

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
מערכת הבריאות



ג' באב תשע"ו
07 באוגוסט 2016

תיק:
0491-0004-2016-008962

אל:
מנהלי משאבי אנוש בבתי חולים ממשלתיים

הנדון: שו"ת בריאות מס' 15

מצ"ב לעיונכם שו"ת בריאות מספר 15, המרכז את השאלות שעלו מהשטח לאחרונה, ואת התשובות וההבהרות שניתנו ליחידות משאבי האנוש בהתאם.
אנא העבירו את תוכנו לידיעת כלל עובדי משאבי האנוש ביחידותיכם.

בברכה,

טל רגב

מרכזת בכירה (ענייני עובדים ותקן)

העתק:

מר משה דיין - נציב שירות המדינה, נציבות שירות המדינה
מר משה בר-סימן טוב - המנהל הכללי, משרד הבריאות
מר יוני דוקן - מנהל אגף בכיר (מערכת הבריאות, בפועל), נציבות שירות המדינה
חברי הנהלה
מנהלי בתי חולים ממשלתיים - דואל
ד"ר אורלי וויינשטיין - ר' חטיבת המרכזים הרפואיים הממשלתיים, משרד הבריאות
מר דב פסט - סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש, משרד הבריאות
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי חולים ממשלתיים - דואל
עו"ד הרולד בר - מנהל תחום בכיר שכר ויחסי עבודה, משרד הבריאות
גבי ורד מדמון - קויתי - מנהלת אגף משאבי אנוש, משרד הבריאות
גבי דורית גרון - מנהלת אגף משאבי אנוש חטיבת ביי"ח ממשלתיים, משרד הבריאות
גבי שרה שטריספלד - מנהלת תחום בכיר (מינהל ומשאבי אנוש), משרד הבריאות
פרנטיס במערכת הבריאות נש"מ
פרנטיס במשרדי הממשלה ויחידות הסמך נש"מ





שו"ת בריאות מס' 15

כללי

נושא: חובת מכרזים למשרות עב"צ

שאלה: האם נדרש פרסום מכרז גם למשרות עב"צ/צ'חדשי עבודה?

תשובה: על משרות עב"צ/צ'חדשי עבודה בכל הדירוגים חלה חובת מכרז בדומה לחובה הקיימת לגבי משרות בשיא כ"א.

נושא: מענק יובל

שאלה: האם שנות קידום ותק (בשיעור של 1.5 שנות ותק לכל שנת עבודה לבעלי תעודה, תואר שני או שלישי בדירוגים הזכאים כמוגדר בסעיף 24.26 בתקשי"ר) נכללות במניין השנים לצורך חישוב זכאות למענק יובל?

תשובה: שנות קידום ותק אינן נמנות בחישוב השנים לצורך קביעת הזכאות למענק יובל. אין כל השפעה לקידום ותק המשולם בגין לימודי תעודה, תואר שני או שלישי על הזכאות למענק יובל.

נושא: תוקף אזרחות בתעודת זהות

שאלה: עובדת המומלצת לקביעות אך בתעודת הזהות שלה יש הגבלת תוקף אזרחות ישראלית עד 14.7.2025. באיזה סטטוס יש להעסיקה?

תשובה: האזרחות של העובדת אינה מוגבלת אלא מדובר על הגבלת התוקף של תעודת הזהות עצמה (כלל תעודות הזהות החדשות ניתנות כיום עם תוקף ל- 10 שנים) ולכן ניתן להמשיך להעסיק את העובדת ולהעניק לה כתב מינוי.

נושא: העסקת תושבת קבע

שאלה: ברצוננו לקלוט עובדת שהינה תושבת ישראל ואינה אזרחית (יש לה תעודת זהות ולא מצוין בה עניין התושבות). האם יש להעסיקה בחוזה אזרחות?

תשובה: הנ"ל הינה תושבת ישראל ואינה אזרחית בעלת תעודת זהות ונחשבת תושבת קבע. ניתן לבקש ממנה להמציא תמצית רישום ממשרד הפנים שבו יהיה רשום שהיא תושבת קבע וכתושבת קבע היא זכאית גם לכתב מינוי.





נושא: תשלום כוננויות

שאלה: האם עובדים רשאים לדווח כוננות בימים בהם אינם משובצים לעבודה מכורח סידור העבודה בלבד ולא בשל היעדרות בגין חופש/מחלה/השתלמות וכו'?

תשובה: עפ"י סעיף 27.508 (א) בתקשי"ר "אין לאשר כוננויות ואין לבצע תשלום עבור כוננויות בעת חופשה, השתלמות, מילואים ומחלה או כל היעדרות המונעת ביצוע הכוננות".

מאחר ומדובר בהיעדרות מפאת אי שיבוץ במשמרת ולא בשל היעדרות המונעת ביצוע כוננות כגון חופשה, מחלה וכו' אזי ניתן לדווח כוננות ביום בו העובד אינו משובץ למשמרת מסיבה זו, אך כמובן שעליו לבצע בפועל את הכוננות במידה ויידרש לכך.

נושא: מכרז פומבי קיבוצי

שאלה: פורסם מכרז פומבי קיבוצי לתפקידי עובדי מעבדה ל-6 משרות מעבדה שונות אך בעלות אותו עיסוק וזומנה וועדת בוחנים בהרכב אחד. האם נדרש לקיים 6 וועדות שונות או שניתן לבצע וועדה אחת?

תשובה: אין צורך לקיים 6 וועדות שונות. ניתן לקיים ועדה אחת במגמה לקצר הליכים, אך יש לבחור את נציג המשרד שיהיה מוסכם לגבי כל המשרות שפורסמו. יובהר כי במקרים בהם נרשמו מועמדים רבים ויש לפצל את הוועדה למספר מועדים, בכל המועדים יהיה אותו הרכב לוועדה.

נושא: צום הרמדאן

שאלה: עפ"י פסקה 32.53 בתקשי"ר בנושא צומות, עובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן יכול לאחר לעבודה בשעתיים או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך אותו חודש. האם מדובר רק על עובדים מוסלמים אשר בחרו בעת קבלתם לעבודה לממש את ימי המנוחה והמועד על פי דתם ולא עפ"י מועדי ישראל או שכל עובד מוסלמי זכאי לנצל זכות זו ללא קשר לבחירתו הנ"ל?

תשובה: גם אם עובדים בחרו בעת קליטתם לעבודה בימי מנוחה בשבת ובמועדי ישראל (32.102 לתקשי"ר), המגמה היא לגלות התחשבות, ללכת לקראת העובדים ככל הניתן, ולאפשר לאלה אשר צמים את צום הרמדאן את קיצור השעות בהתאמה לחלקיות משרתם ובכפוף לתאום מראש עם הממונה ומבלי לפגוע בעבודה.





נושא: העברת עובדים זמניים המועסקים בחוזה

שאלה: האם ניתן לבצע העברת עובדים זמניים המועסקים בחוזה מבית חולים אחד לשני?

תשובה: ניתן לבצע העברה בין משרדית בין בתי חולים של עובד המועסק בחוזה ע"פ הכללים הקבועים בתקשי"ר להעברה (11.5). עם זאת, מתכונת ההעברה תעשה באופן בו תופסק העסקתו בחוזה של העובד בבית החולים המעביר ויערך עימו חוזה חדש בבית החולים המקבל/הקולט. ימי המחלה שצבר העובד יעמדו לזכותו בבית החולים אליו הועבר וזאת בתנאי שעבר ברצף. יש לוודא שהעובד לא ייקח את הפיצויים מבית החולים שעזב, ואם קיבל פיצויים בתוך חצי שנה מיום עזיבתו, אזי עליו להחזירם. האמור בכפוף לכללי העסקה במילוי מקום.

נושא: קליטת עובד

שאלה: מועמד אשר נבחר במכרז ושווה בחו"ל במסגרת עיסוקיו האקדמיים המקצועיים ויכול לחזור ולהיקלט לתפקיד רק בעוד 6 חודשים. מה משך הזמן המירבי האפשרי לקליטתו לאחר בחירתו במכרז הפומבי?

תשובה: בתקשי"ר נקבע כי הכניסה לתפקיד של מועמד אשר אינו עובד מדינה תיקבע במועד **סביר** סמוך ככל האפשר לבחירתו. מאחר ולא מצוין בתקשי"ר כמה זמן זה זמן סביר ומאחר ואחרי שנה הבחירה אינה בתוקף אם העובד לא מתחיל את עבודתו, במקרה בו היחידה מוכנה לחכות לו תקופה של 6 חודשים, מבחינתנו זהו זמן סביר.

נושא: תוספת מעונות

שאלה: האם עובד זכאי לתוספת מעונות בעוד שאשתו מועסקת במשרה מלאה ומקבלת תוספת מעונות ממקום עבודתה שאינו בשירות המדינה?

תשובה: עובד זכאי לתוספת מעונות וזאת בתנאי שאשתו עובדת כשכירה או עצמאית.

נושא: חוזה שכר כולל

שאלה:

1. עובד המועסק מעל 5 שנים בחוזה שכר כולל- האם צריך להאריך לו את החוזה אחת לשנה או בתדירות נמוכה יותר?
2. עובד שמועסק בחוזה שכר כולל מתחילת העסקתו ומעוניין לעבור לדירוג דרגה האם נדרש אישור נש"מ?





1. לעובד שנכנס כדין לתפקיד ומועסק מעל שנתיים בחוזה שכר כולל, ניתן להאריך את החוזה אחת לשנה.
2. בהתאם למדיניות נש"מ, לעובד שמועסק מתחילת העסקתו בחוזה שכר כולל ומעוניין לעבור להעסקה ב"דירוג דרגה" ניתן לאשר את המעבר לכתב מינוי ובתנאי שזה המעבר הראשון שלו בין חוזה שכר כולל ל"דירוג דרגה". יש להחתימו על כך שהוא יודע ומבין את ההשלכות של המעבר וכי לא יוכל לחזור להיות מועסק בחוזה שכר כולל.

נושא: העסקה במילוי מקום

שאלה: באיזה סוג העסקה יש להעסיק עובד שנקלט למשרה כממלא מקום ועבר הליך גיוס ומיון בהתאם לפסקאות 11.98/11.933 בתקשי"ר?
תשובה: אין שינוי בסוג ההעסקה של ממלאי מקום. ממלא מקום שהתקבל לעבודה בהתאם להוראות 11.933 או 11.98 לתקשי"ר יועסק בחוזה מילוי מקום.

נושא: הכרה בוותק

שאלה: במקרה בו עובד הועסק במקום עבודה שנסגר עקב פשיטת רגל ואין באפשרותו להמציא אישור העסקה בשל כך, האם ניתן להכיר בתקופת העסקתו הנ"ל על-סמך אישור מהביטוח הלאומי?
תשובה: אישורי העסקה חריגים נבחנים בנש"מ בכל מקרה לגופו. במקרה חריג זה ניתן ליחידה אישור להכיר בוותק על סמך אישור מ"ביטוח לאומי".

נושא: קביעת דרגה לעובד בעל תואר שני ע"פ פיסקה 21.131 לתקשי"ר

שאלה: עובד בעל תואר שני שנבחר במכרז פנימי ועבר את תקופת הניסיון לתפקיד בהצלחה, האם זכאי לקבל דרגה נוספת (בנוסף על הדרגה התחילית או דרגת האמצע לה נמצא זכאי ע"פ ויתקו)?
תשובה: פיסקה 21.131 בתקשי"ר קובעת כי במקרה בו נבחר עובד בעל תואר שני במכרז פומבי, זכאי לקבל למפרע מיום סיום תקופת הניסיון דרגה גבוהה באחת מן הדרגה שנמצא ראוי לה ע"פ ויתקו.
בהתבסס על חוות דעת משפטית בנש"מ, זכאות זו חלה גם על עובד שנבחר במכרז פנימי.





נושא: סיום העסקת מבקר פנים בחוזה שכר כולל

שאלה: האם סיום העסקת מבקר פנים המועסק בחוזה שכר כולל או לחילופין אי חידוש החוזה הינו בהתאם לסעיף 7 לחוק הביקורת הפנימית, היינו: "לא תופסק כהונתו של מבקר פנימי שלא בהסכמתו לפני תום התקופה אשר לה נתמנה והוא לא יושעה מתפקידו – במשרד ממשרדי הממשלה – אלא באישור נציב שירות המדינה?"

מהי "התקופה אשר לה נתמנה"? האם שנה אחת כפי שמגדיר חוזה שכר כולל ולאחר מכן ניתן לא להאריך את החוזה ללא צורך באישור הנציב?

תשובה: סיום ההעסקה של מבקר פנים המועסק בחוזה שכר כולל באחד המקרים הבאים: א. תום חוזה; ב. לפני תום תוקף המועד הקבוע בחוזה; ג. אי הארכת החוזה, טעון אישור נציב שירות המדינה בהתאם לאמור בסעיף 7 לחוק הביקורת הפנימית.

נושא: דרגה אישית לאחר דרגה בשיא הוותק - תיקון

שאלה: מהו פרק הזמן שלאחריו ניתן להעניק דרגה אישית נוספת לעובד שדרגתו האישית הפכה להסכמית (בגין שיא הוותק לבעלי תואר שני, תואר שלישי וכו')?

תשובה: עובד אשר דרגתו האישית הפכה להסכמית יוכל לקבל דרגה אישית על הסכמית לאחר שהייה של 4 שנים בדרגה האישית הקודמת. ניתן לכלול את הפז"מ שהייה בדרגה האישית האחרונה שהוענקה לעובד.

תחולת ההוראה מיום 22.4.14 - [חוזה של ציון לוי, מנהל האגף הבכיר לפרישה וגמלאות](#)
[בנציבות שירות המדינה.](#)

