

שם הנוהל: נוהל העדרות מהעבודה	מספר נוהל: 31/2017	עמוד 1 מתוך 5
פרק: כח אדם	חל על: כלל עובדי העמותה	ערך: יהודית קרפף
תאריך תחולה: 01.01.2016	עדכון אחרון: 11.03.2020	מהדורה: 6

נוהל זה בא להסדיר את אופן ההודעה והיציאה לחופשה ו/או לימי מחלה ו/או להעדרות אחרת של עובדי עמותת שלומית.

אחראי על הנוהל ועל עדכנו: מנכ"לית.

## 1. כללי

חוק הגנת השכר וחוק שעות עבודה ומנוחה מחייב את המעביד לקיים מעקב, בקרה, תיעוד ורישום של שעות העבודה במקום העבודה. בנוסף לתיעוד הנוכחות הבקרה מתייחסת להיעדרויות בגין חופשה אישית ו/או מחלה.

## 2. חופשה אישית

✓ כל יציאה לחופשה החל מיומיים ואילך, מחייבת אישור ותיאום עם המנהל הישיר **שבועיים מראש טרם היציאה לחופשה.**

✓ כל עובד/ת בעמותה נדרש/ת להצהיר על לוח חופשות החגים שלפיו הם פועלים.

א. רכוזת ועובדי מנהל/מטה

(1) חובה לדווח מידי יום על כניסה לעבודה ויציאה מהעבודה אם באמצעות מכשיר הטלפון הנייד או באמצעות המחשב האישי.

(2) לאחר קבלת האישור ולקראת היציאה לחופשה יש לעדכן את המנהל הישיר ואת רכזת משא"ן בטלפון ו/או במייל.

(3) חברי צוות מוביל יעדכנו בנוסף גם את עוזרת המנכ"לית.

(4) במידה ומתמנה ממלא/ת מקום לעובד/ת יש להודיע על כך במסגרת ההודעה שנמסרת על החופשה ולאותם בעלי תפקידים.

על זכאותו של העובד לימי חופשה יחולו הוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951 בכפוף למפורט להלן:

## ב. זכאות לימי חופשה

זכאותו של העובד לימי חופשה בהתאם לשנות ותק תהיה כדלקמן:





עמותה להפעלת מתנדבים  
לשירות לאומי-אזרחי

שם הנוהל: נוהל העדרות מהעבודה	מספר נוהל: 31/2017	עמוד 2 מתוך 5
פרק: כח אדם	חל על: כלל עובדי העמותה	ערך: יהודית קרפף
תאריך תחולה: 01.01.2016	עדכון אחרון: 11.03.2020	מהדורה: 6

שנות וותק	זכאות שנתית
עד -שנתיים	12
3	13
4	14
5	15
6	17
7	18
8	19
9	20
מעל 10 שנים	22

ג. כל עובד יהיה חייב לנצל 7 ימי חופשה לפחות בכל שנת עבודה. ימי חופשה אלה בשום מקרה אינם ניתנים לצבירה.

ד. לא תתאפשר צבירת ימי חופשה מעבר לשתי שנות עבודה ובתנאי שלא יעלו על 40 יום. ימי חופשה שיצבור העובד מעבר לתקופת הצבירה המותרת יבוטלו ולא יהיו ניתנים לפדיון.

ה. ככל שעובדי העמותה יוצאו לחופשה מרוכזת במהלך חול המועד פסח וסוכות, הרי שבגין כל יום חופש שבמהלך ימי החופשה המרוכזת החלה בימי חול המועד ינוכה לעובד חצי יום חופש. העובד מסכים לצאת לחופשה מרוכזת גם כאשר יתרת ימי החופשה שלו היא שלילית.

ו. במידה ועובד יצבור יתרת חופשה שלילית מעל 5 ימים, ימים אלו ייחשבו כימי העדרות מעבודה ללא תשלום.

### 3. חופשות בחודשי הקיץ (יולי – אוקטובר)

א. במהלך החודשים יולי – אוקטובר (כולל) – יציאה לחופשה מעל לשבוע ימים, מחייבת אישור ותיאום עם המנהל הישיר ובמקרים חריגים מחייב אישור של המנכ"לית.



שם הנוהל: נוהל העדרות מהעבודה	מספר נוהל: 31/2017	עמוד 3 מתוך 5
פרק: כח אדם	חל על: כלל עובדי העמותה	ערך: יהודית קרפף
תאריך תחולה: 01.01.2016	עדכון אחרון: 11.03.2020	מהדורה: 6

ב. במהלך חודש מאי רכזת משאבי אנוש תרכז את צפי הבקשות ליציאה לחופשה במהלך החודשים יולי – אוקטובר ובהתאם לכך יאושרו חופשות ו/או תתקבלנה החלטות לגבי תוספת כח אדם זמנית.

#### 4. היעדרות לרגל נישואין

א. לרגל נישואיו (בשעה טובה ובמזל טוב), יהיה העובד זכאי ליום חופשה בתשלום על חשבון העמותה.

ב. מעבר ליום זה רשאי העובד לצאת לחופשה לרגל נישואיו, על חשבון ימי החופשה השנתית שלו בתיאום עם מנהלו הישיר ובהסכמתו.

#### 5. ימי מחלה

העובד יהיה זכאי לימי מחלה ודמי מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.

א. תעודת מחלה רפואית - על כל העובדים בעמותה, לגבות את העדרותם עקב מחלה, בתעודה רפואית, המאשרת את ההעדרות ואת מספר ימי המחלה שניתנו על ידי הרופא המטפל. את התעודה הרפואית יש להעלות ל-CRM.

ב. הצהרה<sup>1</sup> – עובד רשאי להגיש הצהרה בכתב ידו, על העדרות מעבודה עקב מחלה ו/או מחלת ילד עד 2 ימים ברצף ובתנאי שההצהרה תוגש לא יותר מ-5 פעמים בשנה. את ההצהרה יש להעלות ל-CRM.

ג. עובד שלא יגיש הצהרה ו/או תעודת מחלה ינוכו לו ימי היעדרות מהשכר ולא כנגד ימי חופשה.

ד. מחלת ילד – על כל העובדים בעמותה לגבות את העדרותם עקב מחלת ילד בתעודה רפואית או הצהרה. ניתן לנצל עד 8 ימי מחלת ילד מתוך ימי המחלה הצבורים. חריגה מימים אלו הינם בתמורה לימי חופשה או הפחתה בשכר.

ה. מחלת בן זוג – עובדים זכאים לזקוף על חשבון ימי מחלה שלהם עד 6 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת בני זוגם. בן זוג ייחשב כחולה, לצורך זכאות זו, אם הוא הפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת

<sup>1</sup> מצורף בזה נוסח הצהרה על מחלה



עמותה להפעלת מתנדבים  
לשירות לאומי-אזרחי

שם הנהל: נוהל העדרות מהעבודה	מספר נוהל: 31/2017	עמוד 4 מתוך 5
פרק: כח אדם	חל על: כלל עובדי העמותה	ערך: יהודית קרפף
תאריך תחולה: 01.01.2016	עדכון אחרון: 11.03.2020	מהדורה: 6

הזולת בביצוע פעולות היום-יום. במקרה של מחלה ממארת של בן הזוג, ניתן לזקוף עד 60 ימים בשנה, גם אם החולה אינו תלוי בעזרת הזולת.<sup>2</sup>

- א. מחלת הורה – ניתן לנצל עד 6 ימי מחלת הורה. הורה ייחשב כחולה אם הוא הפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות היום יום.
- ב. טיפולי שיניים – לא יוכרו כימי / שעות העדרות בשכר.
- ג. לא ניתן לחרוג מיתרת ימי המחלה הצבורים לעובד.

#### 6. היעדרויות אחרות

- א. השתתפות באירועים שיש להם קשר ישיר לעובדי העמותה, המתקיימים במהלך יום העבודה ואין לעובד שליטה על מועד ההשתתפות בהם – יחשבו לעובד כשעות עבודה בתשלום. כגון לוויה או ברית (לא ניחום אבלים).
- ב. עובדת בהריון אשר עובדת שבוע עבודה מלא, כנהוג במקום עבודתה, ויותר מארבע שעות ליום, זכאית להיעדר לצורך בדיקות רפואיות שגרתיות בקשר להריון בתחנה לבריאות האם והילד או ע"י הגינקולוג, עד 40 שעות במשך כל תקופת ההריון, ללא ניכוי היעדרות משכרה. עובדת אשר עובדת פחות מארבע שעות ליום בשבוע עבודה מלא, זכאית להעדר 20 שעות במשך כל תקופת ההריון, ללא ניכוי היעדרות משכרה. מדובר לרוב בשעות היעדרות בודדות אשר מצורף להן אישור רפואי. חריג לאמור(עפ"י הפסיקה), עובדת אשר עברה בדיקת מי שפיר, זכאית להיעדר יומיים רצופים במסגרת זכאותה להיעדר לצורך בדיקות רפואיות.

#### 7. מעקב ופיקוח

- א. באחריות רכזת משאבי אנוש ומנהלת מחלקת כספים, לבצע מעקב חודשי ממוחשב בתלושי השכר ובתוכנת השכר אחר ניצול ו/או צבירה של ימי החופשה וימי המחלה.
- ב. ימי הניצול והצבירה יעודכנו באופן שוטף בתלושי השכר של העובד.

<sup>2</sup> על פי חוק דמי מחלה ותקנות דמי מחלה, תשנ"ט-1999.



שם הנוהל: נוהל העדרות מהעבודה	מספר נוהל: 31/2017	עמוד 4 מתוך 5
פרק: כח אדם	חל על: כלל עובדי העמותה	ערך: יהודית קרפף
תאריך תחולה: 01.01.2016	עדכון אחרון: 11.03.2020	מהדורה: 6

#### 8. מטרת הנוהל

הסדרת נוהל רישום וניצול ימי חופשה ומחלה המשפיעים באופן ישיר על שכר העובדים.

#### 9. אחראים לביצוע הנוהל

מנכ"לית העמותה

מנהלת מחלקת כספים

רכזת משאבי אנוש

כל עובדי העמותה





עמותה להפעלת מתנדבים  
לשירות לאומי-אזרחי

שם הנוהל: נוהל העדרות מהעבודה	מספר נוהל: 31/2017	עמוד 5 מתוך 5
פרק: כח אדם	חל על: כלל עובדי העמותה	ערך: יהודית קרפף
תאריך תחולה: 01.01.2016	עדכון אחרון: 11.03.2020	מהדורה: 6

תאריך.....

הצהרה מס<sup>3</sup>. לעניין היעדרות מהעבודה עקב מחלה

הנני מצהיר/ה בזאת שנעדרתי מעבודתי מתאריך \_\_\_\_\_ עד תאריך \_\_\_\_\_  
עקב מחלתי / מחלת ילדי (סמן).

בברכה,

שם מלא: \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_ חתימה \_\_\_\_\_

<sup>3</sup> ההצהרה מתייחסת לעד שני ימי היעדרות עקב מחלה ברצף, ולא יותר מ-5 פעמים בשנה