

דיווח אישי באמצעים טכנולוגיים על נוכחות בעבודה (לרופאי בתי-חולים)

- ההסכם מסדיר תנאי דיווח חדשים לעבודת הרופא, במקביל למעבר לשבוע עבודה גמיש בן 5 ימים ולתשלום שעות נוספות, והכרה ביציאה בתפקיד, וזאת מיד עם החלת דיווח הנוכחות באופן חדש.
- כל האמור כאן יחול החל מיום היישום בפועל של הסדר דיווח הנוכחות הטכנולוגי.

כללי

1. חשוב לציין כי בעקבות ההסדר בדבר הדיווח האישי באמצעים טכנולוגיים הקבוע בהסכם, לא יחול כל שינוי בכל הסדרי העבודה, התורנויות והכוננויות של רופאים על פי הסכמים קיבוציים, וכנהוג וגם מאושר היום.

2. אופן הדיווח - קיימים מספר אמצעים חלופיים לדיווח, לפי בחירת הרופא :

א. חלופה ראשונה – דיווח במענה קולי על ידי הקשת מספר טלפון (*006) מכל טלפון סלולרי (וקווי) ו/או שימוש באפליקציה סלולרית (מטלפון חכם).

יש להבהיר כי האיכון נעשה רק בשעת החיוג – יציאה/כניסה, ואין זיהוי למקומו של הרופא מעבר לנקודות זמן אלו (לא GPS ולא מעקב).

יש לציין כי ביחס לנתוני המיקום יופיע בפלט המחשב לצורך דיווח נוכחות, האם החיוג נעשה במתחם בית החולים או לא בלבד (לא מופיעים נתונים ביחס למקום הדיווח- אלו נשמרים אצל החברה).

ב. חלופה שנייה - דיווח באמצעות שרון נוכחות המותקן על הקיר והמופעל לגבי יתר העובדים בבית החולים.

3. שעות העבודה היומיות - 8 שעות עבודה בכל יום במהלך הימים א' עד ה', שתוגדרנה בין השעה שש בבוקר לשעה שש בערב. הללו תיקבענה בהתחשב בבקשת הרופא, בכפוף להחלטת מנהל המחלקה ובהתאם למדיניות מנהל בית החולים.

בהתגלע ספק/מחלוקת, ברירת המחדל הן :

א. משעה שבע בבוקר עד השעה שלוש אחר הצהריים.

ב. משעה שמונה בבוקר עד השעה ארבע אחר הצהריים.

4. סידור עבודה גמיש של רופא :

בהסכם נקבע כי ניתן יהיה לקבוע סידור עבודה גמיש ליום עבודה ולשבוע עבודה, (כלומר החלטה בנוגע לסידור שונה בתוך השבוע- גמישות בשעות ההתחלה והסיום באותו היום, גמישות בתוך השבוע- יום אחד בו הרופא עובד יותר שעות על חשבון יום אחר בשבוע).

במדינה, סידור העבודה הגמיש כאמור כפוף לביצוע 5 שעות עבודה בתוך במסגרת שעות העבודה היומיות (0600-1800).

במקרים חריגים, בהתאם לצורך עתי במחלקה ובאישור מראש ניתן לעשות סידור עבודה חודשי-כלומר שבוע בו עובדים פחות שעות והשלמת השעות בשבוע אחר בתוך החודש.

שבוע העבודה: 5 ימי עבודה בשבוע, 41.5 שעות שבועיות, בחישוב שנתי.

תשלום שעות נוספות: ההסכם קובע כי הרופאים יהיו זכאים לתשלום בעד שעות נוספות שמעבר למכסת השעות השבועית. הגמול בעד השעות הנוספות כאמור, יחושב בהתאם לשיעורים הקבועים בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951, והוא ייגזר מערך השעה.

השכר לערך שעה שישמש לתשלום התמורה בגין שעות נוספות יחושב לפי השכר החודשי לערך יום, על מרכיביו, כשהוא מחולק ל- 179.83 שעות העבודה לחודש. ההחלטה כי תוספות השכר מהסכם זה תוכרנה לערך היום, משפיעה גם על ערך השעה, כך שערך השעה יגדל.

המימון בגין תשלום עבור השעות הנוספות הוא חלק מעלות ההסכם, ויוקצה בעבור זה תקציב מיוחד ("צבוע") שיועבר למעסיקים.

בנוסף, לרופאים מומחים בבתי חולים בדרגות 4 עד 7+, למעט מנהלים, תינתן תוספת גלובלית חודשית, שתשולם באופן קבוע מדי חודש, בגובה 10 שעות שיחושבו לפי מקדם 1.25 מערך השעה.

על כל שעה מעבר ל-10 שעות הללו יקבלו תגמול על שעות נוספות לפי הקבוע בחוק.

- התוספת תינתן בין שבוצעה עבודה נוספת ובין שלא (מכאן שתשולם גם בחופשה, היעדרות וכו')
- תוספת זו תשולם בחודש שלאחר החודש שבו יחל היישום בפועל של דיווח הנוכחות של הרופאים.

עבודה פרטית- ההסכם קובע מפורשות, כי רופא שקיבל ממעסיקו אישורים לעבודה פרטית, ו/או לפרקטיקה פרטית, רשאי, בזמן שאינו חלק משעות העבודה בהתאם לסידור העבודה הגמיש שלו, לעסוק בפרקטיקה פרטית או בעבודה פרטית.

5. השתלמות וחופשה שנתית- בעקבות המעבר לשבוע עבודה בן 5 ימים והפחתת מספר ימי העבודה ל-6 ל-5 בשבוע (הפחתת כמות שעות העבודה לחודש ל- 179.83 שעות), ערכי השכר לערך יום לחישוב חופשה והשתלמות ישתנו ויגדלו מהערך עובר להסכם.

הזכאות לחודש חופשה בשנה לא השתנתה בעקבות ההסכם. טרם ההסכם היו בחודש כזה 26 ימי עבודה (ימי החודש פחות 4 שבתות), לאחר ההסכם יש 22 ימי עבודה (ימי החודש פחות 4 ימי שישי ו-4 שבתות). זו הסיבה שמכסת ימי החופשה השנתית, לרבות הצבורה, ומכסת ימי השתלמות הצבורה והעתידיה של מנהלים, תפחת בשישית (דהיינו יש ירידה מ-26 ל-22 ימי חופשה שנתית המבטאים חודש חופשה, אך ערך כל יום עולה בערך של 120% כך שכלכלית אין ירידה).

6. העברת נתוני הדיווח תיעשה באופן הבא-

המעסיק והרופא ינהגו לפי השלבים הבאים:

- i. המעסיק יקבל את נתוני הדיווח
- ii. המעסיק יעביר לרופא את נתוני הדיווח
- iii. הרופא יבדוק את נתוני הדיווח, יכתוב מה מהות היציאה בתפקיד במקרים הרלבנטיים, יתקן כל שגיאה או אי דיוק בנתוני הדיווח ויאשרם בחתימתו.
- iv. הרופא יעביר למנהל המחלקה/מנהל בי"ח את נתוני הדיווח המאושרים על ידו
- v. מנהל המחלקה/מנהל בי"ח יאשר בחתימתו את נתוני הדיווח ויעבירם למחלקת משאבי אנוש
- vi. מחלקת משאבי אנוש תעביר למחלקת המשכורת את נתוני הדיווח לבחינה ואישור לתשלום.

7. קיצור יום העבודה - רופאה אם - הוראות חוקי העבודה וההסכמים הקיבוציים יחולו על כל ההסדרים ונורמות העבודה הנגזרות מכח דיווח הנוכחות החדש, כך בהתאם לאמור בהסכם הקיבוצי מיום 15.3.79 אם לשני ילדים עד גיל 14 או אם לילד אחד עד גיל 8, תעבוד יום עבודה בן 7 שעות.

8. על-פי ההסכם, תקום ועדת המעקב קבועה שתלווה את דרך הפעלת הדיווח ותדון בבעיות שיתעוררו בתהליך.

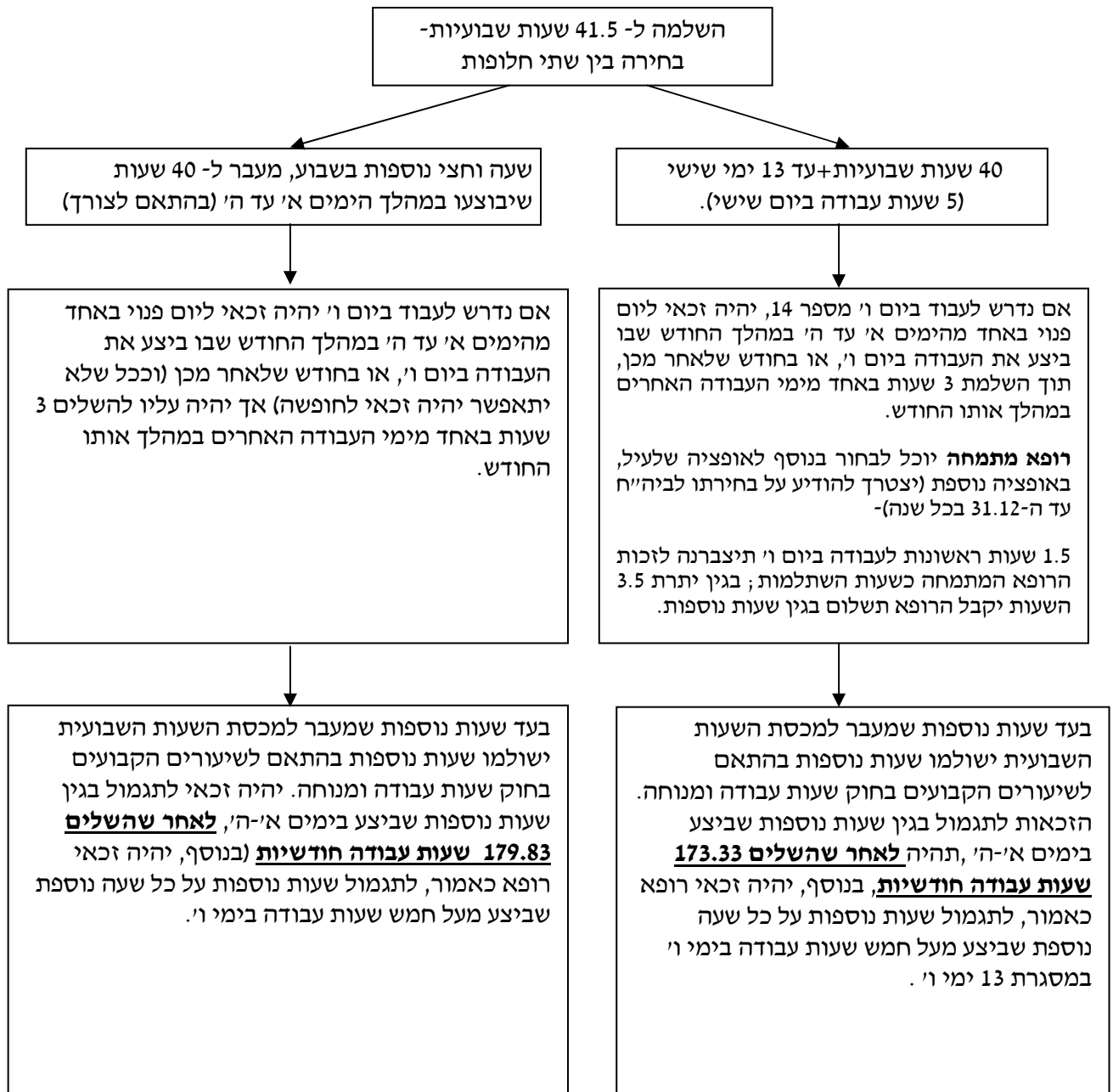
שבוע העבודה:

40 שעות שבועיות (א'-ה').

בנוסף, יעבוד הרופא בהתאם לאחת החלופות שתפורטנה להלן (השלמה ל-41.5 שעות שבועיות).

הבחירה בין החלופות תיעשה, בהתחשב ברצון הרופא ובאישור מנהל המחלקה, אחת לשנה.

יובהר כי מנהל המחלקה יהיה רשאי שלא לשבץ רופא מסוים באחת החלופות או חלק מהן, לפי צרכי העבודה (כלומר הרופא יעבוד לא יותר מ-40 שעות שבועיות), ושכרו של הרופא לא ייפגע עקב כך.



שאלות ותשובות

כיצד יתבצע הדיווח מבחינה טכנית?

✓ קיימים מספר אמצעים חלופיים לדיווח :
אופציה ראשונה : חיוג סלולארי על ידי הקשת מספר טלפון למערכת מענה קולי המאפשרת דיווח על שעת הדיווח ומיקום המדווח.

✓ אופציה שנייה : אפליקציה סלולרית המותקנת במכשיר הנייד (בטלפונים חכמים)

✓ אופציה שלישית : דיווח באמצעות שרון נוכחות המופעל לגבי יתר העובדים בבית החולים (שרון המותקן על הקיר וכרטיס עובד).

מהם מועדי הדיווח על הנוכחות?

✓ בכל כניסה לבית החולים ויציאה ממנו בראשית יום העבודה, במהלכו ובסופו; ביציאה בתפקיד מבית החולים וחזרה בתפקיד לבית החולים; וכן בתחילת עבודה מחוץ לבית החולים וסיום העבודה מחוץ לבית החולים.
במידה והבחירה היא בדיווח באמצעות שרון המותקן על הקיר, ניתן להשלים ידנית רישום שעות עבודה מחוץ לבית החולים.

האם על הרופאים לדווח על נוכחות כשמבצעים עבודה נוספת (כוננויות/ תורנויות/ססיות)?

✓ לא. הרופאים ידווחו רק על שעות העבודה המבוצעות במסגרת משרתם. עבודה נוספת מתוגמלת באופן נפרד בתעריף גבוה יותר מתעריף שעות נוספות ולפיכך גם אין לדווח על שעות הנוכחות בה. במקרה שמדובר במתמחים הנשארים שעות נוספות לאחר סיום תורנות והעברת מחלקה- הללו יצטרכו לדווח על שעות אלו על-מנת לקבל תגמול עבורן.

האם ניתן יהיה להשלים שעות חסרות בזמן אחר באותו השבוע או החודש?

✓ כן. ניתן יהיה לקבוע סידור עבודה גמיש ליום עבודה ולשבוע עבודה. כלומר, קביעת 8 השעות היומיות באופן גמיש (לא רק 00:00-16:00), או לחלופין סידור שעות שונה בתוך השבוע (עבודה ביום אחד יותר שעות על חשבון פחות שעות ביום אחר באותו השבוע). הסידור ייקבע בהתאם לבקשת הרופא, באישור מנהל המחלקה ובהתאם למדיניות מנהל בית החולים. במקרים מיוחדים, יוכל מנהל המחלקה לאשר מראש סידור עבודה חודשי (עבודה בשבוע אחד יותר שעות על חשבון שבוע אחר בו יעבוד הרופא פחות שעות). ניתן יהיה להשלים שעות משרה בימי שישי.

חישוב כמות השעות ייעשה באופן שנתי.

האם יש תקציב לשעות נוספות ורופאים ייהנו משעות נוספות בפועל?

✓ השעות הנוספות מתוקצבות בהתאם להסכם ותשלמנה לכל רופא עד 60 שעות נוספות לחודש (ההגבלה הקיימת בחוק). כל השעות הנוספות המאושרות על ידי המנהל תיספרנה ויתקבל תגמול כספי בגינן.

לגבי רופאים מומחים (דרגות 4 – 7+), קיים הסדר לפיו יקבלו תוספת גלובלית קבועה בגובה של 10 שעות עבודה נוספות שתחושבנה לפי מקדם של 1.25 מערך השעה, בין שביצעו אותן ובין שלא (גם אם הרופא יצא לחופשה, יקבל התוספת). על כל שעה מעבר ל-10 השעות הללו יקבלו תגמול על שעות נוספות לפי החוק.

☒ מה שיעור התגמול לשעות הנוספות הקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה?

✓ עבור השעתיים הנוספות הראשונות באותו היום - 125% מתגמול עבור שעה רגילה.
עבור השעה הנוספת השלישית ואילך באותו היום - 150% מתגמול עבור שעה רגילה.

☒ כיצד יחושב בסיס התגמול עבור שעה נוספת?

✓ השכר עבור שעה נוספת יחושב לפי השכר החודשי לערך יום על מרכיביו כולל תוספות קבועות ליום (לדוגמה: תוספת מתמחה, תוספת ניהול, תוספת יוקר תוספת מקצועות מיוחדים/ מקצועות במצוקה/מקצועות אקוטיים, תוספת בריאות הציבור, תוספת שילוב), מחולק ב- 179.83 שעות העבודה לחודש

☒ האם יכירו בעבודה אקדמית או בשעות מחקר כשעות עבודה וכן בכל יציאה אחרת במסגרת התפקיד?

✓ במסגרת החלת שיטת דיווח הנוכחות החדשה קיימת הכרה אף ביציאה בתפקיד, כשזו מאושרת עם מנהל המחלקה. על בסיס זה, יוכל הרופא לדווח, על עבודה אקדמית כפי שנעשה עד היום (במידה ובוצעה מחוץ לתחום בית החולים ואושרה על-ידי המנהל).

☒ האם ניתן לבצע עבודה פרטית/ פרקטיקה פרטית במסגרת סידור עבודה גמיש (נניח בין 08:00-10:00 היכן שתואמה עם מנהל המחלקה עבודה במחלקה בין 18:00-10:00)?

✓ כן, בהחלט. אם מנהל המחלקה אישר את סידור העבודה הגמיש, הרופא יכול בשעות בהן הוא לא עובד במחלקה לבצע עבודה פרטית אף ללא היתר כתוב (טרם ההסכם עבודה כאמור היתה בניגוד להוראות הסכמים - בעקבות ההסכם ישונה התקשי"ר בהתאם)

☒ האם דיווח הנוכחות באמצעות הטלפון יוכל לשמש למעקב אחר הרופאים? האם באמצעות השימוש בטלפון החכם ניתן יהיה לדעת היכן נמצאים הרופאים בכל רגע נתון?

✓ לא. על-פי שיטת דיווח הנוכחות באמצעות מענה קולי טלפוני ו/או דרך אפליקציה סלולארית, החברה הסלולארית עורכת בדיקה של מיקום הרופא בשעת הכניסה ובשעת היציאה. לא ייעשה כל מעקב או איכון של הרופא מעבר לנקודות זמן אלו. נתוני הדיווח ביחס למיקום הרופא בעת החיוג נשמרים אצל החברה ואצלה בלבד. שעת הדיווח והנתון האם החיוג נעשה במתחם בית החולים או לא, מועברים לרופא ולבית החולים (במקביל).

כיצד יחול ההסדר הנוכחות על רופאים משולבים המועסקים בביה"ח ובמרפאות?

הללו ידווחו על נוכחותם בכניסה וביציאה מן המרפאה/בית החולים הן בקהילה והן בבית החולים. חישוב השעות ייעשה עבור סך השעות שעובדים הן בקהילה והן בבית החולים בהתאם לחלק היחסי של משרתם.

האם רופא יוכל להגיע ביום שישי ל-8 שעות במקום יום אחר באמצע השבוע?

לא- "שעות המשרה" ביום שישי הן 5 בלבד.

האם כנסים בשעות העבודה היומיות באים על חשבון ימי השתלמות או שנחשבים עבודה (יציאה בתפקיד)?

כנסים וימי עיון בשעות העבודה ייחשבו כשעות השתלמות ולא ייגרע שכר עבורן.

כיצד נספרות שעות שישי?

רופא שעבד ביום שישי מעבר למחויבותיו, יוכל לנצל שעות אלה כשעות חופש בשבוע שלאחר מכן, כלומר יוכל לבחור לעבוד באחד הימים בשבוע רק 3 שעות (קרי: העבודה ביום שישי נחשבת כ-5 שעות)

מה קורה במקרים מיוחדים/פרטניים במהלך התקופה שלאחר יישום דיווח הנוכחות שמתגלים כמקרים כאלה שההסדר לא מכסה?

לשם כך עוגנה בהסכם ועדת מעקב תקופתית לשעון בה יושבים נציגי העובדים והמעסיקים שמטרתה להתכנס ולדון בסוגיות חדשות שעלו, במקרי קיצון ומקרים פרטניים שאין בהסדר מענה מפורש ביחס עליהם ובעוד סוגיות פתוחות בהקשר לדיווח הנוכחות. הר"י תעלה בפני המעסיקים הבעיות, וננסה לתת פתרון נקודתי היכן שצריך על-מנת לשמור על הגמישות שבהסדר.