

## היעדרויות

### חופשת מחלה

- עובד המועסק 5 או 6 ימים בשבוע זכאי ל-30 ימי מחלה בשנה. הימים נצברים לזכות העובד לאורך כל שנות עבודתו (אין הגבלה בצבירה).
- הזכאות מוצגת בתלוש השכר ועל העובד לעקוב מידי חודש אחר היתרות.
- ימי שישי, שבת וחג נלקחים בחשבון במניין ימי היעדרות.
- היעדרות בגין מחלה מחייבת הצגת אישור רופא.
- היעדרות בגין מחלה על סמך הצהרה אישית: מותרת פעמיים בשנה בלבד (במשרות תקניות) כאשר בכל פעם ניתן להצהיר על 2 ימים רצופים. ימים אלו נגרעים מיתרת ימי המחלה הצבורים.
- עובד יכול לנצל ימי מחלה אך ורק על פי הימים שנצברו לזכותו במאזן ימי המחלה.
- חופשת מחלה ממושכת: אם מחלת העובד נמשכה למעלה ממכסת הימים הצבורים לזכותו במאזן ימי המחלה, יהיה זכאי לחופשת מחלה נוספת במחצית המשכורת, של שבועיים לכל שנת עבודה ולא יותר מ-6 חודשים. ובתנאי שסיים גם את מכסת ימי החופשה העומדים לזכותו.

\* לידיעתך: ימי מחלה בלתי מנוצלים ניתנים לפדיון בעת יציאה לגמלאות, על פי מפתח המוגדר בחוק.

### מחלת ילד

- הורים לילדים רשאים לנצל ימי מחלה, על סמך אישור רפואי, בגין מחלת ילד, וימים אלו ינוכו ממאזן ימי המחלה העומדים לזכותם, בתנאי שבן הזוג עובד ולא נעדר מעבודתו, כדלקמן:
- ילד יחיד עד גיל 16 – עד 8 ימים בשנה.
- שני ילדים עד גיל 16 – עד 10 ימים בשנה.
- שלושה ילדים ומעלה עד גיל 16 – עד 12 ימים בשנה.

- עובד שהוא "הורה יחיד" והילד נמצא בחזקתו הבלעדית, רשאי לנצל ימי מחלה בגין מחלת ילד על פי הכללים שלעיל כדלקמן:
- ילד יחיד עד גיל 16 – עד 16 ימים בשנה.
- שני ילדים עד גיל 16 – עד 18 ימים בשנה.
- שלושה ילדים ומעלה עד גיל 16 – עד 20 ימים בשנה.

היעדרות לילד החולה במחלה ממארת עד גיל 18 – עובד (שעבד שנה לפחות) רשאי לנצל עד 90 ימים בשנה של היעדרות על חשבון ימי המחלה ו/או החופשה שלזכותו.

אם בן הזוג עובד ולא נעדר מעבודתו לעניין טיפול בילד או שהוא "הורה יחיד", רשאי לנצל עד 110 ימים בשנה של היעדרות על חשבון ימי המחלה ו/או החופשה שלזכותו. (החישוב כולל את ה-90 ימים שלעיי"ל).

**היעדרות עובד הורה לילד עם "מוגבלות"** – פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בעטיה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים. עובד (שעבד שנה לפחות) רשאי לנצל עד 18 ימים בשנה של היעדרות על חשבון ימי המחלה ו/או החופשה שלזכותו, לצורך מתן "סיוע אישי" שמחייב היעדרות. ואם בן הזוג עובד ולא נעדר מעבודתו לעניין טיפול בילד או שהוא "הורה יחיד", והילד עם המוגבלות נמצא בחזקתו הבלעדית, רשאי לנצל עוד 18 ימים נוספים בשנה על חשבון ימי המחלה ו/או החופשה שלזכותו.

**מחלת בן זוג:** עובד זכאי להיעדר מעבודתו בשל מחלה ממושכת של בן הזוג ובתנאי שימציא אישור מרופא המעיד כי עליו לסעוד את בן הזוג בשל המחלה הממושכת של לפחות 30 יום והמחייבת טיפול רפואי צמוד. ההיעדרות תהא עד 30 יום ובאישור המעביד ניתן יהיה להאריך ההיעדרות עוד 30 ימים. היעדרות הינה על חשבון ימי המחלה ו/או החופשה שלזכותו. היעדרות בגין מחלה ממארת של בן הזוג (לעובד שעבד שנה לפחות) – זכאי להיעדר 60 ימים על פי הכללים שלע"ל.

**מחלת הורה:** עובד זכאי לנצל עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו, על חשבון ימי המחלה העומדים לזכותו ובתנאי שבן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו לצורך זה. העובד ימסור אישור מהרופא המטפל בהורה המעיד על כך שההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום ויצרף הצהרה חתומה על ידו המפרטת שההורה אינו מאושפז במוסד סיעודי ושאינו אחד מבני משפחתו לא מנצל הטבה זו. עובד שההורה נמצא במוסד סיעודי ושאינו מאחז מעבודתו בשל מחלת ההורה, אינו זכאי להיעדרות זו.

**ועדה רפואית:** אם בגלל המחלה נשללה מעובד, לפי אישור רופא, האפשרות לחזור לעבודתו הקודמת, ואין באפשרות הרשות להעסיקו בעבודה מתאימה אחרת, רשאית ההנהלה לפטרו והעובד זכאי לפיצויים או גימלה בהתאם למגיע לו.

**ימי מחלה בזמן חופשה שנתית:** עובד שחלה בזמן חופשה שנתית והמחלה אושרה על ידי רופא, ימי החופשה השנתית יזקפו על חשבון ימי המחלה של העובד.

### **היעדרות של עובד למספר שעות עבודה לצורך טיפול רפואי במהלך יום העבודה:**

עובד רשאי להיעדר מהעבודה לצורך טיפול רפואי במהלך יום העבודה לא יותר מ- **שעה וחצי ביום**, שינוכו ממאזן ימי המחלה שברשותו בכפוף לאישור רפואי. זאת בתנאי שהטיפול לא יכול להינתן בשעות שאינן שעות העבודה וחיוני לבריאותו של העובד.

**חשוב:**

עובד הנעדר מפאת מחלה למעלה מ-60 ימי מחלה באופן רציף – מופנה לרופא תעסוקתי לבדיקת כושר עבודה. לא ניתן לחזור לעבודה ללא אישור זה.