

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
אגף בכיר מערכת הבריאות



ד' בתשרי תשע"ט  
13 בספטמבר 2018

תיק:  
0491-0004-2018-030848

לכבוד  
מנהלי משאבי אנוש במערכת הבריאות הממשלתית

**הנדון: שו"ת בריאות מס' 18**

מצ"ב לעיונכם שו"ת בריאות מספר 18, המרכז שאלות שעלו לאחרונה מגורמי משאבי אנוש ביחידות מערכת הבריאות, ואת התשובות וההבהרות שניתנו בהתאם.

**הערות:**

1. מטרת שו"ת בריאות הינה שיתוף ידע לכלל עובדי משאבי האנוש במערכת הבריאות. אנא העבירו את תוכנו לידיעת כלל עובדי משאבי האנוש ביחידותיכם.
2. המידע המופיע בחוזר זה כפוף לשינויים בחוק, בהחלטות הממשלה, בהוראות תקנון שירות המדינה (תקשי"ר) ובהודעות והנחיות נציבות שירות המדינה כפי שיתפרסמו מעת לעת. בכל מקרה של סתירה בין הוראות חוזר זה לבין התקשי"ר- הוראות התקשי"ר הן ההוראות המחייבות.
3. המסמך נכתב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך מיועד לנשים וגברים כאחד.

תודה לצוות אגף בכיר מערכת הבריאות על הסיוע באיסוף השאלות ועל מתן ההערות המועילות.

בברכה,

דנה גולדברג

  
מנהלת תחום (הון אנושי)



מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
אגף בכיר מערכת הבריאות



העתק :

פרופ' דניאל הרשקוביץ – נציב שירות המדינה, נציבות שירות המדינה  
מר יוני דוקן – מנהל אגף בכיר מערכת הבריאות, נציבות שירות המדינה  
מר משה בר סימן טוב – מנהל כללי, משרד הבריאות  
חברי הנהלה, נש"מ  
ד"ר אורלי ויינשטיין – ראש חטיבת המרכזים הרפואיים הממשלתיים, משרד הבריאות  
מר דב פסט – סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש, משרד הבריאות  
מנהלי בתי חולים ממשלתיים  
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים  
עו"ד הרולד בר – מנהל תחום בכיר שכר ויחסי עבודה, משרד הבריאות  
רפרנטים במערכת הבריאות, נציבות שירות המדינה  
רפרנטים במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, נציבות שירות המדינה





**שו"ת בריאות מס' 18**

**כללי**

**נושא: מחלה ממושכת**

**שאלה:** האם חובה על היחידה לאפשר לעובד השווה במחלה ממושכת לנצל את ימי החופשה במקרה בו נגמרה מכסת ימי המחלה שצבר?

**תשובה:** לצורך יציאת עובד לחופשה – נדרש אישור ממונה, אולם זהו אינו המקרה. במקרה שלהלן, מדובר בעובדים שהמציאו אישורי מחלה והיות ונגמרו להם ימי המחלה – הרי שהחופשה ניתנת לצורך תשלום בתקופת ההיעדרות ולא כחופשה של ממש. במקרה של חופשת מחלה – לא נדרש אישור של הממונה, אלא הצגת אישורי מחלה מרופא (בהתאם לפסקה 33.22 בתקשי"ר).

על כן, לא מדובר ב"לאפשר" לעובד חופשה, אלא לשלם לו עבור היעדרותו בגין מחלה שעבורה הוא אינו נדרש לאישור הממונה.

להבדיל, לצורך תשלום "מחלה במחצית משכורת", נדרש אישור האחראי במשרד, וזאת בכפוף להוראות פסקה 33.213 בתקשי"ר, בגמר ניצול כל מכסת ימי המחלה והחופשה שעמדו לרשות העובד.

בנוסף, יש לשים לב כי ככל שקיים ספק באשר לאמיתות הצורך בחופשת מחלה או במידה והעובד יעדר לעיתים תכופות, על מנהל היחידה לפנות ללשכת הבריאות שתבחן האם ההיעדרות מוצדקת (וזאת בהתאם לפסקה 33.23 בתקשי"ר).

במקרים בהם התברר כי העובד הגיש תעודת מחלה על יסוד טענה כוזבת, הוא לא יהיה לזכאי למשכורת בעד תקופת ההיעדרות וינקטו נגדו הליכים משמעתיים (בהתאם לפסקה 33.238 בתקשי"ר).

**נושא: ועדות רפואיות מכוח חיקוק**

**שאלה:** פסקה 42.47 בתקשי"ר מתייחסת לחברות בוועדות מכוח חיקוק במסגרת עבודה פרטית, האם ניתן לאשר על פי האמור את הוועדות הרפואיות במהלך היום ובתשלום?

**תשובה:** ככלל, ועדות רפואיות צריכות להתקיים בשעות אחה"צ וחלות עליהן הוראות פסקה 42.432 (א) בפרק עבודה פרטית, לרבות איסור ביצוע העבודה הפרטית במהלך שעות העבודה הרגילות.

יחד עם זאת, ככל שקיים אילוץ המחייב קיומן בשעות הבוקר וככל שהמינוי לוועדות אלו הינו מכוח חיקוק, ניתן באישור נש"מ לאפשר זאת עפ"י עקרונות פרק משנה 42.47, היינו:



מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
אגף בכיר מערכת הבריאות



אם הוועדה מתבצעת בשעות העבודה, העובד יהיה חייב להשלים או להחזיר את הזמן שישב בוועדות (בהתאם לפסקה 42.476); אם העובד ישב בוועדות במשך כל שעות עבודתו כך שנמנע ממנו לחלוטין לעבוד באותו יום – ייזקף אותו יום על חשבון חופשת המנוחה של העובד (בהתאם לפסקה 42.477).

זאת כמובן בכפוף להחתמת שיעון נוכחות בעת יציאה לוועדות הרפואיות המתקיימות במהלך היום.

**נושא: זכאות לגשת למכרזים**

**שאלה:** האם למכרז פנימי המתקיים בבית חולים מסוים רשאים לגשת כל עובדי מערכת הבריאות הממשלתית?

**תשובה:** כן, היות וכל בית חולים מהווה יחידת סמך בתוך מיניסטריון הבריאות ובלבד שהעובד זכאי לגשת למכרז פנימי בהתאם לפסקה 11.41 בתקשי"ר.

**נושא: זכאות לגשת למכרזים 2**

**שאלה:** האם עובד השוהה בחופשה ללא תשלום זכאי לגשת למכרזים?

**תשובה:** באשר למכרז פומבי – עפ"י חוק חופש העיסוק, כל אדם רשאי לגשת למכרז פומבי. באשר למכרז פנימי – היות ובתקופה זו אין ניתוק יחסי עובד מעביד, הרי שעובד השוהה בחל"ד/חל"ת רשאי לגשת למכרזים פנימיים ובינמשרדיים.

**נושא: העברת חומרים אודות מועמדים טרם כינוס הוועדה**

**שאלה:** האם ניתן להעביר לממונה ישיר חומר אודות המועמדים שניגשו למכרז טרם ועדת הבוחנים, בהמשך לבקשתו?

**תשובה:** לאחר שנקבע מועד לוועדת הבוחנים, ניתן להעביר את החומרים לממונה הישיר בלבד לאחר שחתם על טופס הצהרה (יש לפנות לאגף בחינות ומכרזים בנש"מ לקבלת טופס לדוגמה) וזאת לא יותר מ- 48 שעות טרם הוועדה. יש להביא את דבר העברת החומרים לידיעת האחראי ביחידה.

**נושא: בחירות לרשויות המקומיות**

**שאלה:** האם יום בו מתקיימות בחירות לרשויות המקומיות מוגדר כיום שבתון?

**תשובה:** אכן, יום הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות (עירויות, מועצות מקומיות ומועצות אזוריות) ייחשב יום שבתון בתחומן של הרשויות שהבחירות נערכות בהן, וכן לעובדים הרשומים בפנקס הבוחרים של רשויות אלו, גם אם מקום עבודתם הוא ברשות מקומית שלא חל בה יום שבתון.



**נושא: מינוי בפועל**

**שאלה:** האם עובד המשובץ במשרה במינוי בפועל זכאי לקבל את התוספות הצמודות למשרה?  
**תשובה:** כן, עובד המשובץ במשרה מסוימת, גם אם במסגרת של מינוי בפועל - זכאי לקבלת התוספות הנלוות למשרה בהתאם לפסקה 24.51 בתקשי"ר.

**נושא: חוזה שכר כולל**

**שאלה:** האם חוזה שכר כולל ניתן רק לעובדים חדשים או שניתן לשבץ עליו גם עובדים קיימים?  
**תשובה:** ניתן לשבץ גם עובדים קיימים על חוזה שכר כולל בכפוף לקבלת אישור מנש"מ ובלבד שלא מדובר בעובדים המועסקים בכתב מינוי בפנסיה תקציבית למעלה מ-10 שנים והם ברי גימלה.

**נושא: דרגה אישית**

**שאלה:** האם ניתן לאשר דרגה אישית לעובד באופן רטרואקטיבי לשנת העבודה הקודמת בהינתן שלא מוצתה מכסת הדרגות האישיות באותה שנה?  
**תשובה:** בהתאם למדיניות נש"מ, דרגה אישית הינה דרגה המאושרת במסגרת ניצול אחוז שינויי התקניה (חלק מ- 2% שנתי המוקצה לכל יחידה). תקציב זה מנוהל על בסיס שנה קלנדרית ובהתאם לכך, לא ניתן לנצל תקציב זה ולקבוע דרגה אישית בתחולה רטרואקטיבית מעבר לאותה שנת תקציב.

**נושא: גמול השתלמות**

**שאלה:** האם ניתן לגרור גמול השתלמות של עובד אשר הגיע מהמשטרה ומגופי בטחון נוספים כמו השב"ס כפי שמתקיים בהקשר של פורשי צבא?  
**תשובה:** ההתייחסות לנושא גרירת גמול השתלמות ליוצאי גופי הביטחון זהה להתייחסות זו באשר ליוצאי לצבא – גרירת הגמול הינה בהתאם לדירוג העובד, דהיינו אם העובד נשאר באותו הדירוג – יש לגרור לו את גמול ההשתלמות, אם העובד עבר לדירוג אחר – יש לפנות לוועדת הגמול של אותו הדירוג לצורך התאמת הגמול.

