



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה שע/28

ט"ז בתמוז התש"ע (28.6.2010)

הודעה מס' שע/28

הפסקת עבודה בהתאם להחלטת הוועדה הרפואית

1. נסמן (ו) בפסקה 33.243 לתקשי"ר עוסק בשינוי מעמדו של העובד במקום העבודה מטעמים בריאותיים בהתאם להחלטת הוועדה הרפואית.
2. בעקבות פניות של המשרדים ולאור הניסיון שהצטבר בנושא, הוחלט לעדכן את הנסמן בהתאם למפורט:
 - א. עובד אשר נקבע לגביו כי הוא פסול לשירות או מלמלא את תפקידו מטעמים בריאותיים, תיפסק עבודתו במשרד לאלתר. ממועד הפסקת עבודתו במשרד ועד לסיום הליכי פיטוריו או העברתו למשרה אחרת, ישהה העובד בחופשת המחלה הצבורה שלו; ואם אין לו חופשת מחלה צבורה, ישהה העובד בחופשת מחלה ללא משכורת.
 - ב. 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.
 - ג. עובד אשר מסקנות הוועדה הרפואית קבעו כי הוא פסול לתפקיד ולא לשירות, ולא נמצא לו תפקיד חלופי, ישהה בחופשת המחלה הצבורה שלו או בחופשת מחלה ללא משכורת עד לסיום הליכי הפיטורים.
 - ד. עובד אשר הגיש ערר על מסקנות הוועדה הרפואית, בהתאם לאמור בסעיף 85.84 לתקשי"ר, ישהה בחופשת המחלה הצבורה שלו; ואם אין לו חופשת מחלה צבורה, ישהה בחופשת מחלה ללא משכורת, עד מתן החלטה בערר.
 - ה. 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 וזאת בטרם חלפו שישים יום, ניתן לפתוח בהליכי פיטורים או העברה למשרה אחרת החל ממועד מתן הודעתו של העובד.
3. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל ותיקונים אחרים נוספים כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

שמואל הולנדר
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

להכניס את הדפים שכותרותיהם				להוציא את הדפים שכותרותיהם				אסמכתא
33.241	-	33.243	(דף אחד)	33.241	-	33.243	(דף אחד)	שע/28 (פסקה 33.243(ו))
74.111	-	74.112	(דף אחד)	74.111	-	74.112	(דף אחד)	תיקון הפנייה (פסקה 74.112(ג))

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. האחראי יפנה אל לשכת הבריאות המחוזית, בצירוף פירוט הנסיבות, לשם קביעת כושרו הבריאותי של העובד להמשיך בעבודתו הנוכחית או בשירות; 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;
- (ב) 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;
- (ג) העתקי הפנייה יישלחו בתוך מעטפה חתומה, ויתויקו בתיקים האישיים של העובד במשרד ובנציבות שירות המדינה;
- (ד) האחראי בלבד רשאי לעיין במסמכים שבמעטפה. בנציבות שירות המדינה רשאי לעיין במסמכים שבמעטפה - מי שהוסמך לכך על-ידי נציב שירות המדינה.
- (נב/4)

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) אישור 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 תהיה 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 ימשך 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 ההיעדר 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 ההיעדר 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

סירב 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.
(סד/10)

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.
(סד/10)

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 למצינות בשירות;
- (ב) העלאת הישגי העובדים/צוותים בשירות המדינה תתרום להעלאת פריון העבודה ולקידום האיכות והמצינות;
- (ג) בחירת עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים תתקיים במספר תוכניות פרסים:
- * פרס "המשרד"
 - * פרס מ"קן 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 "המצינות בניהול בדרג הבכיר"
 - * אות "יקיר שירות המדינה"

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 נסמכים 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; כמו כן עובדים שקיבלו בשנתיים הקלנדריות האחרונות שלפני שנת הבחירה התראה או נזיפה על-ידי האחראי במשרד;
(16/10)
- (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) ממנה 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 יחידת/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 מהשיבה בעת הדיון במועמדותם.
- היה והאחראי המליץ על עובד/ים כממונה עקיף, ימשיך לנהל את השיבה 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