

קובץ זכויות

האחיות

2019

-

אחיות בתי

חולים

תוכן העניינים

- א. מבנה השכר המשולב
- ב. שכר המינימום
- ג. תוספות שכר פנסיוניות לערך שעה
- ד. תוספות שכר פנסיוניות שאינן לערך שעה
- ה. הדרכה קלינית
- ו. שעות עבודה
- ז. שעות נוספות בתי חולים
- ח. מענק משמרות בתי חולים
- ט. כוננות בבתי חולים
- י. תמריצים
- יא. מענק יובל
- יב. החזר הוצאות
- יג. זכויות סוציאליות
- יד. פנסיה
- טו. קרן השתלמות
- טז. קופות גמל לתגמולים

הקדמה

הסתדרות האחיות פועלת משך שנים, לילות כימים, על מנת לקדם את זכויותיהם של האחיות והאחים בישראל, בכל מישורי העשייה של מקצוע האחיות בישראל, החל מתנאי השכר, דרך תנאי העבודה, עובר לזכויות הסוציאליות, וכן בכל המתייחס לקידום מקצועי, מיצוב המקצוע, הבטחת עתיד המקצוע ועוד.

אין ספק, שבמהלך השנים האחרונות הבאנו שינויים מרחיקי לכת והגענו האחיות להישגים מרשימים בתחום השכר במסגרת ההסכמים הקיבוציים השונים.

ואולם, הסכם קיבוצי איכותי ומיטבי ככל שיהיה, לא יהיה בו די, אלא אם הוועדים במקומות העבודה והאחיות במקומות העבודה לא ידעו לדרוש את זכויותיהן ובכך להפוך ולמנף את אותיות ההסכמים הקיבוציים לזכויות ממשיות.

לאור כל אלה, החלטנו ליצור אוגדן מקוצר של עיקרי זכויות האחיות הנובעות מההסכמים המחייבים במקומות העבודה הרלוונטיים, במטרה לפשט את יכולת ההתמצאות של האחיות בנבכי זכויותיהן ושכרן על מנת שתוכלנה לאתר ולדרוש את המגיע להן מתוקף תפקידן ולאור עשייתם המבורכת.

כמו כן, אנו נעלה מצגת תלוש השכר (במקומות העבודה הגדולים) שמאפשרת איתור זכות האחיות בתוך תלוש השכר, ובכל להקל ולפשט עוד יותר את יכולת ההתמצאות של האחיות במרחבי הזכויות במקום עבודתן.

קריאה מהנה

אילנה כהן, יו"ר הסתדרות האחיות

דברי הסבר

בעקרון רוב שכרן של האחיות בנוי בצורה דומה, עם שינויים קלים בהתאם לייחוד עיסוקה, ועל כן לצורך ההתמצאות והנוחות החלטנו להפיק שלושה אוגדנים שונים של "דע את זכויותיך": לאחיות בקהילה, לאחיות בשירות המונע ולאחיות בתי חולים.

דע את זכויותיך בנוי ממספר רבדים:

האחד, בהתאם למבנה השכר של האחות, כך שהוא מתחיל משכר הבסיס ורכיבי השכר המהווים את המרכיבים לערך שעה, לאחר מכן ערכי העבודה הנוספת, החזר הוצאות ולבסוף זכויות סוציאליות שונות, השני, לצד המבנה האמור, ישנה התייחסות לשכר האחיות בהתאם לשדה עבודתה ומערכת השכר הרלוונטית לה.

לצד תקציר ההסכמים, נציין את הוראות ההסכמים הרלוונטיים, וכן בגרסה המקוננת, במקומות רבים, ניתן יהיה להיעזר בסימולטורים לחישוב רכיבי השכר השונים.

דע את זכויותיך אינו בא להוות תחליף להסכמי והסדרי השכר של האחיות, כי אם כלי עזר והתמצאות של האחות בבחינת זכויותיה, ובכל מקרה הוראות ההסכמים הרלוונטיים גוברים וכל האמור במסמך זה אינו מחייב את הסתדרות האחיות, והאחריות על ההסתמכות בו הינו על המשתמשת בלבד.

בכל מקרה של שאלה והבהרה, נשמח לעמוד לרשותכם באמצעות וועדי העובדים במקומות העבודה, בטלפונים של משרדי הסתדרות האחיות ובאתר האינטרנט ובפייסבוק.

לשירותכם,

אורי פליישמן,

מנכ"ל הסתדרות האחיות

א. מבנה השכר המשולב

שכר האחות בנוי מטבלאות השכר בהתאם להשכלה ורמת תפקוד, בצירוף הוותק המקצועי.

א.1. השכלה

טבלאות השכר בנויות בהתאם לרמת ההשכלה:

אחיות מעשיות	↩
אחיות מוסמכות	↩
אחיות BA	↩
אחיות MA	↩
אחיות PHD (ד"ר)	↩

א.2. וותק מקצועי לטבלת השכר

הוותק המקצועי לטבלאות השכר יכלול את התקופות הבאות:

- כלל שנות העבודה בפועל כאחות, אפילו הן לא היו רצופות ממקומות העבודה המוכרים השונים כאחות בארץ, כאשר התוספות לכל שנת ותק יהיה כאחוז מהשכר המשולב בשנת הוותק הקודמת לה:

שנות הוותק	אחרי השינוי
מ-1 עד 9 שנות וותק	3.1%
מ-10 עד 19 שנות וותק	2.1%
מ-20 עד 32 שנות וותק	1.9%
מ-33 עד 35 שנות וותק	1.1%
מ-36 שנות וותק עד 40	0.85%

- שירות חובה בצה"ל: תוספת שנות וותק כמספר השנים ששירת שירות חובה בצה"ל.

3. עולים חדשים:

- שנות הוותק המוכרות מעבודתם בחו"ל.

- מספר החודשים שלמדה עברית כעולה חדשה, עד לכל היותר שנה אחת.

- אחות מתחילה ללא ותק המועסקת בראשית עבודתה במחלקה פנימית, תקודם בשתי שנות ותק. אם לא התמידה בעבודתה לפחות 3 שנים במחלקה פנימית, תבוטלנה שנות הוותק הנוספות עם העברתה לתחום סיעודי אחר.

- אחות המתקבלת לעבודה בבי"ח, במחלקה פנימית, ולזכותה ותק מצה"ל (גם אם שירתה בצה"ל כאחות וגם אם לאו) תקודם בשתי שנות ותק.

- 4.2. אחות המתקבלת לעבודה בבית חולים, במחלקה פנימית, ולזכותה ותק מקצועי ממקום עבודה אחר, הקטן משנתיים, תקודם לוותק מקצועי של שנתיים, כוותק בתחילת עבודתה.
- 4.3. אין לדרוש החזר תשלומים אלא להפסיק את התשלום, עבור קידום הותק בגין סעיף זה, עם המעבר לתחום סיעודי אחר, בתום 3 השנים.
5. בנוסף לוותק בסיעוד יתאפשר להכיר בתוספות וותק כשהאחיות מציגות תיעוד המעיד על **תקופות העסקה בהן עבדו בטרם הוסמנו בסיעוד** כמפורט במקרים המפורטים להלן:
- 5.1. העסקה בדירוג המנהלי (ככוח עזר או אחר) בטרם המעבר לדירוג אחיות באותו ביי"ח או ביי"ח ממשלתי אחר, באם נשמר רצף תעסוקתי.
- 5.2. בגין תקופות העסקה שבמקביל ללימודי סיעוד – כוח עזר או כסטודנט לסיעוד, כשתקופות אלו לא היו כחלק מלימודי הסיעוד.
- 5.3. בתקופות עבודה כרופאים בחו"ל.
- 5.4. אופן חישוב תוספת וותק מקצועי בגין **רק** המקרים המפורטים לעיל שהאחות טרם עבדה כאחות, יהיה כדלהלן-נותן כאחוז לקצר מאיזה מועד:

תקופת העסקה בטרם ההסמכה בסיעוד	בגין השנים הרלוונטיות	דרך החישוב
9 שנים ראשונות	2.9%	מספר שנים חלקי 3.1
10-19	2.1%	מספר שנים הנותרות חלקי 2.1

5.5. ²

דוגמא: וותק של 15 שנים שהוכרו בדירוג המנהלי ערב ההסמכה בסיעוד יוכר כ- 5.75 שנים בדירוג האחיות עפ"י החישוב הבא:

תקופת העסקה בטרם ההסמכה בסיעוד	שיעור תוספות שנות וותק, כמקובל בסיעוד	דרך החישוב
9 השנים הראשונות	2.9	9: 3.1
6 שנים הנוספות	2.85	6: 2.1
סה"כ 15 שנים	5.75	

תקופת העסקה בטרם ההסמכה בסיעוד	בגין השנים הרלוונטיות	דרך החישוב
9 השנים הראשונות	2.9%	מספר שנים חלקי 3.1
10-19	2.1%	מספר שנים הנותרות חלקי 2.1
20-32	1.9%	מספר שנים הנותרות חלקי 1.9
33-35	1.1%	מספר שנים הנותרות חלקי 1.9
36-40	0.9%	מספר שנים הנותרות חלקי 1.9

6. **הוותק המקצועי המרבי** הכולל לאחות, מצירוף כל התקופות כאמור, עומד על 40 שנים.

א.3. לוח תפקוד אחיות בתי חולים (רמות גמול לאחיות)

הגדרות

- 1.1. בית חולים ג' - שיש בו עד 100 מיטות
- 1.2. בית חולים ב' - שיש בו 101 עד 300 מיטות
- 1.3. בית חולים א' - שיש בו 301 עד 600 מיטות
- 1.4. בית חולים א"א - שיש בו מעל 601 מיטות

1. טבלאות תפקוד - כללי

1.1. טבלת תפקוד אחיות בתי החולים

הגדרות וקריטריונים	רמת הגמול	התפקיד
בבית חולים א"א'	17-19	אחות ראשית א"א'
בבית חולים א'	16-18	אחות ראשית א'
בבית חולים ב'	15-17	אחות ראשית ב'
בבית חולים א"א'; ניתן לקבוע על פי צורכי העבודה, על כל 200 מיטות בבי"ח כללי ועד כל 300 בבי"ח אחר.	15-17	מרכז תחום בכירה
בבית חולים ג'.	14-16	אחות ראשית ג'
בבית חולים א'; ניתן לקבוע על פי צורכי העבודה, על כל 200 מיטות.	14-16	מרכזות תחום א'
בבית חולים ב'; ניתן לקבוע על פי צורכי העבודה, על כל 300 מיטות.	13-15	מרכזות תחום ב'
	14-16	מרכז (תיאום השתלות)*
	14-16	אחות כללית ערב או לילה
בבתי חולים מעל 600 מיטות בהן ניהול הסיעוד מאורגן בחטיבות ניתן לקבוע 5 מרכזות חטיבתיות בכירות	15-17	מרכזות חטיבתיות בכירה
ניתן לקבוע מפקחת או מרכזות חטיבתיות, על פי צרכי העבודה, על כל 100 מיטות. מרכזות חטיבתיות תקבענה בבתי החולים בהם אושר מבנה חטיבתי.	14-16	מפקחת קלינית/ מרכזות חטיבתיות
בבתי חולים אחראית על מחלקות אשפוז וטיפול נמרץ בבתי חולים.	13-15	אחראית מחלקה
בבי"ח ב' (101 עד 300 מיטות) - עד 4 משרות בבי"ח א' (301 עד 600 מיטות) - עד 6 משרות בבי"ח א"א' (601 עד 901 מיטות) - עד 9 משרות בבי"ח א"א" (601 עד 901 מיטות) - עד 12 משרות	12-14	מתאמת נושא
ביחידה רפואית עם מיטות, שלא הוכרה כמחלקה (יחידה מקצועית או מכון).	12-14	אחראית יחידה עם מיטות
המשובצת בתקן בי"ח.	12-14	אחות קשר
מדריכה קלינית אשר שהתה 6 חודשים לפחות ברמת גמול 12 בו תוענק רמת גמול 13 (תחולה מ-1.1.97)	12-13	מדריכה קלינית**
	12-14	אחראית חדר צנתורים
במחלקות בהן 30 מיטות ומעלה בהן מופעלת שיטת עבודת צוות ניתן למנות ראש צוות לכל 15 מיטות.	11-13	ראש צוות
המחלקות בהן יקבעו ראשי צוות לא תהיה יותר מסגנית אחת לאחראית מחלקה.		
ביחידות בהן הקצאה נדרשת של לפחות 24 תקני אחיות ע"פ הסכם תקינת אחיות מ-1997 נספח ב/1 (לא כולל אחות אחראית וסגנית), ובהם קיימת בתקן רק סגנית אחת. ניתן למנות ראש צוות על כל 12 משרות שלמות של אחיות.		
	11-13	אחראית ביחידה ללא מיטות
	10-12	אחות

1.2. רמות הגמול אחיות בתי חולים – כללי

1.2.1. רמות הגמול אחיות בתי חולים – חדר ניתוח

תואר המשרה	רמות גמול	הערות וקריטריונים
אחראית חדרי ניתוח א"א	14-16	אחראית על 7 חדרי ניתוח ומעלה
אחראית חדר ניתוח א'	13-15	אחראית על 5-6 חדרי ניתוח
אחראית חדר ניתוח ב'	12-14	אחראית על 2-4 חדרי ניתוח
אחראית חדר ניתוח ג'	11-13	אחראית על חדר ניתוח אחד
ראש צוות בחדר ניתוח	11-13	בחדרי ניתוח א"א, א' ו-ב' ניתוח
אחראית חדר התאוששות א"א	13-15	צמוד לחדר ניתוח א"א
אחראית חדר התאוששות	12-14	

1.2.2. רמות הגמול אחיות בתי חולים – רפואה דחופה

תואר המשרה	רמות גמול	הערות וקריטריונים
אחראית לרפואה דחופה א"א	14-16	בחדרי רפואה דחופה בהם נרשמו מעל 60,000 קבלות בשנה.
אחראית לרפואה דחופה א'	13-15	בחדרי רפואה דחופה בהם נרשמו 30,000-60,000 קבלות בשנה.
אחראית לרפואה דחופה ב'	12-14	בחדרי רפואה דחופה בהם נרשמו עד 30,000 קבלות בשנה.
ראש צוות (רפואה דחופה)***	11-13	1. בחדרי רפואה דחופה א"א לכל 1,800 לידות אך לא יותר מ-3 ראשי צוות. 2. בחדרי רפואה דחופה בהם ייקבעו ראשי צוות לא תהיה יותר מסגנית אחת לאחראית חדרי רפואה דחופה.
אחראית יחידת טראומה	12-14	
אחראית יחידת טראומה	13-15	בבתי חולים בהם יחידת הטראומה הוכרה ע"י משרד הבריאות כיחידה ברמה 1 ובהם אחראית למחלקה לרפואה דחופה ברמות גמול 14-16

1.2.3. רמות הגמול אחיות בתי חולים – חדר לידה

תואר המשרה	רמות גמול	הערות וקריטריונים
אחראית חדרי לידה א"א	14-16	אחראית לחדרי לידה בהם מתבצעות מעל 3600 לידות בשנה.
אחראית חדרי לידה א'	13-15	אחראית לחדרי לידה בהם מתבצעות עד 3600 לידות בשנה.
מייילדת	11-13	בעלת רישיון לעסוק ביילוד ועוסקת בפועל ביילוד.
ראש צוות (חדר לידה)***	12-14	1. בחדרי לידה א"א לכל 1800 לידות אך לא יותר מ-3 ראשי צוות. 2. בחדרי לידה בהם ייקבעו ראשי צוות לא תהיה יותר מסגנית אחת לאחראית חדרי הלידה.

1.2.4. רמות הגמול אחיות בתי חולים – מרפאות חוץ

תואר המשרה	רמות גמול	הערות וקריטריונים
אחראית מרפאות חוץ א"א	14-16	בבי"ח כללי א"א
אחראית מרפאות חוץ א'	13-15	בבי"ח כללי א' ו-ב'
אחראית למרפאה מקצועית א'	12-14	בבי"ח כללי א"א ממונה על שתי משרות שלמות נוספות של אחיות
אחראית למרפאה מקצועית	11-13	

1.2.5. רמות הגמול אחיות בתי חולים – אספרה סטרילית

תואר המשרה	רמות גמול	הערות וקריטריונים
אחראית אספרה סטרילית	13-15	בתי חולים כלליים מעל 600 מיטות
אחראית אספרה סטרילית מלאה	12-14	
אחראית אספרה סטרילית חלקית	11-13	

במתח רמות הגמול, ברמות מרמת סגנית אחראית מחלקה ומעלה (תפקידים בהם אין כוכבית במתח רמת הגמול), תתווסף רמת גמול נוספת. זאת למעט תפקיד של מדריכה קלינית (ראה הערה במשבצת זאת). זאת, בתוקף מ-1.1.97.

2. טבלת תפקוד אחיות החינוך

תואר המשרה	רמת גמול תפקיד	הגדרות והערות
מנהלת בי"ס לסיעוד א	17-18	בי"ס המכשיר לתואר אקדמי בסיעוד ובו 200 תלמידים ומעלה. בי"ס לא אקדמי ובו 250 תלמידים ומעלה (המספר כולל תלמידי קורסים שונים).
ס/מנהלת בי"ס לסיעוד א	16-17	
מנהלת בי"ס לסיעוד ב	16-17	בי"ס לאחיות מוסמכות שאינו א.
ס/מנהלת לסיעוד ב	15-16	
מרכזת בכירה-תוכניות לימודים	15-16	בבי"ס לסיעוד בו מעל 200 תלמידים ניתן לקבוע המשרה-לצורך ניהול תוכניות הלימודים שבנוסף להכשרה הבסיסית בסיעוד
מרכזת בכירה-תחום מקצועי	15-16	בבי"ס לסיעוד א בתחומים: יסודות הסיעוד, סיעוד פנימי, סיעוד כירורגי, בריאות הציבור והקהילה, סיעוד מתקדם.
מרכזת קורס עצמאי	15-16	ריכוז קורסים או מסלולים עצמאיים שלא במסגרת בית ספר לאחיות מוסמכות.
מרכזת- תחום מקצועי	14-15	בי"ס המכשיר לתואר אקדמי בסיעוד בתחומים: בריאות הנפש, סיעוד הילד, סיעוד מיילדותי. בבי"ס לא אקדמי בתחומים המקצועיים המוכרים.
מרכזת תוכניות לימודים	14-15	
מרכזת- קורס על בסיסי	14-15	יקבע לפי תכנית ההכשרה של מנהל הסיעוד במשרד הבריאות.
מורה	12-13	תתחיל עבודת הוראה/הדרכה ברמה 11. כעבור שנתיים תעלה לרמה 12. כעבור 3 שנים לרמה 13 לכל היותר למורות מצטיינות ולפי קריטריונים שיקבעו ע"י כל מוסד (משרד הבריאות, קופת חולים וכד'). ניסיון קודם בהוראה/הדרכה בסיעוד במסגרת אחרת יחשב כוותק לצורך הפז"מ.

1. דרגה תחילית בעלות השכלה אקדמית

אחים ואחיות בעלי תואר BA ו/או MA במקצועות המוכרים לצורך שיבוץ בסולמות שר אקדמאיים לאחים ולאחיות ברמת גמול תחילית 10, יקודמו לרמת גמול 11 החל מיום 1.9.2000. החל ממועד חתימת החלטה זו, יהיו רשאים המעסיקים להעניק רמת גמול תחילית 11 במקום רמת גמול תחילית 10 לאחים ואחיות מוסמכים במקומות בהם קיים קושי בגיוס אחים ואחיות מוסמכים למשרות הפנויות.

2. תקופת עבודה קודמת לחישוב זמן שהייה

החל מ-1.5.2000 תובא תקופת עבודתה הקודמת של אחות, גם אם התפטרה מעבודתה וקיבלה פיצויי פיטורין, בחשבון לצורך חישוב זמן שהייה ברמת הגמול.

3. קיצור או הארכת פרקי זמן שהייה ברמת גמול

פרקי זמן לשהייה ברמת הגמול (פז"מ). קיצור או הארכת פרקי זמן אלה מתבססים על "הערכת עובדים" שיטתית, כשניתן:

- 3.1. לקצר את הפז"מ בחצי התקופה לאחיות מצטיינות, שהן עד 15% מהאחיות המועמדות לקידום בשנה מסוימת.
- 3.2. לקצר את הפז"מ בשליש מהתקופה לאחיות שתהיה עליהן הערכת עובד טובה מאוד, שהן עד 25% מהאחיות המועמדות לקידום בשנה מסוימת (בנוסף ל-15% הנ"ל).
- 3.3. להאריך הפז"מ בשישה חודשים לאחיות, שתהיה עליהן הערכת עובד פחות טובה, שהן עד 10% מהאחיות המועמדות לקידום בשנה מסוימת (סעיף זה לא יחול על אחיות ברמה 10 המועמדות לקידום לרמה 11).

4. פרקי זמן השהייה ברמת גמול במסגרת התפקוד

4.1. פרקי זמן השהייה ברמת גמול במסגרת התפקוד הם:

- 4.1.1. **מרמה התחלתית** במתח רמות הגמול לרמה השנייה – 36 חודשים.
- 4.1.2. **מרמה שנייה** במתח רמות הגמול לרמה שלישית (בין אם היא תקנית ובין אם היא אישית) – 48 חודשים.
- 4.2. **"שהייה ברמת גמול"** – כוללת גם את השהייה ברמת הגמול לפני כניסת התפקוד לתוקף (ב-01.01.1995).
- 4.3. בחישובי פרקי זמן השהייה ברמת גמול יילקחו פרקי זמן השהייה במוסדות של המעסיקים החתומים על ההסכם.
- 4.4. בכל מקום בו ייקבע תפקיד של **סגנית לתפקיד ניהולי** (סגנית מפקחת וכו'), יהיה מתח רמות הגמול של הסגנית בתקן נמוך **באחת** מזה של נושאת התפקיד הניהולי, אלא אם יצוין אחרת בטבלאות התפקוד.

ב. שכר המינימום

1. שכר המינימום הוא שכר העבודה (לשעת עבודה, ליום עבודה או לחודש עבודה), הנמוך ביותר אותו רשאי מעסיק לשלם לעובד, נכון להיום שכר המינימום ההסכמי עומד על 5,300 ₪.
2. בהתאם לחוק שכר המינימום התשמ"ז 1987 ולהסכמים הקיבוציים לקביעת שכר המינימום יובאו בחשבון, בין היתר, רכיבי השכר הבאים:
 - 2.1 שכר יסוד או שכר משולב (בוותק 0). במילים אחרות, לאחיות כל השכר המשולם בגין תוספת וותק מקצועי (מעל 0) לא יובאו בחשבון לצורך חישוב שכר מינימום, וההשלמה לשכר מינימום תשולם למרות שהשכר ברכיב הוותק יעלה.
 - 2.2 תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו; ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוראות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעביד, בכפוף להסכמים קיבוציים ורכיבי השכר הקבועים שם.
 - 2.3 החל מ-1.4.2008 תוספת בית החולים ותוספת 10% (תוספת סיעוד בשרותי בריאות כללית) לא יובאו בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר לשכר מינימום ברמות 10, 11, 12, 13 בלבד השינוי האמור יכנסו לתוקפו החל מהמשכורת המשולמת בגין חודש אפריל 2008 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בגין חודש מאי 2008.

ג. תוספות שכר פנסיוניות לערך שעה

1. הגדרה

להלן מפורטות תוספות השכר שיובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ומתוך כך משפיעות על עבודה נוספת, כגון תחום משמרת, תורנויות, כונניות, שעות נוספות וכל עבודה נוספת.

2. טבלאות השכר המשולב, יהיו לפי ההשכלה המוכרת של האחות, כפי שצוין לעיל:

אחות מעשית
אחות מוסמכת
אחות ב.א.
אחות מ.א.
אחות דוקטור

3. תוספת 5.35%

4. תוספת 2009 (מעשית 2.50% / מוסמכת 4% / אקדמאית 6.33%)

החל מהמועד הקובע תשולם לאחים ואחיות תוספת שכר חדשה, בשיעורים המפורטים להלן (להלן: "תוספת 2009"), בהתאם לטבלת השכר לפיה משולם שכרה:

4.1. לאחות בעלת תואר BA, MA או PhD - 6.33%

4.2. לאחות מוסמכת 4%

4.3. לאחות מעשית - 2.5%

5. תוספת 2011 (4%)

6. תוספת שקלית (2013)

תוספת בשיעור של ₪ 1,398.70

7. תוספת שקלית (2016)

התוספת בשיעור תתעדכן בשיעורים במועדים המפורטים להלן:

התוספת הכוללת תעמוד על הסכום :	החל מהמועד :
₪ 99.66	01.07.2016
₪ 227.62	01.03.2017
₪ 377.86	01.06.2018
₪ 551	01.08.2019
₪ 738	01.12.2019

8. גמול השתלמות אחיות

8.1. גמול השתלמות יחושב כאחוז מהשכר המשולב.

- 8.2. עבור כל 112 שעות לימוד מוכרות, ישולם לאחות גמול השתלמות בשיעור של 1.2% מהשכר המשולב, וזאת עד תקרה של 9 יחידות, סך הכול 10.8%.
- 8.3. ניתן לצבור גם קורסים שהם פחות מ-112 שעות, ובלבד שהם מעל 25 שעות.

9. תוספת השלמת שכר מינימום

עיקרי חוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987:

2. הזכות לשכר מינימום

- (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - **עובד**) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.
- (ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.
- (ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף

קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בעד זמן היעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר.

3. חישוב השכר לענין שכר המינימום (תיקון : תשנ"ז)

- (א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעביד לעובדו בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.
- (ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:
- (1) שכר יסוד או שכר משולב;
- (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;
- (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו,
- ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעביד.
- (ג) (בוטל)

(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

10. תוספת בית חולים

- 10.1. תוספת הניתנת לכל אחיות בתי החולים, בשיעור של 25% מהשכר המשולב התחילי של אחות מוסמכת ברמה 10 ללא וותק (627.8 ₪ נכון ל-31.12.2017).
- 10.2. סכום נכון להיום לתוספת בית חולים שווה ל-627.8 ₪.
- 10.3. יש להדגיש, הסכום אינו תלוי בשכר ודרגת האחות, והיא פונקציה של טבלת השכר הכללית בהתייחס לאחות מוסמכת בדרגה 10.

ד. תוספות שכר פנסיוניות שאינן לערך שעה

הסבר: תוספות מהשכר המשולב שאינן לחישוב ערך שעה ועבודה נוספת אולם, התוספת תהווה רכיב לפיצויי פיטורין, רכיב להפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות ולרכיב לתמריץ אחיות.

ד.1. הסכם שכר 99

תוספת שכר בגובה 10% (בשרותי בריאות כללית נקרא – תוספת סיעוד).

ד.2. הסכם שכר 97

תוספת שכר בגובה 3.3% (בשרותי בריאות כללית נקרא – תוספת סיעוד).

ד.3. תוספת מנהל

(בשרותי בריאות כללית : כוננות מנהלית)

כל יחידה הינה בערך 6.33% מהשכר ההתחלתי של אחות מוסמכת בוותק 0, כפי שיתעדכן מעת לעת.

1. מספר יחידות תוספת מנהל - אחיות בתי החולים (כוננות מנהלית)

מספר יחידות תוספת מנהל	תפקיד
25	אחות ראשית בית חולים מ- 301 מיטות
20	אחות ראשית בית חולים עד 300 מיטות
12	סגנית אחות ראשית, מרכזת תחום בכירה, מפקחת קלינית, אחות כללית, מרכזת חת"ש
12	אחות אחראית מחלקה
3	סגנית לאחות האחראית

2. מספר כוננויות מנהל - אחיות למרפאת חוץ של בתי החולים

מספר כוננויות	תפקיד
12	אחות אחראית מרפאת חוץ א'
8	אחות אחראית מרפאת חוץ ב'
6	אחות אחראית מרפאת חוץ ג' סגנית אחות אחראית מרפאת חוץ א'
1	אחות אחראית מרפאה מקצועית

3. מספר כוננויות מנהל - אחיות החינוך

מספר כוננויות	תפקיד
12	מנהלת בי"ס לאחיות רב-גוני א'
6	סגנית מנהלת בי"ס לאחיות רב-גוני א'
4	מרכזת תוכניות לימודים
4	מרכזת קורס עצמאי / מרכזת בכירה
13	מרכז/ת תוכנית לימודים

ה. הדרכה קלינית

1. **תשלום בגין שעת הדרכה קלינית (עד 15 שעות לחודש בתשלום)**
בגין הדרכה קלינית שעת הדרכה תעמוד על כ-80 ש"ח לשעת הדרכה, ולכל היותר יהיה תשלום של עד 15 שעות לחודש, כלומר 1,200 ש"ח לחודש.
2. **הצבה בהתאם ללוח התפקוד - דרגות**
 - 2.1. עם השיבוץ בתפקיד, מדריכה קלינית זכאית לדרגה 13.
 - 2.2. לאחר 5 שנים בדרגה 13, המדריכה הקלינית זכאית לדרגה 14 אישית זמנית.
 - 2.3. לאחר 3 שנים בדרגה 14 אישית כמדריכה קלינית, היא תקבל דרגה 14 קבועה.
3. **הוראות מעבר**
 - 3.1. לצורך קביעת הפז"מ לשם קביעת רמת הגמול הקלינית, אלא על פי מניין תקופות העסקה קודמות בהן מילאו בפועל בתפקיד מדריכה קלינית בלבד ואשר שולמו בגין שעות הדרכה.
 - 3.2. **דוגמאות ליישום הוראות המעבר:**
 - 3.2.1. אחות שתשובץ בתפקיד מדריכה קלינית והועסקה עד ערב פרסום חוזר זה 5 שנים בפועל במצטבר בתפקיד מדריכה קלינית, תהיה זכאית לרמת גמול 14 אישית זמנית לאלתר.
 - 3.2.2. אחות שתשובץ בתפקיד מדריכה קלינית והועסקה עד ערב פרסום חוזר זה 7 שנים בפועל במצטבר בתפקיד מדריכה קלינית, תהיה זכאית לרמת גמול 14 אישית זמנית לאלתר וכעבור שנה תהפוך רמת גמול 14 האישית לקבועה.
 - 3.2.3. אחות שתשובץ בתפקיד מדריכה קלינית והועסקה, עד ערב פרסום חוזר זה 8 שנים ומעלה במצטבר בתפקיד מדריכה קלינית, תהיה זכאית לרמת גמול 14 אישית קבועה לאלתר.

ו. שעות עבודה

1. שעות עבודה

- 1.1. שעות העבודה בבתי החולים הן 36 שעות שבועיות.
 1.2. מורות בבתי"ס לסייעוד עובדות 36 שעות בשבוע. מתוכן, 4 שעות הכנה מחוץ למוסד.
 החל מ-1.5.88 תהיה מכסת שעות נוספות למנהלות בתי ספר אי' - 50 שעות, וסגניות בתי"ס לסייעוד אי' - 25 שעות.

2. תחום משמרות

2.1. ימי חול

13:00-07:00	1 תחום
20 % 19:00-13:00	2 תחום *
50 % 07:00-19:00	3 תחום
אחרי 7 שעות 87%	
אחרי 9 שעות 125%	

* מתייחס לאחיות שעבדו בחודש קלנדרי 6 משמרות לפחות או לחילופין באותו היום עבדו מעל 8 שעות.

2.2. ימי שישי

13:00-07:00	1 תחום
40 % 19:00-13:00	2 תחום
100 % 07:00-19:00	3 תחום

2.3. ימי שבת

75 % 13:00-07:00	1 תחום
75 % 19:00-13:00	2 תחום
100 % 07:00-19:00 03:00-07:00	3 תחום

ז. שעות נוספות בתי חולים

1. אחות במשרה מלאה, אשר עבדה לפחות 4 שעות רצופות במשמרת, לאחר שהשלימה 36 שעות עבודה שבועיות, בחישוב שבועי, תהיה זכאית לתשלום עבור כל שעה במשמרת זו בהתאם לתחום המשמרת אותה ביצעה.

2. לאחיות אלו, יתווספו מעבר לתוספת תחום המשמרת השיעורים הבאים:

2.1. אחות ברמה 10 ו-11 – תוספת 50% לשעה.

2.2. אחות ברמה 12 ומעלה - תוספת 45% לשעה.

צבירת שעות נוספות

לאחיות העובדות בבתי חולים תהיה אפשרות לצבור את השעות הנוספות שמעל 36 שעות שבועיות בבנק שעות עד למקסימום של 30 ימי עבודה בלבד, וזאת מעבר למכסה המרבית אותה ניתן לצבור לפי הכללים המקובלים אצל המעסיק.

ח. מענק משמרות בתי חולים

1. התקופה הרלוונטית לחישוב מענק משמרות הינה שנה קלנדרית החל מיום הראשון לחודש ינואר של השנה החולפת ועד 31 לדצמבר של אותה השנה.
2. זכאית אחות במוסד שעובד שלוש משמרות ביום, ואשר במהלך השנה הרלוונטית עבדה מעל 75 משמרות. (בחלקיות המשרה בהתאמה).
3. במקום שנהוג לעבוד 2 משמרות ביום, אחות שבמהלך השנה הרלוונטית עבדה מעל 40 משמרות.
4. התשלום יהיה כפונקציה של המשמרות שבוצעו וימי החופשה שנוצלו במהלך השנה.

ט. כוננות בבתי חולים

"כוננות" – מצב שבו נדרשת אחות על ידי המוסמך לכך, להישאר רתוקה בביתה (או במקום מוסכם אחר), על מנת להיענות לכל קריאה, מצד המוסמך לכך, ולהתייצב במקום העבודה לשם מילוי תפקיד. זמן הכוננות הוא מחוץ למכסת שעות העבודה הרגילות של האחות ומחוץ לשעות העבודה הרגילות של בית החולים בו היא כוננית.

1. אחות שנדרשה על ידי מי שהוסמך לכך לבצע כוננות תהיה זכאית לתמורה כלהלן – בימי חול – $2/3$ משכר שעת עבודה עבור כל שעת כוננות.
2. בימי שבת/ מועד - $6/7$ משכר שעת עבודה עבור כל שעת כוננות.
3. בערב שבת/ חג (כוננות סופ"ש) - $2/3$ משכר שעת עבודה עד כניסת שבת/ חג ו- $6/7$ משכר שעת עבודה לאחר מכן, עבור כל שעת כוננות.
4. נקראה אחות בכוננות להתייצב למקום עבודה לשם מילוי תפקידה, תהיה זכאית לתמורה עבור זמן שהותה בתפקיד כשעות נוספות, וזאת במקום התמורה בגין הכוננות.

י. תמריצים

י.1. תמריץ לאחיות בתי חולים

התמריץ ניתן לאחיות אשר התחייבו וחתמו לשרת בבית החולים במשך שנה אחת לפחות.

שיעור התמריץ לאחיות בתי חולים

<u>שיעור התמריץ</u>	<u>היקף משרה</u>
שכר חודש וחצי מהכנסתו החודשית הממוצעת*	100%
הכנסה חודשית ממוצעת אחת	75% משרה עד 100% (לא כולל)
75% מהכנסה חודשית ממוצעת	50% משרה עד 75% (לא כולל)

הכנסה חודשית ממוצעת של העובד היא ההכנסה השנתית של העובד מתאריך ראשון לספטמבר של שנת החתימה ועד לתאריך 31 באוגוסט של השנה שלאחריה מחולקת ב-12. ההכנסה לא כוללת את כל התשלומים בגין החזרי הוצאות ו"מקדמת התמריץ" או כל חלק אחר ממנו.

תקופת ההתחייבות

תקופת ההתחייבות תהיה לשנה – מ-1 בספטמבר של כל שנה ועד 31 באוגוסט של השנה שלאחריה, תמורתה יקבל העובד "מקדמת תמריץ" ו"השלמת תמריץ".

י.2. תשלום התמריץ – שני תשלומים

תשלום ראשון: מקדמת תמריץ

המחושבת עפ"י שכרו המשולב של העובד בעד חודש ספטמבר של השנה בה הוא חותם על ההתחייבות.

תשלום שני: השלמת תמריץ

סכום ההפרש בין ההכנסה החודשית הממוצעת של העובד (כנ"ל) לבין "מקדמת התמריץ".

י.3. תמריץ משמרות מיוחד לאחיות בי"ח

תמריץ שלישי ורביעי (הכוונה בשעות מ- 19.00 עד 07.00 למחרת) וגם ובגין משמרות ראשונה ושנייה בשבת/חג בהתאם לחלקיות המשרה, כלהלן:

בעד משרה מלאה - הכפלה ב- 4.0 חלקי משרה

בעד 75%-99% - הכפלה ב- 3.5 חלקי משרה

בעד 50% - הכפלה ב- 2.5 חלקי משרה

שעות / יום	ראשון	שני	שלישי	רביעי	חמישי	שישי	שבת
07-19	לא נכלל	לא נכלל	לא נכלל	לא נכלל	לא נכלל	לא נכלל	משולם
19-07	משולם	משולם	משולם	משולם	משולם	משולם	משולם

י"א. מענק יובל

כללי: גובה המענק 60% מהמשכורת הקובעת לצורך מענק יובל

י"א.1. המוסדות המוכרים

החל מ-1.1.99 ישולם לאלה שעד 31.10 של כל שנה יעמדו לזכותם במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים ובהתאם להחלטת ועדת מעקב:

- עובדי מדינה
- שרותי בריאות כללית
- הדסה
- עריית תל אביב, חיפה, ירושלים
- בי"ח שערי צדק
- בי"ח ביקור חולים
- בי"ח לניאדו
- בי"ח משגב לדך
- שלטון מקומי

י"א.2. ותק לחישוב מענק יובל

ותק לעניין המענק כולל:

- ✓ ותק עבור שירות חובה בצה"ל
- ✓ שירות במשטרה או בשב"ס
- ✓ שרות במערכת ביטחון אחרת
- ✓ שירות לאומי

למען הסר ספק הובהר, כי המענק ייכלל בחישוב ההכנסה החודשית הממוצעת לעניין חישוב השכר הפנסיוני ולתשלום התמריץ. המענק לא יובא בחשבון לעניין הפרשות לקרן השתלמות.
יובהר, וותק מקצועי מחו"ל שהוכר על ידי משרד הבריאות לעולים חדשים אינו נכלל בחישוב השנים לזכאות למענק יובל.

י"ב. החזר הוצאות

י"ב.1. דמי הבראה

קצובת הבראה ונופש ניתנת פעם אחת לכל שנה, לעובד העובד מעל שנה, בהתאם למקובל במוסד לימי ההבראה ושיעור התשלום בגין כל יום, בהתאם לוותק של העובד.

ימי הבראה לפי וותק בשנים

ימי הבראה	וותק בשנים
9	1
11	2-4
12	5-10
13	11-15
14	16-20
15	21 ומעלה

י"ב.2. ימי עיון והשתלמות

1. זכאות לימי עיון

כל אח ואחות זכאים להשתתף ב-8 ימי השתלמות לשנה, באישור המעסיק ובתיאום מראש עימו. ימים אלה ייראו כימי עבודה לכל דבר ועניין

2. צבירת ימי עיון

העובד יוכל לצבור מתוך המכסה 4 ימים כל שנה, עד 6 שנים. מקסימום צבירה - 24 ימי השתלמות.

3. ניצול

השתלמויות או קורסים שהמעסיק מחייב את העובד להשתתף בהם, לא ייחשבו במניין השתלמויות אלה.

י"ב.3. מעונות ילדים

1. אם לילד או ילדים עד גיל 12 שנים, זכאית לתוספת מעונות אחת בלבד (הסכום מתעדכן מדי פעם בעדכוני שכר אחרים).

2. בכל מקרה, החל מיום 1.9.2011 ישולם החזר הוצאות בעד החזקת ילד במעון (להלן "תוספת מעונות") כדלקמן:

2.1. תוספת המעונות תשולם בגין השתתפות חלקית בהוצאות אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת, בהתאם לתנאי הזכאות שלהלן.

- לעניין זה "ילד" – מי שטרם מלאו לו 5 שנים, אלא אם כן נאמר אחרת.
- 2.2. תוספת המעונות תשולם לעובדת שהינה אם לילד, והיא לא תידרש להמציא למעסיק קבלות (מטעמי נוחות).
- 2.3. סכום תוספת המעונות הוא כדלקמן:
- 2.3.1. בעד ילד אחד/ילד ראשון – 313 ₪ בחודש.
- 2.3.2. בעד ילד שני- 210 ₪ בחודש.
- 2.3.3.
3. סכומים אלה ישולמו יחסית לחלקיות המשרה.
4. דינו של אלמן או גרוש אשר ילדיו בחזקתו – כדין אם עובדת.

י"ב.4. ביגוד לאחיות בבתי החולים

אחיות זכאיות ל-80% מסכום הקצובה המשולמת על פי הוראות החשב הכללי לרמה מרבית למקבלי קהל (רמה ד')- הרמה המרבית למקבלי קהל נכון ליום 10.07.2018, העומד על 2,118 ₪.

י"ג. זכויות סוציאליות

י"ג.1. ימי חופשה שנתית

כללי: עובדים המדורגים בדירוג האחים והאחיות זכאים לחופשה שנתית בת 26 ימי עבודה בכל שנה.

צבירת חופשה

אחיות חייבות לנצל על פי רישום תלוש המשכורת תחת הכותר "חובת ניצול". המספר המרבי של ימי חופשה שעובד רשאי לצבור היא על פי מה שהוחלט על ידי המעסיק.
דוגמא : במדינה 65 יום ובשירותי בריאות כללית.

ימי שבתון

- יום העצמאות
- יום הבחירות לכנסת (חוק הבחירות לכנסת, תשכ"ט – 1969, ס' 136)

ימי בחירה

עובד מדינה רשאי להיעדר כל שנה לפי בחירתו בשניים מתוך הימים הבאים ולקבל משכורת בעדם :

ערב ראש השנה	יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל
ערב יום הכיפורים	יום זיכרון אישי של קרוב משפחה שנפל במערכות ישראל
ערב חג הסוכות	ל"ג בעומר
הושענא רבה	יום שיחרור ירושלים
עשרה בטבת (יום הקדיש לחללי השואה)	אחד במאי
פורים	ערב חג השבועות
ערב פסח	כ" בתמוז
חג המימונה (כ"ב בניסן)	תשעה באב
יום הזיכרון לשואה ולגבורה (כ"ז בניסן)	יום האישה בין-לאומי

חופשות אבל יהודי

נפטר קרוב משפחה של עובד יהודי, זכאי העובד, לפי הדין, להיעדר מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים, כולל שבת החלה ביום הקבורה.
קרוב משפחה ליהודי – אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה.

חופשות אבל מוסלמי ונוצרי

נפטר קרוב משפחה של עובד מוסלמי או נוצרי מדרגה ראשונה, זכאי העובד להיעדר מן העבודה מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים החל מיום הקבורה.
נפטר קרוב משפחה של עובד מוסלמי או נוצרי מדרגה שניה, זכאי העובד להיעדר מן העבודה מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שלושה ימים החל מיום הקבורה.
קרוב משפחה למוסלמי ונוצרי – דרגה ראשונה : אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל, אישה.
דרגה שנייה : סבא, סבתא, נכד, נכדה, דוד או דודה (קרובי דם ולא קרובי חיתון).

חופשות אבל דרוזי

נפטר קרוב משפחה של עובד דרוזי, זכאי העובד להיעדר מן העבודה שבעה ימים מיום פטירת קרוב המשפחה.
קרוב משפחה לדרוזי – **אב, אם, בן, בת, סבא, סבתא, אח, אחות, נכד, נכדה, חותן, חתן, גיס, גיסה, אחיין, אחיינית, דוד, דודה, בן דוד, בת דודה, בעל או אישה.**

בתקופת חופשת האבל זכאי העובד לקבל את המשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והמשיך לעבוד.

י"ג.2. מחלה

ככלל, במגזר הציבורי האחות זכאית ל- 30 ימי מחלה בשנה.
ימי המחלה ניתנים לצבירה ולפדיון בהתאם ובכפוף לכללים וההסכמים בכל מוסד.

הצהרה על מחלה

עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה ללא תעודת מחלה ולא קיבל טיפול מרופא, ימסור, בשובו לעבודה, לידי הממונה, הודעה אישית על מחלתו, ויקבל תשלום כימי הצהרה בהתאם לכללי הזכאות במקום עבודתו.

י"ד. פנסיה

ההסדרים הפנסיוניים הם פונקציה של החיקוק והתקנונים השונים הקובעים לכל הסדר, ולצורך בחינת הזכויות כל אחות תפנה להסדר הרלוונטי.

ניתן לחלק את ההסדר הפנסיוני לשני סוגים עיקריים: פנסיה וותיקה ופנסיה צוברת חדשה, כאשר ההפרשות משתנות כדלהלן:

פנסיה וותיקה - ניכוי עובד לפנסיה בשיעור 7%; ניכוי מהמעסיק 7.50% לפנסיה ו6% לפיצויים.
פנסיה צוברת חדשה - ניכוי עובד לפנסיה בשיעור 7%; ניכוי מהמעסיק 7.50% לפנסיה ו6% לפיצויים.

ט"ו. קרן השתלמות

העמיתים ומעסיקיהם מפרישים לקרן תשלומים חודשיים רצופים בשיעורים של 2.5% על ידי העובד ו-7.5% על ידי המעסיק.

ט"ז. קופות גמל לתגמולים

הפרשה לקופת גמל לתגמולים היא מרכיבי השכר שאינם מחושבים לפנסיה, בהתאם להסדר במקום העבודה, כאשר ההפרשה תהיה בשיעור של 6.5% עובד, ומעסיק 6.5%.

בהתייחס להחזר הוצאות, שיעור ההפרשה לקופת הגמל הינו 5% עובד, ו-5% מעסיק.