

י"א באייר תשפ"ד  
19 במאי 2024  
תיק:  
0491-0004-2024-001564

לכבוד  
מנהלי משאבי אנוש במערכת הבריאות הממשלתית  
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים  
גב' שני שרביט- סמנכ"לית בכירה (הון אנושי ומינהל), משרד הבריאות

### הנדון: שו"ת בריאות מס' 22

מצ"ב לעיונכם שו"ת בריאות מספר 22, המרכז שאלות שעלו לאחרונה מגורמי משאבי אנוש ביחידות מערכת הבריאות, ואת התשובות וההבהרות שניתנו בהתאם.  
מטרת שו"ת בריאות הינה שיתוף ידע לכלל עובדי משאבי האנוש במערכת הבריאות. אנא העבירו את תוכנו לידיעת כלל עובדי משאבי האנוש ביחידותיכם.  
המידע המופיע בחוזר זה כפוף לשינויים בחוק, בהחלטות הממשלה, בהוראות תקנון שירות המדינה 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.  
המסמך נכתב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך מיועד לנשים וגברים כאחד.  
תודה לצוות אגף בכיר מערכת הבריאות על הסיוע באיסוף השאלות.

בברכה,

אולה קניגינה

מנהלת תחום הון אנושי במערכת הבריאות

העתק:  
פרופ' דניאל הרשקוביץ- נציב שירות המדינה, נציבות שירות המדינה  
מר אילן רם- ממונה על מערכת הבריאות, נציבות שירות המדינה  
גב' ליטל אילון- אגף משאבי אנוש, חטיבת בתי החולים הממשלתיים, משרד הבריאות  
חברי הנהלה, נציבות שירות המדינה  
יחידת הבריאות, נציבות שירות המדינה

## מילואים בשישי-שבת

### שאלה:

האם יש לשלם לעובדים שמשרתים במילואים בימי שישי שבת? הכוונה לשירות מילואים ברצף שכולל בתוכה גם את ימי המנוחה השבועית.

### תשובה:

עובד המבצע את שירות המילואים בסופי שבוע ו/או חגים, ישולמו לו הן שכרו החודשי והן תגמולי מילואים עבור סופ"ש/חגים.

## תגמול בעד כוננויות בעת שירות מילואים

### שאלה:

האם ניתן לפצות עובדים במילואים שלא יכולים לבצע ולהזין כוננויות ועקב כך נפגעים בשכר?

### תשובה:

בגין שירות מילואים משולם לעובד ממוצע השתכרות של שלושה החודשים האחרונים כולל הכוננויות. לכן, לא אמורה להיות כל פגיעה. מעבר לזה, בהתאם להוראות פסקה 34.398 בתקשי"ר ניתן לאפשר ניצול מכסת כוננויות שהעובד היה זכאי להם בעת שירות מילואים בתום שחרורו ו**בתנאי** שלא הייתה אפשרות לבצעם באותו החודש הקלנדרי בו השתחרר מהמילואים ובכפוף לצרכי העבודה. כלומר, אין חובה לאשר ביצוע כוננויות בחודש העוקב, אלא אם נדרש בהתאם לצרכי המערכת.

## אי זכאות לתשלום בגין תקופת המאסר בצבא

### שאלה:

לפי סעיף 34.352 בתקשי"ר "עובד אינו זכאי לתגמול בעד תקופת מאסר בצבא". האם הנוהל חל גם על עובד ששהה במאסר עקב אי התייצבות למילואים? האם נדרש להוציא אותו לחל"ת?

### תשובה:

העובד אינו זכאי לשכר בגין תקופת מאסר בצבא. כמו כן, אין דרישה ואין מניעה "להוצאה" לחל"ת במערכת.

## הדרכת סטודנטים לרוקחות

### שאלה:

כיצד יש לשלם לרוקחים עבור הדרכת סטודנטים לרוקחות? האם בדומה להדרכה קלינית של האחיות ושל מקצועות הבריאות?

### **תשובה:**

בתחומי הסיעוד ומקצועות הבריאות נקבעו הסדרים ייחודיים בנוגע למדריכי סטודנטים.

הדרכה במקצועות אחרים לגביהם לא נקבעו הסדרים ייעודיים, כגון רוקחים, הינה בהתאם לכללי התקשי"ר בנושא (ראו הוראות חלק 5 בתקשי"ר ופרק 53.3 לתקשי"ר בפרט).

## **ותק צה"ל ושירות לאומי**

### **שאלה:**

האם יש להכיר בתקופות שירות חובה בצה"ל ושירות לאומי במקרה בו עובד ביצע את שתיהן? היות שהתייחסות בתקשי"ר היא לכל תקופה בנפרד, האם בכל זאת ניתן למנות את שתי התקופות יחדיו?

### **תשובה:**

ניתן למנות את שתי התקופות יחד ובתנאי שלא יעלו על שלוש שנים, בכפוף להצגת האישורים הרלוונטיים.

## **ותק סטודנט**

### **שאלה:**

האם עובדת שהועברה מדירוג סטודנטים לדירוג מנהלי זכאית להכרה בוותק מקצועי בגין העסקתה כסטודנטית בבית החולים? כמו כן האם ניתן להתחשב בתקופת עבודתה כסטודנטית לצורך זכאות לכוננות מנהלית ודריכות?

### **תשובה:**

תקופת שירות של סטודנט בשירות המדינה מוכרת לצורך ותק לשכר. עם זאת, תקופה זו לא מוכרת לצורך זכאות לכוננות מינהלית או לדריכות.

## **הארכת תקופת ניסיון**

### **שאלה:**

האם במקרה של עובד שנעדר מפאת מחלה לאורך כל תקופת הארכת תקופת הניסיון (ע"פ הוראות פסקה 13.821 ו-13.831) ניתן לאשר כחריג הארכה נוספת?

### **תשובה:**

היות שהעובד נעדר במשך כל תקופת הארכת הניסיון, והיות שבשל כך לא התאפשרה בחינת התאמתו בתקופה זו, הרי שלמעשה אין משמעות להארכת תקופת הניסיון הנ"ל. לפיכך, יש להתחיל את הארכת תקופת הניסיון של העובד מיום חזרתו לתפקיד.

לצורך כך, יש לעדכן את העובד כי לאור הנסיבות, עם שובו לעבודה תוארך תקופת הניסיון שלו עד חצי שנה ולקבל לכך את הסכמתו. מוצע להסתייע במקרים כגון זה ביועץ המשפטי.

## מעבר לתפקיד חדש טרם סיום תקופת ניסיון

### שאלה:

האם אחות מן השורה שמונתה לתפקיד בבית חולים ממשלתי לפני פחות משנתיים, כלומר טרם סיימה תקופת ניסיון לעובד מן החוץ, זכאית להתמודד על תפקיד ראש צוות באותו בית חולים, לצד העובדה כי המשרה פטורה ממכרז?

### תשובה:

אין מניעה שהעובדת תיבחר לתפקיד ראש צוות. עם זאת, היות שע"פ כללי התקשי"ר (הוראות פסקה 11.411) העובדת אינה זכאית עדיין להתמודד במכרז פנימי, במקרה שתיבחר או תמונה לתפקיד אחר בתוך בית החולים (הן אם חלה חובת מכרז והן אם המשרה פטורה ממכרז), תחול עליה תקופת ניסיון חדשה של שנתיים, כמו על עובד מחוץ לשירות. כמו כן, משרתה (אחות מן השורה) של העובדת לא תישמר לה.

## קיצור תקופת ניסיון

### שאלה:

האם ניתן לקצר תקופת ניסיון לעובד מחוץ לשירות?

### תשובה:

תקופת ניסיון אינה ניתנת לקיצור. עם זאת, לפי הוראות פסקה 13.821 (ז'), רשאי האחראי להביא בחשבון את תקופת העסקה במשרה טרם מינויו של העובד כדין לצורך חישוב תקופת הניסיון, ובלבד שחלה רציפות בין שתי התקופות.

## מעבר לתפקיד חדש תוך פחות מחצי שנה

### שאלה:

האם לאור העובדה כי משרת סגן אחראי מחלקה בדירוג האחיות פטורה ממכרז, אחות בעלת כתב מינוי שמונתה לתפקיד ראש צוות לפני פחות מחצי שנה זכאית להתמנות עליה?

### תשובה:

העובדת תוכל להתמודד על תפקיד סגנית אחראית מחלקה רק לאחר תקופה של שישה חודשים מיום השיבוץ בתפקיד ראש צוות. זאת לאור המפורט בהוראות פסקה 11.411 נסמן (ג): "עובד אשר עבר לתפקיד אחר (בין אם

במכרז פנימי או בין-משרדי, בהעברה משרדית או בין-משרדית או במסגרת התמודדות על משרה (פטורה ממכרז), והחל לעבוד בתפקיד זה, יוכל להתמודד על משרה אחרת נוספת (בין אם במכרז פנימי או בין-משרדי או בהעברה משרדית או בין-משרדית או בהתמודדות על משרה (פטורה ממכרז) רק לאחר שישה חודשים מיום השיבוץ במשרה בה זכה".

## ותק אולפן

### שאלה:

האם מאושר להכיר בוותק אולפן שנצבר לפני שהעובד קיבל תעודת זהות ישראלית/ מעמד עולה חדש?

### תשובה:

על פי הוראות התקשי"ר, עולה חדש יקבל "תוספת ותק כמספר החודשים שלמד את השפה העברית במסגרת מאורגת (אולפן) כעולה חדש, עד למרב של שנה אחת".

לאור האמור רק מי שלמד באולפן לאחר שקיבל מעמד של עולה חדש יהיה זכאי להכרה בתקופה זו לצורך ותק. יודגש כי לצורך הכרה בוותק, מסגרת מאורגת (אולפן) - הינו אולפן למבוגרים המנוהל על ידי המדינה.

## הכרה בוותק אולפן

### שאלה:

האם תקופת הלימודים באולפן במסגרת עמותה מלחאו"ז (מכון לחינוך, אמנות וזהות) מוכרת כתקופת לימוד השפה העברית במסגרת "אולפן", כמשמעו ע"פ הגדרת התקשי"ר, לצורך תוספת ותק שכר? כלומר, האם מסגרת זו מוגדרת כ"מאורגנת", כפי שצוין בהוראות פסקה 24.431 (ב)?

### תשובה:

מסגרת מאורגנת (אולפן) - לצורך הכרה בוותק הינו אולפן למבוגרים המנוהל על ידי המדינה.

האישור הנדרש לצורך קבלת תוספת ותק הינו תעודה או אישור על סיום הלימודים באולפן, המוענק על ידי משרד החינוך, האגף לחינוך מבוגרים, בחתימת מנהל האגף.

## הכרה בוותק בדירוג המח"ר- התמחות במשפטים

### שאלה:

האם ניתן להכיר בתקופת ההתמחות לעובדת בעלת תואר ראשון במשפטים שמדורגת בדירוג המח"ר כוותק לשכר, בהינתן שלצורך מילוי משרתה לא נדרש תואר במשפטים?

### תשובה:

ככל שהתפקיד אינו בתחום המשפטים, ההשכלה האקדמית הנדרשת אינה ביחס למקצוע לימוד מסוים והניסיון שנדרש לתפקיד אינו ספציפי- אין מניעה להכיר בתקופת ההתמחות כוותק לשכר, בהנחה כי נצבר לאחר קבלת התואר כמובן.

## ועדת בחירה- אחיות אחראיות

### שאלה:

האם חלה חובה לכנס ועדת בחירה במקרה של מועמד יחיד בהליך בחירה של אחיות ע"פ הוראות חוזר "[הליך בחירה לתפקיד אחיות אחראיות במערכת הבריאות הממשלתית](#)" מיום 10/12/19?

### תשובה:

כן, הליך בחירה של אחיות אחראיות מחייב כינוס ועדת בחירה גם במקרה של מועמד יחיד, זאת על מנת לבחון את ההתאמה תוך התחשבות בחוות דעתם של כל הבוחנים.

## ראש צוות אחיות

### שאלה:

האם תפקיד ראש צוות בדירוג האחיות מוגדר כתפקיד ניהולי לצורך עמידה בדרישות הסף בתפקידי ניהול?

תשובה: תפקיד ראש צוות בדירוג האחיות אינו נחשב כתפקיד ניהולי.

## עיכוב דרגת פדה

### שאלה:

האם ניתן לעכב מתן דרגת פדה מטעמים של "היעדר התקדמות בעבודה או חוסר יעילות במילוי התפקיד להנחת דעתו של מנהל היחידה בתיאום עם הממונה הישיר", בהתאם לכללים בפסקה 21.241 בתקשי"ר? או שדרגת שהייה ודרגת פדה מוחרגת מההנחיה הזו?

### תשובה:

"דרגת" פדה היא תוספת שהייה שניתנת במערכת הבריאות כדרגה שלמה. לכן, מדובר בזכאות אוטומטית ואי אפשר לעכבה (אף לא בגין עבירת משמעת). תוספת שהייה אינה מוגדרת "דרגה" שכן גם בהוראות התקשי"ר ההתייחסות אליה מופיעה בפרק משנה 25.3 "תוספות מיוחדות" וכמו כן, לא קיים כל אזכור לתוספת זו בפסקה 21.241 המתייחסת לעיכוב בדרגה. בדיוק באותה דרך יש לנהוג בהקשר לדרגת פדה אשר מהווה תוספת שהייה בדרגה למועסקים במערכת הבריאות (על אף שמוזנת כדרגה שלמה). נוסף על כך, בהוראות פסקה 25.311 צוין כי "עובד אשר דרגתו היא אחת הדרגות המפורטות בטבלה הבאה, אף אם דרגתו דרגה אישית, ואשר שהה בדרגתו בשירות שלוש שנים לפחות, מקבל תוספת שהייה בדרגה"- כלומר ללא כל הפנייה ל- 21.241.

## העסקה מחדש לאחר התפטרות

### שאלה:

האם עובד קבוע שהתפטר או פוטר מבית חולים ממשלתי אחד ותוך פחות מחצי שנה התחיל העסקה בבית חולים ממשלתי אחר, ייקלט בכתב מינוי?

### תשובה:

היות שהעובד התפטר, הקליטה במקום החדש לא תהיה בכתב מינוי. העובד יועסק בהתאם לאופן הכניסה ולסוג ההעסקה שנבחר (כגון: הרשאה להעסקה לשעה, חוזה שכר כולל, חוזה משימה חולפת וכדומה). כמו כן, תחול עליו תקופת ניסיון שחלה על עובד מחוץ לשירות, כמפורט בהוראות סעיף 13.82.

## תואר פרופסור בתחום הסיעוד

### שאלה:

עובדת מסקטור סיעוד קיבלה לאחרונה תואר פרופסור. האם יש טבלת שכר ייעודית לפרופסור בדירוג האחיות (כשם שיש טבלה נפרדת לכל רמת השכלה)?

### תשובה:

ההסכם הקיבוצי של דירוג האחיות אינו מקנה תוספת שכר לבעלי תואר פרופסור.

## ותק מענק יובל- שמירת הריון

### שאלה:

האם ההיעדרות בתקופה של שמירת הריון מוכרת לצורך הכרה למענק יובל?

### תשובה:

לפי הוראות פסקה 33.312 ד' בתקשי"ר, תיחשב תקופת שמירת ההיריון בגינה התקבלה הגמלה, כתקופת עבודה לכל עניין, חוץ מאשר לתשלום משכורת. לפיכך, ככל שביטוח לאומי הכיר בתקופה זו כשמירת הריון, התקופה תוכר למענק יובל.

### **ותק מד"א לצורך מענק יובל**

#### **שאלה:**

האם ניתן להכיר לעוזרי רופא בבתי חולים בתקופת העסקה כפרמדיקים במד"א לצורך תשלום מענק יובל?

#### **תשובה:**

מד"א אינו בין המעסיקים שחתומים על ההסכם הקיבוצי בעניין זה ולפיכך לא ניתן להכיר בתקופת העבודה בארגון זה לצורך מענק יובל.

### **ותק מענק יובל- העסקה כפרילנסר**

#### **שאלה:**

האם ניתן להכיר בתקופה העסקה בתור פרילנסר בביטוח לאומי כתקופה שמזכה במענק יובל?

#### **תשובה:**

ההסכם הקיבוצי בעניין מענק יובל מתייחס לעובדים המועסקים עפ"י ההסכמים הקיבוציים בלבד. לפיכך, לא ניתן להכיר בהעסקה כפרילנסר לצורך זכאות למענק יובל.

### **\*\*\* תיקון לתשובה מתוך אוגדן שו"ת 2016**

#### **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. (בוטל)**



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 ביצע/ה תפקיד משולב של אח/ות בריאות התלמיד ואח/ות טיפת חלב, ניתן יהיה לבחון הכרה בתקופה זו לצורך מענק יובל. לצורך הבחינה יש לפנות לרפרנט נש"מ.

## הכרה בוותק לעובדי קבלן שנקלטו בבי"ח

### שאלה:

האם ניתן לאשר גרירת ותק לעובדים שהועסקו בבית החולים דרך חברת כח אדם בטרם קליטתם בבית החולים כעובדי מדינה, כוותק לשכר?

### תשובה:

אם המעסיק הקודם היה קבלן כ"א (ולא קבלן שירותים) ניתן לגרור את הוותק שלהם משם ביחס לתקופה שהועסקו בביה"ח ועד 10 שנים. וזאת מטעמים הבאים:

עפ"י הוראות 24.422 לתקשי"ר, עובד שנקלט לעבודה במדינה בדירוג המינהלי רשאי לגרור עד 10 שנות ותק ממקומות עבודה קודמים, אם הועסק במקומות המפורטים בפסקה וככל שקיבל את משכורתו בדירוג המינהלי. במהלך השנים התגבשה רשימת מקומות עבודה נוספים אותם ניתן להכיר לצורך גרירת וותק בדירוג המינהלי. ברבות הימים הרשימה נסגרה ולא התווספו לה מקומות עבודה חדשים. יחד עם זאת, הכרה בתקופות עבודה קודמות במסגרת חברות כח אדם בשירות המדינה, דהיינו במשרדי הממשלה וביחידות הסמך הוכרו לצורך קביעת הוותק של עובדי המדינה מתוקף הוראות סעיף 13 לחוק העסקת עובדים ע"י קבלני כ"א (תיקון), התש"ס-2000. בהתאמה להסכם, נקבע בהחלטה מינהלית שנתקבלה ואושרה ע"י נציב שירות המדינה דאז להרחיב את רשימת חברות כח האדם שמהם ניתן לגרור ותק, גם אם אינן מופיעות ברשימת המוסדות החתומים על ההסכם הקיבוצי המיוחד, בתנאי שהעובדים הועסקו באמצעותם במשרדי הממשלה וביחידות הסמך שלהם בלבד, בתחום הרחב של המקצוע בו הם מועסקים.

יודגש כי יש להבחין בין העסקה באמצעות "קבלן" נותן שירותים על בסיס קבלני לבין העסקה באמצעות "קבלן כח אדם", כמשמעותם וכהגדרתם עפ"י חוק ברשם החברות שהם בעלי רישיון מתאים לעסוק בסוגי העיסוק שפורטו בתקנון החברות. זאת כאמור, היות שמקור הכללים להכרה בתקופות עבודה קודמות לקביעת תוספת ותק לשכר של עובדי קבלני כח אדם שהועסקו במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, נובע מהסכם השוואת התנאים לפי הוראות סעיף 13 לחוק העסקת עובדים ע"י קבלני כח אדם (תיקון) התש"ס-2000. חוזר נש"מ מיום 15/9/2009 מגדיר קבלן שירותים כדלקמן: גורם חיצוני

למשרד שהינו בעל עסק עצמאי, המבצע עבודות או מספק שירותים למשרד, באמצעות עובדיו, בתחום עיסוקו ומומחיותו, לתקופה קצובה ובנושא מוגדר, ואינו משולב במערך הפונקציונלי השגרתי של המשרד (לדוגמא: קבלני בניין, תחזוקה, ניקיון, שמירה, מחקר וסקרים חיצוניים וכיו"ב).  
קבלן כח אדם: מי שעיסוקו במתן שירותי כח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו.