האוניברסיטה העברית בירושלים

אגף כספים – מחלקת תקציבים וכלכלה

**נוהל בנושא פיצוי יחידות בגין ימי מחלה**

יחידה זכאית להחזר בגין שכר עובד שהיה בחופשת מחלה מעל חודש (22 ימי עבודה) במידה והביאה במקומו מחליף לביצוע העבודה.

הסיבה לזכאות: עובד שמנצל את ימי המחלה שלו מפחית את מכסת ימי הפדיון שהאוניברסיטה תשלם לו בעת יציאה לפנסיה והפחתה זו משמשת כמקור הכנסה לפיצוי היחידה.

לדוגמא- עובד שנעדר חודשיים (44 יום) עקב שבירת רגל והביאו לו מחליף- היחידה תזוכה בערך ימי הפדיון (יום פדיון\*ערך יום עבודה) בהתאם למסלול העסקה ולכללים הבאים:

עובד סגל מנהלי: עבור 30 ימי מחלה משולמים 6 ימי פדיון (בדוגמא הנ"ל של 44 ימי מחלה – 8.8 ימי פדיון \* ערך יום עבודה).

עובד סגל אקדמי בכיר: עבור 30 ימי מחלה משולמים 8 ימי פדיון (בדוגמא הנ"ל של 44 ימי מחלה – 11.7 ימי פדיון \* ערך יום עבודה).

עובד סגל אקדמי זוטר: אין פיצוי שכן אין צבירת ימי פדיון.

יש לקבל אישור מחלה לתקופה המדוברת, הבאת מחליף ולוודא שמדובר על מעל 22 ימי עבודה.

הרישום במערכת:

לחייב הפרשה לפדיון ימי מחלה-

                        מנהלי- חוז 8701103

                        אקדמי- חוז 8701096

ולזכות את היחידה בהכנסה שנוצרה לאוניברסיטה לפי החישובים הנ"ל.

בפרטים: שם העובד בחופשת המחלה, יחידה , מספר ימי מחלה.

כדי לא לפגוע בהתאמת שכר של סוף שנה יש לזכות סעיף 486 ביחידות אקדמיות ו- 487 במנהלי.

**\***ערך יום עבודה = ברוטו מחלה (=ברוטו פנסיה+1/12 ביגוד שנתי) /22 ימי עבודה בחודש

\*במקרה של תאונת עבודה בה מעורב ביטוח לאומי: עד 90 ימי היעדרות אין פיצוי ליחידה.