



נציבות שירות המדינה

אגף בכיר - מערכת הבריאות

# אוגדן שו"ת בריאות



אפריל 2016

ניסן התשע"ו

## פתיח

אגף בכיר מערכת הבריאות בנש"מ שמח להציג בפניכם את **המהדורה השנייה והעדכנית** של אוגדן שו"ת בריאות.

כחלק מיישום הפרופסיה במשאבי אנוש המהווה נדבך מרכזי ברפורמה לשיפור ניהול ההון האנושי בשירות המדינה, מוביל אגף בכיר מערכת הבריאות הממשלתית בשיתוף כלל הגורמים במערכת, שורה של פרויקטים ומהלכים לקידום וחיזוק מקצוע משאבי האנוש בבתי החולים הממשלתיים, בכלל זאת: רה-ארגון ביחידות משאבי אנוש, פתיחת מחזור חמישי של קורס משאבי אנוש ייעודי לעובדי יחידות משא"נ במערכת הבריאות הממשלתית, מפגשי שיח עמיתים לפי סקטורים ונושאי ליבה בתחום משאבי אנוש וכן ביקורים ומפגשים עם עובדי יחידות משאבי אנוש בבתי החולים. כמו כן, מפרסם האגף חוזרי מדיניות למערכת הבריאות הממשלתית - [להלן קישור לאתר](#).

פרויקט חשוב נוסף אותו יזם ומוביל האגף הינו **שו"ת בריאות** הפועל זו השנה הרביעית. במסגרת יישום מטרות ויעדי האגף להנחלת שיתופי ידע, מקצועיות ושקיפות בין כלל הגורמים במערכת, סברנו כי נכון יהיה שהמענים הניתנים על ידי האגף יובאו לידיעת כלל עובדי יחידות משאבי האנוש במערכת הבריאות הממשלתית.

האוגדן **במתכונתו העדכנית** מרכז את הנושאים השונים שהועלו ונענו על-ידי עובדי אגף בכיר מערכת הבריאות בנש"מ החל משנת 2013 ועד היום (החל משו"ת 1 ועד שו"ת 14) על פי חלוקה סקטוריאלית (רופאים, סיעוד, פארא-רפואיים, מנמ"ש ונושאים כלליים), ובתוך כך לחלוקה נושאית.

אני מבקש להודות לרפרנטים באגף בכיר מערכת הבריאות בנש"מ על עבודתם המקצועית והמסורה בכתיבת חוזרי השו"ת השונים ובכלל, ובמיוחד לגב' אתי שושני ולגב' טל רגב על ריכוז הפרויקט כולו ועריכת האוגדן במתכונתו העדכנית.

בהזדמנות זו ברצוני לאחל לכולכם חג פסח שמח וכשר והמשך עשייה פורייה.

בברכת קריאה מהנה,

יוני דוקן

מנהל אגף בכיר מערכת הבריאות (בפועל)



## נושאים כלליים

### 1. חוזה שכר כולל

#### 1.1 כללי קידום בחוזה שכר כולל

**שאלה:** מה הם כללי הקידום בדרגות בחוזה שכר כולל?

**תשובה:**

בחוזה שכר כולל מנמ"ש / מח"ר / כלכלנים / משפטנים (דירוגים 148/948, 87/587, 14/514, 187/987) – לדרגה האמצעית שנה (הן לתואר ראשון והן לשני); לדרגת השיא שנתיים (לעובד בעל תואר שני אפשרות לקיצור פז"מ מירבי עד שנה).

לעובדים בחוזה שכר כולל פרא רפואי (דירוג 48) – כללי הפז"מ בהתאם לכללי הקידום ב"דרוג-דרגה".

**שאלה:** כיצד נקבעת דרגה וקידום בדרגה לעובדים בחוזה שכר כולל, בדירוג האקדמאים 948/587, בעלי תואר שני?

**תשובה:** עובד בעל תואר שני, לרבות עובד בעל תואר ראשון שבמהלך העסקתו קיבל תואר שני, יהיה זכאי לרמת שכר הגבוהה באחת מרמות השכר שהיה זכאי לה אם לא היה בעל תואר שני, אך לא יותר מרמת השיא הצמודה למשרתו. הקידום בתוך מתח הדרגות יהיה כעבור שנה, (הן לבעלי תואר ראשון והן לבעלי תואר שני). הקידום לדרגת השיא יהיה כעבור שנתיים עם אפשרות לקיצור פז"מ מירבי עד שנה לבעלי תואר שני בלבד.

**שאלה:** האם עובדים המועסקים בחוזה בשכר כולל זכאים לדרגה אישית?

**תשובה:** עובדים המועסקים בחוזה שכר כולל ומדורגים באחד מהדירוגים הבאים זכאים לקידום לדרגה אישית: חוזה אקדמאים (87/587), חוזה כלכלנים נבחר (14/514), חוזה משפטנים (187/987), חוזה מנמ"ש בבתי"ח (148/948).

#### 1.2 שעות עבודה בחוזה שכר כולל

**שאלה:** מהן שעות העבודה השבועיות לרוקחים, בכ"מ ופרא-רפואיים המועסקים בבתי החולים בחוזה שכר כולל?

**תשובה:** בבתי החולים שעות העבודה השבועיות הן בהתאם לתפקיד ולדרוג המשרה, כנהוג לגבי מועסקים בתפקידים אלו עפ"י ההסכמים הקיבוציים.

**שאלה:** מהן שעות העבודה השבועיות לעובדים בדירוג מח"ר/מהנדסים/כלכלנים המועסקים בחוזה שכר כולל בבתי חולים?

**תשובה:** שעות העבודה לעובדים כנ"ל הן בהתאם לשעות העבודה הנהוגות לעובדים המועסקים בדירוג דרגה (כגון 42.5 ש"ש בשנתיים הראשונות להעסקה ולאחר מכן 41.5 ש"ש).

## 1.3 סמכות חתימה על חוזה שכר כולל

**שאלה:** מי מוסמך לחתום על חוזה שכר כולל?

**תשובה:** עד להאצלת סמכויות בנושא, סמכות החתימה על חוזה שכר כולל וחוזה מומחים ראשוניים הינה בידי נש"מ. הארכות החוזים לעובדים שנכנסו למשרתם כדין הינה בידי האחראי ביחידה.

## 1.4 דיווח דרגה אישית במסגרת מכסת 1% לעובדים בחוזה שכר כולל

**שאלה:** כיצד יש לדווח במרכבה דרגה במסגרת 1% לעובדים המועסקים בחוזה שכר כולל?

**תשובה:** יש לדווח במסך הדרגות קוד סיבת שינוי דרגה 31 ("כדרגה אישית החלטה מיוחדת") ולא קוד 75 ("כדרגה כשכר כולל"). זאת בדומה לאופן הדיווח לעובדים המועסקים בדרגה.

## 1.5 ימי השתלמות בשכר

**שאלה:** האם ימי השתלמות בשכר (קרן ידע) לעובדים אקדמאים מוכרים גם לעובדים בחוזה שכר כולל?

**תשובה:** ימי השתלמות בשכר אינם חלים על עובדים בחוזים כוללים היות וזהו תשלום מכוח הסכם קיבוצי שאינו חל על עובדים בשכר כולל.

## 1.6 זכות הורות בשכר כולל

**שאלה:** האם הוראות נושא זכות הורות חלים על עובדים בשכר כולל?

**תשובה:** הוראות בדבר זכות הורות חלים על כל העובדים המועסקים בחוזה שכר כולל.

## 2. ותק

### 2.1 תוספת ותק עבור תקופת שירות חובה בתנאי חובה

**שאלה:** האם ניתן לשלם תוספת ותק עבור תקופת שירות "חובה בתנאי חובה" מעבר לתקופה המרבית שנקבעה לתוספת ותק בגין שירות סדיר בצה"ל?

**תשובה:** אין לשלם תוספת ותק עבור תקופת שירות "חובה בתנאי חובה" מעבר לתקופה המרבית שנקבעה.

**הסבר:** בהתאם לאמור בפסקה 24.421 (ג) לתקשי"ר, תקופת שירות סדיר בצה"ל תוכר לצורך תשלום תוספת ותק ולא תעלה על שלוש שנים לחייל או לחיילת (על-פי עקרון השוויון, בהתאם לאורך תקופת השירות הסדיר שהונהגה על-פי החוק בתקופה בה שירתה החיילת). עוד נקבע בסיפא של פסקה זו בתקשי"ר, כי התוספת תשולם רק לעובד/ת שאינו/ה מקבל/ת תשלום בעד שנות שירות סדיר בצה"ל.

יצוין, כי תקופת שירות "חובה בתנאי חובה" כוללת בתוכה תקופות בהן החייל/ת שוהה בשירות ללא תשלום/בלימודים להשלמת השכלה/בקורסים ללימוד השפה העברית/ בהכשרות מקצועיות וכדומה.

## 2.2 גרירת ותק בדירוג מינהלי

**שאלה:** האם תקופת העסקה בהוראה מוכרת לצורך גרירת ותק בדירוג מינהלי?

**תשובה:** ניתן לגרור תקופת העסקה בדירוג הוראה בכפוף לאמור בפסקה 24.422 בתקשי"ר.

## 2.3 ותק מקצועי

**שאלה:** האם ניתן להכיר ותק מקצועי ממקומות עבודה קודמים בהעסקה בחלקיות משרה של 1/4 משרה? האם יש מינימום חלקיות שמזכה בתוספת ותק, או שחלקיות המשרה בה עבד העובד לא רלוונטית לחישוב הוותק?

**תשובה:** אין מינימום חלקיות שמזכה בתוספת ותק מקצועי. בשלב זה, אנו נוהגים לאשר ותק של 1/4 משרה ומעלה. פחות מזה יש לפנות לנשי"מ להתייעצות.

## 2.4 תוספת ותק עבור תקופת שירות מילואים בתנאי קבע

**שאלה:** האם מילואים בתנאי קבע מוכרים לצורך הכרה בוותק?

**תשובה:** מילואים בתנאי קבע – הינה העסקה של אנשי קבע מחוץ לתקן הצבאי

לעובדים המועסקים במדינה בדרוג המינהלי תקופה זו מוכרת לצורך גרירת ותק. לעובדים בדרוג המח"ר תוכר רק התקופה שלאחר התואר.

## 3. מכרזים

### 3.1 מועמד יחיד במכרזים (מועמד הנהלה)

**שאלה:** באילו מקרים ניתן למנות מועמד יחיד במכרז פנימי ללא כינוס ועדת בוחנים (מועמד הנהלה)?

**תשובה:** במכרז פנימי למשרה עד דרגה 20 (כולל) בדירוג המינהלי ומקבילותיה בלבד, אם נמצא בתום המועד להגשת הבקשות מועמד אחד בלבד, רשאי האחראי למנותו למשרה ללא צורך בכינוס ועדת בוחנים, וזאת בשים לב לכישוריו, ולגיליונות הערכה ומשוב התקופתיים.

### 3.2 זכאות להתמודד במכרז פנימי

**שאלה:** האם עובד שנבחר במכרז פומבי ועדיין לא השלים תקופת ניסיון בת שנתיים רשאי להתמודד במכרז פנימי?

**תשובה:** עובד שנבחר במכרז פומבי ועדיין לא השלים תקופת ניסיון בת שנתיים, רשאי להתמודד במכרז פנימי בתנאי שהשלים 18 חודשי עבודה במשרה אליה נבחר במכרז הפומבי, (העובד נבחר למשרתו כדין), ראו פסקה 11.411 בתקשי"ר.

(א) הוראות פרק משנה זה חלות על כל עובד שנקלט לשירות המדינה כדין, על-פי אחד מאלה:

1. עובד שנבחר למשרתו במכרז פומבי;
2. עובד שפטור ממכרז פומבי על-פי חוק ונבחר למשרה בהתאם לכללים המקובלים ובהתאם לשלבי המיון המחויבים למשרה.

(ב) העובד יהא זכאי להתמודד במכרז פנימי לאחר שהשלים 18 חודשי עבודה במשרה אליה נתקבל באחת הדרכים המפורטים לעיל:  
להזכירכם, עובד שנבחר במכרז פנימי והחל לעבוד בתפקיד בו זכה, יוכל להתמודד למכרז פנימי נוסף רק כעבור שישה חודשים.

**שאלה:** האם תקופת העסקה ע"פ חוזה נחשבת לצורך בחינת הזכאות להתמודדות במכרז פנימי?

**תשובה:** תקופת האכשרה הנדרשת מעובד שהגיע מחוץ למשרד ונבחר למשרתו כדון, (נבחר למשרתו במכרז פומבי או בהליך הנדרש במשרה הפטורה מחובת המכרז הפומבי), עומדת על 18 חודשים; פסקה 11.411(ב) בתקשי"ר.

בהתאם לחו"ד הלשכה המשפטית בנש"מ, תקופת מילוי מקום באותו תפקיד נלקחת בחשבון לצורך תקופת האכשרה; פסקה 11.411(ב).

עובד שנבחר במכרז פנימי והחל לעבוד בתפקיד בו זכה, רשאי להתמודד במכרז פנימי נוסף כעבור 6 חודשים; פסקה 11.411(ג) בתקשי"ר.

**שאלה:** האם עובד קבוע (בפנסיה צוברת) הנמצא בחופשה ללא תשלום, זכאי להתמודד במכרז פנימי?

**תשובה:** בחל"ת מאושר, בין אם העובד מועסק בפנסיה צוברת ובין אם בתקציבית, מתקיימים יחסי עובד מעביד. לפיכך העובד רשאי להגיש מועמדות למכרז פנימי במידה שעומד ביתר התנאים.

### 3.3 תקופת ניסיון במכרזים

**שאלה:** מהו משך תקופת הניסיון לעובד שנבחר במכרז?

**תשובה:** במכרז פנימי תקופת הניסיון הינה בת חצי שנה וניתן לבקשת הממונה ובהסכמת העובד להאריך את תקופת הניסיון בחצי שנה נוספת. בתקופה זו תשמר לעובד משרתו הקודמת. עובד שלא יסכים להארכת תקופת הניסיון יביע בכך ויתור על זכיותו ויוחזר למשרתו הקודמת שנשמרה. לעובד מן החוץ תקופת הניסיון היא בת שנתיים, למעט במקרים המנויים בפסקה 13.831 בתקשי"ר, ואינה ניתנת להארכה. עובד שהועסק ע"פ חוזה והועבר למעמד קבוע ללא שינוי (הועסק באותו תפקיד ותחת אותו ממונה) תובא בחשבון תקופת העסקתו זו כחלק מתקופת הניסיון.

**שאלה:** מהו משך תקופת ניסיון לעובד שנבחר במכרז פנימי בטרם השלים את תקופת הניסיון כעובד מן החוץ?

**תשובה:** בדיון שהתקיים בפורום ממונים בנש"מ הוחלט לקבוע כי משך תקופת הניסיון לעובד שנבחר במכרז פנימי למשרה חדשה (כולל העברת עובד ממשרד למשרד), בטרם השלים את מלוא תקופת הניסיון כעובד מן החוץ (שנתיים), יהיה כדלקמן:

תקופת הניסיון לעובד הנמצא בשירות בהתאם לפסקה 13.82 בתקשי"ר (6 חודשים עם אפשרות להארכה ב-6 חודשים נוספים) בתוספת תקופת הניסיון שעל העובד להשלים על מנת לסיים את מלוא תקופת הניסיון לעובד מן החוץ. לדוגמא, אם עובד נקלט לשירות המדינה בתאריך 01.01.2012, ונבחר במכרז פנימי למשרה אחרת בתאריך 01.08.2013, משך תקופת הניסיון במשרה החדשה יהיה 6 חודשים בתוספת של 5 חודשים, עם אפשרות הארכה ב-6 חודשים נוספים.

במקביל, החליט הנציב כי יש לפעול לשינוי תקופת האכשרה להתמודדות במכרז פנימי כך שתעמוד על שנתיים במקום 18 חודשים (פסקה 11.411 בתקשי"ר). באופן זה תהיה זהות בין משך תקופת הניסיון לעובד שנקלט מחוץ לשירות המדינה לבין תקופת האכשרה להתמודדות במכרז פנימי, ויימנעו הבעיות שנוצרו כתוצאה מההבדל הקיים בין התקופות.

על מנת שלא לגרום לפגיעה בעובדים הקיימים, החליט הנציב כי השינוי האמור יחול רק על העובדים שייקלטו לשירות המדינה לאחר מועד פרסום ההודעה על השינוי (28.07.2014).

תיקון התקשי"ר והודעת נש"ם ברוח דברים אלה יפורסמו בהמשך.

### 3.4 פרסום מכרזים

יש להקפיד על פרסום מכרזים בלשון זכר ונקבה, בהתאם לסעיף 8 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988. הנחייה מסודרת בנושא תועבר על-ידי אגף בכיר בחינות ומכרזים בנש"מ.

### 3.5 הוראות פרסום מכרזים - הבהרה

לאחרונה נתקלנו בהשגות על מכרזים שפורסמו שלא עפ"י כללי התקשי"ר.

מובהר בזאת כי על פי פסקה 11.421(ו) בתקשי"ר:

(ו) האחראי ידאג לפרסום המכרז במשרד על יחידותיו, לרבות ביחידות הסמך, בדרכים שלהלן:

1. במערכת המכוונת באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה;
  2. באתר האינטרנט של המשרד או של היחידה הממשלתית שמשוּבצת בה המשרה המוכרזת ובנוסף ניתן לפרסם בלוחות המודעות הפיזיים;
  3. משלוח הודעות למשתמשים הפנימיים באמצעות הדואר האלקטרוני.
- האחראי יביא את דבר פרסום המכרז לידיעת ועד העובדים.

### נבקשכם להקפיד על פרסום המכרזים בהתאם להוראות התקשי"ר.

### 3.6 פרסום מכרזים בחודשי עבודה

**שאלה:** האם חובה לפרסם מכרזים למשרות בחודשי עבודה.

**תשובה:** חלה חובה לפרסם מכרזים למשרות בחודשי עבודה (עב"צ), בדומה לחובת הפרסום החלה על משרות בשיא כוח אדם.

### 3.7 מכרז פומבי

**שאלה:** האם יש הגבלת גיל להגשת מועמדות למכרז פומבי? האם ניתן לקיים ועדה כרגיל למועמד מעבר לגיל פרישה?

**תשובה:** מועמד בכל גיל רשאי להגיש מועמדות אולם כינוס וועדת הבוחנים יתקיים ב"שיטת המעגלים", קרי תחילה תכנס וועדה ללא המועמדים שמעבר לגיל הפרישה. אם לא נבחר אף מועמד תכנס שוב וועדת הבוחנים אליה יוזמנו המועמדים שמעבר לגיל הפרישה.

## 3.8 – מכרז עתודה (מכרז למספר משרות זהות העתידות להתפנות במהלך אותה השנה)

**שאלה:** האם סדר הכשירים משנה בעניין ההחלטה מי מהמועמדים יוזמן לאיש את המשרה?  
**תשובה:** לפי פסקה 13.133 בתקשי"ר, שמות המועמדים שנמצאו כשירים יערכו ברשימה לפי סדר עדיפותם בהתאם להצלחתם בבחינות ובמבחנים, אם יקבעו מבחנים לאותו המכרז- הצבת מועמד כשיר למשרה מתפנה יהיה לפי סדר הופעתו ברשימה.

## 3.9 מכרזים שנערכו לפני הרפורמה במיון וגיוס בשירות המדינה

**שאלה:** האם ניתן להתחשב בבחינות נש"מ הישנות שנעשו לפני ינואר 2014?  
**תשובה:** לא ניתן להתחשב בבחינות נש"מ הישנות, גם אם הבחינות נערכו לפני ינואר 2014, מאחר וכללי הגיוס שונו.

## 4. מענק יובל

**שאלה:** האם ניתן להכיר בתקופות עבודה באגודה לבריאות הציבור לצורך זכאות למענק יובל לעובדים שנקלטו לשירות המדינה שלא במסגרת "מבצעי הקליטה"?

**תשובה:**

- א. ככלל, בהתאם למסמך ההבהרות מיולי 1999, תקופות עבודה באגודה לבריאות הציבור או בתאגיד הבריאות אינן מוכרות לצורך מענק יובל. יחד עם זאת, על עובדים שנקלטו לשירות המדינה במסגרת החלטות על קליטת עובדים, יחולו ההנחיות הספציפיות כפי שפורסמו על ידנו בחוזרים השונים המסדירים את סדרי הקליטה, ובכללן ההנחיות הנוגעות למענק יובל.
- ב. בהתייחס לעובדים שנקלטו מהאגודה לבריאות הציבור או מתאגיד הבריאות שלא במסגרת מבצעי הקליטה, ניתן יהיה לבחון אפשרות להכיר בתקופות עבודתם במסגרות אלה בלבד לצורך מענק יובל, ובתנאי שהועסקו בתפקידים זהים לאלה בהם הועסקו עובדים שנקלטו במסגרת מבצעי הקליטה.
- ג. בהתייחס לאחים/ות בריאות התלמיד - תקופת עבודה באגודה לבריאות הציבור בתפקיד אח/ות בריאות התלמיד אינה מוכרת לצורך מענק יובל. עם זאת, במקרים בהם אח/ות ביצעה תפקיד משולב של אח/ות בריאות התלמיד ואח/ות טיפת חלב, ניתן יהיה לבחון הכרה בתקופה זו לצורך מענק יובל.

מקרים כאמור בסעיפים ב' ו-ג' לעיל יבחנו לגופם. יש לפנות לרפרנט בנש"מ.

**שאלה:** האם ניתן להתייחס לעובדי מדינה באגודה או בקרן מחקרים שנמצאו זכאים להכרה כעובדי מדינה ונקלטו בשל כך לשירות תוך הקצאת תקנים ייעודיים, כזכאים להכרה בתקופה זו?

**תשובה:** בהתאם למסמך ההבהרות מיולי 1999, ותק בקרן מחקרים ובאגודה לבריאות לא יוכר לצורך מענק יובל. יחד עם זאת, על עובדים שנקלטו לשירות המדינה מהאגודה לבריאות הציבור או מקרן המחקרים במסגרת החלטות על קליטת עובדים, יחולו ההנחיות הספציפיות שפורסמו על ידנו בחוזרים השונים המסדירים את סדרי הקליטה, בכללן ההנחיות הנוגעות למענק יובל. מעבר לכך, כל מקרה או בקשה ייבחן לגופו ע"י הרפרנט בנש"מ.



**שאלה :** האם תקופת שירות לאומי נחשבת לצורך מענק יובל?

**תשובה :** ותק שהוכר כשירות לאומי נחשב לצורך מענק יובל, בכל הדירוגים.

**שאלה :** האם אישור על תקופת עבודה מבית החולים ביקור חולים בתקופה בה נמכר לגורם פרטי, מוכר לצורך מענק יובל?

**תשובה :** אישור על תקופת עבודה מבית החולים ביקור חולים, שהינו מוסד החתום על ההסכם, מוכר למענק יובל גם בתקופה בה נמכר לגורם פרטי.

**שאלה :** האם תקופות חל"ת נחשבות לצורך חישוב הזכאות למענק יובל?

**תשובה :** תקופות חל"ת שנרכשו ע"י עובד המועסק בפנסיה תקציבית נלקחות בחשבון. זאת בהתאם לפסקה 25.542 לתקשי"ר, לפיה תקופת חל"ת שעבורה שילם העובד 18.5% ממשכורתו תיכלל בחישוב הוותק לצורך תשלום מענק יובל.

**שאלה :** האם ניתן לדווח "מענק יובל" במרכב"ה?

**תשובה :** ניתן לדווח מענק יובל לעובדים בדירוגים בהם ישנה זכאות לכך. הדיווח בסוג מידע 15 – תשלומים נוספים בלשונית "מרכיבי השכר". כמו כן ניתן להפיק דו"ח במרכבה לעובדים שמדווח להם מענק יובל.

**שאלה :** האם תקופת העסקה בבתי-חולים עירוניים ממשלתיים על-ידי קרן מחקרים מוכרת לצורך מענק יובל?

**תשובה :** תקופת העסקה על-ידי קרן מחקרים בכל בתי החולים אינה מוכרת לצורך מענק יובל.

**שאלה :** האם תקופת עבודה ע"ח קרן קליטה נחשבת כתקופה המזכה במענק יובל?

**תשובה :** תקופת עבודה בקרן קליטה נחשבת כתקופה לכל דבר ואינה שוברת רציפות בעבודה (תאריך כניסה וכו').

**שאלה :** האם תקופת עבודה במועצות אזוריות ומקומיות מזכות בוותק למענק יובל?

**תשובה :** הסכמים עליהם חתום מרכז השלטון המקומי חלים על עיריות ומועצות מקומיות.

מועצות אזוריות אמורות לחתום בנפרד על הסכמים.

3 הערים הגדולות אמורות לחתום בנפרד.

לכן יש צורך לבדוק כל מועצה אזורית אם חתמה על ההסכם.

**שאלה:** האם בחוזה שכר כולל דירוג 422 (עובדי ענ"א) יש זכאות למענק יובל?

**תשובה:** אין זכאות למענק יובל בדירוג 422 (עובדי ענ"א).

**שאלה:** מהם מוסדות ההסתדרות המוכרים לעניין חישוב תקופת עבודה המזכה במענק יובל?

**תשובה:** להלן פירוט מוסדות ההסתדרות המוכרים לעניין חישוב תקופת העבודה המזכה במענק יובל בדירוגים המזכים:

- הוועד הפועל של ההסתדרות.
- מרכזי ההסתדרות המקצועיות והאיגודים הארציים.
- האגף (המרכז) לתרבות וחינוך.
- מועצות הפועלים ביישובים.
- לשכת המס המרכזית.
- המרכז החקלאי.
- מרכז הנוער העובד והלומד.
- מרכז נעמ"ת.
- מכון לבון – ארכיון העבודה.

**שאלה:** עובד המועסק בשתי משרות ואשר חלקיות העסקתו הכוללת במדינה היא 125% משרה - האם מקבל תשלום מענק יובל על 125% משרה או על 100% בלבד?

מדובר בשני מצבים:

1. עובד באותו בית חולים המועסק בשני מקומות שונים (מנ-0 ומנ-1), לדוגמה העסקה במשרה אחת בבי"ס לסיעוד ובמשרה שניה בבית החולים, או העסקה בניצול תקציב במשרות בדירוגים שונים.

2. עובד בשני בתי חולים שונים או בשתי יחידות שונות.

**תשובה:** בשני המקרים תשלום מענק היובל יהיה בגובה של 100% משרה בלבד.

כאשר מדובר בשני בתי חולים שונים צריך לוודא שהעובד יקבל רק לפי 100%.

**בתי החולים המעסיקים את העובד במ.ג. יידרשו לתאם ביניהם ולהקפיד על תשלום שלא יעלה על 100%.**

**5. ויסות עובדים**

**שאלה:** איך צריך לנהוג כשעולה הצורך למצוא לעובדים משרה חלופית ההולמת את כישוריהם, אם בשל החלטת ועדה רפואית על אי כשירות העובד לתפקידו התקני ואם מסיבות אחרות של אי התאמה?

**תשובה:**

- א. יש למצות את כל האפשרויות המצויות במסגרת היחידה למציאת תפקיד חלופי הולם לעובד.  
 ב. היה ולא נמצא לעובד תפקיד הולם בביה"ח, יש לפעול למציאת תפקיד הולם עבורו בכלל שירות המדינה, דהיינו בבית חולים אחר, לשכת בריאות מחוזית או במשרד ממשלתי אחר:
1. על היחידה לפנות ישירות בכתב לכל בתי החולים/לשכות הבריאות המחוזיות המצויים ברדיוס של כ- 50 ק"מ ממנה בבקשה לבחון אפשרות לקליטתו, בצירוף קו"ח של העובד.
  2. במקביל יש לפנות לגב' מירי יוגב, סגנית מנהל אגף בכיר (משרדי הממשלה ויחידות הסמך), בנציבות שירות המדינה, בבקשה לבחון את אפשרויות קליטתו במשרדי הממשלה השונים הנמצאים באותו איזור.

פניה לנש"מ לפיטורי עובד, בהתאם לכללים, תעשה רק לאחר ביצוע ההליך הנ"ל משלא עלה בידי היחידה למצוא לעובד משרה חלופית ביחידה ממשלתית אחרת.

**שאלה:** האם ניתן לפסוח על הליך ויסות כ"א במקרה של פסילה למשרה התקנית על-ידי ועדה רפואית כאשר העובד מבקש לפרוש?

**תשובה:** אין צורך בהליך ויסות במקרה בו עובד מבקש לפרוש מסיבות בריאות לאחר שנפסל לתפקידו התקני על-ידי ועדה רפואית.

**6. מינוי בפועל**

**שאלה:** האם עובד המועסק במינוי בפועל זכאי להתמודד במכרז?

**תשובה:** עובד אשר הועסק במינוי בפועל לפני פרסום מכרז למשרה אליה מונה בפועל זכאי להתמודד במכרז למשרה זו (בכפוף לעמידה בקריטריונים). עובד אשר מונה בפועל לאחר פרסום מכרז למשרה, אינו זכאי להתמודד במכרז למשרה זו.

**שאלה:** האם ניתן למנות בפועל עובד המועסק בחוזה?

**תשובה:** ניתן למנות בפועל עובד המועסק בחוזה אשר נבחר למשרתו כדין. יש להעסיקו ע"פ חוזה חדש במשרה אליה מונה בפועל. משרתו של העובד תשמר לו עד תום תוקפו של החוזה המיוחד. עם זאת משכורתו תשולם בהתאם לכללים הנהוגים בתקופת מינוי בפועל.

**שאלה:** האם ניתן למנות בפועל עובד שנבחר במכרז פומבי לתפקיד אחר כעבור חצי שנה?

**תשובה:** בהתאם להוראות התקשי"ר, ניתן למנות בפועל עובד שהתקבל לשירות המדינה כדין רק לאחר שסיים את תקופת הניסיון שלו כעובד מן החוץ, היינו כעבור שנתיים.

## 7. משמעת

**שאלה:** כיצד יש לטפל בתיק עובד שמתנהל או התנהל נגדו הליך משמעת?

**תשובה:** לעובד שמתנהל או התנהל נגדו הליך משמעת יתכן וקיימת חסימה במרכבה. כל שינוי ו/או עדכון כגון: קידום בדרגה, השתתפות בוועדת בוחנים, פרישת גיל וכו', מחייב פנייה לאגף המשמעת לצורך בירור והסרת החסימה בהתאם.

## 8. ביצוע כוננויות וקריאות פתע

**שאלה:** מתי יש להחתים עובד על הצהרה והתחייבות בגין ביצוע כוננויות?

**תשובה:**

א. ככל שמדובר בתשלום כוננויות לעובדים שמקורן מכח הסדר או הסכם קיבוצי, אין להחתים את העובד על הצהרה.

ב. ככל שמדובר בתשלום כוננויות שמקורן אינו בהסכם/הסדר קיבוצי או שהסכם/הסדר קיבוצי אינו חל על העובדים (כגון תשלום כוננויות לעובדים בחוזה שכר כולל), יש להחתים את העובד על ההצהרה.

[להלן קיצור דרך לטופס ההצהרה](#)

### 8.1 כוננויות שבת לעובדי משרד הבריאות הראשי

**שאלה:** האם ניתן לאשר לעובדי משרד הבריאות הראשי כוננויות שבת?

**תשובה:** אין לאשר תשלום כוננויות שבת לעובדי המשרד הראשי.

## 9. תארים מוכרים

**שאלה:** מהם התארים המוכרים לצרכי שכר במקצועות הבריאות?

**תשובה:** באתר אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר מפורסמת רשימת התארים המוכרים לצרכי שכר במקצועות הבריאות. להלן הקישור לאתר:

<http://www.mof.gov.il/Sachar/Pages/degrees.aspx>

**10. חופשה ללא-תשלום****10.1 ותק בהתייחס לתקופת עבודה בחל"ת**

**שאלה:** האם תקופת עבודה בחו"ל בעת חל"ת מהמדינה מוכרת לצורך חישוב ותק מקצועי?

**תשובה:** תקופת עבודה במקצוע, כולל בחו"ל, בעת חל"ת מהמדינה מוכרת לצורך חישוב ותק מקצועי, בכפוף לאסמכתאות.

מובהר כי תקופת חל"ת שנרכשה ע"י עובד המועסק בפנסיה תקציבית לצורך גימלאות מובאת בחשבון כוונת מקצועי בין אם עבד במהלכה ובין אם לאו (תקשי"ר 33.445) ולכן לא תחושב פעם נוספת (דהיינו, לא יהיה כפל תשלום בעד אותה תקופה).

**שאלה:** האם על עובד היוצא לחל"ת חלקי במהלכה מבקש לעבוד בעבודה פרטית למלא טופס בקשה להיתר עבודה פרטית בעת חל"ת?

**תשובה:** על עובד היוצא לחל"ת חלקי במהלכה מבקש לעבוד בעבודה פרטית למלא טופס בקשה להיתר עבודה פרטית בעת חל"ת, בדומה לעובד היוצא לחל"ת מלא.

**10.2 חל"ת לידה**

**שאלה:** האם ניתן לאשר חל"ת לידה להורה (גבר)?

**תשובה:** בהתאם לעדכון התקשי"ר בהודעת נשי"מ ע"ג/18 ובהתאם לחוזרה של עו"ד טלילה שחל רוזנפלד מיום 1/10/13, ניתן לאשר חל"ת לידה גם לגבר

**10.3 חל"ת- ניצול ימי חופשה**

**שאלה:** האם עובד המבקש לצאת לחל"ת בה יעסוק בעבודה פרטית מחויב בניצול יתרת ימי החופשה העומדים לזכותו טרם יציאתו לחל"ת?

**תשובה:** חובת ניצול יתרת ימי החופשה טרם יציאה לחל"ת אינו חל על חל"ת שנלווית לה עבודה פרטית. כיוון שמטרת החל"ת הינה עבודה פרטית והיות שחופשת מנוחה ניתנת לשם נופש ואסור לעובד לעבוד בשכר בימי חופשתו (תקשי"ר 33.104).

**10.4 עבודה בתאגיד בזמן חל"ת**

**שאלה:** האם מותר לעובד לעבוד ב"תאגיד בריאות" בזמן חופשה ללא תשלום?

**תשובה:** אין לאשר לעובד לעבוד ב"תאגיד בריאות" בזמן חופשה ללא תשלום. במקרים מיוחדים יש לפנות לנשי"מ.

**10.5 דרגה בחל"ת**

**שאלה:** מה תהיה דרגת העובד בחל"ת כאשר משרתו לא נשמרת לאחר 12 חודשים?

**תשובה:** עובד שיוצא לחל"ת ואשר במהלכה (לאחר סיום שנת שמירת משרתו) הועבר בידיעתו ובהסכמתו לתפקיד במתח דרגות נמוך יותר (זאת לאור צורך היחידה בפינוי משרתו), ימשיך לקבל את

הדרגה שהיתה לו ערב יציאתו לחל"ת ולפיה יחושבו רכישת זכויות חל"ת, רכישת התקופה וכן הקפאת זכויות, הכל על פי העניין ובמידת הצורך. בתום החל"ת עם חזרת העובד ושיבוצו במשרה הנמוכה (שוב ע"פ הסכמתו) תיקבע דרגתו

בהתאם להוראות פסקה 21.321 בתקשי"ר שעניינה קביעת דרגה לעובד שהועבר למשרה נמוכה יותר ובכפוף לאישור נש"מ.

## 11. הארכת שירות

**שאלה:** האם יש להעביר לנש"מ בקשה להארכת שירות מסיבות אישיות גם במידה והאחראי ו/או מנכ"ל משרד הבריאות אינו תומך בבקשה?

**תשובה:** כל בקשה להארכת שירות מסיבות אישיות יש להעביר להחלטת הנציב בצירוף חו"ד האחראי ביחידה ומנכ"ל משרד הבריאות.

**שאלה:** האם גם בבקשה להארכת שירות ביוזמת העובד עלינו לשלוח לוועדה רפואית?

**תשובה:** ההנחיה לביצוע בדיקות רפואיות חלה על כל בקשה להארכת שירות.

להזכירכם, כי בכל בקשה להארכת שירות ראשונה המובאת לאישור ועדת השירות, יצורף אישור הועדה הרפואית על כשירות העובד להמשיך ולכהן במשרתו.

בקשות ראשונות להארכת שירות, שיוגשו ללא אישור רפואי מטעם הועדה, תוחזרנה ליחידה לצורך השלמת החסר. הנ"ל יחול גם בעת הגשת בקשה להארכת שירות שניה, כשהראשונה התבססה על אישור רפואי מטעם רופא תעסוקתי.

**שאלה:** האם בקשה להארכת שירות לפי דרישת היחידה שלא הומלצה ע"י המנכ"ל/משרד צריכה להגיע לאישור נש"מ?

**תשובה:** בקשה להארכת שירות לפי דרישת היחידה שלא אושרה ע"י המנכ"ל/משרד אינה צריכה להגיע לאישור נש"מ.

**שאלה:** האם ניתן לבקש הארכת שירות עבור עובד המועסק בחוזה ?

**תשובה:** יש לפנות לנש"מ בבקשה להארכת העסקה בחוזה. בשונה מהארכת שירות - אין צורך לפנות למנכ"ל/משרד.

### 11.1 הארכת שירות לסגל הבכיר

**שאלה:** האם יש צורך לקבל את המלצת משרד הבריאות לבקשה להארכת שירות לעובד סגל בכיר בבית חולים מואצל, המועסק בתפקיד שאינו נמנה על אחד מחמשת התפקידים (מנהל בית החולים, סגן מנהל בית החולים, מנהל אדמיניסטרטיבי, מנהל הכספים ואחות ראשית), או שניתן לפנות ישירות לנש"מ בדומה ליתר משרדי הממשלה המואצלים?

**תשובה:** בתי חולים מואצלים נדרשים לפנות דרך משרד הבריאות רק כאשר מדובר באחד מחמשת התפקידים. ככל שמדובר במשרת סגל בכיר שאינה נמנית על אחד מחמשת התפקידים, יש לפנות ישירות לאגף הסגל הבכיר בנש"מ (לגבי נילי ישראל).

**12. דרגות פרישה**

**שאלה:** האם עובד מצטיין המקבל קצבה מצה"ל אשר במועד פרישתו צבר במצטבר במדינה ובצה"ל מעל 40 שנות שירות, יכול בכפוף לקריטריונים שנקבעו, לקבל דרגה וחצי כדרגת פרישה (פסקה 85.125 (ב)(3) בתקשי"ר)?

**תשובה:** בהתאם להודעת נש"מ עא/2 מיום 16/9/10, לא ניתן לאשר לעובד כאמור דרגה וחצי כדרגת פרישה אלא אם רכש את תקופת שירותו בצה"ל.

**שאלה:** מהי דרגת הפרישה המרבית לעובד הפורש מהשירות במקרה של אירוע מזכה?

**תשובה:** הקידום בדרגה במקרה של פרישה מזכה יחול גם על עובד שהוענקה לו דרגה אישית מעל לדרגת השיא הצמודה למשרתו, אולם זה יוגבל עד לדרגה אחת פחות מהדרגה העליונה, בסולם הדרגות של הדירוג אליו משתייך העובד, כולל תוספת שהייה.

**13. תאונת עבודה****13.1 בסיס חישוב השלמת שכר עובד/ת בעת היעדרות מפאת תאונת עבודה**

**שאלה:** מהו בסיס החישוב להשלמת שכר עובד/ת בעת היעדרות מפאת תאונת עבודה?

**תשובה:** המשכורת שעל בסיסה יש לשלם השלמת שכר במקרה של תאונת עבודה הינה המשכורת הקובעת לפנסיה, ללא עבודה נוספת (שעות נוספות וכו'). התשובה מעוגנת בפסקה 33.656 בתקשי"ר.

**13.2 העברה ממשלתי לבית חולים**

**שאלה:** מהם שעות העבודה לעובד שמועבר ממשלתי לבית חולים?

**תשובה:** שעות העבודה של עובד שעבר ממשלתי לבית חולים הם 41.5 שעות עבודה תקופת השנתיים נספרת מיום תחילת השרות במדינה.

**13.3 גרירת ותק**

**שאלה:** מהו נוהל גרירת ותק לעובדים העוברים מהאגודה לשירות המדינה ובחזרה?

**תשובה:** בחנו בקשה להכיר בחצי שנת ותק נוספת לעובדת בטרם העברתה לאגודה. העובדת נקלטה לעבודה במשרד הבריאות ובמעמד הקליטה הוכרו לה 10 שנות ותק. לאחר כחצי שנה הועברה להיות עובדת אגודה ובמעמד זה שוב הוכרו לה רק 10 שנות ותק. כתוצאה מהאמור נפגעה העובדת ו"איבדה" חצי שנת ותק נוספת.

למרות האמור בחוזרנו בעניין קליטת עובדי ההוסטלים, היות ומדובר במעבר משירות המדינה לאגודה ובנסיבות המקרה המיוחד אנו מאשרים להכיר לעובדת בחצי שנת הותק הנוספת.

במידה וישנם מקרים דומים בהם עובדים עברו מהמשרד לאגודה וכתוצאה מכך נפגעו בשנות הותק המוכרות נבקשכם לפעול באופן דומה.

**14. קליטת עובדי תאגידי בריאות – דיווח במרכבה**

**שאלה:** היכן מדווחים במרכבה – הן ביחס לפרטי משרה והן ביחס לתיק עובד - סמלי העברת עובדי תאגיד בריאות?

**תשובה:** בפרטי המשרה מדווחים תחת "סמכויות/משאבים" – קוד 730 ב"נימוקים מבניים לשינוי".  
בתיק עובד מדווחים ב"פעולות" את הקודים 16/17/18 ב"סיבת פעולה" לפי המקרה.

**15. דרגות**

**שאלה:** האם ניתן לקצר פז"מ במחצית התקופה לבעלי תואר שני לצורך קבלת תוספת שהייה בדרגה?

**תשובה:** אין לקצר במחצית תקופת פז"מ לבעלי תואר שני לצורך קבלת תוספת שהייה בדרגה. קיצור משך השהייה בדרגה במחצית לעובד בעל תואר שני בהתאם לפסקה 21.132 בתקשי"ר חל רק לגבי קידום בדרגה ולא לגבי תוספת שהייה בדרגה. לפיכך הפז"מ לתוספת שהייה יהיה שלוש שנים, או קיצור מקסימלי של עד שנה (3,6,9 או 12 חודשים). אין הטבות על תואר שני לצורך תוספת שהייה בדרגה.

**15.1 חישוב שיא וותק לדרגה הסכמית**

**שאלה:** האם לצורך קביעת מועד הזכאות לדרגה הסכמית לבעלי תואר שני בגין שיא הוותק בדרגת השיא (בהתאם לפסקה 21.133 בתקשי"ר) נלקחים בחשבון ותק צה"ל ו/או ותק אולפן?

**תשובה:** לצורך חישוב מועד הזכאות לדרגה ההסכמית הנ"ל יש לקחת בחשבון את הוותק כולל קידום ותק ללא ותק צה"ל או אולפן.

**16. קליטת עובדים בעלי אישור זמני לשהייה בארץ****16.1 כתב מינוי לבעל תעודת זהות מוגבלת בזמן**

**שאלה:** האם ניתן לאשר כתב מינוי לעובד בעל תעודת זהות מוגבלת בזמן (בעלת תוקף)?

**תשובה:** ניתן לאשר כתב מינוי לעובדים עם תעודת זהות מוגבלת בזמן (תוקף עד) המותנה בציון המעמד "אזרחות ישראלית".

**16.2 העסקת תייר/בעל אישור זמני לשהייה בארץ**

**שאלה:** האם ניתן לקלוט לעבודה במדינה תייר - בעל דרכון זר ואישור זמני לשהייה בארץ?

**תשובה:** כדי לעבוד בארץ נדרשת אשרת עבודה מתאימה: תעודת זהות זמנית א5 או אשרת עבודה ב1 בדרכון. במידה שהמועמד מחזיק באחד מאישורים אלו יוכל להתמודד על המשרה בהתאם להליכי המיון הנדרשים.

**17. גיל פרישה להורה שכול**

**שאלה:** מהו גיל פרישת חובה להורה שכול?

**תשובה:** גיל פרישת החובה להורה שכול הוא 72 שנה.



## 18. זכ"דים

**שאלה:** אופן העברת תוכן הזכ"ד לידיעת העובדים שאושר להם זכ"ד.

**תשובה:** כלקח ממקרה שארע לאחרונה בו טען עובד שלא היה מודע לתנאי הזכ"ד ולכך שחדל לעמוד בתנאיו, על היחידה להחתיים את העובד על מכתב בו מובאים לידיעתו תנאי הזכ"ד שניתן לו. יודגש כי אין כוונה שהעובד עצמו יחתום כצד על הזכ"ד.

לתשומת ליבכם - יש להקפיד להקליד את הזכ"ד במרכב"ה ולקבל את אישור הרפרנט לזכ"ד.

## 19. חתימה על שינויי תקינה

**שאלה:** האם למנהל אדמיניסטרטיבי יש סמכות חתימה על בקשות שינויי תקינה במקום מנהל בית-החולים?

**תשובה:** כן, למנהל האדמיניסטרטיבי כ"אחראי" יש סמכות חתימה על בקשות שינויי תקינה במקום מנהל בית-החולים.

## 20. קצובת נסיעה מוגדלת

**שאלה:** האם ניתן לאשר קצובת נסיעה מוגדלת מעבר למיכסה בהתאם לתקשי"ר?

**תשובה:** עפ"י הנחיות החשכ"ל, אין אישור לקצובה מוגדלת מעבר למיכסה.

## 21. יציאה להלוויה ולניחום אבלים בשעות העבודה

**שאלה:** האם יציאה להלוויה וניחום אבלים בשעות העבודה נחשבת ליציאה בתפקיד?

**תשובה:** יציאה להלוויה בשעות העבודה תחשב כיציאה בתפקיד לבעלי התפקידים הבאים: סמנכ"ל למינהל, מנהל משאבי אנוש, עובדות הרווחה והממונה הישיר. לגבי יתר העובדים, (כולל יו"ר הוועד) מותר באישור הסמנכ"ל.

## 22. גמול השתלמות לעובדי מערכת הביטחון המועסקים במערכת הבריאות ובשרות המדינה בכלל.

**שאלה:** האם פורשי צה"ל שנקלטו לשרות המדינה זכאים לגמול השתלמות לו היו זכאים במסגרת עבודתם במערכת הביטחון?

**תשובה:** עובדים אשר נקלטו לשירות המדינה בדירוג זהה לדירוג שהיה להם בעת שירותם במערכת הביטחון – עובדים שאושר להם גמול השתלמות על ידי ועדת הגמול המשותפת לצה"ל ולמשרד האוצר ושולם להם בצה"ל גמול בפועל, יאושר להם גמול השתלמות גם בשירות המדינה, ללא צורך בהגשת בקשה לוועדת הגמול, וזאת גם אם עברו מעל 5 שנים מהמועד בו שרתו בצבא הקבע.

עובדים אשר נקלטו לשירות המדינה בדירוג שאינו זהה לדירוג שהיה להם בעת שירותם במערכת הביטחון אינם זכאים לאישור גמול השתלמות אוטומטית, אלא עליהם להגיש בקשה חדשה לוועדת הגמול בדירוג בו הם מועסקים בשירות המדינה, ובקשתם תיבדק בהתאם לקריטריונים המקובלים לאותו דירוג, וזאת גם אם עברו 5 שנים מתום סיום הקורסים השונים המוגשים לבדיקה חוזרת.

## 23. חלוקת הסמכויות לפיטורין

**שאלה:** מהי חלוקת הסמכויות לצורך פיטורין בין מנהל ביי"ח, מנהל אדמיניסטרטיבי ומנהל משאבי אנוש?

**תשובה:**

### חלוקת סמכות פיטורין

מנהל משאבי אנוש במידה והוא צלה לו הסמכות	מנהל אדמיניסטרטיבי	מנהל ביי"ח	
✓	✓	✓	עובד בחוזה עד שנתיים שהתקבל למילוי מקום זמני
✓	✓	✓	עובד בחוזה במהלך תקופת ניסיון (פחות משנתיים)
✓	✓	✓	עובד בהרשאה במהלך תקופת ניסיון (פחות משנתיים)
-	✓	✓	עובד בחוזה בין שנתיים לחמש שנים
-	-	✓	עובד בחוזה מעל חמש שנים
-	-	✓	עובד קבוע עד חמש שנים
-	-	✓	עובד קבוע מעבר לחמש שנים
-	-	✓	פיטורי רופא בהתאם להסכם הרופאים בתום ההתמחות או לאחר שנתיים ניסיון כמומחה

### הערות:

- הטבלה מפרטת את בעל הסמכות לפטר ואולם השימוע יכול להתבצע ע"י בעל הסמכות או מי מטעמו.
- מנהל ביה"ח מוסמך לפטר כל עובד בכל דרגה ודירוג בביה"ח למעט התפקידים: סגן מנהל ביה"ח; מנהל אדמיניסטרטיבי; מנהלי מחלקות ומכונים שדרגת משרתם היא עד דרגה 9 רופאים; אחות ראשית; מנהל כספים. לגביהם סמכות הפיטורים נכון למועד זה הינה של מנכ"ל משרד הבריאות.