתו להתאמות, או לבקשת העובד, יפנה אל לשכת הבריאות המחוזית, בצירוף פירוט הנסיבות לשם קביעת כושרו הבריאותי של העובד להמשיך בעבודתו הנוכחית בשירות;
- (ג) מקרים בהם נפתח כנגד העובד תיק פלילי או משמעתי, על האחראי ליידע את אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, על הפניית העובד ללשכת הבריאות. האחראי יעדכן את לשכת הבריאות בכל הקשור למעמדו של העובד בעבודה (עובד מושעה או נמנע ממנו להתייצב למקום העבודה בהתאם לפסקה 45.332). בטרם תקבע הלשכה הבריאות המחוזית את קביעת כושרו הבריאותי של עובד בעל תיק פלילי או משמעתי עליה לתאם, לקבל פרטים ולשמוע את עמדתו של הממונה על המשמעת בנציבות שירות המדינה;
- (ד) מנהל היחידה יודיע אישית ובמכתב שיימסר לידי העובד על החלטתו לפנות אל לשכת הבריאות בכדי לבדוק את מצב בריאותו, למעט מקרה כאשר מנהל היחידה חושש כי הודעה כזו עלולה להחריף את מצב בריאותו של העובד, אז עליו לקיים התייעצות בנדון עם רופא שירות המדינה ולאחר התייעצות זו יודיע לעובד רק אם מסקנות הבדיקה קובעות שעליו לפרוש מן העבודה מסיבות בריאות, או שהן קובעות שינוי במעמדו בעבודה;
- (ה) פניית הממונה או מנהל היחידה אל האחראי וכן פניית האחראי אל לשכת הבריאות המחוזית תיעשה בכתב ואגב הקפדה על שמירת סודיות מתאימה, בקשר לעצם הפנייה ובנוגע לתכנה;
- (ו) העתקי הפנייה ישלחו בתוך מעטפה חתומה, ויתויקו בתיקים האישיים של העובד במשרד ובנציבות שירות המדינה;
- (ז) האחראי בלבד רשאי לעיין במסמכים שבמעטפה. בנציבות שירות המדינה רשאי לעיין במסמכים שבמעטפה - מי שהוסמך לכך על-ידי נציב שירות המדינה.
(עט/13)(עב/8)

33.242

לשכת הבריאות המחוזית רשאית לדרוש שעובד יתייצב לבדיקה בפני ועדה רפואית מחוזית לשם קביעת כושרו הבריאותי להמשיך בעבודתו או בשירות או לשם כל בדיקה של מצבו הבריאותי או כושרו הגופני.

33.243

- (א) מסקנות הוועדה הרפואית המחוזית טעונות אישור ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה, אשר יהיה רשאי לדרוש מהוועדה המחוזית מהעובד או מהמשרד בו מועסק העובד, נתונים נוספים כדי להשלים את הבדיקה;
- (ב) אישר ראש היחידה הרפואית את המסקנות, יחזיר אותן לוועדה המחוזית אשר תודיע את מסקנותיה ואישורן על-ידי ראש היחידה הרפואית לאחראי;
- (ג) לא אישר ראש היחידה הרפואית את המסקנות, או נוכח לאחר מעשה שיש נתונים מספיקים לביטול אישורו, יעביר אותן לוועדה הרפואית המרכזית אשר רשאית לאשר או לשנות החלטות הוועדה המחוזית, ההחלטה תהייה סופית, ובמקביל יעביר הודעה מתאימה לאחראי;
- (ד) במקרים המנויים בנסמכים (ב) ו-ג) לעיל, על ראש היחידה הרפואית להודיע בהקדם האפשרי את החלטתו לאחראי, בכדי למנוע הליכים העלולים לגרום לשינויים במעמדו של העובד;
- (ה) ראש היחידה הרפואית יעביר את מסקנותיה לאחראי וישלח העתק מהן אל לשכת הבריאות המחוזית, האחראי יפעל בהתאם למסקנות אלו וישלח העתק מאושר או תצלום מהן אל נציבות שירות המדינה;
- (ו) 1. מסקנות ראש היחידה הרפואית יובאו מיד לידיעת העובד והאחראי;
2. עובד אשר נקבע לגביו כי הוא פסול לשירות או מלמלא את תפקידו מטעמים בריאותיים, תיפסק עבודתו במשרד אלתר. ממועד הפסקת עבודתו במשרד ועד לסיום הליכי הפיטורים (פרקי משנה 82.2 ו-82.3) או העברתו למשרה אחרת, ישהה העובד בחופשת מחלה צבורה; ואם אין לו חופשת מחלה צבורה, ישהה העובד בחופשת מחלה ללא משכורת;

3. הליך חיפוש תפקיד חלופי לעובד יימשך פרק זמן סביר, אולם לא יותר משלושה חודשים. לא נמצא תפקיד חלופי במהלך שלושה חודשים, רשאית נציבות שירות המדינה להאריך את משך הזמן עד שלושה חודשים נוספים בלבד;
4. עובד אשר מסקנות הוועדה הרפואית קבעו כי הוא פסול לתפקיד ולא לשירות ולא נמצא לו תפקיד חלופי, ישהה בחופשה המחלה הצבורה שלו או בחופשת מחלה ללא משכורת וזאת עד לסיום הליכי הפיטורים;
5. עובד אשר הגיש ערר על מסקנות הוועדה הרפואית בהתאם לאמור בסעיף 85.84, ישהה בחופשת המחלה הצבורה שלו; ואם אין לו חופשת מחלה צבורה, ישהה בחופשת מחלה ללא משכורת עד מתן החלטה בערר;
6. לא הוגש ערר על החלטת הוועדה הרפואית תוך שישים יום כקבוע בתקנות שירות המדינה (גמלאות) (ערר על החלטת ועדה רפואית), התשכ"ט-1968, ניתן לפתוח בהליכי הפיטורים או ההעברה למשרה אחרת. הודיע העובד בכתב כי אין בכוונתו להגיש ערר על החלטת הוועדה הרפואית וזאת בטרם חלפו שישים יום, ניתן לפתוח בהליכי פיטורים או העברה למשרה אחרת החל ממועד מתן הודעתו של העובד.
- (ז) נסמן מבוטל.
(תקנות שירות המדינה (גמלאות) (ערר על החלטת ועדה רפואית), התשכ"ט-1968)
(שע/28)

33.244

הוצאות כל הבדיקות הנערכות על-פי סעיף זה תחולנה על היחידה שבה מועסק העובד.

33.245

- (א) נעדר עובד מהעבודה מסיבת מחלה וסירב להופיע בפני ועדה רפואית או לבדיקה רפואית על-פי הוראות פסקאות 33.236, 33.242 או 33.243 לאחר שנדרש לעשות זאת, ומנהל היחידה - או לשכת הבריאות המחוזית על-פי פנייתו של מנהל היחידה - קבעו שסיבת סירובו מתקבלת על הדעת, תיראה תקופת היעדרו כחופשת מחלה, בכפיפות להוראות פרק משנה זה;
- (ב) לא מסר העובד סיבה לסירובו או קבעה לשכת הבריאות המחוזית - על-פי פנייתו של מנהל היחידה - כי סיבת סירובו של העובד אינה מתקבלת על הדעת, לא תאושר לעובד חופשת מחלה, החל מתאריך סירובו להופיע בפני ועדה רפואית או להיבדק בדיקה רפואית, כל עוד הוא עומד בסירובו. כן אין להכיר כחופשת מחלה את תקופת היעדרו של העובד מן העבודה בעבר, שבגללה נדרש להופיע בפני ועדה רפואית או להיבדק בדיקה רפואית, אם טרם הוכרה תקופה זו כחופשת מחלה. לא אושרה לעובד חופשת מחלה לפי האמור לעיל, ייראה היעדרו מן העבודה כהיעדר ללא רשות ללא סיבה מתקבלת על הדעת ותחולנה עליו הוראות פסקה 44.113 בדבר זקיפת היעדר על חשבון חופשת המנוחה של העובד או אי-זכאותו לקבל משכורת בעד הזמן שנעדר.

33.246

סירוב להופיע לפני ועדה רפואית או להיבדק בדיקה רפואית בהתאם להוראות פסקאות 33.236, 33.242 או 33.243, אם אין סיבת הסירוב מתקבלת על הדעת, מהווה עבירה על המשמעת, ועל האחראי לנקוט צעדים נגד העובד על-פי הוראות פרק משנה 45.2, הכול לפי חומרת העניין ולאחר התייעצות עם לשכת הבריאות המחוזית הנוגעת בדבר או עם ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה במשרד הבריאות.

33.247

סירוב העובד להופיע לפני ועדה רפואית או להיבדק בדיקה רפואית בנסיבות שאינן מאפשרות להביא אותו לדין משמעתי (למשל, אם יש בעובד תופעות המצביעות על אפשרות שהוא חולה נפש או שהוא מופרע מבחינה נפשית), יפנה האחראי אל נציבות שירות המדינה ויצרף לפנייתו חוות דעת של ועדה רפואית מחוזית שאושרה על-ידי ועדה רפואית מרכזית, ויבקש ממנה לקבוע את המשך הטיפול במקרה הנדון.

33.25 - היעדר לרגל מחלת בן ביתו של העובד

33.251

חלה אחד מבני ביתו של עובד בית חולים או מוסד רפואי ממשלתי אחר במחלה מידבקת, וקבע המנהל הרפואי של המוסד או בא כוחו כי המגע עם העובד מסוכן לזולת, העובד לא יורשה לחזור לעבודתו, אלא לפי הוראות המנהל הרפואי או בא כוחו, ותקופת היעדרו תיחשב כהיעדר מחמת מחלה.
(10/סד)

33.252

עובד המקבל רשות להיעדר מהעבודה לרגל מחלה של אחד מבני ביתו, כדי שיוכל לטפל בחולה, תיזקף תקופת היעדרו על חשבון חופשת המנוחה שהעובד זכאי לה באותו תאריך, או תיחשב כחופשה ללא משכורת, לפי בחירת העובד. (10/סד)

(א) לעניין פסקה זו -

- "עובד" - לרבות אם או אב מאמצים או מי שקיבלו לביתם ילד מאומץ או עובד שהוא הורה במשפחת אומנה או מי שיש לו חובה אחרת מן הדין לספק צרכיו של הילד;
- "משפחת אומנה" - משפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך;
- "אדם עם מוגבלות" - כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;
- "סיוע אישי" - סיוע שהאדם עם המוגבלות נזקק לו בשל מוגבלותו, לרבות השגחה, לוויו וטיפול;
- "היעדרות בפועל" - היעדרות ימי עבודה ולא ימי לוח כהגדרתה בפסקה 33.207;
- "הורה עצמאי" - עובד שבהחזקתו ילד הנמצא עמו ואשר נתקיים בו אחד מאלה:
- "מחלה קשה" - מחלה ממארת, מחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, או מחלה אחרת שקבע שר הכלכלה והתעשייה, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת.
(חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1א(ג)
(עו/6)
1. הוא אינו נשוי ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגו;
 2. הוא נשוי ומתקיים בו האמור באחת מנסמנים א, ב או ג) להלן, ובתנאי שאין אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגו:
 - א) הוא חי בנפרד מבן זוגו תקופה של שנתיים לפחות ופתח בהליך על-פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעל במסגרת הליך זה שנתיים לפחות;
 - ב) היא עגונה, כמשמעותה בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
 - ג) היא חיה בנפרד מבן זוגה, שהתה במקלט לנשים מוכות 90 ימים לפחות, מתוך תקופה של שנים עשר חודשים שתחילתה ביום הראשון לשהותה במקלט כאמור, פתחה בהליך על-פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעלה במסגרת הליך זה במשך שישה חודשים לפחות; ואולם אישה תהא פטורה מפתחת הליך כאמור אם לשכת הרווחה אישרה כי יש בכך כדי לסכן את חייה או את חיי ילדה.
 3. הוא עולה חדש שנמצא בארץ למעלה משנה ופחות משנתיים ובן זוגו לא עלה לארץ ואף אינו שוהה בה ובתנאי שאין לו בן זוג אחר.
(חוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב-1992)
(עו/15)
- (ב)
- עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנה, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות בפועל במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:
1. בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה להורה לילד אחד; עד 10 ימים בשנה להורה עם שני ילדים; עד 12 ימים בשנה להורה עם שלושה ילדים ומעלה;
 2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה עצמאי של הילד - עד 16 ימים בשנה להורה לילד אחד; עד 18 ימים בשנה להורה עם שני ילדים; עד 20 ימים להורה עם שלושה ילדים ומעלה.
(עו/15)(עו/3)
- (ג)
1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה ועבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות בפועל בשל המחלה הקשה של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד; היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה עצמאי או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל המחלה הקשה של ילדו, כאמור;
(עו/6)
 2. בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי נסמן זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי נסמן ב).
(חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1א)
(עו/15)(סט/26)

(ד)

1. עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, ועבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 18 ימים בשנה של היעדרות בפועל על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לאדם עם המוגבלות; ואם התקיים בו אחד מאלה, זכאי העובד לזקוף בשנה עד 18 ימים נוספים של היעדרות בפועל כאמור, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותו אדם עם מוגבלות:

(א) בן זוגו הוא עובד, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור;

(ב) בן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלוש ידו לצורך מתן סיוע אישי;

(ג) הוא הורה עצמאי;

(ד) האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית.

2. בזקיפת ימי היעדרות כאמור בנסמן (ד) 1 לעיל, זכאי העובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר לפי הוראות נסמן זה בשל מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות או לצורך מתן סיוע אישי לו; חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר;

3. בנוסף לאמור לעיל, העובד זכאי להיעדר עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לאדם עם המוגבלות, בלא ניכוי משכר עבודתו; התקיים בעובד כאמור אחד מהתנאים בנסמן (ד) 1 (א-ד) לעיל, יהיה זכאי להיעדר עד 52 שעות נוספות בשנה בלא ניכוי משכרו, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו להיעדרות מכוח נסמן זה; זכותו של העובד לפי נסמן זה נוספת על כל זכות אחרת שנתונה לפי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ואינה תלויה או מותנית בזכות אחרת לפי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993;

4. הוראות נסמן (ד) לא יחולו לגבי עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות אך מוגבלותו אינה קבועה, צפויה לחלוף בתוך 60 ימים ממועד הופעתה ואינה צפויה להשתנות;

5. הוראות נסמן (ד) יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי עובד שהוא אפוסטרופוס של אדם עם מוגבלות, ובלבד שאין אדם אחר המטפל באדם עם המוגבלות, ואין אפוסטרופוס אחר שניצל את זכותו לפי נסמן זה;

6. בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי נסמן (ד), יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי נסמן (ב) או נסמן (ג) לעיל, בקשר עם מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות.

(חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1 (ב)
(עז/15)(עז/7)

(ה) הוראות נסמנים (ב)-(ד) יחולו בשינויים המחויבים, לגבי עובד שהוא הורה במשפחת אומנה, ואולם ההיעדרות של עובד כאמור תיזקף או תימנה רק אם הורה הטבעי או הורה המאמץ, של הילד או של האדם עם המוגבלות, לפי העניין, לא מימש, באותם ימים או שעות, את זכאותו לזקיפה או להיעדרות מכוח אותה זכות;

(חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1 (ג)

(ו) עובד שנעדר מעבודתו לפי נסמנים (ב), (ג) או (ה) לפסקה זו, ימסור לממונה על משאבי אנוש במשרד/יחידה הצהרה לפי טופס ההצהרה שבתוספת הראשונה לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993 חתומה בידו וביד בן זוגו, ואם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית - הצהרה חתומה בידו בלבד;

(ז) עובד שנעדר מעבודתו לפי נסמן (ד) או (ה), לצורך מתן סיוע אישי, ימסור לממונה על משאבי אנוש במשרד/יחידה הצהרה חתומה בידו, לפי טופס ההצהרה שבתוספת השנייה לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993;

(שע/12)

(ח) בן זוגו של עובד יוכיח כי הוא עובד עצמאי באמצעות אחד מאלה:

1. מסמך המעיד על היותו רשום במוסד לביטוח לאומי כעובד עצמאי;

2. מסמך המוגש לפקיד שומה או הניתן על ידיו, המעיד כי לבן הזוג הכנסה מעסק או משלח יד באותה שנת מס;

3. אישור על היותו עוסק לפי חוק מס ערך מוסף, התשל"ו-1976.

(ט) צרוף מסמכים:

1. להודעה לפי נסמנים (ב) ו-(ג) יצרף העובד אישור רפואי בדבר מחלת ילדו;

2. הודעה לפי נסמן (ד) יצרף העובד אישור של רופא המעיד שהאדם בגינו נדרשת ההיעדרות הוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי בשל מוגבלותו, ואם הסיוע האישי נדרש לצורכי ליווי, סיוע או השגחה בטיפול רפואי או פארה רפואי, גם אישור של הגורם המטפל המעיד על יום ותחום השעות שבהם ניתן הטיפול;

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.
- (*) על אף האמור בסעיף לעיל, רשאי עובד למסור למעסיקו את המסמכים או האישורים הבאים במועדים ובתקופות המפורטות להלן, ובלבד שיודיע 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) 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)1 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 מבוטחת בקרן ביטוח אשר עבדו בשירות שלושה חודשים ללא הפסקה והנעדרים מעבודה לרגל 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, כי נעדר מעבודה בשל מחלת הורה (לציין את פרטי ההורה), לצורך טיפול בו מיום עד יום, ולצרף אישור רפואי תואם;
 2. נסמן מבוטל;
 3. נסמן מבוטל;
 4. נסמן מבוטל;
 5. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמן 1 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)
(עט/24)(8/עד)
- (ג) בלי לגרוע מנסמן (א) לעיל, עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, לשם טיפול וליווי של הורה שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת איברים, התשס"ח-2008, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירתו.
(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993, ס' 1א1)
(18/פ)

(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 - "פעולות 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;
 - (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. עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, לשם טיפול וליווי של בן זוגו שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת איברים, התשס"ח-2008, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירתו; (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998, ס' 1.ב1); (פ/18)
4. בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי פסקה זו, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי נסמן 1 לעיל. (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998, ס' 1.א1)(א/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, במסכת שסן תלדה בת-הזוג בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור;
 - (ג) נוכחות בלידה; לעניין זה, "לידה" - מתחלת 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. (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)(סח/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 הורה מיועד עקב היריון ולידה של אם נושאת מכוח חוק הסכם לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996.
- "אם נושאת" - אישה הנושאת היריון עבור הורים מיועדים;
- "הורה מיועד" - עובדת או עובד המקבלים למשמורת ילד, כהורים מיועדים, לפי הוראות סעיף 10 לחוק הסכם לנשיאת עוברים.
- הורה מיועד כאמור, זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להיריון או לידה של אם נושאת, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. הוראות נסמן זה יחולו רק על אחד משני ההורים לפי בחירתם.
1. הורה מיועד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידו כמפורט בנסמן (ב)1 לעיל;
 2. להודעה כאמור יצרף ההורה המיועד אישור מאת הרופא המטפל באם הנושאת בדבר טיפולים או בדיקות שלה הקשורים להיריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של האם הנושאת ומועדה, לפי העניין, והכל בהתאם לנסמן 4. לעניין זה, "הרופא המטפל" לרבות רופא מחליף;
 3. כל עוד לא מסר ההורה המיועד את המסמכים האמורים בנסמנים 1 ו-2 לעיל לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לפי החוק;
 4. היעדרות של הורה מיועד מן העבודה תיראה כהיעדרות מזכה בחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:
 - (א) ליווי האם הנושאת 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 הנושאת לטיפולים או בדיקות כאמור בנסמן (א) לעיל אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה האם הנושאת 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.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9ה)
(עח/9)(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 22 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.
- (עט/11)(שע/10)

33.26 - מחלה בחוץ-לארץ

33.261

- (א) 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;
- (ב) עם חזרתו ארצה, ימציא העובד את התעודה הרפואית כאמור בנסמן (א) לעיל לרופא קופת חולים, לצורך קבלת תעודת מחלה מקופת החולים הכוללת את הפרטים המפורטים בפסקה 33.225;
- (ג) המציא העובד לממונה תעודת מחלה מקופת חולים או המאושרת מטעמה בגין מחלה בחוץ-לארץ, ייחשבו ימים אלו כימי חופשת מחלה.

33.262

פסקה מבוטלת
(עט/19)

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 הסתדרות הרפואית בישראל ("הר"י"), ומשכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים (להלן בסעיף זה - "עובד בפנסיה צוברת");
- (הסכם קיבוצי שנערך ונחתם בכ"ה באב התשע"א (25.8.2011))(עג/13)
- (ג) עובדים אשר בעת סיום שידוחם בשירות המדינה הועסקו לפי חחה מיוחד וחל לגביהם הסדר פנסיה צוברת. תחילתו של ההסדר הקבוע בסעיף זה על עובדים כאמור בנסמך (ג) הוא מיום כ"ה בסיון התשע"ו (1.7.2016) והוא יחול לגבי עובדים כאמור שיסיימו העסקתם בשירות המדינה החל מהמועד האמור ואילך. (הממונה על השכר שכ. 24012-2016 מיום כ"ה בתמוז התשע"ו (31.7.2016)) (עז/8)

33.271

זכאות 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;
 2. סיום שירות כתוצאה מפטירתו של העובד במהלך שירותו, לאחר ששירת בשירות המדינה, לפחות שלוש שנים ברציפות בסמוך לפטירתו;
 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.
- (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 $2\frac{1}{2}$ ימים לכל חודש שירות. ניצל העובד יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה האמורה, לא ישולם לו כל פיצוי. (עז/8)(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 $2\frac{1}{2}$ 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.

(ב) אופן חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, לעובד הזכאי לו:
הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, לעובד הזכאי לו, יחושב כמכפלה של A ב-B, כאשר:

- A** - סכום הפיצוי, אילו חושב לגבי עובד - לפי האמור בפסקה זו:
הפיצוי יהיה בשיעור משכורת של מספר ימים כמפורט להלן:
- 1) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו מ-36% עד 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של שישה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלת שביתת ימי חופשת המחלה.
 - 2) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו פחות מ-36% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של שמונה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלה שביתת ימי חופשת המחלה.
 - 3) בעד יתרת ימי חופשת מחלה צבורה הפחותים מ-30 יום, ישולם החלק היחסי של הפיצוי כאמור (בנסמנים 1 או 2) לעיל, לפי העניין.
 - 4) לעניין חישוב הפיצוי "שכר יומי" - פירושו:
במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים וכן במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:
1/25 ממשכורתו החודשית של העובד, הכוללת את המשכורת המשולבת וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון בהתאם להוראות לצורך פיצויי פיטורים (פסקה 83.522).

B - שיעור כדלקמן:

- (א) לגבי עובד שסיים שירותו בגיל 50 ומעלה:
- 1) סיום שירות בגיל 50 עד 51 (לא כולל) - 30%
 - 2) סיום שירות בגיל 51 עד 52 (לא כולל) - 40%
 - 3) סיום שירות בגיל 52 עד 53 (לא כולל) - 50%
 - 4) סיום שירות בגיל 53 עד 54 (לא כולל) - 60%
 - 5) סיום שירות בגיל 54 עד 55 (לא כולל) - 70%
 - 6) סיום שירות בגיל 55 עד 56 (לא כולל) - 80%
 - 7) סיום שירות בגיל 56 עד 57 (לא כולל) - 90%
 - 8) סיום שירות בגיל 57 ומעלה - 100%
- (ב) לגבי סיום שירות כתוצאה מפטירה או כתוצאה מפסילה לשירות או לתפקיד מטעמי בריאות - כמפורט בפסקה 33.271(א)2 ו-3: שיעור של 100%.

דוגמא לתחשיב פיצוי בגין ימי מחלה:

עובד סיים שירותו אצל מעסיק בגיל 54.5 = B : 70%

העובד ניצל 30% מסך ימי המחלה, כך שהפיצוי הינו בשיעור משכורת של שמונה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלת, שביתת ימי חופשת המחלה.

אם עובד זה עבד 25 שנים: מתוך 750 ימי מחלה שלהם היה זכאי (2.5 ימים לכל חודש שירות) הוא ניצל 225 ימים (30%) ונשארה לו יתרה של 525 ימי מחלה.

עבור כל 30 ימים הוא זכאי לפיצוי עבור 8 ימים: $525/30=17.5$ <----- $8*17.5 = 140$ ימים.

$140/25 = 5.6$ משכורות חודשיות (לצורך פיצויי פיטורים) - A

העובד יהיה זכאי לפיצוי כדלקמן:

$B * A = 5.6 * 70\% = 3.92$ משכורות חודשיות (משכורת לצורך פיצויי פיטורים).
33.273

זכאות עובדים בפנסיה תקציבית לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

(א) פרש עובד בפנסיה תקציבית מן השירות בנסיבות המפורטות להלן ישולם לו או לשאייריו פיצוי בעד ימי חופשת המחלה שלא נוצלו העומדים לזכותו בתאריך פרישתו:

1. בפרישה לקצבה בהתאם לפסקה 85.221 או 85.411 בגיל שאינו פחות מ-50 שנה בהתאם למפורט בפסקה 33.274 ;
 2. בפרישה לקצבה בהתאם לפסקאות 82.511(ג), 85.311 כאשר העובד יקבל את קצבתו במועד מאוחר יותר, ישולם הפיצוי בעד ימי חופשת מחלה שלא נוצלו מיד עם הפרישה בהתאם לשיעור שהיה מגיע לו על-פי גילו במועד הפרישה, בהתאם למפורט בפסקה 33.274 ;
 3. בפרישה לקצבה מחמת מצב בריאות לקוי, בהתאם לפסקה 85.211 או 85.212 על-פי קביעת ועדה רפואית מוסמכת ;
 4. במקרה פטירה בנסיבות המזכות את השאירים בקצבת שאירים בהתאם לחוק הגמלאות ;
 5. עובד שנסתיים שירותו לאחר ששירת עשר שנים לפחות ובחר להקפיא את זכויותיו לגמלאות בהתאם לאמור בפסקאות 82.451 ו-85.313, וביום הגשת הבקשה להקפאה היה בן 50 לפחות, והבקשה אושרה, יקבל פיצוי בעד ימי המחלה שלא נוצלו מיד עם סיום שירותו, בשיעור שהיה מגיע לו בהתאם לגילו ביום סיום השירות, בהתאם למפורט בפסקה 33.274.(פג/13)
- (ב) פרש עובד בנסיבות האמורות בנסמנים (א) 1 ו-2 או 3 לעיל, או הפסיק את שירותו מבלי שנוצרה לו זכות לתשלום קצבה באופן מיידי ואושרו לו על-ידי ועדת הפיצויים, פיצויי פיטורים במקום גמלה לפי בקשתו, ישולם לו הפיצוי ;
(פב/2)
- (ג) נפטר עובד בנסיבות האמורות בנסמן (א) 4 לעיל - ישולם הפיצוי לשאירים כמשמעותם בפסקה 85.511 בלבד. במקרה זה יחולק הפיצוי בין השאירים כך :
1. השאיר העובד בן זוג, ישולם הפיצוי לו ; השאיר גם יתומים, תשלום לבן הזוג מחצית הפיצוי, והיתרה תחולק בין היתומים בחלקים שווים ;
 2. לא השאיר העובד בן זוג ויתומים, אך השאיר שאירים אחרים כמשמעותם בפסקה 85.511, יחולק הפיצוי ביניהם בחלקים שווים.
- (ד) תקופת שירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה, כוללת רק תקופת שירות אשר העובד צבר בגינה חופשת מחלה (לרבות לפני מועד תחילתו של ההסכם), לפי הכללים הקיימים בשירות המדינה ;
- (ה) פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה ינתן 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 המחלה האמורה, לא ישולם לו כל פיצוי.

33.274

אופן חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לעובדים בפנסיה תקציבית

התחשב בגין פיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו לעובדים בפנסיה תקציבית יחושב כמכפלה של A ו-B :

A - סכום הפיצוי, אילו חושב לגבי העובד בו מדובר לפי האמור בפסקה 33.272(ב).

B - שיעור כדלקמן :

(א) לגבי עובד שסיים שירותו בגיל 50 ומעלה :

- (1) סיום שירות בגיל 50 עד 51 (לא כולל) - 30%
- (2) סיום שירות בגיל 51 עד 52 (לא כולל) - 40%
- (3) סיום שירות בגיל 52 עד 53 (לא כולל) - 50%
- (4) סיום שירות בגיל 53 עד 54 (לא כולל) - 60%
- (5) סיום שירות בגיל 54 עד 55 (לא כולל) - 70%
- (6) סיום שירות בגיל 55 עד 56 (לא כולל) - 80%. ואולם, לגבי עובד אשר מלאו לו, במועד תחילתו של הסכם זה, לפחות 45 שנה (נולד לפני יום 1.1.1966) - 100%.
- (7) סיום שירות בגיל 56 עד 57 (לא כולל) - 90%. ואולם, לגבי עובד אשר מלאו לו, במועד תחילתו של הסכם זה, לפחות 45 שנה (נולד לפני יום 1.1.1966) - 100%.
- (8) סיום שירות בגיל 57 ומעלה - 100%.

33.275

עובד בפנסיה צוברת אשר סיים את שירותו, עקב פטירה או פסילה לשירות או לתפקיד מטעמי בריאות בנסיבות המפורטות בפסקה 33.271(א)2 ו-3; ועובד בפנסיה תקציבית אשר סיים את שירותו, בנסיבות המפורטות בפסקה 33.273(ג) ו-ד), יהיו זכאים לפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו בשיעור של 100% (B=100%).
(עא/14)

33.276

תקופת שירות בה הזכויות בגין חופשת מחלה ניתנו על ידי קרנות ביטוח או גופים אחרים

- (א) תקופת שירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה (להלן - "זכויות בגין חופשת מחלה"), כוללת רק תקופת שירות אשר הזכויות בגין חופשת מחלה הניתנות בעדה ניתנו במישרין על-ידי המשרד, ולא באמצעות קרנות ביטוח או גופים אחרים (ראה פרק משנה 02.3);
- (ב) תקופת שירות ארעית או בחוזה מיוחד, שבה בוטח העובד בקרן ביטוח כלשהו, אליה הפרישה המדינה כספים בגין ביטוח ימי מחלה, אינה נחשבת כתקופת שירות הנושאת זכויות בגין חופשת מחלה, אף אם העובד רכש אותה לצורך גמלה;
- (ג) תקופת שירות של עובדים המבוטחים בקרן ביטוח, אשר במשך שירותם לא שולמו בעדם דמי ביטוח לקרן, קיבלו תשלום מקופת המדינה בעד ימי מחלה, וקיים לגביהם רישום מדויק על ניצול ימי חופשת מחלה כמוגדר בפסקה 33.212, נחשבת לצורך האמור בסעיף זה.

33.277

עובדי מדינה ששירתו בצה"ל ו/או משטרת ישראל ו/או שירות בתי הסוהר

- (א) ימי חופשת מחלה אשר נצברו בשירות הקבע בצה"ל, ו/או במשטרת ישראל ושירות בתי הסוהר בתקופה שקדמה לעבודה בשירות המדינה, יובאו בחשבון לצורך פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, אם התקופה שבה שירת העובד באחד הגופים הנ"ל הוכרה כתקופה שחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 חל עליה.
1. עובד אשר השתחרר מאחד הגופים הנ"ל וקיבל מענק שחרור, יהיה זכאי לפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה בהתאם לאמור בסעיף 33.27, אם החזיר את המענק והתקופה האמורה הוכרה לצורך תשלום גמלאות;
2. עובד אשר השתחרר מאחד הגופים הנ"ל ולא קיבל מענק שחרור, והתקופה שבה שירת באחד הגופים הנ"ל הוכרה לצורך תשלום גמלאות, יהיה זכאי לפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה.
- (ב) ערך יום מחלה יחושב לפי ערכו בעת הפרישה וסיכום חשבון ימי המחלה;
- (ג) עובד אשר יבקש ליישם לגביו את ההסדר האמור לעיל יידרש להמציא אישור מצה"ל או ממשטרת ישראל, לפי העניין, על יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו; עובד אשר המציא אישור כנדרש לעיל, ובו נקבע שבתקופת שירותו לא נוהל בגוף האמור רישום היעדרויות, יזוכה חשבונו, לצורך פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה באותה תקופה, במכסת ימי המחלה המקובלת, אולם ממכסה זו יוחסרו שלושה ימי מחלה בגין כל שנת שירות באותו הגוף;
- (ד) ההסדר הנ"ל יחול בשינויים המתחייבים על עובדים העוברים משירות המדינה לצה"ל או למשטרת ישראל.

33.278

- (א) הפיצוי בהתאם לאמור לעיל, ישולם לעובד הזכאי לו, או לשאיריו, על סמך טופס זכאות לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה - לעובד הפורש לגמלאות (מדף 2835). הפרטים בטופס יירשמו רק לאחר בדיקה קפדנית של הרישומים בכרטיס האישי לרישום היעדרויות (מדף 2466) של העובד, הנעשים לפי הוראות פסקה 93.141;
- (ב) במקרים בהם מסיבות שונות ובהמשך תקופה מסוימת לא קיימים רישומים מדויקים בדבר ניצול, ימי מחלה, חייב האחראי או מי שהוסמך על ידיו במשרד או ביחידת סמך, לעשות מאמץ מרבי לאיתור רישומים אלה. רק לאחר ששוכנע כי לא קיימים רישומים הנוגעים לנ"ל יפעל כדלקמן:

1. על האחראי, או מנהל משאבי במשרד או ביחידת סמך לאחר שהוסמך לכך על-ידי האחראי, לערוך רישום מדויק כנ"ל של ניצול ימי מחלה בתקופה שיש עליה רישום ולחלק את כמות ימי המחלה שנוצלו בשנות השירות שיש עליהן רישום בכדי לקבל ממוצע שנתי של ימי המחלה שנוצלו;
2. את הממוצע שקבל מהתקופה שיש עליה רישום יש להכפיל במספר השנים שאין עליהם רישום ולקבל את כמות הימים שהעובד ניצל בהמשך הזמן שאין עליו רישום.
- (ג) אם בתקופה שיש עליה רישום נעדר העובד מפאת מחלה תקופה חריגה של מספר חודשים מחלה ממושכת (כגון ניתוח שעבר בשנה מסוימת) ולאחר מכן הוא חזר להעדר כרגיל, יש לפנות לנציבות שירות המדינה אגף בכיר לגמלאות ופרישה בטופס 2835/1;
- (ד) נציבות שירות המדינה תשיב למשרד כיצד לחשב את ימי חופשת המחלה לגביהם לא נמצא רישום. על האחראי לוודא כי הקביעה האמורה תובא לידיעת העובד הנוגע בדבר;
- (ד) נתקבלה קביעת הנציבות כאמור בנסמן (ד) לעיל ידאג האחראי למלא את טופס (מדף 2835) על כל פרטיו ועותקיו ויפיץ אותו בהתאם להוראות התפוצה שבו.
- להלן דוגמה כיצד לקבוע את מספר ימי המחלה שהעובד ניצל בתקופה שאין עליה רישום כאמור בנסמן (ב) 1 ו-2 לעיל.
- עובד החל לעבוד בשירות המדינה כקבוע או זמני ביום 1.11.1955 ופרש לגמלאות ב- 31.10.1990 יש רישום על ניצול ימי מחלה מ- 1.4.1964 ועד 31.10.1990 (שהם 26 שנים) ובתקופה זו ניצל 402 ימי מחלה.
- אין רישום על ניצול של ימי מחלה מ- 1.4.1955 עד 31.3.1964 שהם 9 שנים ובעדם היה זכאי ל- 270 ימי מחלה.

החישוב לקבלת הממוצע הוא:

$$402 : 26 = 15.46 = 15.5$$

הממוצע שהתקבל הוא ניצול של 15.5 ימי מחלה בשנה.

את הממוצע שהתקבל מכפילים באורך השירות שאין עבורו רישום דהיינו

$$9 \times 15.5 = 139.5$$

יוצא שהעובד ניצל בתקופה שאין עליה רישום 139.5 ימי מחלה.

היתרה העומדת לזכותו ביום 31.3.64 היא 130.5 ימי מחלה

$$(270 - 139.5 = 130.5)$$

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

33.279

החזרת דמי חופשת מחלה עקב צד שלישי - ראה סעיף 33.68. (עא/14)

33.28 - קרן ימי מחלה ותרומת ימי מחלה

33.280

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

(ב) קרן ימי מחלה בשירותי הביטחון - הוראות סעיף זה יחולו בשירותי הביטחון, בשינויים המחויבים שנקבעו בנהלי שירותי הביטחון, בתיאום עם נציבות שירות המדינה. (עא/5)

33.281

הקרן מוסמכת לתת מענק לעובד הנעדר עקב מחלה, אם הוא ממלא אחר התנאים הבאים:

(א) ניצל את ימי חופשת המחלה הצבורה אשר עמדו לרשותו (לרבות חופשת מחלה במחצית משכורת, אם הוענקה לו על-פי פסקה 33.213);

(ב) ניצל את כל יתרת ימי חופשת המנוחה הצבורה אשר עמדו לרשותו (ראה פסקה 33.216);

(ג)

- (ג) ביום גמר ניצול ימי המחלה הצבורים הוא נמצא בשירות שלוש שנים לפחות (למעט תקופות חופשה ללא משכורת);
- (ד) הוא בעל משפחה, או רווק שאינו מתגורר עם הוריו ותומך בהם;
- (ה) ההיעדרות עקב מחלה, שבעדה מבוקש המענק, נמשכה לפחות שבעה ימים רצופים.

33.282

- (א) המענקים שיינתנו על-ידי הקרן ייקבעו בהתחשב במצבו הכלכלי והסוציאלי של העובד, אך לא יעלו על 80% ממשכורתו;
- (ב) התקופה בעדה ישולמו המענקים לא תעלה, בדרך כלל, על שלושה חודשים בכל שנים-עשר חודשים רצופים;
- (ג) המענק שניתן, יחושב על בסיס המשכורת שהייתה מגיעה לעובד אילו היה בחופשת מחלה רגילה;
- (ד) התקופה שבעדה ישולם לעובד מענק מן הקרן, תיחשב כחופשת מחלה ללא משכורת ויחולו עליה הוראות פסקה 33.215. עובדה זו תצוין במסמכים הנשלחים לעובד, על-פי פסקה 33.286 והמפרטים את האישור ואת גובה המענק שיינתן לו.

33.283

- (א) הבקשה לקבלת מענק מן הקרן תוגש בטופס בקשה למענק ימי מחלה (מדף 2485) על-ידי העובד, באמצעות עובד הרווחה או בשם העובד על-ידי עובד הרווחה, אשר יציין את הערותיו בטופס ויגיש אותו למנהל היחידה;
- (ב) מנהל היחידה יאשר את נכונות העובדות שצוינו בפרטי הבקשה, ימלא את שאר הפרטים בטופס ויעביר אותו אל הנהלת הקרן (קרן מחלה לעובדי המדינה);
- (ג) אישרה הנהלת הקרן מענק, יישלח עותק מן האישור לעובד, למנהל משאבי אנוש, לחשב המשרד, למנהל היחידה ולעובד הרווחה במשרד;
- (ד) התשלומים יבוצעו על-ידי חשב המשרד בו מועסק העובד;
(שע/15)
- (ה) הנהלת הקרן תשמור את כל הבקשות ואת העתקי כל האישורים למענקים מן הקרן, עותקים של האישורים יתויקו בתיקיהם האישיים של העובדים הנוגעים בדבר;
- (ו) הנהלת הקרן תסכם מדי חודש את מספר הימים שאושרו לתשלום מן הקרן ואת היתרה שנותרה בה לאחר החסרתם.

33.284

על אף האמור לעיל, יוכל מנהל משאבי אנוש, ועד העובדים או מזכיר סניף הסתדרות עובדי המדינה במקום, לפנות בבקשה מיוחדת ומנומקת אל הנהלת הקרן לאשר מענק מן הקרן לעובד, אשר אינו ממלא אחר התנאים המפורטים בפסקה 33.281 (ג) עד (ה), אם לדעתו נסיבות המקרה הן מיוחדות ובלתי רגילות ומצדיקות חריגה מן האמור באותה פסקה פנייה אפשרית גם כאשר לדעת הפונה יש הצדקה לחריגה מיוחדת מפרק הזמן הנקוב בפסקה 33.282.
(נב/65)

תרומת ימי מחלה

33.285

- עובד המעוניין, לתרום ימי מחלה ממכסת ימי המחלה העומדת לרשותו, לעובד המצוי במצב רפואי שאינו מאפשר לו לעבוד (להלן - "העובד החולה"), ועונה על התנאים המצטברים הבאים:
- (א) ברשותו אישור רפואי המעיד על אי-יכולתו לעבוד עם פירוט תקופת הזמן להיעדרות בגין מחלה;
- (ב) ניצל את מלוא מכסות ימי המחלה והחופשה שעמדו לרשותו;
- (ג) ניצל את חופשת המחלה במחצית משכורת כמפורט בפסקה 33.213;
- (ד) ניצל את המענק מקרן המחלה הניתן על-פי סעיף 33.28;
- (ה) מבוטח בפנסיה צוברת, יהיה זכאי לתרומת ימי מחלה לאחר שעמד בנסמנים (א)-(ד) לעיל, וכן בתנאי שהגיש בקשה לגוף הביטוח הפנסיוני לפנסיית נכות זמנית ובקשתו נדחתה;
- (ו) העובד החולה יוכל לנצל תרומת ימי מחלה עד לתקופה מקסימלית של שלושה חודשים.

33.286

העובד התורם

- עובד המבקש לתרום מימי מחלה העומדים לרשותו יהא רשאי לתרום בהתאם לאחוז ניצול ימי המחלה שלו עד למועד הבקשה, וזאת באופן הבא:
- (א) עובד שאחוז ניצול ימי המחלה שלו אינו גבוה מ-36% יכול לתרום עד 20% מימי המחלה הצבורים;
- (ב) עובד שאחוז הניצול של מכסת ימי המחלה שלו מעל 36% ועד 65% יכול לתרום עד 10% מימי המחלה הצבורים;
- (ג) עובד שאחוז הניצול של מכסת ימי המחלה שלו מעל 66% יכול לתרום ימי המחלה רק אם נותרו לו לפחות 30 יום לכל שנה עד הפרישה. קרי, עובד שלוש שנים לפרישה יחויב ב-90 ימי מחלה נותרים בקופה;
- (ד) תרומת ימי המחלה של העובד תחושב כיום בעבור יום. על כל יום שעובד תורם ימי מחלה - העובד הנתרם יקבל יום, בהתאם למספר הימים שנותרו; תרומת ימי מחלה של עובד במשרה חלקית יחושבו בהתאם לחלקיות משרתו;
- (ה) עובד הפורש יכול לתרום את כל ימי המחלה שלו;
- (ו) דוגמא לחישוב תרומת ימי מחלה:
- עובד שלאורך תקופת שירותו צבר 400 ימי מחלה, ואחוז הניצול שלו אינו גבוה מ-36% כלומר, ניצל 144 ימי מחלה, יכול לתרום עד 20% מימי המחלה העומדים לזכותו כלומר עד 51 ימי מחלה.
- (סה"כ ימי מחלה 400 - 144 ניצול בפועל, סה"כ יתרה של 256 ימים שעומדים לזכות התורם, מתוכם יכול לתרום עד 51 ימים (20% * 256)).

33.287

המשרד

- (א) המשרד יקפיד, כי לאחר התרומה עצמה יוותרו לעובד התורם מינימום של 30 ימי מחלה צבורים;
- (ב) על האחראי במשרד להבהיר לעובדים התורמים, כי ימי המחלה אותם יבחרו לתרום יחשבו "כימי מחלה מנוצלים" דבר אשר יכול להשפיע על הזכאות שלהם עצמם לניצול ו/או לפדיון ימי מחלה עם תום שירותם על-פי הכללים הקיימים בעניין זה.

33.288

ההליך

- (א) כל איסוף תרומה של ימי מחלה עבור עובד חולה, יאושר על-ידי נציב שירות המדינה או על-ידי מנהל/ת תחום בכיר רווחה בנציבות שירות המדינה;
- (ב) במידה וניתן האישור המבוקש, יש להחתים את העובדים התורמים על גבי טופס התחייבות בהתאם לנוסח המופיע בהודעת נש"מ פב/3.
- (פב/3)

33.29 - חופשת מחלה - היעדרות עקב פגיעה בעת שירות בצה"ל

33.290

היעדרות עקב פגיעה בעת שירות בצה"ל

- "שירות מילואים" - שירות מילואים חודשי, שנתי או מיוחד;
- "נכה", "נכות" - כהגדרתם בחוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב];
- "אגף השיקום" - אגף השיקום של משרד הביטחון.

33.291

נפצע או חלה עובד בעת היותו בשירות מילואים, ומשום כך אינו יכול לחזור לעבודתו בתום תקופת שירות המילואים שאליו נקרא, או נעדר נכה עקב טיפול רפואי, יודיע על כך לממונה עליו וימציא לו תעודות רפואיות על-פי הוראות סעיף 33.22.

33.292

עובד, אשר חלות עליו הוראות פסקה 33.291, ואינו זכאי לקבל מהצבא כל תשלום בעד תקופת ההיעדר, תיראה תקופת היעדרו כתקופת מחלה, והוא יהיה זכאי למשכורת בעדה, אם היא מגיעה לו לפי פסקאות 33.212 ו-33.213.

33.293

(א) עובד שחלות עליו הוראות פסקה 33.291 הזכאי לקבל מאגף השיקום בתקופת היעדרו תגמולים בעד טיפול רפואי בהתאם לתקנה 14א' לתקנות הנכים (טיפול רפואי), התשי"ד-1954, חייב להמציא מידי חודש, בתקופת היעדרו מהעבודה, אישור על הזכאות לתגמולים מטעם הלשכה המחוזית של אגף השיקום - ויקבל מהמשרד את משכורתו הרגילה בכפיפות לנאמר בפסקה זו;

(ב) הסכום אשר ישולם לעובד על-ידי המשרד יחושב בהתאם לאמור להלן:

1. סכום ההכנסה הרגילה של העובד לרבות כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח לאומי בעד רבע השנה הקודם לפציעתו או להיעדרותו עקב טיפול רפואי בצירוף תוספת היוקר המשולמת לפי המדר, או תשלום מקדמה על חשבון תוספת היוקר או תשלום פיצוי עבור התייקרות הניתן לעובדים שכירים על-פי הסכם עם ההסתדרות הכללית והעובד היה זכאי לו אילו לא נעדר מהעבודה עקב פציעתו או הטיפול הרפואי - מחולק ל-90, כפול מספר ימי ההיעדרות לרבות שבתות וחגים. הסכום שישולם לא יעלה על הסכום שנקבע על-ידי שר העבודה והרווחה בתקנות לעניין סעיף 8 לחוק שירות מילואים (תגמולים), התשי"ט-1959 [נוסח משולב];
- (ג) לאחר ששילם המשרד את משכורתו של העובד, יפנה אל אגף השיקום וימציא את פירוט משכורתו של העובד ברבע השנה שקדם להיעדרותו של העובד, בצירוף צילום אישור הלשכה המחוזית. אגף השיקום יחזיר למשרד את הסכומים ששולמו על ידו;
- (ד) מבוטחות זכויותיו של העובד בקרן ביטוח, ימציא המשרד ללשכת השיקום את פירוט הפרשות המשרד לקרן ולשכת השיקום תשלם ישירות לקרן.

33.294

למרות האמור בפסקה 33.293, עובד, הזכאי לקבל מהצבא תשלום בעד תקופת היעדר, רשאי לבקש ממנהל משאבי אנוש - אם עומדים לרשותו ימי מחלה צבורים - לנצל את ימי חופשת המחלה העומדים לרשותו להשלמת משכורתו, במקרה כזה יגיש העובד לאחראי, בסוף כל חודש, בקשה בה יצהיר על התשלומים שיקבל הצבא בעד אותו חודש ויצרף לבקשתו אישור על אותם תשלומים. (נב/65)

33.295

(א) הגיש עובד בקשה על-פי פסקה 33.294, ישולם לו על חשבון ימי חופשת המחלה שלו ההפרש בין משכורתו הכוללת שהייתה משולמת לו אילו המשיך לעבוד לבין התשלומים שקיבל בעד אותו חודש מהצבא, חישוב ימי המחלה, בהם יחויב חשבון ימי חופשת המחלה של העובד, ייעשה לפי מספר הימים המתקבל לפי הנוסחה דלהלן, יעוגל למספר השלם הקרוב ביותר, כאשר חצי יום או פחות לא ייחשב כלל, יותר מחצי יום ייחשב כיום שלם;

סכום ההשלמה X 30

סכום המשכורת הרגילה

(ב) ימי חופשת מחלה, אשר נוצלו להשלמת משכורת בעד היעדר מהעבודה לרגל פגיעה או מחלה בתקופת שירות מילואים, על-פי נסמן (א), ייראו כימי חופשת מחלה במשכורת לכל דבר.

33.296

- (א) ירד כושרו של עובד עקב פגיעה אגב שירות מילואים ונקבעו לו אחוזי נכות ואין העובד מסוגל למלא את תפקידו הקודם עקב נכותו, יבדקו אגף השיקום יחד עם המשרד בו מועסק העובד את האפשרות לשבצו בתפקיד אחר אותו יוכל למלא על אף מגבלותיו, במסגרת הניידות הפנימית;
- (ב) נמצא תפקיד מתאים, על דעת המשרד ואגף השיקום, יעבור העובד הסבה מקצועית וישובץ בתפקיד החדש לתקופת ניסיון;
- (ג) הוצאות ההסבה (קורס או כל דרך אחרת כפי שייקבע) וכן משכורתו של העובד בתקופת ההסבה ותקופת הניסיון יוחזרו למשרד על-ידי אגף השיקום;
- (ד) עמד העובד בניסיון לפי דעת הממונים, ישובץ סופית במשרה, לא עמד העובד בניסיון, יוחזר לטיפולו של אגף השיקום ועניינו יידון במסגרת ועדות התעסוקה או הרשות המוסמכת;
- (ה) נוהל זה לא יפגע בזכויות של עובד המדינה על-פי הסכם העבודה, התקשי"ר והתקנות להעסקת נכי מלחמה, התשי"א-1951;
- (ו) עובד שזכויותיו מבוטחות בקרן ביטוח, ימציא המשרד לאגף השיקום את פירוט הפרשות המשרד לקרן ואגף השיקום יעביר את התשלום ישירות לקרן.

33.297

היעדרות עקב פגיעה מפעולות איבה

- (א) עובד שנפגע "פגיעת איבה", כמשמעותה בחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, זכאי לתגמולים מהמוסד לביטוח לאומי, לרבות תגמול בעת טיפול רפואי בהתאם לתקנות התגמולים לנפגעי פעולות איבה (פיצוי בעת טיפול רפואי), התש"ל-1970;
- (ב) עובד כאמור שנפגע פגיעת איבה, שהוכרה גם כפגיעה בתאונת עבודה כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, זכאי, לפי בחירתו, לקבל את זכויותיו כנפגע עבודה לפי פרק ג' לחוק האמור, במקום התגמולים לפי חוק נפגעי פעולות איבה.

33.298

- (א) עובד שנפגע בפעולת איבה כנ"ל והוכר על-ידי המוסד לביטוח לאומי כנפגע בתאונת עבודה כאמור לעיל ובחר בגמלאות לפי פרק ג' לחוק הביטוח הלאומי, יחולו עליו הוראות פרק משנה 33.6 בדבר היעדר לרגל תאונה בעבודה;
- (ב) עובד שנפגע בפעולת איבה כנ"ל, אך לא הוכר כנפגע בתאונת עבודה ונעדר מהעבודה עקב אותה פגיעה והוא זכאי לתגמולים מהמוסד לביטוח לאומי בתקופת היעדרות בהתאם לתקנות הנזכרות בפסקה 33.297 והביא על כך אישור מן המוסד לביטוח לאומי, יקבל מהמשרד את משכורתו הרגילה בכפיפות לנאמר בפסקה 33.293(ב) ו-1(ג).
- שילם משרד את משכורתו של עובד כאמור לעיל, יפנה אל המוסד לביטוח לאומי להחזרת הסכומים ששולמו על ידו.

33.299

היו התשלומים המגיעים לעובד, בהתאם לאמור בפסקה 33.298, נמוכים ממשכורתו, רשאי הוא לבקש ממנהל משאבי אנוש - אם עומדים לרשותו ימי חופשת מחלה צבורים - לנצל את ימי חופשת המחלה העומדים לרשותו להשלמה משכורתו, לפי הכללים ודרך החישוב המפורטים בפסקאות 33.294, 33.295 המחויבים לפי העניין.

(נב/65)

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 (עו/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" (הורה המקבל ילד מאם פונדקאית) - עובדת או עובד המקבלים למשמורתם ילד, כהורים מיועדים, לפי הוראות סעיף 10 לחוק הסכמים לנשיאת עוברים; יום הלידה ייחשב כיום שבו נולד הילד. (חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9ה(א))
- "הורה במשפחת אומנה" - 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' 19(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' 19(ג))

33.303

- (א) בתקופת ההיריון, תקופת הלידה וההורות וההיעדרות לאחר לידה חלים סייגים לפיטורי עובדת - ראה סעיף 82.28; (עו/4)
- (ב) בתקופת ההיריון חל איסור לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד באופן העשוי להקטין את ההכנסה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה. השר לא ייתן היתר כאמור, אם הפגיעה היא, לדעתו, בקשר להיריון - ראה פסקה 82.281. 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), 9א(א)) (עו/5)
- (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). (עו/4)

33.31 - טיפולי פוריות או הפריה חוץ-גופית וחופשה בתקופת ההיריון

33.311

א. טיפולי פוריות או הפריה חוץ-גופית

(א) בתקופה שבה עובר עובר או עוברת עוברת טיפולי פוריות או 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 - שמונה עשר ימים;
(ב) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - עשרים ושניים ימים.
(ע/ח19) (תחולה: כ' באב התשע"ח (1.8.2018))

2. תקופת היעדרות של עובד

לעניין זה לא תעלה על שנים עשר ימים בשנה.

(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, סעיפים 7(ה)1(2), ו-7(ג)1) (תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופרייון), התשנ"א-1990) (שס/30)

(ב) בזקפת ימי היעדרות לפי נסמן א(1) לעיל זכאית עובדת להביא בחשבון, לפי בחירתה, גם חלקי ימים שבהם נעדרה כאמור; היעדרות של חלקי ימים לפי נסמן זה לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;

(ג) הוראת נסמן (ב) יחולו גם על עובד העובר טיפולי פוריות.
(פב/11)

ב. חופשה בתקופת ההיריון

(א) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההיריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהיריון הנעשים על-ידי רופא נשים או על-ידי מיילדת מוסמכת 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" - 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;

"מיילדת" - מיילדת הרשומה בפנקס על-פי תקנות בריאות העם ומורשת לעסוק בלידת בית בהתאם מוסמכת" להנחיות משרד הבריאות בחוזר מינהל מס' 17/2012.
(עט/10)

תקופת היעדרות מן העבודה:

היעדרות של חלקי ימים לפי נסמן זה לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;

(פב/11)

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

(ב) 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 חופשתה המחלה שלה בגין היעדרות 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; (עג/16)

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

(ד) תקופת היעדרות של הורה מאמץ

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

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

3. לא יהיה תוקף לזכאות לפי נסמן זה, אלא אם כן העובדת או העובד הודיעו על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר 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))

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

- (א) עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה במשך שבוע מיד אחרי ההפלה~
(ב) 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 חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער, והשאר אחרי יום הלידה;
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(5)(עז/11))
- (ד) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור, בתוספת הארכות של תקופת לידה והורות, אם מימשה את זכותה להאריכה במקרים מיוחדים כאמור בנסמנים (1), ו-(י') להלן וסעיף 33.36;
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב)(2)(עז/11))

- (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))(ע"ט/5)(ע"ז/11)
- (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) עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד רשאי לממש בתוך תקופת הלידה וההורות של בת זוגו, החל מיום הלידה ואילך, תקופה אחת רצופה של לפחות שבעה ימים רצופים ולכל היותר שבועיים - מתוך שלושת השבועות האמורים בנסמן (ח) לעיל, בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה, לצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה. זאת מבלי לגרוע מהזכויות המפורטות בנסמן (י) שלהלן ובפסקאות 33.332 ו-33.256(ג); (החוק הנ"ל, ס' 6(ג)) (16/פ)
- (י) 1. עובד שאשתו ילדה זכאי לתקופת לידה והורות חלקית (בתקרת שכר הקבוע בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995), בתקופת הלידה והורות 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 חמישה 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 המחוייבים. (ע"ז/11)(ע"ב/9)
- (יא) 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)
- (יב) 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 שתיים 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 תכופ 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 חולית או ילד), התשנ"ט-1999) (עז/4)(א/11)

33.332

- (א) עובד שאשתו ילדה ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות של שבעה ימים במהלך תקופת הלידה וההורות של אשתו, ובלבד שהיא הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה לפי הוראות סעיפים 50 ו-51 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
- (ב) על אף האמור בפסקה 33.331(7), יצא עובד לתקופת לידה והורות כאמור בנסמן (א), זכאית אשתו לחזור לעבודתה בשבוע האחרון כאמור בנסמן, למעט אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
- (ג) אין בתקופת לידה והורות לפי פסקה זו כדי לשנות את אורך תקופת הלידה וההורות שנקבעה בפסקה 33.331;
- (ד) אין בהוראות פסקה זו כדי לגרוע מהוראות פסקה 33.331(ט) ומהוראות פסקה 33.343(ו), פסקה 33.256(ג) וחוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.
(עז/11)

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)(א/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 חמישה 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)(א/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)

33.336
פסקה מבוטלת
(22/ט)

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;
(4/עז)

(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 השישה 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-33.212 בהתאם); (11/עז)

(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 בנסמך (ב) לעיל, יחולו הוראות התקשי"ר בדבר זכויות בפנסיה החלים על עובדת הנמצאת בחופשה ללא משכורת בהתאם לפסקאות 33.464 ו-33.465;
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 76(א))
(16/ג) (11/עז)

(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.
(4/עז)(9/עב)

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).
(4/עז)

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))
(25/ט)(4/עז)

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 חמישה עשר שבועות), מספר חודשים כרבע ממספר החודשים בהם עבדה במדינה, או באותו מקום מקום עבודה, אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במניין;

(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 מתום חמישה עשר השבועות של תקופת הלידה וההורות בתשלום;

(6/33)

(ג) עובדת ששירתה תקופה העולה על שלושים חודשים עד תחילת תקופת הלידה וההורות שלה, רשאית להיעדר מעבודתה, מתום תקופת הלידה וההורות בתשלום (בת חמישה 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/11)(6/עד)

(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 חמישה עשר שבועות, או על תקופה של חמישה עשר שבועות בתוספת הארכות בהתאם; (עז/11)

(ה) הוראות פסקה זו חלות גם על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302;

(החוק הנ"ל, ס' 7(ד))

(1) 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.

(2) היעדרות מתום תקופת הלידה וההורות לפי פסקה זו, תיחשב כחופשה ללא משכורת לפי פרק משנה 33.4. (החוק הנ"ל, סעיפים 7(ד)1 ו-7(ד)1) (תקנות עבודת נשים (חובת מסירת הודעות למעסיק), התשמ"ט-1988) (עז/4)(עא/11)

33.344

פסקה מבוטלת
(סט/19)

33.345

לעניין חישוב החודשים, כאמור בפסקה 33.343, מובאת בחשבון תקופת שירות של העובדת בשירות הקבע בצה"ל, כשוטרת או כסוהרת, אם הועברה ברציפות לשירות המדינה מהשירות האמור (ראה סעיפים 11.62 ו-11.63).

33.346

על היעדר לפי פסקה 33.343 יודיע מנהל היחידה בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717). אין לשלוח עותק לנציבות שירות המדינה (ראה פרק משנה 93.2).

33.347

(א) יצאה עובדת 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)3 ו-7(ד)1) (עז/4)(עא/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)
(עד/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. (עד/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 המשוערת של היעדרותה לרגל מצב בריאותה.
(עד/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.
(עד/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.
(עד/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 שנים-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 תכוף לאחר 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).

33.362

פסקה מבוטלת
(עד/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)

33.4 - חופשה ללא משכורת

33.41 חלות והוראות כלליות / 33.42 כללים ותנאים לאישור חופשה ללא משכורת / 33.43 סמכות לאשר חופשה ללא משכורת / 33.44 חופשה ללא משכורת מפאת מחלה / 33.45 נהלי הוועדה לעניין בקשות מיוחדות / 33.46 חובות וזכויות של עובד בתקופת החופשה ללא משכורת 33.47 נוהל גביית תשלום 5% ו- 18.5% / 33.48 הפסקת חופשה ללא משכורת / 33.49 סעיף מבוטל

33.41 - חלות והוראות כלליות

33.410

- (א) קשרי עבודה הקיימים בין מעסיק לעובדיו מבוססים על חובתו של עובד לעבוד וזכותו לקבל תמורה בעד עבודתו. התמורה ניתנת במשכורת, בתוספות ובזכויות סוציאליות שונות כגון: חופשת מנוחה, חופשת מחלה, פיצויי פיטורים, גמלאות וכדומה. בעת טיפול בנושא זה חייב שירות המדינה, בצד נכונותו העקרונית לבוא לקראת העובד על-ידי הקניית זכות לקבלת אישור, לבחון את מטרת ההיעדרות ואת מידת הקושי שהיעדרות העובד תגרום לסדרי העבודה, העלות הכספית וההשלכות האחרות של היעדרות זו על סדרי העבודה, על-פי צירוף ושקלול כל הגורמים הנ"ל יוחלט אם, באיזו מידה ובאילו תנאים להיענות למשאלתו של העובד;
- (ב) בפסקה 33.423 מפורטות הנסיבות בהן חופשה ללא משכורת מהווה זכות מוקנית לעובד. על האחראי לאשרה ע"ג טופס הבקשה המוגשת על-ידי העובד (מדף 2470);
- (ג) בפסקה 33.427 מפורטות הנסיבות בהן חופשה ללא משכורת אינה מהווה זכות מוקנית לעובד אך ניתן לאשרה, ע"ג טופס הבקשה המוגשת על-ידי העובד (מדף 2470) ועל-פי שיקול הדעת של הגורם המאשר, כפי שמפורט בנסמן (א) לעיל;
- (ד) למרות היעדרותו של עובד מן העבודה, על מנהל היחידה להתאים את סדרי העבודה, על אף הקושי במציאת עובד במילוי מקומו של העובד שאושרה לו חופשה, ובזמן הנדרש להכשרת ממלא המקום במגמה לעזור לעובד הזקוק לכך ובמידה וצורכי העבודה מאפשרים זאת, ניתן לאשר חופשה ללא משכורת בתנאים המפורטים להלן, מבלי לשבש את סדרי העבודה;
- (ה) בתקופת חופשה ללא משכורת חלים על עובד כל האיסורים והחובות המוטלים בשירות (כגון: סייגים לפעילות מדינית ומפלגתית, מסירת ידיעות, פרסום ברבים ופרסום ספרים, סייגים לעבודה פרטית, ראה פרקי משנה 42.3 עד 42.5 ופרק 43);
- (ו) עובד המבקש לעבוד עבודה פרטית בעת חופשה ללא משכורת, כאמור להלן, ימלא בנוסף לטופס (מדף 2470) גם טופס בקשה להיתר לעבודה פרטית בעת חופשה ללא משכורת (מדף 2470/1), לפחות חודש לפני מועד תחילת החופשה המיועדת. 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, ראה סעיף 42.45;
- (ז) אישור חופשה ללא משכורת לפי פרק משנה זה מתייחס גם למקרים בהם ניתן לעובד אישור לעבודה באופן זמני במשרה חלקית בתקופת החופשה מחוץ לשירות או אישור חופשה ללא משכורת בחלק של משרה.

33.411

- הוראות פרק משנה זה חלות על העובדים הבאים שנקלטו לשירות המדינה כדין:
- (א) עובד קבוע או עובד המועסק בחוזה מיוחד, לרבות עובדי לשכת נבחר ועובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל (ראה פרקי משנה 02.5 ו-02.6), אשר השלימו חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה;
(פא/8)

(ב) כל סוגי העובדים בשירות, המצטרפים לבני זוגם בשליחות ממלכתית או לאומית; ואולם, חופשה ללא משכורת לעובדים הנ"ל המועסקים על-פי הרשאה להעסקה לשעה, או על-פי כתב הרשאה, או על-פי חוזה מיוחד - תסתיים לא יאוחר מהמועד האחרון להעסקתם על-פי ההרשאה להעסקה לשעה, כתב ההרשאה או החוזה המיוחד;
עם זאת, עובד שהתקבל למשרה לתקופת ניסיון בהתאם לפסקאות 13.821, 13.831 וטרם השלים אותה, יצטרך להתחיל את תקופת הניסיון מחדש, במידה ותאושר לו חופשה ללא משכורת.
(ג) כל סוגי העובדים הזכאים לחופשה ללא משכורת על-פי דין.
(13/סח)

33.414 - 33.412
פסקאות מבוטלות

33.42 - כללים ותנאים לאישור חופשה ללא משכורת

33.420

עובד המבקש לצאת לחופשה ללא משכורת ימלא לפחות חודש ימים לפני מועד יציאתו לחופשה ללא משכורת טופס בקשה לאישור חופשה ללא משכורת/לרכישת זכויות לגמלה/לאישור עבודה פרטית בעת חופשה ללא משכורת (מדף 2470 ו-2470/1 בהתאמה).
(17/נז)

33.421

המוסמך לאשר חופשה ללא משכורת, בהתאם לסעיף 33.43, מוסמך גם לקבוע תנאים לאישורה, ובין השאר בעניינים אלה: שמירת משרתו של העובד במשך תקופת החופשה ולא יותר משנה אחת (ראה סעיף 33.46 (א)) ורכישת זכות לגמלאות בעד תקופת החופשה (ראה סעיף 33.47).
(17/נז)

33.422

(א) בכל בקשה לאישור חופשה ללא משכורת, יתחשב מי שמוסמך לאשר אותה, בצורכי העבודה ובמיוחד ישקול אם קיימת אפשרות שבעת היעדרו של העובד יבצעו את עבודתו באופן תקין עובדים אחרים של המשרד, בנוסף על עבודתם הרגילה, או ממלא מקום לעובד;
(ב) עובד המבקש חופשה ללא משכורת ומצהיר כי יעבוד בחברה בחברה ממשלתית או בחברה אשר הממשלה הינה בעלת חלק ניכר של מניותיה או כרשות המוקמת על-ידי הממשלה, על המוסמך לאשר את הבקשה להתייחס להחלטה בנוגע לאותו מוסד;
(ג) אם נציבות שירות המדינה היא המוסמכת לאשר את הבקשה, יעביר האחראי את הבקשה בצירוף החלטת השר כאמור לעיל.
(תחולה: ו' באדר התשמ"ד (1.3.1982))

33.423

פירוט הנסיבות בהן חופשה ללא משכורת מהווה זכות מוקנית לעובד, ועל האחראי לאשרה לכל עובד ככפוף לתנאים ולמשכי הזמן המצוינים בטבלה הבאה:

הנסיבות	האוכלוסייה	משך זמן החופשה ללא משכורת	הערות
מעבר ליישוב באזור עדיפות לאומית	כל עובד	שנה	עפ"י הוראות פסקה 33.424 (א)1
הצטרפות לבן זוג היוצא בשליחות מטעם המדינה לחוץ-לארץ ואינו מועסק בנציגות ישראל בחוץ לארץ	כל עובד	למשך זמן השליחות	עפ"י חודאת פסקה 33.424 (ב)5
מתנדב המתגייס לשירות קבע בצה"ל	כל עובד	שנה	בתקופה זו יישמרו מלוא זכויותיו במשרד ובשירות המדינה, לרבות הזכות לשוב לתפקידו ולהשתתף במכרזים פנימיים; עפ"י הוראות פסקה 33.424 (א)3

עפ"י הוראות סעיפים 42.34 או 42.35 ופסקה 33.424 (א)3	מיום הגשת המועמדות ועד יום הבחירות	על כל עובד, למעט עובדים אשר מחויבים להתפטר מהשירות עם הגשת מועמדותם כמפורט בסעיף 42.34.	הצגת מועמדות לכנסת או לרשות מקומית
עפ"י הוראות פסקה 33.426	עד 3 שנים שלאחר תחילת שהייתה במקלט.	על כל עובדת שעבדה בשירות המדינה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר.	שהייה במקלט לנשים מוכות באישור שירותי הרווחה
עפ"י הוראות פסקה 42.428	עד לתום המינוי	כל עובד	עובד מדינה המתמנה לכהן כיו"ר ועדה ממונה ברשות מקומית לעניין הבחירות.
עפ"י הוראות פסקה 33.343			הארכת חופשת לידה

33.424

(א) המטרות אשר לשמן על האחראי לאשר חופשה ללא משכורת לפי ההנחיות הקיימות:

1. עובד המבקש לעבור ליישוב מן הישובים המוזכרים בפסקה 28.371 - תאושר בקשתו לחופשה ללא משכורת לשנה אחת, לשם בדיקת הסתגלותו למקום. במשך התקופה הנדונה ישמור לו המשרד את תפקידו או תפקיד דומה וזהה במעמד;
2. עובד המתנדב והמתגייס לשירות קבע בצה"ל, לתקופה של שנה אחת ומבקש לשם כך חופשה ללא משכורת: בתקופה זו יישמרו מלוא זכויותיו במשרד ובשירות המדינה, לרבות הזכות לשוב לתפקידו ולהשתתף במכרזים פנימיים;
3. הצגת מועמדות לכנסת או לרשות מקומית לפי האמור בסעיפים 42.34 ו-42.35;
4. עובדת המבקשת להאריך את חופשת הלידה, ראה פסקה 33.343;
5. עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הסעד או משרד הכלכלה, כאמור בפסקה 33.426.

(ס"ט/19)

(ב) המטרות אשר לשמן ניתן לאשר חופשה ללא משכורת:

1.

- א) השתלמות מקצועית, לרבות התמחות במשפטים או בראיית חשבון;
 - ב) לבקשה לחופשה ללא משכורת לצורך התמחות במשפטים יש חובה לצרף בקשה להיתר לעבודה פרטית. הבקשה תיבחן בהתאם להוראות פרק משנה 42.4.
- (פ"ב/21) (סח/21)
2. רכישה או השלמה של השכלה הדרושה או הרצויה למילוי תפקידים בשירות;
 3. טיפול רפואי בעובד או בכך משפחה שלו; לצורך מטרה זו ניתן לאשר חופשה ללא משכורת גם לעובד המועסק בחוזה מיוחד מסוג תקנה 1(2) או תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד, התש"ך-1960) אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה;
- (פ"א/8)
4. שליחות לחוץ-לארץ מטעם משרד ממשלתי או מטעם מוסד ממלכתי או לאומי;
 5. א) הצטרפות לבן זוג היוצא בשליחות לחוץ-לארץ מטעם מוסד ממלכתי או לאומי, כמוגדר בפסקה 33.423, גם לעובד קבוע אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה, ואינו מועסק בנציגות ישראל בחוץ לארץ כמוגדר בסעיף 16.42;
- (ע"ט/22)
- ב) הצטרפות לבן זוג היוצא לשנת שבתון בחוץ-לארץ מטעם מוסד אקדמי או מטעם אחד ממוסדות המחקר והמדע בשירות המדינה.
6. עבודה במוסד ציבורי, שיש למדינה עניין בה; בנוגע לעובד המבקש לעבוד בעת החופשה ללא משכורת בחברה ממשלתית או בחברה אשר הממשלה הינה בעלת חלק ניכר ממניותיה או ברשות המוקמת על-ידי הממשלה - ראה פסקה 33.422;
 7. עבודה במוסד ציבורי, שהעובד מועמד לעבור אליו; בנוגע לעובד המבקש לעבוד בעת החופשה ללא משכורת בחברה ממשלתית או בחברה אשר הממשלה הינה בעלת חלק ניכר ממניותיה או ברשות המוקמת על-ידי הממשלה - ראה פסקה 33.422;
 8. עזרה לבן משפחה חולה, לרבות עזרה בעסק של בן משפחה חולה;

9. נסיעת ביקור לחוץ-לארץ ;
10. במקרה אחר אשר בו עשויה החופשה לעזור בפתרון בעיה אישית של העובד או של בן משפחתו, או לצורך בחינות. לצורך מטרה זו ניתן לאשר חופשה ללא משכורת גם לעובד המועסק בחוזה מיוחד מסוג תקנה 1(2) או תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חווה מיוחד, התש"ך-1960), אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה.
(פא/8)
- (ג) לא תאושר יציאה לחופשה ללא משכורת לצורך עבודה פרטית במשרד ממשלתי כל שהוא (לרבות אותו משרד, יחידת סמך או כל יחידה שהיא) בכל צורת העסקה או התקשרות שהיא.
(סח/13)

33.425

הוראות בדבר זכויות של בן זוג של עובד היוצא מטעם המדינה לחוץ-לארץ

- (א) "שליח" על-פי פסקה זו הוא עובד מדינה על-פי כתב מינוי או על-פי חוזה מיוחד, לרבות חייל בשירות קבע, שוטר וסוהר, הנשלח על-ידי המדינה לחוץ-לארץ למלא תפקיד מטעמה וערב מינויו היה עובד מדינה, או שמונה בהתאם לפסקה 11.962 והוא דיפלומט, או ששכרו ותנאי העסקתו הוקבלו לאלה של דיפלומט על-ידי הוועדה הבין-משרדית לשכר ותנאי שירות בחו"ל ביחידת הממונה על השכר ויחסי עבודה ;
- (ב) עובד המדינה העומד לצאת לחוץ-לארץ כבן זוג, זכאי לבקש ממשרדו חופשה ללא משכורת והמשרד יאשר לו חופשה לפי הכללים הקבועים בפרק משנה זה ;
- (ג) עובד מדינה העומד לצאת לחוץ לארץ כבן זוג, זכאי לבקש ממשרדו להתמנות במינוי בפועל כעובד אית"ן והמשרד יאשר זאת. בן זוג המועסק כעובד מדינה, המבקש לעבוד עבודה פרטית בחוץ לארץ, שלא בנציגויות מדינת ישראל, יצטרך לקבל אישור לעבוד עבודה פרטית, בכפוף לפרק משנה 42.4 ולסייגים החלים על עובדי מדינה ועל משפחותיהם של שליחים בחוץ לארץ ;
- (ד) בן זוג של שליח המדינה בחוץ לארץ שהוא עובד המדינה ומשובץ בפנסיה תקציבית, ואשר לא הצליח להתקבל לעבודה בשלוחה של המדינה בחוץ לארץ או מחוצה לה, ישלם 6.2% ממשכורתו לפי החישוב והתנאים שנקבעו בפרק משנה זה ;
- (ה) בן זוג של שליח המדינה בחוץ לארץ שהוא עובד המדינה ומשובץ בפנסיה צוברת, ואשר לא הצליח להתקבל לעבודה בשלוחה של המדינה בחוץ לארץ או מחוצה לה, תנאיו יקבעו בהתאם לכללי תנאי שירות בחוץ-לארץ ;
- (ו) חופשה ללא משכורת כאמור - תינתן לעובד אך ורק לשם הצטרפותו לשליח ואם נפסקה השליחות במועד בלתי צפוי, או בוטלה, חייב העובד להודיע על כך מיד למשרדו בארץ.
(עט/22)

33.426

עובדת השווה במקלט לנשים מוכות

- (א) עובדת מדינה רשאית להיעדר מעבודתה בתקופה שבה היא שווה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הרווחה במקום מגוריה או אישור משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, באישור מפקח מחוזי מטעם לשכת הרווחה או משרד הכלכלה ובלבד שהתקופה לא תעלה על 3 שנים ; היעדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדין חופשה ללא משכורת, וזמן היעדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק ; הוראות פסקה זו יחולו על עובדת שעבדה בשירות המדינה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר ;
לעניין פסקה זו :
"אישור" - הפנייה מראש או אישור בדיעבד ;
"לשכת הרווחה" - כמשמעותה בחוק שירות הסעד, התשי"ח-1958 ;
"מקלט לנשים מוכות" - מקום שבו שווה אישה מוכה מחשש לחייה או לחיי ילדה לרבות מקום כאמור שאינו נתמך בידי המדינה או רשות מקומית (להלן - "מקלט").
לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקה זו אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה למעביד בדרך ובמועד כמפורט מטה ;
- (ב)
1. במועד סמוך, ככל האפשר, לתחילת היעדרותה של עובדת מן העבודה בשל שהותה במקלט, תמסור העובדת למנהל היחידה הודעה על כך שהיא מבקשת לממש זכותה להיעדר מן העבודה לפי האמור לעיל ;
2. הודעת העובדת תימסר בכתב על ידה, בכל דרך שתאפשר לעובדת בנסיבות העניין ;

3. לא יאוחר מארבעה עשר ימי עבודה מיום תחילת ההיעדרות, תמציא העובדת למעבידה אישור מאת לשכת הרווחה לפי הטופס כמפורט בתקנות עבודת נשים (הודעה על שהייה במקלט לנשים מוכות), התשס"א-2000.

4. בתום ההיעדרות תמציא העובדת למעבידה הצהרה לפי הטופס כמפורט בתקנות עבודת נשים (הודעה על שהייה במקלט לנשים מוכות), התשס"א-2000, בצירוף אישור לפי הטופס לעיל, שצוין בו המועד לסיום השהייה במקלט.

חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 ס' 7(ג5)

33.427

במקרים המפורטים להלן, בהתחשב בטעמים לבקשה מחד ובבחינת צרכי העבודה והיכולת להמשיך ביצוע תקין של העבודה ע"י עובדים אחרים או ממלא מקום לעובד מאידך, בסמכות האחראי להפעיל שיקול דעת ולהחליט אם לאשר או לא לאשר חופשה ללא משכורת בכפוף לתנאים ומשכי הזמן המפורטים בטבלה שלהלן:

הנסיבות	האוכלוסייה	הגורם המאשר	משך זמן חופשה ללא משכורת
נסיבות אישיות (בריאותיות, לימודים, נסיבות משפחתיות וכו')	עובד המועסק מעל חמש שנים	1. האחראי - לעובד המשובץ במשרה עד המדרג התיכון (כולל)	עד שנתיים
	עובד המועסק בין שנתיים לחמש שנים	2. המנכ"ל - לעובד במדרג שירות המדינה ; המשובץ במשרה במדרג הבכיר במדרג שירות המדינה	עד שלושה חודשים
עבודה פרטית מחוץ לשירות המדינה כמפורט בפסקה 42.451 ושאינה במסגרת שליחות ממלכתית או לאומית או כהגדרתה בפסקה 33.422	עובד המועסק - פחות משנתיים	האחראי/ת במשרד, בהתאם להמלצת הממונה הישיר	עד חודש
	כל עובד		עד שנה

33.428

סייגים לאישור חופשה ללא משכורת

(א) בכל מקרה לא תאושר חופשה ללא משכורת לתקופה העולה על מחצית מתקופת העסקתו של העובד בשירות המדינה ברצף.

(ב) לא תאושר יציאה לחופשה ללא משכורת לצורך עבודה פרטית במשרד ממשלתי כלשהו לרבות אותו משרד בו מועסק העובד או יחידת סמך הכפופה לאותו משרד. איסור זה יחול בכל צורת העסקה או התקשרות עם גופים בשירות המדינה.

(ג) לעניין זה משרד ממשלתי כהגדרת "משרד" בפסקה 01.111.

33.43 סמכות לאשר חופשה ללא משכורת

33.431

חלוקת הסמכויות לאישור חופשה ללא משכורת בהתאם לפסקה 33.411. כל חופשה ללא משכורת שיש עמה אישור לעבודה פרטית, לרבות עבודה חלקית, יהיה מוסמך לאשרה מי שהוסמך לאשר עבודה פרטית בהתאם לפסקה 42.411.

להלן חלוקת הסמכויות לאישור חופשה ללא משכורת:

(א) מנהל היחידה המנהלית

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 השוהה במקלט לנשים מוכות כאמור בפסקה 33.426. (ט/19)

(ב) אחראי

1. לעובד בכל דרגה היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (א) לתקופות שנקבעו בפרק זה.;
2. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (ב) למעט 1.(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; לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (ב)1. (ב) עד דרגה 22 בדירוג המינהלי בדרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים לתקופת ההתמחות הקבועה בחוק לשכת עורכי הדין, התשכ"א-1961 או בחוק רואי חשבון, התשט"ו-1955, לפי העניין, ובכול מקרה לא יותר משנתיים; (פב/12)
3. לעובד המצטרף לבן זוג היוצא בשליחות מטעם המדינה לפי פסקה 33.424 (ב) 5 (א) (עובד בכל דרגה - לתקופה שלא תעלה על משך השליחות);
4. לעובד המצטרף לבן זוג היוצא בשליחות לחוץ-לארץ לפי פסקה 33.424 (ב) 5 (א) 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 33.424 (ב)4. לתקופה שלא תעלה על משך השליחות.
6. לעובד בכל דרגה ובכל מעמד, אשר טרם השלים חמש שנות עבודה רצופות בשירות המדינה למטרות מוגדרות בפסקה 33.424 (ב)10 בשנה הראשונה להעסקה - עד חודש ימים; מהשנה השנייה ועד חמש שנים להעסקה - עד שלושה חודשים (סח/13)

(ג) מנהל כללי

1. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (ב) למעט 1(ב) מדרגה 23 בדירוג המינהלי ודרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים לתקופה שלא תעלה על שנה אחת. במקרים חריגים רשאי המנהל להאריך חופשה ללא משכורת עד לשנה אחת נוספת ובכל מקרה לא יותר משנתיים, בתנאי שאין האישור כרוך בעבודה פרטית בעת החופשה;
2. לעובד היוצא לחופשה למטרות המוגדרות בפסקה 33.424 (ב) 1(ב) מדרגה 23 בדירוג המינהלי ודרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים, לתקופת ההתמחות הקבועה בחוק לשכת עורכי הדין, התשכ"א-1961, או בחוק רואי חשבון, התשט"ו, לפי העניין, ובכול מקרה לא יותר משנתיים. (פב/12).

33.432

פסקה מבוטלת

33.44 - חופשה ללא משכורת מפאת מחלה

33.441

לחופשה ללא משכורת מפאת מחלה ראה פסקה 33.215.

33.442 - 33.447

פסקאות מבוטלות

33.45 - נהלי הוועדה לעניין בקשות מיוחדות

33.451

- (א) כל חופשה ללא משכורת שיש עמה אישור לעבודה פרטית, לרבות עבודה חלקית, יותנה אישורה בקבלת אישור הגורם שהוסמך לאשר את העבודה הפרטית לפי האמור בפסקה 42.492-42.493.
- (ב) בקשות אחרות שאינן תואמות את התנאים המפורטים בפרק משנה 33.4 יידונו בוועדה לעניין בקשות מיוחדות לחופשה ללא משכורת שהוקמה בנציבות שירות המדינה;
- (ג) נציבות שירות המדינה רשאית לבטל אישור חופשה ללא משכורת, אם נתברר כי הוא ניתן שלא בהתאם להוראות התקשי"ר;
- (ד) השגות על החלטות שהתקבלו, יידונו בוועדה לעניין בקשות מיוחדות לחופשה ללא משכורת שהוקמה בנציבות שירות המדינה.

33.46 - חובות וזכויות של עובד בתקופת החופשה ללא משכורת

33.461

- (א) עובד הזכאי לחופשה על-פי דין ולחופשה ללא משכורת בהתאם לפסקאות 33.423-33.424, תישמר לו משרתו למשך השנה הראשונה;
- (ב) האמור בנסמן (א) לעיל אינו חל על בני זוג היוצאים בשליחות מטעם המדינה לחו"ל בהתאם להוראות העסקת עובדי אית"ן;
- (ג) עובד אשר אושרה לו חופשה ללא משכורת בהתאם לפסקה 33.424 מעבר לשנה, תישמר לו משרתו או משרה אחרת המתאימה לו ולשיקול לדעת האחראי למשך תקופת החופשה ללא משכורת, שדרגתה כדרגת משרתו של העובד עד למועד תום חופשתו;
- (ד) בהסכמת העובד ניתן לשמור עבורו משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי למשך תקופת החופשה ללא משכורת, שדרגתה כדרגת משרתו של העובד גם במהלך השנה הראשונה לחופשה.
- (ה) המשרה השמורה לעובד שיצא לחופשה ללא משכורת לא תמולא בעת היעדרו, אלא בדרך של מינוי בפועל או מילוי מקום או הטלת תפקיד. העסקות אלו יסתיימו עם שובו של העובד לעבודה;
- (ו) אין האמור בפסקה זו נוגד את האמור בפרקי משנה 82.2-82.3 בדבר פיטורים.

33.462

במשך תקופת החופשה ללא משכורת אין העובד זכאי למשכורת ואין הוא זכאי לנצל זכויות המוענקות לעובדים (חופשת מחלה, חופשת מנוחה, חופשת לידה, חופשת אבל, חופשת מועד, תשלום בעד שירות מילואים או כל זכות סוציאלית אחרת מטעם המעסיק, בכפיפות לאמור בפסקה 34.381).

33.463

תקופת חופשה ללא משכורת, למעט עובד המדינה אשר הועסק על-ידי שלוחה של המדינה בחוץ-לארץ במעמד של עובד אית"ן (ראה הנחית נציב 1.13), 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).

33.464

- (א) מתן אישור לחופשה ללא משכורת לעובדים אשר על תקופת עבודתם חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, יותנה בהתחייבות העובד לשלם לאוצר המדינה תשלומים חודשיים של 5% מהמשכורות שהיו מגיעות לו אלמלא נעדר, המיועדים לכיסוי גמלת שאירים ונכות במקרה הצורך (על נוהל גביה - ראה סעיף 33.47);
- (ב) אגף בכיר לפרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה רשאי לפטור עובד מתשלום 5% כאמור לעיל, אם שוכנע שהעובד אינו עתיד להשתכר בעת החופשה ללא משכורת וכן עובד אשר לפני יציאתו לחופשה ללא משכורת השלים 35 שנות שירות מלאות, או עובד המשתכר ומבוטח בתקופת החופשה ללא משכורת בגוף פנסיוני לשאירים ונכות;
- (ג) בנוסף, רשאים העובדים אשר על תקופת עבודתם חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, לרכוש את תקופת החופשה ללא משכורת על מנת שזו תובא בחישוב לצורכי זכויות לגמלאות, תשלום פיצויי פיטורים וותק בשירות, ובלבד ששילמו 18.5% ממשכורתם כאמור בפסקה 33.471 (ב) (ופסקה 85.133);
- (ד) האמור בנסמנים (א), (ב) ו-(ג) לעיל, אינו חל על עובד שיצא לחופשה ללא משכורת בכדי להתגייס לשירות קבע בצה"ל. זכויותיו לגמלאות לתקופה זו תישמרנה בשירות המדינה לפי הוראות חוק הגמלאות. עובד כאמור, לא יהיה זכאי למענק שחרורים מצה"ל בעד תקופת שירותו בשירות קבע בצה"ל;
- (ה) תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת מנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד שילם 18.5% ורכש זכויות לגמלאות ו/או לפיצויי פיטורין.

33.465

עובד אשר על תקופת עבודתו לא חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, יסדיר את הביטוח וההפרשות הפנסיוניות בתקופת החופשה ללא משכורת אל מול הגוף המבטח שבו הוא עמית.

33.466

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

33.467

- (א) עובד היוצא לחופשה ללא משכורת, ידאג בעוד מועד לסידורים הדרושים בכדי להבטיח את שובו למשרתו מיד בסיום החופשה;
- (ב) הגשת בקשה להארכת חופשה ללא משכורת אינה פוטרת את העובד מהתייצבות לעבודה עם סיום החופשה אם עד לאותו מועד לא אושרה ההארכה;
- (ג) אי-שובו של עובד לעבודה בסיום חופשה ללא משכורת, רואים אותה כהיעדרות ללא רשות (ראה פרק 44);
- (ד) בעניין זה על האחראי ביחידה לפעול על פי הוראות נוהל המוזכרות בפסקה 44.120.

33.468

תשלום בעד ביטוח הדדי בעת חופשה ללא משכורת

- (א) עובד המבוטח בביטוח ההדדי של עובדי המדינה והמבקש להמשיך לשלם את הפרמיה בעת היותו בחופשה ללא משכורת, לשם הבטחת זכויותיו בביטוח זה, זכאי בשנה הקלנדרית הראשונה בלבד, לפעול אל מול חשב המשרד על מנת להסדיר זאת. האחריות להסדרת עניין זה תהיה על העובד בלבד;
- (ב) עבור תקופה שלאחר השנה הראשונה לחופשה ללא משכורת, באחריות העובד להסדיר באופן ישיר מול הקרן הביטוח הדדי.

33.47 - נוהל גביית תשלום 5% ו-18.5%

33.471

בכדי להסדיר נוהל גביית 5% או 18.5% בעת היות עובד בחופשה ללא משכורת, נקבעו ההנחיות הבאות:

- (א) מתן אישור לחופשה ללא משכורת, לעובד שהשלים שלוש שנות שירות הנושאות זכות לגמלאות, והזכאי לצאת לחופשה ללא משכורת על-פי החוק והוראות התקשי"ר, יותנה בהתחייבות לשלם לאוצר המדינה תשלומים חודשיים של 5% מהמשכורת שהיו מגיעות לו אלמלא נעדר, המיועדים לכיסוי לכיסוי גמלת שאירים במקרה הצורך. בכל מקרה כאשר לעובד תקופת שירות רצופה (הכוללת שירות ארעי רצוף עד להעברתו לקביעות) של שלוש שנים, יחויב לשלם 5%, כאמור לעיל;
- (ב) לחילופין, רשאי עובד שאושרה בקשתו לצאת לחופשה ללא משכורת, לבקש שתקופת החופשה תובא בחשבון כתקופת שירות לצורך גמלאות או פיצויי פיטורים, בתנאי שישלם לאוצר המדינה תשלומים חודשיים של 18.5% מהמשכורת שהיו מגיעות לו אלמלא נעדר. האחראי מוסמך לאשר בקשה זו. בכל מקרה כאשר לעובד תקופת שירות רצופה (הכוללת שירות ארעי רצוף עד להעברתו לקביעות) של שלוש שנים, ניתן לגבות ממנו 18.5%, כאמור לעיל. (על נוהל גבייה - ראה סעיף 33.47);
- (תקנות שירות המדינה (גמלאות) (תשלומים לעניין סעיף 11(4) לחוק), התשל"ו-1976)
- (ג) האמור בנסמנים (א) ו-(ב) לעיל, אינו חל על עובד שיצא לחופשה ללא משכורת בכדי להתגייס לשירות קבע בצה"ל. זכויותיו לגמלאות לתקופה זו תישמרנה בשירות המדינה לפי הוראות חוק הגמלאות. עובד כאמור, לא יהיה זכאי למענק שחרורים מצה"ל בעד תקופת שירותו בשירות קבע בצה"ל; (נז/17)
- (ד) עובד המבקש לצאת לחופשה ללא משכורת, יגיש חודש אחד לפני מועד תחילת החופשה, ביחד עם הבקשה לאישור החופשה ללא משכורת (מדף 2470), גם טופס הרשאה לחיוב חשבונו בבנק שבו מתקבלת משכורתו. הטופס האמור יאושר על-ידי הבנק אשר ינכה מידי חודש את הסכומים שהעובד חייב לשלם בעת החופשה. טופס ההרשאה לחיוב חשבונו בבנק יוגש רק לפי האמור בפסקה 33.464 כאשר העובד חייב לשלם 5% או 18.5%. במקרים אחרים אין לדרוש מהעובד מילוי טופס כנ"ל;
- (ה) חויב העובד לשלם 5% או 18.5% בתקופת החופשה ללא משכורת, יעביר האחראי לחשב המשרד את הטופס המאושר של ההרשאה מהבנק שצורפה לבקשת העובד והעתק מהבקשה המאושרת. עם יציאתו בפועל של העובד לחופשה ידווח על כך האחראי לחשב המשרד, בהודעה על שינויים אישיים (מדף 2717). העתק מההודעה האמורה בצירוף צילום מהטופס המאושר של הרשאה לחיוב חשבונו בבנק יישלחו על-ידי חשב המשרד להנהלת הבנק שאליו הופקדה משכורתו של העובד עד ליציאתו של העובד לחופשה ללא משכורת;

- (1) המשרד ידווח למל"ם מערכות בע"מ בהתאם להנחיות הדיווח שיפורסמו על-ידי תחום השכר ;
- (1) חשבי המשרדים יטפלו בהסדר התשלומים בעת היות העובד בחופשה ללא משכורת כדלהלן :
1. יחידת המשכורת תדווח למל"ם מערכות בע"מ על כל עובד אשר אושרה לו חופשה ללא משכורת ;
2. מל"ם מערכות בע"מ יפיק דו"ח לחשבונות המשרדים לשם קיום מעקב אחר ביצוע הגבייה ;
3. על חשב המשרד להעביר אל האחראי, אחת לחודש, את שמות העובדים שלא נגבה מהם כסף למרות התחייבותם. רשימה זו תכלול את שמות העובדים אשר יופסק חישוב הגבייה מהם להבא ;
4. יחידת המשכורת תדווח למל"ם מערכות בע"מ, אחת לחודש על עובדים אשר במשך שלושה תשלומים רצופים לפחות לא בוצעה מהם גבייה. על מנת להפסיק את חישוב הסכומים שיש לגבות מהם מידי חודש ;
- הייתה הפסקה בגבייה והמשרד אישר את חידוש התשלום, יש לדווח על כך מחדש למל"ם מערכות בע"מ. ביקש עובד בתקופת החופשה לשנות את תנאי התשלום ובקשתו אושרה, יודיע על כך האחראי לחשב המשרד אשר ידווח למל"ם מערכות בע"מ בהתאם. חזר עובד מחופשה לפני סיומה (בהסכמת האחראי), יודיע האחראי מייד על כך לחשב המשרד.
- חשב המשרד ידאג שהתשלומים הנגבים מהעובד בעקבות היותו בחופשה ייפסקו.
- (ח) לא עמד עובד בהתחייבותו לשלם את הסכום שהוא חוייב (5% או 18.5%) - יודיע האחראי מייד לעובד השהיה בחופשה ללא משכורת כי עליו לשלם את החוב תוך שלושים יום במישרין לחשב המשרד. לא שילם העובד את החוב, יפוג תוקפו של אישור החופשה ללא משכורת. אם אין המשרד מעוניין בחזרתו של העובד לעבודה, יש להגיש תביעה אזרחית נגד העובד בגין חוב שלא שולם.
- אם אין המשרד מעוניין בהחזרת העובד לעבודה וגם אינו מגיש תביעה בנדון, לאחר שובו של העובד לעבודה – ניתן לנכות את המגיע ממשכורתו של העובד, מכוח הוראות סעיף 25 (א)(6) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 :
- "לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה :
- (6) חוב על-פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה".
- (נד/17)

33.472 - 33.474
פסקאות מבוטלות

33.48 - הפסקת חופשה ללא משכורת

33.481

- (א) חופשה ללא משכורת ניתנת לעובד רק למטרה שצוינה בבקשתו של העובד ;
- (ב) בטלה המטרה שלשמה ניתנה החופשה, או שונתה יגיש העובד בקשה חדשה תוך שלושים ימים מיום שגילה את נסיבות ביטול או שינוי המטרה. נמנע העובד מלפעול כך, יפנה אליו מנהל משאבי אנוש בהתאם להנחיות המופיעות בפסקה 33.467.

33.482

- (א) עובד שאושרה לו חופשה ללא משכורת, יוכל לחזור לעבודה לפני תום תקופת החופשה, רק אם הוסכם על כך בינו לבין מנהל משאבי אנוש ואם ניתן לכך אישור בכתב מאת האחראי ;
- (ב) ביקש עובד לחזור לעבודה לפני תום תקופת החופשה ללא משכורת יחליט האחראי, או מנהל משאבי אנוש לאחר התייעצות עם האחראי, בבקשה לפי שיקול דעתו ובהתחשבות בצורכי העבודה ;
- (ג) האחראי או מנהל משאבי אנוש לא יאשר מועד חזרה מוקדמת לעבודה ביום שאינו יום עבודה בפועל של העובד (כגון: יום מנוחה שבועי או יום מועד או יום שישי במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים) או כאשר העובד חלה ועקב החזרתו המוקדמת לעבודה יהיה זכאי מייד לחופשת מחלה.

33.49 - סעיף מבוטל

33.491 - 33.494
פסקאות מבוטלות
(פג/9)

33.5 - חופשת אבל

33.51 תחולה והגדרות / 33.52 הודעה על היעדר לרגל אבל / 33.53 אורך חופשת אבל ומשכורת בימי האבל / 33.54 חופשת אבל לבני/ות זוג של חללי כוחות הביטחון

33.51 - תחולה והגדרות

33.511

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

33.512

בפרק משנה זה:

- (א) ליהודי - אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה;
 - (ב) למוסלמי ולנוצרי - דרגה ראשונה: אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה;
 - דרגה שנייה: סבא, סבתא, נכד, נכדה, דוד או דודה (קרובי דם ולא קרובי חיתון);
 - (ג) לדרוזי - אב, אם, בן, בת, סבא, סבתא, אח, אחות, נכד, נכדה, חותן, חתן, גיס, גיסה, אחיין, אחיינית, דוד, דודה, בן-דוד, בת-דוד, בעל או אישה.
- לרבות ידוע/ה בציבור כמשמעו בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], - "בעל או אישה" התש"ל-1970, ס' 4(א)(1)(2);
- לרבות ילד חורג או שאומץ כדין כמשמעו בחוק שירות המדינה (גמלאות) - "בן או בת" [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 4(א)(1)(2);
- לרבות אח או אחות גם מצד הורה בלבד; - "אח או אחות"
- בן/ת זוג של חלל כוחות הביטחון (צה"ל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר, או שירותי הביטחון), שלא היו נשואים/ות לחלל או שלא היו מוכרים/ות כידועים בציבור. (עח/12)

33.52 - הודעה על היעדר לרגל אבל

33.521

עובד, הנעדר מעבודתו מסיבת אבל על פטירת קרוב משפחה, חייב להודיע על כך בהקדם האפשרי למנהל היחידה שבה מועסק.

33.522

מיד בשוכו של עובד לעבודה בתום האבל, ימלא העובד טופס בקשה לחופשה / הודעה על היעדרות (מדף 2450) וימסור אותו למנהל היחידה.

33.53 - אורך חופשת אבל ומשכורת בימי האבל

33.531

עובד, אשר לפי דרישות המסורת אינו בא לעבודה מסיבת אבל לרגל פטירת קרוב משפחה או לרגל שינוי מקום קבורתו של קרוב משפחה, זכאי לחופשת אבל בהתאם להוראות פסקאות 33.533 עד 33.535.

33.532

בתקופת חופשת אבל זכאי עובד לקבל את המשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והמשיך לעבוד.

33.533

- (א) נפטר קרוב משפחה של עובד יהודי, זכאי העובד, לפי הדין, להיעדר מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים (כולל שבת) החל ביום הקבורה. חל יום השביעי של שבעת ימי האבל בשבת, ולמוחרתו ביום ראשון עולים לבית הקברות, יש לראות גם את יום ראשון כיום חופשת אבל, שעבורו זכאי העובד לקבל משכורת כאמור בפסקה 33.532 ;
- (ב) חל אחד מחמשת הימים הבאים: יום א' של פסח, יום שבועות, יום א' של סוכות, יום א' של ראש השנה או יום הכיפורים, תוך שבעת הימים הבאים אחרי הקבורה, זכאי עובד יהודי להיעדר מן העבודה שבעה ימים מיום הקבורה ;
- (ג) אירע מות קרוב המשפחה באחד מימי ראש השנה, חג הסוכות או חג הפסח (ובכללם ימי חול המועד), זכאי עובד יהודי, לפי הדין, להיעדר מן העבודה עד ליום הקבורה וכן שבעה ימים לאחר סיום המועד ;
- (ד) ביום שינוי מקום קבורתו של קרוב משפחה, זכאי עובד להיעדר מהעבודה בתשלום מלא, כיוון שלפי המסורת חל עליו באותו יום דין "שבעה".

33.534

- (א) נפטר קרוב משפחה של עובד מוסלמי או נוצרי מדרגה ראשונה כאמור בפסקה 33.512(ב), זכאי העובד להיעדר מן העבודה מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים החל ביום הקבורה ;
- (ב) נפטר קרוב משפחה מדרגה שניה כאמור בפסקה 33.512(ב), זכאי העובד להיעדר מן העבודה מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שלושה ימים החל מיום הקבורה.
(סח/3)

33.535

נפטר קרוב משפחתו של עובד דרוזי, זכאי העובד להיעדר מן העבודה שבעה ימים מיום פטירת קרוב המשפחה.

33.54 - חופשת אבל לבני/ות זוג של חללי כוחות הביטחון

33.541

- (א) עובד/ת מדינה אשר היו חבר/ה של חלל כוחות הביטחון כאמור בפסקה 33.512 זכאים:
1. לחופשת אבל כמפורט בפסקאות: 33.533(א)-(ג), 33.534(א) ו-33.535 ;
 2. יום חופשה ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל.
- (ב) החופשות הנ"ל לא יימנו על חשבון מכסת הזכאות השנתית לימי חופשה.
- ההכרה תקבע על בסיס תצהיר של בן/בת הזוג שיאושר על-ידי נציבות שירות המדינה.
(עח/12)

33.6 - היעדר לרגל תאונות בעבודה

33.61 חלות, הגדרות והוראות כלליות / 33.62
 תאונת עבודה / 33.63 מחלת מקצוע / 33.64
 ריפוי ושיקום / 33.65 דמי פגיעה וניצול חופשת
 מחלה / 33.66 תשלומים אחרים לנפגעי עבודה
 או לשאיריהם / 33.67 חישוב ימי ההיעדר לרגל
 תאונה בעבודה / 33.68 החזרת תשלומים /
 33.69 הודעות ונהלים

33.61 - חלות, הגדרות והוראות כלליות

33.611

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות, למעט הוראות פסקאות 33.653, 33.655 ו-33.656 אשר אינן חלות על עובדים ארעיים המקבלים שכר לפי התעריף של האיגוד המקצועי (ראה פסקה 24.142) או שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15).

33.612

בפרק משנה זה:

"חוק הביטוח הלאומי" - חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

33.613

עובד הנעדר מהעבודה לרגל פגיעה בעבודה, אין תקופת היעדרותו נזקפת לחשבון חופשת המחלה שלו, פרט למקרים שבהם משלמים לעובד את משכורתו על חשבון חופשת המחלה שלו (ראה פסקה 33.656).

33.614

עובד הנעדר מן העבודה מחמת תאונה בעבודה, חייב להגיש תעודות רפואיות להצדקת היעדרו כעובד הנעדר לרגל מחלה, ועל הגשת תעודות אלו חלות הוראות סעיפים 33.22 ו-33.23.

33.615

העובדים מבוטחים, בין השאר, בביטוח נפגעי עבודה לפי חוק הביטוח הלאומי, ובכפוף להוראותיו. ביטוח זה מתייחס לפגיעה בעבודה בלבד. (החוק הנ"ל, ס' 31, 32, 35)

33.616

פגיעה בעבודה מוגדרת כחוק כתאונת עבודה או מחלת מקצוע. (החוק הנ"ל, ס' 35)

33.617

בעניין תאונת עבודה, עקב פעולת איבה, ראה פסקאות 33.297 ו-33.298.

33.62 - תאונת עבודה

33.621

תאונת עבודה של עובד מוגדרת בחוק כתאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעסיקו או מטעמו. (החוק הנ"ל, ס' 35)

33.622

הגדרת תאונת עבודה הורחבה, והיא כוללת אף תאונות שאירעו שלא תוך כדי העבודה אך הן קשורות לעבודה. רואים תאונה כתאונת עבודה, אף אם -

(א) אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של העובד לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן, אף אם אינו מעונו, או מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו ועקב נסיעתו או הליכתו זו. אולם אין רואים אותה כתאונת עבודה אם הפסיק העובד את הנסיעה או את ההליכה הפסקה של ממש או סטה מהדרך המקובלת כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו כלפי מעסיקו, או אם יש ליחס את התאונה בעיקר לרשלנותו של העובד ולא נגרמו על ידיה אי כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות. לעניין נסמן זה - לא יראו סטייה או הפסקה כסטייה או כהפסקה של ממש אם סטה העובד מדרכו כדי ללוות ילדו לגן הילדים או למעון ילדים או להשיבו משם;

(ב) אירעה תוך כדי עבודתו של העובד, במקום העבודה או בסביבתו הקרובה ביותר, בעשותו להצלת גוף או רכוש או למניעת נזק או סכנה לגוף או לרכוש;

(ג) אירעה תוך כדי עבודתו של העובד עקב פגיעה שאינה תוצאה מהעבודה ונגרמה על-ידי אדם אחר בכלי או בחפץ אחר הנמצאים במקום העבודה או בקרבתו הקרובה ביותר לצורכי העבודה, או הנמצאים שם דרך קבע אף שלא לצורכי העבודה, והעובד הנפגע לא היה שותף לגרימת הפגיעה;

(ד) אירעה לעובד בהפסקה שנקבעה על דעת המעסיק ושאינה עולה על שלוש שעות, במקום שבו העובד או העובדים במקום עבודתו סועדים, או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו זו;

(ה) אירעה לעובד, במקום שבו משתלמים שכרו או משכורתו, או תוך נסיעתו או הליכתו למקום כאמור ועקב נסיעתו או הליכתו זו ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך בתקנות;

(ו) אירעה לעובד, תוך כדי מילוי תפקידו כחבר ועד עובדים שבמקום עבודתו ועקב מילוי תפקידו כאמור ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך בתקנות.

תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בנסמנים (ד) או (ה), אין רואים אותה כתאונה בעבודה, אם הפסיק העובד את הנסיעה או ההליכה הפסקה של ממש או סטה מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של עובד כלפי מעסיקו, או אם יש ליחס את התאונה בעיקר לרשלנותו של העובד ולא נגרמו על ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.

(החוק הנ"ל, ס' 36, 37)

33.623

אין רואים תאונה כתאונת עבודה אם אירעה בעת שהעובד נהג ברשלנות שלא בהתאם להוראה חוקית ביחס לעבודתו, שהובאה לידיעת העובדים במקום עבודתו, או שלא בהתאם להוראות שניתנו לו מאת מעסיקו או מאת מי שנוהג להורות לו בעניין עבודתו, אלא אם כתוצאה מאותה תאונה נפטר העובד או נעשה נכה או לא מסוגל לעבודתו או לעבודה מתאימה אחרת ארבעה שבועות לפחות ואלא אם היו רואים את התאונה כתאונת עבודה לולא נהג כאמור.

(החוק הנ"ל, ס' 38)

33.624

תאונה, שאירעה לעובד תוך כדי עבודה, רואים אותה כתאונה שאירעה גם עקב העבודה, אם לא הוכח ההפך; אולם תאונה, שאינה תוצאה של גורמים חיצוניים הנראים לעין, אין רואים אותה כתאונת עבודה, אם הוכח כי השפעת העבודה על התאונה הייתה פחותה הרבה מהשפעת גורמים אחרים.

(החוק הנ"ל, ס' 83)

33.63 - מחלת מקצוע

33.631

מחלת מקצוע של עובד מוגדרת בחוק כ"מחלה שנקבעה כמחלת מקצוע בתקנות לפי סעיף 41 והוא חלה בה, בהיותה קבועה כמחלת מקצוע, עקב עבודתו אצל מעסיקו או מטעמו".

(החוק הנ"ל, ס' 29)

33.632

בתקנות על-פי חוק הביטוח הלאומי נקבעו מחלות המקצוע בהתחשב בכך שלפי אופייה וגורמיה, של אותה מחלה יש לראותה כסיכון מקצועי. רשימת מחלות המקצוע מובאת בתוספת השנייה לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954.

(החוק הנ"ל, ס' 85)

33.64 - ריפוי ושיקום

33.641

פגיעה בעבודה של עובד מזכה אותו לריפוי, להחלמה, לשיקום רפואי ולשיקום מקצועי, על חשבון המוסד לביטוח לאומי, בהתאם להוראות חוק הביטוח הלאומי.
(החוק הנ"ל, ס' 86)

33.642

ריפוי, החלמה ושיקום רפואי של עובד שנפגע ניתנים באמצעות שירותי הבריאות של המדינה או קופות החולים המוכרות.
(החוק הנ"ל, ס' 89)

33.643

השיקום המקצועי של עובד שנפגע בעבודה ניתן על-ידי המוסד לביטוח לאומי במישרין או באמצעות שירותי הבריאות של המדינה או גופים אחרים שהוסמכו לכך.
(החוק הנ"ל, ס' 90)

33.65 - דמי פגיעה וניצול חופשת מחלה

33.651

עובד, שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, משלם לו המוסד לביטוח לאומי "דמי פגיעה" בשיעור שנקבע בחוק הביטוח הלאומי. דמי הפגיעה משתלמים בעד פרק הזמן שעובד אינו מסוגל לעבודה כאמור, וזאת בתנאי שהוא לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה (ראה 33.613). המוסד לביטוח לאומי אינו משלם לפגיעה אחת יותר מדמי פגיעה שלושה עשר שבועות. תקופת דמי הפגיעה בעד פגיעה בעבודה שאירעה לפני יום י"ט בשבט התשס"ב (1.2.2002) תהיה עד עשרים ושישה שבועות.
(החוק הנ"ל, ס' 92)
(סב/29)

33.652

המוסד לביטוח לאומי אינו משלם דמי פגיעה בעד יום הפגיעה, יום זה ייראה כיום שבו עבד העובד והוא יהיה זכאי לקבל מהמשרד את שכרו המלא בעד אותו יום.
(החוק הנ"ל, ס' 93)

33.653

לא שילם המוסד לביטוח לאומי דמי פגיעה בעד היומיים הראשונים שאחרי יום הפגיעה בעבודה, זכאי העובד לקבל מהמשרד את שכרו המלא בעד אותם יומיים.
הוראות פסקה זו אינן חלות על עובד ארעי המקבל שכר לפי התעריף של האיגוד המקצועי. (ראה פסקה 24.142) או שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15).

33.654

נעדר עובד יום או יומיים בלבד לרגל פגיעה בעבודה, ועל כן לא קיבל בעדם דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, אך הביא אישור מהמוסד שהיעדר הוכר על-ידי המוסד כפגיעה בעבודה כמשמעותה בחוק, יחולו על אותו יום או יומיים הוראות פסקה 33.652; לא הביא העובד אישור כנ"ל מהמוסד, ייראו היום או היומיים של היעדרו כימי מחלה רגילה.
(ראה פרק משנה 33.2).

33.655

עובד, שנפגע בעבודה וזכאי לפי חוק הביטוח הלאומי לדמי פגיעה בשיעור נמוך ממשכורתו, יקבל ממשכורתו את ההפרש בין משכורתו החודשית הממוצעת- היינו: משכורת משלובת הכוללת את כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח לאומי, כגון: תשלום בעד עבודה בשעות נוספות, תוספת מאמץ, גמול חיפוש וכדומה ששולמה ב-3 החודשים האחרונים שלפני הפגיעה, מחולקת ב-3 לבין דמי הפגיעה שיקבל מהמוסד, עד ל-13 שבועות; הפרש זה ישולם לעובד אחרי שימציא למנהל היחידה אישור מהמוסד לביטוח לאומי על התשלומים שניתנו לו. לאחר 13 שבועות, לא יהיה העובד זכאי לכל תשלום מהמשרד. לגבי עובד שנפגע בעבודה לפני יום י"ט בשבט התשס"ב (1.2.2002), תחושב התקופה עד ל-26 שבועות (ולא 13 שבועות, כמצוין בפסקה).
(סב/29)

33.656

תמו 13 שבועות להיעדרו של עובד שנפגע בעבודה, ואין הוא זכאי עוד לתשלומים מן המשרד (ראה פסקה 33.655) והעובד אינו יכול עדיין לחזור לעבודה, רשאי הוא לבקש ממנהל משאבי אנוש-אם עומדים לרשותו ימי חופשת מחלה צבורה - שיינתן לו לנצל את ימי חופשת המחלה העומדים לרשותו להשלמת משכורתו. במקרה כזה יגיש העובד בסוף כל חודש אישור מהמוסד לביטוח לאומי על תשלומים שניתנו לו באותו חודש בתור דמי נכות וישולם לו, על חשבון ימי חופשת המחלה הצבורה, ההפרש בין משכורתו החודשית הכוללת שהייתה משתלמת לו אילו המשיך לעבוד לבין דמי הנכות. מועסק עובד, בעקבות תאונה בעבודה, רק בחלק מיום העבודה (בין אם לא חזר לעבודה מלאה ובין אם חזר לעבודה מלאה לתקופה מסוימת ולאחר מכן נאלץ לעבוד לעבודה חלקית) ישולם לו על חשבון ימי חופשת המחלה הצבורה שלו ההפרש בין משכורתו החודשית הכוללת שהייתה משתלמת לו אילו המשיך לעבוד לבין דמי הנכות בצירוף המשכורת החלקית שהוא מקבל בעד עבודתו החלקית. חישוב ימי המחלה שינוכו מחשבון חופשת המחלה ייעשה לפי הנוסחה הבאה:

$$\text{סכום ההשלמה } 30 \times \text{סכום המשכורת החודשית הכוללת}$$

מספר הימים המתקבל לפי נוסחה זו יעוגל למספר השלם הקרוב ביותר (חצי יום או פחות לא ייחשב כלל, יותר מחצי יום ייחשב כיום שלם). לגבי עובד שנפגע בעבודה לפני יום י"ט בשבט התשס"ב (1.2.2002), תחל התקופה בה יוכל לנצל ימי חופשת מחלה העומדים לרשותו, לאחר 26 שבועות (ולא 13 שבועות, כמצוין בפסקה). (סב/29)

33.657

ימי חופשת מחלה, אשר נוצלו להשלמת משכורתו של עובד בעת היעדר מהעבודה לרגל תאונה על-פי פסקה 33.656, ייראו כימי חופשת מחלה במשכורת לכל דבר ועניין.

33.658

עובדים ארעיים המקבלים שכר לפי תעריף האיגוד המקצועי (ראה פסקה 24.142) או שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15) אינם זכאים לקבל תשלום כל שהוא מן המשרד המעסיק אותם מלבד האמור בפסקה 33.652 ובפסקה 33.654.

33.66 - תשלומים אחרים לנפגעי עבודה או לשאיריהם

33.661

תמה תקופת תשלום דמי הפגיעה כאמור לעיל, והעובד שנפגע בעבודה נמצא נכה כתוצאה מן הפגיעה בעבודה, ישלמו לו המוסד לביטוח לאומי קצבה או מענק, בהתאם להוראות חוק הביטוח הלאומי. (החוק הנ"ל, ס' 60)

33.662

עובד, שנפטר כתוצאה מפגיעה בעבודה, ישלם המוסד לביטוח לאומי לתלויים בנפטר קצבה או מענק, במסגרת הוראות חוק הביטוח הלאומי (על זכויות לקצבה של שאירי עובד במקרה זה ראה סעיף 85.5 ופסקה 85.721). (החוק הנ"ל, ס' 75)

33.67 - חישוב ימי היעדר לרגל תאונה בעבודה

33.671

ימי היעדר לרגל תאונה בעבודה, שבעדם זכאי העובד הנפגע לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, ייראו כתקופת עבודה לצורכי קביעת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה בתשלום הניתנים לעובד באותה שנה, לצורכי קביעת הטבות הפרישה ולצורכי תשלום תוספת הוותק.

33.672

ימי היעדר של עובד (למעט עובד ארעי המקבל שכר לפי התעריף של האיגוד המקצועי, ראה פסקה 24.142), או שכר סטודנטים (ראה סעיף 24.15) שבעדם הוא מקבל משכורת מלאה על-פי פסקאות 33.653 ו-33.654, ייראו כימי עבודה לכל עניין.

33.68 - החזרת תשלומים

33.681

עובד שנפגע בעבודה ושקיבל משכורת מלאה בעד יום או יומיים של היעדר על-פי פסקה 33.653 או פסקה 33.654, ולאחר מכן קיבל דמי פגיעה מן המוסד לביטוח לאומי בעד אותם ימים, חייב להחזיר למשרד את דמי הפגיעה.

33.682

נעדר עובד לרגל תאונה, וסיבת ההיעדר קשורה בפגיעה של צד שלישי בעובד (כגון היעדר עקב תאונת דרכים), יודיע העובד מיד בכתב על כך למנהל יחידתו. מנהל היחידה יעביר את העניין ליועץ המשפטי ולמנהל משאבי אנוש של המשרד. היועץ המשפטי יחליט אם להמליץ בפני הפרקליטות לתבוע מאת המזיק את הכספים אשר המדינה שילמה לעובד בעד תקופת היעדרו מן העבודה, בהתאם לחוק לתיקון דיני הנזיקין האזרחיים (הטבת נזקי גוף), התשכ"ד-1964. במקרה כאמור, יפנה היועץ המשפטי למחלקה לתביעות ומיקור חוץ בפרקליטות המדינה, להחלטתה והמשך טיפולה.

33.683

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

33.684

(א) תבע עובד באופן עצמאי וקיבל פיצויי נזיקין לרגל תאונה כאמור לעיל, ובתוכם פיצוי בעד תקופת היעדרו מן העבודה, כולה או חלקה, עליו להעביר למדינה אותו פיצוי, אולם לא יותר ממה ששילמה המדינה. יודגש, כי העובד יידרש להשיב למדינה את מלוא התשלום עבור ימי המחלה, גם במקרה שתביעתו הפרטית תסתיים בפשרה;

(ב) הוראות פסקה זו אינן חלות על פיצויים שקיבל העובד מכוח פוליסה פרטית לביטוח מחלה או תאונות.
(עא/8)

33.685

לא העביר העובד את הפיצוי, שקיבל כאמור בפסקה 33.684, יורה מנהל משאבי אנוש על קיזוז הסכומים, שקיבל העובד מהמדינה, ממשכורתו של העובד או מתשלומים שהוא זכאי להם מאת המדינה.
(נב/65)

33.686

(א) הוחזרו למדינה או קוזזו סכומים אשר שילמה המדינה לעובד על-פי פסקה 33.656, או העביר העובד את הפיצויים שקיבל, יזוכה בהתאם לכך חשבון חופשת המחלה של העובד, אשר חויב עם תשלום בהתאם לפסקה 33.656;

(ב) תקופת היעדרו של העובד, שבה זוכה חשבון חופשת המנוחה שלו כאמור לעיל, תיחשב כתקופת עבודה לכל דבר.

33.69 - הודעות ונהלים

33.691

נפגע עובד בתאונת עבודה וכתוצאה מכך הוא נפטר או אבד לו כושרו לעבודה במשך שלושה ימים לפחות, ישלח מיד הממונה הישיר על העובד הנפגע הודעה על התאונה למפקח העבודה האזורי במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, בהתאם לפקודת תאונות ומחלות משלוח יד (הודעה), 1945. ההודעה תימסר בטופס שאפשר להשיגו בסניפים המחוזיים של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.
(פקודת תאונות ומחלות משלוח יד (הודעה), 1945, ס' 3)

33.692

- (א) נפגע עובד בתאונת עבודה וכתוצאה מכך הוא נפטר, או נזקק לטיפול רפואי, או אבד לו כושרו לעבודה במשך שלושה ימים לפחות, יש למסור למוסד לביטוח לאומי בהקדם האפשרי הודעה על כך בטופס, שאפשר להשיגו בכל אחד מסניפי המוסד;
- (ב) החובה למסור הודעה כנ"ל, אם לא נפטר העובד, חלה על העובד שנפגע; אולם גם המשרד המעסיק את העובד רשאי למסור את ההודעה;
- (ג) גרמה הפגיעה בעבודה מותו של העובד, ימסרו את ההודעה התלויים בו, הזכאים לגמלה על-פי חוק הביטוח הלאומי.
- (תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954, ת' 8, 9)

33.693

מנהל היחידה שבה מועסק העובד שנפגע, יאשר, בגוף ההודעה האמורה, לפני מסירתה למוסד לביטוח לאומי, את הפרטים הנוגעים במקום העבודה, בנסיבות הפגיעה בעבודה, בשכר עבודתו של הנפגע ובתקופת היעדרו מהעבודה לרגל הפגיעה בעבודה.

(התקנות הנ"ל ת' 10)

33.694

גרמה פגיעה בעבודה אי-כושר עבודה של הנפגע והעובד הפסיק לעבוד כתוצאה מפגיעה זו, יצורף להודעה אישור מטעם שירות רפואי מוסמך על תוצאות הפגיעה בעבודה ועל תקופת אי כושרו של הנפגע לעבודתו הרגילה או לעבודה מתאימה אחרת.

אי מסירת ההודעה הנזכרת לעיל עלולה להביא לשלילת הזכות של העובד לגמלה.

(התקנות הנ"ל, ת' 11, 12)

33.695

עובד, שנפגע בתאונת עבודה, וכן מנהל היחידה שבה הוא מועסק, ימסרו, לפי דרישת המוסד לביטוח לאומי, פרטים נוספים בקשר לפגיעה הנדונה או כל פרטים אחרים העשויים לסייע למוסד בקביעת תשלומיו לנפגע.

(התקנות הנ"ל, ת' 13)

33.7 - חופשה מרוכזת בחגים - סוכות ופסח

33.71 כללי והגדרות / 33.72 חיוב מאזן ימי חופשה של עובד / 33.73 הוראות ביצוע למשרדים

33.71 - כללי והגדרות

33.711

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות המדינה, למעט עובדים בשירותי הביטחון וסטודנטים.

33.712

בסיכום עם הסתדרות עובדי המדינה, נקבעו עקרונות ההסדר וההנחיות בדבר חופשה מרוכזת בחגים סוכות ופסח, כאשר בערב החג ובימי חול המועד, מועסקים העובדים מספר שעות קטן יותר מאשר בכל ימות השנה, ולכן נקבע חיוב מופחת של מאזן החופשה עבור העובדים היוצאים לחופשה מרוכזת.

33.713

חופשה מרוכזת פירושה:

- (א) בחג הסוכות - חופשה מיום י"ד בתשרי עד יום כ"ב בתשרי;
 (ב) בחג הפסח - חופשה מיום י"ד בניסן עד יום כ"א בניסן, או חופשה מיום י"ג בניסן עד יום כ"א בניסן, כשערב פסח חל בשבת.

33.72 - חיוב מאזן ימי חופשה של עובד

33.721

(א) משרד שיקיים חופשה מרוכזת במועדים האמורים לעיל, ינכה ממאזן חופשתו של העובד ימי חופשה כפי שנקבע בין נציבות שירות המדינה לבין הסתדרות עובדי המדינה כלהלן:

1. חיוב מאזן ימי חופשה בחג הסוכות
 - (א) לעובדים חמישה ימים בשבוע - 2.5 ימים;
 - (ב) לעובדים שישה ימים בשבוע - 3 ימים.
2. חיוב מאזן ימי חופשה בחג פסח
 - (א) לעובדים חמישה ימים בשבוע - יומיים;
 - (ב) לעובדים שישה ימים בשבוע - 2.5 ימים.
- (ב) ימי היעדרות של עובד בעת כל ימי החופשה המרוכזת מסיבות כגון: מחלה, שירות מילואים, אבל וכו', לא יחויב בימי חופשה, וההיעדרות תיזקף לו בהתאם להוראות התקשי"ר, לפי העניין;
- (ג) היעדרות כאמור לעיל בחלק מימי החופשה המרוכזת, יחויב מאזן ימי חופשתו ב-3 שעות עבור כל יום של חופשה, שהוא יום עבודה;
- (ד) נסמן מבוטל;
- (ה) עובד השוהה בחופשה מרוכזת, לא יוכל להמיר את ימי החופשה ביום בחירה עבור אירועים אישיים כאמור בפסקה 32.411 וכן לימי הצהרה על מחלה כאמור בפסקה 33.222;
- (ו) עובד אשר ייצא לחופשה ארוכה יותר מן החופשה המרוכזת, ינוכו ממאזן ימי חופשתו ימי חופשה נוספים על ימי חופשה המרוכזת, לפי חישוב של יום תמורת יום;
- (ז) עובד במשרה חלקית, המועסק במשך כל השנה מספר ימים בשבוע, אשר ייצא לחופשה מרוכזת יחד עם יתר עובדי היחידה, יחויב מאזן ימי חופשתו בהתאם לחלקיות משרתו;
- (ח) במשרד או ביחידה שבהם לא תונהג חופשה מרוכזת ולעובדים שתאושר חופשה רגילה בערב החג ובימי חול המועד, יחויב מאזן ימי חופשתם בהתאם להוראות הקיימות בתקשי"ר, כלומר יום תמורת יום.
(עג/13)

33.722

ימי החופשה המרוכזת ייחשבו כניצול של שישה ימי חופשה רצופים, בהתאם להוראות פסקה 33.131.

33.73 - הוראות ביצוע למשרדים

33.731

בהתאם להחלטת הנהלת המשרד ובתיאום עם ועדי העובדים ניתן להנהיג חופשה מרוכזת רק באותם מקומות שהנהגתה אינה פוגעת במתן שירות הולם לציבור.

33.732

משרד או יחידת סמך אשר ינהיגו חופשה מרוכזת בכל המשרד או ביחידה מיחידותיו, חייבים להשאיר עובד או עובדים בתורנות, בכל הסניפים שמקבלים קהל, לפי צרכי העבודה. לטיפול במקרים דחופים בלבד. בשום מקרה אין להשאיר תורן או תורנים שלא לפי צרכי עבודה. עובדים שיגיעו ביוזמתם לעבודה, לא יהיו זכאים לקבל בגין עבודתם תמורה כל שהיא.

33.733

הנהלת המשרד אשר קבעה חופשה מרוכזת, תפרסם באתר האינטרנט של המשרד, שבוע לפני תחילת החופשה, את ההנחיות המיוחדות הנוגעות לעבודת המשרד בעת החופשה המרוכזת, תוך ציון העובדה כי בחופשה יטופלו רק מקרים דחופים.

33.734

על האחראי להביא לידיעת כל העובדים את ההחלטה בדבר הנהגת חופשה מרוכזת במשרד או ביחידה מיחידותיו.
(עא/16)

פרק 34 - שירות צבאי

בפרק זה מובאות הוראות בדבר שירות סדיר, החזרת חייל משוחרר לשירות, שירות מילואים.

34.1 - שירות סדיר

34.10 חלות / 34.11 התייצבות לשירות סדיר /
34.12 דחיית שירות סדיר / 34.13 חישוב תקופת שירות סדיר

34.10 - חלות

34.101

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

34.11 - התייצבות לשירות סדיר

34.111

עובד הנקרא להתייצב לרישום ולבדיקה או להתייצב לשירות סדיר בהתאם לחוק שירות ביטחון, התשי"ט-1959 [נוסח משולב], יתייצב במועד ובמקום, המתפרסמים בקריאה. (חוק שירות ביטחון, התשי"ט-1959 [נוסח משולב], ס' 3, 9)

34.112

מנהל היחידה ינקוט בעוד מועד בצעדים הדרושים למניעת הפרעות בעבודה בגלל התייצבותו של עובד לשירות סדיר.

34.12 - דחיית שירות סדיר

34.121

במקרים יוצאים מן הכלל, בהם עלולה התייצבותו של עובד לשירות סדיר לגרום נזק חמור למשק המדינה, יבקש האחראי את דחיית התייצבותו של העובד. במקרים כאלה יפנה האחראי אל לשכת הגיוס של משרד הביטחון אשר באזור שיפוטה גר העובד.

34.13 - חישוב תקופת שירות סדיר

34.131

חייל משוחרר, שנתקבל בחזרה לעבודה בהתאם להוראות פרק משנה 34.2, תיחשב התקופה שבין התגייסותו לצה"ל ובין קבלתו בחזרה לעבודה כאמור, כתקופת שירות לצורך חישוב הזכויות הקשורות בוותק בעבודה, כגון: קביעת מכסת ימי חופשת מנוחה ותוספת הוותק. בעד אותה תקופה לא יינתנו ימי חופשת מנוחה וימי חופשת מחלה.

(חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט-1949, ס' 12)

34.2 - החזרת חיילים משוחררים

34.21 חלות והגדרות / 34.22 זכות לחזור לעבודה / 34.23 בקשה להחזרה לעבודה / 34.24 נוהל החזרה לעבודה / 34.25 זכויות חייל משוחרר שהוחזר לעבודה / 34.26 שירות חלקי

34.21 - חלות והגדרות

34.211

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

34.212

בפרק משנה זה, "חייל משוחרר" - עובד, שהתייצב לשירות סדיר בצה"ל לאחר שהועסק בשירות המדינה לפחות שישה חודשים רצופים וששוחרר מהשירות ואשר ביום התגייסותו מלאו לו 20 שנה, או אם טרם מלאו לו 20 שנה, שירותו הסדיר או המשך שירותו הסדיר נדחה על-פי חוק שירות ביטחון, התשי"ט-1959 למועד שבו כבר מלאו לו 20 שנים.
(סעיף 5 (א) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) תיקון מס' 7, התשל"ז-1977)

34.22 - זכות לחזור לעבודה

34.221

האחראי חייב לקבל בחזרה לעבודה חייל משוחרר, ולהעסיקו בעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו בתנאים שאינם גרועים לחייל המשוחרר מן התנאים שבהם היה עובד באותה עבודה אלמלא התגייס.
(החוק הנ"ל, ס' 6)

34.222

אם קבלתו בחזרה של החייל המשוחרר, בהתאם לאמור לעיל, אינה בגדר אפשרות מעשית, יש לקבל אותו לעבודה הטובה ביותר ובתנאים הטובים ביותר שהם בגדר אפשרות מעשית.
בכירור השאלה אם החזרת חייל משוחרר היא בגדר אפשרות מעשית, אין להביא בחשבון אלא:
(א) תמורות יסודיות שחלו במשרד, מאז התגייס החייל המשוחרר, מחמת נזקים לבניינים או לציוד, או מחמת שינויים מהותיים בתהליכי העבודה, או מחמת צמצום ניכר, לא עונתי ואף לא ארעי, שחל בהיקף העבודה;
(ב) מחלה או מום שהעובד לקה בהם מאז התגייסותו ושהפחיתו במידה של ממש את כושרו לעבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 11(א))

34.223

יש לראות החזרת חייל משוחרר לעבודה או העסקתו כדבר שהוא בגדר אפשרות מעשית, אף אם קבלת החייל המשוחרר או העסקתו לא תיתכן אלא אם עובד, שהתחיל לעבוד במשרד אחרי התגייסותו של החייל המשוחרר, יפנה לו את מקומו. הוא הדין אם אף לרגל צמצום בהיקף העבודה במשרד, שחל אחר התגייסותו של החייל המשוחרר, לא תיתכן החזרתו של החייל המשוחרר או העסקתו, אלא אם עובד, שזכויותיו על-פי חוקת התור של לשכת העבודה פחותות מזכויותיו הוא, יפנה לו את מקומו.
(החוק הנ"ל, ס' 11(ב))

34.224

התעוררה שאלה, אם דבר הוא בגדר אפשרות מעשית כאמור בפסקה 34.222 ובפסקה 34.223, על המשרד הראיה שהדבר אינו בגדר אפשרות מעשית.
(החוק הנ"ל, ס' 11(ג))

34.225

הוראות פסקאות 34.221 – 34.222 לא יחולו על חייל משוחרר שלפני התייצבותו לשירות סדיר בצה"ל קיבל פיצויי פיטורים. כן לא תחולנה ההוראות האמורות על חייל משוחרר אשר אחרי התייצבותו כאמור קיבל פיצויי פיטורים על-פי הסכם בתום לב עם המדינה.
(החוק הנ"ל, ס' 6(ב))

34.226

חייל משוחרר, אשר מיד עם שחרורו משירות סדיר בצה"ל התגייס לשירות קבע בצה"ל לתקופה שאינה ארוכה משנתיים, הן בהתחייבות אחת הן בכמה התחייבויות רצופות, יהיה דינו לצורכי החזרה לעבודה כדין חייל משוחרר, אשר הוראות פרק משנה זו חלות עליו.
(החוק הנ"ל, ס' 39)

34.227

עובד, שהתגייס לשירות קבע בצה"ל כשלא קדם לשירות זה שירות סדיר בצה"ל, או עובד, שהתגייס לשירות קבע בצה"ל מיד אחרי השירות הסדיר בצה"ל לתקופת ארוכה משנתיים, הן בתתחייבות אחת והן בכמה התחייבויות רצופות, לא יהיה זכאי להחזר לעבודה בתום שירות הקבע שלו בצה"ל, אבל יהיה רשאי להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים (ראה פסקה 83.311).

34.228

עובד-צעיר לשעבר, חייל משוחרר אשר לו זכות החזרה לעבודה בהתאם לפסקה 34.221, יוחזר למשרה שבה שירת סמוך לפני התגייסותו או למשרה המקבילה לה ברמתה.
דרגת העובד תיקבע בהתאם להוראות פרק 21.

34.229

סבור האחראי כי העובד-הצעיר רכש ידיעות, ניסיון והכשרה מיוחדת במשך שירותו הצבאי, המצדיקים את העסקתו במשרה גבוהה יותר, ישתדל האחראי להעבירו למשרה המתאימה לו במסגרת המשרד. לא נמצאה במשרד משרה מתאימה, יפנה האחראי אל הוועדה לוויסות כוח האדם העודף (ראה סעיף 11.31), והוועדה תשתדל להעביר את העובד-הצעיר לשעבר למשרה מתאימה במשרד אחר. כל עוד לא נמצאה לעובד-הצעיר לשעבר משרה מתאימה במשרד אחר, יעסיקנו האחראי במשרה שבה שירת סמוך לפני התגייסותו, או במשרה המקבילה לה ברמתה.
לא נמצאה לעובד-הצעיר לשעבר משרה מתאימה והאחראי סבור כי אין המשרה שמילא העובד-הצעיר לפני גיוסו לצבא מתאימה לו כלל, ואף אין סיכויים להעבירו למשרה מתאימה בעתיד הקרוב, רשאי העובד-הצעיר לשעבר להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים (ראה פסקה 83.311).

34.23 - בקשה להחזרה לעבודה

34.231

החייל המשוחרר בעצמו, או ארגון העובדים שהוא נמנה עמו, או ארגון העובדים שנמנה עמו המספר הגדול ביותר של העובדים במשרד, יגיש בקשה לקבל בחזרה לעבודה את החייל המשוחרר. הבקשה תוגש בכתב לאחראי תוך חמישה עשר יום לפני שחרורו של החייל המשוחרר או תוך שלושים יום מיום שחרורו; אך אין לפסול בקשה שהגשתה במועדה נמנעה מחמת מחלת החייל או מחמת כל סיבה מספקת אחרת, ובלבד שהוגשה תוך שלושים יום אחר שניטלה המניעה.
(חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, ס' 7(א))

34.232

בבקשה לפי פסקה 34.231 ייקבע יום מסוים בתוך שלושים יום מיום הגשתה, שבו, מוכן החייל המשוחרר להתחיל בעבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 7(ב))

34.233

מגיש הבקשה ישלח עותקים ממנה ללשכת העבודה המקומית ולוועד העובדים במשרד.
(החוק הנ"ל, ס' 7(ג))

34.24 - נוהל החזרה לעבודה

34.241

האחראי חייב לקבל את החייל המשוחרר בחזרה לעבודה ביום שנקבע בבקשה כיום שבו הוא מוכן להתחיל בעבודה, או - קבלתו לעבודה באותו יום אינה בגדר אפשרות מעשית - בתאריך מאוחר יותר בתוך שנה אחת מיום הגשת הבקשה, מיד כשקבלת החייל המשוחרר לעבודה כאמור תהיה בגדר אפשרות מעשית (משמעותו של המונח בגדר אפשרות מעשית היא כאמור בפסקה 34.222).
(החוק הנ"ל, ס' 8(א))

34.242

אם כתום שנה מיום הגשת הבקשה בהתאם לפסקה 34.231 היה דיון תלוי ועומד בפני ועדת תעסוקה או לפני ועדת ערעור בנוגע לאותה בקשה, חובת המשרד לקבל את החייל המשוחרר לעבודה תעמוד בעינה עד שלושים יום מיום סיום הדיון; דיון לפני ועדת תעסוקה רואים אותו כתלוי ועומד לפנייה עד שחלפה תקופת הערר, או אם הוגש ערר - עד שניתנה בו החלטה או עד שחזר בו העורר מעררו.
(פרטים על ועדת תעסוקה, תחום פעולתה ותנאי מינויה מובאים בסעיפים 20-21 של חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949).
(החוק הנ"ל, ס' 8(ב))

34.243

הודיע האחראי בכתב לחייל משוחרר, שעליו להתחיל בעבודה ביום שנקבע בבקשה כיום שבו הוא מוכן להתחיל בה, או ביום מאוחר יותר כאמור בפסקה 34.241, והחייל המשוחרר לא התחיל בעבודה תוך שלושים יום מאותו יום, תפקע זכותו של החייל המשוחרר להתקבל לעבודה בהתאם לסעיף 34.22.
(החוק הנ"ל, ס' 8(ג))

34.244

זכותו של חייל משוחרר לא תפקע, אם מחלה או כל סיבה מספקת אחרת מנעה ממנו להתחיל בעבודה תוך המועד האמור לעיל, ובלבד שיהיה מוכן להתחיל בה תוך שלושים יום אחר שניתלה המניעה.
(החוק הנ"ל, ס' 8(ג))

34.245

הוגשו למשרד כמה בקשות להתקבל בחזרה לעבודה, ואין בגדר אפשרות מעשית לקבל את כל המבקשים בבת אחת, תקבע לשכת התעסוקה (או אם המדובר בחייל משוחרר שהיה מועסק לפני התגייסותו בדרגה הנמוכה של הדירוג המינהלי או בדרגה גבוהה ממנה) נציבות שירות המדינה את תור קבלתם לעבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 10(א))
(נ2/29)

34.246

האחראי זכאי להגיש ערר בפני ועדת תעסוקה על כל החלטה של לשכת העבודה (בהתאם לפסקה 34.245) תוך שלושה ימים מהיום שבו הגיעה לידיעתו ההחלטה, מתוך נימוק שצורך משקי מחייב שינוי ההחלטה של לשכת העבודה, החלטת ועדת תעסוקה תהיה סופית.
(החוק הנ"ל, ס' 10(ב))

34.247

מנהל היחידה יודיע על חזרתו לעבודה של כל חייל משוחרר, בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717) (ראה פרק משנה 93.2).

34.25 - זכויות חייל משוחרר שהוחזר לעבודה

34.251

חייל משוחרר, שנתקבל לעבודה על-פי סעיף 34.22, חייב המשרד להעסיקו שישה חודשים מהיום שבו נתקבל, או תקופה קצרה מזו, כל זמן שהעסקתו היא בגדר אפשרות מעשית:
(א) בעבודה שאינה גרועה לחייל המשוחרר מן העבודה שאליה נתקבל, ובתנאים שאינם גרועים מן התנאים שבהם נתקבל; או
(ב) אם העסקתו בעבודה ובתנאים כאמור אינה בגדר אפשרות מעשית - בעבודה הטובה ביותר ובתנאים הטובים ביותר שהם בגדר אפשרות מעשית.
(החוק הנ"ל, ס' 9 (א))

34.252

חייל משוחרר, שנתקבל על-פי פסקה 34.251 לעבודה שונה מהעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו, ובתוך שישה חודשים מיום חזרו לעבודה נוצרה אפשרות מעשית להעסיקו בעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו, חייב המשרד להעסיקו בה.
(החוק הנ"ל, ס' 9 (ב))

34.253

בתקופה שבה חייב המשרד להעסיק חייל משוחרר בהתאם לפסקה 34.251, אין לפטרו אלא בגלל התנהגות רעה חמורה. כתום שישה חודשים מהיום שבו נתקבל החייל המשוחרר בחזרה לעבודה, תחולנה עליו ההוראות בדבר פיטורים החלות על כלל העובדים.
(החוק הנ"ל, ס' 9 (ג), (ד))

34.26 - שירות חלקי

34.261

עובד שהוזמן לשרת בשירות צבאי שהוכרז עליו כשירות חלקי כמשמעותו בסעיף 1 (ב) לחוק הנ"ל לא ייחשב היעדרו מן העבודה כהפסקה ברציפות עבודתו ואם פוטר מעבודתו בשל שירותו החלקי - בטלים הפיטורים.
(סעיף 41 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 7), התשל"ז-1977)

34.3 - שירות מילואים

34.30 חלות / 34.31 הוראות נוהל / 34.32
דחיית שירות מילואים / 34.33 תשלום בעד
שירות מילואים - הוראות כלליות / 34.34 סעיף
מבוטל / 34.35 תגמול בעד שירות מילואים /
34.36 סעיף מבוטל / 34.37 עבודה רגילה
בתקופת שירות מילואים ושירות מילואים
בלילה / 34.38 תגמול לעובד שהפסיק לעבוד /
34.39 זכויות משרתים במילואים

34.30 - חלות

34.301

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

34.302

(א) שירות מילואים בפרק משנה זה, (למעט סעיף 34.32) - לרבות אימון לפי סעיף 9 לחוק שירות
עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967;
(ב) הגדרת תפקידים במערך המילואים:

תפקידים	הגדרה
משרת מילואים פעיל	חייל שנמנה על מערך המילואים של צה"ל, ושירת 20 ימי מילואים מצטברים לפחות בתקופה של שלוש שנים רצופות, הנקבעת על-ידי צה"ל בהתאם לסעיף 7 לחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008.
מפקד מילואים פעיל	חייל שמשרת בתפקיד פיקודי כהגדרתו בפקודות הצבא ומבצע מילואים 20 ימים לפחות בשנה שקדמה לשנה שבה נבחנת הזכאות.
ניסיון פיקודי	ניסיון פיקודי בשירות מילואים יילקח בחשבון כניסיון בניהול צוות עובדים וניסיון בניהול תהליכים, ובלבד שהמועמד יציג אישור רשמי מצה"ל.
דרג 1	רמת מג"ד ומעלה ובהתאמה לתפקידים הזהים בשאר החילות.
דרג 2	רמת מ"פ ומעלה ובהתאמה לתפקידים זהים בשאר החילות.
רמת מג"ד	מפקד גדוד - סגן אלוף.
רמת מ"פ	מפקד פלוגה-רב סרן.

טופס אישור על "מפקד מילואים פעיל"
(פג/15)

34.31 - הוראות נוהל

34.311

(א) קיבל עובד צו התייצבות לשירות מילואים ליום אחד או לתקופה ממושכת יותר, יודיע על כך
למנהל יחידתו לכל המאוחר יום אחרי קבלת הצו;
(ב) נוסף על כך, יודיע יום אחד לפני צאתו לשירות מילואים לאחראי לרישום, מה היא תקופת
היעדרו המשוערת.

34.312

בתום שירות המילואים, יודיע העובד על כך לאחראי לרישום וימלא מיד טופס בקשה לחופשה/הודעה
על היעדרות (מדף 2450). היה העובד זכאי לקבל, בעד שירותו במילואים, משכורת, הפרשי משכורת
או תגמול, יצרף לטופס את האישורים שקיבל מצה"ל על שירותו במילואים או מהאגף לכוח אדם
בשעת חירום בזרוע העבודה על תקופת האימון, והעתק מגיליון התשלומים שקיבל.
(פג/15)

34.32 - דחיית שירות מילואים

34.321

- (א) מנהל יחידה, המעוניין בדחיית התייצבותו לשירות מילואים של אחד מעובדיה מסיבות משקיות, ישלח בקשה מנומקת לוועדה לתיאום שירות מילואים;
- (ב) הבקשה תוגש בטופס בקשה לדחיית שירות מילואים פעיל מסיבות משקיות (טופס 540). את הטופס הנ"ל, וכן טופס בו מוסבר כיצד מבקשים לדחות שירות מילואים פעיל מסיבות משקיות, ניתן להוריד מאתר האינטרנט של צה"ל מדור ולת"ם.
(פג/15)

34.322

לבקשה לדחיית שירות מילואים יצורף, מכתב לווי שיכלול נימוקים מפורטים ככל האפשר.

34.323

את הבקשה לדחיית שירות יש לשלוח לוועדה המייעצת מיד בהיוודע לממונה על העובד על קריאתו לשירות המילואים, ובשום אופן לא יאוחר מאשר שבועה ימים אחרי קבלת צו הקריאה על-ידי העובד ולא יאוחר מ-30 יום לפני היום שנקבע לתחילת שירות המילואים (אלא אם התקבל הצו בתאריך מאוחר יותר).

34.324

הוועדה המייעצת תודיע ליחידה את החלטתה, החיובית או השלילית.

34.325

- (א) מנהל יחידה הרוצה להגיש ערר על החלטת הוועדה המייעצת, יפנה בכתב אל מדור ולת"ם בצה"ל;
- (ב) בבקשתו יציין לאיזו ועדה מייעצת הוגשה בקשת הדחייה הראשונה ויצרף עותק מאותה בקשה וממכתב הלווי אשר שלח לוועדה המייעצת. כן יכלול נימוקים נוספים לדחייה, אם יש כאלה.

34.326

אין הגשת בקשת דחייה או ערר פוטרת עובד מלהתייצב ביחידתו לפי הצו שקיבל, כל עוד לא נתקבלה הודעה מפורשת על דחיית שירותו.

34.33 - תשלום בעד שירות מילואים - הוראות כלליות

34.331

- (א) תשלום בעד תקופת שירות מילואים יעשה לפי הוראות פרק י"ב בחוק הביטוח הלאומי;
- (ב) חלה העלאה בשכרו של העובד בתקופת שירות המילואים או בתוך רבע השנה שקדם לשירות המילואים (כגון בעקבות העלאה בדרגה או תוספת מכוח הסכמי שכר), אשר לא הייתה כלולה בשכרו בכל רבע השנה כאמור, יהיה העובד זכאי לקבלת תוספת זו מהמשרד, בנוסף לתגמול לפי חוק הביטוח הלאומי;
- (ג) עובד בעל ותק נמוך מ-3 חודשים, יפנה לביטוח לאומי לקבלת השלמת שכר.
(חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, ס' 271, 273)
(פג/15)

34.332

- (א) את המשכורת, השלמת המשכורת או התגמול בעד תקופת השירות במילואים, מקבל כל עובד מהמשרד בו הוא מועסק;
- (ב) עובד המועסק פחות מ-75 ימים רצופים ברבע השנה שקדם לשירותו במילואים, מקבל את התגמול מהמוסד לביטוח לאומי.
(חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב תגמולים למשרתים במילואים)

34.333

הוראות פרק משנה זה, הנוגעות לתשלומים בעד שירות מילואים, אינן חלות על עובד המשרת במילואים בשירות שעליו הכריז שר הביטחון שהוא שירות חירום ובעדו מקבל העובד מאוצר המדינה תשלום שאינו תשלום לפי סעיף הודעה לחוק הביטוח הלאומי, ושנקבע בצו שר הביטחון באישור ועדת העבודה של הכנסת.
(חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב תגמולים למשרתים במילואים)

34.334

- (א) על תשלום קצובת נסיעה ראה פסקה 28.341 ;
(ב) החזר הוצאות נסיעה
1. לעובד כנ"ל לא תשולם קצובת נסיעה בינעירונית בגין אותו היום ;
 2. על אף האמור לעיל, אם העובד ביצע יציאה בתפקיד באותו יום הוא יהיה זכאי לתשלום החזר. הוצאות נסיעה בתפקיד בהתאם לכללים ולהוראות הקיימות בנושא.

34.335

- הנחיה בדבר דיווח שעות עבודה בפועל בנוסף לדיווח יום מילואים
- (א) התשלום עבור שעות העבודה בפועל בתקופת המילואים יתבצע כדלקמן :
1. 100% - 8.5 שעות עבודה ראשונות ;
 2. 125% - עבור שעות נוספות ראשונות ;
 3. 150% - עבור כל שעה נוספת.
- (ב) ביצוע שעות נוספות ביום מילואים כאמור לעיל יהיה במסגרת מכסת השעות הנוספות המאושרות לעובד ;
- (ג) עובדים המועסקים בחוזי שכר אשר לא מזכים בתגמול עבור שעות נוספות, לא יהיו זכאים לתשלום בגין שעות אלה.
- חישוב זכאות לתגמולי מילואים - ראה אתר ביטוח לאומי.
(פג/15)

34.34 - סעיף מבוטל

34.341

פסקה מבוטלת

34.35 - תגמול בעד שירות מילואים

34.351

פסקה מבוטלת

34.352

עובד אינו זכאי לתגמול בעד תקופת מאסר בצבא.

34.353

הוראות נוהל מפורטות בדבר תשלום תגמולים מתפרסמות מזמן לזמן על-ידי המוסד לביטוח לאומי והחשב הכללי.

34.36 - סעיף מבוטל

34.361

פסקה מבוטלת

34.37 - עבודה רגילה בתקופת שירות מילואים ושירות מילואים בלילה

34.371

- (א) עובד המבצע את שירות המילואים מעבר לשעות העבודה, או ביום המנוחה השבועית שלו ו/או בחופשתו, ישולמו לו הן שכר עבודה רגיל והן תגמולי מילואים ;
(חוק הביטוח הלאומי, ס' 271)
- (ב) הגעה לעבודה במהלך שירות מילואים פעיל תתאפשר רק בימי עבודה בתיאום עם הממונה, ולא תתאפשר בימים שאינם ימי עבודה כגון: ימי מנוחה, ימי מועד, חופשה מרוכזת, ימי שבתון.
(עו/3)

34.372

- (א) עובד הנקרא לשירות מילואים וחזר ממנו אחרי שעה 24:00 אך לפני שעה 02:00, רשאי להיעדר באותו יום מהעבודה עד שעה 10:00 ;

(ב) עובד שחזר משירות מילואים אחרי שעה 02:00, רשאי להיעדר באותו יום מהעבודה; ואולם, עובד המועסק במקום בו עובדים במשמרות, יהיה משוחרר מהעבודה רק אם הוא משובץ במשמרת הראשונה.

34.373

עובד הנעדר מעבודתו לפי הוראות פסקה 34.372, ימציא למנהל היחידה אישור מתאים מיחידתו הצבאית (אישור על שירות מילואים חודשי) או מהיחידה לכוח אדם בשעת חירום המורה את שעת שחרורו; מנהל היחידה יביא בחשבון פרק זמן סביר לצורך נסיעה ממקום שחרורו של העובד עד לביתו.

34.38 - תגמול לעובד שהפסיק לעבוד

34.381

עובד אשר יצא לחופשה ללא משכורת ונקרא לשירות מילואים לפני שחלפו חודשיים מתאריך הפסקת העסקתו בשירות, ולפני שהחל לעבוד אצל מעסיק אחר או כעובד עצמאי, יקבל את התגמול בעד שירות המילואים מאת מעסיקו האחרון.
(פא/16)

34.382

עובד ששירת במילואים, נחשבת תקופת שירות זו כתקופת שירות לכל דבר ועניין, למעט תשלום משכורת.

34.383

עובד שנפצע או שחלה בשירות מילואים חודשי או שנתי, ובגלל זאת נבצר ממנו לחזור לעבודתו בתום תקופת שירות המילואים, אליו נקרא, יחולו עליו הוראות סעיף 33.29.

34.39 - זכויות משרתים במילואים

34.391

היעדרותו של עובד מעבודתו לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו של העובד, וכן לא תיחשב בהיעדרות לעניין חישוב התגמול למענקי תגמול תמרוץ.
(פג/15)

34.392

לא יפטר מעסיק עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (להלן - "פיטורים בשל שירות מילואים"), ואם פיטרו בטלים הפיטורים.
(חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, ס' 41א(18))

34.393

- (א) לא יפטר מעסיק עובד בתקופת היותו בשירות מילואים, אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה ולעניין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים;
- (ב) לא תיתן הוועדה היתר לפי סעיף זה, אלא אם כן יוכיח המעסיק כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים, ולאחר ששוכנעה כי קיימים טעמים מיוחדים, שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים;
- (ג) הוועדה תיתן את ההחלטה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפני תגובת העובד.
(החוק הנ"ל, ס' 41א(ב))
(סט/29)

34.394

במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות המפורטות בפסקה 34.393.
(פא/20)

34.395

בהליך לפני ועדת התעסוקה, (לפי סעיף 21 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949), על המעסיק נטל הראיה שהפיטורים כאמור בפסקה 34.393 היו בשל טעם שאינו שירותו של העובד במילואים. (החוק הנ"ל, ס' 41א(ד))

34.396

מצאה ועדת תעסוקה שהמעסיק לא קיים חובה המוטלת עליו כאמור בפרק משנה זה רשאית היא לצוות על אותו מעסיק אחד משני הצווים הבאים או את שניהם:

- (א) צו לקבל את התובע לעבודה, בתנאים, בזמן ובמקום שתקבע ועדת התעסוקה;
- (ב) צו לשלם לתובע - סכום, שייקבע בצו, כפיצויים על הפסד שנגרם לתובע מחמת שהמעסיק לא קיים חובה המוטלת עליו כלפי התובע על-פי חוק: סכום הפיצויים יהיה שווה לשכר שהתובע היה מקבלו, לדעת ועדת התעסוקה, אילו קיים הנתבע את חובתו והיה מעסיק את התובע כל התקופה שבה חייב היה הנתבע להעסיקו.
(החוק הנ"ל, ס' 21(ג))

34.397

בחוק זה "פיטורין" - לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, שהוא אחד מאלה:

- (א) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;
- (ב) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.
(החוק הנ"ל, ס' 41(ה))

34.398

(א) עובד אשר שירת במילואים 10 ימים ומעלה במשך שנה קלנדרית, יהיה זכאי ליום חופשה מעבר למכסה השנתית שהוא זכאי לה.

(ב) משרת מילואים פעיל כהגדרתו בסעיף 34.302 לעיל, יהיה זכאי להטבות הבאות:

1. גמישות בצבירת ימי החופשה;
2. אפשרות ניצול מכסת שעות נוספות או כוננות שהעובד היה זכאי להם בעת שירות מילואים, בתום שחרורו משירות המילואים ובתנאי שלא הייתה אפשרות לבצעם באותו החודש הקלנדרית בו השתחרר מהמילואים ובכפוף לצורכי העבודה;
3. התחשבות בעת בחירת עובדים מצטיינים;
4. מתן עדיפות למשרתים במילואים בעת העלאה בדרגה, דרגה אישית או בעת קיצור פז"מ לדרגה;
5. ציון שירות המילואים של העובד בעלונים המתפרסמים ביחידות.
(הודעת נש"מ סד/11)

(ג) עובדים שגויסו לשירות מילואים הקלות לעובדים ולבנות/בני זוגם אשר נקראו בקריאת פתע לשירות מילואים:

(ד) להלן ההקלות:

1. יידחה קיומם של מכרזים, אם אחד המועמדים שוהה בשירות מילואים בתאריך כינוס ועדת מכרזים. דחייה זו תתבצע גם כאשר מדובר באנשי מילואים שאינם עובדי מדינה, המתמודדים במרכז חיצוני;
2. עובדות/עובדים שבנות/בני זוגם נקראו לשירות מילואים בקריאת פתע, תינתנה להטבות הבאות:
 - (א) מתן אישור להיעדרות של שעה ביום, עד תום שירות המילואים, לצורך סידורם הכרחיים הנובעים מעצם קריאת הפתע של בת/בן זוגם;
 - (ב) אישור יום חופשה בתום שירות המילואים של בת/בן הזוג, מעבר למכסה השנתית שהעובד זכאי לה. יום זה ניתן לצבירה.
(הודעת נש"מ סב/22)

(ה) זכות להיעדר מעבודה בעת שירות מילואים של בן זוג ראה סעיף 35.14.
(פג/15)

פרק 35 - שוויון ההזדמנויות בעבודה

בפרק זה מובאות הוראות שונות בדבר שוויון ההזדמנויות בעבודה.

35.1 - זכויות הורות

35.10 הגדרות ותחולה / 35.11 זכויות בקשר להורות / 35.12 נוהל בקשת זכות להורות / 35.13 ויתור על זכות להורות / 35.14 זכות להיעדר מעבודה בעת שירות מילואים של בן זוג

35.10 - הגדרות ותחולה

35.101

בפרק משנה זה:

- (א) "עובד" לרבות עובדת;
- (ב) "הורה לילד" - כאמור בפסקה 31.151(א);
- (ג) בכל מקום בו מוזכר בפרק משנה זה עובד, הכוונה היא גם לבן או לבת הזוג של העובד, העומדים בתנאי הזכאות, כאמור בפסקה 31.151.

35.11 - זכויות בקשר להורות

35.111

בפסקה זו, זכות בקשר להורות, היא אחד מאלה:

- (א) היעדרות מהעבודה בשל מחלת ילד (זכות זו מוסדרת בפסקה 33.253);
 - (ב) יום עבודה מקוצר, בשל היות העובד הורה לילד, כאמור בפסקאות 31.151, 31.152 ו-31.153;
 - (ג) השתתפות המעסיק בעלות החזקתו של ילד במעון כאמור בסעיף 25.61 ("תוספת מעונות");
 - (ד) זכות להשתמש בשרותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים, במקום בו קיימת זכות כזו.
- (חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ס' 4)

35.112

עובד יהיה זכאי לזכויות הורות, אם בן או בת הזוג שלו עובדים כ"שכירים" או "עצמאים", בין אם במקום עבודתם נהוגים זכויות בקשר להורות כהגדרתן בפסקה 35.111 ובין אם לאו. זאת בכפוף לאמור בפסקה 31.156 לגבי יום עבודה מקוצר ובסעיף 25.61 לגבי תוספת מעונות. (עז/15)

35.113

פסקה מבוטלת

35.114

הזכויות על-פי פרק משנה זה יוענקו גם לעובד:

- (א) אלמן או גרוש שהילד בחזקתו;
- (ב) מי שאינם הורים בעצמם אך מטפלים בילדי בן או בת הזוג, מכוח קשר של ידועים בציבור. עובדים שהינם בן או בת הזוג של מי שזכאי לזכות בקשר להורות, מכוח קשר של ידועים בציבור, יצטרכו להוכיח לנציבות שירות המדינה את עובדת היותם ידועים בציבור, באופן המקובל לגבי זכאות לגמלאות בשירות המדינה, ובנוסף ידרשו הוא, בן או בת הזוג והמצהירים מטעמם להצהיר, כי העובד המבקש את הזכות בקשר להורות, מטפל בילדיו של בן או בת הזוג;
- (ג) הורים מאמצים, הורים מיועדים והורים במשפחת אומנה כהגדרתם בפסקה 33.302 בשינויים המחויבים.

35.115

עובד הזכאי לזכויות בקשר להורות, יכול לנצל את כל הזכויות או חלקן, לפי בקשתו.

35.116

(א) משקיבל העובד זכות בקשר להורות, בהתאם לאמור לעיל:

1. העובד אינו יכול לוותר על הזכות, בטרם חלפו שישה חודשים ממועד תחילת הזכאות ובכל מקרה יהיה זכאי לוותר על הזכות, בכפוף להתראה של חודשיים מראש;
2. העובד חייב להודיע למנהל משאבי אנוש של היחידה, על כל שינוי שיחול בקשר להצהרות ולאישור שהמציא כאמור לעיל.

(ב) למען הסר כל ספק, יובהר בזאת כי מתן זכות לאב עובד לקיצור יום העבודה, אין משמעו גם החלת פסקה 31.155 בסמנים (א) ו-1(ב), על תנאי עבודת האב העובד הזכאי לזכות בקשר להורות.

35.12 - נוהל בקשת זכות להורות

35.121

הפסקה הועברה לפסקה 25.612.

35.122

הפסקה הועברה לפסקה 31.157.

35.123

הפסקה הועברה לפסקה 35.116.

(עז/17)

35.13 - ויתור על זכות להורות

35.131

עובד מדינה המעוניין לוותר על זכות מהזכויות בקשר להורות לטובת בן הזוג או בת הזוג, המועסק במקום עבודה אחר, בו נהוגים זכויות בקשר להורות, רשאי לעשות זאת, בכפוף למתן הצהרה חתומה כדין בטופס (מדף 2304). העובד ימסור למנהל משאבי אנוש של היחידה את ההצהרה.

35.132

מנהל משאבי אנוש יעדכן ברישומיו, את עובדת הוויתור על הזכות, מהתאריך שנקבע, וימסור לעובד אישור עבור בן או בת הזוג, על כך שהעסקה במקום עבודה נהוגת זכויות בקשר להורות, ועל כך שהעובד אינו משתמש בזכות, החל מהתאריך שהוצהר על ידו.

35.133

עובד שהצהיר ויתור על זכויותיו כאמור בפסקה 35.131, רשאי לחזור בו מוויתור זה, וזכאי מכוח כך לחזור ולקבל את זכויותיו בקשר להורות, בכפוף לכך שימציא אישור ממקום עבודתו של בן או בת הזוג, כי אינו משתמש בזכות או שלא ישתמש בזכות מתאריך שייקבע. העובד לא יהיה רשאי לחזור בו כאמור בטרם חלפו שישה חודשים ממועד תחילת הזכאות ובכל מקרה יהיה זכאי להודיע על רצונו לחזור בו בהתראה של חודשיים מראש בלבד.
(עג/18)

35.14 - זכות להיעדר מעבודה בעת שירות מילואים של בן זוג

35.141

בתקופה שבה בן זוגה או בת זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 - יינתן אישור להיעדרות של שעה אחת ביום, החל מהיום הראשון לשירות המילואים, ובלבד שמתקיימים התנאים המפורטים להלן:

(א) תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים;

(ב) לעובד ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמו;

(ג) העובד מועסק במשרה מלאה;

(ד) העובד הודיע ליחידת משאבי אנוש על מימוש הזכות לפי נסמן זה והציג אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה;

(ה) עובד אינו זכאי להיעדר מעבודתו לפי נסמן זה בימים שבהם הוא נעדר בשל מימוש הזכות לשעת הורות לפי פסקה 31.152;

(ו) היה העובד זכאי להיעדר מעבודתו פחות משעה אחת ביום כאמור בפסקה 31.153, יהיה זכאי להיעדר מעבודתו ביתרת הזמן כאמור בפסקה 31.153 ובין שעה אחת;

(ז) עובד זכאי לקיצור יום עבודה ביום חמישי בשבוע מכות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע במשק, בנוסף לזכאותו להיעדר בהתאם לאמור לעיל; (פב/9)

(ח) על אף האמור בנסמן זה, רשאי ראש רשות ביטחון (שירות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, הרשות הארצית לכבאות והצלה), בהחלטה מנומקת בכתב, לקבוע כי הוראות פסקה זו לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני; החלטה תעמוד בתוקפה לתקופה שלא תעלה על שבעה ימים וניתן יהיה להאריכה בתקופות נוספות שלא יעלו על שבעה ימים כל אחת;

(ט) היעדרות המותרת בהתאם להוראות נסמן זה היא נוסף על הפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה.

(חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017)

(עז/5) 29.5.2022

35.2 - שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

35.21 איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות -
כללי / 35.22 העדפה בקבלה לעבודה / 35.23
הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה /
35.24 הליך טיפול בהקלות בהתאמות ותנאי
נגישות בבחינות / 35.25 הליך טיפול בהתאמות
במקום העבודה

35.21 - איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות - כללי

35.211

- (א) חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן - "חוק השוויון"), קובע איסור, החל גם על המדינה כמעסיק, על הפליית אדם מחמת מוגבלותו, בתחום התעסוקה;
- (ב) "אדם עם מוגבלות" כהגדרתו בחוק השוויון, הינו - "אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים";
- (ג) איסור ההפליה לפי חוק השוויון חל כאשר האדם עם מוגבלות כשיר לתפקיד או המשרה הנדונים; כמו כן, אין האיסור חל על פעולה או הימנעות מפעולה המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה;
- (ד) איסור ההפליה לפי חוק השוויון חל גם לגבי מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו;
- (ה) לעניין זה, "בן משפחה" הוא:
1. בן זוג, הורה או ילד;
 2. בן זוג של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סבא, סבתא, נכד או נכדה (שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם).
- (ו) על-פי חוק השוויון, הפליה כוללת גם אי ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות, אשר יאפשרו את העסקתו (ראה סעיפים 35.23 - 35.25).

35.212

על כל משרד ויחידת סמך לתת עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה למועמדים עם מוגבלות על-פי הקריטריונים המפורטים בפסקה 35.221, ובלבד שמועמדים אלה כשירים לתפקיד הנדון וכישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד; חובה זו חלה לגבי כל הליכי הקבלה לעבודה והקידום בעבודה בשירות המדינה.

35.22 - העדפה בקבלה לעבודה

35.221

- מועמד ייחשב עם מוגבלות לעניין העדפה בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה:
- (א) אם מתקיים בו אחד מאלה על-פי קביעה בר-תוקף של גורם מוסמך כהגדרתו בפסקה 35.222:
1. הוא בעל נכות של 40% לפחות, לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התש"ז-1956, או שלפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל-1969;
 2. הוא בעל נכות של 20% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התש"ז-1956, או שלפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל-1969, וזכאי (או היה זכאי) לשיקום מהמוסד לביטוח לאומי או זכאי לתמיכה מהמטה לאנשים עם מוגבלות במשרד הכלכלה והתעשייה;
 3. הוא בעל נכות של 20% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות אגף השיקום במשרד הביטחון;
 4. חלה אצלו ירידה בשמיעה של 50 דציבלים או יותר.

(ב) ועדה כאמור בפסקה 35.223, קבעה כי הוא אדם עם מוגבלות לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, ואשר מוגבלותו אינה נופלת בחומרתה מחומרת המוגבלות של אדם בעל נכות כאמור בנסמך (א) לעיל.

35.222

גורם מוסמך לעניין סעיף זה, הוא אחד מאלה:

- (א) מי שהוסמך לקבוע אחוזי נכות לצורך תשלום גמלה המשולמת לפי כל דין, או לצורך מתן פטור או זיכוי הניתנים לפי כל דין;
- (ב) גורם מאבחן מוסמך אשר נציב שירות המדינה הכיר בו, לאחר התייעצות עם נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, כמי שמוסמך לקבוע מוגבלות לצורך זכאות למתן עדיפות לפי הוראות סעיף זה.

35.223

נציב שירות המדינה ימנה ועדה אשר תפקידה לבחון בקשות חריגים להכרה באדם עם מוגבלות, כאמור בפסקה 35.222.

חברי הוועדה הם:

- (א) נציג נציב שירות המדינה - יושב-ראש;
- (ב) רופא שירות המדינה;
- (ג) אדם עם מוגבלות שהוא בעל ידע בתחום עבודת הוועדה, בהתאם להמלצת נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות.

35.23 - הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה

35.231

מועמד לעבודה או לקידום בשירות המדינה המצהיר שהוא אדם עם מוגבלות ומציג תעודות מוסמכות המעידות על כך, זכאי לקבל מנציבות שירות המדינה התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו, על-מנת לאפשר לו לקיים את מבדקי הקבלה לעבודה והקידום בעבודה, לפי העניין.

35.232

עובד המצהיר שהוא אדם עם מוגבלות, ומציג תעודות מוסמכות המעידות כל כך כאמור בפסקה 35.221, זכאי לקבל מאת המשרד בו הוא מועסק התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו, על-מנת לאפשר לו לבצע את תפקידו או לתפקד במקום עבודתו.

35.233

הוראות סעיפים 35.23 ו-35.24 לגבי התאמות בבחינות ובמקום העבודה יחולו על אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק השוויון (ראה פסקה 35.221(ב)) וכן על אדם עם מוגבלות אחרת.

35.234

ההתאמות שלהן זכאי עובד או מועמד עם מוגבלות, יכול שיכללו התאמה של מבנה מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה או לקידום בעבודה, הכשרה והדרכה ונוהלי עבודה.

35.235

התאמה סבירה היא התאמה שאיננה מטילה נטל כבד מדי על המעסיק.

35.24 - הליך טיפול בהקלות בהתאמות ותנאי נגישות בבחינות

35.241

מועמד לעבודה או לקידום בעבודה המעוניין בהקלות בבחינה בשל מוגבלותו, יגיש בקשה המלווה באבחון מקצועי מלא, הנערך על-ידי גורם שהכיר בו לעניין זה מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה (להלן - "מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים"). האבחון יכלול תיאור של סוג המוגבלות וכן המלצות להקלות בבחינה, המתחייבות מהמוגבלות המתוארת.

35.242

מועמד לעבודה או לקידום בעבודה המעוניין, בשל מוגבלותו, בהתאמות בדרך עריכת הבחינה או סידורי נגישות במקום הבחינה, יגיש בקשה המלווה בתעודה המעידה על המוגבלות, הנערכת בידי גורם מוסמך אשר מנהל אגף בכיר בחינות ומכרזים הכיר בו לעניין זה. כן תצביע הבקשה על סידורי הנגישות המתחייבים מהמוגבלות.

35.243

בקשה כאמור בסעיף זה, תוגש במעטפה סגורה אל מזכירות אגף בכיר בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה, ויכול שהבקשה תוגש על-ידי המועמד או באמצעות המשרד המפנה לבחינות, לפי בחירת המועמד.

35.25 - הליך טיפול בהתאמות במקום העבודה

35.251

(א) עובד עם מוגבלות הזקוק להתאמות, יגיש לאחראי בקשה למתן התאמות בכתב, בצירוף אישור של גורם מקצועי בתחום מוגבלותו של העובד או של רופא תעסוקתי המעידה על קיומם של שני אלה:

1. מוגבלות כהגדרתה בחוק או במוגבלות אחרת;
2. היות התאמה נדרשת מחמת המוגבלות, על-מנת לאפשר לעובד לבצע את תפקידו או לתפקד בעבודה.
(עט/19)

(ב) במקרה של ספק, רשאי האחראי להתייעץ לגבי מומחיות הגורם המקצועי האמור לעיל, עם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

כמו כן, יציין העובד בבקשתו האם פנה למוסד לביטוח לאומי, לגורם אחר מטעם המדינה או לגורם מבטח, על מנת לקבל סיוע במימון ההתאמה, ואם פנה, האם ובאיזו מידה ניתן לקבל סיוע כאמור.

35.252

הבקשה תוגש לסמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, והמשך הטיפול בבקשה יהיה על-פי ההליך שייקבע על-ידי המשרד.

35.253

מי שהוסמך לכך במשרדו של העובד, יבחן את בקשתו. הגיע למסקנה כי קיימים שני התנאים האמורים בפסקה 35.251, יאשר את הבקשה.

35.254

על-פי האמור בפסקה 35.253, ניתן לדחות את הבקשה באופן מלא או חלקי, לפי העניין, לאחר היוועצות עם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, אם ובמידה מתקיים אחד מאלה:

- (א) יש מענה מלא או חלקי על-פי הסדר, מכוח חוק הביטוח הלאומי או ממקור אחר;
- (ב) ההתאמה או חלק ממנה מטילה נטל כבד מדי על המשרד.

35.255

עובד שבקשתו נדחתה באופן מלא או חלקי על-ידי משרדו, רשאי להגיש ערר לוועדת ערר.

35.256

החברים בוועדת ערר הם:

- (א) נציג נציבות שירות המדינה שהוא היושב-ראש;
- (ב) נציג החשב הכללי;
- (ג) סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש במשרדו של העובד שהגיש את הערר;
- (ד) נציג המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
(עט/13)

35.257

נחלקו הדעות בוועדת הערר שווה בשווה, יהיה ליושב-ראש הוועדה קול מכריע.
(עו/4)

חלק 4

משמעת וסדר

חלק 4

משמעת וסדר

בחלק זה מובאות ההוראות שנקבעו בחוקים, בתקנות, בהחלטות הממשלה, בהסכמים ובהסדרים, בדבר היעדרות מעבודה, איסורים וחובות המוטלים על העובדים, איסור התנכלות לעובדים חושפי שחיתויות וכך טיפול בעבירות משמעת ובעבירות פליליות של עובדי המדינה. המקור העיקרי של הוראות חלק זה בדבר עבירות משמעת ושיפוט משמעת, הוא חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, וחקיקת המשנה שלפיו. החוק הנ"ל חל על כל עובדי המדינה, למעט עובדים ארעיים לסוגיהם.

פרק 40 - משמעת וסדר - הוראות כלליות

פרק 41 - טרם הוקצה

פרק 42 - איסורים וחובות המוטלים על העובדים

פרק 43 - המשך פרק 42 - איסורים וחובות המוטלים על העובדים

פרק 44 - היעדרויות מהעבודה

פרק 45 - נקיטת אמצעים משמעתיים ודיווח על עבירות פליליות

פרק 46 - השעיה

פרק 47 - שיפוט משמעתי

פרק 40 - משמעת וסדר - הוראות כלליות

בפרק זה מובאות הוראות כלליות הנוגעות למשמעת בעבודה, לעבירות משמעת, לעבירות פליליות ולנקיטת אמצעים משמעתיים.

40.1 - אקדמות

40.10 הגדרות / 40.11 חלות / 40.12 עוזר לענייני משמעת

40.10 - הגדרות

- 40.101 להלן הגדרות ופירושים למונחים שכיחים בחלק זה (הגדרות ופירושים אלה באים בנוסף לכללים, להגדרות ולפירושים שבסעיף 01.11):
- "אב בית הדין למשמעת" - אב בית הדין למשמעת, שנתמנה על-ידי שר המשפטים בהתייעצות עם שר האוצר (ראה פסקה 47.303);
 - "בית הדין" - בית הדין למשמעת של עובדי המדינה (ראה סעיף 47.30);
 - "תובע" - פרקליט המדינה, או מי שהוסמך לכך על ידי או על-ידי נציב שירות המדינה;
 - "חוקר" - מי שנתמנה על-ידי נציב שירות המדינה להיות חוקר;
 - "ממונה בכיר (משמעת)" - מי שנתמנה על-ידי נציב שירות המדינה;
 - "עוזר לענייני משמעת" - עובד המשרד שהוטל עליו התפקיד של עוזר לענייני משמעת (ראה פסקה 40.121).

40.11 - חלות

- 40.111 הוראות חלק זה, שמקורן בחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, וחקיקת המשנה לפיו, חלות על כל סוגי העובדים בשירות, למעט עובדים ארעיים לסוגיהם. ההוראות על עובדים ארעיים לסוגיהם מפורטות בפסקה 40.112.
- 40.112 להלן פירוט הוראות חלק זה החלות על עובדים ארעיים:
- פרקים 42-43 - איסורים וחובות המוטלים על העובדים; פרק 44 - היעדרויות מהעבודה; פרק 45 (למעט פרקי משנה 45.2 ו-45.4) - נקיטת אמצעים משמעתיים וטיפול בעבירות פליליות; פסקה 45.221 - מתן הערה.

40.12 - עוזר לענייני משמעת

- 40.121 האחראי רשאי להטיל על אחד מעובדי המשרד את התפקיד של עוזר לענייני משמעת; האחראי ימסור על כך הודעה בכתב לממונה בכיר (משמעת), בנציבות שירות המדינה, ויפרסם את דבר המינוי בחוזר לעובדי המשרד.
- 40.122 תפקידי העוזר לענייני משמעת במשרד הם, בין היתר, לסייע בידי האחראי לקיים את הוראות המשמעת במשרד, לעקוב אחר ביצוע ההוראות בענייני המשמעת ולהנחות את היחידות במשרד בכל הנוגע להפעלת סדרי המשמעת בעבודה (ראה גם סעיף 45.12).
- 40.123 העוזר לענייני משמעת כפוף לאחראי במשרד, ופועל לפי הוראותיו ועל-פי ההנחיות המקצועיות של ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה. (עג/12)

40.2 - עבירות משמעת

40.21 הגדרת עבירות משמעת / 40.22 אחריות פלילית ואחריות משמעתית / 40.23 שיפוט משמעתית ושיפוט אחר / 40.24 התיישנות עבירות משמעת / 40.25 מחיקת הליכי משמעת בדין המשמעת

40.21 - הגדרת עבירות משמעת

40.211

עבירות משמעת של עובדי המדינה מוגדרות בסעיף 17 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, כדלהלן:

"עובד המדינה שעשה בישראל או בחוץ-לארץ אחת מאלה, אשם בעבירת משמעת:

- (א) עשה מעשה, או התנהג באופן שפגע במשמעת שירות המדינה;
- (ב) לא קיים את המוטל עליו כעובד המדינה על-פי נוהג, חוק או תקנה, או הוראה כללית או מיוחדת שניתנו לו כדין, או התרשל בקיום המוטל עליו כאמור;
- (ג) התנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה, או התנהג התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה;
- (ד) התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר אתו;
- (ה) השיג את מינויו בשירות המדינה במסירת ידיעה כוזבת או בהעלמת עובדה הנוגעת לעניין, או בשימוש באיומים או בכוח או באמצעים פסולים אחרים;
- (ו) הורשע על עבירה שיש עמה קלון".

40.212

עובד המדינה שהיה שותף לעבירת משמעת, באופן שהיה עושה אותו אחראי בפלילים לפי פרק ד' לחוק העונשין, התשל"ז-1977, וכן סעיפים 260 ו-261 לחוק האמור, אילו הייתה העבירה עוון או פשע - אשם אף הוא בעבירת משמעת.
(החוק הנ"ל, ס' 18)

40.22 - אחריות פלילית ואחריות משמעתית

40.221

- (א) אחריות של עובד לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בשל עבירת משמעת פלונית אינה גורעת מאחריותו הפלילית בשל אותו מעשה או מחדל, על כן מותר לנקוט נגדו אמצעי משמעת, אף אם נענש או זוכה על אותו מעשה או מחדל בבית המשפט בדיון הפלילי;
- (ב) על אף האמור בנסמן (א), לא תשמש אמרתו של נאשם בהליך לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ראייה נגדו בהליך בפלילים;
- (ג) לא יינקטו הליכים משמעתיים נגד עובד בשל עבירת משמעת שממנה זוכה בהליך לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.
(החוק הנ"ל, ס' 61, 62)

40.222

- (א) הוגשה קובלנה נגד עובד לפי פסקה 45.241, והוגש בשל אותו מעשה או מחדל גם כתב אישום לבית משפט על עבירה פלילית, או שהיועץ המשפטי לממשלה הודיע לאב בית הדין שבכוונתו להגיש כתב אישום כזה, יעוכבו, על אף האמור לעיל, ההליכים לפי הוראות חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, עד גמר ההליכים בפלילים. הוא הדין אם הוגשה הקובלנה לאחר הגשת כתב האישום כאמור;
- (ב) נגמרו ההליכים בפלילים, או שהיועץ המשפטי לממשלה הודיע לאב בית הדין שחזר בו מכוונתו להגיש כתב אישום, ימשיכו בהליכים משמעתיים לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963;
- (ג) הוראות נסמן (א) לא יחולו אם נתקיימו אחת מאלו:
1. העובד שעליו הוגשה הקובלנה הסכים שיישפט תחילה בבית הדין למשמעת;
 2. בית הדין החליט, על-פי בקשת היועץ המשפטי לממשלה, כי נסיבות המקרה מחייבות להקדים הליכים לפי החוק הנ"ל להליכים בפלילים;
- (ד) שום דבר בסעיף זה לא יגרע מן הסמכויות בדבר השעיה לפי הוראות פרק 46. (החוק הנ"ל, ס' 61א)

40.23 - שיפוט משמעתית ושיפוט אחר

40.231

עובד שנשפט שיפוט משמעתית לפי חיקוקים אחרים הקובעים שיפוט משמעתית לסוגים מסוימים של עובדי המדינה, לא יישפט פעם נוספת בשל אותו מעשה או מחדל, שיפוט משמעתית לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. (החוק הנ"ל, ס' 63א)

40.232

עובד, הנמנה גם עם בעלי מקצוע הכפופים לפי כל חיקוק לשיפוט משמעתית שלא במסגרת השירות בלבד (כגון עורכי דין, רופאים), מותר לשפוט אותו לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, אפילו נשפט כבר בשל אותו מעשה או מחדל לפי אותו חיקוק, וכן מותר לשפוט אותו לפי אותו חיקוק, אפילו נשפט כבר כאמור לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. (החוק הנ"ל, ס' 63ב)

40.233

חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 אינו גורע מהוראות חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954, או חוק אחר הדין בבטיחות בעבודה בדבר נקיטת אמצעי משמעת כלפי עובד על אי קיום כללי בטיחות בעבודה; עובד שנקטו נגדו אמצעי משמעת כאמור, לא יישפט עוד בשל אותו מעשה או מחדל שיפוט משמעתית לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. (החוק הנ"ל, ס' 63ג)

40.24 - התיישנות עבירות משמעת

40.241

עבירת משמעת שנודעה לשר, למנהל כללי או לאחראי במשרד או ביחידת הסמך, לנציב שירות המדינה או ליועץ המשפטי לממשלה, שנתיים או יותר לפני הגשת הקובלנה לתובע (לפי פסקה 45.241) או לפני מועד הגשת תלונה (לפי פסקה 45.231) - מתישנת, ואין לנקוט אמצעי משמעת לפי חוק המשמעת נגד אותו עובד בשל אותה עבירה. בחישוב התקופה של שנתיים יותר כאמור לעיל, לא יובא בחשבון משך זמן חקירת המשטרה או הדיון הפלילי בבית המשפט בשל אותו מעשה או מחדל. לעניין פסקה זו רואים דיון פלילי כנגמר כאשר אין עוד ערעור עליו. (החוק הנ"ל, ס' 64) (נז/36)

40.25 - מחיקת הליכי משמעת בדין המשמעתי

40.251

- (א) מחיקת הליכי משמעת תיעשה בהתאם לאמור בסעיף זה;
- (ב) מי שנמחק אמצעי משמעת שהוטל עליו לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן - "חוק המשמעת"), ייחשב לעניין כל דין כאילו לא הוטל אמצעי כאמור, וכל פסול שנפסל בשל כך בטל מיום המחיקה; אולם אין במחיקה כדי להשפיע על מה שנעשה עקב הטלת אמצעי המשמעת.

40.252

- הרשעות משמעתיות שמקורן בהליך פלילי אשר נוהל בבית משפט**
- הרשעה משמעתית בבית הדין למשמעת שמקורה בהליך פלילי שהתנהל בבית משפט, תימחק בחלוף תקופת המחיקה של ההרשעה הפלילית, לפי חוק המידע הפלילי ותקנת השבים, התשע"ט-2019, אך בכול מקרה לא לפני חלוף 17 שנים מיום מתן פסק הדין החלוט של בית הדין למשמעת. (פג/3)

40.253

הרשעה משמעתית

- (א) הרשעה משמעתית שמקורה בפסק דין של בית הדין למשמעת, תימחק בחלוף 17 שנים מיום מתן פסק הדין החלוט;
- (ב) אם במהלך תקופת המחיקה ננקט כנגד העובד הליך משמעתי נוסף, בין אם המדובר בהרשעה משמעתית שניתנה על ידי בית הדין למשמעת ובין אם בהליך משמעתי שננקט נגדו לפי סעיף 31 לחוק המשמעת), יימסר מידע על ההרשעה הקודמת / ההליך המשמעתי הקודם כל עוד לא תמה תקופת המחיקה של ההרשעה הנוספת או ההליך לפי סעיף 31 לחוק המשמעת.

40.254

מחיקת הליכים משמעתיים לפי סעיף 31 לחוק המשמעת

- (א) נזיפה - נזיפה משמעתית שמקורה בסעיף 31 לחוק המשמעת תימחק בחלוף שבע שנים מיום קבלתה, אלא אם במהלך התקופה האמורה ננקט כנגד העובד הליך משמעתי נוסף, בין אם המדובר בהרשעה משמעתית שניתנה על ידי בית הדין למשמעת ובין אם בהליך משמעתי לפי סעיף 31 לחוק המשמעת;
- (ב) התראה - התראה משמעתית שמקורה בסעיף 31 לחוק המשמעת תימחק בחלוף חמש שנים מיום קבלתה, אלא אם במהלך התקופה האמורה ננקט כנגד העובד הליך משמעתי נוסף, בין אם המדובר בהרשעה משמעתית שניתנה על ידי בית הדין למשמעת ובין אם בהליך משמעתי לפי סעיף 31 לחוק המשמעת.

40.255

חריג

- החלטה בדבר מחיקה לא תחול מקום בו עובד מגיש את מועמדותו למשרה שמינויה טעון את אישור הממשלה, או למשרה שהנושא בה צריך להיות כשיר להתמנות כשופט בית משפט שלום או מחוזי (בהתאם לחוק בתי המשפט, התשמ"ד-1984). במקרים אלה, יוכל הגורם הממנה להיחשף לעברו המשמעתי של העובד, אלא אם קבע נציב שירות המדינה אחרת. (עב/19)

40.3 - מעמד היועץ המשפטי במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

40.31 כללי וחלות / 40.32 הקשר בין עובד המדינה לבין בתי המשפט / 40.33 חוות דעת היועצים המשפטיים למשרדי הממשלה / 40.34 הימנעות או פעולה לפי הודעת יועץ משפטי / 40.34 פניות ליועץ המשפטי לממשלה ולמחלקת יעוץ וחקיקה במשרד המשפטים / 40.35 פניות לנושאי תפקידים במשרדי הממשלה / 40.36 מתן ייעוץ משפטי בוועדות ובצוותים בין-משרדיים / 40.37 דרישות נגד המדינה / 40.38 רכישת שירותים משפטיים חיצוניים על-ידי משרדי הממשלה

40.31 - כללי וחלות

40.311

- (א) תפקיד הייעוץ המשפטי הוא לייעץ ולהנחות את כלל גורמי המשרד בהיבטים המשפטיים של פעולתם, להעמיד לרשות המשרד את הכלים והאמצעים המשפטיים הדרושים ליישום מדיניות המשרד;
- (ב) במילוי תפקידו זה עליו להקפיד להיות "שומר הסף" כדי להבטיח כי פעילות המשרד ונושאי המשרה בו תתבצע על-פי דין וכללי המנהל התקין ויתר עקרונות היסוד של שיטת המשפט הישראלית, המחייבים את השירות הציבורי. על היועץ המשפטי למשרד לפעול לשם קיומו וחיזוקו של שלטון החוק;
- (ג) ככלל, הוראות בעניין היועצים המשפטיים למשרדי הממשלה מוסדרים בהנחיות היועץ המשפטי לממשלה מס' 9.1000.

40.312

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות, אלא אם נאמר דבר אחר לעניין מסוים.

40.32 - הקשר בין עובד המדינה לבין בתי המשפט

40.321

בסעיף זה "בית משפט" - לרבות בית דין מנהלי, ועדת ערר, ועדת השגה וכל ערכאה שיפוטית או מעין שיפוטית.

40.322

הנחיות כלליות

- (א) עובד בכל דרגה או מעמד אינו רשאי לבוא בדברים במישרין עם בית משפט בקשר לכל התדיינות בעניין הקשור לתפקידו של העובד במישרין או בעקיפין, בין לגופו של עניין ובין בקשר לסדרי הדין באותו עניין, אלא בהתאם להוראות סעיף זה. יובהר, כי אין בהוראות סעיף זה כדי למנוע מהעובד לפנות לערכאות למיצוי זכויותיו;
- (ב) ככלל, עובד מדינה לא יתייצב למתן עדות בעל פה, בין בהליך פלילי ובין בהליך אזרחי, מקום בו ניתן לקבל את עדותו באמצעות תעודת עובד ציבור או תעודה ציבורית כמשמעותן בפקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971, וזאת בהתאם להנחיית היועץ המשפטי במשרד ובהתייעצות עם הפרקליטות כפי שיפורט להלן, אלא אם הוזמן על ידי בית המשפט להתייצב לדין;
- (ג) עובד המדינה שלא הוסמך לכך לא יציג כל עמדה פורמלית או בנושא מדיניות מטעם הרשות המוסמכת;
- (ד) עובד שמסר, ללא סמכות כדין, ידיעה שהגיעה אליו בתוקף תפקידו לאדם שלא היה מוסמך לקבלה, עובר עבירת משמעת ובמקרים מסוימים אף עבירה פלילית לפי חוק העונשין, התשל"ז-1977. ככל שנדרש עובד לעניין זה - יתייעץ עם היועץ המשפטי במשרדו;

- (ה) מקום בו מדובר בהתדיינות בבית משפט בעניין שאינו קשור במישרין או בעקיפין לתפקידו של העובד, למקום עבודתו בשירות המדינה בעבר או בהווה, או לתחום מומחיותו - לא יחולו הוראות סעיף זה;
- (ו) משהובא לידיעת היועץ המשפטי במשרד מידע בדבר הליכים משפטיים כאמור בסעיף זה - יתייעץ עם פרקליט המחוז הרלוונטי להליך ככל שימצא לנכון;
- (ז) מקום בו קיימת סתירה בין הוראות סעיף זה להוראות הדין תחייבנה הוראות הדין.

40.323

עובד אשר מוזמן להעיד בהליך פלילי יפעל כדלקמן:

- (א) עובד מדינה אשר נחקר בחקירה על-פי דין והוזמן להעיד בפני בית המשפט כעד מטעם התביעה - אינו נדרש בתיאום עם היועץ המשפטי במשרדו;
- (ב) עובד מדינה אשר נחקר בחקירה על-פי דין והוזמן להעיד על ידי בית המשפט כעד מטעם ההגנה - יעדכן את היועץ המשפטי במשרד בו הוא מועסק;
- (ג) עובד מדינה שלא נחקר בחקירה על-פי דין והוזמן כעד מטעם ההגנה - יתייצב לעדות מטעם ההגנה מקום בו הוזמן על-ידי בית המשפט להתייצב לדיון. העובד יעדכן את היועץ המשפטי במשרד בו הוא מועסק על עצם זימונו לעדות בלבד, וזאת מבלי שישוחח עמו בנושא המשפט;
- (ד) פגישת הכנה לעדות עם סגור ככל שהעובד מעוניין בכך, תתקיים במשרדו של העובד, בתיאום עם היועץ המשפטי במשרד בו מועסק העובד, לאחר שהסגור יעביר לו בכתב האם עדותו נדרשת לצורך נושאים עובדתיים או בנושאי מדיניות.

40.324

עובד אשר מוזמן להעיד בהליך אזרחי (לרבות בית הדין לעבודה, בית משפט לענייני משפחה, בית משפט לעניינים מנהליים) יפעל כדלקמן:

- (א) עובד מדינה אשר הוזמן למסור עדות בהליך שהמדינה היא צד לו
1. עובד מדינה שהוזמן למסור עדות כעד מטעם המדינה בקשר למילוי תפקידו - על העובד לעדכן על כך את היועץ המשפטי במשרד בו הוא מועסק;
 2. עובד מדינה שהוזמן למסור עדות שלא מטעם המדינה בקשר למילוי תפקידו - על העובד לעדכן על כך את היועץ המשפטי במשרדו. היועץ המשפטי יעדכן את פרקליט המחוז הרלוונטי, על מנת לשקול אם יש צורך בזימון אותו עד כעד מטעם המדינה, הגשת בקשה לביטול הזימון לעדות, או הגשת כל בקשה אחרת לבית המשפט;
 3. עובד מדינה שהוזמן למסור עדות כאמור בנסמן 2 לעיל, לא יבוא במגע עם עורך דין שאינו נציג המדינה ולא ימסור לו כל תצהיר או מידע, אלא באישור היועץ המשפטי במשרד שיתאם זאת עם פרקליט המחוז הרלוונטי;
 4. בעניין מתן חוות דעת רפואית של רופא עובד מדינה שעשויה לשמש ראיה נגד המדינה או אחד ממוסדותיה - תחול פסקה 42.434.
- (ב) עובד מדינה אשר הוזמן למסור עדות בהליך שהמדינה אינה צד לו
1. מקום בו מדובר בהתדיינות בבית משפט בעניין הקשור לתפקידו של העובד במישרין או בעקיפין - על העובד לעדכן את היועץ המשפטי במשרדו על זימונו לעדות;
 2. היועץ המשפטי במשרד יעדכן את פרקליט המחוז הרלוונטי, על מנת לשקול אם יש צורך בהגשת בקשה לביטול הזימון לעדות, או הגשת כל בקשה אחרת לבית המשפט.
- (ג) עובד מדינה אשר הוזמן למסור עדות בנושא שבמומחיות
ככלל, עובד מדינה אשר הוזמן למסור עדות בנושא שבמומחיות הקשורה לתחום עיסוקו בשירות המדינה, בתביעה שהמדינה אינה צד לה, יעשה זאת באמצעות תעודת עובד ציבור, כמשמעותה בפקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971, בכפוף להנחיות היועץ המשפטי במשרדו.

40.325

עובד מדינה אשר הוזמן להעיד במדינה זרה

עובד מדינה אשר הוזמן להעיד במדינה זרה, לרבות העברת ראיות ומסמכים, יפנה למחלקה הבין לאומית בפרקליטות המדינה, באמצעות היועץ המשפטי במשרדו.

שכר טרחה והוצאות

- (א) עובד המדינה לא יקבל שכר טרחה ו/או הוצאות בעד מתן עדות בבית משפט, אם מתן העדות נדרש מהעובד במסגרת תפקידו בשירות המדינה;
- (ב) בעניין קצובת אש"ל, החזר הוצאות, והיעדרות מתפקיד של עובד מדינה בהליכים המפורטים בסעיף זה - ראו סעיף 26.27.
(עד/13)

40.33 - חוות דעת היועצים המשפטיים למשרדי הממשלה

40.331

חוות דעתו של יועץ משפטי במשרד ממשלתי בשאלה משפטית קובעת, מבחינתם של כל עובדי המשרד, את המצב המשפטי הקיים, כל עוד לא נפסק אחרת על-ידי בית משפט מוסמך.

40.332

התעורר ספק או קושי בקשר לחוות דעתו של יועץ משפטי במשרד, יכול השר, המנהל הכללי של המשרד או היועץ המשפטי שהכין את חוות הדעת, לפנות אל היועץ המשפטי לממשלה ולבקשו לעיין בחוות הדעת ולהביע את דעתו באותו עניין. ככל הניתן, הפנייה אל היועץ המשפטי לממשלה תהיה פנייה משותפת ומתואמת.

40.333

הימנעות או פעולה לפי הודעת יועץ משפטי

עובד המקבל הודעה מיועץ משפטי של משרדו או של יחידתו, כי לפי צו של בית משפט או לאור התחייבות שניתנה לפני בית משפט יש להימנע מפעולה מסוימת או שיש לפעול פעולה מסוימת - ינהג על-פי אותה הודעה, כל עוד לא בוטלה או שונתה על-ידי הודעה אחרת של אותו יועץ משפטי או של יועץ משפטי אחר במשרד המוסמך לעניין זה.

40.34 - פניות ליועץ המשפטי לממשלה ולמחלקת יעוץ וחקיקה במשרד המשפטים

40.341

- (א) פנייה ליועץ המשפטי לממשלה, או למשנה ליועץ המשפטי לממשלה, תיעשה על-ידי היועץ המשפטי עצמו באחד או יותר מהמקרים הבאים:
1. אישור - בבעיות ונושאים בעלי רגישות מיוחדת, ציבורית או אחרת, או בשאלות עקרוניות בעלות השלכות רוחב משמעותיות על משרדים נוספים, או בעלות השלכות בתחומי העונשין, וכן לשם קבלת גיבוי מקצועי בשל קושי פנימי מול הנהלת המשרד;
 2. הכרעה - בעניין בו קיימת מחלוקת בין גורמים הכפופים להנחיית היועץ המשפטי לממשלה, כגון שני משרדי ממשלה;
 3. התייעצות - כאשר יועץ משפטי למשרד חש בצורך להתייעץ, בשל היעדר מומחיות מקצועית בבעיה קונקרטית שנתקל בה, או מטעם אחר.
- (ב) כל הפניות תלווינה בחוות דעת ראשונית לפחות של הפונה ולאחר בירור וליבון עם משרדים וגופים אחרים הנוגעים בדבר.

40.342

ככלל, הפניות ליועץ המשפטי לממשלה או למשנה ליועץ המשפטי לממשלה הנוגע בדבר, תעשינה רק באמצעות היועץ המשפטי למשרד ולא באופן ישיר מהדרגים המקצועיים במשרד, זולת במקרים בהם התעורר ספק או קושי בקשר לחוות דעת של יועץ המשפטי למשרד, כאמור, שאז יוכלו לפנות גם המנהל הכללי או השר, תוך יידועו של היועץ המשפטי של המשרד.

40.343

בפניות שעניינן אישור או הכרעה כאמור לעיל, הפנייה תיעשה על-ידי היועץ המשפטי למשרד או על דעתו, ולא על-ידי צוות לשכתו.

40.35 - פניות לנושאי תפקידים במשרדי הממשלה

40.351

נושא תפקיד במשרד ממשלתי הפונה בכתב אל נושא תפקיד במשרד ממשלתי אחר, בעניין אשר יש לו היבטים משפטיים, יציין כמכותב את היועץ המשפטי של אותו משרד, זולת במקרים שבהם לא ניתן לעשות כן מטעמים של סיווג ביטחוני.

40.36 - מתן ייעוץ משפטי בוועדות ובצוותים בין-משרדיים

40.361

ככלל, בוועדות ובצוותים בין-משרדיים לסוגיהם יינתן הליווי והייעוץ המשפטי על-ידי יועצים משפטיים של המשרדים והגופים הנוגעים בדבר. ככלל עניין, יביאו יועצים משפטיים אלה סוגיות שיימצאו כי הן מחייבות התערבות או התייעצות, בהתאם לסוג האמור בפסקה 40.341, בפני משרד המשפטים. השתתפות של נציגי משרד המשפטים בצוותים או בוועדות הנזכרות תיעשה במקרים הנמצאים באחריות ישירה של המשרד, או בנושאים בעלי חשיבות או רגישות מיוחדת.

40.37 - דרישות נגד המדינה

40.371

הוגשה אל משרד ממשלתי או יחידת סמך, תביעה, דרישה לתשלום או לפיצוי או התראה שלא באמצעות בית משפט (להלן - "דרישה") כלפי המדינה, בה מועלית טענה שעשויה להוות עילה לתובענה, תופנה הדרישה על-ידי הגורם במשרד שקיבל אותה, אל היועץ המשפטי של המשרד הנוגע בדבר, בצירוף המסמכים והפרטים הנחוצים לבירור הדרישה.

40.372

היועץ המשפטי של המשרד יבדוק את כל העובדות המתוארות בדרישה, יקבל את הערותיהם של גורמי המשרד הנוגעים לעניין ויגבש את חוות דעתו באשר לדרישה.

40.373

חקירת איש השירות המשפטי הציבורי במשטרה

כאשר יועץ משפטי במשרד ממשלתי, לרבות יחידות הסמך, או משפטן המועסק בגוף ציבורי שהוא בעל כתב הסמכה מהיועץ המשפטי לממשלה כבא כוחו בהליכים פליליים או אחרים, צפוי להיחקר במשטרה כחשוד, יובא הדבר לידיעת היועץ המשפטי לממשלה בטרם החקירה, ולמצער - אם שיקולי דחיפות מונעים זאת - מיד לאחריה.

40.38 - רכישת שירותים משפטיים חיצוניים על-ידי משרדי הממשלה

40.381

(א) הוראות בעניין רכישת שירותים משפטיים חיצוניים על-ידי משרדי הממשלה מוסדרים בהנחיות היועץ המשפטי לממשלה מס' 9.1001;

(ב) בפסקה זו:

"עבודה משפטית" - לרבות ייעוץ משפטי, ניסוח הצעות חוקים ותקנות, ניסוח חוזה, עריכת מחקר משפטי, ייצוג משפטי בערכאות;

"משרד ממשלתי" - לרבות יחידות סמך של המשרד וועדות ציבוריות הפועלות ליד המשרד;

"יועץ משפטי חיצוני" - עורך דין או משפטן שאינו עובד המדינה;

"הוועדה לאישור העסקתם של יועצים משפטיים חיצוניים במשרדי הממשלה" - ועדה בראשות המנהל הכללי של משרד המשפטים, ובה חברים: משנה ליועץ המשפטי לממשלה, משנה לפרקליט המדינה, פרקליט מחוז וסגן בכיר לחשב הכללי (להלן - "הוועדה").

40.382

ככלל, תבוצע עבודה משפטית עבור משרדי הממשלה ויחידות סמך, לרבות ועדות ציבוריות הפועלות ליד המשרד/היחידה, על-ידי היועץ המשפטי של המשרד ובמקרים המתאימים, בשיתוף הגורמים המקצועיים במשרד המשפטים. עם זאת, אין בכך כדי למנוע העזרות בשירותים משפטיים חיצוניים, במקרים מתאימים, תחת פיקוחו של היועץ המשפטי כמפורט להלן.

40.383

העסקת יועצים משפטיים חיצוניים במשרדי ממשלה באישור היועץ המשפטי של המשרד

- (א) יועץ משפטי של משרד ממשלתי רשאי, בכפוף לקיום ההליכים הנדרשים על-פי דין ובהם דיני המכרזים, ובכפוף לאמור בסעיף 40.38 בפרק משנה זה, להעביר ביצוע של עבודה משפטית מסוימת ליועץ משפטי חיצוני, אם מדובר בעבודה משפטית מוגדרת הדורשת מומחיות מיוחדת שאינה מצויה בשירות המדינה, או כשמדובר בנושא מוגדר שאינו מעורר רגישות מיוחדת, אשר הלשכה המשפטית של המשרד הממשלתי מתקשה לטפל בו במועד סביר בשל עומס עבודה;
- (ב) יועץ משפטי לא יאשר העסקת יועץ משפטי חיצוני בעבודה משפטית המחייבת גיבוש מדיניות משפטית, או בעבודה שהיא בגדר הפעילות השוטפת של הלשכה המחייבת גיבוש מדיניות משפטית, או בעבודה אשר אינה מתייחדת במאפיין כלשהו שיכול להצדיק ביצועה באמצעות משפטי חיצוני;
- (ג) בחירת היועץ המשפטי החיצוני תיעשה בהתחשב בכישוריו וניסיונו המקצועי לביצוע העבודה המשפטית המבוקשת, ובעבודות משפטיות אחרות שביצע עבור המשרד או משרדי ממשלה אחרים והיקפן, תוך התחשבות בצורך ליצור איזון ראוי בין המומחיות שרכש בעבודתו שיש בה כדי לסייע לביצוע העבודה שלעניין, לבין החשיבות ברענון השורות ובביזור התקשוריות משרדי הממשלה בין נותני שירותים שונים;
- (ד) יועץ משפטי של משרד ממשלתי ידאג לתחימת תקופת ההעסקה של יועץ משפטי חיצוני למינימום הנדרש לביצוע העבודה, בהתאם לנסיבות המקרה ותוך קביעת הסדרי פיקוח נאותים שיבטיחו, בין היתר, שהיועץ המשפטי החיצוני יעבוד תחת פיקוח והנחייה של היועץ המשפטי של המשרד הממשלתי;
- (ה) היועץ המשפטי למשרד יסדיר נושא של חשש לניגוד עניינים, לרבות באמצעות הגבלות על עיסוק בתום תקופת ההתקשרות, באמצעות הסדר פיקוח על העבודה או בדרך אחרת.

40.384

העסקת יועצים משפטיים חיצוניים במשרדי ממשלה באישור הוועדה

- (א) יועץ משפטי של משרד המבקש כי פעולה משפטית תבצע על-ידי יועץ משפטי חיצוני, יודיע ליו"ר הוועדה לפחות שבעה ימים טרם תחילת העסקתו ויצרף המסמכים אשר בהם יציין היועץ המשפטי של המשרד את:
1. הטעמים המצדיקים ביצוע העבודה המשפטית באמצעות עורך דין חיצוני;
 2. זהות עורך הדין הפרטי שמבקשים להעסיקו (כאשר אין צורך במכרז);
 3. תקופת ההעסקה הנדרשת;
 4. השכר המבוקש בשים לב למגבלות התעריף;
 5. הסדרי הפיקוח על ביצוע העבודה ומניעת חשש לניגוד עניינים;
 6. פרטים בדבר דרך בחירת היועץ המשפטי החיצוני, ההתקשרות עם עורך הדין (מכרז/פטור ממכרז) וכל היוצא באלה פרטים הצריכים לעניין. לבקשה יצורף פרוטוקול הוועדה המשרדית אשר אישרה את ההתקשרות על-פי דיני המכרזים;
- (ב) ראש הוועדה רשאי להודיע ליועץ המשפטי של המשרד כי הוא מעכב את העסקת היועץ המשפטי החיצוני לצורך הבאת העניין בפני הוועדה, אם סבר כי בנסיבות העניין היא מסוג ההעסקות הטעונות אישור הוועדה;
- (ג) אלה הם המקרים אשר טעונים קבלת אישור הוועדה טרם אישור העסקת יועץ משפטי חיצוני על-ידי משרד ממשלתי:
1. היקף ההתקשרות או ההתקשרויות הכולל עם היועץ המשפטי החיצוני עולה על הסכום שבהנחיות היועץ המשפטי לממשלה מס' 9.1001;
 2. הנושא הוא בעל רגישות מיוחדת מבחינה משפטית או ציבורית;
 3. מדובר ביועץ משפטי בנושאים חוקתיים, טוהר המידות בשירות הציבורי או בבדיקה פרטנית של עובדים או נותני שירותים למשרדי הממשלה בהקשר של טוהר המידות;
 4. ייצוג בוועדות בכנסת;
 5. העסקה מתמשכת וכללית של יועץ חיצוני לפרויקט שאינו מוגדר;
 6. העסקה של אותו יועץ משפטי חיצוני או משרד עורכי דין מעל שש שנים בפרויקט אחד או בפרויקטים דומים של אותו משרד ממשלתי.

40.385

- (א) במקרים הטעונים אישור הוועדה, משרד ממשלתי לא יתקשר עם עורך דין פרטי והיועץ המשפטי של המשרד לא יאשר התקשרות כאמור, אלא לאחר שהתקבל אישור הוועדה להעסקתו של עורך הדין. על מסירת ביצוע פעולה משפטית לעורך דין פרטי לאחר אישור כאמור, יודיע היועץ המשפטי של המשרד לחשב המשרד והלה ידווח על כך לחשב הכללי;
- (ב) אין בהוראות אלו כדי לגרוע מן הצורך בקבלת הסמכה או יפוי כוח מאת היועץ המשפטי לממשלה לצורך ייצוג המשרד בפני בית המשפט או בפני גוף מעין משפטי;
- (ג) למען הסר ספק, הוראות אלו חלות על כל התקשרות לביצוע עבודה על-ידי יועץ משפטי חיצוני.
(שע/20)

40.39 - תיאום מול נציבות שירות המדינה בהליכי חקיקה הכוללים הוראות בעניין מינויים בשירות המדינה

40.391

- יועצים משפטיים העוסקים בהכנת הצעות חוק ממשלתיות ובהצעות החלטת ממשלה, הכוללת קביעה או הוראה שעניינה במינוי עובדים או בניהול כוח אדם בשירות המדינה או שכוללות התייחסות לנושאים אשר יש בה כדי להשפיע על נושאים אלה, או מקצתם, יפעלו בהתאם להנחיות הר"מ:
- (א) להביא את עיקרי ההצעות בפני הלשכה המשפטית של נציבות שירות המדינה, לצורך קבלת עמדתה, עוד בשלב גיבוש טיוטת תזכיר החוק או הצעת מחליטים וזמן סביר לפני הגשתה למזכירות הממשלה;
- (ב) לציין את עמדת נציבות שירות המדינה בהצעת המחליטים תחת העמודה "השפעת ההצעה על מצבת כוח אדם";
- (ג) במידת הצורך ובכל מקרה של מחלוקת, יש לקיים התייעצות משותפת עם הלשכה המשפטית של נציבות שירות המדינה אצל מחלקת ייעוץ וחקיקה (ייעוץ) במשרד המשפטים.
(עה/7)

פרק 41 - טרם הוקצה

פרק 42 - איסורים וחובות המוטלים על העובדים

בשני פרקים אלה מובאת רשימת האיסורים המוטלים על העובדים על-פי חוקים, תקנות, הסכמי עבודה והוראות אחרות. האיסורים והחובות הם: מילוי הוראות ותפקידים, סיוג פעילות מפלגתית, עבודה פרטית, עבודה נוספת ופרקטיקה פרטית, מסירת ידיעות, פרסום ברבים ופרסום ספרים, חריגה מסמכות, פרסים, מתנות וטובות הנאה, התרמות גביית כספים ומתן חסות, פעילות עסקית, שימוש ברכוש של המדינה, יציאה לחוץ-לארץ, ייצוג המשרד בפני ועדות הכנסת, הטרדה מינית, איסור התנכלות לעובדים חושפי שחיתויות, הגבלות לאחר פרישה ומתן הגנה משפטית לעובדי המדינה.

42.1 - הוראות כלליות

42.11 חלות / 42.12 איסורים וחובות - כללי /
42.13 איסור שידול, פיתוי וסיוע

42.11 - חלות

42.111

הוראות הפרקים 42 - 43 חלות על כל סוגי העובדים בשירות, אלא אם נאמר דבר אחר לעניין מסוים.

42.12 - איסורים וחובות - כללי

42.121

האיסורים והחובות המובאים בפרקים אלה אינם מהווים רשימה מלאה של האיסורים והחובות המוטלים על העובדים. אפשר לנקוט אמצעי משמעת נגד עובד, אף אם המעשה או המחדל שעשה מהווים הפרת איסור או חובה שהתקשי"ר אינו דן בהם במפורש, בתנאי שהמעשה או המחדל הם בגדר הגדרת עבירות המשמעת המפורטות בפסקה 40.211.

42.122

הובא עובד לפני בית הדין למשמעת, בשל הפרת איסור או חובה שלא צוינו במפורש בפרקים אלה, יקבע בית הדין אם חל האיסור או החובה האמורים על העובד; רק לאחר שהחליט על כך בחיוב, ידון בהאשמה נגד העובד.

(עג/12)

42.13 - איסור שידול, פיתוי וסיוע

42.131

עובד לא ישדל, לא יפתה ולא יסייע לעובד אחר לעבור עבירת משמעת.

42.2 - מילוי הוראות ותפקידים

42.21 מילוי הוראות ותפקידים / 42.22 סדרי עבודה תקינים / 42.23 פגישות בענייני עבודה / 42.24 לבישת מדים / 42.25 מילוי תפקידים זמני / 42.26 עבודה בשעות נוספות / 42.27 מתן המלצה ו/או מכתב הערכה / 42.28 איסור שאלות על השתייכות מפלגתית

42.21 - מילוי הוראות ותפקידים

42.211

במילוי תפקידיו חייב עובד לקיים כל נוהל שנקבע וכל הוראה שניתנה לו כדין וכל הוראה שניתנה על-ידי מי שהוסמך לכך או שהיא נובעת מהתפקיד המוגדר שלו, בין אם התפקיד הוא קבוע ובין אם הוא זמני.

42.212

עובד חייב למלא כל הוראה אשר נקבעה בתקשי"ר, בכל הודעה של נציבות שירות המדינה וכל הוראה כללית אחרת שניתנה על-ידי מי שמוסמך לכך.

42.213

עובד חייב למלא את עבודתו ואת התפקידים המוטלים עליו ללא השהייה, בנאמנות, בחריצות ולפי מיטב יכולתו, והוא חייב בעבודתו במשמעת ובדייקנות.

42.22 - סדרי עבודה תקינים

42.221

במילוי תפקידיו חייב כל עובד לקבל את מרותו של כל ממונה עליו, לרבות שר המשרד, המנהל הכללי, האחראי וכל אדם אחר המוסמך לכך.

42.222

(א) עובד חייב להקפיד על שמירת השקט, הסדר והניקיון במקום עבודתו, להימנע מכל הפרעה בעבודה ומהתעסקות בעניינים שאינם קשורים בביצוע עבודתו;
 (ב) התנהגותו והופעתו של עובד, בין בזמן עבודתו ובין שלא בזמן עבודתו, צריכה להיות הולמת את תפקידו ואת מעמדו כעובד (על התנהגות בעת קבלת קהל - ראה סעיף 61.16).

42.223

(א) עובד חייב לשמור על דיוק בהופעה לעבודה, ולא יעזוב את מקום עבודתו לפני תום השעה שנקבעה לסיום העבודה, אלא אם קיבל רשות מהממונה עליו;
 (ב) עובד רשאי לעזוב את מקום עבודתו בתוך שעות עבודתו רק לצורך ביצוע העבודה, רק אם מילא אחר ההוראות וההסדרים שנקבעו במשרד בקשר לכך.

42.224

עובד חייב לנהוג בנימוס כלפי הממונים עליו, כלפי העובדים הכפופים לו וכלפי יתר חבריו לעבודה.

42.225

עובד חייב לשמור על בטיחות וגיהות ולהקפיד במילוי כל ההוראות הנוגעות לכך.

42.226

עובד, אשר איננו מבצע את עבודתו בצורה המניחה את הדעת, או שאיננו מקיים הוראות או נוהל שעליהם ניתנה לו הודעה כדין, חייב הממונה על אותו עובד להעיר לו על כך (ראה פרק משנה 45.2) ולנקוט בצעדים לתיקון המצב. במקרה הצורך יודיע על כך לאחראי.

42.227

לא יבקש ממונה מהעובדים הכפופים לו הלוואה כספית או טובת הנאה. הוראה זו לא תחול לגבי הלוואה או טובת הנאה פעוטת ערך המקובלות בנסיבות העניין. כמו כן לא ידרוש ממונה מעובדים הכפופים לו לחתום על ערבות כספית.

9.5.2017

42.228

לא ידרוש ממונה מעובדים הכפופים לו לבצע עבורו פעילויות שאינן קשורות עם תפקידיו הרשמיים בשירות המדינה, שהן בחזקת ניצול לרעה.

42.229

לא ייתן ממונה לכפוף לו הוראה הסותרת כל דין או נוהל מחייב בשירות המדינה.
(עז/10)

42.23 - פגישות בענייני עבודה

42.231

- (א) פגישות בענייני עבודה, עם עובדים או עם קהל, יתקיימו במשרד או במקום העבודה, אם של העובד עצמו או של הפונים שאתם הוא נפגש, הכול לפי העניין ולפי צורכי העבודה;
- (ב) על עובד להימנע ככל האפשר מלקיים פגישות אלו במסעדות, בבתי קפה, בבתי מלון ובמקומות ציבוריים אחרים בהם מוגשות ארוחות;
- (ג) אסור לקבל הזמנה לארוחה במקומות אלה על חשבון המזמין אלא באישור מפורש של המנהל הכללי של המשרד.

42.232

הוראות פסקה 42.231 אינן חלות על מנהל כללי של משרד ועל עובד במעמד של מנהל כללי.

42.233

הוראות פסקה 42.231 אינן גורעות מן האמור בסעיף 42.72 ובפסקה 42.731 (בעניין איסור קבלת טובות הנאה).

42.24 - לבישת מדים

42.241

עובד, המקבל מדים, ישתמש בהם רק לצורכי העבודה שלשם ביצועה ניתנו לו המדים. (ראה גם סעיף 28.43).

42.242

בעת לבישת המדים, יקפיד העובד במיוחד על התנהגות ההולמת עובד המדינה יתנהג באדיבות ובנימוס אל הקהל ולא ינצל את לבישת המדים לאיזו מטרה החורגת מן השירות.

42.25 - מילוי תפקידים זמני

42.251

ממונה על עובד רשאי להטיל עליו תפקידים זמניים, אף אם אינם בתחום פעולתו הרגילה, הן בדרך העברת העובד למשרה אחרת, הן בדרך של הטלת תפקידים נוספים על תפקידיו הרגילים והן בדרך מינוי בפועל (ראה פרק משנה 18.2).

42.252

עובד חייב למלא כל תפקיד שהוטל עליו לפי פסקה 42.251, כל עוד אין בהטלת התפקידים משום פגיעה בו ואין הם מעל יכולתו, בתנאי שהטלת תפקיד זמני על עובד לתקופה ארוכה משישה חודשים - תהייה טעונה הסכמתו. מילוי כל תפקיד שהוא בתחום האחריות הכוללת של עובד במילוי תפקידו, ביחידה בה הוא מועסק - אין בו, בשום מקרה, משום פגיעה בעובד.

42.253

סבור עובד כי בתפקיד הזמני שהוטל עליו, לפי פסקה 42.251, יש משום פגיעה בו או כי הוא מעל יכולתו, ואין הממונה על העובד מקבל את טענתו, רשאי העובד לבקש את התערבות ועד העובדים, והוועד רשאי לבקש התערבות הוועד המקומי או המחוזי של הסתדרות עובדי המדינה, אך אין בכך כדי לפטור את העובד מחובת מילוי התפקיד הזמני.

42.254

הכריז ועד מקומי או מחוזי של הסתדרות עובדי המדינה על סכסוך, בהתאם לסעיף 06.22, בעקבות טענת עובד לפי פסקה 42.254, רשאי העובד להפסיק את מילוי התפקיד הזמני עד למתן החלטת הוועדה הפריטטית או כל עוד לא עבר הזמן המרבי לדיוניה (ראה פסקה 06.225), הכל לפי המועד המוקדם יותר.

42.26 - עבודה בשעות נוספות

42.261

נדרש עובד על-ידי הממונה עליו לעבוד שעות נוספות בהתאם לצורכי העבודה, חייב הוא לעשות כן, אלא אם קיימות סיבות אישיות, המתקבלות על דעת הממונה שבגללן אין העובד יכול להיענות (ראה גם פסקה 27.121).

42.27 - מתן המלצה ו/או מכתב הערכה

42.271

ממונה של עובד רשאי, לתת לעובד העוזב את השירות מכתב המלצה ו/או מכתב הערכה המפרט את התפקידים אשר העובד מילא בתקופת שירותו, והמעריך את פעולתו בשירות המדינה, את כושר עבודתו, את אופיו ואת התנהגותו.

42.272

לצורך סעיף זה "ממונה" - עובד שדרגתו 19 ומעלה בדירוג המינהלי לרבות דרגה מקבילה בדירוגים האחרים, אשר עובד אחר כפוף לו במדרג, בין במישורין ובין באמצעות עובדים אחרים.

42.273

מותר לשלוח המלצה, חוות דעת או פרטים אחרים בנוגע לעובד, למוסד או לאדם המתכוון להעסיק את העובד, אם העובד בעצמו ביקש זאת או אם הסכים לכך. הוראות פסקה זו אינן חלות על מסירת פרטים למשרד ממשלתי אחר המתכוון להעסיק עובד כנ"ל, בהתאם להוראות סעיף 14.13.

42.274

הממונה כאמור הנותן את מכתב המלצה ו/או מכתב הערכה לעובד, יקפיד על חוות דעת אמיתית וכנה אשר תשקף בצורה נכונה את תפקודו של העובד במשרד / יחידת הסמך.
(סב/9)

42.28 - איסור שאלות על השתייכות מפלגתית

42.281

מוסד ממשלתי אינו רשאי לשאול בכתב או בעל-פה אדם או גוף כלשהו על השתייכותו המפלגתית, (ראה גם פסקה 12.367).

42.3 - סיוג פעילות מפלגתית

42.30 חלות והוראות כלליות / 42.31 פעילות
מדינית ומפלגתית / 42.32 פעילות מדינית
ומפלגתית - סוגים מסוימים של עובדים /
42.33 פעילות הקשורה בבחירות לכנסת
ולרשויות המקומיות / 42.34 הצגת מועמדות
לכנסת וחברות בממשלה / 42.35 הצגת
מועמדות למועצה של רשות מקומית / 42.36
פעילות ב"חוג-בית" / 42.37 בחירות
להסתדרות העובדים הכללית החדשה / 42.38
איסור שימוש בכספי ציבור לצורך תעמולת
בחירות לכנסת ולרשויות המקומיות / 42.39
איסור השתתפות בגוף בוחר

42.30 - חלות והוראות כלליות

42.301

הוראות פרק משנה זה מבוססות, ברובן, על חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959 ועל חוקים אחרים הנוגעים לבחירות לכנסת ולרשויות מקומיות. חלק מהוראות אלו נוגע לכלל עובדי המדינה, יהיו דירוגם, דרגתם ותפקידם אשר יהיו, וחלק מההוראות נוגע אך ורק לעובדים בדרגה מסוימת, בדירוג מסוים או בתפקיד מסוים. (ההוראות בדבר פעילות מדינית ומפלגתית של עובדי המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה ובנק ישראל אינן מובאות בפרק משנה זה).

42.302

לאור אופיין של ההוראות הכלולות בפרק משנה זה, יש להקפיד במיוחד על מילויין. על כן, אם עבר עובד על הוראה מהוראות אלה, על האחראי לבוא, מיד וללא כל דיחוי, בדברים עם נציבות שירות המדינה בעניין ההליכים המשמעתיים שיש לנקוט נגד אותו עובד.

42.31 - פעילות מדינית ומפלגתית

42.310

הוראות סעיף זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות, בכל הדרגות ובכל התפקידים.

42.311

לא ייערכו במשרד ממשלתי, במוסד או במתקן ממשלתי, בשעות העבודה או לאחריהן, אסיפה, הרצאה או פעילות דומה מטעם מפלגה, או על בסיס של השתייכות מפלגתית, או בעלת אופי מפלגתי.

42.312

לא יארגן עובד הפגנה או תהלוכה בעלת אופי מדיני.
(חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, ס' 4)

42.313

עובד המדינה לא יעסוק בשעות העבודה בפעילות מטעם מפלגה או למען מפלגה, כגון: שכנוע אדם להצטרף כחבר למפלגה, או עריכת מפקד של חברי מפלגה, או הפצת הזמנות לפעילות מפלגתית, או תליית מודעות מטעם מפלגה במשרד וכדומה.

42.314

עובד המדינה לא יעסוק בפעילויות הנזכרות בפסקה 42.313 בין כתלי המשרד, המוסד או המתקן הממשלתי, גם לאחר שעות העבודה.

42.315

עובד המדינה אינו רשאי להשתמש ברכוש ובשירותים המשרדיים לפעילות מטעם מפלגה או למען מפלגה.

42.316

עובד המדינה לא ייתן את הסכמתו, בעל-פה או בכתב, לפרסום שמו מטעם מפלגה, אם מצורף לו תואר תפקידו בשירות המדינה.

42.32 - פעילות מדינית ומפלגתית - סוגים מסוימים של עובדים

42.321

על העובדים הבאים חלים האיסורים המפורטים בפסקה 42.322, ובפסקאות 42.536 ו- 42.537:

- (א) עובדי המדינה שדרגתם היא אחת מארבע הדרגות העליונות של דירוג המינהלי;
- (ב) עובדים בדירוגים המקצועיים כדלקמן:
1. עובדי המדינה בדרגה מקצועית שמשכורתם היסודית ההתחלתית איננה נמוכה מן המשכורת היסודית ההתחלתית של הדרגה השלישית שמתחת לדרגה העליונה של הדירוג המינהלי (להלן – "דרגה מקבילה");
 2. עובדי המדינה מהדרגה שלישית שמתחת לדרגה העליונה של הדירוג המינהלי, אם לתפקידם נקבע מתח הדרגות הכולל את הדרגה השלישית האמורה או דרגה מקבילה.
- (ג) שופטים, דיינים, חברי בתי דין דתיים, וכל נושאי משרה שיפוטית אחרת;
- (ד) רבנים וכוהני דתות אחרות ששכרם או חלק משכרם משתלם מאוצר המדינה;
- (ה) שוטרים, סוהרים, פקחים וכל נושאי משרה שיש עמה סמכות חקירה, חיפוש או מעצר;
- (ו) נושאי משרה שיש עמה סמכות להעניק רשיונות או היתרים, או סמכות להמליץ על הענקתם;
- (ז) עובדי שירות התעסוקה;
- (ח) עובדי סעד;
- (ט) עובדי השירות המשפטי;
- (י) קציני המחוז;
- (יא) פקידי שומה;
- (יב) פקידי גבייה;
- (יג) עובדים שהורשו לעשות עסקות מטעם המדינה;
- (יד) עובדים שבסמכותם לקבל עובדים לשירות המדינה, או להמליץ על קבלת עובדים כאמור;
- (טו) מנהלי עבודה;
- (טז) פקידי העוסקים במתן שיכון מטעם המדינה;
- (יז) אחיות ציבוריות.

(הודעה על סוגים של עובדי המדינה שעליהם יחולו האיסורים המנויים בחוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959 (י"פ 1536, התשכ"ט, עמ' 1792; י"פ 2301, התשל"ז, עמ' 938)

42.322

ואלה האיסורים החלים על העובדים המפורטים בפסקה 42.321:

- (א) איסור להיות חברים בהנהלה הפעילה של מפלגה או של גוף מדיני;
- (ב) איסור לארגן אסיפה פומבית בעלת אופי מדיני, לשבת בשולחן הנשיאות של אסיפה כאמור ולנאום בה;
- (ג) איסור להשתתף בהפגנה או בתהלוכה בעלות אופי מדיני;
- (ד) איסור להשתתף בתעמולה פומבית, בכתב או בעל-פה, לבחירות לכנסת או למועצה של רשות מקומית או לבחירות שעליהן חל חוק הבחירות לגופים ציבוריים, התשי"ד-1954 (ראה גם פסקה 42.331);
- (ה) איסור להשתתף באסיפות פומביות של מפלגות או של גופים מדיניים כדי לתת הרצאות על איזה נושא שהוא, כיוון שעצם הופעתו של העובד מעל במה מפלגתית עלול ליצור רושם של זיקה מפלגתית.

(על איסור פרסום ביקורת - ראה פסקה 42.536).

(החוק הנ"ל, ס' 1)

42.33 - פעילות הקשורה בבחירות לכנסת ולרשויות המקומיות

42.331

לעובדים, המנויים בפסקה 42.321, אסור להשתתף בתעמולה פומבית, בכתב או בעל-פה, לבחירות לכנסת או למועצה של רשות מקומית (ראה פסקה 42.322).

הוראות פסקה זו חלות, ככל יתר הוראות פרק משנה זה, אף על עובד הנמצא בחופשה, בין במשכורת ובין שלא במשכורת. אך על עובד, ששמו נכלל באחת מרשימות המועמדים לכנסת ושירותו הופסק בהתאם להוראות פסקה 42.345, לא חל האיסור להשתתף בתעמולה בבחירות לכנסת לפי האמור לעיל.

(החוק הנ"ל, ס' 1)

42.332

(א) אסור לכל עובד, ללא הבדל דרגה, שהוא בעל סמכות מינהלית או תפקיד שכרוך בו מגע עם קהל, לקחת חלק בתעמולת בחירות לכנסת, בין אם היא ברבים ובין אם אינה כזאת, בכל אזורי הארץ;

- (ב) כן אסור לעובד כאמור, לקחת חלק בתעמולת בחירות, אם ברבים ואם לא ברבים, לרשויות מקומיות בתחום הרשות המקומית שבה מתקיימות הבחירות;
- (ג) מתקיימות הבחירות לרשות המקומית ביום שבו מתקיימות הבחירות לכנסת, חל האיסור האמור על תעמולת בחירות לכל רשות מקומית;
- (ד) "סמכות מינהלית" בפסקה זו - כל סמכות, אם לפי דין ואם לא לפי דין, שיש עמה הכוח להכריע הכרעות כלפי אנשים מן הציבור, ובכלל זאת סמכותם של הממונים על בעלי סמכויות על-פי דין וסמכותם של עובדים לנקוט צעדים שאינם מעוגנים בחוק כלל.
- (חוק הבחירות לכנסת, [נוסח משולב], התשכ"ט-1969, ס' 130(א)); חוק הרשויות המקומיות (בחירות), התשכ"ה-1965, ס' 75(א), (ב)

42.333

תעמולת בחירות לכנסת ולרשויות המקומיות באיזו צורה שהיא בתוך מוסדות ממשלתיים אסורה, בין על-ידי עובדים ובין על-ידי אנשים או מוסדות אחרים.

42.34 - הצגת מועמדות לכנסת וחברות בממשלה

42.341

עובד המדינה שדרגתו היא אחת מארבע הדרגות העליונות בכל סולם דירוג, או עובד בדרגה נמוכה מהדרגה השלישית שמתחת לדרגה העליונה בכל דירוג, אם לתפקידו נקבע מתח דרגות הכולל את הדרגה השלישית האמורה - לא יהיה מועמד לכנסת, זולת אם חדל להיות עובד המדינה לפחות 100 ימים לפני יום הבחירות.

(חוק יסוד: הכנסת, ס' 7(8); חוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969, ס' 56 (נב/32))

42.342

עובד אשר התפטר מהשירות לפי פסקה 42.341, כדי להציע את מועמדותו לכנסת, ואשר שמו נכלל למעשה באחת מרשימות המועמדים שהוגשו, זכאי לפיצויי פיטורים.

42.343

עובד שנהיה לשר, שעה שהוא מכהן במשרה המונעת ממנו מלהיות מועמד לכנסת בטרם התפטר מהשירות (ראה פסקה 42.341), נפסקת כהונתו באותה משרה עם היותו לשר.

(חוק יסוד: הממשלה, ס' 5(ב))

42.344

חבר הכנסת או מועמד לכנסת שנבחר או נתמנה למשרה בשירות המדינה שדרגתה כאמור בפסקה 42.341, חברותו בכנסת או מועמדותו לכנסת, לפי העניין, נפסקת עם בחירתו או עם התמנותו למשרה כאמור; לעניין זה, "מועמד לכנסת" - מי ששמו כלול ברשימת מועמדים לכנסת, מיום הגשת הרשימה עד יום תחילת כהונתו כחבר הכנסת.

(פב/2)(נב/32) (חוק יסוד: הכנסת, ס' 42)

42.345

- (א) עובד שאינו נמנה עם סוגי העובדים הנזכרים בפסקה 42.341 ושמו נכלל באחת מרשימות המועמדים לכנסת, יופסק שירותו מיום הגשת רשימות המועמדים ועד יום הבחירות. תקופת הפסקת העבודה, כאמור לעיל, תיחשב כתקופת חופשה ללא משכורת, או, אם העובד ביקש זאת, תיחשב כחופשת מנוחה, אם חופשה זו מגיעה לו;
- (ב) אם נבחר לכהן כחבר כנסת (ו/או כשר בממשלה) ובחר לכהן בתפקיד זה, יחדל לשרת כעובד המדינה ממועד בחירתו לכנסת וינותקו ממועד זה יחסי עובד-מעסיק בינו לבין המדינה (לעניין תעמולת בחירות על-ידי עובד כזה - ראה פסקה 42.331).
- (חוק הבחירות לכנסת ולראש הממשלה [נוסח משולב], התשכ"ט-1969, ס' 56(ב))
(כללים למניעת ניגוד עניינים של שרים וסגני שרים - החלטת ממשלה מספר 2445 מיום 4.10.2000 (שע/13))

42.346

עובד שאינו נמנה עם סוגי העובדים הנזכרים בפסקה 42.341, וששמו נכלל באחת מרשימות המועמדים לכנסת, ימסור על כך מיד למנהל היחידה אשר יודיע על כך בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717) ויצייין בטופס אם החופשה היא ללא משכורת.

42.347

לא ישמש עובד חבר או ממלא מקום של חבר בוועדת הבחירות המרכזית לכנסת, אך הוא רשאי לשמש חבר או ממלא מקום של חבר בוועדת בחירות אזורית או בוועדת קלפי.
(החוק הנ"ל, ס' 16(ו))

42.35 - הצגת מועמדות למועצה של רשות מקומית

42.350

רשות מקומית הינה: עירייה, מועצה מקומית ומועצה אזורית

- (א) כל עובד ללא הבדל מעמד או דרגה בשירות המדינה, המציג את מועמדותו לראשות רשות מקומית או למועצה של רשות מקומית, חייב להודיע על כך לאחראי במשרדו, בציון תפקידו ודרגתו, מיד עם הצגת מועמדותו;
- (ב) האחראי יפנה ליועץ המשפטי של המשרד, תוך ציון פרטיו האישיים של העובד, תיאור התפקיד המדויק, מהות עבודתו בפועל, לאיזו רשות מקומית הציג את מועמדותו והתייחסותו האם לדעתו תפקידו של אותו עובד כלולים ברשימת התפקידים המנויים בפסקה 42.351;
- (ג) היועץ המשפטי של המשרד יבחן כל בקשה בנדון ביחס להוראות סעיף 42.35, ויודיע לאחראי האם רשאי אותו עובד להגיש את מועמדותו כאמור, ואם עליו להתפטר או לצאת לחופשה ללא משכורת. במקרה של ספק, ניתן להתייעץ עם היועץ המשפטי בנציבות שירות המדינה ומשרד המשפטים;
- (ד) בקשה של עובד שמתח הדרגות הצמוד לתקן משרתו הוא 21-23 ומעלה בדירוג המינהלי או בדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים, תועבר לבחינת היועץ המשפטי בנציבות שירות המדינה, בצירוף המסמכים הנדרשים בנסמך (ב) לעיל, וכן חוות דעת היועץ המשפטי של המשרד כאמור בנסמך (ג) לעיל;
- (ה) על האחראי להודיע ללא דיחוי לעובד את מסקנות חוות הדעת של היועץ המשפטי של המשרד או היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה, לפי העניין. האחראי יעביר העתק מהודעה זו למפקח הארצי על הבחירות במשרד הפנים ולנציבות שירות המדינה;
- (ו) אישור כהונה במועצה של רשות מקומית יהיה בכפוף לסייגים הקבועים בפסקה 42.421(א).

(עח/17)(עג/19)

42.351

- (א) העובדים המנויים להלן אינם רשאים להציע את מועמדותם בבחירות לרשות מקומית:
1. פקחים ונושאי משרות שיש עימהן סמכות חקירה, חיפוש או מעצר;
 2. נושאי משרות שיש עימהן סמכות, בתחום הרשות המקומית הנוגעת בדבר, להעניק רשיונות או היתרים או להמליץ על הענקתם, בין שהסמכות מוגבלת לאותה רשות מקומית בלבד ובין שאינה מוגבלת כך;
 3. נושאי משרות שיש עימהן סמכות, בתחום הרשות המקומית הנוגעת בדבר, לקבל לעבודה או להפנות לעבודה, בין שהסמכות מוגבלת לתחום אותה רשות מקומית ובין שאינה מוגבלת כך;
 4. עובדי סעד, שתפקידם הוא לתת סעד, בדרך כלל או בתחומי הרשות המקומית הנוגעת בדבר בלבד, או להמליץ על מתן סעד בדרך כלל או בתחומים האמורים;
 5. פקידי שומה וכן פקידי גבייה, שמקום עבודתם הוא בתחום הרשות המקומית הנוגעת בדבר;
 6. מנהלי עבודה בעבודות ציבוריות היוזמות בידי הממשלה, שמקום עבודתם הוא בתחום הרשות המקומית הנוגעת בדבר;
 7. פקידים שבסמכותם לתת שיכון או שתפקידם הוא להמליץ על מתן שיכון או לבחור מועמדים לקבלת שיכון.
- (ב) ההגבלות האמורות חלות גם על מועמד לראש רשות מקומית;
- (חוק הרשויות המקומיות, (הגבלת הזכות להיבחר), התשכ"ד-1963, ס' 2 והתוספת; חוק הרשויות המקומיות (בחירת ראש רשות סגניו וכהונתם), התשל"ה-1975, ס' 4(ב))
- (ג) בנוגע להגשת מועמדות למועצה אזורית כאמור בסעיף 1 לצו המועצות המקומיות (מועצות אזוריות), התשי"ח-1958, עובד המדינה במשכורת, יהיה זכאי להיכלל ברשימת מועמדים באזור ולהיבחר כחבר מועצה אך ורק אם עבודתו אינה קשורה בענייני המינהל המחוזי או בשלטון המקומי, ואין היא עלולה להביא לידי סתירה או אי התאמה בין תפקידו בשירות המדינה ובין תפקידו כחבר מועצה;
- (צו המועצות המקומיות (מועצות אזוריות), התשי"ח-1958, ס' 19(א)(5))

(עח/17)(סב/25)

(ד) בנוגע להגשת מועמדות לוועד מקומי כאמור בסעיף 1 לצו המועצות המקומיות (מועצות אזוריות), התשי"ח-1958, עובד המדינה במשכורת, יהיה זכאי להיכלל ברשימת מועמדים בישוב ולהיבחר כחבר ועד מקומי, אך ורק אם עבודתו אינה קשורה בענייני המינהל המחוזי או בשלטון המקומי, ואין היא עלולה להביא לידי סתירה או אי התאמה בין תפקידו בשירות המדינה ובין תפקידיו כחבר ועד מקומי. (צו המועצות המקומיות (מועצות אזוריות), התשי"ח-1958, ס' 19(א)(5), ס' 99 (עז/17) (עא/15))

42.352

עובד הנמנה עם העובדים הנקובים בפסקה 42.351, המבקש להציג את מועמדותו למועצה של רשות מקומית, חייב להתפטר מן השירות ולהגיש את התפטרותו בעוד מועד כדי שתוקף ההתפטרות (בתום תקופת ההודעה המוקדמת) יהיה לפני יום הגשת רשימות המועמדים לאישור.

42.353

חבר מועצה של רשות מקומית, שהתקבל לשירות במשרה מן המשרות המנויות בפסקה 42.351 בזמן כהונתו כחבר המועצה של הרשות המקומית, יחדל לכהן כחבר המועצה. (החוק הנ"ל, ס' 3 והתוספת)

42.354

עובד אשר הוראות פסקה 42.351 אינן חלות עליו, פסול לכהן כחבר במועצה של רשות מקומית אם הוא עובד המדינה בשכר, ואם:

(א) עבודתו קשורה בענייני המינהל המחוזי או השלטון המקומי; או
(ב) עבודתו עלולה להביא לידי סתירה או אי התאמה בין תפקידיו בשירות לבין תפקידיו במועצת הרשות המקומית.

עובד המכהן כחבר מועצה של רשות מקומית, למרות שהוא פסול לכך בגלל האמור לעיל - עובר עבירה פלילית.

(פקודת העיריות (נוסח חדש), ס' 120; צו המועצות המקומיות (א), התשי"א-1950, ס' 101; צו המועצות המקומיות (ב), התשי"ג-1953, ס' 5; צו המועצות המקומיות (מועצות אזוריות), התשי"ח-1958, ס' 11)

42.355

נבחר עובד למועצה של רשות מקומית, והוא פסול מלכהן בה על-פי הוראות פסקה 42.354, יוכל לכהן כחבר במועצה רק אם התפטר מן השירות, או אם אושרה לו חופשה ללא משכורת לפי הוראות פרק-משנה 33.4.

42.356

עובד הנמנה עם העובדים הנקובים בפסקה 42.351, המתפטר מהשירות עקב הכללת שמו באחת מרשימות המועמדים למועצה של רשות מקומית, וכן עובד המתפטר מהשירות כדי לא להיות פסול לשמש כחבר במועצה של רשות מקומית, כאמור בפסקה 42.354, זכאי לפיצויי פיטורים (ראה פסקה 83.311).

42.357

עובד אשר הוראות פסקה 42.351 אינן חלות עליו, ושמו נכלל ברשימת מועמדים לבחירות לרשות מקומית, יופסק שירותו מיום הגשת רשימת המועמדים ועד הבחירות. תקופת הפסקת העבודה האמורה, תיחשב כתקופת חופשה ללא משכורת; או, אם ביקש זאת העובד, כחופשת מנוחה, אם חופשה זו מגיעה לו.

(חוק הרשויות המקומיות (בחירות), התשכ"ה-1965, ס' 42ב)

42.358

עובד אשר הוראות פסקה 42.351 אינן חלות עליו, ושמו נכלל ברשימת מועמדים לרשות מקומית, ימסור על כך למנהל היחידה, והוא יודיע על כך בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717), ויציין בטופס את התקופה הנזקפת לחשבון חופשת מנוחה ואת התקופה שהיא חופשה ללא משכורת.

42.359

עובד רשאי לכהן כיו"ר או כחבר בוועדת קלפי בבחירות לרשויות המקומיות וכן רשאי הוא לכהן כמזכיר הוועדה.

42.361

על עובד בכל דרגה שהיא, שהוא בעל סמכות מינהלית או בעל תפקיד שכרוך בו מגע עם קהל, אסור לארח "חוג בית" המיועד לתעמולת בחירות לכנסת, או לנאום ב"חוג בית" כאמור.

42.362

על עובד בכל דרגה שהיא, שהוא בעל סמכות מינהלית או בעל תפקיד שכרוך בו מגע עם קהל, אסור לארח "חוג בית" המיועד לתעמולת בחירות לרשות מקומית, אם "חוג הבית" מתקיים בתחום הרשות המקומית בה מתקיימות הבחירות. מתקיימות הבחירות לרשות המקומית ביום שמתקיימות הבחירות לכנסת, חל האיסור האמור על חוגי בית המתקיימים בכל רשות מקומית שהיא.

42.363

על העובדים המנויים בפסקה 42.321 אסור לארח "חוג בית" המיועד לתעמולה פומבית לבחירות לכנסת או לרשות מקומית, או לנאום ב"חוג בית" כאמור. תעמולת בחירות במסגרת "חוג בית" תיראה כפומבית, אם לדוגמה התקיים אחד מאלה:

- (א) נשלחו ל"חוג הבית" הזמנות בכתב, שבהן נכתב שמו של העובד כמארח או כנואם, בין אם נמענה ההזמנה לאנשים מסוימים ובין אם לאו, בין אם התקיים בפועל "חוג הבית" ובין אם לאו;
- (ב) התקיים "חוג בית" בעקבות הזמנה לציבור, אפילו לציבור מסוים (כגון עובדי משרד אחד), תהיה אשר תהיה צורת ההזמנה ויהיה אשר יהיה הפרסום אשר ניתן לה;
- (ג) ב"חוג בית" נוכחים כתבים או מקליטים, שבאו למקום כדי לתת דו"ח על הדברים המושמעים בו;
- (ד) "חוג הבית" מתקיים בצורה כזאת, שגם מי שלא מוזמן עשוי לראות או לשמוע, למשל אם "חוג הבית" מתקיים על כר דשא ליד בית או אם משתמשים בו ברמקול.

42.37 - בחירות להסתדרות העובדים הכללית החדשה

42.371

עובד המדינה רשאי להציג את מועמדותו לוועידת ההסתדרות, לוועידת "נעמת", למועצת הפועלים וכן למוסדותיה האחרים של ההסתדרות הכללית ואין הוא חייב להתפטר מעבודתו או להפסיק את עבודתו בשירות המדינה בשל כך.

42.372

הוראות פסקאות 42.322 ו-42.332 יחולו על הבחירות להסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל ולמוסדותיה.

42.373

לא ישמש עובד המדינה חבר או ממלא מקום של חבר בוועדת הבחירות המרכזית להסתדרות, אך הוא רשאי לשמש כחבר או כממלא מקום של חבר בוועדת בחירות אזורית או בוועדת קלפי.

42.374

- (א) תעמולת בחירות אסורה בתוך מוסדות ממשלתיים בכל צורה שהיא, בין על-ידי עובדים ובין על-ידי אנשים או מוסדות אחרים;
- (ב) אין לקיים אסיפות בחירות במשרדי הממשלה, במתקני הממשלה ובמוסדות השייכים לממשלה;
- (ג) אין להציג בין כתלי מוסדות המדינה מודעות, כרוזים ופרסומים אחרים בעלי אופי מדיני או מפלגתי לרבות הצבת קלפיות או כל צורה אחרת היכולה להתפרש כתעמולה מדינית או מפלגתית.

42.375

הוראות פסקאות 42.361 ו-42.363 יחולו על הבחירות להסתדרות העובדים הכללית החדשה של העובדים בארץ ישראל ולמוסדותיה.

42.38 - איסור שימוש בכספי ציבור לצורך תעמולת בחירות לכנסת ולרשויות המקומיות

42.381

לא ייעשה שימוש בקשר עם תעמולת בחירות בכספים של גוף מבוקר כמשמעותו בפסקאות (1), (2), (3) ו-(4) של סעיף 9 לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב], או של תאגיד שהממשלה, משתתפת בהנהלתו או בהונו. (חוק הבחירות (דרכי תעמולה), התשי"ט-1959, ס' 2א)

42.382

הגופים הנמנים בסעיף 9 לחוק מבקר המדינה, שעליהם חל האיסור האמור, הם:

- (א) כל משרד ממשלתי;
- (ב) כל מפעל או מוסד של המדינה;
- (ג) כל אדם או גוף המחזיק, שלא לפי חוזה ברכוש המדינה, או המנהל אותו או המפקח עליו מטעם המדינה;
- (ד) כל רשות מקומית.

42.383

המפר את האיסור האמור בפסקאות 42.381 ו-42.382 בדבר שימוש בכספי ציבור לצורך תעמולת בחירות -

- (א) עובר עבירה ודינו מאסר שישה חודשים או קנס, כקבוע בחוק;
- (ב) יושב ראש ועדת הבחירות המרכזית לכנסת רשאי לתת צו המונע את ביצוע העבירה או המשכתה. האחריות הפלילית לפי חוק זה, על שימוש בכספי הציבור לצורך תעמולת בחירות, חלה גם על מי שהחזיק בכספים או בנכס שנעברה בהם עבירה או היה ממונה על החזקתם או שמירתם, זולת אם הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט באמצעים סבירים למניעתם. (החוק הנ"ל, ס' 17, 17ב)
- (חוק לתיקון דיני הבחירות לרשויות מקומיות, התשע"ח-2018, ס' 4ט(ב)) (עח/17)

42.39 - איסור השתתפות בגוף בוחר

42.390

בסעיף זה:

גוף שתפקידו או אחד מתפקידיו לבחור מועמדים לכנסת או לכהונת ראש הממשלה או - "גוף בוחר" שר בממשלה, או לכל תפקיד ברשות מקומית, בהסתדרות הציונית העולמית או בסוכנות היהודית לארץ ישראל, למעט בחירות ישירות שבהן משתתפים כלל החברים של מפלגה או גוף מדיני. (נא/22)

42.391

(א) עובד המדינה שדרגתו היא אחת מארבע הדרגות העליונות בכל סולם דירוג, לא יהיה חבר בגוף בוחר. הממשלה, בהתייעצות עם ועדת החוקה חוק ומשפט של הכנסת, רשאית לקבוע, בהודעה שתפורסם ברשומות, סוגים נוספים של עובדי המדינה אשר איסור זה יחול עליהם;

(ב)

1. עובדי המדינה שהם חברים בגוף בוחר, לא ישתתפו בבחירות הנערכות באותו גוף בוחר, שבהן בוחרים מועמדים לתפקידים כאמור בפסקה 42.390, אלא אם כן הצבעה באותן בחירות היא הצבעה חשאית;

2. לעניין חברות בגוף בוחר שהוא גם הנהלה פעילה של מפלגה או של גוף מדיני, יחולו ההוראות לפי סעיף 42.32 ולא יחולו הוראות פסקה זו.

(ג) מי שבהיותו חבר בגוף בוחר נתמנה להיות עובד המדינה, תיפסק כהונתו כחבר בגוף הבוחר, עם מינויו. מי שהופסקה חברותו בגוף בוחר כאמור בנסמך זה, יוכל לשוב ולהיות חבר באותו גוף בוחר, בכפוף להוראות נסמך (א) לאחר שחלפו ארבע שנים מיום מינויו לעובד המדינה, ואם הפסיק להיות עובד המדינה קודם לכן - ביום שבו הפסיק להיות עובד המדינה; (סא/24)

(ד) להלן פירוט העובדים בדירוגים העיקריים שעליהם נאסר להיות חברים ב"גוף בוחר", כמשמעותו בחוק (מרכזי מפלגות ופורומים בעלי פונקציות דומות):

הדרגות	הדירוג
22 ומעלה	המינהלי
43 ומעלה	המח"ר
43 ומעלה	מהנדסים
43 ומעלה	הנדסאים וטכנאים
43 ומעלה	עיתונאים
4א ומעלה	משפטנים
4א ומעלה	פרקליטים
ג ומעלה	עובדים סוציאליים
4א ומעלה	בכ"מ ועמ"מ
4א ומעלה	רוקחים
9 ומעלה	רופאים
9 ומעלה	רופאים וטרינריים
ג ומעלה	עובדי מחקר
18 ומעלה	אחיות
14 ומעלה	עובדי רנטגן
7 ומעלה	מרפאים בעיסוק
7 ומעלה	פזיותרפיסטים
7 ומעלה	פארה-רפואיים
14 ומעלה	מקצ"ט
14 ומעלה	מקצ"ט ביטחון

דירוג עובדי הוראה -

1. מפקחים שהם מנהלי מחוזות, אגפים, מינהלים ומעלה;
 2. מפקחים שהם:
 - (א) פועלים מכוח סימן ו' לתקנות חינוך ממלכתי (סדרי הפיקוח);
 - (ב) ממונים באופן ישיר על עבודתם של עובדי הוראה.
 3. מנהלי בתי ספר
- כל אלה על-פי רשימה מפורטת שתיקבע על-ידי נציבות שירות המדינה עם משרד החינוך, בהתאם לעקרונות הנ"ל.

עובדים המועסקים בחוזה בשכר כולל - דרגתם לעניין החוק היא דרגת התקן הצמודה למשרה. (נט/13)

(ה) עובד המתקבל לשירות המדינה באחת הדרגות העליונות או עובד מתוך השירות המועלה לדרגה כאמור, חייב להצהיר בטופס מדף 2315 כי על-פי חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, נאסר עליו להיות ב"גוף בוחר" כמשמעו בחוק; עותק מן ההצהרה יתויק בתיקו האישי של העובד ועותק אחר בתיקו בנציבות שירות המדינה;

(ו) האחראי יפיק מדי חודש דו"ח של רשימת העובדים אשר עלו לדרגות אלה. האחראי ידאג כי עובדים אלה ימלאו את ההצהרה כמפורט בנסמן (ה), ויעבירו לנציבות שירות המדינה. במקביל ידווח הממונה על משאבי אנוש במשרד, למערכת ניהול ההון האנושי כי העובד מילא הצהרה כאמור. (עח/17)

42.392

מעורבות עובדי מדינה במשא ומתן קואליציוני בלבד

עובדי המדינה במשרדי הממשלה לא ייטלו חלק בעריכת הסכמים קואליציוניים בעת הקמת ממשלה או לצורך שינויים בהרכבה. מעורבות הדרג המקצועי בהליך המשא ומתן הקואליציוני תותר רק בהתאם למפורט להלן:

- (א) הקשר עם נציגי המפלגות או הסיעות בנושא המשא ומתן הקואליציוני יכול להיערך רק לאחר תום הבחירות לכנסת;
- (ב) בכל משרד ימונה איש קשר לצורך המשא ומתן הקואליציוני (להלן - "איש הקשר"). איש הקשר יכול להיות מנכ"ל המשרד או אדם אחר שימונה על-ידו, שיהיה עובד מדינה הנמנה על הדרג המקצועי הבכיר במשרד, הבקיא במכלול פעילות המשרד. בנוסף, ישמשו הגורמים הבאים כאנשי קשר ייעודיים: במשרד האוצר, בשאלות תקציביות ובשאלות של רפורמות כלכליות מבניות איש הקשר יהיה הממונה על התקציבים; בשאלות משפטיות, איש הקשר יהיה היועץ המשפטי לממשלה או מי שימנה לצורך כך מטעמו; בשאלות הנוגעות למבנה משרדי הממשלה, איש הקשר יהיה נציב שירות המדינה או מי שימנה לצורך כך מטעמו;
- (ג) יובהר, כי עובדי מדינה המכהנים במשרות האמון בלשכת השר לא ישמשו כאנשי הקשר מטעם המשרד ויימנעו ממעורבות במשא ומתן הקואליציוני;
- (ד) לאחר הבחירות לכנסת, המנהל הכללי של כל משרד ממשלתי ימסור למזכירות הממשלה הודעה על זהות איש הקשר מטעמו לצורך המשא ומתן הקואליציוני ופרטי ההתקשרות עימו. רשימת אנשי הקשר תרוכז במזכירות הממשלה ותועבר לנציגי המפלגות לפי הצורך;
- (ה) הקשר בין נציגי המפלגות לבין הדרגים המקצועיים במשרדי הממשלה ייעשה רק באמצעות איש הקשר שימונה בכל משרד, כמפורט לעיל. איש קשר מטעם המשרד יערב במידת הצורך בעלי תפקידים נוספים במשרד בדרגה מקבילה או נמוכה יותר, ובלבד שהמגעים ירוכזו על ידו ושלא ייעשו פניות ישירות לעובדים אחרים במשרד שלא באמצעותו. במקרה הצורך, או לבקשת נציג המפלגה, ניתן לקיים שיחה משותפת של נציגי המפלגות עם בעלי תפקידים אחרים במשרד, יחד עם איש הקשר, וזאת כאשר המידע הרלוונטי מצוי בידי אותם בעלי תפקידים, או מפאת מורכבות העניין;
- (ו) איש הקשר לעניין זה יעמוד בקשר רק עם נציגי מפלגות המנהלות משא ומתן קואליציוני. יש להבטיח כי הקשר יתקיים רק עם גורם שהוסמך לכך על ידי יושב ראש המפלגה או עם יושב ראש המפלגה בעצמו;
- (ז) איש הקשר המשיב לפניה בנוגע למשא ומתן הקואליציוני ימסור לנציגי המפלגות הפונים אליו מידע עובדתי ומידע מקצועי. בכלל זה, רשאי איש הקשר למסור מידע הנוגע למגבלות המעשיות העשויות להשפיע על היתכנות של מהלך שהוא נשאל לגביו, וכן לתאר בקווים כלליים משמעותיות הנגזרות מהמהלך המוצע, כמו גם יתרונות וחסרונות ביחס למהלך ולחלופות העומדות על הפרק. המידע האמור יעמוד לרשות כל מפלגה המנהלת משא ומתן קואליציוני אשר תבקש לקבלו. עם זאת, איש הקשר יימנע מלהעלות ביוזמתו הצעות לצדדים במשא ומתן הקואליציוני, בנוגע לנושאים שהוא לא נשאל לגביהם;
- (ח) מלבד האמור לעיל, איש הקשר יוכל להציע למפלגות אשר פנו אליו, כמצוין לעיל, לקבל מידע כמפורט לעיל, מתן סקירה כללית בתחומים המקצועיים המסורים לתחומי אחריותו של המשרד;
- (ט) איש הקשר או כל עובד מדינה אחר לא ייטול חלק במשא ומתן ולא ינכח במקום המשא ומתן;
- (י) איש הקשר יתעד בכתב את פעולותיו הנוגעות למשא ומתן הקואליציוני ואת המענה הניתן על ידיו לפניות; ככלל, יש לשאוף לכך שהמענה האמור ימסר מראש בכתב. בנוסף, איש הקשר ידאג לריכוז כלל התשובות שניתנו מטעם המשרד במסגרת המשא ומתן. התיעוד האמור יישלח למנכ"ל המשרד (במקרים שבהם הוא לא יישמש כאיש הקשר) וליועץ המשפטי של המשרד ויישמר על ידם;

- (יא) איש הקשר יקדיש את המשאבים הנדרשים בכדי לאפשר לכל נציגי המפלגות להסתייע בו - בין אם מדובר בפניה מצד מפלגה שעל העומד בראשה הוטלה או צפויה להיות מוטלת משימת הרכבת הממשלה, ובין אם הפניה היא מצד כל מפלגה אחרת המנהלת משא ומתן קואליציוני. ההיענות של איש הקשר לפניות מאת נציגי המפלגות השונות תיעשה באופן שוויוני וללא משוא פנים, בשים לב לאופי הפניות ותוכנן;
- (יב) במסגרת המענה לפניות בנוגע למשא ומתן קואליציוני, על אנשי קשר להימנע מחיווי דעה משפטית אודות חוקיות של המהלכים הנדונים. במקרים חריגים שבהם עולה חשש שבמשא ומתן נדון מהלך הכרוך באי חוקיות מובהקת, יעדכן איש הקשר המשרדי את היועץ המשפטי לממשלה או את איש הקשר שמונה מטעמו.
- האמור לעיל יחול גם על משא ומתן קואליציוני הנערך במהלך כהונתה של הממשלה ביחס לשינוי הרכב הקואליציה, בשינויים המחויבים.

(2/פ)

42.4 - עבודה פרטית, עבודה נוספת ופרקטיקה פרטית

42.40 הוראות כלליות והגדרות / 42.41
 היתרים, תנאים וסייגים לעבודה פרטית / 42.42
 הגבלת שעות והגבלת השתכרות בהיתר לעבודה פרטית ועבודה נוספת במסגרת שירות המדינה / 42.43
 רופאים - פרקטיקה פרטית, עבודה פרטית, עבודה בתאגיד בריאות, מתן חוות דעת רפואית / 42.44
 עבודה פרטית של עובד המועסק בתנאים מיוחדים / 42.45
 עבודה פרטית של עובד הנמצא בחופשה ללא-משכורת, עובד מושעה ועובד שפרש מן השירות / 42.46
 עבודה פרטית של עובד המשרת בחוץ-לארץ / 42.47
 חברות בוועדות / 42.48
 פעולות הדרכה של עובדי המדינה, הוראה ומחקר / 42.49
 נהלים לקבלת היתר לעבודה פרטית וועדה מרכזית

42.40 - הוראות כלליות והגדרות

42.401

עקרונות יסוד

- (ה) עובד בשירות המדינה הינו נאמן של הציבור ומצופה ממנו להקדיש את מלוא תשומת ליבו למילוי התפקיד שנתמנה לו ולשמור על תדמית השירות וערכיו. מתוך כך חלים על עובד המדינה המעוניין לעבוד בעבודה פרטית מגבלות וסייגים על מנת לוודא כי מחויבותו לשירות המדינה לא תפגע;
- (1) עבודה פרטית של עובד מחוץ למסגרת עבודתו בשירות המדינה אינה זכות מוקנית ולכן כל עובד המעוניין לעסוק בעבודה פרטית נדרש לקבל היתר לכך;
- (2) בעת טיפול בנושא זה על הגורם המוסמך לבחון מחד את הטעמים והשיקולים האישיים העומדים ביסוד הבקשה להיתר עבודה פרטית ומאידך את מכלול ההשלכות הנובעות ממתן היתר כזה, לרבות השפעה על צרכי המערכת, השלכות ארגוניות וציבוריות וכן שיקולים של מעמד העובד ותפקודו;
- (ח) על הגורם המוסמך להביא בחשבון את מידת תרומתה ככל שקיימת של העבודה הפרטית המבוקשת למטרות וליעדים של שירות המדינה בכלל ושל המשרד בפרט, כגון שמירה על כשירות מקצועית, קשר עם האקדמיה, הרחבת ידע מקצועי, הפריה הדדית, שיפור מיומנות;
- (ט) על-פי צירוף וסקלול כל הגורמים הנ"ל, ובהתאם להוראות המפורטות להלן, יחליט הגורם המוסמך אם להיענות לבקשתו של העובד ובאילו תנאים.

(עט/18)

42.402

הגדרות בפרק משנה זה:

"עובד" - לרבות עובד בחופשה, בין בשכר ובין שלא בשכר;

"עבודה פרטית" - עיסוק קבוע, זמני או חד-פעמי, שהוא אחד מהבאים:

- (א) עבודה בשכר;
- (ב) עיסוק כעצמאי;
- (ג) עיסוק בעסק שמטרתו היא קבלת הכנסה או רווחים או עיסוק אחר המאפשר לעוסק בו לקבל הכנסה, רווחים או טובת הנאה, כהגדרתה בפסקה 42.701;
- (ד) תפקיד ניהולי בתאגיד - לרבות חברה, עמותה, שותפות, אגודה, או הקדש - למעט חברות בהתנדבות בהנהלה של מוסד ללא כוונת רווח;
- (ה) בעלות במניות או בעסק, ובלבד שבכנסיות העניין עשויה להידרש מבעל המניות או העסק השתתפות בניהול העסק;
- (ו) חברות במוטב של רשות שיפוטית, משמעתית או מעין שיפוטית (כגון: רשות שיפוט של ההסתדרות, בית-הדין למשמעת של לשכת עורכי הדין).
והכל כאשר העיסוק נעשה מחוץ למסגרת תפקידו של העובד בשירות;

"פרקטיקה פרטית" - לעניין פרקטיקה פרטית של רופאים, ראה פסקה 42.431;

"עבודת עובדי מדינה בתאגיד בריאות" - לעניין עבודת עובדי המדינה בתאגיד בריאות, ראה פסקה 42.435.

42.403

עבודה פרטית בהיתר בלבד

עובד אינו רשאי לעסוק בכל עבודה פרטית מחוץ לתפקידו, אלא אם קיבל היתר לכך, כמפורט להלן בפרק משנה זה.

42.404

פעילות התנדבותית -

- (א) אין צורך בקבלת היתר לפעילות התנדבותית ולכל עיסוק אחר שאינו מכניס שכר או מאפשר לעוסק בו לקבל רווחים או טובת הנאה, לרבות חברות בהנהלת מוסד ללא כוונת רווח (להלן - "פעילות התנדבותית"). בכלל זה, אין צורך בקבלת היתר לעסוק בפעולה התנדבותית במוסד ציבורי או ביטחוני, כגון שמירה במשמר האזרחי, התנדבות במגן דוד אדום וכדומה, והכל בתנאי שאין ולא עלול להיווצר בפעילות ההתנדבותית מצב של התנגשות אינטרסים עם תפקידו או עם עבודתו של העובד בשירות;
- (ב) על עובד המעוניין לבצע פעילות התנדבותית מוטלת החובה לוודא, טרם תחילת הפעילות ההתנדבותית, כי אף אחד מהסייגים המנויים בפסקאות 42.411 ו-42.412 אינו מתקיים, וכי הפעילות ההתנדבותית אינה עוברת על הגבלת הזמן המותר כמוגדר בפסקה 42.421;
- (ג) במקרה של ספק בדבר עמידה בסייגים, יש לפנות ליחידת משאבי אנוש במשרד/יחידת הסמך;
- (ד) הוראות פסקה זו לא יחולו על עובד המבקש לעבוד ללא שכר בתפקיד ניהולי או בעיסוק אחר בעסק הפועל לכוונת רווח - במקרה כזה יש צורך בקבלת היתר לעבודה פרטית.
(עט/18)

42.405

אי מילוי הוראות פרק משנה זה בעניין עבודה פרטית ועבודה נוספת היא עבירה על חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

42.41 - היתרים, תנאים וסייגים לעבודה פרטית

42.411

סייגים למתן היתר לעבודה פרטית

לא יינתן היתר לעבודה פרטית בהתקיים אחת או יותר מן העילות המפורטות להלן:

- (א) אם יש בעבודה הפרטית כדי לפגוע באינטרס של שירות המדינה או באינטרס של הציבור הרחב;
- (ב) אם יש בעבודה הפרטית כדי לפגוע במישרין או בעקיפין בתדמית שירות המדינה או כדי לפגוע במעמדו כעובד המדינה וכנושא תפקיד מטעם המדינה;
- (ג) אם העבודה הפרטית קשורה במישרין או בעקיפין בתפקידו של העובד, ובפרט אם היא עלולה להעמיד את העובד בניגוד עניינים עם תפקידו או עבודתו בשירות המדינה;
- (ד) אם העבודה הפרטית תקשור את העובד עם יחיד, תאגיד, מוסד או גורם ממשלתי העומדים בקשר כספי, מסחרי או ענייני עם המשרד/יחידת הסמך שבה מועסק העובד;
- (ה) אם העבודה הפרטית תפגע בתפקודו של העובד ובאופן ביצוע עבודתו בשירות המדינה;
- (ו) אם יש בעבודה הפרטית משום ניגוד או סתירה עם חוק או הוראה כלשהי. בדבר כהונה כחבר מועצה או כראש רשות מקומית - ראה פסקה 42.354;
- (ז) אם לא ניתן לתחם את שעות העבודה בעבודה הפרטית לשעות עבודה לאחר שעות העבודה הנהוגות במקום עבודתו של העובד בשירות המדינה;
- (ח) אם העבודה הפרטית היא באחד מהעיסוקים המפורטים להלן, שבהם מעצם טיבה ואופיה של העבודה הפרטית, מתקיימות נסיבות השוללות את מתן ההיתר:
1. עובד מדינה בעל רישיון לעריכת דין אף אם אינו נמנה על עובדי השירות המשפטי, אינו רשאי לעסוק בעבודה פרטית בכל תחום מתחומי עיסוקו של עורך דין פרטי בעריכת דין; אימות חתימה על מסמכים המתבצע באופן מזדמן וללא תמורה אינו מהווה עבודה פרטית ועל כן אינו חייב בהיתר, ואולם על עובד המדינה להימנע מכך אם המסמך עשוי לשמש ראייה בהליך שהמדינה היא צד לו, או אם מדובר במסמך העשוי להיות מוגש לאותו משרד שהעובד מועסק בו;
 2. לא יינתן היתר לעסוק במסגרת עבודה פרטית בחקירות פרטיות, אם כשכיר ואם כחוקר פרטי עצמאי;
 3. לא יינתן היתר לעסוק בעסקי ביטוח או כסוכן ביטוח;
 4. לא יינתן היתר לעסוק בעסקי תיווך למיניהם;
 5. לא יינתן היתר לעסוק בראיית חשבון, אם כשכיר ואם כעצמאי;
 6. לא יינתן אישור לעסוק בהוראת נהיגה.
- (ט) מבלי לגרוע מן האמור בנסמך (ח) לעיל, במקצועות הבאים יחולו מגבלות כמפורט להלן:
1.
 - (א) לא יינתן היתר לעובדים המועסקים בתפקידי נהיגה בשירות המדינה או שעיקר תפקידם בנהיגה, לעבודה פרטית שעיקרה נהיגה, לאחר שעות העבודה, למעט בימי שישי, במשרדים בהם הונהג שבוע עבודה של חמישה ימים;
 - (ב) למרות האמור בנסמך 1א) לעיל, לא יינתן היתר לעובדים המועסקים בתפקידי נהיגה בשירות המדינה או שעיקר תפקידם בנהיגה ואשר חלות לגביהם המגבלות המפורטות בסעיף 168א) לתקנות התעבורה, אלא בכפוף להתחייבות העובדים לפעול בהתאם למגבלות האמורות;
 2. לא יינתן היתר לעבודה פרטית לרופא וטרינר שהוא בעל סמכויות סטטוטוריות לעסוק ברפואה וטרינרית פרטית בתחום מקצועו, שיש בה כדי להעמידו במצב של ניגוד עניינים עם תפקידו במדינה, בין אם הוא מועסק במשרה מלאה או חלקית;
 3. במקצועות טיפוליים (כגון: רופאים, אחים, מקצועות פארה-רפואיים, עובדים סוציאליים, פסיכולוגים וכדומה) ניתן לאשר עבודה פרטית לעובד המבקש לטפל בחולים או מטופלים אחרים, אם נתמלאו כל התנאים הבאים:
 - (א) הובטח על-ידי הממונה על העובד מעל לכל ספק שלא תהיה הפניית חולים או מטופלים לעובד מבית החולים או מהמוסד בו הוא מועסק;
 - (ב) ברור לממונה על העובד באופן שאינו מותיר כל ספק, כי הזדקקותו של האזרח לעבודה הפרטית של העובד אין בה משום הטבה לעובד, היינו שעל העובד לא היתה מוטלת ממילא החובה לבצע את אותה עבודה במסגרת תפקידו בשירות המדינה.

(18/טז)

42.412

מגבלות על עבודה פרטית

נוסף על הסייגים המנויים לעיל, יסויג מתן ההיתר לעבודה פרטית כדלקמן:

- (א) לא יורשה עובד לעבוד בעבודה פרטית במסגרת שעות העבודה הנהוגות במקום עבודתו, בין אם הנהוגות על-פי הוראה כללית או על-פי הוראה משרדית;
- (ב) לא יורשה עובד להשתמש בשירותי כוח-אדם מהמשרד הממשלתי בו מועסק לצרכי עבודתו הפרטית, כגון: שירותי מזכירות, שירותי מינהלה;
- (ג) לא יורשה עובד להשתמש לשם ביצוע עבודתו הפרטית בציוד או ברכוש שהועמדו לרשותו מטעם המדינה לשם מילוי תפקידו, כגון: חדר עבודה, מכונת צילום, משלוח דואר, פקסימיליה;
- (ד) לעובד שקיבל היתר לעסוק בעבודה פרטית אסור לתת חוות דעת שעשויה לשמש ראייה נגד המדינה או אחד ממוסדותיה בהליך שהמדינה או אחד ממוסדותיה צד לו.

42.42 - הגבלת שעות והגבלת השתכרות בהיתר לעבודה פרטית ועבודה נוספת במסגרת שירות המדינה

42.421

הגבלת שעות

לעניין נסמן זה מכסת שעות העבודה מתייחסת אך ורק לימי העבודה הנהוגים במשרדו של העובד (ימים א'-ה' או א'-ו' כנהוג בכל משרד) או לימי העבודה בהתאם להסדרים המיוחדים שחלים על העובד (כגון: ימי עבודה בהם מועסק במתכונת של משמרות על-פי סידור עבודה משתנה).

(א) לא יינתן היתר לעבודה פרטית למספר שעות בשבוע העולה על 25% ממכסת שעות העבודה בשבוע הנהוגה במקום עבודתו הקבוע של העובד; לעניין זה השעות הנוספות לא יבואו במניין מכסת שעות העבודה;

(ב) הגורם המוסמך כמפורט בפסקה 42.492 רשאי ליתן היתר גם להיקף שעות נמוך מהמבוקש, בהתחשב במכלול השיקולים הרלוונטים, לרבות צרכי העבודה ביחידה, פוטנציאל השפעת ההיתר על תפקודו של העובד, והשעות הנוספות המבוצעות על-ידי העובד;

(ג) לגבי עובד ששבוע עבודתו התקני נמוך מ-42 שעות שבועיות (שלא בגין עבודה בהיקף משרה חלקי), יחושב היקף המשרה המצטבר המרבי על בסיס משרה מלאה של 42 שעות שבועיות (דהיינו, עד היקף מצטבר של 52.5 שעות שבועיות בכל מקרה). לעניין עובד במשרה חלקית, ראו פסקה 42.441; הוראות אלה יחולו גם על עבודה פרטית שאינה מתבצעת על בסיס שעות; לעניין זה יקח הגורם המוסמך בחשבון את הצהרת העובד בדבר היקף שעות העבודה הצפוי, אך הוא רשאי להביא בחשבון היקף שעות עבודה שונה מזה שאותו העריך העובד;

(ד) על אף האמור לעיל, למפקחים בדירוג עובדי הוראה במשרד החינוך תאושר עבודה פרטית ו/או עבודה נוספת, לפי קריטריונים שנקבעו על-ידי משרד החינוך ואושרו על-ידי נציבות שירות המדינה;

(ה) לעובד המועסק בחוזה מיוחד במשכורת כוללת, אשר שכרו כולל תשלום בעד שעות נוספות, לא יינתן היתר לעבודה פרטית למספר שעות העולה על ארבע שעות בשבוע (לצורך חישוב מספר שעות העבודה הפרטית תילקח בחשבון עבודה ביום שישי).

42.422 - 42.423

פסקאות מבוטלות

(2/זס)

42.424

הגבלת השתכרות

לא יינתן לעובד היתר לעבודה פרטית שבה הוא עשוי להשתכר למעלה מהגבוה מבין שני אלה:

(א) 50% ממשכורת החודשית הכוללת במקום עבודתו;

(ב) מחצית מהשכר הממוצע במשק.

"משכורת" - לעניין פסקה זו תיראה משכורתו של עובד, הן במדינה והן בעבודתו הפרטית, כחלק ה-12 של שכר הברוטו השנתי למעט החזר הוצאות. יובהר כי תשלומים שנתיים כגון ביגוד והבראה יכללו בחישוב השנתי.

"השכר הממוצע במשק" - שכר ממוצע למשרת שכיר שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

(עט/18)

42.425

עובדים הנמנים על הסגל הבכיר

- (א) לא יינתן היתר עבודה פרטית לעובד הנמנה על הסגל הבכיר, למעט לצורך הרצאות במוסדות להשכלה גבוהה בישראל שהוכרו על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, בכפוף להוראות פרק משנה זה, ובלבד שמשך זמן ההרצאות לא יעלה על ארבע שעות הוראה אקדמיות בשבוע;
- (ב) הוראה זו לא תחול על עובדים הנמנים על הסגל הבכיר שחלים לגביהם הסדרים מיוחדים לעניין עבודה פרטית;
- (ג) על אף האמור בנסמך (א), במקרים חריגים, תיבחן בקשתו של עובד הנמנה על הסגל הבכיר לכהן כדירקטור בחברה שאינה חברה ממשלתית כהגדרתה בפסקה 42.477(א). הבקשה תיבחן על-ידי הוועדה המרכזית למתן היתר לעבודה פרטית כהגדרתה בפסקה 42.497, לאחר התייעצות עם מנהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה. הוועדה תשקול את הבקשה בהתאם למדיניות שתקבע על-ידה, ובשים לב למידת התרומה של הכהונה בחברה למטרות וליעדים של שירות המדינה בכלל, ושל המשרד בפרט, כמפורט בפסקה 42.401 בעניין עקרונות היסוד; (4/פד)
- (ד) הוראות פסקה זו חלות גם לגבי עבודה פרטית המתבצעת בימי שישי. (2/אע)

42.426

עבודה נוספת במסגרת שירות המדינה

- (א) על עבודה נוספת של עובד במשרדו, במסגרת תפקידו, יחולו הוראות פרק משנה 27.2;
- (ב) על עבודה נוספת של עובד במשרדו או במשרד אחר בשירות המדינה, שלא במסגרת תפקידו, יחולו הוראות פרק משנה זה;
- (ג) על עבודת הדרכה בשעות העבודה או מחוץ לשעות העבודה - ראה פרק משנה 52.3. (עט/18)

42.427

עבודת עובדי המדינה בוועדת הבחירות המרכזית לכנסת ולהלן הכללים:**(א) היתר כללי לעבודה עבור ועדת הבחירות המרכזית**

- על ניהולם של הבחירות לכנסת ומשאל עם, מופקדת ועדת הבחירות המרכזית לכנסת שהוקמה לפי חוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969;
- ניהול הבחירות דורש גיוסם של עובדים מיומנים לפרק זמן קצוב. מאז ומתמיד, נרתמו לעבודת הוועדה עובדים מקרב שירות המדינה. אף סעיף 150 לחוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969 מורה לאמור כל משרדי הממשלה והרשויות המקומיות יגישו את העזרה שתדרוש מהן הוועדה המרכזית;
- נציבות שירות המדינה רואה בסיועם של עובדי המדינה למערך הבחירות לכנסת משימה חשובה לקידום הדמוקרטיה בישראל ועל-כן, ניתן היתר כללי, כמפורט בנסמך זה. יחד עם זאת, לנגד עינינו גם האחריות לכך שמערך שירות המדינה, על מגוון משימותיו, לא ייפגע;
- נסמך זה נועד לאזן בין הצרכים השונים ולהבטיח כי תינתן הדעת לכך שעבודתם השוטפת של יחידות הממשלה תימשך כסדרה;
- לעובד המדינה מותר לעבוד לקראת הבחירות לכנסת וביום הבחירות עצמו עבור ועדת הבחירות המרכזית בתפקידים ניהוליים ומינהליים, (למעט חבר בוועדת הבחירות המרכזית וכן, כחבר וכממלא-מקום חבר בוועדת בחירות אזורית ובוועדת קלפי). כן, מותר לעובד המדינה לעבוד בתפקידים כגון: מזכיר ועדת קלפי, הדרכה והרצאות לעובדי ועדת הבחירות, סדרנות, שירותי מידע ביום הבחירות וכיוצא בזה, בהתאם למפורט בפסקה זו.

(ב) עבודה בשעות העבודה הרגילות

- עובדים כאמור בנסמך (א) 5 לעיל, למעט עובדים שנסמך (ד) להלן חל עליהם, אשר יועסקו בוועדת הבחירות המרכזית בשעות העבודה הרגילות, ייצאו לחופשה בעת שימלאו תפקידים אלה;
- הואיל וחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, אוסר על עובד לעבוד בתקופת חופשת המנוחה שנקבעה באותו החוק, ניתן לנצל לעניין נסמך זה כחופשה בתשלום רק אותם ימי חופשה שנתית צבורים אשר עומדים לזכות העובד והעודפים על ימי החופשה לפי החוק;
- יובהר, כי ניתן לנצל עד מקסימום 63 ימי חופשה ממכסת ימי החופשה הצבורה של העובד לצורך כך. חריגה מהוראה זו מצריכה אישור פרטני מנציב שירות המדינה;

4. אם לא עומדים לרשות העובד די ימי חופשה כאמור, יחויב לצאת לחופשה ללא משכורת, כתנאי לתחולת ההיתר לפי נסמן זה.

עבודה בשעות שלאחר שעות העבודה הרגילות

5. על עובדים כאמור בנסמן 5(א) לעיל, אשר יועסקו לאחר שעות העבודה הרגילות לא תחול הגבלה כלשהי, ובלבד שהדבר לא יפגע בעבודתו השוטפת של העובד בשירות המדינה;

6. עובד אשר יגיע לעבודה במשרדו למספר שעות, יחויב מאזן ימי חופשתו במספר השעות הדרושות להשלמת התקן היומי. יובהר, כי החישוב הוא על בסיס יומי ולא ניתן להעביר שעות עבודה מיום ליום להשלמת תקן יום העבודה;

7. עובד הזכאי למכסת כונוניות במסגרת תפקידו הקבוע בשירות המדינה, יוכל לדווח על שעות כונונות באותו יום, ובתנאי שעבד במשרתו הקבועה חמש שעות לפחות.

עובדים בחוזים הכוללים תמורה גלובלית בגין עבודה בשעות נוספות (ג)

עובד בחוזה הכולל בתוכו תמורה גלובלית בגין עבודה בשעות נוספות (כגון: חוזה בכירים, חוזה משכורת כוללת) אשר יבקש לעבוד במסגרת ועדת הבחירות המרכזית, יחול עליו ההיתר הכללי המיוחד לעבודה זו, בתנאים הבאים:

1. עבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות

בגין היעדרות מעבר לשעות העבודה על-פי התקשי"ר, ינוכה באופן כולל מסך כל ימי החופשה העומדים לזכות העובד בשירות המדינה יום חופשה אחד בגין כל עשרה ימי העסקה מצטברים בוועדת הבחירות המרכזית;

2. עבודה בשעות העבודה הרגילות

בגין ימי העסקה שלמים בוועדת הבחירות המרכזית, ינוכו בהתאמה ימי חופשה שלמים ממאזן החופשה של העובד בשירות המדינה ויחול האמור לעניין זה בנסמן (ב) 2 לעיל;

3. עובדים המדורגים במשרות שדרגת השיא 45 בדירוגים המקצועיים ומקביליהם

העסקת עובדים אלו בוועדת הבחירות המרכזית, למעט לגבי העסקה כעובדים ביום הבחירות או בתפקידי הדרכה, תהא באישור נציב שירות המדינה.

(ד) אישור הממונה

1. נדרש אישור אישי בכתב ומראש על-ידי הממונה על העובד ומנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, אם הם אינם הממונה הישיר, להיעדרותו מן העבודה בתקופת ההעסקה בוועדת הבחירות המרכזית;

2. הממונה לא יאשר במידה והוא סבור כי העבודה השוטפת במשרד עלולה להיפגע כתוצאה ממתן האישור כל זאת, בין היתר, בהתייחס לכלל העובדים להם ניתן אישור ביחידה;

3. יובהר, כי עובד שחל עליו ההיתר הכללי המיוחד לעבודה בוועדת הבחירות המרכזית לפי הודעה זו, אינו זקוק להיתר אישי לעבודה פרטית, ובלבד שיפנה כאמור מראש לקבלת אישור המשרד כאמור בנסמן 1 לעיל בגין עבודתו בוועדת הבחירות המרכזית לפי פסקה זו;

4. האחראי בכל משרד יעביר לנציב שירות המדינה, בסמיכות למתן האישור, את רשימת העובדים שאושרה להם העסקה בוועדת הבחירות המרכזית תוך פירוט תפקידם ומקום עבודתם.

(ה) אישור ייצוג מפלגות בוועדת בחירות

1. מובהר בזאת, כי ההיתר הנ"ל ניתן לעובדי המדינה שיעבדו לצורך הבחירות לכנסת מטעם ועדת הבחירות המרכזית ועל-ידי בלבד;

2. אין ההיתר חל על העסקת עובדים מטעם מפלגה כלשהי, או על ייצוגה של מפלגה כלשהי בוועדת קלפי או בוועדת בחירות אזוריות וכיוצא בזה.

(ו) נוכחות במשרד

1. עובד אשר קיבל אישור לעבוד בוועדת הבחירות המרכזית, יקפיד על החתמת כרטיס הנוכחות הן בוועדת הבחירות והן במשרד;

2. ועדת הבחירות המרכזית תעביר מידי חודש בחודשו למשרדו של העובד את דו"ח הנוכחות של ועדת הבחירות;

3. האחראי במשרד יבצע בדיקה חודשית של דוחות הנוכחות הן המשרדיות והן של ועדת הבחירות המרכזית.

(ז) - נסמנים מבוטלים.

(עח/17) (עח/9)

42.428

עבודת עובדי המדינה בבחירות לרשויות מקומיות (עיריות, מועצות מקומיות ומועצות אזוריות)

ניהול הבחירות

(א) על ניהולן של הבחירות מופקד המפקח הארצי על הבחירות במשרד הפנים (להלן - "המפקח על הבחירות"), באמצעות מנהלי הבחירות הממונים לכל רשות מקומית;

(ב) ניהול הבחירות דורש גיוסם של עובדים מיומנים לפרק זמן קצוב;

(ג) נציבות שירות המדינה רואה בסיועם של עובדי המדינה למערך הבחירות לרשויות המקומיות משימה חשובה לקידום הדמוקרטיה בישראל ועל-כן, ניתן היתר כללי לעובדי המדינה לסייע במערכת הבחירות, כמפורט להלן. יחד עם זאת, לנגד עינינו גם האחריות לכך שמערך שירות המדינה, על מגוון משימותיו, לא ייפגע;

(ד) הכללים נועדו לאזן בין הצרכים השונים ולהבטיח כי תינתן הדעת לכך שעבודתם השוטפת של יחידות הממשלה תימשך כסדרה.

להלן הכללים

(ה) היתר כללי לעבודה

1. לעובד המדינה מותר לשמש כמנהל בחירות עבור המפקח הארצי על הבחירות. כמו כן, מותר לעובד המדינה לעבוד בתפקידים כגון: מזכיר ועדת קלפי, הדרכה והרצאות מטעם המפקח על הבחירות, סדרנות, שירותי מידע בתקופת וביום הבחירות, סיוע ליחידת הפיקוח על הבחירות בהיערכות לבחירות וכן בתפקידים הקשורים לעבודת מנהל הבחירות וכיוצא באלה הכול בהתאם לצרכי המפקח על הבחירות, ובהתאם למפורט בפסקה זו;
2. נציבות שירות המדינה נתנה לעובדים כאמור בנסמן 1 לעיל, היתר כללי מיוחד לעבודה פרטית, בהתאם לפסקה 42.426, ובכפוף לתנאים המפורטים להלן:

(א) תחולת ההיתר

ההיתר ניתן בין אם העסקת העובדים בתפקידים האמורים בנסמן (ה) 1 לעיל תיעשה באמצעות העסקתם כעובדי המדינה, ובין אם העסקתם תיעשה בדרך אחרת.

ההיתר לעבודה נוספת לעובדים המדורגים במשרות שדרגת השיא שלהן היא 45 ומעלה בדירוג המח"ר או בדירוגים המקצועיים המקבילים, למעט לגבי העסקה כעובדים ביום הבחירות או בתפקידי הדרכה, תהא באישור נציב שירות המדינה;

(ב) בחינת ניגוד עניינים

משרד הפנים יערוך בחינת ניגוד עניינים בטרם מינויו של עובד המדינה לתפקיד מטעם המפקח הארצי על הבחירות, לרבות בחינת ניגוד העניינים בין תפקידי העובד בשירות המדינה, לבין תפקידו מטעם המפקח על הבחירות במשרד הפנים. בהקשר זה, יובהר כי עובד מדינה לא ישובץ לתפקיד מטעם המפקח הארצי במידה והשיבוץ עלול להעמידו בניגוד עניינים בין אם ניגוד העניינים נובע מתפקידו כעובד מדינה ובין אם הוא נובע ממקום עבודתו, מקום מגוריו או עניין אישי אחר שלו או של קרוב משפחתו כהגדרתו בשאלון ניגוד העניינים שיועבר למועמד טרם מינויו;

(ג) כפיפות להסדרים של המפקח הארצי

עובד מדינה שנתמנה לשמש כמנהל בחירות לרשות מקומית, ישמש בתפקיד זה על-פי הסדרים שיקבעו על-ידי המפקח הארצי על הבחירות במשרד הפנים. בפסקה זו "מנהל בחירות" לרבות סגן מנהל בחירות או מנהל אזורי במערך ניהול הבחירות או כל תפקיד אחר שמונה לו העובד על ידי המפקח הארצי על הבחירות; ההעסקה תהיה שלא במסגרת שעות העבודה.

1. העובד יבצע את תפקידו בבחירות שלא במסגרת שעות העבודה במקום עבודתו הקבוע;
2. במקרים בהם יהיה על העובד למלא את תפקידו בבחירות בשעות העבודה, יהיה רשאי לנצל ימי חופשה ממכסת ימי החופשה הצבורה לו במקום עבודתו הקבוע באותם ימים;
3. הואיל וחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, אוסר על עובד לעבוד בתקופת חופשת המנוחה שנקבעה באותו החוק, ניתן לנצל לעניין נסמן זה כחופשה בתשלום רק אותם ימי חופשה שנתית צבורים אשר עומדים לזכות העובד והעודפים על ימי החופשה לפי החוק;
4. אם לא עומדים לרשות העובד די ימי חופשה כאמור, יחויב לצאת לחופשה ללא משכורת, כתנאי לתחולת ההיתר לפי נסמן זה;
5. על עובדים כאמור בנסמן (1) לעיל, אשר יועסקו לאחר שעות העבודה הרגילות לא תחול הגבלה כלשהי, ובלבד שהדבר לא יפגע בעבודתו השוטפת של העובד בשירות המדינה;
6. עובד אשר יגיע לעבודה במשרדו למספר שעות, יחויב מאזן ימי חופשתו במספר השעות הדרושות להשלמת התקן היומי. יובהר, כי החישוב הוא על בסיס יומי ולא ניתן להעביר שעות עבודה מיום ליום להשלמת תקן יום העבודה;
7. עובד הזכאי למכסת כונוניות במסגרת תפקידו הקבוע בשירות המדינה, יוכל לדווח על שעות כונוניות באותו יום, ובתנאי שעבד במשרתו הקבועה חמש שעות לפחות;

8. בגין ימי העסקה מלאים באחד מהתפקידים כמפורט בנסמן (ה) 1, ינוכו בהתאמה ימי חופשה שלמים ממאזן החופשה של העובד בשירות המדינה ובלבד שהדבר לא יפגע בעבודתו השוטפת של העובד בשירות המדינה.

(ה) אישור הממונה

1. נדרש אישור אישי בכתב ומראש על-ידי הממונה על העובד ושל האחראי, להיעדרותו מן העבודה בתקופת ההעסקה על-ידי המפקח הארצי;
2. הממונה או האחראי לא יאשר לעובד, אם סבור כי העבודה השוטפת במשרד עלולה להיפגע כתוצאה ממתן האישור וזאת בהתייחס לכלל העובדים להם ניתן אישור ביחידה;
3. יובהר, כי עובד שחל עליו ההיתר הכללי המיוחד, אינו זקוק להיתר אישי לעבודה פרטית, ובלבד שיפנה כאמור מראש לקבלת אישור המשרד כאמור בנסמן 1 לעיל;
4. האחראי בכל משרד יעביר לנציב שירות המדינה, בסמיכות למתן האישור, את רשימת העובדים שאושרה להם העסקה על-ידי המפקח על הבחירות תוך פירוט תפקידם ומקום עבודתם.

(ו) איסור ייצוג מפלגות

1. מובהר בזאת, כי ההיתר הנ"ל ניתן לעובדי המדינה שיעבדו לצורך הבחירות ברשויות המקומיות מטעם המפקח על הבחירות ועל-ידו בלבד;
2. אין ההיתר חל על העסקת עובדים מטעם מפלגה כלשהי, או על ייצוגה של מפלגה כלשהי בוועדת קלפי או בוועדת בחירות מקומית וכיוצא בזה.

(ז) היעדרות מעבודה בתקופה שלפני יום הבחירות

נתמנה עובד לשמש כמנהל בחירות, לרבות תפקיד סגן מנהל בחירות או תפקידים אחרים הקשורים בניהול הבחירות ברשות המקומית שמונו על-ידי המפקח הארצי על הבחירות או לשמש בסיוע ארגון הבחירות במסגרת יחידת הפיקוח על הבחירות, מוסמך המפקח על הבחירות להנחות את העובד כי יצא לחופשה מעבודתו הרגילה בתקופה של עד 45 ימים לפני הבחירות, וזאת בהתאם לצרכי תפקידו בבחירות כפי שיוגדר בידי המפקח על הבחירות. אם לא עומדים לרשות העובד די ימי חופשה כאמור, יהויב לצאת לחופשה ללא משכורת בכפוף לאישור האחראי והממונה.

(פג/4) (עז/17)

42.431 - רופאים - פרקטיקה פרטית, עבודה פרטית, עבודה בתאגיד בריאות, מתן חוות דעת

רפואית

42.431

פרקטיקה פרטית

"פרקטיקה פרטית" - הגדרה:

- מתן טיפול ו/או שירות רפואי, תמורת תשלום, לרבות יעוץ רפואי, במסגרת קליניקה פרטית, שנמצאה בבעלותו של הרופא, או שהינו שותף או בעל מניות בה, או שנהנה מכל זכות אחרת בה, לרבות מתן שירותים או העסקה בדרך אחרת - כרופא עצמאי, כגון באחת מקופות החולים; (פא/16)
- (א) רופא מומחה הרוצה לעסוק בפרקטיקה פרטית, רשאי לעשות זאת על-פי אישור המנהל הכללי של משרד הבריאות או מי שהוסמך לכך על ידו, ואושר על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) ניתן לרופא אישור לעסוק בפרקטיקה פרטית, ינוכו 5% ממשכורתו, אם הוא מועסק במשרה מלאה. לרופא המועסק במשרה חלקית לא ינוכו 5% ממשכורתו;
- (ג) אישור לפרקטיקה פרטית יינתן לתקופה של חמש שנים. שינוי כלשהו בפרטי הבקשה שאושרה במהלך תקופה זו או הארכת תוקף ההיתר, מחייב פנייה מחדשת למתן היתר. המנהל הכללי או מי שהוסמך על-ידו כאמור בנסמן (ב) לעיל, רשאי להאריך את תוקף ההיתר כל פעם בחמש שנים נוספות;
- (ד) סייגים למתן היתר לפרקטיקה פרטית:

1. רופא אינו רשאי לעסוק בפרקטיקה פרטית אם יש בכך משום התנגשות אינטרסים עם תפקידו או עם עבודתו בשירות, או אם עלול להיווצר מצב כזה;
2. לא יינתן היתר לפרקטיקה פרטית במסגרת שעות עבודה הנהוגות במקום עבודתו של העובד, בין אם עסק על-פי הוראה כללית או על-פי הוראה משרדית, לרבות בזמן כוננויות מתוכננות ותורניות;
3. רופא לא יורשה להשתמש לשם ביצוע פרקטיקה פרטית הן בשכר והן שלא בשכר, בציוד או ברכוש שהועמדו לרשותו מטעם המדינה לשם מילוי תפקידו (כגון: חדר עבודה, ציוד, טלפון, משלוח דואר, רכב ממשלתי וכיוצא בזה). (סג/3)

42.432

עבודה פרטית

אישור לפרקטיקה פרטית אינו מהווה אישור לעבודה פרטית. רופא שאושרה לו פרקטיקה פרטית הרוצה לעבוד גם בעבודה פרטית חייב להגיש בקשה כמקובל.

"עבודה פרטית" - עבודה כשכיר במוסד או גוף חיצוני כמוגדר בפסקה 42.402 לרבות:

- (א) השתתפות בוועדות רפואיות; השתתפות בוועדות רפואיות בתשלום בשעות העבודה הנהוגות - אסורה; השתתפות בוועדות כאלו שלא בשעות העבודה הנהוגות, טעונה היתר לעבודה פרטית;
- (ב) חברות בהנהלת תאגידים - לעניין חברות בהנהלת תאגידים, ראה סעיף 43.02;
- (ג) על פעילות הוראה והדרכה של רופא יחולו הוראות פסקה 53.396. (עב/18)

42.433

עבודת עובדי המדינה בתאגיד בריאות

- (א) על עבודה פרטית של עובד המדינה בתאגיד בריאות כהגדרתו בסעיף 21 לחוק יסוד התקציב, התשמ"ה-1985, הפועל באותו בית החולים הממשלתי בו מועסק העובד, לא יחולו הוראות סעיפים 42.41 ו-42.42 למעט פסקה 42.41(ח)1;
- על עובד כנ"ל יחולו ההוראות והתנאים שנקבעו בתקנות יסודות התקציב (כללים להפעלת תאגיד בריאות), התשס"ב-2002 והתוספות לתקנות אלו (להלן - "כללים להפעלת תאגיד בריאות");
- (ב) עבודת עובד מדינה בתאגיד בריאות שלא בהתאם לכללים להפעלת תאגיד בריאות, תיחשב עבירת משמעת לפי סעיף 17 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, כפי שנקבע בסעיף 16 לכללים כאמור;
- (ג) על עובד המדינה המבקש לעבוד בעבודה פרטית נוספת בנוסף לעבודתו הפרטית בתאגיד הבריאות באותו בית חולים בו הוא מועסק, יחולו הוראות סעיפים 42.41 ו-42.42.

(3/ס)

42.434

מתן חוות דעת רפואית

- (א) לרופא עובד המדינה אסור לתת חוות דעת רפואית שעשויה לשמש ראיה נגד המדינה או אחד ממוסדותיה, בהליך שהמדינה או אחד ממוסדותיה צד לו. איסור זה חל גם אם חוות הדעת תינתן במסגרת עיסוקו בעבודה פרטית או בפרקטיקה פרטית שאושרה לו;
- (ב) רופא יכול להעיד על עובדות הידועות לו אישית בנוגע לטיפול בחולה. עדות זו על מצב בריאותו של החולה, אפשר שתינתן בעל-פה או בתעודה רפואית לפי פקודת הראיות, שתכלול ממצאים של בדיקה ולעיתים גם המלצה או הוראות בדבר טיפול;
- (ג) מנהל המחלקה האזרחית בפרקליטות המדינה והמנהל הכללי של משרד הבריאות, או מי שהוסמך לכך על ידו, ישמשו ועדת חריגים לעניין זה. רופא מומחה המבקש לתת חוות דעת רפואית, יפנה לוועדה ויבקש את אישורה.
- הוועדה תברר את נסיבות העניין, את מומחיות המבקש ואת קיומם של מומחים נוספים בתחום הנדון. הוועדה תבדוק אם ניתן להגיש את חוות דעתו של המומחה בהסכמה בין הצדדים. כמו כן, תיבדק האפשרות שהרופא ייתן את חוות דעתו כחלק מעבודתו בשירות המדינה, והתמורה עבור חוות דעתו תועבר לאוצר המדינה.
- הוועדה תאשר מתן חוות דעת כמבוקש, אם שוכנעה:

1. שהרופא המבקש הוא מומחה יחיד, או מומחה יחיד הניתן להשגה שהוא עובד המדינה;

2. במקרים מיוחדים - אם אין שרופא המבקש מומחה יחיד - מנימוקים שיירשמו.

- (ד) הוראות פסקה זו לא יחולו על תחומים רפואיים אשר יפורטו ברשימה המתפרסמת באתר האינטרנט של משרד הבריאות ואשר תעודכן מעת לעת עם נציבות שירות המדינה. רופא העוסק בתחומים רפואיים אלה רשאי ליתן חוות דעת רפואית מטעמו בהליכים כנגד המדינה, ללא צורך בפנייה לוועדת חריגים.

אין באמור כדי להוות היתר למתן חוות דעת בניגוד לכל דין, ובכלל זה כאשר הרופא נתון במצב של ניגוד עניינים הנובע מתפקידו או נסיבות המקרה. במקרה של ספק יוכל הרופא לפנות בשאלה אל ועדת החריגים, שתוכל להכריע בשאלת ניגוד העניינים.

(שע/22)

- (ה) ניגוד עניינים לעניין זה ייחשב:

1. מתן חוות דעת כנגד המוסד בו עובד עורך חוות הדעת או מי מעובדיו;
2. רופא הממלא תפקיד שלטוני, כגון: הפעלת סמכות פיקוח או רישוי על-פי דין ומתן חוות דעת באותו תחום;
3. רופא שעיקר עיסוקו הינו במתן חוות דעת רפואית.

(עב/6)

- (ו) הוראות פסקה זו לא יחולו על רופא עובד המדינה שהתמנה כמומחה מטעם בית המשפט או רופא המוסכם על שני הצדדים להליך המשפטי, ובתנאי שיש לרופא זה אישור עבודה פרטית או פרקטיקה פרטית לפי העניין, וכן שמתן חוות הדעת לא ניתנת בניגוד לדין אחר או במצב של ניגוד עניינים.

(עט/14)

42.435

רופא שקיבל ממעסיקו אישורים לעבודה פרטית, ו/או לפרקטיקה פרטית, רשאי בזמן שאינו חלק משעות העבודה בסידור עבודה גמיש שלו כמוגדר בהסכם הקיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011), לעסוק בפרקטיקה פרטית או בעבודה פרטית, על-פי הוראות פרק משנה זה.
(עב/18)

42.44 - עבודה פרטית של עובד המועסק בתנאים מיוחדים

42.441

עבודה פרטית של עובד במשרה חלקית

בפסקה זו "משרה חלקית" - חלקיות ההעסקה של 2/3 משרה מלאה ומטה.

(א) משרד המעוניין להעסיק עובד במשרה חלקית יפעל לפי ההוראות הבאות:

1. המשרד יקבל מהמועמד פירוט מלא של עיסוקיו;
2. המשרד יבדוק את עיסוקיו האחרים, ויבטיח כי הם תואמים את הסייגים ואת המגבלות בדבר מתן היתר לעבודה פרטית כמפורט להלן;
3. משיינתן לעובד אישור להסדר המשלב עבודה חלקית כעובד המדינה עם עבודה במקום עבודה אחר, הוא יהווה היתר לעבודה פרטית בקשר לעיסוקיו האחרים, ואולם:
(א) אם חל שינוי בנסיבות בנוגע לעבודתו הפרטית של העובד או בנוגע לעבודתו בשירות המדינה - על העובד לדווח על כך לאחראי;

(ב) בכל מקרה, האחראי רשאי לבחון מחדש את ההיתר אם חל שינוי המצדיק זאת לדעתו.
(עא/2)

(ב) על אישור העסקתו של עובד במשרה חלקית כאמור, יחולו הוראות פרק משנה זה, למעט החריגים הבאים:

1. הסייגים בפסקה 42.411(ח)6 ו-1(ט) יחולו בימים בהם מועסק העובד בימי עבודה מלאים על-פי המקובל במשרה מלאה;
2. הגבלת השעות בפסקה 42.421 לא תחול על עובד כאמור;
3. הגבלת ההשתכרות בפסקה 42.424 לא תחול על עובד כאמור.

(ג) יובהר, כי על בקשה לעבודה פרטית של עובד המועסק בחלקיות העסקה של למעלה מ-2/3 של משרה מלאה יחולו כל הוראות פרק משנה זה, לרבות הגבלות השעות וההשתכרות בפסקאות 42.421 ו-42.424; יחד עם זאת, היקף השעות המצטבר של עבודתו הפרטית ועבודתו בשירות המדינה לא יעלה על 52.5 שעות שבועיות;

(ד) הסמכות למתן היתר לעבודה פרטית לעובד כאמור היא כמפורט בפסקה 42.492, וההיתר יינתן על-פי הנהלים המפורטים בפסקה 42.494.
(עט/18)

42.442

עבודה פרטית לפי הסכם מיוחד

- (א) האמור בפרק משנה זה אינו גורע מהסדרים מיוחדים שנקבעו בהסכם עבודה או בהסכם מיוחד, בדבר קבוצת עובדים מסוימת או בדבר מקצוע מסוים בנוגע לעבודה פרטית או עבודה נוספת; במקרים אלה ינהגו על-פי הכללים וההסדרים שנקבעו באותו הסכם;
- (ב) נקבע בהסכם כנ"ל כי ההיתר לעבודה פרטית יהיה על-פי ההוראות הנהוגות, ינהגו על-פי הוראות פרק משנה זה.

42.45 - עבודה פרטית של עובד הנמצא בחופשה ללא משכורת, עובד מושעה ועובד שפרש מן השירות

42.451

עובד הנמצא בחופשה ללא משכורת

(א) על עובד הנמצא בחופשה ללא משכורת יחולו כל ההוראות, התנאים והסייגים הכלולים בפרק משנה זה, בשינויים הבאים:

1. על עובד כאמור לא יחולו הסייגים בדבר הגבלת שעות עבודה או הגבלת השתכרות, כמפורט בסעיף 42.42;

2. על עובד כאמור לא יחולו הסייגים בפסקה 42.411(ח) ו-ו(ט).
- (ב) עובד המגיש בקשה לחופשה ללא משכורת, יפרט בבקשתו את העבודה הפרטית שהוא עתיד לעסוק בה בתקופת שהותו בחופשה ללא משכורת;
- (ג) מבקש עובד לצאת לחופשה ללא משכורת לשם עבודה במוסד ציבורי שיש למדינה עניין בה (נסמן (ב) בפסקה 33.423), או עבודה במוסד ציבורי שהעובד מועמד לעבור אליו (נסמן (ב) בפסקה הנ"ל), או ניסיון של עובד להיקלט בעבודה מחוץ לשירות המדינה, והוא מבקש גם היתר לעבודה פרטית בנסיבות שבהן צפויה פרישתו של העובד מן השירות והישארותו במקום עבודתו הפרטית בתום החופשה, רשאית נציבות שירות המדינה, בהתחשב בנסיבות העניין, להחליט על מתן ההיתר, גם אם הבקשה אינה ממלאת אחר כל התנאים לאישור עבודה פרטית המפורטים בפסקה 42.411, ובלבד שהיא עומדת בדרישות הוראות חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969 ובפרק משנה 43.6.
(ע"ט/18)(ט"ט/21)

42.452

עובד מושעה

- (א) עובד מושעה שמשכורתו איננה משתלמת לו במלואה, רשאי לעבוד עבודה פרטית, ובלבד שלא ייצג אדם או תאגיד כלפי המדינה או מוסד ממוסדותיה (למעט בתי המשפט), ולא יעסוק בעבודה שיש בה כדי ליצור התקשרות בינו לבין מי שיש לו קשר כספי או מסחרי או ענייני עם היחידה בה הועסק לאחרונה;
- (ב) עובד מושעה אינו חייב לבקש היתר לעבודה פרטית אולם הוא חייב להודיע לחשב המשרד או לחשב יחידת הסמך בכל חודש, תוך חמישה ימים מתום החודש הנדון, אם השתכר או לא השתכר באותו חודש.
(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 50)

42.453

השתכר עובד מושעה, ימסור בהודעתו כמה השתכר. ההודעה תימסר בטופס השתכרויות בתקופת השעיה מן העבודה (מדף 2770); החשב יעביר עותק אחד מהטופס לנציבות שירות המדינה (ראה סעיף 46.36).
(תקנות שירות המדינה (משמעת) (השתכרות בתקופת השעיה), התשכ"ד-1963, ת' 1)

42.454

עובד שפרש מן השירות

עובד שפרש מן השירות יפוג תוקף ההיתר שניתן לו במועד פרישתו, אולם יחולו עליו ההגבלות שנקבעו בחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969 והוראות סעיף 43.62.

42.46 - עבודה פרטית של עובד המשרת בחוץ-לארץ

42.461

עובד השוהה בחוץ-לארץ בתפקיד או בשליחות מטעם המדינה, או בהשתלמות במשכורת, או השוהה בחופשה ללא משכורת במדינה בה שירת ערב חופשתו, אינו רשאי לעשות שם, תמורת שכר או תמורת טובת הנאה כלשהי, אף אחד מאלה:

לפרסם או לכתוב מאמר בעיתון, לפרסם ספר, לתת הרצאה, להעניק ריאיון ברדיו, להופיע בטלוויזיה או בכל אמצעי מדיה אחר, אלא אם קיבל היתר מיוחד מאת ועדת ההיתרים כאמור בפסקה 42.462.

42.462

מנהל כללי של משרד המעסיק עובדים בחוץ-לארץ, ימנה מבין עובדי המשרד ועדת היתרים שסמכותה לתת היתרים לעניין פסקה 42.461 ויודיע לנציבות שירות המדינה על הרכבה.

42.463

עובד השוהה בחוץ-לארץ המבקש לעבוד עבודה פרטית, יפנה לוועדת ההיתרים של המשרד בו הוא מועסק בהתאם לנוהל שנקבע בכל משרד.

42.464

ועדת ההיתרים תיתן היתר חד-פעמי, במקרה יוצא מן הכלל, כאשר מדובר בפעולה בודדת ובתנאי שלא תהיה התנגשות בין הפעולה שהעובד ביקש היתר לה לבין תפקידו, עבודתו או מעמדו של העובד, ובתנאי שאינטרס של המדינה מצדיק מתן היתר; הוועדה תנמק את החלטותיה.

42.465

האחראי ידווח לנציבות שירות המדינה על כל היתר שניתן מיד לאחר נתינתו.

42.466

עובד שגמר למלא תפקיד בשירות הציבור בחוץ-לארץ, יחולו עליו ההגבלות שנקבעו בחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969, והוראות פסקה 43.624. (2/זס)

42.47 - חברות בוועדות

42.471

מציע שר למנות עובד להיות חבר ועדה או גוף בהתאם לחיקוק (כגון: מינוי נציג ציבור בבית הדין לעבודה או חברות בוועדת ערר), והעובד מוכן לקבל את המינוי, יבקש העובד היתר לעבודה פרטית בהתאם להוראות פרק זה. הסייגים בפסקה 42.412(א)-(ג) לא יחולו בעניין זה.

42.472

מצא היועץ המשפטי של המשרד או היחידה, לפי העניין, כי עקב המינוי קיימת אפשרות של ניגוד עניינים בינו לבין עבודתו הרגילה של העובד, או מצא הגורם המוסמך שהבקשה להיתר עבודה פרטית אינה ממלאת אחר ההוראות שנקבעו בפרק משנה זה (42.4), יבוא בדברים בקשר לכך עם השר המציע למנות את העובד לחבר הוועדה או הגוף.

42.473

במקרה של מחלוקת בין המשרד לבין השר, תכריע נציבות שירות המדינה.

42.474

מונה עובד להיות חבר בוועדה או בגוף, רשאי הוא לקבל את התשלום או את שכר הטרחה שנקבע בעד השתתפות בישיבות הוועדה או הגוף - אם נקבע כך, בהתאם למגבלות הקיימות לעניין זה בפסקה 42.424. (2/סה)

42.475

ישב העובד בישיבות הוועדה או הגוף בשעות עבודתו, יודיע על כך לממונה הישיר עליו, והעובד יהיה חייב להשלים או להחזיר את הזמן שבו ישב בישיבות הוועדה או הגוף.

42.476

ישב העובד בישיבות הוועדה או הגוף במשך כל שעות עבודתו בנסיבות שתמנענה ממנו לבצע כלל את עבודתו באותו יום, יודיע על כך לממונה הישיר עליו, ויום זה ייזקף לחשבון חופשת המנוחה של העובד. (עט/18)

42.477

כהונה כדירקטור בחברה ממשלתית

(א) הגדרות

"חברה ממשלתית" - לרבות תאגיד שהוקם על-פי חוק, חברה ממשלתית, חברת בת ממשלתית, חברה מעורבת כמשמעותה בחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975 ועמותה;

"דירקטוריון" - לרבות מועצה, מינהלה או גוף מנהל אחר של חברה ממשלתית.

(ב) עובד המדינה המכהן כדירקטור מטעם המדינה בחברה ממשלתית, עושה זאת בתוקף תפקידו כעובד המדינה והשתתפותו בישיבות הדירקטוריון או בישיבות של ועדות משנה של הדירקטוריון נחשבת לעבודה בשירות המדינה. העובד כאמור אינו זכאי לתשלום עבור עבודה בשעות נוספות ו/או להחזר הוצאות תשלומי אש"ל ונסיעות מן החברה, אלא מן המשרד בו הוא מועסק ואינו רשאי לקבל כל טובות הנאה אחרות מן החברה בין כסף ובין בשווה כסף, למעט מתנה קטנת ערך בכפוף לאמור בפרק משנה 42.7. לעניין זה, אין זה משנה אם העובד מכהן כדירקטור או כיו"ר דירקטוריון;

(ג) מוצע לעובד המדינה לכהן כדירקטור בחברה ממשלתית שלא מטעם המשרד בו הוא מועסק, אלא מטעם משרד ממשלתי אחר, חייב העובד לקבל את אישור מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, וזאת לאחר שמנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך קיבלו התייחסות משפטית של היועץ המשפטי של המשרד או יחידת הסמך, באשר לקיום חשש אפשרי של ניגוד עניינים.
(13/ט)

42.478

חברות במושב שיפוטי

- (א) על חברות במושב של רשות שיפוטית, משמעתית או מעין שיפוטית (כגון: רשות שיפוט של ההסתדרות, בית-הדין למשמעת של לשכת עורכי הדין) יחולו כל ההוראות הנוגעות לעבודה פרטית. העובד חייב להגיש בקשה למתן היתר לעבודה פרטית לקבלת היתר לחברות האמורה. הבקשה תוגש בהתאם לנוהל הגשת בקשות להיתר לעבודה פרטית כמפורט בפסקה 42.494;
- (ב) המשרד יבצע בחינת הבקשה, בכפוף לסייגים שבפסקאות 42.403 ו-42.404 תוך בדיקה אם תפקידו ומהות עבודתו של העובד בשירות אינו עלול להביא לניגוד עניינים עם חברותו ברשות כאמור;
- (ג) המשרד לא יאשר למי שבמסגרת הגדרת תפקידו בשירות המדינה, בין באופן פורמלי ובין אם לאור סוג העניינים הבאים לטיפולו דרך כלל, אמור לטפל בסוגיות הנוגעות לרשות השיפוטית הרלוונטית;
- (ד) עובד המדינה יימנע מכל מצב של חשש לניגוד עניינים במהלך היותו מותב ברשות השיפוטית;
- (ה) בכל מקרה של ספק, הבקשה תועבר לבחינת הוועדה המרכזית.
(עט/18)(עב/6)

42.48 - פעולות הדרכה של עובדי המדינה, הוראה ומחקר

42.480

הדרכה בשירות

- (א) השתתפות בפעולות הדרכה על-ידי עובדי המדינה במסגרת שירות המדינה (בקורסים או בימי עיון הנערכים על-ידי נציבות שירות המדינה או על-ידי המשרדים) איננה נחשבת לעבודה פרטית; אולם יחולו עליה ההוראות, הכללים והנהלים לקבלת היתר שנקבעו בנושא הדרכה בשירות, כמפורט בחלק 5;
- (ב) השתתפות בפעולות הדרכה כנ"ל במסגרת שירות המדינה מותרת גם אם מועסק העובד בעבודה פרטית על-פי היתר שניתן.

42.481

הדרכה מחוץ לשירות

השתתפות עובדי המדינה בפעולות הדרכה מחוץ לשירות המדינה, בקורסים או בימי עיון או בכל מסגרת אחרת המוגדרת בחלק 5 כ"הדרכה מחוץ לשירות", דינה כדין עבודה פרטית ועל העובד לקבל היתר לכך על-פי הוראות פרק משנה זה. בדבר מתן הרצאות במוסדות אקדמיים על-ידי עובדים המדורגים בדירוג עובדי המחקר - ראה פסקה 53.393.

42.482

למרות האמור לעיל אין עובד חייב לקבל היתר לעבודה פרטית לצורך הרצאה חד-פעמית או הרצאת אורח הניתנת באופן חד-פעמי וללא הסדר של קבע ושאינה עולה על ארבע שעות בחודש.

42.483

הוראה ומחקר

- הייתה הבקשה להיתר לעבודה פרטית נוגעת לתפקידי הוראה, מחקר או פיתוח בענפי הטכנולוגיה, יינתן היתר לעבודה פרטית רק אם נתמלאו כל התנאים הבאים:
- (א) העובד התחייב בכתב למסור הודעה למנהל הכללי של המשרד בו הוא מועסק על כל המצאה שימציא אגב ביצוע העבודה הפרטית;
- (ב) המוסד שבמסגרתו יבצע העובד את העבודה הפרטית התחייב בכתב שלא לתבוע זכויות בהמצאה שימציא העובד, בעת ביצוע העבודה הפרטית, בשיעור העולה על 50% מהזכויות בהמצאה;
- (ג) העובד הביע את הסכמתו בכתב כי על חלוקת הזכויות בהמצאה, אשר על-פי נסמן (ב) לעיל אינן רכוש המוסד האמור, יחולו הוראות פרק משנה 72.2, כאילו הומצאה ההמצאה בעת שמילא העובד את תפקידיו הרגילים במשרד.

42.484

- (א) עובדי מחקר
הגיש עובד, המשובץ בדירוג עובדי המחקר, בקשה לקבלת היתר לעבודה פרטית, יינתן לו ההיתר, בכפופות להוראות פרק משנה זה, אם המליץ על כך מנהל המכון בו הוא מועסק, ובלבד שהכנסתו של העובד מן העבודה הפרטית לא תהיה גבוהה מ-50% ממשכורתו הכוללת.
על קבלת היתר לעבודה הוראה של עובד מחקר - ראה פסקה 53.393 ;
- (ב) עובדים בדירוג הרפואיים והפארה-רפואיים
לגבי קבלת היתר לעבודה פרטית לצורכי הכשרה והוראה של עובדים בדירוגים הרפואיים והפארה-רפואיים - ראה פסקה 53.395.
(14/זס)

42.485

עריכת בחינות ובדיקתן

בפסקאות 42.486 עד 42.488 -

- פירושה חיבור שאלונים למבחנים בכתב, בדיקת מבחנים בכתב, או עריכת בחינות - "עבודת בחינות" בעל-פה ;
פירושה עבודת בחינות המיועדת רק לעובדים בשירות המדינה או למועמדים - "עבודת בחינות לשירות המדינה".
על תעריפים בעד עבודת בחינות - ראה פרק משנה 53.3.

42.486

עבודת בחינות, המבוצעת מחוץ למסגרת תפקידו של עובד, היא בגדר עבודה פרטית, וחלות עליה הוראות פרק משנה זה.

42.487

- (א) עובד שאינו נמנה עם העובדים הנקובים בפסקה 42.488, העומד לעסוק בעבודת בחינות בשירות, רשאי האחראי להתיר לו לבצע עבודה זו ;
- (ב) לא יאשר האחראי העסקת עובד בשעות העבודה בחיבור שאלוני מבחנים בכתב או בבדיקתם. עם זאת אין מניעה שיינתן לעובד אישור להיות בוחן בבחינה בעל-פה, המתקיימת בשעות העבודה.

42.488

- (א) העובדים המנויים להלן אינם זכאים לתשלום בעד עבודת בחינות בשירות המבוצעת בשעות העבודה:
1. עובד שתפקידו כוללים הדרכה או בחינות בנושאים מסוימים - בעד עבודת בחינות באותם נושאים ;
2. עובדי הדרכה, בחינות בנציבות שירות המדינה ;
3. עובדי הדרכה, בחינות ביחידות אחרות - בעד עבודת בחינות במשרדיהם ;
4. עובדים אחרים - בעד בחינות של עובדים הכפופים להם ביחידותיהם.
- (ב) בעד בחינות בשירות הנעשות אחרי שעות העבודה, זכאים העובדים המנויים לעיל לתשלום בעד שעות נוספות לפי רישום.

42.489

פסקה מבוטלת

(2/זס)

42.49 - נהלים לקבלת היתר לעבודה פרטית וועדה מרכזית

42.491

היתר כוללני

- (א) ככלל, אין לתת היתר כוללני ללא ציון פרטי המעסיק בעבודה הפרטית המבוקשת ;
- (ב) אם עקב אופי העבודה או מיקומה אי אפשר לתת פירוט מלא - על המוסמך לאשר את הבקשה לקבוע בתנאי ההיתר סייגים שימנעו ניגוד עניינים או אי עמידה בהוראות פרק משנה זה ;

- (ג) ניתן היתר כוללני בנסיבות האמורות, על העובד לדווח במפורט - מדי שישה חודשים - על האנשים או הגופים בעבורם ביצע את העבודה הפרטית;
- (ד) הדיווח ייבדק על-ידי האחראי. אם יתברר כי הופרו הוראות פרק משנה זה, יבוטל ההיתר. (עט/18)

42.492

סמכות למתן היתר לעבודה פרטית

- הגורם המוסמך להעניק לעובד היתר לעבודה פרטית לפי הוראות פרק משנה זה -
- (א) לגבי עובד ממדינה שאינו נמנה על הסגל הבכיר - מנכ"ל או מנהל יחידת סמך או האחראי אם הוסמך על-ידי המנכ"ל או מנהל יחידת סמך לעניין זה;
- (ב) לגבי עובד המדינה הנמנה על הסגל הבכיר - מנהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה או מי מטעמו.

42.493

בקשת היתר לעבודה פרטית של עובד שאינו נמנה על הסגל הבכיר

(א) החלטת האחראי לתקבל לאחר קבלת חוות דעת היועץ המשפטי של המשרד/יחידת הסמך בדבר עמידה בתנאים ובסייגים המנויים בהוראות פרק משנה זה. החלטת האחראי תירשם בטופס, לרבות הנימוקים.

(ב) בקשת היתר לעבודה פרטית של עובד הנמנה על הסגל הבכיר

הבקשה תועבר למינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה לאחר שהמנכ"ל/מנהל יחידת סמך או האחראי אם הוסמך על-ידי המנכ"ל/מנהל יחידת סמך לעניין זה חיווה דעתו בצירוף חוות דעת היועץ המשפטי של המשרד/יחידת הסמך.

(ג) קבע היועץ המשפטי כי אין הבקשה תואמת את הוראות התקשי"ר ואילו הגורם המוסמך לאשר את הבקשה סבור כי יש לאשר את הבקשה, יעבירה בצירוף נימוקיו, להחלטת הוועדה המרכזית למתן היתר לעבודה פרטית (ראה פסקה 42.497);

(ד) בקשת עובד להארכת היתר קיים, היתה לחלוטין לפרטי הבקשה שאושרה בעבר, כאשר לא חל כל שינוי בתפקידו של המבקש, אינה חייבת בקבלת חוות דעת נוספת של היועץ המשפטי; במקרים אלה יצוין בטופס הבקשה הארכה של היתר קיים באותם תנאים;

(ה) אושרה הבקשה על-ידי הגורם המוסמך לפי העניין, תועבר ההחלטה בכתב לעובד ולרשימת התפוצה כמפורט בטופס;

(ו) החליט הגורם המוסמך לפי העניין שלא לאשר את הבקשה, יודיע על כך לעובד בכתב ויפרט את הנימוקים להחלטתו.

נציבות שירות המדינה רשאית בכל עת לבטל היתר לעבודה פרטית, אם התברר כי הוא ניתן שלא בהתאם להוראות.

42.494

נוהל קבלת היתר

(א) עובד המבקש היתר לעבודה פרטית, יגיש במערכת המקוונת בקשה בטופס בקשה לאישור עבודה פרטית;

(ב) לאחר מילוי פרטי המבקש והבקשה יעביר העובד את הבקשה לגורמים המוסמכים בהתאם להנחיות המפורטות בטופס;

(ג) בקשה לקבלת היתר לעבודה פרטית תוגש 45 יום לפחות לפני מועד תחילתה;

(ד) כל היתר לעבודה פרטית יינתן לתקופה שלא תעלה על חמש שנים, ותוקפו יהיה כל עוד מכהן העובד במשרה אשר צוינה בטופס הבקשה, וכל עוד לא חל שינוי במתכונת העסקה של העובד, ולא חל שינוי במקום העבודה הפרטי, היקף העסקה וגובה ההשתכרות;

(ה) עובד המעוניין להמשיך בעבודתו הפרטית, חייב לחדש את בקשתו לפני תום חמש שנים, אגב ציון מחדש של כל הפרטים האישיים, ובקשתו תיבדק מחדש;

(ו) עובד שקיבל היתר לעבודה פרטית ועבר למשרה אחרת, או שחל שינוי במתכונת העסקתו, בטל ההיתר והעובד חייב לחדש את בקשתו וידונו בה על-פי התנאים של משרתו החדשה או מתכונת העסקתו החדשה;

(ז) החובה לבקש את חידושו של ההיתר מוטלת על העובד. לא ביקש עובד לחדש את ההיתר, הוא יפוג בתום המועד שנקבע;

- (ח) אין הוראות פסקה זו חלות על עובד בעבודה חלקית אשר אושר לו הסדר המשלב עבודה חלקית בשירות המדינה עם עבודה במקום עבודה אחר, כל עוד לא חל שינוי כלשהו בתפקידיו בשירות המדינה או בתפקידיו במקום העבודה האחר או בהיקפם;
- (ט) עובד שקיבל היתר לא יתקשר עם מעסיק פרטי לתקופה ארוכה מתוקף ההיתר ולא יקבל אצלו קביעות, למעט עובד המועסק בעבודה חלקית במדינה בהתאם לפסקה 42.441.

42.495

רשאי המשרד ורשאית נציבות שירות המדינה להשעות או לבטל כל היתר שניתן, גם לפני תום המועד שנקבע, אם הדבר נדרש לאור צורכי העבודה או אם נתגלו עובדות המצדיקות לנהוג כך.
(10/סג)

42.496

עור על החלטות

עובד שבקשתו להיתר לעבודה פרטית לא אושרה על-ידי המוסמך לכך על-פי הוראות פסקה 42.492, רשאי לערער על כך בפני הוועדה המרכזית למתן היתר לעבודה פרטית כמפורט בפסקה 42.497.

42.497

ועדה מרכזית למתן היתר לעבודה פרטית

- (א) נציב שירות המדינה ימנה ועדה מרכזית למתן היתר לעבודה פרטית:
(עח/18)
- (ב) הוועדה המרכזית תקבע את מדיניות מתן ההיתרים לעבודה פרטית ותתווה את שיקול הדעת הנתון למשרדים;
- (ג) הוועדה מוסמכת לדון בסוגיות עקרוניות ורוחביות, לפטור קבוצות עובדים מחובת קבלת היתר לעבודה פרטית משיקולים שונים ולתת היתר מיוחד במקרים חריגים שאינם בסמכות המשרד, הן למקרה מסוים והן לקבוצה מסוימת של מקרים או במקרים שאינם ניתנים לפתרון במסגרת ההוראות הקיימות;
- דיון הוועדה, במקרים חריגים אלה, יתקיים לאור נימוקים מיוחדים שיוצגו. החלטת הוועדה תפרט הנימוקים המיוחדים לדיון ואת הכרעתה באותו מקרה;
- (ד) הוועדה תביא לידיעת הגורמים המוסמכים במשרדי הממשלה החלטות עקרוניות שהתקבלו על ידה;
- (ה) הוועדה תדווח לנציב שירות המדינה פעם בשנה על מגמות, יוזמות, היתרים כללים, החלטות עקרוניות.

42.498

יחידות נציבות שירות המדינה רשאיות להביא להכרעת הוועדה המרכזית כל מקרה שייראה בעיניהן, אם לגבי עובד מסוים, מקרה מסוים, קבוצה או סוג מסוים, לשם קבלת הכרעה עקרונית.
(עא/2)(18/ט)

42.5 - מסירת ידיעות, פרסום ברבים ופרסום ספרים

42.51 הוראות כלליות והגדרות / 42.52 איסור
וסמכות למסור ידיעות / 42.53 פרסום ברבים
וביקורת / 42.54 פרסום ספרים

42.51 - הוראות כלליות והגדרות

42.511

הוראות פרק משנה זה מבוססות, בחלקן, על הוראות חוק העונשין, התשל"ז-1977.

42.512

בפרק משנה זה:

- "ידיעה" - לרבות ידיעה שאינה נכונה, וכל תיאור, תכנית, סיסמה, סמל, נוסחה, חפץ או חלק מהם המכילים ידיעה או העשויים לשמש מקור לידיעה;
- "עיתונאי" - אדם הנושא תעודת עיתונאי מטעם לשכת העיתונות הממשלתית;
- "ספר" - ספר, חוברת וכיוצא באלה;
- "פרסום ברבים" - פרסום מאמרים או מכתבים בעיתונות, עריכת עיתונים, פרסום ספרים, הרצאות או ויכוחים ברבים, ברדיו ובטלוויזיה וכן ידיעה הנמסרת בעל-פה או בכתב לאיזה אדם שהוא; עובד נחשב כמפרסם ברבים כשהוא מפרסם בין בעצמו ובין באמצעות אדם אחר, בין בשמו, בין בשם אדם אחר ובין בעילום שם.
(חוק העונשין, התשל"ז-1977, ס' 91)

42.52 - איסור וסמכות למסור ידיעות

42.521

- (א) בסעיף זה, "עובד" - עובד קבוע, עובד זמני, עובד ארעי, עובד על-פי חוזה מיוחד, עובד מושאל משירות המדינה וכן עובד שפרש מן השירות;
- (ב) לא ימסור עובד, ללא סמכות כדין, ידיעה שהגיעה אליו בתוקף תפקידו, לאדם שלא היה מוסמך לקבלה;
- (ג) לא יחזיק עובד, ללא סמכות כדין, מסמך שהגיע אליו בתוקף תפקידו. עובד הפורש מן השירות וכן עובד המועבר ממשרד למשרד, דרך קבע או זמנית, יחזיר לאחראי את כל המסמכים שהגיעו אליו בתוקף תפקידו; ראה גם פרק משנה 63.2;
- (ד) לא ימסור ועד העובדים או גורם אחר במשרד רשימות שמיות או פרטים אישיים של עובדי משרדם, בין במישרין ובין בעקיפין, לתאגיד מסחרי או לנותן שירותים המטפלים במכירות או במתן שירותים לעובדים;
- (ה) עבירה על הוראות פסקה זו היא עבירה פלילית לפי חוק העונשין, התשל"ז-1977, וכן עבירת משמעת.
(לעניין איסור וסמכות למסור ידיעות על עבודת ועדות בשירות המדינה - ראה סעיף 64.17).
(החוק הנ"ל, ס' 117 (א), (ג)
(נא/2)

42.522

- כללים לעניין היתרים לפרסום בידי עובדי ציבור, נקבעו על-ידי הממשלה ופורסמו בילקוט הפרסומים 2097, התשל"ה-1975, עמ' 1316; לעניין היתרים כנ"ל:
- "פרסום" - ספר או חוברת, בין שהם מתפרסמים בקובץ אחד ובין בסדרה, לרבות סדרה העומדת להתפרסם כספר או כחלק מספר;
- "עובד ציבור" - עובד המדינה לפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, או לפי חוזה או בדרך אחרת, לרבות חייל ושוטר וכן מי שהיה בין המנויים בהגדרה זו וחדל להיות אחד מאלה.

42.523

עובד המבקש לכלול ידיעה שהגיעה אליו בתוקף תפקידו בפרסום (כמוגדר בפסקה 42.522) אותו הוא עומד לפרסם, יגיש את בקשתו למזכירות הממשלה בצירוף טיוטת הפרסום שבדעתו לפרסם. אם הפרסום עבר את בדיקת הצנזורה לפי תקנות ההגנה (שעת חירום), 1945, יציין בו העובד את הקטעים שנפסלו על-ידי הצנזורה.

את הבקשה יגיש העובד באמצעות המנהל הכללי של המשרד בו הוא מועסק, או, אם הוא פרש כבר משירות המדינה, באמצעות המנהל הכללי של המשרד בו היה מועסק. המנהל הכללי יעביר את הבקשה בצירוף הערותיו למזכירות הממשלה והעתק ממנה ישלח לנציבות שירות המדינה. הבקשה כאמור תועבר על-ידי מזכיר הממשלה להחלטת ועדת שרים שהוקמה על-ידי הממשלה.

42.524

אין האמור לעיל בא לפגוע בהוראות סעיף 42.54 בדבר פרסום ספרים אלא אם המדובר בספר המכיל ידיעה שאסור לעובד למסרה על-פי הוראת פסקה 42.521.

42.525

מסירת ידיעות לעיתונאי אסורה אלא אם הוסמך העובד למסור על-פי הוראות פסקה זו או על-פי הוראות פסקה 42.526.

כל שר יסמך במשרדו עובדים בכירים לשוחח עם עיתונאים על עניינים הנמצאים בתחום עבודתם. עובדים אלה רשאים למסור לעיתונאים ידיעות שבאותו תחום, אם אינן סודות המדינה. לעובדים אלה אסור למסור ידיעות על פעולות משרדים אחרים.

42.526

במקרים יוצאים מן הכלל, כשעבודתו של עובד, שלא הוסמך למסור ידיעות על-פי פסקה 42.525, נעשית חשובה מבחינת העניין הציבורי שבה, יוסמך אותו עובד על-ידי השר או המנהל הכללי של משרדו למסור לעיתונאים ידיעות על העניין שהוא מטפל בו, והעובד יהיה רשאי למסור ידיעות על אותו עניין לעיתונאים.

42.527

הוסמכו עובדים למסור ידיעות לעיתונאים על-פי הוראות פסקאות 42.525 או 42.526, יביא האחראי לידיעת מזכיר הממשלה את שמותיהם, את תואר משרתם ואת דרגתם של העובדים שהוסמכו לכך.

42.528

הואשם עובד הנמצא בשירות או עובד שפרש מן השירות, בעבירה על האיסור למסירת ידיעות, יהיה משום הגנה טובה לו בעובדה שהידיעה כבר פורסמה ברבים על-פי סמכות כדין או הועמדה לעיון הרבים על-פי סמכות כדין. נוסף על כך, אם הואשם עובד, שפרש מן השירות, בעבירה על האיסור למסור ידיעות, יהיה משום הגנה טובה לו בעובדה שהידיעה נמסרה כעבור חמש שנים מיום פרישתו של העובד ושהידיעה לא נגעה לביטחון המדינה או ליחסי חוץ שלה ושכמסירת הידיעה לא היה משום פגיעה בדבר שיש לציבור זיקה בו או פגיעה בזכותו של יחיד.
(חוק העונשין, התשל"ז-1977, ס' 117(ד))

42.53 - פרסום ברבים וביקורת

42.531

לא יפרסם עובד ברבים את תוכנם של כל מסמך רשמי או של כל ידיעה שהגיעו אליו עקב שירותו, אלא אם קיבל רשות לכך מאת המנהל הכללי של משרדו או מאת עובד אחר שהוסמך לכך על-ידי המנהל הכללי, ורק אם פרסום ברבים כזה הותר לו.

42.532

לא יפרסם עובד ברבים דבר הקשור לתפקידו הרשמי או הקשור לעניינים שבהם הוא מטפל בתוקף תפקידו הרשמי, אלא אם קיבל רשות לכך מאת המנהל הכללי של משרדו או מאת עובד אחר שהוסמך לכך על-ידי המנהל הכללי. ורק אם פרסום ברבים כזה הותר לו (ראה גם הוראות פסקה 42.541 המאפשרות התניית מתן הרשות בכך שהפרסום ייצא כפרסום רשמי).

42.533

עובד, המבקש לפרסם ברבים, שלא בתוקף תפקידו ולצורכי עבודתו בשירות, מסמך או תעודה המצויים ברשות מוסד ממוסדות המדינה, יפנה בבקשה אל שר משרדו באמצעות האחראי; מצא השר כי יש להרשות את הפרסום, יביא את הבקשה לאישור הממשלה.

42.534

הוראות פסקה 42.533 אינן חלות על חומר ארכיוני שהופקד בגנזך (ארכיון מדינת ישראל) בהתאם לחוק הארכיונים, התשט"ו-1955; על פרסום חומר זה חלות הוראות החוק האמור.

42.535

עובד רשאי לפרסם ברבים בכל המקרים שאינם נזכרים בפסקאות 42.531 עד 42.533 (בכפוף לאיסור שבפסקה 42.536). על פרסום כזה ברבים, תמורת שכר, חלות הוראות פרק משנה 42.4 בדבר עבודה פרטית ועבודה נוספת. לגבי פרסום ברבים תמורת שכר, הנעשה באופן אקראי או חד-פעמי (כמוגדר בפסקה 42.402), ראה פסקה 42.414.

42.536

למרות האמור בפסקה 42.535 -

- (א) אסור על העובדים המנויים בפסקה 42.321 לבקר את הכנסת וועדותיה, ובכלל זה חוקים והחלטות שנתקבלו על ידיהם, במסיבת עיתונאים, בריאיון עם עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעיתון או בספר;
- (ב) אסור על העובדים המנויים בפסקה 42.321 לראיין אישים בנושאים פוליטיים או מדיניים, בין בשכר ובין שלא בשכר, בעיתון, במסיבת עיתונאים, ברדיו, בטלוויזיה, בספר או במקום פומבי; איסור זה חל גם על ריאיון הנערך לאחר שעות העבודה;
- (ג) אסור על עובד באיזו דרגה שהיא לבקר, בצורה מעליבה או פוגעת, את הכנסת וועדותיה, ובכלל זה חוקים והחלטות שנתקבלו על ידיהם, במסיבת עיתונאים, בריאיון עם עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעיתון או בספר;
- (ד) שר רשאי להסמיך עובד משרדו להגיב על ביקורת שנמתחה על-ידי הכנסת, ועדותיה או חברי כנסת על החלטה או עניין הנוגעים למשרדו.

42.537

- (א) אסור על העובדים המנויים בפסקה 42.321 לבקר את הממשלה ומשרדיה ובכלל זה מדיניותם, במסיבת עיתונאים, בריאיון עם עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעיתון או בספר; (חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, ס'5); החלטת הממשלה, י"פ 701, התשי"ט-1959, ע' 1904)
- (ב) אסור על העובדים המנויים בפסקה 42.321 לבקר ממשלה שכינה בעבר או מדיניות קודמת של משרדי הממשלה, במסיבת עיתונאים, בריאיון עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעיתון או בספר;
- (ג) אסור על עובדים באיזו דרגה שהיא לבקר, בצורה מעליבה או פוגעת, את הממשלה המכהנת באותה עת ומשרדיה, ו/או כל ממשלה שכינה בעבר ו/או מדיניות קודמת של משרדי הממשלה. (נח/21)

42.54 - פרסום ספרים

42.541

מבקש עובד לפרסם ספר בעניין הקשור בתפקידו הרשמי או הקשור בעניינים שבהם הוא מטפל בתוקף תפקידו הרשמי, ונוטה המנהל הכללי, או מי שהוסמך לכך על ידו, להרשות את פרסום הספר, כולו או מקצתו, ברבים (ראה פסקה 42.532), מוסמך הוא להתנות את רשותו בכך שהספר יוצא כפרסום רשמי.

42.542

הותנה מתן הרשות לפרסם ספר בכך שייצא כפרסום רשמי, בהתאם לפסקה 42.541, זכאי העובד לשכר הסופרים שעליו הוסכם בינו לבין האחראי, ושלא יהיה גבוה מהשכר לפי התעריף המוסכם בין אגודת המו"לים לבין אגודת הסופרים, או לשכר בשיעור אחר שייקבע באישור נציבות שירות המדינה (ראה גם פסקה 42.543).

42.543

- זכותו של עובד לקבל שכר סופרים לפי פסקה 42.542 מותנית במילוי שני תנאים אלה;
- (א) כתיבת ספרים או מאמרים בשביל המשרד אינה חלק מתפקידו הרגילים של העובד;
- (ב) הספר נכתב כולו בזמנו הפנוי של העובד ומחוץ לשעות עבודתו הרגילות.

42.6 - חריגה מסמכות

42.61 חריגה מסמכות - הוראות כלליות /
 42.62 חריגה מסמכות בעניין העסקת עובדים /
 42.63 הוועדה לבירור העסקת עובדים שלא
 כדין / 42.64 נוהל טיפול בחריגה מסמכות
 הקשורה בהעסקת עובדים / 42.65 נקיטת
 אמצעים עקב חריגה מסמכות / 42.66 נוהל
 טיפול בחריגה מסמכות שאינה קשורה בהעסקת
 עובדים / 42.67 נקיטת אמצעי משמעת עקב
 חריגה מסמכות שאינה קשורה בהעסקת עובדים

42.61 - חריגה מסמכות - הוראות כלליות

42.611

לא יתחייב עובד בשם המדינה ולא ישלם כספים מאוצר המדינה, אלא אם הוסמך לכך כדין. הוראות שאר פסקאות פרק משנה זה אינן באות לגרוע מכללות הוראות פסקה זו.

42.612

לא יתחייב עובד בשם המדינה, אם לא הוסמך לכך על-פי חוק נכסי המדינה, התשי"א-1951, וכן לא יתחייב עובד בשם המדינה מעבר לסמכותו, כפי שנקבעה לפי החוק הנ"ל.

42.62 - חריגה מסמכות בעניין העסקת עובדים

42.621

לא יעסיק עובד אדם בשירות, באיזה מעמד שהוא, אם לא הוסמך לכך בהתאם להוראות התקשי"ר.

42.622

לא יתחייב עובד בשם המדינה לשלם כספים לעובד אלא במסגרת החוק, הוראות התקשי"ר או הוראות התכ"ם ולא ייתן הוראה לשלם כספים כנ"ל.

42.623

נתגלה לאחראי מקרה של חריגה מסמכות, הקשור בהעסקת עובדים (באיזה מעמד שהוא) במשרדו, יברר את העניין ויבדוק אם יש מקום להפסיק את עבודתו של העובד שהועסק שלא כדין. מצא האחראי, כי יש מקום להפסיק את עבודתו של העובד כאמור, יורה על הפסקת עבודתו.

42.624

במקביל לפעולה האמורה לעיל, יועבר כל מקרה של חריגה מסמכות בהעסקת עובדים לטיפול של הוועדה לבירור העסקת עובדים שלא כדין כמפורט בסעיף 42.63.

42.63 - הוועדה לבירור העסקת עובדים שלא כדין

42.631

ליד נציבות שירות המדינה פועלת ועדה לבירור העסקת עובדים שלא כדין ועיכוב תשלום משכורת.

42.632

תפקידי הוועדה הם:

- (א) לברר מקרים של העסקת עובדים בשירות המדינה ללא אסמכתא כדין או על-ידי מי שאיננו מוסמך לכך בהתאם לחוק, לתקנות, להוראות התקשי"ר או בהתאם להוראה אחרת בעניין זה שניתנה כדין;
- (ב) לברר מקרים של עיכוב בתשלום משכורתם של עובדים בשירות המדינה.

42.633

סמכויות הוועדה הן:

- (א) להמליץ על הפעלת הוראות סעיף 44 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959; כלומר, לחייב להחזיר לאוצר המדינה כל סכום ששולם למי שנתקבל לשירות בניגוד לחוק;
- (ב) להמליץ על נקיטת צעדים משמעתיים;
- (ג) להמליץ על תיקונים מינהליים או ארגוניים;
- (ד) להחליט, שבנסיבות העניין אין מקום לאיזו פעולה שהיא;
- (ה) להמליץ כל המלצה אחרת שתיראה לוועדה.

42.634

הרכב הוועדה

הוועדה לבירור העסקת עובדים שלא כדין תהיה מורכבת כדלהלן:

ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה - יו"ר

נציג החשב הכללי - חבר

האחראי של המשרד הנוגע בדבר או נציגו - חבר.

כתובת הוועדה: ממונה בכיר (משמעת), נציבות שירות המדינה, ירושלים.

42.64 - נוהל טיפול בחריגה מסמכות הקשורה בהעסקת עובדים

42.641

נתגלה לחשב משרד או לגזבר יחידת סמך מקרה של חריגה מסמכות הקשור בהעסקת עובד, באיזה מעמד שהוא, במשרד או ביחידת סמך או באחת מהיחידות המינהליות יודיע על כך מיד בכתב לאחראי. האחראי יפעל על-פי הוראות פסקאות 42.623 ו-42.624.

42.642

על כל מקרה של חריגה מסמכות הקשור בהעסקת עובדים יודיע האחראי בכתב - תוך 14 יום - לוועדה לבירור העסקת עובדים שלא כדין בנציבות שירות המדינה. בהודעתו יפרט האחראי את נסיבות המקרה, את הערותיו, את הערות מנהל היחידה הנוגעת בדבר ואת שם העובד אשר חרג מסמכותו כאמור. להודעתו יצרף האחראי את כל המסמכים הקשורים לעניין.

42.65 - נקיטת אמצעים עקב חריגה מסמכות

42.651

נתגלה לאחת היחידות בנציבות שירות המדינה מקרה של חריגה מסמכות על-ידי משרד או על-ידי יחידה מיחידות המשרד הקשור בהעסקת עובדים שלא כדין, תועבר ההודעה במישרין לממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, אשר יפעיל את הוועדה האמורה. העתק מהודעה זו יישלח בכל מקרה אל האחראי במשרד הנוגע בדבר.

(12/ג90)

42.652

נתגלה לממונה על התקציבים במשרד האוצר או לחשב הכללי במשרד האוצר מקרה של חריגה מסמכות על-ידי משרד או על-ידי יחידה מיחידות המשרד הקשור בהעסקת עובדים שלא כדין, תועבר ההודעה לוועדה לבירור העסקת עובדים שלא כדין. העתקים מהודעה זו יישלחו לאחראי ולחשב המשרד הנוגע בדבר.

42.653

קיבלה הוועדה הודעה על חריגה מסמכות או על העסקת עובדים שלא כדין או על עיכוב תשלום משכורת, תבדוק את העניין ותגיש את המלצותיה לנציב שירות המדינה.

42.654

נמצא, לאור המלצות הוועדה, כי עובד חרג מסמכותו, ביודעין או שלא ביודעין, אך לא הוצאו או לא יוצאו כספים עקב זאת או הוצאו או יוצאו כספים, יחליט נציב שירות המדינה אם ובאילו אמצעי משמעת יש לנקוט נגד העובד.

42.66 - נוהל טיפול בחריגה מסמכות שאינה קשורה בהעסקת עובדים

42.661

נתגלה לחשב משרד או לגזבר יחידת סמך מקרה של חריגה מסמכות או של הוצאת כספים שלא כדין וללא אישור, שאינו קשור בהעסקת עובדים במשרד, יודיע על כך למנהל הכללי ולחשב הכללי. העתק מהודעתו ישלח חשב המשרד, או גזבר יחידת הסמך, לאחראי.

42.662

המנהל הכללי יברר את העניין וישלח לחשב הכללי - תוך 21 יום - את הערותיו. העתק מהערותיו ישלח המנהל הכללי לחשב המשרד או לגזבר יחידת הסמך, לפי העניין.

42.663

מצא החשב הכללי כי אכן חרג עובד מסמכותו כאמור, או הוצאו כספים שלא כדין וללא אישור, יודיע על כך לנציבות שירות המדינה. העתק מהודעתו ישלח החשב הכללי למנהל הכללי של המשרד.

42.664

קיבלה נציבות שירות המדינה הודעה לפי פסקה 42.663, תבדוק את העניין ואת נסיבותיו.

42.67 - נקיטת אמצעי משמעת עקב חריגה מסמכות שאינה קשורה בהעסקת עובדים

42.671

נמצא, בבדיקה שערכה נציבות שירות המדינה, כי חרג עובד מסמכותו, אך לא הוצאו, או לא יוצאו, כספים עקב זאת, יחליט נציב שירות המדינה אם ואילו אמצעי משמעת יש לנקוט נגד העובד.

42.672

נמצא, בבדיקה שערכה נציבות שירות המדינה, כי חרג העובד מסמכותו ביודעין, או נמצא כי חרג עובד מסמכותו בלא יודעין והוצאו או יוצאו כספים עקב זאת, יורה נציב שירות המדינה על נקיטת אמצעי משמעת נגד העובד.

42.7 - פרסים, מתנות וטובות הנאה

42.70 הגדרות ופרשנות / 42.71 כללי / 42.72 טובות הנאה אסורות / 42.73 טובות הנאה מותרות / 42.74 מינוי ועדה משרדית והטיפול בקבלת מתנה / 42.75 רישום מתנות ושמירתן / 42.76 מסירת מתנות למקבל, ולהצבה במשרד / 42.77 ועדת היתרים בראשות שופט / 42.78 ספירת מלאי ומצאי המתנות

42.70 - הגדרות ופרשנות

42.701

בפרק משנה זה:

- "אדם" לרבות מוסד, מפעל, גוף, חברה, התאחדות או חבר של בני-אדם, בין שהם מאוגדים ובין שאינם מאוגדים; ועד עובדים או נציגות עובדים;
- "טובת הנאה" כסף, שווה כסף, נכס מוצר לרבות מתנה, תשורה, הענקה, ערבות, הנחה, הזכות לקבלת טובת הנאה- וכן כל טובת הנאה בעלת ערך חומרי, בין שצורתה מוחשית ובין שאינה מוחשית, ובכלל זה:
 - (א) תלושי קנייה ומתנות לחגים או לציון אירועים מיוחדים;
 - (ב) הזמנות, כרטיסי מנוי או כרטיסים לאירועים או למתקנים שהכניסה אליהם היא בתשלום (כגון: מתקני ספורט ובילוי, חדרי כושר, מוזיאונים, מסעדות, בתי מלון, הצגות, קונצרטים וכיו"ב);
 - (ג) הנחות בקשר לרכישת מוצר או קבלת שירות מעבר להנחה המקובלת לגבי כלל הציבור, או שדרוג מוצר או שירות מעבר לרמה לגביה ניתן תשלום (למשל, החלפת מכשירי הטלפון הסלולארי מעבר למה שניתן לכלל הציבור);
 - (ד) השתלמות על חשבון גופים עסקיים וגופים אחרים שאינם בשירות המדינה, שלא באישור הגופים המוסמכים במשרד. (ס/16)
- "קבלה" לרבות בקשה או הסדרת טובת הנאה בדרך כלשהי, בין שהעובד נהנה בפועל מטובת ההנאה ובין שטרם נהנה כאמור;
- "ממונה" מנהל יחידת משאבים חומריים (בנא"מ) במשרד, או עובד אחר שנקבע על-ידי המנכ"ל, משמש גם כחבר ועדת המתנות המשרדית;
- "הבודק" נציג אגף הביטחון, שתפקידו, בין היתר, לבדוק בנסיבות מסוימות את המתנות, אם אינן מהוות סיכון ביטחוני;
- "החוק" חוק שירות הציבור (מתנות), התש"ם-1979;
- "התקנות" תקנות שירות הציבור (מתנות), התש"ם-1980;
- "המקבל" מקבל המתנה;
- "ועדה משרדית" ועדה לטיפול במתנות בה יכהנו היועץ המשפטי והחשב של המשרד הממשלתי, או נציגיהם וכן מנהל יחידת משאבים חומריים (בנא"מ), או נציג אחר שיקבע המנהל הכללי של המשרד, והמשמש כאחראי על חדר המתנות;
- "חדר מתנות" חדר שיוקצה במשרד לשם אחסון הזמני של המתנות;
- "מקבילים" מנהלי לשכות שרים, מנכ"לים, יועצי שרים וכל מי שיוסמך על-ידי המנכ"ל;
- "מתנה" (מתנות) הקנית נכס שלא בתמורה, או מתן שירות או טובת הנאה אחרת שלא בתמורה, בין שההקניה נעשתה בארץ ובין בחוץ-לארץ;
- "מתנה אישית" כל מתנה הניתנת לעובד ציבור באשר הוא עובד ציבור, כגון: מתנה לרגל אירוע אישי או משפחתי, מתנת חג, מתנה מוועד עובדים וכיוצא בזה;

- "מתנה קטנת ערך" - מתנה שאינה עולה בערכה בשקלים של שווה ערך ל-300 ש"ח, למעט מתנה הניתנת בכסף;
- "מתנה רשמית" - מתנה הניתנת לעובד ציבור בהיותו עובד ציבור;
- "מתנות שבסמכות המשדר להשאיר אצלו" - מתנות שיש להן ערך סמלי, לאומי או תצוגתי;
- "ספר המתנות" - ספר בו נרשמות, לפי סדר רץ, המתנות המתקבלות;
- "עובד ציבור" - נושא משרה או תפקיד מטעם המדינה, לרבות חייל;
- "רל"ש" - ראש לשכת השר, ראשי לשכות השרים וראש לשכת מקבילי השרים;
- כל מונח אחר בפרק משנה זה יפורש כהגדרתו בחוק ו/או בתקנות.

42.702

הדוגמאות בפרק משנה זה הובאו לצורך הבהרה בלבד, ואין בהן כדי לצמצם את ההוראות הכלליות אותן הן באות להדגים.

42.71 - כללי

42.711

עובד מקבל משכורת ותשלומים אחרים המגיעים לו מאוצר המדינה בלבד, ואין הוא רשאי לקבל בעד עבודתו או בקשר עמה טובת הנאה מאדם, אלא אם הדבר מותר לפי הוראות פרק משנה זה. על כהונת עובד המדינה כדירקטור או כיו"ר דירקטוריון מטעם המדינה בחברה ממשלתית - ראה פסקה 42.477.

42.712

- (א) עובד יימנע להיענות להזמנה לאירוע משפחתי, חברתי או אחר, מאת אדם שאיננו חבר לעבודה, הנזקק להחלטתו, להמלצתו, לטיפולו או לכל שירות אחר, במישרין או בעקיפין, הקשורים במילוי תפקידו, באחריותו ובסמכויותיו וכן יימנע עובד להזמין אדם כזה לאירוע כאמור לעיל;
- (ב) הוראות נסמן (א) לעיל לא יחולו על עובד המקיים עם המזמין קשר אישי שנוצר לפני מגעיו של העובד, בתור שכזה, עם המזמין ובלבד שגם בהיענות להזמנה לפי נסמן זה - לא ינהג העובד באופן שבו לא יוכל או ייחשד שלא יוכל, לנהוג עם המזמין ללא משוא פנים, הכל בכפוף לאיסורים ולהיתרים של פרק משנה זה;
- (ג) קצין מבחן המוזמן לאירוע משפחתי, חברתי או אחר על-ידי קטין שבטיפולו או על-ידי אדם שהיה בטיפולו, או על-ידי בן משפחתם - ייענה להזמנה לאחר שיקבל על כך אישור ממדריכיו או מקצין המבחן המחוזי. קיבל קצין המבחן אישור כאמור, יירשם הדבר בגיליון הרישום השוטף בתיק המטופל בציון הנימוקים לאישור.

42.72 - טובות הנאה אסורות

42.721

על עובד ציבור לנהוג בדרך ההולמת את מעמדו, תפקידו וחובותיו כעובד ציבור. בכלל זה אסור לעובד הציבור לקבל מתנה, לא מעובד אחר ולא מכל אדם מקרב הציבור, אלא על-פי התנאים שנקבעו לכך בחוק ובתקשי"ר.

42.722

עובד ציבור, אשר הוצעה לו מתנה באשר הוא עובד ציבור, יסרב לקבלה, הואיל והדבר עלול להתפרש כטובת הנאה, אשר ניתנת בכדי להשפיע עליו ועל תפקודו בעבודתו. במקרים אלו המתנה אינה מתקבלת, תוך מתן הסבר מתאים לנותן המתנה.

42.723

אם הסירוב לקבלת המתנה עלול להתפרש כפגיעה בנותן, או כפגיעה בגוף שהנותן מייצג, ניתן לקבל את המתנה, אך על עובד הציבור להודיע מיד על קבלת המתנה לוועדה המשרדית ולהעביר את המתנה לטיפולו.

42.724

טובת הנאה שאסור לעובד לקבלה במישרין, אסור לו גם לקבלה בעקיפין או באמצעות אדם. כמו כן, חייב העובד להשתמש בסמכותו ובהשפעתו כדי שגם קרוב משפחה שלו (כגון: בן-זוג, הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, חותן, חותנת/חם, חמות, חתן, כלה, נכד/ה), לא יקבל טובת הנאה בנסיבות אלו. נודע לעובד כי קרוב משפחה שלו קיבל טובת הנאה כאמור, עליו להודיע על כך לאחראי, למנהל היחידה או לעובד הממונה עליו במשרד.

42.725

האחריות להימנע מהיקלעות למצב של עבירה על הוראות פרק משנה זה והנחיותיו, מוטלת בראש ובראשונה על עובד הציבור. בכל מקרה של ספק לגבי התקיימות התנאים ותחולתם ביחס לעובד, על עובד הציבור להיוועץ תחילה ביועץ המשפטי של משרד או של יחידת הסמך, למסור לו המידע הרלוונטי ולפעול לפי הנחיותיו.

42.73 - טובות הנאה מותרות

42.731

נוהל זה אינו חל על קבלת מתנות אישיות כגון:

- (א) מתנה הניתנת לעובד ללא קשר להיותו עובד המדינה;
 - (ב) מתנה הניתנת לעובד מחבריו לעבודה;
 - (ג) מתנה הניתנת לעובד מוועד העובדים;
 - (ד) מתנה הניתנת לעובד לרגל אירוע אישי או משפחתי, שניתנה לפי הנהוג בנסיבות העניין;
 - (ה) פרסים הניתנים לעובד מאוצר המדינה שנוהל זה אינו חל עליהם;
 - (ו) פרסים הניתנים לעובד שלא מאוצר המדינה, אך בתיאום מלא עם מוסדותיה, ואשר ניתן להעניקם פומבי בעיתון יומי, ברדיו, בטלוויזיה או ברשומות, כגון: פרסי "עובד מצטיין";
 - (ז) נסמן מבוטל.
- (סח/4)

42.732

פעילות הקשורה למילוי תפקידו של עובד הציבור הכרוכה בטובת הנאה, אין לראותה, ככלל, כטובת הנאה אסורה, וזאת בסייג שקבלת טובת הנאה לא עלולה להשפיע, ולא להיראות כעלולה להשפיע, על מילוי תפקידו של עובד הציבור. בהתאם לכך, ככלל, השתתפות עובד הציבור ללא תמורה כמקובל, באירועים דוגמת האירועים המפורטים להלן, הכרוכים לגבי כלל הציבור בתשלום, אליהם הוזמן עובד הציבור בתוקף תפקידו כעובד הציבור, לא תהיה בגדר טובת הנאה אסורה:

- (א) אירוע ממלכתי או אירוע בעל אופי ציבורי רשמי (כגון: אירוע לציון מאורע בתולדות המדינה);
 - (ב) אירוע שהכנסותיו מיועדות למטרה ציבורית בו עובד הציבור נושא דברים, או משתתף בדרך אחרת לשם קידום המטרה הציבורית;
 - (ג) אירוע פומבי בעל משמעות ציבורית מיוחדת בו משמש עובד הציבור אורח כבוד. ככלל, באירוע מסוג זה לא נמנים אירועים שגרתיים, כגון: תחרויות ספורט או מופעי תרבות הנערכים דרך שגרה למינויים או לצופים מזדמנים אשר אין כל הצדקה שיהיו בהם אורחי כבוד;
 - (ד) כנסים, השתלמויות, ימי עיון או אירועים דומים שבהם משתתף עובד הציבור כמרצה או דובר.
- (עב/6)

42.733

עוד מובהר, כי האיסור על קבלת טובת הנאה כמפורט בפרק משנה זה, בגין השתתפות באירועים דוגמת אלה המפורטים בפסקה 42.732 אינו חל לגבי עובד ציבור שתפקידו הרשמי מחייב אותו להיות נוכח פיזית במקום האירוע או המופע לשם מילוי תפקידו, כגון לשם בדיקת היבטי בטיחות, רישוי עסקים, סדר ציבורי וכדומה. עובד ציבור כאמור רשאי להיות נוכח באירוע תרבות או ספורט הפתוח לציבור בתשלום ככל הנדרש לצורך מילוי תפקידו. במקרים אלה היוזמה לביקור במקום אמורה להיות של עובד הציבור ולא בדרך של חלוקת כרטיס או הזמנה מצד מארגן האירוע.

42.734

ככל שמשרד או יחידת סמך או גוף סבורים כי השתתפות עובד הציבור מטעמם באירוע מסוים דרושה במסגרת תפקידו של אותו גוף או במסגרת תפקידו של עובד הציבור, אין מניעה, ככלל, להשתתפותו באירוע בתמורה מלאה כמקובל.

(סו/16)

42.74 - מינוי ועדה משרדית והטיפול בקבלת מתנה

42.741

(א) מינוי ועדה משרדית ואחראי לטיפול במתנות

1. ככל משרד ממשלתי תמונה ועדה לטיפול במתנות שקיבל עובד או נושא משרה במשרד (להלן - "הוועדה המשרדית");
2. כחברי הוועדה המשרדית יכהנו היועץ המשפטי והחשב של המשרד הממשלתי, או

- נציגיהם וכן ראש אגף משאבים חומריים (בנא"מ), או נציג אחר שיקבע המנהל הכללי של המשרד;
(פא/14)
(הרכב הוועדה של "רשות ביטחון" כהגדרתה בתקנות שירות הציבור (מתנות), יכול להיות שונה מהרכב זה, ובלבד שבוועדה יכהן היועץ המשפטי של רשות הביטחון או נציגו);
3. המינוי ייעשה בכתב על-ידי מנכ"ל המשרד ותוקפו יהיה לשנה אחת.
(יש לחדש המינוי מדי שנה).

(ב) מינוי ממונה לחדר המתנות

1. המנכ"ל או מי שהוסמך על-ידו, ימנה כממונה לחדר המתנות את מנהל אגף משאבים חומריים (בנא"מ), או עובד אחר שנקבע על-ידו;
2. המינוי ייעשה בכתב, יימסר לאחראי ויפורסם בהוראות שעה של המשרד.

42.742

- (א) עובד ציבור שקיבל מתנה שהחוק חל עליה, יעביר את המתנה לוועדה המשרדית תוך 15 יום מיום שהתקבלה או מיום שנודע על קבלתה לפי המאוחר, בצירוף טופס הודעה על קבלת מתנה (מדף 6010);
(ב) הוועדה המשרדית תנהל רישום של הודעות ומתנות שקיבלה בספר המתנות של המשרד הממשלתי (מדף 6011) (להלן - "ספר המתנות"), וכן של כל החלטה שקיבלה או פעולה שנקטה בקשר עם המתנה.

42.743

בדיקה ביטחונית (במקרים שהדבר נדרש על-פי הוראות אגף הביטחון של המשרד)

- (א) בדיקה ביטחונית תיעשה על-פי הוראות אגף הביטחון;
(ב) לאחר מסירת ההודעה על קבלת המתנה כאמור לעיל, ימסור המקבל את המתנה לבודק באגף הביטחון;
(ג) הבודק יאשר את קבלת המתנה לבדיקה, ירשום את תאריך קבלתה בתחתית טופס ההודעה על קבלת מתנה, ירשום את שמו, יחתום על הטופס ויחזיר את המקור למקבל;
(ד) אם מתגלה חשש ביטחוני כלשהו, יש לנהוג לפי הוראות אגף הביטחון;
(ה) דבר החשש הביטחוני יירשם בטופס הודעה על קבלת מתנה (מדף 6010).

42.744

מתנות מזון

מתנת מזון סבירה ומקובלת בנסיבות העניין תימסר למקבל לשימוש ביחידתו.

42.75 - רישום מתנות ושמירתן

42.751

ספר המתנות

ספר המתנות (מדף 6011) ישקף נאמנה את מקום הימצאותה של כל מתנה ומתנה, בכל עת.

42.752

רישום בספר המתנות (קליטה במערכת הממוחשבת)

- (א) בספר המתנות תירשמה כל המתנות, לרבות מתנות קטנות ערך (מדף 6011);
(ב) רישום בספר המתנות ייעשה על-ידי הממונה בלבד;
(ג) ספר המתנות יישמר בארון סגור (כספת) והמפתחות יהיו בידי הממונה;
(ד) באותו ארון יישמרו טפסי ההודעות על המתנות, לפי תאריך קבלתן.

42.753

סימון המתנה

- (א) בעת רישום המתנה בספר המתנות, יירשם על המתנה מספרה הסודר, בהתאם לרישום בטופס ספר המתנות (מדף 6011);
(ב) הרישום ייעשה תוך התאמה לחומר ממנו עשויה המתנה, ומבלי לפגוע בערכה או בצורתה. ככלל - תודבק על המתנה מדבקה, עליה יירשם מספרה הסודר של המתנה.

42.754

אחסון המתנה

- (א) המתנות יאוחסנו בחדר המתנות באופן זמני לפי המספר הסודר על-מנת לאפשר את בחירתן האפשרית להצבה, או למסירה למקבל המתנה או להעברתן לאפטרופוס הכללי;
- (ב) הממונה על חדר המתנות יאחסן את המתנה בארונות, מדפים, תאים, או בכל אמצעי אחסון מתאים אחר, תוך הקפדה על שלמותה ואיכותה;
- (ג) במקרים מיוחדים, באישור ועדת ההיתרים, ניתן לאחסן את המתנה מחוץ למשרד, כדי לשמור על שלמותה (כגון ספר עתיק).

42.755

- (א) הממונה על חדר המתנות ינקוט בכל האמצעים המתחייבים להגנה על המתנה;
- (ב) האמצעים יותאמו לחומרים מהם עשויה המתנה, ובהתאם לרגישויות המיוחדות שלהם, כגון:
1. רגישות לטמפרטורה לא מתאימה או לחות;
 2. רגישות לאור;
 3. הצבה יציבה;
 4. ועוד.
- (ג) בחדר המתנות יותקנו במידת האפשר גלאי עשן, גלאי חום וכדומה;
- (ד) אמצעי כיבוי שרפה יותקנו בחדר המתנות, או בקרבת מקום אליו;
- (ה) על דלתות חדר המתנות יותקנו סוגרים מתאימים, או תותקן דלת פלדה;
- (ו) הכניסה לחדר המתנות תיעשה רק בנוכחות הממונה ובאחריותו;
- (ז) מפתחות החדר יישמרו בידי האחראי;
- (ח) הממונה ידווח מיד לראש אגף הביטחון ולסמנכ"ל על כל התרחשות בלתי סבירה בחדר המתנות.

42.76 - מסירת מתנות למקבל, ולהצבה במשרד

42.761

מסירת מתנה קטנת ערך למקבל

- (א) עובד הציבור חייב לפנות לוועדה המשרדית בבקשה לקבוע אם המתנה שקיבל היא מתנה קטנת ערך וסבירה, שניתנה לפי הנהוג בנסיבות העניין;
- (ב) הוועדה המשרדית רשאית לבקש מהעובד להציג ראיות לעניין שווייה של המתנה;
- (ג) הוכח לוועדה כי המתנה היא אכן קטנת ערך וסבירה שניתנה לפי הנהוג בנסיבות העניין, ושאינן בהענקתה למקבל טובת הנאה אסורה - תורה הוועדה על הקניית המתנה למקבלה;
- (ד) הנחיות החשב הכללי בעניין ינחו את הוועדה המשרדית בהחלטותיה. (סח/4)

42.762

הצבת מתנות במשרד

- (א) הוועדה המשרדית רשאית להחליט על שמירת המתנה במשרד הממשלתי לשם הצגתה במקום ולתקופה שתחליט; החלטה כאמור תירשם בספר המתנות;
- (ב) מסירת מתנה רשמית בעלת משמעות סמלית או ייצוגית למקבל תהיה לתצוגה בלבד. עובד ציבור שקיבל מתנה רשמית בעלת משמעות סמלית או ייצוגית ומעוניין בהצבתה במשרד לצמיתות, ימלא טופס פנייה לקבלת מתנה - בקשה מיוחדת (מדף 6012);
- (ג) הפונה ירשום בטופס את הסיבות לבקשת המתנה ויתחייב להחזירה בעת פרישתו מהעבודה, מכל סיבה שהיא (כגון: התפטרות, פיטורים, פרישה לפנסיה וכדומה);
- (ד) החלטת הוועדה המשרדית בבקשה להצבת המתנה ומיקומה יירשמו בספר המתנות.

42.77 - ועדת היתרים בראשות שופט

42.771

- (א) ועדת ההיתרים תהיה בהרכב של שלושה חברים שימונו על-ידי שר המשפטים;
- (ב) בראש הוועדה יעמוד שופט וחבריה יהיו חבר שהציע נציב שירות המדינה מקרב עובדי נציבות שירות המדינה וחבר נוסף שקבע היושב ראש מקרב עובדי גופים ציבוריים שחוק שירות הציבור (מתנות) חל עליהם ומקרב הציבור.

42.772

סמכויותיה

- (א) לתת היתר לקבלת מתנות, הן לגבי סוגים של מתנות או למתנה מסוימת. ההיתר יכול שיינתן מראש, או בסמוך לאחר הענקת המתנה;
- (ב) להחליט בדבר הקניית המתנה, כולה או מקצתה למקבלה, בין שכבר נמסרה על-ידי לווועדה המשרדית ובין שטרם נמסרה;
- (ג) להחליט בדבר שחרור עובד הציבור מתשלום השווי כולו או מקצתו של מתנה שאין בה קניין;
- (ד) להחליט בדבר הפקדת המתנה, כולה או מקצתה, בידי מקבלה ובדבר תנאי ההפקדה;
- (ה) הוועדה לא תיתן היתר, לא תקנה המתנה למקבלה, לא תשחרר העובד מתשלום שווי המתנה ולא תרשה את ההפקדה אם יש בהקניית המתנה משום חשש לפגיעה בטוהר המידות, או אם יש במתנה ערך בעבור המדינה מלבד ערכה הכלכלי.

42.773

נוהל הפנית בקשה להקניית מתנה על-ידי הוועדה להיתרים

- (א) עובד המבקש כי תוקנה לו מתנה שקיבל, יפנה לווועדה המשרדית בבקשה מנומקת על גבי טופס פניית המקבלת/ת המתנה לצמיתות (מדף 6013) (הבקשה יכולה להיות מצורפת להודעתו על המתנה);
- (ב) הוועדה המשרדית תעביר את הבקשה לווועדת ההיתרים, ורשאית היא לצרף לבקשה את חוות דעתה.
- אם הוועדה המשרדית סבורה כי הבקשה אינה עולה בקנה אחד עם הוראות חוק שירות הציבור (מתנות) והתקנות שהותקנו מכוחו, רשאית היא להודיע על כך למבקש בצירוף נימוקיה. במידה שהעובד עומד על בקשתו לאחר קבלת עמדת הוועדה, תועבר הבקשה לווועדת ההיתרים בצירוף חוות דעת הוועדה המשרדית.
- המתנות יישארו במשרד (בחדר המתנות) עד להחלטת ועדת ההיתרים;
- (ג) במסגרת הדיון בבקשה, רשאית ועדת ההיתרים לפנות לשמאי מוסמך לשם קביעת שוויה של המתנה (או לקבוע את שוויה בדרך אחרת), ולהטיל את הוצאות הערכת השווי על המבקש;
- (ד) ועדת ההיתרים תעביר העתק מהחלטותיה לווועדה המשרדית;
- (ה) החליטה הוועדה להקנות לעובד הציבור את המתנה, יועבר התשלום שהוטל על עובד הציבור תמורת המתנה לאוצר המדינה/האפוטרופוס הכללי;
- (ו) האפוטרופוס הכללי ינפק למשרדים שוברי תשלום שיהיו לפקודתו, בציון מס' חשבון הבנק אליו ייפרע התשלום;
- (ז) הוועדה המשרדית תהא אחראית על גביית התשלום קודם למסירת המתנה לעובד הציבור, ותדווח על כך לאפוטרופוס הכללי בטופס דיווח על הקניית מתנות למקבליהם (מדף 6014).

42.774

סמכויות האפוטרופוס הכללי

- (א) המתנות שלא נקבע לגביהן אחרת, תימסרנה מהמשרדים לידי האפוטרופוס הכללי אחת לשנה בתיאום עמו, בטופס נלווה להעברת מתנות (מדף 6015).
- הוועדה המשרדית רשאית, כאמור לעיל, להחליט על שמירת המתנה במשרד הממשלתי לשם הצגתה במקום, לתקופה שתחליט;
- (ב) מתנה שנמסרה לאפוטרופוס הכללי תימכר על-ידו, ותמורתה תועבר לאוצר המדינה.
- האפוטרופוס רשאי למסור המתנה לגוף ציבורי הפועל למטרות צדקה או להשמדה - והכל על-פי נהלים שיקבע האפוטרופוס הכללי בהתייעצות עם החשב הכללי.

42.78 - ספירת מלאי ומצאי המתנות

42.781

- בסיכום כל שנה תבצע הוועדה המשרדית ספירת מלאי ומצאי של מתנות ותאשר בדיקתה, בטופס תוצאות ספירת מלאי ומצאי של מתנות (מדף 6016).

42.782

- הוועדה המשרדית תעביר לאפוטרופוס הכללי בטופס דו"ח שנתי - קבלת ומסירת מתנות (מדף 6017) אודות כמות המתנות שהתקבלו ונמסרו או הושארו במשרד.

(9/סד)

42.8 - התרמות גביית כספים ומתן חסות

42.81 איסור התרמה וגביית כספים / 42.82
איסור מתן חסות

42.81 - איסור התרמה וגביית כספים

42.811

לא יתרים עובד כספים לאיזו מטרה שהיא, ולא יגבה ולא יקבל כספים שנתרמו לאיזו מטרה שהיא, זולת לאוצר המדינה ובתוקף תפקידו (ראה גם פסקאות 42.813-42.814). הוראות פסקה זו חלות גם על תרומות או דמי חבר למפלגה.
(חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, ס' 5)

42.812

האיסור בפסקה 42.811 אינו בא למנוע את הניכויים הבאים, המותרים לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ממשכורתו / משכרו של עובד:

- (א) סכום שחובה לנכותו או שמותר לנכותו, על-פי חיקוק;
- (ב) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי תנוכינה;
- (ג) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן המשכורת / השכר על-פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לוועד העובדים במשרד או ביחידה;
- (ד) תוספת לדמי חבר המיועדת למימון פעילות מפלגתית;
- (ה) דמי טיפול מקצועי-ארגוני מעובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים;
- (ו) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על-פי חיקוק;
- (ז) תשלומים רצופים לקופת גמל, ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה, לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלומים;
- (ח) חוב על-פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב מהסוג האמור יותר מרבע שכר העבודה;
- (ט) מקדמות על חשבון שכר העבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 6; חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ס' 25(א))

42.813

- (א) הממשלה רשאית להתיר למטרה ציבורית, בדרך כלל או למקרה מסוים, פעולה האסורה לפי פסקה 42.811;
- (ב) הממשלה החליטה להתיר לעובדי המדינה להתרים כספים לטובת קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל וכן לטובת קרן קיימת לישראל, ולגבות ולקבל כספים שנתרמו לטובת קרנות אלו, בארץ או בחוץ-לארץ, ובלבד שפעולות אלו, כשתיעשינה בארץ, לא תיעשינה בשכר;
- (ג) כמו כן החליטה הממשלה לאצול לשר החינוך, את הסמכות להתיר למנהל מוסד חינוך לגבות ולקבל כספים שנתרמו על-מנת להשתמש בהם לטובת אותו מוסד, תלמידיו וועדי ההורים הקשורים במוסד או במוסדות כיוצא בו, בהתאם לתנאים שייקבעו בכתב ההיתר;
- (ד) הממשלה החליטה להתיר לעובדי מדינה אשר יאשרו לכך על-ידי שר הבריאות, להתרים בארץ ובחוץ-לארץ לטובת אגודת ידידים של בתי חולים ממשלתיים, ולגבות ולקבל כספים שנתרמו לטובת גופים אלה, ובלבד שפעולות אלו לא ייעשו בשכר.
(החוק הנ"ל, ס' 7: החלטת הממשלה, י"פ 737, התש"ך, עמ' 821; החלטת הממשלה, י"פ 2276, התשל"ז, עמ' 408; י"פ התשל"ז, עמ' 1913; החלטת ממשלה מס' 388 מ-16.9.1990)
(נא/3)

42.814

- (א) לא ירשה האחראי, מנהל יחידה או כל עובד אחר המופקד על סדרי עבודה, שאדם כלשהו, בין אם הוא עובד המדינה ובין אם לאו, יתרים עובד בין כותלי מוסד ממשלתי לטובת מפלגה, מוסדות צדקה או לאיזו מטרה שהיא, או להחתיים אותו שם על התחייבות לתרום;

(ב) הוראות פסקה זו אינן חלות על התרמה או התחייבות לתרומה בעד עובד המשרד או בן משפחתו הזקוקים לטיפול רפואי, או עובד הזקוק לסיוע עקב מצוקה כלכלית קשה, ובלבד שההתרמה אושרה על-ידי מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך.
(סה/4)

42.82 - איסור מתן חסות

42.821

בסעיף זה:

- "עובד ציבור" - עובד מדינה וכן שר או סגן שר;
- "גוף חיצוני" - אדם או תאגיד מחוץ לשירות המדינה, בין אם פועל למטרות רווח ובין אם לאו, למעט רשות מקומית וגוף שהממשלה משתתפת בהנהלתו (כגון: חברה ממשלתית, עמותה ממשלתית ותאגיד ציבורי);
- "מתן חסות" - מעשה העשוי ליצור רושם כי עובד הציבור או המשרד הממשלתי שאליו הוא משתייך תומך בגוף חיצוני או בפעילות שהוא עורך, או שפעילות זו נעשית מטעמו או באישורו של עובד הציבור או המשרד הממשלתי האמור; ובכלל זאת, השתתפות פעילה באירועים ובכנסים (לדוגמא, בדרך של נשיאת דברים), סיוע בפרסום או בגיוס תרומות ומתן המלצה או ברכה, בין אם באופן קבוע ובין אם באופן זמני או חד-פעמי. לעניין זה אין נפקות לעובדה כי עובד הציבור אינו אמור לקבל, או אינו מקבל בפועל, כל תמורה בגין הפעולה המבוקשת ממנו;
- "הנחיית היועץ" - הנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1700;
- "שיתוף פעולה מובנה" - התקשרות של המדינה עם גוף חיצוני, אשר נבחנה ואושרה על-ידי הגורמים המוסמכים לעניין, כדוגמת מיזם משותף לפי תקנה 3(30) לתקנות חובת המכרזים, התשנ"ג-1993 או חסות ממשלתית שאושרה על-ידי ועדת החסויות המשרדים או הבין-משרדית בהתאם להוראת תכ"ם 15.3.1 וכד'.
- (א) (הנחיות היועץ" לממשלה מס' 1.1700 מיום י"ז בכסלו התשע"ו, 29.11.2015)

42.822

הליך בחינת בקשה למתן חסות

- ככלל, לצורך מתן חסות נדרשת בחינה מקדימה וקבלת אישור מראש מהגורם שהוסמך לכך (להלן - "הגורם המאשר"):
- (ב) עובד מדינה אשר נתבקש ומעוניין ליתן חסות לגוף חיצוני יפנה לקבלת אישור ממנכ"ל המשרד הממשלתי או מנהל יחידת הסמך בה הוא מועסק, לפי העניין; ביחידה ארגונית שבראשה עומד מנהל בדרגת משרה המקבילה למשרת מנכ"ל (גם אם היא אינה בגדר יחידת סמך, כגון: החשב הכללי והממונה על התקציבים במשרד האוצר), יפנה העובד לקבלת האישור מגורם זה;
- (ג) מנכ"ל משרד ממשלתי, מנהל יחידת הסמך, מנהל בדרגת מוקבל מנכ"ל כאמור, וכן שר או סגן שר, אשר נתבקשו ומעוניינים ליתן חסות לגוף חיצוני, יבחנו את הבקשות ויכריעו בהן (בלא צורך בקבלת אישור מגורם נוסף) בהתאם לאמות המידה המפורטות בהנחיית היועץ;
- (ד) מנכ"ל משרד ממשלתי, מנהל יחידת סמך או מנהל בדרגת מוקבל מנכ"ל כאמור לעיל, רשאים להסמיך גורם בכיר תחתיהם לבחון ולהעניק אישורים כאמור לעובדי משרדם/יחידתם; הגורם האמור רשאי להעניק אישור פרטני ביחס לבקשה ספציפית למתן חסות, או אישור כללי יותר ביחס לסוג מסוים של חסות או לצורך מתן חסות לגורם חיצוני מסוים;
- (ה) אישור יינתן בכתב, ועל העובד לשמור תיעוד של פרטי החסויות שאותם העניק;
- (ו) מקום בו הגורם המאשר מעוניין להיעתר לבקשה למתן חסות, על אף שמתקיימת לגביה אחת מן הנסיבות המפורטות בסעיף 6(ב) להנחיית היועץ (נסיבות אשר בהן ככלל אין להיעתר לבקשת חסות), עליו לפנות באופן מנומק לקבלת חוות-דעתו של היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך, ולפעול בהתאם להנחיותיו.

42.823

המידע הרלוונטי לצורך בחינת בקשת חסות

לצורך הכרעה בבקשה למתן חסות, על עובד הציבור להניח בפני הגורם המאשר (ובמקרים המצריכים בדיקה משפטית - גם בפני היועץ המשפטי למשרד), את תשתית העובדתית המלאה לעניין מבקש החסות ולעניין החסות המבוקשת, וזאת ככל הניתן בנסיבות העניין וכמפורט בסעיף 5 להנחיית היועץ.

42.824

אמות המידה להכרעה בבקשה

התנאי הבסיסי לצורך מתן חסות לגוף חיצוני הינו כי קיימת חשיבות ציבורית בפעילות מושא החסות ובהשתתפות עובד הציבור בה; כי מתן החסות עולה בקנה אחד עם מדיניות הממשלתית הנוגעת בדבר, ככל שקיימת מדיניות כאמור; וכי לא מתקיימות נסיבות אחרות השוללות את מתן החסות, כמפורט בסעיף 6 להנחיית היועץ.

42.825

מקרים שבהם אינו נדרש אישור למתן חסות

במקרים הבאים, רשאי עובד להשתתף באירוע או בפעילות של גוף חיצוני העשויה להיות כרוכה במתן חסות, ללא צורך בקבלת האישור הנדרש:

- (א) דיון ציבורי המאורגן על-ידי גוף עיתונות, גוף אקדמיה המוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, ארגון עובדים או איגוד מקצועי (כגון: לשכת עורכי הדין, לשכת רואי החשבון, התאחדות התעשיינים וכד'), אשר מהווה מסגרת ראויה להצגת מידע בעל עניין לציבור, והשתתפות עובד הציבור בו נועדה להציג את עמדת המשרד הממשלתי בפני הציבור;
 - (ב) אירוע או פעילות של גוף חיצוני שמתקיים בינו לבין המשרד הממשלתי שאליו משתייך עובד הציבור שיתוף פעולה מובנה, ומתן החסות קשור לשיתוף הפעולה האמור;
 - (ג) אירוע או פעילות מטעם גורם ממשלתי זר, כגון: שגרירות, ממשלה או פרלמנט, או פעילות הנעשית בשיתוף-פעולה בין המדינה לבין גורם שלטוני זר כאמור.
- יודגש כי גם במקרים אלה, ההיתר להשתתפות עובד באירוע אינו גורע מאחריותו לקבל אישורים אחרים הנדרשים לצורך השתתפותו. במקרה של ספק, על העובד לפנות ליועץ המשפטי למשרד.

42.826

אופן מתן החסות

הגורם המאשר רשאי להתנות את מתן החסות בתנאים או לסייגה, בין היתר לעניין יצירת הפרדה בין החלק בו משתתף עובד הציבור לבין חלקים אחרים באירוע בו ניתנת החסות; צורת החסות; תוכן החסות; הצורך בהצגת מגוון דעות באירוע בו ניתנת החסות; וכן לעניין הגבלת השימוש בתוצרי החסות.

(פג/10)

פרק 43 - המשך פרק 42 - איסורים וחובות המוטלים על העובדים

43.0 - פעילות עסקית

43.01 פעולות עסקיות של המדינה / 43.02
 חברות בהנהלת תאגידים / 43.03 פעולות רישוי
 / 43.04 קניית סחורות מהממשלה / 43.05
 פעילות מסחרית במוסדות הממשלתיים

43.01 - פעולות עסקיות של המדינה

43.011

- (א) עובד הקשור במישרין או בעקיפין, במסגרת תפקידיו, אחריותו וסמכויותיו, בפעולה או בעסקה של המדינה ויש או עלול להיות לו עניין אישי בביצועה או אי-ביצועה או שעלולה לצמוח לו, לקרובו, לשותפו או לידידו תועלת אישית מכך - יודיע על כך מיד לממונה עליו, ולא ייתן ידו לקיומה או אי-קיומה של הפעולה או של העסקה, בכל דרך שהיא, אלא לאחר קבלת אישור הממונה עליו;
- (ב) בפסקה זו, "קרוביו", של עובד פירושה הקרובים הבאים שלו או של בן זוגו: סבא, סבתא, אב, אם, בן זוג, ילד וצאצאיו, ילדה וצאצאיה, אח וצאצאיו, אחות וצאצאיה, דוד וצאצאיו, דודה וצאצאיה.

43.012

הוראות פסקה 43.011 אינן חלות על עסקות או על פעולות של המדינה שבעשייתן יש לעובד עניין או טובת הנאה עקב כהונתו מטעם הממשלה במשרה בהנהלה של חברה ממשלתית.

43.02 - חברות בהנהלת תאגידים

43.021 - 43.024

פסקאות מבוטלות
 (עט/18)

43.025

מינוי עובד בוועד עמותה עמה משתף המשרד פעולה:

- (א) לא ישתתף עובד בוועד עמותה שבה אין לממשלה שליטה.
 "שליטה" לעניין זה - כאשר המדינה היא בעלת יותר ממחצית כוח ההצבעה באסיפה הכללית או הזכות למנות יותר ממחצית מספר חברי הוועד.
- (ב) סברה ועדת עמותות של משרד, למרות האמור בנסמן (א), כי יש מקום שעובד המשרד יהיה חבר בוועד עמותה, תבקש את אישורה של נציבות שירות המדינה.
 (נא/18)

43.03 - פעולות רישוי

43.031

- עובד המוסמך לתת היתר, רישיון, פטור או שחרור מכל סייג, תנאי או הגבלה המוטלים על-פי דין, המוסמך להעניק טובת הנאה שאינה ניתנת כדין לכל דורש (להלן - "רישוי"), וכן עובד הממונה על עובד מוסמך לתת רישוי-לא יעשה אחד מאלה:
- (א) לא ייתן או יורה לתת רישוי לעצמו, או לתאגיד אשר יש לו בו, במישרין או בעקיפין, חלק או עניין;
- (ב) לא ייתן ולא יורה לתת רישוי לאדם המוכר לו כקרובו או כשותפו, או לתאגיד אשר בו יש לאדם המוכר לו כקרובו או כשותפו, במישרין או בעקיפין, חלק או עניין (קרוב של עובד לצורך זה כמפורט בפסקה 43.011);
- (ג) לא ירכוש ולא יהיה בעל זכות בעסק או בתאגיד שלו נתן רישוי או הוראה לתת רישוי.

43.041

עובד אינו רשאי לקנות סחורה מהממשלה על-פי הסכם מיוחד (להבדיל מקנייה במחיר קבוע, או מכירת פומבית או במכרז פומבי); קניית סחורה מהממשלה בידי עובד על-פי הסכם מיוחד מותרת רק כשהסחורה דרושה לעובד לרגל מילוי תפקידו הרשמי ובאישור מוקדם ומיוחד של החשב הכללי.

43.042

במקרים הבאים אסור לעובד לקנות סחורה מהממשלה, אף כשהיא נמכרת במחיר קבוע או במכירה פומבית או במכרז פומבי:

- (א) יש, או הייתה, לעובד, לרגל תפקידו הרשמי, גישה לסחורה המיועדת למכירה או ידיעות נוספות ביחס למצבה, לטיבה או לערכה; או
- (ב) יש, או היה, לעובד חלק בקביעת הסידורים בדבר מכירת הסחורה, קביעת מחירה או מועד מכירתה; או
- (ג) בכוונת העובד לקנות את הסחורה לשם מכירתה ולא לשימושו הפרטי.

43.043

למרות האמור בפסקה 43.042, רשאי עובד לקנות סחורות הנמכרות על-ידי הממשלה בכל המקרים בהם יכול כל אדם אחר לקנותן במחיר קבוע, כגון מקרים בהם נמכרת הסחורה לציבור באופן חופשי (למשל: פרסומים ממשלתיים); כן רשאי עובד בבית-ספר או במוסד חקלאי לקנות את התוצרת החקלאית של אותו בית-ספר או מוסד חקלאי, ובלבד שהכמויות שיקנה תהיינה סבירות ומיועדות לצריכה אישית שלו ושל בני משפחתו בלבד, ובמחיר שאינו נמוך מהמחיר הסיטוני של התוצרת בניכוי 10%.

43.044

קנייה האסורה לעובד על-פי סעיף זה, אסור לעובד לערוך אותה אף באמצעות סוכן או שליח.

43.045

עובד חייב להשתמש בהשפעתו כדי למנוע מבני משפחתו הסמוכים על שולחנו קניית סחורה האסורה עליו על-פי סעיף זה.

43.046

אין הוראות סעיף זה באות לגרוע ממה שנקבע:

- (א) בתכ"מ (תקנון לענייני כספים ומשק) או בהוראות אחרות של החשב הכללי בדבר מכירות סחורות על-ידי גופים ממשלתיים;
- (ב) בתקנות המיוחדות אשר פורסמו בנדון, בהתאם לחוק, בדבר יחידות ממשלתיות מסוימות, כגון משטרת ישראל ואגף המכס ומע"מ.

43.05 - פעילות מסחרית במוסדות הממשלתיים

43.051

לא ירשה האחראי, מנהל יחידה וכל עובד אחר המופקד על סדרי משרד שסוחרים, רוכלים, או סוכנים, ייכנסו למוסדות הממשלתיים על מנת לעשות עסקים עם העובדים, לרבות מכירת סחורות, החתמה על קניית ספרים וכיוצא באלה.

43.052

לא ירשה האחראי, מנהל יחידה וכל עובד אחר המופקד על סדרי משרד לקיים פעילות מסחרית במוסדות ממשלתיים, לרבות בזארים או כל תצוגה מסחרית אחרת, בשעות העבודה או לאחר שעות העבודה.

43.053

ועד עובדים המבקש להציג דוגמות של שי מוצע לעובדים, יעשה זאת באישור האחראי, במקום מוצנע ולא במסדרון.

43.1 - שימוש ברכוש של המדינה

43.11 שמירת ציוד של המדינה / 43.12 שימוש
 בטפסים ובדואר רשמי / 43.13 נסיעות פרטיות
 / 43.14 פרסום מודעות ברכה או אבל / 43.15
 לשכת הפרסומים הממשלתית

43.11 - שמירת ציוד של המדינה

43.111

עובד חייב לשמור על הציוד, על החומרים ועל שאר הנכסים של המדינה הנמסרים לשימוש, לטיפול או להשגחתו ועליו לנהוג בהם, או בהחלטות שיקבל לגבי השימוש בהם בידי אחרים, באופן חסכוני ויעיל ובהתאם ליעוד שנקבע לשימוש בהם.
 (סו/16)

43.12 - שימוש בטפסים ובדואר רשמי

43.121

האיסורים הכלולים בסעיף זה חלים אף על ועדי העובדים ועל יתר נציגויות העובדים.

43.122

לא ישתמש עובד בניירות ובמעטפות של הממשלה, בדואר הרשמי ובמברקה הרשמית לשום מטרה שאינה אחת המטרות המוטלות עליו בתוקף תפקידו.

43.123

- (א) לא תודפס, לא תפורסם באיזו צורה שהיא, ולא תישלח על חשבון הממשלה כל ברכה לשנה החדשה או לקראת החגים;
- (ב) איסור זה אינו חל על העובדים השולחים בתוקף תפקידם ברכות לקראת החגים והשנה החדשה, היהודיים או הלא-יהודיים, לאנשים או למוסדות בחוץ-לארץ, או לנציגים דיפלומטיים ולמוסדות בינלאומיים, הן בארץ והן בחוץ-לארץ;
- (ג) איסור זה לא יחול על מנהלים כלליים או בעלי תפקידים המוקבלים למנהלים כלליים, השולחים כרטיסי ברכה בתוקף תפקידם, אגב ציון התפקיד (ללא שם בן-זוגם).
 (תחולה: י"ט באלול התשמ"ד (16.9.1984))
 (נו/49)

43.124

על נוהל סיום מכתבים הנשלחים ממשרדי הממשלה לקראת השנה החדשה והמועדים-ראה פסקה 61.334.

43.13 - נסיעות פרטיות

43.131

עובד אינו רשאי להשתמש ברכב ממשלתי או ברכב שכור על חשבון הממשלה, אלא למטרת נסיעה בתפקיד.
 השימוש ברכב ממשלתי למטרות פרטיות מותר רק לעובד שמחויב בזקיפת הטבה בגין השימוש ברכב.

43.132

נסיעה מן הבית אל מקום העבודה ולהיפך אינה נסיעה בתפקיד, ואין עובד רשאי לנסוע מן הבית למקום עבודתו או ממקום עבודתו הביתה על חשבון הממשלה, בין אם ברכב ממשלתי ובין אם ברכב שכור או פרטי, למעט עובד שמחויב בזקיפת הטבה בגין השימוש ברכב.
 (על קצובת הנסיעה ראה פרק משנה 28.3).
 (סו/24)

43.133

בעל רכב שירות או רכב אישי רשאי לתבוע תשלום בעד נסיעות במכוניתו רק באותן הנסיבות בהן עובד רשאי לנסוע על חשבון הממשלה.

43.134

נסיעה על חשבון הממשלה בניגוד להוראות דלעיל דינה כדין השגת תשלומים מהממשלה על סמך הצהרה כוזבת (ראה סעיף 45.34).

43.14 - פרסום מודעות ברכה או אבל

43.141

(א) הגדרות

- בן זוג, הורה, צאצא, אח או אחות; - "בן משפחה"
- שר, סגן שר, חבר כנסת, מי שממלא תפקיד בגוף ציבורי, לרבות מי שנבחר - "בעל תפקיד ציבורי"
- לכהונה בגוף ציבורי על-פי דין;
- כאמור בנסמן 01.111; - "משרד/יחידת סמך"
- לרבות, פרסום חד-פעמי או עיתי, שתפוצתו ארצית או מקומית; - "עיתון"
- פרסום מודעה בעיתון בתמורה שניתנה במישרין או בעקיפין. - "פרסום"

(ב) איסור פרסום

1. משרד או יחידת סמך לא יממן פרסום בעיתון של מודעת ברכה או מודעת אבל המתייחסת לבעל תפקיד ציבורי או לבן משפחתו, ולא ישתתף במימון הפרסום כאמור, במישרין או בעקיפין;

2. לעניין נסמן זה פרסום על-ידי משרד או יחידת סמך, לרבות פרסום מטעם מנהל של אותו משרד או יחידת הסמך או של העובד בו, או פרסום שמצויין בו שמו של המשרד או יחידת הסמך, של המנהל, או של עובד בו, המתייחסים לבעל התפקיד הציבורי או לבן משפחתו.

(ג) על אף האמור בנסמן (ב) לעיל נפטר עובד או נבחר ממשרד או מיחידת סמך או עובד או נבחר שכינהו בעבר במשרד או ביחידת הסמך, לרבות בני משפחתם (בן זוגו של עובד או נבחר, הורהו, ילדו, אחיו או אחותו), רשאי המנהל של אותו משרד או יחידת סמך או מי מטעמו, לפרסם מודעת אבל בשם הנהלת המשרד/יחידת סמך.
(החוק הנ"ל, ס' 3)

(ד)

1. מודעת אבל כאמור בנסמן (ג) לעיל תכלול דברי תנחומים למשפחה בשם הנהלת המשרד הממשלתי בלבד ולא ניתן יהיה לציין בה את שמם או תוארם של עובדי ציבור המכהנים במשרד;

2. מודעות האבל תותר לפרסום בשני עיתונים יומיים ועל לוחות המודעות ברחובות;

3. מודעות אבל בשיתוף עם ועד העובדים תותר לפרסום, בכפוף לכך שההוצאות הקשורות בכך תתחלקנה באופן שווה בין הוועד לבין אוצר המדינה;

4. גודל מודעת אבל שתפורסם בעיתון לא יעלה על 3 אינצ'ים על שני טורים, והיא תפורסם בעמוד פנימי;

5. גודל מודעה על לוח מודעות ברחוב לא יעלה על 50X35 ס"מ.

(ה) אין לפרסם מודעות אבל לרגל יום השלושים או לרגל יום השנה לפטירה.
(הנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1705 (הוראת תכ"ם מס' 15.3.2)
(13/עז)

43.142

- (א) מי שאישר פרסום בניגוד לאמור בפסקה 43.141 ישלם באופן אישי את הוצאות הפרסום ;
- (ב) מי ששמו או תוארו מופיעים בפרסום ייחשב לאחראי לפרסום, אלא אם כן יוכיח שהפרסום נעשה שלא בידיעתו או שהוא נקט אמצעים סבירים למנוע אותו ;
- (ג) האחראי לפרסום אסור צפוי, אם יורשע על-ידי בית המשפט, לקנס, וכן לעונשים נוספים הקבועים בחוק.
(החוק הנ"ל, ס' 5,4)
(נו/39)

43.15 - לשכת הפרסומים הממשלתית

43.151

פרסום כל מודעה שהיא בעיתונות תיעשה אך ורק באמצעות לשכת הפרסומים הממשלתית.

43.152

לשכת הפרסומים הממשלתית תפיץ בין המשרדים ויחידות הסמך את הטפסים שתקבע לפרסום מודעות ממשלתיות בעיתונים.

43.2 - יציאה לחוץ-לארץ

43.21 יציאת עובד לחוץ-לארץ / 43.22 יציאת עובד לשירות בחוץ-לארץ / 43.23 התנהגות עובדי המדינה בשירות בחוץ-לארץ

43.21 - יציאת עובד לחוץ-לארץ

43.211

עובד היוצא לחוץ-לארץ בתפקיד או להשתלמות, ימלא, זמן סביר לפני יציאתו, טופס יציאה לחוץ-לארץ (מדף 2490), במקור ובהעתק, וימסור אותו למנהל יחידתו. הוראה זו תחול גם על עובד היוצא לחוץ-לארץ שלא בתפקיד, כאשר ממונה הביטחון קבע לגביו חובת דיווח בכל נסיעה לחוץ-לארץ, או שהעובד נמנה על בעלי תפקידים או משתייך לגופים, שנקבעה לגביהם חובת דיווח בכל יציאה מהארץ.
(סג/15)

43.212

קיבל האחראי העתק הטופס כאמור בפסקה 43.211, רשאי הוא לתת לעובד הוראות בדבר ביטחונם האישי של העובד ושל בני משפחתו הנלווים אליו, והעובד חייב למלא אחר כל הוראה כזאת.

43.213

עובד היוצא לחוץ-לארץ בתפקיד או להשתלמות, על חשבון הממשלה, חייב לעמוד במגע מתמיד עם נציגות ישראל הפועלת בארץ שהותו ולכוון את פעולותיו מתוך הסכמה הדדית אתה.

43.214

לשם ביצוע הוראות פסקה 43.213, חייב העובד לבקר, מיד בהגיעו למחוז חפצו, בנציגות ישראל (שגרירות, צירות או קונסוליה) הקרובה למקום בוואו באותה ארץ, ולהודיע לראש הנציגות או לעובד אחראי בה על שליחותו ועל תוכניותיו; אם אין הביקור אפשרי מטעמים מעשיים, על העובד להתקשר עם הנציגות בטלפון או בכתב, ולדאוג לכך שראש הנציגות או עובד אחראי בה יידע על בואו ועל מקום הימצאו.

43.215

הוראות סעיף זה יחולו בשירותי הביטחון, בשינויים המחויבים מאופי העבודה והיציאה לחוץ-לארץ, בהתאם לנהלים החלים בשירותי הביטחון.
(עא/5)

43.22 - יציאת עובד לשירות בחוץ-לארץ

43.221

בטרם תאושר נסיעת עובד לשירות בחוץ-לארץ (למעט נסיעה לצורך השתתפות בוועידות, בקונגרסים, או בכנסים בין-לאומיים), יחתום העובד על התחייבות בכתב, שלפיה הוא לא יקבל על עצמו, במשך שנתיים מיום סיום שירותו בחוץ-לארץ, כל תפקיד, עיסוק או שירות, בארצות שבהן ישירות; או ימלא כל תפקיד שהוא, במשך כל פרק זמן שהוא, בשנתיים האחרונות לפני סיום שירותו האמור, אלא אם קיבל היתר לכך בכתב, בהתאם להוראות פסקה 43.223.

43.222

ההתחייבות לפי הוראות פסקה 43.221 תמולא בשלושה עותקים לפי הנוסח דלהלן או נוסח קרוב לו ככל האפשר, בהתאם לנסיבות, ותימסר לאחראי;

- (א) אני הח"מ (מספר הזהות) אשר כתובתי הקבועה בישראל היא עומד לנסוע לחוץ-לארץ לשירות/לשליחות מטעם משרד בתפקיד
- (ב) הנני מתחייב בזאת שלא לקבל על עצמי, במשך שנתיים מיום סיום שירותי או שליחותי בחוץ-לארץ, כל תפקיד, עיסוק או שירות בארצות שבהן אשרת; או אמלא איוה תפקיד שהוא, במשך כל פרק זמן שהוא, בשנתיים האחרונות לפני סיום שירותי או שליחותי בחוץ-לארץ, אלא אם אבקש ואקבל מראש היתר בכתב לכך בהתאם לחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969;
- (ג) ידוע לי שאי מילוי התחייבותי זו מהווה עבירה על חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969;
- (ד) הנני מסכים לכך כי הממשלה, המשרד, נציב שירות המדינה או כל מוסמך לכך מטעמם, יהיו רשאים לנקוט את כל האמצעים המינהליים, המשמעתיים, או השיפוטיים, הקשורים בקיום התחייבותי זו;

(ה) הנני מסכים לכך כי השיפוט על איזה עניין שהוא הקשור בהתחייבותי זו או הנובע ממנה, אם יגיע לערכאות באיזו צורה שהיא, יהיה נתון אך ורק לבתי המשפט בישראל.

.....
חתימה	שם	תאריך
.....
חתימה	מס' זהות	עד לחתימה הנ"ל

43.223

רוצה עובד לקבל על עצמו תפקיד, עיסוק או שירות כאמור בפסקה 43.221, צריך הוא לקבל היתר על כך מן הוועדה הנזכרת בפסקה 43.625.

43.23 - התנהגות עובדי המדינה בשירות בחוץ-לארץ

43.231

בסעיף זה:

"עובד" - עובד המועסק בחוץ-לארץ על-פי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, לרבות על-פי סעיף 40 לחוק, וכן כל עובד שהוא אזרח או תושב ישראל.

43.232

(א) עובד היוצא בשליחות משרדו לחוץ-לארץ, בין לתקופה קצרה ובין לתקופה ממושכת, חלות עליו כל ההוראות הנובעות מחוקי שירות המדינה והוראות התקשי"ר בהתאמות המתאימות;
 (ב) עובד היוצא לחוץ-לארץ בשליחות משרדו ממשיך להיות עובד המשרד על כל הנובע מכך וחלות עליו כל ההוראות המיוחדות של המשרד הנוגעות לעובדיו הנמצאים בחוץ-לארץ.

43.233

(א) עובד הנמצא בשליחות משרדו בחוץ-לארץ חייב לקיים את החוקים המקומיים הנהוגים באותה ארץ בכפיפות להוראות הנציגות הרשמית המכהנת באותה ארץ;
 (ב) עובד המשרת בחוץ-לארץ יתנהג התנהגות ההולמת את מעמדו ותפקידו כנציג מדינת ישראל.

43.234

(א) לא ישתמש ולא ינצל עובד כנ"ל את מעמדו המיוחד לקידום אינטרסים אישיים שלו וידאג שכל פעולותיו יהלמו את תפקידו הרשמי;
 (ב) עובד כנ"ל יעשה שימוש בזכויות החסינות המוקנות לו בצורה סבירה ובהתאם לנהוג בנציגות הרשמית של המדינה באותה ארץ ובין היתר עליו להקפיד על כיבוד חוקי התנועה המקומיים לרבות ההוראות הנוגעות להחניית כלי רכב וכדומה;
 (ג) העובד ישתמש בזכויות המוענקות לו לקניית מוצרים פטורים ממס וממכס במידה סבירה ובמסגרת המקובלת בנציגות הרשמית של ישראל אך לא יעשה כל פעולה לשם הפקת רווחים אישיים או טובות הנאה אישיות או עסקים כלשהם.

43.235

(א) עובד כנ"ל לא יבצע כל פעולה שאינה הולמת את תפקידו ואת מעמדו ולא יעסוק בפעילות כלשהי, מסחרית, או אחרת או בכל עבודה שהיא מחוץ למילוי תפקידו הרשמי;
 (ב) עובד כנ"ל לא יבצע כל עסקה במקרקעין, פרט לשכירות דירה לצורכי מגוריו ושל משפחתו למשך תקופת השירות ובכפיפות לנהלים הנהוגים בנציגות בה הוא משרת. כמו כן לא יעסוק במסחר בבורסה, לא יהמר ולא ישקיע כספים בעסקים כלשהם;
 (ג) לא יעשה עובד המשרת בחוץ-לארץ כל מעשה הפוגע במנהגים ובערכי הדת היהודיים והמקומיים וכן לא יעשה מעשה שיש בו משום פגיעה באינטרסים של מדינת ישראל או מעשה שיש בו פגיעה במעמד העובד.

43.236

התעורר ספק בדבר כללי ההתנהגות החלים על עובד המדינה המשרת בחוץ-לארץ, יתייעץ עם ראש היחידה או עם ראש הנציגות הרשמית בה הוא עובד או עם הנהלת משרדו בארץ בדרכים המקובלות.

43.237

על העסקת בן משפחה של עובד בחוץ-לארץ - ראה סעיף 13.34.

43.3 - ייצוג המשרד בפני ועדות הכנסת

43.31 כללי / 43.32 ייצוג המשרד בפני ועדה
של הכנסת / 43.33 חובת ההופעה בפני ועדה
של הכנסת

43.31 - כללי

43.311

היועץ המשפטי של המשרד וכל עובד אחר של המשרד (להלן – "עובד המדינה") עשויים להיקרא להופיע בפני ועדה של הכנסת בכדי להציג ולהסביר הצעת חוק שאושרה על-ידי הממשלה, או בכל נושא אחר הקשור להחלטות ומדיניות הממשלה.

(סב/18)

43.32 - ייצוג המשרד בפני ועדה של הכנסת

43.321

עובד המדינה הנקרא להופיע בפני ועדה של הכנסת, בכדי לייצג את משרדו בדיון בהצעת חוק או בכל נושא אחר הקשור להחלטות ומדיניות הממשלה, חייב לייצג את עמדת המשרד ואת החלטות ומדיניות הממשלה בנאמנות. אסור לו להציג עמדה שיש בה משום התנגדות או סטייה מהותית מהצעת החוק המקורית שאושרה על-ידי הממשלה או מהחלטות ומדיניות הממשלה.

43.322

התעוררו חילוקי דעות בין נציגי הממשלה או נטייה לשנות את הצעת החוק, ניתן להתייעץ עם היועץ המשפטי לממשלה או עם מי שהוסמך לכך על-ידי. לחילופין, ניתן לבקש לקיים דיון בין-משרדי מחוץ למסגרת הדיון בוועדה של הכנסת בכדי להגיע לעמדה מוסמכת ומוסכמת בנדון. הוא הדין בעמדה כלפי הצעת חוק פרטית או תקנות הדורשות אישור ועדה מוועדות הכנסת.

43.33 - חובת ההופעה בפני ועדה של הכנסת

43.331

(א) עובד מדינה הנקרא להופיע בפני ועדה של הכנסת, כאמור בפסקה 43.311, מחויב להופיע בפני הוועדה, למסור מידע שבידו על פעילות הגוף שבו הוא מכהן, זולת אם יש בגילוי משום פגיעה בחוק, בחובה מקצועית או בחובת אמונים שהוא חב בה על-פי דין. הזימון ייעשה באמצעות השר הנוגע בדבר או בידיעתו, או באמצעות ראש הגוף שהמוזמן פועל בשירותו;

(ב) הודיע השר הממונה או ראש הגוף המוזמן לוועדה כי הוא עצמו יופיע במקום העובד בהתאם לאמור בסעיף 21(ב) לחוק יסוד: הכנסת ("ואולם רשאי השר הממונה או ראש הגוף שהמוזמן פועל בשירותו, להודיע לוועדה כי הוא עצמו יופיע במקום מי שזומן"), יהיה העובד שנקרא פטור מהחובה.

43.332

עובד המוזמן להופיע כאמור, יובטחו לו זכויות של עד בבית המשפט.

43.333

אי קיום האמור בהוראות פרק זה מהווה עבירת משמעות, על כל המשתמע מכך.
(סד/26)

43.4 - הטרדה מינית

43.41 חלות והגדרות / 43.42 חלק א - מהן הטרדה מינית והתנכלות / 43.43 חלק ב - התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות / 43.44 חלק ג - מדיניות ואחריות שירות המדינה כמעסיק / 43.45 חלק ד - מניעת הטרדה מינית והתנכלות / 43.46 חלק ה - מה לעשות אם הוטרדת מינית, או אם התנכלו לך / 43.47 חלק ו - הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק / 43.48 חלק ז - שונות

43.41 - חלות והגדרות

43.411

- (א) תקנון זה לפי סעיף 7(א)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - "החוק"), המותאם לשירות המדינה, נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן - "התקנות"), ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות בשירות המדינה שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על-פיו, החוק והתקנות הם הקובעים;
- (ב) הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות המדינה, לרבות:
- "עובד הסכם" - עובד אשר הוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, וחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, אינן חלות על העסקתו, המועסק בכפוף להוראות הסכם קיבוצי מיוחד החל על עובדי אותה יחידה מסוימת בה מועסק (לדוגמה: עובדי הסכם במערכת הביטחון, עובדי הסכם טלוויזיה חינוכית ועוד) או על-פי הסכם קיבוצי מיוחד החל על עובדים מסוג מסוים (לדוגמה: מתמחים במשפטים, סטז'רים לרפואה וכדומה).
- "עובד חוץ" - עובד של קבלן כוח-אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל במשרד ממשלתי, אם באמצעות גוף אחר (לדוגמה: באמצעות "עמותה" או "חברה למתן שירותים") ואם דרך אחרת.
- (ג) בפרק משנה זה, כל האמור בלשון זכר - אף נקבה במשמע.

43.42 - חלק א - מהן הטרדה מינית והתנכלות

43.421

מהי הטרדה מינית

- (א) הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על-ידי גבר והן על-ידי אישה, כלפי גבר או אישה, והחוק למניעת הטרדה מינית מכסה את כל האפשרויות האלה;
- (ב) על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - "החוק"), הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמא: ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין, או קשר אינטימי;
 2. מעשה מגונה כהגדרתו בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין, התשל"ז-1977. הגדרתו של מעשה מגונה בחוק העונשין הוא: מעשה לשם גירוי מיני, או החושף את עצמו בפניה;
 3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, כאשר האדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן;
 4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, כאשר האדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן;
- לדוגמא: התייחסויות חוזרות לפן המיני כמראהו או בלבושו של אדם או לאברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
- ואולם, בהתייחס לנסמן 3 ו-4 לעיל, אין צורך להראות אי הסכמה במקרים אלה:
- (א) ניצול של יחסי מרות בעבודה;
- לדוגמא: ממונה המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

- (ב) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע, או במטופל; לדוגמא: עובד במעון או בבית חולים המנצל יחסי תלות של מטופל, או יחסי מרות או חינוך כלפי חניך.
- (ג) ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל.
5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
- (א) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. בנסמן זה, "תצלום, סרט או הקלטה" - לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם.

(10/פ)

(ג) אי הסכמה

אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות.

43.422

מה אינו הטרדה

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמא: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

43.423

מהי התנכלות

- (א) על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה פסקה 43.424):
- מעסיק, או ממונה מטעמו, פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.
 - ואולם, לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד, או התייחסות אחת בלבד. דוגמאות: ממונה המונע את קידומה של עובדת או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי; מעסיק המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
 - מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה, או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור;
 - מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית של התנכלות, כאמור בסעיף זה. לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעסיק או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.
- (ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא במשפט על התנכלות; כאמור בנסמן (א) 2 או 3, יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

43.424

"מהי מסגרת יחסי עבודה?"

- על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מארבע נסיבות אלה:
- במקום העבודה;
 - במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק; דוגמאות: מכון להכשרה או להשתלמות, שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.
 - תוך כדי עבודה;
 - לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;
 - תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

43.43 - חלק ב - התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

43.431

הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות:

- (א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחרותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים;
- (ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על-פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על-פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988):
1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל, או לחייבו בקנס;
 2. עילה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעסיק של אלה.

43.432

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי. ההליך המשמעותי אינו בא במקום ההליך הפלילי או האזרחי כמפורט בפסקה 43.431(ב) ו-43.461.

43.44 - חלק ג - מדיניות ואחריות שירות המדינה כמעסיק

43.441

(א) הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות שירות המדינה. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ושירות המדינה לא ישלים עמן. בשירות המדינה נקבע כבר בשנת 1988 כי הטרדה מינית הינה עבירת משמעת.

(ב) אחריות שירות המדינה כמעסיק:

1. נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
 - (א) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה סעיף 43.45);
 - (ב) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה סעיף 43.47);
 - (ג) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה סעיף 43.47).
2. לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה, יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

43.45 - חלק ד - מניעת הטרדה מינית והתנכלות

43.451

(א) צעדי מנע

1. שירות המדינה דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים;
2. שירות המדינה דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה;
3. בפעולות כאמור, המאורגנות בפרקי זמן סבירים על-ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה, ולאחר מתן אישור של האחראי במשרד ושל הממונה על ההדרכה.

- (ב) שיתוף פעולה עם נציגות העובדים: שירות המדינה משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות. ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה הוא ועד עובדים במשרד או ביחידת הסמך. קבלת מידע, וממי:
- (ג) עובד, לרבות עובד הסכם ועובדי חוץ, זכאי:
- (א) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם -
- * החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
 - * נוסח התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;
 - * הוראות תקנות שירות המדינה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן;
- (ג) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שהיא הממונה על מעמד האישה במשרד.

43.46 - חלק ה - מה לעשות אם הוטרדת מינית, או אם התנכלו לך

43.461

- (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
1. טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בסעיף 43.47;
 2. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;
 3. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו; ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם נגד המעסיק (ראה פסקה 43.441 (ב) לעניין אחריות המעסיק).
- (ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל:
- נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

43.47 - חלק ו - הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

43.471

- מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?
התלונה יכולה להיות מוגשת על-ידי אחד מאלה:
- (א) עובד, לרבות עובד הסכם ועובד חוץ, שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד הסכם ועובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
- (ב) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או הממונה מטעמו, לרבות עובד הסכם או עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
- (ג) אחר מטעמו של אדם כאמור לעיל - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

43.472

בפני מי מתלוננים

- (א) תלונה יש להגיש לאחראית כאמור בפסקה 43.451(ג), להלן לממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה;
- (ב) תלונה לא תוגש לאחראית אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים, או מכל סיבה אחרת; במקרה כזה התלונה תוגש ישירות לממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה, או למנהל אגף חקירות משמעת בנציבות שירות המדינה, או לכל חוקר אחר באגף החקירות, שמנהל האגף הסמיכו לטפל בתלונה;
- (ג) אם הנילון הוא עובד הסכם, תוגש התלונה לאחראית מטעם המשרד, בהתאם לאמור בנסמנים (א) ו-(ב). הביורור יבוצע על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה, בהתאם לקבוע בפסקה 43.475 להלן לגבי כלל עובדי המדינה. ההליך המשמעותי יבוצע בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי החל על עובדי ההסכם;
- (ד) אם הנילון הוא עובד חוץ המועסק בפועל במשרד-

1. תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, או לאחראי מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, או לאחראית מטעם המשרד או לכל אחד מהמנויים בפסקה 43.472(ב) (לפי העניין);
2. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בכירור התלונה למנהל אגף החקירות בנציבות שירות המדינה. ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן או האחראי מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ יודיע על כך למתלונן;
- (ה) כל אחד מהמנויים לעיל בנסמנים (א)-(ג) יוגדרו להלן - "מקבל התלונה";
- (ו) מובהר בזאת כי במידה שהתלונה תימסר לאדם שאינו מן המנויים בנסמנים (א)-(ג), מוטלת החובה על אותו אדם להעביר את התלונה לכל אחד מן המנויים לעיל.

43.473

- התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
- (א) פירוט זהות המעורבים במקרה, ועדים, אם ישנם;
 - (ב) מקום האירוע;
 - (ג) יום ושעת האירוע, במידת האפשר;
 - (ד) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית-אחד מאלה:
 1. האם המוטרד הראה למטריד שהתנהגות מפריעה לו;
 2. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכדומה.

43.474

- (א) אופן הגשת התלונה וקבלתה:
 1. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל-פה;
 2. הוגשה תלונה בעל-פה;
- (א) מקבל התלונה ירשום את תוכן התלונה;
- (ב) המתלונן או מי שמגיש את התלונה יחתום על הרישום של מקבל התלונה לאשר את תוכן הדברים;
- (ג) מקבל התלונה ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.
- (ב) התקבלה תלונה בקשר להטרדה מינית או להתנכלות על-פי החוק, מקבל התלונה יידע את המתלונן באשר לאפשרות על-פי דין לטיפול בתלונות אלה כאמור בסעיף 43.46, אף אם לא תוגש תלונה, הכל על-פי נסיבות העניין (ראה נסמן (ה) להלן);
- (ג) אחראית לא תטפל בקבלת תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או במעורבים בה. אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור, תעביר הטיפול בקבלת התלונה למנויים בפסקה 43.462;
- (ד) מובהר בזאת כי אחראית ו/או הממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה שקיבלו תלונה, לא תבררנה את התלונה, אלא תעברנה אותה לחקירה לאגף החקירות בנציבות שירות המדינה בלבד, כפי שמפורט בנסמן (ה) להלן, ולא תמסור כל מידע הקשור לתלונה לכל גורם אחר במשרד או מחוצה לו;
- (ה) נודע למשרד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה, לאחר התייעצות עם ראש אגף החקירות או עם הממונה על התביעה, לכירורו של אגף החקירות בנציבות שירות המדינה; הועבר מקרה כאמור לכירורו של אגף החקירות או נודע לאגף החקירות על מקרה כאמור, יקיים אגף החקירות, ככל שניתן, כירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשניוים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה, ככל שניתן.

43.475

כירור וחקירת התלונה על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה

- (א) חקירת התלונה תיעשה על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה. לפיכך, אם מקבל התלונה אינו אגף החקירות, יעבירה מקבל התלונה לחקירה באגף החקירות;
- (ב) חקירת התלונה תיעשה בייעילות ותינתן לה עדיפות במידת האפשר, ביחס לתלונות האחרות שנחקרות באותה עת באגף החקירות.
1. חקירות תלונה על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה ייעשו תוך הגנה מרבית על עבודתם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר-

- (א) מתלונן לא ייחקר על עברו המיני, למעט חקירה הנדרשת בנסיבות העניין בדבר קשר מיני קודם עם הנילון. ניתן לחקור על עבר מיני של המתלונן, בנסיבות בהן אין קשר מיני עם הנילון, אם קבע מנהל אגף החקירות כי חקירה זו חיונית כדי להגיע לחקר האמת;
- (ב) חקירה על עברו המיני של מתלונן לפי הוראות נסמן (א) תיעשה תוך שמירה קפדנית על כבודו ופרטיותו של המתלונן.
2. מתלונן זכאי שאדם המלווה אותו, לפי בחירתו, יהיה נוכח בעת חקירתו בגוף החוקר, אלא אם כן סבר מנהל אגף החקירות כי יש בכך כדי לפגוע בחקירה;
3. תחול הגבלה על מסירת פרטים אישיים של מתלונן בהתאם לעקרונות המותווים בסעיף 7 לחוק זכויות נפגעי עבירה, התשס"א-2001.
- (ג) המשרד ונציבות שירות המדינה מחוייבים להגן על המתלונן במהלך חקירת התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את חקירת התלונה; בין היתר תפעל נציבות שירות המדינה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין וניתן הוראות בעניין זה למשרד;
- (ד) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד - לאחר חקירת התלונה בעניינו, יתואם המשך הטיפול בעניין עם קבלן כוח-האדם או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ;
- (ה) היה הנילון עובד הסכם - לאחר חקירת התלונה בעניינו על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה, יועברו המלצות אגף החקירות להנהלת המשרד אשר יפעל בהתאם להסדר המשמעת החל על העסקת הנילון (על-פי הקבוע בהסכם הקיבוצי או בכל הסדר רלוונטי אחר).

43.476

טיפול ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) ממונה בכיר (משמעת), רשאי בכל שלב ליתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
- (ב) לאחר קבלת חומר החקירה מאגף החקירות, רשאי ממונה בכיר (משמעת), לנקוט בין השאר בכל אחת מהפעולות הבאות:
1. להעביר את התלונה לחקירה פלילית;
 2. להורות על פתיחת הליכים משמעתיים לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963;
 3. להורות על סגירת התיק.
- (ג) מתלונן זכאי לקבל מידע על השלב שבו מצוי ההליך המשמעתי בקשר לתלונה שהגיש; ואולם לא ייכלל במידע לפי סעיף קטן זה, מידע שמסירתו אסורה לפי כל דין, או שיש במסירתו, לפי שיקול דעתו של הממונה על החקירה או על התביעה, כדי לפגוע בחקירה או בפרטיותו או בשלמו של אדם.

(ע"ג/12)

43.48 - חלק ז - שונות

43.481

עובד חוץ המועסק בפועל במשרד ועובדי הסכם

- (א) על-פי החוק והתקנות:
1. כל מה שנאמר בפרק זה לגבי "עובד" כולל גם עובדי הסכם ועובדי חוץ;
 2. כל מה שנאמר בפרק זה לגבי "מעסיק" כולל גם את מעסיקו בפועל של עובד החוץ ואת הממונים על עובדי ההסכם.
- לכן, מעסיק בפועל והממונה על עובדי הסכם נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ראו סעיף 43.44) בגין הטרדה מינית והתנכלות, שמבצע עובד חוץ או עובד הסכם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות לעניין זה מצויות בפסקאות 43.472 (ג) ו-43.475 (ה).

43.482

עובדי שירות הביטחון הכללי ועובדי המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים

הוראות פרק זה יחולו על עובדי שירות הביטחון הכללי ועל עובדי המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, בכפוף להוראות נוהל ליישום החוק והתקנות בנושא מניעת הטרדה מינית בשרותי הביטחון, מיום 29.2.2004. (ס"ו/21)

20.10.2014

43.5 - הגנה על עובדים חושפי עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין

43.51 מטרת ההוראה / 43.52 חשיפת עבירות
ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין /
43.53 תעודת הוקרה / 43.54 בדיקות פולליגרף

43.51 - מטרת ההוראה

43.511

פרק משנה זה הינו בעל שתי מטרות: מחד, להגן על העובדים החושפים שחיתויות במקום העבודה וחשופים עקב כך להתנכלויות שונות, ומאידך למנוע תלונות שווא על-ידי העובדים.

43.512

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות, בכפוף לאמור להלן.

43.52 - חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין

43.521

הגדרות

בפרק משנה זה :

- "בעל סמכות" - אחראי, ממונה ישיר, ממונה עקיף, לרבות כל מי שהוסמך במסגרת תפקידו ועל-פי שיקול דעתו להעניק זכות לעובד או להמליץ על הענקת זכות כאמור, או לקבוע או להמליץ על קביעת תנאי עבודה, או לקבל או לפטר עובד או להמליץ על אלה;
- "עובד" - מי שנתמנה לשירות המדינה לפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, לרבות עובד על-פי חוזה מיוחד כאמור בסעיף 40 לחוק המינויים;
- "רשות מוסמכת בשירות המדינה" - ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, או האחראי במשרד או ביחידת הסמך; (עג/12)
- "רשות מוסמכת" - כל גוף המוסמך על-פי דין לבדוק או לחקור בעניין המשמש נושא התלונה, לרבות רשות מוסמכת בשירות המדינה.

43.522

דרך הגשת תלונה

- (א) עובד המבקש להגיש תלונה, יפנה במכתב חתום על-ידיו, בליווי כל מסמך היכול לתמוך בתלונתו, לרשות המוסמכת בבקשה לבדוק או לחקור בעניין המשמש נושא התלונה. רשות מוסמכת בשירות המדינה אליה הוגשה תלונה, או אליה הועבר העתק מתלונה שהוגשה לרשות מוסמכת אחרת, לפי העניין, רשאית לברר את התלונה בכל דרך שתיראה לה, ואינה קשורה להוראות שבסדר דין או בדיני הראיות, והיא תקבע אם יש להוסיף ולבררה או אם אין בה ממש, ותודיע על כך לעובד המתלונן ולכל עובד אחר המוזכר בה, אלא אם קיימים טעמים מיוחדים שלא לעשות כן;
- (ב) החליטה הרשות המוסמכת בשירות המדינה להוסיף ולברר את התלונה, תפעל בהתאם לכללי הצדק והביקורת המקובלים ותבקש תגובתו של כל עובד המוזכר בה, אלא אם קיימים טעמים מיוחדים לפעול לבירור התלונה בדרך אחרת;
- (ג) החליטה הרשות המוסמכת בשירות המדינה, לאחר בירור התלונה כאמור בנסמך (ב) לעיל, כי אין התלונה מוצדקת, תודיע על כך לעובד המתלונן ולכל עובד אחר המוזכר בה; החליטה הרשות המוסמכת בשירות המדינה כי התלונה לכאורה מוצדקת או שיש אפשרות שהיא מוצדקת, תעביר את העניין לגוף המוסמך על-פי דין לחקור או לטפל בתלונה;
- (ד) הרשות המוסמכת בשירות המדינה לא תזדקק לתלונה לאחר שחלפו 12 חודשים מיום שנוצרה עילתה.

(חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997, ס' 4(3) ו-5)

43.523

הגנה על עובד שהגיש תלונה

- (א) לא יפגע בעל סמכות בתנאי עבודתו של העובד המתלונן ולא יפטר בשל כך שהגיש תלונה, או שסייע לעובד אחר להגיש תלונה;
(חוק הנ"ל, ס' 2)
- (ב) ההגנה כאמור בנסמך (א) תינתן רק לגבי תלונה שנתקיימו בה כל אלה:
1. התלונה הוגשה בתום לב;
 2. התלונה הוגשה על הפרת חיקוק במקום העבודה, או על הפרת חיקוק בקשר לעבודת העובד, או בקשר לעסקו או לפעילותו של המעסיק, או על פגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין;
 3. התלונה הוגשה בדרך שנקבעה להגשת תלונה כמפורט בפסקה 43.522;
(חוק הנ"ל, ס' 4)
- (ג) פעל בעל סמכות בניגוד לאמור בנסמך (א), מעשהו מהווה עבירת משמעת;
- (ד) האמור בנסמך (א) לעיל לא יחול, אם מצא בית הדין האזורי לעבודה כי תלונת העובד הייתה תלונה שווא בנסיבות שהמתלונן ידע על כך או שהיה עליו לדעת על כך;
(חוק הנ"ל, ס' 3(ג))
- (ה) האמור בנסמך (א) לעיל לא יחול מיום שקבעה הרשות המוסמכת כי אין בתלונה ממש, או כי איננה מוצדקת, אם קבעה;
- (ו) מובהר, כי אין באמור בהוראות פרק זה כדי לעכב הליכים משמעתיים הננקטים נגד עובד, בשל כך שהעובד הגיש תובענה לבית הדין לעבודה, או הגיש תלונה לרשות המוסמכת, בגין פגיעה כלשהי שארעה לו בשל הגשת התלונה;
- (ז) עובד שהממונה עליו פגע בו, בתגובה על שהעובד הודיע בתום לב ועל-פי הנהלים המפורטים בפרק משנה זה על מעשי שחיתות במקום העבודה, יכול להתלונן על כך לפני מבקר המדינה בתפקידו כנציב תלונות הציבור.
- תנאי להגנה שתינתן לעובד, הוא כי הפגיעה שפגע בו הממונה עליו באה בתגובה לחשיפת מעשי השחיתות. כלומר, צריך שיתקיים קשר סיבתי בין החשיפה ובין הפגיעה, ולא כך הוא הדבר כאשר הודעת העובד על מעשי השחיתות באה רק לאחר הפגיעה בו או בלא קשר אליה.
- מצא נציב תלונות הציבור כי תלונתו של העובד מוצדקת, רשאי הוא לתת כל צו שימצא לנכון ולצורך כדי להגן על זכויות העובד ולמנוע את הפגיעה בו. בכלל זה רשאי הוא לבטל את פיתורו של עובד שפוטר עקב חשיפת מעשי שחיתות, לצוות על מתן פיצויים מיוחדים לעובד, או על העברתו למשרה אחרת בשירות מעסיקו;
- (הודעה בדבר עיקרי הוראות סעיפים 45 עד 45 לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב], י"פ 5014, י"א באלול התשס"א, 30.8.2001)
- (ח) בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות פסקה 43.523 (א), תהיה חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות הפסקה הנ"ל, אם טרם חלפה שנה מיום הגשת התלונה או הסיוע כאמור בפסקה הנ"ל, ואם הוכיח העובד את כל אלה:
1. כי המעסיק פגע בתנאי עבודתו או פיטר אותו;
 2. שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפגוע בתנאי עבודתו או לפטר ולעניין פגיעה בתנאי עבודה שלגביהם קבע המעסיק תנאים או כישורים גם כי התקיימו בו התנאים או הכישורים האמורים.
- (חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין) (תיקון), התשס"ב-2002, ס' ב.)
(סב/20)

43.524

הגשת תלונת שווא וחובת תום לב

- (א) הגשת תלונת שווא כאמור בפסקה 43.523 (ד), וכן הגשת תלונה שלא בתום לב או בקנטרנות הינה עבירת משמעת;
- (ב) תלונה אשר לגביה קבעה הרשות המוסמכת כי לא נמצא בה ממש, או כי איננה מוצדקת, תועבר לממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה לשם בדיקת נסיבות הגשתה.
(עג/12)

43.53 - תעודת הוקרה

43.531

עובד שהגיש תלונה בתום לב ועל-פי נהלים תקינים כמפורט בפסקה 43.522, ונמצאה תלונתו מוצדקת על-ידי הרשות המוסמכת, תציין הרשות כאמור את ממצאי בדיקתה בכתב ותעבירם למנכ"ל המשרד או למנהל יחידת הסמך.

43.532

ראה נציב שירות המדינה שנסייבות המקרה מצדיקות זאת, רשאי הוא להעניק לעובד שתלונתו נמצאה מוצדקת, תעודת הוקרה על תרומתו לטוהר המידות ולחשיפת שחיתות בשירות המדינה; בתעודה יצינונו פרטי התלונה וממצאי הבדיקה, ובין היתר:

- (א) זהותה של הרשות המוסמכת;
- (ב) תמצית תלונה שהוגשה;
- (ג) תיאור תמציתי של מהלך הבדיקה שנערכה;
- (ד) המסקנות שנבעו ממצאי הבדיקה.
(חוק לעידוד טוהר המידות בשירות הציבורי, התשנ"ב-1992)
(תקנות לעידוד טוהר המידות בשירות הציבורי, התשנ"ד-1994)
(שס/21)

43.54 - בדיקות פוליגרף

43.541

- (א) חל איסור על הפניית עובד לבדיקת פוליגרף, אלא באישור היועץ המשפטי לממשלה ובהתאם להנחיותיו כמפורט בהוראה מס' 3.1102;
- (ב) חרף האמור לעיל, ניתן לערוך בדיקות פוליגרף, במסגרת חקירה, פלילית או משמעטית, במסגרת הליך בדיקה אחר לפי דין של עבירות חמורות, לשם הפרכה או לאימות של חשד קונקרטי, אם נתנה הסכמה מודעת ומרצון חופשי של הנבדק, ובתנאים נוספים שפורטו בהנחייה לעיל;
- (ג) באשר לבדיקות פוליגרף למשרות סיכון בטחוני נושא זה מוסדר בהחלטת הממשלה מס' 2978 מיום ט"ו בכסלו התשנ"ח (14.12.1997).
(עא/4)

43.6 - הגבלות לאחר פרישה

43.61 כללי / 43.62 הגבלות המוטלות על עובד
שפרש מן השירות / 43.63 נוהל הגשת בקשות
למתן היתרים / 43.64 נוהל הגשת בקשות
לגמול בשל הגבלות לאחר פרישה

43.61 - כללי

43.611

- (א) חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969 (להלן - "חוק הצינון") קובע את ההגבלות החלות על עובדי הציבור, ובכללם עובדי המדינה, לאחר הפרישה משירות הציבור, במטרה למנוע חשש לפגיעה בטוהר המידות ולהבטיח את אמון הציבור בשירות הציבורי ובעובדיו;
- (ב) להלן עיקרי הוראות חוק הצינון, התקנות שהותקנו על-פיו והוראות נוהל ליישומן, לשם הכוונה כללית של עובדי המדינה הפורשים משירות המדינה ולאכיפת הוראות החוק. יובהר, כי אין בהוראות פרק משנה זה כדי למצות את כל הוראות חוק הצינון והתקנות שהותקנו לפיו ואין הן באות במקום ההוראות המפורטות שבחוק ובתקנות;
- (ג) יודגש, כי האחריות על קיום הוראות חוק הצינון מוטלת, בראש ובראשונה, על העובד הפורש, והפרת הוראות החוק מהווה עבירה פלילית.

43.62 - הגבלות המוטלות על עובד שפרש מן השירות

43.621

איסור הייצוג בעניין שהיה בטיפול המייצג

- (א) מי שטיפל, אגב מילוי תפקידו בשירות הציבור, בעניין פלוני של אדם פלוני, לא ייצג אחרי פרישתו מהשירות את האדם באותו עניין כלפי המוסד של שירות הציבור שבו שירת;
- (ב) הגבלה זו חלה על עובדים שפרשו משירות המדינה, ללא מגבלת זמן.
(חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969, ס' 2)

43.622

איסור הייצוג לפני מי שהיה כפוף למייצג

- (א) מי שפרש מהשירות וערב פרישתו היה נמנה עם סוג עובדים המפורטים בנסמך (ב) להלן, לא ייצג אדם לפני עובד בשירות שהיה כפוף לו ערב פרישתו ולא יבקש ממנו להעניק זכות לו עצמו ולצורך עסקו, בין בהסכם ובין כמעשה של רשות, כשההענקה מסורה לשיקול דעתו של אותו עובד; והוא, כל עוד לא עברה שנה אחת מהיום שבו פסקו יחסי הכפיפות;
- (ב) הוראות פסקה זו חלות על מי שפרש מהשירות והיה מדורג באחת מחמש הדרגות העליונות של הדרוג המנהלי או של דירוג מקצועי אחר בשירות המדינה, או שמשכורתו אינה נמוכה מן הדרגה החמישית מבין הדרגות העליונות בדירוג המנהלי, והתקיים בו אחד מהתנאים הבאים:
1. היה מוסמך לתת החלטה - לבדו או עם אדם אחר - בקשר לעסקה, או לתת רישיון, היתר, פטור, מענק או זכות אחרת;
 2. היה מוסמך ליתן המלצה או חוות דעת - לבדו או עם אדם אחר - בקשר לדבר האמור בנסמך 1 לעיל;
 3. היה ממונה על עובד בשירות המוסמך לתת החלטה, המלצה או חוות דעת כאמור בנסמך 1 או 2 לעיל.
- (החוק הנ"ל, ס' 3; תקנות שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה)(איסור ייצוג), התשל"ה-1975, ת' 1)

43.623

איסור עבודה או טובת הנאה בעסקים שהיו בטיפולו של עובד הציבור

- (א) מי שפרש משירות הציבור ובתפקידו בשירות הציבור היה מוסמך להחליט על-פי שיקול דעתו על הענקת זכות לאחר, או להמליץ על הענקת זכות כאמור, או שהיה ממונה על עובד אחר בשירות הציבור המוסמך כאמור, לא יקבל זכות מאדם שנוקב במהלך עסקיו להחלטתו בתחום הסמכות האמורה;

- (ב) לעניין פסקה זו, אין נפקא מינה -
1. אם העובד שפרש היה מוסמך לבדו או ביחד עם אחרים;
 2. אם ההחלטה או ההמלצה היא על הענקת זכות או על קביעתה;
 3. אם ההחלטה היתה דרך הסכם או כמעשה של רשות;
 4. אם הזכות שקיבל העובד שפרש היא משרת שכיר בשירותו של האדם שהיה נזקק להחלטה או להמלצה, או שלא כשכיר אלא בדרך של התקשרות עם אותו אדם לשירות לתקופה מסוימת או בלתי מוגבלת, או אם היא זכות בעסק שנוקק להחלטתו או להמלצתו או שלטובתו החליט או המליץ;
 5. אם הזכות נתקבלה כאמור בנסמן 4 לעיל על-ידי העובד עצמו שפרש או על-ידי קרובו.
- (ג) פסקה זו לא תחול בכל אחד המקרים האלה:
1. עברה שנה מיום פרישתו של העובד;
 2. הוועדה למתן היתרים לפי חוק הצינון אישרה שעברו שנתיים מיום גמר טיפולו של העובד בהחלטה או בהמלצה;
 3. ניתן היתר מהוועדה למתן היתרים לקבלתה של הזכות. (החוק הנ"ל, ס' 4)

43.624

הגבלות בפרישה משירות בחוץ לארץ

- מי שמילא תפקיד בשירות הציבורי-לארץ, לא יעשה, ללא היתר מהוועדה למתן היתרים לפי חוק הצינון, אחד הדברים המנויים להלן בארצות שבהן מילא את תפקידו תוך שנתיים לפני שגמר אותו, אלא אם עברו שנתיים לאחר שגמר אותו, והם:
- (א) קבלת משרה, תפקיד או עבודה כשכיר, או שלא כשכיר, אלא בדרך של התקשרות לתקופה מסוימת או בלתי מוגבלת מראש;
 - (ב) רכישת זכות בעסק או קבלתה בדרך אחרת. (החוק הנ"ל, ס' 6)

43.625

ועדה למתן היתרים

- (א) ועדה שהוקמה על-ידי שר המשפטים, בראשה מכהן שופט בית המשפט המחוזי בירושלים, רשאית להתיר לעובד שפרש משירות הציבור לקבל זכות ו/או לקצר את תקופת הצינון הקבועה בפסקאות 43.623 ו-43.624, אם נוכחה שאין ברכישתה או בקבלתה של הזכות המבוקשת משום פגיעה בטוהר במידות;
- (ב) סדרי הדין בפני הוועדה למתן היתרים נקבעו בתקנות שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) (סדרי דין בוועדה), התשל"א-1971 (להלן - "התקנות"). (החוק הנ"ל, ס' 11, 12, 13, 14)

43.626

- עבירה על הוראות חוק הצינון מהווה עבירה פלילית. (החוק הנ"ל, ס' 8)

43.627

מניעת חשש לניגוד עניינים

- (א) עובד אשר שוקל לקבל הצעת עבודה, תפקיד או כל זכות אחרת (להלן - "הזכות") מגורם מחוץ לשירות המדינה ו/או החל לנהל מגעים לקבלת זכות כאמור, ובמסגרת תפקידו בשירות המדינה הוא מוסמך להחליט או להמליץ על הענקת זכות לאותו גורם, או שהוא ממונה על עובד המוסמך כאמור, ידווח לאלתר לממונה עליו וליועץ המשפטי של המשרד אודות ההצעה שקיבל ויימנע מכל טיפול, במישרין או בעקיפין, בענייניו של אותו גורם, אלא אם קבע היועץ המשפטי אחרת, מטעמים שיירשמו;
- (ב) עובד שדחה על הסף הצעת עבודה כאמור בנסמן (א) לעיל, ידווח על כך לממונה עליו, אשר ישוקול אם יש צורך בקבלת חוות דעתו של היועץ המשפטי של המשרד.

43.628

התנהגות בתקופת הצינון

בתקופת הצינון, כאמור בפסקאות 43.623 ו-43.624, או בתקופת הצינון שנקבעה על-ידי הוועדה למתן היתרים, חל איסור על העובד הפורש לקיים קשרי עבודה כלשהם, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, עם מקום עבודה שלגביו חלה עליו תקופת צינון כאמור, זולת אם קבעה הוועדה למתן היתרים אחרת.

43.629

התנהגות עובדי המשרד מול עובד שפרש מן השירות

(א) מבלי לפגוע באחריותו של העובד הפורש לקיום הוראות חוק הצינון, על עובדי המשרד ממנו פרש העובד להקפיד שלא לקיים קשרי עבודה עם העובד הפורש במצבים העומדים בניגוד להוראות חוק הצינון, כמפורט בסעיף זה, ובפרט להגבלות בדבר איסור הייצוג, כמפורט בפסקאות 43.621 ו-43.622;

(ב) בכל מקרה של ספק, יש להיוועץ ביועץ המשפטי של המשרד, אשר יתייעץ במידת הצורך, ביועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה.

43.63 - נוהל הגשת בקשות למתן היתרים

43.631

הודעה לעובד הפורש

(א) עם תחילת הטיפול בפרישתו של עובד מהשירות, יביא האחראי לידיעתו את עיקרי הוראות חוק הצינון והתקנות, כמפורט בפרק משנה זה;

(ב) יודגש, כי אין באמור בפסקה זו כדי לגרוע מאחריותו של העובד הפורש מהשירות לקיום הוראות חוק הצינון, וחובתו של העובד הפורש לכלכל את המשך עיסוקיו לאחר הפרישה בכפוף להוראות חוק הצינון.

43.632

התייעצות בדבר תחולת הוראות חוק הצינון על עובד הפורש

(א) עובד המבקש לפרוש משירות המדינה או עובד שפרש מן השירות, רשאי לפנות לאחראי ו/או ליועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך בה הוא מועסק, ובאמצעותם ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה, לקבלת מידע אודות הוראות החוק וייעוץ בעניין תחולת הוראות החוק בעניינו;

(ב) ממונה על עובד שפורש משירות המדינה, אשר הובא לידיעתו כי העובד הפורש מתעתד לעבוד במקום עבודה לגביו מתעוררת שאלה בדבר קיומו של חשש לניגוד עניינים או שאלה בדבר תחולת הוראות חוק הצינון, כמפורט לעיל, יפנה את העובד לקבלת ייעוץ והנחיות מהיועץ המשפטי של המשרד, ויעדכן את האחראי והיועץ המשפטי;

(ג) על היועץ המשפטי של המשרד לבחון את נסיבות עניינו של העובד הפורש ולגבש את חוות דעתו בכתב לעניין תחולת הוראות החוק בעניינו, ובפרט ההגבלה שנקבעה בסעיף 4 לחוק;

(ד) במקרה שנמצא כי לעובד הפורש וכן לעובדים הכפופים לו לא הייתה כל סמכות החלטה או המלצה כלפי הגורם ממנו הוא מבקש לקבל זכות לאחר פרישתו, ואין כל ספק שסעיף 4 לחוק אינו חל בעניינו של העובד הפורש, ינחה היועץ המשפטי את העובד בהתאם ויפנה אותו לשאר ההגבלות שנקבעו בחוק;

(ה) בכל מקרה בו הייתה לעובד הפורש או לעובדים הכפופים לו סמכות החלטה או המלצה כלשהיא ביחס לגורם ממנו הוא מבקש לקבל זכות לאחר פרישתו, וכן בכל מקרה של ספק בדבר תחולת סעיף 4 לחוק על העובד הפורש, יש לפנות ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה ולבקש את אישורו לחוות הדעת של המשרד. לגבי עובדים בכירים הנמנים על דרג בכיר א' ודרג בכיר ב' בהתאם להנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1711 - יש לפנות בכל מקרה ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה לצורך אישורו לחוות הדעת של המשרד. במקרים כאמור, חוות הדעת של היועץ המשפטי של המשרד לא תובא בפני העובד הפורש, אלא לאחר אישורה על ידי היועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה.

(22/פ)

43.633

הגשת בקשה להיתר מהוועדה למתן היתרים

(א) במקרים בהם העובד הפורש מבקש לקבל היתר מהוועדה למתן היתרים לפי חוק הצינון, וכן במקרים בהם סבור היועץ המשפטי למשרד ו/או היועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה כי חובה על העובד לפנות לוועדה למתן היתרים, ימציא היועץ המשפטי את חוות דעתו בעניין, ובכלל זה את עמדת המשרד לגופה של הבקשה למתן היתר, ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה;

- (ב) הגשת בקשה למתן היתר מהוועדה למתן היתרים, תיעשה על-פי הוראות חוק הצינון והתקנות. כתובת הוועדה למתן היתרים היא: בית המשפט המחוזי בירושלים, בשבתו כוועדה למתן היתרים לפי חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969;
- (ג) בהתאם לתקנות, על העובד הפורש להגיש את הבקשה לוועדה למתן היתרים, בצירוף תצהיר בכתב והעתק מכל מסמך שברצונו להסתייע בו בהליכים בפני הוועדה, הכל בארבעה עותקים;
- (ד) נציב שירות המדינה, או מי שיסמך לכך, הוא נציג השירות, כמשמעותו בתקנות 3 ו-4 לתקנות, המוסמך להשיב לבקשה למתן היתר, והוא יגיש תשובה מטעם השירות לבקשה למתן היתר, לאחר קבלת חוות דעת המשרד כאמור לעיל.
(התקנות, ת' 1, 2)

43.634

קבלת עמדה מוקדמת של נציג השירות

- (א) בטרם הגשת בקשה למתן היתר, רשאי העובד הפורש לפנות, באמצעות היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך, ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה, בבקשה לקבלת עמדה מוקדמת (פרה-רולינג) של נציב שירות המדינה לבקשה למתן היתר, טרם הגשת הבקשה לוועדה למתן היתרים;
- (ב) עובד המבקש לקבל עמדה מוקדמת כאמור, ימציא ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה, באמצעות היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך, העתק מטיטת הבקשה למתן היתר, על נספחיה, בצירוף תצהיר העובד כמתחייב בתקנות וחוות הדעת של המשרד באשר לבקשה;
- (ג) במקרה כאמור, ניתן יהיה למסור לעובד, בטרם הגשת הבקשה למתן היתר לוועדה למתן היתרים, את תשובת נציב שירות המדינה, על מנת שתוגש לוועדה בד בבד עם הגשת הבקשה, ובכך לקצר ולייעל את הליכי ההמצאה והדיון לפי התקנות;
- (ד) נציב שירות המדינה או נציגו, וכן היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך, רשאים, בכל עת, לבקש את חוות דעתו של היועץ המשפטי לממשלה או נציגו, בכל הקשור לבקשה של עובד לפי חוק הצינון.

43.635

דיון בוועדה למתן היתרים

- (א) הוועדה למתן היתרים (להלן - "הוועדה") רשאית לדון בבקשה ולהחליט בה על יסוד החומר בכתב שהובא בפניה ובהיעדרם של המבקש ונציג השירות, אם אחד מהם לא ביקש להתייצב בפניה כדי להשמיע טענותיו או לחקור את מי שהגיש לוועדה תצהיר;
- (ב) נקבע דיון בפני הוועדה לשמיעת הבקשה, יופיעו העובד ו/או בא-כוחו, יחד עם נציג שירות המדינה או נציגו;
- (ג) רצה המבקש או נציג השירות לחקור חקירה שכנגד אדם שמסר תצהיר בפני הוועדה, יודיע על כך למי שהגיש את התצהיר ארבעה ימים לפחות לפני מועד השמיעה וימסור העתק ההודעה ליושב-ראש הוועדה;
- (ד) היועץ המשפטי לממשלה או נציגו רשאים בכל עת להופיע בדיוני הוועדה ולהשמיע את טענותיהם;
- (ה) החלטת הוועדה ניתנת בכתב חתומה בידי יושב-ראש הוועדה והעתק מאושר ממנה יומצא לעובד המבקש ולנציג שירות המדינה.
(התקנות, ת' 6, 9, 16, 17)
(ט/21)

43.64 - נוהל הגשת בקשות לגמול בשל הגבלות לאחר פרישה

43.641

(א) מסלול זכאות אוטומטי לתגמול

1. בהתאם להחלטה מספר חכ/66 של ועדת השרים לענייני חברה וכלכלה (קבינט חברתי-כלכלי) מיום כ"ב באייר התשע"ז (18.5.2017), אשר צורפה לפרוטוקול החלטות הממשלה וקיבלה תוקף של החלטת ממשלה ביום י"א בסיוון התשע"ז (5.6.2017) ומספרה 2715 (חכ/66) (להלן - "החלטת הממשלה"), פורש משירות המדינה אשר בתפקידו האחרון כיהן באחת המשרות המפורטות ברשימת המשרות (להלן - "הרשימה"), יהיה זכאי לתגמול כמפורט בסעיף 9 לנספח אשר צורף להחלטת הממשלה ובהתאם לטבלה המופיעה בו, ללא צורך באישור נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר או מי מטעמם (להלן - "הגורמים המוסמכים"). שינוי זה יחול על פורשים מיום ג' בטבת התשע"ז (1.1.2017);

2. ברשימה תיכללנה המשרות שלהלך:
- (א) משרות הנמנות על הסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה לפי החלטת הממשלה מס' 2464 מיום י"ז באדר התשע"ה (8.3.2015);
- (ב) משרות הכלולות בדרג בכיר א לפי הנחיית היועץ המשפטי לממשלה שמספרה 1.1711 מיום כ"ו בתמוז התשע"ב (16.7.2012), כפי שעודכנה בחודש אוגוסט 2015 וכפי שתעודכן מעת לעת (להלן - "הנחיית היועץ");
- (ג) ראשי המטה של שרי הממשלה או מי שמכהן בתפקיד יועצו הבכיר של השר אף אם אינו מוגדר כראש מטה, וכן ראשי מטה של המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה, או מי שמכהן בתפקיד יועצו הבכיר של המנהל הכללי אף אם אינו מוגדר כראש מטה וכן של מוקבליהם של המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה או של ראשי יחידות סמך;
- (ד) בהתאם לסעיפים א4-2 להחלטת הממשלה, רשאים הגורמים שהוסכמו לכך לקבוע משרות נוספות אשר פורש משירות המדינה שיהיו באחת מהן בתפקידו האחרון יהיה זכאי לתגמול, ללא צורך באישור פרטני מאת הגורמים המוסמכים כהגדרתם בנספח להחלטת הממשלה, וכן לגרוע משרות מהרשימה בהתייחס למשרות אשר נוספו על ידם.
3. הרשימה תפורסם באתרי האינטרנט של נציבות שירות המדינה ואגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
4. הזכאות לתגמול ללא צורך באישור פרטני, כאמור לעיל, תהא מיום ג' בטבת התשע"ז (1.1.2017);
5. נודע לאחראי במשרד כי עובד אשר משרתו מנויה ברשימה פורש או עתיד לפרוש בקרוב משירות המדינה, יביא לידיעתו את האפשרות לפנות בבקשה לקבלת תגמול במסלול האוטומטי;
6. על פורש משירות המדינה, שמשרתו נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי, המעוניין לקבל תגמול כאמור בנסמן זה, להגיש בקשה לאחראי במשרדו בצירוף הנתונים כמפורט בחוזר נציבות שירות המדינה ואגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר מיום י"ד באב התשע"ז (6.8.2017) שכותרתו הסדר תגמול לפורשים משירות המדינה בשל הגבלות לאחר פרישה ובהתאם לו (להלן - "החוזר");
7. בהתקיים כל האמור לעיל, ישולם התגמול על בסיס חודשי, בעד התקופה שממועד סיום התפקיד בפועל, למשך התקופה המפורטת בחוזר, בהתאם לדרג משרתו של המבקש, בשיעורים אשר נקבעו בנספח להחלטת הממשלה ובקיוזו הסכומים אשר נקבע כי יש לקזום מגובה התגמול, והכל כאמור בהחלטת הממשלה ובחוזר.
- (ב) מסלול זכאות לפורשים שמשרתם אינה נמצאת ברשימת המנגנון האוטומטי
1. פורש שמשרתו אינה מנויה ברשימה כאמור בנסמן (א) לעיל, המעוניין כי תיבחן זכאותו לקבלת תגמול לפורשים בשל הגבלות לאחר פרישה בהתאם להחלטת הממשלה, יגיש בקשה לאחראי במשרדו על גבי טופס מדף 2309 באופן מפורט, ובצירוף כל המסמכים הנדרשים בטופס האמור, לא יאוחר מתום 45 ימים מיום הפרישה מהשירות.
2. האחראי במשרד או מי מטעמו -
- (א) יבדוק את נכונות הפרטים בטופס הבקשה, בצירוף תאריך תחילת העסקה וסיום העסקה;
- (ב) יצרף תיאור התפקיד העדכני ממנו פורש העובד;
- (ג) יצרף את עמדת המשרד על גבי טופס מדף 2309א בהתייחס לכל הסעיפים בטופס הבקשה;
- (ד) יפנה לקבלת חוות דעת היועץ המשפטי של המשרד שתפורט בחלק הרלוונטי שבטופס מדף 2309א, ביחס לשאלת תחולת מגבלות חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) התשכ"ט-1969, בנוגע לגורמי חוץ אשר פורטו בטופס הבקשה. ככל שהיועץ המשפטי של המשרד סבור כי אין תחולה למגבלות האמורות, יפעל בהתאם לאמור בפסקה 43.632;
- (ה) המשרד יעביר את שני טפסי המדף הנ"ל בצירוף כל המסמכים הנדרשים כמפורט בסעיף ו לחוזר לגורמים המוסמכים אשר ידונו בבקשה.

3. על אף האמור לעיל, הגורמים המוסמכים רשאים שלא לאשר תגמול משיקולים שירשמו בהחלטתם, לרבות בשל נסיבות הפרישה משירות המדינה או מנסיבות אחרות שאינן נובעות מחוק הצינון;
4. הודעה בדבר החלטת הגורמים המוסמכים בעניין הבקשה לתגמול כאמור, תשלח למשרד הרלוונטי;
5. ככל שתאושר בקשת הפורש לתגמול, תצא הוראת ביצוע בהתאם להחלטה ולכללים הקבועים בהסדר התגמול.
(החלטת ממשלה מס' 2715 מיום י"א בסיוון התשע"ז, 5.6.2017)
(הסדר תגמול לפורשים משירות המדינה בשל הגבלות לאחר פרישה - הנחיה לסמנכ"לי משאבי אנוש מיום י"ד באב התשע"ז, 6.8.2017, שכ. 34062-2017)
(עח/18)

43.7 - אחריות עובדי המדינה בהליכים משפטיים

43.71 כללי / 43.72 חסינות מפני תביעות נזיקין
/ 43.73 מתן הגנה משפטית

43.71 - כללי

43.711

עובד המדינה עלול להיות חשוף לתביעות אישיות בסוגים שונים של הליכים משפטיים בשל מעשה שעשה (לרבות מחדל) במסגרת מילוי תפקידו.

43.712

מטרת הוראות ונהלים אלה היא לאפשר לעובדי המדינה לבצע משימותיהם מבלי שיירתעו מהחשש שייתבעו בגין פעולותיהם, ובלבד שמדובר במעשה שעשו תוך כדי תפקידם כעובדי ציבור.

43.72 - חסינות מפני תביעות נזיקין

43.721

תחולה

(א) עובדים הזכאים לחסינות מפני תביעות נזיקין, בכפוף לאמור בחוק ובהנחיות היועץ המשפטי לממשלה, הם כל אחד מאלה:

1. עובדי המדינה המועסקים לפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן - "החוק"), לרבות עובדים המועסקים בחוזה לפי סעיף 40 לחוק;
2. עובדים שאינם מועסקים לפי חוק המינויים, אם הוכרה זכאותם על-ידי היועץ המשפטי לממשלה או מי שהוסמך על-ידו, וביניהם - עובדים שגוייסו לשירות המדינה מכוח חוק שירות העבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967, וכן מתנדבים שהגדרתם בסעיפים קטנים, 287(ו) ו-2(2) לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995, אם פעלו על-פי הנחייה מאת משרד ממשלתי;
3. ממלאי תפקידים מטעם המדינה, שניתן לראותם כזרועה הארוכה של המדינה ואשר פעלו מטעמה של המדינה ולמטרותיה, אם הוכרה זכאותם על-ידי היועץ המשפטי לממשלה או מי שהוסמך על-ידו;
4. חברי ועדות שהוקמו על-פי חיקוק, המקנה סמכויות שלטוניות, בין שהם עובדי המדינה שהגדרתם לעיל ובין שלא, אם הוכרה זכאותם על-ידי היועץ המשפטי לממשלה או מי שהוסמך על-ידו.

(ב) החסינות מפני תביעות נזיקין לא תחול על:

1. בעלי חוזים קבלניים למתן שירות, לרבות פריילנסרים, אלא אם הוכרה זכאותם על-פי האמור בנסמן (א) לעיל;
2. כל אחד מהגורמים המפורטים בנסמן (א) לעיל, אשר המעשה בגינו הוא נתבע בתביעה נזיקית לא נעשה במסגרת מילוי תפקידו השלטוני;
3. חברי ועדות שאינן סטטוטוריות - חברים, למעט עובדי המדינה ועובדי ציבור אחרים, שהגדרתם בחוק, בוועדות או במועצות אשר לא הוקמו מכוח דבר חקיקה שקבע את סמכויותיהם השלטוניות ואת הרכבם, כגון: ועדות שהוקמו מכוח החלטות ממשלה או בהחלטה של השר הממונה על המשרד הממשלתי או בהחלטה של מנכ"ל המשרד. חברי ועדות שאינן סטטוטוריות יוכלו לקבל מן המדינה התחייבות לשיפוי בגין חבותם בנזיקין שתקום, אם תקום, עקב מילוי תפקידם כחברי ועדה.

43.722

הליך הענקת החסינות

(א) הוגשה תביעת נזיקין נגד העובד, והמדינה סבורה שיש להכיר בחסינותו, תמסור המדינה הודעה בדבר לבית המשפט ותעתור לדחיית התביעה כנגד העובד; המועד להגשת הודעת ההכרה הוא בתוך התקופה הקבועה בתקנות סדר הדין האזרחי להגשת כתב הגנה;

(ב) היה והמדינה לא מסרה הודעת הכרה בחסינותו של העובד, רשאי העובד לבקש, תוך 14 יום מהיום האחרון להגשת הודעת ההכרה על-ידי המדינה, כי בית המשפט יקבע שמתקיימים תנאי החסינות.

43.723

הוגשה תביעה כנגד המדינה בשל מעשה שהיה אחראי לו העובד אלמלא הוראת החסינות, רשאי העובד להצטרף כנתבע לתביעה או לבקש שיישמר מעמדו כנתבע בתובענה שהוגשה נגדו.

43.724

זכאות המדינה לפיצוי או לשיפוי מן העובד

מקום שעובד, כמשמעו בפסקה 43.721(א), סטה בהתנהגותו סטיה חמורה מהתנהגות ראויה, תחול אומנם החסינות, אך המדינה תהיה זכאית לפיצוי או שיפוי מן העובד, לפי העניין. אין בכך כדי לגרוע מזכותה של המדינה, לפי הדין הכללי, לפיצוי או לשיפוי מן העובד, לפי העניין, גם במקרים שבהם פעל העובד במסגרת תפקיד שאינו שלטוני.

43.73 - מתן הגנה משפטית

43.731

כללי

מלבד תביעות נזיקין, עובד המדינה עלול להיות חשוף לתביעה אישית בסוגים שונים של הליכים משפטיים בשל מעשים שעשה במסגרת מילוי תפקידו, כגון: אישומים פליליים או משמעתיים, הליכי חקירה, הליכים מנהליים ותביעות אזרחיות שלגביהן אין העובד זכאי לחסינות לפי האמור בסעיף 43.72. במקרים אלה, העובד יהיה זכאי להגנה משפטית, או לחילופין להשתתפות בהוצאותיו המשפטיות, מטעם המדינה, בכפוף לאמור להלן, תוך קיומה של המטרה כמפורט בפסקה 43.712. מובהר בזאת, כי בכל מקרה של ספק ו/או סתירה בין האמור בהוראות אלו לבין כתב הכיסוי ונהלי הקרן הפנימית להגנה משפטית לעובדי המדינה, האמור באחרונים הוא הקובע. נוהל זה יחול על עובדי המדינה כהגדרתם בפסקה 43.721(א) ו-(ב), למעט כל מי שחל עליו הסדר אחר להגנה משפטית או להשתתפות בהוצאות משפטיות.

לפיכך, הנוהל למתן הגנה משפטית כמשמעותו בפרק משנה זה, לא יחול על:

(א) רופאים ועובדים פארה-רפואיים במוסדות רפואיים ממשלתיים;

(ב) עובדי הוראה - עובדי הוראה במוסדות חינוך רשמיים ומוסדות חינוך מוכרים כמשמעותם בחוק לימוד חובה, התשי"ט-1959, וכן עובדי הוראה במוסדות חינוך על-יסודיים של האגף להכשרה מקצועית של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה;

43.732

הגדרות

- כל אחד מאלה: "הליך משפטי"

(א) "הליך פלילי" - "חקירה פלילית"; העמדה לדין פלילי בפני בית

משפט; הליכי מעצר ושחרור בערובה לפי חוק סדר הדין הפלילי (סמכויות אכיפה - מעצרים), התשנ"ו-1996; התייצבות בפני שופט חוקר, כמשמעותו בחוק חקירת סיבות מוות, התשי"ח-1958; הליכי שימוע שקדמו לכל אחד מהליכים אלו, והליכי ערעור שלאחריהם;

(ב) התייצבות בפני ועדת חקירה על-פי סעיף 15 לחוק ועדות חקירה, התשכ"ט-1968, למתן עדות או להבאת ראיות (להלן - "ועדת חקירה"), לרבות התייצבות שלא לפי סעיף 15 הנ"ל, אם הוועדה אישרה השתתפות בהוצאות משפטיות גם לגבי התייצבות כזו;

(ג) הליכים משמעתיים לפי דין, לרבות הליכים אחרים הכרוכים בהליכים אלו (להלן - "הליך משמעת");

(ד) התגוננות מפני הליך מנהלי או הליך אזרחי בבית משפט, ובלבד שהמדינה אינה מיוצגת באותו עניין, או שבנסיבות העניין עובד המדינה נזקק לייצוג משפטי נפרד.

28.10.2007

- "הוועדה לעניין הגנה משפטית והשתתפות בהוצאות משפטיות"**
- ועדה במשרד המשפטים לעניין הגנה משפטית והשתתפות בהוצאות משפטיות לנושאי משרה ולעובדי המדינה (להלן - "הוועדה") בראשות מנכ"ל משרד המשפטים, ובהשתתפות החשב הכללי, נציב שירות המדינה, מנכ"ל חברת ענבל או נציגיהם שהם משנים או סגנים להם, ונציג ציבור שימנה מנכ"ל משרד המשפטים מתוך רשימה שתיקבע על-ידי מנכ"ל משרד המשפטים, בהתייעצות עם החשב הכללי;
- "הגנה משפטית"** - העמדת עורך דין לשם ייעוץ וייצוג, או השתתפות בהוצאות משפטיות;
- "הוצאות משפטיות"** - (א) שכר טרחת עורך דין; (ב) אגרות, דמי ביול מסמכים, העתקי פרוטוקולים, שכר עדים כפי שנקבע על-ידי בית המשפט או בהתאם לקבוע בכל חיקוק; (ג) כל הוצאה סבירה נוספת הנובעת במישרין מההליך ובכפוף לאישור מפורש מראש ובכתב של הקרן.
- "ועדה משרדית"** - ועדה שתמנה ארבעה חברים בראשות סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש של היחידה ולצידו היועץ המשפטי של היחידה וחשב היחידה, או נציגיהם, ועובד בכיר מהיחידה, שימונה על-ידי המנכ"ל;
- "יחידה"** - משרד ממשלתי או יחידת סמך, לפי העניין;
- "מעשה"** - לרבות מחדל, שנעשה בעת מילוי תפקידו של עובד או נושא משרה תוך כדי מילוי תפקידו, לשם מילוי תפקידו, ובשל התנהגות שהייתה בתחום סמכותו כדין או שנהג בה בתום לב ובסבירות בהיותו סבור כי הוא נוהג בתחום סמכותו;
- "מקרים דחופים"** - מעצר וזימון העובד באופן מיידי (בו ביום או ביום שלמחרת) לחקירת המשטרה וסירוב לדחיית החקירה למרות בקשת העובד לייצוג בחקירה. (2/חס)

43.733

קרן פנימית - ענבל

מתוך מגמה להגן על עובדי המדינה כאמור, הוקמה קרן פנימית להגנה משפטית לעובדי המדינה (להלן - "הקרן"), בהנהלת ענבל חברה לביטוח בע"מ. תמורת תשלום פרמיה על-ידי היחידה לקרן, תעניק הקרן לכל אחד מעובדי המדינה המוגדרים לעיל הגנה משפטית בהליכים משפטיים, במידה שיינקטו כנגדם, או השתתפות בהוצאות משפטיות שהוצאו בגינם, הכל בכפוף לתנאים הקבועים בכתב הכיסוי של הקרן. יובהר, כי כל התעריפים יהיו בהתאם לתעריף שכר הטרחה שנקבע על-ידי הקרן הפנימית להגנה משפטית לעובדי המדינה, באישור החשב הכללי. כתב הכיסוי מצוי במשרדי הקרן, וכן אצל האחראים, החשבים והיועצים המשפטיים במשרדים וביחידות הסמך וניתן לעיין בו על-ידי פנייה מראש.

43.734

נוהל הטיפול בוועדה המשרדית ובקרן ענבל

(א) כללי

עובד המדינה יהיה זכאי להגנה משפטית או להשתתפות בהוצאות משפטיות, בגין הליך משפטי שיסודו במעשה או במחדל שעשה או שחדל בעת מילוי תפקידו, תוך כדי מילוי תפקידו, לשם מילוי תפקידו, ובשל התנהגות שהייתה בתחום סמכותו כדין או שנהג בה בתום לב ובסבירות בהיותו סבור כי הוא נוהג בתחום סמכותו. מובהר בזה כי בכל מקרה העובד לא יהא זכאי לכפל מימון של הוצאותיו מאוצר המדינה ו/או הקרן.

(ב) פניית העובד לוועדה המשרדית וקביעת המלצה לזכאות

בקשת העובד להגנה משפטית תידון בוועדה המשרדית והעובד יהא זכאי להיות נוכח בוועדה בשלב העלאת נסיבות המקרה. הוועדה תבחן את זכאותו של העובד להגנה משפטית ו/או בהשתתפות בהוצאות משפטיות ותעביר המלצותיה לקרן.

(ג) העברת המלצת הוועדה המשרדית לטיפול הקרן

המלצת הוועדה המשרדית תועבר לקרן, שתחליט על זכאות העובד לקבל הגנה משפטית ו/או השתתפות בהוצאות המשפט, הכל בכפוף לכתב הכיסוי של הקרן.

- (ד) **השגה על החלטת הקרן**
 העובד רשאי להשיג על החלטות הקרן בפני הוועדה לעניין הגנה משפטית והשתתפות בהוצאות משפטיות, הכל בכפוף לנהלי ההשגה הקבועים בקרן. הוועדה תעביר החלטותיה לטיפול הקרן.
- (ה) **טיפול הקרן במתן הגנה משפטית**
 הקרן תטפל בבקשה בהתאם לכללים שנקבעו בנוהליה ובכתב הכיסוי של הקרן.
- (ו) **טיפול במקרים דחופים**
 במקרים דחופים כהגדרתם על-פי נהלי הקרן, תאפשר הקרן קבלת ייעוץ משפטי אד-הוק בהתאם לנוהלי הקרן.
- (ז) **סייגים לזכאות**
1. הקרן לא תשא במימון הגנה משפטית ולא תשפה את העובד בהוצאות משפטיות במקרים המפורטים להלן:
 - (א) בתביעות ו/או בהליכים משפטיים שיינקטו ביוזמת העובד, למעט ערעור שיכוסה בהתאם למקרים המוגדרים בכתב הכיסוי של הקרן;
 - (ב) בגין הליך פלילי או משמעותי בו הורשע נושא המשרה או עובד המדינה בפסק דין סופי, למעט בעבירת רשלנות ו/או בעבירת אחריות קפידה;
 - (ג) בגין הליך פלילי לפי תקנות התעבורה, התשכ"א-1961 (להלן - "תקנות התעבורה").
 2. הקרן לא תשפה את העובד בגין כל סכום שהינו קנס, ו/או פיצוי מכל סוג שהוא ו/או תשלום עונשין שהושט עליו על-ידי בית משפט.
- (ח) **החזר הוצאות לקרן**
1. ניתנה לעובד הגנה משפטית ובסיום ההליך התברר כי לא היה העובד זכאי מלכתחילה להגנה משפטית או להשתתפות בהוצאות משפט, תעמוד לקרן הזכות לחזור לעובד בתביעת שיפוי/חזרה לעובד על כל סכום ששילמה או התחייבה לשלם כהוצאות משפטיות בגין הגנתו בהליכים הפליליים ו/או לממש הביטחונות שנתן לצורך כך וכן תעמוד לקרן הזכות לתבוע כל הוצאותיה, לרבות הוצאות משפטיות בגין אי החזר הסכומים דלעיל;
 2. נפסקו לזכות העובד הוצאות בהליך הפלילי, יעמדו ההוצאות לזכות הקרן עד לגבול שיפוי הקרן על ההוצאות שנגרמו לה בגין התביעה ו/או ההליך.
 (החלטת הממשלה מס' 2799 מיום כ"ג בכסלו התשס"ג (28.11.2002) (10/סד)

43.8 - איסורים וחובות שונים

43.81 קבלת עיטורים ואזרחות כבוד / 43.82
 שפיטה בהתחרויות / 43.83 הצגת מודעות
 במוסדות המדינה / 43.84 פרסומות במשרדי
 הממשלה / 43.85 שלילת רישיון לעסוק
 במקצוע / 43.86 פרסום שמות עובדים
 ברשימות בעלי מקצוע / 43.87 שימוש בתואר
 מקצועי

43.81 - קבלת עיטורים ואזרחות כבוד

43.811

לא יקבל עובד עיטור של מדינה זרה, פרט למקרים יוצאים מן הכלל בהם ניתן לו על כך אישור מוקדם של הממשלה.

43.812

הוצע לעובד לקבל עיטור של מדינה זרה, יודיע על כך בכתב לאחראי והוא יעביר את ההודעה למנהל הכללי ולשר של המשרד, לשם הבאת ההצעה בפני הממשלה.

43.813

לא יקבל עובד אזרחות כבוד של רשות מקומית.

43.82 - שפיטה בהתחרויות

43.821

לא ישתתף עובד בתפקיד שופט בהתחרות שעליה הכריזה הממשלה או שהוכרזה בשמה, אלא אם מונה העובד להיות נציג הממשלה בחבר השופטים.
 מונה עובד להיות נציג הממשלה בחבר השופטים, לא יקבל שכר שפיטה, או כל שכר נוסף אחר, בעד מילוי נציגות זו.

43.822

לא יקבל עובד על עצמו תפקיד בתשלום של שופט בהתחרות שלא הכריזה עליה הממשלה או שלא הוכרזה בשמה, אלא אם קיבל היתר לעבודה פרטית לפי הוראות פרק משנה 42.4.

43.83 - הצגת מודעות במוסדות המדינה

43.831

לא ירשה האחראי, מנהל יחידה וכל עובד אחר המופקד על סדרי משרד שיוצגו בין כותלי מוסדות המדינה מודעות, כרוזים ופרסומים אחרים בעלי אופי מדיני או מפלגתי.

43.832

הצגת מודעות, כרוזים ופרסומים אחרים, שאינה אסורה לפי פסקה 43.831, מותרת רק באישור מוקדם של מנהל היחידה.

43.84 - פרסומות במשרדי הממשלה

43.840

פרסומת מסחרית הינה כל הודעה ברבים של מופע בתשלום, מכירת מוצר, או שירות, או כל נושא אחר, שאינם בתחום הטיפול הישיר של משרדי הממשלה. יוצאים מכלל זה אירועים או מוצרים או שירותים, שציבור עובדי המדינה עשויים להשתתף בהם, או לרכשם, בעקבות הסכם מוקדם עם הנציגות המוסמכת של עובדי המדינה, או ועד העובדים.

43.841

(א) פרסומת מסחרית כגון מודעות על קירות, בחוברות ומודעות פלקטים שמשרדי הממשלה מפרסמים מתן חסות, חלוקת אביזרי פרסומת באירועים שבארגון מלא של משרדי הממשלה, מותרת בתנאי שנתקבל אישור לכך מאת הוועדה הבין-משרדית לאישור פרסומת מסחרית.
(ב) הוועדה הבין-משרדית לאישור פרסומת מסחרית תפעל ליד החשב הכללי, בהרכב הבא:
עובד החשב הכללי - יושב ראש;
חברי הוועדה יהיו: נציג משרד החינוך והתרבות, נציג היועץ המשפטי לממשלה ונציג לשכת הפרסומים הממשלתית (להלן - "הוועדה").

43.842

(א) המנהל הכללי ימנה עובד לתפקיד מוסמך לפרסומת מסחרית לטיפול בנושא במשרד.
(להלן - "המוסמך");
(ב) בקשה לאישור פרסומת מסחרית תוגש לוועדה על-ידי המוסמך.

43.843

(א) הוועדה תבחן את הבקשה על-פי העקרונות וההנחיות, המפורטים בפסקאות 43.846 עד 43.849;
(ב) הוועדה רשאית לדחות, או לאשר את הבקשה, ולקבוע את צורת הפרסומת, היקפה, משך זמן הפרסומת ואת מחיר הפרסומת;
(ג) הוועדה תעביר את החלטותיה בכתב למשרד המבקש;
(ד) הוועדה הבין-משרדית מוסמכת לעניין גורמים חיצוניים מתאימים באפשרויות הפרסומת המסחרית במשרדי הממשלה.

43.844

(א) פרסומת מסחרית בפרסום ממשלתי הכרוכה בהכנסה בתוקצב במסגרת הוצאות המותנות בהכנסה;
(ב) המוסמך יודיע את תוצאות ההחלטה של הוועדה לגורם החיצוני, המעוניין בפרסומת. הפרסומת תחל רק לאחר קבלת התשלום שנקבע;
(ג) חשב המשרד, יחד עם המוסמך, יקבעו את תנאי התשלום, והוא יועבר למינהל הכנסות המדינה.

43.845

(א) המוסמך אחראי לכך שהפרסומת לא תחרוג מהחלטות הוועדה, כל חריגה, תגרום מיד לביטול המשך הפרסומת;
(ב) המוסמך במשרד יודיע לוועדה על פרסומים ואירועים עתידיים, היכולים להוות בסיס, או רקע לפרסומת מתאימה, בצירוף רשימת גורמים חיצוניים העשויים ליהנות מאפשרות זו.

43.846

עקרונות ונהלים לדיוני הוועדה

(א) בנושאי הפרסומת, פרסומים ממשלתיים, ומתן חסות לפרסום או אירוע, קיים שוני בין משרדי ממשלה, שהפרסום על סוגיו השונים הוא מעיקרי תפקידיהם, לבין משרדים אחרים, בהם הפרסום הוא אמצעי שולי לקידום תפקיד המשרד. לפיכך, שיקולי הוועדה - בבואה להחליט אם לאשר פרסומת או חסות מסוג מסוים - יהיו שונים לגבי כל אחד משני סוגי המשרדים. לגבי משרדים, שאין תפקידם העיקרי לפרסם לציבור, ייקבע העיקרון כי הכלל הוא איסור על קבלת פרסומת. רק במקרים חריגים תאושר קבלת הפרסומת, וזאת במקרים, בהם יש אינטרס ציבורי ברור בקבלתה;
(ב) משרד התיירות הוא משרד שהפרסום לציבור הוא אחד מתפקידי העיקריים, לפיכך ובכפוף לתנאים, שהוועדה תקבע, תותר בדרך כלל פרסומת מסחרית בפרסומי משרד זה.

43.847

- (א) הפרסום אותו מבקשים לממן בעזרת גורם מסחרי, יהיה פרסום חיוני וחשוב למשרד המפרסם;
 (ב) הוועדה לא תקבל הצעה מאת גורם מסחרי, אם לאותו גורם יש אינטרס אישי, או מסחרי בתוכן הפרסום, או האירוע בו מדובר, ולדעת הוועדה עלול להיווצר רושם בציבור, כי המשרד המפרסם מעדיף את אותו גורם על פני אחרים העוסקים באותו תחום;
 (ג) הפרסומת שתאושר תשאף, בדרך כלל, לפרסומת שהיא הודעה בדבר מתן חסותו של הגורם המסחרי, ותיאור תמציתי שלו.

43.848

- (א) לא תותר פרסומת, או חסות, ממנה ניתן להסיק כי גוף ממשלתי, שבחסותו נעשה הפרסום נותן גושפנקה או אישור לטיבם של מוצר, או שירות מסוימים, או תומך בהם;
 (ב) הוועדה תפעל למניעת אפשרות השפעה חיצונית על פעילותו של המשרד המפרסם וסדרי עדיפויותיו.

43.849

- (א) ככלל, יונחו שיקולי הוועדה על-ידי עקרונות מינהל תקין, בראש ובראשונה איסור על הפלייה ומשוא פנים;
 (ב) הוועדה לא תאשר פרסומת, או הצעת מימון, אם יש בהן טעם לפגם מבחינה מוסרית, ציבורית, או אחרת;
 (ג) הסמכות לאשר פרסומי מודעות על מופעים במשרדי הממשלה - המתפרסמות גם על לוחות מודעות עירוניים - נתונה בידי הנהלת כל משרד;
 (ד) כל אחראי יפרסם הוראות נוהל מיוחדות בנדון.

43.85 - שלילת רישיון לעסוק במקצוע

43.851

לצורכי סעיף זה:

- "רישיון" - רישיון הדרוש למילוי משרה (ראה סעיף 13.74).
 "שלילת רישיון" - לרבות התלייה זמנית של הרישיון.

43.852

- נשלל רישיונו של עובד לתקופה שאינה עולה על חצי שנה, רשאי מנהל היחידה שבה מועסק העובד והאחראי להעביר את העובד למשרה אחרת אשר:
 (א) לשם מילויה אינו דרוש הרישיון שנשלל מן העובד; וכן
 (ב) אין מניעה להעסיק בה את העובד לפי החוק, החלטת בית המשפט או החלטת הרשות המוסמכת; וכן
 (ג) אין הדרגה הצמודה לה בתקן גבוהה מדרגתו של העובד.
 (סד/27)

43.853

לא נמצאה משרה אחרת מתאימה לעובד, שבה מתקיימים התנאים האמורים בפסקה 43.852, ורישיונו של העובד נשלל לתקופה שאינה ארוכה משישה חודשים, תופסק עבודתו לתקופת שלילת הרישיון והיא תיחשב כתקופת חופשה ללא משכורת; בתום תקופה זו יוחזר העובד למשרתו.

43.854

- (א) לא נמצאה משרה אחרת מתאימה לעובד, שבה מתקיימים התנאים האמורים בפסקה 43.852, ורישיונו של העובד נשלל לתקופה של שישה חודשים או יותר, יפנה האחראי אל נציבות שירות המדינה לשם קבלת הוראות בדבר המשך שירותו של העובד; לפנייתו יצרף האחראי פירוט הנסיבות שהביאו לשלילת הרישיון, העתק החלטתה בדבר שלילת הרישיון בציון המלצותיו בנדון;
 (ב) עבודתו של העובד תופסק עד לקבלת תשובת נציבות שירות המדינה על פניית האחראי, ותקופת הפסקה זו תיחשב כתקופת חופשה ללא משכורת.

43.855

אין הוראות סעיף זה מונעות נקיטת אמצעים משמעותיים נגד העובד, אם רישיונו נשלל ממנו בנסיבות שיש לראות בהן עבירת משמעת.

43.856

עובד, שנשלל רישונו, אינו זכאי לשכר כל עוד אינו עובד בפועל עקב שלילת הרישיון.
(סד/27)

43.86 - פרסום שמות עובדים ברשימות בעלי מקצוע

43.861

לא יפרסם עובד המדינה את שמו בפרסומים אשר נועדו לפרט את שמותיהם של בעלי מקצוע המציעים שירותיהם לקהל הרחב.

43.87 - שימוש בתואר מקצועי

43.871

(א) עובד אשר הינו בעל תואר מקצועי ו/או רישיון על-פי דין לעסוק במקצוע, ואשר במסגרת עבודתו בשירות אינו מועסק במשרה אשר למילוייה דרוש התואר המקצועי ו/או הרישיון הנ"ל, לא יחתום במסגרת עבודתו על כל מסמך ולא יציג עצמו כבעל התואר/ הרישיון המקצועי, למעט במקרים חריגים כדלקמן:

1. לגבי עובדים בסגל הבכיר ועובדי לשכת שר, סגן שר, מנכ"ל ומקבליהם - באישור נציב שירות המדינה או מי מטעמו, לאחר שהתקבלה חוות דעת היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה, לפיה אין בשימוש בתואר משום אפשרות להטעיה;
2. לגבי יתר העובדים - באישור המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך, לאחר שהתקבלה חוות דעת היועץ המשפטי של המשרד, לפיה אין בשימוש בתואר משום אפשרות להטעיה.

(ב) הוראה זו אינה חלה על שימוש בתואר אקדמאי בכפוף לפסקה 43.872 .
(פא/7)(סג/12)

43.872

עובד אשר הינו בעל תואר אקדמאי אשר נרכש במוסד שלא הוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה ו/או שלא הוכר על-ידי הגורמים המקצועיים המוסמכים לפי דין, לא יציג עצמו ולא יישא בתואר הנ"ל במסגרת עבודתו.
(סג/12)

43.9 - הקלטה אסורה בשירות המדינה

43.91 חלות והגדרה / 43.92 איסור הקלטה
בשירות המדינה

43.91 - חלות והגדרה

43.911

- (ג) הוראות פרק משנה זה מגדירות את גבולות האיסור על ביצוע הקלטות של עובדים את עמיתיהם, מנהליהם או כפייהם בשירות המדינה, והן באות בנוסף להוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 וחוק האזנת סתר, התשל"ט-1979 ;
- (ד) הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות המדינה ;
- (ה) בפרק משנה זה :
"הקלטה" - תיעוד קולי במכשיר כלשהו, לרבות תמלול התיעוד הקולי שנעשה בכתב, למעט תיעוד הנצרך ממוגבלותו של עובד ונעשה כהתאמה לה, תוך יידוע העובד המוקלט.
(פב/6)

43.92 - איסור הקלטה בשירות המדינה

43.921

עובד מדינה לא יקליט עובד מדינה אחר, בין אם נתקיימו ביניהם יחסי כפיפות ובין אם לאו, אלא בהסכמת העובד המוקלט לכך, או בהתקיים אחת הנסיבות המנויות בפרק משנה זה.

43.922

האיסור הקבוע לפי פסקה 43.921, לא יחול אם לעובד המקליט היה בסיס סביר להניח כי ההקלטה מוצדקת משום שמתקיימת לפחות אחת מהנסיבות הרלוונטיות להלן :

(ד) לצורך חשיפת התנהגות פוגענית ביחסי עבודה, או לצורך הגשת תלונה לפי סעיף 03.45 ;

(ה) לצורך חשיפת עבירות או פגיעה בטוהר המידות.

43.923

על אף האמור לעיל, אין מניעה שאחראי יאשר הקלטת דיון במשרדו או ביחידתו, לפי העניין, לצורך תיעוד ותוך יידוע המשתתפים :

1. כנסים - ככל שהם פתוחים לקהל הרחב ;
2. דיוני ועדות או כנסים סגורים - לבקשת יו"ר הוועדה או מארגן הכנס ;
3. ישיבות - לבקשת מנהל הישיבה, בהתאם לכללים המקובלים לעניין תיעוד ישיבות ורישום פרוטוקולים.

43.924

הפרת הוראות פרק משנה זה, בעניין איסור הקלטה בשירות המדינה מהווה עבירת משמעת לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.
(פב/4)

פרק 44 - היעדרויות מהעבודה

בפרק זה מובאות ההוראות בעניין היעדרויות עובדים מן העבודה, איסור ההיעדרויות מהעבודה, היעדרויות לסוגיהן וכן דרכי הטיפול בהיעדרויות ללא רשות. סדרי הנוהל בדבר נוכחות בעבודה ועריכת דו"חות על נוכחות בעבודה מובאים בפרק משנה 91.1.

44.1 - היעדרויות מהעבודה - איסור וסדרי נוהל

44.10 חלות / 44.11 איסור היעדר מהעבודה /
44.12 היעדרות ללא רשות / 44.13 היעדר לרגל
שביתה / 44.14 היעדר ללא רשות בחלק של יום
(לרבות איחור) / 44.15 היעדר בשל עניינים
פרטיים דחופים / 44.16 נהלים והוראות בעניין
סדרי נוכחות בעבודה / 44.17 היעדרות מן
העבודה לשם אבטחת מוסדות חינוך / 44.18
פעולות התנדבות במשמר האזרחי / 44.19
היעדרות מהעבודה ביום שבו מתקיימות
בחירות מקדימות

44.10 - חלות

44.101

הוראות פרק זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

44.11 - איסור היעדר מהעבודה

44.111

לא ייעדר עובד מעבודה אלא:

(א) למתן עדות או הופעה בפני בית משפט או בית דין (ראה סעיף 26.27);	(ו) שירות מילואים (ראה פרק משנה 34.3);
(ב) מסיבה מחלה (ראה פרק משנה 33.2);	(ז) לרגל פעילות ארגונית (ראה סעיף 06.23), על-פי אישור יציאה בתפקיד (ראה פסקה 91.174);
(ג) לידה (ראה פרק משנה 33.3);	(ח) אם קיבל רשות לצאת לחופשת מנוחה (ראה פרק משנה 33.1);
(ד) אבל (ראה פרק משנה 33.5);	(ט) חופשה ללא משכורת (ראה פרק משנה 33.4);
(ה) תאונה בעבודה (ראה פרק משנה 33.6);	(י) להשתלמות ראה פרק 52.

(פג/16)

44.112

- (א) נאלץ עובד להיעדר מעבודתו יום שלם אחד או יותר, בנסיבות שונות מהמתוארות בפסקה 44.111, יודיע על כך לממונה עליו בכל ההקדם, ואם אפשר בשעות הבוקר של היום הראשון להיעדרו, ויסביר את הסיבות להיעדרו;
- (ב) בחזרו לעבודה ימלא העובד את הטופס בקשה לחופשה/ הודעה על היעדרות (מדרף 2450), ויציין בחלק הערות את סיבת היעדרו. את הטופס ימסור לממונה הישיר.

44.113

- (א) קיבל הממונה הישיר את הטופס לפי הוראות פסקה 44.112, ירשום את הערותיו על היעדרו של העובד ויעביר את הטופס למנהל היחידה;
- (ב) מנהל היחידה יקבע אם סיבת היעדרו של העובד מהעבודה מתקבלת על הדעת אם לא, וירשום את החלטתו בחלק הערות הממונה הישיר בטופס;
- (ג) קבע מנהל היחידה, שסיבת היעדרו של העובד מתקבלת על הדעת, ייזקף זמן היעדרו של העובד על חשבון חופשת המנוחה שלו, ואם לא נותרו לרשות העובד ימי חופשת מנוחה, ייחשב זמן היעדרו כימי חופשה ללא משכורת. החלטת מנהל היחידה תירשם בטופס בחלק לשימוש המשרד, בפרט הימים נזקפו על חשבון;
- (ד) קבע מנהל היחידה שסיבת היעדרו של העובד אינה מתקבלת על הדעת, יודיע על כך בכתב לעובד ולוועד העובדים, והעובד לא יהיה זכאי לקבל משכורת בעד הזמן שבו נעדר, וזמן זה ייחשב כחופשה ללא משכורת; יחד עם זאת יובא הדבר לידיעת האחראי במשרד.

44.114

אי זכאות למשכורת לפי פסקה 44.113 אינה מונעת מתן התראה, או נזיפה (ראה סעיף 45.22), הבאה בפני בית הדין למשמעת, על-פי הוראות פרק 47.(עג/12)

44.12 - היעדרות ללא רשות

44.120

עובד הנעדר ללא רשות תקופה ממושכת מן העבודה, יחשב כמי שנטש את מקום העבודה ובכך מתפטר מהשירות (ראה פסקה 82.122), זאת בהתאם לאמור להלן.
(פג/9)(נא/13)

44.121

(א) האחראי חייב לשלוח לעובד, כאמור לעיל, אזהרה בכתב לאחר 30 ימי לוח מיום ההיעדרות, או 60 ימי לוח לפני תום חופשה ללא משכורת הארוכה מ-6 חודשים. בהודעה זו יפנה האחראי את תשומת לבו של העובד להוראות פסקה 44.120 ולסידורים שעליו לבצע כדי לחזור לעבודה ולשמרתו;

(ב) רק לאחר משלוח האזהרה במכתב רשום ינקוט האחראי בהליכים הנחוצים המנויים בפסקאות 44.122 עד 44.125, בהתאם לתגובתו או אי-תגובתו של העובד הנעדר.

(פג/16)(פג/9)

44.122

(א) במשך 30 ימים ממועד היעדרו של העובד; או במהלך 60 ימי הלוח שלפני תום מועד תקופת החופשה ללא תשלום על האחראי לנקוט בכל האמצעים האפשריים ובהם - פנייה לעובד באמצעות הדוא"ל, שיחת טלפון, דואר רשום, פנייה לאיש קשר לשעת חירום - כאמור בשאלון האישי (מדף 2201) כדי לברר אם העובד מתכוון לחזור לעבודה ומה סיבת היעדרו. על האחראי לערוך תיעוד מלא ומפורט של כל הפניות שהפנה לעובד ולתיימן בתיק האישי. כמו כן, יתיימן כל התייחסות שקיבל מטעם העובד או כל מענה אחר שקיבל בשמו;

(ב) כל עוד נמשכים מאמצים אלה ובמקרים שבהם לא התקבלה תשובת העובד לפניה כאמור בפסקה 44.121, אין למלא את המשרה במינוי סופי. אם יש צורך להעסיק עובד במקום העובד הנעדר, יש להסתפק במינוי בפועל, בהטלת תפקיד או בהעסקת ממלא מקום;

(ג) רק אם פעל האחראי בכל האמצעים האפשריים לבירור מצבו של העובד עד תום התקופה המוזכרת בנסמן 44.122(א); ולא נענה למכתבו שבפסקה 44.121 תקופה העולה על 14 ימים מיום משלוח האזהרה, או אם מתברר למשרד שאין בדעת העובד לחזור לעבודתו, והמשרד חושב שיש למלא את המשרה במינוי של קבע, רשאי הוא להתחיל בתהליך לשם כך (ראה פרק 11). (פג/9)

44.123

(א) התייצב העובד לעבודה אחרי תקופה ממושכת של היעדרות כנ"ל וטען כי נעדר מן העבודה מסיבות שלא הייתה לו שליטה עליהן, ואף לא יכול היה להודיע לאחראי על היעדרו מסיבות כנ"ל, וקיבל האחראי את טענתו, יתקבל העובד בחזרה לעבודה, והתפטרותו לפי פסקה 44.121 תיראה כמבוטלת;

(ב) נתמנה עובד אחר בדרך מינוי בפועל, או הועסק עובד זמני במקום העובד הנעדר לפי פסקה 44.122, ינקוט האחראי צעדים לסיום המינוי בפועל או לפיטורי העובד הזמני, הכול לפי המקרה;

(ג) נתקבל עובד חדש בדרך מינוי של קבע במקום העובד שנעדר ואינה קיימת עוד בתקן המשרד משרה מתאימה לעובד שנתקבל חזרה לעבודה, ינקוט האחראי צעדים לפיטורי העובד שנתקבל במקומו או עובד אחר, כדי לפנות משרה מתאימה לעובד המוחזר.

(נא/22)

44.124

(א) לא קיבל האחראי את טענת העובד לפי האמור בפסקה 44.123, והעובד חולק על החלטה זו, יובא העניין, על-ידי העובד או על-ידי בא כוח המשרד, בפני נציבות שירות המדינה;

פסקה נציבות שירות המדינה כי היעדרו של העובד מן העבודה נגרם מסיבות שלא הייתה לו שליטה עליהן, ואף שלא יכול היה להודיע לאחראי על היעדרו מסיבות כנ"ל, ינהגו בו לפי הוראות פסקה 44.123; האחראי חייב להודיע לעובד על זכותו לפנות לנציבות שירות המדינה כאמור בפסקה זו. (עג/9)

44.125

(א) הוחלט לקבל את העובד בחזרה לעבודה בהתאם לפסקאות 44.123 או 44.124, יהיה העובד זכאי לקבל משכורת מיום התייצבותו לעבודה, אף אם לא הועסק למעשה בעבודה מפני שלא הייתה משרה פנויה בתקן המאושר או עקב הבירור בנציבות שירות המדינה;

(ב) תקופת היעדרו מהעבודה עד לתאריך התייצבותו יחשב כתקופת חופשה ללא משכורת, או תיזקף על חשבון חופשת המנוחה שעמדה לזכותו ערב התחלת היעדרו מהעבודה, הכול לפי בחירת העובד;

(ג) חלה העובד בתקופת היעדרו, והובאו תעודות מחלה להוכחת היעדרות זו, ייזקפו ימי ההיעדרות מסיבת מחלה לחשבון חופשת המחלה שלו;

(ד) אם סיבת ההיעדר הייתה שירות מילואים, תאונה בעבודה, או לידה, יש לזקוף את ההיעדרות בהתאם לכך.

44.13 - היעדר בזמן שביתה

44.131

עובד הנעדר מעבודתו לרגל שביתה, בין ליום עבודה שלם או יותר, בין לחלק של יום עבודה, לרבות השתתפות באסיפת עובדים שקיומה בשעות העבודה ללא אישור האחראי או מנהל היחידה (ראה פסקה 06.311), אינו זכאי למשכורת בעד הזמן שבו נעדר לרגל השביתה, אלא אם אישרה נציבות שירות המדינה שהוא זכאי לה.

44.132

לא שולמה לעובד משכורת בהתאם לפסקה 44.131, אין הוא זכאי בעד התקופה שבעדה לא שולמה המשכורת לזכויות המוענקות לעובדים (חופשות וקצובות למיניהן וכדומה), ואף אינו רוכש זכויות לעתיד (גמלאות, פיצויי פיטורים, חופשות וקצובות למיניהן וכדומה).

44.133

אי הזכאות למשכורת בהתאם לפסקה 44.131 אינה מונעת מתן התראה או נזיפה (ראה סעיף 45.22), הבאה בפני בית הדין למשמעת, על-פי הוראות פרק 47.
(עג/12)

44.134

(א) עובד שנעדר מהעבודה בימי שביתה מסיבת מחלה, והמציא תעודת מחלה על כך כאמור בפסקה 33.227, לא ינוכה שכר ממשכורתו בגין היעדרותו בימי שביתה ומכסת ימי המחלה הצבורה שלו תחויב בהתאם, בכפוף לאמור בנסמן (ה);

(ב) עובד שנעדר בשל אחת מהסיבות המפורטות להלן, והמציא תעודת מחלה מאת רופא, לא ינוכה שכר ממשכורתו בגין היעדרותו בימי שביתה, ומכסת ימי המחלה שלו תחויב בהתאם, בכפוף לאמור בנסמן (ה):

1. מחלת ילד - פסקה 33.253;

2. מחלת הורה - פסקה 33.255;

3. מחלת בן זוג - פסקה 33.256 (א);

4. היריון ולידה של בת זוג - פסקה 33.256 (ב).

(ג) עובד אשר שהה בחופשת מנוחה שאושרה לו כאמור בפסקה 33.158, או בהתאם לפסקה 33.252 על גבי הטופס המיועד לכך, לפני שנודע על קיום השביתה, לא ינוכה שכר ממשכורתו בגין היעדרותו בימי שביתה ומכסת ימי החופשה השנתית שלו תחויב בהתאם;

(ד) על אף האמור לעיל, עובד אשר נעדר מעבודתו לרגל השביתה כאמור בפסקה 44.131, לא יהיה זכאי לשכר בתקופת היעדרותו גם אם המציא תעודת מחלה מאת רופא עבור ימי היעדרותו, וכל עוד סיבת היעדרותו היא השביתה;

(ה) ההחלטה האם העובד נעדר בימי השביתה לרגל שביתה או מסיבת מחלה כאמור בנסמן (א), תתקבל לאחר בחינה שתיעשה על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ונציבות שירות המדינה, ובלבד שיתקיימו שני אלה:

1. העובד הודיע על היעדרות מסיבת מחלה למנהל היחידה באמצעות הממונה בתחילת היום הראשון להיעדרו או ביום המצאת תעודת המחלה, לפי המוקדם. 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;

2. העובד הודיע שאינו משתתף בשביתה טרם תחילת השביתה - מוקדם ככל הניתן, באופן הקבוע בהנחיות הממונה על השכר והסכמי עבודה בעניין זה (כפי שיעודכנו מעת לעת).
למען הסר ספק, יובהר כי התנאים המפורטים לעיל מהווים תנאים הכרחיים לבחינה כאמור אך אין די בהתקיימותם כדי לקבוע שההיעדרות אינה לרגל השביתה.

(ו) מובהר כי אין באמור לעיל, כדי למנוע מהממונה על השכר והסכמי עבודה ונציבות שירות המדינה להחליט כי ההיעדרות בימי שביתה תוכר כהיעדרות מסיבת מחלה גם אם לא התקיימו התנאים 1 או 2, במקרים חריגים, ועל-פי שיקול דעתם.

(פג/7)

44.14 - היעדר ללא רשות בחלק של יום (לרבות איחור)

44.141

(א) נאלץ עובד להיעדר מהעבודה בחלק של יום בלבד (לרבות איחור), יודיע על כך מיד לממונה הישיר עליו ויסביר את הסיבות להיעדרו;

(ב) סבור הממונה הישיר שהייתה סיבה מספקת להיעדר העובד, רשאי הוא באישור מנהל היחידה להורות שינוכה מחופשת המנוחה של העובד מספר השעות בהן נעדר העובד;

(ג) אם לא נותרו לרשות העובד ימי חופשת מנוחה, ייחשב זמן היעדרו כחופשה ללא משכורת.

44.142

- (א) נעדר עובד ללא רשות בחלק של יום (לרבות איחור), והממונה הישיר עליו סבור שלא הייתה לו סיבה מספקת לכך, יביא את הדבר לידיעת מנהל היחידה;
- (ב) סבור מנהל היחידה שהייתה סיבה מספקת להיעדר העובד, רשאי הוא להורות שינוכה מחופשת המנוחה של העובד מספר השעות בהן נעדר;
- (ג) אם לא נותרו לרשות העובד ימי חופשת מנוחה, ייחשב זמן היעדרו כחופשה ללא משכורת;
- (ד) סבור גם מנהל היחידה שלא הייתה סיבה מספקת להיעדרות העובד, יודיע על כך בכתב לעובד ולוועד העובדים, והעובד לא יהיה זכאי לקבל משכורת בעד הזמן שנעדר, וזמן זה ייחשב כחופשה ללא משכורת;
- (ה) הועסק עובד כזה באותו יום בו נעדר ללא רשות, בשעות נוספות, ינוכה משעות נוספות אלו (ולא ממשכורתו) מלוא הזמן שנעדר ללא רשות.

44.143

לצורכי סעיף זה, יש לראות כסיבה מספקת להיעדרות ללא בקשת רשות: טיפול רפואי, שיבושים בתחבורה או מאורעות דומים שאינם בשליטתו של העובד.

44.144

אי הזכאות למשכורת או ניכוי שעות היעדרות מהשעות הנוספות אותן ביצע העובד בהתאם לפסקה 44.142 אינה מונעת מתן התראה או נזיפה (ראה סעיף 45.22), הבאה בפני בית הדין למשמעת על-פי הוראות פרק 47. (עג/12)

44.15 - היעדר בשל עניינים פרטיים דחופים

44.151

- (א) רוצה עובד לצאת את מקום עבודתו, במשך שעות העבודה, בשל עניינים פרטיים דחופים, יבקש רשות לכך מאת הממונה עליו. הוא הדין בעובד היודע מראש שלמחרת יצטרך לאחר לעבודה בשל עניינים פרטיים דחופים;
- (ב) הרשות לצאת בשעות העבודה או לאחר לעבודה תינתן כאמור רק במקרים דחופים וכאשר נסיבות היעדר או האיחור אינן תלויות בעובד;
- (ג) הממונה רשאי להתיר לעובד להיעדר או לאחר לעבודה כאמור והוא רשאי להתנות את מתן הרשות להיעדרות או לאיחור, בכך שינוכה מחופשת המנוחה של העובד מספר השעות בהן ייעדר;
- (ד) לא נותרו לרשות העובד ימי חופשת מנוחה, ייחשב זמן היעדרו כחופשה ללא משכורת;
- (ה) חובת קבלת רשות הממונה, לצאת בשעות העבודה או לאחר, אינה חלה על עובד המוסמך לקבוע בעצמו את סדר עבודתו ועל עובד חוץ (כפי שמוגדר בפסקה 91.151(ה)).
(על אפשרות לכלול היעדר לטיפול רפואי על חשבון חופשת המחלה - ראה פסקה 33.204).

44.16 - נהלים והוראות בעניין סדרי נוכחות בעבודה

44.161

הנהלים וההוראות בעניין סדרי נוכחות בעבודה (רישום נוכחות, דו"חות וכיוצא בזה) מפורטים בפרק 91.

44.17 - היעדרות מן העבודה לשם אבטחת מוסדות חינוך

44.171

נדרש עובד על-ידי האחראי לאבטחה, לאבטח מוסד חינוך בשעות העבודה, על-פי תקנות שעת חירום (אבטחת מוסדות חינוך), התשל"ד-1974, יהיה העובד רשאי להיעדר באותן שעות לפי ההסדר המפורט להלן בסעיף זה.

44.172

העובד יודיע מראש לממונה הישיר עליו את דבר היעדרו הצפוי בשל חובת אבטחת מוסד חינוך.

44.173

לאחר מילוי חובת האבטחה יגיש העובד לאחראי במשרד אישור בכתב מאת האחראי לאבטחה במוסד החינוך אותו אבטח. באישור יפורטו היום ושעות האבטחה של העובד.

44.174

לחישוב שעות היעדרות של עובד שאבטח מוסד חינוך, ייוספו אם יהיה צורך בכך, גם שעות הנסיעה אל מוסד החינוך וממנו אל מקום העבודה, אם אותן שעות חלו בשעות בהן היה העובד אמור להימצא במקום עבודתו.

44.175

- (א) אין לנכות משכרו או לזקוף על חשבון חופשה שנתית של עובד המקיים חובת אבטחת מוסדות חינוך;
- (ב) על העובד להחזיר את שעות היעדרותו בשעות חלופות.
(תקנות שעת חירום (אבטחת מוסדות חינוך), התשל"ד)

44.176

- (א) העובד יחזיר את תמורת שעות היעדרו כפי שחושבו לפי פסקה 44.174 בעבודה בשעות שמעבר לשעות העבודה הרגילות, אך לא יותר מאשר ארבע שעות כל שבוע. הייתה היעדרותו ממושכת יותר, תועבר היתרה לשבוע הבא;
- (ב) החזיר עובד את שעות היעדרותו בעבודה בשעות כנ"ל לא יהיה זכאי לתשלום נוסף בעדן והשעות הללו תחושבנה לפי שעה תמורת שעה.

44.177

- (א) רק באותם מקרים בהם יש מניעה עובדתית או חוקית מוחלטת או חוסר אפשרות פיזית להעסיק את העובד בשעות שהן בדרך כלל נוספות, ישוחרר העובד מחובת ההחזרה, כגון: במקרה של נעילת מקום העבודה בתום שעות העבודה או איסור העסקת עובדת בהריון מעל מכסת שעות עבודה הקבועה בחוק;
- (ב) במקרים בהם יש מניעה להעסקת עובד בשעות חלופות, כאמור לעיל, ישולם לעובד מלוא שכרו, כאילו לא נעדר.

44.178

במקרים בהם אין מניעה מוחלטת להעסיק את העובד בשעות נוספות, אך העובד לא הועסק מכל סיבה שהיא או שהוא מסרב לעשות כן, בכל טיעון שהוא, יש לנכות משכרו או לזקוף על חשבון חופשת המנוחה הצבורה שלו את מספר השעות שנעדר בגלל קיום חובת אבטחת מוסדות חינוך.

44.179

האחראי יקבע עובד אשר יהיה ממונה על חישוב שעות היעדרות של עובדים שנדרשו לאבטח מוסדות חינוך ועל חישוב החזרת אותן שעות על-ידי העובדים.

44.18 - פעולות התנדבות במשמר האזרחי

44.181

- (א) במגמה לעודד עובדי מדינה להתנדב לפעולות של המשמר האזרחי אשר מתבצעות בדרך כלל בשעות הלילה, יהיו העובדים רשאים להשתתף בפעולות אלו גם בתוך שעות העבודה הרגילות אם הפעולות הן מיוחדות ובעלות אופי בטחוני מובהק;
- (ב) במקרים אלה יאשר האחראי או מי שהוסמך על ידי היעדרויות בשעות העבודה הרגילות בתנאי שהעובדים יחזירו את השעות שנעדרו בשעות חלופות, כדוגמת הורה המאבטח מוסד חינוכי כאמור בסעיף 44.17;
- (ג) האחראי או מי שהוסמך על ידי יאשר היעדרות עקב פעולת התנדבות זו בתיאום מלא עם הממונה על העובד כדי לא לפגוע במהלך התקין של העבודה.

44.182

- (א) עובדים אשר באופן קבוע עוסקים בפעולות התנדבות כנ"ל ואשר נדרשים על-ידי שלטונות המשמר האזרחי להשתתף בקורס, או השתלמות, יהיו רשאים להיעדר לצורך זה מהעבודה יום עד יומיים בשנה;
- (ב) ימים אלה ייחשבו כימי עבודה, אולם הם לא יהיו זכאים לתשלום אש"ל והוצאות נסיעה בימים אלה.
(נד/23)

44.19 - היעדרות מהעבודה ביום שבו מתקיימות בחירות מקדימות

44.191

- (א) עובד זכאי להיעדר מעבודתו ביום שבו מתקיימות בחירות מקדימות ("בחירות מקדימות" - בחירות לבחירת מועמדי המפלגה לתפקיד יו"ר המפלגה או חבר כנסת), שבהן הוא זכאי להצביע במפלגה שהוא חבר בה, ובלבד שמסר למנהל משאבי אנוש במשרדו/יחידת הסמך הודעה על כך ועל משך ההיעדרות הצפוי 14 ימים מראש לפחות;
- (ב) ההיעדרות לפי פסקה זו לא תעלה במצטבר על שני ימי עבודה מלאים בשנה.

44.192

- (א) נעדר עובד מעבודתו לפי פסקה 44.191 יום או חצי יום, דין ההיעדרות כדין חופשה שנתית; ואולם אם אין לזכות העובד ימי חופשה שנתית או שמשך ההיעדרות הוא קצר מחצי יום, לא ישולם שכר בעד ההיעדרות לפי פסקה 44.191;
- (ב) היעדרות העובד כאמור לחצי יום, על חשבון חופשה שנתית, אינה גורעת מזכותו לניצול חצי יום החופשה הנותר לפי סעיף (6)א לחוק עבודה שנתית, התשי"א-1951.

44.193

מנהל משאבי אנוש במשרד/יחידת הסמך ישמור בסוד מידע שמסר לו העובד לגבי היעדרותו כאמור בסעיף זה, לא יגלה מידע כאמור ולא יעשה בו כל שימוש, ובכלל זה לא ירשום בדוח פירוש החופשה כל פרט לגבי המפלגה שבה נערכו הבחירות המקדימות.
(חוק המפלגות, התשנ"ב-1992, ס' 17(ב)
(עז/15)

פרק 45 - נקיטת אמצעים משמעתיים ודיווח על עבירות פליליות

בפרק זה מובאות הוראות בעניין טיפול כללי בעבירות משמעתיות ודיווח על עבירות פליליות של עובדי המדינה, נקיטת אמצעים משמעתיים וטיהור שמו של עובד המדינה.

45.1 - כללי

45.11 חלות וסמכויות חוקר משמעת / 45.12 טיפול כללי בעבירות משמעת / 45.13 איסור הקמת ועדות פנימיות לבירור עניינים משמעתיים ופליליים / 45.14 הוראות מיוחדות ותיאומים לעניין תאגידים וגופים אחרים

45.11 - חלות וסמכויות חוקר משמעת

45.111

הוראות פרק זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות, למעט הוראות פרק משנה 45.2 אשר אינן חלות על עובד ארעי (פרט לפסקה 45.221 החלה אף על עובד ארעי).

45.112

עובד ארעי, שהתנהג בצורה שהייתה מחייבת את הבאתו בפני בית הדין למשמעת לפי סעיף 45.24 אילו היה עובד על-פי כתב מינוי (עובד קבוע), מותר להפסיק את עבודתו במכתב שחלותו ממחרת יום מסירתו.

45.113

סמכויות חוקר משמעת

- (א) אגף חקירות משמעת בנציבות שירות המדינה מופקד על חקירות משמעת בשירות המדינה ;
- (ב) חוקר משמעת יעסוק בבירור תלונות המייחסות לעובד המדינה עבירת משמעת לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 ;
- (ג) חוקר משמעת יהיה, מי שהוסמך לכך על-ידי נציב שירות המדינה כאמור בסעיף 15 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. תוקף ההסמכה יהא לתקופה של שנתיים אשר תתחדש מעת לעת על-ידי נציב שירות המדינה או מי שהוא הסמיך לשם כך, לתקופה של שנתיים נוספות. נציב שירות המדינה רשאי לבטל הסמכה כאמור, לאחר שניתנה לחוקר הזדמנות להביא טענותיו בכתב בפניו ;
- (ד) מי שנתמנה לחוקר משמעת במשרד, יפעל כאמור בפסקה 45.122 תוך תיאום מלא עם אגף החקירות בנציבות שירות המדינה ובכפוף להנחיותיו. (סה/6)

45.12 - טיפול כללי בעבירות משמעת

45.121

הטיפול בעבירות משמעת של עובדים במשרד מרוכז בידי האחראי ובאחריותו. האחראי מופקד על הפעלת הוראות חלק זה בכדי לקיים את המשמעת במשרד ולטפל טיפול הולם בכל מקרה של הפרת משמעת.

45.122

אופן הטיפול של משרדי הממשלה בעבירות משמעת:

- (א) נודע למשרד על חשד לביצוע עבירת משמעת שהתבצעה במשרד, ידוע האחראי באופן מידי לאגף חקירות בנציבות שירות המדינה על פרטי העבירה והמעורבים בה, וידע אודותיה את אגף התביעה בנציבות שירות המדינה;
- (ב) התקבל דיווח באגף החקירות על תלונה או חשד לעבירה כאמור לעיל, יחליט מנהל אגף חקירות באם לפתוח בהליך של חקירה משמעתית כנגד העובד. סבר מנהל האגף כי יש מקום לפתוח בחקירה בחשד לעבירה כאמור לעיל, יחליט אם לבצע את החקירה באגף החקירות או אם יש מקום להעביר את החקירה לטיפול המשרד. מנהל אגף חקירות רשאי אף להורות על עריכת חקירה משולבת שתתנהל במקביל באגף חקירות משמעת ובמשרד הנוגע בדבר אם סבר כי בנסיבות העניין יש הצדק מקצועי לכך;
- (ג) חקירת התלונה במשרדים השונים, תיעשה על-ידי מי שמונה לחוקר משמעת במשרד, תוך תיאום מלא עם מנהל אגף חקירות בנציבות שירות המדינה ובכפוף להנחיותיו;
- (ד) בסיום החקירה במשרד יועבר תיק החקירה ביחד עם מסמך סיכום חקירה, למנהל אגף חקירות לצורך בחינה מקצועית של התיק והעברתו להמשך טיפול באגף התביעה של נציבות שירות המדינה.

45.123

אופן הטיפול של אגף חקירות משמעת בנציבות שירות המדינה בעבירות משמעת:

- (א) חקירה משמעתית באגף חקירות משמעת תפתח באחד או יותר משלושת המצבים הבאים:
1. נודע למנהל אגף חקירות משמעת על חשד לביצוע עבירת משמעת וסבר הוא כי בנסיבות העניין יש מקום להורות על פתיחת חקירה משמעתית;
 2. נציב שירות המדינה או מי מטעמו הורו למנהל אגף חקירות משמעת לפתוח בחקירה משמעתית על חשד לביצוע עבירת משמעת שנודעה להם;
 3. פרקליט המדינה או מי מטעמו רשאי להורות למנהל אגף חקירות משמעת לפתוח בחקירה משמעתית אם סבר בנסיבות העניין, כי החשד שהתגלה נגד עובד מדינה ראוי להתברר בהליך משמעתי ולא בהליך הפלילי.
- (ב) חוקר משמעת של אגף חקירות בנציבות שירות המדינה, יפעל בהתאם להוראות מנהל אגף חקירות בנציבות שירות המדינה;
- (ג) חוקר המשמעת רשאי לזמן לצורך חקירה, בירור או מתן עדות, כל עובד מדינה, אשר ימלא אחר ההזמנה בכל עת שיידרש. לחוקר משמעת כאמור בפרק זה מוענקות סמכויות חקירה בהתאם לסעיפים 2-4 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות);
- (ד) בסיום חקירת המשמעת, יועבר תיק החקירה בצרוף סיכום החקירה למנהל אגף חקירות לצורך בחינה מקצועית של התיק והעברתו להמשך טיפול לאגף התביעה בנציבות שירות המדינה;
- (ה) נציב שירות המדינה או תובע כהגדרתו בסעיף 14 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, רשאי להורות לאגף חקירות להמשיך ולחקור, אם מצא שיש צורך בכך לשם החלטה בדבר העמדה לדין או לשם ניהול יעיל של המשפט.

(22/ג)

45.124

למנהל כללי של משרד יהיו הסמכויות שבידי שר המשרד לפי הפסקאות: 45.222 (מתן התראה או נזיפה), 45.241 (הגשת קובלנה לתובע) ו-46.216 (השעיה עד 30 יום).
(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 31, 32, 48)

45.125

השר רשאי, בהמלצת ועדת השירות, לאצול מסמכויותיו לפי הפסקאות הנזכרות בפסקה 45.124, גם לבעל משרה אחרת במשרדו; שר המבקש לעשות כך, יפנה אל נציב שירות המדינה על מנת שיביא את הבקשה בפני ועדת השירות. (החוק הנ"ל, ס' 71(ב))

45.126

נציב שירות המדינה רשאי לאצול לאחר את סמכויותיו הבאות, באישור ועדת שירות המדינה:

- (א) נסמן מבוטל;
 - (ב) להגיש קובלנה נגד עובד לתובע (ראה פסקה 45.241);
 - (ג) לטהר שמו של עובד המדינה (ראה פסקה 45.421);
 - (ד) לתת הוראות והחלטות בדבר משכורתו של עובד מושעה (ראה פסקאות 46.342, 46.344 ו-46.345);
 - (ה) נסמן מבוטל;
 - (ו) נסמן מבוטל;
 - (ז) להורות על עריכת בדיקה רפואית חוזרת (ראה פסקה 47.393).
- (החוק הנ"ל, ס' 73)

45.13 - איסור הקמת ועדות פנימיות לבירור עניינים משמעתיים ופליליים

45.131

- (א) אין להקים במשרד ועדות פנימיות לבירור תלונות וחדשות בדבר עבירות משמעת ועבירות פליליות שעובדי המשרד נחשדו שעברו אותן;
 - (ב) האחראי רשאי להקים במשרד ועדה משרדית אשר עליה יוטל להציע מסקנות מינהליות או ארגוניות-כלליות מעבירות משמעת או מעבירות פליליות שביצעו עובדי המשרד, או שנתגלו תוך כדי דיון בבית הדין למשמעת.
- (עג/12)

45.14 - הוראות מיוחדות ותיאומים לעניין תאגידים וגופים אחרים

45.141

הוראות חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, חלות גם על עובדי תאגידים וגופים אחרים, לפי הוראות מיוחדות ותיאומים שנקבעו בחוק, בצווים ובהחלטות הממשלה.

45.142

- סמכויות של שר ושל נציב שירות המדינה לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, למעט הפרק השני (בעניין מינוי בית הדין למשמעת, תובע וחוקר), וכן הסמכויות לפי הסעיפים 19 ו-21 לחוק, יהיו נתונות -
- (א) לגבי עובדי לשכת נשיא המדינה - למנהל הלשכה;
 - (ב) לגבי עובדי הכנסת - ליושב ראש הכנסת או למי שיתמנה לכך על ידיו;
 - (ג) לגבי עובדי משרד מבקר המדינה - למבקר המדינה או למי שיתמנה לכך על ידיו.
- (החוק הנ"ל, ס' 72)

45.143

במסגרת סמכותה על-פי סעיף 74 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, החילה הממשלה את הוראות חוק המשמעת גם על עובדי הוראה, בשינויים שפורטו בהחלטת הממשלה.

(י"פ 1882, התשל"ג, עמ' 678)

45.144

(א) במסגרת סמכותה על-פי סעיף 75 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, החילה הממשלה את הוראות חוק המשמעת על עובדי תאגידים אלה, בשינויים שפורטו בהחלטות הממשלה:

1. המוסד לבטיחות ולגיהות;
(י"פ 1209, התשכ"ה, עמ' 2596)
2. המוסד לביטוח לאומי;
(י"פ 1213, התשכ"ה, עמ' 2666)
3. חברת דואר ישראל;
(החלטת ממשלה 597 מיום ז' בחשוון התשס"ז (29.10.2006))
4. נסמן מבוטל;
5. נסמן מבוטל;
(פא/16)

6. רשות ניקוז כנרת ;
(החלטת ממשלה 1555 מיום י"ז בניסן התשע"ד (17.4.2014))
7. שירות התעסוקה..
(י"פ 1145, התשכ"ה, עמ' 924 ; י"פ 2456, התשל"ח, עמ' 2290)
- (ב) החלת חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, על עובדי תאגידי אלה מכוח החוקים הר"מ :
1. המועצה להסדר ההימורים בספורט ;
(חוק להסדר ההימורים בספורט, ס' 6)
 2. הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים ;
(חוק הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים, ס' 29)
 3. נסמן מבוטל ;
 4. הרשות למלחמה בסמים ;
(חוק הרשות הלאומית למלחמה בסמים, ס' 25(ב))
 5. הרשות לניירות ערך ;
(חוק ניירות ערך, ס' 10(א))
 6. הרשות לפיתוח הנגב והגליל ;
(חוק הרשות לפיתוח הנגב, ס' 22)
(חוק הרשות לפיתוח הגליל, ס' 22)
 7. הרשות לשיקום האסיר ;
(חוק הרשות לשיקום האסיר, ס' 20(ד))
 8. נסמן מבוטל ;
 9. נסמן מבוטל ;
 10. רשות העתיקות ;
(חוק רשות העתיקות, ס' 31(ב))
 11. רשות לפיקוח חקלאי ;
(חוק הרשות לפיקוח חקלאי, ס' 25)
 12. רשות מקרקעי ישראל ;
(חוק רשות מקרקעי ישראל, ס' 2)
 13. רשות נאות מרפא ;
(חוק רשות נאות מרפא, ס' 12)
 14. רשות שדות התעופה ;
(חוק רשות שדות התעופה, ס' 52(א))(עד/15)(עד/12)
 15. התאגיד לפיקוח וטרינרי ;
(חוק הרופאים הווטרינרים, התשנ"א-1991, ס' 32 מו(7))
 16. תאגידי הבריאות בבתי חולים הממשלתיים ;
(תקנות יסודות התקציב (כללים לפעולת תאגיד הבריאות), התשס"ב-2002, תקנה 16(ב))
 17. תאגיד השידור הציבורי ;
(חוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014, ס' 56(7))
 18. רשות הטבע והגנים.
(חוק גנים לאומיים, שמורות טבע, אתרים לאומיים ואתרי הנצחה, התשנ"ח, ס' 63)
(פא/16)
 19. הרשות לבינוי אזורי שיקום ;
(חוק בינוי ופינוי של אזורי שיקום, התשכ"ה-1965, ס' 11(א))
 20. הרשות הממשלתית למים ולביוב ;
(חוק המים, התשי"ט-1959, ס' 150 כ"ג(ג))
 21. המרכז למורשת מלחמת ששת הימים, שחרור ירושלים ואיחודה, בגבעת התחמושת ;
(חוק המרכז למורשת מלחמת ששת הימים, שחרור ירושלים ואיחודה, בגבעת התחמושת, התשע"ז-2017, ס' 23(ג)(2))
 22. הרשות השניה לטלוויזיה ולרדיו ;
(חוק הרשות השניה לטלוויזיה ורדיו, התש"ן-1990, ס' 129(ב))
 23. הרשות הלאומית לחדשנות טכנולוגית ;
(חוק לעידוד מחקר, פיתוח וחדשנות טכנולוגי בתעשייה, התשמ"ד-1984, ס' 15(כ"ח(7))
 24. מועצת החלב ;
(חוק תכנון משק החלב, התשע"א-2011, ס' 24(ב)(1))
 25. המכון הלאומי למצוינות בספורט (מכון וינגייט).
(חוק המכון הלאומי למצוינות בספורט (מכון וינגייט), התשע"ז-2017, ס' 26(ג)(2))

45.145

בתוקף סמכותו על-פי סעיף 75 א לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 קבע ראש הממשלה בצו שירות המדינה (משמעת) (שירות הביטחון הכללי והמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים), התשל"ט-1979, הוראות בדבר המשטר והמשמעת שיחולו בשירות הביטחון הכללי ובמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים.
(קובץ התקנות 4018, התשל"ט, עמ' 1750)

45.146

במסגרת סמכותה על-פי סעיף 75 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ובתוקף סמכותה לפי סעיף 13(ג) לחוק שירותי הדת היהודיים [נוסח משולב], התשל"א-1971 (להלן - "חוק שירותי הדת היהודיים"), לאחר התייעצות עם ארגון העובדים ובאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הורתה הממשלה כי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן - "החוק"), והתקנות לפיו יחולו על עובדי המועצות הדתיות, בשינויים ובהתאמות שפורטים בהודעת השר לשירותי דת (חמ-3-4732) מיום כ"ב בטבת התשע"ד (25.12.2013).
(החלטת ממשלה מס' 5128 מיום ז' בתשרי התשע"ג (23.9.2012))
(י"פ 6735, מיום י"ב בשבט התשע"ד (13.1.2013))
(עד/9)

45.2 - נקיטת אמצעים נגד עובד שעבר על המשמעת

45.21 חלות והוראות כלליות / 45.22 הערות,
 התראות ונזיפות / 45.24 הבאה בפני בית הדין
 למשמעת

45.21 - חלות והוראות כלליות

45.211

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות.

45.212

נגד עובד אשר אשם בעבירת משמעת (ראה סעיף 40.21), מותר לנקוט אמצעי משמעת בהתאם להוראות פרק משנה זה.

45.213

עבר עובד עבירה על המשמעת, ישקול האחראי, אגב התייעצות עם ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, במקרים המתאימים, אילו הליכים משמעתיים מן הראוי לשקול נגד העובד, בהתחשבו בהוראות פרק זה. בין השאר יבדוק האחראי אם יש מקום להציע להשעות את העובד על-פי הוראות פרק 46.

45.214

על-פי בקשת נציבות שירות המדינה, יעביר האחראי לנציבות שירות המדינה כל חומר הנוגע בעבירות משמעת שביצע עובד.

45.215

בדרך כלל אין לנקוט נגד עובד אמצעי משמעת יותר מפעם אחת על עבירת משמעת אחת. אולם בנסיבות האמורות בפסקה 45.223, כלומר, במקרים של מתן התראה או נזיפה, מותר לנקוט נגד עובד אמצעי משמעת על עבירה אחת יותר מפעם אחת. (חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 31, 62)

45.216

פרישתו של עובד מהשירות אינה מפסיקה את ההליכים שהתחילו בהם נגדו לפני בית הדין למשמעת, ובית הדין רשאי להמשיך בדיון אם ראה צורך בכך. (החוק הנ"ל, ס' 65)

45.217

מותר להתחיל בהליכים לפני בית הדין למשמעת אף לאחר שפרש העובד מהשירות, ובלבד שהתובענה תוגש תוך שנתיים מיום הפרישה או תוך שנה מיום סיום חקירת המשטרה או הדיון הפלילי, לפי המאוחר, על-פי הוראות היועץ המשפטי לממשלה, או נציב שירות המדינה, או לפי בקשת העובד. (החוק הנ"ל, ס' 66) (פ/23)

45.22 - הערות, התראות ונזיפות

45.221

הממונה על עובד יעיר לו בעל-פה או בכתב על ביצוע לקוי של העבודה או על משמעת לקויה (ראה גם פסקה 45.241).

45.222

השר, המנהל הכללי וכן בעל משרה שמונה לצורך זה על-ידי השר בהמלצת ועדת השירות, רשאים להתרות או לנזוף בעובד על מעשה או על מחדל שיש בו משום עבירת משמעת. (החוק הנ"ל, ס' 31, 71)

45.223

מתן הערה, התראה או נזיפה לפי פסקאות 45.221 או 45.222 אינה מונעת מלהביא, נוסף על כך, את העובד בפני בית הדין למשמעת על אותו מעשה או מחדל.
(החוק הנ"ל, ס' 31)

45.224

(א) התראה או נזיפה לפי פסקה 45.222 תינתן לאחר שניתנה לעובד הנדון הזדמנות להשמיע או להסביר בעל-פה או בכתב את מעשיו;
(ב) התראה או נזיפה תינתן בכתב והעתק ממנה יישלח לנציבות שירות המדינה ולוועד העובדים המקומי, מחוץ למקרים שבהם נראה לנותן ההתראה או הנזיפה כי בלתי רצוי, לאור הנסיבות, לשלוח העתק מההתראה או מהנזיפה לוועד העובדים.

45.225

חבר ועד העובדים, שקיבל העתק התראה או נזיפה על-פי פסקה 45.224, יתייחס אליו כאל רשומה מסווגת (ראה סעיף 62.34).

45.23 - סעיף מבוטל

(עג/12)

45.24 - הבאה בפני בית הדין למשמעת

45.241

עבר עובד עבירת משמעת, רשאים השר, נציב שירות המדינה, היועץ המשפטי לממשלה, המנהל הכללי סגנו לענייני מינהל, מנהל יחידת סמך, או מי שהוסמך לכך על-ידי השר בהמלצת ועדת השירות - הן ביזמתם הם והן על-פי תלונה שהוגשה להם - להגיש לתובע קובלנה על כך. התובע הוא פרקליט המדינה או מי שהוסמך לכך על ידי או על-ידי נציב שירות המדינה.
(החוק הנ"ל, ס' 14, 32, 71)

45.242

ראה התובע שיש בקובלנה ובחומר הראיות שלפניו כדי להעמיד את העובד לדין משמעתי רשאי הוא להגיש לבית הדין למשמעת תובענה, והוא חייב להגיש, אם מי שהסמיך אותו להיות תובע הורה לו לעשות כן.
(החוק הנ"ל, ס' 33)

45.243

הסמכות הנתונה לחוקר בדבר חקירה מוקדמת של עדים כמפורט בפסקה 45.242 נתונה גם לקצין משטרה לפי סעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות) כמפורט להלן:
"סעיף 2 (1) קצין משטרה בדרגת מפקח ומעלה, או כל קצין אחר או סוג אחר של קצינים המורשים בכתב, בדרך כלל או במיוחד, על-ידי שר המשפטים לערוך חקירות על ביצוע עבירות, רשאי לחקור בעל-פה כל אדם המכיר לפי הסברה, את עובדותיה, ונסיבותיה של כל עבירה שעליה חוקר אותו קצין-משטרה או אותו קצין מורשה אחר כנ"ל ורשאי לרשום בכתב כל הודעה, שמוסרה אדם הנחקר כך;
(2) אדם הנחקר כך יהיה חייב להשיב נכונה על כל השאלות, שיציג לו בשעת החקירה אותו קצין-משטרה, או קצין מורשה אחר כנ"ל, חוץ משאלות שהתשובות עליהן יהיה בהן כדי להעמידו בסכנת אשמה פלילית".

45.244

הפנייה של קצין המשטרה אל עובד המדינה כאמור בפסקה 45.246 תהיה בהתאם לנוהל התקין, באמצעות מנהל היחידה בה מועסק העובד הנדרש למסור עדות ופרטים אחרים בהתאם לצורך.

45.245

על בית הדין למשמעת והרכבו, על סדרי הגשת תובענה לבית הדין למשמעת ועל סדרי הדיון בבית הדין - ראה פרק משנה 47.3.

45.3 - דיווח על עובד שעבר עבירה פלילית

45.31 חלות והוראות כלליות / 45.32 דיווח על עבירות פליליות / 45.33 עובד שנאשם או שנעצר לרגל עבירה פלילית / 45.34 עובד שהשיג תשלומים על סמך הודעה כוזבת

45.31 - חלות והוראות כלליות

45.311

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות.

45.312

הטיפול בעבירות פליליות שעברו עובדי המדינה הוא בידי האחראי, לפי הוראות פרק משנה זה.

45.313

הורשע עובד בעבירה פלילית או התחילה חקירה פלילית של המשטרה או הוגש כתב אישום נגד עובד, חייב העובד להודיע על כך לאחראי. האחראי יבדוק אם יש מקום להציע להשעות את העובד, על-פי הוראות פרק 46.

(סט/28)

45.32 - דיווח על עבירות פליליות

45.321

(א) הגיעה לאחראי תלונה או ידיעה המעוררת חשש שעובד במשרד עבר עבירה פלילית הקשורה במילוי תפקידו או עבר עבירה פלילית שאינה קשורה במילוי תפקידו אך יש עימה קלון, יעביר מיד האחראי את התלונה או את הידיעה לאגף החקירות של המחוז או ללשכת החקירות במרחב של משטרת ישראל, שבהם נמצא מקום עבודתו של העובד;

(ב) נראה לאחראי כי העבירה היא חמורה במיוחד - תועבר התלונה או הידיעה לאגף החקירות במטה הארצי של משטרת ישראל.

45.322

האחראי יודיע לממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, על כל פנייה למשטרה, בהתאם לפסקה 45.321.

45.323

האחראי ינקוט בכל הצעדים המתאימים כדי לשמור על סודיות מוחלטת בנוגע לכל עניין שהועבר למשטרה בהתאם לאמור לעיל.

45.324

אין האמור לעיל מונע נקיטת אמצעי משמעת נגד העובד באותו זמן על אותו מעשה, אם הוא גם עבירת משמעת, אולם במקרה זה תחולנה הוראות פסקה 40.222 בדבר אפשרות עיכוב הליכים משמעתיים עד לסיום ההליכים הפליליים.

(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 61, 61א)

45.33 - עובד שנאשם או שנעצר לרגל עבירה פלילית

45.331

נודע לאחראי שעובד במשרדו נאשם או נעצר לרגל איזו עבירה פלילית שהיא, יודיע על כך מיד בכתב לממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, ויצייין בהודעתו:

(א) את שמו, את שם משפחתו ואת מספר הזהות של העובד;

(ב) את מהות העבירה, את פרטיה ואת נסיבות ביצועה;

(ג) אם העובד הושעה לפי פרק 46;

(ד) הערות הנוגעות לאופיו של העובד.

45.332

עובד הנמצא במאסר, לרבות בעבודת שירות כמשמעותה בסימן ב1 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבודה צבאית כמשמעותה בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955, או נתון במעצר, או בחלופת מעצר המונעת ממנו להגיע למקום עבודתו וכן בגין ניתוק ממקום העבודה בנסיבות אחרות, שאינן בשליטת המעסיק, לא תשולם לו משכורת בעד התקופה בה היה מנותק ממקום עבודתו. (סד/27)

45.333

למרות האמור לעיל - עובד שנעצר על-פי צו של בית המשפט או שנאסר בעקבות פסק דין של בית המשפט והמעשה או המחדל שבגינם נעצר או נאסר נעשו אגב מילוי תפקידו בשירות המדינה או בקשר עימם, ולא הוגש נגדו כתב אישום לבית משפט או תובענה לבית הדין למשמעת או שזוכה בדין-תשולם לו משכורתו בעד תקופת מעצרו או מאסרו - אם לא שולמה.

45.334

- (א) עובד רשאי לזקוף את תקופת מעצרו או מאסרו, או חלק ממנה, על חשבון חופשת המנוחה שצבר לפי האמור בפסקה 33.112;
- (ב) המשרד חייב לזקוף על חשבון חופשת המנוחה את מספר הימים שבהם חייב לצאת לחופשה בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951;
- (ג) דין ימי מעצר או מאסר, שנזקפו כאמור על חשבון חופשת המנוחה, לענייני משכורת, פיצויים וגמלאות יהיה כדין תקופת שירות רגילה, והעובד יהיה זכאי לקבל בעדם את המשכורת המלאה המגיעה לו.

45.335

תקופת מעצר או מאסר, שבעדה לא שולמה לעובד משכורת ואשר לא נזקפה על חשבון חופשת המנוחה שלו, תיחשב כתקופת חופשה ללא משכורת.

45.34 - עובד שהשיג תשלומים על סמך הודעה כוזבת

45.341

מסר עובד הודעה כוזבת, ועל סמך הודעת זו תבע או קיבל בקשר לעבודתו תשלום שאינו מגיע לו (כגון: אש"ל או הוצאות נסיעה), יביא האחראי את הדבר בפני ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה, והיא תעביר את העניין עם המלצותיה אל פרקליטות המדינה, להחלטה. (עג/12)

45.342

ההודעה לנציבות שירות המדינה תימסר ללא כל השהייה; כן אין להאריך במקרים אלה בבירורים פנימיים, כדי שלא תטושטשנה העקבות, ויש לצמצם את הבירורים למזער הדרוש.

45.4 - טיהור שמו של עובד המדינה

45.41 בקשת טיהור שם / 45.42 נוהל טיפול
בבקשה לטיהור שם

45.41 - בקשת טיהור שם

45.411

פורסמו ידיעות על עובד, המייחסות לו עבירת משמעת והיה בדרך הפרסום ובהיקפו כדי לפגוע בעובד, רשאי העובד לבקש בכתב, באמצעות האחראי, מנציב שירות המדינה להורות על עריכת חקירה בעבירה זו.

(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 67)

45.42 - נוהל טיפול בבקשה לטיהור שם

45.421

ראה נציב שירות המדינה על-פי תוצאות החקירה שהתנהלה לפי הוראות פסקה 45.411, כי אין אמת בידיעות כאמור, יודיע על כך בכתב לעובד, באמצעות האחראי, והעובד רשאי לפרסם את הודעת נציב שירות המדינה אליו בדרך הנראית לו.

(החוק הנ"ל, הס' הנ"ל)

45.422

ראה נציב שירות המדינה, על-פי תוצאות החקירה, כי יש יסוד לידיעה, יורה לתובע להגיש תובענה לבית הדין למשמעת.

(החוק הנ"ל, הס' הנ"ל)

פרק 46 - השעיה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין הטיפול והנוהל בהשעייתו של עובד שעבר עבירה משמעתית או פלילית או שהתחילה נגדו חקירה פלילית של המשטרה, וכן בעניין משכורת וזכויות של עובד בתקופת ההשעיה.

46.1 - חלות והוראות כלליות

46.11 חלות / 46.12 טיפול בהשעיה / 46.13 התליית סמכויות ומינויים

46.11 - חלות

46.111

הוראות פרק זה חלות על כל העובדים בשירות, למעט עובדים ארעיים.
(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 1)

46.12 - טיפול בהשעיה

46.121

עבר עובד עבירה על המשמעת או עבירה פלילית או התחילה חקירה פלילית של המשטרה נגד עובד, יבדוק האחראי, בין השאר, אם יש מקום להציע להורות על השעייתו, של העובד, על-פי הוראות פרק זה (ראה פסקאות 45.212 ו-45.312).

46.13 - התליית סמכויות ומינויים

46.131

עובד שהושעה, כל סמכויות ומינוי שניתנו לו עקב היותו עובד המדינה, למעט מינוי על-פי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, יותלו לתקופת ההשעיה; אולם מינויו כחבר בית הדין למשמעת לא יותלה אלא באישור שר המשפטים.
(החוק הנ"ל, ס' 70 (א))

46.2 - השעיה - סמכות ונהלים

46.21 סמכות להשעות / 46.22 נוהל השעיה או
העברה זמנית לעבודת אחרת / 46.23 השעיה

46.21 - סמכות להשעות

46.211

הסמכות להשעות עובד היא בידי נציב שירות המדינה, השר ועובדים אחרים במשרד, וכן בית המשפט, בהתאם למפורט בסעיף זה.

46.212

נציב שירות המדינה רשאי, ביזמתו או על-פי פניית האחראי, להורות על השעיה של עובד ממשרתו בשירות במקרים הבאים:

(א) הוגשה לתובע קובלנה על עבירת משמעת שעבר העובד;

(ב) התחילה חקירה פלילית של המשטרה נגד עובד בעבירה שיש עימה קלון, לדעת נציב שירות המדינה; במקרה זה יושעה העובד רק לאחר התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה, או עם בא כוחו.

(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 47 (א))

46.213

נציב שירות המדינה לא ישעה עובד, אלא לאחר שניתנה לעובד הזדמנות להביא טענותיו לעניין ההשעיה תוך תקופה שיקצוב לו לפני נציב שירות המדינה או לפני מי שנציב השירות הסמיך לכך דרך קבע או לעניין פלוני, ואולם אם העובד כבר הביא טענותיו לעניין השעיה דחופה בהתאם לפסקה 46.216, רשאי נציב שירות המדינה להשעותו אף בטרם ניתנה לו הזדמנות כאמור, ובלבד שיתן לו הזדמנות סמוך לאחר מכן להביא טענותיו לעניין ההשעיה; והוא הדין לעניין העברתו הזמנית לעבודה אחרת לפי פסקה 46.215.

(החוק הנ"ל, ס' 47 (ב))

46.214

היה עובד מועסק במספר משרות בשירות, רשאי נציב שירות המדינה להשעותו כאמור מכולן או מחלק מהן.

(החוק הנ"ל, ס' 47 (ג))

46.215

בכל מקום שנציב שירות המדינה רשאי להשעות עובד לפי סעיף זה, רשאי הוא, במקום להשעותו, להעבירו זמנית לעבודה אחרת במשרה שאחת מדרגותיה אינה נמוכה מדרגת משרתו של העובד, ובלבד שדרגת העובד במשרה שאליה הוא מועבר לא תהיה נמוכה מדרגתו ערב העברתו, או - בהסכמת העובד - לעבודה במשרה שדרגתה נמוכה מדרגת משרתו.

(החוק הנ"ל, ס' 47 (ד))

46.216

(א) היה לשר יסוד סביר להניח כי עובד המדינה, ביודעין, מעל בתפקידו או השתמש בו לרעה, או שהפר את המשמעת הפרה זדונית וחמורה, או עבר עבירה פלילית שיש עמה קלון, והיה השר סבור כי המשך עבודתו של העובד יביא לפגיעה חמורה בשירות המדינה, רשאי הוא להשעותו לתקופה שלא תעלה על ארבעה - עשר ימים, לאחר שנתן לו, תוך תקופה שיקצוב לו, הזדמנות להביא טענותיו לעניין זה לפניו או לפני מי שהוא הסמיך לכך, דרך כלל או לעניין מסוים.

"שר" בפסקה זו וכן בפסקאות 46.217 ו-46.218 - לרבות המנהל הכללי ובעל משרה שהוסמך לצורכי פסקה זו על-ידי השר, בהמלצת ועדת השירות;

(החוק הנ"ל, ס' 48'א, 71)

(ב) טענות העובד יכולות להיות בכתב או בעל-פה, ובלבד שתירשם תרשומת על-ידי מי שבפניו נטענו הטענות.

46.217

במקום להשעותו, רשאי השר להעביר את העובד לעבודה אחרת באותו משרד, במשרה שאליה רשאי נציב השירות להעבירו לפי פסקה 46.215 בתנאים ולתקופה האמורים בפסקה 46.216. (החוק הנ"ל, ס' 48 (ב))

46.218

(א) השר רשאי להאריך את תקופת ההשעיה או ההעברה כאמור, לתקופה שלא תעלה בסיכום על שלושים ימים. (החוק הנ"ל, ס' 48 (ג))
(ב) סמכויות השר לפי סעיף זה נתונות גם למנהל הכללי של משרדו ואינן גורעות מסמכות נציב שירות המדינה לפי פרק משנה זה. (החוק הנ"ל, ס' 48 (ד)) (9/ס)

46.219

בית משפט מוסמך להורות על השעיית עובד, כיוון שעבר על הוראות פסקה 42.332 בעניין סייגים לתעמולת בחירות לכנסת ולרשויות מקומיות. הורה בית המשפט כאמור, יבצע האחראי את הוראת בית המשפט. (החוק הנ"ל, ס' 69; חוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969, ס' 130 (ג))

46.22 - נוהל השעיה או העברה זמנית לעבודת אחרת

46.221

החליט השר על השעיית עובד לפי פסקה 46.216, יודיע האחראי לעובד הנדון על ההחלטה ועל הנימוקים לה, ויציין בהודעתו כי בדבר המשך ההשעיה יחליט נציב שירות המדינה לפי הוראות פסקה 46.212. כן יביא לידיעת העובד את הוראות פרק משנה 46.3 בעניין משכורת וזכויות בתקופת ההשעיה. העתקים מהודעת האחראי לעובד יישלחו לנציבות שירות המדינה ולחשב המשרד או יחידת הסמך; הודעת האחראי לעובד תובא לידיעת ועד העובדים במקום עבודתו של העובד, בכתב או בעל-פה, לפי החלטת האחראי.

46.222

מבקש האחראי מנציב שירות המדינה להשעות עובד לפי פסקה 46.212, יפנה אל נציב שירות המדינה בכתב ויפרט בפנייתו את הנימוקים להשעיה בהתאם לפסקה האמורה.

46.223

החליט נציב שירות המדינה על השעיית עובד לפי הוראות פסקה 46.212, תודיע על כך נציבות שירות המדינה בכתב לאחראי ולחשב המשרד או יחידת הסמך, בהם מועסק העובד. האחראי יודיע לעובד על החלטת נציב שירות המדינה ויביא לידיעתו את הוראות פרק משנה 46.3 בעניין משכורת וזכויות בתקופת ההשעיה; הודעת האחראי לעובד תובא לידיעת ועד העובדים במקום עבודתו של העובד, בכתב או בעל-פה, לפי החלטת האחראי.

46.224

הורה בית המשפט על השעיית עובד לפי הוראות פסקה 46.214, יודיע האחראי על כך לעובד ויביא לידיעתו את הוראות פרק משנה 46.3 בעניין משכורת וזכויות בתקופת ההשעיה. העתקים מהודעת האחראי לעובד יישלחו לנציבות שירות המדינה ולחשב המשרד או יחידת הסמך; הודעת האחראי לעובד תובא לידיעת ועד העובדים במקום עבודתו של העובד, בכתב או בעל-פה, לפי החלטת האחראי.

46.225

החליט השר או נציב שירות המדינה על העברת עובד לעבודה אחרת, על-פי פסקאות 46.215 או 46.218, יודיע על כך האחראי בכתב לעובד והעתקים מההודעה יישלחו לנציבות שירות המדינה ולחשב המשרד או יחידת הסמך; הודעת האחראי לעובד תובא לידיעת ועד העובדים במקום עבודתו של העובד, בכתב או בעל-פה, לפי החלטת האחראי.

46.23 - השעיה

46.231

תמה החקירה של החוקר או של המשטרה ולא הוחלט להגיש קובלנה לתובע (ראה פסקה 45.211) או לפתוח בהליכים פליליים נגד העובד, יורה מי שהחליט על השעיית העובד, על ביטול ההשעיה.

46.232

השעיית עובד תסתיים בקרות אחד מאלה:
(א) בוטלה ההשעיה על-ידי מי שהחליט עליה;
(ב) בוטלה הקובלנה המשמעתית שהוגשה נגד העובד.

46.233

הושעה עובד, תימשך ההשעיה עד שיחליט המוסמך לכך שלא להעמידו לדין פלילי או משמעת, ואם הועמד לדין פלילי או משמעת - עד למתן פסק הדין הסופי באותם הליכים; ואולם רשאי נציב שירות המדינה להורות על הפסקת ההשעיה במועד מוקדם יותר.
(החוק הנ"ל, ס' 47 (ה))

46.234

פסקה מבוטלת

46.235

פסקה מבוטלת

(פא/16)

46.236

(א) האחראי יודיע לעובד על סיום ההשעיה. העתקים מהודעת האחראי לעובד יישלחו לנציבות שירות המדינה ולחשב המשרד או יחידת הסמך;

(ב) הודעת האחראי לעובד תובא לידיעת ועד העובדים במקום עבודתו של העובד, בכתב או בעל-פה, לפי החלטת האחראי.

46.3 - משכורת וזכויות של העובד בתקופת ההשעיה

46.30 הגדרות / 46.31 משכורת בתקופת
ההשעיה / 46.32 מבחנים וסדרי דין לעניין
שינוי משכורת בתקופת ההשעיה / 46.33
עבודה פרטית בתקופת ההשעיה / 46.34
השלמת משכורת בעד תקופת השעיה / 46.35
זכויות בעת תקופת ההשעיה / 46.36 זכויות
עובד מושעה שהוחזר לשירות

46.30 - הגדרות

46.301

לצורך פרק משנה זה -

(א) תהא הכנסתו של עובד שהושעה מעבודות חוץ - הכנסתו מעבודה, בין כשכיר ובין שלא כשכיר, חוץ מהכנסה מעבודה כאמור שעבד בה בקביעות ערב השעייתו, או - אם המשרה שעליה חלה ההשעיה הייתה חלקית - אותו חלק מהכנסתו מחוץ למשרה כאמור שביחד עם משכורתו הקובעת מאותה משרה עודף על המשכורת הקובעת שהייתה מגיעה לו אילו היה מועסק במשרה מלאה, והכל - שלא מעבודתו במשרה שעליה חלה ההשעיה;

(ב)

1. "משכורת קובעת", בזמן פלוני - המשכורת הקובעת שלפיה הייתה משתלמת אותו זמן קצבתו של העובד המושעה, אילו יצא לקצבה ביום השעייתו;
(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 46 א)
2. "משכורת קובעת" לעובד המועסק בחוזה מיוחד - תחושב כשכר עבודה שיובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורין, לפי חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, והתקנות על פיו, כלומר, משכורתו האחרונה של העובד.
(סה/14)

46.31 - משכורת בתקופת ההשעיה

46.311

הושעה עובד על-פי הוראת בית המשפט לפי פסקה 46.219, לא תשולם לו כל משכורת בתקופת השעייתו.

46.312

(א) עובד שהושעה על-ידי נציב שירות המדינה לפי פסקה 46.212 או על-ידי שופט לפי פסקה 47.421, תשולם לו במשך שלושת חודשי ההשעיה הראשונים, לרבות תקופת השעייתו הקודמת על-ידי השר לפי פסקה 46.216, מחצית ממשכורתו הקובעת, וממועד זה ואילך תשולם לו משכורתו הקובעת המלאה;
(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 49 א) (תוקף מיום כ' בשבט התשע"ט 26.1.2019)
(עט/4)

(ב) לא ישולמו לעובד המושעה הרכיבים הבאים:

1. עבודה נוספת - שעות נוספות, כוננויות ופרמיות. למעט עובד אשר רכיבי העבודה הנוספת, כלולים בתוך השכר הבסיסי והרגיל שלו ואינם מותנים בשום תנאי נוסף;
2. החזר הוצאות - אחזקת רכב (רמת ניידות) לרבות החזר הוצאות בגין אגרת רישוי וביטוח; מכשיר רט"ן שהמשרד סיפק לעובד;
3. זכויות נלוות - קצובת הבראה (העובד יהיה זכאי לקצובת הבראה בתנאי שישהה בחופשה עשרה ימים במהלך שנת העבודה); קצובת ביגוד; מתנות - המשרד לא ישתתף בעלות מתנה לעובד מושעה (לרבות חלקו בתשלום מתנת הוועד). אולם הוועד רשאי להעניק לעובד מושעה, הממשיך לשלם את מס הוועד, מתנת ועד על חשבון חלק הוועד בלבד;

4. תשלומים אחרים -

- (א) מענק יובל כמפורט בפסקאות 25.545 ו-25.546;
(ב) קרן השתלמות - המשרד לא יפריש כספים לקרן;
(ג) קופת גמל - המשרד לא יפריש כספים לקופה.
(עא/3)

(ג) בתקופת השעיה בשכר, יופרשו לעובד הפרשות פנסיוניות בהתאם לביטוח הפנסיוני שבחר העובד, בכפוף לגובה שכרו בתקופת ההשעיה, והכל בהתאם לכללים המקובלים. המדינה תפריש את חלקה ואת חלקו של העובד ממשכורתו.
(שע/17)

46.313

- (א) אב בית הדין למשמעת, ממלא מקומו, או חבר בית הדין הכשיר להתמנות שופט בית משפט שלום שאב בית הדין למשמעת הסמיך אותו לכך, רשאי, לפי בקשת התובע או העובד, לפי העניין, להקטין או להפסיק את התשלום לתקופת ההשעיה, כולה או מקצתה, ובתקופה של ששת חודשי ההשעיה הראשונים - גם להגדיל את התשלום, הכל בתנאים שייראו לו;
(ב) לאחר שקיבל הודעה בכתב על השעיית עובד על-ידי נציב שירות המדינה כאמור בפסקה 46.212, יערוך האחראי, בירור על מצבו הכלכלי של העובד (עבודת בן הזוג, בעלות על רכוש וכדומה), ויעביר את תוצאות הבירור לנציבות שירות המדינה תוך חודש ימים מיום קבלת ההודעה על ההשעיה; אם יראה מקום לכך, יצרף לתוצאות הבירור המלצה על הפסקה או על הקטנה של התשלום הזמני;
(ג) מצא האחראי שלאור מצבו הכלכלי של העובד, יש מקום להגדיל את התשלום הזמני, יציע לעובד לבקש את הגדלתו.
(על המבחנים, סדרי דין והוראות מיוחדות בדבר ראיות בהליכי בקשה לפי פסקה זו, ראה סעיף 46.32).
(החוק הנ"ל, ס' 49 (א))

46.314

על אף האמור בפסקאות 46.312 ו-46.313 לא יעלה בחודש פלוני התשלום הזמני המשתלם למושעה על הסכום שבו עודפת משכורתו הקובעת על הכנסותיו מעבודות חוץ באותו חודש.
(החוק הנ"ל, ס' 49 (ד))

46.315

התשלום על-פי פסקאות 46.312 ו-46.313 יהיה זמני וכפוף להחלטה הסופית של בית הדין למשמעת או של נציב שירות המדינה, הכל לפי העניין; היה התשלום חלק ממשכורתו הקובעת של העובד, תעוכב היתרה באוצר המדינה למשך כל תקופת השעייתו.
(החוק הנ"ל, ס' 49 (ב))

46.32 - מבחנים וסדרי דין לעניין שינוי משכורת בתקופת ההשעיה

46.320

הוראות סעיף זה נקבעו בתקנות על-ידי שר המשפטים על-פי סעיף 49(ג) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

46.321

החלטה בדבר שינוי משכורת בתקופת ההשעיה, לפי פסקה 46.313, יכולה להיות מוגבלת בזמן מראש, ומותר יהא לבטלה או לשנותה לפי העניין, אם התנאים ששימשו עילה למתן החלטה אינם קיימים עוד או נשתנו.
(תקנות שירות המדינה (משמעת) (בקשות לשינוי שיעור המשכורת המשתלמת לעובד מושעה), התשל"ח-1978, ת' 1)

46.322

- בהכרעה בבקשה לפי פסקאות 46.313 או 46.321 מותר להביא בחשבון, בין השאר, כל אחד מאלה:
(א) ההכנסה הכוללת של המושעה ושל בני משפחתו הסמוכים על שולחנו ביחד אינה מגיעה ל-75% מהשכר הממוצע במשק כמשמעותו בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
(ג) המושעה התחייב אחרי השעייתו בהוצאות בעד טיפול רפואי שלו או של בני משפחתו הסמוכים על שולחנו;

- (ג) חובותיו של המושעה שהתחייב בהם לפני השעייתו מקורם וטיבם ;
(ד) המושעה היה חדל לקבל את משכורתו אפילו בוטלה השעייתו ;
(ה) המושעה לא הגיש במועד מסמכים או תצהירים שעליו להגישם לתשלום משכורתו בשעת ההשעיה, בין מכוח חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, והתקנות על פיו ובין מכוח החלטה בדיון על-פי סעיף זה ;
(ו) המושעה לא התייצב לבדיקה רפואית, או התייצב, אך סירב להיבדק כשנדרש לעשות כן על-פי תקנות לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, או בהחלטה בדיון לפי סעיף זה ;
(ז) העובד הושעה לאחר שלא קיים החלטה להעבירו לעבודה אחרת בהתאם לאמור בפסקאות 46.215 או 46.218 ;
(ח) המושעה סירב לקבל הצעה להחליף את השעייתו בהעברה לעבודה אחרת בהתאם לאמור בפסקאות 46.215 או 46.218 ;
(ט) המושעה הורשע בעבירה בפסק דין שאין עליו עוד ערעור, ובעקבות ההרשעה הוגשה נגדו תובענה לבית הדין לפי סעיף 17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.
(התקנות הנ"ל, ת' 2)

46.323

- (א) בקשת תובע או מושעה לפי פסקאות 46.313 או 46.321 (להלן - "הבקשה") תוגש בכתב לאב בית הדין למשמעת בשני עותקים, מהם אחד להמצאה למשיב ;
(ב) בבקשת התובע יהא המושעה המשיב ; בבקשת המושעה יהא התובע המשיב ;
(ג) המצאה לעניין הליכי הבקשה יכול שתהא בדואר רשום.
(התקנות הנ"ל, ת' 3)

46.324

הבקשה תפרט את הסעד המבוקש ואת הנימוקים למתן הסעד, ויכול שתלווה תצהיר או תעודות שיש בהם ראיות לקיום מבחנים המצדיקים את מתן הסעד.
(התקנות הנ"ל, ת' 4)

46.325

לא יוכרע בבקשה אלא לאחר שניתנה למבקש ולמשיב הזדמנות לטעון את טענותיהם ולהביא את ראיותיהם בכתב או בעל-פה, הכל כפי שיחליט מי שדן בבקשה.
(התקנות הנ"ל, ת' 5)

46.326

- (א) דיני הראיות אינם מחייבים בדיונים לפי סעיף זה ; אולם –
1. לא יוכחו הכנסותיו, נכסיו, הוצאותיו וחובותיו של פלוני על-ידי תצהיר בלבד שיוגש על-ידי המבקש או מטעמו ;
2. לא יוכח אי-כושרו של המושעה לעבודה מתאימה מחמת מצב בריאותו אלא על-ידי תעודה רפואית או חוות דעת של רופא כמשמעותם בסעיף 20 לפקודת הראיות (נוסח חדש), התשל"א-1971, או על-ידי עדות רופא הניתנת בפני מי שדן בבקשה.
(ב) מי שדן בבקשה רשאי בכל עת לדרוש מבעל דין להמציא לו ראיות נוספות להוכחת טענותיו כפי שיפרט בדרישתו, ובין השאר רשאי הוא לצוות על המושעה להתייצב לבדיקה רפואית בפני רופא בשירות המדינה ולהיבדק על ידיו כשיש חשיבות בדיון למצב בריאותו של המושעה, ורשאי הוא לעכב את הדיון בבקשת המושעה כל עוד לא התייצב ונבדק כאמור.
(התקנות הנ"ל, ת' 6)

46.327

לא נתקיימו בבקשה הוראות פסקאות 46.323 ו-46.324, כולן או מקצתן, ניתן לעכב את הדיון בה עד שהמבקש ישלים את החסר.
(התקנות הנ"ל, ת' 7)

46.328

אב בית הדין למשמעת יביא לידיעת האתראי ולידיעת חשב המשרד או יחידת הסמך את החלטתו בדבר הגדלה, הקטנה או הפסקה של התשלום הזמני בהתאם לסעיף 46.32.

46.33 - עבודה פרטית בתקופת ההשעיה

46.331

עובד אשר הושעה, רשאי לעבוד עבודה פרטית כאמור בפסקה 42.402, ואין הוא חייב לקבל היתר לכך (ראה פסקה 42.452).
(החוק הנ"ל, ס' 50)

46.332

האמור בפסקה 46.331 מותנה בכך שהעובד לא ייצג אדם או תאגיד אחר כלפי המדינה או מוסד ממוסדותיה (למעט בתי המשפט) ולא יעסוק בעבודה שיש בה כדי ליצור התקשרות בינו ובין מי שיש לו מגע כספי או מסחרי או ענייני עם היחידה בה הועסק לאחרונה.
(החוק הנ"ל, ס' 50)

46.333

(א) עובד אשר הושעה, חייב להודיע לחשב המשרד או לחשב יחידת הסמך בכל חודש, תוך חמישה ימים מסוף החודש הנדון, אם השתכר או לא השתכר באותו חודש;
(ב) השתכר העובד - עליו למסור בהודעתו כמה השתכר. ההודעה תימסר בטופס "השתכרויות בתקופת ההשעיה מן העבודה" (מדף 2770).
(החוק הנ"ל, ס' 50; תקנות שירות המדינה (משמעת) (השתכרויות בתקופת השעיה), התשכ"ד-1963, ת' 19/שע)

46.34 - השלמת משכורת בעד תקופת השעיה

46.341

עובד שהושעה והורשע בבית המשפט ופוטר עקב ההרשעה, לא יהיה זכאי להשלמת משכורתו בעד תקופת ההשעיה, אולם לא יהיה חייב להחזיר את המשכורת הזמנית ששולמה לו לפי סעיף 46.31.
(החוק הנ"ל, ס' 51)

46.342

עובד שהושעה והורשע בבית המשפט ולא פוטר עקב ההרשעה, אך פרש מן השירות לפני שהובא בפני בית הדין למשמעת עקב ההרשעה, רשאי נציב שירות המדינה, על-פי בקשתו של העובד, להחליט על תשלום המשכורת כולה או מקצתה, לתקופת ההשעיה, בתנאים ולתקופה שייראו לו.
(החוק הנ"ל, ס' 52)

46.343

(א) עובד שהושעה והורשע בבית הדין, רשאי בית הדין להחליט על-פי בקשת העובד - אם תשולם לו משכורת לתקופת ההשעיה, ובאיזו מידה, בהתחשבו בין השאר בהכנסתו של העובד לפי סעיף 46.31 ומעבודה פרטית;
(ב) החליט בית הדין על תשלום משכורת לפי פסקה זו, יחושבו הסכומים להם הוא זכאי על-פי גובה המשכורת הקובעת בחודש האחרון של תקופת ההשעיה של העובד.
(החוק הנ"ל, ס' 54; החלטת ועדת השרים לענייני שכר מיום 26.6.1978)

46.344

(א) עובד שהושעה, זוכה בבית המשפט מן האשמה שגרמה את השעייתו ולא הועמד עליה לדין משמעתי או על עובדות שפורטו בכתב האישום או שעלו במהלך הדיון בבית המשפט, וכן עובד שהושעה ויצא זכאי בבית הדין או בערעור לפי פרק משנה 47.4, תשולם להם משכורת לתקופת ההשעיה אם לא שולמה, להם לפי סעיף 46.31 ובניכוי הכנסתם מעבודה פרטית במשך תקופת ההשעיה;
(ב) אולם רשאים נציב שירות המדינה או בית הדין, על-פי בקשת העובד - במקרה של זיכוי על-ידי בית הדין או בערעור - להורות שלא לנכות ממשכורתו של העובד את השתכרויותיו מעבודה פרטית בתקופת ההשעיה;
(ג) הסכומים להם זכאי העובד על-פי הוראות פסקה זו, יחושבו על-פי גובה המשכורת הקובעת בחודש האחרון של תקופת ההשעיה של העובד.
(החוק הנ"ל, ס' 53; החלטת ועדת השרים לענייני שכר מיום 9.5.1978)

46.345

- (א) חזר עובד מושעה לעבודה, לאחר שהופסקו ההליכים נגדו, תשולם לו משכורתו לתקופת ההשעיה שלא שולמה לו לפי סעיף 46.31;
- (ב) חזר לעבודה לאחר שנציב שירות המדינה ביטל את ההשעיה ולא הופסקו ההליכים נגדו, תשולם לו משכורתו כאמור זולת אם החליט הנציב אחרת;
- (ג) הסכומים להם זכאי העובד יחושבו לפי המשכורת הקובעת בחודש האחרון של השעייתו; (ההחלטה הנ"ל)
- (ד) מהמשכורת לפי נסמנים (א)-(ג) ינוכו השתכרויותיו של העובד מעבודה פרטית; אולם נציב שירות המדינה רשאי להורות שלא לנכות ממשכורת העובד בעד תקופת ההשעיה את השתכרויותיו מעבודה פרטית;
- (ה) הופסקו ההליכים נגד עובד לאחר שפרש מן השירות, רשאי נציב שירות המדינה להחליט על תשלום המשכורת, כולה או מקצתה, לתקופת ההשעיה, בתנאים ולתקופה שייראו לו. (החוק הנ"ל, ס' 55) (16/זס)

46.35 - זכויות בעת תקופת ההשעיה

46.351

בתקופת ההשעיה, אין העובד זכאי לזכויות המוענקות לעובדים, לרבות הפרשות המעסיק על-פי הסכמי העבודה הקיימים ואין הוא רוכש זכויות הקשורות בוותק בעבודה בעד התקופה הנדונה, אלא אם נקבע דבר אחר במפורש בתקשי"ר.

46.352

עובד שהושעה מתפקידו לפי סעיף 47 ו/או סעיף 48 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, לא יהיה רשאי בתקופת ההשעיה להציג מועמדות לתפקיד בשירות המדינה ולא יהיה זכאי לזכויות הקשורות לקידום בדרגה או תפקיד כאמור בפסקאות: 13.524, 14.321, 15.112, 21.212. (סג/23)

46.36 - זכויות עובד מושעה שהוחזר לשירות

46.361

עובד מושעה שהוחזר לשירות ינהגו בעניין תשלום משכורתו בהתאם להוראות פסקאות 46.343 עד 46.345 הכל לפי העניין.

46.362

- (א) עובד מושעה, שההליכים הפליליים ו/או המשמעתיים נגדו הסתיימו, בין בזיכוי ובין עקב הפסקת הליכים והוחזר לשירות, תיחשב תקופת השעייתו כתקופת שירות לכל דבר לרבות כל הזכויות התלויות בוותק כגון: תשלום תוספת ותק, קידום בדרגה, תוספת שהייה בדרגה, שיעור מכסת ימי חופשת מנוחה, קצובת הבראה ונופש. לעובד תוחזרנה זכויותיו למפרע מיום השעייתו;
- (ב) תקופת ההשעיה תיחשב כתקופת שירות לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולעניין חישוב פיצויי פיטורים;
- (ג) תקופת ההשעיה לא תזכה את העובד בימי חופשת מנוחה וכן לא תזכה את העובד בימי מחלה.

46.363

- (א) עובד מושעה שההליכים הפליליים ו/או המשמעתיים נגדו הסתיימו בהרשעה והוחזר לשירות, תיחשב תקופת השעייתו כתקופת שירות לצורך חישוב זכויות הוותק, לצורך שיעור מכסת ימי חופשת המנוחה המגיעה לעובד וקצובת הבראה ונופש אלא אם נקבע אחרת בפסק דין סופי של בית משפט או של בית דין;
- (ב) תקופת ההשעיה תיחשב כתקופת שירות לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולעניין חישוב פיצויי פיטורים;
- (ג) תקופת ההשעיה לא תובא בחשבון לצורך קידום בדרגה או לצורך חישוב פז"מ, אלא אם נקבע אחרת בפסק דין סופי. נציבות שירות המדינה רשאית כאשר לא נקבע דבר בפסק דין סופי במקרים מיוחדים ובהתחשב בנסיבות מיוחדות להביא בחשבון את תקופת ההשעיה לצורך קידום בדרגה או לצורך חישוב פז"מ;
- (ד) תקופת ההשעיה לא תזכה את העובד בימי חופשת מנוחה וכן לא תזכה את העובד בימי מחלה.

פרק 47 - שיפוט משמעת

בפרק זה מובאות הוראות בעניין בית הדין למשמעת, סדרי הדין בבית הדין למשמעת, ערעורים, דיון חוזר וביצוע החלטות בית הדין למשמעת. הוראות אלו מבוססות על חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 והתקנות לפיו.

47.1 - פרק משנה ועדת משמעת - בוטל

7.2 - פרק משנה ערעור על החלטת ועדת

משמעת - בוטל (עב/12)

47.2147.3 - בית הדין למשמעת

47.30 בית הדין והרכבו / 47.31 סדרי הגשת תובענה, הליכים לפני דיון, פתיחת הדיון, פרשת התביעה וההגנה, שמיעת עדים וראיות, פסק הדין, גזר הדין ואמצעי המשמעת לבית הדין / 47.39 הוראות כלליות

47.30 - בית הדין והרכבו

47.301

בית הדין למשמעת מוסמך לשפוט על עבירות משמעת של עובדים, לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, או לפי חוק אחר.
(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 9,3,2)

47.302 - 47.308

פסקאות מבוטלות

47.31 - סדרי הגשת תובענה, הליכים לפני דיון, פתיחת הדיון, פרשת התביעה וההגנה, שמיעת עדים וראיות, פסק הדין ואמצעי המשמעת לבית הדין

47.311

סדרי הגשת תובענה, הליכים לפני הדיון, פתיחת הדיון, פרשת התביעה וההגנה, שמיעת עדים וראיות, פסק הדין, גזר הדין ואמצעי המשמעת, ראה תקנות שירות המדינה (משמעת) (סדרי הדין של בית הדין), התשכ"ד-1963.

47.312 - 47.319

פסקאות מבוטלות

47.32 - 47.38

סעיפים מבוטלים

47.39 - הוראות כלליות

47.391

עובד, אשר מונה להיות חבר בית הדין לרכות יו"ר הרכב בית הדין, או להיות סניגור שלא על מנת לקבל שכר, ייחשב עיסוקו זה כעבודה לכל דבר ועניין, לרכות החזר הוצאות נסיעה, אש"ל ושעות נוספות. כמו כן, רשאי הוא לעסוק בכל פעולה הדרושה לצורך מילוי תפקידו גם במשרדו ובשעות העבודה הרגילות שלו.
(סא/45)

47.392 - 47.399

פסקאות מבוטלות (עב/19)

47.4 - ערעור על החלטת בית הדין למשמעת

47.41 ערעור / 47.42 עיכוב ביצוע החלטה /
47.43 סדרי הגשת ערעור על החלטת בית הדין
/ וסדרי הדין בערעור על החלטת בית הדין /
47.44 סעיף מבוטל

47.41 - ערעור

47.411

פסק דין של בית הדין למשמעת בתובענה ניתן לערעור, של העובד ושל התובע, לפני שופט בית המשפט המחוזי שבאזור שיפוטו מצוי מקום מושבו של בית הדין כדן יחיד, לא יאוחר מהיום השלושים לאחר שניתן פסק הדין, אם ניתן בפני המערער, או לאחר שהומצא לו העתק ממנו, אם ניתן שלא בפניו. (חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963, ס' 43 (א))

47.42 - עיכוב ביצוע החלטה

47.421

(א) החליט בית הדין על ביצוע מייד של פיטורים או על העברה מיידית למשרה אחרת או למקום עבודה אחר (ראה פסקה 47.622), רשאי השופט, על-פי בקשת העובד, לעכב את הביצוע עד להחלטה בערעור, ואם כבר פוטר העובד או הועבר כאמור לפי החלטה - להורות על החזרתו למשרתו; החליט השופט לעכב הביצוע, רשאי הוא לצוות על השעיית העובד מתפקידו;
(ב) החלט השופט לבטל החלטה בדבר פיטורי עובד או בדבר העברתו למשרה אחרת או למקום עבודה, יהיה הביטול, לכל דבר, בר-תוקף למפרע מיום ביצוע הפיטורים או ההעברה. (החוק הנ"ל, ס' 43(ב)(ג))
(2/אס)

47.43 - סדרי הגשת ערעור על החלטת בית הדין וסדרי הדין בערעור על החלטת בית הדין

47.431

סדרי הגשת ערעור על החלטת בית הדין וסדרי הדין בערעור על החלטת בית הדין, ראה תקנות שירות המדינה (משמעת) (סדרי הדין בערעור או בבקשה לשופט בית המשפט העליון), התשכ"ד-1963.

47.432 - 47.437
פסקאות מבוטלות

47.44 - סעיף מבוטל

47.441 - 47.447
פסקאות מבוטלות
(עב/19)

47.5 - דיון חוזר

47.51 בקשה לקיום דיון חוזר וסדרי הדין בדיון חוזר

47.51 - בקשה לקיום דיון חוזר וסדרי הדין בדיון חוזר

47.511
בקשה לקיום דיון חוזר וסדרי הדין בדיון חוזר, ראה תקנות שירות המדינה (משמעת) (סדרי הדין של בית הדין), התשכ"ד-1963.

47.512 - 47.513
פסקאות מבוטלות

47.52 - 47.53
סעיפים מבוטלים
(עב/19)

47.6 - ביצוע החלטות בית הדין למשמעת

47.62 הוראות ביצוע החלטות בית הדין
למשמעת / 47.63 נוהל ביצוע ההחלטות

47.62 - הוראות ביצוע החלטות בית הדין למשמעת

47.621

אמצעי משמעת שהחליט עליו בית הדין למשמעת לא יבוצע אלא לאחר שנמסר לידי העובד העתק מאושר של ההחלטה ולאחר שעברה תקופת הערעור (ראה סעיף 47.41); הוגש ערעור, לא תבוצע ההחלטה אלא לאחר שנמסר לעובד העתק מאושר של פסק הדין בערעור.
(החוק הנ"ל, ס' 40 (א))

47.622

החליט בית הדין למשמעת לפטר עובד מהשירות או להעבירו למשרה אחרת או למקום עבודה אחר, רשאי הוא להורות בהחלטתו על ביצוע מייד, אם ראה שחומרת העבירה מצדיקה זאת.
(החוק הנ"ל, ס' 40 (ב))

47.623

- (א) החלטת בית הדין למשמעת, (היינו, פרסום החלטת בית הדין) וכן למעט החלטה בדבר עובד שפרש מן השירות, תבוצע על-ידי המנהל הכללי או מי שהוסמך על ידיו, על-פי הוראת נציב שירות המדינה;
- (ב) החלטות בית הדין למשמעת בעניין פרסום החלטת בית הדין וכן בדבר עובד שפרש מן השירות תבוצענה על-ידי נציב שירות המדינה (בפסקה זו - "המנהל הכללי" לגבי עובדי בתי המשפט, משרדי ההוצאה לפועל והנוטריון הציבורי, הוא מנהל בתי המשפט או מי שהוסמך על ידיו);
- (ג) החלטה של שופט בית המשפט המחוזי, תבוצע באותה דרך שבה מבוצעת החלטת בית הדין למשמעת.
(התקנות הנ"ל, ת' 3)

47.63 - נוהל ביצוע ההחלטות

47.631

הודעה בדבר ביצוע החלטה לפי הוראות סעיף 47.62 תישלח בכתב לעובד הנידון, באמצעות הממונה הישיר על העובד, כמפורט להלן בסעיף זה. במקרים המחייבים זאת אפשר לסטות מנסחים אלה, באישור מראש של נציבות שירות המדינה.

47.632

הודעה בדבר ביצוע החלטת בית הדין למשמעת תהיה בנוסח הבא:
משרד _____ תאריך _____
אל: _____
(באמצעות מר _____ הממונה הישיר על העובד).

הנדון: ביצוע החלטת בית הדין למשמעת

בהתאם לגזר הדין של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה מיום _____ בתיק מס' _____, שהעתק מאושר ממנו נמסר לך ביום _____, על-פי הוראת נציב שירות המדינה ובתוקף סמכותי לפי תקנות שירות המדינה (משמעת) (ביצוע החלטות ועדת משמעת ובית הדין), התשכ"ד-1963, הנני _____*.

המנהל הכללי
העתקים: נציב שירות המדינה

3.1.2013

חשב המשרד (במקרים שבהם החליט בית הדין על שלילת זכויות ותק, הורדה בדרגה או הקפאתה, הפקעת חלק מהמשכורת או פיטורים).

* כאן יש לכתוב אחד יותר מהנסחים הבאים, בהתאם לגזר הדין.

- (א) מודיע לך כי בית הדין למשמעת החליט להתרות בך ;
- (ב) מודיע לך כי בית הדין למשמעת החליט לנזוף בך ;
- (ג) מורה על שלילת זכויות הוותק שלך המפורטות להלן, לתקופה של _____ החל מיום _____ ואלו הן זכויות הוותק שנשללו ממך _____ ;
- (ד) מורה על הורדתך לדרגה _____ לתקופה של _____, החל מיום _____ ;
- (ה) מורה על הקפאת עלייתך בדרגה, לתקופה של _____, החל מיום _____ ;
- (ו) מורה על הפקעת _____ ש"ח ממשכורתך בכל חודש החל מחודש _____ ועד לחודש _____ ;
- (ז) מורה על העברתך למשרת _____ החל מיום _____ לתקופה של _____ / ללא הגבלת זמן ;
- (ח) מורה על העברתך למקום עבודה _____ החל מיום _____ לתקופה של _____ / ללא הגבלת זמן ;
- (ט) מורה על פסילתך למילוי תפקיד _____ לתקופה של _____ החל מיום _____ ;
- (י) מורה על פיטוריך משירות המדינה החל מיום _____ (אם החליט בית הדין על ביצוע הפיטורים מיד, ייכתב כאן תאריך כתיבת ההוראה לעובד, המצוין בראש המכתב; אם לא החליט בית הדין על ביצוע הפיטורים מיד, ייכתב כאן תאריך היום ה-30 לאחר נתינת ההחלטה בבית הדין או מסירתה לעובד), אגב תשלום פיצויי פיטורים בשיעור _____ / ללא תשלום פיצויי פיטורים ;
- (יא) מורה על פסילתך למילוי תפקידים אלה _____, לצמיתות / לתקופה של _____ החל מיום _____ ;
- (יב) מורה על פסילתך לשירות המדינה לצמיתות / לתקופה של _____ החל מיום _____ .

47.633

החליט בית הדין למשמעת על פיטורים מידיים של העובד או על העברה מיידית של העובד למשרה אחרת או למקום עבודה אחר, יש לבצע פיטורים אלה או את ההעברה מיד, אפילו הוגש ערעור על פסק הדין, במקרה כזה תיווסף בנוסח המובא בפסקה 47.632 פסקה 2 כלהלן:

"2. אם תגיש ערעור על ההחלטה של בית הדין למשמעת, רשאי שופט בית המשפט המחוזי, על-פי בקשתך, להורות על עיכוב ביצוע פיטוריך או העברתך, ואם כבר פוטרת או הועברת-להורות על החזרתך למשרתך. עוכבו פיטוריך או העברתך, או החזרת לעבודה בהתאם להוראות השופט, ולאחר מכן נדחה ערעורך על החלטת בית הדין למשמעת, תבוצע ההחלטה ותיכנס לתוקף ביום מתן ההחלטה בערעור."

47.634

פסקה מבוטלת

47.635

העתקים מהודעות שנשלחו לפי הוראות פסקאות 47.632 עד 47.633, יישלחו רק למי שמפורט בנסחים המובאים באותן פסקאות, ולא לשום אדם או גוף אחר.
(עג/12)

חלק 5

הדרכה והשתלמות

חלק 5

הדרכה והשתלמות

בחלק זה מובאות ההוראות בעניין ההדרכה וההשתלמות בשירות המדינה, לעובדים חדשים ולעובדים הנמצאים בשירות, וכך הוראות בדבר קרנות השתלמות.

פרק 51 - רשויות וסמכויות בתחום ההדרכה בשירות המדינה

פרק 52 - כללים ותנאים לביצוע הדרכה

פרק 53 - תשלומים ותעריפים הקשורים בפעולות הדרכה

פרק 54 - הדרכת עובדים חדשים

פרק 55 - קרנות השתלמות

פרק 51 - רשויות וסמכויות בתחום ההדרכה בשירות המדינה

בפרק זה מובאות מטרות ההדרכה בשירות המדינה, ניתנות הוראות בדבר רשויות ההדרכה וסמכויותיהן ונקבעות הוראות נוהל בעניינים הקשורים בהדרכה.

51.1 - הוראות כלליות

51.11 מטרות ההדרכה בשירות המדינה וסוגיה
/ 51.12 תפקידי נציבות שירות המדינה במערכת ההדרכה / 51.13 תפקידי המשרדים במערכת ההדרכה / 51.14 עובדי שירותי הביטחון

51.11 - מטרות ההדרכה בשירות המדינה וסוגיה

51.111

מטרות ההדרכה בשירות המדינה הן:

- (א) הקניית הידיעות הדרושות לעובדים לשם מילוי תפקידיהם;
- (ב) שיפור הרמה המקצועית ופיתוח מיומנות העובדים בתחום עבודתם;
- (ג) פיתוח המחשבה, הרחבת אופקי הידיעות וההשכלה הכלליות;
- (ד) הכשרת העובדים למילוי תפקידים אחראיים יותר;
- (ה) הגברת היעילות, שיפור השירות וקליטת חידושים בתחומי המינהל והתחומים המקצועיים האחרים;
- (ו) טיפוח יחסים נאותים בעבודה והגברת רוח הצוות בקרב העובדים במשרדים וביחידותיהם.

51.112

סוגי הדרכה - הגדרות

פירוש המונחים המשמשים בחלק זה הוא כלהלן:

- "הדרכה" - כל פעולת למידה, בכל תחום ולכל עובד, הנעשית בכל מקום, בכל זמן ובכל צורה והמכוונת להשיג את המטרות המפורטות בפסקה 51.111;
- "הכשרה" - הכשרה מקצועית המוגדרת על-ידי המעסיק כחיונית למילוי תפקידו של העובד (או תפקיד אותו מיועד העובד למלא), כמתחייב מדרישת המשרה ובהתאם למסלול הקידום של העובד על-פי הוראות התקשי"ר;
- "השתלמות" - שיפור הרמה המקצועית והשלמת מיומנויות למי שמאומן בהן כבר; עדכון בתחומים ובנושאים שחלו בהם שינויים וחדושים, השלמת ידיעות והרחבתן בתחומים ובנושאים שיש בהם כדי להעלות את רמתו המקצועית של העובד למילוי תפקידו, כולל לימוד שפות זרות;
- "השכלה כללית" - רכישת השכלה פורמלית יסודית, תיכונית והשכלה גבוהה, בין אם היא נדרשת או רצויה למילוי תפקידו של העובד ובין אם נועדה לתרום להעלאת הרמה הכללית של העובד, כולל לימוד השפה העברית והערבית, כאשר זו נדרשת למילוי התפקיד;
- "הדרכה בשירות" - (א) פעולת הדרכה מכל סוג, הנערכת על-ידי נציבות שירות המדינה או על-ידי המשרדים או בשיתוף פעולה עם המיועדות לעובדים בשירות בלבד;
- (ב) פעולת הדרכה שהיא במסגרת תפקידו של המשרד או בנושאי עיסוקו, אף אם היא מיועדת לעובדים מחוץ לשירות, ובלבד שאושרה על-ידי נציבות שירות המדינה כהדרכה בשירות.
- "הדרכה מחוץ לשירות" - פעולת הדרכה מכל סוג שאיננה "הדרכה בשירות".

51.113

- (א) הוראות פרק זה, פרק 52 ופרק משנה 53.1 חלות על העובדים הקבועים, העובדים הזמניים, העובדים על-פי חוזה מיוחד והעובדים הארעיים המועסקים מעל שנה אחת כאשר יש סבירות גבוהה כי העסקתם תימשך;

- (ב) במקרים מיוחדים וחרגינים בהם מבקש המשרד לאשר לימודים לעובדים המועסקים פחות משנה, או לעובדים שאופק השירות שלהם קצר משלוש שנים, יש לפנות לקבלת אישור ועדת ההשתלמות המרכזית (ראה סעיף 51.24);
- (ג) הכשרות החיוניות לתפקידו של העובד, שכוללות עד 100 שעות לימוד, רשאי המשרד לאשר גם לעובדים המועסקים פחות משנה אחת, ללא צורך בוועדת ההשתלמות המרכזית.
(שע/3)

51.114

למען הסר ספק, אין באישור השתתפות בפעולות הדרכה ולימודים מכל סוג שהוא ו/או בהשתתפות המשרד במימון הלימודים, בהתאם להוראות חלק זה, כדי להוות התחייבות כלשהי מצד המדינה להכרה באותם לימודים לצורכי שכר.
(שע/29)

51.12 - תפקידי נציבות שירות המדינה במערכת ההדרכה

51.121

- תפקידי נציבות שירות המדינה בתחום ההדרכה הם:
- (א) קביעת מדיניות ההדרכה בשירות ומטרותיה;
- (ב) מתן הנחיות כלליות לתכנון ההדרכה וארגונה במשרדים;
- (ג) הכנת תכניות הדרכה רב-שנתיות ושנתיות, בעיסוקים המצויים בכל המשרדים או במשרדים רבים;
- (ד) מתן הנחיות לקביעת תכניות הדרכה במשרדים;
- (ה) מתן הנחיות כלליות לתכנון תקציבי ההדרכה במשרדים ולהקצאת סכומים מתאימים בהתאם לתכליות ההדרכה השונות;
- (ו) פיקוח על ההדרכה במשרדים ובדיקת תכניות ההדרכה;
- (ז) פיתוח מסגרות ואמצעים לביצוע פעולות ההדרכה;
- (ח) ארגון הדרכה כללית ומקצועית משותפת למשרדים בנושאים בין-משרדיים או כלל-משרדיים;
- (ט) קיום קשר עם בתי ספר, עם מוסדות ועם גופים אחרים מחוץ לשירות לשם תכנון וביצוע של פעולות הדרכה ופיקוח עליהן;
- (י) תכנון וביצוע פעולות להכשרת מועמדים לשירות (הכשרה קדם - שירותית);
- (יא) פרסום חומר מקצועי וספרות מקצועית בתחומי הדרכה שונים;
- (יב) עריכת סקרים ומחקרים בנושאי הדרכה, והערכת פעולות הדרכה;
- (יג) אישור פעולות הדרכה לסוגיהן בארץ ובחוץ-לארץ בהתאם לסמכויות שנקבעו בפרק זה.

51.13 - תפקידי המשרדים במערכת ההדרכה

51.131

- תפקידי המשרדים בתחום ההדרכה הם:
- (א) קביעת יעדי הדרכה וצורכי ההדרכה של המשרד בכל היחידות;
- (ב) הכנת תכניות הדרכה רב-שנתיות ושנתיות, המבוססות על צורכי ההדרכה של עובדי המשרד בכל המקצועות ובכל העיסוקים;
- (ג) עיבוד תקציב להדרכה במסגרת התקציב השנתי של המשרד;
- (ד) ארגון פעולות הדרכה כלליות ואינדיבידואליות בהתאם להנחיות של נציבות שירות המדינה בעיסוקים הדרושים;
- (ה) קיום קשר עם מוסדות וגופים מחוץ למשרד או מחוץ לשירות לשם ביצוע פעולות הדרכה לעובדי המשרד;
- (ו) פיקוח על פעולות הדרכה המאורגנות והנערכות ביחידות המשרד השונות.

51.14 - עובדי שירותי הביטחון

51.141

הוראות חלק 5 לתקשי"ר יחולו בשירותי הביטחון, בשינויים ובהתאמות הנדרשים, בכפוף לנהלים שנקבעו בשירותי הביטחון בתחום ההדרכה, בתיאום עם נציבות שירות המדינה. הוראות פרק משנה 51.7 לא יחולו על עובדי שירותי הביטחון.
(עא/5)

51.2 - ועדת ההשתלמות המרכזית

51.21 כללי / 51.22 הרכב הוועדה / 51.23 תפקידיה העיקריים של הוועדה המרכזית וסמכויותיה / 51.24 סדרי עבודת הוועדה המרכזית

51.21 - כללי

51.211

ועדת ההשתלמות המרכזית (להלן - "הוועדה המרכזית") פועלת ליד נציבות שירות המדינה.

51.22 - הרכב הוועדה

51.221

הוועדה המרכזית תכלול לפחות ארבעה חברים כולל היו"ר: כיו"ר הוועדה ישמש מנהל אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה; את חברי הוועדה האחרים ימנה נציב שירות המדינה.

51.222

מנין חוקי לשיבות הוועדה המרכזית הוא היו"ר ועוד שני חברים לפחות.

51.223

יו"ר הוועדה המרכזית רשאי להזמין לשיבות הוועדה מומחה או מומחים מקצועיים כדי לברר שאלות מקצועיות הקשורות בהשתלמות הנדונה באותן ישיבות. כמו כן, רשאי יו"ר הוועדה המרכזית להזמין נציג או נציגים מהמשרד הנוגע בדבר. נציגים חיצוניים אלה ישתתפו בישיבות בדעה מייצעת בלבד.

51.224

החלטות הוועדה המרכזית יתקבלו על בסיס הצבעה של רוב. במקרה של שוויון בקולות תכריע דעת היו"ר.

51.225

על החלטת הוועדה המרכזית ניתן להגיש ערר באמצעות האחראי על ההדרכה במשרד, לנציב שירות המדינה או למי שהוסמך על ידו (שלא היה חבר בוועדה המרכזית), וזאת תוך 14 יום, מיום ההודעה על ההחלטה.

51.23 - תפקידיה העיקריים של הוועדה המרכזית וסמכויותיה

51.231

הוועדה המרכזית תדון ותחליט בנושאים הבאים:

(א) פעולות הדרכה בחוץ לארץ

1. אישור השתתפותם של עובד או של קבוצת עובדים בפעולת הדרכה או בפרויקט בארץ

(כשהסמכות לכך אינה נתונה בידי האחראי להדרכה במשרד) או בחוץ-לארץ, (כשהסמכות לכך אינה נתונה בידי המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך);

2. אישור השתתפות בפעולת הדרכה לתקופה העולה על 30 יום בחוץ-לארץ ולקבוע את התנאים הארגוניים והכספיים לכך, לרבות:

(א) תשלום משכורתו (משכורת קובעת), במלואה, בחלקה או חופשה ללא משכורת בתקופת ההשתלמות; כל אלה לאחר ניצול יתרת ימי ההיעדרות במשכורת לצורך השתלמות העומדים לרשות העובד, בהתאם לפרק משנה 51.7, אם עומדים כאלה;

(ב) אישור מענק שכר הלימוד;

(ג) אישור תשלום קצובת אש"ל במלואה, בחלקה או אי תשלום קצובת אש"ל בכלל;

(ד) הוצאות נסיעה וכדומה.

3. היה ואישרה הוועדה המרכזית תשלום משכורת כנ"ל, תהיה מוסמכת להורות על תשלום המשכורת בארץ או העברתה לחוץ-לארץ;

4. עובד המועסק בחוזה בכירים, או בחוזה משכורת כולל, שכרו בתקופת ההשתלמות יהיה על בסיס השכר, והתוספות הקבועות לשכר על-פי הסכמים הקיבוציים החלים על עובד בדירוגו ובדרגתו (המשכורת הקובעת) הצמודה לדרגתו;
5. אישרה הוועדה המרכזית השתלמות במשכורת לעובד, מכוח הסכם שכר (לפי פרק משנה 51.7), זכאי העובד לתשלום משכורת בעד ימי ההשתלמות כמשכורת לה היה זכאי אילו נקרא לשירות מילואים (ראה פסקאות 51.721(ג), 53.123);
6. בעניין זה - מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת סמך, לפי העניין, מוסמך לאשר השתלמות עובד משרדו או יחידתו להשתלמות בחוץ-לארץ לתקופה של עד 30 יום על-פי האמור בפרק משנה 53.1, ובתנאי שעלות ההשתלמות הנ"ל לא תעלה על סכום כפי שיקבע על-ידי הוועדה המרכזית לכל התקופה (סכום זה יתעדכן מעת לעת), לא כולל כרטיס טיסה, מס נמל וביטוח;
(פד/4)
7. ימי השתלמות בחוץ-לארץ על חשבון קרן ההשתלמות של העובד - ראה פסקה 51.761;
8. אישור השתלמות של עובד או של קבוצת עובדים במשלחות של יותר משלושה עובדים היזומות על-ידי נציבות שירות המדינה, המשרד או יחידת הסמך להשתלמות בחוץ-לארץ.
- (ב) פעולות הדרכה מסוג "הכשרה" הוועדה המרכזית תדון ותחליט לגבי מקרים בהם היו משך ההכשרה ומשך היעדרות העובד לתקופה הארוכה מ-12 חודש - ראה פסקה 51.353(ג);
- (ג) פעולות הדרכה מסוג "השתלמות" הוועדה המרכזית תדון ותחליט במקרים בהם משך ההשתלמות ארוך משלושה חודשים ברציפות (היעדרות מלאה או חלקית) - ראה פסקה 51.361(ג);
- (ד) שיעורים פרטיים ללימודי שפות זרות - ראה פסקה 51.361(ה);
- (ה) רכישת השכלה כללית - לימודים אקדמיים
1. אישור לימודים אקדמיים לעובדים המועסקים פחות משנה בשירות המדינה או לעובדים אשר נקלטו לשירות המדינה לתקופה קצובה של עד שלוש שנים, ראה פסקאות 51.113, 51.371(ה)א);
2. לימודים לתואר שלישי - ראה פסקה 51.371(ה)ב.5);
3. לימודי תואר ראשון במשפטים והתמחות - ראה פסקה 51.371(1);
4. לימודים אקדמיים בארץ הכוללים תקופת לימודים בחוץ-לארץ העולה על 30 יום - ראה פסקה 51.371(זי);
5. לימודי אקדמיים לעובדים בכירים ועובדים במשרות אמן - ראה פסקה 51.371(ז);
6. עובד במשרה חלקית - ראה פסקה 51.371(ה)א.2);
- (1) התחייבות לשרת בתום ההדרכה (סעיף 52.14)
1. כללים והסדרים החורגים מהוראות סעיף זה - ראה פסקה 52.148;
2. שחרור עובד שפרש מן השירות מהתחייבותו - ראה פסקה 52.155;
- (2) הדרכה מחוץ לשירות בעזרת מקורות אחרים - ראה סעיף 51.62;
- (ח) השתלמות על חשבון חברות עסקיות - ראה סעיף 51.36(1);
- (ט) בקשות מיוחדות וחריגות של עובדים בנושאי הדרכה שאינן בסמכות המשרד ושאינן בעניינים המפורטים בפסקה זו.
(עו/13)

51.24 - סדרי עבודת הוועדה המרכזית

51.241

להלן נוהל הגשת הבקשות

(א) כללי

1. הוועדה המרכזית תדון בבקשות שתוגשנה לא פחות משלושים יום לפני מועד התחלת פעולת ההדרכה. במקרים יוצאים מן הכלל יינתן הסבר לאיחור במכתב חתום בידי האחראי במשרד;
2. עובד המעוניין להשתתף בפעולת הדרכה הדורשת את אישור הוועדה המרכזית, ביזמתו או ביזמת המשרד, ימלא את טופס הבקשה של מועמד להשתלמות (מדף 2635);
3. הטופס על כל עותקיו יועבר אל אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה, באמצעות האחראי להדרכה במשרד;

4. האחראי להדרכה במשרד יחתום על כל בקשה המועברת לוועדה המרכזית ויוודא כי נעשו כל הסידורים להיעדרות העובד מן העבודה וכי קיים כיסוי תקציבי לפעולה;
5. הוועדה המרכזית לא תדון בבקשה שלא צורפה לה המלצה מאת האחראי להדרכה במשרד.
- (ב) מסמכים הכרחיים במצורף לכל בקשה לכל בקשה המועברת לוועדה המרכזית חובה לצרף כדלקמן:
1. מכתב הסבר מנומק ומפורט על מהות ההדרכה, חשיבותה והרלוונטיות שלה לעבודת העובד ו/או המשרד בו הוא מועסק;
 2. תיאור מהות הבקשה - מה למעשה המשרד מבקש עבור העובד (מלגת לימודים, היעדרות בשכר לצורך לימודים או מבחנים, החזר נסיעות, אש"ל, ניצול ימים הסכמיים וכדומה);
 3. פירוט דרכי מימונה של ההשתלמות המבוקשת;
 4. תיאור תפקיד מפורט של העובד;
 5. המלצת האחראי ו/או המנהל הכללי לפי העניין.
- (ג) מסמכים נוספים שיצורפו לבקשות להשתלמות בחוץ-לארץ
1. יש לצרף טופס (מדף 2495) אישור נסיעה לחוץ-לארץ;
 2. השתלמות הכרוכה בהוצאה כספית, יצורף אישור חשב המשרד כי ההוצאה כלולה בתקציב המאושר של המשרד;
 3. השתלמות המבוקשת ממומנת (כולה או חלקה) על ידי גורמים החיצוניים לשירות המדינה, יש לצרף חוות דעת מהלשכה המשפטית של המשרד כי לא קיים ניגוד עניינים בין המממנים את ההשתלמות לבין העובד/המשרד;
 4. אישורים ממוסדות הלימוד על קבלת המועמד לתוכנית הלימודים המבוקשת;
 5. פירוט תכנית הלימודים הכוללת תאריכי ההתחלה והסיום של הלימודים;
 6. עובד היוצא להשתלמות לפי החלטת ועדת ההשתלמות, חייב להגיש, בתום השתלמותו, דו"ח בכתב להנהלת משרדו ולוועדת ההשתלמות המרכזית. הדו"ח ייערך בהתאם להנחיות אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה. האמור לעיל, חל גם על עובד שאושרה לו היעדרות בשכר בלבד.
- (ד) מסמכים נוספים
- יו"ר הוועדה המרכזית ינחה את המשרדים לגבי מסמכים נוספים הנדרשים במקרים מיוחדים כמו: לימודי תואר שלישי, השתלמות רופאים בחוץ-לארץ וכדומה.

51.242

שיקולי הוועדה

בדיוניה לגבי בקשות כאמור, תשקול הוועדה המרכזית את השיקולים הבאים:

- (א) חיוניות ההדרכה ומידת החשיבות ברכישתן או בהשלמתן של הידיעות שאותה הדרכה נועדה להקנות למילוי תפקידיו של העובד;
- (ב) התועלת שהשירות יפיק מההדרכה, או הפגיעה שתיגרם לשירות אם לא תאושר ההשתתפות בהדרכה;
- (ג) במקרה של פעולת הדרכה ממושכת, הבעיות שתתעוררנה בקשר לכך במשרד או ביחידה;
- (ד) במקרה של פעולת הדרכה מכל סוג שהוא בחוץ-לארץ - בהיעדר קיומם של מוסדות מתאימים בארץ, לרכישתן או להשלמתן של אותן ידיעות;
- (ה) שיקולים תקציביים, ארגוניים, ואף אישיים של העובד;
- (ו) הערכת הסיכוי שההתחייבות לשרת לאחר השתתפות בפעולת ההדרכה תוכל להתממש, בהתחשב בכל הנסיבות.

(עב/6)

51.3 - רשויות ההדרכה המשרדיות וסמכויותיהן בפעולת הכשרה, השתלמות או השכלה כללית

51.31 כללי / 51.32 ועדת הדרכה משרדית /
51.33 האחראי להדרכה במשרד / 51.34
הממונה על ההדרכה במשרד / 51.35
השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג
"הכשרה" / 51.36 השתתפות עובד בפעולת
הדרכה מסוג "השתלמות" / 51.37 השתתפות
עובד בפעולת הדרכה מסוג "השכלה כללית"

51.31 - כללי

51.311

רשויות ההדרכה המשרדיות הן:
(א) ועדת ההדרכה המשרדית;
(ב) האחראי להדרכה;
(ג) הממונה על ההדרכה.

51.32 - ועדת הדרכה משרדית

51.321

- (א) בכל משרד תוקם ועדת הדרכה משרדית. המנהל הכללי רשאי להחליט שליחידת סמך במשרדו תהיה ועדת הדרכה משרדית מיוחדת;
- (ב) יושב ראש ועדת הדרכה משרדית הוא האחראי להדרכה (ראה סעיף 51.33). את שאר החברים ממנה המנהל הכללי;
- (ג) בין חברי הוועדה יהיו הממונה על ההדרכה במשרד, מנהל היחידה למשאבי אנוש או נציגו, חשב המשרד או נציגו. מספר חברי הוועדה כולל היושב-ראש לא יעלה על שישה;
- (ד) הוועדה תקבל את החלטותיה לפי רוב המשתתפים בוועדה. במקרים של שוויון קולות בוועדה, תכריע דעתו של היושב ראש. עמדת יושב ראש הוועדה תכריע בנושאים הקשורים לתחום משאבי אנוש. עמדת חשב המשרד או נציגו תכריע בנושאים תקציביים.

51.322

תפקידיה של ועדת ההדרכה המשרדית הם:

- (א) קביעת יעדי ההדרכה בהתאם ליעדי המשרד/יחידת הסמך וקביעת מדיניות המשרד להדרכתם ולקידומם ההכשרתי וההשכלתי של העובדים;
- (ב) אישור תכניות ההדרכה המשרדית, הרב-שנתית ותכניות ההדרכה השנתיות;
- (ג) המלצה לקביעת תקציב ההדרכה במסגרת התקציב הכללי של המשרד;
- (ד) הכנת דין וחשבון על פעולות ההדרכה והערכת ההדרכה במשרד;
- (ה) תיאום מגמות ההדרכה בין יחידות המשרד וקביעת צרכים ועדיפויות;
- (ו) קביעת קריטריונים וסדרי עדיפויות להשתתפות עובדים בפעולות הדרכה.

51.323

ועדת הדרכה מכינה תכנית מקיפה של השתלמות עובדי המשרד לתקופה של מספר שנים, ומעבירה עותק של תוכניות ההדרכה לאגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה.

51.33 - האחראי להדרכה במשרד

51.331

- (א) סגן מנהל כללי בכיר למינהל ומשאבי אנוש הוא האחראי להדרכה במשרד, סגן מנהל יחידת סמך למינהל ומשאבי אנוש הוא האחראי להדרכה ביחידת הסמך;

(ב) האחראי להדרכה רשאי לקבוע ועדת משנה להדרכה בראשותו או בראשות הממונה על ההדרכה אשר תדון פרטנית בבקשות העובדים (בכולן או בחלקן) להשתתפות בפעולות הדרכה או לקבלת מענקי השתלמות שכר לימוד. הוועדה תאשר באופן מלא או חלקי את הבקשות, תדחה אותן או תקבע תנאים למימושן;

(ג) החלטות הוועדה יעשו בהתאם לקריטריונים שקבעה ועדת ההדרכה המשרדית. הוועדה תנהל פרוטוקול לגבי החלטותיה אשר ינומקו בכתב. החלטות הוועדה יובאו לידיעת העובדים הנוגעים בדבר באמצעות הממונה הישיר.

51.332

(א) האחראי להדרכה ממונה על כל נושא ההדרכה במשרד, ובמסגרת זו הוא מוסמך לאשר השתתפותו של עובד המשרד או של קבוצת עובדים באיזו פעולת הדרכה שהיא, הן במסגרת המשרד והן מחוץ למשרד בכפיפות להוראות פרק זה;

(ב) ביצוע פעולות הדרכה במשרד ייעשה אגב התחשבות בסדרי קבלת קהל הנהוגים בהתאם להוראת סעיף 61.11;

(ג) במקרים חריגים, יחליט על כך המנהל הכללי של המשרד באישור נציבות שירות המדינה, וינתן לכך פרוטוקול נאות לציבור.

51.333

תפקידי האחראי להדרכה הם:

(א) להכין תכניות הדרכה ולבצע אותן על-פי ההנחיות הכלליות של נציבות שירות המדינה והיעדים המרכזיים שיקבעו בכל משרד, ועל-פי החלטות ועדת ההדרכה המשרדית, פסקה 51.322(ה);

(ב) לעבד את תקציב ההדרכה במסגרת התקציב השנתי ולחלק אותו בין היחידות והפעולות השונות, בהתאם להנחיות שניתנו לפי פסקה 51.231(ה);

(ג) לשאת באחריות כוללת לתכנון ולארגון של ההדרכה במשרד; בכפוף להוראות התקשי"ר, להנחיות אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה ובהתאם ליעדים שקבעה ועדת ההדרכה המשרדית;

(ד) לתכנן פעולות הדרכה לפיתוחם ולקידומם של העובדים;

(ה) לאשר את תכניות ההדרכה ואת פעולות ההדרכה המפורטות במסגרת המשרד (או יחידת הסמך);

(ו) לתאם את פעולות ההדרכה בין יחידות המשרד (או יחידת הסמך);

(ז) להמציא לאגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה שבנציבות שירות המדינה את תכניות הקורסים ופעולות הדרכה אחרות;

(ח) לרכז את כל הבקשות להשתלמויות בחוץ-לארץ ולהעבירן לוועדת ההשתלמות המרכזית.

51.34 - הממונה על ההדרכה במשרד

51.341

בכל משרד ימונה עוזר ראשי לענייני הדרכה אשר יהיה, כפוף לאחראי ושתוארו יהיה "ממונה על ההדרכה".

51.342

תפקידי הממונה על ההדרכה הם:

(א) בדיקת צורכי ההדרכה של המשרד בשיתוף ובתיאום עם מנהלי היחידות במשרד;

(ב) תכנון מפורט של פעולות ההדרכה על-פי הקווים המנחים הכלליים במשרד;

(ג) קיום קשר עם אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה ותיאום הפעולות בנושאים בין-משרדיים וכלל-משרדיים, שעליהם מופקדת יחידת ההדרכה המרכזית;

(ד) הכנת תכניות הדרכה מפורטות, קביעת תכניות לימודים, התקשרות עם מרצים ומדריכים והכנת חומר הדרכה, עזרי הדרכה וכדומה;

(ה) קביעת הסידורים הארגוניים והפיסיים לביצוע פעולות ההדרכה השונות;

(ו) קיום קשר עם מוסדות וגופים מחוץ למשרד בכל הנוגע לארגון ולביצוע של פעולות ההדרכה במשרד;

(ז) ארגון פעולות הדרכה כלליות (קורסים, סמינרים, ימי עיון, כנסים וכיוצא באלה) ופעולות הדרכה אינדיווידואליות;

(ח) הכנת דינים וחשבונות על פעולות ההדרכה במשרד והעברתם לאגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה בהתאם להנחיות;

- (ט) הצעת מועמדים להדרכה בכל התחומים, במסגרת הפעולות של נציבות שירות המדינה או בכל מסגרת אחרת;
- (י) השתתפות בהכנת תקציב ההדרכה;
- (יא) הכנת תכנית הדרכה שנתית במשרד על כל יחידותיו;
- (יב) אישור הוצאות כספיות למטרות הדרכה במסגרת התקציב המאושר ואישור תשלום למרצים, למדריכים וכדומה, בכפוף להוראות ולתעריפים שקבעו נציבות שירות המדינה והחשב הכללי;
- (יג) פיקוח על פעולות רצופות של ההדרכה, כלליות ואינדיווידואליות, ומתן חוות דעת על שיטות ההדרכה לשם שיפורן.

51.343

אחראי להדרכה מוסמך לאצול את הסמכויות המפורטות בפסקאות 51.351, 51.353, 51.361 ו-51.371 לממונה על ההדרכה במשרד, הודעה על כך תימסר למנהל אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה.

51.35 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "הכשרה"

51.351

- (א) האחראי להדרכה מוסמך לאשר השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "הכשרה" (לפי פסקה 51.112);
- (ב) הייתה ההכשרה מבוצעת מחוץ לשירות, רשאי האחראי לאשר השתתפות עובד בה רק לאחר שקבע את התנאים לשיתופו של העובד, או לאחר שקבעה נציבות שירות המדינה את התנאים לשיתופם של עובדי המדינה בפעולות המוסד הנדון לצורכי הכשרה, והודיעה על כך למשרדים.

51.352

התעוררו חילוקי דעות אם פעולת הדרכה היא מסוג "הכשרה" או "השתלמות", יבקש המשרד את חוות דעתו של אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה.

51.353

- (א) החליט האחראי להדרכה על השתתפותו של עובד בפעולת הדרכה מסוג "הכשרה", רשאי הוא לקבוע שהמשרד יישא בכל הוצאות הכספיות הקשורות בתכנון, בארגון ובביצוע של הפעולה, וכן רשאי הוא לאשר היעדרות מן העבודה בתשלום, בשעות העבודה, או מחוץ לשעות העבודה, הכל בהתאם לתנאים שנקבעו לצורך קיום הפעולה הנדונה, המשכה, מיקומה, ושאר תנאיה, ובלבד שהתקופה שבה נעדר העובד מן העבודה בתשלום, בין לימים שלמים או לחלקי ימים, בין ברציפות ובין בכמה המשכים, תסתיים תוך 12 חודשים מיום תחילתה;
- (ב) האחראי להדרכה רשאי לקבוע שהמשרד ישתתף בהוצאות העובד (כולן או מקצתן) בקשר לפעולת ההדרכה, מסוג "הכשרה" נוסף על משכורתו. בבואו להחליט על היעדרות מלאה או חלקית ועל השתתפות כספית מלאה או חלקית יתחשב האחראי להדרכה בשיקולים הבאים:
1. חיוניות ההכשרה לשיפור מילוי תפקידיו של העובד;
 2. התועלת שהמשרד יפיק מפעולת ההדרכה, או הפגיעה שתיגרם למשרד אם לא תאושר ההשתתפות של העובד;

3. שיקולים של קידום העובד וכן שיקולים ארגוניים, כספיים וכיוצא באלה ;
4. הערכת הסיכוי שההתחייבות לשרת לאחר השתתפות בפעולות הדרכה תוכל להתממש, בהתחשב בכל הנסיבות.
- (ג) היה משך ההכשרה והיעדרות העובד לתקופה ארוכה מ-12 חודש, יפנה האחראי להדרכה לוועדת ההשתלמות המרכזית ;
- (ד) הייתה ההדרכה מסוג "הכשרה" בחוץ-לארץ, לכל תקופה שהיא, יביא האחראי את העניין לאישור ועדת ההשתלמות המרכזית (ראה סעיף 51.24).

51.36 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "השתלמות"

51.361

- (א) האחראי להדרכה מוסמך לאשר השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "השתלמות" (לפי הוראות פסקה 51.112);
- (ב) החליט האחראי להדרכה כך, רשאי הוא לקבוע שהמשרד יישא בהוצאות הכספיות (כולן או חלקן) הקשורות בתכנון, בארגון ובביצוע של הפעולה וכן לאשר היעדרות מן העבודה בתשלום, כולה או מקצתה, על-פי הכללים הבאים:
1. הייתה ההשתלמות חיונית למילוי תפקידי העובד או לשם קידומו, תאושר היעדרות מן העבודה במשכורת של לא יותר משלושה חודשים וכן יאושר מענק השתלמות בשיעור של עד 75% משכר הלימוד ;
 2. הייתה ההשתלמות רצויה ועשויה להשפיע בצורה חיובית על פיתוחו של העובד, תאושר היעדרות חלקית מן העבודה במשכורת ובלבד שתקופת ההשתלמות בכללה תתחיל ותסתיים תוך תקופה של שלושה חודשים ;
 3. אישר האחראי להדרכה היעדרות חלקית כנ"ל, יהיה על העובד להחזיר את זמן ההיעדרות או לזקוף את יתרת ההיעדרות לחשבון חופשת מנוחה, כפי שיקבע האחראי להדרכה בהסכמתו של העובד ובכפיפות להוראות החוק בדבר שעות נוספות ובדבר חופשת מנוחה ;
 4. אישר האחראי להדרכה היעדרות חלקית כנ"ל, רשאי הוא לאשר גם השתתפות בעלות ההשתלמות עד כדי מחצית מכלל ההוצאות.
- (ג) היה משך ההשתלמות ארוך משלושה חודשים (היעדרות מלאה או חלקית) יפנה האחראי להדרכה לוועדת ההשתלמות המרכזית בצירוף פירוט המלצותיו (ראה סעיף 51.24) ;
- (ד) לעניין השתלמות בחוץ-לארץ, ראה פסקאות 51.242 (ב) ו-51.249 ;
- (ה) שיעורים פרטיים ללימודי שפות זרות:
1. כעיקרון אין לאשר לימודי שפה זרה באמצעות מורים פרטיים ("אחד על אחד" - מורה אחד המלמד עובד אחד) ;
 2. יחד עם זאת, במקרים חריגים ומיוחדים כשמדובר בעובד שלימודים באמצעות שיעורים פרטיים חיוניים לצורך תפקידו ואין אלטרנטיבה לימודית קבוצתית אחרת ללימודים אלו, רשאי המשרד לאשר לימודים באמצעות שיעורים פרטיים באופן חד פעמי, בכפוף לשני התנאים המצטברים הבאים :

- (א) מסגרת הלימודים אינה עולה על 50 שעות ;
- (ב) עלות הלימודים אינה עולה על סכום כפי שיקבע החשב הכללי ויפורסם על-ידי אגף בכיר הדרכה והשכלה בנציבות שירות המדינה.
- במקרים בהם מבקש המשרד לאשר לעובד, שיעורים פרטיים בשיעור הגבוה באחד מהנסמנים הנ"ל יש להפנות בקשה מנומקת, בהמלצת מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, לוועדת ההשתלמות המרכזית בנציבות שירות המדינה. הנחיה זו חלה על כל עובדי שירות המדינה בכל רמות המשרד, למעט עובדי משרד החוץ.
- (עא/14)
- (1) השתלמות על חשבון חברות עסקיות
1. עובד מקבל משכורת ותשלומים אחרים המגיעים לו מאוצר המדינה בלבד, ואין הוא רשאי לקבל בעד עבודתו או בקשר עמה טובת הנאה מאדם, אלא אם הדבר מותר לפי הוראות התקשי"ר (ראה פרק משנה 42.7). בכדי להסדיר את השתלמותם של עובדי המדינה במימון גופים עסקיים נקבעו ההסדרים המפורטים להלן:
- (א) השתתפות בהשתלמות בארץ או בחוץ-לארץ שהמימון לה בא מגופים עסקיים, טעונה אישור ועדת ההשתלמות המרכזית (להלן - "הוועדה המרכזית") הפועלת לפי הוראות סעיף 51.24 ;
- (ב) בקשות לאישור השתתפות בהשתלמות על-ידי גופים עסקיים, יוגשו בכתב לוועדה המרכזית על-ידי הנהלת המשרד או היחידה ויפורטו בהן: שמות המועמדים ליציאה להשתלמות, מטרת ההשתלמות, מקומה, משך הזמן, הגורם המממן וסעיף התקציב ממנו ישולמו הכספים. לבקשה יצורפו חוות דעת היועץ המשפטי של המשרד המבקש, הזמנת הגוף העסקי, ופרטי תכנית ההשתלמות המוצעת ;
- (ג) אין להיענות להצעה להשתתף בהשתלמות ואין להשתתף בהשתלמות על חשבון גופים עסקיים, בתקופה בה מתנהל משא ומתן עם הגוף העסקי לרכישת ציוד או שירותים וכל עוד לא הושלמה העסקה סופית ובאורח מחייב ;
- (ד) ניתן לאשר השתתפות בהשתלמות על חשבון גופים עסקיים, אם מדובר בהשתלמות של ממש ובנושא קונקרטי הנעשית מכוח התחייבות שקיבל על עצמו הגוף העסקי בהסכם לרכישת ציוד או שירותים, ובלבד שההשתלמות מתקיימת במסגרת קורסים או במסגרות אחרות המתקיימות על-ידי אותו גוף וההשתלמות נעשית במתקני הגוף העסקי ומשולבת בה עבודה מעשית ;
- (ה) ניתן לאשר השתתפות בהשתלמות על חשבון גופים עסקיים - אף אם לא התחייב לכך הגוף העסקי בהסכם - אם ההשתלמות מיועדת ללימוד טכניקות שימוש חדשות בציוד של אותו גוף המצוי בשירות במגמה לנצלו טוב יותר ;
- (ו) אושרה השתתפות בהשתלמות על חשבון גוף עסקי - יעביר אותו גוף את המימון הכרוך בהשתלמות לחשב המשרד או היחידה הנוגעים בדבר ; הסכומים יתוקצבו בסעיף מיוחד בתקציב המשרד או היחידה ; לגוף המממן לא תהא כל שותפות בקביעת המשתלם ;
- (ז) עובד שאושרה השתתפותו בהשתלמות, יקבל את כל התשלומים הכרוכים ביציאתו להשתלמות ובשהייתו במקום ההשתלמות ממשרדו במסגרת התקציבית המיועדת. בכל מקרה לא יהיה רשאי העובד לקבל תשלומים או הטבות כלשהן מן הגוף העסקי (ראה גם סעיף 42.72).

2. שיקולי הוועדה - מימון על-ידי חברות עסקיות בדיוניה לגבי בקשות להשתלמויות על חשבון חברות עסקיות, תבחן הוועדה המרכזית אם אין בהשתלמות משום פגיעה בטוהר המידות ותשקול את הנקודות הבאות:
- (א) האם העובד מועסק בתפקיד ניהולי הכולל קבלת החלטות הרלוונטיות לחברה העסקית המממנת את ההשתלמות;
- (ב) תרומת ההשתלמות לשירות המדינה ולמשרד;
- (ג) מידת ההתאמה בין תפקידו של העובד לבין נושא ההשתלמות;
- (ד) קיומה של מסגרת תקציבית של החברה למימון ההשתלמות;
- (ה) התחייבויות חוזיות של החברה לקיום ההשתלמות;
- (ו) לא תאשר השתתפות עובד בהשתלמות בחוץ-לארץ על חשבון גופים עסקיים, אם ניתן לקיימה בארץ.
3. חוות דעת נוספות
- י"ר הוועדה המרכזית יבקש, במידת הצורך, גם את חוות דעת נציג החשב הכללי ו/או היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה.
(עב/6)

51.37 - השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "השכלה כללית"

51.371

(א) כללי

1. ה"אחראי להדרכה" מוסמך לאשר השתתפות עובד בפעולת הדרכה מסוג "השכלה כללית", כהגדרתה בפסקה 51.112 המשרד יישא בהוצאות שכר הלימוד והיעדרות בשכר לשם השתתפות בלימודים ובבחינות הנערכים במסגרת מערכת שעות לימוד המאושרת על-ידי הגורם המוסמך של המוסד בו לומד העובד, על-פי הכללים המפורטים להלן:
2. ככלל אישור הלימודים והיקפו לפי פרק משנה זה יהיו תלויים בשיקולים תקציביים, תפקיד העובד, תפקודו וכדומה, וישקל מחדש בכל שנת לימודים בהתאם לקריטריונים שנקבעו בכל משרד ולמגבלות התקציב.
3. יובהר, כי לעניין אישור היעדרות בשכר לצורך לימודים המפורט בפסקה זו:
- (א) בכל מקום בו נכתב $8\frac{1}{2}$ שעות שבועיות, הכוונה היא לשעות התקן היומי של העובד (מספר השעות וטווח השעות של יום העבודה של העובד) ביום ההיעדרות שאושר, וזאת עד ל- $8\frac{1}{2}$ שעות בשבוע. אישור ההיעדרות לא יחרוג משעות התקן היומי של העובד ומשעות הלימודים הפרונטליות שמתקיימות בהן;
- (ב) המשרד רשאי לאשר היעדרות בשכר לצורך לימודים פרונטליים בלבד ובמהלך החודשים בהם נערכים הלימודים בפועל בשנת הלימודים;
- (ג) אישור ההיעדרות בשכר לצורך לימודים כפוף להנחיות נציבות שירות המדינה המפורסמות מעת לעת.
(פ/23)

(ב) השכלה תיכונית

1. רכישת/השלמת השכלה תיכונית, כולל לימודי תג"ת (תעודת גמר תיכון): לצורך רכישת/השלמת השכלה תיכונית/תג"ת - רשאי המשרד לאשר מענק שכר לימוד בשיעור של עד 90% מגובה שכר הלימוד, עד $8\frac{1}{2}$ שעות היעדרות בשבוע ועד 4 ימי היעדרות בשנה לבחינות (ליום הבחינה בלבד).
2. השתתפות המשרד בלימודים לצורך השלמת תעודת בגרות
- (א) השתתפות המשרד במימון לימודים לצורך השלמת תעודת בגרות תהיה אך ורק לעובדים העומדים בתנאים המצטברים הבאים:
1. לעובד לפחות 3 שנות וותק בשירות המדינה;
2. לעובד נדרשים לצורך השלמת הבגרות לא יותר משלושה מקצועות לימוד.

- (ב) המשרד רשאי לאשר לעובד העומד בדרישות שלעיל:
1. מענק שכר לימוד בשיעור של עד 75% לכל אחד מהקורסים (ובסה"כ עד שלושה);
 2. היעדרות בשכר ביום בו מתקיימת בחינת הבגרות;
 3. לא יאושרו שעות היעדרות על-חשבון המשרד לצורך לימודים אלה.
- (ג) הכשרת הנדסאים וטכנאים מוסמכים**
- לצורך רכישה או השלמה לתואר הנדסאי או טכנאי מוסמך, לעובדים אשר לימודים אלו יתרמו תרומה משמעותית לעיסוקם ולתיאור תפקידם, רשאי המשרד לאשר מענק שכר לימוד בשיעור של עד 90% מגובה שכר הלימוד, עד 8½ שעות היעדרות בשבוע, ובסה"כ לא יותר מ-28 ימי לימוד בשנה ועד 6 ימי היעדרות בשנה לבחינות (ליום הבחינה בלבד).
- משך הלימודים המרבי (בתכנית מלאה), שבגיננו ניתן לאשר מענק שכר לימוד לצורך לימודים לתואר הנדסאי או טכנאי מוסמך, יהיה לא יותר משנתיים.
(ע/9)
- (ד) לימודים במכינה קדם-אקדמית**
1. השתתפות המשרד בלימודים במכינה קדם-אקדמית תהיה רק לעובדים העומדים בתנאים המצטברים הבאים:
 - א) לעובד לפחות 5 שנות וותק בשירות המדינה;
 - ב) הלימודים מתקיימים במוסד לימודים המוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה (אוניברסיטה או מכללה);
 - ג) משך הלימודים במכינה אינו עולה על שנה.
 2. המשרד רשאי לאשר לעובד העומד בתנאים המצטברים שלעיל: מענק שכר לימוד בשיעור של עד 75% מגובה שכר הלימוד, עד 8½ שעות היעדרות בשבוע ולא יותר מ-28 ימי לימוד בשנה ועד 4 ימי היעדרות בשנה לבחינות (ליום הבחינה בלבד).
- (ה) לימודים במוסדות להשכלה גבוהה לרכישת השכלה אקדמית**
1. כללי
 - א) אישור לימודים אקדמיים לעובדים המועסקים פחות משנה בשירות המדינה או לעובדים אשר נקלטו לשירות המדינה לתקופה קצובה של עד שלוש שנים, מותנה בהמלצת מנכ"ל המשרד ובקבלת אישור ועדת ההשתלמות המרכזית (ראה סעיף 51.24);
 - ב) ככל משרד תיקבע רשימה משרדית המגדירה בהתאם לתחומי פעילותו של המשרד, מהן מגמות הלימוד והמקצועות המועדפים אותם רואה המשרד כחיוניים ובעלי תרומה ממשית למילוי תפקידו של העובד. מגמות הלימוד המועדפות לכל משרד/יחידת סמך יאושרו מראש על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה;
 - ג) לעובדים שתחום עיסוקם מובחן ומוגדר והוא מהווה תחום עיסוק רוחבי בשירות המדינה, כגון: משאבי אנוש, כספים וחשבונות, רכש ולוגיסטיקה ניתן לאשר לימודים אקדמיים בתחום העיסוק;
 - ד) ככלל, אישור לימודים יינתן לתואר. יחד עם זאת, אישור הלימודים והיקפו יהיה תלוי בשיקולים תקציביים, תפקיד העובד, תפקודו וכדומה, ויישקל מחדש בכל שנת לימודים בהתאם לקריטריונים שנקבעו בכל משרד ולמגבלות התקציב;
 - ה) שכר הלימוד השנתי לצורך לימודים במוסדות מוכרים להשכלה גבוהה בישראל כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה, יהיה כפי שייקבע מעת לעת על-ידי המועצה להשכלה גבוהה - להלן "שכר הלימוד הבסיסי";
 - ו) אין לאשר דמי בחינות והוצאות נלוות מסוג כלשהו (כגון: דמי הרשמה, שמירה, ביטוח, בריכה, קנסות, ריבית פיגורים לרבות לימודי אנגלית לפטור שכרוכים בתשלום נוסף מעבר לשכר לימוד);
 - ז) המשרד רשאי לאשר לצורך לימודים במוסדות מוכרים להשכלה גבוהה בישראל ו/או במכללות האקדמיות, כמשמעותן בחוק המועצה להשכלה גבוהה, במגמות לימוד המוגדרות על-ידי המעסיק כחיוניות למילוי תפקידו של העובד ותורמות תרומה של ממש למילוי תפקידו ולהעלאת רמתו המקצועית של העובד (כאמור בנסמך 1 ב-ג לעיל), לתואר ראשון, שני, שלישי ולימודי תעודה אקדמיים;

- מענק שכר לימוד בשיעור של עד 90% מגובה שכר הלימוד הבסיסי, עד $8\frac{1}{2}$ שעות היעדרות בשבוע ולא יותר מ-28 ימי היעדרות בשנה, ועד 6 ימי היעדרות בשנה לבחינות (ליום הבחינה בלבד); (ט/21)
- (ח) לבקשת הלימודים יצרף העובד את ציוניו בלימודים בשנה שקדמה להגשת הבקשה.
- 2. לימודים לתואר ראשון**
- (א) המכסה המרבית למענק שכר לימוד - שכר הלימוד הבסיסי לתואר ראשון x 3 שנים x אחוז המענק שאושר על-ידי המשרד;
- (ב) המכסה המרבית של ימי היעדרות בשכר - לא יותר מ-84 ימי היעדרות לכל התואר;
- (ג) המכסה המרבית של ימי היעדרות בשכר לצורך השתתפות בבחינות - עד 18 ימי היעדרות בשכר (ליום הבחינה בלבד) לכל התואר;
- (ד) משך הלימודים המרבי (בתכנית מלאה) שבגיננו ניתן לאשר מענק שכר לימוד כאמור לעיל יהיה לא יותר משלוש שנים;
- (ה) לימודי אנגלית לתואר - שכר הלימוד באוניברסיטאות כולל בתוכו גם את עלות קורס האנגלית ברמת הפטור, על-כן, אין לאשר מענק שכר לימוד או היעדרות בשכר לצורך לימודי אנגלית מעבר לשכר הלימוד הבסיסי;
- (ו) לימודי תואר ראשון במשפטים והתמחות
1. בקשות ללימודים לתואר ראשון במשפטים/לימודים מקבילים במשפטים, שמאות מקרקעין ומקצועות אחרים בהם תחליט נציבות שירות המדינה כי הביקוש עולה על הצורך לעודד לימודים כאמור, יש להעביר לוועדת ההשתלמות המרכזית בנציבות שירות המדינה.
 - א. אין לאשר התמחות (סטאז') על חשבון ימי היעדרות בשכר;
 - ב. אין לאשר התמחות (סטאז') במשפטים במשרד בו מועסק עובד המדינה בתפקיד אחר (ראה הודעת נציבות שירות המדינה סח/21).
 2. קריטריוני הסף להגשת בקשות לוועדת ההשתלמות המרכזית ללימודי תואר ראשון במשפטים הם:

עובדים על-פי כתב מינוי או עובדים על-פי חוזה מיוחד בעלי ותק של 5 שנים לפחות בשירות המדינה, שדרגת משרתם בתקן 20 ומעלה בדירוג המינהלי או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים, שלתפקידם יש זיקה חזקה וברורה לתחום המשפט, ולימודי התואר הראשון במשפטים יתרמו תרומה ממשית לתחום עיסוקם.
- 3. לימודים לתואר שני**
- (א) המכסה המרבית למענק שכר לימוד - שכר הלימוד הבסיסי לתואר שני x שנתיים x אחוז המענק שאושר על-ידי המשרד;
- (ב) המכסה המרבית של ימי היעדרות בשכר - לא יותר מ-56 ימי היעדרות בשכר לכל התואר;
- (ג) המכסה המרבית של ימי היעדרות בשכר לצורך השתתפות בבחינות - עד 12 ימי היעדרות (ליום הבחינה בלבד) לכל התואר;
- (ד) משך הלימודים המרבי שבגיננו ניתן לאשר מענק שכר לימוד כאמור לעיל, יהיה לא יותר משנתיים;
- (ה) לגבי תוכניות לימודים מיוחדות וחריגות לתואר שני, אשר יאושרו מראש על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה, בהן משך הלימודים משתרע על בין 3 ל-5 סימטרים ניתן להתייחס למשך הלימודים כאל שתי שנות לימוד אוניברסיטאיות, ולאשר עד פעמיים שכר לימוד השנתי כמשמעו בחוק המועצה להשכלה גבוהה, וכן לאשר ימי היעדרות בשכר בהתאמה לתקופת הלימודים.
- 4. לימודי תעודה**
- משך הלימודים המרבי יהיה בהתאם לתכנית הלימודים, ולא יותר משנתיים. המכסה המרבית ללימודי תעודה, למענק שכר לימוד, ולימי היעדרות בשכר לצורך לימודים ומבחנים, תהיה כמו ללימודי התואר השני.

5. לימודים לתואר שלישי

- (א) המשרד רשאי לאשר סיוע במימון ואישור היעדרות ללימודים לתואר שלישי אך ורק לעובדים אשר נדרשים לתואר זה על-פי מסלול קידום ותיאור תפקידם;
- (ב) במקרים מיוחדים, בהם סבור המשרד כי יש בלימודי התואר השלישי של העובד או בנושא הדוקטורט בכדי לתרום תרומה משמעותית למשרד או לשירות המדינה, עליו לפנות בבקשה מיוחדת לוועדת ההשתלמות המרכזית בנציבות שירות המדינה. הבקשה תהיה חתומה על-ידי המנהל הכללי של המשרד/יחידת הסמך;
- (ג) תנאי סף ללימודים לתואר שלישי, לפחות שלוש שנות ותק בשירות המדינה, מהן לפחות שנתיים עבודה במשרד של מגיש הבקשה. במקרים חריגים בהם סבור המשרד שמוצדק לחרוג מתנאי סף זה, עליו לפנות בבקשה מיוחדת ומנומקת לוועדת ההשתלמות המרכזית, כאמור בנסמך (ב) לעיל. (פב/6)

6. כתיבת עבודת תזה לתואר שני או שלישי

- המשרד רשאי לאשר ימי היעדרות בשכר לצורך כתיבת עבודת תזה לתואר שני וכתיבת עבודת דוקטורט (לתואר שלישי) ממכסת ימי ההשתלמות בשכר (ראה פרק משנה 51.7), על-פי התנאים הבאים:
- (א) העובד יציג בפני המשרד (סגן מנהל כללי בכיר למינהל ומשאבי אנוש או הממונה על ההדרכה) את נושא העבודה ואת אישור המוסד האקדמי לנושא התיזה;
- (ב) העובד יתאם עם המשרד מראש את מספרם הכולל של ימי היעדרות בשכר בהם הוא מבקש להשתמש לצורך כתיבת העבודה;
- (ג) לכתיבת עבודת תזה לתואר שני ניתן לאשר עד 30 ימי השתלמות בשכר ולכתיבת עבודת דוקטורט עד 60 יום;
- (ד) אין לאשר יותר מיום היעדרות אחד בשבוע לצורך כתיבת העבודה;
- (ה) ההיעדרות תותנה בכך שהעובד הכותב את העבודה יזכה בפועל בתואר (תואר שני או שלישי על פי העניין), קרי, העובד יציג בפני המשרד, לאחר כתיבת העבודה את תעודת הזכאות לתואר. במידה והעובד לא יציג זכאות לתואר ינוכו הימים שאושרו ממכסת ימי החופשה של העובד.

7. לימודים באוניברסיטה הפתוחה

- (א) המשרד רשאי לאשר לצורך לימודים אקדמיים לתואר ראשון ושני באוניברסיטה הפתוחה, במגמות לימוד המוגדרות על-ידי המעסיק כחיוניות למילוי תפקידו של העובד, ותורמות תרומה של ממש למילוי תפקידו ולהעלאת רמתו המקצועית כדלקמן:
1. לתואר ראשון - מענק שכר לימוד בשיעור של עד 75% מגובה שכר הלימוד לכל קורס אקדמי. החל מהקורס השמיני ניתן לאשר מענק שכר לימוד של עד 90% מגובה שכר הלימוד לכל קורס אקדמי. כמו כן ניתן לאשר היעדרות בשכר לצורך הלימודים בשיעור של שיעורים עד שלוש שעות לכל מפגש בקורס, (אך לא יותר מ- 8½ שעות היעדרות בשבוע, ולא יותר מ-28 שעות לימוד בסך הכל לכל קורס), וכן יום היעדרות אחד לבחינה לכל קורס (ליום הבחינה בלבד) ובסה"כ לא יותר מ-19 ימי בחינה לכל התואר;
 2. המכסה המרבית למענק השתלמות לתואר ראשון היא עלות 18 קורסים, (במקרים בהם מקנה כל קורס 6 נקודות ובסה"כ 108 נקודות זכות לתואר), ובנוסף קורס אחד באנגלית. במקרים בהם מספר נקודות הזכות לקורס קטן מ-6 נקודות זכות, ניתן לאשר בסה"כ לתואר אחד לא יותר מ-108 נקודות זכות, ובנוסף עלות קורס אחד באנגלית. השתתפות המשרד בעלות הקורסים שמספר הנקודות בהן קטן מ-6 נקודות זכות תהיה באופן יחסי לעלות קורס בן 6 נקודות זכות;
 3. לתואר שני - המכסה המרבית למענק שכר לימוד תקבע על-פי תכנית הלימודים המאושרת על-ידי הגורם המוסמך. לכל קורס אקדמי רשאי המשרד לאשר מענק שכר לימוד בשיעור של עד 90% מגובה שכר הלימוד לכל קורס אקדמי. כמו כן ניתן לאשר היעדרות בשכר לצורך הלימודים בשיעור של שיעורים עד שלוש שעות לכל מפגש בקורס (אך לא יותר מ- 8½ שעות היעדרות בשבוע, ולא יותר מ-28 שעות לימוד בסך הכול לכל קורס), וכן יום היעדרות אחד לבחינה לכל קורס (ליום הבחינה בלבד) וכל זאת בהתאם לתוכנית הלימודים. (עד/2)
- (ב) מעבר מתכנית משולבת לתכנית רגילה באוניברסיטה הפתוחה - לעובד העובר מתוכנית לימודים במוסד לימודי המשלב לימודים עם האוניברסיטה הפתוחה לתוכנית לימודים רגילה באוניברסיטה הפתוחה (קרי, למידה בקורסים פרטניים תוך צבירת נקודות זכות), ניתן לאשר בסה"כ לכל התואר לא יותר מהמכסה המרבית ללימודי תואר ראשון באוניברסיטה הפתוחה כמצויין לעיל.

8. הוראות שונות הנוגעות ללימודי "השכלה כללית"

- (א) העובד רשאי לפצל את שעות היעדרות בשכר שאושרו לו לצורך לימודים על פני מספר ימים בשבוע;
- (ב) אישור מענק שכר לימוד לצורך רכישת השכלה אקדמית מותנה בהתחייבות העובד לשרת בתום תקופת הלימודים בהתאם להוראות פסקה 52.142;

- (ג) ימי ההיעדרות שיאושרו לעובד לצורך לימודים אקדמיים ינוכו מסך-כל ימי ההשתלמות המגיעים לעובד, בהתאם להסכם הקיבוצי ופרק משנה 51.7 העורך הבחנה בין לימודים במגמות מועדפות ללימודים במגמות לא מועדפות (ראה נסמן (ה)1ב)ג) לעיל;
- (ד) לא יאושרו דמי אש"ל. אישור שעות נוספות יהיה בכפוף להנחיות המופיעות בפרק זה.
9. הנחיות לגבי עובד במשרה חלקית ולימודים בתוכנית חלקית
- (א) עובד במשרה חלקית
1. האחראי רשאי לאשר מענק שכר לימוד והיעדרות בשכר לעובד המועסק במשרה חלקית, יחסית לחלקיות משרתו;
 2. מבקש האחראי לאשר לעובד כנ"ל, מענק שכר לימוד והיעדרות בשכר בשיעור גבוה יותר מחלקיות משרתו של העובד, וכן במקרים בהם מבקש האחראי לאשר מענק והיעדרות כנ"ל לעובד המועסק בפחות מחצי משרה, יפנה במכתב מנומק לקבלת החלטת ועדת ההשתלמות המרכזית (ראה סעיף 51.24).
- (ב) לימודים בתוכנית חלקית
1. עובד הלומד בתוכנית חלקית - יאושרו לו שעות היעדרות שבועיות וימי היעדרות שנתיים לבחינות, כאמור לעיל, בהתאם לחלקיות לימודיו;
 2. נעדר עובד בהיקף העולה על מספר השעות שהוא זכאי להן, יהיה עליו להשיב למשרד את שעות ההיעדרות העודפות, על-פי הסדר שייקבע, בכפיפות להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ובהתאם לצרכי המשרד;
 3. על הקלות בשעות העבודה לעובדים לומדים שגילם למטה מגיל 18, ראה פסקה 31.132.
- (ז) לימודים בשלוחות של מוסדות להשכלה גבוהה בחו"ל
- אין לאשר השתתפות בשכר לימוד ובימי היעדרות לצורך לימודים בשלוחות של מוסדות להשכלה גבוהה מחוץ לארץ (ראה הודעת נציבות שירות המדינה סב/19).
- (ח) לימודי עובדים בכירים ועובדים במשרות אמן
1. אין לאשר השתתפות במימון לימודים מסוג השכלה כללית לעובדים במשרות אמן בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל שמונו מחוץ לשירות המדינה. יחד עם זאת "אחראי להדרכה" מוסמך לאשר השתתפות עובד במשרת אמן בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל בפעולת הדרכה מסוג "השכלה כללית" כהגדרתה בפסקה 51.112 לעובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אשר זכאים להתמודד במרכז פנימי ובין-משרדי בהתאם לכללים שנקבעו בפסקה 02.624 ובפרק משנה 52.1, ובהתאם להנחיות אגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנושא זה. השתתפות במימון לימודים על-פי האמור בפסקה זו, לעובדים במשרות שמתח הדרגות הצמוד להן 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות מקבילות בדירוגים האחריים ודרגת העובד 43 ומעלה (שאינם מנכ"לים או מקביליהם), טעונה המלצת מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך ואישור ועדת ההשתלמות המרכזית. בנוסף, ניתן לאפשר מימון ויציאה להכשרות קצרות טווח, עד עשרה ימי הכשרה בשנה, לעובדים מן החוץ המועסקים מעל שנה בלשכת המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל;
 2. השתתפות עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל בפעולות הדרכה משרדיות פנימיות, בהן משתתפים עובדי המשרד בלבד (לא כולל פעולות הדרכה מטעם נציבות שירות המדינה), נתונה לשיקול דעת המשרד, בהתאם לנסיבות העניין, ובכללן ותק העובד, העלות השולית של השתתפות העובד, רלוונטיות ההכשרה וכדומה;
 3. למען הסר ספק, מגבלות אלה אינן חלות על עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל שמונה מקרב עובדי המדינה או על עובד שמונה מקרב תכנית הצוערים לשירות המדינה.
- (פג/5)
- (ח) לימודים בסמסטר קיץ
- העובד רשאי לנצל חלק מהמכסה המרבית האמורה לעיל גם לצורך לימודים בסמסטר קיץ במידה ומתקיימים לימודים פרונטליים גם במהלך הקיץ. בכל מקרה אין לאשר בשנת לימודים אחת כולל סמסטר קיץ יותר מהמכסה המרבית הן לעניין ימי ההיעדרות בשכר, והן לעניין מענק שכר הלימוד.
- (ט) ימי בחינה במסגרת לימודים אקדמיים
1. ימי ההיעדרות לבחינות כמצוין לעיל מיועדים לימי הבחינה בלבד (להבדיל מימי הכנה לבחינות, אותם אין לאשר);
 2. במקרים בהם נדרש העובד לבחינת גמר מסכמת לקראת סיום התואר השני ו/או השלישי, ניתן לאשר יום אחד או יותר מתוך סך כל ימי ההיעדרות לבחינות בשנה המגיעים לעובד כאמור לעיל, בהתאם לחלקיות לימודיו;
 3. אישור יום הבחינה לעובד מתייחס לאישור יום עבודה מלא (8½ שעות עבודה), ללא תלות בשעה בה נערך המבחן (בוקר, צהרים או ערב). יחד עם זאת, העובד אינו חייב לנצל את מלוא יום המבחן (8½ שעות עבודה) לצורך המבחן, והוא רשאי להשתמש רק בחלק משעות יום העבודה לצורך המבחן, וביתרת השעות להשתמש לצורך מבחנים נוספים;
 4. שעות ההיעדרות לצורך בחינות כוללות בתוכן גם את זמן הנסיעה למקום הלימודים וחזרה.

(י) "גרירת" תארים אקדמיים

פרקי הזמן המקסימליים ל"גרירת" תארים אקדמיים לעובדים להם אושרה היעדרות בשכר ו/או מענק שכר לימוד לצורך לימודים אקדמיים יהיו כדלקמן:

התואר	פרק זמן המקסימלי לאישור בתקשי"ר	פרק זמן המקסימלי לגרירת התואר
תואר ראשון - מוסד מוכר להשכלה גבוהה	שלוש שנים	לא יותר מחמש שנות לימוד
תואר ראשון - אוניברסיטה פתוחה	לא מוגדר (עד 19 קורסים)	לא יותר משש שנות לימוד
תואר שני - מוסד מוכר להשכלה גבוהה	שנתיים	לא יותר משלוש שנות לימוד
תואר שני - אוניברסיטה פתוחה	לא מוגדר	לא יותר משלוש שנות לימוד

לעובד הגורר תואר, ניתן לאשר בכל שנת לימודים היעדרות בשכר ומענק שכר לימוד בשיעור יחסי לתוכנית הלימודים אותה הוא לומד בכל שנת לימודים. בכל מקרה, אין לאשר לעובד הגורר תואר, לכל לימודי התואר, יותר מאשר המכסה המרבית האמורה לעיל. אין חובה שהלימודים יערכו ברצף ובתנאי שלא יחרגו מפרק הזמן המקסימלי לגרירת התואר.

(יא) עובדים המבקשים ללמוד שני תארים בזה אחר זה

5. עובדים שקיבלו סיוע מהמדינה לתואר ראשון או תואר שני, ומבקשים להמשיך את לימודיהם לתואר נוסף (שני או שלישי), לא יקבלו סיוע או אישור ללימודים כאמור בהנחיות המופיעות במסמך זה, אלא אם עברו שנתיים בין גמר לימודי התואר הראשון או השני לבין תחילת הלימודים לתואר הנוסף (השני או השלישי);
6. ב"סיוע" הכוונה למלגת לימודים ו/או היעדרות בשכר ליותר משנת לימודים אחת לתואר הראשון. לעובדים אשר קיבלו סיוע לשנת לימודים אחת או פחות, רשאי המשרד לאשר ברציפות סיוע לתואר נוסף, כאמור בפסקה.

(יב) שעות נוספות בימי היעדרות בשכר לצורך רכישת או השלמת השכלה פורמלית

1. לימודים הנערכים לאחר שעות העבודה הרגילות, אינם מזכים את העובד בשעות היעדרות לצורך לימודים;
2. יחד עם זאת, עובד היוצא ללימודים במהלך יום עבודה, ונדרש לחזור לעבודה ולהמשיך את עבודתו באותו היום, יחושבו השעות עד להשלמת מכסת שעות העבודה היומית, אשר בה הוא חייב, בתשלום בשיעור של 100%;
3. תשלום השעות הנוספות בשיעור של 125% ו-150%, לפי העניין, יוכר רק לאחר השלמת מכסת שעות העבודה היומית אשר התבצעו בפועל.

(יג) נסיעות ללימודים במסגרת רכישת או השלמת השכלה פורמלית

1. האחראי רשאי לאשר החזר הוצאות נסיעה ברכב ציבורי ממקום מגורי העובד למקום הלימודים וחזרה ממנו, אם מקום הלימודים הוא מחוץ לגבולות השיפוט של הרשות המקומית של מגורי העובד או מקום עבודתו הקבוע, ובשיעור של לא יותר מפעמיים בשבוע;
- (ט/26)
2. כעיקרון, שעות ההיעדרות השבועיות שיאושרו לעובד כוללות את זמן הנסיעה הנדרש למקום בו מתקיימים הלימודים;
 3. יחד עם זאת, לעובדים הלומדים במוסדות לימוד שהם מחוץ לגבולות השיפוט של הרשות המקומית של מגורי העובד או מקום עבודתו הקבוע, ניתן לאשר מתוך סך כל שעות המכסה המרבית להיעדרות בשכר לצורך לימודים (אשר אושרו לעובד על-ידי המשרד), עד שעתים שבועיות לצורך נסיעה למקום הלימודים, בכפוף, לתנאים המצטברים הבאים:
 - א) העובד מתחיל או מסיים את לימודיו במהלך יום העבודה (אינו נעדר יום שלם מהעבודה);
 - ב) העובד לומד במסגרת לימודים הנמשכת מעבר לשעות העבודה הרגילות;
 - ג) אישור שעות ההיעדרות לצורך נסיעה למקום הלימודים מתוך המכסה המאושרת יהיה בהתאם למרחק בין מיקומו של מוסד הלימודים למקום מגורי העובד או מקום עבודתו הקבוע (לדוגמה: כשעה מירושלים לת"א, וכשעתיים מירושלים לחיפה או לבאר שבע).

(יד) לימודים אקדמיים לכפל תארים - תואר ראשון, שני או שלישי

1. במקרים בהם לא השתתף המשרד בלימודי התואר הקודם (מענק השתלמות ו/או אישור להיעדרות בשכר), יש להתייחס לבקשה לתואר הנוסף כאל בקשה רגילה הנידונה במסגרת שיקולי המשרד ותקציבו, והלוקחת בחשבון כי לעובד יש כבר תואר אקדמי מקביל;
2. במקרים בהם השתתף המשרד בלימודי התואר הקודם (מענק שכר לימוד ו/או אישור להיעדרות בשכר), הרי שרק במקרים מיוחדים בהם נדרש העובד בתיאור תפקידו לתואר המקביל הנוסף, ניתן לאשר מענק שכר לימוד לכפל התארים, ובכפוף להוראות התקשי"ר הקובעות פרק זמן של לפחות שנתיים בין תואר לתואר.

(טו) עובדים הלומדים פעם נוספת קורסים בהם נכשלו

במקרים בהם עובדים הלומדים לימודים אקדמיים נאלצים לשוב וללמוד בשנית קורסים בהם נכשלו, והחזרה על קורסים אלו כרוכה בתשלום נוסף, מעבר לשכר הלימוד הבסיסי לתואר, אין לאשר יותר מהמכסה המרבית האמורה לעיל לעניין היעדרות בשכר ומענק שכר הלימוד.

(טז) לימודי השלמה כתנאי ללימודי תואר אקדמי מתקדם

במקרים בהם עובדים לומדים לתארים מתקדמים בתחומי לימוד השונים מתחומי הלימוד אותם למדו בתואר הראשון, ונדרשים ללימודי השלמה, רשאי המשרד לאשר את לימודי ההשלמה בהתאם לתנאים הבאים:

1. עובד שנותרה לו יתרת ימי היעדרות בשכר ו/או יתרת מענק שכר הלימוד שאושרו לו ללימודי תואר ראשון, ניתן לאשר את יתרת ימי היעדרות בשכר ואת יתרת מענק השכר לצורך לימודי ההשלמה, לתארים מתקדמים;
2. עובד המבקש השתתפות המשרד בלימודי השלמה בלבד (מענק שכר לימוד ו/או ימי היעדרות בשכר), רשאי המשרד לאשר לימודים אלו על-פי המכסה המרבית לשנה אחת בתואר ראשון (עד 90% מענק שכר לימוד וכן עד 28 ימי היעדרות בשכר לצורך לימודים ועד 6 ימי היעדרות בשכר לצורך בחינות);
3. עובד המבקש ללמוד לאחר לימודי ההשלמה גם לימודים לתואר שני, ניתן לאשר לעובד את המכסה המרבית לתואר שני, הכוללת בתוכה גם את לימודי ההשלמה;
4. תקופת ההמתנה בין גמר לימודי התואר הראשון למועד תחילת לימודי ההשלמה, המהווים תנאי ללימודי תואר אקדמי מתקדם, יעמדו על שנה אחת בלבד.

(עג/15)

(יז) לימודים אקדמיים בארץ הכוללים תקופת לימודים בחוץ-לארץ

1. בתוכניות לימוד לתארים מתקדמים הכוללות גם תקופת לימודים בחוץ-לארץ רשאי המשרד לאשר במסגרת המכסה המרבית השנתית להיעדרות בשכר לצורך לימודים גם את מסגרת הלימודים בחוץ-לארץ, וזאת בכפוף לאישור מנכ"ל המשרד, ובתנאי שתקופת הלימודים בחוץ-לארץ אינה עולה על 30 יום. במסגרת זו רשאי המשרד לאשר גם החזר הוצאות ביטוח לעובד בתקופת שהותו בחוץ-לארץ;
2. במקרים בהם תקופת הלימודים בחוץ-לארץ במסגרת התואר עולה על 30 יום, יש לפנות בבקשה לוועדת ההשתלמות המרכזית בנציבות שירות המדינה.

(יח) עובדים המקבלים מלגות לימודים

1. במקרים בהם עובדים להם אושר מענק שכר לימוד, אינם משלמים בפועל שכר לימוד מלא או חלקי לאוניברסיטה בשל מלגות שקיבלו או בשל כך שאחד ההורים/קרובים הוא עובד אוניברסיטה, רשאי המשרד לאשר מענק שכר לימוד רק מיתרת שכר הלימוד בניכוי המלגה;
2. במקרים בהם נזקפת הטבת הפטור לחובת משכורתו של ההורה, רשאי המשרד להעניק לעובד מענק שכר לימוד בשיעור של לא יותר מ-90% מיתרת הסכום נטו אשר נזקף לחובת ההורה לאחר ניכוי המס.

(סח/29)

(יט) לימודי פסיכולוגים

1. לצורך השתתפותם של פסיכולוגים בלימודים ובבחינות לתואר שני ולתואר שלישי, ישא המעסיק בהוצאות כדלקמן:

- (א) 50% משכר הלימוד;
- (ב) 8 שעות בשבוע - היעדרות בשכר;
- (ג) 7 ימים בשנה - היעדרות בשכר.

2. במסגרת השתלמותם של פסיכולוגים (פסיכולוגיה התפתחותית ופסיכולוגיה רפואית) בחטיבות של הסתדרות הפסיכולוגים (קלינית, חינוכית, שיקומית וחברתית-תעשייתית), לצורך חברות בחטיבה מקצועית או התמחות לפי החוק והתקנות, יוכרו על-ידי המעסיק 8 שעות היעדרות בשכר בשבוע במשך השתלמות זאת, אך לא יותר מאשר במשך שנתיים בסך הכל;
3. אם העובד מועסק במוסד שבו אין מדריך מוסמך והלימוד כרוך בתשלום שכר לימוד, ישא המעסיק בהוצאות שכר הלימוד, בתנאי שלא יעלה על 50% משכר הלימוד במוסד להשכלה גבוהה באותה שנה;
4. בתקופת המועמדות לקבלת הסמכה כמדריך מטעם אחת החטיבות של הסתדרות הפסיכולוגים, יוכרו על-ידי המעסיק 4 שעות היעדרות בשבוע למשך שנה אחת, כדי לאפשר שעות הדרכה ופיקוח בהתאם לכללים ולתנאים לקבלת הסמכה;
5. לא יחולו על פסיכולוג יותר מאחד הנסמנים (יט)1, 2 ו-3 דלעיל, בעת ובעונה אחת;
6. על פסיכולוג המועסק במשרה חלקית יחולו נסמנים (יט)1, 2 ו-3 לעיל, לפי השיעור היחסי של חלקיות המשרה;
7. השתתפות פסיכולוגים בהשתלמות מקצועית מובהקת, המוכרת על-ידי הסתדרות הפסיכולוגים, תוכר כהיעדרות בשכר (לרבות החזר הוצאות אש"ל), בהיקף שלא יעלה על 4 שעות בשבוע בממוצע שנתי, ותמומן על-ידי המעסיק. ההשתתפות בהשתלמויות תהיה על-פי בחירת הפסיכולוג, באישור הפסיכולוג האחראי ביחידה ובידיעת הממונה על ההדרכה;
8. הפסיכולוגים רשאים לצבור את שעות ההשתלמות השבועיות לפי נסמן (יט)6 לעיל, לצורך ניצולן המרוכז במשך שנת לימודים אקדמית אחת. פסיכולוג אשר לא ינצל את שעות ההשתלמות הנ"ל, לא יהיה זכאי לנצלן בשנת הלימודים האקדמית הבאה.

(כ) סטודנטים - היעדרות לבחינות

- סטודנט המקבל שכר כאמור בפסקה 24.150, יהיה זכאי ליום היעדרות לרגל בחינה בהתאם לכללים להלן:
1. סטודנט אשר השלים תקופת העסקה של 12 חודשים, זכאי להיעדר יום אחד מהעבודה, בכל שנה, כאמור, לצורך השתתפות בבחינה במסגרת לימודיו;
 2. סטודנט שהועסק בתקופת העסקה הפחותה מ-12 חודשים אך לא פחותה משלושה חודשים, יהיה זכאי להיעדר בחלק היחסי של יום היעדרות לרגל בחינה, בהתאם לחלקיות העסקתו בתקופה האמורה;
 3. שימוש ביום היעדרות לרגל בחינה, או חלק ממנו, בא במקום ביצוע עבודה בפועל, ולפיכך סטודנט יוכל לעשות שימוש ביום היעדרות לרגל בחינה או חלק ממנו, במהלך חודש קלנדרי מסוים, כל עוד לא השלים באותו החודש את מכסת שעות העבודה החודשיות שנקבעו לו, כל שלא יחרוג ממכסת שעות העבודה החודשיות אשר משקפות את היקף משרתו כפי שנקבעה על-ידי המשרד;
 4. דמי יום היעדרות לרגל בחינה כדמי חופשה כאמור בפסקה 33.195;
 5. היעדרות לרגל בחינה, תתואם מראש עם הממונה הישיר על הסטודנט לפחות שבועיים לפני מועד ההיעדרות בפועל;
 6. יום היעדרות לרגל בחינה או חלק ממנו, שלא נעשה בו שימוש בשנה מסוימת, ניתן לצבירה לניצול בשנה העוקבת וכל עוד העובד מועסק כסטודנט;
 7. ימי היעדרות לרגל בחינה הצבורים לא ניתנים לפדיון.

(2/עז)

51.4 - תעודות

51.40 חלות / 51.41 כללים / 51.42 תעודות
סיום קורסים והשתלמויות משרדיות / 51.43
תעודות סיום קורסים והשתלמויות מטעם
נציבות שירות המדינה / 51.44 תעודות סיום
קורסים והשתלמויות משותפות עם גוף חיצוני

51.40 - חלות

51.400

הוראות פרק משנה זה חלות על תעודות הניתנות בסיום קורס או השתלמות מטעם משרד, מטעם נציבות שירות המדינה או מטעם גורם ממשלתי בשיתוף עם גוף חיצוני.

51.41 - כללים

51.410

כל תעודת סיום תישא בראשה את סמל המדינה. צורתה הכללית תהייה צנועה בהתאמה למשך הקורס.

51.411

בסימו של קורס או השתלמות שלא כללו עמידה בבחינה או בהגשת עבודה הכרוכות בהערכה ובציון - יינתן למשתתף אישור השתתפות ולא תעודה.

51.412

(א) בכל תעודה או אישור השתתפות יצוין במלואו שם הקורס או ההשתלמות;
(ב) בכל תעודה על סיום קורס המעוגן בתקשי"ר במסגרת מסלולי קידום משרדיים ובין-משרדיים, יצוינו בתעודה דרגות מסלול הקידום והפסקה המתאימה בפרק 22.

51.413

(א) על פני התעודה יופיעו שם פרטי, שם משפחה, מספר זהות ושם המשרד של המסיים;
(ב) על פני תעודה על סיום קורס או השתלמות משרדית יופיע גם שם היחידה.

51.414

(א) על גב התעודה יפורטו נושאי הלימוד, לרבות נושאי מטלות לימודיות אגב ציון מספר השעות שהוקדש לכל נושא בהתאם לתכנית הלימודים.
מספר השעות שיצוין בתעודה יכלול אך ורק שעות לימוד בכיתה המהוות חלק מחייב מתכנית הלימודים, לרבות עבודה עצמית מודרכת המופיעה כחלק בלתי נפרד מתכנית הלימודים. אין לכלול במכסת השעות: הכנת תרגילי בית, לימוד עצמי בספרייה, ביצוע מטלות לימודיות וכדומה;
(ב) מספר השעות כאמור בנסמן (א) לעיל יובא לאישור מוקדם של מנהל אגף בכיר הדרכה והשכלה בנציבות שירות המדינה.

51.415

על פני התעודה יצוין משך הקורס או ההשתלמות מתחילתו ועד סיומו בתאריך עברי מלא ובתאריך לועזי. המספר הכולל של שעות הלימוד בהתאם להוראות פסקה 51.414 יצוין בסוגריים.

51.416

(א) הציון הסופי והמשוקלל יצוין על פני התעודה;
(ב) אם נלמדו לפחות שני מקצועות או פרקי לימוד שעליהם ניתן ציון - יצורף לתעודה גיליון ציונים בו יצוין ליד כל מקצוע משקלו כאחוז מכלל המקצועות. 95-100 מצוין, 85-94 טוב מאד, 75-84 טוב, 65-74 כמעט טוב, 55-64 מספיק, עד 54 נכשל.

51.417

(א) כל תעודה תיחתם על פניה, בחלקה התחתון, לפי המפורט בסעיפים 51.42 עד 51.44;
(ב) על גב התעודה, בחלקה התחתון, יופיע שם מרכז הקורס או ההשתלמות.

51.42 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות משרדיות

51.421

- (א) על פני תעודת סיום קורס או השתלמות משרדית, יופיעו בחלקה התחתון, חתימות האחראי להדרכה במשרד (סגן מנהל כללי בכיר למינהל ולמשאבי אנוש), הממונה על ההדרכה, לפי שיקול דעת המשרד תופיע גם חתימת המנהל הכללי;
- (ב) על פני תעודת סיום קורס או השתלמות שנערכו בשיתוף נציבות שירות המדינה תופיע גם חתימת מנהל אגף הכיר הדרכה והשכלה בנציבות שירות המדינה;
- (ג) כל הוראות סעיף 51.41 יחולו על תעודות אלו.
(נב/36)

51.43 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות מטעם נציבות שירות המדינה

51.431

- (א) על פני תעודת סיום קורס או השתלמות מטעם נציבות שירות המדינה, תופיע, בחלקה התחתון, חתימת מנהל אגף בכיר הדרכה והשכלה בנציבות שירות המדינה;
- (ב) כל הוראות סעיף 51.41 יחולו על תעודות אלו.
(נב/4)

51.44 - תעודות סיום קורסים והשתלמויות משותפות עם גוף חיצוני

51.441

נוסח תעודה משותפת למשרד ממשלתי וגוף חיצוני, למעט מוסדות להשכלה גבוהה, יובא לאישור מוקדם של מנהל אגף בכיר הדרכה והשכלה בנציבות שירות המדינה.

51.442

- (א) שם הגוף החיצוני יופיע בראש התעודה בצד שם המשרד הממשלתי וחתימת נציגי גוף זה תופיע בחלקה התחתון של התעודה לצד חתימת נציגי המשרד או נציגי נציבות שירות המדינה;
- (ב) כל הוראות סעיף 51.41 יחולו על תעודות אלו.

51.6 - הדרכה מחוץ לשירות

51.61 הוראות כלליות / 51.62 הדרכה מחוץ לשירות בעזרת מקורות אחרים / 51.63 נוהל נסיעת עובד לחוץ-לארץ / 51.64 התחייבות להמשיך בשירות בתום ההדרכה מחוץ לשירות

51.61 - הוראות כלליות

51.611

הוראות פרק משנה זה נוגעות להדרכה מחוץ לשירות כמוגדר בפסקה 51.112.

51.62 - הדרכה מחוץ לשירות בעזרת מקורות אחרים

51.621

עובד אשר השיג ביזמתו, מענק להשתתפות בפעולת הדרכה מחוץ לשירות ממקורות אחרים, ניתן לאשר את השתתפותו בפעולת הדרכה מחוץ לשירות, אם נתמלאו כל התנאים הבאים:

(א) הקרן המממנת את המענק היא ציבורית ופתוחה למועמדים בעלי השכלה ותכונות דומות להשכלתו ולתכונותיו של העובד אשר זכה במענק;

(ב) האחראי להדרכה במשרד שוכנע כי ההדרכה חיונית לייעול עבודתו של העובד ולפיתוח מיומנותיו לשם קידומו לתפקידים אחראיים יותר;

(ג) היועץ המשפטי למשרד יבדוק, שאין במימון ההשתלמות על-ידי גורם חיצוני משום ניגוד עניינים או פגיעה בטוהר המידות וסדרי מינהל תקין.
(סב/19)

51.622

לא נתמלאו התנאים הנזכרים בפסקה 51.621 במלואם, או שהוצע לעובד השתתפות בפעולת הדרכה מחוץ לשירות, לפי הסדר מיוחד שאיננו כלול בהוראות פרק זה, יביא האחראי להדרכה את פרטי ההסדר ואת המלצתו לדיון ולהחלטה בוועדת ההשתלמות המרכזית.
(סב/19)

51.63 - נוהל נסיעת עובד לחוץ-לארץ

51.631

מנהל יחידה יודיע על יציאתו של עובד להשתתפות בפעולת הדרכה ועל שובו ממנה בטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717).

51.632

על משכורת, תשלומים וניכויים בתקופת ההדרכה מחוץ לשירות וכן על הצטרפות המשפחה למשתלם בחוץ-לארץ ראה סעיף 53.16. על התנהגות וחובות של משתלם ראה פרק משנה 53.2.

51.64 - התחייבות להמשיך בשירות בתום ההדרכה מחוץ לשירות

51.641

הוראות סעיף 52.14 בדבר התחייבות לשרת בתום ההדרכה חלות על יציאה והשתתפות בפעולות הדרכה מחוץ לשירות. כן חלות הוראות סעיף 52.15 בדבר שחרור מהתחייבות.

51.7 - ימי השתלמות בשכר

51.71 הגדרות וחלות / 51.72 כללי הזכאות /
 51.73 חישוב התקופה / 51.74 לימודים
 אקדמאים - קביעת מגמות הלימוד והמקצועות
 המועדפים במשרד / 51.75 ניכוי ימי
 ההשתתפות בפעולות ההדרכה / 51.76
 השתלמות בחוץ-לארץ / 51.77 עובדים
 סוציאליים

51.71 - הגדרות וחלות

51.711

הגדרות
 "הסכם"

- (א) - הסכם קיבוצי שנערך ונחתם ביום כ' בשבט התש"ן (15.2.1990) בין ממשלת ישראל וההסתדרויות (מח"ר, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים והעיתונאים) בעניין ימי היעדרות בשכר לצורך השתלמויות לעובדים בדירוגים אלו;
- (ב) הסכם קיבוצי שנערך ונחתם ביום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011) בין ממשלת ישראל ומעסיקים ציבוריים לבין ההסתדרות הרפואית בישראל ("הר"י") לעובדים בדירוג הרופאים.
- "ימי השתלמות בשכר" - ימי היעדרות בשכר לצורך השתלמות עובדים בדירוגים האמורים על-פי ההסכם;
- "פעולת הדרכה חיצונית" - פעולת הדרכה המאורגנת על-ידי גופי הדרכה חיצוניים מוכרים;
- "פעולת הדרכה מוסדית" - פעולת הדרכה המאורגנת על-ידי המשרד/משרד אחר/נציבות שירות המדינה.

51.712

חלות

- (א) הוראות פרק זה חלות בכפוף להוראות ספציפיות אחרות הנוגעות לפעולות "הדרכה" בתקשי"ר (כהגדרתם בפסקה 51.112);
- (ב) הוראות פרק משנה זה חלות על עובדים המדורגים בדרגה 36 ומעלה בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח, בדירוג המהנדסים, בדירוג ההנדסאים והטכנאים ובדירוג העיתונאים, ועל עובדים המדורגים בדרגה ב ומעלה, בדירוג השירות המשפטי, אשר צברו בדרגות המזכות תקופה מצטברת של שתי שנות עבודה לפחות. מובהר כי פרק זה אינו חל על המועסקים בחוזה בכירים;
- (ג) לעניין השתלמות עובדים המדורגים בדירוג העובדים הסוציאליים - ראה סעיף 51.77;
- (ד) לעניין השתלמות עובדים בדירוג הרופאים - ראה הסכם קיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011); (עב/18)
- (ה) הוראות פרק משנה זה לא יחולו על עובדים בחוזה מיוחד ששכרם מחושב שלא לפי הסכמים קיבוציים בדירוג המקצועי הרלוונטי. (פא/8)

51.72 - כללי הזכאות

51.721

- (א) עובד זכאי לצאת ביוזמתו לפעולת הדרכה לשם שיפור רמתו המקצועית, השלמת מיומנויות, התעדכנות בתחומים ובנושאים שחלו בהם שינויים וחידושים, השלמת ידיעות והרחבתן, כל אלה בתחומים ובנושאים העשויים לתרום למילוי תפקידיו או להעלאת רמתו המקצועית;
- (ב) היציאה לפעולת ההדרכה טעונה אישור של הממונה הישיר ושל האחראי על ההדרכה במשרד. לעובד יינתן האישור האמור בתנאי שיציאתו לפעולת ההדרכה במועד שתוכנן על ידו לא תפגע בצרכי העבודה. במקרה שיציאת העובד לפעולת ההדרכה במועד שתוכנן תפגע, לדעת המעסיק, בצרכי העבודה, ניתן לעכב את מתן האישור לתקופה שלא תעלה על שישה חודשים;

- (ג) עובד היוצא לפעולת הדרכה זכאי לתשלום משכורת בעד ימי ההשתתפות בפעולת ההדרכה, בשיעור לו היה זכאי אילו נקרא לשירות מילואים, ובלבד שלא יקבל בחישוב חודשי יותר מהמשכורת והתוספות שהיה זכאי להן אילו לא השתתף בפעולת ההדרכה;
- (ד) ההשתתפות בפעולת הדרכה אינה מקנה לעובד זכות להחזר דמי לימוד, אש"ל, הוצאות נסיעה וכדומה;
- (ה) ניצול מכסת ימי ההשתלמות בשכר יכול להיעשות הן עבור השתלמויות הכוללות ימי לימוד מלאים (לפחות שמונה שעות לימוד) והן עבור השתלמויות הכוללות ימי לימוד חלקיים (פחות משמונה שעות לימוד). ניכוי ימי הזכאות ממכסת הימים להם זכאי העובד לפי הוראות פרק משנה זה ייערך בהתאם לחלקיות ימי הלימוד;
- (ו) עובד זכאי להשתלמות במשכורת רק אם היא מאורגנת על-ידי מוסד מוכר ובסיום פעולת ההדרכה יינתן אישור או תעודה, או אם מדובר במסגרת לימודים פורמליים לתואר או לתעודה, או אם מדובר בהשתלמות בחוץ-לארץ שאושרה על-ידי ועדת ההשתלמות המרכזית בהתאם לאמות המידה והכללים הקבועים בתקשי"ר;
- (ז) ההסדר המפורט בפרק משנה זה חל גם על עובד במשרה חלקית. היעדרותו של עובד כאמור תאושר יחסית לחלקיות משרתו.

51.722

ממונה על ההדרכה, ובהיעדרו מנהל משאבי אנוש, ינהל רישום ומעקב על מכסת הימים להם זכאים העובדים ועל ניכוי הימים, ועל יתרת הימים העומדים לזכותו של כל עובד כמפורט בפרק משנה זה.

51.73 - חישוב התקופה

51.731

מכסת ימי ההשתלמות בשכר לשנה תיקבע בהתאם לטבלה שלהלן:

(א)

דירוג: מח"ר, מהנדסים, עיתונאים, הנדסאים וטכנאים		דירוג: משפטנים ודירוג פרקליטים	
דרגה	ימים לשנה	דרגה	ימים לשנה
36-37	7.5	ד-ב1	7.5
38-39	10	ב2-א	10
40-41	12	א1-2א	12
42 ומעלה	15	א3 ומעלה	15

(תחולה: כ"ב בשבט התשנ"ז (1.1.1997)) (נח/16)

(ב) על אף האמור לעיל, מכסת ימי ההשתלמות בשכר בתקופת ההסכם הקיבוצי (השנים 1993-1996) תהיה כמפורט מטה, ובלבד שערב חתימת ההסכם * צבר העובד מכסה של 20 ימי השתלמות לפחות.

דירוג: מח"ר, מהנדסים, עיתונאים, הנדסאים וטכנאים		דירוג: משפטנים ודירוג פרקליטים	
דרגה	ימים לשנה	דרגה	ימים לשנה
36-37	4	ד-ב1	4
38-39	5	ב2-א	5
40-41	6	א1-2א	6
42 ומעלה	8	א3 ומעלה	8

* להלן המועדים בהם נחתמו ההסכמים עם הדירוגים הנ"ל:

מח"ר, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים	-	29.4.1994
עיתונאים	-	4.5.1994
משפטנים	-	24.10.1994

- (ג) לא צבר העובד מכסה של 20 ימי השתלמות כאמור, תחול עליו מכסת הצבירה המפורטת בטבלה דלעיל רק לאחר שיצבור את 20 ימי ההשתלמות האמורים;
- (ד) לצורך חישוב זכאות עובד לימי השתלמות בשכר, תילקח בחשבון תקופת עבודתו בשירות המדינה כעובד מדינה בלבד.

51.732

ימי השתלמות בשכר ניתנים לצבירה מכסימלית של 90 יום. עם תום ניצול ימים אלה או חלקם תחודש הצבירה עד למכסה מרבית של 90 יום כאמור.

51.733

עובד יהא רשאי לנצל את מכסת ימי ההשתלמות בשכר שצבר, בתנאי שבתום ההשתלמות תיוותר לו תקופת עבודה ששיעורה פי שלושה ימי עבודה מימי ההשתלמות אותם ניצל. חריגה מהנוהל המפורט בפסקה זו, טעונה אישור מראש של אגף הדרכה והשכלה בנציבות שירות המדינה, לאחר קבלת בקשה מנומקת של האחראי במשרד.

51.734

לא ניצל העובד את זכאותו לימי ההשתלמות בשכר שצבר, וסיים עבודתו - לא יהא העובד זכאי לתשלום או פיצוי בגין ימי ההשתלמות אותם לא מימש.

51.74 - לימודים אקדמאים - קביעת מגמות הלימוד והמקצועות המועדפים במשרד

51.741

(א) בכל משרד תיקבע רשימה משרדית המגדירה בהתאם לתחומי פעילותו של המשרד, מהן מגמות הלימוד והמקצועות המועדפים אותם רואה המשרד כחיוניים ובעלי תרומה ממשית למילוי תפקידו של העובד;

(ב) האגף להדרכה והשכלה בנציבות שירות המדינה יגדיר בשיתוף עם המשרדים את מגמות הלימוד והמקצועות המועדפים ברמה הבינמשרדית, המתייחסות למקצועות זהים במשרדים השונים.

51.75 - ניכוי ימי ההשתתפות בפעולות ההדרכה

51.751

(א) להלן פירוט המקרים בהם ינוכו ימי ההשתתפות בפעולות הדרכה ממכסת ימי ההשתלמות בשכר העומדים לזכות העובד, בהתאם לפרק משנה זה:

1. תקופת השתלמות בשכר של שלושה ימים ומעלה שחלו בתקופת עבודתו של העובד שבהן השתתף העובד בפעולות הדרכה על חשבון ימי העבודה, יחושבו לפי ימים קלנדריים, לרבות שבתות וחגים שחלו במהלך ההשתלמות, אלא אם חלו ביום הראשון או האחרון של ההשתלמות;
2. פעולות הדרכה חיצונית, למעט הכשרה, בה משתתף העובד מיוזמתו, ואשר אינה נדרשת על-ידי המעסיק לצורך מילוי דרישות המשרה שהעובד ממלא או מיועד למלא;
3. ימי היעדרות לצורך לימודים אקדמאים לתואר ראשון ולתואר שני, במגמות לימוד ובמקצועות אשר לא הוגדרו על-ידי המשרד ולא על-ידי נציבות שירות המדינה כחיוניים למילוי תפקידו של העובד ואשר אינם תורמים תרומה ממשית למילוי תפקידו;
4. סמינרים מקצועיים הנערכים על-ידי האיגודים המקצועיים והעומדים בכללי הזכאות המפורטים בפסקה 51.721 (א), והנמשכים לפחות שלושה ימים. יום ההתארגנות והנסיעה למקום בו נערך הסמינר יוכר כיום היעדרות בשכר, ובלבד שבאותו יום ייפתח הסמינר, וינוכה ממכסת ימי הזכאות של העובד.

(ב) להלן פירוט המקרים בהם אין לנכות את ימי ההשתתפות בפעולות הדרכה ממכסת ימי ההשתלמות בשכר העומדים לזכות העובד, בהתאם לפרק משנה זה:

1. ימי היעדרות מהעבודה בהם השתתף העובד בפעולות הדרכה, המוגדרות כ"הכשרה", בהתאם לפסקה 51.112, ושנעשו מטעם המעסיק כמתחייב ישירות מדרישות המשרה שהעובד ממלא או מיועד למלא;
2. עובד המשתתף בפעולות הדרכה מוסדיות שאין לגביהן תנאי סף של השכלה אקדמית/על-תיכונית המחייבים לצורך השתתפות בפעולות ההדרכה;
3. פעולות הדרכה מוסדיות אשר פתוחות וממומנות על-ידי המשרד למשתתפים אקדמאים ולעובדים מהדירוג המנהלי;
4. ימי היעדרות לצורך לימודים אקדמאים לתואר ראשון ולתואר שני, במקצועות ובתחומים אשר הוגדרו על-ידי המשרד ונציבות שירות המדינה כחיוניים לעבודתו של העובד ואשר תורמים תרומה ממשית למילוי תפקידו;
5. ימי ההשתלמות בשכר לעובד הלומד (ביוזמתו או ביוזמת המעסיק) במגמות לימוד, תחומי לימוד ומקצועות לימוד אקדמיים לתואר ראשון המאושרים על-ידי המשרד, בהתאם למקצועות המועדפים שהוגדרו בכל משרד, לעובדים בדירוג המינהלי.

51.76 - השתלמות בחוץ-לארץ

51.761

- (א) ימי השתלמות בחוץ-לארץ על חשבון קרן ההשתלמות של העובד, יוכרו כימי השתלמות בשכר רק אם הייתה זו השתלמות מקצועית מובהקת בתחום עיסוקו או בתחום מקצועו. בקשות בעניין זה יש להפנות אל ועדת ההשתלמות המרכזית לפי הכללים המפורטים בפרק משנה 53.1 ולצרף לבקשה את תכנית ההשתלמות ואישור המוסד המזמין;
- (ב) החלטת ועדת ההשתלמות המרכזית תועבר על-ידי הממונה על ההדרכה במשרד אל מנהל משאבי אנוש, לצורכי רישום ומעקב;
- (ג) השתתפות בסיוור קבוצתי מאורגן בחוץ-לארץ במסגרת קרן ההשתלמות של העובד, לא תוכר על-ידי ועדת ההשתלמות המרכזית כהיעדרות במשכורת ואין להפנות אליה בקשות מסוג זה.

51.77 - עובדים סוציאליים

51.771

- (א) עובד המדרוג בדירוג העובדים הסוציאליים, זכאי להשתלמות במשכורת במשך שמונה ימים בשנה;
- (ב) ימי השתלמות או השתתפות בקורסים שהמשרד חייב את העובד להשתתף בהם, לא יובאו בחשבון שמונה הימים האמורים;
- (ג) עובד רשאי לצבור ארבעה ימים כל שנה, מן המכסה האמורה בנסמך (א) לעיל, עד למירב של שש שנים, כלומר 24 ימי השתלמות.
(תחולה: י"ח בסיוון התשמ"ח (1.6.1988))

51.772

הוראות סעיף 51.72 יחולו גם על העובדים הסוציאליים.
(2/ס)

פרק 52 - כללים ותנאים לביצוע הדרכה

בפרק זה מובאות הוראות בדבר כללים, נהלים ותנאים במתן הדרכה.

52.1 - בקשות להשתתף בפעולות הדרכה והתחייבויות

52.11 הגשת בקשות / 52.12 אישור בקשות /
52.13 אישור השתתפות בפעולות הדרכה
קצרות / 52.14 התחייבות לשרת בתום ההדרכה
/ 52.15 שחרור מהתחייבות

52.11 - הגשת בקשות

52.111

עובד המעוניין להשתתף בפעולת הדרכה מאיזה סוג שהוא, ביזמתו או ביזמת המשרד, ימלא את הטופס בקשה של מועמד להשתלמות (מדף 2635).

52.112

הטופס, על כל עותקיו, יועבר לאחראי להדרכה במשרד או ביחידת הסמך, הכול לפי העניין, באמצעות הממונה הישיר או מנהל היחידה, בצירוף חוות דעת הממונה בחלק ב' של הטופס.

52.12 - אישור בקשות

52.121

היה האישור להשתתפותו של העובד בפעולת ההדרכה המבוקשת בסמכותו של האחראי להדרכה, ייתן הוא את החלטתו ויעבירנה למנהל היחידה בה מועסק העובד.

52.122

היה האישור מותנה על-פי הסמכויות, בהסכמתה של ועדת ההשתלמות המרכזית - ראה פסקה 51.241.

52.123 - 52.124

פסקאות מבוטלות

52.13 - אישור השתתפות בפעולות הדרכה קצרות

52.131

אין למלא את טופס בקשה של מועמד להשתלמות (מדף 2635), כשמדובר בהשתתפות עובד בפעולות הדרכה קצרות בארץ, כגון: ימי עיון, כנסים והשתלמויות הנמשכות בסך הכול לא יותר משלושה ימים, שאינן כרוכות בהתחייבות לשרת בתום ההדרכה. מקרים כגון אלה יש להביא בפני האחראי להדרכה במשרד בבקשה בכתב ו/או בטופס פנימי למועמד לפעולות הדרכה קצרות, באמצעות הממונה הישיר או מנהל היחידה, ובצירוף חוות דעת הממונה.
(עב/16)

52.132

אישור האחראי להדרכה, להיעדרות עובד במשכורת לרגל השתתפותו בפעולת הדרכה כאמור לעיל, יועבר לידיעת מחלקת משאבי אנוש. האישור ישמש אסמכתא לתשלום משכורתו של העובד בעד ימי היעדרותו אלה.

52.133

פסקה מבוטלת

(עב/6)

52.14 - התחייבות לשרת בתום ההדרכה

52.141

בסעיף זה:

"מענק השתלמות" - כולל כל תשלום או הטבה שוות כסף שניתנה לעובד - משכורת, השתתפות בשכר לימוד, דמי כלכלה, אש"ל, הוצאות נסיעה, תמורה לשעות בהן שוחרר מן העבודה וכדומה.

52.142

קיבל עובד מענק השתלמות של יותר מ-6,300 שקל חדש יתחייב לשרת בשירות המדינה עד תום תקופת ההשתלמות וכן תקופות נוספות כלהלן:
מעל 6,300 שקל חדש ועד 12,600 שקל חדש-שנה אחת, על כל 1,575 שקל חדש נוספים, או חלק מהם - שלושה חודשים נוספים עד למרב של ארבע שנים. ההתחייבות הנ"ל כלולה בחלק ד' של טופס (מדף 2635) (ראה פסקה 52.111).
(תחולה: ג' בטבת התשנ"ח (1.1.1998))
(נח/10)

52.143

השתתף עובד בפעולת הדרכה שאינה כרוכה בהתחייבות לשרת אחריה, ולאחר מכן השתתף בפעולת הדרכה נוספת שאף היא אינה כרוכה בהתחייבות כאמור, אין לחבר את שתי פעולות ההדרכה יחד, גם אם צירוף המענקים בעדם עולה על 6,300 שקל חדש.
השתתף עובד במספר פעולות הדרכה הכרוכות בהתחייבות לשרת אחריהן, תצורפנה כל התקופות יחד לחישוב מצטבר.
(תחולה: ג' בטבת התשנ"ח (1.1.1998))
(נח/10)

52.144

השתתפות בפעולות הדרכה מסוג השכלה כללית, למעט השכלה על-תיכונית, איננה כרוכה בהתחייבות, גם אם לצורך רכישת ההשכלה קיבל העובד מענק השתלמות או אישור להיעדרות מן העבודה במשכורת.
רכישה או השלמה של השכלה על-תיכונית, לרבות לימודים לתואר אקדמי, כרוכים בהתחייבות וחלות עליהם הוראות סעיף זה.

52.145

לא קיים עובד את התחייבותו לשרת כפי שהתחייב, יהיה חייב להחזיר למשרד את מענק ההשתלמות שקיבל בקשר עם ההדרכה, או את מענקי ההשתלמות אם השתתף ביותר מפעולת הדרכה אחת. לא קיים עובד חלק מן ההתחייבות, יהיה חייב להחזיר את המענק באופן יחסי.
החזרת סכומי ההתחייבות צמודה למדד יוקר המחיה, לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

52.146

לא החזיר עובד את הסכום המגיע ממנו, יודיע על כך האחראי לחשב המשרד אשר יערוך את החשבון ויקזז את הסכום המגיע מכל סכום כסף המגיע לעובד, הניתן לקיזוז לפי החוק.
אם אין אפשרות לקזז, יועבר העניין ליועץ המשפטי של המשרד כדי שינקוט בצעדים מתאימים לגביית הסכום המגיע מן העובד.

52.147

עבר עובד ממשרד למשרד אין הוא חייב להחזיר את המענק או את יתרתו למשרד ממנו בא. המשרד המעביר יודיע למשרד המקבל את יתרת המענק שהעובד חייב בה, והמשרד המקבל ינהג בהתאם לאמור בפסקאות 52.145 ו-52.146.

52.148

מבקש משרד לקבוע כללים והסדרים החורגים מהוראות סעיף זה, יובאו הדברים על-ידי האחראי להדרכה במכתב מנומק להחלטת ועדת ההשתלמות המרכזית בנציבות שירות המדינה.

52.15 - שחרור מהתחייבות

52.151
למרות האמור בסעיף 52.14, עובד שהתחייב לשרת תקופה מסוימת בהתאם להוראות פסקה 52.142, יהיה פטור ממילוי התחייבותו, אם פוטר מן השירות.

52.152
פטור עובד בשירות, פטורים שאיריו מלהחזיר את מענק ההשתלמות שקיבל.

52.153
האחראי רשאי לשחרר עובד מהתחייבותו, אם המענק שולם לו על-פי החלטת המשרד, והעובד פרש מן השירות בנסיבות ובתנאים שלדעת האחראי אינם מאפשרים לו למלא את התחייבותו או להחזיר את מענק ההשתלמות.
(נב/65)

52.154
החליט מנהל כללי לשחרר עובד מהתחייבותו לשרת או מהתחייבותו להחזיר את מענק ההשתלמות, ייתן את החלטתו המנומקת בכתב ויורה בהתאם לחשב המשרד.

52.155
נציבות שירות המדינה רשאית לשחרר עובד מהתחייבותו אם המענק שולם לו על-פי החלטת ועדת ההשתלמות המרכזית, והעובד פרש מן השירות בנסיבות ותנאים שלדעת נציבות שירות מדינה אינם מאפשרים לעובד למלא את התחייבותו או להחזיר את מענק ההשתלמות.
שחרור כנ"ל, על-ידי נציבות שירות המדינה, יינתן לאחר פנייה מנומקת ומומלצת של המנהל הכללי אל נציבות שירות המדינה.

52.156
החלטה של נציבות שירות המדינה לשחרר עובד מהתחייבותו לשרת או מהתחייבותו להחזיר את מענק ההשתלמות, על-פי המלצת מנהל כללי, תינתן בכתב. העתק מההחלטה יישלח לחשב המשרד בו מועסק העובד.

52.2 - השתלמויות במסלולי קידום

52.21 השתלמות מטעם נציבות שירות המדינה
/ 52.22 השתלמות מטעם המשרדים

52.21 - השתלמות מטעם נציבות שירות המדינה

52.211
השירות להדרכה ולהשכלה שבנציבות שירות המדינה, אחראי על תוכניות הקורסים הבין-משרדיים, שנקבעו להם מסלולי קידום.

52.212
על האחראים להמציא לשירות להדרכה ולהשכלה, שבנציבות שירות המדינה, בחודש ינואר של כל שנה, רשימה של עובדי משרדם המשובצים במשרות שלהן נקבעו מסלולי קידום בעיסוקים בין-משרדיים.

52.22 - השתלמות מטעם המשרדים

52.221
המשרדים אחראים על קורסים לפי מסלולי קידום בסוגי משרות המיוחדים למשרדם. המשרדים אחראים על תוכניות הקורסים של משרדיהם שנקבעו להם מסלולי קידום.

52.222
מסיימי הקורסים יהיו פטורים מבחינה מקצועית באותם תחומים.
(סא/3)

52.3 - היתר לעבודות הדרכה

52.31 חלות / 52.32 הדרכה בשירות / 52.33
זכאות לתשלום / 52.34 תעריפים / 52.35 נוהל
/ 52.36 הדרכה מחוץ לשירות

52.31 - חלות

52.311

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

52.32 - הדרכה בשירות

52.321

עובד הרוצה לעסוק בהדרכה בשירות (כפי שהיא מוגדרת בפסקה 51.112), חייב לקבל היתר לכך ממנהל היחידה בה הוא מועסק ואינו חייב לקבל לשם כך היתר לעבודה פרטית לפי סעיפים 42.43 ו-42.48.

52.322

פסקה מבוטלת

52.323

במקרים שבהם חייב עובד לקבל היתר ממנהל היחידה לעסוק בהדרכה בשירות, כאמור בפסקה 52.321, יגיש בקשה לקבלת ההיתר בטופס בקשה להיתר להדרכה בשירות (מדף 2745).

52.324

(א) מנהל היחידה רשאי להתיר לעובד לעסוק בהדרכה בשירות כאמור לעיל, בכפיפות לסייגים הבאים:

1. מספר שעות ההדרכה בחודש אחד לא יעלה על 30 שעות;

2. לא יינתן היתר להדרכה בשירות כשהעובד נמצא בחופשה.

(ב) ההיתר של מנהל היחידה יינתן לעובד בטופס האמור, והעתק ממנו יישלח אל האחראי במשרד בו מועסק העובד;

(ג) ועדת ההשתלמות המרכזית רשאית להתיר לעובד או לסוגי עובדים לעסוק בהדרכה בשירות, שלא בהתאם לסייגים המפורטים לעיל, במקרים חריגים ומנימוקים מיוחדים.

52.325

התשלום בגין הדרכה בשירות יינתן בנוסף למשכורתו החודשית של העובד ואף אם ההדרכה התבצעה בשעות העבודה, בהתאם לכללים המפורטים בפרק משנה זה.

52.326

פסקה מבוטלת

(עב/16)

52.33 - זכאות לתשלום

52.331

עובד המועסק בהדרכה בשירות לפי פסקה 51.112, זכאי לתשלום רק אם קיבל היתר לכך כאמור בפסקה 52.321 ואם עומד בתנאים שנקבעו בפסקה 52.334.

(סז/17)

52.332

עובד כאמור לעיל זכאי לקצובת אש"ל בשיעור המגיע לפי פרק משנה 26.2, ולהחזרת הוצאות נסיעה בהתאם לפרק משנה 26.1 - אף אם הוא נמנה עם סוגי העובדים שאינם זכאים לתשלום בעד הדרכה על-פי פסקה 52.334.

(חז/22)

52.333

השתמש עובד כנ"ל ברכבו הפרטי, מוחזרות לו הוצאות הנסיעה על-פי תעריף מיוחד לנסיעות לפעולות הדרכה שקובע החשב הכללי, בין אם הוא בעל "רכב אישי" או בעל "רכב שירות".

52.334

עובד המדינה המועסק בהדרכה בשירות, בשעות העבודה הרגילות, או לאחר שעות העבודה הרגילות, יקבל תשלום בהתאם לפסקה 53.314.

52.335

למרות האמור בפסקה 52.334, העובדים הבאים אינם זכאים לתשלום בעד הדרכה בשירות, הניתנת בשעות העבודה:

- (א) עובדים שטיבה ומהותה של עבודתם היא הדרכת עובדים;
- (ב) עובדים שבין תפקידיהם הקבועים, כלולה גם הדרכה בנושאים מסוימים לקבוצת עובדים מסוימת בעד הדרכה באותם נושאים לאותה קבוצה;
- (ג) עובדים המופקדים על קביעת מדיניות והטמעתה כאשר הם מדריכים בתחומים אלו, בין במשרדם בין במשרדים אחרים;
- (ד) עובדים המדריכים עובדים הכפופים להם (מינהלית או מקצועית) ביחידותיהם;
- (ה) עובדים בחוזה בכירים.
(עב/16)

52.34 - תעריפים

52.341

על תעריפים בעד עבודת הדרכה, ראה סעיף 53.3.

52.342

לעניין תשלום בעד עריכת בחינות, ראה סעיף 42.48.

52.35 - נוהל

52.351

עובד שהועסק בהדרכה בשירות, יגיש חשבון בטופס שכר מרצים ומדריכים (מדף 2755) ליחידה שהזמינה אותו להדריך. היחידה תעביר עותק אחד של החשבון המאושר אל האחראי במשרד בו מועסק העובד.

52.352

- (א) האחראי יבדוק על סמך העתקי החשבונות המאושרים, אם העסקתו של העובד תואמת את ההיתר שקיבל לעסוק בהדרכה ואת הסייגים שנקבעו בפסקה 52.324;
- (ב) מצא האחראי כי העובד עסק בהדרכה ללא היתר, או כי עבר על הסייגים האמורים, ינקוט צעדים משמעותיים נגד העובד.

52.36 - הדרכה מחוץ לשירות

52.361

הדרכה מחוץ לשירות לפי פסקה 51.112 של פרק זה, דינה כדין עבודה פרטית והעובד חייב לבקש היתר לעסוק בהדרכה מחוץ לשירות לפי סעיפים 42.43 ו-42.48.

פרק 53 - תשלומים ותעריפים הקשורים בפעולות הדרכה

בפרק זה מובאים כללים בדבר משכורת ואש"ל, תשלומים שונים וחופשות בתקופת השתלמות, כללי התנהגות וחובות העובד וכן תעריפים בעד פעולות הדרכה שונות.

53.1 - משכורת, תשלומים וחופשות בתקופת השתלמות

53.10 כללי / 53.11 משכורת ואש"ל בתקופת השתלמות בארץ / 53.12 סעיף מבוטל / 53.13 קצובת שהייה בחוץ-לארץ / 53.14 קצובת לינה בחוץ-לארץ / 53.15 תשלום הוצאות אחרות לעובד המשתלם בחוץ-לארץ / 53.16 הצטרפות המשפחה למשתלם בחוץ-לארץ / 53.17 חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בארץ / 53.18 חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בחוץ-לארץ

53.10 - כללי

53.101

על חישוב תקופת השתלמות לצורך שהייה בדרגה ותוספת שהייה בדרגה, ראה פסקאות 21.210 ו-25.310.

53.11 - משכורת ואש"ל בתקופת השתלמות בארץ

53.111

עובד אשר אושר לו להשתתף בפעולת הדרכה מסוג "הכשרה" או "השתלמות" כמשמעותם בפסקה 51.112 הנערכת בארץ, יקבל בזמן ההשתלמות את משכורתו. (3/א)

53.113

עובד המועסק במשרה חלקית, המשתתף באישור משרדו בפעולת הדרכה בארץ הנמשכת יום אחד שלם או ימים שלמים, זכאי לתשלום משכורת מלאה בעד אותם ימים במקום משכורת חלקית לפי חלקיות משרתו, ולפי התנאים המפורטים בפסקאות 53.115 ו-53.116 בהתאמה. (נג/12)

53.114

(א) עובד המשתלם בארץ שלא במקום מגוריו, על-פי מענק השתלמות שאינו כולל כלכלה או לינה והוא מקבל משכורת בתקופת ההשתלמות, זכאי לדמי אש"ל בעת לימודיו אם יהיה זכאי להם לפי הוראות פרק משנה 26.2, אילו נעדר באותן נסיבות ממקום מגוריו הקבוע לשם מילוי תפקיד ובתנאי שהאחראי אישר זאת, ואם אישרה זאת ועדת ההשתלמות המרכזית במקרים שבסמכותה - ראה פרק משנה 51.2.

הוראה זו אינה חלה על עובד שקיבל מענק השתלמות ללימודים המתקיימים בימים בהם הוא ממשיך למלא את תפקידיו הרגילים במשרד, אלא אם תורה נציבות שירות המדינה דבר אחר במקרה מסוים;

(ב) עובד המשתתף בקורס הכשרה הנערך על-ידי נציבות שירות המדינה במשך יום עבודה מלא, ואינו מקבל ארוחת צהריים במהלך הקורס, יהיה זכאי לדמי אש"ל, ללא תלות במקום מגוריו;

(ג) עובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה בתפקיד ברכב ציבורי, או ברכבו הפרטי (לפי דיווח), אם הוא נמנה עם העובדים הזכאים לקבל דמי אחזקת רכב ותשלום בעד נסיעתו ברכבו הפרטי.

53.115

עובד המשתתף באישור משרדו, בפעולות הדרכה מסוג "הכשרה" או "השתלמות" כמשמעותם בפסקה 51.112, למעט רכישת השכלה פורמלית, או השלמת השכלה פורמלית, והוא נעדר בשל כך מעבודתו ימים שלמים, יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות עבור השעות שבהן השתתף בפועל בפעולת הדרכה הנמשכת מעבר לשעות העבודה המקובלות לגביו, כמפורט להלן.

- (א) עובד שמכסת השעות הנוספות המאושרות לו על-ידי משרדו עולה על 25 שעות נוספות בחודש, יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות במסגרת מכסת השעות שאושרו לו לתשלום באותו חודש;
- (ב) בכל מקרה סך כל השעות הנוספות שבהן השתתף העובד בפעולת הדרכה מעבר לשעות העבודה המקובלות לגביו, לרבות העבודה בפועל בשעות נוספות במשרד, לא יחרוג בחישוב חודשי לתשלום מעבר למכסת השעות הנוספות שאושרו לו לתשלום במשרדו באותו חודש;
- (ג) עובד שאין לו מכסת שעות נוספות מאושרות או שמכסת השעות הנוספות המאושרות לו נמוכה מ-25 שעות נוספות לחודש, יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות עד 25 שעות נוספות בחודש.
(נג/12)

53.116

עובד המשתתף באישור משרדו בפעולת הדרכה ממוסדת המיועדת לעובדים בשירות בלבד, והיא נערכת על-ידי נציבות שירות המדינה או על-ידי המשרדים, מסוג "הכשרה" או "השתלמות" למעט רכישת השכלה פורמלית, או השלמת השכלה פורמלית, לאחר שהשלים במסגרת עבודתו הרגילה את מכסת שעות העבודה המקובלות לגביו באותו יום, יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות עבור השעות שבהן השתתף בפעולת ההדרכה, כאמור בפסקה 53.115 (א) (ב) (ג).
(נג/12)

53.117

לצורך חישוב תשלום בעד שעות נוספות כאמור בפסקאות 53.115, 53.116, יוכרו שעות לימוד בפועל, בהתאם לתכנית לימודים הנערכת בכיתת לימוד, וכן שעות הנסיעה ממקום מגוריו למקום הלימודים ובחזרה. לא יובאו בחשבון שעות עבודה עצמית, ארוחות, אירועים חגיגיים ופעולות בידור.
(נג/12)

53.118

תשלום השעות הנוספות מותנה בהגשת דו"ח אש"ל ונסיעות (מדף 2430) מפורט על שעות הלימוד בהתאם לתכנית הלימודים וכן שעות הנסיעה בפעולת ההדרכה כאמור בפסקה 26.251.
(נג/12)

53.119

תשלום שכר עידוד למשתתפים בפעולות הכשרה ראה סעיף 27.80.
(ס/11)

53.12 - סעיף מבוטל

53.121 - 53.123

פסקאות מבוטלות

53.13 - קצובת שהייה בחוץ-לארץ

53.131

- (א) נסמן מבוטל;
- (ב) אישר מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך שלו, לפי העניין, השתלמות בחוץ-לארץ לתקופה של עד 30 יום, תשלום האש"ל לעובד כאמור יהיה לפי השיעורים הנקובים בהתאם להוראות תכ"ם והוראות השות"ש;
- (ג) עובד שאושרה לו השתלמות לתקופה של עד 30 יום והוא מקבל אירוח מלא, יהיה זכאי ל-25% מקצובת שהייה כמפורט בהוראות תכ"ם.
(עב/6)

53.132

קצובת שהייה, מיועדת לכיסוי הוצאות לכלכלה ולהוצאות קטנות אחרות הקשורות בהימצאותו של העובד בחוץ-לארץ כגון: שיחות טלפון מקומיות, נסיעות עירוניות בשירות עירוני, דמי שירות, עמלת המרת מט"ח, הפרשי שער וכן הוצאות אחרות הנובעות מהיעדרו של העובד מביתו.

53.133

נאלץ העובד במקרים חריגים לנסוע במונית ולא בתחבורה ציבורית לצורך מילוי תפקיד בעת שהותו בחוץ-לארץ, רשאי הוא לתבוע את החזר ההוצאות שנגרמו לו בנוסף לקצובה הניתנת על-פי סעיף זה, בתנאי שיגיש דו"ח מפורט על נסיעות אלו בציון כיוון הנסיעה, מהותה והנסיבות אשר חייבו אותה; על העובד לצרף קבלות. אישור כאמור יינתן בהתאם להוראות תכ"ם.

53.14 - קצובת לינה בחוץ-לארץ

53.141

עובד היוצא להשתלמות בחוץ-לארץ, זכאי ב-30 הימים הראשונים, לקצובת לינה כמפורט בהוראות תכ"ם והוראות שות"ש, למעט אם החליטה הוועדה על תשלום מופחת להסדר לינה אחר.

53.15 - תשלום הוצאות אחרות לעובד המשתלם בחוץ-לארץ

53.151

אפשרה השתתפותו של עובד בהשתלמות בחוץ-לארץ, על חשבון מענק השתלמות מתקציב משרדו, זכאי להחזר הוצאותיו בהתאם להוראות תכ"ם.

53.152

אפשרה השתתפותו של עובד בהשתלמות בחוץ-לארץ, על חשבון מענק השתלמות או בעזרת מקורות אחרים, זכאי לקבל את הוצאותיו הנזכרות בפסקה 53.151, בתנאי שלא הוחזרו לו הוצאות אלו במענק ההשתלמות או ממקורות אחרים שקיבל.

53.153 - 53.155

פסקאות מבוטלות

53.156

עובד יבוטח בביטוח רפואי. הביטוח יכלול רק את העובד עצמו אך לא את בני משפחתו היוצאים עמו. (סט/20)

53.157

החשב הכללי קובע הוראות ביצוע לפסקאות 53.151, ו-53.156.

53.158

על הצטרפות המשפחה למשתלם ועל התשלומים להם זכאי עובד עקב כך - ראה סעיף 53.16.

53.16 - הצטרפות המשפחה למשתלם בחוץ-לארץ

53.161

אפשרה השתתפותו של עובד בהשתלמות בחוץ-לארץ, על חשבון תקציב משרדו או ממקור אחר, וההשתלמות נעשית במוסד לימודים אקדמי או מקצועי (להבדיל מסיור לימודים), ולפי אישור אותו מוסד תאריך ההשתלמות יותר מ-15 חודשים, רשאית נציבות שירות המדינה לאשר כי משפחתו של העובד תצטרף אליו (לצורך פסקה זו "משפחה" - פירושה אשת העובד וילדיו עד גיל 18), ובלבד שנתקיימו באותה השתלמות שני התנאים הבאים:

- (א) האחראי אישר את השתתפות העובד באותה השתלמות ואישר, בשים לב לחיוניות ההשתלמות לעבודת המשרד, את נכונות המשרד לשאת בהוצאות הכרוכות בהצטרפות המשפחה למשתלם;
- (ב) ממועד צאת המשפחה ועד למועד שנקבע לסיום השתלמותו של העובד נותרה תקופה של שישה חודשים לפחות, והמשפחה תשהה לכן, שישה חודשים לפחות עם העובד.

53.162

הוראות פסקה 53.161 יחולו גם אם, לאחר שיצא עובד להשתלמות במוסד לימודים בחוץ-לארץ, הוארכה שהייתו לשם לימודים באותו מוסד, לתקופה נוספת אשר יחד עם תקופת ההשתלמות הראשונה תאריך בוודאות יותר מ-15 חודשים.

53.163

נתנה נציבות שירות המדינה אישור לפי פסקאות 53.161-53.162, יממן המשרד את הוצאות נסיעתם, הלוך וחזור, של בני משפחת העובד בדרך הקצרה ביותר, מהארץ למקום שבו משתלם העובד. המשרד לא יישא בכל הוצאה אחרת.

53.164

אם בעת מתן אישור נציבות שירות המדינה לפי פסקאות: 53.161 ו-53.162, שהתה משפחת העובד המשתלם בחוץ-לארץ, יממן המשרד את הוצאות הנסיעה של המשפחה ממקום ההשתלמות חזרה לארץ בלבד.

53.17 - חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בארץ

53.171

(א) עובד, אשר אושרה השתתפותו בהשתלמות המתקיימת בארץ, על חשבון מענק השתלמות מתקציב משרדו, זכאי לחופשת מנוחה בהתאם למכסה המגיעה לו לפי פסקה 33.122 ;
(ב) נערכת ההשתלמות במוסד לימודים, ובתוך תקופת ההשתלמות חלה פגרת לימודים רשמית שנקבעה במוסד, ייזקפו ימי פגרה אלה על חשבון ימי חופשת המנוחה העומדים לרשות העובד בהתאם לסעיף 33.11.

53.172

חלה בתקופת ההשתלמות בארץ פגרת לימודים כאמור בפסקה 53.171, רשאי מנהל היחידה לתבוע מן העובד לחזור לעבודתו הרגילה במשרד למשך כל תקופת הפגרה, או למשך חלק ממנה.

53.173

עובד המשתלם בארץ חייב להודיע מראש למנהל היחידה על כל פגרת לימודים העתידה לחול במוסד בו הוא משתלם.

53.18 - חופשת מנוחה בתקופת השתלמות בחוץ-לארץ

53.181

(א) עובד אינו זכאי למכסת ימי חופשה ומכסת ימי מחלה בעת השתתפות בהשתלמות בחוץ-לארץ, אשר עולה על חודש אחד ;
(ב) כתוצאה מהאמור לעיל, עובד אשר אושרה השתתפותו בהשתלמות בחוץ-לארץ לתקופה של חודש אחד לפחות, ואשר ניתנה לו מכסת חופשה שנתית, תנוכה ממכסת החופשה הצבורה אשר הועמדה לזכותו החלק היחסי של המכסה שנועדה לתקופת העבודה, בה נעדר ושהה בהשתלמות.
(תחולה: א' בתמוז התשס"ג (1.7.2003))

53.182

נערכה ההשתלמות במוסד לימודים, ייזקפו ימי פגרת לימודים רשמית שהוכרזה בו על חשבון יתרת ימי חופשת המנוחה של העובד.

53.183

היה משך פגרת הלימודים ארוך מ-13 יום, רשאית נציבות שירות המדינה לקבוע כי מעמדו של העובד ביתרת ימי הפגרה שמעל ל-13 יום אלה, לעניין משכורת, אש"ל ותשלומים אחרים, יהיה כשל עובד הנמצא בארץ בחופשת מנוחה רגילה, ולא כשל עובד השוהה בהשתלמות לפי הוראות פרק משנה זה.

53.184

עובד היוצא להשתלמות בחוץ-לארץ, חייב להודיע מראש לאחראי, בהקדם האפשרי על כל פגרת לימודים העתידה לחול במוסד בו הוא משתלם. מיד אחרי שובו מההשתלמות יצהיר העובד על ימי פגרת הלימודים הרשמית שחלו בתקופת השתלמותו והאחראי ינהג על-פי הוראות פסקה 53.182 או 53.183 הכל לפי העניין.

53.2 - התנהגות וחובות של משתלם

53.21 התנהגות וקיום ההתחייבות / 53.22
חובות אחרות

53.21 - התנהגות וקיום ההתחייבות

53.211

עובד שאיננו מתנהג כשורה במקום השתלמותו, או אינו שוקד כראוי על לימודיו, רשאי האחראי במשרד להפסיק את השתלמותו ולבטל את מענק ההשתלמות. אין האמור לעיל מונע נקיטת אמצעי משמעת נגד עובד אשר לא התנהג כשורה או הפר את המשמעת במקום השתלמותו.

53.212

אסור למדריכים ולמשתלמים לעשן בעת פעולות הדרכה. (ראה סעיף 61.19).

53.213

עובד שהתחייב לשרת בתום השתלמותו (ראה סעיפים 51.68 ו-52.14) והפסיק את לימודיו מאיזו סיבה שהיא, למעט מחלה או סיבה אחרת המתקבלת על דעת האחראי להדרכה, ינכה חשב המשרד או יחידת הסמך את מענק ההשתלמות ממשכורתו או יגבה אותו ממנו בדרך אחרת (ראה פסקה 52.146).

53.214

לא חזר עובד לעבודתו בתום תקופת ההשתלמות, או חזר לעבודה, אך פרש מהשירות בטרם חלפה תקופת ההתחייבות ואין התחייבותו בטלה בהתאם לתנאי ההתחייבות, יגבה ממנו המשרד סכום שיחשו לסך הכל של מענק ההשתלמות כיחס התקופה, בה צריך היה לשרת לתקופה שלה התחייב.

53.215

לא שילם עובד את הסכומים האמורים בפסקה 53.213 או בפסקה 53.214, ינקוט המשרד נגדו צעדים משפטיים נאותים, כדי להוציא לפועל את התחייבותו ויודיע על נקיטת צעדים אלו לנציבות שירות המדינה ולחשב הכללי.

53.22 - חובות אחרות

53.220

עובד היוצא להשתלמות לפי החלטת ועדת ההשתלמות, (ראה סעיף 51.24) חייב להגיש, בתום השתלמותו, דו"ח בכתב להנהלת משרדו ולוועדת ההשתלמות המרכזית. הדו"ח ייערך בהתאם להנחיות השירות להדרכה ולהשכלה. האמור לעיל, חל גם על עובד שאושרה לו היעדרות בשכר בלבד.

53.221

עובד, היוצא להשתלמות על חשבון מענק של ארגון האומות המאוחדות או של מוסד אחר המחייב להמציא דו"חות על ההשתלמות, ימציא לאחראי, ללשכה לסיוע טכני, למשרד החוץ ולנציבות שירות המדינה עותקים מכל הדינים והחשבונות שיגיש למוסד שהעניק את המענק, במשך תקופת השתלמותו ואחריה.

53.222

עובד, אשר אושרה השתתפותו בהדרכה מחוץ לשירות על חשבון תקציב משרדו, חייב להמציא לאחראי, אחת לחודש, דין וחשבון בכתב על השתלמותו; לא יאוחר מחודש ימים אחרי שובו מהשתלמותו הוא חייב להמציא לאחראי דין וחשבון סופי ומסכם, שיכלול פרטים על תכניותיו בעבודתו. בתום שנה מיום חזרו מהשתלמות הוא חייב להמציא לאחראי דין וחשבון על עבודתו ועל הדרכים בהן ניצל לטובת עבודתו את הידיעות שרכש בחוץ-לארץ.

53.223

עובד היוצא להשתלמות בחוץ-לארץ, חייב למלא אחר הוראות סעיף 43.21 בעניין יציאת עובד לחוץ-לארץ.

53.3 - תעריפי הדרכה, מבחנים ובחינות

53.31 קביעת תעריפים / 53.32 הוצאות נסיעה
 ואש"ל / 53.33 ביטול זמן / 53.34 סעיף
 מבוטל / 53.35 מדדים לקביעת תעריפי הדרכה
 / 53.36 תעריפי הרצאות ופעולות הדרכה /
 53.37 מדדים לקביעת תעריפי מבחנים ובחינות
 / 53.38 תעריפי מבחנים ובחינות / 53.39
 מרצים במקצועות שונים

53.31 - קביעת תעריפים**53.311**

- (א) התעריפים בעד הרצאות, הדרכה מקצועית ומעשית, עריכת בחינות ובדיקתן ושירותי הדרכה אחרים נקבעים על-ידי ועדה בין מוסדית, שממנה נציב שירות המדינה, ומפורסמים מעת לעת על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה;
- (ב) יודגש כי התעריפים שנסמן (א) דן בהם אינם משולמים במסגרת יחסי עבודה בין המדינה לבין גוף השירותים כאמור, ואולם אם על אף הכוונה המפורשת שלא יוצרו יחסי עבודה, תיקבע ערכאה מוסמכת כי בין המדינה למקבל התשלומים נותרו יחסי עבודה, יראו את התעריפים שנסמן (א) דן בהם ככוללים את כל זכויותיו הסוציאליות של מקבל התשלומים והכל בכפוף לכל דין. (סא/19)

53.312

- (א) התעריפים המפורסמים על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה הם התעריפים המרביים שמותר לשלם;
- (ב) האחראים לארגון הפעולות בהן ניתנים השירותים האמורים לעיל, רשאים, לפי נסיבות המקרה, לקבוע תשלומים נמוכים מן התעריפים האמורים. (סא/19)

53.313

התעריפים אינם חלים על השירותים הבאים:

- (א) עריכת בחינות בגרות ובחינות גמר המתקיימות מטעם משרד החינוך;
- (ב) הדרכה בשיעורי ספורט וחינוך גופני;
- (ג) עריכת בחינות ממשלתיות על-ידי המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית;
- (ד) כתיבה ובדיקה של בחינות מועצת יועצי המס בישראל.
 (שע/11)

53.314

- (א) עובד המדינה שהורשה לתת אחד השירותים בהם דן פרק משנה זה, בשעות העבודה, יוקטן התשלום המגיע לו בעד אותו שירות ב-25%;
- (ב) עובד המדינה המועסק בהדרכה בשירות, לאחר שעות העבודה הרגילות, יקבל תשלום של 100% מהתעריף המגיע לו. עובד זה לא יהיה זכאי בנוסף, לגמול שעות נוספות באותו היום, בגין ההדרכה בשירות.
 (עג/20)

53.32 - הוצאות נסיעה ואש"ל**53.321**

נותן שירותים שעליו חלות הוראות פרק משנה זה, זכאי לקצובת אש"ל בהתאם להוראות פרק משנה 26.2.

53.322**החזר הוצאות נסיעה****(א) למרצה חיצוני**

1. בגין נסיעות אשר ביצע המרצה בתחבורה ציבורית, החזר הוצאות הנסיעה יהיה על-פי התעריפים הנהוגים בשירותי התחבורה הציבוריים;
2. בגין נסיעות אשר ביצע המרצה בתחבורה ציבורית, החזר הוצאות הנסיעה יהיה על-פי התעריפים הנהוגים בשירותי התחבורה הציבוריים;

3. בגין נסיעות אשר ביצע המרצה ברכבו הפרטי, החזר הוצאות הנסיעה יהיה בהתאם ל הוראת תכ"ם, "התקשרות עם נותני שירותים חיצוניים" מס' 13.9.2 (למעט הסעיפים המתייחסים לביטול זמן);
4. התעריף בעד נסיעות למרצים המשתמשים ברכבם (מכונית) לנסיעות הקשורות במתן השירות מעודכן מפעם לפעם על-ידי החשב הכללי ופורסם בהוראת התכ"מ הנ"ל.
- (ב) למרצה אשר הינו עובד מדינה:
- בגין נסיעות בין-עירוניות אשר בוצעו בתחבורה ציבורית או ברכבו הפרטי, החזר הוצאות הנסיעה יהיה על-פי התעריפים הנהוגים בשירותי התחבורה הציבוריים.

53.33 - ביטול זמן

53.331

נותן השירותים שעליו חל פרק משנה זה, זכאי לתשלום בעד ביטול זמן הכרוך במתן השירותים הנדונים, לפי האמור להלן.

53.332

- (א) ביטול זמן הינו זמן הנסיעה ממקום המוצא למקום מתן השירות ובחזרה, אם המרחק בין מקום המוצא לבין מקום מתן השירות הוא יותר מ-30 ק"מ בכיוון אחד;
- (ב) מקום מוצא, לצורך סעיף זה, הוא מקום מגוריו של נותן השירות;
- (ג) ואולם אם הוא נותן את השירות בשעות העבודה, או מיד אחריהן, נחשב כמקום המוצא מקום העבודה הרגיל של העובד;
- (ד) אם הוא נותן את השירות במקום מגוריו מייד לאחר שעות העבודה, נחשב מקום המגורים כמקום המוצא.

53.333

- (א) התשלום בעד כל שעה של ביטול זמן בנסיעה הוא 40% מהתעריף החל על השירות שבעד נתינתו נערכה הנסיעה;
- (ב) הבסיס לחישוב הזמן הוא שעה אחת של ביטול זמן על כל 50 ק"מ של נסיעה;
- (ג) התשלום עבור ביטול זמן אינו חל על עובדי מדינה;
- (ד) עובד המדינה המרצה מעבר לשעות העבודה אינו זכאי לתשלום בגין ביטול זמן.
(עג/20)

53.334

- (א) חלה הפסקה או המתנה של שעה אחת לפחות במקום ההשתלמות (בשל הפסקת צהריים או הפסקה בין הרצאה להרצאה בהתאם לתכנית הלימודים ועל-פי דרישתו של הממונה על ההדרכה), זכאי נותן השירות לפיצוי בעד זמן הפסקה;
- (ב) שיעור הפיצוי הינו מספר שעות הפסקה כפול 25% מהתעריף לשעת הרצאה החל עליו בעד ההשתלמות שבה הרצה.

53.335

כללה הפסקה כאמור בפסקה 53.334 לילה שלם, יקבל נותן השירות, אם יחליט על כך האחראי לארגון ההשתלמות, פיצוי בשיעור 10% מהתעריף החל עליו בעד ההשתלמות שבה הרצה, על הזמן שחלף בין יום הרצאתו האחרונה לבין יציאתו למקום ההשתלמות למחרת ולא יאוחר משעה 7:30 בבוקר או בין סיום הרצאתו האחרונה לבין התחלת הרצאתו למחרת.
(תחולה: כ"ב בטבת תשל"ח (1.1.1978))

53.336

פסקה מבוטלת

53.34 - סעיף מבוטל

53.341

פסקה מבוטלת

(ט/26)

53.35 - מדדים לקביעת תעריפי הדרכה

53.351

התעריפים לתשלום בעד הרצאות מבוססים על מעמדו והשכלתו של המרצה.

53.352

(א) המרצים חולקו לשש קבוצות:

1. קבוצה 1 - מרצים בכירים שאינם עובדי מדינה: שופטים (בדימוס), פרופסורים, מנהלים כלליים (בגמלאות) של משרדי ממשלה, של מוסדות ומפעלים, יועץ 1 ויועץ 2 (ראה הוראת תכ"מ 13.9.2), מרצים בעלי תואר שלישי המדריכים בתחום התמחותם, וכן *מומחים ברמה גבוהה במקצועות נדרשים ועובדים בשירות הציבורי אשר אינם עובדי מדינה, בדרגה 22 ומעלה בדירוג המינהלי או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים; קבוצה א1 - מרצים מקבוצה 1 לעיל שהם עובדי המדינה המדריכים לאחר שעות עבודתם (לאחר שביצעו את כל מכסת השעות היומית של יום העבודה); קבוצה ב1 - מרצים מקבוצה 1 לעיל שהם עובדי המדינה המדריכים בשעות עבודתם;
2. קבוצה 2 - מרצים בכירים או מרצים במוסדות להשכלה גבוהה, יועץ 3 (ראה הוראת תכ"מ 13.9.2), ומרצים בעלי תואר שני המדריכים בתחום התמחותם. עובדי מדינה אינם נכללים בקבוצה זו;
3. קבוצה 3 - עובדים בעלי תואר שני (לרבות מפקחים ועובדי הוראה בעלי תואר שני), מרצים במוסדות להשכלה גבוהה בעלי תואר ראשון המדריכים בתחום התמחותם, עובדים בדרגות 19-21 בדירוג המינהלי, או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים;
4. קבוצה 4 - מדריכים במוסדות להשכלה גבוהה, בעלי תואר ראשון וכן מורים מוסמכים או עובדים בדרגה 18 בדירוג המינהלי, או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים;
5. קבוצה 5 - מדריכים מוסמכים או מומחים המרצים בתחום מקצועם, עובדים בדרגה 17 בדירוג המינהלי, או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים;
6. קבוצה 6 - מורים או מדריכים בלתי מוסמכים, תלמידים במוסדות להשכלה גבוהה, עובדים בדרגה 16 או נמוכה ממנה בדירוג המינהלי, או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים.

(ב) *מומחים ברמה גבוהה במקצועות נדרשים:

מרצים בעלי מומחיות ייחודית וברמה גבוהה בתחום מסוים, ואשר אין מרצים רבים בתחום זה. הדרישות להזמנת מרצה שכזה אינן כוללות דרישת השכלה פורמלית כלשהי. על מרצה שכזה לספק "הוכחות" לכך שהוא אכן מומחה ייחודי בתחומו, אם באמצעות "תעודות" או אסמכתאות פורמליות (מאמרים, פרסומים, עיתונות וכדו') ואם באמצעים אחרים.

(סט/26)

53.353

התעריפים להדרכה מקצועית או מעשית מבוססים על שני נתונים:

(א) רמת המדריך;

(ב) מקום מתן ההדרכה.

53.354

המדריכים חולקו לשתי קבוצות:

קבוצה א': מורים ומדריכים מוסמכים, מורים ומדריכים בלתי מוסמכים בעלי ותק מקצועי או בהדרכת עובדים של חמש שנים לפחות;

קבוצה ב': מורים ומדריכים בלתי מוסמכים ובעלי ותק של עד חמש שנים.

53.355

מקומות מתן ההדרכה חולקו לשני סוגים:

סוג א': בתי מלאכה ומעבדות (קורסים מקצועיים);

סוג ב': מוסדות ומעונות.

53.356

התעריפים לשירותי הדרכה אחרים נקבעו לפי סוג שירותי ההדרכה.

53.357

שירותי ההדרכה חולקו לסוגים הבאים:

- (א) הכנה: שעת הכנה שמבצע המרצה לפני מתן ההרצאה, הכוללת בין היתר: היכרות עם אוכלוסיית היעד להדרכה, הגדרת מטרות ההרצאה, תכנון ההרצאה והדגשים לפי דרישות הממונה המקצועי, עדכון חומרי למידה קיימים והתאמת ההרצאה לקהל היעד, הכנת מצגת ממוחשבת, חיבור תרגילים ואירועים, חיבור תדריכים וכדומה;
- (ב) שעת פיתוח וייעוץ שמבצע יועץ לפיתוח של פעולת הדרכה חדשה/חדשנית אשר נדרש להתאימה ספציפית למאפייני ולצרכי אוכלוסיית היעד. פיתוח פעולת הדרכה לפני קיומה כולל מספר שלבים: אפיון צרכי ההדרכה של קהל היעד בתחום הספציפי של ההדרכה, פיתוח התכנים המקצועיים וכתיבת מערך שיעור, הכנת חומרי למידה כגון: סימולציות, תרגילים, ביבליוגרפיה, מאמרים וכו' (לפי הצורך), כל זאת תוך קיום ראיונות ומפגשים עם מומחי התוכן (במשרד ומחוץ למשרד) הרלוונטיים לתחום בו נדרש פיתוח הקורס/ ההרצאה;
- (ג) ריכוז ארגוני: בדיקת נוכחות תלמידים, צילום חומר לימודי, בדיקת תנאי לימוד פיזי במקום הלימוד, עד 3 כיתות או מעל 3 כיתות;
- (ד) תרגול והנחיה מודרכת;
- (ה) השגחה בבחינות.

53.36 - תעריפי הרצאות ופעולות הדרכה

53.360

- (א) התעריפים המצוינים להלן בפרק משנה זה אינם כוללים מס ערך מוסף, ויש לנהוג בהתאם להוראות החשב הכללי בנדון;
- (ב) שעות הכנה ישולמו לפי תעריפי הדרכה, בחינות ומבחנים;
- (ג) שעות פיתוח/ייעוץ ישולמו לפי תעריפי ייעוץ (התקשרות עם נותני שירותים חיצוניים) של אגף החשב הכללי;
- (ד) ריכוז ארגוני/ תרגול והנחיה מודרכת/ השגחה בבחינות ישולמו לפי תעריפי הדרכה, בחינות ומבחנים.

53.361

התעריפים בעד הרצאות ובעד הדרכה מקצועית נקובים בשקלים חדשים לשעה לפי רמת המרצה ואישורים חריגים כמפורט בפסקה 53.352.

53.362

התעריפים בעד הדרכה מעשית נקובים בשקלים חדשים לשעה, לפי קבוצות, כמפורט בפסקה 53.354, רמת המדריך ומקום ההדרכה כמפורט בפסקה 53.355.

(ט/26)

53.363

התעריפים בעד שירותי הדרכה אחרים נקובים בשקלים חדשים לשעה, לפי סוג השירות כמפורט בפסקה 53.357.

(סא/19)

53.364

לצורכי פסקאות 53.361 ו-53.362, שעת הרצאה או הדרכה כוללת הפסקה של לא יותר מעשר דקות. הרצאה או הדרכה הנמשכת ברציפות לפחות שעה וחצי נחשבת כאילו נמשכה שעתיים.

53.365

- (א) השעות שבעדן מגיע תשלום בעד הנחיית פרויקטים, חיבור תדריכים וחיבור פרשיות או תקצירים בהתאם להוראות פסקה 53.363, הן מספר השעות שבהן הועסק המנחה או המחבר לפי הצהרתו, ואולם אין לכלול בהן שעות הכנת ראשי פרקים;
- (ב) עובד המדינה שחיבר או הכין חומר לימודי בשעות העבודה - אינו זכאי לתשלום.

53.366

השעות שבעדן מגיע תשלום בעד ריכוז ארגוני, בהתאם להוראות פסקה 53.363, הן שעות שבהן שהה למעשה המרכז או המדריך במקום ההשתלמות בשעות שמתקיימות פעולות ההדרכה (הרצאות וכדומה), ואולם לא יותר ממספר השעות המרבי שקבע מראש האחראי לעריכת פעולת ההדרכה.

53.367

השעות שבעדן מגיע תשלום בעד השגחה במבחנים הן זמני הבחינה הנקובים בשאלון, ובכללם ההפסקה בין חלק לחלק. בעד חלק משעה משלמים באופן יחסי לתשלום תמורת שעה שלמה, על-פי התעריף החל על ההשגחה במבחן הנדון.

53.368

אישורים חריגים

- (א) בהתאם לבקשת הממונה על ההדרכה של המשרד, ניתן לאשר תוספת של עד 10% על תעריפי המרצים ועל תעריפי המדריכים בהדרכה מעשית שהם בעלי ותק של חמש שנים לפחות אשר צברו מעל 400 שעות הרצאה, ובלבד שהוצגו על-ידי הממונה על ההדרכה אישורים בכתב ממסדות לימודיים, מטעם משרדי הממשלה וכו'. הוראה זו אינה חלה על קבוצות 1; א1; א; 1ב;
- (ב) ניתן במקרים מיוחדים לשלם תוספת של עד 20% מהתעריף היסודי בעד הרצאה הניתנת בשפה זרה שאינה שפת האם של המרצה, כאשר הדבר מחייב הכנה מיוחדת ולאחר אישור בכתב של הממונה על ההדרכה. בכל מקרה לא תעלה התוספת על סך של 20%;
- (ג) הזמנת מרצים מיוחדים ובעלי שם, אמנים, הופעות והצגות למרצים מיוחדים, בעלי שם ומבוקשים במיוחד וכן לאמנים, הופעות והצגות (להלן - "אמן") ניתן יהיה לשלם על-פי השכר לשעה או על-פי השכר להופעה שאותו הם נוהגים לקבל בשוק הפרטי/ציבורי. נוהל בנושא זה מתפרסם על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בשיתוף אגף החשב הכללי.

53.37 - מדדים לקביעת תעריפי מבחנים ובחינות

53.371

התעריפים לעריכת מבחנים ובחינות ולבדיקתם מבוססים על סוג העבודה.

53.372

עבודות המבחנים והבחינות חולקו לסוגים הבאים:

- (א) חיבור מבחנים בכתב, תרגילים מסכמים ושאלוני "קוויד" (לשעה)
- (ב) בדיקת מבחנים בכתב (למבחן)
- (ג) בדיקת עבודות בית (לעבודה)
- (ד) בדיקת מבחני "קוויד" (ל-20 שאלות)
- (ה) בדיקת עבודת גמר להסמכה (לשעת בדיקה)
(סט/26)

53.38 - תעריפי מבחנים ובחינות

53.380

שעת מבחן בסעיף זה - 60 דקות.

53.381

- (א) התעריפים בעד עבודות מבחנים ובחינות, הם לפי סוג העבודה ורמת הנבחנים כמפורט בפסקה 53.372;
- (ב) התעריף בעד ביצוע בחינות בעל-פה הוא לפי המפורט בפסקה 53.361(א);
- (ג) התעריף לשעת בדיקה של עבודת גמר להסמכה המוגשת בתום הכשרה או השתלמות מקצועית יפורסם מעת לעת על-ידי אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה;
- (ד) בחינות בעל-פה למכרו פנימי או למכרו פומבי אינן נחשבות כבחינות לצורך פסקה זו, והבוחנים בהן אינם זכאים לכל תשלום.
(סט/19)

53.382

השעות בעדן מגיע תשלום לפי שעות לעבודה מסוג א' (פסקה 53.372) או לבדיקת עבודה גמר להסמכה, (פסקה 53.381), הן שעות עבודה לפי הצהרת מבצע העבודה הנדונה. בעד חלק של שעה משלמים באופן יחסי לתשלום בעד שעה שלמה, על-פי התעריף החל על העבודה הנדונה.

53.383

התשלום לעבודה מסוג ב' (פסקה 53.372) מוגדל ב-50% בעד כל שעה מעבר לשעה השנייה, אם הזמן שנקבע למבחן הוא יותר משעתיים; כן מוגדל התשלום לעבודות מסוג ג' ב-50% בעד כל שעה מעבר לשעה השנייה, אם נאמד שעשיית העבודה צריכה להימשך יותר משעתיים.

53.384

בעד בדיקת מבחנים (סוגים ב' ו-ג' בפסקה 53.372), אם היו המבחנים פחות מחמישה, יהיה התשלום כאילו נבדקו חמישה מבחנים.

53.385

פסקה מבוטלת
(ט/26)

53.39 - מרצים במקצועות שונים

53.390

שעת הרצאה בסעיף זה - 50 דקות.

53.391

עובד המדורג בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים המרצה בבתי ספר למקצועות פארה רפואיים שהם בבעלות המעסיקים, זכאי לתשלום בעד שעת הרצאה לפי דרגת המרצה: ד' ומעלה ויתר הדרגות ולפי תעריף שיפורסם מעת לעת על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר.
(סא/19)

53.392

עובד המדורג בדירוג הרוקחים המרצה בבית ספר או בקורסים למקצועות פארה רפואיים שהם בבעלות המעסיקים, זכאי לתשלום בעד שעת הרצאה לפי דרגת המרצה: ד' ומעלה ויתר הדרגות ולפי התעריף שיפורסם מעת לעת על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר.
(סא/19)

53.393

(א) עובד המדורג בדירוג עובדי המחקר אשר קיבל היתר לעבודת הוראה במוסד אקדמי, רשאי להרצות עד חמש שעות בשבוע על חשבון שעות העבודה הנהוגות במקום עבודתו ולקבל תמורה ממקום עבודתו בשירות, ובלבד שלא יקבל כל תמורה בגין שעות הוראה אלה גם מהמוסד האקדמי בו הוא מרצה;

(ב) על עובד מחקר המבקש להרצות מעבר לחמש שעות כאמור ו/או לקבל שכר מהמוסד האקדמי בו הוא מרצה, לקבל היתר עבודה פרטית, בכפוף להוראות פרק משנה 42.4.
(סו/19)

53.394

רופא המרצה בבית ספר לאחיות וכן רופא המרצה לאחיות שלא במסגרת בית ספר, זכאי לתשלום בעד שעת הרצאה לפי דרגת המרצה: 3 ומעלה ויתר הדרגות ולפי תעריף שיפורסם מעת לעת על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר.
(שס/19)

53.395

מנכ"ל משרד הבריאות או מי שהוסמך לכך על-ידו יהיה רשאי לאשר פעולות הכשרה והוראה מחוץ לשירות לעובדי מערכת הבריאות במקצועות רפואיים ופארה-רפואיים, בשעות העבודה הנהוגות במקומות עבודתם, בכפוף לכללים להלן:

- (א) ההיתר לא יפגע בעבודתו הרגילה של העובד;
- (ב) פעילות ההכשרה וההוראה תתבצע במוסדות להשכלה גבוהה המוכרים על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, או בבתי ספר לאחיות המוכרים על-ידי משרד הבריאות;
- (ג) על העובד המבקש לבצע פעולות הכשרה והוראה מחוץ לשירות בשעות העבודה הנהוגות, לקבל היתר לעבודה פרטית - בכפוף להוראות פרק משנה 42.4, למעט נסמן (א) בפסקה 42.415;
- (ד) העובד יתחייב להשלים את שעות ההיעדרות בגין פעולות ההכשרה וההוראה בשעות עבודה על-פי תיאום עם הממונה. לעובד אשר לא ישלים את שעות ההיעדרות כאמור, ינוכו שעות אלו ממשכורתו;
- (ה) אין לאשר היעדרות בשעות העבודה לצורך פעולות הכשרה והוראה מעבר לארבע שעות בשבוע.

53.396

פעילות הוראה והדרכה של רופאים

- (א) פעילות אקדמית בתחום ההוראה וההדרכה על-ידי רופאים בתוך המוסדות הרפואיים, הינה חלק ממטלות הרופא ואינה בגדר עבודה פרטית;
- (ב) פעילות הוראה על-ידי רופאים מחוץ לקמפוס בית החולים בבתי ספר לרפואה, בית ספר לאחיות, בית הספר אוניברסיטאי לבריאות הציבור ובבתי ספר למקצועות הבריאות המוכרים על-ידי משרד הבריאות, שהיא במסגרת מינוי האקדמי או לקראתו, הינה עבודה בתפקיד ולא כרוכה באישור עבודה פרטית בכפוף לכללים להלן:
 1. מנהל המחלקה (או מנהל בית החולים במקרה בו הרופא לא כפוף למנהל מחלקה), יהיה הגורם המוסמך לאשר פעילות הוראה של רופא בבית ספר לרפואה, ובלבד שפעילות זו לא תפגע בעבודה הרגילה של הרופא הן מבחינת הזמן והן מבחינת תשומת הלב שהוא צריך להקדיש לעבודתו;
 2. פעילות הוראה בבתי הספר כאמור בנסמן (ב) לעיל, המתבצעת בשעות העבודה תוגבל ל-6 שעות בשבוע, בממוצע חודשי שנתי - כולל ביטול זמן ולא כולל תקופות של חופשות בשנת הלימודים;
 3. התמורה לה זכאי רופא, לא תעלה על 12% ממשכורתו החודשית הכוללת לכל רופא במקום עבודתו ו-15% לרופא המכהן בתפקיד במינהל פקולטה במסגרת בתי הספר כאמור בנסמן (ב) לעיל;
 4. רופאים עובדי מדינה בעלי סינוף אוניברסיטאי זכאים להתמנות למינויים קליניים באוניברסיטה לה הם מסונפים, מעבר למינוי שלהם בתפקידם בשירות המדינה, לרבות ההטבות הכספיות הטמונות במינויים האמורים ובהתאם למגבלות בפסקה זו;
 5. פעילות במסגרת ועדות אקדמיות במסגרת בתי הספר כאמור בנסמן (ב) לעיל, בכפוף למגבלות בפסקה זו;
 6. פעילות הוראה שאינה במסגרת בתי הספר כאמור בנסמן (ב) לעיל, תהיה כרוכה באישור עבודה פרטית בהתאם לפסקה 53.395 ולפרק משנה 42.4.

(עב/18)

פרק 54 - הדרכת עובדים חדשים

בפרק זה ניתנות הוראות בדבר הדרכתם וקליטתם של עובדים חדשים וכן הוראות בדבר הדרכתם.

54.1 - הדרכת עובדים חדשים

54.11 חלות / 54.12 הדרכת העובד החדש וקליטתו בעבודה / 54.13 ארגון קורסים לעובדים חדשים

54.11 - חלות

54.111

הוראות פרק משנה זה מתייחסות לעובד הבא מחוץ לשירות או המועבר ממשרה למשרה באותו משרד או ממשרד אחר, לרבות עובד המועסק בעבודה בלתי צמיתה (על-פי חוזה מיוחד או במעמד ארעי) שקיים סיכוי סביר שייקלט במרוצת הזמן בעבודה צמיתה.

54.12 - הדרכת העובד החדש וקליטתו בעבודה

54.121

נתקבל עובד לעבודה, ידאג האחראי לקליטתו בעבודה ולהדרכתו בתקופת עבודתו הראשונה. האחראי יוציא למנהלי היחידות הוראות אשר תבטחנה את קליטתו הנאותה של העובד החדש. כמו כן, ימציא האחראי לעובד תוך 30 יום ממועד קליטתו בעבודה, הודעה המפרטת את תנאי עבודתו בהתאם לפרק משנה 02.6 (סב/31).

54.122

האחריות הישירה לקליטת העובד החדש ולהדרכתו מוטלת על מנהל היחידה שבה נתקבל העובד.

54.123

נתקבל עובד לעבודה, ידאג מנהל היחידה או הממונה הישיר:

- (א) להציגו בפני שאר עובדי היחידה;
- (ב) להבטיח מקום עבודה מתאים ותנאים נאותים להרגשתו של העובד החדש;
- (ג) להסביר לעובד החדש את מהות תפקידיו, את סדרי העבודה ביחידה ואת השתלבותה במסגרת הכללית של המשרד;
- (ד) למסור לעובד החדש חומר בכתב המצוי ביחידה והקשור במילוי תפקידיו ובתפקידיהם של שאר עובדי היחידה;
- (ה) לעקוב אחרי קליטתו של העובד החדש בעבודה, לקיים אתו שיחות מפעם לפעם ולהבטיח שהעובד החדש נקלט וממלא את תפקידיו כהלכה;
- (ו) לתת לממונים או להנהלת המשרד דו"חות על מידת קליטתו והתקדמותו של העובד החדש.

54.13 - ארגון קורסים לעובדים חדשים

54.131

מנהל משאבי אנוש בכל יחידה ימסור לממונה על ההדרכה במשרד הודעה אחת לחודש על כל עובד חדש שנתקבל ביחידה.
(נב/65)

54.132

הממונה על ההדרכה ינהל רישום של העובדים החדשים, יקיים אתם שיחות ויקבע מה הן פעולות ההדרכה שיש לתכנן בשבילם לשם קליטתם הטובה, הסתגלותם לעבודה וקידומם.

54.133

הממונה על ההדרכה במשרד יארגן קורסים או השתלמויות קצרות (להלן – "קורסים"), שבהם ישתתפו כל העובדים החדשים לפני תום ששת החודשים הראשונים לעבודתם. במידת הצורך ובתיאום עם השירות להדרכה ולהשכלה, יוזמנו לקורסים או להשתלמויות הקצרות נציגים של נציבות שירות המדינה וראשי משרדים אחרים, במגמה להפגיש אתם את העובדים החדשים, להעלות בפני אותם עובדים בעיות כלליות של השירות ולשמוע על הבעיות המטרידות אותם.

54.134

הממונה על ההדרכה ידאג להרכיב מתאים של קבוצות הלימוד בקורסים הנזכרים בפסקה 54.133, בהתחשב בדרגות העובדים, במקצועותיהם, בתפקידיהם ובמקומם במבנה הארגוני של המשרד.

54.135

תכנית הלימודים בקורסים תכלול את הנושאים הבאים:

- (א) הבסיס החוקי של פעולות המשרד: חוקים, תקנות, צווים וכו';
- (ב) מבנה המשרד - חלוקתו ליחידות ותפקידי היחידות;
- (ג) הבעיות העיקריות של המשרד וחלקם של העובדים בפתרוןן;
- (ד) סדרי העבודה במשרד והשירות לאזרח;
- (ה) קשרים עם משרדים אחרים ועם גורמים שמחוץ למשרד;
- (ו) הגורם האנושי בעבודה ויחסים בעבודה;
- (ז) מושגי יסוד על סדרי השלטון והמשפט בישראל, על מבניהם ותפקידיהם של המשרדים ורשויות השלטון ועל החובות והזכויות של עובד המדינה.

54.136

הממונה על ההדרכה יקיים את הקורסים בכל מספר משתתפים, במסגרת כלל-משרדית או במסגרת ארצית או במתכונת של קורסים אזוריים או מקומיים.

54.137

במסגרת הקורסים כאמור בפסקה 54.133 יופיעו בפני העובדים החדשים ראשי היחידות ועובדים בכירים אחרים; רצוי שיופיע בהם, במידת האפשר, גם המנהל הכללי.

54.138

הממונה על ההדרכה יאשר בכתב את השתתפותו של כל עובד חדש בקורס; העתק מאישורים אלה יישלח לאחראי במשרד והעתק יתויק בתיקו האישי של העובד.

54.139

השירות להדרכה ולהשכלה בנציבות שירות המדינה יסייע בידי הממונה על ההדרכה במשרד בארגון קורסים, באספקת חומר הדרכה וחומר לימודים בכתב וכן יסייע בקביעת מרצים ומדריכים בנושאים השונים שבתכנית הקורסים.

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 וחסכון 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.

55.129 - 55.126

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 בנסמך (א) (לרבות שנות גרירת ותק), כמפורט בסעיף 24.46.
(סא/19)

חלק 6

סדרי מינהל

חלק 6

סדרי מינהל

בחלק זה מובאות הוראות בדבר סדרי מינהל במשרדי הממשלה. הוראות אלו מתייחסות למצוינות ארגונית, לסדרי קבלת קהל, למתן החלטות והנמקות, לנוהלי התכתבות, לניהול רשומות ולסדרי כתיבה וכן לאישור מסמכים וסיווג מסמכים.

כמו כן מובאות בחלק זה הוראות בדבר קביעת מערכת הוראות משרדיות, נוהל העברת תפקידים ועבודת ועדות.

פרק 60 - המצוינות הארגונית

פרק 61 - שירות לקהל

פרק 62 - נוהל משרדי

פרק 63 - הוראות משרדיות

פרק 64 - סדרי ניהול

פרק 65 - מערכות מידע ממוחשבות

פרק 60 - המצוינות הארגונית

בפרק זה מובאות אמות מידה למצוינות ארגונית, מתווה לקידום מצוינות ארגונית וכן מגוון של תכניות הוקרה בתחום. הפרק כולל תפיסה, עקרונות מסגרת והנחיות פעולה לקידום המצוינות הארגונית, המבוססים על מיקוד ב"מצפן הארגוני" ובהטמעת גישות של שותפות פנים ארגונית, למידה ארגונית ושיפור מתמיד.

60.1 - קידום המצוינות הארגונית

60.11 כללי

60.11 - כללי

60.110

מצוינות ארגונית מהווה ערך יסוד מוביל אשר לאורו נדרש לפעול כל ארגון המבקש להבטיח את הצלחתו לאורך זמן. קידום המצוינות מבטא חתירה מתמדת למימוש הפוטנציאל הארגוני, תוך הצבת רף עולה של סטנדרטים וציפיות עצמיות וכן מודעות להזדמנויות ולאילוצים שמציבה הסביבה הארגונית.

בשירות המדינה נודעת חשיבות יתרה לקידום המצוינות הארגונית זאת נוכח היותו מופקד על מיצוי זכויותיו ומימוש חובותיו של הציבור, ולכן ככל שרמת המצוינות הארגונית תהיה גבוהה כך תובטח רמת איכות שירות גבוהה לציבור.

תרומתם של המנגנונים, הכלים וההליכים לקידום המצוינות הארגונית הוכחה מזה שנים בארגונים בארץ ובעולם, שכן בעקבות יישומם והטמעתם, זכו הארגונים להגיע להישגים משמעותיים.

במגוון ההישגים ניתן למנות: היערכות מבנית, תפקודית וטכנולוגית מיטבית, מיצוב אסטרטגי ומדיניות התואמים את הייעוד, החזון והיעדים של הארגון, תרבות ארגונית התומכת בהצלחה משולבת, התאמת יכולות ההון האנושי למילוי תפקידיו, חסכון ניכר במשאבים, צמצום "עלויות אי האיכות", יוזמות של חדשנות, קיצור ופישוט הליכים, שיפור וייעול תהליכים ודפוסי עבודה, שיפור התקינות המינהלית וכן מגמות שיפור מתמשכות בשביעות הרצון של בעלי העניין.

60.111

אמות המידה לקידום המצוינות הארגונית

קידום המצוינות הארגונית מתבצע בהתאם לתפיסה ניהולית אסטרטגית המציבה אמות מידה מקיפות למצוינות ארגונית, המשקפות מכלול של ערכים ארגוניים ומקבלות ביטוי במגוון ממדי ניהול היוצרים שלמות מערכתית. בהתאם לזאת אימצה נציבות שירות המדינה את המערכת למצוינות ארגונית ה-EFQM (European Foundation for Quality Management) המבוססת על מודל הפרס האירופי היוקרתי.

המערכת מורכבת מתשעה ממדי ניהול היוצרים קשר סיבתי בין "מאפשרים" לבין "תוצאות". בארגון החותר לקידום המצוינות הארגונית מתקיים דיאלוג מתמיד ומובנה בין דפוסי ניהול השגרה לבין דפוסי ניהול הצמיחה הארגונית. באמצעות דיאלוג זה ניתן להבטיח מבט ניהולי כולל על יכולותיו ואתגרו של הארגון וכן את הובלתו למיצוי מיטבי של השקעותיו להגשמת ייעודו וחזונו.

אחד מהיתרונות של המערכת הינו מתודולוגיה המאפשרת הערכה ארגונית עצמית תקופתית (Self Assessment), המהווה תשתית לאיתור מערכתי ואינטגרטיבי של תחומי החוזק הארגוניים ושל התחומים הטעונים שינוי. תשתית זו מהווה בסיס לתכניות השינוי-השיפור והחדשנות השנתיות והרב-שנתיות. המערכת מאפשרת שילובם והטמעתם של מהלכים מאוזנים לפיתוח הארגון הן בהיבט ההתנהגותי והן בהיבט הארגוני-משימתי.

תפיסת המצוינות הארגונית מותוות לאורם של הממדים הבאים:

60.112

ממדי המאפשרים:

(א) מנהיגות

הגדרה:

בארגונים מצוינים, המנהיגים מעצבים את העתיד ומבטיחים את הגשמתו, הם מהווים מודל לחיקוי בכל הקשור לערכים ולאתיקה של הארגון, ומשרים אמון בכלל עת. המנהיגים גמישים 'ארגון להקדים ראות ולהשיג, בתזמון הנכון, את הצלחתו המתמשכת.

במסגרת זאת:

1. מנהיגים מפתחים יעוד, חזון, ערכים ואתיקה ומהווים מודל לחיקוי בתרבות של מצוינות.
2. מנהיגים מגדירים, מנטרים, סוקרים ומובילים את פיתוח מערכת הניהול והביצוע של הארגון.
3. מנהיגים מקיימים תקשורת רצופה עם בעלי העניין החיצוניים.
4. מנהיגים מחזקים תרבות של מצוינות יחד עם עובדי הארגון.
5. מנהיגים מבטיחים כי הארגון הוא גמיש ומנהל שינויים באופן אפקטיבי.

(ב) אסטרטגיה

הגדרה:

ארגונים מצוינים מיישמים את היעוד והחזון שלהם באמצעות פיתוח אסטרטגיה הממוקדת בבעלי העניין. מדיניות, תכניות, יעדים ותהליכים מפותחים ופרושים באופן שמבטיח מימוש האסטרטגיה.

במסגרת זאת:

1. אסטרטגיה מבוססת על הבנת הצרכים והציפיות, הן של בעלי העניין והן של הסביבה החיצונית.
2. אסטרטגיה מבוססת על הבנת הביצועים הפנימיים והיכולות.
3. אסטרטגיה ותמיכה במדיניות מפותחות, נסקרות ומעודכנות.
4. אסטרטגיה ותמיכה במדיניות מוסברות, מוטמעות ומנוטרות.

(ג) הון אנושי

הגדרה:

ארגונים מצוינים מעריכים את עובדיהם ויוצרים תרבות המאפשרת השגת תועלת הודית של המטרות הארגוניות והאישיות. הם עושים למען עובדיהם, מתקשרים, מתגמלים ומעניקים הכרה באופן שמניע אותם, בונה מחויבות, ומאפשר להם למצות את המיומנויות והידע שלהם לטובת הארגון.

במסגרת זאת:

1. התכניות להון האנושי תומכות באסטרטגיה הארגונית.
2. הידע והיכולות של העובדים, מפותחים.
3. עובדים נערכים בהתאם, מעורבים ומועצמים.
4. עובדים מקיימים תקשורת אפקטיבית בכל רבדי הארגון.
5. עובדים זוכים לתגמול, להכרה ולטיפול נאות.

(ד) שותפויות ומשאבים

הגדרה:

ארגונים מצוינים מתכננים ומנהלים שותפויות חיצוניות, ספקים ומשאבים פנימיים, זאת על מנת לתמוך באסטרטגיה, במדיניות ובביצוע אפקטיבי של התהליכים. הם מבטיחים ניהול אפקטיבי של השפעתם על הסביבה והחברה.

במסגרת זאת:

1. שותפים וספקים מנוהלים לשם תועלת מתמשכת.
2. כספים מנוהלים באופן המבטיח הצלחה מתמדת.
3. מבנים, ציוד, חומרים ומשאבים טבעיים, מנוהלים באופן מתמשך.
4. טכנולוגיה מנוהלת במגמה לתמוך ביישום האסטרטגיה.
5. מידע וידע מנוהלים במגמה לתמוך בקבלת ההחלטות באופן אפקטיבי ובבניית יכולות הארגון.

(ה) תהליכים, מוצרים ושירותים

הגדרה:

ארגונים מצוינים מעצבים, מנהלים ומשפרים תהליכים, מוצרים ושירותים כדי ליצור העלאת "ערך" מתמשכת ללקוחות ולבעלי עניין אחרים.

במסגרת זאת:

1. תהליכים מתוכננים ומנוהלים לשם יצירת ערך מיטבי לבעלי העניין.
2. מוצרים ושירותים מפותחים לשם יצירת ערך מיטבי ללקוחות.
3. מוצרים ושירותים מקודמים ומשווקים באופן אפקטיבי.

4. מוצרים ושירותים מיוצרים, מוענקים ומנוהלים.
5. יחסי ספק-לקוח מנוהלים באופן המשפר ערך.

60.113

ממדי התוצאות

(1) תוצאות ללקוחות:

הגדרה:

ארגונים מצוינים משיגים ומשמרים תוצאות יוצאות מן הכלל התואמות או אף עולות על הצרכים והציפיות של לקוחותיהם.

במסגרת זאת ארגונים מצוינים:

1. מפתחים קובץ מוסכם של מדדי ביצוע ומציני ביצוע רלוונטיים, זאת על מנת לקבוע הטמעה מוצלחת של האסטרטגיה שלהם והמדיניות התומכת בה, בהתבסס על הצרכים והציפיות של לקוחותיהם.
2. קובעים לתוצאות העיקריות יעדים ברורים, בהתבסס על הצרכים והציפיות של לקוחותיהם, התואמים את האסטרטגיה שנבחרה.
3. מפלחים תוצאות לשם הבנת הניסיון, הצרכים והציפיות של קבוצות ספציפיות של לקוחות.
4. מציגים תוצאות חיוביות או טובות ומתמשכות ללקוחות, במשך שלוש שנים לפחות.
5. מבינים בבירור את הסיבות והמניעים העומדים בבסיס המגמות הנצפות וכן את ההשפעה שתהיה לתוצאות אלו על מציני ביצוע ומדדי תפיסה אחרים וכן על תוצאות מקושרות.
6. בטוחים בכיצוע ובתוצאות העתידיים שלהם בהתבסס על הבנת קשרי הסיבה-תוצאה אשר יצרו.
7. מבינים היכן התוצאות העיקריות שלהם עומדות בהשוואה לארגונים דומים, ועושים שימוש במידע זה, בתחומים הרלוונטיים, לשם קביעת יעדים.

(א) מדדי תפיסה -

מודדים את האופן שבו הלקוחות תופסים את הארגון, זאת בהתבסס על מספר מקורות, כגון: סקרים, קבוצות מיקוד, דירוגים, דברי שבח, ותלונות. מדדים אלה אמורים לאפשר הבנה ברורה, מנקודת מבטם של הלקוחות, לאפקטיביות הטמעת אסטרטגיית הלקוחות של הארגון ולתוצאותיה וכן לאפקטיביות המדיניות והתהליכים התומכים בה.

המדדים יכולים לכלול תפיסות של:

- תדמית ודימוי
- ערך השירות והמוצר
- אספקת השירות והמוצר
- שירות הלקוחות, קשרי גומלין ותמיכה
- נאמנות הלקוחות ומעורבותם.

(ב) מציני ביצוע -

הינם המדדים הפנים-ארגוניים המשמשים את הארגון לשם ניטור, הבנה, חיזוי ושיפור ביצועיו וכן לשם חיזוי ההשפעה של מדדים אלה על האופן שבו הלקוחות תופסים את הארגון. מדדים אלה אמורים לספק הבנה ברורה של אפקטיביות ההטמעה וההשפעה של אסטרטגיית הארגון בתחום הלקוחות וכן לאפקטיביות המדיניות והתהליכים התומכים בה.

המדדים יכולים לכלול מציני ביצוע של:

- אספקת השירות והמוצר
- שירות לקוחות, מערכות קשרי גומלין ותמיכה
- טיפול בתלונות
- מעורבות של לקוחות ושותפים בעיצוב המוצרים, התהליכים וכדומה.

(2) תוצאות להון האנושי

הגדרה:

ארגונים מצוינים משיגים ומשמרים תוצאות יוצאות מן הכלל התואמות או אף עולות על הצרכים והציפיות של ההון האנושי.

במסגרת זאת ארגונים מצוינים:

1. מפתחים קובץ מוסכם של מדדי תפיסה ומצייני ביצוע רלוונטיים, זאת על מנת לקבוע הטמעה מוצלחת של האסטרטגיה שלהם והמדיניות התומכת בה, בהתבסס על הצרכים והציפיות של ההון האנושי שלהם.
2. קובעים יעדים ברורים לתוצאות העיקריות, בהתבסס על הצרכים והציפיות של ההון האנושי שלהם, אשר תואמים את האסטרטגיה שנבחרה.
3. מפלחים תוצאות לשם הבנת הניסיון, הצרכים והציפיות של קבוצות ספציפיות של ההון האנושי בארגוניהם.
4. מציגים תוצאות חיוביות או טובות ומתמשכות להון האנושי, במהלך של שלוש שנים לפחות.
5. מבינים בכירור את הסיבות והמניעים העומדים בבסיס המגמות הנצפות וכן את ההשפעה שתהיה לתוצאות אלו על מצייני ביצוע ומדדי תפיסה אחרים וכן על תוצאות מקושרות.
6. בטוחים בביצוע ובתוצאות העתידיים שלהם בהתבסס על הבנת קשרי הסיבה-תוצאה אשר יצרו.
7. מבינים היכן התוצאות העיקריות שלהם עומדות בהשוואה לארגונים דומים, ועושים שימוש במידע זה, בתחומים הרלוונטיים, לשם קביעת יעדים.

(א) מדדי תפיסה -

מודדים את האופן שבו ההון האנושי תופס את הארגון, זאת בהתבסס על מספר מקורות, כגון: סקרים, קבוצות מיקוד, ראיונות וגיליונות הערכה ומשוב. מדדים אלה אמורים לאפשר הבנה ברורה, מנקודת מבטו של ההון האנושי, לאפקטיביות הטמעת אסטרטגיית ההון האנושי של הארגון ולתוצאותיה וכן לאפקטיביות המדיניות והתהליכים התומכים בה.

המדדים יכולים לכלול תפיסות של:

- שביעות רצון, מעורבות ושיתוף
- מוטיבציה והעצמה
- מנהיגות וניהול
- ניהול כישורים וביצועים
- הכשרה ופיתוח קריירה
- תקשורת אפקטיבית
- תנאי עבודה

(ב) מצייני ביצוע -

הינם המדדים הפנים-ארגוניים המשמשים את הארגון לשם ניטור, הבנה, חיזוי ושיפור ביצועי ההון האנושי וכן לשם חיזוי ההשפעה של מדדים אלה על האופן שבו ההון האנושי תופס את הארגון. מדדים אלה אמורים לספק הבנה ברורה של אפקטיביות הטמעה וההשפעה של אסטרטגיית הארגון בתחום ההון האנושי, וכן לאפקטיביות המדיניות והתהליכים התומכים בה.

המדדים יכולים לכלול מצייני ביצוע של:

- פעילות למעורבות ושיתוף ההון האנושי
- פעילות לניהול כישורים וביצועים
- הערכת פוטנציאל ניהולי
- פעילויות הכשרה ופיתוח קריירה
- תקשורת פנימית

(ח) תוצאות לקהילה

הגדרה:

ארגונים מצוינים משיגים ומשמרים תוצאות יוצאות מן הכלל התואמות או אף עולות על הצרכים והציפיות של בעלי עניין רלוונטיים בקהילה. במסגרת זאת ארגונים מצוינים:

1. מפתחים קובץ מוסכם של מדדי תפיסה ומצייני ביצוע רלוונטיים, זאת על מנת לקבוע הטמעה מוצלחת של האסטרטגיה שלהם והמדיניות התומכת בה, בהתבסס על הצרכים והציפיות של בעלי עניין רלוונטיים בקהילה.
2. קובעים יעדים ברורים לתוצאות לקהילה, בהתבסס על הצרכים והציפיות של בעלי עניין רלוונטיים בקהילה, אשר תואמים את האסטרטגיה שנבחרה.
3. מפלחים תוצאות לשם הבנת הניסיון, הצרכים והציפיות של בעלי עניין רלוונטיים בקהילה.

4. מציגים תוצאות חיוביות או תוצאות טובות ומתמשכות לקהילה, במהלך של שלוש שנים לפחות.
5. מבינים בבירור את הסיבות והמניעים העומדים בבסיס המגמות הנצפות וכן את ההשפעה שתהיה לתוצאות אלו על מציני ביצוע ומדדי תפיסה אחרים וכן על תוצאות מקושרות.
6. בטוחים בביצוע ובתוצאות העתידיים שלהם בהתבסס על הבנת קשרי הסיבה-תוצאה אשר יצרו.
7. מבינים היכן התוצאות העיקריות שלהם עומדות בהשוואה לארגונים דומים, ועושים שימוש במידע זה, בתחומים הרלוונטיים, לשם קביעת יעדים.

(א) מדדי תפיסה -

מודדים את האופן שבו הקהילה תופסת את הארגון, זאת בהתבסס על מספר מקורות, כגון: סקרים, דוחות, מאמרים וכתבות בעיתונות, אספות ציבוריות, ארגוני המגזר השלישי, נציגי ציבור ורשויות ממשלתיות. מדדים אלה אמורים לאפשר הבנה ברורה, מנקודת מבטה של הקהילה, לאפקטיביות הטמעת אסטרטגיית הארגון בתחום הקהילה ואיכות הסביבה ולתוצאותיה וכן לאפקטיביות המדיניות והתהליכים התומכים בה.

המדדים יכולים לכלול תפיסות של:

- השפעה על הסביבה
- תדמית ומוניטין
- השפעה על החברה
- השפעה על מקום העבודה
- פרסים וסקירה תקשורתית
- תקשורת אפקטיבית

(ב) מציני ביצוע -

הינם המדדים הפנים-ארגוניים המשמשים את הארגון לשם ניטור, הבנה, חיזוי ושיפור ביצועי הארגון וכן לשם חיזוי ההשפעה של מדדים אלה על האופן שבו בעלי העניין הרלוונטיים בקהילה תופסים את הארגון. מדדים אלה אמורים לספק הבנה ברורה של אפקטיביות ההטמעה וההשפעה של אסטרטגיית הארגון בתחום הקהילה ואיכות הסביבה, וכן לאפקטיביות המדיניות והתהליכים התומכים בה.

המדדים יכולים לכלול מציני ביצוע של:

- פעילויות קהילתיות, כלכליות וחברתיות
- היענות לחוקים ולרגולציה
- ביצועים בתחום הבטיחות והבריאות
- הקצאת משאבים ומדיניות רכש באופן אחראי

(ט) תוצאות עיקריות

הגדרה:

ארגונים מצוינים משיגים ומשמרים תוצאות יוצאות מן הכלל התואמות או אף עולות על הצרכים והציפיות של בעלי העניין. במסגרת זאת ארגונים מצוינים:

1. מפתחים קובץ מוסכם של תוצאות כספיות ולא כספיות, זאת על מנת לקבוע הטמעה מוצלחת של האסטרטגיה שלהם, בהתבסס על הצרכים והציפיות של בעלי העניין.
2. קובעים יעדים ברורים לתוצאות העיקריות, בהתבסס על הצרכים והציפיות של בעלי העניין, אשר תואמים את האסטרטגיה שנבחרה.
3. מפלחים תוצאות לשם הבנת רמות הביצוע של הארגון בתחומים ספציפיים וכן לשם הבנת הניסיון, הצרכים והציפיות של בעלי העניין.
4. מציגים תוצאות עיקריות חיוביות או טובות ומתמשכות, במהלך של שלוש שנים לפחות.
5. מבינים בבירור את הסיבות והמניעים העומדים בבסיס המגמות הנצפות וכן את ההשפעה שתהיה לתוצאות אלו על מציני ביצוע ומדדי תפיסה אחרים וכן על תוצאות מקושרות.
6. בטוחים בביצוע ובתוצאות העתיים שלהם בהתבסס על הבנת קשרי הסיבה-תוצאה אשר יצרו.

7. מבינים היכן התוצאות העיקריות שלהם עומדות בהשוואה לארגונים דומים, ועושים שימוש במידע זה, בתחומים הרלוונטיים, לשם קביעת יעדים.

(א) תוצאות ארגוניות -

הינן התוצאות הארגוניות הכספיות והלא כספיות העיקריות אשר מדגימות את מידת הצלחת יישום האסטרטגיה של הארגון. מערך המדדים והיעדים הרלוונטיים יוגדר בשיתוף עם בעלי העניין העיקריים.

המדדים יכולים לכלול:

- תוצאות כספיות

- תפיסותיהם של בעלי העניין העיקריים

- ביצועים מול תקציב

- היקף השירותים העיקריים שסופקו

- תוצאות תהליכי מפתח

(ב) מציני ביצוע עיקריים -

הינם המדדים הכספיים והלא כספיים המשמשים את הארגון לשם הערכת ביצועיו האופרטיביים. מדדים אלה מסייעים לניטור, הבנה, חיזוי ושיפור של תוצאי הארגון האפשריים.

המדדים יכולים לכלול:

- מדדים כספיים

- עלויות פרויקט

- מדדי ביצוע לתהליכים העיקריים

- ביצועי שותפים וספקים

- טכנולוגיה, מידע וידע

(ע/5)

60.2 - מתווה הצעדים לקידום המצוינות הארגונית

60.21 כללי / 60.22 מתווה הצעדים לקידום המצוינות הארגונית - הליכי היסוד / 60.23 משמעויות יישומית ומסמכים מעידים להליכי הייסוד בהתאמה לממדי המצוינות הארגונית / 60.24 מבנה פונקציונלי של המערך / 60.25 בניית מערך לקידום המצוינות הארגונית במשרד/ביחידות הסמך / 60.26 דוחות תקופתיים

60.21 - כללי

60.211

מנהיגות על כל שדרותיה הינה גורם הכוח המחולל והמניע לקידום המצוינות הארגונית על ממדיה השונים, זאת באמצעות הגדרת "המצפן הארגוני" ויצירת מחויבות ערכית ושותפות מעשית בקרב כל עובדי הארגון לשם השגת הצלחה מתמשכת. אשר על כן, קידום המצוינות הארגונית מחייב מגוון רחב של מהלכים ובהם: הנחלת ערכים, נורמות, גישות ומתודולוגיות וכן מיסוד מנגנונים וכלים תומכים. במסגרת זאת, נודעת חשיבות רבה להנחלה ולהטמעה של תרבות ארגונית הדוגלת ב"שותפות פנים ארגונית", "למידה ארגונית", ו"שיפור מתמיד".

במגמה לסייע בהנבטה ובהטמעה של המהלכים האמורים באופן מדורג ושיטתי, גובש "מתווה הצעדים לקידום המצוינות הארגונית". המתווה מורכב מממדי המצוינות הארגונית, דגשים המבטאים את רוח הממדים, הליכי יסוד, משמעויות יישומיות ומסמכים מעידים. כל אלה מהווים תשתיות חיוניות לקידום המצוינות הארגונית.

60.212

קידום המצוינות הארגונית יתבצע באופן מדורג בכל יחידות המשרד/יחידות הסמך, זאת במגמה ליצור מחויבות מנהיגותית קבועה וישירה של מנהלי היחידות לנושא.

60.213

קידום המצוינות הארגונית מחייב את כל יחידות המשרד/ יחידת הסמך, אשר בראשן מנהל הנמנה על הסגל הבכיר. יחידות אלו תוגדרנה כ"יחידות מקדמות מצוינות ארגונית".

60.214

בשלבים הראשוניים של בנייה ומיסוד המהלכים לקידום המצוינות הארגונית ביחידות כאמור, יושם דגש על הטמעת "מתווה הצעדים לקידום המצוינות הארגונית".

60.22 - מתווה הצעדים לקידום המצוינות הארגונית - הליכי היסוד

60.221

הליכי היסוד נקבעו במסגרת דגשים מתוך תשעת ממדי המצוינות הארגונית ובהתאם להגדרותיהם, זאת כמפורט בפסקאות 60.112-60.113:

מנהיגות:

הדגש: מחויבות הנהלה

- (א) הובלת פיתוח ייעוד, חזון, ערכים, מטרות ומיפוי אסטרטגי
- (ב) הכרזה על חשיבות קידום המצוינות הארגונית התומכת בתרבות של שותפות, למידה ארגונית ושיפור מתמיד
- (ג) הובלת סדרי הערכת מצוינות ארגונית עתית ולאורם המרצת מהלכי שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות
- (ד) סקירה עתית על מצב קידום המצוינות הארגונית

אסטרטגיה:

הדגש: מצפן ארגוני

- (א) מיפוי עדכני של בעלי העניין
- (ב) גיבוש מסמך אסטרטגי הממוקד בבעלי העניין
- (ג) הגדרת המוצרים והשירותים הארגוניים העיקריים וכן תהליכי המפתח לקיומם
- (ד) קביעת יעדי ביצוע ובניית מערך מדדי ביצוע לתהליכי המפתח, וכן למוצרים ולשירותים העיקריים

הון האנושי:

הדגש: העצמה

- (א) ייזום הסברה, הנחלה והכשרה בנושא קידום המצוינות הארגונית
- (ב) ניהול תכניות פיתוח אישיות ומקצועיות למנהלים ולעובדים בהתבסס על הערכת ביצועים ובהתאם לצרכים הארגוניים
- (ג) השתתפות מקיפה במהלכי שינוי-שיפור וביוזמות של חדשנות
- (ד) ניהול סדרי עידוד והוקרה

שותפויות ומשאבים:

הדגש: יכולות

- (א) ייזום שיתופי פעולה פנימיים וחיצוניים מוסיפי "ערך"
- (ב) תיעודף שיטתי של משאבים לקידום המצוינות הארגונית
- (ג) ניהול המאפשר ומעודד שיתוף של מידע וידע התומכים בקבלת ההחלטות
- (ד) הסתייעות בכלי ניהול ובקרה לשימוש אפקטיבי ויעיל במשאבים

תהליכים, מוצרים ושירותים:

הדגש: הפעלה

- (א) הטמעת סדרי עבודת מטה
- (ב) יצירת מנגנונים ללמידה ארגונית ופיתוח תהליכי למידה ארגונית
- (ג) ניהול תהליכי המפתח, המוצרים והשירותים הארגוניים העיקריים באופן אפקטיבי ויעיל בהתבסס על היעדים ובהתאם למדדי הביצוע (מדדי ביצוע במונחי: כמות, זמן, עלות, ליקויים, שביעות רצון)
- (ד) יישום סדרי הערכת מצוינות ארגונית עתית ולאורם מהלכי שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות

תוצאות לקוחות:

הדגש: הישגים

הצגת נתוני ביצוע ונתוני משוב וכן מגמות בהשוואה ליעדים שנקבעו לממד

תוצאות להון האנושי:

הדגש: הישגים

הצגת נתוני ביצוע ונתוני משוב וכן מגמות בהשוואה ליעדים שנקבעו לממד

תוצאות לקהילה:

הדגש: הישגים

הצגת נתוני ביצוע ונתוני משוב וכן מגמות בהשוואה ליעדים שנקבעו לממד

תוצאות עיקריות:

הדגש: הישגים

הצגת נתוני ביצוע וכן מגמות בהשוואה לאסטרטגיה וליעדים שנקבעו לממד

60.23 - משמעויות יישומית ומסמכים מעידים להליכי הייסוד בהתאמה לממדי המצוינות הארגונית

60.231

הממד: מנהיגות

הליך היסוד 1: הובלת פיתוח ייעוד, חזון, ערכים, מטרות ומיפוי אסטרטגי. המשמעויות היישומיות:

(א) מינוי ועדת היגוי לקידום מצוינות ארגונית הפועלת באורח סדיר (ועדה משרדית במשרד/ביחידת הסמך וכאשר מדובר ביחידה בהם - ועדת היגוי יחידתית בראשות מנהל היחידה).

מסמכים מעידים: כתב מינוי + פרוטוקולים

(ב) דרישת תכנית לגיבוש מסמך אסטרטגי (ראה הליך יסוד מספר 2 באסטרטגיה), תוך הגדרת הגורמים המרכזיים החיוניים לתהליך, ומעקב אחר יישום התכנית. מסמכים מעידים: פנייה בכתב

הליך היסוד 2: הכרזה על חשיבות קידום המצוינות הארגונית התומכת בתרבות של שותפות, למידה ארגונית ושיפור מתמיד. המשמעויות היישומיות:

(א) פרסום חוזר שנתי לכלל העובדים בדבר חשיבות קידום המצוינות הארגונית. מסמכים מעידים: חוזר

(ב) מתן ביטוי לנושא חשיבות קידום המצוינות הארגונית בכנסים, טקסים ושיבות. מסמכים מעידים: אזכור בפרסומים

(ג) הסבר חשיבות קידום המצוינות הארגונית בהליכי שילוב עובדים חדשים. מסמכים מעידים: אזכור בנוהל קליטת עובדים

הליך היסוד 3: הובלת סדרי הערכת מצוינות ארגונית עתית ולאורם המרצת מהלכי שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות. המשמעויות היישומיות:

(א) דרישת תכנית לביצוע הערכת מצוינות ארגונית עצמית "סלפי" בהתבסס על "מתווה הצעדים לקידום המצוינות הארגונית", (אחת לשנתיים) ומעקב אחר יישומה. מסמכים מעידים: פנייה בכתב

(ב) דרישת תכנית שנתי לביצוע מהלכי שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות, וכן קיום מעקב תוך עידוד יישומה. מסמכים מעידים: פנייה בכתב

הליך היסוד 4: סקירה עתית על מצב קידום המצוינות הארגונית. המשמעויות היישומיות:

(א) דרישת דו"ח שנתי על קידום המצוינות הארגונית. מסמכים מעידים: פנייה בכתב

(ב) קביעת ישיבת הנהלת בראשות המנכ"ל/ מנהל היחידה אשר בה תוצג תמונת מצב עדכנית בנושא קידום המצוינות הארגונית. מסמכים מעידים: פרוטוקול הישיבה

60.232

הממד: אסטרטגיה

הליך היסוד 1: מיפוי ערכי של בעלי העניין.

המשמעויות היישומיות:

(א) הגדרת בעלי העניין (לקוחות וגורמים אחרים) (פנימיים וחיצוניים) המשפיעים ו/או מושפעים מהארגון/היחידה של הארגון. מסמכים מעידים: מסמכי מיפוי לכל בעל עניין בנפרד

(ב) הגדרה עדכנית (לפחות אחת לשלוש שנים) של המאפיינים, הצרכים, הדרישות והציפיות של בעלי העניין. מסמכים מעידים: מסמכי מיפוי לכל בעל עניין בנפרד

הליך היסוד 2: גיבוש מסמך אסטרטגי הממוקד בבעלי העניין.

המשמעויות היישומיות:

הכנת מסמך אסטרטגי הכולל: ייעוד, חזון, ערכים, מטרות ומיפוי אסטרטגי (S.W.O.T), המבוסס ומשרת באופן מאוזן את מאפייניהם, צרכיהם, דרישותיהם וציפיותיהם של בעלי העניין.

מסמכים מעידים: מסמך אסטרטגי

הליך היסוד 3: הגדרת המוצרים והשירותים הארגוניים העיקריים וכן תהליכי המפתח לקיומם.

המשמעויות היישומיות:

(א) מיפוי המוצרים והשירותים הארגוניים העיקריים.

מסמכים מעידים: מסמך מיפוי

(ב) מיפוי תהליכי המפתח לכל מוצר/שירות.

מסמכים מעידים: מסמך תהליכי מפתח

הליך היסוד 4: קביעת יעדי ביצוע ובניית מערך מדדי ביצוע לתהליכי מפתח וכן למוצרים ולשירותים העיקריים.

המשמעויות היישומיות:

(א) הכנת תכניות עבודה שנתיות ורב-שנתיות להפקת המוצרים ולמתן השירותים, בהתבסס על תהליכי המפתח.

מסמכים מעידים: תכניות עבודה

(ב) בניית מערך מדדי הביצוע במונחי: כמות, זמן, עלות, ליקויים, שביעות רצון.

מסמכים מעידים: מסמכים רלוונטיים

60.233

הממד: הון אנושי

הליך היסוד 1: ייזום הסברה, הנחלה והכשרה בנושא קידום המצוינות הארגונית.

המשמעויות היישומיות:

גיבוש וביצוע תכניות הסברה, הנחלה והכשרה למנהלים ולעובדים הכוללות: כנסים, ימי עיון, סדנאות, קורסים, תוך הסתייעות במנגנונים פנים-ארגוניים להסברה ולהטמעת המודעות לחשיבות הנושא.

מסמכים מעידים: תכניות

הליך יסוד 2: ניהול תכניות פיתוח אישיות ומקצועיות למנהלים ולעובדים בהתבסס על הערכת ביצועים ובהתאם לצרכים הארגוניים.

המשמעויות היישומיות:

(א) עדכון מפות כישורי הליבה והכישורים המקצועיים הנדרשים למילוי תפקידיהם של המנהלים והעובדים בכל הדרגים, בהתאם לצרכים הארגוניים.

מסמכים מעידים: מסמך תיאורי תפקיד

(ב) ביצוע תהליך שנתי להערכה ומשוב מנהלים ועובדים.

מסמכים מעידים: דו"ח סיכום ביצוע הערכה ומשוב

(ג) גיבוש והפעלה של תכניות פיתוח לקבוצות העובדים לשם מילוי מיטבי של תפקידיהם, בהתאם למפות הכישורים ולהערכת הביצועים.

מסמכים מעידים: תכניות פיתוח

הליך היסוד 3: השתתפות מקיפה במהלכי שינוי- שיפור וביוזמות של חדשנות.

המשמעויות היישומיות:

שיתוף של מנהלים ועובדים מכל קבוצות תחומי העיסוק והמדרג, במהלכי שינוי-שיפור וביוזמות של חדשנות לרבות הסתייעות בצוותי שיפור.

מסמכים מעידים: כתבי מינוי ליחידים ולצוותים

הליך היסוד 4 : ניהול סדרי עידוד והוקרה.

המשמעויות היישומיות :

- (א) פרסום חוזר שנתי של מנהל היחידה הקורא ליזום הצעות שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות.
מסמכים מעידים : חוזר
- (ב) מינוי ועדה משרדית (אינו רלוונטי ליחידות בארגון) להצעות שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות.
מסמכים מעידים : כתב מינוי + פרוטוקולים
- (ג) הפעלה שנתי של הליכי העידוד וההוקרה.
מסמכים מעידים : פרוטוקול בחירת הזוכים, תכניות לטקסים, פרסום הזוכים

60.234

הממד : שותפויות ומשאבים

הליך היסוד 1 : יזום שיתופי פעולה פנימיים וחיצוניים מוסיפי "ערך".

המשמעויות היישומיות :

- מיפוי הזדמנויות אפשריות לשיתופי פעולה פנים-ארגוניים ובין-ארגוניים, ומיסודם.
מסמכים מעידים : מסמך פירוט שיתופי פעולה

הליך היסוד 2 : תיעודף שיטתי של משאבים לקידום המצוינות הארגונית.

המשמעויות היישומיות :

- (א) מיפוי הדרישות התקציביות לנושא קידום המצוינות הארגונית, ותיעודופן.
מסמכים מעידים : דו"ח דרישות לפי יחידות או תחום פעילות
- (ב) הקצאה תקציבית שנתי לנושא קידום המצוינות הארגונית בהיקף התואם את התיעודף.
מסמכים מעידים : דו"ח הקצאות לפי הנ"ל

הליך היסוד 3 : ניהול המאפשר ומעודד שיתוף של מידע וידע התומכים בקבלת ההחלטות.

המשמעויות היישומיות :

- (א) פיתוח והפעלת מנגנונים לשיתוף במידע וידע ארגוני.
מסמכים מעידים : פירוט שיתופי מידע וידע לפי תחומי פעילות
- (ב) פרסום הנחיות למנהלים ולעובדים בדבר חשיבות השיתוף במידע וידע ארגוני.
מסמכים מעידים : מסמך הנחיות

הליך היסוד 4 : הסתייעות בכלי ניהול ובקרה לשימוש אפקטיבי ויעיל במשאבים.

המשמעויות היישומיות :

- (א) יצירת מנגנוני מעקב אחר מיצוי משאבים.
מסמכים מעידים : מסמכים רלוונטיים
- (ב) איתור הזדמנויות לחיסכון במשאבים וגיבוש מהלכי שינוי-שיפור וחדשנות.
מסמכים מעידים : רשימת נושאים לשיפור

60.235

הממד : תהליכים, מוצרים ושירותים

הליך היסוד 1 : הטמעת סדרי עבודת מטה.

המשמעויות היישומיות :

- (א) קביעת מנגנונים ודפוסים לעבודת מטה.
מסמכים מעידים : מסמך תהליכי עבודת מטה
- (ב) הסתייעות בעזרי מטה כגון : ניירות מטה, תהליכי קבלת החלטות, מערכות תומכות החלטה, תכניות עבודה, בקרה ניהולית, ניהול סיכונים, מנגנוני תיאום לרבות ועדות, סדרי דיווח והעברת מידע וכו'.
מסמכים מעידים : מסמך פירוט עזרי מטה שבשימוש

הליך היסוד 2 : יצירת מנגנונים ללמידה ארגונית ופיתוח תהליכי למידה ארגונית.

המשמעויות היישומיות :

- הסתייעות בסקרים פנים-ארגוניים וחוץ-ארגוניים, בהשוואות ייחוס (Benchmarking), וכן במידע וידע ארגוני לצורך קביעת מדיניות וקבלת החלטות.
מסמכים מעידים : מסמכים רלוונטיים

הליך היסוד 3: ניהול תהליכי המפתח, המוצרים והשירותים הארגוניים העיקריים באופן אפקטיבי ויעיל בהתבסס על היעדים ובהתאם למדדי הביצוע. המשמעויות היישומיות:

- (א) גיבוש מערך נהלים לדפוסי העבודה ולשיטות העבודה. מסמכים מעידים: קובץ נהלים
- (ב) ניהול בקרה על הטמעת הנהלים ועמידה בהם. מסמכים מעידים: מסמך תכנית בקרה

הליך היסוד 4: יישום סדרי הערכת מצוינות ארגונית עתית ולאורם מהלכי שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות. המשמעויות היישומיות:

- (א) ביצוע הערכת מצוינות ארגונית עצמית "סלפי" (אחת לשנתיים). מסמכים מעידים: כתב מינוי לצוות ההערכה וכן מסמך תוצאות ההערכה
- (ב) ביצוע מהלכי שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות, הכוללים: רפורמה, רוויזיה בחקיקה, רה-ארגון, שדרוג טכנולוגי, יוזמות חדשנות, פישוט הליכים, שיפור תהליכים ודפוסי עבודה, וייזום הצעות שיפור. מסמכים מעידים: דו"ח ביצוע

60.236

הממד: תוצאות ללקוחות

הליך היסוד 1: הצגת נתוני ביצוע ונתוני משוב וכן מגמות בהשוואה ליעדים שנקבעו לממד. המשמעויות היישומיות:

ריכוז נתוני ביצוע ממנגנוני בקרה והערכה ופילוחם בהשוואה ליעדים שנקבעו ולממצאי משוב מהלקוחות:

רמת שביעות רצון מסקרי משוב- בשנה הנוכחית

רמת ביצוע- בשנה הנוכחית, מגמות רב-שנתיות, ובהשוואה לאחרים

מסמכים מעידים: טבלאות ותרשימים המציגים תוצאות מדידה והשוואה, וכן מסמכים המעידים על רמת שביעות רצון מסקרי משוב, קבוצות מיקוד, המצביעים גם על מגמות רב-שנתיות.

60.237

הממד: תוצאות להון האנושי

הליך היסוד 1: הצגת נתוני ביצוע ונתוני משוב וכן מגמות בהשוואה ליעדים שנקבעו למימד. המשמעויות היישומיות:

ריכוז נתוני ביצוע ממנגנוני בקרה והערכה ופילוחם בהשוואה ליעדים שנקבעו ולממצאי משוב מההון האנושי:

רמת שביעות רצון מסקרי משוב- בשנה הנוכחית

רמת ביצוע- בשנה הנוכחית, מגמות רב-שנתיות, ובהשוואה לאחרים

מסמכים מעידים: טבלאות ותרשימים המציגים תוצאות מדידה והשוואה, וכן מסמכים המעידים על רמת שביעות רצון מסקרי משוב, קבוצות מיקוד, המצביעים גם על מגמות רב-שנתיות.

60.238

הממד: תוצאות לקהילה

הליך היסוד 1: הצגת נתוני ביצוע ונתוני משוב וכן מגמות בהשוואה ליעדים שנקבעו לממד. המשמעויות היישומיות:

ריכוז נתוני ביצוע ממנגנוני בקרה והערכה ופילוחם בהשוואה ליעדים שנקבעו ולממצאי משוב מהקהילה:

רמת שביעות רצון מסקרי משוב- בשנה הנוכחית

רמת ביצוע- בשנה הנוכחית, מגמות רב-שנתיות, ובהשוואה לאחרים

מסמכים מעידים: טבלאות ותרשימים המציגים תוצאות מדידה והשוואה, וכן מסמכים המעידים על רמת שביעות רצון מסקרי משוב, קבוצות מיקוד, המצביעים גם על מגמות רב-שנתיות.

60.239

הממד: תוצאות עיקריות

הליך היסוד 1: הצגת נתוני ביצוע וכן מגמות בהשוואה לאסטרטגיה וליעדים שנקבעו לממד.
המשמעות היישומיות:

ריכוז נתוני ביצוע ממנגנוני בקרה והערכה ופילוחם בהשוואה לתכנון של המסמך האסטרטגי וליעדי הביצוע הארגוניים:
היקף השירותים העיקריים, איכות השירותים העיקריים, תכנון מול ביצוע, ניהול תקציבי וכספי, ניהול השותפויות, ניהול המשאבים (נכסים, טכנולוגיה, מידע וידע, לוגיסטיקה).
מסמכים מעידים: טבלאות ותרשימים המציגים תוצאות מדידה והשוואה המצביעים גם על מגמות רב-שנתיות.

60.24 - מבנה פונקציונלי של המערך

60.241

במגמה למסד את הפעילות לקידום המצוינות במשרד/ ביחידת הסמך, נקבעה היערכות פונקציונאלית של בעלי התפקידים כדלקמן:

- (א) מנכ"ל המשרד/ מנהל יחידת הסמך - מתוקף מעמדו כראש הארגון, נושא באחריות הכוללת לקידום המצוינות הארגונית במשרד/ יחידת הסמך.
- (ב) אחראי לקידום המצוינות הארגונית - סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש/ מנהל אדמיניסטרטיבי או בעל תפקיד מקביל אחר שמינה המנכ"ל/ מנהל יחידת הסמך - בהתאם למינוח ולתיאור התפקיד המופיע בתקשי"ר.
- (ג) ועדת היגוי משרדית לקידום המצוינות הארגונית - הינה הפורום הבכיר במשרד/ ביחידת הסמך המתמנה על-ידי מנכ"ל המשרד/ מנהל יחידת הסמך אשר תפקידה לכוון, להנחות, לתאם, לקבוע סדרי עדיפויות בתכנית העבודה המשרדית לקידום המצוינות הארגונית ולקיים מעקב ובקרה בנושא.
- (ד) ממונה על קידום מצוינות ארגונית משרדי - הינו קצין מטה משרדי המתמנה על-ידי מנכ"ל המשרד/ מנהל יחידת הסמך כמופקד על סיוע לאחראי בנושא קידום המצוינות הארגונית, לוועדת ההיגוי המשרדית לקידום המצוינות הארגונית ולכלל המנהלים.
- (ה) מנהל "יחידה מקדמת מצוינות ארגונית" - מתוקף מעמדו כראש יחידה הנמנה על הסגל הבכיר, נושא באחריות הכוללת לקידום המצוינות הארגונית ביחידתו.
- (ו) ועדת היגוי יחידתית לקידום המצוינות הארגונית - הינה הפורום היחידתי המתמנה על-ידי מנהל ה"יחידה המקדמת מצוינות ארגונית" ובראשותו, אשר תפקידה לכוון, להנחות, לתאם, לקבוע סדרי עדיפויות בתכנית העבודה היחידתית לקידום המצוינות הארגונית ולקיים מעקב ובקרה בנושא.
- (ז) מרכז קידום מצוינות ארגונית יחידתי - הינו קצין מטה יחידתי המתמנה על-ידי מנהל היחידה, (בנוסף על תפקידו) כמופקד על סיוע למנהל היחידה בנושא קידום המצוינות הארגונית, לוועדת ההיגוי היחידתית לקידום המצוינות הארגונית וליתר המנהלים ביחידה.

60.25 - בניית מערך לקידום המצוינות הארגונית במשרד/ביחידות הסמך

60.251

שלבם ראשונים בבניית מערך לקידום המצוינות הארגונית במשרד/ ביחידת הסמך:

- (א) הסברת הנושא למנכ"ל המשרד/ מנהל יחידת הסמך.
- (ב) הסברת הנושא למנהלי היחידות הנמנים על הסגל הבכיר במשרד/ביחידת הסמך.
- (ג) מינוי ועדת היגוי משרדית לקידום המצוינות הארגונית והפעלתה.
- (ד) מינוי ממונה על קידום מצוינות ארגונית משרדי ושילובו בהכשרה כלל-שירותית.
- (ה) דרישה ממנהלי היחידות הנמנים על הסגל הבכיר לפעול להטמעת "מתווה הצעדים לקידום מצוינות ארגונית", תוך מתן קדימות למינוי ועדות היגוי יחידתיות לקידום מצוינות ארגונית וכן מינוי מרכזי קידום מצוינות ארגונית יחידתיים (בנוסף על תפקידם).
- (ו) קיום יום הסברה לחברי ועדת ההיגוי המשרדית ולוועדות ההיגוי היחידתיות.
- (ז) שיתופם של מרכזי קידום המצוינות הארגונית היחידתיים בהכשרה הכלל-שירותית.

(ח) גיבושן של תכניות עבודה משרדיות ותכניות עבודה יחידתיות לקידום המצוינות הארגונית (על-ידי ועדות ההיגוי, בהתאמה), והטמעת יתר הליכי היסוד ברמה המשרדית וברמה היחידתית.

60.26 - דוחות תקופתיים

60.261

במסגרת המהלכים לקידום המצוינות הארגונית נדרשים בעלי התפקידים הרלוונטיים במשרד/ ביחידת הסמך להגיש דוחות שנתיים המצביעים על העשייה וההישג בתחום.

60.262

דוח יחידתי שנתי על מצב קידום המצוינות הארגונית ב"יחידה מקדמת מצוינות ארגונית":

(א) הדוח יוכן על-ידי מרכז קידום המצוינות הארגונית ביחידה מקדמת מצוינות ארגונית בין החודשים ינואר-פברואר.

(ב) הדוח יוגש על-ידי מנהל יחידה מקדמת מצוינות ארגונית, לאחראי על קידום המצוינות הארגונית במשרד/ ביחידת הסמך.

(ג) הדוח יפרט את סטטוס הטמעת הליכי היסוד לקידום המצוינות הארגונית ביחידה, בהתאם למתווה הצעדים.

דוח משרדי שנתי על קידום המצוינות הארגונית במשרד/ ביחידת הסמך:

(א) הדוח יוכן על-ידי הממונה על קידום המצוינות הארגונית במשרד/ ביחידת הסמך.

(ב) הדוח הינו באחריותו ובחתימתו של מנכ"ל המשרד/ מנהל יחידת הסמך וכן של האחראי על קידום המצוינות הארגונית והממונה המשרדי על קידום המצוינות הארגונית.

(ג) הדוח יפרט את סטטוס הטמעת הליכי היסוד לקידום המצוינות הארגונית במשרד, בהתאם למתווה הצעדים.

עותק מהדוח המשרדי יועבר מידי שנה בחודש אפריל לאגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה.
(ע/5)

60.3 - הפרס הלאומי למצוינות ארגונית במגזר הציבורי על שם יצחק רבין ז"ל

60.31 מבוא / 60.32 קריטריוני התכנית / 60.33
ההערכה והשיפוט / 60.34 מסמכי המועמדות /
60.35 לוגיקת ה-R.A.D.A.R / 60.36 שלבי
ההערכה והשיפוט / 60.37 השימוש בסמל
תכנית הפרס / 60.38 תקנון תכנית הפרס ולוח
הזמנים

60.31 - מבוא

60.311

רקע

תכנית הפרס הלאומי לאיכות ומצוינות ע"ש ראש הממשלה יצחק רבין ז"ל, מיועדת לארגונים וליחידות במגזר הציבורי, ונערכת ברוח החלטות הממשלה לקידום האיכות והמצוינות בישראל. התכנית מנוהלת על-ידי נציבות שירות המדינה ומתקיימת בחסות משרד ראש הממשלה ובשיתוף האיגוד הישראלי לאיכות.

60.312

מטרות תכנית הפרס

- התווית עקרונות לקידום איכות ומצוינות ארגונית.
- עידוד ארגונים ויחידות להנהיג גישות של שותפות פנים ארגונית, למידה ארגונית ושיפור מתמיד.
- פיתוח מודעות לחשיבות קידום האיכות והמצוינות הארגונית.
- הוקרת הישגים והקניית כלי תדמית ושיווקי לזוכים.

60.313

הזכאות להשתתפות בתכנית

זכאים להשתתף בתכנית ארגונים ויחידות עצמאיות, אשר מועסקים בהם עשרים וחמישה עובדים ומעלה, ממגוון תחומים במגזר הציבורי ובהם:
משרדי ממשלה, יחידות סמך ממשלתיות, רשויות פנים ממשלתיות, חברות ממשלתיות, תאגידים סטטוטוריים, צה"ל (למעט מפעלים בעלי אופי תעשייתי), משטרת ישראל, המוסדות הלאומיים, רשויות מקומיות (עיריות, מועצות מקומיות ואזוריות), עמותות ציבוריות (מוסדות ללא כוונות רווח), מוסדות בריאות ציבוריים לרבות בתי חולים, מוסדות חינוך לרבות מוסדות להשכלה גבוהה, ארגונים חברתיים, מוסדות קהילתיים וכו'.

60.32 - קריטריוני התכנית

60.321

קריטריוני תכנית הפרס הלאומי תואמים את הממדים המהווים אמות המידה לקידום המצוינות הארגונית כפי שפורטו בפרק משנה 60.1.

60.322

תכנית הפרס בנויה ממדרג מצוינות ארגונית המורכב משלוש קטגוריות הוקרה: זהב, כסף וארד.

60.323

במסגרת התכנית תוענק הוקרה לארגונים וליחידות על יסוד הערכה בלתי תלויה של רמת המצוינות הארגונית שלהם, שלא במסגרת תחרותית. בכל אחת מקטגוריות ההוקרה נקבעו רמות הישג של עד חמישה כוכבי מצוינות ארגונית. ההוקרה מבוססת על רמת ההישג הכוללת של הארגון/היחידה, זאת במנעד דירוג של עד 1000 נקודות כמקובל בעולם. ההוקרה תוענק לארגון/ליחידה אשר ישיגו 250 נקודות ומעלה.

60.324
מדרג התכנית

הניקוד	כוכבי מצוינות	הקטגוריה
951 – 1000 901 – 950 851 – 900 801 – 850 751 – 800	חמישה כוכבים ארבעה כוכבים שלושה כוכבים שני כוכבים כוכב אחד	זהב
701 – 50 651 – 700 601 – 650 551 – 600 501 – 550	חמישה כוכבים ארבעה כוכבים שלושה כוכבים שני כוכבים כוכב אחד	כסף
451 – 500 401 – 450 351 – 400 301 – 350 250 – 300	חמישה כוכבים ארבעה כוכבים שלושה כוכבים שני כוכבים כוכב אחד	ארד

60.33 - ההערכה והשיפוט

60.331

- גורמי ההערכה והשיפוט:
- צוותי הערכה
- ועדת הפרס
- ועדת השיפוט העליונה

60.34 - מסמכי המועמדות

60.341

הארגונים/היחידות אשר משתתפים בתכנית יידרשו להגיש מסמך מועמדות בהיקף של כ-70 עמודים המתיחס לממדי מערכת ה-EFQM, בהתאם לעקרונות ולמפרט לוגיקת ה-R.A.D.A.R.

60.35 - לוגיקת ה-R.A.D.A.R.

60.351

הגדרה

ההערכה והשיפוט יתבצעו בהתבסס על עקרונות ומפרט לוגיקת ה-R.A.D.A.R. המונחלת במסגרת המערכת למצוינות ארגונית של ה-EFQM. לוגיקת ה-R.A.D.A.R. הינה מתודולוגיה להערכה ארגונית דינמית המהווה כלי ניהולי רב עוצמה אשר מספק גישה מובנית לאבחון המצוינות הארגונית של הארגון/היחידה.
ראשי התיבות של R.A.D.A.R. מתייחסים למושגים הבאים:

Results	תוצאות
Approach	גישה
Deployment	הטמעה
Assessment & Refinement	הערכה, התאמה וכוונון

60.352

ניתוח של תוצאות

רלוונטיות ושימושיות: נתוני התוצאות צריכים להיות מקיפים; תואמי זמן; מהימנים; מדויקים; מפולחים כראוי; תואמים את האסטרטגיה, הצרכים והציפיות של בעלי העניין הרלוונטיים. היחסים בין תוצאות רלוונטיות והשפעתן ההדדית צריכים להיות מובנים. תוצאות עיקריות צריכות להיות מזוהות ומתועדפות.

תכונות להערכה:

- רלוונטיות
- שלמות
- פילוח

תוצאות ביצוע: בארגונים/ביחידות מצוינים, התוצאות תצגנה מגמות חיוביות ו/או ביצוע טוב לאורך זמן. תקבענה מטרות לתוצאות עיקריות שתהיינה מתאימות ומושגות ואף מעבר לכך. כמו כן, באשר לתוצאות העיקריות יושוו הביצוע לביצוע חיצוני והשוואה תהיה חיובית, במיוחד ביחס לטובים ביותר בתחום ו/או ביחס לרמה העולמית. הבנה של היחס בין מאפשרים עיקריים לבין תוצאות עיקריות, תתרום לביטחון שתוצאות חיוביות תתקיימנה לאורך זמן.

תכונות להערכה:

- מגמות
- מטרות
- השוואות
- גורמים (סיבות)

60.353

ניתוח של מאפשרים

גישה: מתייחסת לתכנון הארגון/היחידה והסיבות להן. בארגונים/ביחידות מצוינים, לגישה יציבה יש היגיון ברור הממוקד בצרכים הארגוניים העכשוויים והעתידיים. היא עוברת דרך תהליכים מוגדרים היטב ומתמקדת באופן ברור בצרכים של בעלי העניין ובגישות שבשימוש. בנוסף, הגישות תהיינה משולבות שכן לגישה משולבת יש בסיס ברור באסטרטגיה וקשר לגישות אחרות, כאשר הדבר מתאים. התאמה וכוונון יהיו מובנים בגישות לאורך זמן.

תכונות להערכה:

- יציבות
- משולבות

הטמעה: מתייחסת לפעולות הארגון/היחידה כדי להטמיע את הגישה. בארגונים/ביחידות מצוינים, הגישה תוטמע בתחומים רלוונטיים באופן שיטתי. יישום שיטתי צריך להיות מתוכנן היטב ומוצג באופן מתאים, הן לגישה והן לארגון/ליחידה. קיימת יכולת לנהל שינויים בגישות, במסגרת הזמן המתאים.

תכונות להערכה:

- מיושם
- שיטתי

הערכה, התאמה וכוונון: מתייחסים לפעולות הארגון/היחידה שנועדו להעריך, להתאים ולכוונן, הן את הגישה והן את הטמעתה. בארגונים/ביחידות מצוינים הגישה והטמעתה יהוו נושא למדידה סדירה של מועילות ויעילות. תבוצענה פעולות למידה, ותתקיימנה פרקטיקות שתובלנה ליצירתיות של רעיונות לגישות חדשות או לשינוי גישות קיימות. תפוקת המדידה, הלמידה והיצירתיות תשמש לזיהוי, לקביעת עדיפויות, לתכנון ולהטמעת מהלכי שינוי-שיפור ויוזמות של חדשנות. תכונות להערכה:

- מדידה
- למידה ויצירתיות
- שיפור וחדשנות

אשר על כן, ארגון או יחידה החותרים להעלאת רמת המצוינות הארגונית שלהם, נדרשים לפעול בהתאם למפתח שלהלן:

לקבוע את התוצאות (R) שאליהן הם מכוונים כחלק מהאסטרטגיה שלהם. לתכנן ולפתח מערך משולב ושקול של גישות (A) מבוססות, כדי לספק את התוצאות הדרושות, הן בהווה והן בעתיד. להטמיע (D) את הגישות באופן שיטתי על מנת להבטיח את יישומן המלא.

60.36 - שלבי ההערכה והשיפוט

60.361

שלב א':

ועדת הפרס תסקור את מסמך הגשת המועמדות של הארגון/היחידה, ובהתאם לתוצאות הסקירה, תקבע את העלייה לשלב ב'.

התהליך בשלב זה יכול את שלבי הביניים הבאים:

(א) עמידה בתנאי סף מינהליים

הארגון/היחידה ייבחנו בעמידה בתנאי סף אשר יאפשרו עלייה לתת השלב הבא. תנאי הסף הם:

- ארגונים/יחידות שתחומם הייעודי הינו ציבורי.

- מסמכים חתומים כנדרש.

- מספר העובדים הינו עשרים וחמישה ומעלה.

- עמידה בדרישות הגשת החומר למועמדות.

- תשלום דמי השתתפות.

(ב) הערכת היבטים מקצועיים

- צוות מעריכים יבחן את תוכנו של מסמך המועמדות על כל ממדי המצוינות המפורטים בו,

ידרג את ארגון/היחידה בהתאם לסולם ההערכה במנעד של עד 1000 נקודות, ויציין תחומים ונושאים לבדיקה באתר של ארגון ו/או יחידה אשר קיבלו ניקוד של 250 נקודות ומעלה.

- צוות מעריכים יבקך באתר ארגון ו/או יחידה כאמור, יתרשם ממכלול ממדי המצוינות ויבדוק את התחומים והנושאים שקבע מבעוד מועד.

- צוות מעריכים יעריך את רמת המצוינות הארגונית בהתאם למסמך המועמדות ולביקור באתר הארגון/היחידה, וידרג את ממצאיו בהתאם לעקרונות ולמפרט לוגיקת ה-R.A.D.A.R. ולסולם הערכת המצוינות הארגונית.

- צוות המעריכים יעביר את ממצאיו והמלצותיו לדירוג הארגון/היחידה לדיון בוועדת הפרס, במסגרת שלב ב'.

60.362

שלב ב':

- ועדת הפרס תבחן, תסווג ותדרג את הארגונים/היחידות, בהתאם לממצאים ולהמלצות צוותי ההערכה.

- ועדת הפרס מוסמכת להחליט על ביצוע סבב הערכה נוסף לארגון/ליחידה או על השלמת מידע נדרש.

- ועדת הפרס תעביר לוועדת השיפוט העליונה את המלצותיה להענקת תעודות הוקרה לארגונים וליחידות בהתאם למדרג התכנית, במסגרת שלב ג'.

60.363

שלב ג':

- ועדת השיפוט העליונה תבחן, תשקול ותקבע את רשימת הארגונים/היחידות מקבלי תעודות ההוקרה, בהתאמה לקטגוריות מדרג התכנית ולכוכבי המצוינות שנקבעו להם.

- ועדת השיפוט העליונה מוסמכת לקבוע שינויים נדרשים בשלבי ההערכה והשיפוט ואף לדרוש השלמות באשר להמלצות ועדת הפרס.

60.364

הניקוד

קביעת רמת המצוינות הארגונית תתבצע בהתאם לעקרונות הניקוד של המערכת למצוינות ארגונית ה-

EFQM במנעד של 0-1000 נקודות, זאת בהתבסס על המשקלים היחסיים המפורטים ליד כל אחד מממדי המצוינות הארגונית.

גורמים מאפשרי תוצאות	גורמי תוצאה
מנהיגות - 10%	תוצאות ללקוחות - 15%
אסטרטגיה - 10%	תוצאות להון האנושי - 10%
הון אנושי - 10%	תוצאות לקהילה - 10%
שותפויות ומשאבים - 10%	תוצאות עיקריות - 15%
תהליכים, מוצרים ושירותים - 10%	

60.37 - השימוש בסמל תכנית הפרס

60.371

רשימת הזוכים בהוקרה תפורסם ברבים
הזוכים בהוקרה יהיו רשאים לעשות שימוש בסמל תכנית הפרס תוך אזכור רמת ושנת ההוקרה (ראה
מדרג תכנית בפסקה 60.324), על גבי ניירות המכתבים שלהם או חומר פרסומי אחר שיפיקו. זכאות
זאת תחול מיום הזכייה ובמהלך שלוש שנים קלנדאריות לרבות שנת הזכייה.

60.38 - תקנון תכנית הפרס ולוח הזמנים

60.381

פרטי תקנון תכנית הפרס הלאומי למצוינות ארגונית במגזר הציבורי על שם יצחק רבין ז"ל יתפרסם על-
ידי האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה, ויעודכן מעת לעת.

60.382

מועדי ימי ההסברה, ההרשמה, הגשת המועמדות, שלבי ההערכה והשיפוט וכן טקס ההוקרה
יתפרסמו באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה, במדור האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה.
(ע/5)

60.4 - אותות הוקרה ליחידות מצטיינות בהתייעלות ובצמצום הבירוקרטיה

60.41 תכנית / 60.42 שלבי התכנית / 60.43
תקנון תכנית האות ולוח הזמנים

60.41 - התכנית

60.411

כללי

במסגרת המדיניות המקצועית לקידום המצוינות הארגונית, יוזם האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה את התחרות השנתית ליחידות מצטיינות בהתייעלות ובצמצום הבירוקרטיה. חשיבותה של התכנית הינה בצורך להדגיש את הממד היחידתי בהישגים הארגוניים וכן בצורך לעודד מהלכי שינוי משמעותיים, היצרים מפנה בתפקודן ובהישגיהן של יחידות ממשלתיות.

60.412

מטרות התכנית

- הוקרת יחידות מצטיינות בהתייעלות ובצמצום הבירוקרטיה
- עידוד יחידות לייזום מהלכי שינוי משמעותיים לשיפור השירות
- פיתוח מודעות לחשיבותן של יוזמות בתחומים האמורים

60.413

הזכאות להשתתף בתכנית

התכנית מיועדת ליחידות ממשלתיות (מסוג קו או מטה) במשרד הממשלתי או ביחידת הסמך אשר יזמו במהלך השנתיים האחרונות מהלכי שינוי להתייעלות ולצמצום הבירוקרטיה, על-ידי אחד או יותר מהאמצעים הבאים:

- רפורמה
- רוויזיה בחקיקה
- רה-ארגון
- שדרוג טכנולוגי
- שינוי מערכתי אחר

60.414

קריטריוני התכנית

(א) הצגת תוצאות משמעותיות ומדידות (כמותית ואיכותית) באחד או יותר מהתחומים הבאים:

- מידת ההשפעה של השינוי.
- רמת החדשנות של השינוי.
- כמות: עליה בהיקף הביצוע.
- עלות: היקף החיסכון במונחים תקציביים.
- השקעה כוללת של השינוי במונחים תקציביים.
- ליקויים: צמצום תקלות, תלונות, ערעורים וכו'.
- שביעות רצון: עליה בשביעות רצון הלקוחות.

(ב) הצגת מידע המשווה תוצאות טרם ביצוע השינוי ואחריו.

(ג) הצגת מידע המעיד על כך שהשינוי מיושם על-ידי רוב עובדי היחידה.

(ד) הצגת מידע המעיד על כך שהשינוי משפיע על פעילות מרכזית אחת לפחות של היחידה ושלדבר השלכות ישירות ועקיפות על הישגיה העיקריים.

60.415

השיטה

- התכנית מופעלת על בסיס שנתי.
- הליך בחירת היחידות המצטיינות יערך על-ידי ועדת שיפוט הכוללת אנשי ציבור.
- בכל שנה יוענקו עד חמישה אותות הוקרה.

60.42 - שלבי התכנית

60.421

שלבי השיפוט

שלב א'

- הערכת מסמכי המועמדות על-ידי ועדת השיפוט ובחירת היחידות הבולטות בהישגיהן.

שלב ב'

- הצגת היחידות שנבחרו כבולטות בהישגיהן בפני ועדת השיפוט ובחירת היחידות המצטיינות.

60.422

הענקת האות

אותות הוקרה ליחידות המצטיינות יוענקו במסגרת הטקס המרכזי השנתי של שירות המדינה להוקרת מנהלים, עובדים וצוותים בעלי הישגים מיוחדים.

60.423

הגשת מועמדות

מועמדות לתחרות תתבצע באמצעות הגשת הפריטים הבאים:

טופס הרשמה החתום על-ידי:

- המנכ"ל/מנהל יחידת הסמך.

- האחראי על קידום המצוינות הארגונית (שהינו הסמנכ"ל הבכיר למינהל ומשאבי אנוש/המנהל האדמיניסטרטיבי או בעל תפקיד מקביל אחר שמינה המנכ"ל/מנהל יחידת הסמך, כאחראי).

- מנהל היחידה.

מסמכים רלוונטיים למהות השינוי וההצטיינות.

החומרים המוזכרים לעיל יאוגדו בתיק מועמדות ויוגשו לאגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה עד 30 ימי עבודה לפני מועד קיום התחרות, אך לא יאוחר מהמועד שיקבע מידי שנה.

60.424

פרסום אות ההוקרה

יחידה אשר תקבל אות הוקרה, תוכל לפרסם את סמל תכנית האות על גבי ניירות המכתבים שלה או על גבי חומר פרסומי אחר שתפיק, כל זאת מיום קבלת האות ובמהלך שנתיים קלנדאריות שלאחר מכן.

60.43 - תקנון תכנית האות ולוח הזמנים

60.431

פרטי תקנון התכנית יפורסמו מידי שנה ויעודכנו מעת לעת.

60.432

התחרות תיערך בכל שנה במועד שיקבע על-ידי האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה.
(5/ז)

60.5 - פרסים לצוותי שיפור מצוינות ארגונית

60.51 התכנית / 60.52 שיפוט התחרות / 60.53
התחרות / 60.54 תקנון תכנית הפרס ולוח
הזמנים

60.51 - התכנית

60.511

כללי

במסגרת המדיניות לקידום המצוינות הארגונית, יוזם האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה את התחרות השנתית לצוותי שיפור מצוינות ארגונית, הפועלים בהתאם למתודולוגיות מקובלות לעבודת צוותי שיפור.

60.512

מטרות התכנית

- הוקרת צוותי שיפור מצטיינים
- עידוד פעילויות שיפור באמצעות צוותי שיפור
- פיתוח מודעות לחשיבות עבודתם של צוותי שיפור

60.513

מועמדים לתחרות

התכנית תופעל במתכונת של תחרות המיועדת לצוותים אשר מונו במהלך שלוש השנים הקלנדאריות האחרונות שלפני מועד הגשת המועמדות, סיימו את עבודתם והמלצותיהם יושמו.
כל משרד/יחידת סמך רשאי/ת להגיש לתחרות צוות אחד.

60.514

מסלולי התחרות

התחרות תיערך בשני מסלולי בחירה מקבילים:
- מסלול משרדי הממשלה ויחידות הסמך.
- מסלול בתי החולים הממשלתיים.

60.52 - שיפוט התחרות

60.521

ועדות השיפוט

הליך בחירת צוותי השיפור יערך על-ידי ועדות שיפוט הכוללות אנשי ציבור.

60.522

שלבי השיפוט

שלב א'

הערכת מסמכי המועמדות ובחירת הצוותים אשר יעלו לשלב ב' של התחרות.

שלב ב'

הצגת צוותי השיפור בפני ועדת השיפוט ובחירת צוותי השיפור הזוכים.

60.53 - התחרות

60.531

הגשת מועמדות לתחרות

הגשת מועמדות לתחרות תלווה בחומרים הבאים:

(א) מילוי פורמט מסמך הגשת המועמדות לתחרות.

(ב) חוברת בה מתוארת פעילות הצוות, לרבות שיטות העבודה, תרשימים, תמונות, סיכומי פגישות צוותיות וכו'.

החומרים המוזכרים לעיל יאוגדו בתיק מועמדות ויוגשו לאגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה עד 30 ימי עבודה לפני מועד קיום התחרות, אך לא יאוחר מהמועד שיקבע מידי שנה.
בנוסף יגיש הצוות מצגת ממוחשבת מקוצרת של עד 10 דקות להצגת פעילותו בפני הוועדה, זאת רק במידה והצוות יעלה לשלב ב'.

תעודות הוקרה ופרסים

- (א) הצוות אשר יזכה במקום השלישי בכל מסלול, יקבל תעודת הוקרה מאת האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה. כמו כן יעניק ארגונו פרס כספי לכל אחד מהחברים בצוות בשיעור 1/3 משכורת (משכורת משולבת של דרגה 20 בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת).
- (ב) הצוות אשר יזכה במקום השני בכל מסלול, יקבל תעודת הוקרה מאת האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה. כמו כן יעניק ארגונו פרס כספי לכל אחד מהחברים בצוות בשיעור 2/3 משכורת (משכורת משולבת של דרגה 20 בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת).
- (ג) הצוות אשר יזכה במקום הראשון בכל מסלול, יקבל תעודת הוקרה מאת האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה. כמו כן יעניק ארגונו פרס כספי לכל אחד מהחברים בצוות בשיעור משכורת מלאה (משכורת משולבת של דרגה 20 בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת).
- יובהר בזאת כי הפרסים הכספיים אשר נמנים בסעיפים האמורים, דינם כ"פרסי שיפור" (מתקציב המשרד/יחידת הסמך) כמפורט בפרק משנה 60.7 בתקשי"ר בנושא "הצעות לשיפור האיכות והמצוינות" בפסקה 60.761.

60.533

קריטריוני התחרות ומשקלם היחסי

- (א) הבעיה (20%) – הגדרה ומאפיינים, כגון: גורמים (סיבות), ממדים, מידת חשיבות, השפעה, דחיפות, ממצאים.
- (ב) יעדים והישגים * (40%) - יעדי שיפור, תפוקות, תוצאות בתחומי ההתייעלות וצמצום הבירוקרטיה.
- כגון: הגדלת תפוקה, חסכון במשאבים (תקציב פעולות/שכר), צמצום מספר ליקויים, קיצור תהליכים, פישוט הליכים, שיפור תקינות מינהלית, שיפור זמינות, שיפור זמן המתנה וזמן ביצוע, שיפור נגישות, שיפור בטיחות, שיפור שביעות רצון לקוחות (פנים וחוץ).
- (ג) מתודולוגיה (15%) - שימוש בכלים ובטכניקות, כגון: סיעור מוחות, תרשים זרימה של תהליך, תרשים סיבה תוצאה ("עצם דג"), גיליון תיוג לאיסוף נתונים, תרשים פארטו ועוד.
- (ד) חדשנות (10%) - מקוריות ויצירתיות
- כגון: מספר רעיונות ואיכותם, פיתוח גישות, תהליכים, שיטות ותוצרים, ראשוניים מסוגם או בתחום יישומם.
- (ה) עבודת הצוות (10%) - שיטה ואיכות
- כגון: מאפייני התנהלות הצוות, תדירות, מספר מפגשים, שעות מושקעות, מידת מעורבות, משך זמן עבודת הצוות, תיעוד ודיווח.
- (ו) דו"ח ומצגת (5%) - שיטה ואיכות
- כגון: תכנים, התמקדות בעיקר, בהירות המסרים, שימוש באמצעי המחשה, מספר דוברים.
- *דגש מיוחד על מונחים מדידים של: כמות, זמן, עלות, ליקויים, שביעות רצון.

60.54 - תקנון תכנית הפרס ולוח הזמנים

60.541

פרטי תקנון התכנית יפורסמו מידי שנה ויעדכנו מעת לעת.

60.542

התחרות תיערך בכל שנה במועד שיקבע על-ידי האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה.
(עז/5)

60.6 - אותות הוקרה על חדשנות בשירות המדינה

60.61 התכנית / 60.62 השיטה / 60.63 הערכה
ושיפוט / 60.64 תקנון תכנית האות ולוח
הזמנים

60.61 - התכנית

60.611

כללי

במסגרת המדיניות המקצועית לקידום המצוינות הארגונית, יוזם האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה את התחרות השנתית להוקרה על חדשנות בשירות המדינה.

60.612

מטרות התכנית

- הוקרת מנהלים, עובדים וצוותים על יוזמות של חדשנות שיושמו ו/או שייושמו.
- עידוד יוזמות של חדשנות בקרב מנהלים, עובדים וצוותים בשירות המדינה.
- פיתוח מודעות לחשיבות ייזומה של חדשנות, בנושאים הייעודיים והניהוליים.

60.613

הגדרה (לצורך התכנית)

- חדשנות הינה:

יצירת "ערך" או הוספת "ערך" באמצעות רעיון "פורץ דרך" בנושא ייעודי ו/או ניהולי שחורג ממסגרות החשיבה המקובלות, במידת המקוריות שלו, אשר יושם או שקיימת התחייבות ליישום. יחד עם האמור לעיל, יובהר בזאת כי, יישום רעיון "פורץ דרך" צריך להתיישב עם הוראות החוק והנוהל הקיימות או להתאפשר עם ייזום שינוי הוראות אלה, על-ידי המוסמכים לכך.

60.614

תחומי חדשנות

חדשנות ניתנת לסיווג בהתאם למהותה בתחומים כגון:

- | | |
|--------------|----------------------|
| ● תפיסה | ● מערכת |
| ● תורה | ● מוצר/שירות |
| ● מתודולוגיה | ● מרכיב במוצר/בשירות |
| ● שיטה | ● מנגנון |
| ● תהליך | ● תוכנה |

60.615

תוצרי חדשנות

יישום חדשנות בנושא ייעודי ו/או ניהולי, אמור ליצור "ערך מוסף" באחד או יותר מההיבטים הבאים:
- הגדלת תפוקה ו/או תוצאה ו/או השפעה;
- צמצום תשומה-השקעה: חיסכון במשאבים ו/או צמצום עלויות "אי-איכות";
- העלאת רמת בטיחות-צמצום סיכונים.

60.62 - השיטה

60.621

הזכאות להשתתף בתכנית

התכנית מיועדת למנהלים, עובדים וצוותים במשרד הממשלתי או ביחידת הסמך, שיזמו רעיון "פורץ דרך" שנהגה על ידם, אשר פותח ו/או יושם על ידם ו/או על-ידי אחרים ו/או אשר גורם מוסמך ברמה המשרדית או הבין-משרדית אישר את פיתוחו ו/או את יישומו בעתיד (תוך הגדרת זמן קצוב לכך).

60.622

ממדים להערכה ושיפוט של רעיון חדשני

תנאי סף:

יישום הרעיון בעבר או התחייבות ליישומו בעתיד.

היבטים משלימים:

- תחום הרעיון (ראה תחומי חדשנות).
- מהות הרעיון (נושא ותוכן הרעיון מבחינה ייעודית ו/או ניהולית).
- מידת המקוריות של הרעיון.
- היקף השינוי עקב יישום (בעבר ו/או בהיתכנות לעתיד) של הרעיון (ברמה: יחידתית/ארגונית-אזורית/ארצית).
- מידת הצלחת היישום (בעבר ו/או בהיתכנות לעתיד) של הרעיון.
- יחס השקעה – תוצאה (כגון: חישוב עלות/תועלת).
- הערך הנוצר מיישום (בעבר ו/או בהיתכנות לעתיד) של הרעיון (משמעות/תרומת השינוי).

60.63 - הערכה ושיפוט

60.631

שלבי ההערכה והשיפוט יתקיימו כלהלן:

- בדיקת עמידה בתנאי סף להשתתפות בתכנית, תתבצע ע"י האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה.
 - הליך השיפוט לבחירת מקבלי האות, יבוצע ע"י ועדת שיפוט הכוללת אנשי ציבור.
- שלב א'
- בדיקת עמידה בתנאי סף וקביעת עלייה לשלב ב'.
- שלב ב'
- סקירת מסמכי המועמדות, בהתאם לקריטריוני התכנית.
 - דירוג המשתתפים וקביעת עלייה לשלב ג'.
- שלב ג'
- הצגת יוזמות החדשנות על-ידי המציע/ים.
 - קביעת הזוכים באותות ובפרסים.

60.632

הענקת האות

אותות הוקרה יוענקו לנבחרים במסגרת הטקס המרכזי השנתי של שירות המדינה להוקרת מנהלים, עובדים, צוותים ויחידות בעלי הישגים מיוחדים.

60.633

הפרס הכספי

הזכייה באות ההוקרה תזכה את המציע או כל אחד מהמציעים בפרס כספי בהתאם לאמור בפרק משנה 60.7. הפרס הכספי בהיקף של עד שלוש משכורות* שייקבע על-ידי ועדת השיפוט, יוענק על-ידי משרד/יחידת הסמך אליו משתייך/ים המציע/ים.* (במונחי משכורת של דרגה 20 בדירוג המינהלי ללא תוספות).

60.634

הגשת מועמדות

אסמכתאות

הצגת מועמדות לתכנית תתבצע באמצעות הגשת המסמכים הבאים:

- טופס ההרשמה

- מסמכים רלוונטיים למהות הרעיון החדשני.

חובת הוכחה:

המציע/ים נדרשים לצרף אסמכתאות מבעלי תפקידים בכירים רלוונטיים ו/או ממומחים אשר נותנים תוקף למידת המקוריות של הרעיון החדשני המוצע, וכן למידת הצלחת היישום, כאשר הרעיון החדשני יושם בעבר ו/או למידת ההתכנות להצלחת היישום, כאשר קיימת התחייבות של גורמים מוסמכים ליישומו.

60.64 - תקנון תכנית האות ולוח הזמנים

60.641

פרטי תקנון התכנית יפורסמו מידי שנה ויעודכנו מעת לעת.

60.642

התחרות תיערך כל שנה במועד שיקבע על-ידי האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה.
(ע/5)

60.7 - פרסים על הצעות שיפור מצוינות ארגונית

60.71 קידום המצוינות הארגונית באמצעות הצעות שיפור מצוינות ארגונית / 60.72 ועדות להצעות שיפור / 60.73 עידוד הגשת הצעות שיפור / 60.74 הגשת הצעות שיפור / 60.75 דיון בהצעות שיפור / 60.76 פרסי שיפור / 60.77 סמכות לקביעת גובה הפרס ואופן הענקת הפרס הכספי / 60.78 מעקב אחר טיפול יישום הצעות שיפור

60.71 - קידום המצוינות הארגונית באמצעות הצעות שיפור מצוינות ארגונית

60.711

במגמה לחזק את המודעות לקידום המצוינות הארגונית, לשפר את עבודת משרדי הממשלה ויחידות הסמך, תוך טיפוח דפוסי עבודה מודרניים, אפקטיביים ויעילים, יכללו המשרדים ויחידות הסמך בתכנית העבודה ובתקציב השנתי שלהם, פעולות שתעודדנה מנהלים ועובדים גם יחד להעלות יוזמות לשיפור המצוינות הארגונית וליישמן הלכה למעשה.

60.712

במסגרת מדיניות זאת נקראים העובדים להציע הצעות שיפור בתחומים ייעודיים ובתחומים מינהליים שטרתם:

קידום המצוינות הארגונית בכללה לרבות: שיפור השירות לציבור, פישוט הליכים, שיפור תהליכים ושיטות עבודה, חיסכון במשאבים, צמצום עלויות אי-האיכות, הפחתת ליקויים, שיפור ממשקי ספקים לקוחות פנימיים, מניעת כפילויות מיותרות, שיפור ברמה המקצועית, המוטיבציה ועוד.

60.713

עובדים וצוותים שיעלו הצעות שיפור בנות יישום ואשר תמצאנה ראיות, יוכלו לזכות להערכה ולהוקרה על כך.

60.714

הצעת שיפור היא הצעה של עובד יחיד או של צוות שנועדה לשפר את המצוינות הארגונית בעבודת המשרד או היחידה, כמה משרדים או שירות המדינה כולו והיא מהווה מתן מענה לצורך התואם את הייעוד, החזון, תחומי האחריות והסמכות הארגוניים.

60.715

הצעת שיפור הראויה לפרס הינה הצעה שהתקיימו בה התנאים כמפורט בסעיפים (א)-(ה) או בסעיף (1):

- (א) הצעה שנמצאה בעלת פוטנציאל מדיד לשיפור המצוינות הארגונית ואשר להגשתה נתלווה, חוות דעת מוסמכת שהיא ניתנת ליישום ויש כוונה ליישמה;
- (ב) הצעת שיפור שתכלול תיאור ממוקד ומוגדר של תהליך המפורט מראשיתו ועד תומו. תהליך ששלביו, איכותו והיבטיו הכלכליים יוכיחו שיפור מדיד ביחס לתהליך הקיים, או הצעה המתארת תוצר מוגדר שמאפייניו מדידים והערך המוסף מיישומו ברור ומדיד;
- (ג) הצעה שהוועדה מתרשמת כי לא הייתה מועלית ללא יוזמה מיוחדת של העובד או קבוצת העובדים;
- (ד) הצעה המבטאת ראייה מערכתית, יצירתיות וחדשנות;
- (ה) הצעה שהינה בתחום אחריותו של עובד ו/או מעבר לתחום אחריותו ובלבד שתהיה חורגת ממה שנדרש ממנו בדרך כלל למילוי תפקידו ושהיא לא הוטלה על העובד כמטלה מוגדרת על-ידי הממונים עליו;
- (1) הצעה שהוגשה על-ידי צוות שיפור שפעל במסגרת המתודולוגיה של ניהול איכות, שהוגדרה משימתו, נקבע לה זמן קצוב ותוצאות עבודת הצוות מצביעות באופן ברור על שיפור משמעותי מדיד במצוינות ארגונית.

60.716

הצעת שיפור תכלול את הנושאים הבאים:

- (א) תקציר ההצעה;
- (ב) המניעים להעלאת ההצעה;
- (ג) תיאור שיטת העבודה הקיימת והמוצעת;
- (ד) יתרונות וחסרונות ההצעה;
- (ה) עלויות (אם קיימות);
- (ו) תוצאות קיימות ו/או צפויות (שיפור שירות, חסכון וכדומה);
- (ז) חוות דעת מנהל היחידה של מציע ההצעה;
- (ח) חוות דעת ממונים ומומחים בנוגע לאיכות ההצעה ולישימותה;
- (ט) ההצעה תוגש בליווי חתימות המציע, מנהל יחידתו והמרכז היחידתי לקידום המצוינות הארגונית.

60.72 - ועדות להצעות שיפור

60.721

הצעות שיפור הנושאות אופי יחידתי או משרדי, תובאנה לדיון בפני ועדות משרדיות להצעות שיפור. הצעות הנושאות אופי בין-משרדי או הצעות הנושאות אופי משרדי אשר לגביהן נוצרה מחלוקת, תובאנה לדיון בפני הוועדה המרכזית להצעות שיפור בשירות המדינה.

60.722

ההרכב של הוועדה המרכזית להצעות שיפור, שליד נציבות שירות המדינה, יהיה כדלקמן:
- סגן נציב שירות המדינה (איכות ומצוינות), יו"ר;
- נציג משרד, סגן מנהל כללי בכיר למינהל ומשאבי אנוש, חבר;
- נציג החשב הכללי, חבר;
- נציג הסתדרות עובדי המדינה, חבר;
- נציג ציבור או גמלאי, חבר;
נציג האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה - מרכז הוועדה;
לחברי הוועדה הקבועים יצורף, בהתאם לצורך, מומחה מקצועי בתחום הנדון.
יו"ר הוועדה המרכזית להצעות שיפור מתמנה על-ידי נציב שירות המדינה.
חברי הוועדה יתמנו על-ידי יו"ר הוועדה לתקופות קצובות.

60.723

בכל משרד ובכל יחידת סמך תפעל ועדה משרדית להצעות שיפור.
הרכב הוועדה יהיה כדלקמן:
- סגן מנהל כללי בכיר למינהל ומשאבי אנוש, יו"ר;
- חשב המשרד, חבר;
- נציג יחידה מקצועית, חבר;
- נציג ועד העובדים, חבר;
- נציג ציבור או גמלאי, חבר;
ממונה משרדי לקידום המצוינות הארגונית במשרד, מרכז הוועדה;
לחברי הוועדה הקבועים יצורף, בהתאם לצורך, מומחה מקצועי בתחום הנדון.

60.724

מנהל כללי או מנהל יחידת סמך ישלח עותק מכתב המינוי של הוועדה המשרדית ליו"ר הוועדה המרכזית להצעות שיפור.

60.725

הוועדה המשרדית רשאית לקבל חוות דעת מהיחידות אשר אמורות להיות מושפעות מיישום הצעת השיפור.

60.73 - עידוד הגשת הצעות שיפור

60.731

הוועדה המשרדית נדרשת להגיש מבעוד מועד, מידי שנה, למנהל הכללי הצעת תקציב מתאימה להענקת פרסי שיפור. גורמי התקצוב נדרשים לפעול מבעוד מועד להקצאתם של כספים למטרה זו בתקציב המשרד.

60.732

המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך נדרש להבטיח פרסום נאות של המדיניות לעידוד הגשת הצעות שיפור לרבות: דבר מינוי הוועדה המשרדית והרכבה, נוהל הגשת הצעות השיפור, שמם של בעלי התפקידים שניתן להסתייע בהם בהגשת הצעות השיפור במשרד, שמם של העובדים שהצעותיהם אושרו, עיקרי הצעותיהם ופירוט הזוכים בתעודות הוקרה ובפרסים כספיים. מנהל יחידה יפעל ליידוע ולעידוד הגשת הצעות שיפור על-ידי העובדים הנמנים על יחידתו. לצורך האמור, יסתייע המשרד במגוון ערוצי התקשורת העומדים לרשותו לרבות: לוח מודעות, הודעות המשרד, כנסים, ביטאון פנימי, אינטראנט, אתר אינטרנט וכדומה.

60.733

ועדת השיפור המשרדית רשאית להמליץ (בנוסף להצעות המוגשות על-ידי העובדים באורח רצוף) על נושאים בעבודת המשרד עליהם יתבקשו העובדים להגיש הצעות שיפור. הנושאים יהיו מיוחדים למשרד או כלליים, כגון: קידום המצוינות הארגונית בכלל ושיפור השירות לציבור בפרט וכדומה.

60.734

הממונה המשרדי על קידום המצוינות הארגונית או המרכז היחידתי לקידום המצוינות היחידתית יסייעו לעובדים בהגשת הצעות שיפור.

60.735

מנהל ברמת משרה של מנהל תחום ומעלה אינו יכול להגיש הצעת שיפור בתחום הרחב של אחריותו, אך הוא יכול להגיש הצעת שיפור בנושאים שהם מעבר לתחום הרחב של אחריותו.

60.74 - הגשת הצעות שיפור

60.741

העובד יגיש את הצעתו בכתב, בשני עותקים לוועדה המשרדית להצעות שיפור.

60.742

יו"ר הוועדה המשרדית יעביר לוועדה המרכזית להצעות שיפור, הצעות הנוגעות גם למשרדים אחרים או לכלל השירות; הצעת שיפור תוגש בצירוף חוות דעת הממונה הישיר והממונה העקיף של מציע ההצעה, באם נושא ההצעה נוגע גם לתחום הפעילות של המשרד אליו העובד משתייך.

60.743

אין להגיש לוועדה המשרדית להצעות שיפור או לוועדה המרכזית להצעות שיפור, הצעת שיפור שהיא בחזקת המצאה הכשירה לפטנט והיא תטופל בהתאם להוראות פרק 72.

60.75 - דיון בהצעות שיפור

60.751

יו"ר הוועדה או נציג מטעמו יעביר למגיש הצעת השיפור תוך 14 ימי עבודה הודעה על קבלת הצעת השיפור. בהודעה יצינון שלבי הטיפול בהצעה לרבות התאריך המשוער של הדיון בוועדה. במידה וההצעה תתקבל, על הוועדה ליידע את המציע בדבר, תוך 14 ימי עבודה.

60.752

הוועדה תדון בהצעת השיפור תוך תשעים ימי עבודה מיום קבלתה.

60.753

במידה והוועדה המשרדית החליטה כי ההצעה שהועברה אליה כאמור, הינה מועילה וכת ביצוע, על הנהלת המשרד לראות בהחלטה זו כהמלצה להנהיג את השיפורים המוצעים וכאישור להעניק תעודת הוקרה או פרס כספי או שניהם.

60.754

במידה והוועדה המרכזית החליטה כי ההצעה חורגת מגבולות פעולותיו של המשרד וראויה ליישום בחלק מהשירות או בכלל השירות, תובא ההצעה לידיעת המשרדים או היחידות שההצעה נוגעת בתחום פעולתם, זאת תוך המלצה לאמצה.

60.755

הצעת שיפור אשר מוגשת על-ידי מי שאיננו עובד המדינה, תובא לדיון בוועדה המשרדית או המרכזית ותזכה את המציע במכתב תודה. במידה והוועדה תחליט לקבל את ההצעה, תוענק למציע תעודת הוקרה.

60.756

הצעה שהוגשה לוועדה ולא אושרה על ידה, ניתן יהיה להגישה מחדש רק אם היא יושמה ובמידה והוספו לה נימוקים שלא היו ידועים קודם לכן.

60.76 - פרסי שיפור

60.761

(א) פרס שיפור (תעודת הוקרה)

הוועדה המשרדית או המרכזית, רשאית להעניק תעודת הוקרה למציע הצעת שיפור;

(ב) פרסי שיפור (פרס כספי)

- ברמה המשרדית - עד משכורת אחת בדרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק (משכורת משולבת ולא משכורת קובעת);

- ברמה הבין-משרדית - עד שלוש משכורות בדרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק (משכורת משולבת ולא משכורת קובעת).

60.762

הצעת שיפור שוועדה משרדית להצעות שיפור החליטה שהיא ישימה, תזכה את המציע בתעודת הוקרה חתומה בידי המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך או בפרס כספי או בשניהם, אשר יוענקו על-ידי המשרד.

60.763

הצעת שיפור שהוועדה המרכזית להצעות שיפור החליטה שהיא ישימה, תזכה את המציע בתעודת הוקרה חתומה בידי נציב שירות המדינה, או בפרס כספי או בשניהם (ראה פסקה 60.761), הפרס הכספי ישולם למציע ההצעה על-ידי המשרד בו מועסק המציע.

60.764

תעודות ההוקרה והפרסים הכספיים יוענקו לעובדים הזכאים לכך בטקסים המשרדיים להענקת פרסי הצטיינות, לפחות אחת לשנה.

60.765

הצעה שהוגשה על-ידי צוות ונמצאה ראויה לפרס, תזכה את כל אחד ממגישיה בתעודת הוקרה או בפרס כספי או בשניהם.

במקרה בו החליטה ועדה להעניק לצוות פרס כספי, יחולק הפרס הכספי על-פי הכללים הבאים:

(א) ברמה המשרדית, יקבל כל אחד מחברי הצוות פרס כספי ברמה המשרדית בהתאמה (ראה פסקה 60.761);

(ב) ברמה הבין-משרדית, יקבל כל אחד מחברי הצוות פרס כספי ברמה הבין-משרדית בהתאמה (ראה פסקה 60.761).

60.77 - סמכות לקביעת גובה הפרס ואופן הענקת הפרס הכספי

60.771

הוועדה המרכזית תקבע מפעם לפעם את גובה הפרסים הכספיים, אשר הוועדות המשרדיות תהיינה רשאיות להעניק.

60.772

הוועדה המשרדית תעביר לוועדה המרכזית הצעות שיפור החורגות מתחומי המשרד (ראה פסקה 60.742), לאחר שדנה בהן ובמידה ומצאה כי הן ישימות למשרד, רשאית היא להעניק למציע תעודת הוקרה או פרס כספי או שניהם.

60.773

הוועדה המשרדית תעניק את המחצית הראשונה של הפרס הכספי למציע הצעת שיפור שנמצאה ישימה, בסמוך לאישורה. את המחצית השנייה של הפרס הכספי תעניק הוועדה המשרדית לאחר שהוצגו בפניה ממצאים המוכיחים את התחלת יישום ההצעה בפועל.

60.774

הוועדה המרכזית תעניק, באמצעות המשרד הנוגע בדבר, את המחצית הראשונה של הפרס הכספי למציע הצעת שיפור שנמצאה ישימה בסמוך לאישורה. את המחצית השנייה של הפרס תעניק הוועדה, באמצעות המשרד הנוגע בדבר, לאחר שהשתכנעה שגורם בין-משרדי מתאים קיבל על עצמו את האחריות להורות על יישום ההצעה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך.

60.78 - מעקב אחר טיפול יישום הצעות שיפור

60.781

יו"ר הוועדה המשרדית להצעות שיפור יקיים במשך שנת הכספים מעקב שיטתי אחר הטיפול והיישום של הצעות השיפור שהומלצו על-ידי הוועדה המשרדית.

60.782

דיוני הוועדה המשרדית והוועדה המרכזית להצעות שיפור יירשמו בפרוטוקול, שבו יצוינו גם הנימוקים להחלטות. לפרוטוקול יצורפו חתימותיהם של כל חברי הוועדה בהתאמה.

60.783

ועדה משרדית להצעות שיפור תדווח על פעולותיה, לפחות אחת לשנה, למנהל הכללי או למנהל יחידת הסמך וכן לוועדת ההיגוי המשרדית לקידום המצוינות הארגונית. הדו"ח יכלול את רשימת ההצעות שאושרו על-ידי הוועדה המשרדית תוך ציון ההצעות שכבר יושמו ואת שמות מגישי ההצעות אשר זכו בתעודות הוקרה ובפרסים כספיים.

(עז/5)

פרק 61 - שירות לקהל

בפרק זה מובאות הוראות בעניין סדרי מינהל הקשורות במתן שירות לקהל, קבלת קהל, החלטות והנמקות, סדרי התכתבות, והגבלת עישון.

61.1 - סדרי קבלת קהל

61.10 חלות וכללים / 61.11 זמני קבלת קהל ופרסומם / 61.12 מדריך שירות לציבור / 61.13 שילוט / 61.14 הכוונת קהל / 61.15 סידורים לקבלת קהל / 61.16 התנהגות בעת קבלת קהל / 61.17 תלונות על יחס לקהל / 61.18 אחריות, מעקב וביקורת / 61.19 איסור העישון

61.10 - חלות וכללים

61.101

הוראות פרק משנה זה, חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

61.102

על האחראים במשרדים להקנות לעובדים את הכללים הבאים:

- (א) אין לדרוש מן הפונה להתייצב במשרד, אלא אם כן נוכחותו האישית חיונית לטיפול בעניין. יש לנסות ולפתור את הבעיה בכתב, ואם הדבר אפשרי - באמצעות הטלפון, דואר אלקטרוני, פקס, או כל אמצעי אחר;
- (ב) בעת הזמנת פונה למשרד, יש להודיע לו מראש באיזה מסמכים עליו להצטייד לשם הטיפול בעניינו. אם דרושים לכך העתקי מסמכים המצויים במשרד אחר, וניתן לקבלם ללא תשלום - על העובד המזמין את הפונה, לדאוג לקבלת העתקי המסמכים האמורים לפני הפגישה; אין לחייב את הפונה להשיגם;
- (ג) עובד שנתקבלה בשבילו שיחת טלפון, דואר אלקטרוני, או פקס בעת היעדרו מן המשרד, ייזום החזרת השיחה בהקדם האפשרי, ישירות או על-ידי עובד אחר;
- (ד) יש להימנע מלדרוש מהפונה להמציא מסמכי מקור, אלא אם כן הדבר דרוש על-פי כל דין;
- (ה) עובד שקיבל פנייה שאינה מיועדת אליו - בכתב, בטלפון, דואר אלקטרוני או פקס - יפנה את הפונה לעובד או לגוף שבתחום סמכותו נמצא הטיפול בנושא.

61.11 - זמני קבלת קהל ופרסומם

61.111

המנהל הכללי או מי שהוסמך על-ידיו יקבע את שעות מתן השירות בקבלת הקהל בהתאם למועדים הרשמיים שיפורסמו בעוד מועד.
(3/ו)

61.112

אין קבלת קהל בערב ראש השנה, בערב יום הכיפורים, בערב חג הסוכות, בערב חג הפסח, בערב יום העצמאות (למעט יחידות במערכת הבריאות הנותנות שירותים לציבור) ובערב חג השבועות.
(9/ג)

61.113

עובד המקבל קהל ישתדל לא להזמין למשרדו פונים, לצורך בירור וטיפול בענייניהם, בימי המנוחה השבועית או בימי החג של אותם אנשים, אלא אם אין הדבר סובל דיחוי.

61.114

פסקה מבוטלת

61.115

פסקה מבוטלת

61.116

זמני קבלת קהל של כל יחידה יפורסמו בדרכים הבאות:

- (א) בשלטים של היחידה במקום בולט לעין בצד החיצוני של הכניסה למשרדה או למתקניה; באותם שלטים יצוין גם באילו ימים אין מקבלים קהל ביחידה;
- (ב) בהתכתבות עם קהל, אשר, לפי אופי העניין, צריך או עשוי לבוא ליחידה לסדר את ענייניו, בפגישה ישירה (ראה גם פסקה 61.321);
- (ג) בכל פרסום בעיתונות, ברדיו, או בטלוויזיה או באינטרנט, הגורר או העשוי לגרור פניות אישיות של קהל ליחידה.

61.117

כל שינוי בזמני קבלת קהל יפורסם מראש בדרך מתאימה, כדי להביאו לידיעת הנזקקים לשירותה של היחידה, למנוע ביטול זמן וטרדה מיותרת לציבור.

61.118

מנהל כל יחידה יבטיח כי במועדים שנקבעו לקבלת קהל יתקיים אותו שירות ללא הפסקות מאיזו סיבה שהיא.

61.12 - מדריך שירות לציבור

61.120

האחראי יפיק ויפרסם מידע מקיף, עדכני, ידידותי ונגיש לאוכלוסיות היעד המתאימות, הכולל פרטים על: מהות השירות, מקומות וזמני מתן השירות, תהליכי מתן השירות, הטיפול בפניות הציבור וכו'.

61.13 - שילוט

61.131

- (א) בכניסה לכל יחידה או מתקן ממשלתי, אשר הציבור נזקק אליו, ייקבע במקום בולט לעין שלט, המכוון את הקהל אל העובדים ואל יחידות המשנה אליהם הוא נזקק;
- (ב) נוסח השלט ייקבע בכל מקרה בהתחשב בצורת המבנה הפיסי והארגוני של היחידה, במגמה להקל על הפונה, שאינו מכיר את המקום, כדי שיוכל להתמצא בנוחות ובמהירות. במקומות שיש צורך בכך, יוכן גם תרשים גרפי להכוונת הקהל;
- (ג) מנהל היחידה אחראי לקביעת נוסח השלטים ומיקומם, ולעדכון רצוף של שלטי ההכוונה, אם חלו שינויים.

61.132

בתוך הבניין, ליד הכניסה לכל חדר או אולם, אשר בו עובד מקבל קהל. אף אם לא הזמין אותם אליו, ייקבע שלט, שבו יצוינו מספר החדר, שם העובד היושב בו ובמידת הצורך גם תואר משרתו. אם שני עובדים או יותר מקבלים קהל בחדר אחד, ייקבע על שולחנו של כל אחד מהם - במקום בולט לעין - שלט בו יצוין שמו. במקום בו מקבלים קהל ליד האשנבים, ייקבע ליד כל אשנב - במקום בולט לעין - שלט בו יצוין שם העובד.

ביחידה בה מקבלים קהל ועובדיה מתחלפים במשמרות, יחליפו העובדים את השלטים הנושאים את שמותיהם, בעת חילוף המשמרות.

61.133

פרסום מתאים של חובות העובד כלפי הפונים אליו, במקום שבו מקבלים קהל או ממתנינים בו, יבהיר לפונה למה הוא זכאי לצפות, ועשוי להקל את סידור ענייניו.

רצוי שבכל מקום, בו מקבלים קהל ובאולמות ההמתנה, תיקבע כרזה, אשר תציין בצורה ברורה את עיקרי החובות המוטלות על עובדי המדינה כלפי הציבור, ואת החובות המיוחדות לעובדי המשרד. הנוסח הסופי של הכרזה ייקבע בידי המנהל הכללי של המשרד, או בידי מי שהוסמך לכך על ידיו.

61.14 - הכוונת קהל

61.141

במשרדים וביחידות ישנן פעולות המצריכות קשר רב עם קהל והמחייבות מגע תכוף. במקרים רבים נגרמת הכבדה על הפונה ועל העובד המקצועי עקב ארגון העבודה המחייב הזדקקות לעובד המקצועי בכל פרט מפרטי התהליך, ואפילו בפרטים השגרתיים ביותר.

61.142

על האחראים לבחון את תהליכי העבודה הקיימים בנושאים המחייבים מגע ישיר עם קהל, במגמה לשלב לתוך התהליך - במקום שהדבר אפשרי וכדאי - הדרכה לקהל ומתן שירותים שגרתיים על-ידי עובד להדרכת קהל, אשר יקל על הפונים למשרדים, יקטין את העומס על העובדים המקצועיים וכתוצאה מכך יחסוך מזמנם של כל המעורבים בתהליך.

61.143

העובד המופקד על הדרכת קהל, אינו צריך להיות דווקא מומחה לטיפול בכל עניין, אך יוכל לכוון את הפונים אל העובד המקצועי המתאים, לאחר שהם צוידו, על-פי הכוונתו, בכל הטפסים והמסמכים הנחוצים לטיפול בעניינם, ואף יעזור להם בעת הצורך במילוי הטפסים. כן יוכל העובד למסור לפונים חומר הדרכה בכתב בנושאי התעניינותם. אותו עובד יהיה גם מוסמך לקבל פניות בכתב מאת הציבור, שדי בהגשתן ללא צורך בדיון ובמגע ישיר עם העובד המקצועי המטפל עניינית בנושא. במקרים שהתפקיד האמור ישולב בתוך תהליך הטיפול בפניות הקהל, הוא יוטל על עובד אשר יוכשר לכך במיוחד ויהיה מסוגל לקלוט את הידיעות שתסופקנה לו ולהשתמש בהן כהלכה ולעדכן את עצמו במקביל לכל שינוי במבנה, בשיטות העבודה ובתהליכים הנהוגים במשרדו או ביחידתו.

61.144

שוכנו בכניין אחד משרדים אחדים או יחידות אחדות, המשלבים את העובד להדרכת הקהל בתהליך עבודתם, יעשו האחראים של המשרדים, או של היחידות, הסדרים שיבטיחו כי העובד הנ"ל יוכל לתת ידיעות על כל המשרדים או היחידות השוכנים באותו בניין.

61.145

העובד להדרכת הקהל יעסוק גם בהכוונת הפונים אל העובדים הנוגעים בדבר, אגב הקלת לחץ הפונים במשך כל שעות הקבלה.

61.146

במסגרת תכנון תהליכי העבודה יקבע האחראי, בהתאם לצרכים, סידורים אשר יאפשרו לעובד להדרכת הקהל לקבוע מראש ראיונות ולהסדיר את התור, לרבות הסדרים לטיפול דחוף (ראה גם סעיף 61.15).

61.147

מומלץ כי משרדים ויחידות, המקיימים שירות רחב לציבור בנושאים מורכבים, יקימו - במסגרת האפשרויות התקציביות - לשכות ייעוץ והכוונה לציבור. באותן לשכות יוכלו הפונים לקבל הכוונה אל יחידות המשרד המתאימות ופרטים נוספים על מען, מספר טלפון, שעות קבלה, מסמכים ותעודות שיש להמציא, טפסים למילוי וכדומה. במקרים מתאימים, יוכל הפונה לקבל בלשכות הייעוץ וההכוונה עצה, עזרה מקצועית והדרכה נוספת בדבר חוקים, תקנות ונהלים הנוגעים לעניינו.

61.15 - סידורים לקבל קהל

61.151

ביחידות, אשר בהן מתקיימת קבלת קהל בכל צורה שהיא, אם כתוצאה מפניית הציבור ואם ביוזמת עובדי היחידה, תינתן עדיפות ראשונה לקבלת אנשים, שפנו או שהגיעו אל היחידה בשעת קבלת קהל או בשעות שלהן הוזמנו; במקרה הצורך תידחינה עבודות משרדיות פנימיות או פגישות עם עובדים אחרים כדי לקיים כיאות את השירות הישיר לציבור.

61.152

יש לתת לציבור לכך שהשייכות וההתייעצויות, שבהן משתתפים עובדים מקבלי קהל, תיקבענה לשעות בהן אין קבלת קהל.

61.153

נעדר עובד המקבל קהל מעבודתו, ייעשו סידורים שיבטיחו ככל האפשר, כי הפונים יתקבלו על-ידי עובד אחר המוסמך לטפל בנושא, אם אין אפשרות כזאת, ידאג מנהל היחידה לפחות לכך, שיימצא במקום עובד אחר, שיסביר את הסיבות הבלתי צפויות שמנעו את קבלת הקהל, יתנצל על כך, וימסור על מועד סביר לקבלת הפונים.

61.154

חובה על מנהל היחידה לקבוע בכל מקום, שבו מתקיימת קבלת קהל, סידורים פסיים מתאימים, שיבטיחו ניקיון, יצמצמו רעש וישפרו את המראה החיצוני של המקום. במיוחד יש לשים לב לנקודות הבאות:

- (א) ביחידה, שבה אין הקהל פונה אל עובדי היחידה לפי הזמנה מוקדמת, יש לקבוע מקום להמתנה בגודל מתאים;
 - (ב) את מקום ההמתנה יש לצייד ולרהט באופן שיבטיח המתנה נוחה ומסודרת, ושימנע יצירת מתיחות מיותרת או הכבדה על הפונים;
 - (ג) במקום שבו השירות הניתן לפונה הוא קצר ביותר, יש לעשות סידורים אשר יאפשרו תור מסודר;
 - (ד) במקום שבו השירות נמשך זמן רב יחסית, יש להנהיג קבלת קהל לפי תור מסודר, המתנה בישיבה וקבלת הממתנים לפי התור;
 - (ה) יש לקבוע סידורים מתאימים לקבלת אנשים עם מוגבלות כהגדרתם בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, התשנ"ח - 1998, נשים הרות, חיילים, מקרים מסובכים הדורשים טיפול ארוך וכדומה. סידורים אלה יפורסמו במקומות ההמתנה.
- מטרת הסידורים הנ"ל היא לתת לציבור הרגשה של נוחות ותשומת לב וליצור אווירה של הבנה ושיתוף פעולה בינם לבין העובדים, סידורים אלה גם יקלו על העובדים בעבודתם.

(3/סו)

61.155

כדי לחסוך מזמנם של הפונים ושל העובדים ולמנוע טרחה מיותרת יבטיחו מנהלי היחידות, שבהן מקבלים קהל לפי הזמנה מראש, כי יובא לידיעת המוזמנים מתי, אל מי, באיזו כתובת, באיזו קומה ואל איזה חדר עליהם לפנות, וכן מה המסמכים, התעודות וכו' שעליהם להביא עמם לפגישה (ראה גם פסקה 61.333).

61.156

נקבעה פגישה עם פונה, יש להבטיח שבזמן אשר נקבע יימצא העובד במקום שיועד לפגישה ויקבל את הפונה ללא עיכוב. חל בכל זאת עיכוב מאיזה סיבה שהיא, יש להתנצל על כך בפני הפונה ולקבלו בהקדם האפשרי.

61.157

נקבעה פגישה עם נכה המרותק לכיסא גלגלים או נכה המוגבל בצורה קשה ביכולת תנועתו, ואין הנכה מסוגל להיכנס או לעלות לחדרו של העובד, יוכל לבקש את העובד לצאת מחדרו ולטפל בענייניו.

61.158

פגישות עם קהל בענייני עבודה תתקיימנה בדרך כלל במשרדים (ראה סעיף 42.23).

61.16 - התנהגות בעת קבלת קהל

61.161

עובד יקבל את הפונים אליו בסבר פנים יפות ובאדיבות, ויטפל בענייניהם באורח רוח ובמהירות האפשרית.

61.162

עובד ועובדת המקבלים קהל יקפידו במיוחד להיות בעלי הופעה מסודרת (לבוש נקי והולם, תסרוקת, גילוח) וכן יקפידו על ניקיון וסדר של שולחנם ושל סביבתם. אין הוראות פסקה זו אוסרות גידול זקן מטופח, וחובת הגילוח אינה חלה בימים שבהם נוהג עובד לא להתגלח, על-פי דרישות המסורת (כגון: חול המועד וימי אבל אישיים או לאומיים).

61.163

בשעת קבלת קהל יעסוק העובד רק באותו תפקיד ולא ישהה אנשים המחכים לו, בגלל סידורים פנימיים או בשל עבודות שאינן קשורות ישירות בשירות המיידית לפונה. במיוחד לא יפסיק העובד את טיפולו כדי לענות על פניות של עמיתים או של כפופים, או כדי לתת הוראות לעוזריו או לעובדים אחרים, אלא במקרים דחופים במיוחד.

61.164

לא יאכל עובד ולא ישתה בזמן קבלת קהל או בנוכחותם. מנהלי היחידות ידאגו להקצאת פינות אוכל, שבהן יוכלו העובדים הרוצים בכך לסעוד את לבם בזמן מתאים.

61.165

עובד לא יעשן בעת קבלת קהל ויבקש בנימוס מאת הפונים להימנע מעישון בבואם להסדיר את ענייניהם במשרד. כן חלה חובת הימנעות מעישון בישיבות, בפעולות הדרכה ובבחינות (ראה סעיף 61.19).

61.166

לא ישוחח עובד בטלפון בעת קבלת קהל, אלא בעניינים רשמיים קצרים שאינם סובלים כל דיחוי, או בעניינים הקשורים בסידור ענייניו של הפונה הנמצא אצלו. הגיעה אל העובד שיחה בשעה שהוא מקבל קהל, יבקש מהפונה באדיבות להתקשר בזמן אחר, שהוא יציין, או יבטיח להתקשר אתו לאחר מכן.

61.167

לא ייעדר עובד מחדרו או מאשנבו בעת קבלת קהל. נאלץ העובד להיעדר מחדרו או מאשנבו, ידאג מנהל היחידה או הממונה על העובד למילוי מקומו בשעת היעדרו; העובד לא יעזוב את חדרו או את אשנבו כל עוד לא הגיע ממלא מקומו.

61.168

אם סידור עניינו של פונה דורש טיפול מיידי של יותר מעובד אחד, אין להריץ את הפונה מעובד לעובד. העובד, שהתחיל את הטיפול בעניינו של הפונה, יתקשר עם העובד האחר או עם העובדים האחרים ויסביר את הטעון הסדר, אלא אם מחייב תהליך הפעולות הזדקקות לסידורים של כמה עובדים או אשנבים; גם אז צריך התהליך להיות קצר ככל האפשר.

61.169

על שאר חובותיו של עובד בעניין מילוי הוראות ותפקידים, מרות, סדר ומשמעת - ראה סעיפים 42.21 ו-42.22.

61.17 - תלונות על יחס לקהל

61.171

יש להקל על אדם המבקש להתלונן על אופן הטיפול בו או על היחס אליו; על כן מומלץ שבכל יחידה בה מקבלים קהל, יוטל על אחד העובדים לקבל תלונות מאת הציבור על ליקויים באופן הטיפול בהם (לא ערעורים על החלטות), ובמידת האפשר - לברר מיד אותן תלונות. קיום הסדר זה, לרבות שמו של העובד ומספר החדר שבו הוא יושב או מספר אשנבו, יפורסמו באופן בולט לידיעת הציבור. העובד יביא את תוכן התלונות ואת דרך טיפולו בהן לידיעת הממונה עליו.

61.172

ההסדר לפי פסקה 61.171 אינו מונע הגשת תלונות בכתב. הוגשה תלונה בכתב, יהיה הטיפול בה בהתאם להוראות סעיף 61.36.

61.18 - אחריות, מעקב וביקורת

61.181

האחריות לריכוז הטיפול בשירות לציבור בהיקף משרדי מוטלת על האחראי, הוא יכין הוראות ביצוע ויתאם את ביצוען, אגב התייעצות עם האחראי לקשרי ציבור במשרד.

61.182

הביקורת הפנימית של המשרד תדגיש בתכנית עבודתה את הנושאים הנוגעים בסדרי קבלת קהל. כמו כן תבדוק את היחס לקהל בעת בדיקתו של כל נושא במסגרת הביקורת. הוראות פרק משנה זה ושאר ההוראות המסבירות את היחס לקהל ואת דרכי הטיפול בו תשמשנה בסיס לביקורת ולמעקב בתחום זה.

61.183

האחריות לביצוע הוראות פרק משנה זה בכל יחידה מוטלת על המנהל. האחראי רשאי, אם יראה צורך בכך בגלל אופיו או מבנהו של המשרד, להגדיר את המונח "יחידה", לצורך פרק משנה זה, בשינוי לאמור בסעיף 03.23.

61.184

על מנהלי היחידות לעקוב, בין היתר, אחר התנודות בהזדקקות הציבור לשירותי יחידותיהם ולכוון את העבודה כדי להתאימה ללחץ המשתנה מפעם לפעם ולהבטיח זרימת העבודה בקצב מתאים.

61.185

מנהלי היחידות יבדקו אישית, לעתים מזומנות, את כל מערכת סדרי קבלת הקהל הקיימים ביחידותיהם וידאגו להכניס את כל השיפורים המתבקשים מממצאי בדיקתם.

61.186

מומלץ כי משרדים ויחידות, המקיימים קשר ענף עם הציבור, יערכו מפגשים אזוריים תקופתיים עם הציבור, לשם הסברת השירות, שמיעת הערות והצעות לשיפור השירות ומתן תשובות על בעיות המתעוררות אצל הקהל. להשגת אותה מטרה יש לשקול גם שימוש באמצעי התקשורת ההמונית (עיתונות, רדיו, טלוויזיה, אינטרנט וכו').

61.19 - איסור העישון

61.190

הוראות סעיף זה חלות על כל העובדים בשירות.

(א) העישון אסור בכל מקום במשרד ממשלתי, לרבות כל מבנה וכל חצרי המבנה (להלן - "שטח המשרד"); לעניין בניין של בית חולים או מרפאה, חל האיסור גם באזור הכניסה או היציאה לבניין, בטווח של 10 מטר מהדלת;

(ב) לא יחזיק אדם או עובד סיגריה, סיגרילה, סיגר או מקטרת כשהם דלוקים, בכל שטח המשרד, בית חולים או מרפאה.

(חוק למניעת העישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, התשמ"ג-1983)

61.191

(א) על האחראי לקבוע שלט המורה על איסור העישון בכל שטח המשרד הממשלתי. השלט המורה על איסור העישון, יכיל סמל וחלק מילולי כפי שמופיע בתוספת השנייה לתקנות הגבלת העישון במקומות ציבוריים (קביעת שלטים), התשמ"ד-1984;

(ב) האחראי לא יציב מאפרה במקום בו העישון אסור. בפרק משנה זה "מאפרה" - כלי המיועד לשמש להשלכת אפר ושיירי מוצרי טבק לתוכו.

(עב/14)

61.192

(א) האחראי רשאי להטיל את תפקיד הפיקוח על אחד או יותר מעובדי המשרד או היחידה (להלן - "המפקח"). האחראי או המפקח חייבים לעשות כל שניתן למניעת עבירות לפי סעיף זה; יראו אותם כמי שמילאו אחר הוראה זו, אם הוכיחו כי עשו את כל אלה:

1. פנו לאדם המעשן או המחזיק סיגריה, סיגרילה, נרגילה, סיגר או מקטרת כשהם דלוקים במקום ציבורי, לחדול מהמעשה האסור או נקטו אמצעים סבירים כדי להבטיח מניעת עבירות;

2. התלוננו או עשו מאמץ סביר לעשות כן, בפני שוטר, אם על אף פעולתם כאמור בנסמן 1 לעיל נמשכה הפרת ההוראה.

(ב) שר הבריאות רשאי להסמיך עובד ציבור להיות סדרן ממונה בבית חולים, לפי בקשה של האחראי בבית החולים;

(ג) האחראי יפרסם באתר האינטרנט או בדרך אחרת, מספר טלפון לצורך הגשת תלונה.

61.193

עובד המועסק במשרד או ביחידה, לפי העניין, יבקש בנימוס מאת קהל הפונים להימנע מעישון בעת בואם להסדיר את ענייניהם בכל מבנה שהוא רכוש המדינה.

61.194

- (א) רשאי המפקח או הסדרן לדרוש מאדם או עובד אשר עישן במקום בו העישון אסור, לזהות עצמו ואם סירב לעשות כן רשאי הוא לעכב אותו במקום עד לבוא שוטר, אך לא יותר מאשר שעה אחת;
- (ב) עובר אדם או עובד על הוראות פרק זה בתחום בית החולים, רשאי הסדרן למסור לו הזמנה שבה יואשם באותה עבירה ותינתן לו הברירה לשלם את הקנס במקום להישפט על העבירה האמורה, בהתאם להוראות פרק ז' לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982.
(חוק למניעת העישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, התשמ"ג-1983)
(סח/8)

61.2 - החלטות והנמקות

61.21 חלות / 61.22 הנמקת החלטות של
עובדים / 61.23 מתן הנמקות בהחלטות מכוח
סמכות שניתנה על-פי דין / 61.24 הודעות על
ערר וערעורים

61.21 - חלות

61.211

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

61.22 - הנמקת החלטות של עובדים

61.221

עובד, שמסמכותו לפי דין או לפי הוראת הממונים עליו להחליט החלטות מטעם משרדו כלפי חוץ, לרבות משרדים אחרים (בין אם יש ערר או ערעור על ההחלטה ובין אם אין), ירשום בתיק, בהתאם לסידורים הנהוגים במשרדו, את הנימוקים שהניעוהו להחליט כפי שהחליט.

61.222

הייתה הסמכות הנזכרת בפסקה 61.221 נתונה בידי ועדה, תחול חובת רישום ההנמקה על היושב ראש, על המרכז או על המזכיר של הוועדה.

61.23 - מתן הנמקות בהחלטות מכוח סמכות שניתנה על-פי דין

61.231

(א) נתבקש עובד, בכתב, להשתמש בסמכות שניתנה לו על-פי דין והוא סירב לבקשה, כולה או מקצתה, יודיע העובד בכתב למבקש את נימוקי סירובו (חובה זו אינה חלה על סירוב לבקשה להשתמש בסמכות שניתנה שלא על-פי דין אלא בהוראה מינהלית).

(חוק לתיקון סדרי המינהל (החלטות והנמקות), התשי"ט-1958, ס' 2א)

(ב) נתבקש עובד להפעיל סמכות, ואותה סמכות אינה מוקנית לו יפעל באחת מאלה:

1. יעביר את הבקשה לעובד הציבור שלדעתו מוקנית לו אותה סמכות, ויודיע על כך בכתב למבקש, בציון פרטים על זהותו ומענו של עובד הציבור;

2. יודיע למבקש בכתב על העדר סמכותו, ויצרף המלצה בדבר זהותו של מי שלדעתו מוסמך לטפל בבקשה, בציון פרטים אודותיו.

(החוק הנ"ל, ס' 2ב)

(נה/28)

61.232

על אף האמור בפסקה 61.231 לא יהיה העובד חייב להודיע את נימוקי סירובו:

(א) כשיש בדין המעניק לו את הסמכות הוראה שהוא רשאי להשתמש בה לפי שיקול דעתו או ללא מתן נימוקים;

(ב) כשביטחון המדינה או יחסי החוץ שלה מחייבים שלא לגלות נימוקי ההחלטה;

(ג) כשהבקשה שסירב לה הייתה למנות את המבקש למשרה פלונית או להטיל עליו תפקיד פלוני;

(ד) כשגילוי הנימוקים עלול, לדעת העובד, לפגוע שלא כדין בזכותו של אדם זולת המבקש;

(ה) כשיש בגילוי הנימוקים, לדעת העובד, משום גילוי סוד מקצועי או ידיעה סודית, כמשמעותם לפי כל דין.

(החוק הנ"ל, ס' 3)

61.233

סירב עובד להשתמש בסמכות שניתנה לו על-פי דין, ולא הודיע את נימוקי סירובו, יודיע למבקש בכתב את הטעם מן הטעמים האמורים בפסקה 61.232, שעל פיו נמנע מלהודיע את נימוקי סירובו.

(החוק הנ"ל, ס' 4)

61.234

האדם שהגיש בקשה, וסירב העובד לנמק את סירובו לבקשה על-פי פסקה 61.232, רשאי להגיש ערר על סירוב זה של העובד לפני השר הממונה על העובד תוך שלושים יום מיום קבלת ההודעה. (החוק הנ"ל, ס' 4)

61.235

החלטה או פעולה של עובד לא תהיינה פסולות בשל כך בלבד שהוא לא מילא אחרי הוראות פסקה 61.231 או 61.233. אולם בכל הליך לפני ועדת ערר או ועדת ערעור או לפני בית המשפט, על העובד הראיה כי החלטה או פעולה שלא ניתנה עליהן תשובה או הודעה כאמור, נעשו כדין. (החוק הנ"ל, ס' 6(א))

61.24 - הודעות על ערר וערעורים

61.241

הייתה החלטה של עובד נתונה לערר או לערעור על-פי חיקוק, יודיע העובד לאדם, הזכאי להגיש את הערר או את הערעור, על זכות הערר או הערעור ועל דרכי הגשתם ומועדיהם, אם נקבעו בחיקוק (אין חובה זו חלה כשהזכות לערר או לערעור נקבעה על-פי החלטה מינהלית). (החוק הנ"ל, ס' 5)

61.242

האמור בפסקה 61.235 חל אף על אי מילוי אחרי הוראות פסקה 61.241. (החוק הנ"ל, ס' 6(א))

61.3 - התכתבות

61.30 הוראות כלליות / 61.31 אחריות להתכתבות / 61.32 מתן תשובה על פנייה בכתב / 61.33 ניסוח מכתבים ועריכתם / 61.34 התכתבות בלועזית / 61.35 סיום הטיפול והעברת פניות לגורמים אחרים / 61.36 טיפול בתלונות

61.30 - הוראות כלליות

61.301

הוראות פרק משנה זה, חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

61.302

(א) המנהל הכללי של המשרד, או מי שהוסמך לכך על ידיו, רשאי להנהיג במשרדו הוראות אחרות במקום הוראות פסקאות 61.311, 61.323, 61.351, וסעיף 61.36, אם אופיו או צרכיו של משרדו דורשים זאת;

(ב) הוראות מיוחדות כאלו טעונות אישור נציבות שירות המדינה; רוצה מנהל כללי להנהיג הוראות כאלו, ימציא לנציבות שירות המדינה את נוסחן המוצע, והן תיכנסנה לתוקף רק אחרי שיאושרו.

61.303

בשעת מתן תשובה בכתב לפנייה, יש להקפיד על קיום הוראות פרק משנה 61.2 בעניין החלטות והנמקות.
(סא/26)

61.31 - אחריות להתכתבות

61.311

(א) האחראים בכל משרד ובכל יחידת סמך, יקבעו מי הם נושאי המשרות המוסמכים לחתום על המכתבים הנשלחים מטעם המשרד או יחידת הסמך, ויגדירו מה הם הנושאים שעליהם מוסמך לחתום כל נושא משרה;

(ב) המוסמך חייב לדאוג להתכתבות שבתחום סמכותו, בהתאם להוראות פרק משנה זה, ובכפיפות להנחיות שיקבל מהממונים עליו.

61.312

במכתבי תשובה לעיתונאים או למערכות עיתונים יש לנהוג בהתאם להוראות פסקאות 42.525 ו-42.526.

61.32 - מתן תשובה על פנייה בכתב

61.321

נתקבלה פנייה מגורם כלשהו (לרבות משרד או יחידה ממשלתית), חייב העובד, שעליו מוטל לטפל בנושא, לתת תשובה עניינית בכתב תוך 45 יום לכל המאוחר מיום קבלתה או תוך פרק זמן קצר יותר שיקבע המנהל הכללי של המשרד.

(חוק לתיקון סדרי המינהל (החלטות והנמקות), התשי"ט-1958)

(הנחיית היועץ המשפטי לממשלה מספר 3.1004)

(פב/2)

61.322

אם אין העובד מסוגל לתת תשובה תוך פרק הזמן האמור, תישלח תוך 14 יום תשובת ביניים, בציון הזמן המשוער למתן תשובה עניינית.

להלן דוגמות למקרים שבהם אין לעובד אפשרות לתת תשובה עניינית תוך 45 יום, ועליו לשלוח תשובת ביניים:

(א) הייתה פנייה בנושא הטעון חקירה על-פי דין ("דין" פירושו חוק, תקנה, כלל, צו) או על-פי הוראה מינהלית, ובירור החקירה עשוי להימשך יותר מ-45 יום מיום קבלת הפנייה; בתשובת הביניים יודיע העובד כי העניין נמסר לחקירה, יציין מהו הדין או ההוראה המינהלית המחייבים חקירה, ידגיש כי אין באפשרותו לתת תשובה סופית אלא לאחר תום החקירה ויציין את המועד המשוער למתן התשובה;

(פב/2)

(ב) התברר לאחר בדיקה שנושא הפנייה, טעון בדיקה או עיון נוספים ישלח העובד, תוך 14 יום, תשובה נוספת ויציין בה, במידת האפשר, מה העניינים הטעונים בדיקה או עיון נוספים;

(ג) הייתה הפנייה בנושא, שלפי הסדרים המשרדיים (כגון התכנסות חודשית של ועדה) המועד לדיון בו הוא מאוחר מ-14 יום מיום קבלת הפנייה.

בתשובת הביניים על העובד לציין מה הוא המועד שבו יכול הפונה לצפות לתשובה. נתן העובד תשובת ביניים כאמור, חייב הוא להביאה לידיעת הממונה עליו.

61.323

הגיע לעובד מכתב, שהטיפול בו אינו בתחום סמכויותיו, אלא בתחום סמכויותיו של משרד ממשלתי אחר, או של גוף ממלכתי או מוניציפלי, ישלח העובד לפונה הודעה על כך, והפנייה תועבר ישירות לגוף המוסמך לטיפול. אם המכתב אינו בתחום סמכותו של גוף ממלכתי או מוניציפלי (כגון מוסדות ציבור שונים או מפעל פרטי), יחזור המכתב לפונה ויוסבר לו, במידת האפשר, אל מי עליו לפנות.

61.324

נתקבלה פנייה בכתב, שממנה נעדרת, בגלל שכחה או אי ידיעת הנוהל, חתימת הפונה בכתב ידו, ואולם מתוך הפנייה ברורה זהותו של הפונה, ייתן לה העובד, שעליו מוטל לטפל בנושא, טיפול נאות בהתאם לנסיבות. נתקבלה פנייה מאת משרד ממשלתי, שאינה נושאת חתימת הפונה בכתב ידו, יחזיר אותה המקבל לשולח, ויבקש ממנו לחתום עליה ולהחזירה לטיפול לאחר החתימה.

61.325

התעורר ספק, לרגל אי בהירות סמכויות, מי חייב לטפל במכתב מסוים, יתואם הטיפול בין בעלי הסמכויות, או יועבר להכרעתו של הממונה המשותף.

61.326

יש להימנע מלהטריח את הפונים לבוא למשרדים, ובכל מקרה שבו אפשר להשיב בכתב על פנייה, יש לעשות זאת.

61.327

עובד מדינה משיב לפונה אליו בטלפון או בעל-פה, חייב להזדהות בשמו המלא ובציון התפקיד אותו הוא ממלא - אם נתבקש לעשות זאת על-ידי האזרח הפונה.

(סב/24)

61.33 - ניסוח מכתבים ועריכתם

61.331

נוסח המכתבים יהיה אדיב, ענייני ובהיר. גם אם הפנייה, שעליה בא המכתב להשיב, אינה מנומסת, חייב העובד המשיב לכתוב בנימוס ובאורך-רוח.

61.332

כל מכתב והעתקיו יודפסו על נייר כותר של המשרד, כנקבע בסעיף 62.22. האמור בפסקה זו חל גם על העתקים הנשלחים אל גופים ממשלתיים או לא ממשלתיים שמחוץ למשרד או ליחידת הסמך.

61.333

(א) בכל מקור של מכתב ובכל העתקיו יצוינו: תאריך חתימת המכתב, תחילה התאריך העברי המלא: התש"ס, התשס"א וכו' ותחתיו התאריך הגרגוריאני המלא ומספר התיק שבו יתויק העתק המכתב ביחידה השולחת;

(ב) התכתבות בתוך משרד ממשלתי או בין משרדי ממשלה תתחיל במילה: "אל" (הנמען), ותסתיים במילה: "בברכה"; כל מכתב אחר יתחיל במילה: "לכבוד" (הנמען) גברת נכבדה/אדוני הנכבד, ויסיים במלים: "בכבוד רב";

(ג) מכתב שתוכנו שלילי הנוגע לעניינים אישיים של עובד (כגון: התראה, נזיפה, תלונה, הקפאת דרגה וכדומה) אין לסיימו במלה: "בברכה";

(ד) בסיומו של המכתב יצוינו במלואם שמו הפרטי ושם משפחתו של החותם ומתחת להם תואר משרתו בתקן המאושר או בתואר תפקידו המיוחד, אם נתמנה לכך במינוי רשמי בכתב (ראה גם סעיף 43.87).

(ג/12)

61.334

מראש חודש אלול של כל שנה עד אסרו חג של סוכות הבא אחריו, יש לסיים את כל המכתבים הנשלחים מהמשרד בברכות לראש השנה החדשה והמועדים (שנה טובה, כתיבה וחתימה טובה, גמר חתימה טובה, או מועדים לשמחה).

61.335

(א) היה מכתב מסווג מטעמי סודיות, תצוין בכל העתקיו דרגת סודיותו. מעטפות המכתבים המסווגים כאמור תיסגרנה בדבק על קודקוד החפי (הדש הסוגר) או שפתו הארוכה, מדבקה הנושאת את חותמת היחידה השולחת וחתימת העובד האחראי למשלוח;

(ב) דבר דואר פנימי הנשלח בין יחידה ליחידה שלא באמצעות שירותי הדואר ייסגר בדבק או בסרט דביק. בקו ההדבקה של החפי תוטבע חותמת היחידה וחתימת השולח. כאשר לא רצוי ששם היחידה השולחת יודע לגורם אחר מלבד הנמען (למשל כשהשולחת היא יחידת קצין מבחן) יצוין במדבקת המשלוח הנ"ל מספר תא הדואר של היחידה ללא שמה.
(סא/26)

61.336

נשלח מכתב במספר העתקים, יש להבחין בין נמענים לפעולה לבין נמענים לידיעה, אגב ציון הדבר בצורה ברורה ומובנת. כותב המכתב יקפיד שההעתקים לידיעה יישלחו לכל מי ששליחתם אליהם באה להבטיח יתר תיאום ושיתוף פעולה. על צורת ההבחנה בין מקבלי ההעתקים.

61.337

(א) נסמן מבוטל;
(ב) החותם על המכתב ועל העתקיו חייב להגיהם בטרם יחתום עליהם;
(ג) החותם אחראי לתוכן ולצורה של המכתב ושל העתקיו בהתאם להוראות סעיף זה והוראות סעיף 62.22.
(שע/18)

61.338

על נוהל סדרי כתיבת מכתבים - ראה פרק משנה 62.2.
על נוהל שמירת מסמכים וניהול רשומות - ראה פרק משנה 62.1.
(7/ג)

61.34 - התכתבות בלועזית

61.341

(א) על מכתב המתקבל מחוץ-לארץ ושפתו לועזית, רצוי לענות בשפה שבה נכתב המכתב, ואם לא - באנגלית או בצרפתית בהתאם לאפשרויות הקיימות במשרד;
(ב) על מכתב המתקבל מן הארץ ושפתו לועזית, יש לענות בעברית. אם ברור כי המכתב נתקבל מתושב חוץ-לארץ, או מחברה שאינה רשומה בארץ או הרשומה כחברת-חוץ, רצוי לצרף לתשובה תרגום לשפת הפנייה או לאנגלית או לצרפתית בהתאם לאפשרויות הקיימות במשרד. התרגום ייכתב על גיליון נייר חלק (ללא כותרת רשמית) ואין לחתום עליו.

61.342

הוראות פסקה 61.341 אינן חלות על התכתבות עם נציגויות של מדינות זרות; להן יש לענות באנגלית או בצרפתית.

61.35 - סיום הטיפול והעברת פניות לגורמים אחרים

61.351

סיים עובד טיפול במכתב או ברשומה אחרת, שהגיעו אליו לפעולה או לידיעה לרבות סיום שלב ביניים בלבד, יציין את הדבר ותאריך הסיום בגוף הרשומה או ברשומה נלווית או בגיליון הטיפול הצמוד לתיק.

61.36 - טיפול בתלונות

61.361

בסעיף זה:

"תלונה" - מכתב הכולל טענות על הפלייה או על ליקויים בטיב השירות וביחס לפונה, על ליקויים בתהליכי עבודה, בסדרי נוהל פנימיים וכיוצא באלה.

61.362

עובד המטפל בתלונה יקדיש תשומת לב מיוחדת לכך שהפונה אליו רואה בפנייה זו שלב אחרון אפשרי וגבוה אליו ניתן לערער. אשר על כן מחייב הדבר בירור מעמיק של התלונה וטיפול בה כנדרש.
(סא/26)

61.363

(א) בכל משרד ובכל יחידת סמך יוטל על עובד אחראי, או על גוף הממונה על יחסי ציבור, הטיפול בתלונות, וזה יאשר מיד למתלונן את קבלת התלונה;
(ב) המטפל בתלונה יעקוב אחר תוצאות הביורורים, הבדיקות והחקירות המתנהלות בנושא התלונה;
(ג) יש להימנע ככל האפשר מלגלות את שמו של המתלונן במהלך הטיפול בתלונה.

61.364

יש לשלוח למתלונן הודעת ביניים על הטיפול בתלונתו, לא יאוחר מ-14 יום מיום קבלתה, ומדי פעם הודעות ביניים נוספות עד לסיום הטיפול כאמור בפסקה 61.322.

61.365

(א) תלונה שיש בה עילה לתביעה משפטית, תובא לידיעת הלשכה המשפטית של המשרד או היחידה וינהגו לפי הנחיותיה;
(ב) תלונה מבוססת, שאין בה כדי הגשת תביעה משפטית, תובא להחלטתו של האחראי, אשר יקבע את האמצעים שיינקטו לתיקון המעוות;
(ג) יש להודיע למתלונן כי קיימת אפשרות ששמו ייודע באם יוחלט להעמיד לדין את מי שהתלונן נגדו, ולבקש את תגובתו;
(ד) אם המתלונן מבקש להישאר בעילום שם, יש לנסות לבסס את ההעמדה לדין על תוצאות חקירה עצמאית, ולכבד במידת האפשר את רצונו של המתלונן;
(ה) אם אין אפשרות לוותר על עדותו של המתלונן, יש להזמין לעדות בבית המשפט או בבית הדין, לאחר שהודיע לו על כך מראש.

61.366

הודעה סופית למתלונן תכלול את המסקנות שהמשרד הגיע אליהן, ואם נמשך הטיפול זמן רב, יוסברו הסיבות בגללן נמנע מלהשיב במועד. העתק ההודעה הסופית יישלח ליחידת הביקורת הפנימית של המשרד. הטיפול בתיק התלונה לא ייפסק, אלא באישור מנהל היחידה ובחתימתו.

61.367

מכתב תשובה על תלונה צריך לכתוב בכל מקרה על דרך החיוב. במכתב יידונו רק פרטים הנוגעים בנושא התלונה ולא תיכלל בו הטלת דופי באחרים.

61.4 - טרם הוקצה

61.5 - טקסים רשמיים מרכזיים

61.50 הגדרות / 61.51 מיקום

61.50 - הגדרות

61.501

בפרק משנה זה :

”טקס רשמי מרכזי” - טקס ארצי הנערך על-ידי הנהלת משרד ממשלתי, אגף או יחידת סמך, אליו הוזמנו כל עובדי המשרד, האגף או יחידת הסמך הנ”ל בכל הארץ.

61.51 - מיקום

61.511

טקס רשמי מרכזי של משרד ממשלתי, אגף או יחידת סמך אשר מרכזם נמצא בירושלים - ייערך בירושלים.

61.512

החייב האמור בפסקה 61.511, לא יחול על עריכת ימי עיון, השתלמויות ופעולות הדרכה מכל סוג.

61.513

במקרים יוצאים מן הכלל, אשר הוראות פרק משנה זה חלות עליהם, רשאי מנהל כללי של משרד להורות בכתב על עריכת טקס רשמי מרכזי מחוץ לירושלים.

(נט/29)

61.6 - טקס פרידה - נושא משרה בכירה

61.61 תחולה / 61.62 אופי טקס הפרידה /
61.63 השתתפות הנהלת המשרד בהוצאות
הטקס

61.61 - תחולה

61.611

בפרק משנה זה:

"נושא משרה בכירה" - הוא: שר/סגן שר/מנכ"ל של משרד ממשלתי/ נושא משרה מקבילה למנכ"ל/מנהל יחידת סמך, המסיימים את שירותם או הפורשים משירות המדינה.

61.62 - אופי טקס הפרידה

61.621

טקס פרידה לחילופי נושא משרה בהתאם לאמור בפסקה 61.611 יישא אופי צנוע וללא סממני ראווה.

61.622

הטקס יערך בהשתתפות עובדי המשרד וניתן להזמין מוזמנים חיצוניים.

61.623

הטקס יתקיים במתקני המשרד, במשרדו הקבוע של בעל התפקיד, במקרים בהן אין במשרד מקום מתאים לעריכת הטקס, ניתן לקיימו באולם אירועים צנוע מחוץ למשרד, ובלבד שלא יתקיים במלון פאר וכיוצא בזה.

61.624

הכיבוד באירוע יהיה צנוע, נטול סממני ראווה כגון: שימוש במלצרים, הגשת משקאות ומיני מזונות יקרים, הופעת אומנים וכו'.

61.63 - השתתפות הנהלת המשרד בהוצאות הטקס

61.631

האירוע (כולל שכירת האולם) ייערך במימון המשרד העורך את האירוע, ובהתאם לסכום כספי שיפורסם מעת לעת על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר.

61.632

ניתן להעניק לפורש תשורה (ספר, מגן או תמונה) בערך כספי סמלי המבטא את אופי המשרד וזר פרחים לבת/בן הזוג. סך כל ההוצאות לא יעלה על סכום, שיקבע מעת לעת על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר.

פרק 62 - נוהל משרדי

בפרק זה מובאות הוראות בעניין ניהול רשומות במשרדים, סדרי כתיבה, תרשומת, אישור מסמכים וסיווג מסמכים, שיתוף פעולה עם גורמים מחוץ למשרד ותקופת שמירת מסמכים.

62.1 - ניהול רשומות

62.11 תפקידי גנז המדינה / 62.12 האחראי לרשומות במשרד / 62.13 הוראות כלליות / 62.14 רשומות המצויות בלשכותיהם או ברשותם של עובדי המדינה

62.11 - תפקידי גנז המדינה

62.111

גנז המדינה מדריך, מסייע ומפקח בתחום ניהול הרשומות במשרדי הממשלה.

62.112

הרשומות במשרדי הממשלה תנוהלנה בהתאם להוראות המקצועיות של גנז המדינה. (חוק הארכיונים, התשט"ו-1955, ס' 6)

62.12 - האחראי לרשומות במשרד

62.121

(א) המנהל הכללי, או האחראי, בתיאום עם גנז המדינה, יטיל על אחד העובדים להיות אחראי לרשומות במשרד;

(ב) מותר למנות יותר מאחראי אחד לרשומות במשרד, אם גודל המשרד ומבנה הארגון שלו מחייבים זאת.

62.122

(א) תפקידי האחראי לרשומות במשרד יוטלו על עובד בעל השכלה אקדמית שיעמוד בדרישות שנקבעו והכוללות, בין השאר, יידע בתחום של ניהול הרשומות;

(ב) העובד שייקבע כ"אחראי לרשומות במשרד" יוכשר לתפקידו במסגרת פעולות ההדרכה מטעם נציבות שירות המדינה.

62.123

האחראי לרשומות במשרד יפעל בעניינים המקצועיים של ניהול הרשומות בכפיפות להוראות גנז המדינה ובפיקוחו.

62.124

האחראי לרשומות במשרד יכוון וידריך את עבודת התיקונים, את עבודת יחידות התיוק והמגנוזות וייעץ להן בשאלות מקצועיות של ניהול רשומות.

62.125

האחראי לרשומות במשרד יקבע, בתיאום עם מנהלי היחידות ומנהלי התיקונים, את מיקום התיקונים ואת יחידות התיוק הקשורות אליהם.

62.126

(א) האחראי לרשומות במשרד יערוך הוראות נוהל לעבודת הרשומות ביחידות שבפיקוחו, ישמש מרכז הוועדה לביעור חומר ארכיוני, ויפעל לביעור חומר שאין עוד צורך בהחזקתו;

(ב) כמו כן הוא ידאג להפקדה בגנז המדינה של חומר ארכיוני, שערכו המינהלי או המשפטי או המחקרי יצדיק את שמירתו בגנז.

62.127

האחראי לרשומות במשרד יטפל בהבטחת רשומות חיוניות ובארגון לצורכי עבודת המשרד בשעת חירום.

62.128
פסקה מבוטלת
(שע/6)

62.13 - הוראות כלליות

62.131
הוראות סעיף זה נוגעות לתקופות השמירה של תיקים אישיים, של רשומות לרבות טפסים הנוגעים לעובדים קבועים, ארעיים ולעובדים והמועסקים על-פי חוזה מיוחד.

62.132
הוראות בדבר החזקת תיקים ורשומות, ראה תוספת ראשונה (תקנה 2) לתקנות הארכיונים (ביעור חומר ארכיוני במסודות המדינה וברשויות המקומיות), התשמ"ו-1986. (עא/14)

62.14 - רשומות המצויות בלשכותיהם או ברשותם של עובדי המדינה

62.140
הגדרות בנוהל זה:

- "עובד המדינה" - עובד המדינה כמוגדר בפרק 02, לרבות עובד על-פי הרשאה להעסקה לשעה, עובד על-פי כתב מינוי, עובד על-פי חוזה מיוחד, עובד ארעי, עובד ישראלי המועסק בחוץ-לארץ במעמד של עובד אית"ן וכל עובד המועסק בשירות המדינה בין אם נתקבל לעבודה בהתאם להוראות התקשי"ר ובין אם נתמנה לתפקידו על-פי חוק או תקנה או החלטה של הממשלה, של שר או של מי שהוסמך לקבל החלטה כזו, לרבות מתנדב כמשמעותו בפרק משנה 16.6; (עט/22)
- "חדל לכהן בתפקידו" - פרש מן השירות, עבר לכהן בתפקיד אחר בשירות המדינה או יצא לחופשה ללא משכורת;
- "מסמך" - לרבות העתקיו של מסמך;
- "חומר ארכיוני" - כמשמעו בסעיף 1 לחוק הארכיונים, התשט"ו-1955;
- "חומר אישי" - חומר על פעילותו האישית-ציבורית של עובד המדינה שאיננו נוגע ישירות לביצוע תפקידיו במשרד;
- "הגנז" - כמשמעו בסעיף 1 לחוק האמור, או כל מי שהוסמך לכך על ידיו כחוק;
- "הגנזך" - גנזך המדינה, לרבות שלוחותיו;
- "מחזור תיקים חסום" - קבוצה מסודרת של תיקים אשר הייתה פעילה ונחסמה, להבדיל ממחזור פעיל, שהיא קבוצה מסודרת של תיקים הנמצאים בשימוש רצוף ושהתיוק בהם נמשך;
- "ביעור" - כמשמעותו בסעיף 12 לחוק הנ"ל;
- "הפקדה" - כמשמעותה בסעיף 4 לחוק הנ"ל;
- "משמרת שאינה לצמיתות" - כמשמעותה בסעיף 5 לחוק הנ"ל;
- "אחראי לרשומות" - מי שנתמנה לכך על-ידי האחראי.

62.141
כל מסמך הנוצר במהלך עבודתו של עובד המדינה, או מתקבל אצלו עקב עבודתו - שייך למדינה ועליו להיות מוחזק במשרד.

62.142
(א) מסמכים וחומר ארכיוני אחר (כגון: תצלומים, הקלטות, סרטים וכדומה) אשר הוחזקו בלשכתו או במשרדו של עובד המדינה (להלן - "המשרד"), אשר חדל לכהן בתפקידו והקשורים במישרין או בעקיפין לפעולותיו או לתפקידיו כעובד המדינה, הינם רכוש המדינה. הוא הדין במסמכים ובחומר אחר שעובד המדינה נטל עמו במהלך עבודתו לביתו או למקום אחר ולא הוחזרו למשרד.
בהתאם לכך, כל מסמך וחומר אחר המצוי אצל עובד המדינה חייב להישאר במשרד וכל חומר ומסמכים המצויים בביתו של העובד או במקום אחר, יש להחזירם למשרד;

- (ב) החומר שיוחזר, ישולב ויתויק בתיקים המתאימים לפי כללי ניהול רשומות של המשרד;
(ג) האחראי לרשומות במשרד יבוא בדברים עם העובד שחדל לכהן בתפקידו לשם קבלת החומר הנמצא ברשותו.
נפטר העובד - יבוא האחראי לרשומות בדברים עם יורשיו, להסדר החזרת החומר הנ"ל.

62.143

בידי עובד המדינה, במיוחד עובד בכיר, או בידי עוזרו בעבודה, עשויים להימצא, נוסף על מסמכים רשמיים הנוגעים ישירות למילוי תפקידו, גם מסמכים על פעילות אישית - ציבורית בגופים ממלכתיים או ציבוריים בארץ או מחוצה לה, שאינם נוגעים ישירות במילוי תפקידו במשרד או ביחידה, אשר מטעמי נוחות - מוחזקים במשרד.

62.144

- לשם הסדרת אופן הטיפול באחזקתו הרצופה של חומר אישי ודרך הטיפול בו לאחר שהעובד חדל לכהן בתפקידו, נקבעו הכללים הבאים של פעולות אחזקה רצופה:
(א) חומר אישי יופרד בתיוקו ובארגונו מחומר רשמי;
(ב) חומר ארכיוני ינוהל בהתאם לכללים לניהול רשומות החלים על משרדי הממשלה;
(ג) תיקים סודיים ינוהלו בהתאם לכללים האמורים, אולם יוחזקו בנפרד - בהתאם לנוהלי אבטחת רשומות;
(ד) במשרד תנוהל רשימה נפרדת של התיקים המכילים חומר אישי, על-פי מתכונת רשימת התיקים הרשמיים.

62.145

- חדל עובד לכהן בתפקידו, יש לפעול כדלקמן:
(א) כל חומר ארכיוני שלא היה מתויק - יתויק;
(ב) התיקים ייחסמו. בעת חסימת התיקים, יש לדאוג לכך שחומר אשר הוצא מן המשרד, יוחזר וישולב במחזור התיקים החסומים; ברשימת התיקים החסומים יצוין תאריך החסימה;
(ג) במידת הצורך, ולפי זרימת חומר חדש - ייפתחו תיקים חדשים;
(ד) התברר שיש המשך טיפול בנושאים הכלולים בתיקים האמורים וחסימתם תגרום להפרעה בפעולות המשרד - רשאי האחראי לרשומות להחליט שלא לחסום אותם ולהמשיך לתיק בהם;
(ה) התיקים החסומים יופקדו בגנזך המדינה בהתאם להוראות סעיף 4 לחוק הארכיונים; באשר לחומר הניתן לביעור - יפעל האחראי לרשומות בהתאם להוראות סעיף 12 לחוק האמור;
(ו) התעוררה שאלה האם חומר שייך למשרד או שהוא חומר פרטי - יימסר לבדיקת הגנז וינהגו בו בהתאם להחלטתו;
(ז) נמצא במשרד חומר פרטי, יודיע העובד לגנז על מהות החומר הפרטי הנמצא במשרד וכמותו. אישר הגנז כי אומנם מדובר בחומר שברשות בעלים פרטיים והגנז רשם חומר זה בפנקס - יוכל העובד לקחת חומר זה עמו;
(ח) הגנז רשאי לאשר לעובד להמשיך ולהחזיק ברשותו העתקים של חומר משרדי ובלבד שאלה העתקים שאין להם ערך של מקור כמשמעו בסעיף 1 (1) לחוק הארכיונים, וכן שקוימו הוראות הביטחון ולא יוחזק חומר מסווג אלא בתנאי שמירה מתאימים ובאישור גורמי הביטחון המוסמכים;
(ט) עובד רשאי להפקיד חומר כאמור בנסמן (ז) לעיל בגנזך המדינה כפיקדון אישי סגור, במשמרת, שאינה לצמיתות בתנאים שייקבעו בהסכם בינו לבין הגנז ובהתאם לתקנות בדבר מסירת חומר ארכיוני למשמרת.

62.146

בפסקה זו:

"מסמך" - פירושו מכתב בכתב או בכל אמצעי אחר שבו נרשם דבר.

- (א) המוציא, ללא רשות, מסמך ממשמורת מוסד ממוסדות המדינה או מרשות מקומית, דינו - מאסר שלוש שנים;
(ב) עובד המופקד על טיפול במסמך או על שמירתו, המוסר אותו שלא כדין לאחר והמסמך מוצא מהמשמורת כאמור בנסמן (א) לעיל, דינו - מאסר חמש שנים.
(חוק העונשין, התשמ"ח-1988, ס' 267)

62.2 - סדרי כתיבה

62.21 הוראות כלליות / 62.22 נייר לרשומות
ומעטפות / 62.23 צורת הדפסת רשומות /
62.24 סעיף מבוטל / 62.25 סעיף מבוטל /
62.26 שימוש בסמל המדינה

62.21 - הוראות כלליות

62.211

הוראות פרק משנה זה חלות על כתיבת מכתב, מזכר, חוזר, תרשומת, זיכרון דברים, פרוטוקול, דו"ח וכיוצא באלה (להלן בפרק משנה זה – "רשומות") (על התכתבות - ראה פרק משנה 61.3).

62.212

כל הרשומות הנזכרות בפסקה 62.211 יודפסו, למעט מזכרים שייכתבו ביד. בשום מקרה אין לשלוח מזכר (מדף 1010) לאדם או למוסד שאיננו ממשלתי.

62.22 - נייר לרשומות ומעטפות

62.221

נייר כותר יישא באמצע השוליים העליונים את הכותרת מדינת ישראל; במקום נמוך במקצת מהכותרת מדינת ישראל, יודפסו בצורה מלבנית שם המשרד, ובמידת הצורך - שם היחידה. מען המשרד או היחידה, (גם המען של הדואר האלקטרוני), מספר תא הדואר, מספר המיקוד של המען או של תא הדואר, לפי העניין. מספר טלפון כולל טלפון נייד, הפקס ושעות קבלת קהל - יצוינו בשוליים התחתונים של הגיליון מתחת לקו הפרדה.
(סא/26)

62.23 - צורת הדפסת רשומות

62.231

הרשומות בעברית ובערבית תיכתבנה לפי המפורט להלן:
רוחב שוליים מימין ומשמאל. בין קטע לקטע יינתן רווח כפול. כל שורות התמליל תתחלנה בקו השוליים הימני; התאריך העברי והלועזי, מספר התיק, ברכת הסיום, שם החותם, תואר החותם והחתימה, ייכתבו בצד שמאל.
ברשומות באותיות לטיניות יש להחיל על הימין את האמור על השמאל, ולהפך.
(סא/26)

62.232

פסקה מבוטלת

62.24 - סעיף מבוטל

62.241 - 62.243

פסקאות מבוטלות

62.25 - סעיף מבוטל

62.250 - 62.256

פסקאות מבוטלות

(עז/3)

62.26 - שימוש בסמל המדינה

62.261

- (א) אין להשתמש בסמל המדינה, אלא על-פי היתר מאת המנהל הכללי של המשרד ;
- (ב) סמל המדינה יוצב במשרדיהם של שר, סגן שר, מנהל כללי של המשרד ומקביליהם. המנהל הכללי של המשרד יהיה רשאי לאשר ו/או לקבוע באילו משרדים נוספים יוצב סמל המדינה. (החלטת ממשלה 603 (סט/6) מיום ד', י"ב בתשרי התשנ"ז (25.9.1996) (3/ס)

62.262

שר הפנים, או מי שהוסמך על-ידו, רשאי לבטל, בכל עת רישיון או כתב היתר שניתן על-ידו. (חוק הדגל והסמל, התש"ט-1949, ס' 4(ב), 7(א))

62.3 - תרשומות, אישור מסמכים וסיווג מסמכים

62.31 חלות / 62.32 תרשומות / 62.33 אישור
מסמכים / 62.34 רשומות מסווגות - סודיות

62.31 - חלות

62.311

הוראות פרק משנה זה, חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

62.32 - תרשומות

62.321

עובד, המקבל פונה מבחון לשיחה, וכן עובד המקיים שיחה ישירה או טלפונית בעניין בלתי שגרתי, או בעניין אשר ישמש בסיס או גורם לקביעת עמדה או החלטה, ירשום בתיק, העוסק בנושא השיחה, מזכר מפורט על השיחה, ועל סיכומה, אם היה כזה.

62.33 - אישור מסמכים

62.331

עובד, הנדרש להגיש למשרדו מסמכים אישיים, כגון תעודות דיפלומה, תעודות לידה וכיוצא באלה, לא יגישם במקור אלא העתקים או צילומים מאושרים, אלא אם נדרש במפורש בתקשי"ר להגיש את המסמך במקורו.

העתק או צילום מאושר של מסמך פירושו העתק של מסמך, או צילום שלו, מלווה אישור של נוטריון או של האחראי או של מנהל היחידה, המעיד כי ההעתק הוא העתק נאמן של המקור.

62.332

אישור האחראי או מנהל היחידה כי העתק או צילום של מסמך הוא העתק או צילום נאמן של המקור ינוסח כך:

"אני הח"מ (השם ותואר המשרה) מאשר כי המסמך המצורף הוא העתק מדויק של המסמך המקורי שהוצג לפני.

ולראייה הנני מאשר זאת בחתימת ידי.

חתימה	תואר המשרה	תאריך"
-------	------------	--------

62.34 - רשומות מסווגות - סודיות

62.341

בסעיף זה:

"רשומות מסווגות" - פירושו רשומות מסווגות סיווג ביטחוני.

6.12.2016

62.342

קצין הביטחון של המשרד יביא לידיעת העובדים הנוגעים בדבר את הנוהל לאבטחת רשומות מסווגות, וידאג להפעלתו וכן להדרכה, לייעוץ ולביקורת בכל הקשור לאבטחת הרשומות המסווגות במשרד. בפעולותיו אלו יונחה קצין הביטחון מבחינה מקצועית על-ידי שירות הביטחון הכללי ויהיה כפוף להוראות המנהל הכללי או מי שהוסמך לכך על ידיו.

62.343

עובד, אשר לא יקפיד על מילוי הוראות הנוהל לאבטחת רשומות מסווגות, עובר עבירת משמעת ובמקרים מסוימים אף עבירה על חוק העונשין, התשל"ז-1977.

62.344

לא ימסרו פרטים בזיהוי שמי אודות עובד או קבוצה של עובדים לידי נציגיהם, מבלי שכל אחד ואחד מן העובדים הנוגעים בדבר הביע לכך את הסכמתו המפורשת בכתב (ראה פסקה 02.641).
(חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 פרק ד')
(10/זס)

62.345

אחראי לא יתחשב בפניות מאת עובד הנוגעות במעמדו האישי והמבוססות על ידיעות שהגיעו אליו בעקיפין ולא בדרך רשמית.

62.4 - שיתוף פעולה עם גורמים מחוץ למשרד

62.41 מסירת פרטים לפרקליט המדינה / 62.42
סיוע לעבודת ועדות בשירות / 62.43 נוהל
טיפול בבקשות לעריכת מחקרים וסקרים על-ידי
גורם מחוץ לשירות המדינה

62.41 - מסירת פרטים לפרקליט המדינה

62.411

ישנם מקרים בהם דרושים לפרקליט המדינה או לפרקליטי המחוזות פרטים על עניינים הקשורים בנושא תובענה בפני בית משפט או בית דין, על עובדים הנוגעים בדבר להיענות לכל פנייה של פרקליט המדינה ועוזריו ושל פרקליטי המחוזות ועוזריהם, המכוונת לביורור פרטים הקשורים בתובענה והנוגעים בעבודת העובד המתבקש למסור את הפרטים.

62.42 - סיוע לעבודת ועדות בשירות

62.421

על סיוע לעבודתה של ועדה אשר מונתה במשרד ממשלתי, ראה סעיף 64.15.

62.43 - נוהל טיפול בבקשות לעריכת מחקרים וסקרים על-ידי גורם מחוץ לשירות המדינה

62.430

בקשות של גורם חוץ לביצוע מחקר או סקר בנושאים הקשורים בניהול כוח אדם בשירות המדינה המחייבות פנייה אל עובדי המדינה לקבלת מידע הקשור בעבודתם או המחייבות מסירת מידע על עובדי המדינה - יוגשו אל נציבות שירות המדינה.

62.431

(א) קיבל עובד המדינה פנייה מגורם מחקר חיצוני לקבלת מידע הקשור בעבודתו או כל מידע אחר על עובדי המדינה - יעביר אותה אל האחראי. האחראי יודא שהפנייה עוסקת בנושאים המפורטים בפסקה 62.430, ויעביר אותה בצירוף הערותיו, אם ישנן, אל נציבות שירות המדינה.
(ב) קיבלה נציבות שירות המדינה בקשה מגורם חיצוני לעריכת מחקר או סקר במשרד או בשירות, תוודא נציבות שירות המדינה כי נכללו בבקשה כל המידע והפרטים הדורשים לצורך דיונה בבקשה. המידע יכלול דברי הסבר על מטרת המחקר או הסקר, דרכי איסוף הנתונים, דוגמת השאלון, התוצאות והמסקנות הצפויות ודרכי השימוש בהן או יישומן.

62.432

נציבות שירות המדינה מוסמכת לאשר או לדחות בקשה לביצוע מחקר או סקר, כולו או מקצתו. בהחלטותיה תתחשב נציבות שירות המדינה, בין היתר, במדדים הבאים:

- (א) מטרת המחקר;
- (ב) הוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981;
- (ג) התועלת הצפויה מהמחקר לשירות המדינה ולציבור;
- (ד) העלות לשירות המדינה הכרוכה בביצוע המחקר;
- (ה) אבטחת הגנה על נתונים חסויים ועל טובת השירות.

62.433

נציבות שירות המדינה רשאית לקבוע תנאים לפי שיקוליה. כן רשאית היא לקבוע הגבלות בדבר פרסום ממצאי המחקר או הסקר.

פרק 63 - הוראות משרדיות

בפרק זה מובאות הוראות בעניין קביעת מערכת הוראות משרדיות, נוהל העברת תפקידים, נוהל העברת יחידה ממשרד למשרד ואיחוד משרדים.

63.1 - קביעת מערכת הוראות משרדיות

63.11 הוראות כלליות / 63.12 עקרונות וכללים לקביעת מערכת הוראות משרדיות / 63.13 דגם של הוראת נוהל / 63.14 עריכת נהלים עדכונים והפצתם

63.11 - הוראות כלליות

63.111

המנהל הכללי או מי שהוסמך לכך על ידיו יקבע מערכת מלאה של הוראות נוהל, אשר תכלול הוראות ארגוניות על חלוקת סמכויות, אחריות והגדרת תפקידים במשרד, וכן על ביצוע הוראות (נהלים) על שיטת ביצוע המשימות והפעולות שהמשרד ממונה על ביצוען. כמו כן יקבע המנהל הכללי הוראות בדבר ייזום שינויים בהוראות המשרדיות והכנסת תיקונים בהן בעקבות שינויים המחייבים זאת, כגון שינויים בחקיקה, במדיניות, במבנה הארגון, בחלוקת הסמכויות ובתהליכי העבודה.
(נב/66)

63.112

המטרות העיקריות של קביעת הוראות משרדיות הן:
(א) להבטיח שיטת ביצוע אחידה, מוסמכת ויעילה;
(ב) להבטיח חלוקה ברורה של סמכויות, תחומי עבודה ותחומי אחריות;
(ג) לאפשר בקרה;
(ד) לצמצם את האפשרויות לפעולות בלתי רצויות (הפלות ומעילות);
(ה) לשמש מדריך יעיל לעובדים.

63.113

ההוראות המשרדיות תיקבענה בהתאם לאמור בפרק משנה זה.

63.114

בהוראות המשרדיות יינתנו למונחים המפורטים להלן הפירושים המובאים לצד כל אחד מהם.
"קובץ הוראות ארגון" - פירושו כלל ההוראות של הדרג הגבוה ביותר במשרד לדרגים הכפופים לו, הקובעות (ראה גם פרק משנה 04.2);
(א) את מבנה הארגון של המשרד;
(ב) דרכי הפיקוד והתיאום;
(ג) חלוקת המשימות לאגפים, ליחידות סמך, למחלקות ולמדורים;
(ד) הגדרת הסמכויות של כל דרג;
(ה) הגדרת האחריות של כל דרג;
(ו) הגדרה מפורטת של התפקידים.
הוראות הארגון כוללות גם תרשימים של מבנה הארגון של המשרד ושל אגפיו.
"קובץ הוראות ביצוע" - פירושו כלל ההוראות של הדרג הגבוה ביותר במשרד לדרגים הכפופים לו, הקובעות את שיטת ביצוע המשימות (לרבות תכנון פעולות, סדרי מסירת דו"חות על ביצוען ודרכי הפעולה של כל דרג ודרג); להוראות מצורפים תרשימים של זרימת העבודה, תהליכי עבודה, טבלאות של סמכויות וכו'.
"קובץ הוראות טכניות" - פירושו הוראות מיוחדות בנושאים טכניים המיועדות לבעלי מקצוע והמפרטות את שיטות העבודה (לדוגמה: הוראות לטיפול ברכב, בצידוד טכני).

- "מדריך לנושא"
- פירושו תיאור מפורט של שיטת עבודה בנושא מסוים.
- "מדריך לעובד"
- פירושו תיאור מפורט של שיטת עבודה במשרה מסוימת.
- "מערכת הוראות משרדיות"
- כוללת קובץ הוראות ארגון, קובץ הוראות ביצוע (נהלים), קובץ הוראות טכניות, במקרה הצורך, ומדריכים לנושאים ולעובדים בהתאם לצורך.

63.12 - עקרונות וכללים לקביעת מערכת הוראות משרדיות

63.121

העקרונות לקביעת מערכת ההוראות המשרדיות הם:

- (א) עקרון האחרייות;
- (ב) עקרון הסמכות;
- (ג) עקרון הכוללות;
- (ד) עקרון הפשטות;
- (ה) עקרון האחידות;
- (ו) עקרון התיאום המוקדם.

63.122

עקרון האחרייות

האחרייות לקיום מערכת הוראות משרדיות מוטלת על המנהל הכללי, והוא יקבע מי האחראי לביצוע (עריכת ההוראות בפועל).

את ההוראות יערוך, בהתאם לתנאים המיוחדים לכל משרד, אחד משלושת הגורמים הבאים:

- (א) גורם מרכזי הכפוף במישור למנהל הכללי (חוליה או מדור בתוך מסגרת הארגון של יחידת הביקורת הפנימית);
- (ב) גורם מרכזי כפוף לסגן מנהל כללי בכיר למינהל ומשאבי אנוש במסגרת יחידת האו"ש שבמשרד;
- (ג) גורמים נפרדים לכל אגף ולכל יחידת סמך באישורו של המנהל הכללי.

(נז/36)

63.123

עקרון הסמכות

הסמכות הבלעדית למתן הוראות בענייני ארגון ולמתן הוראות ביצוע, המחייבות יותר מאגף אחד או מיחידת סמך אחת, נתונה למנהל הכללי. המנהל הכללי יכול להסמיך את מנהלי האגפים ויחידות הסמך להוציא הוראות הנוגעות ביחידותיהם.

63.124

עקרון הכוללות

יש לתת ביטוי, במערכת ההוראות המשרדיות, לכל משימה, אשר המשרד חייב לבצעה ולכל פעולה שיטתית בתחום האחרייות של המשרד. למרות האמור לעיל, אין לכלול בהוראות הנוהלות המשרדיות את הוראות התקשי"ר והוראות התכ"ם אלא אם באותו משרד קיים צורך מיוחד לתת פירוט יתר או הסבר נוסף בנושאים מסוימים.

63.125

עקרון הפשטות

ההוראות תקבענה תהליכי עבודה קצרים ופשוטים ככל האפשר וסגנון יהיה פשוט ובהיר. מונחים מקצועיים, מונחים שטרם הוגדרו בפרסום רשמי ומונחים, שיש יסוד להניח שלא יבינו אותם כל העובדים, יש להבהירם בסעיף מיוחד (הגדרת מונחים).

63.126

עקרון האחידות

ההוראות תהיינה אחידות בתחומים הבאים: ניסוח בלשון - עתיד, נסתר; עריכת ההוראות לפי יחידות מבצעות; שימוש בשיטת הסימול העשרונית; תיאור תהליכי העבודה לפי סדר כרונולוגי וכיוצא בזה (דגם מבנה פנימי של הוראה ניתן בסעיף 63.13).

63.127

עקרון התיאום המוקדם

ההוראות תוגשנה לפני פרסומן (למעט מקרים יוצאי דופן כגון הוראות מכס, מס הכנסה, שינויים בשער המטבע) כהצעות מפורטות לחוות דעתם של גורמים הנוגעים בנושא ההוראות ושל הגורמים הבאים: היועץ המשפטי; היועץ המקצועי, בהתאם לנושא (יועץ הנדסי, כלכלי וכו'); יחידת או"ש; יחידת הביקורת הפנימית.

63.13 - דגם של הוראת נוהל

63.131

להלן דגם מבנה של הוראת נוהל:

כללי

מטרות ההוראה;
הבסיס החוקי להוראה (החוק, התקנה, החלטת הגורם המוסמך);
הגורמים שעליהם חלה ההוראה;
המועד שבו תיכנס ההוראה לתוקפה;
הגורם שעליו חלה האחריות הראשונית למעקב אחר ביצוע ההוראה.

הגדרת מונחים

בסעיף הגדרת מונחים יובהרו מונחים מקצועיים, מונחים שטרם הוגדרו בפרסום רשמי ומונחים שיש יסוד להניח שלא יבינו אותם כל העובדים.

גוף ההוראה

גוף ההוראה יכלול: תיאור מפורט, ברור וחד-משמעי של תהליכי העבודה הדרושים לביצוע הפעולות הנחוצות להשגת מטרות ההוראה; ציון הגורם שיבצע כל פעולה, ציון המקום, הזמן והדרך שבהם תבוצע; דוגמאות של טפסים ורישומים לפי הצורך; סדרי מסירת דו"חות על ביצוע ההוראה, במקרה הצורך.

נספחים

כדי להקל את ההבנה של הוראה הנוגעת במספר גורמים והקשורה בביצוע פעולות רבות, רצוי לעבד נספחים להוראה אשר יכללו תרשימים (תרשימי תפוצת טפסים, תרשימי זרימת העבודה, תרשימי תהליכי עבודה וכו') וטבלאות (טבלת סמכויות, טבלת תיאום וכיוצא בזה).

63.14 - עריכת נהלים עדכונים והפצתם

63.141

כללי

במטרה לקבוע מסגרת אחידה ושיטתית לעריכת נהלים, עדכונים, פרסומם והפצתם, יש להסדיר נושא זה בתחומי הפעילות השונים במשרדי הממשלה. מן הראוי כי תהליך יצירת הנהלים, תקפותם, פירוט תכנם, עדכונם וקיום מעקב אחר ביצועם, יהיה דומה בכל משרדי הממשלה. נהלים מהווים כלי ניהולי באמצעותו מוגדרות מערכות התיאום בין יחידות שונות, תהליכי העבודה בארגון, והוראות הביצוע לעובדים הקשורים בתהליכי העבודה.

63.142

הגדרות

- "נהלים" - הינם הוראות משרדיות שתכליתם להגשים מדיניות ומטרות הנקבעים על-ידי הדרג הניהולי הבכיר, באמצעות הפעלת סדרי ניהול וארגון לביצוע במערכת;
- "הנחיות" - הוראות זמניות או הוראות אזכור, המוצאות מעת לעת למטרות ייחודיות;
- "עדכון" - שינוי בנהלים בהתאם לצרכים, אגב ציון ביטול נהלים קודמים, או חלק מהם.

63.143

עריכת נהלים

- (א) נהלים ייערכו ויפורסמו לכלל יחידות המשרד או חלק ניכר מהן. בעת עריכת הנהלים יש להקפיד על העקרונות והכללים המפורטים בסעיף 63.12 ;
- (ב) הנהלים יתבססו על עקרונות, על קווי מדיניות, על הוראות חוק ותקנות מכוחן פועל המשרד ;
- (ג) הנהלים יפרטו הוראות תפעוליות להדרכת עובדים בביצוע וייכוונו פעילות בתחומים השונים עליהם מופקד המשרד ;
- (ד) נוהל ילווה, בעת הצורך, במערכת טפסים ובכל מקרה בתרשים תהליך העבודה הנוגע להפעלתו ;
- (ה) הוצאת נהלים חדשים ויזום שינויים בנהלים קיימים, והפצתם ירוכזו בידי עובד אחד במשרד, שייקבע על-ידי המנהל הכללי ;
- (ו) עריכת נהלים חדשים תתבצע על-ידי ועדה או על-ידי עובד אחד כפי שיקבע המנהל הכללי ;
- (ז) נוהל הנוגע לפעילות המוטלת על יחידה מסוימת, ייערך ויגובש בשיתוף פעולה מלא עם אותה יחידה.

63.144

יש לשמור על מתכונת אחידה של נהלים, של עריכה, של ניסוח ושל סימול מתאימים ומותאמים לשיטות העבודה הנהוגות במשרד.

63.145

קובץ נהלים

כל נהלי העבודה במשרד יקובצו בקובץ נהלים אשר יחולק לפרקים לפי נושאים תפעוליים בהתאם למערכת הפעילויות עליהם מופקד המשרד.

פרקי הנהלים יפורטו בתוכן העניינים בהתאם לסימולם ולנושאים הנדונים בהם.

63.146

יש לקבוע סימול-על מזהה בהתאם לחלוקה התפעולית של הנהלים, בכדי להקל על ההתמצאות במיקומם של הנהלים בקובץ.

תיקבע כותרת קבועה לכל דף בקובץ הנהלים אשר תכלול את הפרטים הבאים: הנושא, הפרק, סמל הנוהל, תפוצתו, תאריך פרסומו, תאריך תחולתו, לפעולה... לידיעה... דף... מתוך... דפים.

63.147

תיקבענה רשימות תפוצה לפיהן יופצו הנהלים בקרב יחידות המשרד ועובדיהם.

63.148

מחזיקי קובץ הנהלים אחראים לעדכון, תכוף עם קבלתם של נהלים חדשים ושינויים של נהלים ישנים.

63.149

תוכן העניינים ומפתח קובץ הנהלים, יעודכנו ברשימה מרוכזת תקופתית, על-ידי האחראי לעריכה ולהפצה של נהלי המשרד.

63.2 - נוהל העברת תפקידים

63.21 הוראות כלליות / 63.22 העברת תפקידים

63.21 - הוראות כלליות

63.211

הוראות פרק משנה זה חלות על פרישה ממשרה לצמיתות ועל היעדרות ממשרה לתקופה ארוכה מחודש ימים של עובד אחראי ליחידה. האחראי רשאי לקבוע שהוראות סעיף זה תחולנה גם על משרות אחרות, וכן שהן תחולנה על משרות מסוימות, גם כאשר ההיעדרות היא לתקופה קצרה מחודש ימים. (נב/66)

63.212

המנהל הכללי יקבע בהוראת קבע פנימית במשרד:

- (א) את המשרות, אשר עליהן חלה חובת העברת התפקידים בהתאם לפסקה 63.211;
- (ב) ממלא מקום קבוע לכל משרה, אשר נקבעה לפי נסמך (א) לעיל (ראה גם פסקה 04.271);
- (ג) הוראות מיוחדות, אשר לדעתו יש לקבען בעניין זה למשרה מסוימת, לאור אופי תפקידיה של אותה משרה.

63.22 - העברת תפקידים

63.221

האחריות להעברת תפקידים בהתאם להוראות פרק משנה זה חלה על הממונה הישיר על העובד העוזב את משרתו (להלן - "הממונה הישיר").

63.222

הממונה הישיר ייתן לעובד, שאליו מועברים התפקידים (להלן - "העובד המקבל"), לפני כניסתו לעבודה, הסבר כללי על תפקידיו של העובד המעביר את התפקידים (להלן - "העובד המעביר"). אם הדבר אפשרי, יהיה נוכח בפגישה גם העובד המעביר.

63.223

התפקידים יועברו תוך זמן קצר ככל האפשר.

63.224

העובד המעביר ימלא את הטופס העברת תפקידים (מדף 2700) יחד עם הצירוף לו. על הטופס והצירוף לו יחתמו העובד המעביר, העובד המקבל והממונה הישיר. הממונה הישיר ישלח את העותקים החתומים של הטופס בהתאם לתפוצה הרשומה בטופס.

63.225

הנושאים הבאים ייכללו, בסדר הנקוב להלן, בצירוף לטופס העברת תפקידים:

- (א) רשימה מפורטת של הנושאים בטיפולו של העובד המעביר, לרבות הנחיות וקווי מדיניות ותכניות קיימות, אגב ציון חוקים, תקנות, נהלים והוראות אחרות החלים על הנושאים הנדונים, וכן הטיפול ותיאור המצב בעל נושא, אם עניינים אלו אינם משתקפים בתיקים או בחומר אחר שבמשרד;
- (ב) הגדרת הסמכויות, האחריות והכפיפות של המשרה שתפקידיה מועברים;
- (ג) רשימת הליקויים שעליהם העירו מבקר המדינה או גופי ביקורת אחרים, עם פירוט מצב הטיפול בהם;
- (ד) רשימת הדו"חות שמעביר התפקידים חייב למסרם ושעליו לקבלם (תקופתיים ואחרים), אגב ציון התיקים שבהם נדונים נושאייהם;
- (ה) ייצוג וחברות בוועדות ובגופים אחרים;
- (ו) פרטים על כל עניין אחר, אשר לדעת העובד המעביר עשויים להקל את עבודת העובד המקבל.

63.226

עזב עובד המועסק במשרה, אשר חלה עליה חובת העברת התפקידים לפי פסקה 63.211, את משרתו במפתיע (מחלה, פטירה), ינהג המשרד באחת משתי הדרכים הבאות:

- (א) המנהל הכללי, או מי שהוסמך לכך על ידי, ימנה, לפי בקשת הממונה הישיר, ועדה שתקבע תוך זמן קצר ככל האפשר את מצב הדברים הקשורים במשרה שהתפנתה בהתאם לפסקה 63.225. הוועדה, העובד המקבל והממונה הישיר יפעלו בהתאם להוראות פסקה 63.224 וחברי הוועדה יחתמו על הטופס "העברת תפקידים" במקום העובד המעביר;
- (ב) אם הממונה הישיר אינו מוצא לנכון לבקש שתמונה ועדה מיוחדת, יטיל המנהל הכללי, או מי שהוסמך לכך על ידי, את התפקיד של קביעת מצב הדברים הקשורים במשרה שהתפנתה על ממלא המקום של העובד שעזב אותה. ממלא המקום יפעל בהתאם להוראות פסקה 63.224.

63.227

האחריות לרכוש ולכספים תועבר בהתאם לנוהל שיקבע החשב הכללי.

63.228

- (א) נוהל העברת תפקיד בעת חילופי שרים בעת כינון ממשלה חדשה - ראה החלטת ממשלה מס' 4431 מיום כ"ט בטבת התשס"ט (25.1.2009);
- (ב) נוהל העברת תפקיד בעת חילופי מנהל כללי של משרד - ראה החלטות ממשלה: מס' 5342 מיום ט"ז בשבט התשע"ג (27.1.2013), מס' 78 מיום י"ח באייר התשע"ג (28.4.2013) (עג/15)

63.3 - נוהל העברת יחידות ממשד למשד ואיחוד משרדים

63.31 הוראות כלליות / 63.32 סדרי ביצוע /
63.33 תיק מידע / 63.34 חילופי שרים, מנהלים
כלליים ומנהלי יחידות

63.31 - הוראות כלליות

63.311
הוראות פרק משנה זה חלות במקרים של העברת יחידות ממשד למשד או איחוד משרדים. מטרתה הן הכלליות הן:
(א) הגדרת סמכויות ואחריות בביצוע האיחוד;
(ב) קיום מעקב אחר תהליך האיחוד;
(ג) הזרמת מידע מקיף לדרג ניהולי בכיר.
בעניין העברת יחידות הקשור בשינוי מעמדם של עובדים, ראה גם סעיפים 04.17 ו-04.18.

63.32 - סדרי ביצוע

63.321
כל שינוי במבנה של משד בדרך של העברת יחידות ממשד אחר או איחוד משרדים, מותנה בבדיקה מקצועית מוקדמת אשר תבחן את הצורך בשינוי ואת אפשרויות ביצועו.

63.322
על שינוי במבנה משד על-ידי העברת יחידה ממשד אחר או על-ידי איחוד משרדים, תחליט הממשלה.

63.323
החליטה הממשלה על שינוי כאמור, תחול האחריות לביצוע השינוי בהתאם לפרק משנה זה, על המנהל הכללי של המשד המקבל את היחידה או את המשד שבוטל.

63.324
לשם ביצוע השינוי ימנה המנהל הכללי צוות שירכז את הנושא. הצוות יורכב מנציגי המשרדים הנוגעים בדבר, אגף התקציבים ונציבות שירות המדינה. האחראי של המשד שבאחריותו מבוצע האיחוד, ירכז את הצוות.

63.325
הצוות יציע למנהל הכללי סדרי קדימויות ולוח זמנים לביצוע השינוי. כעיקרון יש להקדים את איחוד הפונקציות המינהליות והשירותים בשלבים הראשונים. הפונקציות המקצועיות תאוחדנה על-פי סדר עדיפויות שיקבע המנהל הכללי בהתחשב בכל הגורמים המשפיעים על תפקודן ורציפות הביצוע. יש להשתדל במיוחד שלא לגרום להפרעות בשירותים הניתנים לציבור. עומדת להיגרם הפרעה כלשהי בשירות לציבור, יצומצם הדבר למזער ההכרחי ותפורסם הודעת על כך לציבור, כמו כן יפורסמו לדיעת הציבור, סדרי העבודה החדשים לאחר השינוי (ראה גם סעיף 61.12).

63.326
בעת ביצוע השינויים יש להבטיח את הסדרת הבעיות המשפטיות והמינהליות, כדי שרצף הפעילות ייעשה באופן חוקי על-פי סדרי מינהל תקינים.
בין הנושאים הנוגעים לתחום זה, הבטחת חוקיות הפעולות במסגרת חוק התקציב והתקן, הבטחת סמכויותיהם של בעלי התפקידים השונים במסגרת חוקים, תקנות והוראות מינהליות וכדומה.

63.327
האחראי ידווח למנהל הכללי על התקדמות ביצוע השינויים בתדירות שתקבע על-ידי המנהל הכללי. הדיווח יכלול, בצד נושאים שבוצעו כמתוכנן, גם נושאים שתוכננו אך לא בוצעו.

63.328
המנהל הכללי ידווח לשר, ובאמצעותו לממשלה, על ביצוע השינויים לשלביהם. הדיווח יכלול נושאים שבוצעו כמתוכנן ושלא בוצעו כמתוכנן.

63.33 - תיק מידע

63.331

בכל יחידה מינהלית מקצועית יימצא תיק מידע בשני עותקים הנוגע לפעולות היחידה. התיק יעודכן אחת לשישה חודשים.

63.332

תיק המידע יכיל:

- (א) החוקים והתקנות שהיחידה פועלת לפיהם;
- (ב) קובץ הוראות ארגון, כמפורט בפסקה 63.115;
- (ג) קובץ הוראות ביצוע, כמפורט בפסקה 63.115;
- (ד) דו"חות על הפעלת היחידה בשנתיים האחרונות;
- (ה) תכניות העבודה של היחידה;
- (ו) דו"חות ביקורת של מבקר המדינה ושל הביקורת הפנימית בשנתיים האחרונות;
- (ז) רשימה של חברות ממשלתיות שהשר אחראי להן ופעולתן קשורה בנושאי עבודתה של היחידה, לרבות שמות נציגי המשרד בהנהלותיהן;
- (ח) תקציב היחידה.

63.333

מנהל היחידה אחראי להכנת התיק ועדכונו. התיק יישמר אצלו.

63.334

עותק מתיק המידע ישלח למנהל הכללי של המשרד. בלשכת המנהל הכללי ישמר ריכוז מעודכן של תיקי המידע של יחידות המשרד לשימוש השר והמנהל הכללי.

63.34 - חילופי שרים, מנהלים כלליים ומנהלי יחידות

63.341

בכל מקרה של חילופי שרים או מנהלים כלליים או מנהלי יחידות, יישמש תיק המידע של המשרד או היחידה או קבוצה של יחידות - בהתאם לעניין - אחד ממקורות המידע אשר ישמש את בעל התפקיד החדש.

פרק 64 - סדרי ניהול

בפרק זה מובאות הוראות בעניין סדרי ניהול הקשורות בעבודת ועדות בשירות המדינה.

64.1 - עבודת ועדות

64.10 הוראות כלליות / 64.11 מינוי ועדות /
64.12 כתב מינוי לוועדה / 64.13 כינון ועדות
משנה / 64.14 זימון ישיבות וסדרי עבודת
ועדות / 64.15 שיתוף פעולה עם ועדות / 64.16
פרוטוקולים וסיכומים / 64.17 סודיות / 64.18
מעקב אחר עבודת ועדות / 64.19 תשלומים
לחברי ועדות

64.10 - הוראות כלליות

64.101

מטרת הוראות פרק משנה זה היא להנחות את השימוש בוועדות בשירות המדינה ולהסדיר את דרכי מינויין, את סדרי פעולתן ואת מערכת הדו"חות שלהן.
אין ההוראות באות להסדיר דברים בעניין ועדות, שהקמתן ודרכי עבודתן נקבעו בחיקוקים, בהחלטות הממשלה, או בהוראות מינהליות החלות על השירות כולו, כגון התקשי"ר או התכ"ם.

64.102

הפעלת ועדה ופתרון בעיות בעזרתה הם תהליך ארוך ומסורבל יחסית. על כן יש להעדיף פתרון בעיות בידי בעלי תפקידים מוגדרים, על פני שימוש בוועדה. אולם יש להשתמש בוועדה, כאשר נראה שלפתרון הבעיה אפשר להגיע רק בפעולה משותפת של קבוצת אנשים, שאינם כפופים זה לזה, או ששגרת עבודתם אינה מחייבת פעולת צוות ביניהם. השימוש העיקרי בוועדות יהיה בנושאים, אשר דרושה בהם מידה ניכרת של תיאום בין-יחידתי ושל ליבון הבעיות מזוויות ראייה שונות.

64.11 - מינוי ועדות

64.111

הסמכות למנות ועדות היא בידי השר, המנהל הכללי ובעלי מעמד דומה, נציב שירות המדינה, היועץ המשפטי לממשלה, המשנה למנהל הכללי, סגן המנהל הכללי, מנהל יחידת סמך ומנהל יחידה מינהלית (להלן - "הממנה"). המנהל הכללי רשאי להסמיך בעלי תפקידים אחרים למנות ועדות.

64.112

מינוי עובד משרד אחר, או יחידה אחרת, להיות חבר בוועדה, טעון הסכמת הממונים על העובד.

64.113

מינוי אדם, שאינו מועסק בשירות המדינה, להיות חבר בוועדה, טעון תיאום מוקדם עם מעסיקיו או עם הממונים עליו.

64.12 - כתב מינוי לוועדה

64.121

הממנה ימציא לחברי הוועדה כתבי מינוי ובמידת הצורך יודיע על תפקידיה וסמכויותיה של הוועדה לגורמים שעמיהם תבוא במגע לצורך עבודתה.

64.122

אפשר להפנות את כתב המינוי לחבר ועדה אל ממלא תפקידים מוגדרים, ואז, במקרה של פרישה ומינוי עובד אחר למשרה, יהיה העובד החדש או המחליף חבר הוועדה.
אפשר גם למנות חבר ועדה בדרך של מינוי אישי, ואז אין הוא מפסיק להיות חבר הוועדה עם הפסקת כהונתו במשרתו ואין ממלא מקומו במשרתו מתמנה אוטומטית לחבר הוועדה. יש להתייחס לנקודה זו בגוף כתב המינוי. עובד, שמונה לחבר ועדה בדרך של מינוי אישי ושפרש מן השירות, יחדל להיות חבר בוועדה, אלא אם החליט הממנה על המשך חברותו.

64.123

כתב המינוי יתייחס בין השאר לפרטים הבאים:

- (א) מטרת כינון הוועדה;
- (ב) הגדרה ברורה של התפקידים שהוטלו על הוועדה והסמכויות שהוענקו לה;
- (ג) שמות חברי הוועדה או תוארי משרותיהם;
- (ד) ציון אופי המינוי (אם המינוי אישי);
- (ה) שם יושב ראש הוועדה (פרט לוועדה פריטטית שבה אין יושב ראש);
- (ו) הפנייה להוראות פרק משנה זה.

64.124

במידת הצורך יכלול הממנה בכתב המינוי גם:

- (א) שם מזכיר הוועדה או מרכז;
- (ב) מועדים וסדרים לכינוס הישיבה הראשונה, להגשת דו"חות ביניים ולהגשת הדו"ח הסופי;
- (ג) הנחיות לעבודת הוועדה, לרבות הוראות בדבר מניין חוקי לקבלת החלטות (קוורום), סודיות הדיונים וכדומה.

64.125

האמור בפסקה 64.123 ובפסקה 64.124 חל, בשינויים המתאימים, גם על ועדות המורכבות מפעם לפעם מביין אנשים אשר נתמנו להוות רשימה קבועה (פאנל) ועל ועדות פריטטיות.

64.126

העתק מכל כתב מינוי לוועדה יומצא לידי האחראי למעקב אחר עבודת הוועדות במשרד (ראה פסקה 64.181).

64.13 - כינון ועדות משנה

64.131

ועדה רשאית למנות מביין חבריה ועדת משנה, או ועדות משנה, לטיפול בנושא או בנושאים מוגדרים.

64.132

רוצה ועדה למנות ועדת משנה, שחלק מחבריה לא יהיו חברי הוועדה עצמה, תעשה זאת רק בהסכמת הממנה ולפי התנאים שהוא יקבע.

64.133

נושאי פעולת ועדות המשנה, חבריהן, חלוקת התפקידים ביניהן והסמכויות שהועברו להן, ייקבעו על-ידי יושב ראש הוועדה הראשית ויובאו לידעת הממנה.

64.134

יושב ראש ועדת המשנה כפוף (בענייני ועדת המשנה) ליושב ראש הוועדה שמינתה אותה והוא פועל בתיאום עמו.

64.135

אם לא נקבע דבר אחר, תועברנה מסקנותיה, המלצותיה וממצאיה של ועדת המשנה ליושב ראש הוועדה שמינתה את ועדת המשנה.

64.136

ההוראות הבאות להלן בפרק משנה זה תחולנה, בשינויים המתאימים, גם על ועדות המשנה.

64.14 - זימון ישיבות וסדרי עבודת ועדות

64.141

במידת האפשר, ייקבעו מועדים קבועים לישיבות כל ועדה. יש להשתדל לקבוע בכל ישיבה את מועד הישיבה הבאה. תוך פרק זמן סביר מראש, יש להמציא כתבי הזמנה לישיבה בציון סדר היום המפורט, מועד פתיחת הישיבה, המועד המשוער לסיומה ומקום התכנסותה.

64.142

בכל ישיבה יסוכם, במידת האפשר, סדר היום לישיבה הבאה. לא נקבע סדר יום לישיבה, יקבע אותו היושב ראש.

64.143

יושב ראש הוועדה אחראי בפני הממונה למכלול פעולות הוועדה, בין תפקידיו של היושב ראש:

- (א) ניהול ישיבות הוועדה והפעלת חבריה;
- (ב) תיאום בין הוועדה וועדות המשנה שלה, אם תוקמנה ועדות כאלו;
- (ג) ניסוח דו"חות הוועדה;
- (ד) הפצת הדו"חות על-פי הנחיות הממנה.

64.144

מזכיר הוועדה (או מרכז) לא יהיה חבר הוועדה, אלא אם נקבע במפורש דבר אחר בכתב המינוי. המזכיר או המרכז אחראי בפני היושב ראש והוא פועל בהתאם להנחיותיו בכל הקשור בקביעת מועדי הישיבות, זימון החברים, זימון עדים, איסוף חומר והפצתו, הכנת סדר היום, רישום פרוטוקולים וטיטוטות לדו"חות הוועדה.

64.145

על חברי הוועדה להיות נוכחים בכל ישיבותיה. נבצר מחבר ועדה להשתתף בישיבה, יודיע על כך ליושב הראש.

64.146

אם לא נקבע דבר אחר בכתב המינוי, תיחשב כהחלטתה של הוועדה כל החלטה אשר נתקבלה בדיון שהוזמנו אליו כל חברי הוועדה ושנכחו בו רוב חבריה.

64.147

את הדיון בכל עניין יפתח יושב ראש הוועדה והוא גם ינהלו. היושב ראש, או חבר אחר שנתבקש לכך על ידי, יציג בפנת הדיון את הנושא ואת הבעיות העומדות לדיון. לאחר מכן, ייתן היושב ראש רשות דיבור לכל אחד מן החברים, אשר ביקש זאת, לשם הבעת דעתו, הצגת שאלות וכדומה.

64.148

לאחר שהובעה דעתם של החברים בדיון, יסכם היושב ראש את הנושא וינסח את הסיכום ואותו סיכום יירשם בפרוטוקול, במידת הצורך. אפשר להסתפק בשלב זה בניסוח הקווים המנחים או הנקודות העיקריות של הסיכום ואילו הניסוח הסופי ייעשה בשלב מאוחר יותר.

64.149

רצוי שסיכומיה של ועדה יתקבלו ככל האפשר על דעת כל חבריה. התברר שיש חילוקי דעות בין חברי הוועדה בקשר עם הסיכום, תקוים הצבעה ותתקבל הצעה אשר זכתה ברוב קולות הנוכחים.

64.15 - שיתוף פעולה עם ועדות

64.151

עובד, אשר נתבקש לסייע לעבודתה של ועדה אשר מונתה במשרד ממשלתי, אם בדרך של הופעה ומתן עדות בפניה, אם בהמצאת מסמכים או חומר אחר המצוי ברשותו, אם במתן חוות דעת וכיוצא בזה, יעשה זאת במיטב ידיעותיו ויכולתו (ראה סעיף 62.42).

64.152

האמור לעיל בפסקה 64.151 ייעשה בכפיפות להוראות סעיף 42.52 בעניין איסור וסמכות למסור ידיעות, ובכפיפות לסדרי העבודה אשר נקבעו ביחידה שבה מועסק העובד, ובתנאי שאין בהתעסקות הקשורה בסיוע לוועדה משום הפרעה לעבודתו הסדירה.

64.153

נמנע מעובד למלא משאלתה של ועדה, בשל אחת הסיבות המנויות בפסקה 64.152, או בשל סיבה אחרת, יעביר את הפנייה אל הממונה עליו.

64.16 - פרוטוקולים וסיכומים

64.161

כל החלטה, המלצה או סיכום אחר יירשמו בנוסח מדויק. במידת הצורך תירשם גם הדרך שבה נתקבלו ההחלטות, ההמלצה או הסיכום (פה אחד, או בהצבעת רוב - בציון מספר החברים שתמכו בה וכו').
כן יירשמו שמות החברים שנכחו בכל ישיבה, הנושאים שנדונו בה ובמידת הצורך עיקרי הדעות שהושמעו במהלך הדיון.
רישום מפורט על דברי החברים כרוך בהוצאות כספיות ישירות ניכרות ובהשקעת עבודה מרובה ועל כן יש להשתמש בו רק במקרים מיוחדים המחייבים זאת.

64.162

הפרוטוקול שנרשם כאמור בפסקה 64.161 יופץ לאחר הישיבה בין כל חברי הוועדה (גם בין החברים שנעדרו). על תפוצה נוספת של פרוטוקולים, ריכוז החלטות, או פרטים אחרים ממהלך עבודתה של הוועדה, יחליט הממונה.

64.163

במועדים שנקבעו בכתב המינוי או על-ידי הוועדה עצמה במהלך עבודתה, וכן עם סיום עבודתה של ועדה שאינה ועדת קבע, יכין היושב ראש, בעזרת מזכיר הוועדה או מרכזה, דין וחשבון המסכם את עבודתה.
בדין וחשבון יצוטט כתב המינוי, יוצגו הנושאים שנדונו בוועדה אגב תיאור הבעיות אשר התעוררו בקשר לכל נושא ויפורטו הסיכומים, ההמלצות, המסקנות או ההחלטות שנתקבלו.

64.164

הנוסח הסופי של כל דין וחשבון ייקבע על דעת כל חברי הוועדה ובהסכמתם והם יחתמו עליו.
הסתייג אחד או יותר מחברי הוועדה - אך לא רוב החברים - מסעיף אחד או יותר של הדו"ח, יצוין בצד הסעיף כי קיימת הסתייגות ממנו.
ההסתייגות, הצעת המסתייגים ושמותיהם יפורטו לאחר החתימות של חברי הוועדה בסוף הדו"ח.

64.165

החברים המסתייגים מחלק מהדו"ח יחתמו יחד עם השאר על הדו"ח ויחתמו גם כל אחד על הסתייגותו. הדו"ח השלם יוגש לממנה והעתקים ממנו לכל אחד מחברי הוועדה ולאחראי למעקב. הממנה יחליט על תפוצת הדו"ח וכן על השימוש כאמור בו.
הממנה יודיע לאחראי למעקב פרטים הנוגעים בהחלטתו בדבר השימוש בדו"ח.

64.166

הפצתו ופרסומו של דו"ח הוועדה הם בסמכותו של הממנה, אגב תיאום עם יושב ראש הוועדה ובכפיפות להוראות בדבר סודיות (ראה סעיף 64.17).

64.17 - סודיות

64.171

הוראות סעיף 42.52 בעניין איסור וסמכות למסור ידיעות חלות גם על ידיעות הנוגעות לעבודתן של ועדות.

64.172

לצורך סעיף 42.52, מוסמכים לקבל ידיעות על דיוני הוועדה והחלטותיה רק הממנה והממונה על כל אחד מחבריה, מפי החבר הכפוף לו - אלא אם נקבע במפורש דבר אחר בכתב המינוי של הוועדה.

64.173

מונו כחברי הוועדה גם אנשים שאינם עובדי המדינה, יש להעמידם על ההגבלות החלות על סודיות עבודת הוועדה, בהתאם לסעיף 42.52 ובהתאם לכתב המינוי של הוועדה.

64.18 - מעקב אחר עבודת ועדות

64.181

המנהל הכללי יטיל על עובד, להיות אחראי למעקב אחר עבודת הוועדות שבמשרד או ביחידת הסמך, בנוסף לתפקידיו (להלן - "האחראי למעקב").

64.182

האחראי למעקב ידאג לסידורים מתאימים להחזקת כתבי המינוי, הפרוטוקולים, דו"חות וכל חומר המתקבל בקשר עם עבודת הוועדה.

64.183

האחראי למעקב ידאג לניהול מעקב אחר התקדמות העבודה בוועדות על סמך הדו"חות ועל התוצאות המשתקפות מהודעת הממנה על החלטתו בדבר השימוש בדו"ח הוועדה.

64.184

המנהל הכללי יקבע לאחראי למעקב סדרי מסירת דו"חות תקופתיים או לפי דרישה.

64.19 - תשלומים לחברי ועדות

64.191

על תשלומים לחברי ועדות - ראה סעיף 27.15.

פרק 65 - מערכות מידע ממוחשבות

בפרק זה מובאות הוראות בדבר ניהול מאגר מידע, אבטחתו וגיבוי, שמירת הכניסה אליו, מסירת מידע ושמירה על צנעת הפרט.

65.1 - עיבוד נתונים ומערכים ממוחשבים

65.10 חלות, הגדרות וכללים / 65.11 מנהל מאגר מידע / 65.12 אחראי לאבטחת מידע / 65.13 כניסה למחשב / 65.14 שמירה, השמדה ונוק / 65.15 אישורים / 65.16 ביטחון וגיבוי / 65.17 מסירת מידע / 65.18 נוהל ביצוע העברת מידע בין גופים ציבוריים / 65.19 זכות עיון ואיסורים שונים

65.10 - חלות, הגדרות וכללים

65.100

הוראות פרק משנה זה חלות על כל משרדי הממשלה בהם מצוי ציוד מערכות מידע ממוחשבות.

65.101

המנהל הכללי של כל משרד אחראי לקיום הוראות פרק משנה זה ולפרסום נהלים והפצתם בין הנוגעים בדבר.

65.102

בפרק משנה זה:

- "מאגר מידע" - מרכז לאחסנת מידע באמצעות מערכות מידע ממוחשבות;
- "מידע" - נתונים על אישיותו של עובד, הנוגעים לצנעת אישיותו, כגון: מעמדו האישי, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, הכשרתו המקצועית, משכורתו, דרגתו וכדומה;
- "עובד" - עובד המדינה בכל מעמד, לרבות מועמד לעבודה, מתנדב ואזרח המבצעים משימות עבור המדינה;
- "מחשב" - לרבות מחשב אישי ומסוף.

65.103

מערכות עיבוד נתונים, הן המינהלי והן הייעודי, הינן חלק ממערכות המינהל הממשלתי ומשולבות בהן. משרדי הממשלה יתייחסו למערכות אלו כאל אמצעי לשיפור השירות לציבור וכדרך להעלאת התפוקה.

65.104

האחריות להפעלת מערכות מידע ממוחשבות והסמכות לקבלת החלטות בתחום זה, נתונות בידי המנהל הכללי של כל משרד ממשלתי ובידי מנהלי יחידות סמך, או מי שהוסמך על ידם. (שס/30)

65.105

מערכות בהן מצוי מידע הנוגע לציבור ולפרטים, חל עליהן חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 והתקנות מכוחו.

65.11 - מנהל מאגר מידע

65.111

בכל המערכות, לרבות מערכות שאינן נוגעות למידע על פרט, יהיה המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת הסמך - מנהל ישיר של מאגר מידע, כל עוד לא מונה על ידו בכתב, מנהל אחר.

65.112

המנהל הכללי של כל משרד יודיע לרשם מאגרי מידע את שמו או שמם של מנהלי מאגרי מידע שנתמנה או שנתמנו על ידו.

65.113

- מנהל מאגר מידע אחראי לאבטחת המידע במאגר עליו הופקד ובכלל זה בתחומים הבאים:
- (א) קיום הגנה פיזית על מערכת מידע ממוחשבת (להלן – "מערכת") ועל תשתיתה, לרבות מבנה, אמצעי תקשורת, מסופים ותשתית חשמלית, מפני סיכונים סביבתיים ופגיעות;
 - (ב) קביעת סדרי ניהול של מאגר מידע וכללים להרשאת גישה למידע, לשם איסוף, סימון, אימות, עיבוד והפצה של המידע. סדרים וכללים אלה יחולו גם על נותן שירותים חיצוני לגוף שבבעלותו מאגר מידע;
 - (ג) קיום הוראות תפעול של המערכת אגב אבטחת המידע ושמירה על שלמות המידע;
 - (ד) נקיטת אמצעי אבטחה סבירים, בהתאם לרמת רגישות המידע, שימנעו חדירה מכוונת או מקרית למערכת אל מעבר לתחומי המידע שאושרו למשתמש;
 - (ה) קביעת סדרי בקרה לגילוי פגיעות בשלמות המידע ותיקון ליקויים.

65.12 - אחראי לאבטחת מידע

65.121

מנהל מאגר מידע ימנה עובד אחראי לאבטחת המידע. האחראי לאבטחת המידע יתאם את פעולותיו עם קצין הביטחון של המשרד או היחידה.

65.122

- תפקידי האחראי לאבטחת המידע הם:
- (א) הגשת עזרה למנהל מאגר מידע בקשר לאבטחה פיזית של החומרה וסדרי הגישה לחומרה;
 - (ב) הגשת עזרה למנהל מאגר מידע בקשר לאבטחת התוכנה;
 - (ג) אחריות למתן סיסמות כניסה לעובדים שהוסמכו לכך על-ידי מנהל מאגר מידע;
 - (ד) אחריות לסדרי הבקרה והמבדק במאגרים עליהם הוא מופקד;
 - (ה) אחריות לניהול יומן סיסמות;
 - (ו) אחריות לניהול יומן מסירת מידע לגופים ציבוריים, לעובדים ולגורמים אחרים שאושרו לקבל מידע ממאגר או מאגרים עליהם הוא מופקד;
 - (ז) אחריות לביצוע הוראות מנהל מאגר מידע וקצין הביטחון בקשר לאבטחה פיזית של המערכת, המתקן, המסופים והתוכנות;
 - (ח) אחריות לביצוע בדיקות לצורך אבטחה נאותה של מידע ביחידות הקשורות למחשב ו/או יחידות ועובדים שברשותם מחשבים ו/או מסופים מסוגים שונים.

65.123

מבלי לגרוע מן האמור לעיל, כל עובד הממונה על מחשב או שיש לו בתחום תפקידו גישה למחשב, אחראי לאבטחת המידע האצור בו, בהתאם להוראות מנהל מאגר המידע והאחראי לאבטחת המידע במשרד או ביחידה.

65.13 - כניסה למחשב

65.131

המידע האצור במאגרי המידע שייך ברובו לתחום צנעת הפרט של העובדים ועל כן הוא חסוי והגישה אליו מוגבלת רק לעובדים בתחום עיסוקם בלבד. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי גישה למידע כוללת גם ראיית הצג של המחשב.

65.132

ייקבעו נהלי כניסה למחשב, הן פסיים והן תכנותיים. הנהלים יהיו בכתב ויעודכנו מעת לעת ויובאו לידיעת העובדים העומדים בקשר עם מערכות המידע. נקבעו צפני כניסה למאגרים - יהיו הצפנים אישיים ולא יחידתיים או קבוצתיים.

65.14 - שמירה, השמדה ונזק

65.141

השמדה ומשך זמן שמירה של מידע הכלול במאגר יהיו בהתאם לדרישות חוק הארכיונים, התשט"ו-1955 והתקנות שפורסמו על פיו וכן הוראות המתפרסמות על-ידי גנז המדינה. ועדת הרשומות המשרדית תהיה שותפה להכנת נהלים בנושא.

65.142

התרחשה תקלה ו/או נזק למערכת מידע ו/או לקבצים - יש לפעול בהתאם לנוהלי דיווח על נזק המפורטים בתכ"ם.

65.15 - אישורים

65.151

פיתוח מערכת מידע ממוחשבת הנוגעת לניהול משאבי אנוש, לרבות נוכחות עובדים, הדרכה, קידום, תנאי שירות וכדומה, מותנית בקבלת אישור מראש בכתב מאת נציבות שירות המדינה.

65.152

פיתוח מערכת מידע ממוחשב הנוגעת לניהול כספי וחשבונאי, לרבות בקרת תקציב, ניהול משק, מצאי ומלאי, קופות, תמחיר וכדומה, מותנית בקבלת אישור מראש בכתב מאת החשב הכללי.

65.16 - ביטחון וגיבוי

65.161

ביחידות בהן הותקנו מערכות מחשבים אישיים, תחול אחריות מלאה על המפעיל אותן. הממונה עליו יודא כי אכן נשמרים כללי הביטחון, הסודיות והאמינות המתאימות לנושאים המתנהלים באותם מחשבים אישיים.

65.162

על המנהל הכללי של משרד לוודא קיומן של מערכות גיבוי מתאימות למערכים המתאימים, ובעיקר למאגרי מידע ולתוכנות. מערכות הגיבוי חייבות להיות מפותחות יותר, ככל שהמערכות והמאגרים משולבים יותר בתפקוד המשרד או היחידה. בעת הכנת תכנית לפיתוח מערכת ענ"א יש לקבל החלטה בדבר רמת הגיבוי שתידרש, מיקומו ודרכי הפעלתו.

65.17 - מסירת מידע

65.171

בסעיף זה:

- "גוף ציבורי" - (א) משרד ממשלתי ומוסדות מדינה אחרים, רשות מקומית וגופים אחרים הממלאים תפקיד ציבורי על-פי דין;
- (ב) גוף ששר המשפטים קבע בצו, באישור ועדת חוקה, חוק ומשפט של הכנסת, ובלבד שבצו נקבעו סוגי המידע והידיעות שאותו גוף רשאי לקבל ולמסור;
- "רשות ביטחון" - משטרת ישראל, אגף המודיעין במטכ"ל, שירות הביטחון כללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים;
- "רשם" - רשם מאגרי מידע אשר במשרד המשפטים.

65.172

- (א) מסירת מידע מאת גוף ציבורי אסורה, זולת אם המידע פורסם לרבים על-פי סמכות כדין, או הועמד לעיון הרבים על-פי סמכות כדין, או שהאדם אשר המידע נוגע אליו - נתן את הסכמתו לכך;
- (ב) אין בהוראות סעיף זה כדי למנוע מרשות ביטחון לקבל או למסור מידע הדרוש לשם מילוי תפקידה, ובלבד שהמסירה או הקבלה לא נאסרו בחיקוק;
- (ג) מסירת מידע מותרת, על אף האמור לעיל, אם לא נאסרה בחיקוק או בעקרונות של אתיקה מקצועית. מסירת מידע סטטיסטי לגורם לא ממשלתי לביצוע סקר ומחקר, תעשה רק באישור נציבות שירות המדינה כאמור בסעיף 62.43.

65.173

- (א) מסירת מידע בין גופים ציבוריים - מותרת, אם מתקיים אחד מאלה:
1. מסירת המידע היא במסגרת הסמכויות או התפקידים של מוסר המידע, והיא דרושה למטרת ביצוע הוראת חיקוק או למטרה במסגרת הסמכויות או התפקידים, של מוסר המידע או מקבלו;
 2. מסירת המידע היא לגוף ציבורי הרשאי לדרוש אותו מידע על-פי דין מכל מקור אחר.
- (ב) מסירת מידע מגוף ציבורי למשרד ממשלתי או למוסד מדינה אחר, או בין משרדים או מוסדות כאמור - מותרת, אם מסירת המידע דרושה למטרת ביצוע הוראת כל חיקוק או למטרה במסגרת הסמכויות או התפקידים של מוסר המידע או מקבלו. לא יימסר מידע כאמור, שניתן מלכתחילה בתנאי שלא יימסר לאחר.

65.174

- (א) גוף ציבורי המוסר, דרך קבע, מידע בהתאם לפסקה 65.173(ב) חייב לפרט עובדה זו על כל דרישה לקבלת מידע בהתאם לחוק;
- (ב) גוף ציבורי המוסר מידע בהתאם לפסקה הנ"ל, יקיים רישום של המידע שנמסר;
- (ג) גוף ציבורי המקבל, דרך קבע, מידע בהתאם לפסקה הנ"ל, ומידע זה נאגר במאגר מידע, יודיע על כך לרשם;
- (ד) גוף ציבורי שקיבל מידע בהתאם לפסקה הנ"ל, לא יעשה בו שימוש אלא במסגרת הסמכויות הנתונות לו או התפקידים שהוטלו עליו;
- לעניין חובת שמירה על סודיות לפי כל דין, מידע שנמסר לגוף ציבורי מכוח הוראות אלו, כמוהו כמידע שהושג על-ידי הגוף מכל מקור אחר; נוסף על כך יחולו על הגוף המקבל את המידע כל ההוראות החלות על גוף המוסר אותו מידע.

65.18 - נוהל ביצוע העברת מידע בין גופים ציבוריים

65.181

מסירת מידע

- (א) בעת מסירה כדין של מידע ממערכת של גוף ציבורי אחד למערכת של גוף ציבורי אחר, על מנהלי מאגר המידע של שני הגופים לנקוט בפעולות אבטחה ובקרה ולדאוג כי השימוש במידע על-ידי המערכת המקבלת יהיה ברמה השווה לזו הנהוגה במערכת המוסרת;
- (ב) מנהלי מאגר המידע של מערכות המוסרות והמקבלות מידע דרך קבע, יערכו את נוהל ההתקשרות להעברת מידע בין מערכותיהם, בו ייושמו עקרונות האבטחה, בקרת הגישה ורישום המידע בהתאם להוראות פרק משנה זה. עותקים מנוהל זה יימצאו ברשות כל אחד ממנהלי מאגר המידע בשתי המערכות;
- (ג) לא יימסר, דרך קבע, מידע אלא לאחר שנערך נוהל התקשרות כאמור;
- (ד) מקבל מידע שקיבל מידע לפי הוראות פרק משנה זה, יפריד מיד עם קבלת המידע, כל מידע עודף שקיבל בטעות וימחק אותו מיד.

65.182

בקשות וטפסים

דוגמות הטפסים לבקשת העברת מידע, מובאים כנספחים לסעיף 7 בתקנות הגנת הפרטיות (תנאי החזקת מידע ושמירתו וסדרי העברת מידע בין גופים ציבוריים), התשמ"ו-1986. (עב/3)

65.183

סדרי ניהול מאגר המכיל מידע מוגבל וכללי השימוש בו

- מידע המצוי במאגר מידע של רשות ביטחון, כמוגדר בפסקה 65.171, ובו מידע הנוגע למצב בריאותו של עובד או מידע שיש לו נגיעה לביטחון המדינה או ליחסי החוץ שלה, (להלן - "מידע מוגבל") ינהגו בו כמפורט להלן:
- (א) הכללים המפורטים בפסקה זו יחולו על מאגר המכיל מידע מוגבל ויופעלו על-ידי מנהל המאגר בהתאם לנסיבות השימוש במאגר המידע עליו הוא מופקד;

- (ב) לכל מאגר מידע המכיל מידע מוגבל יוכן קובץ נהלים בו יפורטו אמצעי האבטחה והבקרה על הטיפול הפיזי באמצעי האחסון של המידע.
- הקובץ האמור יכלול פרק לטיפול במידע בידי נותן שירותים חיצוני המבצע עבודות בעבור המאגר בנושאי קלידה, עיבוד נתונים, הפצת דו"חות והובלת קבצים;
- (ג) השאלת אמצעי רישום מגנטי המכיל מידע, מספריית המערכת, תיעשה כנגד תעודת משלוח שתכיל אישור של המקבל הזכאי לקבלת המידע על-פי החוק. על אמצעי הרישום האמור יירשמו המילים:
- "מידע מוגן לפי חוק הגנת הפרטיות";
- (ד) אמצעים שסומנו כאמור לעיל, יאוחסנו במדור סגור של ספריית המערכת ועותקיהם, הנשמרים לצורכי גיבוי, יימצאו מחוץ למתקן הראשי. הגישה למדור הגיבוי בספרייה תוגבל למספר מורשים בלבד והמפתחות יישמרו במקום נעול;
- (ה) קבצים נתיקים ותדפיסי מחשב המכילים מידע מוגבל והמופקים בעבור גוף ציבורי אחר, יופקו בלווית כתובת בולטת לעין בכל עמוד:
- "מכיל מידע מוגבל לפי חוק הגנת הפרטיות- המוסרו שלא כדין, עובר עבירה". התדפיסים האמורים יימסרו כנגד תעודת משלוח ואישור קבלה מאת הגוף הזכאי לקבלת המידע על-פי החוק;
- (ו) מנהל מאגר מידע ינהל רישום מדויק של כל המורשים להשתמש במידע מוגבל;
- (ז) אמצעי רישום מגנטיים ופלט מחשב כתוב של הליכי ביניים המבוצעים בשעת עיבוד נתונים של מידע, כגון תדפיסי זיכרון ראשי בעת תקלה, סרטים ותקליטונים לקלידת נתונים שנקלטו במערכת - יפוננו מיד לביעור במגרסה או יימחקו, הכל לפי העניין;
- (ח) מנהל מאגר מידע ינהל רישום מדויק ומעודכן של הרשאות גישה, אשר יכלול שמות ופרטי זיהוי אחרים של עובדי המערכת המורשים להשתמש ולגשת למידע האגור במערכת, פירוט סיסמות הגישה וסוגי הפעולות המותרות למשתמשים.
- סיסמות הגישה יוחלפו לעיתים בלתי קבועות, אך לפחות אחת לשישה חודשים וכן בעת חילופי עובדים.

65.184

מנהל מאגר מידע ינהל יומן אירועים חריגים על גבי אמצעי נתיק מן המערכת בדבר פעולות הפקת מידע או פעולות תשאול שבוצעו על-ידי מסופים הקשורים למערכת. במקרה של אירוע חריג, יירשמו ביומן פרטי הזיהוי של הפונה, סוג השאלתה או הרשומות או סוגי הרשומות אשר הופקו בתשובה. יומן אירועים חריגים יישמר למשך שלוש שנים.

65.185

מנהל מאגר מידע אחראי לעריכת בדיקה חודשית של יומן אירועים חריגים, לשם תיקון ליקויים המתגלים כתוצאה מאירועים חריגים.

65.19 - זכות עיון ואיסורים שונים

65.191

- (א) כל עובד זכאי לעיין בעצמו, או על-ידי בא כוחו המורשה בכתב או על-ידי אפוטרופוס - במידע עליו שבמאגר מידע;
- (ב) מחזיק מאגר מידע, יציג את המידע האמור לפי בקשת העובד, בעברית, בערבית או באנגלית.

65.192

מידע הנוגע למצב בריאותו של עובד יוצג בפניו רק באמצעות רופא; רופא רשאי למנוע מידע ממבקש, מטעמים רפואיים בלבד.

65.193

הוראות סעיף זה לא יחולו על מאגר מידע של יחידה המוגדרת כרשות ביטחון או שביטחון המדינה, יחסי החוץ של המדינה או הוראות חיקוק - מחייבות שלא לגלות לעובד מידע עליו.

65.194

לא ישתמש עובד במחשב או במסוף, אלא לצורכי העבודה בלבד. כמו כן אין להכניס מידע על מדיה מגנטית (דיסקט, תקליטור), שמקורו מחוץ למשרד למחשב המשרדי, וזאת על מנת לא לזהם ולסכן את המידע המשרדי. יש לעקוב אחר ההוראות המתפרסמות מעת לעת בנושא.
(שס/30)

65.195

לא ישלוף עובד נתונים ממאגר מידע, אלא אם הוסמך לכך ולצורך תפקידו בלבד.
על זכות עיון בתיק אישי ובמסמכים אישיים, ראה פרק משנה 93.1.

65.196

אין באמור בפרק משנה זה לגרוע מהוראות כל דין והוראות התקשי"ר בדבר איסור מסירת ידיעות ושמירת חומר ארכיוני וביעורו.

65.197

פסקה מבוטלת
(עב/3)

חלק 7

שינויים ארגוניים, המצאות והנעת עובדים

חלק 7

שינויים ארגוניים, המצאות והנעת עובדים

בחלק זה מובאות הוראות בעניין שינויים ארגוניים, המצאות, זכויות העובדים והמדינה בהן ופרסים לממציאים, זכויות מטפחים והנעת עובדים.

פרק 70 - שינויים ארגוניים

פרק 71 - טרם הוקצה

פרק 72 - המצאות

פרק 73 - זכויות מטפחים

פרק 74 - הנעת עובדים

פרק 70 - שינויים ארגוניים

בפרק זה מובאות הוראות בדבר הנהגת שינויים ארגוניים בשירות המדינה.

70.1 - הנהגת שינויים ארגוניים

70.11 יוזמה להנהגת שינויים ארגוניים

70.11 - יוזמה להנהגת שינויים ארגוניים

70.111

הנהלת משרד היוזמת הנהגת שינויים ארגוניים ומינהליים באגף, ביחידה גדולה או במשרד כולו, אשר יחייבו, בבוא העת, שינויים בתקן - תמנה ועדת היגוי משרדית בשיתוף נציגי נציבות שירות המדינה.

70.112

לשם הקמת הוועדה האמורה לעיל, על הנהלת המשרד להתייעץ מראש עם נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו.

70.113

אחריות המטה לנושא זה מוטלת במשרד - על האחראי.

פרק 71 - טרם הוקצה

פרק 72 - המצאות

בפרק זה מובאות ההוראות בעניין הודעות על המצאות, זכויות העובדים והמדינה בהמצאות ופרסים לממציאים.

72.1 - כללי

72.11 הגדרות וחלות / 72.12 סמכויות היועץ /
72.13 ועדת המצאות

72.11 - הגדרות וחלות

72.111	
בפרק זה:	
"המצאה"	- המצאה כשירה לפטנט;
"ועדת המצאות"	- הוועדה שהוקמה על-ידי שר המשפטים בהתאם לסעיף 72.13;
"היועץ"	- היועץ למשרדי הממשלה בענייני פטנטים בהתאם לסעיף 72.12;
"פטנט" ו-"בקשה לפטנט"	- לרבות פטנט ובקשה לפטנט בחוץ-לארץ;
"מנהל כללי"	- מנהל כללי של משרד או מי שהוסמך על ידו.

72.112

הוראות פרק זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות. כמו כן חלות הוראות פרק זה על עובד אשר פרש מן השירות בנסיבות כלשהן, במשך שנה אחת לאחר תום שירותו, אלא אם יוכח להנחת דעתו של היועץ או של ועדת המצאות, כי העובד המציא את ההמצאה לאחר פרישתו מהשירות. על עובד אשר ערב פרישתו הועסק במערכת הביטחון, יחולו הוראות פסקאות 72.211 ו-72.212 במשך שלוש שנים לאחר תום שירותו.

72.113

לעניין פסקאות 72.331 עד 72.334 ו-72.423 יראו המצאה כאילו הומצאה במסגרת תפקידי היחידה בה הועסק העובד, אם הומצאה בתחום תפקידי היחידה ופעולותיה כפי שהוגדרו, או אם המציא אותה עובד שהוטל עליו, בין היתר, לעסוק בהמצאות, בשיפורים, במחקר או בפיתוח, או אם הוטל על היחידה או על העובד לנהל, לארגן, או לתאם מחקר בתמיכה כספית של המדינה.

72.114

המצאה שהמציא עובד בעת ששהה בהשתלמות, בין אם הוא מקבל בזמן ההשתלמות משכורת ובין אם הוא בחופשה ללא משכורת, רואים אותה כהמצאה שהומצאה בעת שירותו, הוא הדין בהמצאה בתחומי ההשתלמות שהומצאה לאחר ששב העובד מהשתלמות. לעניין זה אין הבדל אם ההמצאה היא בתחומי תפקידיו של העובד, עבודתו או תפקידי היחידה בה הוא מועסק. נדרש עובד לוותר על המצאתו לטובת המוסד בו הוא מבקש להשתלם כתנאי להשתלמותו באותו מוסד, חייב העובד לקבל אישור מאת המנהל הכללי של המשרד או מנהל יחידת סמך, בה הוא מועסק. קיבל עובד אישור כאמור, יודיע על כל המצאה שהמציא בעת ששהה בהשתלמות לפי הוראות פסקאות 72.211 עד 72.214.

72.115

על בקשה לעבודה פרטית בתפקידי הוראה, מחקר או פיתוח בענפי הטכנולוגיה, והתנאה לעניין המצאות - ראה פסקה 42.483.

72.12 - סמכויות היועץ

72.121

היועץ יהיה עורך פטנטים רשום בישראל ויהיה עובד אגף הפטנטים במשרד המשפטים. כתובתו למסירת הודעות ומסמכים: אגף הפטנטים, ירושלים. היועץ כפוף בתפקידיו לרשם הפטנטים.

72.122

היועץ מוסמך בהתאם לאמור בפרק זה:

- (א) לקבוע אם למדינה זכויות בהמצאה שעובד הודיע עליה לפי פסקה 72.211, אם העובד הוא ממציא יחיד או משותף, ואם לגופים לא-ממשלתיים זכויות בהמצאות;
 - (ב) לחוות דעתו בעניין הצעדים שיש לנקוט כדי להגן על המצאות;
 - (ג) לבצע ולהזמין חיפוש פטנטים ופירוטי פטנטים לצורכי משרדי הממשלה ועל חשבונם;
 - (ד) לנקוט בצעדים הדרושים להשגת הגנה על המצאות של עובדים, הכל לפי בקשת מנהל כללי או מנהל יחידת סמך ועל חשבון תקציב המשרד;
 - (ה) לנהל רישום של זכויות המדינה בהמצאות ובפטנטים;
 - (ו) ליזום ולנקוט בשירות המדינה פעולות הסברה והדרכה בעניין זכויות בהמצאות וניצולן;
 - (ז) להפיץ מידע על פטנטים בקרב עובדי המדינה העוסקים במחקר;
 - (ח) לקבוע אם ניתן לפרסם, מבלי לפגוע בזכויות המדינה, מאמרים או הרצאות הכוללים ידע ותיאורי המצאות שפותחו על חשבון תקציב המשרד;
 - (ט) להעביר מידע בעניין הודעות על המצאות בין משרדי הממשלה לפי שיקול דעתו.
- האמור בנסמך (ג) לעיל אינו מונע ממשרדי הממשלה ביצוע חיפוש פטנטים בעצמם בתנאי שתימסר הודעה על כך ליועץ.

72.13 - ועדת המצאות

72.131

שר המשפטים ימנה ועדת המצאות אשר תהיה מוסמכת:

- (א) לקבוע אם המדינה זכאית לזכויות בהמצאה של עובד (ראה פסקאות 72.341, 72.342);
- (ב) להחליט אם להעניק פרס לעובד שהמציא המצאה והזכויות בה, כולן או מקצתן, הן בידי המדינה (ראה פסקה 72.352).

72.132

ועדת המצאות תהיה בת חמישה חברים. יושב ראש קבוע של הוועדה יהיה רשם הפטנטים, עובד אחר של משרד המשפטים יכהן כממלא מקום קבוע של יושב ראש הוועדה; יתר ארבעת חברי הוועדה ייבחרו על-ידי היושב ראש או ממלא מקומו לכל מקרה מתוך ארבע רשימות שנקבעו על-ידי שר המשפטים, אחד מכל רשימה, כדלקמן:

- (א) רשימה שהוגשה על-ידי מוסדות להשכלה גבוהה;
- (ב) רשימה שהוגשה על-ידי מוסדות התעשייה;
- (ג) רשימה שהוגשה על-ידי נציגי שירות המדינה;
- (ד) רשימה שהוגשה על-ידי הסתדרות עובדי המדינה;

72.133

רשימת חברי ועדת המצאות פורסמה, בילקוט הפרסומים 1392, התשכ"ז, עמ' 2198; תיקון פורסם בילקוט הפרסומים 1606, התשל"ל, עמ' 1459, בילקוט הפרסומים 2400, התשל"ח, עמ' 745, בילקוט הפרסומים 4210, התשנ"ד, עמ' 3134.
(40/נד)

72.134

כתובת ועדת המצאות היא: לשכת הפטנטים, ירושלים.

72.2 - נוהל הודעות על המצאות

72.21 חובת הודעה על המצאה / 72.22 איסור
לגלות המצאות

72.21 - חובת הודעה על המצאה

72.211

עובד שהמציא המצאה, בין אגב מילוי תפקידיו ובין שלא אגב מילוי תפקידיו, יודיע עליה בכתב, סמוך ככל האפשר לאחר שהמציא אותה, למנהל הכללי של משרדו או למנהל יחידת סמך.

72.212

ההודעה לפי פסקה 72.211 תכלול את הפרטים הבאים:

- (א) מטרת ההמצאה;
 - (ב) נסיבות ההמצאה;
 - (ג) תיאור ההמצאה לכל פרטיה, בציון ההבדלים והיתרונות בהמצאה לעומת הטכנולוגיה הקרובה ביותר הידועה לעובד;
 - (ד) הסכמת העובד שהזכויות בהמצאה שייכות למדינה, או תביעת העובד לזכויות בה;
 - (ה) כל פרט אחר הנוגע לקביעת הזכויות בהמצאה והאפשרויות לניצולה.
- ההודעה תהיה מלווה בהודעה מאת הממונה על העובד המפרט את תיאור תפקידיו של העובד, לרבות הערותיו בעניין נסיבות ההמצאה, זהות הממציאים, זכויות בהמצאה ודרכי יישום ההמצאה הנראים בעיניו.

72.213

המנהל הכללי או מנהל יחידת הסמך יעביר את ההודעה שנמסרה, לפי פסקה 72.211, ליועץ תוך 14 יום מיום קבלתה (אם ההודעה היא של עובד במערכת הביטחון וההמצאה סווגה כבלמ"ס תוך 60 יום מיום קבלתה על-ידי המנהל הכללי של משרד הביטחון, או מי שהוסמך לכך על ידיו), בצירוף הערותיו ופרטים נוספים שיש בהם כדי להבהיר את הזכויות בהמצאה ואת אפשרויות ניצולה. פרטים על התפקידים שמילא העובד והעבודות שביצע בתקופת המצאת ההמצאה, הערכה כלכלית, מדיניות הפיתוח של המשרד, פרטים על מימון עבודת העובד על-ידי גורמים לא ממשלתיים כחוזי מחקר וכיוצא באלה.

(חוק הפטנטים, התשכ"ז-1967, ס' 137)

72.214

העתק ההודעה שנמסרה לפי פסקה 72.211 יימסר בכתב על-ידי ממציאה ליועץ.

72.215

הוראות פסקה 72.214 לא יחולו על עובד מערכת הביטחון.

72.216

החליט המנהל הכללי של משרד הביטחון או מי שמונה לכך על-ידי שר הביטחון או מנהל יחידת סמך, כי ההמצאה שהמציא עובד מערכת הביטחון קשורה לסודותיה הביטחוניים של המדינה, לא יעביר את ההודעה ליועץ, אלא יעבירה לוועדת ההמצאות של משרד הביטחון שמונתה על-ידי המנהל הכללי של המשרד. הוועדה תקבע את זכויות המדינה והעובד בהמצאה וכן את הפרס המגיע לממציא, בהתאם להוראות המפורטות בפרק זה בדבר היועץ, ועדת ההמצאות וועדת השירות.

72.217

דינה של המצאת עובד מערכת הביטחון שסווגה כבלמ"ס כדין המצאת עובד המדינה כמפורט בפסקאות 72.211 עד 72.213.

72.22 - איסור לגלות המצאות

72.221

למעט האמור לעיל ובכפופות להוראות סעיפים 72.31 עד 72.33, לא יגלה עובד, שהוראות פסקאות 72.211 עד 72.214 חלות עליו, את המצאתו לכל אדם (אלא לצורך קיום הוראות פרק זה), רק לאחר שאירע אחד מאלה:

- (א) נמסרה לעובד הודעה בכתב על-ידי היועץ כי אין למדינה זכויות בהמצאה;
 - (ב) הוגשה בקשה לפטנט על-ידי המדינה;
 - (ג) ההמצאה פורסמה על-ידי המדינה;
 - (ד) התיר המנהל הכללי לעובד את הפרסום לאחר התייעצות עם היועץ.
- אין בהוראה זו להתיר פרסום האסור לפי כל דין.

72.222

בנוסף להוראות פסקה 72.221, לא יגלה עובד כל ידיעה הנוגעת להמצאה עליה נמסרה הודעה לפי פסקה 72.211, אלא לאדם המוסמך לכך על-פי פרק זה, או לצורך ביצוע הוראות פרק זה, או לשם הגשת בקשה לפטנט על ההמצאה ולא ימסור ידיעה כאמור אלא לאדם הזקוק לידיעות אלו לצורך המטרות האמורות.

72.223

- לא תפורסם המצאה על-ידי המדינה אלא אם:
- (א) הוגשה בקשה לפטנט עליה על-ידי המדינה; או
 - (ב) הודיע היועץ שיש למדינה זכויות בהמצאה אך אין לה התנגדות לפרסום המוצע; או
 - (ג) הודיע היועץ שאין למדינה זכויות בהמצאה והעובד הסכים לפרסום.

72.224

כל עוד לא אירע אחד המאורעות האמורים בפסקה 72.223 ינהגו בחומר הקשור להמצאה כבחומר סודי.

72.3 - זכויות בהמצאות

72.31 איסור העברת זכויות בהמצאה / 72.32
טיפול בהודעה על המצאה / 72.33 בקשה
לפטנט בהמצאות שאינן המצאות בשירות /
72.34 שיעור זכויות המדינה בהמצאות עובד /
72.35 הגשת בקשות לפטנט

72.31 - איסור העברת זכויות בהמצאה

72.311

לא יעביר עובד זכויות בהמצאה, שחלה עליה חובת הודעה לפי פסקה 72.211 ולא יתחייב להעביר או להקנות זכויות כאמור, אלא לאחר שנמסרה לו הודעה בכתב כי אין למדינה זכויות בהמצאה.

72.32 - טיפול בהודעה על המצאה

72.321

היועץ יודיע למנהל הכללי או למנהל יחידת סמך לא יאוחר מ-45 יום לאחר שקיבל את ההודעה כאמור בפסקה 72.213, אם למדינה זכויות בהמצאה, אם העובד הוא ממציא יחיד או משותף ואם לגופים לא-ממשלתיים זכויות בהמצאה. היועץ יחווה את דעתו בעניין הצעדים שיש לנקוט כדי להגן על ההמצאה.

72.322

מנהל כללי או מנהל יחידת סמך יעבירו לעובד את ההודעה לפי פסקה 72.321 תוך 15 יום מקבלתה ובמקביל יודיעו לעובד אם בדעתם להגיש בקשת פטנט על ההמצאה.

72.323

החליטו מנהל כללי או מנהל יחידת סמך להגיש בקשת פטנט כאמור בפסקה 72.322, חייב העובד למלא אחר כל הוראה שתינתן לו בנוגע להגשת בקשה לפטנט על אותה המצאה ולטיפול בבקשה, וכן חייב הוא לחתום על כל מסמך הדרוש למטרה זו.

72.324

מנהל כללי או מנהל יחידת סמך רשאים להגיש בקשה לפטנט על המצאה שנמסרה להם הודעה עליה לפי פסקה 72.211, עוד בטרם יוחלט על בעלי הזכויות בה, לאחר התייעצות עם היועץ, ומבלי לפגוע בזכויות הממציא או בזכויות המדינה.

72.325

מנהל כללי או מנהל יחידת סמך והיועץ רשאים להאריך את המועדים הקבועים בפסקאות 72.321 ו-72.322 לתקופה נוספת, בתנאי שהתקופות המנויות בפסקאות הנ"ל, בפסקה 72.213 ובסעיף זה לא יעלו על 6 חודשים מיום שמסר העובד את הודעתו, ובלבד שתימסר לממציא הודעה על הארכה זו.

72.326

נמסרה לעובד הודעה, לפי פסקה 72.322, כי אין המדינה תובעת את ההמצאה או כל זכות בה, רשאי העובד, לבדו או עם אנשים אחרים, להגיש בקשה לפטנט עליה.

72.327

על אף האמור בפסקה 72.326, רשאי מנהל כללי או מנהל יחידת סמך לאסור הגשת בקשה לפטנט על המצאה מחוץ לישראל אם לדעתו, ולאחר התייעצות עם מי שמונה על נושא זה על-ידי שר הביטחון, עלולה הגשת הבקשה לפגוע בסודותיה הביטחוניים או המסחריים של המדינה, משהוחלט כך, זכאי הממציא לפנות אל ועדת ההמצאות לקביעת זכותו לפרס.

72.33 - בקשה לפטנט בהמצאות שאינן המצאות בשירות

72.331

על אף האמור בסעיף 72.11, רשאי עובד להגיש בקשה לפטנט בישראל על המצאה שנושאה אינו בתחומי עבודתו בשירות, במסגרת תפקידו או במסגרת תפקידי היחידה בה הוא מועסק, ובלבד שיקיים את ההוראות הבאות:

- (א) בבקשה לפטנט יציין את התואר הרשמי של משרתו ואת שם היחידה והמשרד בהם הוא מועסק;
 - (ב) לא ישתף בבקשה, בתור מבקש משותף, אדם שלא המציא בשיתוף אתו את ההמצאה, אלא לאחר שנמסרה לעובד הודעה בהתאם לפסקה 72.322;
 - (ג) ימסור את ההודעות לפי הפסקה הנ"ל בעת הגשת הבקשה.
- הוראות פסקה זו יחולו על עובד מערכת הביטחון, בתנאי שהעובד הודיע בכתב על ההמצאה למנהל הכללי של המשרד או למנהל יחידת סמך והם לא הודיעו לעובד תוך 60 יום, כי ההמצאה קשורה בסודותיה הביטחוניים של המדינה.

72.332

החליט היועץ או החליטה ועדת ההמצאות כי ההמצאה עליה הוגשה בקשה לפטנט, היא קניין המדינה או שאין למדינה זכויות בה, יחולו עליה הוראות פסקאות 72.322 עד 72.325. העובד יעביר את המשך הטיפול בבקשה לפטנט לידי המנהל הכללי מהמועד בו נמסרה לו הודעה כי למדינה זכויות בהמצאה. העובד חייב לחתום על כל מסמך הדרוש למטרה זו.

72.333

עד למתן החלטה סופית של היועץ או של ועדת ההמצאות בדבר זכויות המדינה בהמצאה, יראו את העובד כאילו הגיש את הבקשה בתור נאמן המדינה ותהיינה למדינה כל הזכויות שאפשר לרכוש אותן בהמצאה שהיא נשוא הבקשה.

72.334

הוצאות, שהוציא העובד להגשת הבקשה לפטנט לפי פסקה 72.331, יחולו על העובד ואין הוא זכאי להחזרתן, כולן או מקצתן, זולת אם נקבע סופית כי למדינה זכויות בהמצאה והיא מעוניינת להמשיך בטיפול באותה בקשת פטנט. נקבע כך, יוחזר לעובד חלק מן ההוצאות שהוציא בשיעור חלקה של המדינה בהמצאה, זולת אם קבעה ועדת ההמצאות שיעור גבוה יותר.

72.34 - שיעור זכויות המדינה בהמצאות עובד

72.341

את מהות שיעור זכויות המדינה בהמצאה שהמציא עובד ושהוראות פסקה 72.211 חלות עליה, תקבע ועדת ההמצאות, בהתאם לעקרונות הבאים:

(א) ההמצאה תהיה בבעלותו של הממציא והמדינה לא תתבע כל זכויות בה, אם נשוא ההמצאה איננו בתחום עבודתו של העובד, או במסגרת תפקידו בשירות או במסגרת היחידה בה הוא מועסק;

(ב) ההמצאה תהיה בבעלותו הבלעדית של הממציא, אולם המדינה תהיה זכאית לנצל את ההמצאה לצרכיה ללא תשלום תגמולים לעובד או לכל אדם אחר אשר לו העביר העובד את הזכויות בהמצאה, כולן או מקצתן, אם נשוא ההמצאה הוא בתחום תפקידי היחידה בה מועסק העובד, אולם לא בתחומי עבודתו או במסגרת תפקידו בשירות; בתנאי שהעובד לא נעזר בהמצאתו, בציוד, בחומרים, בקרנות ובידיעות של המדינה או בשירותם של עובדי המדינה שנתנו שירות זה אגב מילוי תפקידם;

(ג) כל הזכויות בהמצאה תהיינה בבעלות המדינה, אם היה נשוא ההמצאה לחלוטין בתחום עבודתו של העובד או במסגרת תפקידו בשירות;

(ד) שיעור זכויות המדינה בהמצאה ייקבע בכל מקרה אחר בהתחשב, בין היתר, בגורמים הבאים:

1. המשרה בה הועסק העובד;
2. טיב הקשר בין ההמצאה ועבודת העובד, תפקידו, או תפקידי היחידה בה הוא מועסק;
3. מידת הסיוע שהסתייע העובד בציוד, בחומרים אחרים שנתנה לו המדינה או בשירותם של עובדים אחרים אגב מילוי תפקידם;
4. יזמת העובד בהמצאה.

היועץ או ועדת ההמצאות רשאים לקבוע במקרים המפורטים בנסמנים (ב) ו-(ד) לעיל, מטעמים שיפורטו, כי כל הזכויות בהמצאה תהיינה בבעלות המדינה, אם מהות ההמצאה או טובת המדינה דורשים זאת, ומשקבעו כך, יובא הדבר בחשבון בקביעת הזכות לפרס ושיעורו.

72.342

עובד רשאי לערור בפני ועדת ההמצאות על כל הודעה שניתנה לו לפי פסקה 72.322, תוך 30 יום מהיום בו נמסרה לו הודעה כאמור.

72.343

היועץ רשאי להעביר, ביזמתו, לוועדת ההמצאות את הדיון בשאלה אם למדינה זכויות בהמצאה פלונית, כאמור בפסקה 72.321, לא יאוחר מהמועד האמור באותה פסקה, ואם האריך את המועד לפי פסקה 72.325, לא יאוחר מתום המועד האמור, ובלבד, שלפני שיעביר את הדיון לוועדת ההמצאות יחול אחד מאלה:

- (א) היועץ מסר לעובד הודעה כי לדעתו יש למדינה זכויות בהמצאה, מבלי לקבוע את שיעורן;
- (ב) העובד הגיש בקשה לפטנט בהסכמת היועץ או על-פי הוראות פסקה 72.326;
- (ג) המדינה הגישה בקשה לפטנט, בהסכמת העובד או על-פי הוראות פסקה 72.323;
- (ד) העובד הסכים לדחיית הגשת בקשה לפטנט עד לאחר גמר הדיון בוועדה.

72.344

ערר לפי פסקה 72.342, או העברת השאלה לוועדת ההמצאות לפי פסקה 72.343, יהיו בכתב ויצורפו להם כל המסמכים הדרושים לדיון. בערר, רשאי העורר לצרף לעררו הוכחות נוספות לתמיכה בטענותיו.

72.35 - הגשת בקשות לפטנט

72.351

הוחלט כי למדינה זכויות כלשהן בהמצאה והמדינה מעוניינת להשיג הגנה פטנטית עליה, תבקש המדינה פטנט עליה באמצעות המשרד בו מועסק העובד ובהדרכת היועץ.

72.352

על אף האמור בפסקה 72.351, רשאי מנהל כללי להחליט להעמיד לרשות הציבור המצאה שנקבע עליה סופית שלמדינה זכויות בה כאמור, ולא להגיש בקשה לפטנט עליה או לאסור את פרסומה של המצאה שנקבע סופית שלמדינה זכויות בה כאמור. משהחליט כך, זכאי הממציא לפנות אל ועדת ההמצאות לקביעת זכותו לפרס, כאילו הוגשה בקשה לפטנט על המצאתו. החלטת המנהל הכללי תהיה בהתאם להנחיות הממשלה בעניין זה.

72.353

החליט מנהל כללי שלא לבקש פטנט על ההמצאה מחוץ למדינת ישראל, או החליט להגיש בקשות כאמור במספר ארצות חוץ בלבד, יודיע על כך לממציא לא יאוחר מתום 10 חודשים מיום הגשת הבקשה לפטנט על ההמצאה בישראל. משהודיע כך, רשאי הממציא, על חשבונו ומבלי שהמדינה תישא בכל אחריות בקשר לכך, לבקש פטנט על המצאתו בארצות שהוחלט שלא להגיש בהן בקשה לפטנט.

72.354

על אף האמור בפסקה 72.353, רשאי מנהל כללי בעת מתן הודעה על-פי הפסקה האמורה, לאסור הגשת בקשות לפטנט על המצאה בכל ארץ שהיא, אם לדעתו עלול הדבר לפגוע בסודותיה הביטחוניים או בעניינים מדיניים או מסחריים של המדינה.

72.355

החליט מנהל כללי לא לחדש תוקף פטנט שבבעלות המדינה מסיבה כלשהי, יודיע על כך לעובד והעובד יהיה זכאי, כממציא, לחדש את תוקף הפטנט על חשבונו, הפטנט יעבור לבעלותו לאחר תשלום האגרה, אלא אם יודיע המנהל הכללי שחידוש הפטנט בידי העובד יפגע בעניינים המסחריים של המדינה.

72.4 - פרטים לממציאים

72.41 פנייה לקביעת פרס / 72.42 צורת הפרס
72.43 עיון מחדש וערר / 72.44
דו"חות לממציא / 72.45 ניהול זכויות המדינה
72.46 עובדי שירותי הביטחון /

72.41 - פנייה לקביעת פרס

72.411

ממציא או מנהל כללי רשאים לפנות אל ועדת ההמצאות בבקשה לקבוע האם להעניק לממציא, פרס בעד המצאתו אם התקיים אחד מהתנאים הבאים:

- (א) ניתן פטנט;
- (ב) נסתיימה הבחינה המהותית של הבקשה לפטנט כאשר היא עומדת לפני קיבול, לפי סעיף 26 לחוק הפטנטים, התשכ"ז-1967;
- (ג) הוחלט שלא לבקש פטנט, כאמור בפסקאות 72.327 או 72.352;
- (ד) ההמצאה זכתה להצלחה מסחרית בהיקף ניכר.

72.412

ועדת ההמצאות תחליט בפנייה, לפי פסקה 72.411, לאחר שתקבל את כל הפרטים הדרושים לה לעניין מאת היועץ, מאת המשרד בו מועסק הממציא בעת שהמציא את ההמצאה, מאת הממציא ומאת כל יחידה אחרת שטיפלה בעניין.

72.413

לשם מתן החלטה בעניין האמור בפסקה 72.412, מוסמכת ועדת ההמצאות לדרוש כל חומר הנחוץ לה לעניין אותה פסקה, מאת כל יחידה ממשלתית ומאת הממציא, לשמוע את הממציא, את נציג המנהל הכללי, את היועץ ואנשים אחרים הנוגעים בעניין לפני שתחליט בפניה.

72.42 - צורת הפרס ושיעוריו

72.421

הפרס לממציא ייקבע על-ידי ועדת ההמצאות באחת או יותר מהדרכים הבאות:

- (א) מענק חד פעמי;
 - (ב) מענק לתשלום בשיעורים;
 - (ג) מענק בצורת שיתוף בהכנסות המדינה מדמי הניצול המסחרי של ההמצאה.
- הפרס הנקבע על-ידי ועדת ההמצאות לא יעלה על גובה הפרס שהומלץ על-ידי המשרד בו מועסק הממציא.
(סב/20)

72.422

הומצאה המצאה במשותף על-ידי מספר ממציאים עובדים, תקבע ועדת ההמצאות את דרך חלוקת הפרס ביניהם אלא אם הגישו הממציאים הצעה בכתב, עליה הסכימו כולם לדרך חלוקתו ביניהם.

72.423

בבואה להחליט על צורת הפרס ועל שיעורו תביא ועדת ההמצאות בחשבון בין היתר, את הגורמים הבאים:

- (א) קרבת ההמצאה לתפקידיו של הממציא ולתחום פעולת היחידה בה הוא מועסק;
- (ב) מעמדו של העובד (קבוע, זמני, על-פי חוזה מיוחד, ארעי), אחריותו וקשריו עם היחידה;
- (ג) מידת השתתפות הממציא במאמץ משותף שהביא להמצאה;
- (ד) מידת העזרה שניתנה לעובד על-ידי המדינה, כגון: הדרכה, השתלמות, הקניית ידיעות ופתיחת מקורות מידע, עזרת עובדים אחרים וכן האפשרויות שהיו לעובד, עקב עבודתו, להחליף דעות עם מומחים בתחום בו הומצאה ההמצאה;
- (ה) ההשקעות הדרושות לפיתוח ההמצאה ולשימושה המסחרי;
- (ו) המידה בה הייתה ההמצאה פרי עבודתו וניסיונו של הממציא בתקופה שקדמה לכניסתו למשרתו;

- (ז) התועלת שבהמצאה והחיסכון הנובע או הצפוי מהשימוש בה, עד כמה שהיא מנוצלת, או מיועדת לניצול, על-ידי המדינה, בין אם הניצול הוא מסחרי ובין אם לאו;
- (ח) היקף האפשרויות לניצול ההמצאה בתחומים שמחוץ לתחום פעולות היחידה או המשרד, בין בארץ ובין בחוץ-לארץ, לאלתר או בעתיד, אם נועדה ההמצאה בעיקר לניצול כזה;
- (ט) שיעור זכויות המדינה והעובד בהמצאה.

72.424

האמור בפרק זה אינו מחייב מתן פרס לממציא. הוועדה רשאית לקבוע שלממציא לא מגיע פרס בעד המצאתו.

72.43 - עיון מחדש וערר

72.431

התברר כי בשל שינוי הנסיבות, השתנו הגורמים שהובאו בפני ועדת ההמצאות בעת דיוניה על צורת הפרס ועל שיעורו, רשאי הממציא לבקש כי ועדת ההמצאות תשוב ותדון בעניין מחדש. ביקש כך העובד, תדון ועדת ההמצאות בעניין והיא רשאית לקיים את החלטתה או לשנותה, אולם אין היא רשאית להקטין את סכום הפרס שנקבע.

72.432

לא תוגש בקשה לפי פסקה 72.431, לפני תום שנה אחת מעת ההחלטה האחרונה של הוועדה בעניין.

72.433

פסקה מבוטלת
(סח/23)

72.434

למעט האמור לעיל בסעיף זה, תהיה החלטתה של ועדת ההמצאות סופית. לעובד לא תהיינה זכויות אחרות בהמצאתו או תביעה לתשלומים כל שהם בעד המצאתו, זולת הזכויות שנקבעו.

72.435

כל החלטה של ועדת ההמצאות תינתן בכתב ויפורטו בה נימוקי ההחלטה. ההחלטה בדבר צורת הפרס ושיעורו תישלח לעובד בדואר רשום.

72.436

הוצאות הפרס יכוסו על-ידי תקציב המשרד בו מועסק הממציא.

72.44 - דו"חות לממציא

72.441

מנהל כללי ימסור ליועץ ולממציא לפחות פעם אחת בשנה, דין וחשבון על הטיפול בהמצאה, לרבות פעולות שנעשו לפיתוח ההמצאה או לניצולה המסחרי.

72.45 - ניהול זכויות המדינה

72.451

היועץ ינהל רישום של כל פעולה בעניין זכויות המדינה בהמצאות שיכלול:

- (א) הודעות על המצאות ושילבי הטיפול בהן;
- (ב) החלטות היועץ, מנהל כללי, וועדת ההמצאות;
- (ג) בקשות שהוגשו לפטנטים שניתנו בארץ ובחוץ-לארץ;
- (ד) דו"חות על טיפול בהמצאות לפי פסקה 72.441;
- (ה) העברת זכויות בהמצאות, רשיונות, וחוזים בנוגע לזכויות המדינה בהמצאות עובדי המדינה.

72.452

מנהל כללי של כל משרד ידווח ליועץ על כל פעולה המנויה בפסקה 72.451.

72.46 - עובדי שירותי הביטחון

72.461

הוראות פרק משנה זה יחולו בשירותי הביטחון, בשינויים המחויבים מאופי העבודה ושיקולי הביטחון, בהתאם לנהלים החלים בשירותי הביטחון, בתיאום עם נציבות שירות המדינה. (עא/5)

פרק 73 - זכויות מטפחים

בפרק זה מובאות הוראות בדבר זכויות מטפחים, רישומן ומתן פרס למטפחים.

73.1 - הוראות כלליות

73.10 הגדרות ותחולה / 73.11 ועדת מטפחים
73.12 הודעה על טיפוח זן / 73.13 הגבלות
בדבר רישום זכות מטפחים / 73.14 ההחלטה
בדבר רישום זן / 73.15 תמורה לעובד שטיפח
זן / 73.16 נוהל דיוני הוועדה ורישום זן /
73.17 חובת סודיות / 73.18 דיון חוזר / 73.19
ערר

73.10 - הגדרות ותחולה

73.101

המונחים המופיעים בחוק זכות מטפחים, התשל"ג-1973 (להלן - "החוק") יפורשו בפרק זה כמשמעותם בחוק.
"עובד ציבורי" - פירושו המדען הראשי של משרד החקלאות.
(י"פ, 2395, תשל"ח, עמ' 626)
(29/ג)

73.102

הוראות פרק זה יחולו על כל סוגי העובדים בשירות לרבות עובדים שלא על-פי כתב מינוי; כמו כן יחולו ההוראות על מטפחים כאמור בסעיף 103 (א) לחוק.

73.103

זן שטופח על-ידי עובד בתקופת שירותו כעובד המדינה, או תוך שנה מיום שהפסיק להיות עובד המדינה, חזקה שטופח עקב שירותו.
"תקופת שירות" בפרק זה - לרבות תקופת חופשה ללא משכורת וכן כל הפסקת עבודה אחרת שאינה מנתקת יחסי עבודה.

73.11 - ועדת מטפחים

73.111

שר החקלאות ימנה ועדת מטפחים. לוועדה הסמכות להחליט בדבר התמורה ושיעורה שינתנו לעובד שטיפח זן אשר זכות מטפחים בו נרשמה על שם המדינה.
(29/ג)

73.112

ועדת המטפחים תהיה מורכבת משישה חברים:
המדען הראשי של משרד החקלאות יהיה יו"ר קבוע של הוועדה;
עובד של משרד החקלאות יהיה ממלא מקום קבוע ליו"ר הוועדה.
יתר ארבעת חברי הוועדה יתמנו מתוך ארבע רשימות שיוגשו לשר החקלאות:
(א) רשימה שתוגש על-ידי המוסדות להשכלה גבוהה;
(ב) רשימה שתוגש על-ידי ארגוני החקלאים;
(ג) רשימה שתוגש על-ידי נציבות שירות המדינה;
(ד) רשימה שתוגש על-ידי מכוני מחקר חקלאיים - ממשלתיים.
(29/ג)

73.113

האמור בפרק זה ייראה כהסכם עם כל עובד לעניין ההכרעה בסכסוך על טיפוח זן לעניין סעיף 49 לחוק.
(29/ג)

73.12 - הודעה על טיפוח זן

73.121

עובד חייב להודיע על כל זן שטיפח, סמוך ככל האפשר לאחר שסיים את טיפוח הזן.

73.122

ההודעה על טיפוח זן כאמור, תימסר בכתב לממונה על העובד ולמדען הראשי של משרד החקלאות.

73.123

בהודעה יתאר העובד את הזן שטיפח לכל פרטיו, את תיאור תפקידו בשירות המדינה, פרטים על הנסיבות בהן טופח הזן, שמות עובדים שהיו שותפים בטיפוח הזן, פרטים על אפשרות ניצול הזן; כן יודיע אם בכוונתו להיות בעל זכות מטפחים בזן בהיעדר תשובה נוגדת של המדינה תוך שישה חודשים מיום מתן ההודעה.

73.124

נודעו לעובד, לאחר הגשת ההודעה כאמור בפסקאות 73.121 עד 73.123, אפשרויות ניצול הזן שטופח על ידו, חייב העובד להודיע על כך בכתב לממונה עליו ולמדען הראשי של משרד החקלאות.

73.13 - הגבלות בדבר רישום זכות מטפחים

73.131

לא יגיש עובד בקשה לרישום זכות מטפחים או בקשה להגנה אחרת על זן שטיפח ולא יעביר עובד זכויות בזן שטיפח שחלה עליו חובת הודעת כאמור, ולא יתחייב להעביר או להקנות זכויות כאמור, אלא באחת מאלה:

- (א) קיבל על כך היתר בכתב מראש מאת המדען הראשי של משרד החקלאות;
- (ב) תוך שישה חודשים מיום שהודיע על טיפוח הזן, לפי פסקה 73.121, לא נקבע כי הזכויות בזן הן של המדינה;
- (ג) חלו הוראות פסקה 73.146.

73.132

הוגשה בקשה לרישום זכות מטפחים בזן על-ידי כל אדם לפני שנקבעו זכויות המדינה או העובד בזן, רשאי המדען הראשי של משרד החקלאות ורשאי העובד להגיש התנגדות לרישום לפי הוראות סעיף 23 לחוק.

73.133

כל עוד לא אירע אחד המאורעות המנויים בפסקה 73.131, ינהגו בחומר הקשור בזן שטופח כבחומר שמור.

73.134

המדען הראשי של משרד החקלאות, או מי שהוסמך לכך על ידיו, ימסור לעובד שטיפח זן, אחת לשנה דו"ח על פעולות שנעשו בזן לרבות ניצולו.

73.14 - ההחלטה בדבר רישום זן

73.141

המדען הראשי של משרד החקלאות יביא בפני ועדת מטפחים את ההודעה שהוגשה על-ידי העובד, לפי פסקה 73.121, לקבלת החלטתה.

73.142

בהכרעה לפי הסמכויות שהוענקו לוועדת המטפחים לפי פסקה 73.111 ישקלו השיקולים הבאים:

- (א) העבודה בה מועסק העובד;
- (ב) הקשר בין טיפוח הזן לבין עבודתו או תפקידו ביחידה בה הוא מועסק;
- (ג) מידת הסיוע שנסתייע העובד בצידו, בחומרים, במשאבים וכידע של המדינה או בסיוע של עובדים אחרים משירות המדינה אגב מילוי תפקידם בשירות;
- (ד) חשיבות הזן וייחודו כפי שיוצג בכתב על-ידי המטפח וחוות דעת מנהל היחידה בה מועסק העובד.

(29/נ)

73.143

- לעניין פסקה 73.142, רואים זן כאילו טופח בתחום עבודתו או עקב עבודתו של העובד בשירות:
(א) אם הוטל על העובד לעסוק בטיפוח זנים, במחקר או בפיתוח, לרבות ניהול, ארגון או תיאום מחקר בתמיכה כספית של המדינה;
(ב) אם טופח הזן עקב השתלמות של העובד, במשכורת או ללא משכורת גם אם לא טופח הזן במסגרת תפקידיו הרגילים של העובד;
(ג) אם טופח הזן במסגרת תפקידי היחידה בה מועסק העובד.

73.144

ועדת המטפחים תשקול ותחליט האם מכירה המדינה בעובד כמטפח יחיד או משותף.
(29/ג)

73.145

לגבי זן שהמדינה החליטה להעמידו לרשות הציבור, זן שהוחלט לא להגיש בקשה לרישום זכות בו, או לאסור על פרסום פרטים הנוגעים לזן האמור, זכאי העובד שטיפח זן לפנות אל הוועדה לקביעת זכותו כאמור בסעיף 73.15 ויראו את הזן כאילו הוגשה לגביו בקשה לרישום.
(29/ג)

73.146

מנהל כללי או מנהל יחידת סמך רשאי להחליט שלא לבקש הגנה על הזן בחוץ-לארץ או לבקש הגנה על הזן במספר ארצות חוץ בלבד; במקרה כזה תימסר הודעה על כך לעובד לא יאוחר מתום 12 חודשים מיום קבלת הודעת העובד על-פי פסקה 73.131.
משהודע לעובד כאמור לעיל רשאי העובד לבקש על חשבונו הגנה או זכות בזן בארצות בהן לא הגישה המדינה בקשה להגנה.
(29/ג)

73.147

על אף האמור לעיל רשאי המנהל הכללי או מנהל יחידת סמך לאסור על עובד להגיש בקשה להגנה על הזן בחוץ-לארץ אם לדעתו עלולה הבקשה לפגוע בסודותיה המסחריים של המדינה. משהוחלט כך, זכאי העובד לפנות לוועדה לקביעת זכותו לתמורה כאילו הוגשה בקשה להגנה על הזן.
(29/ג)

73.15 - תמורה לעובד שטיפח זן

73.151

- (א) עובד שטיפח זן או המדען הראשי של משרד החקלאות רשאים לפנות אל ועדת המטפחים בבקשה לקבוע אם מגיעה לעובד תמורה בשל טיפוח הזן ואת שיעורה וזאת לאחר שפורסמה ברשומות הבקשה לרישום זכות מטפחים בזן, בכפוף לאמור בפסקאות 73.145 ו-73.147;
(ב) ועדת המטפחים תדון בפנייה לאחר שיומצאו לה כל הפרטים לפי דרישתה והיא מוסמכת לדרוש כל החומר הנראה לה כדרוש לצורך דיון באותה פנייה.
(29/ג)

73.152

עובד שטיפח זן יופיע בפני ועדת המטפחים וישמיע את טענותיו.

73.153

- ועדת המטפחים רשאית לקבוע את התמורה לעובד כדלקמן:
(א) מענק חד-פעמי;
(ב) מענק בתשלומים לשיעורים;
(ג) מענק על-ידי שיתוף בהכנסות מדמי ניצול הזן.
המענק הנקבע על-ידי ועדת המטפחים לא יעלה על גובה המענק שהומלץ על-ידי המשרד בו מועסק הממציא.
(סג/21)

73.154

בהכרעתה תשקול ועדת המטפחים, בין היתר את השיקולים הבאים:

- (א) התפקיד בו מועסק או הועסק העובד;
- (ב) הקשר בין טיפוח הזן לעבודת העובד;
- (ג) יוזמת העובד בטיפוח הזן;
- (ד) מידת הסיוע שנסתייע העובד בציוד, בחומרים, במשאבים ובידע של המדינה או בסיוע של עובדים אחרים בשירות המדינה אגב מילוי תפקידם בשירות;
- (ה) החלטתה של הוועדה תתייחס לכך האם הזן הוכר כזן על-ידי המועצה לזכויות מטפחים או האם אושר הזן כזן מוכר למכירה על-ידי הוועדה שהוקמה מכוח תקנות הזרעים (רשימת זנים מורשים למכירה), התש"ם - 1980 והמחליטה לגבי כך;
- (ו) חשיבות הזן והיקף השימוש בו.
(29/ו)

73.155

טופח זן במשותף על-ידי מספר עובדים, תקבע ועדת המטפחים את חלוקת התמורה ביניהם לפי שיקול דעתה, אלא אם הגישו לוועדה הסכם שנעשה ביניהם בכתב בדבר אופן חלוקת התמורה.

73.156

- לעניין פסקה 73.154 רואים זן כאילו טופח בתחום עבודתו או עקב עבודתו של העובד בשירות:
- (א) אם הוטל על העובד לעסוק בטיפוח זנים, במחקר או בפיתוח, לרבות ניהול, ארגון או תיאום מחקר בתמורה כספית של המדינה;
 - (ב) אם טופח הזן עקב השתלמות של העובד, במשכורת או ללא משכורת, גם אם לא טופח הזן במסגרת תפקידיו הרגילים של העובד;
 - (ג) אם טופח הזן במסגרת תפקידי היחידה בה מועסק העובד.

73.16 - נוהל דיוני הוועדה ורישום זן

73.161

החלטות ועדת מטפחים תתקבלנה ברוב דעות; במקרה של דעות שקולות תהיה ליו"ר הוועדה דעה נוספת ומכרעת.

73.162

- (א) ועדת מטפחים תדון ותודיע את החלטותיה המנומקות בכתב תוך שלושה חודשים מיום קבלת הפניות;
- (ב) העתקים מהחלטותיה תעביר הוועדה לעובד ולמדען הראשי של משרד החקלאות;
- (ג) ההחלטה תישלח לעובד בדואר רשום.

73.163

- (א) החליטה הוועדה כי המדינה תגיש בקשה לרישום זכות מטפחים בזן, יגיש אותה המדען הראשי של משרד החקלאות ואוצר המדינה יישא בהוצאות הרישום;
- (ב) הוחלט כי העובד יגיש בקשה כאמור, יישא הוא בהוצאות.

73.164

החליטה הוועדה כי המדינה תגיש בקשה לרישום זכות מטפחים בזן, חייב עובד שטיפח זן לעשות כל שיבקש ממנו המדען הראשי של משרד החקלאות, או הממונה לשם הבטחת ההגנה על הזן ולחתום על כל מסמך שיידרש לשם כך.
(החוק הנ"ל, ס' 53)

73.17 - חובת סודיות

73.171

- לא יגלה עובד ולא יפרסם כל פרט על זן שטיפח בתקופת שירותו אלא באחד המקרים הבאים:
- (א) הוגשה בקשה לרישום זכות מטפחים בזן לפי סעיף 54 לחוק;
 - (ב) נקבע כי למדינה זכויות בזן אך הוחלט שלא להגיש בקשה לרישום זכות מטפחים בזן;
 - (ג) בתום שישה חודשים מיום ההודעה לפי פסקה 73.131, הוחלט כי אין למדינה עניין ברישום זכויות מטפחים בזן;
 - (ד) ניתנה הסכמה מראש בכתב מאת המדען הראשי של משרד החקלאות.

73.172

למרות האמור לעיל, רשאי עובד לגלות פרטים על זן לכל אדם המוסמך לכך לשם ביצוע הוראות פרק זה, או לשם הגשת בקשה לרישום זכות מטפחים בזן. לא ימסור עובד פרטים כאמור אלא לאדם הזקוק לידיעות אלו לצורך ביצוע תפקידיו ובמידה והוא זקוק להן בלבד.

73.18 - דיון חוזר

73.181

ועדת מטפחים מוסמכת לחזור ולדון בדבר התמורה הניתנת לעובד שטיפח זן ושיעוריה, אם נשתנו הנסיבות שהיו קיימות בעת קבלת ההחלטה הקודמת ואם נתבקשה לכך על-ידי העובד או על-ידי המדען הראשי של משרד החקלאות. על בקשה לדיון חוזר יחולו הכללים הנוגעים בפסקאות 73.191 עד 73.194.

73.182

בקשה לדיון חוזר תוגש רק לאחר תום שנה אחת מיום מתן ההחלטה הקודמת של ועדת מטפחים בנדון.

73.183

ועדת מטפחים בשבתה בדיון חוזר מוסמכת לקיים או לשנות את החלטתה הקודמת בדבר מתן תמורה בתנאי שלא תחייב עובד להחזיר כספים ששולמו לו על סמך ההחלטה הקודמת.

73.19 - ערר

73.191

הרואה עצמו נפגע מהחלטת ועדת מטפחים לרבות החלטה בדיון חוזר רשאי לערור על ההחלטה בפני הוועדה שמונתה לפי סעיף 18 (א) לחוק (להלן - "הוועדה").

73.192

הערר, בצירוף מסמכים הנוגעים לעניין יוגש בכתב תוך 30 יום מיום שנמסרה לעובד החלטה כאמור.

73.193

העובד והמדען הראשי של משרד החקלאות או מי שהוסמך על ידיו יופיעו בפני הוועדה וישמיעו את טענותיהם.

73.194

החלטת הוועדה תינתן בכתב לא יאוחר מחודשיים מיום הגשת הערר.

פרק 74 - הנעת עובדים

בפרק זה מובאות הוראות בנושא תהליך בחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים, קרן מנהל כללי והוקרה לעובד ותיק.

74.1 - עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים בשירות המדינה

74.11 כללי / 74.12 תכניות לבחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים / 74.13 טקסים מרכזיים לבעלי הישגים מיוחדים / 74.14 פרסום תהליך הבחירה ושמות העובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים / 74.15 לוח זמנים / 74.16 קיצור פז"מ

74.11 - כללי

74.111

- (א) תהליך בחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים בשירות המדינה הוא תהליך בחירה שנתי, אשר נועד לבטא את ההוקרה ואת ההערכה של שירות המדינה לעובדים/צוותים, ולהניע למציאות בשירות;
- (ב) העלאת הישגי העובדים/צוותים בשירות המדינה תתרום להעלאת פריזון העבודה ולקידום האיכות והמציאות;
- (ג) בחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים תתקיים במספר תוכניות פרסים:
- * פרס "המשרד"
 - * פרס מ"קרן המנהל הכללי"
 - * פרס "העובדים/הצוותים המצטיינים"
 - * פרס נציב שירות המדינה ל"עובדים/צוותים מעולים"
 - * פרס "מנהל מצטיין בדרג התיכון"
 - * פרס נציב שירות המדינה ל"מנהלים מעולים בדרג התיכון"
 - * פרס "מצטיין בתחום מקצועי בדרג התיכון"
 - * פרס נציב שירות המדינה ל"מעולים בתחום המקצועי בדרג התיכון"
 - * פרס "המציאות בניהול בדרג הבכיר"
 - * אות "יקיר שירות המדינה"
- (ד) הוראות פרק משנה זה יחולו בשירותי הביטחון, בשינויים המחויבים מאופי העבודה ושיקולי הביטחון, בהתאם לנהלים החלים בשירותי הביטחון, בתיאום עם נציבות שירות המדינה. (עא/5)

74.112

השתתפות בתהליכי הבחירה

- (א) זכאי להשתתף, עובד בשירות המדינה שאינו בהשעיה או בחופשה ללא משכורת, כדלקמן:
1. עובד המועסק בשירות המדינה שלוש שנים קלנדריות ומעלה לפני שנת הבחירה;
 2. עובד המועסק בשירות המדינה שנה קלנדרית אחת ומעלה לפני שנת הבחירה, כאשר מועמדותו מוגשת במסגרת צוות; (תחולת נסמנים 1 ו-2 לעיל מיום כ"ה בטבת התשע"א (1.1.2011)) (שע/24)
 3. עובד הנמנה על צוות בטרם מלאו שלוש שנים קלנדריות למועד שבו קיבל פרס אישי או צוותי, מאחד מהפרסים הנמנים בפסקה 74.111(ג).
- (ב) אינם זכאים להשתתף: עובדים שהורשעו בחמש השנים הקלנדריות האחרונות שלפני שנת הבחירה בעבירות משמעת או בעבירות פליליות, או שקיבלו התראה או נזיפה לפי סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963; (עא/9)

- (ג) אינו זכאי להשתתף בכל אחד מתהליכי הבחירה עובד אשר קיבל במהלך שלוש השנים הקלנדריות האחרונות פרס מאחד הפרסים הנמנים בפסקה 74.111(ג), זאת למעט האמור בפסקה 74.112(א)3; (שע/28)
- (ד) זכאי להשתתף ולהיבחר בתהליכי הבחירה השונים צוות עובדים (למעט בתהליך הבחירה לקבלת פרס מנהל מצטיין/מעולה בדרג התיכון, פרס מצטיין/מעולה בתחום המקצועי בדרג התיכון, ולפרס "המצוינות בניהול בדרג הבכיר" ואת "יקיר שירות המדינה");
- (ה) צוות עובדים הינו: קבוצת עובדים אשר מופקדת על ביצוע משימת אד-הוק משותפת ומוגדרת מראש, המקיימת באופן מובנה קשרי גומלין מקצועיים ישירים. משימה זו אינה מהווה חלק מהעבודה השגרתית השוטפת של הקבוצה.
- קשרי גומלין אלה צריכים להתקיים בו-זמנית בין כל חברי הקבוצה ולאורך כל תקופת מילוי המשימה.
- כמו כן, על כל אחד מחברי הצוות לעמוד בקריטריונים שנקבעו לגבי עובד בודד בתכניות הייחודיות השונות;
- (ו) ממונה ישיר רשאי להמליץ על מועמדות של עובד לקבלת פרס בצירוף חוות דעת הממונה העקיף, זאת על-גבי טופס המדף המתאים, בצירוף תיאור התפקיד של המשרה;
- (ז) ועדה יחידתית/משרדית/עליונה תסתייע בגיליון ההערכה והמשוב השנתי העדכני כאחד מאמצעי העזר המרכזיים בעת קבלת החלטותיה, כמו כן תביא בשיקוליה ממצאי ביקורת המדינה, ביקורת פנימית, וביקורת פתע בתחום השירות לציבור, אשר פורסמו במהלך השנתיים האחרונות ונוגעים לעובד/לצוות באופן ישיר או עקיף.

74.113

הוועדה היחידתית/משרדית

- (א) הוועדה היחידתית/משרדית תמונה על-ידי המנהל הכללי או מי שהוסמך על-ידו במשרד או ביחידת הסמך, מבין עובדי המשרד הקבועים וכן גמלאי המשרד, בהרכב הבא:
- * נציג ההנהלה - יו"ר;
 - * עובד בכיר (רצוי שיהיה בקיא בנושא הנעת עובדים) - חבר;
 - * רכז ניהול איכות יחידתית/ממונה משרדי על ניהול איכות - חבר;
 - * גמלאי (עובד בכיר לשעבר של המשרד) - חבר;
- (סח/3)
- * נציג ועד העובדים - חבר;
- * מרכז תהליך בחירת העובדים בעלי ההישגים המיוחדים במשרד או ביחידה - מרכז הוועדה.
- (ב) כמרכז הוועדה ימונה עובד שדרגתו 19 ומעלה בדירוג המינהלי, או דרגה מקבילה בדירוגים המקצועיים המקבילים. מרכז הוועדה יכול לשמש גם כחבר בוועדה;
- במשרד גדול ניתן להגדיל את מספר חברי הוועדה, בתנאי שיישמרו יחסי הכוחות המקוריים;
- (ג) חבר בוועדת בחירה אשר הומלץ על-ידי הממונה עליו לקבלת אחד מהפרסים, יתפטר מחברותו בוועדה, עוד בטרם מועד תחילת דיוניה. אם כיהן כמרכז הוועדה, ימונה מרכז אחר לוועדה במקומו, הכל באותה שנה בלבד.
- חבר ועדה אשר המליץ על מועמד כממונה ישיר או עקיף יתפטר מתפקידו בוועדה באותה שנה, עוד בטרם מועד תחילת עבודתו. האחראי יכול לשמש כראש הוועדה גם בשנה שהמליץ על עובד/ים כממונה ישיר אך עליו לצאת מהישיבה בעת הדיון במועמדותם.
- היה והאחראי המליץ על עובד/ים כממונה עקיף, ימשיך לנהל את הישיבה מבלי שיצטרך לצאת בעת הדיון במועמדותם.
- בוועדת בחירה חייבת להיכלל לפחות אישה אחת;
- (ד) ועדה משרדית תכלול בשיקוליה את המלצת הוועדה היחידתית, אם קיימת כזו במשרד. אם ציינה הוועדה היחידתית כי אינה ממליצה על בחירתו של העובד לקבלת הפרס, לא תוכל הוועדה המשרדית לעשות כן;
- (ה) ועדת בחירה יחידתית/משרדית אשר דנה במועמדותם של עובדים לקבלת פרס מסוים, וסבורה כי העובד המומלץ לא נמצא מתאים, לא תוכל להחליט על העברתו לתכנית פרס אחר באותה שנה. הוועדה המשרדית אף רשאית לא לבחור כלל בעובדים לקבלת פרס מסוג כלשהו, אם לא נמצאו מתאימים לקבלתו;
- (ו) הוועדה המשרדית רשאית לבחור בצוות מצטיין שיכלול עד שלושים עובדים;
- (ז) כל משרד/יחידת סמך רשאי להעניק את הפרסים האמורים לעיל לאחר תקצוב ההוצאה בתקנה מיוחדת;
- (ח) המשרד/יחידת הסמך יעביר לאגף איכות ומצוינות בנציבות שירות המדינה עותק מהמסמכים הקשורים בבחירת מנהלים מצטיינים בדרג התיכון, מצטיינים בתחום המקצועי, בדרג התיכון

ועובדים/צוותים מצטיינים. המסמכים המודפסים יישלחו במועדים המצוינים בפסקה 74.151.
המסמכים יכללו:

1. עותק מפרוטוקול ועדת הבחירה המשרדית ;
2. רשימת העובדים/הצוותים המצטיינים שנבחרו לפי סדר עדיפות של בחירתם על-ידי הוועדה, לא יאוחר מחודש אחד לאחר החלטת הוועדה המשרדית, תכלול את הפרטים הבאים:
 - * גיליון הערכה ומשוב שנתי עדכני, תקציר קורות חיים מודפסים של העובד/חבר הצוות, וכן תיאור תפקיד של משרת העובד, פרטים על הצטיינותו, וכן מאפייניו האישיותיים הקשורים בהצטיינותו, כל זאת בשישה עותקים ;
 - * טופסי המדף המתאימים כשהם מודפסים או ממולאים בכתב יד ברור, חתומים על-ידי כל הנוגעים בדבר ומצולמים בשישה עותקים ;
 - * שתי תמונות דרכון של כל עובד (לרבות חבר בצוות).
3. עותק מההודעה בדבר בחירת "מצטיין" יתויק בתיקו האישי של העובד במשרד ובאמצעות המשרד בתיקו האישי בנציבות שירות המדינה.
יחידת משאבי אנוש בכל משרד תדווח באמצעות המחשב למאגר המידע שבנציבות שירות המדינה על כל בחירה של "מצטיין" במשרד, ומועדה.
בכל מסמך הנוגע למצטיין יש לציין את תעודת הזהות שלו, לרבות ספרת הביקורת.
(ט) משרדי הממשלה נוטלים חלק במבצעים שבחסות העיתונים "ידיעות אחרונות" ו"מעריב" באמצעות המטה לבחירת העובדים בעלי ההישגים המיוחדים באגף לאיכות ומצוינות בנציבות שירות המדינה ;
מנהל האגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה או נציגו, ייצג את השירות במטות העיתונים, לרבות בשלבי התכנון והארגון בוועדות השיפוט העליונות של העיתונים ;
(י) תכנית הטקס המשרדי להוקרת המצטיינים, מיקומו ומועדו, יובאו לידיעת המטה בעיתון ;
(יא) לטקס המשרדי יוזמנו הגורמים הבאים :
 - * השר, סגן השר וחברי הנהלה ;
 - * מזכיר הסתדרות עובדי המדינה (ארצי ומחוזי וסגנו) ;
 - * חברי המזכירות הפעילה במרכז הסתדרות עובדי מדינה - מחזיקי התיקים המשרדיים ;
 - * נציגות העובדים במשרד ;
 - * העובדים מקבלי הפרסים ובני משפחותיהם ;
 - * גורמים נוספים לפי שיקולי המשרד.(16/ס)

74.12 - תכניות לבחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים

74.121

פרס "המשרד"

- (א) משרד ממשלתי/יחידת סמך יגבשו מתכונת לבחירת עובדים/צוותים להענקת פרס "המשרד". מתכונת זו תכלול אמות מידה ברורות אשר תפורסמנה מבעוד מועד בקרב כל המנהלים והעובדים, בהתאם למאפיינים הייחודיים של המשרד/יחידת הסמך, לרבות דרכי הבחירה והכנת טופס המלצה משרדי מתאים. אמות מידה אלה ניתנות לשינוי/לעדכון מדי שנה, בהתאם לצורכי המערכת ;
- (ב) ממונה ישיר יוכל להמליץ על עובד/צוות לקבלת פרס "המשרד" ;
- (ג) ניתן להמליץ ולבחור עובד לפרס "המשרד" רק אם מלאו שלוש שנים קלנדריות לאחר תום שנת הצטיינותו הקודמת ;
- (ד) ניתן להמליץ ולבחור עובד במסגרת צוות לפרס משרד, גם אם נבחר כעובד מצטיין או קיבל פרס משרד או פרס מנכ"ל במהלך שלוש השנים הקלנדריות האחרונות. במקרה זה יקבל במסגרת בחירת הצוות רק תעודת הוקרה ללא פרס כספי ;
- (ה) לפרס "המשרד" ייבחר עובד אחד לכל 250 עובדים ;
- (ו) הוועדה המשרדית רשאית לבחור צוות המונה עד חמישה עובדים לקבלת פרס "המשרד" ;
- (ז) עובד/חבר צוות המקבל את פרס "המשרד", יקבל ממשרדו פרס כספי בשיעור חמישים אחוז מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת ;
- (ח) עובד/צוות המקבל את פרס "המשרד" יקבל תעודת הוקרה חתומה על-ידי המנהל הכללי, או מי שהוסמך על-ידו ;

- (ט) עובד/צוות המקבל את פרס "המשרד" יקבל תעודת הוקרה חתומה על-ידי המנהל הכללי, או מי שהוסמך על-ידו;
- (י) המשרד רשאי להעניק לעובדים המקבלים את פרס "המשרד" גם שי, כפי שיוחלט, נוסף על הפרס הכספי;
- (יא) המשרד רשאי לאשר הענקת פרס כספי כאמור בנסמך (ז) עיל, וכן תעודת הוקרה כאמור בנסמך (ח) לעיל, גם לעובד שפרש מהמשרד הנמנה בין חברי הצוות, זאת בנסיבות בהן חיוניותו המקצועית וחשיבות תרומתו לעבודת הצוות הינה מוכחת והוא היה שותף פעיל בכל שלבי עבודת הצוות;
- (יב) עובד אשר זכה במהלך תקופה של שלוש שנים קלנדריות בפרס "המשרד" ונמנה בתקופה זו על צוות שנבחר כצוות מצטיין, יהיה זכאי לקבל בגין בחירתו כחבר בצוות פרס כספי בשיעור חמישים אחוז מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת. עובד אשר קיבל פרס "המשרד" ובתקופה זו נמנה על צוות שנבחר לקבל פרס "המשרד" או פרס המנהל הכללי, זכאי לתעודת הוקרה בלבד;
- (יג) הטקס להענקת פרס "המשרד" ייקבע על-ידי המשרד בהתאם לשיקוליו, לרבות המקום והמועד המתאים. (עב/10)

74.122

פרס "העובדים/הצוותים המצטיינים"
"עובד מצטיין"

- (א) פרס לעובד מצטיין יוענק לעובד אשר דרגת השיא של משרתו בתקן הינה עד 20 בדירוג המינהלי או בדירוגים המקצועיים המקבילים;
- (ב) משרד/יחידת סמך יבחר "עובד מצטיין" שהוא בעל הישגים, כפי שבאים לידי ביטוי בהגדרה ובמאפיינים המפורטים להלן:
1. נותן שירות מצוין לציבור וללקוחות הפנימיים;
 2. ממושמע מכל הבחינות (פועל על-פי חוק, תקנות ונהלים), עומד בלוח הזמנים, נוכח בעבודה כנדרש;
 3. מתנהג התנהגות נאותה, בעל יחסי אנוש טובים מאוד עם הממונים עליו, עמיתיו והכפופים לו, לרבות יכולת גבוהה לעבודת צוות;
 4. מגלה מחויבות לקידום האיכות והמצוינות בעבודתו;
 5. מגלה יוזמה ויצירתיות במסגרת תפקידו הרחב;
 6. נכון להתעדכן מבחינה מקצועית בתחומים הרלוונטיים לתחום תפקידו;
 7. מוכן לתרום לכל משימה הנעשית ביחידה ומחוצה לה בתחומי עיסוקיו הפורמליים.
- (ג) ניתן להמליץ ולבחור ב"עובד מצטיין" רק אם מלאו שלוש שנים קלנדריות לאחר תום שנת הצטיינותו הקודמת;
- (ד) הממונה הישיר יעביר את המלצתו כאמור לוועדה היחידתית/משרדית לבחירת "עובדים מצטיינים";
- (ה) לפרס "העובד המצטיין" ייבחר עובד אחד לכל 1000 עובדים;
- (ו) "עובד מצטיין" יקבל ממשרדו פרס כספי בשיעור 100% מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת;
- (ז) "עובד מצטיין" יקבל תעודת הוקרה חתומה על-ידי המנהל הכללי, או מי שהוסמך לכך;
- (ח) המשרד רשאי להעניק ל"עובד מצטיין" גם שי, כפי שיוחלט, נוסף על הפרס הכספי.

"צוות מצטיין"

- (א) משרד/יחידת סמך יבחר "צוות מצטיין" שהוא בעל הישגים, כפי שבאים לידי ביטוי בהגדרה ובמאפיינים המפורטים להלן:
1. נותן שירות מצוין לציבור וללקוחות הפנימיים;
 2. ממושמע מכל הבחינות (פועל על-פי חוק, תקנות ונהלים), עומד בלוח הזמנים, נוכח בעבודה כנדרש;
 3. מקיים יחסי אנוש טובים מאוד בין הנמנים עליו, עם הממונים עליו, עמיתיו והכפופים לו;
 4. עובד בשיתוף פעולה פורה;
 5. מגלה מחויבות לקידום האיכות והמצוינות במשימתו;
 6. מגלה יוזמה ויצירתיות במסגרת משימתו;
 7. נכון להתעדכן מבחינה מקצועית בתחומים הרלוונטיים לקידום משימתו;
 8. מוכן לתרום מעבר למשימה המוטלת עליו.

- (ב) ניתן לבחור בצוות שיפור תהליך כצוות מצטיין, אם פעל בהתאם למתודולוגיה של ניהול איכות והגיש המלצותיו;
- (ג) ממונה ישיר יכול להמליץ על צוות מצטיין על גבי טופס (מדף 2616);
- (ד) הממונה הישיר יעביר את המלצתו כאמור לוועדה היחידתית/משרדית לבחירת עובדים מצטיינים;
- (ה) כל חבר בצוות מצטיין המונה חמישה עובדים ומטה, יקבל ממשרדו פרס כספי בשיעור 100%. כל חבר בצוות מצטיין המונה מעל חמישה עובדים, יקבל ממשרדו פרס בשווי החלק היחסי מתוך סכום כולל של חמש משכורות, (בהתאם למפורט בנסמן (ה) לעיל המחולק לכלל הצוות);
- (ו) צוות ראשי להיבחר שוב לאחר שלוש שנים קלנדריות;
- (ז) עובד אשר זכה במהלך תקופה של שלוש שנים קלנדריות כעובד מצטיין ונמנה על צוות אשר נבחר כמצטיין בתקופה זו, לא יהיה זכאי לקבל את הפרס הכספי, אלא רק תעודת הוקרה. היה והצוות נבחר כצוות מעולה, יהיה העובד זכאי לקבל פרס כספי שיקבלו עמיתיו בגין בחירתם כצוות מעולה (ראה פסקה 74.123 (ח)(ט)). היה וזכה העובד בפרס עובד מעולה, לא יהיה זכאי לקבל פרס כספי במסגרת זכיית הצוות כצוות מעולה;
- (ח) צוות מצטיין יקבל תעודת הוקרה חתומה על-ידי המנהל הכללי, או מי שהוסמך לכך;
- (ט) המשרד ראשי להעניק לצוות מצטיין גם ש, כפי שיוחלט, בנוסף על הפרס הכספי;
- (י) המשרד ראשי לאשר הענקת פרס כספי כאמור בנסמן (ה) לעיל, וכן תעודת הוקרה כאמור בנסמן (ח) לעיל, גם לעובד שפרש מהמשרד הנמנה בין חברי הצוות, זאת בניכוי בהן חיוניותו המקצועית וחשיבות תרומתו לעבודת הצוות הינה מוכחת והוא היה שותף פעיל בכל שלבי עבודת הצוות.
(עב/10)

74.123

פרס נציב שירות המדינה לעובדים/צוותים מעולים

- (א) משרדי הממשלה/יחידות הסמך יגישו למטה שבאגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה רשימת עובדים/צוותים שקיבלו פרס מצטיין, אשר ראויים לדעת המשרד להשתתף בתחרות לקבלת פרס הנציב לעובד/צוות מעולה. ועדת השיפוט העליונה בנציבות שירות המדינה תבחר את העובדים/צוותים להענקת הפרס;
- (ב) עובד/צוות מעולה הינו בעל הישגים כפי שבאים לידי ביטוי בהגדרה ובמאפיינים המפורטים להלן:
- עובד/צוות שהוא יוצא דופן בתרומתו לשירות, וניתן להוכיח זאת, אשר נוהג בהתאם להוראות החוק והנהלים, לרבות כללי המשמעת והאתיקה הנהוגים בשירות המדינה, והוא בעל יחסי אנוש טובים מאוד עם הממונים, העמיתים והכפופים לו, לרבות יכולת גבוהה לעבודת צוות;
- (ג) על עובד/צוות מעולה לענות לפחות על אחד מהקריטריונים הבאים:
- * הביא לשיפור משמעותי בתפוקות או בתוצאות עבודת יחידתו, וזאת במינימום משאבים;
 - * הביא לצמצום בעלויות ותרם לחיסכון במשאבים, וזאת מבלי לפגוע ברמת השירות;
 - * הציג הישגים מיוחדים בתחום רמתו המקצועית ובמימונתו, אשר באים לידי ביטוי באיכות שירותו לציבור ו/או ללקוחות הפנימיים;
 - * הישגיו השפיעו באופן מוכח על מידת שביעות רצון הציבור ו/או הלקוחות הפנימיים;
 - * מגלה מחויבות גבוהה לקידום האיכות והמצוינות בעבודתו;
- (ד) ועדת השיפוט העליונה תמונה על-ידי נציב שירות המדינה.
- בראש הוועדה יעמוד איש ציבור, ובהרכב הוועדה יימנו אנשי ציבור, נציג נציב שירות המדינה - מנהל האגף לאיכות ומצוינות בנציבות שירות המדינה, נציג בכיר של מזכיר הסתדרות עובדי המדינה, מרכז המטה באגף לאיכות ומצוינות בנציבות ישמש מרכז הוועדה;
- (ה) ועדת השיפוט העליונה תבחר מדי שנה עד 30 עובדים מעולים וכן עד 60 חברי צוותים. כל זאת, שלא על-פי מכסה ובהתאם לשיקול דעתה של הוועדה העליונה;
- (ו) מתוך העובדים שלהם יוענק פרס נציב שירות המדינה לעובד מעולה, ייבחרו שני עובדים שייצגו את כל עובדי המדינה בתחרות הכלל משקית שבחסות העיתונים "ידיעות אחרונות" ו"מעריב". עובדים אלה יתמודדו בשלב זה עם עובדים מצטיינים אחרים מכל מגזרי המשק;
- (ז) עובד/חבר צוות מעולה יקבל תעודת הוקרה מנציב שירות המדינה;
- (ח) עובד מעולה או חבר בצוות מעולה (המונה חמישה עובדים ומטה), יקבל ממשרדו פרס כספי בשיעור חמישים אחוז מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת, זאת בנוסף לפרס הכספי שלו היה זכאי ממשרדו בשל היותו עובד/חבר צוות מצטיין;

(ט) חבר בצוות מעולה המונה מעל חמישה עובדים, יקבל ממשרדו פרס כספי בשווי היחסי מתוך סכום כולל של שתיים וחצי משכורות המחולק לכלל חברי הצוות (דהיינו, פחות מחמישים אחוז מהמשכורת המשולבת כאמור), זאת בנוסף לפרס הכספי שלו היה זכאי ממשרדו בשל היותו חבר צוות מצטיין.

74.124

פרס המנהל המצטיין בדרג התיכון

(א) פרס המנהל המצטיין בדרג התיכון יוענק ברמה המשרדית לעובד שדרגת משרתו בתקן הינה 19-21 או 20-22 בדירוג המינהלי או בדירוגים המקצועיים המקבילים, העונה על הקריטריונים כאמור בפסקה 74.112 וממלא תפקיד ניהולי, ממונה על עובד אחד ומעלה ומיישם את גישת ניהול האיכות בהתאם למתודולוגיה המקובלת בשירות המדינה;
(עב/14)

(ב) משרד/יחידת סמך רשאים להעניק מידי שנה פרס אחד למנהל מצטיין בדרג התיכון או פרס אחד למצטיין מקצועי בדרג התיכון (ראה בהמשך) על כל 1000 עובדים;

קריטריוני הפרס

- (ג) על המועמד להיות בעל הישגים כפי שבאים לידי ביטוי בהגדרה ובמאפיינים המפורטים להלן:
1. מנהיגות אישית - מניע עובדים וצוותים להשגת תוצאות ושיפור השירות;
 2. יושרה - ממלא את התפקיד בהתאם למדיניות במסגרת הוראות החוק, הוראות הממונים הנהלים וכללי האתיקה;
 3. דוגמה אישית - מהווה דגם לחיקוי;
 4. התמודדות עם משימות מורכבות - מתכנן, מארגן, מנהל ומקיים בקרה בראיה המערכתית ואינטגרטיבית;
 5. אסדת עבודה עם צוותים - יוצר יחסי גומלין טובים עם גורמים שונים במשרד/ביחידה ומחוץ להם;
 6. מוכוונות ללקוחות - מסתייע במנגנונים ללמידת דרכים, דרישות וצפיות של לקוחות, וכן לתכנון וניהול עבודת המשרד/היחידה בהתאם, תוך בקרת הביצוע;
 7. ידע מקצועי בניהול - בעל נכונות (בעבר ובהווה) לרכוש ידע מקצועי ולהשתלב בהתמדה;
 8. מיסוד דפוסי הניהול - יוזם הבניית מנגנונים לשיפור מתמיד ביחידתו;
 9. ניהול אפקטיבי - מציב יעדים כמותיים ואיכותיים, מודד את מידת השגתם ומציג תוצאות בתחומים היעודיים;
 10. ניהול יעיל - מציב יעדים, מודד השגתם ומציג תוצאות בתחומים הבאים: פישוט הליכים, שיפור תהליכים ושיטות עמידה בלוח זמנים, שיפור השירות לציבור, צמצום הביורוקרטיה;
 11. ניהול משאבי אנוש - שם דגש על מקצועיות העובדים, משמעת, העצמה והוקרה;
 12. ניהול חומרים - מציב יעדי חסכון בתקציב וצמצום עלויות אי איכות, מנהל משאבים בראיה כלכלית ובתקינות מנהלית ומציג הישגים בתחומים אלה;
 13. עבודת מטה - מקפיד על קיומם והפעלתם של: תכניות עבודה, ניירות מטה, דוחות ביצוע תקופתיים, מסתייע במנגנונים תומכי החלטות ומעקב אחר ביצוע החלטות;
 14. יזמות וחדשנות - מוביל תוכניות ושינויים, מטמיע דפוסי עבודה חדשים וטכנולוגיות חדישות;
 15. תרומה כוללת: למשרד/ליחידה - משפיע באופן משמעותי על דרג פעולתו והישגיו של המשרד/היחידה.

ההוקרה למנהל מצטיין בדרג התיכון

(ד) ההוקרה תכלול:

1. תעודת הוקרה למנהל מצטיין בדרג התיכון;
2. פרס כספי שיקבל ממשרדו בשיעור של 100% מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת.

פרס הנציב למנהל מעולה בדרג התיכון

(ה) משרדי הממשלה ויחידות הסמך יגישו לאגף לאיכות ומצוינות בשירות מדינה רשימת מנהלים מצטיינים בדרג התיכון אשר ראויים להשתתף בתחרות הבין-משרדית לקבלת פרס הנציב למנהלים מעולים בדרג התיכון. ועדת השיפוט העליונה בנציבות שירות המדינה תבחר את מקבלי הפרס ותעניק מידי שנה עד שישה פרסים.

ההוקרה למנהל מעולה בדרג התיכון

(ו) ההוקרה תכלול:

1. תעודת הוקרה למנהל מעולה בדרג התיכון;
2. פרס כספי שיקבל ממשרדו בשיעור של חמישים אחוז מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת, זאת מעבר לפרס הכספי שלו היה זכאי ממשרדו בשל היותו מנהל מצטיין בדרג התיכון.

(9/20)

פרס המצטיין בתחום המקצועי בדרג התיכון

(א) פרס המצטיין בתחום המקצועי בדרג התיכון יוענק ברמה המשרדית לעובד שדרגת משרתו בתקן הינה 19-21 או 20-22 בדירוג המינהלי או בדירוגים המקצועיים המקבילים, העונה על הקריטריונים כאמור בפסקה 74.112 וממלא תפקיד מקצועי, אינו ממונה על עובד/ים ומיישם את גישת ניהול האיכות בהתאם למתודולוגיה המקובלת בשירות המדינה;
(עב/14)

(ב) משרד/יחידת סמך רשאים להעניק מידי שנה פרס אחד למצטיין בתחום המקצועי בדרג התיכון או פרס אחד למנהל מצטיין בדרג התיכון על כל 1000 עובדים;

קריטריוני הפרס

- (ג) על המועמד להיות בעל הישגים כפי שבאים לידי ביטוי בהגדרה ובמאפיינים המפורטים להלן:
1. ידע מקצועי - מגלה ידע מקצועי נרחב ומעמיק בתחומי אחריותו;
 2. מיומנות מקצועית - מטפל במיומנות וביסודיות בנושאים שבאחריותו;
 3. עדכניות מקצועית - מעדכן באופן שיטתי את ידיעותיו המקצועיות;
 4. עצמאות מקצועית - מגלה מידה ראויה של עצמאות במילוי תפקידו;
 5. אפקטיביות מקצועית - ממלא בשלמות את המשימות, מגלה יכולת תכנון, תיאום וארגון, מגלה ראייה מערכתית ומשלבת;
 6. יעילות מקצועית - עומד בלוח זמנים, מבצע בקרה עצמית, מפיק לקחים ומתקן טעויות;
 7. יושרה - ממלא את התפקיד בהתאם למדיניות במסגרת הוראות החוק, הוראות הממונים הנהלים וכללי האתיקה;
 8. דוגמה אישית - מהווה דגם לחיקוי;
 9. התמודדות עם משימות מורכבות - מתכנן, מארגן, מנהל ומקיים בקרה בראיה המערכתית ואנטגריטיבית;
 10. איכות עבודה עם עמיתים - יוצר יחסי גומלין טובים עם גורמים שונים במשרד/ביחידה ומחוץ להם;
 11. מוכוונות ללקוחות - מסתייע במנגנונים ללמידת דרכים, דרישות וצפיות של לקוחות, וכן לתכנון וניהול עבודת המשרד/היחידה בהתאם, תוך בקרת הביצוע;
 12. ניהול חומרים - מנהל משאבים תוך מודעות לחסכון ובתקינות מנהלית ומציג הישגים בתחומים אלה;
 13. סדרי עבודה - מקפיד על קיומם והפעלתם של: תכניות עבודה, ניירות עמדה, דוחות ביצוע תקופתיים, מסתייע במנגנונים תומכי החלטה ומעקב אחר ביצוע החלטות;
 14. יזמות וחדשנות - מוביל תוכניות ושינויים, מטמיע דפוסי עבודה חדשים וטכנולוגיות חדישות;
 15. תרומה כוללת: למשרד/ליחידה - משפיע באופן משמעותי על דרך פעולתו והישגיו של המשרד/היחידה.

(ד) ההוקרה למצטיין בתחום המקצועי בדרג התיכון

ההוקרה תכלול:

1. תעודת הוקרה למצטיין בתחום המקצועי בדרג התיכון;
2. פרס כספי שיקבל ממשרדו בשיעור של 100% מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת.

(ה) פרס הנציב למעולה בתחום המקצועי בדרג התיכון

משרדי הממשלה ויחידות הסמך יגישו לאגף לאיכות ומצוינות בשירות מדינה רשימת מצטיינים בתחום המקצועי בדרג התיכון אשר ראויים לדעת המשרד להשתתף בתחרות לקבלת פרס הנציב למעולה בתחום המקצועי בדרג התיכון. ועדת השיפוט העליונה בנציבות שירות המדינה תבחר את מקבלי הפרס ותעניק מידי שנה עד שישה פרסים;

(ו) ההוקרה למעולה בתחום המקצועי בדרג התיכון

ההוקרה תכלול:

1. תעודת הוקרה למעולה בתחום המקצועי בדרג התיכון;
2. פרס כספי שיקבל ממשרדו בשיעור של חמישים אחוז מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת, זאת מעבר לפרס הכספי שלו היה זכאי ממשרדו בשל היותו מצטיין בתחום המקצועי בדרג התיכון. (9/10)

פרס המצוינות בניהול בדרג הבכיר

(א) המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ומנהלי יחידות הסמך ימליצו על מועמד לקבלת פרס המצוינות בניהול בדרג הבכיר, לאגף לאיכות ומצוינות בשירות המדינה, מדי שנה, וזאת באמצעות טופס המלצה למועמד לפרס המצוינות בניהול בדרג הבכיר;

(ב) קריטריוני הפרס

על המועמד להיות בעל הישגים כפי שבאים לידי ביטוי בהגדרה ובמאפיינים המפורטים להלן:

1. **מנהיגות אישית** - מניע עובדים וצוותים להשגת תוצאות ולשיפור השירות;
2. **יושרה** - ממלא את התפקיד בהתאם למדיניות במסגרת הוראות החוק, הוראות הממונים, הנהלים וכללי האתיקה;
3. **דוגמה אישית** - מהווה דגם לחיקוי;
4. **התמודדות עם משימות מורכבות** - מתכנן, מארגן, מנהל ומקיים בקרה בראיה מערכתית ואינטגרטיבית;
5. **איכות עבודה עם עמיתים** - יוצר יחסי גומלין טובים עם מנהלים וגורמים שונים במשרד/ביחידה ומחוץ להם;
6. **מוכוונות ללקוחות** - בונה ומסתייע במנגנונים ללמידת צרכים, דרישות וציפיות של לקוחות, וכן לתכנון וניהול עבודת המשרד/היחידה בהתאם, תוך בקרת הביצוע;
7. **ידע מקצועי בניהול** - בעל נכונות (בעבר ובהווה) לרכוש ידע מקצועי ולהשתלם בהתמדה;
8. **מיסוד דפוסי הניהול** - יוזם הבניית מנגנונים לשיפור מתמיד בארגון;
9. **ניהול אפקטיבי** - מציב יעדים כמותיים ואיכותיים, מודד את מידת השגתם ומציג תוצאות בתחומים הייעודיים;
10. **ניהול יעיל** - מציב יעדים, מודד השגתם ומציג תוצאות בתחומים הבאים: פישוט הליכים, שיפור תהליכים ושיטות, עמידה בלוח זמנים, שיפור השירות לציבור, צמצום הבירוקרטיה;
11. **ניהול משאבי אנוש** - שם דגש על מקצוענות העובדים, משמעת, העצמה והוקרה;
12. **ניהול משאבים חומריים** - מציב יעדי חיסכון בתקציב וצמצום עלויות אי איכות, מנהל משאבים בראיה כלכלית ובתקינות מנהלית ומציג הישגים בתחומים אלה;
13. **עבודת מטה** - מקפיד על קיומם והפעלתם של: תוכניות עבודה, ניירות מטה, דוחות ביצוע תקופתיים, מסתייע במנגנונים תומכי החלטות ומעקב אחר ביצוע החלטות;
14. **יזמות וחדשנות** - מוביל תכניות ושינויים, מטמיע דפוסי עבודה חדשים וטכנולוגיות חדשות;
15. **תרומה כוללת:**

(א) למשרד/ליחידה - משפיע באופן משמעותי על דרך פעולתו והישגיו של המשרד/היחידה;

(ב) לשירות המדינה - משפיע באופן משמעותי על דרך פעולתו והישגיו של שירות המדינה.

(ג) ועדת שיפוט עליונה:

1. ועדה עליונה לבחירת מקבל פרס המצוינות בניהול בדרג הבכיר בשירות המדינה תמונה על-ידי נציב שירות המדינה. בראש הוועדה יעמוד איש ציבור, ובהרכב הוועדה יימנו אנשי ציבור ובעלי תפקידים בשירות המדינה;
2. ועדת השיפוט העליונה תהיה רשאית להסתייע לצורך החלטותיה בהזמנת הממליצים, המועמדים ובעלי תפקידים מתוך השירות ומחוץ לשירות, וכן לקבל חוות דעת נוספות וחומר כתוב ככל שיידרש; כמו כן, תתייחס הוועדה לממצאי ביקורת המדינה, ביקורת פנימית וביקורת פתע בתחום השירות לציבור וכו';
3. בכל שנה תוכל ועדת השיפוט העליונה לבחור עד שלושה מקבלי פרסים, כל זאת במידה ויימצאו מועמדים ראויים לכך.

(ד) רשאי להשתתף בתחרות:

מנהל שדרגת משרתו בתקן 21-23 ומעלה בדירוג המינהלי או בדירוגים המקצועיים המקבילים שאינו מנהל יחידת סמך, העונה על הקריטריונים כאמור בפסקה 74.112, ממלא תפקיד ניהולי מעל שלוש שנים ומיישם את גישת ניהול האיכות, בהתאם למתודולוגיה המקובלת בשירות המדינה.

(עב/14)

(ה) **ההוקרה על המצוינות בניהול**
ההוקרה תכלול:

1. תעודת הוקרה על "מצוינות בניהול בדרג הבכיר" בחתימת נציב שירות המדינה;
2. פרס כספי שיקבל ממשרדו בשיעור שתי משכורות מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת.
(9/20)

74.127

"אות יקיר שירות המדינה"

(א) המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ומנהלי יחידות הסמך ימליצו על עובד ותיק בשירות המדינה אשר צבר למעלה מ-20 שנות עבודה בשירות המדינה, תרם תרומה משמעותית ומיוחדת והוא בעל הישגים בתחום תפקידו או מקצועו בשירות המדינה.
העובד המועמד צריך להיות דמות מופת, דוגמה אישית בולטת, אשר הטביע את חותמו באופן ישיר על התנהלותו של כלל שירות המדינה ו/או על השירות לציבור ברמה הארצית. ההמלצה האמורה אשר תינתן בכתב ותלווה בנימוקים, תועבר לאגף לאיכות ומצוינות בנציבות שירות המדינה.

אם ועדת השיפוט לא מצאה מועמדים מתאימים מתוך המלצות המנכ"לים, תהיה הוועדה רשאית להציע שמות של מועמדים בולטים לקבלת האות, בהם גם גמלאים של שירות המדינה, ולדון במועמדותם.

בנסיבות בהן ייבחר גמלאי של שירות המדינה, יוענק לנבחר אות הוקרה בלבד ללא פרס כספי; ועדת השיפוט בראשות נציב שירות המדינה תבחר עד שני עובדים להענקת "אות יקיר שירות המדינה" פעם בשנה;

(ג) **ההוקרה למקבלי "האות"**
ההוקרה תכלול:

1. תעודת הוקרה חתומה על-ידי נציב שירות המדינה;
 2. פרס כספי שיקבל ממשרדו בשיעור שתי משכורות מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת.
- (ד) משרד אשר מועמדו ל"אות יקיר שירות המדינה" לא נבחר על-ידי ועדת השיפוט לקבלת האות, יוכל להעניק למועמד תעודת הוקרה או שי (שאינו כספי) על הישגיו ותרומתו למשרד, אך לא ניתן יהיה לציין כיקיר שירות המדינה או יקיר שירות המשרד.
(עד/6)

74.13 - טקסים מרכזיים לבעלי הישגים מיוחדים

74.130

הטקס המרכזי

(א) טקס השנתי המרכזי יוענק פרסי נציב שירות המדינה ל"עובדים/צוותים המעולים", פרס "המנהל המעולה בדרג התיכון" ופרס ה"מעולה בתחום המקצועי בדרג התיכון", מקבלי "פרס המצוינות בניהול בדרג הבכיר" ומקבלי אות "יקיר שירות המדינה";

(ב) לטקס המרכזי יוזמנו:

- * חברי ועדת השיפוט להענקת "אות יקיר שירות המדינה";
- * חברי ועדת השיפוט העליונה לבחירת פרס "המצוינות בניהול", בדרג הבכיר;
- * חברי ועדת השיפוט העליונה לבחירת "העובדים/הצוותים המעולים" פרסי המנהל המעולה בדרג התיכון ופרסי המעולה בתחום המקצועי בדרג התיכון;
- * מזכ"ל הסתדרות עובדי המדינה;
- * מקבלי "אות יקיר שירות המדינה" ובני משפחותיהם;
- * מקבלי פרס "המצוינות בניהול בדרג הבכיר" ובני משפחותיהם;
- * מקבלי פרס נציב שירות המדינה ל"עובדים/צוותים מעולים", פרס "המנהל המעולה בדרג התיכון" ופרס ה"מעולה בתחום המקצועי בדרג התיכון" ובני משפחותיהם;
- * הנהלות המשרדים;
- * מרכזי תהליך הבחירה במשרדים.

74.131

- (א) שי ופרסים מטעם העיתונים יינתנו ל"עובדים המצטיינים" ולעובדים המייצגים את שירות המדינה בתחרות הכלל משקית, בהתאם לתקנות בכל עיתון ועיתון;
(ב) לגבי הטקסים שיקיימו המטות לבחירת העובדים המצטיינים של העיתונים במשכן נשיאי ישראל, יפורסמו הנחיות בנפרד על-ידם.

74.14 - פרסום תהליך הבחירה ושמות העובדים/צוות עובדים בעלי הישגים מיוחדים

74.141

להבטחת שקיפות תהליך בחירת העובדים בעלי ההישגים המיוחדים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, יש לוודא כי המוסמכים לכך במשרד נקטו בכל אמצעי הפרסום הדרושים ומסרו את מלוא המידע על תהליך הבחירה למנהלים ולעובדים ביחידות לפי העניין, הן ברמה המשרדית והן ברמה הבין-משרדית. מידע זה יכלול:

- * חוזר נציבות שירות המדינה עם תחילת התהליך השנתי לבחירת העובדים/הצוותים בעלי ההישגים המיוחדים;
- * חוזר שנתי של הסמך"ל הבכיר למינהל ומשאבי אנוש לממונים במשרד/ביחידת הסמך, אשר כולל את המידע הנדרש בנושא:
- * קריטריונים להגשת מועמדות;
- * קריטריונים לבחירת מועמדים על-ידי ועדות הבחירה השונות;
- * הרכב חברי ועדות הבחירה השונות;
- * מועדי ישיבות הוועדות;
- * שמות הנבחרים ופרטי הישגיהם.
- * חוברת הכוללת את פרטי הישגיהם של מקבלי פרס נציב שירות המדינה ל"עובדים/צוותים המעולים", מקבלי פרס "המעולה בדרג התיכון", מקבלי פרס "המצטיין בתחום המקצועי בדרג התיכון", מקבלי פרס "המצוינות בניהול בדרג הבכיר" ומקבלי "אות יקר שירות המדינה";
- * פרסומים בעיתונים - בהתאם להסכם עם עיתוני הערב.

74.15 - לוח זמנים

74.151

המועד	האירוע
פברואר	(א) כנס שנתי למרכזי תהליך בחירת העובדים בעלי ההישגים המיוחדים במשרדים/ביחידות הסמך
פברואר	(ב) פרסום חוזר נציבות שירות המדינה
מרץ	(ג) חוזר/נוהל של האחראי ליחידות במשרדים וביחידות הסמך
עד סוף מאי	(ד) בחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים
עד סוף יוני	(ה) דיווח לנציבות שירות המדינה - רשימת "העובדים המצטיינים", "הצוותים המצטיינים", "המנהלים המצטיינים בדרג התיכון" ו"המצטיינים בתחום המקצועי בדרג התיכון"
יולי - אוגוסט	(ו) דיווח לנציבות שירות המדינה על המועמדים לפרסי "המצוינות בניהול בדרג הבכיר" ו"אות יקר שירות המדינה"
אוגוסט - דצמבר	(ז) טקסים משרדיים/יחידתיים
סוף אוגוסט - ספטמבר	(ח) ישיבת ועדת השיפוט העליונה בנציבות שירות המדינה לבחירת עובדים לקבלת פרס נציב שירות המדינה ל"עובדים/צוותים מעולים", מקבלי פרס "המנהל המעולה בדרג התיכון" ו"המצטיין בתחום המקצועי בדרג התיכון"
ספטמבר - נובמבר	(ט) ישיבת ועדת השיפוט העליונה לפרס "המצוינות בניהול בדרג הבכיר" וכן ישיבת ועדת השיפוט לבחירת מקבלי "אות יקר שירות המדינה"
ינואר - פברואר	(י) הטקס המרכזי של נציבות שירות המדינה
דצמבר - מרץ (ייקבעו בנפרד על-ידי העיתונים)	(יא) הטקסים במשכן הנשיא

74.16 - קיצור פז"מ

74.161

- (א) עובד/חבר צוות שנבחר לקבל את פרס "המשרד" או פרס "המצטיין" זכאי לקיצור פז"מ של חצי שנה בהתאם להודעת נציבות שירות המדינה מס' סג/19(ג)3, גם אם כתוצאה מכך יעלה בדרגה לאחר שהייה של פחות משנה בדרגה, ולא לפני הראשון לחודש ינואר בשנה בה נבחר העובד או חבר צוות. הוא הדין לגבי תוספת שהייה בדרגה;
- (ב) עובד או חבר צוות אשר אינו זכאי לקיצור פז"מ בשנת היבחרו משום שהגיע לדרגת השיא של משרתו, תישמר לו זכות חד-פעמית לקיצור פז"מ לדרגה, גם אחרי תום השנה בה נבחר. הוא הדין לגבי תוספת שהייה בדרגה.
(עג/13)

74.2 - קרן מנהל כללי

74.20 חלות / 74.21 הקמת קרן מנהל כללי /
74.22 מדדים להענקת פרסים / 74.23 תהליך
הענקת הפרס / 74.24 נהלים ודיווח / 74.25
קיצור פז"מ / 74.26 תגמול לעובדים בעלי
הישגים

74.20 - חלות

74.201
הוראות פרק משנה 74.1 סעיף 74.11 יחולו גם על פרק משנה זה.

74.21 - הקמת קרן מנהל כללי

74.211
לרשותו של כל מנהל כללי במשרד ממשלתי יועמד סכום כסף קבוע מתוך התקציב המאושר להעסקת עובדים, אשר ישמש כקרן המנהל הכללי.

74.212
מנהל כללי מוסמך להעניק במהלך השנה סכומי כסף מן הקרן כפרס לעובדים/לצוותים, בהתאם לתנאים המפורטים להלן בפרק משנה זה. במסגרת זו ימנה המנהל הכללי ועדה משרדית וכן ועדות יחידתיות על-פי הצורך. הרכב הוועדות יהיה זהה להרכב הוועדות לבחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים (ראה פסקה 74.113).

74.22 - מדדים להענקת פרסים

74.221
פרס יוענק לעובדים יחידים וכן לצוות אחד או יותר אשר מספר העובדים הכולל הנמנים עליו / עליהם יהיה בסך הכל עד עשרה עובדים.

74.222
פרס יוענק לעובד יחיד ולצוות על ביצוע פעילות חריגה ויוצאת דופן, או פעילות אד-הוק לא שגרתית של ביצוע פרויקט יחידתי או בין-יחידתי, הראויות לציון מיוחד ואשר יכולות לשמש דוגמה ומופת לאחרים.
הפעילות תחויב בעמידה באחד או יותר מהמדדים הבאים:
* מתן שירות ללקוחות פנים או חוץ, שהביא לשיפור איכותי באופן משמעותי;
* ביצוע שהביא לחיסכון משמעותי במשאבים (לדוגמא: כוח אדם, זמן עבודה, ציוד, חומרים וכו');
* יישום טכנולוגיות או נהלים שהביאו לשיפור ניכר בתהליכי העבודה.

74.223
מנהל כללי רשאי לקבוע ולפרסם מדדים נוספים להענקת הפרס, זאת בטרם פתיחת התהליך השנתי.

74.23 - תהליך הענקת הפרס

74.231
ממונה ישיר רשאי להמליץ בפני ועדת בחירה יחידתית על עובד/צוות לקבלת הפרס:
(א) המלצות הממונה הישיר תועברנה לוועדת המלצה יחידתית;
(ב) הוועדה היחידתית תעביר המלצותיה לאחר בדיקה לוועדה המשרדית;
(ג) הוועדה המשרדית תבחן את ההמלצות של ועדות הבחירה היחידתיות ותעביר המלצותיה למנהל הכללי לגבי רמת הפרסים בכפוף לפסקה 74.232.

74.232

לעובד יחיד יינתן הפרס בהתאם לרמות שלהלן:
רמה א' - פרס אחד בשיעור 100%;
רמה ב' - פרס אחד בשיעור 75%;
לצוות - פרס השווה ל- 50% מן הפרס של רמה א'.
גובה הפרסים בהתאם למשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת.
(9/זס)

74.233

במשרד בו יותר מ- 1,000 משרות, רשאי מנהל כללי להעניק פרסים בהתאם לרמות שנקבעו בפסקה 74.232 ביחסיות המתאימה ל-1,000 משרות.

74.234

בסמכות הוועדה יהיה להמליץ בפני המנהל הכללי של המשרד על קביעת רמות פרסים בשיעורים שונים מאלה המופיעים בפסקה 74.232, כדלהלן:
(א) פרסים לעובדים יחידים:

1. שיעור הפרס לעובד יחיד לא יעלה על 100%;
2. ניתן להעניק פרסים למספר גדול יותר של עובדים יחידים, ובלבד שסה"כ הפרסים לעובדים יחידים אלה לא יעלה על $1\frac{3}{4}$ משכורות בכפולות של 1,000 משרות.

(ב) פרסים לעובדים חברי צוות/צוותים:

1. שיעור הפרס לעובד אשר הינו חבר בצוות לפרס מנכ"ל לא יעלה על 50% מן הפרס של רמה א';
2. כל העובדים הנמנים על צוות יקבלו פרס כספי זהה;
3. ניתן להעניק פרסים בשיעורים שונים לצוותים שונים, ובלבד שמספרם הכולל לא יעלה על עשרה עובדים;
4. חבר בצוות המקבל פרס מקרן המנהל הכללי, יקבל תעודת הוקרה חתומה על-ידי המנהל הכללי או מי שהוסמך על ידו;
5. המשרד רשאי לאשר הענקת פרס כספי כאמור בנסמך (ב) 1 ע"ל, וכן תעודת הוקרה כאמור בנסמך (ב) 4 לע"ל, גם לעובד שפרש מהמשרד הנמנה בין חברי הצוות, זאת בנסיבות בהן חיוניותו המקצועית וחשיבות תרומתו לעבודת הצוות הינה מוכחת והוא היה שותף פעיל בכל שלבי עבודת הצוות.

מובהר בזאת כי אין לשלב את התקציב המיועד לפרסים לעובדים יחידים יחד עם התקציב המיועד לעובדים שהינם חברי צוות/צוותים.
(עב/10)

74.235

מנהל כללי יציין בהנמקות להענקת הפרסים את פירוט ההישגים בגינם ניתנו.

74.24 - נהלים ודיווח

74.240

מנהל כללי רשאי להעניק את הפרסים סמוך לאירוע בעדו הם מוענקים, או בטקס רשמי מרכזי - תקופתי. הטקס יתקיים בהתאם להוראות פרק משנה 61.5.

74.241

עובד אשר זכה בשנה מסוימת בפרס כספי מקרן המנהל הכללי, לא יוכל לשוב ולזכות בפרס הכספי, אלא אם מלאו שלוש שנים קלנדריות לאחר תום שנת הצטיינותו הקודמת; כמו כן, לא יוכל להיבחר באותה תקופה כעובד מצטיין, כמקבל פרס משרד או פרס "המצוינות בניהול". במקרה והעובד נבחר בתקופה זו כחבר בצוות לפרס מנכ"ל; לפרס משרד; לפרס מצטיין, יקבל העובד תעודת הוקרה בלבד.

74.242

המופקד על הנושא בנציבות שירות המדינה הוא האגף לאיכות ומצוינות.

74.25 - קיצור פז"מ

74.251

(א) עובד שנבחר לקבל פרס מנכ"ל ברמה א' בלבד, וכן חברי צוות שנבחרו לרמה הגבוהה (במידה ויש יותר מצוות אחד באותה שנה), זכאים לקיצור פז"מ של חצי שנה בדרגה, בהתאם להודעת נציבות שירות המדינה סג/19(ג)3, גם אם כתוצאה מכך יעלה בדרגה לאחר שהייה של פחות משנה בדרגה, ולא לפני הראשון לחודש ינואר בשנה בה נבחר העובד או חבר צוות. הוא הדין לגבי תוספת שהייה בדרגה;

(ב) עובד או חבר הצוות אשר אינו זכאי לקיצור פז"מ בשנת היבחרו משום שהגיע לדרגת השיא של משרתו, תישמר לו זכות חד-פעמית לקיצור פז"מ לדרגה גם אחרי תום השנה בה נבחר. הוא הדין לגבי תוספת שהייה בדרגה.
(עג/13)

74.26 - תגמול לעובדים בעלי הישגים

74.261

לעובד/צוות עובדים שהשיגו הישגים מיוחדים, רשאי מנכ"ל המשרד/מנהל יחידת הסמך להעניק תגמול כספי ובלבד שהעובד/הצוות עונים על הקריטריונים כאמור בפסקה 74.112 (א) ו-(ב).
(עב/10)

74.262

מנהל כללי/מנהל יחידת הסמך יקבע מדדים להענקת התגמול.

74.263

סכום הכסף שיוקצה לתגמול המיוחד ייקבע על-ידי המנהל הכללי/מנהל יחידת הסמך, כחלק מסכום הכולל אשר נקבע לקרן המנהל הכללי/מנהל יחידת הסמך, כחלק מתוך התקציב המאושר להעסקת העובדים במשרד/ביחידת הסמך.
במשרד/יחידת סמך עד 500 משרות ניתן יהא להעניק תגמול כספי אחד, על כל 500 משרות נוספות ניתן יהא להעניק תגמול אחד נוסף.
- סכום התגמול הינו בשיעור של עד 100% מהמשכורת המשולבת בלבד של דרגה 20 בדירוג המינהלי בשיא הוותק ולא מהמשכורת הקובעת.
- ניתן להעניק תגמול למספר עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים, בהתאם לאמור לעיל.
(סד/9)

74.264

מנהל כללי/מנהל יחידת הסמך יציין בהנמקות להענקת התגמול את פירוט ההישגים שבגינם ניתנו.

74.265

עובד/צוות אשר זכה בשנה מסוימת בפרס מקרן מנהל כללי או בתגמול הנ"ל, לא יוכל לשוב ולזכות רק אם מלאו שלוש שנים קלנדריות לאחר תום שנת הצטיינותו הקודמת.

74.266

בנוסף לתגמול הכספי המנהל הכללי הכללי של המשרד/מנהל יחידת הסמך רשאי להעניק מכתב הוקרה לעובד/צוות.

74.267

האחראים ייתנו פרסום לתגמול העובדים בעלי הישגים באסיפת עובדים; בעלון הפנימי של המשרד, או בכל דרך אחרת ראויה.
(סה/5)

74.3 - אות הוקרה לעובד שמלאו 25 שנה לשירותו בשירות המדינה

74.31 הגדרות וחלות / 74.32 כללים ונוהל

74.31 - הגדרות וחלות

74.311

בפרק משנה זה:

- "עובד ותיק" - עובד המדינה שמלאו 25 שנה לעבודתו בשירות המדינה לרבות תקופת עבודתו במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד;
- "תעודה" - מסמך ו/או תשורה סמלית.

74.312

הוראות פרק משנה זה חלות על כל עובד קבוע, שמלאו 25 שנה לשירותו בשירות המדינה לרבות תקופת עבודה קודמת במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד.

74.32 - כללים ונוהל

74.321

- (א) עובד ותיק זכאי לקבל תעודה ו/או תשורה סמלית, בטקס שייערך על-ידי הנהלת המשרד במתקן ממשלתי;
- (ב) בטקס רשאים להשתתף בני זוגם של העובדים הוותיקים וחברים לעבודה של העובדים הוותיקים.

חלק 8

פרישה מן השירות וזכויות פרישה

חלק 8

פרישה מן השירות וזכויות פרישה

בחלק זה מפורטות הדרכים לפרישה משירות המדינה, כגון התפטרות ופיטורים. כן מובאות הוראות מיוחדות בעניין פרישה מהשירות המתייחסות לבעלי תפקידים מסוימים. כמו כן מובאות בפרק זה הוראות בדבר הטבות פרישה: פיצויי פיטורים ושיעוריהם, תשלומים לבני משפחת עובד שנפטר בשירות וגמלאות לעובדי המדינה הפורשים מהשירות ולשאיניהם.

פרק 81 - הוראות כלליות

פרק 82 - סוגי פרישה מן השירות

פרק 83 - פיצויי פיטורים

פרק 84 - תשלומים לזכאים של עובד שנפטר בשירות

פרק 85 - גמלאות

פרק 81 - הוראות כלליות

בפרק זה מובאים סוגי הפרישה מן השירות המביאה לניתוק הקשר בין המדינה לבין העובדים לסוגיהם, וכן מובאים עיקרי הזכויות הקשורות בפרישה מן השירות.

81.1 - פרישה מן השירות

81.11 דרכי הפרישה / 81.12 סוגי הטבות פרישה

81.11 - דרכי הפרישה

81.111

דרכי הפרישה משירות המדינה הן אלה:

- (א) התפטרות (ראה פרק משנה 82.1);
- (ב) פיטורים (ראה פרקי משנה 82.2 ו-82.3);
- (ג) העברה לגופים אחרים (ראה פרק משנה 82.4);
- (ד) פרישה לגמלאות (ראה פרק משנה 82.5);
- (ה) פטירה (ראה פרק 84).

81.12 - סוגי הטבות פרישה

81.121

בדרך כלל מוענקות לעובד או לשאיירו הטבות פרישה שונות, עם פרישתו של העובד מהשירות. עם זאת, ישנם מקרים ונסיבות שבהם אין פרישתו של עובד מקנה לו או לשאיירו כל הטבות פרישה (לדוגמה: עובד המתפטר כדי לעבור למקום עבודה אחר באותה עיר, עובד שפוטר ללא תשלום פיצויי פיטורים או בתשלום פיצויים חלקיים לאחר שהורשע בעבירה שדינה שלוש שנים מאסר או יותר ושיש עימה קלון (ראה פסקה 82.342), עובד בתקופת ניסיון או במעמד ארעי שפוטר ללא תשלום פיצויי פיטורים או בתשלום פיצויים חלקיים בנסיבות המתוארות בפסקה הנ"ל ועובד שפוטר לאחר שנפסל לשירות על-ידי בית הדין למשמעת).

81.122

סוגי הטבות הפרישה המוענקות לעובד או לשאיירו עם פרישתו מהשירות הם אלה:

(א) פיצויי פיטורים (ראה פרק 83);

(ב) גמלאות (ראה פרק 85).

בנוסף להטבות הפרישה הנ"ל מקבלים שאירי עובד שנפטר בשירות, תשלום משכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה בהתאם להוראות פרק משנה 84.1 ופיצוי בעד ימי מחלה בהתאם להוראות סעיף 33.27. (נח/2)

פרק 82 - סוגי פרישה מן השירות

בפרק זה מפורטים סוגי פרישה מן השירות, תנאים ונהלים הקשורים בכך וטיפול במסמכים הקשורים בפרישה מן השירות.

82.1 - התפטרות

82.11 חלות / 82.12 דרכי התפטרות / 82.13 הודעה מוקדמת על התפטרות / 82.14 קבלת התפטרות / 82.15 ביטול התפטרות / 82.16 זכויות הקשורות בהתפטרות / 82.17 נהלים

82.11 - חלות

82.111

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות למעט הוראות סעיף 82.13 בעניין מתן הודעה מוקדמת על התפטרות, שאינן חלות על עובד ארעי.

82.112

הוראות פרק משנה זה אינן נוגעות ליציאה לקצבה ביזמת העובד, המזכה אותו בקצבת פרישה (ראה פסקה 82.511). הוראות בעניין הודעה מוקדמת במקרה של יציאה לקצבה מפורטות בפסקה 82.512.

82.12 - דרכי התפטרות

82.121

התפטרות עובד משירות המדינה תהיה על-פי הודעתו של העובד במכתב אל האחראי באמצעות מנהל היחידה.

82.122

על אף האמור בפסקה 82.121, עובד הנעדר ללא רשות תקופה ממושכת העולה על 30 ימי לוח ממועד סיום תוקף החופשה ללא משכורת, מתפטר על-ידי כך מהשירות.
(פג/9)(נא/13)

82.13 - הודעה מוקדמת על התפטרות

82.131

עובד, המבקש להתפטר מן השירות, חייב לתת הודעה מוקדמת על כך למנהל משאבי אנוש באמצעות מנהל היחידה, בה יציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתקופת של ההתפטרות.

(א) עובד במשכורת (עובד שעיקר גמול עבודתו משתלם על בסיס חודשי) ייתן הודעה מוקדמת במועדים הבאים:

1. מהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - יום אחד בשל כל חודש עבודה;

2. במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה נוסף; לדוגמא: מועד הודעה מוקדמת לעובד שעבד 8 חודשים יהיה:

$$2.5 \times 2 + 6 = 11$$

3. לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.

(ב) עובד בשכר (עובד שעיקר גמול עבודתו אינו משתלם על בסיס חודשי) ייתן הודעה מוקדמת במועדים הבאים:

1. במהלך שנת עבודתו הראשונה - יום אחד בשל כל חודש עבודה;

2. במהלך שנת עבודתו השניה - 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;

לדוגמא: מועד הודעה מוקדמת לעובד שעבד שנה ו-6 חודשים;

$$14 + 1 \times 6/2 = 17$$

3. במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה ;
4. לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים.
(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 3, 4, 5, 12) (סג/27)

82.132

עובד, המתפטר מהשירות ללא מתן הודעה מוקדמת בהתאם לפסקה 82.131, או המתפטר מהשירות עקב היעדרות ללא רשות לפי פסקה 82.122, ישלם לשירות המדינה פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת, ורשאי האחראי לעכב תשלומים אשר הממשלה חייבת לעובד בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה מוקדמת.
(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 7 (ב)) (סג/27)

82.133

(א) האחראי רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי המשרד מוותר על נוכחותו ועבודתו בפועל של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת או בחלק ממנה ;

(ב) לעובד ישולם הסכום השווה לשכרו הרגיל עבור התקופה שלגביה ויתר המשרד על עבודת העובד.
(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 6 (ב)) (סג/27)

82.134

(א) הוראות פסקאות 82.131 עד 82.133 אינן באות למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה ;

(ב) הוראה זו אינה גורעת מסמכות המעסיק והעובד לקבוע בחוזה העבודה או במועד מאוחר יותר תקופת הודעה מוקדמת לפיטורים ו/או להתפטרות הארוכה מהתקופה הקבועה בחוק.
(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 12) (סג/27)

82.14 - קבלת התפטרות

82.141

התפטר עובד, יאשר לו מנהל משאבי אנוש בכתב את מועד תחילת וסיום עבודתו בשירות בהתאם לדוגמה המפורטת להלן, וכן יציין באישור נפרד, את מספר ימי חופשת המנוחה העומדים לרשותו. כן יציין אם, ומתי יקבל חופשת מנוחה לפני מועד פרישתו וכמה ימים יומרו פדיון חופשה, בהתאם לפסקה 33.183.
להלן נוסח אישור לעובד על תקופת עבודתו:
אל:

_____ פרטי העובד
_____/_____/_____
תאריך

הנדון: אישור לעובד על תקופת עבודתו

הריני לאשר כי מר/גב' _____
שם משפחה שם פרטי מס' זהות

הועסק מיום _____/_____/____ עד ליום _____/_____/____ במשרד _____.

מנהל משאבי אנוש

_____ שם משפחה שם פרטי חתימה

העתק: תיק אישי.
(סג/27)

82.15 - ביטול התפטרות

82.151

- (א) עובד רשאי לבקש לבטל את התפטרותו כל עוד לא הגיע התאריך שנקבע כתאריך סיום שירותו בהודעה המוקדמת על התפטרות (ראה פסקה 82.131);
- (ב) בקשה לביטול התפטרות תוגש בכתב אל האחראי ותגיע אליו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת על ההתפטרות.

82.152

הסכים האחראי לביטול ההתפטרות, יודיע על כך בכתב לעובד לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת, וההתפטרות תיראה כבטלה.

82.153

לא הסכים האחראי לביטול ההתפטרות, או לא הודיע על כך בכתב לעובד לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת, תיכנס ההתפטרות לתוקפה במועד הנקוב בהודעה המוקדמת.

82.16 - זכויות הקשורות בהתפטרות

82.161

- (א) התפטרות עובד מזכה אותו, במקרים מסוימים. בפיצויי פיטורים, מלאים או חלקיים. פירוט המקרים, בהם זכאי עובד מתפטר לפיצויי פיטורים, מובא בפרק משנה 83.3;
- (ב) על זכויות לקצבת פרישה של עובד היוצא לקצבה ביזמתו (בהגיע עובד לגיל 60 או לגיל 55 או בפרישה בגלל נכות), ראה פרק משנה 85.3.

82.17 - נהלים

82.171

- (א) ביקש עובד להתפטר בגלל בריאות לקויה שלו או של אחר מבני משפחתו. כדי להיות זכאי לפיצויי פיטורים בהתאם לפסקה 83.311(ג) או (ד), יצרף למכתב ההתפטרות תעודה רפואית;
- (ב) נסמן מבוטל;
- (ג) נסמן מבוטל.
(פב/2)(נג/16)

82.172

פסקה מבוטלת
(פב/2)

82.173

פסקה מבוטלת
(שע/14)

82.174

על מילוי מסמכים הקשורים בפרישה מן השירות, ראה פרק משנה 82.9.

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 הכלל כמפורט בפרק משנה זה ובהנחיית נציב מס' 8.5;
- (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).
(עז/6)(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 ניסיון 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 לפני תום תקופת הניסיון.
(עז/6)(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;
- (ב) סמכות לפטר עובד כאמור, כפופה לסייגים המפורטים להלן בסעיף זה וכן סייגים המנויים בסעיפים 82.28 ו-82.29 (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/6)(עז/4)(שע/14)

82.231

- (א) נציב שירות המדינה רשאי להשתמש בסמכותו האמורה לעיל כאשר סיבות אי-התאמת העובד לתפקידו אינן סיבות משמעותיות. אם קיימות סיבות משמעותיות, יש לבחון נקיטת פעולה בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963;
- (ב) קיימות סיבות חופפות לפתיחה בהליכים נגד עובד העשויים להביא לפיטוריו - אי-התאמה לתפקיד וסיבות משמעותיות - אין מניעה עקרונית להשתמש בסמכות הפיטורים לפי פסקה 82.230, רק משום שעובדות המקרה יכולות להוות גם בסיס לאישום משמעותי.
(ע/ח)6)

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 -
- (א) המנהל הכללי של משרד הבריאות, למעט לעניין פיטורי מנהל בית חולים ממשלתי;
- (ב) 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 בנסמנים 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

היועצות עם הוועד

- (א) פיטורי עובד קבוע, למעט פיטורים של עובד בחוזה (ראה סעיף 82.25) ופיטורים בעקבות החלטה של ועדה רפואית לפסול עובד משירות המדינה, טעונים משא ומתן מוקדם עם ועד העובדים;
- (ב) האחראי ידאג לכך שיירשם זיכרון דברים, חתום בידי שני הצדדים, על הדיונים שהתנהלו במשא ומתן האמור, וכן על ההסכם שהגיעו אליו - אם הגיעו להסכם;
- (ג) פיטורי גמלאי מעל גיל 60 שנה שפרש משירות המדינה, והתקבל מחדש לעבודה, אינם טעונים משא ומתן עם ועד העובדים, אולם טעונים משלוח הודעה מוקדמת בהתאם להוראות סעיף 82.32.
(ע/ח)6(שע/14)

82.234

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 לפטרו, הזדמנות להביא בפניו או בפני מי שהוא יסמך לכך, את טענותיו בכתב ו/או בעל-פה, בטרם קבלת החלטה בעניינו.
(ע/ח)6(שע/14)

82.235

החלטת הפיטורים

- (א) החליט בעל הסמכות לפטר עובד, יציין בהחלטתו את הנימוקים וימסור לעובד את ההחלטה ונימוקיה;
- (ב) הודעה על פיטורים יש למסור בכתב ובהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן - "חוק הודעה מוקדמת") ראה סעיף 82.32.
(עח/6)

82.236

ערר על פיטורים

- (א) עובד אשר בעל הסמכות החליט על פיטוריו רשאי לערור על כך בפני נציב שירות המדינה תוך שלושים יום מיום שהגיעה אליו ההודעה על פיטוריו;
- (ב) הוגש ערר לנציב שירות המדינה בהתאם לנסמך (א), יהיה הליך הפיטורים סופי רק לאחר שנציב שירות המדינה דן בערר ונתן את החלטתו;
- (ג) החליט נציב שירות המדינה לדחות את הערר כאמור בפסקה זו, יש ליתן הודעה מוקדמת לעובד על פיטוריו מיום שהומצאה לעובד החלטת הנציב בערר, בהתאם להוראות סעיף 82.32.
(פא/3)(עח/6)(שע/14)

82.237

נוכחות העובד לאחר החלטת בעל הסמכות

- (א) האחראי רשאי להודיע לעובד, בעת מתן הודעת הפיטורים או לאחריה, כי המשרד מוותר על נוכחותו ועבודתו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת או בחלק ממנה;
- (ב) לאחר הגשת הערר (אם הוגש), רשאי האחראי לוותר על נוכחותו בפועל של העובד, ככל שלדעתו צפויים נזקים ממשיים לתפקוד המשרד או לעובדים הסובבים את העובד המפוטר עקב המשך נוכחות במשרד. ניתן להאריך את התקופה בה הוא מוותר על עבודתו של העובד, עד לקבלת הכרעת הנציב בערר. לעובד ישולם הסכום השווה לשכרו הרגיל עבור התקופה שלגביה ויתר המשרד על עבודתו;
- (ג) מובהר, כי לא ניתן לפעול לאייש את המשרה איוש של קבע, כל עוד הערר תלוי ועומד.
(עח/6)

82.238

- פיטורי עובד הזכאי לקצבה לפי חוק הגמלאות עם פיטוריו, טעונים אישור מוקדם של נציב שירות המדינה לעניין בטרם ההוצאה לקצבה, למעט במקרים המפורטים להלן:
- (א) פיטורים על-פי החלטה של בית הדין למשמעת;
- (ב) עובד שפוטר לאחר חמש שנות שירות מסיבת מצב בריאות לקוי כשדרגת נכותו היא 25% או יותר ובלבד שוועדה רפואית פסלה אותו מהשירות;
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970), ס' 15(2)
- (ג) עובד שפוטר לאחר עשר שנות שירות מסיבת מצב בריאות לקוי ובלבד שוועדה רפואית פסלה אותו מהשירות.
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970), ס' 15(3)
(עח/11)(עח/6)(שע/14)(הנחיית נציב מס' 8.5)

82.239

פסקה מבוטלת

82.24 - פיטורי עובד זמני

82.241

- פיטורי עובד המועסק על-פי כתב הרשאה (עובד זמני) לפני התאריך שנקבע כתאריך סיום שירותו בכתב ההרשאה, יחולו הוראות סעיף 82.23. ואולם, על פיטורי עובד כאמור שטרם השלים את תקופת הניסיון, יחולו הוראות סעיף 82.22.
(שע/14)

82.244 - 82.242
פסקאות מבוטלות
(12/ט)

82.25 - הפסקת שירות של עובד המועסק בחוזה

82.251

- (א) הסמכות להפסיק את שירותו של עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, נתונה בידי נציב שירות המדינה או מי שהוסמך לכך על ידיו, לפי סוג החוזה כמפורט להלן, אלא אם כן נקבע אחרת בחוזה ההעסקה;
- (ב) אם בכוונת האחראי להמשיך להעסיק עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד, יש להודיעו על כך בכתב מראש, שלושה חודשים לפני תום החוזה.
(חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, ס' 9)
(שע/14)

82.252

- (א) על פיטוריו של עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד שטרם השלים את תקופת הניסיון בשירות המדינה, יחולו הוראות סעיף 82.22;
- (ב) פיטוריו של עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד שהשלים את תקופת הניסיון בשירות המדינה וטרם חלפו חמש שנים להעסקתו בשירות המדינה, הנם בסמכות האחראי. קודם קבלת ההחלטה על הפיטורים ישלח האחראי לעובד הודעה מנומקת על הכוונה לסיים את העסקתו ויעניק לו זכות לשימוע כמפורט בפסקה 82.234;
- (ג) פיטוריו של עובד בחוזה מיוחד אשר השלים חמש שנות העסקה בשירות המדינה הנם כשל עובד קבוע לפי סעיף 82.23, ואולם פיטוריו של עובד המועסק בחוזה לפי תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 ופסקה 16.414, אינם טעונים משא ומתן מוקדם עם ועד העובדים;
(שע/14)
- (ד) פיטוריו של עובד המועסק בחוזה מיוחד בשכר שעה, אף אם השלים חמש שנות העסקה, הנם בסמכות האחראי, בהתאם לנסמן (ב) לעיל;
(עג/9)
- (ה) פיטוריו של עובד בחוזה מיוחד במשרת אמן בלשכת נבחר או בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל, יהיו בהתאם להוראות פסקה 02.536 או פסקה 02.631, לפי העניין.
(עח/6)

82.254 - 82.253
פסקאות מבוטלות
(14/שע)

82.255

- (א) הסמכות להפסיק שירותו של עובד המועסק בכתב העסקה בשירות הביטחון הכללי נתונה לראש שירות הביטחון הכללי או מי שהוא הסמיך לכך;
(עא/5)
- (ב) הפסקת שירותו של עובד שירותי הביטחון המועסק בחוזה מיוחד מעל לחמש שנים הנם בסמכות האחראי. על החלטת האחראי כאמור, אין זכות ערר לנציב שירות המדינה.
(פ/23)(עד/13)

82.26 - הפסקת שירות של עובד הנמנה על הסגל הבכיר

82.261

- נושא משרה בכיר אשר נקצבה למשרתו תקופת כהונה על-פי החלטות הממשלה הפסקת כהונה של נושא משרה בכיר המתמנה על ידי הממשלה, אשר נקצבה למשרתו תקופת כהונה על-פי החלטות ממשלה כאמור בפסקה 11.969, במהלך תקופת הכהונה או בתקופת הפז"מ שנקבעה לאותה משרה, תעשה בהתאם למפורט בפסקה 11.969 נסמן (ה).
(עז/10)(עו/2)

82.262

נושא משרה סטטוטורית בכיר אשר נקצבה למשרתו תקופת כהונה על-פי חוק
הפסקת עבודה של נושא משרה בכיר שנקבעה למשרתו תקופת כהונה קצובה על-פי חוק, בעילה של אי התאמה ובמועד החל טרם סיום תקופת הכהונה במועדה, תהא בהתאם למנגנון שנקבע באותו חוק ואומץ לחווה העסקה של אותו נושא משרה.
(עא/2)

82.263

נושא משרה בכיר שלא נקצבה לו תקופת כהונה
הפסקת עבודה של נושא משרה בכיר שלא נקצבה לו תקופת כהונה, תהיה בהתאם לכללים הנהוגים בשירות המדינה על-פי הוראות התקשי"ר והנוהל שפורסם בהנחיית נציב מס' 8.5 בהתאם לאופן העסקתו ובשים לב להבחנות הבאות:

(א) טרם השלים תקופת ניסיון -
הפסקת עבודה של נושא משרה כאמור, ודרגת השיא של משרתו נמוכה לפחות בשתי דרגות מבעל הסמכות כאמור בפסקה 82.232, שלא השלים תקופת ניסיון בעילה של אי התאמה תהיה בידי ממונה על המשרה במשרד בהסכמת נציב שירות המדינה. על החלטה כאמור אין ערר לנציב שירות המדינה; אולם, הפסקת עבודה של נושא משרה כאמור, אשר דרגת השיא של משרתו אינה נמוכה בשתי דרגות מבעל הסמכות כאמור בפסקה 82.232, תהיה בידי נציב שירות המדינה;

(ב) השלים תקופת ניסיון -
הפסקת עבודה של נושא משרה כאמור שהשלים את תקופת הניסיון, ודרגת השיא של משרתו נמוכה לפחות בשתי דרגות מבעל הסמכות כאמור בפסקה 82.232, תהיה כשל עובד קבוע לפי סעיף 82.23; אולם, החלטה כאמור אינה טעונה משא ומתן מוקדם עם ועד העובדים (אלא אם הועסק על-פי כתב מינוי). על החלטה זו רשאי העובד להגיש ערר לנציב שירות המדינה בהתאם לפסקה 82.235;

(ג) הפסקת עבודה של נושא משרה כאמור שהשלים את תקופת הניסיון, ודרגת השיא של משרתו אינה נמוכה לפחות בשתי דרגות מבעל הסמכות כאמור בפסקה 82.232, תהיה בידי נציב שירות המדינה. החלטה כאמור אינה טעונה משא ומתן מוקדם עם ועד העובדים (אלא אם הועסק על-פי כתב מינוי) ואין עליה ערר לנציב שירות המדינה.
בפסקה זו תקופת ניסיון - כמשמעותה בפרק משנה 13.8.
(עא/6)(עא/3)

82.264

יועץ משפטי של משרד
הפסקת כהונה של יועץ משפטי למשרד בעילה של אי התאמה, תהיה בידי נציב שירות המדינה לאחר שהתקבלה חוות דעת של ועדה מקצועית אשר הוקמה בנציבות שירות המדינה, בה חברים נציג היועץ המשפטי לממשלה, נציג נציב שירות המדינה, מנכ"ל לשעבר של משרד ממשלתי שימונה על ידי נציב שירות המדינה והיועץ המשפטי לממשלה.
על החלטה כאמור אין ערר לנציב שירות המדינה.
(עא/2)

82.27 - פיטורים לרגל צמצומים

82.270

הוראות סעיף זה אינן חלות על עובד בתקופת ניסיון ועל עובד שירותי הביטחון.
(עא/5)

82.271

בסעיף זה:
"ועד העובדים" - ועד העובדים המייצג את העובדים המוצעים לפיטורים על-ידי האחראי, ואשר איתו נוהגים לנהל משא ומתן בקשר לפיטורי עובדים על-פי פסקה 82.233; (עא/6)
"סניף הסתדרות עובדי" - סניף הסתדרות עובדי המדינה שבאזור שיפוטו מועסקים העובדים המדינה" שהאחראי מציע לפטרם.

פיטורים ייחשבו כפיטורים לשם צמצומים כשמתעורר הצורך בפיטורי עובדים, כתוצאה מסיום עבודה או הפסקתה או צמצום העבודה ביחידה. לרבות צמצום העבודה או הפסקת העבודה, כתוצאה משינויים

בארגון העבודה או עקב שינויים טכנולוגיים. מסירת עבודה לקבלנים לא תיראה לעניין הסדר זה כסיום עבודה, הפסקתה או צמצומה.
(31/ג)

82.272

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

82.273

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

82.274

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

82.275

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

82.276

- (א) לא הגיעו האחראי וועד העובדים לידי הסכם בדבר שמות העובדים אשר יפוטרו כנ"ל, תוך 21 יום מאז הגיש האחראי רשימה כאמור בפסקה 82.273, יועברו חילוקי הדעות שביניהם, לפי דרישת כל צד, מיד עם תום 21 הימים האמורים, לדיון ולהחלטה של ועדה פריטטית, כאמור בפסקה 82.278;
- (ב) לא הגיעה הוועדה הפריטטית לידי החלטה תוך 14 יום מאז הועברו חילוקי הדעות להחלטתה, יועברו חילוקי הדעות מיד לבוררות בפני בורר כאמור בפסקה 82.278, והבורר יתבקש להוציא פסק בוררין תוך שבעה ימים;
- (ג) הצדדים ישתפו פעולה כדי להקל את עבודת הוועדה הפריטטית והבורר, והם יעשו כל מאמץ כדי שהוועדה הפריטטית או הבורר יתנו את החלטתם בכל המקרים.

82.277

החליטו הוועדה הפריטטית או הבורר על פיטורי עובד, ואף אישר השר את הפיטורים, ישלח האחראי לעובד מיד הודעת מוקדמת על פיטורין כאמור בסעיף 82.32.

82.278

- (א) בכל אזור שיפוט של סניף הסתדרות עובדי המדינה, תוקם ועדה פריטטית קבועה מורכבת מנציג אחד של נציבות שירות המדינה ומנציג אחד של הסתדרות עובדי המדינה;
- (ב) לכל נציג בוועדה הפריטטית ימנה הצד הנוגע בדבר ממלא מקום קבוע, והוא יבוא במקום הנציג הקבוע, כאשר לא יוכל למלא את תפקידו בוועדה הפריטטית מאיזו סיבה שהיא;
- (ג) רשימת נציגי הסתדרות עובדי המדינה וממלאי מקומם ככל אחד מסניפי הסתדרות עובדי המדינה תימסר אל נציבות שירות המדינה על-ידי המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה;
- (ד) בהסכמה בין נציבות שירות המדינה ובין המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה, ימונו 10 בוררים קבועים, אשר מביניהם ייבחר בכל מקרה הבורר אשר יכריע כאמור לעיל;
- (ה) באותם מקרים שבהם לא הגיעה הוועדה הפריטטית להסכם. הבורר ייבחר למקרה מסוים מתוך רשימת 10 הבוררים, בהסכמה בין נציבות שירות המדינה ובין המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי המדינה.

82.279

פיטורים שבוצעו לפי התהליכים שפורטו לעיל הם סופיים.

82.28 - סייגים לפיטורים

82.281

עובדת בהיריון או פגיעה בהיקף המשרה

- (א) לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי פסקה 33.303, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.
- (ב) בנסמן זה -
"פגיעה", בהיקף המשרה - למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא;
"פגיעה", בהכנסה, למעט -
1. פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;
2. פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או העובד לא נגרמה מסיבות תלויות במעסיק.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9א(א))
(עט/5)(עז/4)
- (ג) 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 9א(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 19(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' 19(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. (הנחיית נציב מס' 8.2(עח/11)(נב/66)

82.283

בתקופת היריון, לידה והורות

(א) אין לפטר עובדת בכל מעמד שהוא הנמצאת בתקופת היריון, 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 אמן בעת חילופי שרים), ניתן לפנות לנציבות שירות המדינה, אשר תשקול מתן אישור חריג לפדיון כספי של תקופת 60 הימים;

(ה) לעניין פסקה זו "עובדת" - לרבות עובד;
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(שע/13)

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)) (הנחיית נציב מס' 8.2(עח/11)(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 בתקופת 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)) (11) (עד/10)

- (ב) הוראת נסמן (א), לא תחול לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה בשירות המדינה, לפי פסקה 33.311;
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(ה)(2))
(עז/3)(סב/2)
- (ב) הוראות נסמן (א) יחולו גם על עובדת או עובד שלא נעדרו מעבודה, בתקופת הטיפול כאמור באותו נסמן, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות או טיפולי ההפריה החוץ-גופית, לפי המאוחר, כפי שאישר הרופא המטפל בכתב, ובלבד שהעובדת או העובד, לפי העניין, הודיעו למעסיק על הטיפול עד לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים - ממועד הפיטורים, ומסרו למעסיק אישור רופא כאמור בתוך 14 ימים מאותו המועד, לפי העניין; הוראות נסמן זה יחולו על עובדים שעבדו שישה חודשים לפחות בשירות המדינה.
(חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ס' 9(ה)(3))
(הנחיית נציב מס' 8.2)
(עח/11)(שע/29)

82.29 - המשך סייגים לפיטורים

82.291

נכה מלחמה

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

82.292

חייל משוחרר

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

82.293

הורה, אלמן, אלמנה או יתום של חלל צה"ל

- (א) לא יפוטרו הורה, אלמן, אלמנה או יתום של חלל צה"ל, במהלך השנה הראשונה למותו של החלל;
- (ב) לא יפוטרו הורה, אלמן, אלמנה או יתום של צה"ל מחמת אי התאמה לתפקיד, אלא לאחר קבלת חוות דעת של עובד סוציאלי או עובד שיקום אודות העובד המועמד לפיטורים;
- (ג) בפיטורים לרגל צמצומים (ראה סעיף 82.27) תוענק, ככל הניתן, העדפה על שמירת משרות להורה, אלמן, אלמנה או יתום של חלל צה"ל.
(עא/10)

82.294

עובד בשירות מילואים

- סייגים לפיטורי עובד בשל שירות מילואים, ראה סעיף 34.39.
(סט/17)

82.295

עובד בתקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה

- (א) לא יפוטל עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, כהגדרתה להלן;
- (ב) לעניין פסקה זו, תקופת הזכאות המקסימלית היא יום וחצי לכל חודש עבודה מלא, ולא יותר מ-90 ימים, בניכוי ימי חופשת המחלה אותם ניצל העובד במהלך תקופת עבודתו;
- (ג) הוראות פסקה זו לא יחולו אם ניתנה לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, כאמור בסעיף 82.32, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו.
(ט/27)

82.3 - (המשך פיטורים)

82.31 סייגים לפיטורים מסיבות משמעת / 82.32
הודעה מוקדמת על פיטורים / 82.33 ביטול
פיטורים / 82.34 זכויות הקשורות בפיטורים /
82.35 נהלים

82.31 - סייגים לפיטורים מסיבות משמעת

82.311

אין לפטר עובד (למעט עובד ארעי) בגלל עבירת משמעת אלא על-פי פסק דין של בית הדין למשמעת ;
הוראה זו לא תחול על פיטורים בתקופת הניסיון ועל פיטורים מחמת הרשעה בעבירה שיש עמה קלון,
ופיטורים בשתי נסיבות אלו לא ייראו כאמצעי משמעת לעניין פסקה 45.212.
(חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ס' 68)

82.312

החליט בית הדין למשמעת על פיטורי עובד בגלל עבירת משמעת, יבצע את ההחלטה המנהל הכללי של
המשרד, על-פי הוראת נציב שירות המדינה (ראה סעיף 47.62).

82.32 - הודעה מוקדמת על פיטורים

82.321

עובד שפוטר, זכאי להודעה מוקדמת בכתב, בכפיפות לשאר ההוראות של פרקי משנה אלו.

82.322

עובד שפוטר מהשירות זכאי להודעה מוקדמת בכתב כדוגמת הנוסח המפורט בנסמן (ג) להלן ובה יצוין
יום הוצאת ההודעה ויום הכניסה לתוקף של הפיטורים.
(א) לעובד במשכורת (עיקר גמול עבודתו משתלם על בסיס חודשי) תינתן הודעה מוקדמת במועדים
הבאים:

1. במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - יום אחד בשל כל חודש עבודה ;
 2. במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים,
בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה נוסף ;
לדוגמא: מועד הודעה מוקדמת לעובד שעבד 8 חודשים יהיה:
$$2.5 \times 2 + 6 = 11$$
 3. לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.
- (ב) לעובד בשכר (עובד שעיקר גמול עבודתו אינו משתלם על בסיס חודשי) תינתן הודעה מוקדמת
במועדים הבאים:
1. במהלך שנת עבודתו הראשונה - יום אחד בשל כל חודש עבודה ;
 2. במהלך שנת עבודתו השנייה - 14 יום, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה
האמורה ;
לדוגמא: מועד הודעה מוקדמת לעובד שעבד שנה ו-6 חודשים ;
$$14 + 1 \times 6/2 = 17$$
 3. במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 יום, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה
בשנה האמורה ;
 4. לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים.

(ג) להלן נוסח ההודעה:

אל:

פּרטי העובד

הנדון: הודעה מוקדמת לפיטורים

תאריך _____

1. הריני להודיעך כי ביום _____ יכנסו לתוקף פיטוריך.

2. עד למועד הנקוב בסעיף 1 עליך להתייצב לעבודתך*.

(או)

החל מיום _____ תסתיים עבודתך בפועל, והמשרד מוותר על נוכחותך בתקופה זו. תהיה זכאי לתשלום סכום השווה לשכרך הרגיל עבוד התקופה שלגביה ויתר המשרד על נוכחותך*.

3. עם סיום עבודתך תיערך התחשבנות בדבר הסכומים להם הנך זכאי, אם יהיו כאלה, על-ידי מחלקת משכורת במשרד.

מנהל משאבי אנוש חתימה

* מחק את המיותר

העתק: תיק אישי.

(חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ס' 3, 4, 5, 12)
(27/גס)

82.323

האחראי רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי המשרד מוותר על נוכחותו ועבודתו בפועל של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת או בחלק ממנה; לעובד ישולם הסכום השווה לשכרו הרגיל עבור התקופה שלגביה ויתר המשרד על עבודתו.
(27/גס)

82.324

עובד שפוטר ולא ניתנה לו הודעה מוקדמת יהיה זכאי לפיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת
(27/גס)

82.325

(א) על הודעה מוקדמת על הוצאה לקצבה ראה פסקה 82.523;
(ב) על הודעה מוקדמת על סיום שירותו של מנהל כללי הבא מחוץ לשירות ראה פסקה 82.251.

82.33 - ביטול פיטורים

82.331

פוטר עובד, רשאי מי שפיטר את העובד לבטל את פיטוריו, כל עוד לא הגיע התאריך שנקבע כתאריך סיום השירות בהודעה המוקדמת על הפיטורים. הפיטורים יבוטלו בהסכמת העובד ובאישור מוקדם לביטול הפיטורים מנציבות שירות המדינה, אם המדובר בפיטורים שהיו טעונים אישורה לפי פסקה 82.238.
(שע/14)

82.34 - זכויות הקשורות בפיטורים

82.341

פיטורי עובד מזכים אותו, בדרך כלל, בהטבות פרישה מסוגים אלה:

(א) פיצויי פיטורים (ראה פסקה 83.212);

(ב) גמלאות (ראה פרק משנה 85.2).

עובד, שפוטר אחרי השלימו שנת שירות רצופה אחת לפחות ושסיבת פיטוריו אינה האשמה פלילית או עבירה על המשמעת, אם אינו זכאי לגמלה לפי פרק משנה 85.2, מקבל פיצויי פיטורים.

82.342

(א) אם סיבת הפיטורים היתה אחד המקרים הבאים, אין העובד זכאי לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם (ראה פסקה 83.212) (לעניין זכות לקצבת פרישה של עובד שפוטר על-פי החלטת בית הדין למשמעת, ראה פסקה 85.211):

1. עובד קבוע שפוטר לאחר שהורשע בפסק דין סופי בעבירה שדינה 3 שנות מאסר או יותר ושיש עימה קלון, הנובעת מתפקידו בשירות או קשורה איתו, ומי שפיטרו קבע כי אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם בהתחשב בחומרת העבירה וביתר נסיבות העניין;
2. עובד בתקופת ניסיון או בתקופת עבודה במעמד ארעי שפוטר בגלל אחת מאלה:

- (א) התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו;
 - (ב) התנהגות התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה;
 - (ג) הורשע בעבירה שיש עימה קלון הנובעת מתפקידו בשירות או קשורה איתו; ומי שפיטרו קבע כי אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם בהתחשב בחומרת העבירה וביתר נסיבות העניין;
- (ב) הקביעה של מי שהוסמך לפטר עובד כי אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם כאמור בנסמן (א) לעיל, תיעשה לאחר התייעצות עם ועד העובדים במשרד ולאחר מתן הזדמנות לעובד להשמיע את טענותיו בפני המוסמך לפטרו או מי שהוסמך על ידו לכך;
- (ג) האמור בנסמן (ב) לעיל, לא יחול כאשר הסמכות לפיטורים היא על-פי פסק דין של בית הדין למשמעת, לפי סעיף 68 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

82.35 - נהלים

82.351

פיטורים או הפסקת שירות של עובד, וכן הודעה על פיטורים או הפסקת שירות יהיו אך ורק במכתב אשר יופנה לעובד המפוטר או שעבודתו הופסקה, באמצעות מנהל היחידה בה הוא מועסק.

82.352

החלטה בדבר פיטורים או הפסקת שירות או עבודה תינתן על-ידי מי שמוסמך לכך, בכתב. על ההודעה המופנית לעובד בדבר הפיטורים או הפסקת השירות או העבודה רשאי לחתום מי שהחליט על הפיטורים או הפסקת השירות או העבודה, או האחראי.

82.353

הודעת הפיטורים או הפסקת השירות או העבודה תנוסח בהתאם לנסיבות, אולם בכל מקרה יפורטו בה הנימוקים לפיטורים או הפסקת השירות או העבודה. כמו כן תפורטנה בה זכויותיו של העובד הנובעות מהפיטורים, מהפסקת השירות או העבודה (אם יש לו זכויות כאלו) וכן מספר ימי חופשת המנוחה הצבורה העומדים לזכותו, אם, באיזו מידה ומתי יקבל חופשה לפני מועד הפרישה ומה יומר בפדיון חופשה בהתאם להוראות פסקה 33.186.

82.354

האחראי ישלח העתק ממכתב הפיטורים או הפסקת השירות של עובד על-פי חוזה מיוחד אל נציבות שירות המדינה וכן תיאור המקרה ונסיבותיו ונימוקי הפיטורים או הפסקת השירות (לרבות העתק מזיכרון הדברים של המשא ומתן עם נציגות העובדים לפי פסקה 82.237).

82.355

פסקה מבוטלת
(שע/14)

82.356

על מילוי המסמכים הקשורים בפרישה מן השירות ראה פרק משנה 82.9.

82.357

מנהל משאבי אנוש ייתן לעובד תוך 14 יום מיום העבודה האחרון של העובד, או תוך 7 ימים מיום שדרש זאת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה. נוסח אישור לעובד על תקופת עבודתו ראה פסקה 82.141.
(סג/27)

82.4 - הסדרים לשמירת זכויות פנסיה

82.40 כללי / 82.41 העברה למוסד לביטוח לאומי
ולשירות התעסוקה / 82.42 העברה למוסד או
לארגון / 82.43 קרנות ביטוח של ההסתדרות
הכללית / 82.44 מעסיקים אחרים / 82.45 הקפאת
זכויות / 82.46 הוראות נוהל

82.40 - כללי

82.401

תחולה

הוראות פרק משנה זה חלות על עובד, שעל תקופת שירותו חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970.

(פא/8)

82.402

(א) ניתן לערוך הסכם כללי עם מעסיק כלשהו שיחול באורח אוטומטי מראש על כל עובד או קבוצת עובדים אשר יעברו משירות המדינה לאותו מעסיק בזמן מן הזמנים בעתיד, וכן ניתן לערוך עם מעסיק כלשהו, הסכם מיוחד אשר יחול על עובד מסוים או עובדים מסוימים הנקובים בשמם. כמו כן, בהיעדר הסכם כללי או מיוחד עם המעסיק, ניתן לערוך הסכם יחידי עם העובד עצמו.
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 86)

(ב) הסכם כאמור, כללי, מיוחד או יחידי, יביא בחשבון את תקופת העבודה לעניין זכויות לגמלאות, כולן או מקצתן מן המדינה לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, (להלן - "חוק הגמלאות") או מן המעסיק שלא על-פי חוק הגמלאות, וכן מקצתן מזה ומקצתן מזה, והכל לפי התנאים שייקבעו בהסכם, לרבות תשלום ותחולה למפרע.
(החוק הנ"ל, ס' 86(א))

82.403

דין הסכם כאמור עם קרן פנסיה או עם קרן תגמולים, שעובדי המדינה קשורים בה או המשרתת את עובדי המעסיק - כדין הסכם עם המעסיק.
(החוק הנ"ל, ס' 86(ב))

82.404

שר האוצר לא יתקשר בהסכם מיוחד אלא בהסכמת העובד שההסכם כאמור חל עליו והוא יקבע בתקנות את התנאים שבהם מותר להתקשר בהסכמים כאמור.
(החוק הנ"ל, ס' 88)

82.405

עבר אדם מעבודה אצל מעסיק כלשהו לשירות המדינה, ולא חל על העברתו זו הסכם לפי פסקה 82.401, תובא בחשבון לעניין זכויותיו וזכויות שאיריו לפי חוק הגמלאות, כולן או מקצתן, תקופת עבודתו במקום עבודתו הקודם, כולה או מקצתה, הכל לפי תנאים שייקבעו בתקנות, לרבות תשלום ותחולה למפרע.
(החוק הנ"ל, ס' 91)

82.406

עבר אדם משירות המדינה בתפקיד שחוק הגמלאות חל עליו, לעבודה אצל מעסיק אחר, או לתפקיד בשירות המדינה שחוק הגמלאות אינו חל עליו, ולא חל על ההעברה הסכם כאמור, רשאי שר האוצר להתקשר עמו בהסכם, לפיו ישולמו לו ולשאיריו גמלאות בעד תקופת שירותו במדינה בתפקיד שחוק הגמלאות חל עליו, כולה או מקצתה, הכל לפי תנאים שייקבעו בתקנות, לרבות תשלומי העובד לאוצר המדינה ותחולה למפרע.
(החוק הנ"ל, ס' 92)

82.407

על שמירת רציפות זכויות לגמלה - ראה פרק משנה 85.9.

82.41 - העברה למוסד לביטוח לאומי ולשירות התעסוקה

82.411
עבר עובד לעבוד במוסד לביטוח לאומי או לשירות התעסוקה בהתאם להוראות פרק משנה 11.7, יחולו עליו התנאים והזכויות בהתאם למפורט בפרק משנה הנ"ל.

82.42 - העברה למוסד או לארגון

82.421
פרש עובד קבוע מהשירות לאחר שהשלים חמש שנות שירות הנושאות זכות לגמלאות והתחיל לעבוד במוסד או ארגון או להפך, אשר עמם קיים הסכם קיבוצי (ראה הרשימה בפסקה 82.422) ניתן להתקשר עם אותו מוסד או ארגון או קרן פנסיה או קרן תגמולים הקשורים בו, בהסכם לשמירת זכויות לגמלה של העובד המועבר.

82.422
הסכמים כללים בעניין שמירת זכויות לגמלאות של עובדים מועברים נחתמו עם המוסדות או הארגונים הבאים:

- (א) אוניברסיטת תל-אביב (לסגל האקדמי);
- (ב) בנק ישראל;
- (ג) ברית התנועה הקיבוצית;
- (ד) האוניברסיטה העברית, ירושלים;
- (ה) הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל, חיפה;
- (ו) הסוכנות היהודית לארץ-ישראל;
- (ז) מוזיאון ישראל;
- (ח) מרכז הסתדרות המורים;
- (ט) עיריות ומועצות מקומיות;
- (י) קרן היסוד;
- (יא) רשות השידור.

82.43 - קרנות ביטוח של ההסתדרות הכללית

82.431
פרש עובד קבוע מהשירות אחרי ז' בניסן תשל"א (1.4.1971) ועבר למקום עבודה הקשור עם קרן פנסיה הסתדרותית, ללא הגבלת תקופת עבודה מינימלית ולהפך, אפשר להחיל על העובד את ההסכם בין הממשלה וקרנות הפנסיה של ההסתדרות הכללית.

82.432
עובד אשר פרש לפני התאריך המפורט בפסקה 82.431 ושירת לפחות חמש שנים הנושאות זכות לגמלאות והתקבל לעבודה אצל מעסיק הקשור עם קרן פנסיה הסתדרותית תוך שנתיים מיום סיום שירותו או להפך, אפשר להחיל עליו את ההסכם בין הממשלה לבין קרנות הפנסיה.

82.433
להלן רשימת קרנות הפנסיה של ההסתדרות הכללית עליהם חל ההסכם שנחתם בין הממשלה וההסתדרות:

- (א) "מבטחים" - מוסד לביטוח סוציאלי;
- (ב) קרן גמלאות מרכזית;
- (ג) קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאיים;
- (ד) קרן הביטוח והפנסיה של פועלי הבניין ועבודות ציבוריות;
- (ה) "נתיב" - קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעלי משק ההסתדרות;
- (ו) קופה מרכזית לתגמולים ופנסיה;
- (ז) "גלעד" - קרן ביטוח ותגמולים;
- (ח) "מקפת" - מרכז לפנסיה ותגמולים.

82.44 - מעסיקים אחרים

82.441

פרש עובד משירות המדינה ועבר למעסיק שאינו כלול בסעיף 82.42 או בסעיף 82.43 וקיים אצל אותו מעסיק הסדר פנסיה לעובדיו, ניתן להתקשר בהסכם עם אותו מעסיק לצורך שמירת רציפות זכויות פנסיה.

82.442

פרש עובד קבוע מהשירות לאחר שהשלים חמש שנות שירות הנושאות זכות לגמלאות, והתקבל לעבודה אצל מעסיק איתו לא קיים הסדר לשמירת זכויות פנסיה, ניתן להתקשר עם העובד בהסכם לשמירת זכויות פנסיה.

82.45 - הקפאת זכויות

82.451

פרש עובד קבוע מהשירות לאחר שהשלים 10 שנות שירות הנושאות זכויות לגמלאות, אך אינו זכאי עדיין לגמלאות, רשאי הוא לבקש מנציב שירות המדינה, כי זכויותיו לגמלאות תוקפאנה עד הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510, כאמור בסעיף 46 (ג) לחוק הגמלאות.
(9/זס)

82.46 - הוראות נוהל

82.461

ההסדרים המפורטים בפרק משנה זה יחולו על עובד אשר לא קיבל משירות המדינה פיצויים, גמלה וכל הטבת פרישה אחרת בגין סיום שירותו.

82.462

על העובד לפנות בבקשה בכתב להחיל עליו את אחד ההסדרים לשמירת זכויות פנסיה ולציין את ההסדר המבוקש.

82.463

על מנהל משאבי אנוש במשרד לפנות לנציבות שירות המדינה, על סמך בקשת העובד להחיל עליו את אחד ההסדרים לשמירת זכויות פנסיה. לאחר קבלת אישור נציבות שירות המדינה - ימלא מנהל משאבי אנוש את הטפסים המתאימים.
(נב/66)

82.5 - פרישה לקצבה

82.51 פרישה ביזמת העובד / 82.52 פרישה ביזמת
נציב שירות המדינה / 82.53 פרישת חובה / 82.54
המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה /
82.55 זכויות הקשורות בפרישה לקצבה / 82.56
נוהל הטיפול בעובד הפורש לגמלאות

82.51 - פרישה ביזמת העובד

82.510

- (א) בפרק משנה זה;
"גיל פרישת חובה" - הגיל שבהגיעו אליו, ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה;
(חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, ס' 4)
- (ב) נסמן מבוטל;
(ט/27)
- (ג) הוראות סעיפים 82.51-82.53 חלות רק על עובד, שעל תקופת שירותו חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, למעט הוראות נסמן (א) אשר חלות גם על עובד המבוטח בפנסיה צוברת.
(פא/8)

82.511

- עובד רשאי לפרוש מן השירות לקצבה, ביזמתו, במקרים הבאים:
- (א) לאחר ששירת עשר שנים והגיע לגיל 60;
- (ב) לאחר ששירת עשר שנים וועדה רפואית קבעה כי בגלל נכותו אין הוא מסוגל לעבוד בשירות המדינה;
- (ג) לאחר ששירת עשרים וחמש שנים והגיע לגיל 57 (במקרה זה יקבל העובד בדרך כלל את הקצבה רק בהגיעו לגיל 60 - ראה פסקה 85.311);
- (ד) לאחר ששירת עשר שנים, אף אם טרם הגיע לגיל 60 - אם הודיע בכתב לנציב שירות המדינה; העובד יקבל את קצבתו בהגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510. למרות האמור לעיל יוקדם תשלום הקצבה במקרים מיוחדים המפורטים בחוק. (ראה גם פסקה 85.171 (ג)).
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 17, 17א, 46 (ב))
(סז/9)

82.512

- (א) עובד, המבקש לצאת לקצבה ביזמתו באחד המקרים המנויים לעיל, ישלח הודעה מוקדמת על כך בכתב לנציב שירות המדינה, באמצעות האחראי של המשרד שבו הוא מועסק; העתק ההודעה ישלח העובד ישירות לנציבות שירות המדינה בדואר רשום;
- (ב) ההודעה והעותק ישלחו לא יאוחר מתשעים יום לפני יום הפרישה; אולם, על-פי בקשת העובד, רשאי המנהל הכללי של משרדו לדחות את מועד המשלוח, בתנאי שמועד זה יהיה לא מאוחר משלושים יום לפני יום הפרישה.
(החוק הנ"ל, ס' 19 (א); תקנות שירות המדינה (גמלאות) (הודעה מוקדמת על יציאה לקצבה), התשכ"ח-1968, ת"ת 1, 2)

82.513

- (א) פרש העובד מבלי ששלח הודעה מוקדמת כאמור, יראו אותו כאילו פרש לקצבה כעבור תשעים יום מיום הפרישה בפועל;
- (ב) שלח העובד הודעה על פרישתו פחות מתשעים יום לפני פרישתו (ללא הרשאת המנהל הכללי), יראו אותו כאילו פרש לקצבה כעבור תשעים יום מיום ששלח את ההודעה המוקדמת;
- (ג) דיין יציאה לקצבה בלא מתן הודעה מוקדמת כאמור, כדין התפטרות ללא מתן הודעה מוקדמת, ובמקרה זה יחולו, בשינויים לפי העניין, ההוראות בדבר עיכוב סכום כסף בגבולות משכורת המגיעה לעובד בעד התקופה שבה יש להקדים את ההודעה לפרישה, (כאמור בפסקה 82.132).

82.514

קיבל האחראי בקשת עובד לצאת לקצבה, לשם העברתה לנציב שירות המדינה בהתאם לפסקה 82.512, ימציא לו האחראי טופס תביעה לגמלה (מדף 2850) בשני עותקים.

82.52 - פרישה ביזמת נציב שירות המדינה

82.521

- (א) נציב שירות המדינה רשאי להוציא לקצבה עובד שגילו בין 60 לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510, וששירת עשר שנים לפחות (על אפשרות ערר על החלטת נציב שירות המדינה בדבר הוצאה לקצבה, ראה פסקאות 82.526 ו-82.527);
- (ב) האחראי של משרד, הרוצה שאחד מעובדיו יוצא לקצבה לפי הוראות פסקה זו, יביא את המקרה לפני המנכ"ל או מנהל יחידת הסמך לפי העניין, ואחר כך ישלח בתאריך מוקדם ככל האפשר אל נציבות שירות המדינה את הטופס אישור גמלאות (מדף 2860) בחמישה עותקים ממולאים, בדוקים וחתומים כדין. בסעיף 3 של הטופס יצוין התאריך המוצע להוצאת העובד לקצבה, תאריך זה יהיה תמיד האחרון בחודש. במקביל לפנייה אל נציבות שירות המדינה, יודיע על כך האחראי לעובד;
- (ג) האחראי יצרף לטופס מכתב, בו יציין כי המקרה הובא לידיעת המנכ"ל או מנהל יחידת הסמך לפי העניין, יכלול בו נימוקים מפורטים לבקשה; אם הסיבה להוצאה לקצבה היא צמצום העבודה, או חידוש הארגון, יציין האחראי מדוע יוצא לקצבה דווקא העובד הנדון; אם הנימוק הוא חוסר יעילות, יציין האחראי פרטים המוכיחים את טענתו; כן יציין האחראי אם מסכים העובד להוצאתו לקצבה בהתאם למוצע, ולשם כך יקיים מגע עם העובד לפני הגשת הבקשה לנציבות שירות המדינה.
(החוק הנ"ל, ס' 18(א))
(שע/14)

82.522

ציין האחראי במכתב הלוואי לטופס אישור גמלאות כי העובד לא הסכים להוצאתו לקצבה, ישמע נציב שירות המדינה את תביעותיהם ואת השגותיהם בנדון של נציג המשרד ושל נציג הסתדרות עובדי המדינה בטרם יחליט בדבר.

82.523

- (א) החליט נציב שירות המדינה על הוצאתו של עובד לקצבה, ישלח לו הודעה מוקדמת על כך בדואר רשום לא מאוחר מתשעים יום לפני יום הפרישה;
- (ב) בהודעתו לעובד הפורש, יביא נציב שירות המדינה לידיעת העובד, בין היתר, את זכותו לערור על החלטתו להוציאו לקצבה לפני הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510. העתקים מההודעה ישלח נציב שירות המדינה בכל מקרה למשרד המעסיק את העובד ולממונה על תשלום הגמלאות, בצירוף הטפסים לאישור גמלאות.
(החוק הנ"ל, ס' 19(ב); תקנות שירות המדינה (גמלאות) (הודעה מוקדמת על הוצאה לקצבה), התשכ"ח-1968, ת' 1, 2)
(9/זס)

82.524

עם קבלת העתק ההודעה מנציב שירות המדינה, ישלח האחראי לעובד - בשני עותקים - את הטופס תביעה לגמלה לפרוש מן השירות (מדף 2850) למילוי בהקדם. כן יודיע האחראי לעובד הפרוש שבעד כל ימי חופשת המנוחה המגיעים לו אחרי תאריך פרישתו יינתן לו פדיון חופשה בהתאם לפסקה 33.184.

82.525

חל שינוי באחד הפרטים שנרשמו בטופס אישור גמלאות בטרם יפרוש העובד, יודיע האחראי על השינוי לממונה על תשלום הגמלאות במשרד האוצר וישלח עותק מהודעתו לנציבות שירות המדינה.
(נד/32)

82.526

עובד, הרואה את עצמו נפגע מהחלטת נציב שירות המדינה להוציא לקצבה לפני הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510, רשאי לערור על ההחלטה בפני ועדת השירות (שכתובתה היא נציבות שירות המדינה, ת"ד 34076, ירושלים 91340), תוך ארבעים וחמישה ימים מן היום שבו נשלחה לעובד הודעת נציב שירות המדינה על הוצאתו לקצבה.
(החוק הנ"ל ס' 18(ד); תקנות שירות המדינה (גמלאות) (ערר על הוצאה לקצבה), התשכ"ח-1968, ת' 2)

82.527

הערר לפי פסקה 82.526 יוגש בשני עותקים, חתומים בידי העורר או בא כוחו, ויפורטו בו שמו ומענו של העורר ונימוקי הערר. לכתב הערר יצורפו שני עותקים מהודעת נציב שירות המדינה על הוצאתו לקצבה של העובד.
(התקנות הנ"ל, ת' 3, 4, 5)

82.53 - פרישת חובה

82.531

נציב שירות המדינה חייב להוציא לקצבה עובד בתום החודש בו הגיע העובד לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510, וששירת עשר שנים לפחות (על אפשרות המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל 67 - ראה סעיף 82.54). נציב שירות המדינה אצל לאחראים את הסמכות להורות על פרישתו של עובד לקצבה שהגיע לגיל הפרישה כאמור, ושהשלים עשר שנות שירות, או שהשלים עשר שנות שירות לאחר גיל הפרישה כאמור, עם השלמת עשר שנות שירות, וכן להורות על פרישתו של עובד ששירותו הוארך בהתאם לסעיף 82.54, בתום תקופת ההארכה שאושרה.
(החוק הנ"ל ס' 18(א))

82.532

האחראי של המשרד, שבו מועסק עובד כאמור בפסקה 82.531 ישלח לעובד הודעה מוקדמת על פרישה לקצבה בטופס (מדף 2865) וכן ישלח העתק ממנה לממונה על העובד שנה אחת לפני מועד הפרישה של העובד, כלומר שנה אחת לפני הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 או מלאת לו עשר שנות שירות, הכול לפי התאריך המאוחר יותר. מטרת משלוח ההודעה היא לאפשר לעובד לערוך את כל ההכנות והסידורים לקראת הפרישה, ולהגיש את תביעותיו ואת משאלותיו בקשר עם תקופות שירות שונות, כמו שירות קודם (ראה סעיף 85.16), בקשה להגדלת השירות (ראה פסקה 85.146) וכדומה. ההודעה המוקדמת תשמש גם תזכורת לממונה על העובד בדבר הצעדים שעליו לנקוט בקשר עם פרישתו של העובד, סידורים למילוי מקומו, תכנון ניצול יתרת החופשה העומדת לזכות העובד וכדומה.

82.533

לפי דרישת המשרד, ועל מנת להבטיח משלוח הודעה מוקדמת במועדה, תמציא יחידת המיכון ומערכות מידע של נציבות שירות המדינה למשרדים פעמיים בשנה רשימת העובדים העומדים להגיע לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 כעבור שנתיים מתאריך מסירת הרשימה. הרשימה תכלול את תאריך הלידה, את מספר הזהות, את תאריך הכניסה לשירות ופרטים אחרים הנוגעים למעמדו של העובד בשירות, לשם הכנת הפעולות שעל מנהל משאבי אנוש לעשותן כדי להוציא את העובד לקצבה.
(9/זס)

82.534

בטרם ישלח מנהל משאבי אנוש הודעה מוקדמת לעובד, יבדוק את נכונות הפריטים האישיים הנוגעים למועד הפרישה הצפוי. אם במסמכים האישיים אין תאריך לידה מלא, או יש סתירה בין תאריכי לידה שונים במספר מסמכים שבתיק האישי, יבדוק אותם על-פי הרשום בתעודת הזהות של העובד. לא צוין תאריך מדויק גם בתעודת הזהות אלא שנת הלידה בלבד, ייראה העובד כאילו נולד בא' בניסן של אותה שנה, ובהתאם לכך ייקבע מועד פרישתו.
(נב/66)

82.535

מיד לאחר משלוח ההודעה המוקדמת לעובד, על מנהל משאבי אנוש לרכז את כל הפרטים הדרושים לקביעת שיעור קצבתו של העובד, בהתחשב באורך שירותו וביתר הגורמים העשויים להשפיע על שיעור קצבתו, לפי הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל - 1970. במסגרת זו, על מנהל משאבי לבדוק באורח יסודי, לפי המסמכים שבתיקו האישי של העובד, את הפרטים בדבר מעמדו בשירות (קבוע, ארעי על-פי חוזה מיוחד), את היעדרויותיו ללא משכורת ואת התקופות שבהן עבד במשרה חלקית, אם היו כאלה, כיוצא בזה.
(נב/66)

82.536

שירת עובד חלק מתקופת שירותו במשרד או במשרדים אחרים, ייבדקו הפרטים מתוך תיקו או תיקיו האישיים הקודמים, אם הועברו למשרדו הנוכחי בהתאם לפסקה 11.524 ופסקה 93.151. לא קיבל המשרד את התיק או את התיקים האישיים כאמור ואין אפשרות לקבלם, יפנה מנהל משאבי אנוש אל נציבות שירות המדינה כדי לקבל את הפרטים הנ"ל.
(נב/66)

82.537

שישה חודשים לפני מועד הפרישה. ישלח מנהל משאבי אנוש לעובד טופס פרישה לקצבה מטעמי גיל (מדף 2868). בהודעה יציין מנהל משאבי אנוש את התאריך הסופי של פרישת העובד לקצבה, תאריך הפסקת עבודתו בפועל (לשם ניצול יתרת החופשה כולה או מקצתה, לפי שיקול דעתו של מנהל משאבי אנוש), תקופת השירות הנוכחית לצורך חישוב קצבתו ושיעור קצבתו באחוזים ממשכורתו. עותקי הטופס יופצו כמצוין בו. במקביל, יודיע מנהל משאבי אנוש לעובד הפורש שבעד כל ימי חופשת המנוחה אחרי תאריך פרישתו, יינתן לו פדיון חופשה בהתאם לפסקה 33.184 כן יודיע לו את מספר ימי חופשת המנוחה הצבורה העומדת לזכותו עד יום פרישתו.
(נב/66)

82.538

עם משלוח ההודעה על פרישה לקצבה. או בסמוך לו, ישלח מנהל משאבי אנוש לעובד טופס תביעה לגמלה (מדף 2850) וידריך את העובד במילוי.
(נב/66)

82.54 - המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה

82.540

למרות האמור בפסקה 82.531, רשאי נציב שירות המדינה, באישור ועדת השירות ובהסכמת העובד, להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510.

(א) אישור המשך העסקה, אם נתמלאו בעובד כל התנאים המנויים להלן בסעיף זה. נתון לשיקול דעתם של נציב שירות המדינה ושל ועדת השירות;

(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ס' 18א)

(ב) ועדת השירות רשאית במקרים מיוחדים, להתנות את אישור הארכת שירותו של עובד, שהגיע לגיל 68, בעשיית מאמצים מצד המשרד (בדרך מכרז, פנייה אל לשכת העבודה וכדומה) למציאת עובד מתאים אחר;

(ג) נציבות שירות המדינה תודיע לאחראי את ההחלטה, והאחראי יודיע על כך לעובד.
(9/זס)

82.541

היוזמה להארכת השירות יכולה להיות של מנהל כללי או של העובד. בשני המקרים, על האחראי למלא טופס בקשה להארכת שירות לאחר גיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 (מדף 2875).

82.542

(א) מתכוון מנהל כללי לבקש מנציב שירות המדינה את העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510, יקבל מהעובד את הסכמתו בכתב על כך;

(ב) המנהל הכללי יעביר את טופס הבקשה להארכת שירות, לנציבות שירות המדינה לאחר שיציין בו את נחיצות המשך מילוי משרתו של העובד ואת הארכת שירותו ויציין שהעובד מסוגל להוסיף ולמלא את תפקידיו. לטופס יצורפו:

1. הסכמתו בכתב של העובד להוסיף למלא את תפקידיו;

2. תיק גיליונות הערכה ומשוב של העובד (מדף 2610) (ראה פסקה 93.346).

(תקנות שירות המדינה (גמלאות) (המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה), התשכ"ט-1968 ת' 1) (פב/17)

82.543

הפעולות האמורות בפסקה 82.542 יבוצעו בעוד מועד בכדי שהמנהל הכללי יוכל לשלוח לנציב שירות המדינה את הטופס לפחות שישה חודשים לפני שימלאו לעובד גיל פרישה כמשמעו בפסקה 82.510. (התקנות הנ"ל, ת' 1)

82.544

(א) מעוניין עובד להמשיך ולהיות מועסק לאחר הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510, יפנה בעוד מועד בכתב אל המנהל הכללי;

(ב) האחראי יבצע את ההליכים המפורטים בפסקה 82.542, ימלא טופס בקשה להארכת שירות לאחר גיל הפרישה כאמור (מדף 2875) וינהג בהתאם להוראות פסקאות 82.541 עד 82.543.

82.545

(א) בהתאם להחלטת ועדת שירות מיום ד' בניסן התשע"ב (27.3.2012), רשאי נציב שירות המדינה, להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל פרישת חובה, כמשמעו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, בהסכמת העובד, בהתקיים אחד מהמאפיינים הבאים:

1. עובד במקצוע במחסור או בעל מומחיות ייחודית, ברמה לאומית או אזורית - וזאת בתנאי שיפורסם מכרז לאיוש המשרה, אחת לתקופה שתיקבע באישור נציב שירות המדינה;

2. רופא באחד מהמקצועות, אשר הוגדרו על ידי המנהל הכללי של משרד הבריאות באישור נציב שירות המדינה, כמקצועות במצוקה במערכת הבריאות. יש למלא טופס בקשה להארכת שירות (מדף 2875);

(ע/8)

3. עובד שמונה למשרה שתקופת הכהונה בה קצובה בזמן, ובמהלך תקופת הכהונה הגיע לגיל פרישת חובה - עד לסיום תקופת הכהונה במשרה;

4. עובד שמונה לתפקיד חיוני בגיל הסמוך לגיל פרישת חובה, וקיימת חיוניות בהמשך העסקתו במשרה מעבר לגיל פרישת חובה;

5. בהתקיים נסיבות מיוחדות, בהן לא התאפשרה בחירתו ו/או קליטתו של מחליפו של העובד, או לצורכי חפיפה עם העובד המחליף;

6. בהתקיים נסיבות של מובילות ישירה, פעילה ומוכחת או חיוניות מוכחת של העובד, בעיצומו של מהלך לרפורמה, רוויזיה, רה-ארגון, שדרוג טכנולוגי מערכתי או סגירת יחידה;

7. בנסיבות של אי ביצוע ההליכים הנדרשים לאיוש משרה חיונית מבעוד מועד - זאת, בכפוף לפרסום מידי של מכרז לאיוש המשרה ולאחר בחינת האפשרות למלא את התפקיד באופן זמני עד לאיושה דרך קבע. במקרים כאמור, תבחן נציבות שירות המדינה את הצורך בנקיטת אמצעים כנגד המשרד, בהתאם לנסיבות העניין;

8. עובד המועסק במשרת אמון על-פי בקשת הממונה על המשרה, ולתקופה שלא תעלה על תקופת כהונת הנבחר או נושא המשרה הממונה על העובד;

(ע/2)

9. במקרים שאינם עונים על קריטריונים בנסמנים (1) - (8) לעיל, יהיה רשאי נציב שירות המדינה לאשר הארכת שירות חד פעמית למשך שלושה חודשים.

(ב) אישור כללי זה הנו בכפוף להתקיימות שאר התנאים וההליכים הנדרשים בהתאם לתקנות שירות המדינה (גימלאות) (המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה), התשכ"ט-1968.
(חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ס' 18א(עג/9) (פב/17))

82.546

(א) הנציב רשאי, באישור ועדת השירות, לאצול מסמכותו להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל פרישת חובה, בהתאם לאמור בפסקה זו;

(ב) בהתאם להחלטת ועדת שירות מיום ט"ז באדר ב' התשע"ד (18.3.2014), אישרה ועדת השירות לנציב שירות המדינה לאצול מסמכותו לפי סעיפים 18(א) ו-66(ב) לחוק שירות המדינה (גימלאות), לבעלי התפקידים שנקבעו בהחלטת ועדת השירות, בכפוף לתנאים ולסייגים המנויים בה;

(ג) תוקף החלטת ועדת השירות לתקופה של 18 חודשים ממועד אצילת הסמכות על-ידי הנציב;
(ד) פירוט בעלי התפקידים להם האציל נציב שירות המדינה מסמכותו כמפורט לעיל, והתנאים וההליכים הנדרשים לצורך הפעלת סמכות זו, מפורטים בהנחיית נציב שירות המדינה מס' 8.3 בנושא נוהל הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה;
(פב/17)

(ה) הפעלת הסמכות שהואצלה, כאמור בפסקה זו, תהיה בכפוף לתנאים ולהליכים הנדרשים בהתאם לתקנות שירות המדינה (גימלאות) (המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל 67), התשכ"ט-1968, להוראות סעיף 82.54, להחלטות ועדת שירות המדינה, ולהנחיות נציב שירות המדינה, כפי שיהיו מעת לעת;

(ו) הוראות סעיף 82.54, יחולו לגבי המקרים בהם אצל הנציב מסמכותו, כאמור בפסקה זו, בשינויים המחויבים.
(חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ס' 18א, 66(ב), 102(ב); החלטת ועדת השירות מיום ט"ז באדר ב' התשע"ד (18.3.2014) (פב/17)(ע/8))

82.547

(א) נציב שירות המדינה מוסמך להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה, כמשמעו בפסקה 82.510, לתקופה של לא יותר משנה;

(ב) להארכה נוספת של שירות העובד מעבר לגיל הפרישה כאמור, לאחר ההארכה הראשונה, יש לנקוט בכל הפעולות המפורטות לעיל.
(התקנות הנ"ל, ת' 2)
(פב/17)

82.548

(א) נציב שירות המדינה לא ירשה הארכת העסקת עובד (למעט בן משפחה שכולה כמפורט בפסקה 82.549) מעבר לגיל 69. אלא אם אישר המנהל הכללי בטופס כי שירותו של העובד חיוני למדינה, ונציב השירות וועדת השירות שוכנעו בדבר. אישור המנהל הכללי יצוין בבקשה להארכת שירות המוגשת לנציב השירות;
(התקנות הנ"ל, ת' 2) (9/20)

(ב) בהתאם לתיקון תקנות שירות המדינה (גימלאות) (המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל 67), התשכ"ט-1968 מיום ט"ו בתמוז התשפ"ב (14.7.2022), בסמכות נציב שירות המדינה לאשר הארכת שירות כאמור, לתקופה שלא תעלה על שנה אחת בכל פעם, עד הגיע העובד לגיל 71.
(פב/17)

82.549

(א) הורה שכול, אלמנה או אלמן כמשמעותם בחוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) התש"י-1950; או בחוק התגמולים לנפגעי פעולת איבה התש"ל-1970, אשר הגיע לגיל פרישת חובה והועסק בשירות שישה חודשים רצופים לפחות בתכוף לפני הגיעו לגיל פרישת חובה והוא כשיר לעבודה, לא יפוטר ולא יחויב לפרוש מעבודתו במשך תקופה שלא תעלה על חמש שנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה, אלא אם קבעה ועדת תעסוקה, הפועלת ליד משרד הביטחון כמשמעותה בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, או ועדת תעסוקה אחרת שתקבע כי איננו כשיר. ועדת התעסוקה תחליט על אי כשירות כאמור לעיל באחד המקרים הבאים:

1. העובד אשם בהתנהגות רעה חמורה, הפוגעת במקום עבודתו. בנותן העבודה או בשמם הטוב;

2. העובד הפסיק מרצונו הטוב את עבודתו ונותן העבודה לא חייב אותו לפרוש מעבודתו;
3. העובד נמצא בלתי כשיר להמשיך בעבודתו הקודמת או בכל התעסקות אחרת באותו מקום עבודה מחמת מחלתו או ליקויו הגופני או השכלי.
(חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950 ס' 13א, תקנות משפחות חיילים שנספו במערכה (העסקת עובד מעבר לגיל הפרישה), התשל"ו-1975 ת' 1, 4)
(עד/12)(סד/9)

(ב) עובד שהוא הורה שילדו נפטר ומועסק בשירות המדינה שבע שנים לפחות בתכוף לפני הגיעו לגיל פרישת חובה, והוא הגיע לגיל פרישת חובה לא יחויב לפרוש מעבודתו בשל גילו, בארבע השנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה.
האמור לעיל לא יחול על כבאי כמשמעו בחוק הרשות הארצית לכבאות והצלה, התשע"ב-2012 ועל עובד בשירות הביטחון הכללי או במוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים.
תחילתו של חוק זה ביום י"ד בטבת התשע"ח (1.1.2018), והוא יעמוד בתוקפו שמונה שנים מיום תחילתו.
(חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), התשפ"ב-2021) (הוראת שעה), (תיקון מס' 2), התשפ"ד-2023) (פד/5)(עח/10)

82.55 - זכויות הקשורות בפרישה לקצבה

82.551

זכויות עובד אשר פרש לקצבה, ביזמתו או ביזמת נציב שירות המדינה, וכן זכויות שאיריו של עובד אשר פרש לקצבה, מפורטות בפרקי משנה 85.3, 85.4 ו-85.6.

82.56 - נוהל הטיפול בעובד הפורש לגמלאות

82.561

- (א) הנהלים לטיפול בעובד הפורש לגמלאות, הינם חלק ממחויבות המעסיק לעובדיו שעברו שנים רבות במשרד;
- (ב) הטיפול בעובד הפורש לגמלאות מופקד בכל משרד בידי עובד מיחידת משאבי אנוש שסיים קורס פרנטיס לענייני גמלאות;
- (ג) העובד יפעל בשיתוף עם האחראי לשירותי רווחה במשרד ובתיאום עם מנהל משאבי אנוש במשרד.

82.562

שיחה אישית לפני הפרישה

- (א) שנה לפני הפרישה יוזמן העובד הפורש לשיחה אישית עם הרפרנט לענייני גמלאות ו/או עובד הרווחה;
- (ב) השיחה תוקדש לבדיקה ואימות הפרטים בנושאים הקשורים בקביעת זכויות (שירות קודם, צירוף שירות, הגדלת שירות וכדומה) ובהיבטים אחרים של הפרישה.

82.563

הכנה לפרישה

- (א) כל עובד יוזמן במרוצת השנה שלפני הפרישה, לאחר קיום השיחה האישית במשרדו, למפגשי הכנה לפרישה המאורגנים על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) מפגשים אלה יוקדשו למתן מידע על זכויות שונות המגיעות לעובד הפורש (זכויות לגמלאות, מס הכנסה וביטוח לאומי), ולדיון בהיבט החברתי והאנושי של הפרישה;
- (ג) המפגשים מיועדים לעובדים ולבני/בנות זוגם, נערכים בשעות העבודה ועל חשבון תקציב המשרד.

82.564

טקס הפרישה

- הטקסים לעובדים הפורשים לגמלאות ייערכו בשתי מסגרות:
- (א) טקס פרישה משרדי - בפרקי זמן ובמועדים קבועים שתקבע הנהלת המשרד או יחידת הסמך. לטקס יוזמנו כל העובדים המועמדים לפרישה לגמלאות. בהתאם לשיקולי הנהלת המשרד יוזמנו למסיבה גם בני משפחותיהם של העובדים.
במהלך הטקס יוענק שי לעובד הפורש. השי יינתן בצורת מדליה או שי שווה ערך אחר (שווה ערך מבחינה ערכית) אשר ישמש מזכרת לעובד הפורש כאות הוקרה על פעילותו רבת השנים במשרד. המשרד יכלול את ההוצאה הצפויה לכך, כל שנה מראש בתקציבו השנתי.
סכום ההקצבה לטקס פרישה משרדי לעובד יפורסם, מעת לעת, על-ידי אגף הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה;
(שע/3)

(ב) טקס פרישה יחידתי - הטקס ייערך ביום הפרישה, או סמוך לו, ביחידת העובד על-ידי חבריו לעבודה בתיאום עם ועד העובדים. המוזמנים לטקס זה ייקבעו בהתייעצות עם העובד הפורש לגמלאות.
(נט/31)

82.565

שמירת קשר עם גמלאים

- (א) גמלאי המשרד הם חלק בלתי נפרד מאוכלוסיית המשרד ;
- (ב) הטיפול בשמירת הקשר עם גמלאי המשרד ייעשה בשיתופם הפעיל של הגמלאים באמצעותו של עובד הרווחה במשרד ;
- (ג) הקשר יקיים בין יחידת המוסד לבין הגמלאים ויש לקיימו בכל התחומים המפורטים ;
- (ד) שמירת הקשר תקויים עם הגמלאים שפרשו מטעמי גיל (מגיל 60 ומעלה), ועם גמלאים שפרשו מטעמי בריאות ;
- (ה) שמירת הקשר עם גמלאים שפרשו בגילים נמוכים יותר תהיה בהתאם להחלטת האחראי לשירותי הרווחה והנהלת המשרד ;
- (ו) כמו כן יישמר הקשר עם בני זוגם של עובדים שנפטרו בשירות ועם בני זוגם של גמלאים שנפטרו ;
- (ז) הדרכים לשמירת הקשר הן :

1. הזמנת הגמלאים לאירועי המשרד או היחידה, כגון: הזמנת הגמלאים פעמיים בשנה בחגים להרמת כוסית (לקראת ראש השנה ולקראת פסח), הזמנת הגמלאים לפתיחת תערוכה, חנוכת מבנה או מתקן חדש וכדומה ;
2. קבלת שי בתלוש הגמלה לקראת חג הפסח ולקראת ראש השנה :
(א) לגמלאים בפנסיה תקציבית
לגמלאים בפנסיה תקציבית, השי יוענק באמצעות מינהלת הגמלאות במשרד האוצר ;
(ב) לגמלאים בפנסיה צוברת
לגמלאים שפרשו מעבודתם בשירות המדינה אשר אינם מבוטחים בפנסיה תקציבית, השי יוענק על-ידי המשרד או בית החולים ממנו פרש העובד ולאחר שהתקיימו לגביהם אחד מהתנאים הבאים :

1. עובד אשר הועסק בשירות המדינה לפחות 5 שנים ברציפות, ונקבע על-ידי קופת הגמל בה בוטח, כמי שבשל מצב בריאותו אינו מסוגל לעבוד בשירות המדינה, יוכר כגמלאי שירות המדינה לצורכי רווחה ושי לחגים מיום פרישתו מהשירות ובתנאי שמקבל קצבה מקופת הגמל ;

2. עובד אשר הועסק בשירות המדינה לפחות 10 שנים ופרש פרישה מוקדמת, יוכר כגמלאי שירות המדינה לצורכי רווחה ושי לחגים, החל מגיל 60 ובתנאי שמקבל קצבה מקופת הגמל ;

3. עובד מדינה שנפטר בשירות או גמלאי שירות המדינה שנפטר, בן/בת הזוג יוכרו כגמלאי שירות המדינה לצורכי רווחה ושי לחגים, לאחר שיציגו אישור מקופת הגמל בה בוטח הנפטר, כי הוכרו כשאיירים המקבלים קצבת שאירים ;

4. עובד אשר עבד בשירות המדינה לפחות 10 שנים ברציפות ופרש פרישת גיל חובה על-פי התקשי"ר יוכר כגמלאי שירות המדינה ;

מחלקת משאבי אנוש תעביר את רשימת הפורשים בפנסיה צוברת לאגף בכיר פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה, אשר יבחן את זכאותו של העובד שפרש להכרה כגמלאי שירות המדינה ובהתאם לאמור בנסמך זה.

(פד/5)(פב/10)(עז/8)(עג/15)

3. כינוס הגמלאים מספר פעמים בשנה לשמיעת הרצאות ופעילויות אחרות ;
4. שיתוף הגמלאים בטוילים הנערכים לעובדי המשרד או עריכת טיולים בנפרד ;
5. נופשונים לגמלאים במסגרת קבוצתית המאורגנת על-ידי המשרד בתיאום עם החברה למפעלי כלכלה ותרבות לעובדי המדינה בע"מ ;
6. קיום קשר אישי עם הגמלאים הזקוקים לסיוע ולתמיכה, כגון: סיוע כספי באמצעות קרנות החברה למפעלי כלכלה ותרבות בע"מ ; "קרן מיכאל" לעובדי המדינה במצוקה, קרן סיוע לגמלאים וכדומה ;
7. משלוח פרסומי המשרד, כדי להגביר את תחושת השותפות בין ההנהלה לבין הגמלאים ;
8. עריכת ביקורים אצל גמלאים חולים והענקת שי ;
9. קבלת קהל הגמלאים במשרד בימים קבועים מראש, לקבלת מידע ולהעלאת בעיות שונות שבהן נתקל הגמלאי ;
10. בעת חירום ניתן לאייש משרות חיוניות על-ידי גמלאים.

82.566

הסכומים המוקצבים לגמלאי לשנת התקציב עבור ביצוע הפעילויות כמפורט בפסקה 82.565 יפורסמו מעת לעת על-ידי אגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנציבות שירות המדינה.

82.567

הקצאת הסכומים לטיולים, לכנסים שנתיים ולביקורים אינה קשורה במספר המשתתפים בפעילות הנ"ל, אלא בהתאם למספר הגמלאים והגמלאיות, האלמנים והאלמנות.

82.568

המשרד רשאי להקציב סכומי כסף נוספים, אם קיים כיסוי תקציבי מתאים למימון פעולות חברתיות, תרבותיות ורווחתיות נוספות

82.9 - נהלים הקשורים בפרישה מן השירות ובהעברה ממשד למשרד

82.91 חלות / 82.92 הודעה על הפסקת עבודה /
82.93 החזרת כספים וציוד על-ידי עובד שפרש מן
השירות / 82.94 תעודת שירות

82.91 - חלות

82.911
הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות; על עובד ארעי חלות הוראות סעיפים 82.93 ו-82.94.

82.92 - הודעה על הפסקת עבודה

82.921
פורש עובד מן השירות מאיזו סיבה שהיא (לרבות פטירה) או עובר עובד ממשד למשרד ימלא מנהל משאבי אנוש באופן ממוכן מתוך המערכת המרכזית לניהול משאבי אנוש טופס הודעה על הפסקת עבודה על כל פרטיו וישלח אותו לנציבות שירות המדינה ומחלקת הכספים של משרדו; עותקים ממנו יתויקו בתיקים האישיים של העובד ביחידה בה הועסק ובהנהלת המשד.
נובעת הפרישה מפיטורים או מהתפטרות, יצרף מנהל משאבי אנוש לטופס העתק מאושר של מכתב הפיטורים או ההתפטרות.
במקרה של פרישה מן השירות, עליה ניתנת הודעה מוקדמת ובמקרה של העברה ממשד למשרד, יישלח הטופס לנציבות שירות המדינה ולמחלקת הכספים שבוע ימים לפני פרישת העובד או העברתו.
(סב/9)

82.922
במקרה של העברת עובד ממשד למשרד אם לרגל בחירה למשרה פנויה ואם לרגל העברה בהתאם להוראות פרק משנה 11.5, ישלח האחראי עותק של טופס הודעה על הפסקת העבודה (מדף 2810) גם לאחראי של המשד אליו הועבר העובד.

82.923
פרש עובד מן השירות בנסיבות המחייבות תשלום גמלה, ישלח האחראי עותק של טופס הודעה על הפסקת העבודה גם לממונה על הגמלאות במשרד האוצר.

82.924
מתן המלצה ו/או מכתב הערכה ראה סעיף 42.27.
(סב/9)

82.93 - החזרת כספים וציוד על-ידי עובד שפרש מן השירות

82.931
עובד, שפרש מן השירות, חייב להחזיר את הכספים ואת הציוד דלהלן:
(א) חלק יחסי של דמי אגרת רישיון שקיבל (ראה פסקה 25.134);
(ב) ביגוד שקיבל או ערכו היחסי (ראה פסקה 28.441).

82.94 - תעודת שירות

82.941
כל עובד מדינה קבוע הפורש מן השירות יקבל ממנהל משאבי אנוש של יחידתו תעודת שירות, אשר תופק באופן ממוכן מתוך המערכת המרכזית לניהול משאבי אנוש.
עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד וכן עובד ארעי הפורש מן השירות, רשאי לקבל תעודת שירות לפי בקשתו.
(סב/9)

82.942
על התעודה יחתום האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידיו, בתנאי שדרגת החותם לא תהיה נמוכה מדרגת הפורש.

82.943

עותק מתעודת השירות יתויק בתיקו האישי של העובד ביחידה בה עבד לאחרונה ובהנהלת המשרד.

פרק 83 - פיצויי פיטורים

בפרק זה מובאות הוראות בעניין פיצויי פיטורים, הזכות לפיצויי פיטורים לעובדים מפורטים ולעובדים מתפטרים, לשאירי עובד שנפטר וכן שיעורי פיצויי הפיטורים. הוראות פרק זה מבוססות בחלקן על חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ועל התקנות שהותקנו לפיו.

83.1 - אקדמות

83.11 חלות

83.11 - חלות

83.111

הוראות פרק זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות (ראה גם פסקה 83.112).
(חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 1(א))

83.112

העובדים הארעיים, שזכויותיהם הסוציאליות מבוטחות בקרן הביטוח לפועלי הבניין והעבודות הציבוריות, אינם זכאים לפיצויי פיטורים בהתאם לפרק זה, כיוון שהתשלומים בעדם לקרן הביטוח כוללים גם תשלום בעד פיצויי פיטורים.

83.2 - פיצויי פיטורים למפוטרים

83.21 עובדים מפוטרים

83.21 - עובדים מפוטרים

83.211

- (א) עצם הזכאות לפיצויי פיטורים קיימת רק לאחר שהשלים עובד שנת שירות רצופה אחת לפחות. אם חלה הפסקה בעבודה מהסיבות המפורטות בסעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים:
1. שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על-פי התחייבות לשירות קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות ביטחון, התשי"ט-1959, [נוסח משולב], ושירות על-פי צו לפי סעיף 26 לחוק האמור;
 2. יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על-פי חוק ואם על-פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי;
 3. חופשה שנתית;
 4. חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על-פי חוק או בהסכמת המעסיק;
 5. חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על-פי חוק או בהסכמת המעסיק;
 6. שביתה או השבתה;
 7. תאונה או מחלה;
 8. ימי אבל במשפחה מטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;
 9. הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;
(שע/12)
 10. אימוץ לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967.
- תקופת הפסקת עבודה לא תנתק את הרציפות בעבודה ולכן, בקביעת הזכאות לפיצויי פיטורים תיכלל גם תקופת העבודה שחלה לפני הפסקת העבודה.
- (ב) בחישוב תקופת שנת השירות כאמור לעיל כוללים אף תקופות שירות המובאות בחשבון לצורכי גמלאות על-פי נסמך(ד) של פסקה 85.133. (תקופות חופשה ללא משכורת ששולמו בעדה 18.5% ממשכורת העובד), על-פי פסקה 85.161 (תקופות שירות כחבר הממשלה, כחבר כנסת, כשופט, כדיין או כחייל בשירות הקבע בצה"ל) וכן על-פי פסקה 85.163 (תקופות שירות בתפקיד אשר חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, אינו חל עליו ואשר צורפו לשירותו של עובד שהחוק חל עליו);
- (ג) תקופת שירות על-פי חוזה מיוחד, שבעדה אין מגיעים לעובד פיצויי פיטורים כיוון שלפי החוזה המשכורת כוללת פיצויי פיטורים, תובא בחשבון לצורכי משך התקופה המזערית (שנה אחת), שרק לאחר זכאי עובד לפיצויי פיטורים בתנאי:
1. שתקופת שירות זו קדמה ללא הפסקת שירות במעמד קבוע, זמני או ארעי;
 2. שמינוי של העובד במעמד קבוע, זמני או ארעי לא היה למשרה השונה לחלוטין ממשרתו על-פי החוזה המיוחד או ללא קשר אתה;
 3. שהפיצויים ישולמו רק בעד תקופת השירות במעמד קבוע, זמני או ארעי.
- (ד) על התקופה שבעדה משולמים פיצויי פיטורים - ראה סעיף 83.51.
(החוק הנ"ל, ס' 1(א), 2)

83.212

- (א) עובד, שפוטר אחרי השלימו שנת שירות רצופה אחת לפחות (ראה פסקה 83.211), וסיבת הפיטורים אינה האשמה פלילית או עבירה על המשמעת, זכאי לפיצויי פיטורים;
- (ב) פיצויי הפיטורים משתלמים בעד תקופת שירותו של העובד, שבעדה אינו זכאי לקצבת פרישה לפי פרק 85 או מקרן ביטוח (ראה סייג בפסקה 83.515);
- (ג) האמור לעיל בדבר פיטורים חל אף על הפסקת שירות של עובד המועסק בחוזה מיוחד והפסקת עבודה של עובד ארעי.
(החוק הנ"ל, ס' 1(א))

83.213

עובד עונתי, שעבד שתי עונות רצופות ושפוטר לא מחמת הרשעה פלילית או עבירה על המשמעת, זכאי לפיצויי פיטורים.
לצורך פסקה זו "עונה" - היא שלושה חודשים רצופים לשנה שבהם עבד העובד לפחות 60 יום.
(החוק הנ"ל, ס' 1(א))

83.214

עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד ואשר הממשלה לא הציעה לחדש את החוזה, שלושה חודשים לפחות לפני תומו רואים אותו כאילו פוטר, לצורכי פסקה 83.212. אולם אם נקבע בחוזה, באישור שר הכלכלה או מי שהוסמך לכך על ידיו, כי הפיצויים כלולים במשכורת, לא יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים.
(חוק הנ"ל, ס' 9, 28)
(סו/19)

83.215

עובד שנתמלאו בו כל התנאים דלהלן:
(א) פוטר לאחר חמש שנות שירות ובטרם השלים עשר שנות שירות;
(ב) סיבת הפיטורים היא מצב בריאות לקוי;
(ג) נקבעה לו דרגת נכות פחותה מ-25%;
(ד) אינו זכאי לגמלה.
יקבל מענק בנוסף לפיצויי הפיטורים (ראה פסקאות 83.523 ו-85.213).

83.3 - פיצויי פיטורים למתפטרים

83.31 עובדים מתפטרים

83.31 - עובדים מתפטרים

83.310

עובד, שהתפטר אחרי השלימו שנת שירות רצופה אחת לפחות (ראה פסקה 83.211), ושסיבת התפטרותו היא אחת הסיבות המפורטות בפסקה 83.311, זכאי לפיצויי פיטורים, ובלבד שנתן העובד הודעה מוקדמת על התפטרותו בהתאם להוראות פסקה 82.131 (פיצויי פיטורים משתלמים בעד תקופת שירות של עובד שבעדה אינו זכאי לקצבת פרישה לפי הוראות פרק 85 או מקרן ביטוח - ראה סייג בפסקה 83.515);

83.311

להלן הסיבות המזכות בפיצויי פיטורים:

- (א) לידה (לרבות לידת וולד מת לאחר עשרים ושניים שבועות של היריון לפחות), אם העובדת מתפטרת תוך שנה אחת מיום הלידה;
(עז/15)(14/זס)
- (ב) עובדת אשר, לבדה או עם בעלה, קיבלה לאימוץ ילד והתפטרה לפני שמלאו לילד שנה, על מנת לטפל בו, ובלבד שהוצג אישור פקיד סעד לאימוץ, אם לפני ההתפטרות ואם לאחריה;
(11/זס)
- (ג) הוראות נסמן (א) ו-(ב) יחולו על עובדת ועל עובד אם נתקיים בהם אחד מאלה:
1. בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת (גם מחוץ לשירות) במשך שישה חודשים רצופים לפחות, בסמוך לפני יום התפטרותו. (לעניין זה יראה כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה);
 2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו;
 3. בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, לפי העניין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד. התפטר אחד מבני הזוג כאמור. לא יחולו הוראות אלו על בן הזוג השני.
- עובד המבקש להתפטר מעבודתו עקב מימוש זכאות זו ימסור למנהל משאבי אנוש של יחידתו, חודש ימים לפחות לפני מועד ההתפטרות המבוקש (ראה פסקה 82.131), הודעה בכתב חתומה בידו ובידי בת זוגו או בידו בלבד, בהתאם לעניין, לפי הנוסח כמפורט כמפורט בתקנות פיצויי פיטורים (חובת מסירת הודעות למעסיק), התשמ"ט-1988).
- עובד המבקש להתפטר מעבודתו כדי לטפל בילדו, מחמת נכות או מחלת בת זוגו, יצרף להודעה אישור רפואי בדבר הנכות או מחלת בת הזוג. מנהל תחום משאבי אנוש יעביר מייד את ההודעה לאחראי, אשר ידאג כי פיצויי הפיטורין ישולמו ביום הפסקת העבודה, או בתום חמישה-עשר יום מיום מסירת הודעת העובד, הכל לפי התאריך המאוחר יותר.
- (ד) מחלה או נכות, אם הוכיח העובד על-פי תעודה רפואית, שאושרה על-ידי הוועדה הרפואית המחוזית, כי אינו מוכשר להמשיך בעבודתו כתוצאה מהמחלה או מהנכות (בהתאם להוראות פסקה 82.172);
- (ה) מחלת העובד או מחלת בן-זוגו או מחלת אחד מילדיו, המחייבת החלפת מקום המגורים, לפי תעודה רפואית, אם אמנם הוחלף מקום המגורים ואם אין באפשרות הממשלה להעסיק את העובד במקום מגוריו החדש;
(פב/2)(49/נו)
- (ו) עובד שהתפטר לרגל מצב בריאותו שלו, או של אחד מבני משפחתו הבאים:
1. בן זוגו, לרבות הידוע בציבור כבן זוגו;
 2. ילדו, לרבות ילד מאומץ או חורג;
 3. הורהו של העובד;
 4. נכדו, סבו של העובד או הורהו של בן-זוגו, הגר עם העובד, ושעיקר כלכלתו עליו.
- ולאור הממצאים הרפואיים שאושרו על-ידי רופא המשפחה או רופא תעסוקתי של קופת חולים, תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין הייתה סיבה מספקת להתפטרותו;
(2/פב)

- (ז) התגייסות לשירות קבע בצה"ל שלא קדם לו שירות סדיר ;
- (ח) התפטרות בסמוך לפני התגייסות לשירות סדיר בצה"ל ובשל אותה התגייסות ;
(חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 11(ג))
- (ט) התגייסות לשירות קבע בצה"ל מייד לאחר שירות סדיר, לתקופה ארוכה יותר משנתיים, הן בהתחייבות אחת והן בכמה התחייבויות רצופות ;
- (י) התגייסות לשירות במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר לאחר שירות של שישה חודשים לפחות, או אם נתמלא אחד התנאים המפורטים בנסמנים (2) או (3) לסעיף 11א בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ;
- (יא) מועמדות לכנסת על-פי פסקה 42.341 או לרשות מקומית על-פי פסקה 42.352, או בחירה למועצה של רשות מקומית על-פי פסקה 42.356 ;
- (יב) העתקת מקום מגורים מיישוב שאינו חקלאי ליישוב חקלאי, ובלבד שהעובד גר ביישוב החקלאי לפחות שישה חודשים ("יישוב חקלאי" הוא קיבוץ, מושב או יישוב שמרבית תושביו הם חקלאיים) ;
- (יג) העתקת מקום מגורים של עובד לאחד היישובים המפורטים בסעיף 12(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 מיישוב שאינו נמנה עימם, ובלבד שגר באותו מקום שישה חודשים רצופים לפחות ;
- (יד) העתקת מקום מגוריו של עובד, לרגל נישואיו, ליישוב בישראל שבו היה גר בן-זוגו, אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא ארבעים ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם ;
(נא/2)
- (טו) העתקת מקום מגוריו של עובד, לרגל גירושיו, ליישוב בישראל המרוחק ארבעים ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור שישה חודשים לפחות ;
- (טז) העתקת מקום מגוריו של עובד, עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת בשירות צבאי על-פי התחייבות בשירות קבע, או במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר, אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא ארבעים ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם ;
- (יז) העתקת מקום מגוריו של עובד, עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת בשירות הביטחון הכללי או עובד המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא ארבעים ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם ;
- (יח) העתקת מקום מגוריו של עובד, עקב הצטרפותו לבן-זוגו המשרת בשירות המדינה או בגוף ציבורי אחר שאישרה לעניין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים לפי החלטת הממשלה, והמרחק בין מקום מגוריו הקודם לבין ירושלים הוא ארבעים ק"מ לפחות ;
- (יט) העתקת מקום מגוריו של עובד, עקב הצטרפותו לבן-זוגו העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שמקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם ושהעובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש ;
(תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, ת' 12(ט))
- הקובע לעניין מרחקים לצורך נסמנים (יד) עד (יט) הוא פרסום מרחקי דרך של מרכז מיפוי ישראל במשרד הבינוי והשיכון.
- (כ) העתקת מקום מגוריו של עובד לאחד ממקומות ההתנחלות או ההיאחזות המפורטים בסעיף 12(ד) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, ובלבד שגר באותו מקום שישה חודשים רצופים לפחות ;
(טז/20)
- (כא) התפטרות של עובד עונתי שעבד שלוש עונות רצופות מחמת שלא הובטחה לו עבודה עונתית רצופה ;
- (כב) אי-מצאת משרה מתאימה לעובד צעיר לשעבר, בנסיבות האמורות בפסקה 34.229 ;
- (כג) הצטרפותו של עובד לבן-זוגו היוצא לחוץ-לארץ בשליחות המדינה או בשליחות קופה ציבורית כמשמעותה בסעיף 35 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, אם המשרד שבו הועסק מאשר כי אינו יכול לאשר לעובד חופשה ללא משכורת לתקופת השליחות ;
- (כד) התפטרות של עובד בעקבות הרעה מוחשית כתנאי העבודה או בנסיבות אחרות שביחסי העבודה כלפי העובד, שבהן אין לדרוש ממנו שימשיך בעבודתו ;
(חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 6, 8, 11(ב), תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים כפיטורים), התשכ"ד-1964, ת' 11, 12)

(כה) התפטרה עובדת עקב שהייתה במקלט לנשים מוכות, אשר אושרה על-ידי לשכת הסעד או משרד הרווחה והשירותים החברתיים, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים, ובלבד שסמוך לפני התפטרותה שהתה במקלט כאמור תקופה של שישים ימים לפחות; לעניין נסמן זה, "אישור", "לשכת סעד ומקלט לנשים מוכות" - כהגדרתם בסעיף 7(ג)(5) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (ראה פסקה 33.426).
(חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 7 א)
(27/ג)

83.312
פסקה מבוטלת
(2/ב)

83.313
עובד, הפורש מן השירות עקב סירובו לעבור עם יחידתו למקום אחר, אינו זכאי לפיצויי פיטורים, אלא במקרים מיוחדים. על מקרים כאלה יחולו הוראות פסקה 83.621.

83.314
על הסמכות לאשר פיצויי פיטורים למתפטרים ונוהלי התשלום ראה פרק משנה 83.6 .

83.4 - בוטל (עד/2)

83.5 - שיעור פיצויי הפיטורים

83.51 התקופה שבעדה משלמים פיצויי פיטורים /
83.52 עובד המקבל משכורת חודשית / 83.53
עובד המקבל שכר יומי / 83.54 עובד במשרה
חלקית / 83.55 עובד ביותר ממשרה מלאה אחת /
83.56 עובד במינוי בפועל / 83.57 עובד בחוץ-
לארץ / 83.58 החזרת כספים למשרד בעד עובד
שהפסיק את חברותו בקרן

83.51 - התקופה שבעדה משלמים פיצויי פיטורים

83.511

לצורך חישוב התקופה המזכה בפיצויי פיטורים תובא בחשבון כל התקופה מיום תחילת עבודתו של העובד ועד לתאריך פיטוריו, (לרבות עובד-צעיר, או עובד-צעיר המועסק על-פי הצהרת חניכות) למעט תקופות אלו:

- (א) שירות צבאי מלא על-פי התחייבות לשירות קבע, לרבות שירות קבע המזכה בהחזרה לעבודה (ראה פסקה 34.226);
- (ב) תקופת שירות חלקי בצבא כמשמעותו בחוק החיילים המשוחררים העודפת על 120 יום בסך הכל;
- (ג) היעדרות מן העבודה מחמת תאונה או מחלה שבעדה אין העובד זכאי לתשלום, מכוח היותו עובד, מאוצר המדינה או ממקום אחר וכן - בעובד ארעי - כל תקופת היעדרות כאמור, אפילו בתשלום, הארוכה מ-30 יום לכל שנת עבודה (ראה גם פסקה 83.513);
- (ד) הפסקה ארעית בעבודה, ללא ניתוק יחסי עבודה בינו לבין השירות, העודפת על שבעה ימים לשנת עבודה.
(החוק הנ"ל, ס' 13; תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים כפיטורים), התשכ"ד-1964, ת' 10)

83.512

- (א) לצורך חישוב התקופה המזכה בפיצויי פיטורים כאמור ברישא של פסקה 83.511 תחושב תקופה של חופשה או של פגרה ללא משכורת באופן הבא:
- (ב) חופשה כאמור, הקצרה מ-14 יום לשנת עבודה, תיכלל בתקופה המזכה בפיצויי פיטורים; חופשה כאמור, העודפת על-14 יום לשנת עבודה, לא תובא בחשבון התקופה המזכה בפיצויי פיטורים.
בפסקה זו: "שנת עבודה" - כל שנה בחישוב השנים מיום תחילת עבודתו של העובד; לצורך חישוב 14 היום האמורים, תובא בחשבון רק שנת עבודה שלימה.

83.513

על חישוב תקופת שירות קודמת, על אישור תקופת שירות עודפת על 35 שנה, וכן על חישוב תקופת שירות קבע בצה"ל, לצורך התקופה בעדה משלמים פיצויי פיטורים - ראה סעיפים 83.61 ו-85.76.

83.514

פיצויי פיטורים משתלמים בעד תקופת שירות בעדה אין העובד זכאי לגמלה לפי פרק 85 או מקרן ביטוח, ובכפופות לאמור בפסקה 83.515.

83.515

בפסקה זו:

"עובד"

- מי שהיה מבוטח בקרן ביטוח, עבר למעמד קבוע ולא קיבל פיצויי פיטורים בעד תקופת שירותו במעמד ארעי ותקופה זו לא הובאה בחשבון לצורכי גמלאות;

- "שירות במעמד ארעי" - שירות כעובד ארעי, על-פי חוזה מיוחד, וכיוצא בזה, שבו זכויות העובד לגמלאות בוטחו בקרן ביטוח.

עובד, זכאי לפיצויי פיטורים עם פרישתו לקצבה לפי הוראות פסקה 83.521 או 83.531 בעד תקופת שירותו במעמד ארעי שבעדה אין הוא מקבל קצבה עם פרישתו, למעט במקרים הבאים:

- (א) עובד הפורש בשל נכות של 25% ומעלה (ראה פסקה 85.211);
- (ב) שאירי עובד שנפטר בשירות (ראה פסקה 85.531);
- (ג) עובד שקצבתו הוגדלה ל-70% והוא לא רכש זכויות לגמלה בעד תקופת עבודתו במעמד שחוק הגמלאות אינו חל עליו (ראה פסקה 85.142 (ב) ו-(ג)).
(תחולת נסמן (ג): כ"א באדר ב' התשמ"ו (1.4.1986))

83.52 - עובד המקבל משכורת חודשית

83.521

בסעיף זה:

(א) "משכורת חודשית כוללת אחרונה" - פירושה המשכורת המשולבת כפי שהוגדרה בפסקה 24.301, וכל תוספת שהוכרה כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ושנכללה במשכורתו האחרונה של העובד;

(ב) חלה הפחתה במשכורתו של עובד וכתוצאה ממנה קטנה משכורתו האחרונה, רואים כמשכורתו האחרונה לגבי התקופה שלפני ההפחתה את משכורתו של העובד ערב ההפחתה.
(התקנות הנ"ל ת' 8)

83.522

סכום פיצויי הפיטורים המשתלמים לעובד המקבל משכורת חודשית, שווה לחלק השנים עשר של משכורתו החודשית הכוללת האחרונה (ראה פסקה 83.521(א)) כפול החודשים וחלקי החודש בהם שירת. לעניין זה, עובד המקבל רק חלק ממשכורתו, או שאינו מקבל משכורת כלל בעת פיטוריו או התפטרותו (למשל: עובד בחופשה ללא משכורת, בהסרה זמנית מכהונתו, בחופשת מחלה במשכורת חלקית), רואים כמשכורת אחרונה את המשכורת שהייתה מגיעה לו ביום פיטוריו, אילו היה זכאי בו למשכורת שלמה.
על פיצויי פיטורים למנהל כללי, ראה פרק 17.

(החוק הנ"ל, ס' 12(א))

83.523

עובד יקבל מענק בנוסף לפיצויי הפיטורים (ראה פסקה 85.213) אם נתמלאו בו כל התנאים הבאים:

(א) פוטר לאחר חמש שנות שירות, ובטרם השלים עשר שנות שירות;

(ב) סיבת הפיטורים היא מצב בריאות לקוי;

(ג) נקבעה לו נכות פחותה מ-25%;

(ד) הוא אינו זכאי לגמלה.

83.524

(א) עובד בשכר חודשי המבוטח בקרן הביטוח "מבטחים" שהפסיק את עבודתו בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים, יקבל פיצויי פיטורים מהמשרד בו הועסק בעד תקופת שירותו עד יום י"ז בניסן התשמ"ג (31.3.1983);

(ב) בעד התקופה החל מיום י"ח בניסן התשמ"ג (1.4.1983) ועד לתאריך הפסקת שירותו יקבל מקרן הביטוח 6% מהמשכורת שהופרשה לקרן. המשרד בו היה העובד מועסק ישלם לו עוד 2.3% ממשכורתו הקובעת האחרונה להשלמת הפיצויים בעד תקופה זו. (החל מיום 1.1.99 כל קרן פנסיה בה בוטח העובד).

83.53 - עובד המקבל שכר יומי

83.531

- (א) סכום פיצויי הפיטורים המשתלם לעובד ארעי המקבל שכר יומי יהיה שכר של חודש לכל שנת עבודה בעד תקופת העבודה החל מיום כ"ב באב התשמ"ג (1.8.1983) ואילך. עובד ארעי המועסק במשרה מלאה המקבל שכר יומי הזכאי לפיצויי פיטורים בעד התקופה שלפני יום כ"ב באב התשמ"ג (1.8.1983), יקבל בעדה פיצויים בסכום השווה לשכרו הכולל היומי האחרון, כפול מספר חודשי העבודה וחלקי החודש בהם שרת (ראה פסקה 83.532);
(ק"ת, 4513, התשמ"ג, עמ' 1731)
- (ב) סכום פיצויי הפיטורים המשתלם לעובד ארעי המקבל שכר יומי המועסק במשרה חלקית בעד תקופת עבודתו לפני יום כ"ב באב התשמ"ג (1.8.1983), יהיה שכר של השבועיים האחרונים כפול מספר שנות העבודה וחלקי השנה בהן עבד;
(ק"ת כנ"ל)
- (ג) למרות האמור לעיל, עובד ארעי המקבל שכר יומי שהועבר למעמד המזכה אותו במשכורת חודשית ורכש זכויות לגמלה עבור תקופה שירותו במעמד ארעי בהתאם להוראות סעיף 85.16. ייעשה חישוב פיצויי הפיטורים המגיעים לו לפי האמור בפסקה 83.521 בדבר פיצויי פיטורים לעובד המקבל משכורת חודשית, גם בעד אותה תקופה בה שירת כעובד ארעי בשכר יומי.

83.532

בפסקה זו:

"שכר כולל אחרון" - שכר היסוד היומי האחרון בצירוף תוספת היוקר; למי ששכר עבודתו, כולו או מקצתו, משתלם בעד ביצוע עבודה מסוימת, או בחלק מהפדיון, או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, ביחס לשכר כאמור - השכר הכולל האחרון הוא השכר הממוצע של שנים עשר החודשים שקדמו לפיטורים; אם חלה הפחתה בשכרו של העובד וכתוצאה ממנה קטן שכרו האחרון, רואים כשכר אחרון לגבי התקופה שלפני ההפחתה - שכרו של העובד ערב ההפחתה.
(התקנות הנ"ל, ת' 8, 9)

83.533

- (א) עובד בשכר יומי מבוטח בקרן הביטוח "מבטחים" שפוטר, יקבל פיצויי פיטורים מהמשרד בו הועסק בעד תקופת שירותו, עד יום י"ז בניסן התשמ"ג (31.3.1983). בעד התקופה החל מיום י"ח בניסן התשמ"ג (1.4.1983) ועד כ"א באב התשמ"ג (31.7.1983) יקבל מקרן הביטוח % 4 1/6 מהשכר שהופרש לקרן;
- (ב) פוטר העובד המקבל שכר יומי המבוטח בקרן "מבטחים" אחרי יום כ"א באב התשמ"ג (31.7.1983) ישולמו לו פיצויי פיטורים בעד תקופת שירותו אחרי התאריך האמור לפי הכללים המפורטים בפסקה 83.524.

83.54 - עובד במשרה חלקית

83.541

עובד, שבמשך כל תקופת שירותו עבד במשרה חלקית וללא שינוי במידת חלקיות משרתו, יחושבו פיצויי הפיטורים המשתלמים לו על יסוד משכורתו החלקית על-פי הוראות סעיף 83.52 או סעיף 83.53. עובד, שמידת חלקיות משרתו השתנתה. וכן עובד ששירת חלק מזמן שירותו במשרה שלמה וחלק במשרה חלקית, יחושבו הפיצויים המגיעים לו בעד כל תקופת עבודה בנפרד, על יסוד משכורתו החודשית הכוללת האחרונה ובהתאם למידת חלקיות משרתו.

83.55 - עובד ביותר ממשרה מלאה אחת

83.551

עובד, המועסק ביותר ממשרה מלאה אחת, או במספר משרות חלקיות המהוות ביחד יותר ממשרה מלאה, זכאי לפיצויי פיטורים בעד משרה מלאה אחת בלבד. לצורך זה תובא בחשבון המשרה המלאה, או המשרות החלקיות, המהוות ביחד משרה מלאה אחת, בהן המשכורת או השכר הם הגבוהים ביותר.

83.56 - עובד במינוי בפועל

83.561

עובד, הפורש מן השירות בתקופת מינויו בפועל בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים, יחושבו הפיצויים לפי משכורתו החודשית הכוללת בדרגתו הקבועה ולא לפי משכורתו במינוי בפועל.

83.57 - עובד בחוץ-לארץ

83.571

סכום פיצויי הפיטורים, המשתלמים לעובד המקבל משכורת חוץ-לארץ, מחושב על בסיס המשכורת המגיעה לו בארץ במטבע ישראלי, ללא התחשבות בתוספות המיוחדות שקיבל בזמן עבודתו בחוץ-לארץ.

83.58 - החזרת כספים למשרד בעד עובד שהפסיק את חברותו בקרן

83.581

(א) עובד המקבל משכורת חודשית או עובד המקבל שכר יומי המבוטח בקרן ביטוח "מבטחים" שהפסיק את עבודתו ואינו זכאי לפיצויי פיטורים. יודיע המשרד לקרן על כך. הפסיק עובד כנ"ל את חברותו בקרן ומשך מהכספים שעמדו לזכותו, תחזיר הקרן למשרד 6% מהמשכורת או מהשכר שהופרש;

(ב) עובד המקבל שכר יומי אשר הפסיק את עבודתו לאחר יום י"ז בניסן התשמ"ג (31.3.1983) והוא זכאי לפיצויי פיטורים, והפסיק את חברותו בקרן ומשך מהכספים שעמדו לזכותו-תחזיר הקרן למשרד עבוד התקופה החל מיום י"ח בניסן התשמ"ג (1.4.1983) ועד יום כ"א באב התשמ"ג (31.7.1983) 1 5/6% מהשכר שהופרש.

83.6 - תשלום פיצויי פיטורים

83.61 אישור תשלום פיצויי פיטורים על-ידי
האחראי / 83.62 אישור תשלום פיצויי פיטורים
על-ידי ועדת פיצויים משרדית / 83.63 אישור
תשלום פיצויי פיטורים על-ידי נציבות שירות
המדינה

83.61 - אישור תשלום פיצויי פיטורים על-ידי האחראי

83.611
האחראי או מי שהוסמך לכך על-ידי, מוסמך לאשר תשלום פיצויי פיטורים לעובד או לבני משפחתו
הזכאים לפיצויי פיטורים לפי פרקי משנה 83.2, 83.3, כאשר סיבת הפרישה מהשירות היא אחת מאלה:
(א) פיטורים מסיבות בריאות על-פי המלצת ועדה רפואית (כאשר אין העובד זכאי עקב זאת לגמלה) או
המלצת רופא תעסוקתי או רופא משפחה;
(ב) התפטרות לרגל אחת הסיבות הנזכרות בפסקה 83.311, למעט נסמן (ד);
(ג) פיטורי עובד מאיזו סיבה שהיא, למעט פיטורים בשל אשמה פלילית או עבירה על המשמעת;
(ד) פטירה - רק במקרים בהם יש שאירים (ראה פרק משנה 84.2 וסעיף 5 לחוק פיצויי פיטורים,
התשכ"ג-1963);
(ה) סיום העסקה של עובד אשר הגיע לגיל פרישה כמשמעו בפסקה 82.510 בנסיבות שאינן מזכות אותו
בקצבה על-פי חוק שירות המדינה (גימלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן - "חוק הגימלאות")
(ראה פסקה 83.514).
(2/ב/11)

83.612
אישור האחראי או מי שהוסמך לכך על ידי לתשלום פיצויי פיטורים, לפי פסקה 83.611, יינתן בטופס
אישור פיצויי פיטורים (מדרף 2830); ויופץ בהתאם למפורט בטופס.
מחלקת השכר של המשרד תצרף את הטופס לגיליון תשלום הפיצויים המוגש לחשב הכללי.
(נב/66)

83.613
על מנהל משאבי אנוש לדאוג להעברה של המסמכים והטפסים למחלקת השכר לתשלום פיצויי הפיטורים
תוך חמישה-עשר יום מהמועד לתשלומם.
(חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ס' 20)
(נב/66)

83.62 - אישור תשלום פיצויי פיטורים על-ידי ועדת פיצויים משרדית

83.621
ועדת פיצויים משרדית בהרכב הבא: האחראי או נציגו - יו"ר; חשב המשרד או נציגו; נציג הלשכה
המשפטית (להלן - "ועדת פיצויים משרדית"), מוסמכת לאשר תשלום פיצויי פיטורים (ללא הגדלה) לעובד
מתפטר גם כאשר סיבת ההתפטרות אינה אחת הסיבות המפורטות בפסקה 83.311 במקרים החלופיים
הבאים:

- (א) העובד מועסק בשירות המדינה למעלה משנה והוא מתפטר בשל אחת מהסיבות הבאות:
1. מעבר למקום מגורים חדש, אשר מקום המגורים החדש רחוק יותר ממקום עבודתו בנסיבות
המפורטות בתקנות, אך ללא המגבלות של מספר קילומטרים [סעיף 12 לתקנות פיצויי
פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964];
(2/ב/2)
 2. התפטרות לשם טיפול בילד גם לאחר גיל שנה ובלבד שלא מלאו לילד שנתיים;
 3. יציאת בן הזוג לחוץ-לארץ בשל שליחות, עבודה או לימודים;
 4. שליחות העובד מטעם מוסד ממלכתי או לאומי;
 5. מצב בריאותי לקוי של העובד או של בן משפחתו על-פי מסמכים רפואיים, אף ללא פניה
לוועדה רפואית (לפי המפורט בפסקה 83.311(1)).

(ב) העובד מועסק בשירות המדינה למעלה משלוש שנים בפנסיה צוברת ומתקיימים התנאים המצטברים הבאים:

1. עובד ללא עבר משמעותי או הליכים משמעותיים מתנהלים (אלא אם התקבל אישור מאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה);
2. המלצת הממונה;
3. מועד סיום ההעסקה (ביוזמת העובד) בשירות המדינה תואם וסודר בין העובד למשרד.
(פב/2)(שע/3)

83.622

עובד רשאי לערער על החלטת ועדת הפיצויים המשרדית בפני ועדת הפיצויים כמפורט בפסקה 83.631, לא יאוחר מתשעים יום מהמועד בו נמסר לו העתק ההחלטה.
(ט/2)

83.63 - אישור תשלום פיצויי פיטורים על-ידי נציבות שירות המדינה

83.631

ועדת פיצויים בנציבות שירות המדינה

ועדה המתמנת על-ידי נציב שירות המדינה (להלן - "ועדת הפיצויים בנציבות שירות המדינה") רשאית לאשר פיצויי פיטורים:

- (א) בשיעורים הנקובים בפרק משנה 83.5 או בשיעורים אחרים, אף כשסיבת ההתפטרות אינה אחת הסיבות הנזכרות בפסקה 83.311;
- (ב) בשיעור הנראה לה מתאים, לבני משפחת עובד שנפטר, המצוינים בפסקה 84.222 ואינם מוגדרים כשאיירים, בנסיבות מיוחדות כאשר הדבר ייראה לה נכון;
- (ג) בשיעורים הנקובים בפרק משנה 83.5 לעובד הזכאי לפיצויי פיטורים לפי סעיף 83.21 או נסמנים (ד) או (ה) או (כג) של פסקה 83.311, אם לדעתה התקיימו התנאים הנדרשים בכל אחד מן הנסמנים הנ"ל;
- (ד) בשיעור העולה על הנקוב בפרק משנה 83.5, בנסיבות מיוחדות ויוצאות מן הכלל, כאשר הדבר ייראה לה נכון;
- (ה) לעובד מתפטר המשווין להסדר של פנסיה תקציבית, שאינו זכאי לתשלום קצבה באופן מיידי, ומבקש לקבל פיצויי פיטורים במקום הקפאת זכויות. יש להחתיים את העובד וככל הנדרש גם את כן/בת הזוג, על טופס ויתור זכויות, טפסי (מדף 1093) או (מדף 1-1093);
- (ו) לעובד המועסק בשירות המדינה למעלה משנה ופחות משלוש שנים בפנסיה צוברת ומתקיימים אצלו התנאים המפורטים בפסקה 83.621(ב) לעיל;
- (ז) במקרה שוועדת הפיצויים המשרדית לא אישרה פיצויי פיטורים. ערר על החלטת ועדת הפיצויים המשרדית (להלן - "ההחלטה") יוגש לוועדת הפיצויים בנציבות שירות המדינה לא יאוחר מתשעים ימים מהמועד שנמסרה ההחלטה.
(פב/2)

83.632

האחראי או מי שהוסמך לכך על ידיו יגיש לנציבות שירות המדינה בקשה לאישור תשלום פיצויי פיטורים; במקרים המפורטים בפסקה 83.621 וכן כאשר סיבת הפרישה של העובד מן השירות אינה אחת מהסיבות הנזכרות בפסקה 83.611, והוא זכאי לפיצויי פיטורים.
(נב/66)

83.633

מבקש עובד לקבל פיצויי פיטורים בנסיבות שאין חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 חל עליהן, יגיש האחראי את בקשת העובד, בצירוף המסמכים שצירף העובד והמלצתו של האחראי לוועדת הפיצויים בנציבות שירות המדינה. בבקשה יציין האחראי את שיעור הפיצויים המוצע, מלאים או חלקיים.

83.634

אישרה ועדת הפיצויים בנציבות שירות המדינה את תשלום פיצויי הפיטורים לעובד, תשלח הודעה על כך בשלושה עותקים לאחראי, והוא ימציא עותק אחד ממנה לעובד הנוגע בדבר ועותק אחד למחלקת השכר של המשרד.

83.635

יובהר, כי בגין תקופת שירות עליה חל חוק הגימלאות הזכאות לפיצויי פיטורים, ככל שישנה, היא בשיעור של 100% פיצויים בגין כל שנת שירות. בגין תקופת שירות שלא חל עליה חוק הגימלאות הזכאות לפיצויים היא בשיעור של עד 100% לכל שנת שירות, קרי זכאות להשלמה על ההפרשות שבוצעו לקופת הגמל לקצבה בגין פיצויי פיטורים.
(פב/2)

83.7 - חישוב שירות קודם של עובדים שחזרו לשירות

83.71 החזרת פיצויים

83.71 - החזרת פיצויים

83.711

הוראות סעיף זה חלות על חייל מפוטר כמשמעו בסעיף 11.62, וכן על עובד שחזר לשירות ושירותו הקודם הוכר בהתאם להוראות פסקה 11.832.

83.712

עובד אשר פרש מן השירות מכל סיבה שהיא וקיבל פיצויים, רשאי לבקש תוך שנים עשר חודשים מיום שובו לשירות, כי שירותו הקודם יוכר, בתנאי שיחזיר את פיצויי הפיטורים שקיבל בהתאם לאמור בפסקה 11.832.

83.713

הביע עובד את רצונו להחזיר את פיצויי הפיטורים לפי הוראות פסקאות 11.832 ו-83.712 והסכימה לכך נציבות שירות המדינה, תודיע על כך למנהל משאבי אנוש של המשרד/היחידה, שעל העובד לפנות לחשב המשרד לשם הסדרת התשלומים שעליו לשלם לאוצר המדינה.

83.714

פסקה מבוטלת
(עב/14)

83.715

החזיר עובד שחזר לשירות את פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור לעיל, תיחשב תקופת שירותו הקודם כתקופת שירות לצורך חישוב פיצויי הפיטורים, אם יפרוש בנסיבות המזכות אותו בפיצויים. (ראה גם פסקה 11.832).

83.716

חייל בשירות קבע בצה"ל שהועבר לשירות המדינה, ולא קיבל את מענק השחרורים או את הקצבה המגיעים לו מן הצבא (ראה פסקה 11.625), תובא בחשבון גם תקופת שירות הקבע שלו בצה"ל לצורך חישוב פיצויי הפיטורים. בכל שאר המקרים, יובא בחשבון, רק פרק הזמן שחלף מאז התקבל החייל לשעבר לשירות.

83.8 - פגיעת צד שלישי

83.81 פרישה עקב פגיעת צד שלישי

83.81 - פרישה עקב פגיעת צד שלישי

83.811

שולמו לעובד פיצויי פיטורים וסיבת הפרישה הייתה פגיעת צד שלישי בעובד (כגון פרישה עקב תאונת דרכים), יודיע העובד מיד בכתב על כך למנהל היחידה, ומנהל היחידה יעביר את העניין ליועץ המשפטי של המשרד.

היועץ המשפטי יחליט אם לתבוע מאת המזיק את הכספים אשר שילמה הממשלה לעובד בתור פיצויי פיטורים, בהתאם לחוק לתיקון דיני הנזיקין האזרחיים (הטבת נזקי גוף), התשכ"ד-1964.

83.812

הוחלט, בהתאם להוראות פסקה 83.811, לתבוע מאת המזיק את הכספים אשר הממשלה שילמה לעובד, חייב העובד להושיט כל עזרה ולעשות כל פעולה סבירה כדי לסייע למדינה במימוש זכויותיה. העובד לא יעשה כל פעולה העלולה לפגוע בזכויות אלו של המדינה או למנוע בעד מימושו.

83.813

קיבל העובד פיצויי נזיקין לרגל פרישתו כאמור בפסקה 83.811 (למעט פיצויים מכוח פוליסה פרטית לביטוח מחלה או תאונות), ובתוכם פיצויים בעד פרישתו מן העבודה, עליו להעביר לממשלה אותו פיצוי, אך לא יותר ממה ששילמה לו הממשלה.

83.814

לא העביר העובד את הפיצוי שקיבל כאמור בפסקה 83.813, יורה האחראי על קיזוז הסכומים שקיבל מהממשלה מתשלומים נוספים שהוא זכאי להם.

פרק 84 - תשלומים לזכאים של עובד שנפטר בשירות

בפרק זה מפורטים התשלומים וההטבות לזכאים של עובד שנפטר בהיותו בשירות המדינה. תשלומים והטבות אלה הם: משכורת, תמורת ימי חופשת מנוחה, פיצויי פיטורים, גמלאות ומענק שאירים

84.1 - משכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה

84.11 חלות / 84.12 תשלום המשכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה / 84.13 קביעת הזכאים למשכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה / 84.14 נוהל ביצוע התשלומים

84.11 - חלות

84.111

- (א) הוראות פסקה 84.121 חלות על כל סוגי העובדים בשירות;
- (ב) הוראות פסקה 84.122 חלות על כל סוגי העובדים בשירות למעט עובדים המקבלים את חופשת המנוחה שלהם באמצעות קרן החופשה (ראה פסקה 33.191);
- (ג) נסמן מבוטל.
- (פג/14)

84.12 - תשלום המשכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה

84.121

נפטר עובד, ניתנים לידי מי שהעובד הורה לעניין זה, המשכורת המגיעה לעובד עד יום מותו ותשלומים אחרים המגיעים לו עקב שירותו, אם היה זכאי להם ביום פטירתו (ראה סעיף 84.13). לא הורה - ישולם לבין זוגו, ובאין לו בן זוג - ליורשיו.

(חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ס' 7)

(סו/14)

84.122

נפטר עובד, ניתנת לידי מי שהעובד הורה לעניין זה, תמורת ימי חופשת המנוחה שצבר עד יום פטירתו (ראה פסקה 33.176) או משכורת העובד עד סוף החודש שבו נפטר, בשיעור שהיה משתלם לו לולא נפטר - הכול לפי הסכום הגדול יותר. לא הורה - ישולם לבן זוגו, ובאין לו בן זוג - ליורשיו.

(החוק הנ"ל, הס' הנ"ל)

(סו/14)

84.123

שלושה חודשי משכורת לשאירים

(א) נפטר עובד, שעל תקופת שירותו חל חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן - "חוק הגמלאות"), והשאיר אחריו שאירים כהגדרתם בפסקה 85.511, ושאירים אלה אינם זכאים לקצבה לפי הוראות פסקה 85.531, זכאים השאירים לשלושה תשלומים חודשיים בגובה המשכורת שהיה מקבל הנפטר אילו המשיך לעבוד, בהתאם למפורט להלן:

1. התשלום יכלול את כל הסכומים המשולמים על בסיס חודשי והנכללים ברשימת הרכיבים הנלקחים בחשבון לצורך קביעת שיעור הגמלה או פיצויי פיטורים;
 2. תשלום זה ישולם בנפרד ולא יצורף לסך כל משכורתו של העובד שנפטר לצורך ניכוי מס;
 3. עובד שקיבל משכורת חוץ-לארץ, יחושב התשלום שישולם לשאיריו על בסיס המשכורת המגיעה לעובד בארץ, במטבע ישראלי, ללא התחשבות בתוספות המיוחדות שקיבל בזמן עבודתו בחוץ-לארץ. תשלום זה נוסף לתשלום המגיע למשפחת העובד שנפטר, לפי פסקה 84.122.
- (ב) נפטר עובד, שעל תקופת שירותו חל חוק הגמלאות, והשאיר אחריו שאירים הזכאים לקצבה לפי פסקה 85.531, ישולמו לשאירים שלושה תשלומים חודשיים כאמור בנסמן (א) לעיל, בניכוי סך כל קצבת השאירים המגיעה להם, בעד אותם שלושה חודשים;
- בחרו השאירים בפיצויים או במענק במקום גמלה, ישולמו להם שלושה תשלומים חודשיים, בלי קשר לסכום פיצויי הפיטורים או המענק;

(ג) נפטר עובד, שעל תקופת שירותו לא חל חוק הגמלאות, ואשר זכויותיו לגמלה בוטחו בקופת גמל לקצבה והשאיר אחריו זכאים לקבלת קצבת שאירים או סכום הוני מקופת הגמל לקצבה שבה בוטח ערב פטירתו, יהיו זכאים השאירים בקופה שהם בן זוג של העובד או ילדו (בנסמן זה - "שאירים בקופה"):

1. במקרה של קבלת קצבה חודשית מהקרן בה היה מבוטח - לשלושה תשלומים חודשיים כאמור בנסמן (א) לעיל, בניכוי סך קצבת השאירים המגיעה להם מקופת הגמל בעד אותם שלושה חודשים, בהתאמות ובשינויים המפורטים להלן:

(א) השאירים בקופה יציגו בפני מנהל משאבי אנוש במשרד את אישור קופת הגמל לתשלום קצבת השאירים;

(ב) המשרד ישלח לאגף פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה בקשה לאישור התשלום, בהתאם למפורט לעיל. לאחר אישור נציבות שירות המדינה, ישולם התשלום על-ידי המשרד, בהתאם להנחיות החשב הכללי;

(ג) התשלום יכלול את כל הסכומים המשולמים על בסיס חודשי והנכללים ברשימת הרכיבים הנלקחים בחשבון לצורך ההפרשות לקופת גמל או פיצויי פיטורים, ולא יכלול רכיבי "עבודה נוספת" ו"החזר הוצאות".

או -

2. במקרה שאירי העובד משכו את הצבירה הפנסיונית בסכום הוני ולא בקצבה, יציגו בפני אגף בכיר לגמלאות ופרישה, אישור על סכום הצבירה בקרן הפנסיה. סכום הוני זה יחולק במקדם של 180 והתוצאה תיתן את ערך הקצבה הרעיונית. הקצבה הרעיונית תוכפל ב-3 והסכום שיתקבל יקוזז מן המענק של 3 חודשי משכורת שהשאירים קבלו מהמשרד. כל האמור לעיל כפוף לאישור אגף בכיר פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה.

(פג/16)(פג/14)(עא/12)(עב/5)

84.124

התשלומים לפי פסקה 84.123 יחולקו בין השאירים לפי הכללים בדבר חלוקת המענק לשאירים כאמור בפסקה 85.522.

84.125

על תשלום הסכום העומד לזכות עובד שנפטר שהיה חבר בקרן השתלמות - ראה פסקה 55.120.

84.13 - קביעת הזכאים למשכורת ותמורת ימי חופשת מנוחה

84.131

עובד רשאי להורות בכתב, שהתשלומים הנזכרים בפסקה 84.121 ובפסקה 84.122 ישולמו למי שהוא יקבע.

84.132

(א) רוצה עובד חדש שנתקבל לעבודה להורות למי ישולמו התשלומים, ימלא בשאלון האישי (מדף 2201) את קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה ויחתום עליו בנוכחות הבודק מתחום משאבי אנוש, כנדרש בשאלון האישי. הבודק יחתום כעד לחתימת העובד (ראה סעיף 14.23);

(ב) רוצה עובד לשנות את הצהרתו הקודמת, ימלא טופס קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה (מדף 2238) בשני עותקים, יחתום עליו בנוכחות הבודק מתחום משאבי אנוש. הבודק יחתום כעד לחתימת העובד. מקור הטופס יישמר בתיק האישי של העובד במשרד ועותק שני בתיק האישי ביחידה.

84.133

לא הורה עובד בטופס הנ"ל למי ישולמו התשלומים הנזכרים, ישולמו אותם סכומים לבן זוגו, ואם אין לו בן זוג - ליורשיו הנקובים בצו ירושה חוקי או בצוואה מאושרת.

84.14 - נוהל ביצוע התשלומים

84.141

מחלקת הכספים של המשרד, בו הועסק העובד שנפטר, תשלם את הסכומים המגיעים על-פי סעיף 84.12 לאנשים הנקובים בטופס קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה (מדף 2238), או בשאלון האישי (מדף 2201) אם חתם העובד עליו. לא חתם העובד על הטופס, ישולמו הסכומים הנ"ל לבני המשפחה של העובד הנקובים בפסקה 84.133.

84.142

האחראי יצרף אל גיליון התשלום, את טופס קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה (מדף 2238), או את השאלון האישי (מדף 2201) או את צו הירושה החוקי או את הצוואה המאושרת, הכל לפי העניין.

84.143

- (א) נפטר עובד, ללא בן זוג והוא לא חתם על טופס קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה (מדף 2238) או בשאלון אישי (מדף 2201) ויורשיו אינם יכולים לשכור עורך דין להוצאת צו ירושה או לקבלת אישור צוואת המנוח, או שלא היה צורך בהוצאת צו ירושה או בקבלת אישור לצוואת המנוח לולא התעוררה השאלה של קבלת כספים מהממשלה בגלל היותה מעסיק לשעבר של המנוח - ייתן האפוטרופוס הכללי במשרד המשפטים ליורשים אלה את העזרה המשפטית להכנת הבקשות והתצהירים שיש להגישם לבית המשפט;
- (ב) במקרים אלה יגיש האחראי או מי שהוסמך לכך על ידיו, בהקדם האפשרי, בקשה לאפוטרופוס הכללי לתת סעד משפטי ליורשים;
- (ג) בקשתו תכלול הצהרה כי, לפי מיטב ידיעתו אין היורשים יכולים לשכור להם עורך דין להוצאת צו ירושה או לקבלת אישור לצוואת המנוח לולא התעוררה השאלה של קבלת כספים מהממשלה בגלל היותה מעסיק לשעבר של המנוח;
- (ד) לאחר קבלת הבקשה, יודיע האפוטרופוס הכללי לאחראי אל מי עליו להפנות את היורשים.

(66/ב)

84.2 - פיצויי פיטורים לבני משפחה

84.21 חלות / 84.22 תשלום פיצויי פיטורים
 למשפחת הנפטר / 84.23 פטירה עקב פגיעה של
 צד שלישי בעובד

84.21 - חלות

84.211

הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

84.22 - תשלום פיצויי פיטורים למשפחת הנפטר

84.221

(א) נפטר עובד, ישולמו לבני משפחתו של העובד פיצויי הפיטורים שהיו משתלמים לעובד אילו פוטר בנסיבות המתוארות בסעיף 83.21 ובכפופות להוראות ולסייגים המפורטים בפרק משנה זה; (חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 5) (פב/2)

(ב) לצורך חישוב פיצויי הפיטורים, יובאו בחשבון כתקופת שירות אף ימי חופשת מנוחה שהיו מגיעים לעובד ביום פטירתו;

(ג) בני המשפחה הזכאים לפיצויי הפיטורים מפורטים להלן (ראה גם פרק משנה 83.3); (חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ס' 5)

(ד) ועדת הפיצויים הפועלת על-פי פסקה 83.631, רשאית לאשר תשלום פיצויים בשיעור הנראה לה מתאים לבני משפחת עובד שנפטר המצוינים בפסקה 84.222 ואינם מוגדרים כשאינים, בנסיבות מיוחדות כאשר הדבר יראה לה לנכון. (פב/2)(עד/2)

84.222

פיצויי הפיטורים (לפי פסקה 84.221) משתלמים לבני משפחתו הבאים של העובד שנפטר ולפי סדר העדיפות שבו הם מופיעים להלן:

(א) בן-זוג של העובד בשעת פטירתו, לרבות הידוע בציבור כבן-זוגו והוא גר עימו, וילד של העובד שהוא בגדר תלוי במבוטח לעניין גמלאות לפי פרק ג' **לחוק הביטוח הלאומי** [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;

(ב) ילדים והורים שעיקר פרנסתם היה על הנפטר, וכן אחים ואחיות שגרו בביתו של הנפטר לפחות שנים-עשר חודשים לפני פטירתו וכל פרנסתם הייתה על הנפטר; (החוק הנ"ל ס' 5)

(ג) בני משפחה אחרים של העובד הנחשבים כשאינים (על-פי פסקאות 85.511 ו-85.611), שאינם כלולים בסוגים המנויים בנסמנים (א) ו-(ב) לעיל.

84.223

משתלמים פיצויי פיטורים לבני המשפחה המפורטים בפסקה 84.222, יחולקו הפיצויים ביניהם כדלהלן:
 (א) משתלמים פיצויי הפיטורים לבני המשפחה הנזכרים בנסמן (א), של הפסקה האמורה, יחולקו הפיצויים ביניהם בחלקים שווים;

(ב) משתלמים הפיצויים לבני המשפחה הנזכרים בנסמן (ב) של הפסקה האמורה, יופקדו הפיצויים בבתי המשפט ויינתנו לשאינים שיקבע בית המשפט ולפי החלוקה שיקבע בהתחשבו במצבם הכלכלי ובמידת תלותם בעובד שנפטר;

(החוק הנ"ל ס' 5 (ב))

(ג) משתלמים הפיצויים לבני המשפחה הנזכרים בנסמן (ג) של הפסקה האמורה, יחולקו הפיצויים ביניהם לפי הכללים בדבר חלוקת המענק (ראה פסקה 85.522).

84.224

פיצויי פיטורים לפי פסקאות 84.221-84.223 משתלמים בהוספה על מענק המשתלם על-פי פסקה 85.521 או על-פי סעיף 85.54, או על המענק המשתלם מקרן ביטוח שאוצר המדינה משתתף במימונה, הכול לפי מעמדו ותנאי עבודתו של הנפטר.

84.23 - פטירה עקב פגיעה של צד שלישי בעובד

84.231

האמור בסעיף 83.73 בדבר פיצויי הפיטורים של עובד, הפורש מן השירות בקשר עם פגיעה של צד שלישי חל, בשינויים המתאימים, גם על פיצויי הפיטורים ששולמו ליורשי עובד, שנפטר בעקבות פגיעה של צד שלישי.

פרק 85 - גמלאות

בפרק זה מובאות ההוראות העיקריות של חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 הקובעות את הזכויות לגמלאות של עובד המדינה ושאיוריו לאחר מכן מפורטות הזכויות לגמלה של עובד מפוטר, של עובד שפרש לגמלה מיזמתו או ביזמת נציב שירות המדינה, של שאירי עובד שנפטר בשירות ושל שאירי בעל קצבה. כמו כן מובאים הנהלים הקשורים בהגשת תביעה לגמלה.

85.1 - הוראות כלליות

85.11 חלות / 85.12 הגדרות ועקרונות / 85.13 חישוב תקופת שירות / 85.14 הגדלת תקופת שירות / 85.15 עבודה במוסד מוכר / 85.16 חישוב גמלאות בעד תקופת שירות שאין החוק חל עליה / 85.17 זמן תשלום קצבה

85.11 - חלות

85.111

תחולה

הוראות פרק זה חלות על עובד, שעל תקופת שירותו חל חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970.

(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 107 (א) (2)) (פא/8)

85.112

פסקה מבוטלת

(פא/8)

85.113

הותנה עם עובד כי מטעמי בריאות לא תחולנה עליו הוראות פרק זה (ראה פסקאות 13.455 ו-15.125). להלן בפרק זה - עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות- תהיה התנאה זו תקפה רק במקרים הבאים:

(א) העובד פרש מן השירות עקב מצב בריאותו הלקוי, שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות. או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו לפני שמלאו לו 60 שנה והשלים 10 שנות שירות, או לפני שהשלים

15 שנות שירות יהא גילו אשר יהא (ראה פירוט ההתנאה בסעיפים 85.24, 85.33 ו-85.42);

(ב) העובד נפטר עקב מצב בריאותו הלקוי, שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, לפני שהשלים 10 שנות שירות (ראה פירוט ההתנאה בסעיף 85.54).

(החוק הנ"ל, ס' 94)

85.114

הוראות פרק משנה זה יחולו על עובדי שירותי הביטחון, בכפוף להוראות ייחודיות החלות עליהם בחוק שירות המדינה (גמלאות) או מכוחו.

(עא/5)

85.12 - הגדרות ועקרונות

85.121

- "גיל"
כהגדרתו בפסקה 01.111, בכפופות לאמור בפסקה 93.226 בדבר שינוי תאריך לידה לאחר פרישת העובד;
- "גמלה"
פירושה קצבה או מענק כפי שהוגדרו להלן;
(החוק הנ"ל, ס' 1)
- "מענק"
תשלום חד-פעמי המשתלם, במקרים מסוימים, לעובד שפרש משירות המדינה או לשאייריו של עובד שנפטר בהיותו בשירות;
(החוק הנ"ל, ס' 1)
- "משכורת קובעת"
לגבי אדם פלוני בזמן פלוני, שיעור המשכורת לרבות התוספות הקבועות, המגיע באחד לחודש שבו חל אותו זמן, לעובד שדרגתו כדרגה שהייתה לפלוני ערב פרישתו מהשירות;
(החוק הנ"ל, ס' 8)
- "קצבה"
סכום המשתלם מדי חודש, לפי הוראות פרק זה, לעובד שפרש משירות המדינה או לשאייריו; קצבה, המשתלמת לעובד עצמו שפרש מהשירות, נקראת קצבת פרישה, וקצבה המשתלמת לשאייריו של עובד שנפטר בהיותו בשירות או לשאייריו של עובד שנפטר, לאחר שפרש מהשירות, נקראת קצבת שאיר;
(החוק הנ"ל, ס' 1)
- "תוספת קבועה"
תוספת המשתלמת על משכורתו התחילית המשולבת של עובד ושהוכרה על-ידי הממשלה כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.
(החוק הנ"ל, ס' 8)

85.122

גמלאות לעובדי המדינה ולשאייריהם משולמות מאוצר המדינה. למעט תשלום שנתי בשלוש השנים הראשונות של שירותו של עובד חדש (או עשר שנים אם העובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות - ראה סעיפים 85.52 ו-85.54), אין העובד משלם כל תשלום בעד הגמלאות.
(החוק הנ"ל, ס' 45, 27)

85.123

- (א) הקצבה מחושבת, על בסיס המשכורת הקובעת; (לעניין חישוב המשכורת הקובעת של עובד במשרה חלקית וכן של עובד ביותר ממשרה אחת - ראה סעיף 85.74);
(החוק הנ"ל, ס' 8)
- (ב) קצבה היא אחוז מסוים מהמשכורת הקובעת של העובד; הקצבה היא בסכום השווה לחלק השש מאות מהמשכורת הקובעת כפול במספר חודשי שירותו של העובד, ובלבד שלא יעלה על 70% ממשכורתו הקובעת ולא יפחת מ-20% ממנה. אולם אם הועסק העובד בכל תקופת שירותו או בחלק ממנה במשרה חלקית יכולה הקצבה לעלות על 70% ממשכורתו הקובעת ובלבד שלא תעלה על 70% ממשכורתו הקובעת של העובד המחושבת כאילו עבד במשרה מלאה בכל תקופת שירותו;

(ג) עובד שהוא עולה חדש, ונתקבל לעבודה תוך שנתיים מיום עלייתו, בגיל 50 לפחות, ושירת 10 שנים לפחות עד לפרישתו לגמלאות - אם איננו מקבל קצבת פרישה מעבודה או תשלומי ביטוח סוציאלי ממדינה אחרת - זכאי לקצבה של 35% לפחות ממשכורתו הקובעת; עובד כזה זכאי לתוספת קצבה של 2% ממשכורתו הקובעת בעד כל שנת עבודה נוספת על 10 שנים ובלבד שסך כל קצבתו לא תעלה על 70% ממשכורתו זו.

(תחולת הנסמן מיום י"ד בניסן התשמ"ח (1.4.1988) והוא יחול על מי שפרש אחרי יום א' בניסן התשמ"ז (1.4.1987))
עובד כאמור בנסמן זה והזכאי להגדלת תקופת שירותו מכוח סעיף 100(ב) לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 בגלל אחד מאלה:

1. שירות מחתרתי בחוץ-לארץ;
2. היותו אסיר ציון;
3. היותו ניצול רדיפות הנאצים;
4. היותו הורה שכול, אלמנה או אלמן כמשמעותם בחוק משפחות חיילים שניספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950; או בחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970;
5. טעמים רפואיים ומשפחתיים.

יהיה זכאי לשתי ההגדלות, ובלבד שתקופת השירות של העובד כפי שהוגדלה כך לא תעלה על-פי שניים משנות שירותו בפועל. שיעור ההגדלות על-פי נסמנים 5-1 דלעיל יהיו בהתאם לכללי הגדלת תקופת שירות המפורטים בסעיף 85.14.

(תחולת הנסמן מיום י"א באלול התש"ן (1.9.1990) והוא יחול גם על מי שפרש לגמלאות לפני תחילתו) (החוק הנ"ל ס' 20(ה))

(ד) עובד שוועדה רפואית קבעה לו סמוך לפרישתו, דרגת נכות של 50% או יותר, וכן אדם שפוטר מן השירות בגלל נכות בדרגה קטנה מזו, לא תפחת קצבתו מ-20% ממשכורתו הקובעת בצירוף שלושה אחוזים לאלף ממנה לכל אחוז למאה מדרגת נכותו. מי שנתקבל לשירות כשהוא נכה, וקיבל הודעה על מצב בריאות לקוי ונקבעו לו אחוזי נכות כאשר התקבל לשירות, כאמור בפסקה 13.454, יראו כדרגת נכותו לעניין פסקה זו את ההפרש שבין דרגת נכותו בזמן קבלתו לשירות ובין דרגת נכותו בזמן פרישתו; (החוק הנ"ל, ס' 20)

(ה) עובד אשר בית הדין למשמעת החליט על הורדתו בדרגה, תיחשב המשכורת הקובעת שלו, במשך כל תקופת הורדתו בדרגה, לפי הדרגה אליה הורד ואילו בתום תקופת ההורדה תחזור ותיחשב משכורתו הקובעת לפי דרגתו לפני הורדתו בדרגה. (החוק הנ"ל, ס' 8) (סא/28)

85.124

(א) עובד הפורש לגמלאות מאיזו סיבה שהיא, זכאי בראשון לחודש בו פרש לתוספת ותק בשיעור מלא או מוקטן, או לא יהיה זכאי לה כלל, על-פי הטבלה הבאה, אלא אם נקבע דבר אחר בעניין מקצועו או דירוגו. הוא הדין בזכויות שאירים של עובד שנפטר בשירות.

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

(ראה גם פסקה 24.432)

(נג/23)

(ב) על עובד מחקר במערכת הביטחון יחולו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום כ"ז בחשוון התשס"ט (25.11.2008). (טט/17)

(א) כללי זכאות לדרגת פרישה - לזכאים לקצבה על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב],
התש"ל-1970

בפסקה זו בכל מקום שנאמר 40 שנות שירות - הכוונה ל-40 שנות שירות בפועל בשירות המדינה, לא כולל תקופת עבודה שבגינה העובד קיבל פיצויי פיטורים.
1. אירועים מזכים

- (א) פרישת עובד לגמלאות בגיל 60 ומעלה;
(ב) פרישת עובד לגמלאות מסיבות בריאות (אי כשירות רפואית), בכל גיל;
(ג) פטירת העובד במהלך השירות, בכל גיל, המזכה את שאיריו בקצבה.
2. כללי הזכאות
ההחלטה בדבר קידום בדרגה בשל אירוע מזכה כמפורט לעיל, נתונה לסמכות האחראי במשרד/ביחידת הסמך, מותנית בהמלצת הממונה וכפופה לכללים הבאים:
(א) הקידום בדרגה יוגבל עד לדרגה אחת פחות מהדרגה העליונה, בסולם הדרגות של הדירוג אליו משתייך העובד, כולל תוספת שהייה;
(ב) הקידום בדרגה יחול גם על עובד שהוענקה לו דרגה אישית מעל לדרגת השיא הצמודה למשרתו;
(ג) משכי הזמן לקביעת דרגת פרישה, בהתאם לקריטריונים לקידום בדרגות, כמפורט נסמן (ב) להלן, לא יקוצרו ובכלל זה מטעמי תואר שני, לימודי תעודה וכו';
(ד) הקידום בדרגה יאושר החל מהראשון לחודש הפרישה או הפטירה;
(ה) עובד שמתנהל כנגדו הליך משמעתי, או שתוצאות ההליך המשמעתי כללו התייחסות לתנאי סיום שירותו, קידומו בדרגה ייעשה בכפוף להתייעצות עם ממונה בכיר (משמעת) בנציבות שירות המדינה.

3. זכאות/אי זכאות לדרגת פרישה על-פי דירוגים וקבוצות עובדים

- (א) הכללים כמפורט בפסקה זו, יחולו על עובדים בדירוגים הבאים:
1. מינהלי, מח"ר (לרבות פסיכולוגים), עיתונאים, מהנדסים, הנדסאים, טכנאים, משפטנים, פרקליטים, בכ"מ, רוקחים, מקצ"ט, שירות החרץ;
2. עובדי מדינה הקבועים בתקן המינהל האזרחי (איו"ש ובמת"ק ארז) אשר חל עליהם הסכם 93, הסכם 2000 או הסכם 2012.
(הסכם קיבוצי מיום ג' באב התשע"ג 22.7.2012)
- (ב) הכללים כמפורט בפסקה זו, לא יחולו על העובדים בדירוגים שאינם מפורטים בסעיף 3א) לעיל ובין השאר גם על הדירוגים וקבוצות העובדים בכל הדירוגים כמפורט להלן:
1. הדירוגים:
א. עובדי הוראה;
ב. עובדי מחקר.
2. קבוצת העובדים:
א. עובדים בחוזי בכירים, לסוגיהם, המזכים בפנסיה תקציבית;
ב. עובדי מדינה הקבועים בתקן המינהל האזרחי (איו"ש ובמת"ק ארז) אשר הסכם שטחים 80 חל עליהם;
(הסכם קיבוצי מיום ג' באב התשע"ג 22.7.2012)(עג/15)
ג. עובדי שירותי הביטחון, למעט עובד שירותי הביטחון שנפל במהלך עבודתו המבצעית שזכאי לדרגת פרישה, בהתאם לכללים שנקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, ולמעט קיצור פז"מ לפרישה בהתאם לסיכומים הבין-משרדיים; (עא/5)
ד. עובדי "נתיב" בכפוף להחלטות בעניין תנאי שירותם.
- (ג) הכללים כמפורט בפסקה זו, לא יחולו על העובדים בדירוגים הבאים:
עובדים סוציאליים, רנטגנאים, פיזיותרפיסטים, אחים, רופאים, רופאים וטרינרים, פארה רפואיים, מרפאים בעיסוק, אלא כמפורט להלן:
עובד כאמור לעיל, שחל לגביו אחד מהאירועים המזכים כמפורט בנסמן (א) 1 לעיל והמכהן במשרה לה צמוד מתח דרגות, רמת גמול תפקיד או מסלול קידום ודרגתו אינה דרגת השיא של משרתו וביום פרישתו מן השירות השלים לפחות מחצית תקופת השהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל דרגתו.
- (ד) הכללים כמפורט בפסקה זו לא יחולו על עובד הזכאי לדרגת פרישה בגין כל הסדר או נוהל אחר.

(ב) הקריטריונים לקידומו בדרגה של עובד הפורש מחמת גיל או מצב בריאות
עובד המשתייך לאחד מהדירוגים כמפורט בנסמן (א)3 לעיל, והפורש לגמלאות מגיל 60 ומעלה, או הפורש, בכל גיל, מסיבות בריאות, דהיינו בשל אי כשירות רפואית שנקבעה על-ידי ועדה רפואית לעובדי מדינה, תקבע דרגת פרישתו על-פי אחת מן החלופות הבאות:

1. עובד אשר במועד פרישתו טרם השלים 40 שנות שירות:
 - א) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שלוש שנים לפחות בדרגתו, ללא תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו;
 - ב) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שלוש שנים לפחות בהן מקבל תוספת שהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ותאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה;
 - ג) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שנה אחת לפחות בדרגתו, תאושר לו תוספת שהייה לדרגתו;
 - ד) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שנה אחת לפחות בה מקבל תוספת שהייה בדרגתו יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ולא תאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה;
 - ה) עובד המכהן במשרה לה צמוד מתח דרגות, או מסלול קידום ודרגתו אינה דרגת השיא של משרתו וביום פרישתו מן השירות השלים לפחות ממחצית תקופת השהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו (פסקה זו לא תחול על עובדים המשובצים בתקן פתוח).

2. עובד אשר במועד פרישתו השלים 40 שנות שירות לפחות:
 - א) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שנה אחת לפחות בדרגתו, ללא תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו;
 - ב) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שנה אחת לפחות בדרגתו, בה מקבל תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ותאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה;
 - ג) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות טרם השלים שנה אחת בדרגתו, תאושר לו תוספת שהייה בדרגתו;
 - ד) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות טרם מלאה שנה אחת בדרגתו, בה מקבל תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו, ולא תאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה.
3. עובד מצטיין, אשר במועד פרישתו מן השירות השלים 40 שנות שירות לפחות: בסמכות מנכ"ל או מנהל יחידת סמך להמליץ על קידום עובד בשל הצטיינות אישית ומקצועית מתמשכת, זאת בהסתמך על המלצתו המנומקת שתועבר לאישור נציב שירות המדינה, כדלהלן:

- א) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שלוש שנים לפחות בדרגתו, ללא תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ותאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה, (דהיינו: יקודם "בדרגה וחצי");
- ב) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שלוש שנים לפחות בהן מקבל תוספת שהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו, וכן בדרגה נוספת, ולא תאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה, (דהיינו: יקודם "בדרגה וחצי").

(ג) פטירת עובד במהלך שירותו

1. עובד המשתייך לאחד מהדירוגים - כמפורט בנסמן (א)3 לעיל אשר נפטר במהלך שירותו, בכל גיל, ושאינו זכאים לקצבה, תקבע דרגת פרישתו, בלא קשר למשך שהותו בדרגתו או בתוספת השהייה בדרגתו, עד פטירתו, כדלהלן:
 - א) עובד אשר ביום פטירתו אינו מקבל תוספת שהייה בדרגתו, יקודם לדרגה מעל לדרגתו;
 - ב) עובד אשר ביום פטירתו מקבל תוספת שהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ותאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה.
2. עובד מצטיין אשר נפטר במהלך שירותו, בכל גיל, והשלים 40 שנות שירות לפחות, תיקבע דרגת פרישתו על-פי הקריטריונים כמפורט בנסמן (ב)3 לפסקה זו.

(ד) עובד שהוכר כהורה שכול או אלמן/אלמנה לפי חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950, או חוק תגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970

1. על אף האמור בנסמך (א) 3(ג) ולעניין זה בלבד, עובד בכל דירוג, למעט עובד בחוזה בכירים המזכה בפנסיה תקציבית, שהוכר כהורה שכול או אלמן/אלמנה לפי חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950, או חוק תגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, יקודם בדרגת פרישה נוספת. הקידום בדרגה זו יוגבל, גם הוא, לדרגה אחת פחות מהדרגה העליונה, בסולם הדרגות של הדירוג אליו משתייך העובד, כולל תוספת שהייה. מלבד עובדי הוראה, אשר יהיו זכאים לתוספת עד דרגת ד"ר בהוראה.
(תחולה: ה' בטבת התשס"ט (1.1.2009)) (שע/2) (עא/3)(עב/5)
2. אירוע מזכה
(א) פרישת עובד לגמלאות, בכל גיל;
(ב) פטירת עובד במהלך השירות, בכל גיל, המזכה את שאיריו בקצבה.
3. הקידום בדרגה יאושר החל מהראשון לחודש הפרישה או הפטירה.
4. הסמכות לאישור דרגת פרישה כאמור בנסמך (ד) לעיל נתונה בידי מנהל אגף בכיר פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה.
(עא/2)(ס/19)

85.126

היה בזמן פלוני סולם המשכורת שונה מן הסולם שהיה בשעת פרישתו מהשירות של פלוני, תחושב המשכורת הקובעת שלו לפי הסולם המחייב באחד לחודש שבו חל אותו זמן, בתיאומים שנקבעו על-ידי ועדת שירות המדינה.
(החוק הנ"ל, ס' 9)

85.13 - חישוב תקופת שירות

85.131

- (א) כל מקום בפרק זה בו מדובר בתקופת שירות, הכוונה היא לתקופת שירות רצופה;
- (ב) רציפות בשירות תיראה כנפסקת מחמת פיטוריו או התפטרותו של עובד, אף אם נתקבל שנית לשירות מיד וללא הפסקה;
- (ג) התפטר או פוטר עובד מחלק של משרתו בלבד וקיבל הטבות פרישה (גמלה, פיצויי פיטורים וכדומה), עקב ההתפטרות או הפיטורים, יראו את שירותו בחלק המשרה בעדו שולמו הטבות פרישה, כשירות שרציפותו נפסקה.
(החוק הנ"ל, ס' 1, 2) (תחולת התיקון מס' 33 מיום כ"ז בשבט התשנ"ב (1.2.1992)) (תחולתו גם לגבי מי שפרש לגמלאות לפני תחילתו)(ס/12)

85.132

בחישוב תקופת השירות לפי פרק זה חלים כללים אלה:

- (א) תקופה שאינה עולה כדי חודש מלא, אך עולה על חמישה עשר יום, נחשבת כחודש מלא, ושאינה עולה על חמישה עשר יום - אינה נחשבת כלל;
- (ב) תקופה שאינה עולה כדי שנה תמימה נחשב בה כל חודש מלא, לפי האמור בנסמך (א), כחלק השנים-עשר של השנה;
- (ג) אין מביאים בחשבון אלא תקופת שירות שמגיעה בעדה משכורת לעובד והתקופות המנויות בפסקה 85.133;
- (ד) עובד שתקופת שירותו הרצופה נפסקה, מותר להביא בחשבון את תקופת השירות שלפני ההפסקה, אם החליט כך נציב שירות המדינה ואם נתקיימו בו התנאים המנויים בפסקה 85.134;
- (ה) תקופה שבה היה עובד מושעה, בין במשכורת ובין שלא במשכורת, לא תובא בחשבון לצורכי פרק זה, אלא אם הוחזר העובד לשירות בתום תקופת ההשעיה או אם נפטר במשך אותה תקופה;
- (ו) עובד שהושעה ופוטר תוך תקופת ההשעיה שלא מאחת הסיבות שהביאו להשעייתו, יחליט בית הדין למשמעת - על-פי בקשת נציב שירות המדינה או העובד - אם ובאיזה מידה יראו את תקופת ההשעיה כתקופת שירות לצורכי פרק זה; בהכרעתו יתחשב בית הדין אם ובאיזה מידה הוכחה האשמה שגרמה את השעיית העובד;
- (ז) תקופה שבה היה העובד במעמד ארעי, בוטח ב"מבטחים" על-פי הסכם "מבטחים" מיום 24.6.1983 והתקופה האמורה צוינה בכתב המינוי, תובא התקופה האמורה בחישוב תקופת השירות לפי פרק זה (ראה פסקה 15.125(ב)).
הסמכות כאמור בנסמך (ד) לעיל, נאצלה לאחראי או למנהל משאבי אנוש במשרד או ביחידת סמך.
(החוק הנ"ל, ס' 10) (38/נ)

85.133

תקופת היעדר, שאינה מפסיקה את השירות ושלא הגיעה בעדה משכורת לעובד, מביאים אותה בחשבון תקופת השירות, למרות האמור בפסקה 85.132(ג), אם היא אחת מאלו:

- (א) תקופת שירות צבאי, וכל היעדר שלאחריה, המזכה את העובד בהחזרה לעבודה לפי סעיף 34.21;
- (ב) תקופת שירות חלקי לפי חוק החיילים המשוחררים, או תקופת שירות מילואים לפי חוק שירות הביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986;
- (ג) תקופה שמגיעים בעדה דמי לידה או דמי פגיעה בעבודה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ח-1995;
- (ד) תקופה שלא הגיעה בעדה לעובד משכורת אך שולמו בעדה, על ידו או מטעמו, 18.5% ממשכורתו לפי החישוב והתנאים שנקבעו בפרק משנה 33.4 ובתנאי שהעובד הגיש בקשה על כך לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת תקופת היעדר;
- (ה) נסמן מבוטל; (עט/22)

(ו) תקופת שהותו של בן-זוג של שליח המדינה בחוץ-לארץ שהוא עובד המדינה קבוע אשר לא הצליח להתקבל לעבודה בשלוחה של המדינה בחוץ-לארץ או מחוצה לה, שנוכו ממשכורתו 6.2% לפי החישוב והתנאים שנקבעו בפרק משנה 33.4.

נציב שירות המדינה או מי שהוסמך על ידו לכך, רשאי לקבל בקשה שהוגשה לאחר המועד האמור בנסמן (ד) לעיל, אם שוכנע כי יש טעמים סבירים לכך וכי מן הצדק לעשות כן.

על נוהל התנאה לרכישת זכויות לגמלאות בעד תקופת חופשה ללא משכורת ראה סעיף 33.47; בנוסף לכך, אם רוצה עובד, ביזמתו, להגיש בקשה להכרת תקופת היעדר לצורכי חישוב הגמלאות, בהתאם לנסמן (ד) לעיל, יודיע האחראי לעובד מה הוא הסכום המשוער שיצטרך העובד לשלם לשם רכישת הזכות הנדונה; רק לאחר שציין העובד בבקשתו שהוא מסכים לשלם את התשלומים המוטלים עליו לפי החוק, יעביר האחראי את הבקשה לנציבות שירות המדינה. האחראי יציין בשולי הבקשה שהפרטים בדבר הסכום ותנאי התשלום הובאו לידיעת העובד. תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ושולמו 18.5%.

הסמכות לטיפול באמור בפסקה זו נאצלה לאחראי או מנהל משאבי אנוש במשרד או ביחידת סמן. (החוק הנ"ל, ס' 11) (סא/40)

85.134

עובד, שתקופת שירותו הרצופה נפסקה, מותר להביא בחשבון את תקופת השירות שלפני ההפסקה, אם החליט על כך נציב שירות המדינה, ואם נתקיימו בו התנאים דלהלן (ראה גם נסמן (ד) בפסקה 85.132):

(א) העובד הגיש בקשה על כך באמצעות האחראי תוך שנים עשר חודש מיום שובו לשירות; או אם לא השלים העובד חמש שנות שירות ופרש משירותו החוזר מחמת נכות, מחלה או מוות - הגישו הוא או שאיריו בקשה לפי האמור לעיל תוך שישה חודשים מיום פרישתו. למרות האמור לעיל, מותר לקבל בקשה שהוגשה אף לאחר המועד האמור, באישור נציב שירות המדינה, או מי שהוסמך לכך על ידיו, אם שוכנע שהבקשה הוגשה באיחור מטעמים סבירים וכי מן הצדק לעשות כן;

(ב) נציב שירות המדינה ראה טעמים סבירים לכך;

(ג) העובד החזיר לממשלה פיצויי פיטורים או מענק שקיבל עקב הפסקת שירותו, במועד ובאופן שהורה החשב הכללי.

עלתה המשכורת הקובעת של העובד במועד שקבע החשב הכללי להחזרת פיצויי הפיטורים או המענק לפי האמור לעיל (להלן - "המשכורת האחרונה") על משכורתו הקובעת במועד שבו שולמו פיצויי הפיטורים או המענק (להלן - "המשכורת הקודמת"), יוחזרו פיצויי הפיטורים או המענק בשיעור מוגדל באופן יחסי לשיעור העלייה של המשכורת האחרונה לעומת המשכורת הקודמת.

הסמכות לטיפול באמור בפסקה זו נאצלה לאחראי או מנהל משאבי אנוש במשרד או ביחידת סמן. (החוק הנ"ל, ס' 10; כללי שירות המדינה (גמלאות) (חישוב תקופת שירות שאינה רצופה), התשכ"א-1961, ס' 1) (סא/40)

85.135

(א) עובד שהיה בעל כתב מינוי החוזר לשירות וקיבל הרשאה להעסקה בטרם קיבל כתב מינוי, רשאי לבקש כי שירותו הקודם יובא בחשבון בתנאים המפורטים בפסקה 85.134;

(ב) עובד כנ"ל יקבל את האישור על צירוף שירותו הקודם רק לאחר שיקבל כתב מינוי בשירותו החוזר;

(ג) לא קיבל העובד כתב מינוי מאיזו סיבה שהיא, יוחזרו לו הכספים ששילם לפי הוראות החשב הכללי.

85.14 - הגדלת תקופת שירות

85.140

נציב שירות המדינה רשאי להורות כי תקופת שירותו של עובד, תחושב, כולה או מקצתה, ככפולה משהייתה למעשה, אם נתקיימו בעובד שניים אלה:

- (א) העובד היה בשירות חמש שנים לפחות;
- (ב) ישנן נסיבות מיוחדות שהוכרו על-ידי נציב השירות כמצדיקות חישוב כזה, וועדת שירות המדינה, במקרה שנשאלה על כך על-ידי נציב השירות, לא החליטה בעניין זה על דרך אחרת. הטעמים שבגללם מגדילים שירותו של העובד הם משני סוגים:

1. פעילות מעל גיל 15 שנה, שקדמה לשירותו של העובד במדינה ובמוסד מוכר, הנחשב ומובא בחשבון לצורך זכויותיו על-פי החוק;
2. טעמים אישיים, משפחתיים ובריאותיים.

אם תקופת הפעילות בעדה יש להגדיל את תקופת השירות חופפת תקופת שירות מוכר המובאת בחשבון לצורך גמלאות, אין מגדילים בגללה את תקופת השירות. אם על תקופה אחת חלים יחד שני טעמים או יותר, מובא בחשבון רק טעם אחד מביניהם והוא המזכה את העובד לשיעור ההגדלה הגבוהה ביותר.

(החוק ה"ל, ס' 100: הודעה בדבר תנאים להגדלת שירותו של עובד, י"פ 532, התשי"ז, עמ' 785)
(נד/32)

85.141

ליד נציב שירות המדינה פועלת ועדה שאחד מחבריה הוא רופא, הממליצה על הגדלת תקופת השירות של עובדים ועל שיעורה. נציב שירות המדינה שוקל את פניית העובד לאור המלצות הוועדה ומחליט בה, בהתחשב בהמלצות הוועדה, טיב שירותו של העובד ונסיבות פרישתו מן השירות. העיקרון המנחה את הוועדה הוא דיון בבקשות על-פי אמות מידה אחידות המהוות בסיס להמלצות הוועדה על הגדלת שירות ועל שיעורי ההגדלה המומלצים.

85.142

עובד הזכאי לקצבה משני מקורות

(א) אם קצבתו של העובד משולמת משני מקורות על-פי הסכם בין הממשלה ובין מוסד ציבורי או אם יש לעובד קצבה חודשית נוספת ממקום עבודה אחר, יומלץ על ההגדלה בהתאם למדדים המפורטים להלן, בשיעור היחסי של שנות שירותו במדינה לעומת שנות עבודתו במקום עבודתו האחר. השיעור של שתי הקצבות לא יעלה על הקצבה המוגדלת שהעובד היה מקבל על-פי המדדים - אילו כל שנות עבודתו (במוסד ובמדינה) היו בשירות המדינה בלבד;

(ב) היה העובד בשירות במעמד שחוק הגמלאות אינו חל עליו ולא רכש את זכויותיו לגמלאות בגין אותו שירות, ניתן להגדיל את שיעור קצבתו, בהתאם למדדים המפורטים לעיל, רק אם רכש את זכויותיו לגמלאות בעד התקופה האמורה לפני אישור הגדלת קצבתו, וקצבתו לא הוגדלה עד לשיעור המרבי של 70%.

(תחולת הנסמן: כ"א באדר ב' התשמ"ו (1.4.1986))

85.143

ועדת הגמלאות ממליצה על הגדלת תקופת השירות בעקבות שירות קודם או פעילות קודמת מעל גיל 15 שנה כלהלן;

(א) שירות סדיר כחייל של מי שגויס בחוק-לארץ לפני עלייתו לארץ, ושירת בתקופת מלחמת העולם השנייה בשירות הצבא הבריטי, או בצבאות בנות הברית - שאינו מובא בחשבון כשירות לצורך הגמלאות - תוגדל הקצבה בשיעור של 1% לכל שנת שירות;

(ב) תקופת עבודה כאזרח בצבא הבריטי בארץ ישראל, או במפעלי ים המלח לפני קום המדינה, או בגוש עציון - תוגדל הקצבה בשיעור של 1.6% מהמשכורת הקובעת לכל שנת עבודה כאמור אם עבר העובד מהמקומות הללו לשירות המדינה מיד עם הקמתה, או בשיעור של 1% מהמשכורת הקובעת לכל שנת עבודה כאמור, אם לא עבר העובד לשירות המדינה מיד עם הקמתה;

(ג) תקופת עבודה בלשכת העבודה עם הקמת המדינה, או תקופת עבודה במוסד מוכר כמשמעותו בסעיף 82 לחוק הגמלאות, שאין אפשרות להכירה בתור שכזאת, כי המקרה אינו ממלא אחר התנאים בתקנות לסעיף האמור - תוגדל הקצבה בשיעור של 1% מהמשכורת הקובעת לכל שנת עבודה כאמור;

(ד) שירות מחתרתי בחוץ-לארץ ואסיר ציון

1. שירות פעיל ומלא במחותרת בחוץ-לארץ לרבות עבודה בשדה החינוך העברי של הקהילה היהודית בארצות בהן נרדפו היהודים;
 2. מי שישב בבית סוהר בחוץ-לארץ כאסיר ציון.
- במקרים המנויים לעיל תוגדל הקצבה בשיעור של 1% בעד כל שנת שירות או מאסר כאמור.
- (ה) פעילות ציונית, בחוץ-לארץ, עבודה חינוכית, חברות בארגוני המחותרות ועבודת חלוצית בארץ
1. פעילות ציונית בחוץ-לארץ, שלה הוקדשה מרבית זמנו של העובד, אשר הוכרה ואושרה על-ידי המחלקה לעסקנים ציוניים בסוכנות היהודית;
 2. עבודה חינוכית בבתי ספר יהודיים בחוץ-לארץ;
 3. חברות בארגוני המחותרות בארץ, שלא במסגרת מנגנון הקבע, ולא בשירות פעיל ומלא, לרבות במשמר האזרחי עד שנת 1950;
 4. כיבוש עבודה, או עבודות חלוציות בארץ, לפני קום המדינה.
- במקרים המנויים לעיל, תוגדל הקצבה בשיעור של חצי אחוז בעד כל שנת פעילות מוכרת.

(ו) עיטור על"ה

- עובד בעל עיטור על"ה שקבלו בעד פעילות מסוימת ופעילות זו אינה חופפת עם פעילות אחרת המזכה בהכרת שירות, על-פי החוק, או להגדלת השירות על-פי המפורט במדדים לעיל - תוגדל הקצבה בשיעור כולל של 3%;
- (ז) הוכר או הוגדל לעובד חלק מהתקופה, אך הכרה או הגדלה זו לא זיכתה אותו בהגדלה של 3%, יהיה זכאי להשלמת שיעור ההגדלה בגלל עיטור על"ה עד כדי 3%;
- (ח) עובד שאיבד את זכויותיו במקום עבודתו בחוץ-לארץ עקב רדיפות, ואינו זכאי לכל הגדלה בגלל פעילות קודמת כנזכר לעיל ואף לא זכאי להגדלה עקב היותו ניצול השואה בהתאם לפסקה 85.144(א) - תוגדל קצבתו בשיעור כולל של 3%. (החלטת ממשלה מס' 4142 (9.8.2005))

85.144

הגדלה מטעמים אישיים, משפחתיים ובריאותיים

(א) ניצולי רדיפות

עובד שהוא מניצולי השואה בתקופת מלחמת העולם השנייה, ולא קיבל בעבר או אינו מקבל כיום פיצוי מכל מקור שהוא, ואינו זכאי לכל הגדלה שהיא בגלל פעילות קודמת כנזכר בפסקה 85.143 - תוגדל קצבתו בשיעור כולל של 3% (תחולת הנסמן: 1.4.1995) (גו/21)

(ב) הורים שכולים

עובד שהוא הורה שכול, אלמנה או אלמן כמשמעותם בחוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950, או בחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, יומלץ על הגדלת ההקצבה לכדי 50% ובלבד שהיא לא תעלה על הכפלה מלאה של תקופת שירותו הממשי במדינה;

(ג) אם מגיעה להורה השכול, לאלמנה או אלמן, לפני ההגדלה, קצבה בשיעור של 45% ויותר על-פי החוק - תוגדל קצבתו ב-6% (סא/28)

(ד) מצב בריאותו של העובד או של בן זוגו

פרישה לקצבה לרגל מצב בריאות לקוי או נכות אם: בעת פרישתו של העובד לקצבה היה מצב בריאותו שלו או של בן זוגו לקוי ולליקוי זה השפעה על יכולת השתכרותו שלו או של בן זוגו, ו/או ישנן בגין מצב הבריאות הוצאות מיוחדות, רשאית הוועדה להמליץ על:

1. הגדלה של עד 4%, או הגדלה בשיעור של 1% לכל 10% נכות שנקבעו לעובד - הכול לפי השיעור הגבוה יותר - בגין מצב בריאותו של העובד עצמו;
2. הגדלה בשיעור של עד 6%, או הגדלה בשיעור של 1% לכל 10% נכות שנקבעו לעובד - הכול לפי הגבוה יותר - בגין מצב בריאות לקוי של העובד ובן זוגו;
3. הגדלה בשיעור של עד 3% בגין מצב בריאותו של בן הזוג בלבד.
4. יובהר, כי חלקי נכות שאינם שלמים יתווספו בהתאם לאמור בסעיף 10 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, כלומר החלק העשורוני יתורגם לתקופת שירות (בחודשים) וממנו תיגזר התוספת היחסית וכל זאת בהתאם לטבלה שלהלן:

עיגול שיעור הנכות העשירי על-פי סעיף 10 לחוק הגמלאות		
הגדלת הקצבה בפועל (אחוז מהמשכורת הקובעת)	תרגום לתודשי שירות	השיעור העשירי של הגדלת הקצבה בגזירה ישירה
0.17	1	0.1
0.17	1	0.2
0.33	2	0.3
0.33	2	0.4
0.5	3	0.5
0.67	4	0.6
0.67	4	0.7
0.83	5	0.8
0.83	5	0.9

האמור לעיל מותנה בכך, שאין העובד או בן זוגו מקבלים תשלומים כלשהם ממקור אחר, בגין מצב בריאותם הלקרי. (החלטת ממשלה מס' 4142 (9.8.2005) (פג/16)

85.145

הבטחת רמת מחיה

פרש עובד לקצבה לאחר שירות קצר ביותר, ואין לו ולבן זוגו הכנסה אחרת מכל מקום אחר פרט לקצבה, למעט קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי, תיקבע לו קצבה לאחר ההגדלה לפי כל הפסקאות של סעיף זה ביחד, או בהיעדר נימוקים להגדלה על פיהם, תיקבע לו קצבה שלא תפחת מ-30%.

85.146

(א) עובד העומד לפרוש לקצבה בהתאם להוראות פרק משנה 82.5, והסבור כי קיימות נסיבות מיוחדות להגדלת תקופת שירותו בהתאם להוראות פסקה 85.140 במסגרת השיקולים האמורים בפסקאות 85.143 ו-85.144, יגיש בקשה על כך לנציב שירות המדינה באמצעות האחראי;
(ב) הבקשה תוגש בטופס בקשה להגדלת שירות (מדף 2845) שישה חודשים לפני התאריך המיועד לפרישת העובד מן השירות.

85.147

עובד המועסק בתנאי עבודה שקבעה הממשלה כעבודה בתנאים מיוחדים לעניין סעיף 100(א) לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, רשאי נציב שירות המדינה להורות בהודעה ברשומות ובתנאים שקבעה הממשלה כי לצורך קביעת זכויותיו לגמלאות של אותו עובד לפי החוק הנ"ל, תחושב תקופת שירותו, כולה או מקצתה, כתקופה גדולה משהייתה למעשה ובשיעור שקבעה הממשלה. (החוק הנ"ל, ס' 100(א))

85.148

בהתאם לאמור בפסקה 85.147, קבעה הממשלה כי נושאי המשרות המפורטות להלן הינם עובדים המועסקים בתנאים מיוחדים:
(א) פרקליט המדינה;
(ב) המשנה ליועץ המשפטי לממשלה;
(ג) תחולת נסמנים (א) ו-(ב) מיום י"ב בתמוז התשס"ד (1.7.2004); י"פ 5310, התשס"ד, עמ' 3304
(ד) פרקליט - המשובץ בתקן משרד המשפטים בפרקליטות המדינה (הלשכה הראשית או פרקליטות מחוז) והוא מועסק כפרקליט, למעט פרקליט המדינה;
(ה) תחולת נסמן זה מיום כ"ח באדר ב' התשמ"ד (1.4.1984); י"פ 3353, התשמ"ו, עמ' 2628(עא/12)
(ו) עובדי שירותי הביטחון;
(ז) י"פ 687, התשי"ט, עמ' 1548; י"פ 4628, התשנ"ח, עמ' 2898 (עא/5)
(ח) עובדי מדינה אשר שירותו או משרתים במדינות קשות שירות בהתאם לתנאים שנקבעו בהחלטת הממשלה מס' 1022 מיום ל' בסיוון התשפ"א (10.6.2021); י"פ 11028, התשפ"ג, עמ' 2764, י"א בטבת התשפ"ג (4.1.2023) (פב/2)

85.15 - עבודה במוסד מוכר

85.151

בסעיף זה מוסד מוכר פירושו מוסד או ארגון, או חלק מגוף כזה, שהממשלה אישרה אותו כמוסד מוכר, באשר תפקידי, כולם או מקצתם, הפכו לשירות משירותי המדינה. (החוק הנ"ל, ס' 82)

85.152

עבודתו של אדם במוסד מוכר נחשבת כשירות לעניין פרק זה, אם נתמלאו באותו אדם כל ארבעת התנאים האלה:

(א) עבד במוסד מוכר בשכר;

(ב)

1. עבודתו באותו מוסד הופסקה;

(א) מחמת חיסול המוסד או העברת תפקידיו, כולם או מקצתם, לשירות משירותי המדינה; או

(ב) מחמת שגויס לשירות ביטחון לפני יום ו' באייר התש"ח (15.5.1948); או

2. עבד בסוכנות היהודית לארץ-ישראל ועבר לשירות בתקופה שבין יום ו' באייר התש"ח (15.5.1948) ובין יום א' בניסן התש"ט (31.3.1949) או אחרי אותה תקופה לאחר שעבר תוך התקופה האמורה לשירות בתפקיד שפרק זה אינו חל עליו ושירות זה נחשב כשירות לעניין פרק זה בהתאם לסעיף 85.16;

(ג) בין עבודתו במוסד המוכר לבין עבודתו בשירות המדינה לא חלה הפסקה, או חלה הפסקה מחמת היותו בשירות מטעם המדינה בתפקיד שפרק זה אינו חל עליו ושירותו זה נחשב כשירות לעניין פרק זה בהתאם לסעיף 85.16, או חלה הפסקה מטעמים אשר, לדעת נציב שירות המדינה, לא הייתה לעובד שליטה עליהם;

(ד) הגיש בקשה לנציב השירות בדרך ובמועד שנקבעו בפסקה 85.146.
(תקנות שירות המדינה (גמלאות) (הכרת עבודה במוסד מוכר כשירות), התשכ"ב-1962, ת' 2)

85.153

לעניין סעיף זה, רואים אדם שעבד במספר מוסדות מוכרים כאילו עבד במוסד מוכר אחד, ובלבד שלא חלה הפסקה בין עבודתו במוסד אחד לבין עבודתו במשנהו; אולם רשאי נציב שירות המדינה אם ראה טעם לכך, לראות עבודה במספר מוסדות מוכרים כעבודה במוסד מוכר אחד אף אם חלה הפסקה ברציפות העבודה, ובלבד שתקופת ההפסקה כאמור לא תובא בחשבון כתקופת עבודה במוסד מוכר.
(התקנות הנ"ל, ת' 5)

85.154

אדם, שעבד במוסד מוכר ונתמלאו בו התנאים האמורים בפסקה 85.152, יגיש לנציב שירות המדינה, באמצעות האחראי, תוך שישה חודשים מיום העברתו לשירות, או תוך שמונה עשר חודש מיום פרסום הודעה ברשומות בדבר הכרת המוסד כמוסד מוכר, הכול לפי התאריך המאוחר יותר, בקשה בכתב בדבר הכרת עבודתו במוסד המוכר ויצרף אליה הוכחות בדבר עבודתו כאמור.
(התקנות הנ"ל, ת' 8(א), (ב))

85.155

נציב שירות המדינה יודיע בכתב לעובד אם הוכרה עבודתו במוסד המוכר כשירות לעניין פרק זה, ואיזו תקופת עבודה הוכרה כשירות לעניין פרק זה.
(התקנות הנ"ל, ת' 8(ג))

85.156

הכיר נציב שירות המדינה בעבודתו של אדם במוסד מוכר וקבע את תקופת העבודה, תצורף אחת התקופות הבאות לתקופת השירות ובלבד שהקצבה המשתלמת לפי פרק זה לא תפחת מהקצבה שהייתה משתלמת לאותו עובד, אילו לא צורפה תקופת עבודתו במוסד המוכר לתקופת שירותו: -
(א) התקופה שנקבעה בהסכם שלפיו עבר אותו אדם לשירות;
(ב) באין הסכם כזה - תקופת עבודתו באותו מוסד, ובלבד שלעניין פסקאות 85.126 ו-85.231 תצורף תקופה השווה לארבע חמישיות מתקופת עבודתו באותו מוסד.
(התקנות הנ"ל, ת' 9, 12, 14)

85.157

עובד, ששירת שירות פעיל בבריגדה היהודית או ביחידה אחרת שבצבא הבריטי בתקופה שבין י"ז באלול התרצ"ט (1.9.1939) לבין ו' בתשרי התש"ז (1.10.1946) וכן עובד שהתגייס בארץ ישראל, לפני יום ה' באייר התש"ח (14.5.1948) לשירות פעיל מלא בנוטרות של ממשלת ארץ ישראל או ביחידה מאורגנת שלחמה בארץ ישראל למען עצמאות ישראל, ואף אם שירותו הוא ביחידה זו או מקצתו היה בחוץ-לארץ, ייוספו על תקופת שירותו ארבע חמישיות מתקופת שירותו הפעיל והמלא כאמור, כאילו הייתה תקופת שירותו.
(חוק שירות המדינה (גמלאות) תיקון מס' 5, התשל"ג-1973 ותיקון מס' 8, התשל"ה-1974)
(תחולה: ח' בתשרי התשל"ד (4.10.1973))

- 85.158
- (א) עובד שחלות עליו הוראות פסקה 85.157 יגיש בקשה בכתב לנציב שירות המדינה באמצעות הנהלת משרדו;
- (ב) עובד, כאמור, שפרש מן השירות לפני פרסום התקנות יגיש את בקשתו, ישירות לנציב שירות המדינה;
- (ג) שאיריו של עובד, כאמור, שפרש לקצבה ונפטר לפני פרסום התקנות, רשאים להגיש את בקשתם ישירות לנציב שירות המדינה;
- (ד) תחולת ההוראות בדבר הגשת בקשות להכרה בשירות פעיל בצבא הבריטי - מיום כ"א באדר התשל"ג (25.3.1973);
(ק"ת 3064 התשל"ד, עמ' 5)
- (ה) תחולת ההוראות בדבר הגשת בקשות להכרה בשירות פעיל - מיום י"א בתמוז התשל"ה (20.6.1975);
(ק"ת 3499 התשל"ו, עמ' 1218)
- (ו) הוראות נסמנים (ד) ו-(ה) לעיל, חלות מיום תחילת תוקפן, גם על מי שפרש משירות המדינה לפני תחילתן או על שאיריו.

- 85.159
- בקשות, כאמור בפסקה 85.158 תוגשנה עד לתאריך ז' באדר התשל"ז (25.3.1977) והן תכלולנה את הפרטים הבאים:
- (א) שם משפחה (ושם משפחה קודם) ושם פרטי של המבקש;
- (ב) מספר תעודת זהות;
- (ג) לבקשה להכרה בשירות פעיל בצבא הבריטי יצורפו מסמכים מקוריים על מקום הגיוס ותקופת השירות הפעיל;
- (ד) לבקשה להכרה בשירות פעיל יצורפו מסמכים מקוריים על מקום הגיוס ותקופת השירות בפועל, תאריך תחילת השירות וסיומו; במקרים מיוחדים, רשאי נציב שירות המדינה לקבל מסמכים אחרים כראיה, אם שוכנע כי אין למבקש כל אפשרות להמציא מסמכים מקוריים.
(תחולה: ח' בתשרי התשל"ד (4.10.1973))
- בקשה המוגשת לפי פסקה 85.158 (ג) תכלול גם פרטים אישיים של המבקש, קרבתו לעובד המדינה והעתק מאושר של מסמך או מסמכים המציינים זכותו לתבוע את ההכרה בשם העובד שנפטר.
נציב שירות המדינה רשאי לקבל בקשות גם לאחר המועד האמור, אם שוכנע כי האיחור נבע מטעמים סבירים וכי מן הצדק לעשות כן.

85.16 - חישוב גמלאות בעד תקופת שירות שאין החוק חל עליה

- 85.161
- חבר הממשלה, חבר הכנסת, שופט, דיין, קאדי או חייל בשירות הקבע בצה"ל, שעבר לשירות כעובד שפרק זה חל עליו, נחשב שירותו הקודם כשירות לעניין פרק זה, ותקופת שירותו הקודמת מצורפת כולה לתקופת השירות שפרק זה חל עליו, אם נתמלאו בו כל התנאים האלה:
- (א) הוא הגיש לנציב שירות המדינה, באמצעות האחראי, בקשה בדבר הכרת שירותו הקודם כשירות לעניין פרק זה, תוך 12 חודש מהיום שבו עבר לשירות כעובד שפרק זה חל עליו, או - אם לא השלים 5 שנות שירות ופרש מהשירות מחמת נכות, מחלה או מוות - הגישו הוא או שאיריו בקשה לפי האמור לעיל, תוך 6 חודשים מיום פרישתו. למרות האמור לעיל, מותר לקבל בקשה שהוגשה אף לאחר המועד האמור, באישור נציב השירות או מי שהוסמך לכך על ידיו, אם שוכנע שהבקשה הוגשה באיחור מטעמים סבירים וכי מן הצדק לעשות כן;
- (ב) נציב שירות המדינה, או מי שהוסמך לכך על ידיו, לא דחה את הבקשה מטעמים סבירים, תוך 6 חודשים מיום הגשתה;
- (ג) אם הוא קיבל מאוחר המדינה, עם הפסקת שירותו הקודם פיצויים, מענק שחרורים או הטבה אחרת, החזיר אותם במועד ובאופן שהורה החשב הכללי.
- הסמכות לטיפול באמור בפסקה זו נאצלה לאחראי או מנהל משאבי אנוש במשרד או ביחידת סמך.
(תקנות שירות המדינה (גמלאות) (חישוב גמלאות בעד תקופת שירות שהחוק לא חל עליו) התשכ"א-1961, ת' 1)

85.162

צורפה תקופת שירותו של אחד הנמנים בפסקה 85.161 בתפקיד שאין הוראות פרק זה חלות עליו לשירותו כעובד שהוראות פרק זה חלות עליו:
(א) תקימנה זכויותיו שרכש בתקופת שירותו הקודם בדבר חישוב תקופת אותו שירות ובדבר הקצבה המזערית;
(ב) תשולם בעד תקופת שירותו הקודם קצבה בשיעור שבו זיכה אותו השירות האמור, ובלבד שאם משתלמת לו קצבה בעד שירותו הקודם, ינוכה סכום הקצבה האמורה מסכום הקצבה המשתלמת לו לפי פרק זה.
(התקנות הנ"ל, ת' 7)

85.163

מי שהיה בשירות בתפקיד שהוראות פרק זה אינן חלות עליו, אינו נמנה עם הסוגים האמורים בפסקה 85.161 ועבר לשירות כעובד שהוראות פרק זה חלות עליו, נחשב שירותו הקודם כשירות לענין פרק זה, ותקופת שירותו הקודם מצורפת כולה לתקופת השירות שהוראות פרק זה חלות עליו, אם נתמלאו בעובד כל התנאים האלה:

- (א) הגיש לנציב שירות המדינה, באמצעות האחראי, בקשה בדבר הכרת שירותו הקודם כשירות שהוראות פרק זה חלות עליו, תוך שנים-עשר חודש מהיום שבו עבר לשירות שהוראות פרק זה חלות עליו, או - אם לא השלים חמש שנות שירות ופרש משירותו כעובד שהוראות פרק זה חלות עליו מחמת נכות, מחלה או מחמת מוות - הגישו הוא או שאיריו בקשה כנ"ל תוך שנים-עשר חודש מיום פרישתו. למרות האמור לעיל, מותר לקבל בקשה שהוגשה אף לאחר המועד האמור, באישור נציב השירות או מי שהוסמך לכך על ידיו, אם שוכנע שהבקשה הוגשה באיחור מטעמים סבירים וכי מן הצדק לעשות כן;
- (ב) נציב שירות המדינה, או מי שהוסמך לכך על ידיו, הסכים בכתב שתקופת שירותו הקודם של העובד תצורף לתקופת שירותו כעובד שהוראות פרק זה חלות עליו;
- (ג) אם העובד קיבל מאוצר המדינה, עקב הפסקת שירותו הקודם, פיצויי פיטורים או הטבה אחרת, החזיר אותם במועד ובאופן שהורה החשב הכללי;
- (ד) שולם לאוצר המדינה, לא יאוחר משישה חודשים מיום הגשת הבקשה לפי נסמן (א), סכום השווה ל-6.5% מהמשכורת של הדרגה בה היה מדורג העובד מיד לאחר שעבר משירות לשירות, בשיעורה במועד בו הוגשה הבקשה האמורה, כפול במספר החודשים וחלקי החודש של שירותו הקודם. על בקשות להכרת שירות המוגשות לפי פסקה זו תחולנה הוראות הסיפא של פסקה 85.133.
הסמכות לטיפול באמור בפסקה זו נאצלה לאחראי או מנהל משאבי אנוש במשרד או ביחידת סמך.
(התקנות הנ"ל, ת' 2)

85.164

עלתה המשכורת הקובעת של אחד המנויים בפסקאות 85.161 ו-85.162 במועד שקבע החשב הכללי להחזרת פיצויי הפיטורים או שאר ההטבות לפי נסמן (ג) של פסקה 85.161 או של פסקה 85.163 (להלן - "המשכורת האחרונה") על משכורתו הקובעת במועד שבו שולמו לו פיצויי הפיטורים או שאר ההטבות (להלן - "המשכורת הקודמת"), יוחזרו פיצויי הפיטורים או שאר ההטבות בשיעור מוגדל באופן יחסי לשיעור העלייה של המשכורת האחרונה לעומת המשכורת הקודמת.
(התקנות הנ"ל, ת' 3)

85.165

עובד, אשר עבר משירות לשירות כאמור בפסקה 85.163 ואשר בזמן שירותו כעובד שאין הוראות פרק זה חלות עליו, או בחלק ממנו, היה נמנה עם סוג עובדים אשר לפי ההוראות הקיימות משלמים בעדם לקרן פנסיה או לקרן תגמולים, לשם הבטחת זכויות הגמלה שלהם, אך מאיזו סיבה שהיא לא בוטח, יוכר שירותו כאמור, שבעדו לא שולם לקרן פנסיה או לקרן תגמולים, כשירות שעליו חל פרק זה, אם נתמלאו בו כל התנאים האמורים בפסקה 85.163, ואולם שיעור הסכום השווה הנקוב בנסמן (ד) של פסקה 85.163, בעד השירות כאמור, שבעדו לא שולם לקרן הפנסיה או לקרן תגמולים, יהיה 3.5% בלבד מהמשכורת הקובעת לפי אותו נסמן.
(התקנות הנ"ל, ת' 2א)

85.166

למרות האמור בפסקה 85.163, עובד אשר נתמלאו בו כל אלה:
(א) עבר ללא הפסקה לשירות שהוראות פרק זה חלות עליו משירות מטעם המדינה שאין הוראות פרק זה חלות עליו ושלא חלה בו הפסקה;

(ב) בזמן שירותו מטעם המדינה, שאין הוראות פרק זה חלות עליו, היה מבוטח בקרן ביטוח או בקרן פנסיה או בקרן תגמולים, שאין בינה לבין הממשלה הסכם לרציפות זכויות העובדים לגמלאות;
(ג) העביר לאוצר המדינה, תוך שישה חודשים מיום קבלת כתב המינוי, את כל זכויותיו לאותה תקופה בקרן הביטוח או בקרן הפנסיה או בקרן התגמולים שהיה מבוטח בה בתקופת שירותו שאין הוראות פרק זה חלות עליו.

ייראה שירותו, שאין הוראות פרק זה חלות עליו, כאילו היה שירות שהוראות פרק זה חלות עליו.
לצורך פסקה זו שירות שלא חלה בו הפסקה פירושו שירות רצוף כפי שהוא מוגדר בפסקה 16.511.
(החוק הנ"ל, ס' 85; תקנות שירות המדינה (גמלאות) (מועד להעברת זכויות המתייחסות לתקופת שירות קודם), התשכ"ז-1968, ת'1)

85.167

עובד, המבקש לצרף את שירותו הקודם בהתאם לאמור בפסקה 85.166, יגיש בקשה בכתב לאחראי באמצעות הממונה עליו. מאחר ולפי התקנות על עובד, כאמור, לדאוג להעברת זכויותיו בקרן לאוצר המדינה תוך שישה חודשים מיום קבלת כתב מינוי, על העובד להגיש את בקשתו בכל ההקדם ולא יאוחר מאשר ארבעה חודשים מיום קבלת כתב המינוי.

85.168

הגיש עובד בקשה כאמור בפסקה 85.167, ידאג חשב המשרד לקבל את הכספים מן הקרן (ולצורך זה ישתמש החשב בהעתק הנוסף של יפוי הכוח שעליו חתם העובד בטופס הנזכר באותה פסקה) או מן העובד, הכל לפי העניין, בכל ההקדם, וימסור על כך דו"ח לממונה על תשלום הגמלאות במשרד האוצר ולנציבות שירות המדינה.

85.17 - זמן תשלום קצבה

85.171

(א) קצבה לפי פרק זה משתלמת ביום האחרון של כל חודש, החל מהחודש שאחרי החודש שבו נולדה העילה לקצבה;

(ב) על אף האמור בנסמך (א) לעיל, עובד שיצא לקצבה בהתאם לפסקה 85.311 תשלום לו הקצבה מהחודש המתחיל אחרי היום שבו הגיע לגיל 60, אולם אם קבעה ועדה רפואית כי אין הוא מסוגל להשתכר כדי מחייתו מחוץ לשירות, תשלום הקצבה החל מהחודש המתחיל אחרי יום תחילת אי כושרו כאמור;

(ג) על אף האמור בנסמך (א) לעיל, עובד שבחר בזכויות לגמלאות לפי פסקה 85.313 תשלום לו הקצבה בחודש המתחיל אחרי היום שבו הגיע לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 אולם:

1. אם פרש העובד לפני הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 מכל עבודה או משלוח יד מסיבת מצב בריאות לקוי ועקב פרישה זו החל לקבל קצבה מכוח חיקוק, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, תשלום לו הקצבה החל מהחודש שבו החל לקבל את הקצבה עקב הפרישה האמורה וכל עוד היא משתלמת לו;

2. אם פרש עובד מכל עבודה או משלוח יד לפני הגיעו לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 ואיננו זכאי לקצבה לפי האמור בנסמך 1 לעיל, תשלום לו הקצבה החל מן החודש המתחיל אחרי יום פרישתו מכל עבודה או משלוח יד, אך לא לפני תום החודש בו הגיע לגיל 60;

3. עובד שאיננו זכאי לקצבה לפי נסמך 1 או 2 לעיל, אך ועדה רפואית קבעה שאיננו מסוגל להשתכר כדי מחייתו מחוץ לשירות, תשלום לו הקצבה גם בתקופה שבה איננו זכאי לה לפי הנסמכים האמורים, החל מהחודש המתחיל אחרי יום תחילת אי כושרו וכל עוד נמשך אי כושרו כאמור, או כל עוד רואים אותו כמובטל לפי סעיף 127 ו' לחוק הביטוח הלאומי.

(החוק הנ"ל, ס' 46)

(11/10)

85.172

הקצבה אינה משתלמת בעד תקופה העולה על ארבעה חודשים שלפני הגשת התביעה לקצבה לפי פסקה 85.821, אולם הממונה על תשלום הגמלאות במשרד האוצר רשאי להאריך תקופה זו לתקופה שאינה עולה על שנתיים, אם האיחור בהגשת התביעה חל מסיבות שלדעת הממונה מצדיקות הארכה זו.

(החוק הנ"ל, ס' 48 (א))

85.2 - זכות לגמלאות של עובד מפוטר

85.21 פוטורים מסיבת מצב בריאות לקוי / 85.22
פוטורים מסיבות אחרות / 85.23 מענק בנוסף
לקצבה / 85.24 עובד מוגבל לגמלאות מטעמי
בריאות / 85.25 זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.21 - פוטורים מסיבת מצב בריאות לקוי

85.211

- (א) עובד שפוטר מסיבת מצב בריאות לקוי לאחר חמש שנות שירות ושדרגת נכותו היא 25% או יותר, זכאי לקצבת פרישה כאמור בפסקה 85.125 וביתר הוראות פרק משנה 85.1; כמו כן זכאי עובד כנ"ל למענק בנוסף לקצבה, כמפורט בסעיף 85.23;
- (ב) ביחס לפוטורי עובד או הוצאתו לפנסיה בשל מצב בריאות לקוי לאחר חמש שנות שירות ולזכותו ימי מחלה לניצול - ראה פסקה 33.209.
(החוק הנ"ל, ס' 15(2))
(גב/19)

85.212

עובד שפוטר מסיבת מצב בריאות לקוי לאחר עשר שנות שירות, תהיה דרגת נכותו אשר תהיה, זכאי אף הוא לקצבת פרישה כאמור בפסקה 85.125 וביתר הוראות פרק משנה 85.1; כמו כן זכאי עובד כנ"ל למענק בנוסף לקצבה, כמפורט בסעיף 85.23.
(החוק הנ"ל, ס' 15(3))

85.213

עובד שפוטר מסיבת מצב בריאות לקוי אחר שהשלים חמש שנות שירות, אך טרם השלים עשר שנות שירות, דרגת נכותו פחותה מ-25% והוא זכאי עקב פוטורים אלה לפיצויי פוטורים, ישולם לו בנוסף לפיצויים אלה מענק בשיעור של אחוז אחד למאה מסכום הפיצויים לכל אחוז למאה מאותה דרגת נכות.
(החוק הנ"ל, ס' 23)

85.22 - פוטורים מסיבות אחרות

85.221

- (א) עובד ששירת עשר שנים ופוטר שלא מסיבת מצב בריאות לקוי, כשהוא בגיל 40 או יותר ולא נפסל לשירות לפי החלטת בית הדין למשמעת, זכאי לקצבת פרישה כאמור בפסקה 85.125 וביתר הוראות פרק משנה 85.1; כמו כן זכאי עובד כנ"ל למענק בנוסף לקצבה, כמפורט בסעיף 85.23;
- (ב) אולם אם פוטר העובד על-פי החלטת בית הדין למשמעת בלי שנפסל לשירות והוא טרם הגיע לגיל 60, או לגיל 55 אחרי 25 שנות שירות - רשאי בית הדין למשמעת להחליט כי העובד לא יהיה זכאי לקצבת פרישה כולה או מקצתה;
- (ג) עובד כאמור בנסמך (א) שהסכם "מבטחים" מיום 24.6.1983 הוחל עליו ואינו זכאי לגמלאות במסגרת תקנון "מבטחים", תחזיר "מבטחים" למדינה את כל הכספים ששולמו לזכותו של העובד (חלק העובד + חלק המעסיק) מתקופת עבודתו במדינה בהתאם להוראות (הסכם "מבטחים" מיום 24.6.1983 סעיף 13 (א) (ב)).
(החוק הנ"ל, ס' 15(4))
(ג/38)

85.23 - מענק בנוסף לקצבה

85.231

עובד שפוטר לפני הגיעו לגיל 60, הזכאי לקצבה לפי פסקאות 85.211, 85.212 או 85.221, זכאי בנוסף על הקצבה, למענק בשיעור השווה לחלק העשרים וארבעה של משכורתו השנתית (דהיינו סך כל המשכורת, לרבות התוספות הקבועות, ששולמו בעד שנים עשר החודשים נושאי המשכורת האחרונים לפני פרישתו), כפול במספר שנות שירותו, ובלבד שהמענק לא יעלה על הסכום הקטן משני אלה:

(א) משכורתו השנתית;

(ב) הסכום היוצא מהיוון קצבה, ששיעורה כהפרש שבין הקצבה שהוא זכאי לה בזמן פיטוריו ובין הקצבה שהייתה מגיעה לו אילו שירת בדרגתו האחרונה עד שהיה מגיע לגיל 60.

אולם אם פוטר העובד על-פי החלטת בית הדין למשמעת בלי שנפסל לשירות, רשאי בית הדין להחליט כי העובד לא יהיה זכאי למענק, כולו או מקצתו.

הוראות פסקה זו לא יחולו על עובד שפוטר משירות המדינה לפני הגיעו לגיל 55, מחמת מצב בריאותו הלקוי שבגללו הותנה כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות, אף אם הוא זכאי לקצבה כאמור בפסקה 85.113 או בפסקה 85.241. (החוק ה"ל, ס' 22)

85.24 - עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות

85.241

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113) אשר פוטר מאחת הסיבות דלהלן:

(א) פוטר שלא מסיבת מצב בריאות לקוי;

(ב) פוטר מסיבת מצב בריאות לקוי שאיננו מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו;

(ג) פוטר מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, אולם מלאו לעובד בעת פיטוריו 60 שנה והוא השלים עשר שנות שירות, או השלים העובד חמש עשרה שנות שירות יהא גילו אשר יהא.

רואים כאילו לא הותנה עמו בדבר אי החלת הוראות פרק זה, וזכויותיו לקצבת פרישה ולמענק תהיינה לפי האמור בסעיפים 85.21, עד 85.23.

85.242

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113) אשר פוטר מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, בטרם השלים עשר שנות שירות, לא יהיה זכאי לקצבת פרישה, אלא לפיצויי פיטורים בלבד.

85.243

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113) אשר פוטר מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, לאחר שהשלים עשר שנות שירות אך פחות מחמש עשרה שנות שירות, ובטרם מלאו לו 60 שנה, יהיה זכאי, על אף המותנה, החל מיום הגיעו לגיל 60, לקצבה שתהייה מבוססת על אורך שירותו עד ליום פיטוריו.

85.244

קצבה תשולם לעובד (כאמור בפסקה 85.243) רק בתנאי שהוא ביקש זאת בכתב והצהיר כי עקב קבלת קצבה זו הוא לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים בגלל פיטוריו (על דרך הגשת הבקשה, ראה סעיף 85.83).

85.25 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.251

פיטורי עובד, כשלעצמם, אינם מזכים אותו בקצבה לפי חוק הביטוח הלאומי, אולם אם העובד המפוטר מקבל קצבה לפי פרק זה וכן קצבה בגלל פגיעה בעבודה לפי חוק הביטוח הלאומי, לא תחולנה עליו הוראות פסקה 85.722.

85.252

עובד מפוטר המקבל קצבה לפי פרק זה וכן קצבת זקנה לפי חוק הביטוח הלאומי, תחולנה עליו הוראות פסקה 85.721.

85.3 - זכויות לגמלאות של עובד הפורש לקצבה ביזמתו

85.31 פרישה מרצון / 85.32 פרישה בגלל נכות /
85.33 עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות /
85.34 זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.31 - פרישה מרצון

85.310
האחראי או מי שהוסמך לכך על ידיו, חייב להודיע לעובד הפורש לגמלאות לפי פרק משנה זה במפורש את כל זכויותיו עם פרישתו.

85.311
עובד ששירת עשרים וחמש שנים והגיע לגיל 57, רשאי לפרוש מהשירות מרצונו ולקבל קצבת פרישה בגיל 60 כאמור בפסקה 85.126 וביתר הוראות פרק משנה 85.1.
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 17(1), 46(ב)) (שע/17)

85.312
עובד ששירת עשר שנים והגיע לגיל 60, רשאי לפרוש מהשירות מרצונו ולקבל קצבת פרישה כאמור בפסקה 85.126 וביתר הוראות פרק משנה 85.1.
(החוק הנ"ל, ס' 17(2))

85.313
עובד ששירותו נסתיים לאחר 31.3.76 צבר לפחות עשר שנות שירות נושאות זכות לגמלה ואינו זכאי לקצבת פרישה לפי הוראות פרק זה, יחולו עליו ההוראות הבאות:
(א) פסקה 85.126;
(ב) פסקה 85.171 (ג);
(ג) פסקה 85.612.
(החוק הנ"ל, ס' 17 א.א.) (נט/31)

85.314
עובד שנפסל לשירות על-פי החלטת בית הדין למשמעת או שבית הדין החליט, מבלי שפסל אותו לשירות, שלא תשולם לו קצבת פרישה, כולה או מקצתה, יופקעו או יצומצמו הוראות פסקה 85.313 לעיל, הכל לפי העניין.
(החוק הנ"ל ס' 17 א.א.)

85.315
הוראות פסקה 85.313 לא יהיו על מי שקיבל פיצויים עקב סיום שירותו וכן על עובד שזכויותיו לגמלאות נשמרות עקב הסדר לשמירת רציפות זכויות לגמלה שנעשה בהתאם להוראות פרקי משנה 82.4 ו-85.9.
(החוק הנ"ל, ס' 17 א.א. (ב))

85.32 - פרישה בגלל נכות

85.321
עובד ששירת עשר שנים, יהיה גילו אשר יהיה, וועדה רפואית קבעה כי בגלל נכותו אין הוא מסוגל לעבוד בשירות המדינה, רשאי לפרוש מהשירות ולקבל קצבת פרישה כאמור בפסקה 85.126 וביתר הוראות פרק משנה 85.1 (ראה פסקה 82.511).
(החוק הנ"ל, ס' 17(2))

85.33 - עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות

85.331

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113), אשר פרש מן השירות מרצונו לפי פסקה 85.311 או 85.312, רואים כאילו לא הותנה עמו בדבר אי-החלת הוראות פרק זה וזכויותיו לקצבת פרישה תהיינה לפי האמור בפסקאות 85.311 או 85.312.

85.332

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113), אשר פרש מן השירות בגלל נכות (לפי פסקה 85.321), וסיבת הפרישה היא אחת הסיבות דלהלן:

(א) פרש שלא מסיבת מצב בריאות לקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו;

(ב) פרש מסיבות מצב בריאות לקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, אולם מלאו לעובד בעת הפרישה 60 שנה והוא השלים עשר שנות שירות, או השלים חמש עשרה שנות שירות.

רואים כאילו לא הותנה עמו בדבר אי-החלת הוראות פרק זה, וזכויותיו לקצבת פרישה תהיינה לפי האמור בפסקה 85.321.

85.333

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113), אשר פרש מן השירות בגלל נכות (לפי פסקה 85.321), וסיבת הפרישה היא מצב בריאות לקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו בטרם הגיע לגיל 60 שנה או בטרם השלים חמש עשרה שנות שירות, אינו זכאי לקצבת פרישה, אלא לפיצויי פטורים בלבד.

85.34 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.341

עובד שפרש לקצבה מרצונו והגיע לגיל קצבת זקנה לפי חוק הביטוח הלאומי, זכאי לקצבת זקנה, בכפוף להוראות חוק הביטוח הלאומי.

85.342

עובד שפרש לקצבה מרצונו, המקבל קצבה לפי פרק זה וכן קצבת זקנה או קצבה בגלל פגיעה בעבודה לפי חוק הביטוח הלאומי, יחולו עליו הוראות פסקאות 85.721 ו-85.722.

85.4 - זכויות לגמלאות של עובד הפורש לקצבה ביזמת נציב שירות המדינה

85.41 פרישה ביזמת נציב השירות / 85.42 עובד
מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות / 85.43 זכויות
לפי חוק הביטוח הלאומי

85.41 - פרישה ביזמת נציב השירות

85.411

עובד הפורש לקצבה ביזמת נציב שירות המדינה לפי פסקה 82.521, או משום שהגיע לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 (להלן - "גיל הפרישה") והשלים עשר שנות שירות, או משום שהשלים עשר שנות שירות אחרי הגיעו לגיל הפרישה או משום שנסתיימה תקופת שירותו המוארכת מעל גיל הפרישה לפי סעיף 82.54 - זכאי לקצבת פרישה לפי פסקה 85.126 ויתר הוראות פרק משנה 85.1, וכן לתשלומים נוספים בהתאם למפורט בסעיף 33.27 ובפרקי משנה 84.1 ו-85.7.
(החוק הנ"ל, ס' 15(1))
(11/זס)

85.412

האחראי, או מי שהוסמך לכך על ידיו, חייב להודיע לעובד הפורש לגמלאות לפי פרק משנה זה במפורש את כל זכויותיו עם פרישתו.

85.42 - עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות

85.421

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113), אשר פרש לקצבה ביזמת נציב שירות המדינה לפי הוראות פסקה 82.521, רואים כאילו לא הותנה עמו בדבר אי-החלת הוראות פרק זה, וזכויותו לקצבת פרישה תהיינה לפי האמור בפסקה 85.411.

85.43 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.431

עובד, שפרש לקצבה ביזמת נציב שירות המדינה והגיע לגיל קצבת זקנה לפי חוק הביטוח הלאומי - זכאי לקצבת זקנה, בכפוף להוראות חוק הביטוח הלאומי.

85.5 - זכויות לגמלאות של שאירי עובד שנפטר בשירות

85.51 שאירים של עובד לעניין גמלאות / 85.52
שאירי עובד שנפטר בטרם השלים שלוש שנות
שירות / 85.53 שאירי עובד שנפטר לאחר שהשלים
שלוש שנות שירות / 85.54 שאירי עובד על-פי
חוזה מיוחד ועובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות
/ 85.55 שאירי עובד שנפסל זמנית לשירות / 85.56
זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.51 - שאירים של עובד לעניין גמלאות

85.511

שאירים של נפטר, לצורכי תשלום גמלאות, הם:

- (א) מי שהייתה אשתו בשעת מותו, לרבות מי שהייתה ידועה בציבור כאשתו וגרה עמו אותה שעה (להלן-אלמנה);
- (ב) מי שהיה בעלה בשעת מותה, לרבות מי שהיה ידוע בציבור כבעלה וגר עמה אותה שעה (להלן-אלמן);
- (ג) ילדו או ילדו החורג וילדו המאומץ שאינם עומדים ברשות עצמם, וכן נכדו שאינו עומד ברשות עצמו ושכל פרנסתו עליו (להלן - יתום);
- (ד) הורה שאינו עומד ברשות עצמו ושכל פרנסתו עליו, דינו כדין תלוי כאמור בנסמן (ה) להלן;
- (ה) בן משפחה אחר אשר תלותו בנפטר הייתה הסיבה להגדלת משכורתו או קצבתו האחרונה של הנפטר לפני מותו (להלן-תלוי).
(החוק הנ"ל, ס' 4)

עומד ברשות עצמו - מי שהגיע לגיל 18; ובילדו ובנכדו של נפטר, לרבות ילדו החורג או המאומץ - מי שהגיע לגיל 20, ואם הוא בשירות סדיר לפי חוק שירות הביטחון - מי שהגיע לגיל 21, והכל, למעט למי שאין לו הכנסה כדי מחייתו ואינו מסוגל לכלכל את עצמו.
(החוק הנ"ל, ס' 1)

85.52 - שאירי עובד שנפטר בטרם השלים שלוש שנות שירות

85.521

נפטר עובד בזמן שירותו, לאחר פחות משלוש שנות שירות, יינתן לשאיריו מענק (בנוסף לפיצויי פיטורים), לפי הכללים הבאים:

- (א) לשאיר אחד - 90% מהמענק המשתלם במקרה מוות על-ידי הביטוח ההדדי של הסתדרות עובדי המדינה (להלן - "מענק הביטוח ההדדי");
- (ב) לכל שאיר נוסף - 10% ממענק הביטוח ההדדי; המענק יתעדכן בכל עת שיעודכן מענק הביטוח ההדדי.

לצורכי פסקה זו "עובד" - למעט עובד שפרש לקצבה והמועסק על-פי חוזה מיוחד מאיזה סוג שהוא. הוראות סעיף זה חלות על עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות, במשך עשר השנים הראשונות לשירותו, וכן על עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד.

(החוק הנ"ל, ס' 27, הודעה בדבר קביעת שיעור המענק, י"פ 3045, התשמ"ד, ע' 1994)

85.522

המענק הניתן לפי פסקה 85.521 מתחלק בין שאירי העובד כך:

- (א) הניח העובד בן זוג בלבד - ניתן לו המענק כולו;
- (ב) הניח העובד בן זוג ויתומים - ניתנת להם מחצית המענק;
- (ג) הניח העובד אלמנות - מחולק ביניהן המענק המגיע לבן הזוג בחלקים שווים;
- (ד) הניח העובד יתומים - מחולק ביניהם המענק לאחר ניכוי החלק המגיע;
- (ה) לא הניח העובד בן זוג ולא יתומים - מחולק המענק בין שאר שאיריו בחלקים שווים;
- (ו) הניח העובד שאירים אחרים בנוסף על בן זוג ויתומים, יחולק בין השאירים האחרים, בחלקים שווים, ההפרש בין המענק המגיע לכלל השאירים לבין המענק שהיה מגיע אילו הניח בן זוג ויתומים בלבד, ויתרת המענק תחולק בין בן הזוג והיתומים לפי נסמנים (א), (ב) ו-(ד) לעיל.

לעניין פסקה זו, דין יתום נכה, וכן דין יתום שהגיע לגיל 18 אך אינו עומד ברשות עצמו - כדין יתום ביום פטירת העובד.

(כללי שירות המדינה (גמלאות) (מענק לשאירים), התשט"ז-1956, ס' 4,3,2)

85.523

לצורך תשלום המענק לפי פסקה 85.521, מנכים ממשכורתו של עובד, בשלוש השנים הראשונות לעבודתו, תשלום כמפורט בפסקאות 85.524 עד 85.526.

85.524

ממשכורתו של עובד שלא השלים ביום 30 בדצמבר של שנה פלונית שתי שנות שירות, מנכים בשנה שלאחר מכן, באופן בסכום ובמועד שמורה החשב הכללי, על חשבון המענק המשתלם לפי פסקה 85.521, או סכום השווה ל-2% ממשכורתו המלאה בעד חודש ינואר של אותה שנה, הכל לפי הסכום הקטן יותר. (הכללים הנ"ל, ס' 5(א))

85.525

ממשכורתו של עובד שנתקבל לשירות אחרי האחד בינואר של שנה פלונית מנכים, באותה שנה, באופן בסכום ובמועד שמורה החשב הכללי, על חשבון המענק המשתלם לפי פסקה 85.521, או סכום השווה ל-2% ממשכורתו החודשית המלאה הראשונה, הכל לפי הסכום הקטן יותר. (הכללים הנ"ל, ס' 5(ב))

85.526

ממשכורתו של עובד שלא השלים ביום 30 בדצמבר של שנה פלונית ארבע שנות שירות, הנעדר בחודש ינואר שלאחר מכן משירותו ולכן לא הגיעה לו משכורת בעד, מנכים, באופן בסכום ובמועד שמורה החשב הכללי, על חשבון המענק המשתלם לפי פסקה 85.521, או סכום השווה ל-2% ממשכורתו החודשית המלאה שקיבל מיד לפני היעדרו מהשירות, הכל לפי הסכום הקטן יותר. (הכללים הנ"ל, ס' 6)

85.53 - שאירי עובד שנפטר לאחר שהשלים שלוש שנות שירות

85.531

נפטר עובד בזמן שירותו, לאחר שלוש שנות שירות לפחות, משתלמת לשאיריו קצבת שאירים באחוזים ממשכורתו הקובעת, כמפורט להלן:

- (א) לבן זוג - כל עוד לא נישא - 40%;
- (ב) ליתומים, כל עוד אינם עומדים ברשות עצמם ויש בן זוג הזכאי לקצבה - 10% לכל יתום, בתוספת 5% לכלל היתומים, אף אם אין יותר מיתום אחד;
- (ג) ליתומים, כל עוד אינם עומדים ברשות עצמם ואין בן זוג הזכאי לקצבה - 15% לכל יתום - בתוספת 15% לכלל היתומים, אף אם אין יותר מיתום אחד;
- (ד) לתלויים, כל עוד אינם עומדים ברשות עצמם - 10% לכל אחד, ובאין אחרי הנפטר לא בן זוג ולא יתומים הזכאים לקצבה - 15% לכל אחד, ובלבד שסך כל הקצבות לא יעלה על 70% ממשכורתו הקובעת של העובד.

(החוק הנ"ל, ס' 26)

85.532

- (א) מי שהיה ליתום של עובד לאחר שהגיע לגיל 18 והוא זכאי לקצבה כאמור לעיל לרבות קצבה ששיעורה נקבע לפי פסקה 85.613, רשאי להוון את הקצבה האמורה כולה;
- (ב) הוראה זו אינה חלה -
1. על יתום שאין לו הכנסה כדי מחייתו ואינו מסוגל לכלכל עצמו;
 2. אם בחרו שאירי העובד בהטבות פרישה אחרות במקום כל הגמלאות המגיעות להם כאמור להלן.

85.533

- נפטר עובד, לאחר שלוש שנות שירות, רשאים שאיריו, אם שוכנע הממונה על הגמלאות כי הבחירה היא לטובתם, לבחור במקום כל הגמלאות האחרות המגיעות להן לפי פרק זה, באחד מאלה:
- (א) פיצויי הפיטורים שהיו מגיעים להם כאמור בחוק הגמלאות;
- (ב) המענק שהיה משתלם להם לפי סעיף זה, אילו שירת העובד פחות משלוש שנים, ואם היו מגיעים להם פיצויי פיטורים בהתאם לחוק הגמלאות בתוספת פיצויים אלה, במלואם או בשיעור המשכורת הקובעת שהייתה לעובד תכוף לפני פרישתו כפול שלוש, הכל לפי הקטן יותר.
- שירת העובד, בכל שנות שירותו או בחלק מהן במשרה חלקית, תיקבע המשכורת הקובעת, לעניין זה, לפי הממוצע המשוקלל של חלקיות המשרה בכל שנות שירותו, או בחמש שנות השירות האחרונות, או לפי חלקיות המשרה בשעת הפרישה ובלבד שתוך כלל תקופת שירותו שלוש שנים ושישה חודש לפחות במשרה שחלקיותה אינה נמוכה מחלקיות המשרה בשעת הפרישה - הכל לפי החישוב הנוח יותר לשאירים.
- (החוק הנ"ל, ס' 40)

85.534

- (א) למרות האמור לעיל תשולם קצבת שאיר לבן זוג העומד ברשות עצמו רק החל מהגיעו לגיל 45, זולת אם לו או לנפטר ילד שנתמלאו בו שני אלה:
1. הוא איננו עומד ברשות עצמו;
 2. הוא ילדו של הנפטר ובן הזוג כאחד או פרנסתו כולה על בן הזוג.
- (ב) ילדו של הנפטר ובן הזוג כאחד שנוולד אחר פטירת אביו, רואים אותו, לעניין זכויות לפי פסקה זו, כאילו היה בחיים בשעת הפטירה.
- (החוק הנ"ל, ס' 36)

85.535

- בן זוג שאיננו מקבל קצבת שאיר בגלל האמור לעיל או בגלל האמור בפסקה 85.611 (א) לגבי תקופת הנישואין ישולם לו מענק כקצבה שהיה זכאי לה, אלמלא האמור לעיל אלו כפול ב-12. אולם בן זוג שהוראות לעיל אינן חלות עליו ושהגיע במוות הנפטר לגיל 43, זכאי למענק בשיעור המכפלה של מחצית הקצבה כאמור במספר החודשים שנותרו עד הגיעו לגיל 45.
- (החוק הנ"ל, ס' 37)

85.536

- (א) בן זוג הזכאי לקצבת שאיר שנישא יינתן לו מענק בשיעור הקצבה לה היה זכאי לפני נישואיו כפול ב-36. מחצית המענק תשולם עם הגשת הבקשה, אך לא לפני הנישואין, והמחצית השנייה תשולם בתום שנתיים לאחר הנישואין;
- (ב) הופקעו הנישואין השניים במוות בן הזוג של מי שהיה זכאי לקצבה כאמור בנסמן (א) לעיל, תוך עשר שנים מיום שנתקיימו, או הופקעו בכל זמן שהוא כתוצאה מהליכים משפטיים שהחלו בהם תוך עשר שנים מיום שנתקיימו, תשולם לבן הזוג מיום הפקעת הנישואין הקצבה שהייתה משתלמת לו אותה שעה אילמלא נישא;
- אולם אם שולם לו מענק יופחת שיעור הקצבה עד אשר הסכום שיופחת יהיה שווה לסכום המענק שקיבל ובלבד שלא יופחת שיעור הקצבה בשום חודש מעל למחציתה;
- (ג) פקעה זכותו של בן הזוג לקצבה לפני שסך כל ההפחות לפי נסמן (ב) לעיל הגיעו כדי שיעור המענק שקיבל, תהיה היתרה חוב של בן הזוג או של עזבונו לאוצר המדינה.
- (החוק הנ"ל, ס' 31)
(שס/20)

85.54 - שאירי עובד על-פי חוזה מיוחד ועובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות

85.541

נפטר עובד שהועסק על-פי חוזה מיוחד (למעט עובד שהועסק על-פי חוזה מיוחד לאחר שפרש לגמלה) הקובע שאין הוא זכאי לגמלאות על-פי פרק זה וזכויותיו לגמלאות לא בוטחו בקרן ביטוח או בקרן פנסיה (ראה פסקה 02.351), יהיו שאיריו זכאים למענק כאמור בפסקאות: 85.521 ו-85.522; לשם הבטחת הזכות למענק, ינוכה ממשכורתו של העובד מדי שנה, ולמשך כל תקופת העסקתו כנ"ל, סכום לפי הוראות פסקאות: 85.524 - 85.526.

85.542

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות (ראה פסקה 85.113), אשר שירת יותר מחמש שנים ונפטר בזמן שירותו, רואים כאילו לא הותנה עמו בדבר אי-החלת הוראות פרק זה, וזכויות שאיריו למענק תהיינה לפי האמור בפסקאות 85.521 ו-85.522.

85.543

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות, אשר שירת יותר מחמש שנים אך פחות מעשר שנים, ונפטר בזמן שירותו, תחולנה על שאיריו הוראות אלו:

(א) אם נפטר העובד שלא מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, רואים כאילו לא הותנה עמו בדבר אי-החלת הוראות פרק זה, וזכויות שאיריו לקצבת שאירים תהיינה לפי האמור בסעיף 85.53;

(ב) אם נפטר העובד מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, לא יהיו שאיריו זכאים לקצבת שאירים אלא הם יהיו זכאים למענק בלבד כאמור בפסקאות 85.521 ו-85.522; לשם הבטחת הזכות למענק, ינוכה ממשכורתו של עובד מוגבל מטעמי בריאות, מדי שנה, ולמשך תקופה של עשר שנים מיום תחילת שירותו, סכום לפי הוראות פסקאות 85.523 - 85.526.

85.544

עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות, אשר שירת יותר מעשר שנים ונפטר בזמן שירותו, הן מסיבת מצב בריאותו הלקוי שגרם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, והן שלא מסיבת מצב בריאותו הלקוי הנ"ל, רואים כאילו לא הותנה עמו בדבר אי-החלת הוראות פרק זה, וזכויות שאיריו לקצבת שאירים תהיינה לפי האמור בסעיף 85.53.

85.55 - שאירי עובד שנפסל זמנית לשירות

85.551

עובד הזכאי לקצבה, שנפסל לשירות לתקופה מוגבלת, תחולנה עליו ההוראות הבאות:

(א) לא תשולם לו גמלה לתקופת הפסילה;

(ב) בעד הזמן שלאחר תקופת הפסילה, תשולם לו הקצבה המגיעה לו על-פי פרק זה, אם פסק כך בית הדין למשמעת ובמידה שפסק;

אולם אם היה העובד זכאי לצאת לקצבה ערב תחילת הפסילה לפי פסקאות 85.311 או 85.312, תשולם לו הקצבה במלואה החל מגמר תקופת הפסילה;

(ג) נפטר העובד הנפסל לפני תום תקופת הפסילה, תשולם לשאיריו הקצבה שהיו זכאים לה אילו הייתה תקופת הפסילה מסתיימת ערב פטירתו של הנפסל.
(החוק הנ"ל, ס' 57)

85.56 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.561

שאירי עובד שנפטר בשירות, זכאים לגמלת שאירים או לגמלת תלויים בנפגעי עבודה לפי חוק הביטוח הלאומי, בכפוף להוראות חוק הביטוח הלאומי.

85.562

שאירי עובד שנפטר בשירות, המקבלים גמלת שאירים לפי חוק הביטוח הלאומי, תחולנה עליהם הוראות פסקה 85.721.

85.6 - זכויות לגמלאות של שאירי בעל קצבה

85.61 בעל קצבה שנפטר / 85.62 זכויות לפי חוק
הביטוח הלאומי

85.61 - בעל קצבה שנפטר

- 85.611
נפטר זכאי לקצבת פרישה, משתלמת לשאיריו קצבת שאירים (ראה הגדרת שאירים בסעיף 85.51), באחוזים מהקצבה שהייתה מגיעה לזכאי לולא נפטר, לפי המפורט להלן:
- (א) לבן זוג, אם היה בן זוגו לפחות שלוש שנים שקדמו לפטירתו, או נולד להם ילד כל עוד לא נישא - 60% ובלבד שקצבתו לא תעלה על 40% ממשכורתו הקובעת של הנפטר;
 - (ב) ליתומים, כל עוד אינם עומדים ברשות עצמם ויש בן זוג הזכאי לקצבה - 15% לכל יתום;
 - (ג) ליתומים, כל עוד אינם עומדים ברשות עצמם ואין בן זוג הזכאי לקצבה - 15% לכל יתום בתוספת 25% לכלל היתומים, אף אם אין יותר מיתום אחד;
 - (ד) לתלויים כל עוד אינם עומדים ברשות עצמם ואין אחרי הנפטר לא בן זוג ולא יתום הזכאים לקצבה - 20% לכל אחד.
- (החוק הנ"ל, ס' 28)

85.612
הוראות פסקה 85.611 יחולו גם על שאירו של מי שבחר בזכויות לקצבה לפי פסקה 85.313 ונפטר בטרם היה זכאי לה לפי האמור בפסקה 85.171(ג) ולעניין זה תובא בחשבון, במקום הקצבה שהייתה מגיעה לו אילו לא נפטר, הקצבה שהייתה מגיעה לו אילו במועד הפטירה היה כבר זכאי לה.

(החוק הנ"ל, ס' 28)

- 85.613
- (א) היה סך כל הקצבות המגיעות לשאיריו של הנפטר עולה על השיעור הקיצוני, או שהשאיר אחריו הנפטר יותר מבן זוג אחד או יתומים מיותר מבן זוג אחד, או שהיתומים אינם סמוכים על שולחן אחד - תשולם לשאיריו במקום הקצבות בשיעורים שנקבעו בפסקאות 85.531 ו-85.532 או 85.611, קצבות בשיעורים שיקבע הממונה, בהתחשב עם מצבם של השאירים ועם כל הסכם שביניהם, ובלבד -
 1. ששיעור הקצבה שיקבע הממונה לשאיר פלוני מהשאירים כאמור לא יעלה על שיעור הקצבה שהייתה מגיעה לאותו שאיר אילו לא הוראות פסקה זו;
 2. שסך כל הקצבות שיקבע הממונה יהיה השיעור הקיצוני או סך כל הקצבות שהיו מגיעות לשאירים אילו לא הוראות פסקה זו, הכל לפי הסכום הקטן יותר.
 - (ב) השיעור הקיצוני לגבי שאיריו של עובד הוא שבעים אחוז ממשכורתו הקובעת של העובד ולגבי שאיריו של זכאי לקצבת פרישה - תשעים אחוזים מקצבתו;
 - (ג) תחולת ההוראה הקובעת שיעור קיצוני של קצבת פרישה בגובה תשעים אחוזים היא מיום כ"ב בתמוז התשל"ה (1.7.1975) והיא תחול לגבי הזמן שלאחר תחילתה גם על שאיריו של זכאי לקצבה שנפטר לפני תחילתה.
- (החוק הנ"ל, ס' 30)

85.614
בן הזוג הזכאי לקצבת שאיר לאחר שנישא, יינתן לו מענק כאמור בפסקה 85.536.

(החוק הנ"ל, ס' 37(ב))

85.62 - זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי

85.621
האמור בסעיף 85.56, לעניין זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי בדבר שאירי עובד שנפטר בשירות, חל גם על שאירי מקבל קצבה שנפטר.

85.7 - הוראות שונות

85.71 / 85.72 / 85.73 / 85.74 / 85.75 / 85.76
קבלת משכורת מאוצר המדינה או מקופה ציבורית
עובד במשרה חלקית או ביותר ממשרה
שלמה / 85.75 סייגים ותנאים לתשלום גמלאות /
85.76 פיצויי פיטורים בעד שירות מעל ל-35 שנה

85.71 - היוון

85.711

- (א) זכאי לקצבת פרישה רשאי להוון עד 25% מקצבתו לתקופה של שש שנים (ובלבד שקצבת פרישה מסיבת נכות או מחלה לא תהוון אלא אם שוכנע הממונה על תשלום הגמלאות במשרד האוצר כי היוון זה הוא לטובת הזכאי לאותה קצבה, ובמידה ששוכנע);
- (ב) שיטת ההיוון היא לפי מה שנקבע בפרק ג' של תקנות שירות המדינה (גמלאות) (היוון קצבאות ותביעות נגד צד שלישי), התשכ"ח-1968;
- (ג) זכאי לקצבת פרישה המבקש להוון קצבה לפי פסקה זו, יגיש לממונה על תשלום הגמלאות במשרד האוצר בקשה בכתב לא יאוחר מ-24 חודשים מהיום שבו הגיש את תביעתו לגמלה (ראה פסקה 82.351), ויצייין בבקשתו את חלק הקצבה שברצונו להוון.
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ס' 109)

85.72 - מניעת תשלומי כפל

85.721

- (א) היה אדם זכאי לקצבה לפי פרק זה ולקצבה נוספת או לתשלום כיוצא בזה המשתלמים מאוצר המדינה לפי חוק אחר או הסכם או איזה הסדר שהוא (למעט גמלה לפי חוקי השיקום - ראה פסקה 85.732), או לקצבה מקופה ציבורית (ראה סעיף 85.73) והיה סך כל הגמלאות שהוא זכאי להן, לרבות אותן חלק מהן שהיוון, גבוה מ-70% ממשכורתו הקובעת, תופחת הקצבה לפי פרק זה בסכום שבו עודף סך כל הגמלאות על 70%;
- (ב) הוראות פסקה זו אינן חלות על קצבת יתום ועל קצבה שלא לפי פרק זה המגיעה מכוח שירות בממשלת ארץ ישראל (ממשלת המנדט);
- (ג) המשכורת הקובעת לעניין פסקה זו תהיה המשכורת הקובעת שלפיה מחושבת כל קצבה לפי פרק זה, או המשכורת שלפיה מחושבות הגמלאות האחרות, הכל לפי המשכורת הגבוהה יותר.
(החוק הנ"ל, ס' 32)
(נא/16)

85.722

הוראות פסקה 85.721 לא יחולו לגבי אלה:

- (א) הזכאי לגמלאות כפל, כאשר האחת היא קצבת שאיר עקב פטירת בן זוגו והשנייה היא קצבת פרישה;
- (ב) הזכאי לגמלאות כפל, כאשר אחת היא קצבת פרישה או קצבת שאיר עקב פטירת בן זוגו והשנייה היא קצבת פגיעה בעבודה לפי חוק הביטוח הלאומי.
(החוק הנ"ל, ס' 32(ז)) (תחולה מיום י"א באלול התש"ן (1.9.1990) והוא יחול גם על מי שהיה זכאי לקצבת פרישה או לקצבת שאיר או לקצבה בשל פגיעה בעבודה לפני תחילתו)
(נא/16)

85.723

- (א) הזכאי לקצבה לפי פרק זה ולגמלה לפי חוקי השיקום, עקב מאורע אחד, הברירה בידו לבחור באחת מהן;
- (ב) בחר בקצבה לפי פרק זה, יהיה זכאי לקבל 25% מהגמלה לפי חוקי השיקום ואת כל שאר הזכויות המגיעות לפיהם;

9.12.2008

- (ג) על אף האמור, עובד שפוטר מהשירות מחמת נכות כמשמעותה בחוק הנכים, שלקה בה באותו שירות ודרגתה היא 35% או יותר וזכאי הוא בגללה לתגמולים לפי חוק הנכים, יהיה זכאי לקצבה וכן למלוא התגמולים והזכויות המגיעים לו לפי חוק הנכים;
- (ד) הזכאי, שלא עקב מאורע אחד, לקצבה לפי פרק זה ולגמלה לפי חוקי השיקום יקבל את שתי הגמלאות גם יחד.
חוקי שיקום בפסקה זו:
חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב];
חוק משפחות החיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התשי"י-1950;
חוק נכי המלחמה בנאצים, התשי"ד-1954;
חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970.
(החוק הנ"ל, ס' 34) (תחולת תיקון מס' 35: כ"ז באדר ב' התשנ"ב (1.4.1992)) (תחולתו גם לגבי מי שפרש לגמלאות לפני תחילתו) (נב/51)

85.73 - קבלת משכורת מאוצר המדינה או מקופה ציבורית

85.731

קופה ציבורית היא קופה שנקבעה על-ידי הממשלה כקופה ציבורית לעניין זה, רשימות הקופות הציבוריות מתפרסמות בילקוט הפרסומים.

85.732

עובד הזכאי לקצבת פרישה או לקצבת שאירים, לפי הוראות פרק זה, והוא מקבל גם משכורת מאוצר המדינה או מקופה ציבורית (להלן - "המשכורת הקיימת"), יחולו עליו הוראות אלו:

(א) זכאי לקצבת פרישה שמשכורתו הקיימת פחותה ממשכורתו הקובעת, שלפיה יש לחשב את קצבתו, תשולם לו קצבה בשיעור השווה להפרש שבין משכורתו הקיימת לבין משכורתו הקובעת, ובלבד שלא תהיה גבוהה מהקצבה שהייתה מגיעה לו אילו הייתה הוראות פסקה זו; הייתה משכורתו הקיימת גבוהה ממשכורתו הקובעת, לא תשולם לו כל קצבה;

(ב) על אף האמור בנסמך (א) לעיל, אם הגיע הזכאי לקצבת פרישה לגיל 57, או אם ערב פרישתו מהשירות היה עובד בשירות המודיעין והביטחון ועקב שירותו זה הוגדלה קצבתו, לפי פסקה 85.147 ולפי סעיף 100(א) לחוק הגמלאות, לא תפחת קצבתו משני שלישים של הקצבה שהיה זכאי לה;

(ג) על אף האמור בנסמך (א) לעיל, כל עוד לא הגיע הזכאי לקצבת פרישה לגיל 57, לא תפחת קצבתו משליש הקצבה שהיה זכאי לה, אלא אם כן משתלמת לו משכורת מאוצר המדינה וטרם עברה תקופת המתנה המתחילה עם יציאתו לקצבה;

(ד) על אף האמור בנסמך (א) לעיל, זכאי לקצבה בגיל 42 עד 57, לא תפחת קצבתו משליש הקצבה לה היה זכאי, אלא אם משתלמת לו משכורת מאוצר המדינה וטרם עברה תקופת המתנה המתחילה עם יציאתו לקצבה.

תקופת המתנה בנסמכים (ג) ו-(ד) היא שנה אחת אם יצא לקצבה בטרם הגיע לגיל 57, וחצי שנה בכל מקרה אחר.

(ה) הוראות פסקה זו לא יחולו על זכאי לקצבת פרישה שהגיע לגיל 60, ואם ערב פרישתו מהשירות היה עובד שירותי הביטחון, שוטר או סוהר, משהגיע לגיל 57.
(החוק הנ"ל, ס' 32) (ט/9)

85.74 - עובד במשרה חלקית או ביותר ממשרה שלמה

85.741

- המשכורת הקובעת של עובד שהועסק בכל תקופת שירותו או בחלק ממנה במשרה חלקית תחושב כך:
- (א) הועסק העובד במשרה חלקית ששיעורה לא השתנה במשך כל תקופת שירותו, תחושב משכורתו הקובעת לפי המשכורת של עובד שדרגתו וחלקיות משרתו כדרגה וחלקיות המשרה שהיו לעובד, ערב פרישתו מהשירות;
- (ב) הועסק העובד במשרה חלקית ששיעורה השתנה במשך תקופת שירותו, תהיה משכורתו הקובעת השיעור היחסי של המשכורת הקובעת של דרגתו, שיחסו למשכורת הקובעת של המשרה המלאה כיחס הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו בתקופות השונות, למשרה מלאה;
- עלתה תקופת שירותו של העובד על 420 חודשים, יחושב הממוצע המשוקלל לפי שיעורי חלקיות המשרה ב-420 חודשי השירות הנוחים ביותר לזכאי לגמלה.
- (החוק הנ"ל, ס' 12 (א))

85.742

- המשכורת הקובעת של עובד שהועסק במשרה חלקית, ששיעורה השתנה במשך תקופת שירותו ואשר נפטר בזמן שירותו או אשר פרש לקצבה בגלל מצב בריאות לקוי, תהיה כמפורט להלן, אם חישוב זה נוח יותר לזכאי לגמלה מן החישוב המפורט בפסקה 85.741:
- (א) נפטר או פוטר מסיבת מצב בריאות לקוי כשדרגת נכותו היא 25% או יותר - לפי חלקיות משרתו בחמש שנות השירות האחרונות שלפני הפרישה;
- (ב) פוטר העובד מסיבת מצב בריאות לקוי בדרגת נכות נמוכה מ-25% - לפי חלקיות משרתו ב-10 שנות השירות האחרונות שלפני הפרישה.
- (החוק הנ"ל, ס' 12 (א))

85.743

- (א) שירותו של עובד שחלקיות משרתו אינה מגיעה כדי שליש, לא יובא בחשבון גמלתו של זכאי לגמלה, לצורך חישוב תקופת השירות ולצורך חישוב המשכורת הקובעת, זולת לעניין –
1. קצבת שאירים של עובד שנפטר בזמן שירותו ושירת חמש שנים לפחות במשרה שחלקיותה היא שליש או יותר;
 2. קצבה ששיעורה נקבע על-פי דרגת נכותו של הזכאי אם פוטר מסיבת מצב בריאות לקוי כשדרגת נכותו 25% או יותר - לאחר ששירת חמש שנים לפחות במשרה שחלקיותה היא שליש או יותר;
 3. קצבה ששיעורה נקבע על-פי דרגת נכותו של הזכאי, אם פרש מסיבת מצב בריאות לקוי והוראות נסמן 2 אינן חלות עליו - לאחר ששירת עשר שנים לפחות במשרה שחלקיותה היא שליש או יותר;
 4. שירותו של עובד עד יום י"ב באב תשכ"ז (31 באוגוסט 1967).
- (ב) תקופת שירות חלקי לא תפסיק את רציפות השירות, אף אם אין היא מובאת בחשבון כאמור בפסקה זו.
- (החוק הנ"ל, ס' 13)

85.744

הועסק עובד בעת אחת ביותר ממשרה מלאה אחת, תחושב הגמלה על יסוד משרה אחת בלבד. הועסק עובד בעת אחת במספר משרות חלקיות המהוות יחד יותר ממשרה מלאה, יהיו הוא ושאייריו זכאים לגמלה בעד משרה מלאה אחת בלבד. לעניין זה, יובאו בחשבון חלקי המשכורת בהן המשכורת הקובעת היא הגבוהה ביותר.

(החוק הנ"ל, ס' 14)

85.75 - סייגים ותנאים לתשלום גמלאות

85.751

עובד שהתגרש מאשתו, והתחייב בתשלום מזונותיה, על-פי פסק דין או על-פי הסכם בכתב, רואים את האישה, לעניין הזכויות הקשורות במותו, לפי פרק זה, כאילו איננה גרושה, ובלבד שאם תגיע לה קצבה, היא לא תעלה על סך המזונות שהעובד היה חייב בהם, ערב פטירתו.

עובד שנפרד מאשתו פרידה של קבע, דינה לעניין פרק זה כדין גרושה, אף אם לא השאיר אחריו אישה אחרת.

(החוק הנ"ל, ס' 38)

85.752

הוכח כי ניסה עובד להשיג גמלה במרמה, תופחת הגמלה, שהוא זכאי לה, ב-25%.
(החוק הנ"ל, ס' 53)

85.753

שאייר, שגרם במתכוון ושלא כדין את מותו של עובד או של זכאי לקצבה, או שהיה שותף לעבירה כזאת - לא תשולם לו גמלה שהוא זכאי לה בגלל מותו של אותו עובד.
(החוק הנ"ל, ס' 55)

85.754

נמצא עובד במאסר על-פי פסק דין של בית משפט מוסמך שדן אותו למאסר של שלושה חודשים או יותר - לא תשולם לו כל קצבה בעד הזמן שהוא במאסר.
(החוק הנ"ל, ס' 56)

85.755

(א) נשללה גמלה מעובד, או הופסק תשלומה בהחלטת הממונה על תשלום הגמלאות, רשאי הוא להורות שתשולם, כולה או מקצתה, למי שאותו אדם חייב בפרנסתו. אם נשללה הגמלה מעובד עקב החלטת בית הדין למשמעת, לא יורה הממונה על התשלום כאמור אלא על-פי המלצת בית הדין למשמעת;
(ב) נפטר האדם תוך תקופת השלייה, רשאי הממונה להורות שתשולם לשאייריו הקצבה, כולה או מקצתה, שהיו זכאים לה אילו באה תקופת השלייה לידי גמר תכוף לפני פטירתו, ובלבד שהשאיירים הגישו לו תביעה לכך תוך שנתיים מתאריך הפטירה; אולם אם נשללה הגמלה מהנפטר עקב החלטת בית הדין למשמעת בלי שהממונה השתמש לגביה בסמכותו בהתאם לנסמן (א), לא יורה על תשלום כאמור אלא על-פי המלצת בית הדין למשמעת.
(החוק הנ"ל, ס' 62)

85.756

זכאי לקצבת פרישה שחזר לשירות, תשולם לו קצבתו נוסף למשכורתו, (על-פי פסקה 85.732), ותקופת שירותו הקודם לא תצורף לתקופת שירותו החוזר. פרש העובד מהשירות בנסיבות המזכות אותו בקצבה בעד שירותו החוזר יהיה זכאי לקבל את שתי הקצבות, על אף האמור בפסקה 85.732.
זכאי כאמור, רשאי בשעת חזרתו לשירות, להצהיר בכתב כי הוא בוחר שתקופת שירותו הקודם תצורף לתקופת שירותו החוזר; הצהיר העובד כך, תבוטל זכותו לקצבה שהוא מקבל, ואם יפרוש משירותו החוזר בנסיבות המזכות אותו בקצבה, תחושב משכורתו הקובעת לפי דרגתו בזמן פרישתו הראשונה או האחרונה, הכל לפי הדרגה הגבוהה יותר.
(החוק הנ"ל, ס' 24, 25)

85.757

זכאי לקצבה, שטרם מלאו לו 55 שנה שהיוון חלק מקצבתו (ראה סעיף 85.71), חזר לשירות באיזה מעמד שהוא ולא בחר באפשרות שתקופת שירותו הקודם תצורף לתקופת שירותו החוזר, ינוכה חלק הקצבה שהיוון מהקצובה המגיעה לו (על-פי פסקה 85.732); הייתה הקצבה המגיעה לו קטנה מחלק הקצבה שהיוון, ינוכה ממשכורתו ההפרש בין סכום חלק הקצבה שהיוון לבין הקצבה המגיעה לו; לא הגיעה לעובד כל קצבה, ינוכה ממשכורתו סכום השווה לחלק הקצבה שהיוון.
נתקבל עובד לשירות בטרם מלאו לו 55 שנה ומשאלונו האישי מתברר כי עבד קודם לכן בשירות, יברר האחראי אם הוא מקבל קצבה בעד שירותו הקודם ואם היוון חלק ממנה; במקרה האחרון יש להביא לידיעתו את הוראות פסקה זו, וכן יש לפנות אל הממונה על תשלום הגמלאות כדי לקבוע אם ובכמה יש להפחית את משכורתו של העובד בהתאם לפסקה זו.

85.758

נפטר זכאי לקצבה לפי החוק, שהגיעה לו קצבה ממוסד מוכר ושאייריו אינם זכאים לקצבה מאותו מוסד, תחושב הקצבה המגיעה לשאייריו לפי הקצבה שהייתה משתלמת לנפטר אילו לא הגיעה לו קצבה מהמוסד המוכר.
(תקנות שירות המדינה (גמלאות) (הכרת עבודה במוסד מוכר כשירות), התשכ"ב-1962, ת' 15)

85.76 - פיצויי פיטורים בעד שירות מעל ל-35 שנה

85.761

זכאות

עובד שהשלים 35 שנות שירות בפועל במדינה, במוסד מוכר או כל שירות קודם שהוכר לצורך גמלאות על-פי החוק, והוא זכאי לקצבת פרישה בשיעור המרבי, או היה זכאי לה לולא נסתיים שירותו בפטירתו-זכאי לפיצויי פיטורים בעד עודף השנים העולה על 35 שנה, אם פרש מן השירות לאחר שהגיע לגיל 60. עובד שהשלים תקופת שירות העולה על 35 שנה, אך בחלק מהן עבד במשרה חלקית, וכתוצאה מכך זכאי לקצבה העולה על 70% בכפיפות לחלקיות משרתו - איננו זכאי לפיצויי פיטורים בעד תקופה זו. בחישוב שנות השירות לא תילקח בחשבון תקופת שירות שהוגדלה. (תחולה: ט"ו בניסן התש"ם (1.4.1980))

85.762

חישוב תקופת השירות

בחישוב תקופת השירות המרבית יובאו בחשבון התקופות הבאות:

- (א) שירות כעובד המדינה במעמד קבוע המזכה בגמלאות;
- (ב) תקופת שירות במעמד ארעי או על-פי חוזה מיוחד שנרכשו לצורך גמלאות;
- (ג) שירות אחר מטעם המדינה שהוכר לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- (ד) תקופת שירות קודמת שהוכרה לצורך גמלאות ובשיעור שהוכר כגון: תקופת עבודה במוסד מוכר, שירות בצבא הבריטי, נוטרות וכדומה;
- (ה) תקופת עבודה אצל מעסיק אחר שלגביה נחתם הסכם לשמירת רציפות זכויות פנסיה, כאשר סך כל השנים עולה על 35 שנות שירות בפועל. (תחולה: ט"ו בניסן התש"ם (1.4.1980))

85.763

פסקה מבוטלת

(פב/2)

85.8 - נהלים ועררים

85.81 נוהל אישור גמלת שאירים / 85.82 נוהל תביעות תשלום גמלה / 85.83 פרישת עובד ששירותו מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות / 85.84 ערר על החלטת ועדה רפואית / 85.85 ערעור לבית הדין לעבודה / 85.86 נוהל אישור קצבה בעקבות פיטורים / 85.87 נוהל בעניין עובד הפורש לקצבה מרצונו

85.81 - נוהל אישור גמלת שאירים

85.811

נפטר עובד בנסיבות המזכות את שאיריו לגמלה (ראה סעיף 85.51), על מנהל משאבי אנוש למלא ללא דיחוי את הטופס תביעה לגמלה (שאיר) (מדף 2855); עליו להזמין את אחד השאירים, או להעביר אליו באופן אישי ללא דיחוי את הטופס, כדי שימלא את החלק הנוגע לשאירים ויחתום עליו. על מנהל משאבי אנוש לבקש מהשאיר להמציא לו שלושה עותקים מתעודת הפטירה של העובד. הותנה עם העובד, מחמת בריאותו הלקויה בעת קבלתו לשירות, כי שירותו לא יישא זכות לגמלאות (ראה פסקה 15.125) - יחולו הוראות סעיף 85.54. (נב/66)

85.812

מנהל משאבי אנוש ישלח אל הממונה על תשלום הגמלאות במשרד האוצר עותק אחד מטופס תביעה לגמלה (שאיר) בצירוף עותק אחד של תעודת הפטירה של העובד; עותק שני מאותם מסמכים ישלח מנהל משאבי אנוש אל נציבות שירות המדינה. היה העובד שנפטר מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות, והשלים חמש שנות שירות אך טרם השלים עשר שנות שירות, יצרף האחראי לעותק שישלח אל הממונה על תשלום הגמלאות גם העתק מהודעת לשכת הבריאות המחוזית שקיבל לפי פסקה 85.833.

85.813

נפטר בעל קצבה, יודיעו על כך שאיריו הזכאים לקצבה לממונה על תשלום הגמלאות.

85.82 - נוהל תביעות תשלום גמלה

85.821

קיבל עובד מאת מנהל משאבי אנוש טופס תביעה לגמלה (מדף 2850) לפי פסקאות 82.514, 82.523 או 82.538, יקפיד על כך מנהל משאבי אנוש שהעובד יחזיר אותו אליו ללא דיחוי ממולא כראוי על כל פרטיו; קיבלו שאירים טופס של תביעה לגמלה (שאיר), לפי פסקה 85.811, יקפיד מנהל משאבי אנוש על כך שהשאירים יחזירו אותו אליו ללא דיחוי, ממולא כראוי על כל פרטיו בצירוף העתק תעודת פטירה של העובד, (מאושר לפי סעיף 62.33). מנהל משאבי אנוש יאמת על-פי תעודת הזהות את הטפסים שיקבל מאת העובד או מאת השאירים, יחתום עליהם במקום המיועד לכך ויעביר אותם לממונה מעל תשלום הגמלאות. הוצא העובד לקצבה לפי סעיף 82.53 (כיוון שהגיע לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510 והשלים עשר שנות שירות, או כיוון שנסתיימה תקופת הארכת שירותו אחרי גיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510) יצרף מנהל משאבי אנוש לטפסים שישלח אל הממונה על תשלום הגמלאות גם טופס אישור גמלאות (מדף 2860) ממולא על ידו. (החוק הנ"ל, ס' 42(א); תקנות שירות המדינה (גמלאות) (הגשת תביעות, הצהרות והודעות), התשי"ז-1956, ת' 11/ס)

85.822

הממונה על תשלום הגמלאות יחליט, על סמך התביעה שהוגשה לו על-פי פסקה 85.821 או 85.813, אם יינתנו קצבה או מענק או שניהם, ובאילו מידה יינתנו. הממונה על תשלום הגמלאות יודיע את החלטתו בדואר רשום לתובע או לתובעים, ויציין בהודעתו את נימוקי החלטתו ואת זכותם של התובע או של התובעים להגיש ערעור לפי סעיף 85.85. (החוק הנ"ל, ס' 42(ב))

85.823

הזכות להגיש תביעה לגמלה המגיעה לשאיר (ראה פסקה 85.821) מתיישנת כתום שנתיים מהיום שנולדה עילתה, אולם הממונה על תשלום הגמלאות רשאי להאריך תקופה זו, אם האיחור בהגשת התביעה חל עקב סיבות שלתובע לא הייתה שליטה עליהן.
(החוק הנ"ל, ס' 50)

85.824

עובד, המבקש שייקבעו לו אחוזי נכות, (לפי הוראות פסקה 85.123), יפנה אל מנהל משאבי אנוש - אם טרם פרש מהשירות; או אל הממונה על תשלום הגמלאות - אם כבר פרש מהשירות.
(נב/66)

85.825

מנהל משאבי אנוש או הממונה על תשלום הגמלאות, לפי העניין, יעבירו את הפנייה ללשכת הבריאות המחוזית אשר טפלה בעבר בעובד, ויציינו כי קביעת אחוזי הנכות דרושה בהתאם לסעיף 20 של חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.
(נב/66)

85.826

לשכת הבריאות המחוזית תביא את הפנייה בפני ועדה רפואית מחוזית (כפי שהיא מוגדרת בפסקה 33.203), והיא תקבע את אחוזי הנכות הנוכחיים של העובד, אם ישנם כאלה, על סמך בדיקותיה הקודמות או המסמכים אשר בידיה ועל סמך בדיקות נוספות של העובד, כפי שתמצא הוועדה לנכון. כן תקבע הוועדה את אחוזי הנכות של העובד בעת קבלתו לשירות, אם היו כאלה, עד כמה שאפשר לקבעם על סמך רישומי הבדיקות שנערכו בעת קבלתו לשירות.
מסקנות הוועדה הרפואית המחוזית טעונות אישור ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה (כפי שהוא מוגדר בפסקה 33.203) אשר רשאי לדרוש מהוועדה הרפואית המחוזית, מהעובד או מהמשרד בו מועסק העובד, נתונים נוספים להשלמת הבדיקה.
לא אישר ראש היחידה הרפואית את המסקנות, יעביר אותן לוועדה הרפואית המרכזית אשר רשאית לאשר או לשנות את החלטות הוועדה הרפואית המחוזית.
(החוק הנ"ל, ס' 1, 96)

85.827

ראש היחידה הרפואית ישלח את המסקנות המאושרות על ידו למנהל משאבי אנוש או לממונה על תשלום הגמלאות. מנהל משאבי אנוש או הממונה על תשלום הגמלאות ישלחו העתק מאושר (לפי סעיף 62.33) או תצלום מהמסקנות לנציב שירות המדינה ויודיע לעובד מה הוא אחוז הנכות שנקבע לו.
כן יודיע מנהל משאבי אנוש או הממונה על תשלום הגמלאות לעובד על זכותו להגיש ערר על החלטת הוועדה הרפואית תוך שישים יום מיום קבלת ההודעה בהתאם להוראות סעיף 85.84 (ראה גם פסקה 61.241).
(נב/66)

85.83 - פרישת עובד ששירותו מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות

85.831

עובד שנפטר או פרש מן השירות מטעמי בריאות, שהותנה עמו כי לא תחולנה על שירותו הוראות פרק זה (ראה פסקה 13.456) ותוקף ההתנאה עמו לא פג בהתאם להוראות פסקה 85.113 (ראה גם סעיפים 85.24, 85.33, 85.42 ו-85.54), יפנה מנהל משאבי אנוש בכתב אל לשכת הבריאות המחוזית אשר בשטח פעולתה נמצא מקום מגוריו האחרון של העובד, כדי לברר אם פטירת העובד או מצב בריאותו שהביא לפרישתו, נגרמו כתוצאה ממצב בריאותו הלקוי בעת קבלתו לשירות או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו;
בפנייה אל לשכת הבריאות המחוזית יציין מנהל משאבי אנוש את שם לשכת הבריאות שמסרה לעובד, בעת קבלתו לשירות המדינה, את מסקנות הבדיקה הרפואית בטופס הודעה על מצב בריאות לקוי, את תאריך ההודעה ואת מספרה.
(נב/66)

85.832

לשכת הבריאות המחוזית תביא את הפנייה בפני ועדה רפואית מחוזית, שתקבע אם פרישתו של העובד מן השירות נבעה ממצב בריאותו הלקוי של העובד בעת קבלתו לשירות, כמפורט בטופס הודעה על מצב בריאות לקוי שנמסר בזמנו לעובד, או עקב כל סיבוך או תוצאה ממנו, או אם אין כל קשר בין נסיבות פרישתו של העובד מן השירות לבין מצב בריאותו הלקוי בעת קבלתו לשירות.

85.833

- (א) מסקנות הוועדה הרפואית המחוזית טעונות אישור ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה אשר רשאי לדרוש מהוועדה, מהעובד או מהמשרד בו מועסק העובד, נתונים נוספים להשלמת הבדיקה;
- (ב) לא אישר ראש היחידה הרפואית את המסקנות, יעביר אותן לוועדה הרפואית המרכזית אשר רשאית לאשר או לשנות את החלטות הוועדה הרפואית המחוזית;
- (ג) החלטת ראש היחידה הרפואית או הוועדה הרפואית המרכזית ייראו כהחלטת ועדה רפואית לצורך ערר כאמור בסעיף 85.84.

85.834

האחראי ינהג לפי הוראות פסקאות 82.514 ו-85.811 ויצרף לטפסים שיעביר, (על-פי פסקה 85.821), העתק מהודעת לשכת הבריאות המחוזית.

85.835

פוטר עובד כאמור בפסקה 85.831, כתוצאה ממצב בריאות לקוי לאחר שהשלים עשר שנות שירות, יפנה מנהל משאבי אנוש את תשומת לב העובד, במכתב הפיטורים, לזכויותיו לפי פסקאות 85.243 ו-85.244. (נב/66)

85.836

- (א) מבקש עובד כאמור בפסקה 85.835, לצמצם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות, בהתאם לפסקאות 85.243 ו-85.244, יגיש בקשה בכתב בנוסח הבא:

"הנני מודיע כי עם פיטורי משירות המדינה ביום..... כתוצאה ממצב בריאותי הלקוי, שבגללו הותנה עמי כי שירותי אינו נושא זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, הנני מבקש לצמצם את ההתנאה שהותנתה עמי בעניין זכותי לגמלאות כמפורט בפסקאות: 85.243 ו-85.244 בתקשי"ר, ובכפופות לשאר הוראות התקשי"ר בעניין זה כפי שתהיינה מזמן לזמן, והנני מצהיר כי עקב זאת לא אהיה זכאי לפיצויי פיטורים עם פיטוריי.

חתימת העובד"

שם העובד

תאריך

- (ב) הבקשה תוגש בשני עותקים, ואחד מהם יועבר על-ידי האחראי לנציבות שירות המדינה. נציבות שירות המדינה תאשר בכתב לעובד את קבלת בקשתו ותשלח העתק מאישורה לאחראי ולממונה על תשלום הגמלאות;
- (ג) בקשת עובד לפי פסקה זו, תוגש על-ידי העובד לא יאוחר משני חודשים מיום פיטוריו;
- (ד) לא הגיש העובד תוך שני חודשים בקשה כאמור, רואים כאילו החליט העובד לבקש פיצויי פיטורים בהתאם לפרק משנה 83.2 ולא לבקש לצמצם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות.

85.837

פוטר עובד מוגבל לגמלאות מטעמי בריאות מן השירות כתוצאה ממצב בריאות לקוי, לאחר שהשלים עשר שנות שירות לפחות, אין לטפל בהכנת תשלום פיצויי הפיטורים שלו אלא כתום שני חודשים מיום פיטוריו או לאחר שביקש העובד לקבל פיצויי פיטורים ולא לצמצם את ההתנאה בדבר זכויותיו לגמלאות.

85.84 - ערר על החלטת ועדה רפואית

85.841

- (א) עובד הרואה עצמו נפגע מהחלטה של ועדה רפואית, רשאי לערור עליה בפני הוועדה הרפואית לעררים המתמנית על-ידי שר הבריאות;
- (ב) רשות הערר ניתנת בעניינים שהוועדה הרפואית החליטה עליהם בתוקף סמכותה לפי החוק;
- (ג) אין רשות לערור בפני הוועדה הרפואית לעררים על החלטת הוועדה הרפואית בדבר הגבלה בזכויות לגמלה מחמת מצב בריאות לקוי.
(החוק הנ"ל, ס' 97)

85.842

עובד הרוצה לערור על החלטת ועדה רפואית כאמור בפסקה 85.841, יגיש את עררו בהתאם לתקנות שירות המדינה (גמלאות) (ערר על החלטת ועדה רפואית), התשכ"ט-1969.

85.843 - 85.847 פסקאות מבוטלות

85.85 - ערעור לבית הדין לעבודה

85.851

- (א) תובע גמלה, הרואה את עצמו נפגע על-ידי החלטה או החלטת ביניים של הממונה על תשלום הגמלאות או של נציב שירות המדינה, רשאי לערער עליה בפני בית דין אזורי לעבודה;
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970), ס' 43(א)
- (ב) המועד להגשת ערעור על החלטה או החלטת ביניים של הממונה או של נציב שירות המדינה הוא שנים עשר חודשים מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעת המערער;
(תקנות שירות המדינה (גמלאות) (המועד להגשת ערעור), התשע"ו-2016)
(חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970), ס' 43(ב)
(תקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991, פרק ב', סימן י"ד (61-67))
- (ג) ערעור על החלטת בית דין אזורי לעבודה ראה פרק ג' לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991.
(חוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, ס' 26(א))
(עו/6)

85.852 - 85.856 פסקאות מבוטלות

(עב/14)

85.86 - נוהל אישור קצבה בעקבות פיטורים

85.861

- (א) פוטר עובד מטעמי בריאות או מטעמים אחרים המזכים אותו בקצבה (ראה סעיפים 85.21-85.22), ישלח מנהל משאבי אנוש לעובד, מיד לאחר שאישר השר את הפיטורים, טופס פרישה לקצבה מטעמי גיל (מדף 2868);
- (ב) בטופס יצוין התאריך הסופי של פרישת העובד לקצבה, תאריך הפסקת עבודתו בפועל (לשם ניצול יתרת ימי החופשה, בהתאם לפסקה 33.186), תקופת השירות הנמנית לצורך חישוב קצבתו ושיעור קצבתו באחוזים ממשכורתו הקובעת. העתקים מהטופס ישלח לפי הרשום בו;
- (ג) לשם הכנת הטופס, על מנהל משאבי אנוש לרכז את כל הפרטים הדרושים לקביעת שיעור קצבתו של העובד, בהתחשב באורך שירותו וביתר הגורמים (כגון אחוזי נכות אם פוטר העובד מטעמי בריאות) העשויים להשפיע על שיעור קצבתו, ואת הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- (ד) על מנהל משאבי אנוש לבדוק באופן יסודי לפי המסמכים בתיקו האישי של העובד, את הפרטים בדבר מעמדו בשירות (קבוע, זמני, על-פי חוזה מיוחד), את היעדרויותיו ללא משכורת ואת התקופות בהן עבד במשרה חלקית, אם היו כאלו וכיוצא בזה.
(נב/66)

85.862

- (א) היה חלק מתקופת השירות של העובד במשרד אחר או במשרדים אחרים, ייבדקו הפרטים הדרושים על-פי פסקה 85.861 מתוך תיקו או תיקיו האישיים של העובד במשרד או במשרדים הקודמים, אם הועברו למשרדו הנוכחי בהתאם לפסקה 93.151;
- (ב) לא קיבל המשרד את התיק או את התיקים האישיים, כאמור, ואין אפשרות לקבלם, יפנה מנהל משאבי אנוש אל נציבות שירות המדינה כדי לקבל את הפרטים הנ"ל. (נב/66)

85.863

- (א) לאחר קבלת טופס תביעה לגמלה (מדף 2850) מן העובד, בהתאם לאמור בפסקה 85.821, ימלא מנהל משאבי אנוש את הטופס אישור גמלאות (מדף 2860) על כל עותקיו וישלח את שני הטפסים לממונה על תשלום הגמלאות, בהתאם לאמור בפסקה הנ"ל;
- (ב) פוטר העובד מטעמי בריאות, יצרף מנהל משאבי אנוש לטפסים העתק מהודעת לשכת הבריאות המחוזית בהתאם לפסקה 85.834.
(נב/66)

85.864

חודש ימים לפחות לפני סיום שירותו של עובד שפוטר בנסיבות המזכות אותו בקצבה, ישלח לו מנהל משאבי אנוש הודעה על סיום שירות המזכה בגמלה (מדף 2870).
(נב/66)

85.87 - נוהל בעניין עובד הפורש לקצבה מרצונו

85.871

פרש עובד לקצבה מרצונו, בהתאם לפרק משנה 85.3, ישלח לו מנהל משאבי אנוש, חודש ימים לפחות, לפני סיום שירותו, הודעה על סיום שירות המזכה בגמלה (מדף 2870).
(נב/66)

85.9 - רציפות זכויות

85.91 שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות (וכן סעיפים 85.92 ו-85.93) / 85.92 שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות / 85.93 (המשך) שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות / 85.94 שמירת רציפות זכויות - עם הרשויות המקומיות (וכן סעיף 85.95) / 85.95 (המשך) שמירת רציפות זכויות - עם הרשויות המקומיות / 85.96 שמירת רציפות זכויות - שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי (וכן סעיף 85.97) / 85.97 (המשך) שמירת רציפות זכויות-שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי / 85.98 נוהל הגשת בקשות לשמירת זכויות

85.91 - שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות (וכן סעיפים 85.92 ו-85.93)

85.910 הגדרות	
בפרק משנה זה:	
"גוף"	- מקום עבודה שעובדיו או חלקם מבוטחים בקרן;
"גמלה"	- כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל - 1970, או פנסיה או מענק לפי תקנות קרן;
"זכאי"	- זכאי לגמלה לפי האמור בפרק משנה זה;
"מוסד"	- שירות המדינה, גוף או קרן;
"מוסד יסוד"	- קרן בה מבוטח עובד בפנסיית יסוד;
"משכורת קובעת"	- כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, בנוגע לגמלה המשתלמת מאוצר המדינה, או המשכורת לפיה מחושבת הגמלה המשתלמת על-ידי קרן;
"עובד עובר"	- עובד שעזב את שירות המדינה והחל לעבוד בשירות גוף או עובד שעזב אח שירותו בגוף והחל לעבוד בשירות המדינה;
"פנסיה מקיפה"	- גמלת זקנה, גמלת שאירים וגמלת נכות;
"פנסיית יסוד"	- גמלת זקנה וגמלת שאירי פנסיונר;
"פרישה"	- כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל - 1970 או בתקנות קרן;
"פרישת זקנה"	- פרישה בגיל 60 שנה ומעלה משירות המדינה או פרישה מגוף לפי תקנות קרן; (12/זו)
"קרן"	- "מבטחים", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ; קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ; קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאות ובלתי מקצועיים בישראל, אגודה שיתופית בע"מ; קרן הביטוח והפנסיה שפועלי הבניין ועבודות ציבוריות, אגודה שיתופית בע"מ; "נתיב"-קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעלי משק ההסתדרות בע"מ; קרן מקפת, מרכז לפנסיה ותגמולים, אגודה שיתופית בע"מ; "גלעד" - גמלאות לעובדים דתיים בע"מ;
"שאיר"	- כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל - 1970 או בתקנות קרן;
"שירות"	- עבודה בשירות המדינה הנושאת זכות לגמלאות לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 לרבות עבודה שהוכרה כשירות לצורך החוק האמור, שירות בגוף המוכר לצורך רכישת זכויות גמלה בקרן למעט תקופות שירות בעדן קיבל העובד הטבות פרישה מאוצר המדינה או הוצאו כספים המגיעים לו מן הקרן; תקופת חופשה ללא משכורת אינה נחשבת כתקופת שירות לצורך צבירת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת מחלה, גם אם העובד רכש זאת לגמלאות ולפיצויי פיטורין ושולמו 18.5%.

85.911

חישוב תקופות שירות

תקופות שירות של עובד עובר במוסדות תובאנה בחשבון לשם חישוב שיעורי הגמלה המגיעים לו.

85.912

הגבלת גיל או בריאות

(א) עובד עובר שנתקבל לעבודה במוסד בו קיימת הגבלת זכויות גמלה עקב גיל, בהיותו מעל הגיל בו קיימת ההגבלה, לא תחול עליו ההגבלה האמורה אם גיל קבלתו לעבודה למוסד ממנו עבר היה נמוך מן הגיל עליו חלה ההגבלה;

(ב) עובד עובר שעם קבלתו לעבודה במוסד הוגבל עקב גיל או בריאות בזכויות לגמלת זקנה, לגמלת נכות או לגמלת שאירים - תתבטל ההגבלה שהוטלה עליו בתום התקופה הנדרשת בהתאם להוראות הקיימות במוסד בו הוגבל;

(ג) לצורך חישוב תקופה זו תובאנה בחשבון כל תקופות עבודתו של העובד העובר במוסדות.

85.913

החייב בתשלום הגמלה

המוסד האחרון בו היה מבוטח העובד ערב פרישתו הוא המוסד החייב בתשלום גמלה לעובד בתנאי שכל מוסד קודם בו שירת העובד מילא את חובת השתתפותו בתשלום הגמלה למוסד המשלם את הגמלה, בהתאם להוראות פרק משנה זה.

כל מוסד אחראי בנפרד לזכויות הקשורות בו בהתאם להוראות הנהוגות בו, אלא אם נאמר אחרת בפרק משנה זה.

85.914

זכויות לגמלת זקנה, תקופת עבודה

עובד אשר שירת במוסדות תקופה מצטברת של עשר שנים, ופרש פרישת זקנה, זכאי לגמלת זקנה בהתאם לתנאים הבאים:

(א) העובד עבר ממוסד למוסד אחרי יום ו' בניסן התשל"א (1.4.1971);

(ב) העובד עבר משירות המדינה לגוף לפני יום ו' בניסן התשל"א (1.4.1971), שירת במדינה לפחות חמש שנים, עבר לגוף תוך שנתיים מיום עזיבתו ולא קיבל כל הטבה כספית בגין עזיבת השירות והיה מבוטח במוסד ביום י"א בחשוון התש"ם (1.11.1979);

(ג) העובד עבר מגוף לשירות המדינה לפני יום ו' בניסן התשל"א (1.4.1971), היה חבר בקרנות חמש שנים (לפחות מאה ימי עבודה בכל שנה, במשך חמש השנים) ועבר לשירות המדינה תוך שנתיים מיום עזיבת גוף ושירת בשירות המדינה ביום י"א בחשוון התש"ם (1.11.1979).

85.915

זכות לגמלת זקנה, גיל

זכאי מקבל גמלת זקנה המורכבת מן הגמלה המגיעה לו בעד עבודתו בשירות המדינה ומן הגמלה המגיעה לו בעד עבודתו בגוף. אולם אם במוסד המשלם את הגמלה נהוג גיל פרישת זקנה נמוך מן הגיל שהיה נהוג במוסדות בהם עבד קודם לכן, או אם במוסד המשלם את הגמלה העובד זכאי לגמלת פרישה מבלי שצורף שירותו הקודם, ופרישה זו היא שלא מטעמי נכות. או אם הייתה הפרישה מטעמי נכות כאשר דרגת נכותו בשעת הפרישה הינה פחותה מ-25% (כאשר המוסד המשלם הוא המדינה), או בשעת הפרישה נקבעה נכות שחלקיתה פחותה מ-25% מנכות מלאה (כאשר המוסד המשלם הוא הקרן);

בכל המקרים הנ"ל - מקבל הזכאי את גמלתו רק בעד עבודתו בתקופת השירות הנוסף הנושא זכות גמלה במוסד המשלם; ואילו את הגמלה בעד עבודתו במוסדות הקודמים יתחיל לקבל רק בהגיעו לגיל הפרישה הנהוג באותם מוסדות.

85.916
שיעורי הגמלה

- (א) שיעור אחוזי הגמלה מטעם קרן יהיה בהתאם לגיל הכניסה לראשונה לקרן או לשירות המדינה הכל לפי המוקדם יותר ובהתאם לאחוזי הגמלה שנקבעו בתקנות הקרן. הוציא עובד כספים מקרן - ייקבע שיעור אחוזי הגמלה בהתאם לגיל בו נכנס לראשונה לקרן או לשירות המדינה;
- (ב) שיעור הגמלה לכל שנת חברות בקרן, יהיה השיעור המתקבל מחלוקת אחוז הגמלה אותו זכאי העובד לקבל אילו נמשכה חברותו בקרן ברציפות מיום כניסתו לראשונה לשירות המדינה או לקרן, הכל לפי המועד המוקדם יותר. במספר השנים מיום תחילת שירותו במדינה או מיום תחילת חברותו בקרן, ועד הגיעו לגיל פרישה. שיעור זה ייקרא להלן - "השיעור השנתי הממוצע". חישוב שיעור הגמלה לעובד בהתאם לפסקה זו יהיה מכפלת השיעור השנתי הממוצע במספר שנות החברות בפועל בקרן עד גיל פרישה בהתאם לתקנות הקרן, למעט התקופה בעדה הוצאו כספים מן הקרן כאמור בנסמן (א) לעיל;
- (ג) שיעור אחוזי הגמלה מטעם המדינה יהיה שני אחוז מן המשכורת הקובעת של העובד בעד כל שנת שירות, בכפופות להוראות חוק הגמלאות.

85.917
שיעור מרבי של גמלה

- (א) בכל מקרה לא יעלה שיעור קצבתו של עובד הזכאי לגמלת זקנה על 70% ממשכורתו הקובעת הגבוהה ביותר אותה קיבל בשירות המדינה או הניתנת על-ידי הקרן בה הוא מבוטח;
- (ב) היתה המשכורת הקובעת של הזכאי, בעת פרישתו מן המוסד המשתלם נמוכה מן המשכורת הקובעת של הזכאי במוסד קודם ערב עזיבתו, יהיה שיעור הגמלה לזכאי בעד שירותו במוסד הקודם בהתאם למשכורתו הקובעת באותו מוסד ערב עזיבתו את אותו מוסד;
- (ג) עובד שפרש פרישת זקנה, וזכאי לקצבה העולה על 70% ממשכורתו הקובעת המלאה והגבוהה יותר, בגלל שירות במוסדות במשרה מלאה אחת במשך 35 שנה לפחות - יחולו עליו הוראות אלו:
1. העובד יקבל מענק בעד התקופה העודפת על התקופה בעדה מגעת לו הקצבה המרבית, ובלבד שנתקיימו יתר הוראות נסמן זה;
 2. כל מוסד בו שירת העובד יהיה אחראי כלפיו לתשלום חלק מן המענק בעד אותו חלק מן התקופה העודפת שיחסו לכלל התקופה העודפת - כיחס תקופת שירותו של העובד באותו מוסד - אל כל תקופת שירותו. חלק זה ישולם לפי הוראות סעיף 85.76;
 3. המוסד ממנו פרש העובד ישלם לו את המענק בעד התקופה העודפת רק לאחר שהמוסדות בהם עבד יעבירו את פירוט החישוב לצורך התשלום והשתתפותם בתשלום המענק;
 4. אופן חישוב התקופה העודפת והמענק ייעשו כמפורט בנספח א' לנספח להודעות נציבות שירות המדינה מס' מט/11 מיום ב' בחשוון התשמ"ט (13.10.1988);
 5. תשלום החלק היחסי של המענק על-ידי אוצר המדינה ייראה כמשתלם על חשבון המענק המגיע לעובד לפי הוראות סעיף 85.76.
- (ד) כל מוסד קודם בו שירת הזכאי יעביר למוסד המשלם את הגמלה המגיעה לזכאי בעד תקופת השירות בו.
(12/זס)

85.918
חישוב גמלה בפרישת זקנה מגוף

- (א) עבר עובד משירות המדינה לגוף ופרש פרישת זקנה, זכאי הוא לגמלה המגיעה לו מן הקרן בה היה מבוטח, ואת הגמלה בעד שירותו בשירות המדינה, יקבל לפי הוראות חוק הגמלאות;
- (ב) המשכורת הקובעת לצורך קבלת הגמלה תהיה משכורתו של העובד בעת פרישתו מהגוף, ובלבד שהדרגה לפיה מחושבת משכורת זו לא תעלה על הדרגה הגבוהה ביותר הקיימת בשירות המדינה לפי הסכמי העבודה הנוגעים לסולם הדירוג בו היה העובד משובץ ערב עברו משירות המדינה;
- (ג) פרש עובד מגוף כשהוא משובץ בסולם דירוג שאיננו קיים בשירות המדינה, לא תעלה הדרגה לפיה מחושבת משכורתו הקובעת על הדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדירוג בו היה העובד משובץ ערב עברו משירות המדינה, או על הדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדירוג המתואם לפי חוק הגמלאות לסולם הדירוג בו היה העובד משובץ ערב עברו משירות המדינה.

85.919

חישוב גמלה בפרישת זקנה משירות המדינה

- (א) עבר עובד מגוף לשירות המדינה ופרש פרישת זקנה, זכאי הוא לגמלת זקנה בהתאם להוראות חוק הגמלאות ואת הגמלה בעד שירותו בגוף, יקבל לפי תקנות הקרן בה היה מבוטח;
- (ב) המשכורת הקובעת לצורך קבלת הגמלה תהיה משכורתו של העובד בעת פרישתו משירות המדינה ובלבד שמשכורת זו לא תעלה על המשכורת הקובעת המרבית הנהוגה לגבי מבוטחים בקרן.

85.92 - שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות

85.920

קצבת מינימום

לעניין גמלת זקנה המשתלמת בהתאם להוראות פרק משנה זה, לא יחולו הוראות חוק הגמלאות ותקנות הקרנות בדבר קצבת מינימום.

85.921

תקופת אכשרה לתשלום גמלת שאירים בפנסיה מקיפה

עבר עובד מגוף בו היה מבוטח בפנסיה מקיפה, לשירות המדינה לאחר הפסקה של לא יותר משלושים יום בתשלום דמי ביטוח לקרן, או עבר עובד משירות המדינה לגוף בו היה מבוטח בפנסיה מקיפה לאחר הפסקה של לא יותר משלושים יום בתשלום דמי הביטוח לקרן ונפטר - זכאים שאיריו לגמלה אם סך כל תקופות שירותו במוסדות מצטרף לחמש שנים או אם נפטר לאחר היותו מבוטח בקרן במשך שלוש שנים מלאות ורצופות.

85.922

תקופת אכשרה לתשלום גמלת שאירים פנסיה מקיפה במקרה של הפסקת רציפות

עבר עובד שהיה מבוטח לפחות שלוש שנים מלאות ורצופות במוסד בו נהוגה פנסיה מקיפה או חמש שנים מצטברות במוסדות כאלה, ממוסד בו נהוגה פנסיה מקיפה לשירות המדינה או משירות המדינה למוסד בו נהוגה פנסיה מקיפה, הפסיק להיות מבוטח במשך תקופה שאינה עולה על שלושים ושישה חודשים וחזר להיות מבוטח במוסד בו נהוגה פנסיה מקיפה ונפטר - זכאים שאיריו לגמלה כאשר כל תקופות הביטוח במוסדות מובאות בחשבון בתנאי שממועד תחילת עבודתו של הנפטר במוסד, לאחר ההפסקה עברה תקופת זמן השווה למשך ההפסקה; ובתנאי שלא הוציא העובד כספים מקרן ולא קיבל כל הטבות פרישה מאוצר המדינה.

85.923

חישוב גמלת השאירים ותשלומה

שאייר הזכאי לגמלת שאירים מקבל אותה מן המוסד בו עבד העובד שנפטר בהתאם להוראות המחייבות באותו מוסד, בתנאי שהתקיימו בו הוראות פסקה 85.924.

85.924

השתתפות מוסדות בגמלת שאירים

(א) המוסדות בהם שירת העובד קודם פטירתו, משתתפים יחסית בתשלום גמלה לשאירי עובד, בהתאם להוראות פסקאות 85.921 עד 85.923, באופן בו כל מוסד משלם אחוזים מגמלת הזקנה שהייתה מגיעה לעובד לפי פסקאות 85.914 עד 85.920, אילו פרש פרישת זקנה, ערב פטירתו, אך לא יותר ממלוא אותה גמלה. שיעורי התשלום הם:

60%	לאלמנה
20%	ליתום
40%	ליתום מאב ומאם
100%	לאלמנה עם שני יתומים

(ב) בשום מקרה לא תעלה השתתפות מוסד בתשלום הגמלה על חלק שיחסו לכלל גמלת השאירים כיחס שבין התקופה הנושאת זכות גמלה במוסד לתקופה הכללית הנושאת זכות לגמלה.

85.925

גמלת שאירים לשאירי עובד שעבר מפנסייית יסוד לפנסיה מקיפה

עבר עובד שהיה מבוטח במוסד בו נהוגה פנסייית יסוד לשירות המדינה ונפטר לאחר חמש שנות שירות, זכאים שאיריו לגמלת שאירים לפי חוק הגמלאות והמוסד בו נהוגה פנסייית יסוד יעביר לאוצר המדינה את הכספים שהצטברו לזכות העובד בקרן.

85.926

גמלת שאירים לשאירי עובד שעבר מפנסיה מקיפה לפנסיה יסוד

- (א) עבר עובד, לאחר עשר שנות שירות לפחות במוסדות בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה, למוסד בו היה מבוטח בפנסיה יסוד ונפטר - זכאים שאיריו לאחוזים מגמלת הזקנה שהייתה מגיעה לו מן המוסדות בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה בשיעורים הנקובים בפסקה 85.924, והמוסד בו נהוגה פנסיה יסוד יחזיר לשאירי העובד את הכספים שהצטברו בקרן לזכות העובד שנפטר;
- (ב) היה אוצר המדינה המוסד היחיד המשלם גמלה לשאירים, יהיו שיעורי הגמלה כאמור בפסקה 85.611, וביתר הוראות חוק הגמלאות.

85.927

גמלת נכות לעובד שעבר מפנסיה יסוד לפנסיה מקיפה

- (א) עבר עובד שהיה מבוטח בפנסיה יסוד למוסד בו הוא מבוטח בפנסיה מקיפה, זכאי הוא לגמלת נכות בתום תקופת האכשרה המזכה בגמלה זו לפי תקנות הקרן בה הוא מבוטח;
- (ב) בהגיע העובד לגיל פרישת זקנה מקבל הוא את גמלת הזקנה המגיעה לו בעד ביטוחו בפנסיה יסוד כאמור בפסקאות 85.915 עד 85.920.

85.928

גמלת נכות לעובד שעבר מפנסיה מקיפה אחת לפנסיה מקיפה אחרת

- (א) עבר עובד מפנסיה מקיפה אחת לפנסיה מקיפה אחרת לאחר הפסקות של לא יותר משלושים יום, ובעת פרישתו הוא בעל דרגת נכות של 25% לפחות (כאשר המוסד המשלם הוא המדינה), או נקבעה לו נכות שחלקיותה אינה פחותה מ-25% מנכות מלאה (כאשר המוסד המשלם הוא הקרן) - יקבל גמלת נכות מהמוסד בו הפך לנכה בהתאם להוראות הנהוגות באותו מוסד כאשר כל תקופות הביטוח במוסדות מובאות בחשבון, בתנאי שכל מוסד קודם בו היה העובד מבוטח ישתתף בגמלת הנכות בשיעור גמלת הזקנה במלואה המגיעה ממנו לעובד כמפורט בפסקאות 85.914 עד 85.920;
- (ב) היה המוסד המשלם המדינה יחולו שינויים אלה באמור לעיל:

1. נקבע כי יש לשלם קצבה לפי אורך תקופת השירות במדינה ובמוסד קודם - תשלם המדינה קצבה בעד תקופת השירות במדינה בשיעור של 2% מהמשכורת הקובעת בעד כל שנת שירות (לרבות חלקי שנים) כאמור בפסקה 85.916, ואילו בעד תקופת הביטוח במוסדות האחרים תשלם המדינה לפי אותו שיעור קצבה שבו משתתפים המוסדות האחרים בתשלום קצבת הנכות, שלא יעלה על 2% מהמשכורת הקובעת לכל שנת חברות בקרן (לרבות חלקי שנים) כל עוד לא הגיע העובד לגיל פרישה. הגיע העובד לגיל פרישה, תהיה השתתפות המוסדות האחרים בשיעור גמלת הזקנה המגיעה במלואה מכל מוסד לעובד כמפורט בפסקאות 85.914 עד 85.920, אף אם יעלה על 2% מהמשכורת הקובעת לכל שנת חברות בקרן (לרבות חלקי שנים);
2. גמלה בפסקה זו משמעותה קצבה בלבד.
(12/ז)

85.929

גמלת נכות לעובד שעבר מפנסיה מקיפה למוסד בו נהוגה פנסיה יסוד

- (א) עבר עובד לאחר עשר שנות שירות לפחות, במוסדות בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה למוסד בו נהוגה פנסיה יסוד והפך בו לנכה, יקבל מכל מוסד בו היה מבוטח בפנסיה מקיפה את גמלת הזקנה המגיעה לו לפי פסקאות 85.915 עד 85.920;
- (ב) בהגיע העובד לגיל פרישת זקנה, יחולו עליו הוראות נסמן (ב) שבפסקה 85.927.

85.93 - (המשך) שמירת רציפות זכויות לגמלה עם קרנות

85.930

מענק שאירים לעובד שעבר מפנסיה מקיפה למוסד בו נהוגה פנסית יסוד

- (א) עבר עובד לאחר יותר משלוש שנים ולא פחות מעשר שנות שירות במוסדות בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה למוסד בו נהוגה פנסית יסוד ונפטר - זכאים שאיריו למענק מאת המוסדות בהם היה הנפטר מבוטח בפנסיה מקיפה בסכום השווה לגמלה המגיעה להם לפי האמור בנסמן (א) שבפסקה 85.924 כפול 96 ;
סכום המענק ליתומים לא יעלה בשום מקרה על סכום הגמלה ליתומים לפי נסמן (א) בפסקה 85.924 כשהיא מהוות לפי גילם במועד הפטירה ;
(ב) אלמנה מקבלת 50% מסכום המענק עם פטירת העובד ו-50% הנותרים משולמים לה בתום שנתיים מפטירת העובד, אם לא נישאה בינתיים ;
(ג) המוסד בו נהוגה פנסית היסוד משלם לשאירים את הכספים שהצטברו לזכות הנפטר בקרן ;
(ד) המרכז לביטחון סוציאלי ואוצר המדינה יוציאו לוחות היוון מתאימים.

85.931

גמלת נכות לעובד שעבר מפנסיה מקיפה למוסד בו נהוגה פנסית יסוד

- (א) עבר עובד לאחר יותר משלוש שנים ולא פחות מעשר שנות שירות במוסדות בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה למוסד בו נהוגה פנסית יסוד ופרש ממנו עקב נכותו, יקבל מענק מאת המוסדות בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה בסכום השווה לגמלת הזקנה החודשית המגיעה לו מכל אחד מן המוסדות לפי פסקאות 85.915 עד 85.920, כפול 36 ;
(ב) הפך העובד לנכה תוך שלוש שנות עבודתו הראשונות מאז בוטח לפני הגיעו לגיל פרישה, יקבל מענק בשיעור גמלת הזקנה האמורה כפול במספר החודשים שעד גיל פרישה ;
(ג) בהגיע העובד לגיל פרישה יהיה זכאי לקבל גמלת זקנה מהמוסד בו נהוגה פנסית יסוד כאמור בפסקאות 85.915 עד 85.920.
(12/ז)

85.932

ניכוי קצבת הביטוח הלאומי

כל ניכוי עקב קבלת קצבת ביטוח לאומי הנהוג במוסד, יבוצע על-ידי כל מוסד יחסית לחלקו בגמלה הכוללת של הזכאי.

85.933

שמירת זכויות

עובד המבוטח בקרן זכאי לרכוש זכויות לגמלאות בשירות המדינה בעד תקופת היותו מבוטח בקרן בהתאם להוראות חוק הגמלאות.

85.934

אי חלות במקרה של הוצאת כספים או קבלת הטבות פרישה

הוראות פרק משנה זה לא יחולו על עובד אשר הוציא כספים מקרן או קיבל הטבות פרישה מאוצר המדינה.

85.935

תחולה

תחולת הוראות פסקאות 85.910 עד 85.934 היא מיום כ"ט באייר התשל"ג (31.5.1973), ואולם בהסכמה הדדית בין הממשלה לבין המרכז לביטחון סוציאלי ולבין קרן הפנסיה הנוגעת בדבר, ניתן להחילן מיום ו' בניסן התשל"א (1.4.1971).

85.936

עובד עובר שלגביו נחתם הסכם אישי עם מוסדות להבטחת רציפות זכויות הפנסיה, יחולו עליו תנאי פרק משנה זה גם אם הועבר לפני ו' בניסן התשל"א (1.4.1971) ובלבד שטרם משתלמת לו הקצבה על-פי ההסכם האישי.

85.937

- (א) עובד עובר אשר תקופת שירותו במדינה ותקופת שירותו בגוף מגיעות לעשר שנים לפחות וההפסקה בין השירות במדינה לשירות בגוף או להפך לא עלתה על שנתיים, זכאי לבקש שמירת זכויות לגמלת זקנה; הגמלה תשולם לו בכפוף לאמור בפרק משנה זה, בגיל פרישה;
- (ב) היה עובד מבוטח רק במוסדות מקיפים וזכויותיו לגמלת זקנה נשמרו כאמור בנסמך (א) לעיל, ונפטר לפני גיל הזקנה, תיראה הפטירה כאילו אירעה אחרי פרישתו לקצבה, ושאריו יקבלו גמלה של שאירי פנסיונר.
(12/זס)

85.938

הוראות פסקה 85.937 יחולו על עובד אשר עבר ממוסד למוסד אחרי יום ו' בניסן התשל"א (1.4.1971). הן יחולו גם על עובד אשר עבר משירות המדינה לגוף לפני התאריך הנ"ל, אם שירת במדינה חמש שנים לפחות, עבר לגוף תוך שנתיים מיום עזיבתו את שירות המדינה ולא קיבל כל הטבה כספית בגין עזיבתו את השירות והיה מבוטח במוסד ביום י"א בחשוון התש"ם (1.11.1979).
כן יחולו ההוראות על עובד אשר עבר מגוף לשירות המדינה לאחר תקופת חברות של חמש שנים לפחות בקרנות (מהם לפחות 100 ימי עבודה בכל שנה מחמש השנים) ולאחר הפסקה שלא עלתה על שנתיים והוא שירת בשירות המדינה ביום י"א בחשוון התש"ם (1.11.1979).

85.939

ועדה פריטטית

בכל חילוקי דעות שיייתגלעו בקשר להוראות פרק משנה זה, באופן כללי או בעקבות תביעה אישית, תפסוק ועדה פריטטית המורכבת מנציגי הממשלה ונציגי המרכז לביטחון סוציאלי, פסיקתה של הוועדה תהיה סופית.

85.94 - שמירת רציפות זכויות - עם הרשויות המקומיות (וכן סעיף 85.95)

85.940

הגדרות

בסעיפים אלה:

- "בעלות" - המדינה או הרשות;
- "בעלות אחרונה" - הבעלות שאצלה מועסק עובד ערב פרישתו לגמלה;
- "בעלות מעבירה" - הבעלות ממנה עובר העובד העובר;
- "בעלות מקבלת" - הבעלות אליה עובר העובד העובר;
- "גמלה" - כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, (להלן - "החוק") או לפי נוהלי תשלום גמלאות ברשויות המקומיות, הכל לפי העניין;
- "משכורת קובעת" - כמשמעותה בחוק או כמשמעותה בנוהלי תשלום גמלאות ברשויות המקומיות וההסכמים שנלוו אליה לגבי שירות בשירות;
- "עובד" - עובד בשירות המדינה או ברשות;
- "עובד עובר" - עובד עובר מעבודה, בשירות המדינה לעבודה ברשות, או עובד העובר מעבודה ברשות לעבוד בשירות המדינה, או עובד העובר מעבודה ברשות אחת לעבודה ברשות אחרת;
- "פרישה לגמלה" - יציאה או הוצאה לקצבה, ופיטורים מסיבות רפואיות כאמור להלן וכן מוות;
- "רשות" - רשות מקומית;
- "תקופת עבודה" - תקופת עבודה רצופה של עובד בבעלויות שונות המוכרת לצורכי גמלה.

85.941

חישוב תקופות שירות

תקופות עבודתו של עובד עובר בבעלויות שונות יובאו בחשבון לצורך קביעת זכות לגמלה או לקצבה, בתנאי שלא חלה הפסקה של שלוש שנים או יותר בין תום תקופות העבודה אצל הבעלות המעבירה לבין יום תחילת העבודה בבעלות המקבלת, תקופת חופשה ללא משכורת לא תובא בחשבון לעניין תקופת ההפסקה האמורה.

85.942

הגבלות

לא תוכר רציפות של תקופות עבודה בבעלויות שונות של עובד עובר במקרים הבאים:

- (א) שולמו לעובד עובר פיצויי פיטורים או גמלה בגין הפסקת עבודה בבעלות;
- (ב) פוטר העובד בנסיבות השוללות ממנו זכות לגמלאות או לפיצויים;
- (ג) חלה הפסקה של יותר משנתיים ולא יותר משלוש שנים, לא תשולם לעובד גמלה בגין בריאות לקויה ולא תשולם לשאיירו קצבת שאירים, אלא אם עבד העובד בבעלות האחרונה תקופה השווה למשך ההפסקה שמעל השנתיים.

85.943

ביטול הגבלות אחרות

- (א) עובד עובר שנתקבל לבעלות בה קיימת הגבלת זכויות לגמלה עקב גיל (בהיותו מעל הגיל בו קיימת ההגבלה), לא תחול עליו ההגבלה אם גיל הכניסה לראשונה בבעלות היה נמוך מן הגיל בו חלה ההגבלה;
- (ב) עובד עובר שעם כניסתו לעבודה בבעלות הוגבלה זכאותו לגמלה מטעמי גיל או בריאות, תבוטל ההגבלה שהוטלה עליו בתום התקופה הנדרשת לביטול ההגבלה בהתאם להוראות הקיימות בבעלות בה הוגבל, לצורך קביעת התקופה יובאו בחשבון כל תקופות עבודתו של עובד בבעלויות;
- (ג) לא קיבל עובד עובר פיצויי פיטורים מבעלות מעבירה למרות שהיה זכאי להם, תצורף תקופת עבודתו בבעלות זו ובכל בעלות אחרת שממנה לא פוטר בנסיבות השוללות ממנו זכות לגמלה, או לפיצויים. במקרה כזה לא תחול ההתנייה האמורה בפסקה 85.941.

85.944

תשלום גמלה

הגמלה תשולם לעובד עובר על-ידי הבעלות האחרונה בעד תקופת עבודתו וכל בעלות מעבירה תהיה אחראית בנפרד לזכויות הקשורות בה.

85.945

יציאה או הוצאה לקצבה

- (א) פרש עובד עובר לקצבה לפי הוראות פסקה 82.511(א) ו-1(ב), 82.521 או 82.531 תשלם לו הבעלות האחרונה קצבה בעד תקופת עבודתו בה ובעד תקופות עבודה בבעלויות מעבירות, על בסיס המשכורת הקובעת בעת הפרישה לגמלה, בכפוף לחלקיות המשרות בהן עבד בכל בעלות;
- (ב) ובלבד שהמשכורת הקובעת לצורכי תשלום הקצבה לעובד העובר לגבי עבודתו בבעלות המעבירה לא תעלה על המשכורת הקובעת בדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדירוג בו היה העובד משובץ ערב עזיבתו את הבעלות המעבירה;
- (ג) היתה המשכורת הקובעת של העובד בבעלות האחרונה נמוכה מהמשכורת הקובעת בבעלות המעבירה, תשולם לעובד קצבה בעד עבודתו בבעלות המעבירה בהתאם למשכורת הקובעת בבעלות זו;
- (ד) כל בעלות מעבירה תשלם לבעלות האחרונה המשלמת את הקצבה לעובד העובר, את חלקה של הקצבה לה זכאי העובד העובר עקב עבודתו בבעלות המעבירה;
- בכל מקרה לא יעלה שיעור אחוזי הקצבה על 70% מהמשכורת הקובעת הגבוהה ביותר לפיה משתלמת הקצבה על-ידי הבעלויות; עלה שיעור אחוזי הקצבה על 70% מהמשכורת הקובעת, יופחת השיעור העודף מהקצבה על-ידי כל בעלות המשלמת קצבה, יחסית לתקופת העבודה של העובד העובר בכל בעלות;
- (ה) הגדילה הבעלות האחרונה את שיעור הקצבה המשלמת על-ידיה על-פי פסקה 85.143, לא תובא תוספת זו בחשבון לצורך השתתפות הבעלות המעבירה.

85.946

פרש עובד לפי פסקה 82.511(ג) תשולם לו קצבה לפי הוראות פסקה 85.311.

85.947

פיטורים מסיבות רפואיות

- (א) עובד עובר שפוטר מסיבות רפואיות לאחר תקופת עבודה של חמש שנים כשהוא בעל נכות של 25% ומעלה וכן עובד שפוטר מסיבות רפואיות לאחר תקופת עבודה, של עשר שנים כשהוא בעל נכות נמוכה מ-25%, תשלם לו הבעלות האחרונה גמלה לפי חוק או לפי נהלי תשלום גמלאות ברשויות המקומיות, הכל לפי העניין;
- (ב) זכאי עובד למענק, על-פי הוראות סעיף 85.23, תשלם הבעלות האחרונה את המענק על בסיס כל תקופות העבודה ואילו הבעלויות המעבירות ישלמו לבעלות האחרונה את החלק היחסי המגיע בגין תקופות העבודה בהן עבד העובד העובר. עבד עובד אצל הבעלות המעבירה במשרה חלקית, ישלמו הבעלויות המעבירות לבעלות האחרונה את חלקם במענק בהתאם לאמור בנסמך (ד) להלן בהתחשב בחלקיות המשרה בתקופות שונות;
- (ג) משתלמת קצבה לפי פסקה 85.123(ג), תשלם כל אחת מהבעלויות המעבירות של אותו עובד עובר לבעלות האחרונה סכום השווה לחלק של הקצבה ששילמה הבעלות האחרונה לעובד העובר אשר יחסו לסך כל הקצבה ששולמה, כיחס שבין תקופת עבודתו של העובד העובר באותה בעלות מעבירה, לבין תקופת עבודתו של העובד העובר;
- (ד) עבד עובד עובר תקופה כל שהיא אצל הבעלות המעבירה במשרה חלקית יהיה התשלום שהבעלות המעבירה חייבת לשלם לבעלות האחרונה סכום שווה לחלק מן הגמלה ששילמה הבעלות האחרונה שיחסן לסך כל הגמלה ששולמה, כיחס שבין תקופת עבודתו של העובד העובר בבעלות המעבירה כשהיא מוקטנת לפי ממוצע משוקלל של תקופות עבודתו של העובד העובר בבעלות המעבירה בהתחשב בחלקיות משרתו בתקופות השונות, לבין סך כל תקופות עבודתו אצל כל הבעלויות כשהן מוקטנות לפי ממוצע משוקלל של תקופות עבודתו בבעלויות השונות.

85.948

פיטורים עם זכויות לגמלה

עובד עובר שפוטר מבעלות אחרונה לאחר שעבד אצלה עשר שנים והגיע לגיל 40-42, בהתאם לחלק א' בתוספת השניה של חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, תשלם לו גמלה מהבעלות האחרונה בלבד בעד תקופת עבודתו אצלה.

הוראות פסקה 85.945 בדבר תשלום גמלה בעד עבודתו של עובד בבעלויות מעבירות, יחולו לגביו רק עם הגיעו לגיל 60.

(12/זס)

85.949

קצבה לשאיירי עובד עובר

- (א) עובד עובר שנפטר לאחר תקופת עבודה של שלוש שנים ומעלה, תשלם לשאיירי קצבה על-ידי הבעלות האחרונה בהתאם לחוק או בהתאם לנהלי תשלום גמלאות ברשויות המקומיות, הכל לפי העניין;
- (ב) שילמה הבעלות האחרונה קצבה כאמור בנסמך (א) לעיל, תשלם כל אחת מהבעלויות המעבירות לבעלות האחרונה סכום על-פי החישוב שנקבע בפסקה 85.947 (ג) או (ד);
- (ג) עובד עובר שנפטר לאחר תקופת עבודה של שלוש שנים ומעלה בבעלות האחרונה ושאיירי זכאים לקצבה מהבעלות האחרונה ללא רצף עבודה בבעלויות האחרות, תחול חובת התשלום של כל הקצבה לשאיירים על הבעלות האחרונה בלבד.

85.95 - (המשך) שמירת רציפות זכויות - עם הרשויות המקומיות

85.950

כתב העברה

- (א) הבעלות המעבירה חייבת לתת לעובד העובר אישור בטופס תוך שלושים יום מיום תום תקופת עבודתו אצלה. הבעלות המעבירה תשלח עותק של הטופס לבעלות המקבלת שהיא המדינה;
- (ב) הבעלות המקבלת חייבת לתת לעובד אישור תוך שלושים יום לאחר תחילת שירותו בבעלות המקבלת כשהחל לשאת זכויות לגמלה לפי החוק או נהלי תשלום גמלאות ברשויות המקומיות. הבעלות המקבלת תשלח עותק אחד של האישור לבעלות המעבירה ושלושה עותקים לבעלות המעבירה שהיא המדינה.

85.951

ח ל ו ת

- (א) התנאים המפורטים בפסקאות 85.941 - 85.951 חלים על עובד עובר מיום ט' בניסן התשל"ד (1.4.1974) ואילך; בהסכמה הדדית בין הממשלה והמרכז ניתן להחיל תנאים אלה גם על עובד עובר מיום ו' בניסן התשל"א (1.4.1971);
- (ב) תנאים אלה יחולו גם על עובדים עוברים שהוחל עליהם הסכם כללי קודם לשמירת זכויות בין המדינה לבין רשות מקומית למעט עובד עובר או שאיריו אשר משתלמת להם גמלה;
- (ג) על אף האמור בנסמנים (א) ו-(ב) לעיל, עובד עובר, שלגביו נחתם הסכם אישי עם בעלויות, להבטחת רציפות זכויות גמלה, יחולו עליו תנאי ההסכם העיקרי, גם אם עבר לפני ו' בניסן התשל"א (1.4.1971) ובלבד שהוחל בתשלום הגמלה על-פי ההסכם האישי, לאחר ט"ו בניסן התשל"א (1.4.1980);
- (ד) על אף האמור בנסמנים (א) ו-(ב) לעיל, חל הסכם זה גם על עובד עובר שעבר מבעלות אחת לבעלות אחרת לפני ו' בניסן התשל"א (1.4.1971) והתקיימו בו התנאים הבאים:
1. עבד חמש שנים לפחות בבעלות המעבירה;
 2. עבר לבעלות המקבלת תוך שנתיים מיום עזיבתו את הבעלות המעבירה.

85.952

ועדה פריטטית

בכל חילוקי דעות בקשר לפירוש הוראות סעיפים אלה באופן כללי או בעקבות תביעות אישיות, תפסוק ועדה פריטטית המורכבת מנציגי הממשלה ונציגי המרכז לשלטון מקומי ופסיקתה תהיה סופית ומחייבת.

85.953

הקפאת זכויות לגמלה

- (א) עובד עובר אשר תקופת עבודתו בבעלויות מגיעה לעשר שנים לפחות, וההפסקה בין העבודה בבעלות מעבירה לבין העבודה בבעלות מקבלת לא עלתה על שנתיים ועזב בעלות מקבלת לפני גיל המזכה בקצבת זקנה, זכאי לבקש מהבעלות המקבלת אותה עזב את זכויותיו לקצבת זקנה. הקצבה תשולם בגיל פרישה אם ממועד זה הפסיק להשתכר ופרש מכל עבודה;
- (ב) עובד שזכויותיו לקצבת זקנה נשמרו על-פי נסמן (א) ונפטר לפני הגיעו לגיל המזכה אותו בקבלת קצבת זקנה כאמור בנסמן (א), יראו את הפטירה כאילו אירעה לאחר פרישתו לקצבה, ושאיריו יקבלו גמלה השווה לגמלה של שאיריו של זכאי לקצבה שנפטר;
- (ג) עובד עובר שטרם הגיע לגיל המזכה אותו בקבלת קצבת זקנה כאמור בנסמן (א) והוא אינו מסוגל להשתכר כדי מחייתו (להלן - "נכה"), יקבל את קצבתו מהמועד בו הפך לנכה;
- (ד) הגמלאות לפי פסקה זו ישולמו על-פי האמור בפסקה 85.945;
- (ה) הגמלאות לשאירים כאמור בנסמן (ב) לעיל, ישולמו לפי סעיף 28 או 37 לחוק, לפי המקרה, ובסיס הגמלה יהיה שיעור הקצבה שנקבע בפסקה 85.945.
- (12/ז)

85.96 - שמירת רציפות זכויות - שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי (וכן סעיף 85.97)

85.960

הגדרות

בסעיפים אלה :

- "גמלה" - כמשמעותה בחוק הגמלאות;
 - "מוסד" - המדינה או שירות התעסוקה או המוסד לביטוח לאומי;
 - "עובד עובר" - עובד שעבר משירות המדינה לשירות התעסוקה או משירות לשירות המדינה; או עובד שעבר משירות המדינה למוסד לביטוח לאומי או מהמוסד לביטוח לאומי לשירות המדינה;
 - "מוסד מעביר" - המוסד ממנו עבר עובד עובר;
 - "מוסד מקבל" - המוסד אליו עבר עובד עובר;
 - "שירות" - שירות במוסד המזכה בגמלה לפי חוק הגמלאות, לרבות עבודה שהוכרה כשירות לעניין חוק הגמלאות;
 - "תקופת אכשרה" - תקופת עבודה המזכה בגמלה.
- שאר המונחים המפורטים בסעיפים אלה שלא הוגדרו - תהיה להם המשמעות הנודעת להם בחוק הגמלאות, אלא אם יש בעניין הנדון או בהקשרו דבר שאינו מתיישב עם משמעות כאמור.

85.961

רציפות זכויות

- (א) תקופת שירות מצטברות של עובד בשירות המדינה, שעבר ללשכת התעסוקה או להיפך, ושל עובד בשירות המדינה שעבר למוסד לביטוח לאומי או להיפך, יובאו בחשבון לצורך חישוב זכויות לגמלה;
 - (ב) עובד עובר שנתקבל במוסד בו קיימת הגבלת זכויות גמלה עקב גיל בהיותו מעל לגיל בו קיימת ההגבלה, לא תחול עליו ההגבלה, אם גיל הכניסה לראשונה למוסד המעביר היה נמוך מן הגיל האמור;
 - (ג) עובד עובר שעם כניסתו לשירות במוסד המעביר הוגבל מטעמי גיל או מטעמי בריאות בדבר זכאותו לגמלה זקנה, גמלת נכות או גמלת שאירים, תבוטל ההגבלה בתום התקופה הנדרשת בהתאם להוראות הקיימות במוסד בו הוגבל. לצורך קביעת תקופה זו יובאו בחשבון כל תקופות השירות במוסד המעביר ובמוסד המקבל.
- (14/ט)

85.962

תקופת אכשרה

גמלה לפי פסקה 85.963 תשולם לעובד אשר השלים תקופת אכשרה באחד המוסדות, בשני המוסדות או בשלושתם המזכה בקצבה בגוף המקבל, והגיע לגיל המזכה בקצבה, עם פרישתו, בהתאם לחוק הגמלאות.

85.963

תשלום גמלה

גמלה תשולם לעובד על-ידי המוסד המקבל בעד תקופת השירות המצטבר, לפי המשכורת הקובעת במוסד המקבל ובלבד שהמשכורת הקובעת לא תעלה על המשכורת המרבית הקובעת הגבוהה ביותר בשירות המדינה, לפי החישוב הבא: בעד תקופת השירות בכל מוסד - בהתאם לחוק הגמלאות ובכפוף לחלקיות המשרה, ובלבד שהוראת סעיף 20(א) לחוק הגמלאות, לפיה לא תפחת הקצבה מ-20% מהמשכורת הקובעת בכל אחד מהמוסדות - לא תחול.

85.964

שיעור מרבי

- (א) בשום מקרה לא יעלה שיעור אחוזי הקצבה על 70% מהמשכורת הקובעת הגבוהה ביותר בשירות המדינה;
- (ב) עלה שיעור הקצבה שהזכאי היה מקבל, לולא הוראות נסמן(א) לעיל על 70% מהמשכורת הקובעת עקב שירות בשני מוסדות או בשלושה במשרה מלאה, ישלם המוסד המקבל פיצויי פיטורים בעד השנים העודפות בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק הגמלאות.

85.965

פיצויים

עלה שיעור הקצבה שהזכאי היה מקבל, לולא הוראות פסקה 85.964, על 70% מהמשכורת הקובעת עקב שירות בשני מוסדות או בשלושה במשרה מלאה, ישלם המוסד המקבל פיצויי פיטורים בעד השנים העודפות בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק הגמלאות.

85.966

הגדלת תקופת שירות

הוגדלה תקופת שירותו של עובד עקב עבודה במוסד מוכר או בהתאם להוראות סעיפים 100 עד 100ב לחוק הגמלאות, תחולק התקופה המוגדלת יחסית לשנות העבודה בכל מוסד ותצורף לשנות השירות בכל מוסד לצורך חישוב השתתפות המוסדות בתשלום הגמלה.

85.967

חישוב גמלה במקרה של ירידה במשכורת

היתה המשכורת הקובעת של הזכאי בעת פרישתו מהמוסד המקבל נמוכה מן המשכורת הקובעת של הזכאי במוסד המעביר ערב עזיבתו, תשולם לזכאי גמלה בעד תקופת שירותו במוסד המעביר בהתאם למשכורתו הקובעת שם ערב עזיבתו.

85.968

השתתפות המוסד המעביר בתשלום גמלה לעובד

המוסד המעביר יעביר למוסד המקבל את חלקו בתשלום הגמלה המגיעה לזכאי עקב השירות בו, בכפוף לאמור בסעיפים אלה, לפי משכורתו הקובעת של הזכאי בעת פרישתו, או לפי משכורתו הקובעת ערב עזיבתו את המעביר, אם נתקיימו הנסיבות האמורות בפסקה 85.967.

85.969

תקופת אכשרה והשתתפות המוסד המעביר בגמלה לשאיירי עובד שנפטר בזמן שירותו

(א) נפטר עובד בזמן שירותו, זכאים שאיריו לקצבה בתנאי שתקופת שירותו המצטבר של העובד בשלושת המוסדות לא פחתה מהתקופה המזכה בקצבה לפי חוק הגמלאות. אחוזי ההשתתפות בקצבה יחולקו יחסית לתקופות השירות בכל מוסד בהתאם להוראות פסקה 85.963;

(ב) נפטר עובד לאחר שהשלים תקופת שירות במוסד המקבל המזכה את שאיריו בקצבה לפי חוק הגמלאות, לא ישתתף המוסד המעביר בתשלום הקצבה מבקשים השאירים להמיר את הקצבה במענק ובפיצויים המחושבים לתקופה שעד חמש שנים או בפיצויי פיטורים מלאים, הכל בהתאם לחוק הגמלאות והמוסד המקבל הסכים לכך, ישתתף המוסד המעביר בתשלום המענק והפיצויים, אם הייתה חלה עליו החובה להשתתף בתשלום הקצבה אותה המירו במענק, או בפיצויים ושיעור השתתפותו יהיה בהתאם להוראות פסקה 85.973(ב).

85.97 - (המשך) שמירת רציפות זכויות- שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי

85.971

השתתפות מוסדות בקצבה לשאיריו של זכאי לקצבת פרישה

זכאי לקצבת פרישה שנפטר ומשולמת קצבה לשאיריו, ישתתפו המוסדות בקצבה כך שכל מוסד ישלם אחוזים מהקצבה בהתאם לתקופת השירות בכל מוסד.

85.972

תשלום גמלת שאירים

שאייר הזכאי לגמלה, יקבל את הגמלה מן המוסד המקבל. חלה על המוסד המעביר חובה להשתתף בתשלום הגמלה, יעביר המוסד המעביר את חלקו בגמלה למוסד המקבל.

85.973

פיצויי פיטורים ומענק

(א) לא השלים עובד תקופת אכשרה המזכה בקצבה ופוטרו עקב נכות, עקב מצב בריאות לקוי או מכל סיבה אחרת המוסכמת על-ידי המוסדות, או נפטר עובד לפני שהשלים תקופת אכשרה המזכה את שאיריו בקצבה, ישלם המוסד המקבל פיצויי פיטורים לעובד או לשאיריו לפי משכורתו הקובעת אצלו ביום הפסקת עבודתו, וכן מענק אם הוא או שאיריו זכאים לו; הכל בהתאם להוראות פסקה 85.961;

(ב) המוסד המעביר יעביר למוסד המקבל את חלקו בפיצויים או במענק כאמור בנסמך (א), כשיחס סכום הפיצויים או המענק המועברים לכל סכום הפיצויים או המענק, יהיה שווה ליחס שבין שנות העבודה בכל אחד מן המוסדות, לסך כל שנות העבודה המצטברות אצלם.

85.974
חופשת מחלה

- (א) עובד עובר זכאי לחופשת מחלה בשכר בהתאם לנהלים במוסד המקבל. עמדה לזכותו חופשת מחלה צבורה במוסד המעביר, תישמר לו זכותו לחופשת מחלה זו גם בתקופת שירותו במוסד המקבל לאחר שינצל את כל ימי המחלה העומדים לזכותו במוסד המקבל. המוסד המעביר ימסור למוסד המקבל דיווח בדבר יתרת ימי חופשת המחלה העומדים לזכות העובד בעת סיום עבודתו אצלו;
- (ב) המוסד המקבל ידווח למוסד המעביר על ניצול יתרת ימי חופשת המחלה שעמדו לזכות העובד במוסד המעביר, והמוסד המעביר יעביר למוסד המקבל את הסכומים ששולמו על ידיו לעובד בגין ימים אלה;
- (ג) עם פרישתו של העובד ישלם המוסד המקבל פיצוי בעד ימי חופשת מחלה שלא נוצלו והמוסד המעביר יחזיר למוסד המקבל את חלקו בתשלומים, ובלבד שהעובד היה זכאי בעת פרישתו לפיצוי לפי ההוראות. חישוב חלקו של המוסד המעביר בפיצוי נעשה בהתאם לנוסחה להלן. חישוב חלקו של המוסד המעביר בפיצוי בעד ימי חופשת מחלה שלא נוצלו

$\frac{(100 - \text{יתרת ימי מחלה במוסד המקבל} + \text{יתרת ימי מחלה במוסד המעביר}) \times 100}{100}$	=	1. אחוזי הניצול
<p>ס"ה ימי חופשת מחלה להם זכאי העובד המקבל + ס"ה ימי חופשת מחלה להם זכאי העובד במוסד המעביר;</p>		

$\frac{\text{יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המקבל} + \text{יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המעביר}}{30}$	=	2. גובה הפיצוי בימים
<p>יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המקבל + יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המעביר</p>		

$\frac{\text{גובה הפיצוי בימים} + \text{יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המעביר}}{\text{יתרת ימי מחלה במוסד המקבל} + \text{יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המעביר}}$	=	3. חלקו של המוסד המעביר בגובה הפיצוי בימים
<p>גובה הפיצוי בימים + יתרת ימי חופשת מחלה במוסד המעביר</p>		

85.975
תקופת שירות קודמת

עובד עובר, שלפני כניסתו לשירות במוסד המעביר, עבד בשירות גוף אחר שיש בינו לבין המוסד המעביר הסכם בדבר רציפות זכויות (להלן - "הגוף האחר"), ואותו הסכם הוחל עליו, יראו לעניין הסכם זה, כאילו תקופת העבודה במוסד המעביר כוללת גם את תקופת העבודה בגוף האחר, ובלבד שבמועד הפרישה חל הסכם הרציפות והמוסד המעביר יקבל מהגוף האחר השתתפות על סמך אותו הסכם רציפות.

85.976

חלות

(א) הוראות סעיפים 85.96 ו-85.97 לא יחולו על העובדים הבאים:

1. עובד שקיבל פיצויים מאת המוסד המעביר- לגבי תקופת העבודה בעדה שולמו הפיצויים. שולמו פיצויים על-ידי המוסד המעביר, והסכים מוסד זה לקבלם בחזרה בתנאים שנקבעו על ידיו, לא יראו את העובד כמי שקיבל פיצויים, לגבי התקופה בעדה הוחזרו;
2. עובד ששכרו האחרון במוסד המעביר חושב לפי שכר סגני שרים, שופטים, דיינים וקאדים;
3. עובד שפוטר מהמוסד המעביר בנסיבות השוללות ממנו זכות לפיצויים או לגמלה;
4. עובד, שבין תחילת עבודתו במוסד המקבל לבין הפסקת עבודתו במוסד המעביר, חלה הפסקה של יותר משלוש שנים;

(ב) הוראות פסקה 85.975 לא יחולו על עובד, שבין תחילת עבודתו אצל המוסד המקבל לבין הפסקת עבודתו אצל המוסד המעביר, חלה הפסקה של יותר משלושה חודשים.

85.977

הוראות הסכמים קודמים בין הצדדים בדבר רציפות זכויות נשארים בתוקפם במידה ואין בפרק משנה זה שינוי או תיקון לאמור בהם.

85.978

הוראות אלו חלות גם על עובד שעבר ממוסד למוסד והוחל עליו הסכם הרציפות ועדיין לא פרש לגמלה.

85.98 - נוהל הגשת בקשות לשמירת זכויות

85.981

עובד העובר משירות המדינה למעסיק אחר, והמעוניין לשמור על זכויותיו לגמלאות שצבר בשירות המדינה, וכן עובד העובר לשירות המדינה ממעסיק אחר והוא סבור כי יש להביא בחשבון את תקופת עבודתו הקודמת לצורכי גמלאות, יפנה בכתב אל מנהל אגף בכיר פרישה וגמלאות בנציבות שירות המדינה באמצעות הנהלת משרדו אגב ציון כל הפרטים הנוגעים לעניין.

חלק 9

סדרי עבודה ושונות

חלק 9

סדרי עבודה ושונות

בחלק זה מובאות ההוראות בעניין נוכחות בעבודה וסדרי רישום הקשורים בנוכחות בעבודה. כמו כן מובאות בחלק זה הוראות בעניין דו"חות של עובד יחיד וכן מסמכים אישיים של עובדים, הערכת עובדים בתקופת הניסיון שלהם והערכה שנתית של העובדים.

פרק 91 - סדרי עבודה

פרק 92 - טרם הוקצה

פרק 93 - טפסים ודו"חות על עובד יחיד

פרק 91 - סדרי עבודה

בפרק זה מובאות הוראות בעניין נוכחות בעבודה, סדרי רישום נוכחות, דו"חות על נוכחות בעבודה ושימוש בטפסים.

91.1 - נוכחות בעבודה

91.11 חלות / 91.12 היעדרות מן העבודה / 91.13 סידורים להופעה לעבודה במועד / 91.14 יחידת רישום / 91.15 רישום נוכחות / 91.16 הסדר דיווח נוכחות רופאים / 91.17 רישום היעדר ממקום העבודה / 91.18 דו"חות חודשיים על נוכחות בעבודה / 91.19 נקיטת צעדים למניעת הפרעה בעבודה ודיווח לנציבות השירות המדינה

91.11 - חלות

91.111
הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

91.12 - היעדרות מן העבודה

91.121
בפרק משנה זה מובאות ההוראות בעניין סדרי נוכחות בעבודה; על ההוראות בעניין היעדרויות מהעבודה והטיפול בהיעדרויות ללא רשות, לרבות איחורים לעבודה, ראה פרק 44.

91.13 - סידורים להופעה לעבודה במועד

91.131
(א) על האחראי לדאוג לסידורים מתאימים שיבטיחו את הופעת העובדים לעבודה במועד ושמירה נאותה על כללי נוכחותם במשך שעות העבודה, במיוחד עליו להקפיד על שמירת ההוראות המובאות להלן;
(ב) האחראי ומנהל היחידה ישתפו פעולה עם ועד העובדים במגמה להשפיע על העובדים כי יקפידו על שמירת זמני העבודה, כפי שהם נקבעים מזמן לזמן;
(ג) חובת הנהגת סידורים ופיקוח חלה גם על איחורים בהופעה במקום העבודה הקבוע ועל היעדרויות ממנו הנובעים ממילוי תפקידיהם של העובדים.

91.132
מנהל היחידה יטיל על אחד מעובדי יחידתו להיות אחראי לרישום; עובד זה יבצע את רישום נוכחות העובדים המועסקים במסגרת היחידה. רצוי להטיל תפקיד זה על עובד המטפל במשאבי אנוש או על עובד המשתתף בהנהלת היחידה.

91.133
שוכנת יחידה בשני בניינים, או ביותר משניים, המרוחקים זה מזה, במקום יישוב אחד או בשני מקומות יישוב או יותר - יקבע מנהל היחידה אחראי לרישום לכל אחד מן הבניינים בהם שוכנת היחידה.

91.134
ביחידות בהן מתנהלת העבודה במשמרות, יקבע מנהל היחידה אחראי לרישום לכל משמרת של העובדים; מורכבת משמרת מעובד אחד בלבד, ימלא עובד זה את תפקידי האחראי לרישום. מנהלי יחידות אלו ידאגו לעריכת ביקורות פתע אצל המשמרות על-ידי ביקורים אישיים או בטלפון.

91.135
קבע מנהל יחידה אחראי לרישום ביחידתו, יודיע לאחראי את שמו ואת תפקידו ביחידה; כן יציין בהודעתו את המספר הסידורי של יחידת הרישום (ראה פסקה 91.142) ואת כתובת הבניין בו היא שוכנת.

91.136

מנהל היחידה יביא לידיעת האחראי כל שינוי שיחול באיוש תפקיד האחראי לרישום או בהרכב יחידת הרישום כמי שהיא מוגדרת בפסקה 91.141.

91.137

קיבל האחראי הודעה בהתאם להוראות פסקאות 91.135 ו-91.136, יובא הדבר לידיעת העובדים, על-ידי פרסום בלוח התפקידים והסמכויות (ראה פסקה 04.211).

91.14 - יחידת רישום

91.141

יחידה או חלק ממנה - כמפורט בפסקאות 91.132 ו-91.133 - מהווים יחידת רישום בפני עצמה וסימן ההיכר שלה הוא מספר סידורי במסגרת המשרד, וכתובתו של הבניין בו שוכנת יחידת הרישום.

91.142

את המספר הסידורי של יחידת הרישום יקבע מנהל היחידה בהתייעצות עם האחראי.

91.143

יחידת רישום אינה מהווה יחידה בפני עצמה לצורכי התקן ואין לראות בה יחידה נושאת תפקיד או סמכות עצמאית; כל משרד ייעזר בהגדרת יחידת רישום רק ליעילות רישום הנוכחות.

91.15 - רישום נוכחות

91.150

פסקה מבוטלת

91.151

(א) ככלל מופעל שעון רושם לרישום נוכחות העובדים. האחראי לרישום ידאג לכך, שליד השעון הרושם יהיו כרטיסים מתאימים, אחד לכל עובד, או אמצעי אחר לרישום נוכחות העובדים, בהתאם לאישור נציבות שירות המדינה (להלן - "שעון רושם"). כל עובד, חייב להחתים את כרטיסו בשעון הרושם בכניסתו למקום העבודה ובצאתו ממנו.

הוראה זו חלה על כל העובדים בשירות לרכות עובדים המועסקים על-פי חוזה מיוחד של עובדים בכירים, בשכר כולל, במשרות אמון וכדומה;

(ב) על המשרד לבצע התאמות של שעון הרושם ו/או הכרטיס לעובדים עם מוגבלות. כמו כן במקרים חריגים, רשאי האחראי לפטור עובד עם מוגבלות מחובת החתמת כרטיס הנוכחות, תוך מציאת דרך נאותה לדיווח על רישום נוכחות העובד;

(ג) רישום נוכחות וחיוב בשל איחורים או יציאה מוקדמת

1. כל העובדים יחתמו בשעון הנוכחות בכניסתם לעבודה וביציאתם ממנה;

2. עובדים אשר חתמו בשעון הנוכחות עד שעה 07:40 יראו אותם כאילו הגיעו לעבודה במועד, כנדרש;

3. עובדים אשר חתמו בשעון הנוכחות בכניסתם לעבודה אחרי השעה 07:40 יחויבו בזמן האיחור החל משעה 07:30.

(ד) עובדים שיסיימו עבודתם לפני המועד הקבוע לסיום העבודה יחויבו בכל הזמן שבין מועד יציאתם לבין מועד סיום העבודה הרגיל;
(סג/26)

(ה) עובד שכל עבודתו או מרביתה מבוצעות, החל מתחילת יום העבודה מחוץ למקום עבודתו הקבוע, רשאי מנהל היחידה שלו, באישור האחראי, לשחררו מחובת החתמת כרטיס בשעון הרושם; עובד המשוחרר מחובה זו ייקרא עובד חוץ; אישור האחראי יינתן מידי פעם לשנה אחת בלבד; העובד ינהל יומן עבודה שבועי לעובד חוץ (מדף 2408) וירשום בו פרטים על עבודתו; ביום האחרון של כל שבוע ימסור עובד חוץ את יומן העבודה לאחראי לרישום.
(עא/9)

91.152

פסקה מבוטלת

91.153

פסקה מבוטלת

(שע/10)

91.154

- (א) כל עובד זכאי לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות רק אם החתים את כרטיסו כאמור בפסקה 91.151 בכניסתו לעבודה וביציאתו ממנה, במשך כל החודש;
(ב) האמור לעיל אינו חל על עובד אשר ביום עבודתו נמצא מחוץ למקום עבודתו הקבוע באותו יום.

91.155 - 91.158

פסקאות מבוטלות

91.16 - הסדר דיווח נוכחות רופאים

91.161

- (א) הרופאים המועסקים בשירות המדינה, ידווחו על נוכחות בעבודה באופן אישי באמצעים טכנולוגיים, באחד מהחלופות הר"מ, לפי בחירת הרופא:

1. חלופה ראשונה - יישום (אפליקציה) בטלפון חכם ו/או חיוג סוללרי על-ידי הקשת מספר טלפון למערכת דיווח קולי, המאפשרים שניהם דיווח על שעת הדיווח ומיקום המדווח. האפליקציה או החיוג למערכת הדיווח הקולי, לא יאפשרו איכון קבוע, אלא רק בעת הדיווח, ובהתאם לאמור בנספח להסכם קיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011) - טכניקת דיווח;
2. חלופה שנייה - דיווח באמצעות שעות נוכחות המופעל לגבי יתר העובדים במקום העבודה.

- (ב) על הרופא לדווח אישית על נוכחותו בעבודה באמצעים טכנולוגיים בזמן אמיתי במועדים הבאים:

1. בכל כניסה ובכל יציאה ממקום העבודה בו הוא מועסק או בהעסקתו במטה המחוז - בראשית יום העבודה, במהלכו ובסופו;
2. בעת יציאה בתפקיד מבית החולים ובחזרה מהתפקיד לבית החולים או ביציאתו ובחזרתו מהמטה ומהמחוז;
3. בעת תחילת עבודה מחוץ לבית החולים ובסיום העבודה מחוץ ליחידה או בתחילה וסיום במטה ובמחוז.
(הסכם קיבוצי מיום כ"ה באב התשע"א (25.8.2011))
(עב/18)

91.17 - רישום היעדר ממקום העבודה

91.171

- האחראי לרישום יקבע סידורים שיבטיחו כי עובד היוצא ממקום עבודתו לרגל תפקיד או מכל סיבה אחרת יחתים בשעות הרושם כרטיס מתאים, בצאתו ובשובו.

91.172

- האחראי לרישום יקבע סידורים נאותים לביקורת על הופעת העובדים בזמן אחר הפסקת הצהריים ועל עזיבת העבודה בשעה הקבועה להפסקת הצהריים ואחר הצהריים.

91.173

- הוזמן עובד למסור עדות בבית המשפט בעניינים הנוגעים בתפקידו הרשמי, יודיע על כך, מיד אחר קבלת ההזמנה, לממונה הישיר עליו (בעניין תשלום דמי אש"ל במקרה כזה - ראה סעיף 26.27).

91.174

- (א) עובד היוצא לשם מילוי תפקידו מחוץ למקום עבודתו הקבוע, צריך לקבל אישור מאת הממונה עליו;
- (ב) האחראי רשאי להנהיג במקום טופס אישור יציאה בתפקיד (מדף 2420), או טופס אחר העונה על צרכי המשרד והמרכז את רישום יציאותיו בתפקיד של העובד ובלבד שיכלול את על הפרטים הנדרשים בטופס הקיים, לרבות מטרת היציאה בתפקיד, זמני יציאה בתפקיד, פרטי המקום בו בוצע התפקיד ואמצעי התחבורה בו נעשה שימוש לצורך מילוי התפקיד ולקבוע את כללי הדיווח להעברת הטופס ליחידת משאבי אנוש של היחידה;
- (ג) האחראי רשאי לפטור מהחובה להצטייד בטופס הנ"ל עובדים המוסמכים לקבוע בעצמם את סדרי עבודתם.

91.175

- הממונים על העובדים חייבים להקפיד על מתן אישורים ליציאה בתפקיד ולצמצם ככל האפשר את תקופת היעדרם של העובדים שעליהם הם ממונים.

91.18 - דו"חות חודשיים על נוכחות בעבודה

91.181

בראשית כל חודש, עד ל-5 בו, יכין האחראי לרישום דין וחשבון ערוך לפי שמות העובדים של יחידת הרישום שלו ביחס לחודש הקודם.

91.182

האחראי לרישום של היחידות, שבהן מתנהלת העבודה במשמרות אף בימי מנוחה שבועיים ובימי פגרה, יציין בטופס הנוכחות של העובד כימי עבודה את ימי המנוחה השבועיים ואת ימי הפגרה שבהם עבדה המשמרת שעליה הוא ערוך את הדין וחשבון. (שע/10)

91.183

(א) בטופס הרישום של העובד יש לרשום שעות או ימים, שבהם השתתף עובד בשביתה או בהפרעה אחרת בעבודה כתוצאה מסכסוך עבודה (כגון אסיפת מחאה בשעות העבודה);
(ב) אופן הרישום יהיה כדלקמן: במקרה ששבת עובד במשך יום שלם, תצוין עובדה זו בתאריך המתאים לאותו יום, במקרה של שביתה או הפרעה למשך מספר שעות, יצוין מספר השעות, בסוף החודש יירשם סך הכול של הזמן בו נטל העובד חלק בשביתה.

91.185 - 91.184

פסקאות מבוטלות (שע/10)

91.19 - נקיטת צעדים למניעת הפרעה בעבודה ודיווח לנציבות השירות המדינה

91.191

נגרמה הפרעה בעבודה התקינה של משרד או של יחידה על-ידי עובד או על-ידי קבוצת עובדים או על-ידי ועד עובדים, ימסור על כך מנהל היחידה שביחידתו נגרמה ההפרעה לאחראי של המשרד בדרך הקצרה והמהירה ביותר ולאחר מכן ימסור דו"ח מפורט בכתב על האירוע.

91.192

נקראה אסיפה או פגישה של עובדים בשעות העבודה ללא מתן רשות מראש כנדרש, ידווח על כך מנהל היחידה הנוגע בדבר לאחראי במשרד.

91.193

הופסקה קבלת קהל או נפסק מתן שירות לקהל בגלל סכסוך כלשהו, ימסור על כך מיד מנהל היחידה לאחראי אשר ינקוט בצעדים המתאימים במסגרת הסמכויות והאפשרויות העומדות לרשותו להבטחת המשך קבלת קהל או חידוש מתן השירותים.

91.194

פרסם עובד בשם קבוצת עובדים או פרסמה קבוצת עובדים או פרסם ועד עובדים הודעה בכתב, בדרך של חוזרים או מודעות על הפסקות עבודה או על הפרעות בעבודה, יפעיל האחראי את הגורמים המתאימים הדרושים למניעת התקלות שתיגרמנה למהלך התקין של העבודה במשרד.

91.195

האחראי ימסור מיידית דיווח לנציבות שירות המדינה למי שנתמנה לכך על-ידי נציב שירות המדינה (להלן - "נציג הנציב"), על כל הפרעה או שיבוש בעבודה, ולאחר-מכן יעביר דיווח מלא, בכתב שיכלול את הפרטים הבאים:

(א) הסיבה לקיום ההפרעה או השיבוש בעבודה;

(ב) סוג ההפרעה, אופי ההפרעה ומועדם;

(ג) מספר העובדים שהשתתפו, לפי סוגים ומקצועות;

(ד) מספר העובדים או סוג העובדים שבגלל ההפרעה של עובדים אחרים שובשה או נפסקה עבודתם;

(ה) שיעור אבדן כספי או שיעור אבדן הכנסה צפויה;

(ו) פרטים נוספים, בהתאם לנסיבות.

(סה/4)

91.196

האחראי יקבע בתיאום עם נציג הנציב, את הצעדים בהם יש לנקוט למניעת ההפרעה, וכן יעביר כל חומר בכתב הנוגע לסכסוך שהופץ על-ידי העובדים או על-ידי ועד העובדים, כגון: כרוזים, חוזרים, מודעות וכיוצא באלה.

1.2 - טפסים

91.21 הרשות העליונה לטפסים / 91.22 אחידות
בטפסים

91.21 - הרשות העליונה לטפסים

91.211
במגמה לקבוע מדיניות אחידה בתחום טופסי משאבי אנוש בשירות המדינה, קיימת בנציבות שירות המדינה רשות עליונה לטפסים.

91.212
תפקידי הרשות הם:
* לבדוק את המבנה והפרטים של טופסי מדף בתחום ניהול משאבי אנוש;
* לעדכן טפסים קיימים בתחום ניהול משאבי אנוש;
* לעצב טפסים חדשים בתחום ניהול משאבי אנוש;
* לאשר טופסי מדף חדשים בתחום ניהול משאבי אנוש.

91.22 - אחידות בטפסים

91.221
בהוראות שונות של התקשי"ר נקבעו נהלים בתחום ניהול משאבי אנוש וצוינו הטפסים המשמשים לביצועם. הטפסים הם אחידים ומתוכננים לכל שירות המדינה. הדפסתם של טפסים אלה נעשית על-ידי המדפיס הממשלתי, או באמצעות המערכת הממוכנת הבין-משרדית. לכל טופס נקבע מספר וסדרת הטפסים כולה צוינה בקידומת "מדף".

91.222
בהתאם להוראות התכ"מ נקבעים הוראות ונהלים בנושאי כספים ומשק. טפסים בנושאים אלה הינם באחריות החשב הכללי.

91.223
טפסים בין-משרדיים אחרים יהיו באחריות המשרד או היחידה המופקדים על כך, כפי שנקבע בחקיקה הנוגעת בדבר.

91.224
משרדי הממשלה ויחידות הסמך הינם האחראים על הטפסים היעודיים בארגוניהם. האחראי (הסמנכ"ל הבכיר למינהל ומשאבי אנוש) במשרד מופקד על הנושא בארגונו.
(סד/32)

פרק 92 - טרם הוקצה

פרק 93 - טפסים ודו"חות על עובד יחיד

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

93.1 - מסמכים אישיים

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

93.11 - חלות

93.111

- (א) הוראות פרק משנה זה חלות על כל סוגי העובדים בשירות;
- (ב) הוראות פרק משנה זה והוראות פרק משנה 93.2 יחולו בשירותי הביטחון, בכפוף לשינויים המחויבים משיקולי ביטחון.
(עא/5)

93.12 - תיק אישי

93.121

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

93.122

- (א) המידע האצור בתיק האישי של עובד הינו פנימי וסודי; העיון בתיק האישי מותר לעובד בהתאם לפסקה 93.125;
- (ב) העיון בתיקו האישי של עובד השמור בנציבות שירות המדינה, מותר לעובדי נציבות שירות המדינה בלבד או מי שהוסמך לכך על-ידי נציב שירות המדינה. העיון בתיקו האישי של עובד השמור במשרד מותר לעובדי נציבות שירות המדינה, לממונה על העובד, לעובדי הביקורת, לעובדי משאבי אנוש ולעובדי יחידת המשכורת במשרד בו מועסק העובד, או מי שהוסמך לכך על-ידי האחראי. כל זאת במסגרת עבודתם ולצורך מילוי תפקידם בלבד. אסור להם למסור מידע זה וכל מידע הנוגע לעובד, לאחרים שלא פורטו בפסקה זו, למעט תובעים ופרקליטים מטעם המדינה אשר נדרשים למידע זה במסגרת הליכים משפטיים;
- (ג) מסמכים הנוגעים להאשמות בעבירות פליליות או בעבירות משמעתיות שנסתיימו בזיכוי, לרבות ביטול כתב אישום או קובלנה, ירוכזו במעטפה אשר תיסגר ותיחתם בחותמת נציבות שירות המדינה או חותמת המשרד על גבי מקום סגירת המעטפה. המעטפה האמורה תישמר בתיקו האישי של העובד;
- (ד) העיון במעטפה שבתיקו האישי של עובד השמור בתיקון נציבות שירות המדינה מותר רק באישור נציב שירות המדינה או ממונה בכיר (משמעת);
- (ה) העיון במעטפה שבתיקו האישי של העובד השמור בתיקון המשרד מותר רק באישור מיוחד של האחראי במשרד או ביחידת הסמך;
- (ו) העיון במעטפה שבתיקו האישי של העובד מותר לעובד בהתאם להוראות פסקה 93.125;
- (ז) בקשה לעיון של מי שאיננו מבין המנויים לעיל תובא בפני היועץ המשפטי של המשרד;
- (ח) העובר על הוראות פסקה זו עובר עבירה פלילית ומשמעתית.
(ט/16)

93.123

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

93.124

- (א) האחראי או מי שהוסמך לכך על-ידו, לא יתייק בתיקו האישי של העובד תלונות או הערות שליליות בכתב, ללא ידיעת העובד אגב מתן אפשרות לעובד להגיב בכתב לתלונות או להערות אלו. תגובת העובד תתויק בצמוד לתלונות או להערות, ועל התלונות או ההערות תירשם החובה לעיין בתגובת העובד;
- (ב) עיין העובד בתיקו האישי כאמור בפסקה 93.125 ונדוע לו, כי תויקו בו תלונות או הערות שליליות ללא ידיעתו, ולא ניתנה לו בזמנו אפשרות להגיב, יאפשר לו האחראי לצרף תגובה בכתב. על תגובת העובד יחול האמור בסיפא לנסמן (א) לעיל;
- (ג) האחראי מוסמך במקרים חריגים להסיר תלונות או הערות שליליות, אשר הוכנסו בטעות או בחוסר תום לב לתיקו האישי של העובד, וזאת לאחר קבלת חוות דעת של היועץ המשפטי של המשרד, תוך מתן הודעה בדבר משיכת המסמכים לנציבות שירות המדינה והכנסת תיעוד ברור להוצאת המסמכים בתיק גופו.
(שע/21)

93.125

- (א) לכל עובד (לרבות עובד שפרש מהעבודה) זכות עיון בתיק האישי. עובד המעוניין לעיין בתיקו האישי יגיש לאחראי, או למי שהאחראי הסמיך לכך במשרד שבו הוא מועסק (להלן - "האחראי"), בקשה בכתב חתומה על ידו. אין העובד חייב לציין את הטעם לבקשתו;
- (ב) זכותו של העובד לדעת מה המידע הקיים לגביו בתיק האישי, לעיין בו ולקבל צילומי מסמכים מהתיק האישי. האחראי ידון בבקשה במגמה לאפשר לעובד לממש את זכויותיו אלה. האחראי ישקול האם מתקיים אחד או יותר מהמנויים בנסמן (1) להלן, לגבי המסמכים בתיק האישי;
- (ג) האחראי יודיע לעובד ללא שיהוי, אך לא יאוחר מ-14 יום מיום קבלת הבקשה, את החלטתו בבקשה. התקופה האמורה תוארך לפי הצורך ב-14 יום נוספים, ובלבד שהאחראי יודיע על כך לעובד בכתב וינמק את הצורך בהארכת התקופה;
- (ד)

1. העיון בתיק האישי יתאפשר תוך שבעה ימים מיום הודעת האחראי;
 2. עיון בתיק ייעשה במשרדו של האחראי ובנוכחותו, או בנוכחות עובד מטעמו. העיון ייעשה בשעות העבודה הרגילות, אלא אם כן יקבע האחראי אחרת;
 3. החליט האחראי לדחות את הבקשה, כולה או מקצתה, תישלח לעובד הודעה בכתב, שתפרט את נימוקי ההחלטה ותעמיד את העובד על זכויותיו לעניין ערר.
- (ה) המעייין בתיק האישי ישמור על שלמותו;
- (ו) זכות העיון בתיק לא תחול על מסמכים או על חלקי מסמכים שהתקיים בהם אחד מאלה:
1. העיון בהם עלול לפגוע בביטחון המדינה, ביחסי החוץ שלה או בביטחון הציבור;
 2. העיון בהם עלול לפגוע בתפקוד התקין של הרשות הציבורית למילוי תפקידה על-פי דין;
 3. קיים בהם מידע על מדיניות הנמצאת בשלבי עיצוב;
 4. הם מכילים חומר על דיונים פנימיים או על הניהול הפנימי של הרשות הציבורית, לרבות חוות דעת, תחקיר פנימי, טיוטה, עצה או המלצה, שניתנו לצורך קבלת החלטה, וכן תרשומות של התייעצויות פנימיות בין עובדי הרשות הציבורית ויועציהם לבין עצמם;
(טס/12)
 5. הם מכילים מידע על אכיפת החוק, לרבות גילוי שיטות ונהלי חקירה, שגילויים עלול לפגוע בהליכי אכיפה ויישום תקין של החוק, או מידע המאפשר לגלות את קיומו או זהותו של מקור מידע חסוי, הנוגע לאכיפת החוק;
 6. הם מכילים נתונים על אישיותו של אדם אחר, מעמדו האישי, צנעת אישיותו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, הכשרתו המקצועית, דעותיו ואמונתו, שגילויים מהווה פגיעה בפרטיות, לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, אלא אם כן הגילוי הותר על-פי חוק;

7. (א) הם מכילים מידע סודי מקצועי בעל ערך כלכלי שגילוייו עלול לפגוע בערכו ;
(ב) הם מכילים מידע הנוגע לעניינים המסחריים או המקצועיים הקשורים לעסקיהם של אנשים או גופים, שגילוייו עלול לפגוע באינטרס מקצועי, מסחרי או כלכלי.
8. הם מכילים מידע כלכלי או עסקי או אחר שהגיע לידי הרשות הציבורית שלא מכוח חובה חוקית, שאי-גילוייו היה תנאי למסירתו, או שגילוייו עלול לפגוע בהמשך קבלת המידע ;
9. האחראי רשאי שלא למסור לעובד מידע המתייחס למצבו הרפואי או הנפשי, אם לדעתו עלול המידע לגרום נזק חמור לבריאותו הגופנית או הנפשית של העובד או לסכן את חייו. במקרה כזה ימסור האחראי את המידע לרופא או לפסיכולוג מטעמו של העובד ;
(חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, ס' 13(ג), (11))
10. האחראי רשאי שלא למסור לעובד מידע בניגוד לחסיון הקבוע בדין, כולל בהלכה פסוקה, אלא אם כן החסיון נועד לטובתו של אותו עובד ;
(חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, ס' 13(ג), (11))
- (ז) נדחתה בקשה לעיון תיק האישי, כולה או מקצתה, רשאי העובד להגיש, תוך 30 יום, ערר על החלטת האחראי לנציב שירות המדינה או למי שהנציב הסמיך לעניין זה (להלן - " הנציב ") ;
- (ח)
1. בדונו בערר, רשאי נציב שירות המדינה לקבל לידיו את כל המסמכים המבוקשים ;
העורר יגיש את טענותיו בכתב ונציג המשרד יגיש את טענותיו בכתב אף הוא ;
2. נציב שירות המדינה רשאי להורות על גילוי המסמכים המבוקשים, כולם או בחלקם ובתנאים שיקבע, אם לדעתו העיון בתיק האישי או במסמכים המבוקשים איננו בניגוד לאמור בסמך (1) לעיל ;
3. החלטתו של נציב שירות המדינה תינתן תוך 30 יום מיום הגשת הערר. נציב שירות המדינה ירשום את הטעמים להחלטתו.
- (ט)
1. עובד שעייין בתיקו האישי כאמור בפסקה זו, ומצא כי המידע עליו המתויק בו אינו נכון, שלם, ברור או מעודכן, רשאי לפנות לאחראי בבקשה לתקן את המידע, או למוחקו ;
2. העובד ימסור לאחראי את העובדות ו/או המסמכים הנחוצים להוכחת טענותיו. האחראי, לאחר שבדק את החומר שנמסר לו, ומצא שאכן נפלה טעות, יפעל לתיקונה, או למוחקו ;
3. מצא העובד כי המידע כולל תלונות או הערות שליליות, ולא ניתנה לו אפשרות להתגונן, יפעל כאמור בפסקה 93.124(ב).
(נט/19)
- 93.126
על החזקת תיקים אישיים - ראה סעיף 62.13.
- 93.13 - כרטיס אישי**
- 93.131
לכל עובד יתנהל כרטיס אישי במשרד הראשי וביחידה בה הוא מועסק. בכרטיס האישי יירשמו פרטיו האישיים של העובד ופרטים על שירותו.
- 93.132
על החזקת כרטיס אישי - ראה סעיף 62.13.
- 93.14 - כרטיס אישי לרישום היעדרויות**
- 93.141
כל היעדרות של עובד מעבודה, מאיזו סיבה שהיא, תירשם ביחידה בה הוא מועסק, בטופס כרטיס אישי לרישום היעדרויות (מדף 2466).
- 93.142
הודעות על היעדרות עובד שלא מחמת מחלה, שניתנו בטופס בקשה לחופשה/הודעה על היעדרות (מדף 2450), תישמרנה במעטפת הכרטיס האישי עד בוא זמן השמדתן בהתאם להוראות חוק הארכיונים, התשט"ו-1955.

93.143

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

93.15 - העברת תיק אישי וכרטיסים אישיים

93.151

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

93.152

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

93.2 - הודעות שינוי

93.21 חלות / 93.22 הודעת עובד על שינויים
אישיים / 93.23 דו"ח מנהל היחידה על שינויים
אישיים

93.21 - חלות

93.211
הוראות סעיף 93.22 חלות על כל סוגי העובדים בשירות.

93.22 - הודעת עובד על שינויים אישיים

93.221
עובד חייב להודיע למנהל היחידה בה הוא מועסק, על כל שינוי אישי, שלו או של בני משפחתו כמפורט להלן.

93.222
על העובד למסור את ההודעה תוך שלושים יום מהיום בו אירע השינוי. ההודעה תימסר בטופס הצהרה אישית על שינוי (מדף 2711), בצירוף תעודות ומסמכים המאשרים את השינוי.

93.223
מנהל היחידה ישלים את הנתונים בטופס הצהרה אישית על שינוי, לפי הוראות פסקאות 93.222, ו-93.231. עותק אחד מן הטופס שמסר העובד יתויק בתיקו האישי ביחידה.

93.224
אלה השינויים האישיים אשר עובד חייב להודיע עליהם:

- (א) שינוי במצבו המשפחתי, היינו: נישואים, גירושים, הולדת ילד, פטירת בן זוג, ילד או בן משפחה אחר;
- (ב) התחלת עבודה של בן זוגו או ילדו;
- (ג) הפסקת עבודה של בן זוגו או של ילדו;
- (ד) רכישת השכלה נוספת, לרבות קורסים והשתלמויות;
- (ה) שינוי שם;
- (ו) שינוי כתובת;
- (ז) הצטרפות לקופת חולים או יציאה ממנה;
- (ח) הצטרפות לאיגוד מקצועי או יציאה ממנו;
- (ט) ביטוח רפואי או הפסקתו;
- (י) שינוי באזרחות;
- (יא) שינוי (כגון נישואים, העברה מיחידה ליחידה) שבעקבותיו נוצרה קרבת משפחה בין העובד לעובד אחר באותה יחידה;
- (יב) תיקון תאריך לידה (ראה פסקה 93.226);
- (יג) הופעה ברשימת מועמדים לבחירות לכנסת (ראה פסקה 42.346);
- (יד) הופעה ברשימת מועמדים לבחירות לרשות מקומית (ראה פסקה 42.358).

בנוגע לדיווח על שינויים לנציבות שירות המדינה ראה סעיף 93.23.

93.225
עובד במשרה, שסיווגה הביטחוני מרמת סודי (4) ומעלה, אשר נשא אישה, וכן עובדת שנישאה לאיש, ימלאו בכתב יד ברור ובדייקנות, את הטופס לצורכי סיווג ביטחון, יצרפו לו שתי תמונות של בן זוגם וימסרו אותו למנהל היחידה המעסיקה אותם.

93.226

עובד, שתאריך לידתו, או תאריך לידתו של אחד מבני משפחתו, תוקן בתעודת הזהות לפי צו של בית המשפט או בכל דרך חוקית אחרת, חייב להודיע על כך למנהל משאבי אנוש תוך שלושים יום מתאריך התיקון או לפני מועד פרישתו מן השירות, הכול לפי התאריך המוקדם יותר, ולהמציא תצלום מתעודת הזהות המתוקנת או מצו בית המשפט.

הודיע עובד על השינוי לאחר פרישתו, לא יוחזר העובד לעבודתו אף כתוצאה מן השינוי, טרם הגיע לגיל הפרישה.

(נב/66)

93.23 - דו"ח מנהל היחידה על שינויים אישיים

93.231

מנהל יחידה יודיע על כל שינוי אישי של עובד בטפסי מדף או בכל דרך אחרת, כאשר אין טופס מדף. ההודעה תתייחס לכל שינוי מהמנויים בפסקה 93.224, והיא תשלח תוך 45 יום מיום השינוי.

93.232

(א) עותקי המסמכים האמורים בפסקה 93.231 יישלחו למנהל משאבי אנוש, למחלקת הכספים של המשרד ולנציבות שירות המדינה, למעט המקרים המפורטים בטור השמאלי של הטבלה שלהלן;
(ב) להלן טבלה המפרטת את המקרים שיש לשלוח עותק לנציבות שירות המדינה והמקרים שאין לשלוח עותק לנציבות שירות המדינה (ראה גם פסקאות 93.224 ו-93.233)

יש לשלוח עותק לנציבות שירות המדינה	אין לשלוח עותק לנציבות שירות המדינה
1. שינוי שם כתוצאה משינוי מצב משפחתי;	1. שינוי מצב משפחתי של עובד: נישואים, גירושים, הולדת ילד, פטירת בן זוג, ילד או בן משפחה אחר;
2. רכישת השכלה נוספת, לרבות קורסים והשתלמויות;	2. התחלת עבודה של בן זוג או ילד;
3. שינוי שם;	3. הפסקת עבודה של בן זוג או ילד;
4. שינוי אזרחות;	4. שינוי כתובת;
5. שינוי (כגון: נישואים או העברה מיחידה ליחידה) שבעקבותיו נוצרה קרבת משפחה בין העובד לבין עובד אחר באותה יחידה;	5. הצטרפות לקופת חולים או יציאה ממנה;
6. שינוי או תיקון תאריך לידה של עובד לפי צו בית משפט או בכל דרך חוקית אחרת (ראה פסקה 93.226);	6. הצטרפות לאיגוד מקצועי או יציאה ממנו;
7. הופעה ברשימת מועמדים לבחירות לכנסת (ראה פסקה 42.346);	7. ביטוח רפואי או הפסקתו.
8. הופעה ברשימת מועמדים לבחירות לרשות מקומית (ראה פסקה 42.358).	

יש/אין להעביר עותק לנציבות שירות המדינה *	סוג השינוי
+	1. שינוי שם כתוצאה משינוי מצב משפחתי
-	2. שינוי מצב משפחתי של עובד: נישואים, גירושים, הולדת ילד, פטירת בן-זוג, ילד או בן משפחה אחר
+	3. רכישת השכלה נוספת, לרבות קורסים והשתלמויות
-	4. התחלת עבודה של בן זוג או ילד
-	5. הפסקת עבודה של בן זוג או ילד
+	6. שינוי שם
+	7. שינוי אזרחות
+	8. שינוי (כגון: נישואים או העברה מיחידה ליחידה) שבעקבותיו נוצרה קרבת משפחה בין העובד לבין עובד אחר באותה יחידה
+	9. שינוי או תיקון תאריך לידה של עובד לפי צו בית משפט או בכל דרך חוקית אחרת
-	10. שינוי כתובת
-	11. הצטרפות לקופת חולים או יציאה ממנה
-	12. הצטרפות לאיגוד מקצועי או יציאה ממנו
-	13. ביטוח רפואי או הפסקתו
+	14. הופעה ברשימת מועמדים לבחירות לכנסת
+	15. הופעה ברשימת מועמדים לבחירות לרשות מקומית
* + יש להעביר עותק לנציבות שירות המדינה; - אין להעביר עותק לנציבות שירות המדינה	

93.233

אלה השינויים האישיים הנוספים על המפורטים בפסקה 93.232, אשר מנהל יחידה חייב להודיע עליהם. על חלקם יש לדווח לנציבות שירות המדינה כמפורט להלן:

יש לדווח לנציבות שירות המדינה	אין לדווח לנציבות שירות המדינה
1. שינוי בתואר המשרה של עובד;	1. חופשה ללא משכורת או במשכורת חלקית, אף במקרה שהחופשה אושרה על-ידי נציבות שירות המדינה (בציון פרטים בדבר מטרת החופשה) (ראה פרק משנה 33.4);
2. העברה ממקום למקום במסגרת היחידה בשינוי או ללא שינוי בתואר המשרה או בדרגה;	2. חופשה לרגל היריון, במשכורת או ללא משכורת (ראה סעיף 33.31);
3. חופשת מחלה במחצית משכורת או ללא משכורת (ראה פסקאות 33.213 ו-33.214);	3. חופשה לרגל לידה, במשכורת או ללא משכורת (ראה סעיפים 33.33 ו-33.34);
4. שינוי במשרה ללא שינוי במשכורת; הענקת תוספת קבועה למשכורת; השעיה (ראה פרק 46);	4. היעדר שבעדו אין משתלמת משכורת (בהתאם לפסקה 44.131);
5. העברה מדירוג לדירוג (בציון המשרה והדרגה החדשה);	5. תיקון תאריך לידה של אחד מבני משפחתו של עובד בתעודת זהות לפי צו בית משפט או בכל דרך חוקית אחרת (ראה פסקה 93.226).
6. העברת עובד מיחידה ליחידה (ראה פסקה 11.235) במקרה זה תימסר ההודעה על-ידי האחראי;	
7. מינוי בפועל (ראה פרק משנה 18.2);	
8. סיום מינוי בפועל (ראה סעיף 18.29);	
9. שינוי שיעור העסקתו של עובד במשרה קבועה בתקן (ראה סעיף 04.16);	
10. ביטול התפטרות (ראה סעיף 82.15);	
11. ביטול פיטורים (ראה סעיף 82.33).	

יש/אין לדווח לנציבות שירות המדינה*	סוג השינוי
+	.1 שינוי בתואר המשרה של העובד
+	.2 העברה ממקום למקום במסגרת היחידה בשינוי או ללא שינוי בתואר המשרה או בדרגה
-	.3 חופשה ללא משכורת או במשכורת חלקית, אף במקרה שהחופשה אושרה על-ידי נציבות שירות המדינה (בציון פרטים בדבר מטרת החופשה)
+	.4 חופשת מחלה בחצי משכורת או ללא משכורת
-	.5 חופשה לרגל היריון, במשכורת או ללא משכורת
-	.6 חופשה לרגל לידה, במשכורת או ללא משכורת
-	.7 היעדר שבעדו אין משתלמת משכורת
+	.8 שינוי במשרה ללא שינוי במשכורת
-	.9 תיקון תאריך לידה של אחד מבני משפחתו של עובד בתעודת זהות לפי צו בית משפט או בכל דרך חוקית אחרת
+	.10 הענקת תוספת קבועה משכורת
+	.11 השעיה
+	.12 העברה מדירוג לדירוג
+	.13 העברת עובד מיחידה ליחידה
+	.14 מינוי בפועל
+	.15 סיום מנוי בפועל
+	.16 שינוי שיעור העסקתו של עובד במשרה קבועה בתקן
+	.17 ביטול התפטרות
+	.18 ביטול פיטורים
* + יש להעביר עותק לנציבות שירות המדינה; - אין להעביר עותק לנציבות שירות המדינה	

93.3 - הערכה ומשוב עובדים

93.31 הגדרות וחלות / 93.32 מטרות ההערכה
והמשוב / 93.33 מתכונת ההערכה והמשוב /
93.34 שמירת גיליונות ההערכה והמשוב

93.31 - הגדרות וחלות

93.311

- "הערכת עובד" - הינה תהליך מובנה של גיבוש חוות דעת על תפקודו וביצועיו של עובד על-ידי מעריך ישיר ועל-ידי מעריך עקיף;
- "שיחת משוב" - הינה דיאלוג מובנה בין המעריך הישיר לבין העובד (המוערך) אשר בו מציג המעריך הישיר את ההערכות הנ"ל בפני המוערך, מאפשר לו להביע את התייחסותו ומגיע לסיכום מוסכם באשר לשיפור תפקודו וביצועיו של המוערך בעתיד;
- "מעריך ישיר" - עובד הממונה על העובד המוערך והבא עמו בקשר התכוף ביותר בענייני עבודה; היו מספר עובדים כאלה, יהיה המעריך הגבוה מהם בדרגה (ראה פסקה 93.331(ג));
- "מעריך עקיף" - עובד הממונה ישירות על המעריך הישיר, אלא אם קבע האחראי במשרד/ביחידת הסמך דבר אחר, בהתאם לנסיבות העניין.

93.312

אחת לשנה יתקיים בכל שירות המדינה תהליך של הערכה ומשוב עובדים באמצעות גיליון הערכה ומשוב אחיד וממוחשב.

93.313

הוראות הנחיה זו חלות על כל עובדי שירות המדינה המועסקים במשרדי הממשלה, ביחידות הסמך, ובבתי החולים הממשלתיים וכן על עובדי לשכת מנכ"ל למעט עובדים המפורטים בסעיף הבא ולהם לא תבוצע הערכת עובד שנתית במסגרת הערכת עובדים "בשביל העתיד":

- (א) צוערים לשירות המדינה הנמצאים בתקופת ההכשרה;
- (ב) עובדים הנמצאים בהשעיה עקב הליך משמעותי או פלילי;
- (ג) עובדים אשר לגביהם קיימים הסכמים קיבוציים או סיכומים ייחודיים עם נציבות שירות המדינה בנושא הערכה ומשוב של עובדים;
- (ד) עובדים שאינם מועסקים כעובדי מדינה (כגון: עובדי קרן מחקרים, נותני שירותי מחשוב וכיו"ב).
(פג/12)

93.314

גיליון הערכה ומשוב שנתי הממוחשב יהיה הגיליון היחיד בו יוערך העובד (למעט עובד בתקופת ניסיון, בעניינו ראה פסקה 93.331(ה)).

93.315

גיליון ההערכה והמשוב יהווה אחד מאמצעי העזר המרכזיים בעת קבלת החלטות בנושאים הקשורים בנייהול משאבי האנוש, בכלל זאת: העברת עובד למשרה אחרת, קידומו בדרגה, קיצור פז"מ, התמודדות במכרזים פנימיים ובין משרדיים, מעבר תקופת ניסיון, הענקת כל הטבה הניתנת לשיקול דעת, הבעת הוקרה, מתן המלצה, נקיטת אמצעי משמעת, פיטורים או הוצאה לקצבה. במקרים אלה יש לשקול את הצעדים המוצעים לאור התוכן של גיליון/ות ההערכה והמשוב.

93.32 - מטרות ההערכה והמשוב

93.321

- (א) להעריך את רמת התפקוד והביצוע של העובד;
- (ב) לאפשר יצירת דיאלוג מובנה עם העובד אשר בו ניתן לסכם הישגים, קשיים, ציפיות וכו', ולעצב את המשך התפקוד והביצוע;
- (ג) להעניק משוב תכליתי לעובד, אשר יאפשר לו לשפר את התפקוד והביצוע;
- (ד) לאפשר מתן פתרונות תומכים לעובד למען הצלחתו במילוי המשימות;
- (ה) לחזק את תודעת ההישגיות בקרב העובדים והמנהלים;
- (ו) להוות אמצעי מרכזי בתכנון, בניהול ובפיתוח משאבי האנוש;
- (ז) להוות מרכיב חשוב בקידום האיכות והמצוינות הארגונית.

93.322 - 93.323

פסקאות מבוטלות

93.33 - מתכונת ההערכה והמשוב

93.331

הוראות למילוי גיליונות ההערכה וביצוע שיחות המשוב מפורסמות בהנחית נציב מס' 9.2. הוראות הפעלה למשרדים וליחידות הסמך פורסמו במקבץ שאלות ותשובות. עדכונים להוראות אלה יפורסמו מעת לעת על-ידי אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי בשירות המדינה.
(פג/12)

- (א) כל ממונה כמעריך ישיר ימלא בין החודשים ינואר עד מרץ בכל שנה "גיליון הערכה ומשוב" ממוחשב לכל אחד מהעובדים אשר בניהולו, וכל ממונה עקיף יאשר בתקופה האמורה את גיליון ההערכה והמשוב, כמעריך עקיף;
- (ב) רשאי למלא גיליון הערכה ומשוב ממונה מרמת תפקיד שמתח הדרגות של משרתו הינו 17-19 בדירוג המינהלי, 38-40 בדירוג המח"ר ומקביליהן (סמכותו של האחראי במשרד/ביחידת הסמך/בבית החולים הממשלתי לקבוע רמה אחרת של מתח דרגות בהתאם לנסיבות העניין);
- (ג) יש למלא גיליון הערכה ומשוב על מוערך שהיה בניהולו של המעריך מעל שישה חודשים. במקרים חריגים בסמכותו של האחראי במשרד להתיר מילוי גיליון הערכה ומשוב גם על מוערך שהיה בניהולו של המעריך בין שלושה חודשים לשישה חודשים, ככל שיש לדעתו של המעריך אפשרות להעריך את תפקוד העובד על פרק הזמן שבו עבד;
- (ד) כאשר המוערך נמצא פחות משישה חודשים בניהולו של המעריך יש לפעול לפי הכללים הבאים:

1. עובד חדש שתפקידו הקודם לא היה בשירות המדינה - הממונה ימלא עבור העובד יעדים עתידיים בלבד, ולא יבצע הערכת תפקוד וביצוע. על אף האמור לעיל, בסמכותו של האחראי במשרד להתיר הערכת תפקוד וביצוע גם למוערך שהיה בניהולו של המעריך בין שלושה חודשים לשישה חודשים;
2. עובד חדש שתפקידו הקודם היה בשירות המדינה (באותו משרד או במשרד אחר), או עובד קיים שיש לו ממונה חדש ומתקיימים ביניהם קשרי עבודה פחות משלושה חודשים - המעריך יקבל מן הממונה הקודם של העובד את חוות דעתו על תפקודו וביצועיו של העובד, ככל שהדבר מתאפשר, וימלא זאת בגיליון, תוך ציון מפורש כי ההערכה ניתנת בהסתמך על חוות הדעת של הממונה הקודם בציון שמו ותפקידו. המעריך ישיר יגדיר לעובד יעדים עתידיים ויקיים עמו את שיחת המשוב. במידה ולא מתאפשר לקבל מן הממונה הקודם חוות דעת כנדרש, ימלא המעריך יעדים עתידיים בלבד ויקיים עם העובד את שיחת המשוב;
3. עובד חדש שתפקידו הקודם היה בשירות המדינה (באותו משרד או במשרד אחר), או עובד קיים שיש לו ממונה חדש ומתקיימים ביניהם קשרי עבודה במשך תקופה של מעל שלושה חודשים אך פחות משישה חודשים - מומלץ כי המעריך ישיר יקבל מן הממונה הקודם של העובד את חוות דעתו על תפקודו וביצועיו של העובד, ככל שהדבר מתאפשר, על מנת שההערכה תשקף בצורה המלאה ביותר את תפקודו של העובד לאורך כל השנה שעברה. המעריך ימלא הערכת תפקוד וביצוע בגיליון, תוך ציון מפורש כי ההערכה בוצעה בשילוב חוות הדעת של הממונה הקודם בציון שמו ותפקידו. המעריך יגדיר לעובד יעדים עתידיים ויקיים עמו את שיחת המשוב.

(ה) גיליון הערכה ומשוב ימולא על עובד גם בעת הארכת תקופת ניסיון או בעת סיום תקופת ניסיון.

93.332
פסקה מבוטלת

93.34 - שמירת גיליונות הערכה והמשוב

93.341 - 93.342
פסקאות מבוטלות

93.343
גיליון הערכה ומשוב הינו מסמך שמור ויש לנהוג בו בהתאם לנהלי הטיפול במסמכים מסווגים (ראה סעיף 62.34). כל מידע המצוי בקובץ ממוחשב וכן כל התכתבות בעניין גיליונות הערכה והמשוב והציונים שנקבעו בהם, או ההמלצות שנכללו בהם, יהיו בסיווג שמור.

93.344
גיליונות הערכה ומשוב של עובד יתויקו בתיקו האישי השמור במשרד/ ביחידת הסמך/בבית החולים הממשלתי. יחד עם זאת רשאי האחראי במשרד/ביחידת הסמך להחליט על שמירת הגיליונות במרוכז.

93.345
לכל עובד זכות לעיין בגיליונות הערכה והמשוב שלו. הנוהל שנקבע בפסקה 93.125 יחול בשינויים המחוייבים לפי העניין.

93.346
יש לצרף עותק/ים של גיליונות הערכה ומשוב של העובד בכל פנייה בעניינו אל נציבות שירות המדינה, בכל אחד מהנושאים הבאים:

- (א) השתתפות במכרז על משרה פנויה ;
- (ב) השתתפות בתוכניות הבין-משרדיות לפרסי הצטיינות ;
- (ג) העמדה בפני בית דין למשמעת ;
- (ד) אישור פיטורים ;
- (ה) אישור פיצויי פיטורים ;
- (ו) הוצאה לקצבה לפני גיל 67 ;
- (ז) הארכת שירות לאחר גיל 67 ;
- (ח) אישור יציאה לחופשה ללא משכורת.

(פא/6)(8/10)

