

ה ס כ ם ק י ב ו צ י מ י ו ח ד

נעשה ונחתם ביום ד' לחודש סיון שנת תשל"ט, 30.5.1979, חיפה

**כולל תיקונים שנעשו עד יום 31.12.90
החלים על העובדים חברי ארגון ההנדסאים בטכניון**

ב י ן

הנהלת הטכניון - מכון סכנולוגי לישראל, שתקרא להלן ההנהלה

ל ב י ן

**ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, מועצה פועלי חיפה,
סניף הסתדרות ההנדסאים שיקראו להלן ההסתדרות
וארגון הנדסאים עובדי הטכניון.**

תוכן הענינים

עמוד

	פרק א': - מבוא
1	1. הגדרות
4	2. חלות ההסכם
4	3. חוקף ההסכם
5	4. נציגות העובדים
	פרק ב': - סדרי קבלת עובדים
5	5. הזמנה עובדים
6	6. תקופת נסיון
7	7. קביעות
8	8. עובדים המחקבלים לפי חוזה גיל
8	9. עובדים זמניים וארעיים
	פרק ג': - סדרי עבודה
9	10. זמן העבודה
10	11. עבודה לילה (שלא במשמרת)
10	12. עבודה במשמרות והתמורות לעבודה זו
11	13. עבודה בשעות שאינן רגילות
12	14. כוונות
12	15. שעות עבודה נוספות
12	16. העברת עובד מחפקיד לחפקיד
13	17. סדרי משמעת
	פרק ד': - שכר העבודה והתמורות האחרות
15	18. שכר העבודה
16	19. שכר עבודה לעובדים במשרה חלקית
16	20. חוספת יוקר
16	21. גמול שעות נוספות
16	22. עבודה שיש בה סיכון ומאמץ
17	23. כלכלה לעובדים בשעות נוספות
17	24. קידום עובדים
	פרק ה': - זכויות סוציאליות
18	25. חופשה שנתית
19	26. חופשות חגים ואחרות
20	27. חופשות מיוחדות בחשלוט
20	28. חופשה ללא תשלום
21	29. חופשה לידה
22	30. העדרות מפאת מחלה
23	31. דמי הבראה
23	32. מס מקביל
23	33. ביטוח פגיעות בעבודה
24	34. דמי נסיעה
24	35. בגדי עבודה
25	36. זכויות סוציאליות לעובדים זמניים וארעיים
26	37. קופת העובדים

פרק ו': - פיטורים, התפטרות, פיצויי פיטורים

26	38. פיטורים
26	39. הודעה מוקדמת לפיטורים
27	40. הודעה מוקדמת להתפטרות
27	41. פיצויי פיטורים

פרק ז': - ישוב חלוקי דעות

29	42. משא ומתן בין הצדדים
29	43. כוררות

פרק ח': - כללי - שונות

29	44. ניכויים שונים
30	45. התמחות בעבודה
30	46. יעוץ משפטי
30	47. חנוך וחרבות
30	48. המצאות ופטנטים
30	49. חלום לעבוד עבור שירות מילואים
30	50. פנסיונרים הממשיכים בעבודה
31	51. שכר לימוד בסכניון רבתי
31	52. בוטל
31	53. שינויים ארגוניים ביחידות
31	54.
31	55. שי
31	56. פרסום נוהלים
32	57. ביטוח חיים ריזיקו
32	58. העסקי מכתבים
32	59. נספחים
32	60. ביטול הסכם קודם

נספח א' - רשימת המוסדות אשר בפיקוח הסכניון

34	נספח ב' - טבלאות שכר לעובדים קבועים
35	נספח ג' - חקנות, המצאות ופטנטים
36	נספח ד' - ביטוח חיים ריזיקו
39	נספח ה' - הענקת ביגוד לעובדים
40	נספח ו' - הצהרת סודיות
41	נספח ז' - חקנות לחלוקת ימי מחלה מקרן ימי מחלה
42	

פרק א':

מבוא

הואיל והצדדים להסכם קיבוצי מיוחד זה מעוניינים בקיום יחסי עבודה חקיניים והסדר הובן של תנאי עבודה, בתפעול חקין של המוסד, בסיפוח מוסר עבודה גבוה, שמירה על משטר עבודה, השכר והתמורות האחרות ובקביעת דרכי ישוב חלוקי דעות;

אי לזאת באו הצדדים להסכם כדלקמן:-

1. הגדרות

בהסכם זה, מילים המתייחסות למין זכר יחשבו כמתייחסות אף לנקבה במשמע, ומילים המתייחסות למספר יחיד יחשבו כמתייחסות אף לרבים במשמע וכן להיפך, אלא אם כן צויין אחרת.

"המוסד"

פרושו, הסכניון - מכון טכנולוגי לישראל, לרבות המוסדות כמפורט בנספח א' להסכם זה, כפוף לשינויים שתודיע עליהם ההנהלה מיד פעם בפעם, הודעה כזו תצורף לנספח א'.

"הנהלה"

פרושה, הנהלת המוסד ו/או בא כח שהוסמך או נחכנה על ידי ההנהלה.

"ההסתדרות"

פרושה, הסתדרות העובדים הכללית של העובדים בא"י.

"מועצת הארגון"

פרושה, המועצה שנבחרה או תבחר על ידי המהנדסים, ההנדסאים והטכנאים חברי ארגון המהנדסים וההנדסאים עובדי הסכניון וקיבלה אישור ההסתדרות.

"ועד הארגון"

פרושו, הועד שנבחר על ידי מועצת הארגון.

"נציגי הארגון"

נציגי מועצת הארגון אשר הוסמכו על ידיה לייצג אותה בכל עניין.

"עובד"

פרושו:-

- א. מהנדס, להוציא חבר סגל אקדמי;
- ב. הנדסאי;
- ג. טכנאי;
- ד. לבורנט תעשייתי החבר בהסתדרות ההנדסאים;
- ה. שרטט החבר בהסתדרות ההנדסאים.

"מהנדס"

- א. מהנדסים העובדים כהנדסה אזרחית, בהנדסת חשמל, בהנדסת מכונות, בהנדסה כימית, בארכיטקטורה, בהנדסת חקלאית, בהנדסה אירוסטכנית, בהנדסת סכסטיל, בהנדסת אוניות, בהנדסת מכרות ומחצבים, או בהנדסת ייצור, תעשייה וניהול, אשר המציאו לנציבות שירות המדינה תעודות רישום בפנקס המהנדסים והאדריכלים;
- ב. מהנדסים העובדים בענפי ההנדסה או האדריכלות שלא פורטו בסעיף א' לעיל, שהם בעלי דיפלומה בהנדסה או בארכיטקטורה המוכרת על ידי נציבות שירות המדינה, או שהם חברים מלאים באגודה האינג'ינרים והארכיטקטים;
- ג. עובד שהיה מדורג בדירוג המהנדסים במוסד לפני חתימת הסכם זה.
- ד. שמאים מוסמכים, שהם בעלי השכלה אקדמית מושלמת בהנדסה, במדידה או בחקלאות;
- ה. אגרונומים, העובדים במקצועם, שהם בעלי דיפלומה של השכלה אקדמית מושלמת בחקלאות, המוכרת על ידי נציבות שירות המדינה, או שהם חברים מלאים באגודה האינג'ינרים והארכיטקטים;
- ו. כימאים, גיאולוגים, מטרולוגים, העובדים במקצועם, שהם בעלי דיפלומה של השכלה אקדמית מושלמת במקצועם, המוכרת על ידי נציבות שירות המדינה.
- ז. עובדים בתחומי מדעי הטבע, מתמטיקה, מדע שימושי וסכנולוגי המועסקים במקצועם, שהם בעלי השכלה אקדמית מושלמת, המוכרת על ידי נציבות שירות המדינה.

"הנדסאי"

פרושו, עובד אשר הינו בוגר בית-ספר מוכר להנדסאים, ו/או חוכר על ידי רשות ההסמכה כהנדסאי, ו/או חבר בהסתדרות ההנדסאים.

"סכנאי"

פרושו, עובד אשר הינו בוגר בית-ספר מוכר לסכנאים, ו/או הוכר על ידי רשות ההסמכה כסכנאי, ו/או חבר בהסתדרות ההנדסאים והסכנאים.

"משרה"

פרושה, עיסוק המופיע ברשימת העיסוקים (חקן) אשר תקבע על ידי ההנהלה מדי פעם בפעם.

"עובד קבוע"

פרושו, עובד אשר התמנה על ידי ההנהלה בכחב, להיות עובד קבוע במוסד וכן עובד, שזכה למעמד זה, בעקבות האמור בסעיף 7ב'.

"עובד בתקופת נסיון"

פרושו, עובד שנחקבל לתקופת נסיון בחנאים המפורטים בסעיף 6 וטרם קבל הודעה על הענקת הקביעות, כאמור בסעיף 7.

"עובד זמני"

עובד המועסק במשרה שאינה קבועה בתקציב המוסד, במילוי מקומם של עובדים קבועים הנעדרים מהעבודה, בעבודות עונתיות, בעבודות הקשורות במחקר ממומן, בעבודות בפרוייקטים זמניים מוגדרים מראש ביחידות מוסד הסכניון למחקר ופיתוח ואשר קבל כתב מינוי בתור שכזה.

"עובד ארעי"

פרושו, עובד שהתקבל לביצוע עבודות עזר או עבודות עונתיות, לחקופה שלא העלה על חודשיים. שכרו של עובד זה, ישתלם על בסיס של שכר יומי. חישוב השכר, ייעשה לפי השכר החודשי בדרגה שנקבעה, כשהוא מחולק לימי העבודה שהיו בפועל באותו חודש.

"שכר כולל"

פרושו, משכורת המשתלמת לעובד והכוללת את כל התוספות כפי שאלה נקבעו לעובד זה בהסכם זה, או בהסכמים ארציים אחרים אשר המוסד הצטרף אליהם.

"שנת עבודה"

פרושה, התקופה המתחילה באחת באוקטובר של כל שנה והמסתיימת בשלושים בספטמבר של השנה שלאחריה.

"ועדה פריסטית עם ארגון המהנדסים וההנדסאים"

פרושה, ועדה המורכבת מנציגי ההנהלה ונציגי ועד ארגון המהנדסים וההנדסאים ואשר לנציגי כל צד ביחד יהיה קול אחד בלבד. כל צד ימנה את נציגיו ויודיע על כך לצד השני. בכל מקום בהסכם זה אשר לגביו יסוכם בין ההנהלה וועד הארגון על הקמתה של ועדה פריסטית כזו, תורכב הועדה בהתאם להגדרה זו.

"חוקת הגימלאות"

החוקה אשר נחתמה ביום ב' לחודש כסלו שנת תשכ"ו בין הנהלת הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל, הנהלת בית-הספר המקצועי התיכוני, מוסד הטכניון למחקר ופיתוח בע"מ לבין ועד ארגון המורים בטכניון, ועד ארגון עובדי הטכניון, ועד ארגון מורי ומדריכי ביה"ס המקצועי התיכוני והמופעל על ידי הצדדים הנ"ל על פי חנאי החוקה, ובהתאם להחלטות המחבלות מזמן לזמן על ידי הועד המנהל של הטכניון.

2. חלות ההסכם

- א. הסכם קיבוצי מיוחד זה יחול על:
 - 1) המוסד, כמוגדר בהסכם זה.
 - 2) כל העובדים המועסקים על ידי המוסד לרבות זמניים וארעיים, בהתאם לסעיפי הסכם זה.
- ב. לגבי העובדים המומחים, המועסקים לפי חוזה מיוחד, יחולו אותם סעיפי הסכם קיבוצי זה אשר יקבעו בחוזה מיוחד שיחתם בין העובד האמור לבין ההנהלה בחנאי שאותם סעיפים מיוחדים לא יגרעו בדרך כלל מחנאי הסכם זה.
- ג. הוראות הסכם קיבוצי זה לא יחולו על עובד שקיבל מיצויי פיסורים עם הפסקת עבודתו, או שפרש לגימלאות.

3. תוקף ההסכם

- א. תוקף ההסכם יהיה מיום 1.4.1976 עד יום 31.3.1979.
- ב. ששה חודשים לפני גמר תוקפו של הסכם קיבוצי מיוחד זה ולא יאוחר מחודש ינואר של אותה שנה, רשאי כל צד להודיע על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו. הודעה על כך תעשה בכתב והיא תכלול פירוט כל השינויים המוצעים.

ג. לא באה הודעה כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, יתחדש הסכם קיבוצי זה מאליו לשנתיים נוספות וחוזר חלילה.

ד. הארגון רשאי להעלות לדיון בחקופת ההסכם, הסבות שניחנו במוסדות מוכרים להשכלה גבוהה אחרים. הנהלת הסכניון תבחן כל בקשה כזו לגופה.

4. נציגות העובדים

א. ועד הארגון יתד עם בא כח מפ"ח, מהווים את הנציגות המוסמכת של המהנדסים, ההנדסאים והטכנאים עובדי המוסד, בכל העניינים הנוגעים להסכם זה.

ב. ועד הארגון ינהל משא-ומחן בשם ההסתדרות על קביעת תנאי העבודה של העובדים.

ג. ארגון המהנדסים וההנדסאים אינו רשאי להתערב בעניינים הקשורים בנייהול המוסד, אך יספל בכל העניינים המקצועיים של העובדים ובהגנה על זכויותיהם.

פרק ב':

סדרי קבלת עובדים

5. הזמנת עובדים

א. העובדים הדרושים למוסד יוזמנו באמצעות שרות התעסוקה, בהתאם לחוק שרות התעסוקה חסי"ט - 1959.

ב. ההנהלה רשאית לקבל עובד מומחה או בעל תפקיד מיוחד גם בדרך אחרת כשתנאי עבודתו יושתתו על הסכם זה או לפי חוזה מיוחד ביניהם חוץ הודעה מראש לוועד הארגון.

ג. עובד המתקבל לעבודה בשכר חודשי או יומי, אשר יעבוד לפחות חודש ימים, יקבל כתב מינוי המציין בין היתר את שם המשרה, הדרגה ופרוט השכר וכן תאריך תחילת העבודה. העתק מכתב המינוי ישלח לוועד הארגון תוך חודש אך לא יאוחר מחודשיים מיום קבלת העובד לעבודה.

ד. מתפנית משרה במוסד תפרסם ההנהלה מיכרז פנימי. כל עובד במוסד הרוצה בכך, רשאי להגיש את מועמדותו. עובד המוסד, יצטרך למלא את כל התנאים הנדרשים לקבלת המשרה. לצורך קבלת מועמדים מבין העובדים, תכונן ועדה למיכרזים פנימיים שבה יהיה לוועד הארגון נציג חבר ועדה. דרגת נציג ועד הארגון תעלה על הדרגה המוצעת במיכרז או תהיה שווה לה. במידת האפשר יהיה נציג ועד הארגון במשרה זה או דומה למשרה המוצעת במיכרז.

- ה. לא אוישה המשרה באמצעות המיכרז הפנימי, תפרסם ההנהלה מיכרז חיצוני, שיהיה פתוח גם לעובדי המוסד.
- לצורך בחירת העובד, תכונן ועדה מיכרז שבה יהיה לוועד הארגון חבר נציג. דרגתו של נציג ועד הארגון תעלה על הדרגה המוצעת במיכרז או תהיה שווה לה.
- לעובד המוסד שהוא בעל תכונות וכישורים שווים למועמד חיצוני תינתן עדיפות על פני המועמד החיצוני.
- ו. זכות קדימה להחקבל לעבודה תינתן לעובדים תוך שנה מיום שפורסמו מעבודתם במוסד מחמת צמצומים או מחמת ביטול המשרה.
- ז. כמו-כן תינתן זכות כזו לבני משפחתו של עובד שנפטר ולבני עובדים שפרשו לגימלאות עם הגיעם לגיל פרישה או מחמת נכות בלבד.
- ח. מועמדים כנ"ל, הרוצים לנצל את זכותם בהתאם לאמור בסעיפים ו', ז', יצטרכו למלא אחר כל התנאים הנדרשים למלוי המשרה, כאמור בסעיף ה'.
- ט. עובד המתקבל לעבודה חייב לעבור בדיקה רפואית, תוך חודש ימים מהיום שנשלח אליה לפי סדורים שיקבעו על ידי אגף כח אדם.
- על העובד להצהיר בעת הבדיקה על המחלות שחלה בהן ואשר עליהן נשאל בשאלון הרפואי.
- י. לפי שיקול דעת ההנהלה, יופנו המועמדים למיכרזים חיצוניים למבחנים מקצועיים ו/או מבחנים פסיכוסכניים.
- יא. ההנהלה תביא לידיעת ועד הארגון מידע על תנאי העסקתו של עובד, החבר בארגון, אשר יחקבל לסכניון לאחר תתימתו של הסכם זה, להוציא עובד, עמו נערך על ידי ההנהלה חוזה עבודה אישי.

6. תקופת נסיון

- א. עובד שנחקבל לחקופת נסיון יקבל כתב מינוי ובו יצויין כי מסך תקופת הנסיון הינה 12 חודשים. *(המסמך מס' 69.01)*
- בכתב מינוי זה, תצויין זכותו של העובד להענקת קביעות בחום חקופת הנסיון, כאמור בסעיף 7ב'.
- ב. במקרים מיוחדים ובהסכמת ועד הארגון, אפשר להאריך את תקופת הנסיון של עובד בשלושה חודשים נוספים.
- הממונה, או ראש אגף כח אדם, יודיע לעובד על החלטתו להאריך את תקופת הנסיון ועל הסיבות להחלטה זו, בטרם יפנה אגף כח אדם לבקש בענין זה את הסכמת ועד הארגון.
- ג. עובד יחשב כעובד שעבר את תקופת הנסיון אם סיים את התקופה כאמור בסעיף א', או במקרה של הארכה כאמור בסעיף ב'. *(69.01)*
- ד. ההנהלה רשאית לפטר עובד בחקופת נסיון, מבלי שיחולו לגבי עובד כזה הוראות פרק ו'. העתק הודעה הפיטורים ישלח לארגון העובדים.

- ה. הודעת פיסורים או החפירות בתקופת נסיון חינוך כדלקמן:
- (1) עבד העובד פחות משלושה חודשים, הודעה מוקדמת של שבוע ימים;
 - (2) עבד למעלה משלושה חודשים, הודעה מוקדמת של שבועיים ימים;
 - (3) עבד למעלה מששה חודשים, הודעה מוקדמת של חודש ימים.
- ו. ההנהלה יכולה להחליט לשלם שכר בעד תקופת ההודעה המוקדמת, לעובד שפוטרה בתקופת הנסיון ושעליו חל סעיף קטן ה' (1)(2)(3) דלעיל, מבלי שהעובד יצטרך לעבוד תמורתו.
- ז. עובד בתקופת נסיון יהנה מכל הזכויות המוענקות לעובדים קבועים בהסכם קיבוצי מיוחד זה, למעט סעיף 51, אולם כפוף לזכות ההנהלה לפטר לפי סעיף 66'.

7. קביעות

- עובד אשר סיים את תקופת הנסיון והמשיך לעבוד במוסד יחולו לגביו הכללים הבאים:-
- א. ההנהלה חודיע לעובד בכתב שבוע ימים לפני גמר תקופת הנסיון, כי נחמנה להיות עובד קבוע במוסד, העתק מכתב זה ישלח לוועד הארגון. עובד כנ"ל, יהנה מכל הזכויות הנובעות מהסכם קיבוצי זה למפרע מיום כניסתו לעבודה.
- ב. לא קבל העובד הודעה בכתב (כאמור בסעיף 7א') על מתן הקביעות במועד שבו הוא זכאי לה, רשאי העובד ו/או ועד הארגון לפנות אל ראש אגף כח אדם, אשר יהיה חייב להודיע לעובד בכתב חוך 14 יום מיום הפניה, על החלטתו.
- לא קבל העובד הודעה כאמור לעיל, יחשב העובד כעובד קבוע, לחוציא עובדים אשר לגביהם הוסכם אחרת בין ההנהלה לוועד הארגון.
- ג. סעיף זה יחול על כל העובדים, להוציא עובדים מומחים המתקבלים לפי חוזה מיוחד בהתאם לסעיף 2ב' לעיל.
- ד. (1) עובד שנחקבל לעבודה במחקר ממומן המבוצע באופן עצמאי ובאחריותו של איש סגל אקדמי במוסד הסכניון למחקר ופיתוח, ואשר סיים בהצלחה תקופת נסיון כאמור בסעיף 6 להסכם זה יועבר למעמד עובד קבוע במסגרת מחקרו ו/או מחקריו של החוקר. העובד יהנה מכל הזכויות של עובד קבוע בסכניון.
- (2) במידה ולחוקר הראשי לא יהיה מחקר ו/או מחקרים ממומנים במוסד אשר יאפשרו המשך מימון העסקת העובד, ולא ימצא חפקיד הולם אחר לנ"ל במשך תקופת ההודעה המוקדמת לפי סעיף 39 חופסק עבודתו לאלתר וזאת מבלי שיחולו ההליכים שנקבעו בסעיף 38ג' להסכם הקיבוצי.
- (3) עובד שעבודתו הופסקה יהיה זכאי לפיצויים או לגימלה בהתאם לאמור בחוקת הגימלאות.

שעור הפיצויים יהיה כדלקמן:

עובד שעבד בין 11 ל-35 חודשים יקבל פיצויים בשיעור 127%.

עובד שפוסט לאחר 3 שנים יהנה מתשלום פיצויים בשיעור כולל של $123\% + 27\% = 150\%$.

עובד שפוסט לאחר 4 שנים יהנה מתשלום פיצויים בשיעור כולל של $128\% + 27\% = 155\%$.

עובד שפוסט לאחר 5 שנים יהנה מתשלום פיצויים בשיעור כולל של $133\% + 27\% = 160\%$.

עובד שפוסט לאחר 6 שנים יהנה מתשלום פיצויים בשיעור כולל של $138\% + 27\% = 165\%$.

עובד שפוסט לאחר 7 שנים יהנה מתשלום פיצויים בשיעור כולל של $143\% + 27\% = 170\%$.

עובד שפוסט לאחר 8 שנים יהנה מתשלום פיצויים בשיעור כולל של $148\% + 27\% = 175\%$.

עובד שפוסט לאחר 9 שנים יהנה מתשלום פיצויים בשיעור כולל של $153\% + 27\% = 180\%$.

השעור של 27% שצויין בסבלה לגבי כל אחת מן השנים נובע מההסכם המיוחד שנחתם ביום 19.3.1978.

ה. עובד קבוע במסגרת מחקר ממומן שהתפטר יהיה זכאי לתשלום פיצויים בשיעור של חודש אחד לכל שנת עבודה בחוספת 27% כאמור בהסכם המיוחד מיום 19.3.1978.

ו. עובד זמני במחקר שעבר להיות עובד קבוע תחול הקביעות למפרע מיום התחלת עבודתו במוסד.

8. עובדים המתקבלים לפי חוזה גיל

עובד אשר בזמן קבלתו לעבודה היה בגיל 55 ומעלה (אשה בגיל 50 ומעלה) יהיה זכאי עם פיסוריו לחלומים שנקבעו בהסכם שנחתם עם קופת העובדים ביום 19.3.1978.

9. עובדים זמניים וארעיים

א. כל המשרות שאינן קבועות, כגון: עבודות במילוי מקום עובדים הנעדרים מהעבודה מסיבה כלשהי, או עבודות עונתיות, תחשבה כמשרות זמניים.

ב. העובדים שיועסקו במשרות זמניות, יחשבו לעובדים זמניים ויקבלו מינוי חוץ חודש מיום קבלתם לעבודה. העתק מכתב המינוי יועבר לוועד הארגון.

ג. עובדים זמניים לא יועסקו במשרה זמנית תקופה העולה על שנה. במקרים מיוחדים, בהתחשב בצרכי העבודה ובהסכמת הוועד, אפשר להאריך את העסקתם הזמנית לתקופה שלא תעלה על שנה נוספת.

ד. עובדים ארעיים כמוגדר בהסכם זה, לא יועסקו בעבודתם הארעית תקופה העולה על חודשיים.

ה. ההנהלה רשאית לפטר עובד זמני העובד פחות משנה, מבלי שיחולו לגבי עובד כזה הוראות פרק ו'. עבד העובד תקופה העולה על שנה רשאית ההנהלה להפסיק עבודתו חוץ תיאום עם ועד הארגון.

- ו. הודעת פיסורים או התפטרות של עובד במשרה זמנית תינתן כדלקמן:
 - (1) עבד העובד פחות משלושה חודשים, בהודעה מוקדמת של שבוע ימים;
 - (2) עבד למעלה משלושה חודשים, בהודעה מוקדמת של שבועיים ימים;
 - (3) עבד למעלה מששה חודשים, בהודעה מוקדמת של חודש ימים.
- ז. ההנהלה יכולה להחליט לשלם שכר בעד תקופת ההודעה המוקדמת לעובד זמני שפוסד ושעליו חל סעיף קטן ו' (1)(2)(3) דלעיל, מבלי שיצטרך לעבוד תמורתו.
- ח. עובד זמני או ארעי רשאי להגיש את מועמדותו למשרה פנויה במוסד, כאמור בסעיף 5ד'.
- ט. עובד זמני שעבר להיות עובד קבוע, תחול הקביעות למפרע מיום שהחל לעבוד ברציפות.

פרק ג':

סדרי עבודה

10. זמן העבודה

- א. שבוע העבודה במוסד הוא בן ארבעים שעות.
- ב. יום עבודה רגיל יהיה רצוף ושעות העבודה ליום תקבענה מדי פעם בפעם, על ידי ההנהלה בהתייעצות עם ועד הארגון.
שבוע העבודה יהיה בן 5 ימים בימים א' - ה'.
- שעות העבודה הרגילות עם המעבר לשבוע עבודה בן 5 ימים הן:
07.30 - 15.30.
- עובד יהיה רשאי להתחיל את עבודתו בין השעות 07.00 עד 8.30 מותנה באישור הממונה.
- התחלת עבודה במועד אחר תהיה אפשרית ובלבד שהמועד יתואם מראש בין הממונה והעובד ויאושר בכתב ע"י אגף כח אדם.
- ג. במקרה של צורך בביצוע עבודות בשעות עבודה שאינן רגילות כאמור לעיל, רשאים ההנהלה לשנות את שעות העבודה לעובדים קבועים מסויימים, בהתאם לצורך ובלבד שלא תעלינה על ארבעים שעות בשבוע, כפוף לסעיף 13 בהסכם זה. לשינוי שעות העבודה בתקופה העולה על שלושה ימים יש צורך בהסכמת ועד הארגון.
- עובד אשר הוסכם עמו בעת קבלתו לעבודה, כי יעבוד בשעות עבודה לא רגילות, יהיה חייב בשבוע עבודה של 40 שעות (כפוף לסעיף 13ב').
- ד. עובדת במשרה מלאה שילדה, זכאית בשנה הראשונה שלאחר הלידה, להעדר מעבודתה לצורך הנקת חינוקה או האכלתו. משך ההעדרות האמורה יהיה שעה אחת ביום, לעובדת המועסקת שש שעות ביום לפחות (לרבות שעת ההעדרות כאמור לעיל). העובדת רשאית להעדר ברצף אחד או לחלק ההעדרות האמורה לשניים.

ה. עובדת במשרה מלאה, שהינה אם לילד אחד שגילו נמוך מ-12 שנים, או שהינה אם לשני ילדים לפחות, שגילם נמוך מ-15 שנים, ואשר ילדיה נמצאים בביתה, רשאית לעבוד בימים א' - ה' - 7 3/4 שעות ביום, או לסיים את עבודתה ביום ה' בשעה 14:15.

זכות זו כמפורט לעיל מוקנת גם לאלמן.

ו. עובד שגילו מעל גיל 60 ועובדת שבילה מעל 55 והמועסקים במשרה מלאה יהיו זכאים לקיצור משך יום העבודה בשעה אחת, פרט לימי ששי, ערבי חג וחול המועד.

האמור לעיל, הינו בגדר זכות סוציאלית בלבד והעובד לא יקבל חמורה כספית ו/או שעות נוספות אם לא ינצל זכות זו. למרות זאת, יהיה העובד זכאי לצבור שעות אלה, אם עבד אותן על בסיס שבועי בתאום עם הממונה עליו ובאישור אגף כח אדם.

ז. לכל עובד יהיה כרטיס נוכחות אשר יוחתם על ידו אישית בהגיעו לעבודה ובצאתו ממנה כמפורט בנספח מס' ח' המצורף בזה והמהווה חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי המיוחד.

11. עבודה לילה (שלא במשמרת)

א. עבודה לילה פרושה עבודה, אשר משך שחי שעות ממנה לפחות, הן בתחום השעות שבין 22.00 לבין 06.00 למחרת.

ב. עובד קבוע, שעיסוקו אינו בשמירה והמועסק בעבודות לילה, לא יועסק בעבודה זו חקופה העולה על חודשיים רצופים. החלפת העובד בעבודה זו, תעשה מקרב העובדים האחרים באותו ענף ובשים לב לצרכי העבודה.

ג. יועסק עובד כנ"ל בהתאם לאמור בסעיף 10ג', תפחת המכסה של שעות עבודתו בשעה אחת מהמכסה שנקבעה ליום עבודה רגיל.

12. עבודה במשמרות והחמורות לעבודה זו

א. עבודה במשמרות תחולק ל-3 תחומים כלהלן:-

תחום המשמרת הראשונה - משעה 06.00 עד שעה 14.00.

תחום המשמרת השנייה - משעה 14.00 עד שעה 22.00.

תחום המשמרת השלישית - משעה 22.00 עד שעה 06.00 למחרת.

ב. עובד המועסק בתחום המשמרת השנייה, זכאי בעד זמן עבודתו באותו תחום לחוספת של 20% ממשכורתו הכוללת ובלבד ש:-

(1) העבודה שבה מועסק העובד, מבוצעת ביחידתו דרך קבע כעבודה שיש בה לפחות שחי משמרות מלאות ליום, וכן שהעובדים מועסקים במשמרות אלה לסרוגין.

(2) אם תחום משמרתו של העובד, חל כחלקו, בתחום המשמרת הראשונה ובחלקו בתחום המשמרת השנייה - יועסק העובד לפחות שלוש שעות בתחום המשמרת השנייה.

ג. עובד המועסק בתחום המשמרת השלישית, זכאי בעד עבודתו באותו תחום, לחוספת של 50% ממשכורתו הכוללת.

ד. עובד במשמרות (שניה או שלישית), שעבד ביום מנוחה שבועי, ביום מועד, או שעבד שעות נוספות או בצרף כלשהו מהצדדים האמורים לעיל, יהיה זכאי לחוספת אחת בלבד, והיא החוספת הגדולה הניתנת בהסכם זה על עבודתו באחת מן האפשרויות שנמנו לעיל.

- ה. עובד המועסק במשמרת כפולה, ביום מנוחה שבועי או ביום מועד מעל 14 שעות, ובמסגרת זו עבד בתחום המשמרת השלישית, יהיה זכאי בעד עבודתו בתחום המשמרת השלישית לפיצוי בשיעור 125% משכרו הרגיל וכן לחופשה בת שעה אחת, בעד כל שעה שבה הועסק במשמרת השלישית. חופשה זו תינתן לעובד בהתאם לאמור בהיחור להעסקתו לפי חוק שעות העבודה והמנוחה חסי"א - 1951.
- ו. משמרת ארוכה - לצורך סעיף זה "משמרת כפולה" ביחידה מסוימת פרושה משמרת, שמספר שעותיה כפול ממספר השעות שביום עבודה המקובל באותה יחידה, ובסוג העבודה המסוימת בו מועסק העובד, ובלבד שמספר העבודה במשמרת כפולה לא יפחת מ-14 שעות ובתנאי נוסף, שבמסגרת עבודה זו, תכלולנה כל השעות של תחום המשמרת השלישית.
- אין הוראות סעיף זה חלות על העובדים אשר אינם זכאים לעבודה במשמרת בהתאם לסעיף י"א בפרק זה.
- עובד המועסק בעבודה כפולה רצופה יקבל תוספת בעד כל משמרת כפולה כאמור.
- ז. עובד המועסק באותה יממה במשמרת כפולה שלא ברציפות, יקבל תוספת כספית בעד עבודתו בכל משמרת כפולה כאמור.
- ח. עובד המועסק במשמרת לפחות 12 שעות ברציפות ומשמרת זו כוללת בתוכה משמרת שלישית מלאה יקבל גם הוא תוספת כספית בעד עבודתו בכל משמרת כאמור.
- ט. התוספת הכספית הנזכרת בסעיפים ו', ז', ח' דלעיל תהיה בהתאם לחוזרי החשב הכללי בעניין זה, כפי שיתפרסמו מזמן לזמן.
- י. אין התוספות האמורות בסעיפים ו', ז', ח', חלות על עובד המועסק במשמרת החלה ביום מנוחה שבועי או ביום מועד. על אותן משמרות חלות הוראות סעיף ה'.
- יא. הגבלות הנוגעות לעבודה במשמרות:
- (1) הוראות הסעיפים א' - י' לא תחולנה על העובדים הבאים:
 - א) עובדים שסוכם עמם כי יעבדו בשעות עבודה מיוחדות;
 - ב) עובדים הנקראים לעבוד מחוץ לשעות העבודה הרגילות לא דרך קבע (קריאות פתע).
 - (2) לא יעבוד עובד במשמרת שלישית יותר מאשר חודשיים ברציפות.
 - (3) החלופין במשמרת שלישית יעשו כין העובדים באותו ענף ובשים לב לצרכי העבודה.
 - (4) התוספות לפי פרק זה אינן נחשבות כחלק מהמשכורת לענין חלום תוספת יוקר, לענין חוקת הגימלאות, לענין קופת העובדים, לענין פיצויי פיטורים או לכל ענין אחר.

13. עבודה בשעות שאינן רגילות

- א. כל עבודה שלא בהתאם לסעיפים 10ב', 11, 12 דלעיל, וזאת לפי דרישה מפורשת של ההנהלה, תחשב לעבודה בשעות שאינן שעות רגילות להוציא המקרים:
- (1) כאשר העובד ביקש זאת.
 - (2) כאשר הססיה הינה בתחום של שעה מהשעות הרגילות.

ב. עובד המועסק בשעות, שתחום הסטייה בהן מן השעות הרגילות גדולה משה, אך קטנה משעתיים - תפחתנה שעות עבודתו ב-1/2 שעה מביום עבודה רגיל. עובד שהסטייה בשעות עבודתו שעתיים ומעלה - יעבוד שעה פחות ממספר השעות של יום עבודה רגיל.

ג. עובד, המועסק לפי הוראת ההנהלה בימי חג ושבת, יקבל תוספת שכר בשיעור של 75% משכרו הרגיל.

ד. עבור קריאות מיוחדות לעובד שאיננו בכוונות, בין השעות 22.00 - 06.00, יקבל העובד תוספת בשיעור של 100%.

13 (א') עבודה בימי שישי:

ההנהלה תהיה זכאית לדרוש מהעובדים ביחידות שבהן צורכי העבודה דורשים זאת לעבוד גם ביום ו'.

עובדים אלה יעבדו 40 שעות בימים א' - ה' ואילו שעות העבודה ביום ו' תחשבנה כשעות נוספות. שתי השעות הראשונות לפי 125% והשאר לפי 150%. יום העבודה ביום ו' יהיה בן 5 1/2 שעות ויסיימם בשעה 13.00.

עובד שהועסק ביום ו' עד שעה 13.00, יוכל לפי בחירתו לקבל יום חופשה במקום שעות נוספות.

ימי חופשה כאלה יהיו חייבים בניצול במהלך החודש בתאום עם הממונה. עובד שעבד רק חלק מיום ו' ובחר שלא לקבל תשלום אלא חופש, יהיה זכאי לשעות חופשה לפי ערך השעות הנוספות.

עבודה ביום ו' תבוצע אך ורק לפי דרישת ההנהלה.

עובדים שלא יוכלו להענות לדרישת ההנהלה לעבוד ביום ו' יובא הנושא לדיון משותף בין ההנהלה וארגוני העובדים.

14. כוונות

עובד הנדרש על ידי הממונה המוסמך לכך, להשאר בביתו בכוונות לאחר שעות העבודה, תחשבנה לצורך תשלום התמורה, כל שלוש שעות כאילו הן שתי שעות עבודה רגילות.

נקרא עובד לעבודה במשך שעות הכוונות, יהיה חייב התשלום עבור השעות בהן עבד בפועל, בהתאם לחישוב שעות נוספות כמקובל (שעות אלה לא תחשבנה כשעות כוונות).

15. שעות עבודה נוספות

א. שעות העבודה, בהן מועסק עובד לפי דרישת ההנהלה, מעבר למספר שעות העבודה הרגילות כאמור בסעיפים 10 - 13, נחשבות לשעות נוספות.

ב. עובד אשר ידרש על ידי הממונה, לצורך מילוי חפידו, לעבוד בשעות נוספות עליו לעשות כן. במקרים בהן לא יוכל העובד לעבוד שעות נוספות, יובא הדבר לדיון משותף בין ההנהלה ונציגי ועד הארגון.

ג. עובדה בהריון, לא תועסק בשעות נוספות, החל מהחודש ההמישי להריונה.

16. העברת עובד מחפיד לחפיד

ההנהלה רשאית בשעת הצורך להעביר עובד קבוע או זמני, העברה קבועה או זמנית מחפיד לחפיד, או ממחלקה למחלקה, בתנאי שהעברות אלה תתבצעה כאמור להלן:

א. ההנהלה תודיע על כך לעובד בכתב עם העתק לוועד הארגון.

ב. העברה קבועה של עובד קבוע שנעשתה לפי בקשת העובד תעשה בהחיצות מוקדמת עם ועד הארגון.

עובד כזה לאחר שעבר, יהיה זכאי לחזור וכן ניתן להחזירו לתפקידו חור ששה חודשים מיום ההעברה. במקרים מיוחדים בהם יוסכם מראש בין ההנהלה לוועד הארגון תוקצו או תוארך תקופת הנסיון.

ג. העברה זמנית של עובד קבוע לצורך סיוע בעבודה אחרת, תעשה תוך הודעה לוועד הארגון. העברה זמנית זו תעשה לארבעה חודשים עם אפשרות הארכה לחודשיים נוספים, ההעברה לא חפצו בדרגתו והתפקיד אליו יועבר העובד צריך להתאים להכשרתו, הכל מבלי לפגוע במעמדו. דינו של עובד זמני במוסד הסכניון למחקר ופיתוח המועסק לפי חוזה למעלה משנה כדין עובד קבוע לסעיף זה.

ד. יתעורר צורך בהעברתו של עובד מעיר לעיר, יידון כל מקרה כזה לגוויל של עניין ובהתאם לנסיבות ולאחר תיאום עם ועד הארגון.

ה. עובד קבוע שהיה צורך להעבירו מתפקיד שלא לפי בקשתו, תעשה העברתו בתיאום עם הוועד. לא תהיה הסכמה בין הצדדים, יועבר עניין העברתו של העובד לדיון בין ההנהלה למפ"ח. הושגה הסכמה בין הוועד להנהלה יועבר העובד לתפקידו החדש למשך ששה חודשים. ביקש הממונה תוך פרק זמן זה הפסקת עבודתו בתפקיד החדש, או שהעובד ביקש החזרתו לתפקיד הקודם, תבדק בקשתו תוך מגמה לאפשר החזרתו. לא נמצאה אפשרות להענות לבקשה, חנסה ההנהלה למצוא משרה מתאימה אחרת תוך תיאום עם הוועד. לא ימצא מקום אחר לעובד ולא תתאפשר החזרתו לתפקידו הקודם, יערך דיון בין ההנהלה למפ"ח לגבי המשך עבודתו של העובד.

ו. דרגת העובד העובר מתפקיד לתפקיד בתקופת הנסיון חקבע בכתב המינוי. עם תום תקופת הנסיון ומתן הקביעות בתפקיד החדש חקבע דרגתו הסופית תוך התאמה לדרגת החקן או לדרגה המקובלת במשרה זו. ההנהלה לפי שיקול דעתה רשאית לאשר את הדרגה למפרע מיום כניסת העובד לתפקיד החדש.

17. סדרי משמעת

א. על העובד למלא את תפקידו לפי הוראות הממונים עליו בנאמנות בכל יכולתו ובמלוא כושר עבודתו.

ב. על העובד לבוא לעבודה בשעה קבועה. לא יפסיק ולא יעזוב עובד את עבודתו לפני השעה המיועדת לכך, אלא בהסכמת הממונים עליו.

ג. על העובד לשמור על סודיות העניינים המקצועיים והעסקיים שהגיעו לידיעתו במסגרת תפקידו במוסד ואשר פירסומם נאסר בהוראות ההנהלה וראשי היחידות, המסווגות את סודיות העבודות, ואשר התפרסמה מפעם לפעם.

עובד המועסק במסגרת עבודה שחלוח עליה מגבלות כמצויין למעלה ידרש לחתום על הצהרה לשמירת סודיות האינפורמציה עמה בא במגע על פי הנוסח המפורט בנספח ח'.

ד. עבודה פרטית:

עובד המבקש להתקשר לעבודה קבועה ורצופה עם מקום עבודה נוסף מחוץ לסכניון ינהג כלהלן:-

- (1) חודש לפני התחלת ההתקשרות יודיע בכתב לאגף כח אדם על כוונתו.
- (2) לא התקבלה התנגדות מצד אגף כח אדם - יראה הדבר כמוסכם מצד אגף כח אדם והאיש יתחיל בעבודתו.
- (3) בכל מקרה של התנגדות אגף כח אדם - יידון ויתואם הדבר עם ועד הארגון.

על אף האמור לעיל לא תחול החובה של מתן הודעה לעסק בעבודה פרטית על העובדים שעבדו במוסד ועסקו בעבודות פרטיות בזמן חתימת הסכם העבודה בשנת 1964, וכן על עובדים המבצעים עבודות חד פעמיות ומקריאות.

התנגדות אגף כח אדם תתקבל בכל מקרה שקיים ניגוד אינטרסים בין העבודה המבוקשת או המבוצעת לבין המוסד, וכן כאשר היקף העבודה המבוצעת או המוצעת יהיה כזה שעלול לגרום להזנחה בעבודתו של העובד במוסד.

ה. עובד המוסד אינו רשאי לבצע עבודה פרטית בין כחלי המוסד ואינו רשאי להשתמש לשם כך ברכוש המוסד, לא בשעות העבודה ולא מחוץ לשעות העבודה, מלבד אם קבל אישור מראש לכך מראש אגף כח אדם.

ו. (1) במקרה שיואשם עובד על ידי ההנהלה או בקשר לעבודתו במוסד, במעילה באמון, גניבה, חבלה או מסירת סודות, רשאית ההנהלה תוך הודעה לוועד הארגון להפסיק את עבודת הנאשם עד לברור האשמה. תשלום השכר בעת תקופת השעייתו יהיה 50% משכרו. יעבוד העובד בתקופת ההשעייה במקום אחר תשלם לו ההנהלה את ההפרש בין שכרו במקום העבודה החדש לבין שכרו במוסד אך לא יותר מ-50% משכרו במוסד.

(2) עובד אשר הואשם בפלילים בעבירה שיש עמה דופי רשאית ההנהלה תוך הודעה לוועד הארגון להפסיק את עבודת הנאשם עד לברור האשמה.

(3) ימצא עובד חייב בפלילים יחשבו הפיטורים מיום הפסקת עבודתו והוא לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים. יימצא העובד אשם ולא הואשם בפלילים, יחשבו הפיטורים מיום הפסקת עבודתו תוך דיון על פיצויי פיטורים.

(4) ימצא העובד זכאי יוחזר לעבודה וההנהלה תשלם לו את משכורתו המלאה בעד זמן הבטלה. עבד העובד הזה באותו פרק זמן במקום אחר, תשלם לו ההנהלה את סכום ההפרש שבין משכורתו לבין הסכום שהשתכר. ההנהלה רשאית לפי שיקוליה לוותר על ניכוי ההכנסה הנוספת בתקופת השעייתו. כדי לפייס דעתו של העובד תפרסם ההנהלה הודעה מתאימה. תוכן ההודעה יקבע בהתייעצות עם ועד הארגון.

(5) ימצא עובד זכאי רשאי הוא להתפטר מעבודתו ויהיה זכאי לפיצויי פיטורים מלאים כדין מפוטר.

ז. ימצא עובד אשם באי ציות לממונים ו/או הזנחה בעבודה ו/או במסירת ידיעות פנימיות של המוסד מבלי שהוסמך לכך ו/או בשמוש לרעה בתפקידו תוך גרימת נזק למוסד, יהיה צפוי לעונשים עד כדי פיטורים ללא תשלום פיצויים, תוך תיאום עם ועד הארגון.

ח. הישנות עבירה על כללי המשמעת בעבודה תגרום להחמרת העונש.

ט. נקטה ההנהלה באמצעים נגד עובד אשר הפר כללי משמעת, תודיע על כך החנהלה לוועד הארגון בו ביום.

י. יערער ועד הארגון על אמצעים שננקטו על ידי ההנהלה נגד עובד כאמור בסעיף קטן ז' לעיל, או שנמצא עובד אשם לדעת ההנהלה בעבירה שלגביה לא נקבעו כללים בהסכם זה, רשאי אחד הצדדים או שניהם להביא את הענין לברור כאמור בפרק ז' בהסכם זה.

- יא. לגבי עובד המאחר לעבודה ו/או המקדים לעזוב עבודתו לפני המועד ללא רשות מראש רשאית ההנהלה לאחוז באמצעים הבאים:
- (1) נזיפה בכתב שהעתק ממנה יועבר לועד הארגון אך לא יוכנס לתיק האישי של העובד.
 - (2) לאחר מכן אתראה שהעתקים ממנה יועברו לועד הארגון ויוכנסו לתיק האישי של העובד.
 - (3) לאחר מכן, ניכוי משכרו, בעד זמן האיחורים לעבודה ו/או עזיבת העבודה לפני המועד, וזאת בהתייעצות עם ועד הארגון.
 - (4) לא היטיב העובד את דרכי התנהגותו ויוסיף לאחר לעבודה או לעזובה לפני המועד כנ"ל, יראו בכך הזנחה בעבודתו והוא יהיה צפוי לעונשים כאמור בסעיף קטן ז' לעיל.
- יב. במקרה של חשד הזכות בידי בא כח ההנהלה או קצין הבטחון או אנשים שהוסמכו על ידו ובנוכחות בא כח נציגות ועד הארגון לערוך בדיקה בכלי העובדים, בבגדיהם, בארנקיהם, במזוודותיהם וכו'.

פרק ד':

שכר העבודה והתמורות האחרות

18. שכר העבודה

- א. שכר העבודה לעובדים קבועים, זמניים וארעיים ישולם בהתאם לסולמות השכר הנהוגים לגבי העובדים בשרות המדינה בדירוג המהנדסים ובדירוג ההנדסאים והטכנאים. הסכמים קיבוציים ארציים המחייבים לדירוגים אלה בסכניון ושעליהם לא חתמו נציגי המוסדות להשכלה גבוהה ייושמו לאחר דיון בין הצדדים להסכם זה ואילו הסכמים קיבוציים ארציים שמוסדות ההשכלה הגבוהה היו מיוצגים בהם יופעלו במלואם מיד לאחר פרסומם.
- ב. קביעת תוספת ותק לעובד חדש תהיה בהתאם לכללים שנקבעו בהסכמי השכר הארציים (לגבי מהנדסים, הנדסאים וטכנאים).
- ג. לעובד סכניון העובר מדירוג לדירוג על-סמך החלטת אגף כח אדם, תוכר תוספת הותק עבור שנות עבודתו במוסד בדירוג הקודם, בתנאי שסך-כל תוספת שנות הותק לא תעלה על מכסימום שנות הותק בדירוג החדש.

19. שכר עבודה לעובדים במשרה חלקית

בעד עבודה חלקית יקבל עובד אחוזים מן השכר אשר היה מקבל אילו עבד יום עבודה מלא כמפורט להלן:

<u>% משרה</u>	<u>שעות עבודה בשבוע</u>
15	5 3/4
20	7 1/4
25	8 1/2
30	11 1/2
35	14
40	15 1/2
45	17
50	20
55	21 1/4
60	22 1/2
65	25 1/2
70	28 1/2
75	29 3/4
80	31
85	34
90	36
95	38

20. תוספת יוקר

תוספת יוקר חשולם לעובדים בהתאם להסכם קיבוצי שכין לשכת החיאות של הארגונים הכלכליים לבין הועד הפועל של ההסתדרות, על כל השינויים שיחולו בו מזמן לזמן, או כל הסדר ארצי מחייב שיבוא במקומו.

21. גמול שעות נוספות

עובד המועסק בשעות נוספות יקבל את התמורה בהתאם לחוק שעות העבודה והמנוחה חסי"א - 1951, אלא אם כן הוסכם אחרת בין הצדדים להסכם.

שעות נוספות משמען, שעות עבודה ליום שעבד העובד מעבר לשעות האמורות בסעיף 10ב'.

עובד המועסק במשרה חלקית וידרש לעבוד מעבר להיקף משרתו, חשולם לו התמורה כדלקמן:

א. על אותו חלק המשלים את עבודתו להיקף משרה שלימה - יקבל חשולם בשיעור 100 אחוזים.

ב. כל חלק נוסף שיעבוד העובד באותו יום עבודה יחשב כשעות נוספות עליהן חשולם בהתאם למקובל.

עובד שעבד ארבע שעות נוספות מעבר לשעות הרגילות, ונדרש להמשיך בעבודתו, זכאי לחצי שעה הפסקה על-חשבון המוסד.

23. כלכלה לעובדים בשעות נוספות

עובד שהועסק שתי שעות נוספות (כגיןן הוא זכאי לחסלום) וכחוצאה מכך הועסק חשע ורבע שעות רצופות, אך פחות מאחת עשרה ורבע שעות רצופות, וכן עובד שהועסק ארבע שעות נוספות לפחות (שבגיןן הוא זכאי לחסלום) וכחוצאה מכך הועסק אחת עשרה ורבע שעות רצופות או יותר, יהיה זכאי לדמי כלכלה בשיעור שיקבע מפעם לפעם לפי הוראות החשב הכללי במשרד האוצר ובתחולה שחקבע שם.

חסלום זה, לא ינתן לעובד אשר נהנה באותו יום מהחזר הוצאות כלכלה או חוספת שדה או כל חסלום אחר הבא במקום אש"ל או כלכלה.

24. קידום עובדים

א. מדי שנה, שלושה חודשים לפני תום שנת החקציב רשאים ראשי יחידות להציע בפני ההנהלה הצעות של שינויים בדרגות העובדים במסגרת חקן המוסד.

ב. על העלאות בדרגה תחליט ההנהלה, בהתחשב בשינויים בתפקידו, בהרחבת היקף עבודתו, במידת האחירות הנדרשת ממנו וביעילות העובד.

ג. ההנהלה תודיע לוועד על החלטותיה החיוביות להעלאה בדרגה.

ד. הועד רשאי להציע להנהלה חוף חודש מיום קבלת ההודעה על החלטותיה, המלצות לקידום חברי הארגון. ההנהלה תדון ותחליט על המלצות אלה כמפורט בסעיף קטן ב' לעיל, ותעביר החלטותיה לוועד.

ה. יערער הועד על החלטת ההנהלה לגבי דירוג העובדים יובא העניין לדיון וסיכום משותף בין ההנהלה והועד.

לאחר שלב זה תפורסמנה כל ההחלטות החיוביות שאושרו ו/או שלגביהן היה סיכום משותף.

ו. המלצות הועד לגביהן לא הגיעו הצדדים לסיכום משותף, הובאנה לדיון נוסף בין ההנהלה להסדרות.

ז. ההנהלה והועד יעשו מאמץ משותף לסיים את כל הליכי הדיון המצויינים לעיל עד לסוף חודש אוקטובר של אותה שנה.

פרק ה':

זכויות סוציאליות

25. חופשה שנתית

א. כל עובד יקבל חופשה שנתית בחשלומו לפי הפירוט כדלקמן:

א. דרגה 5 בדרוג ההנדסאים -

19.2 ימי עבודה עד סוף השנה הרביעית.

25 ימי עבודה למן השנה החמישית ואילך.

ב. מדרגה 6 בדרוג ההנדסאים ומעלה -

25 ימי עבודה למן השנה הראשונה.

עובדים בסדרי עבודה בלתי רגילים שאינם עובדים מספר שעות עבודה זהה בכל יום, יחושב ניצול חופשתם לפי שעות העבודה בפועל.

ב. עובד היוצא לחופשה שנתית לכל ימי חול המועד סוכות ו/או פסח יחוייב חשבון ימי חופשתו במספר ימי העבודה בחול המועד פחות יום אחד.

ג. עובד קבוע בהגיעו לגיל חמישים וחמש ועובד קבוע בהגיעו לגיל חמישים יקבלו חופשה שנתית נוספת בת שבעה ימי עבודה, בתנאי שסך כל ימי החופשה לשנה לא יעלה על שלושים ימי עבודה.

ד. החל משנת עבודתו העשרים ואחת יהיה זכאי העובד לחופשה שנתית נוספת בת חמישה ימים בשנה, בנוסף לשלושים ימי חופשה המגיעים לו כאמור, זאת, בתנאי שהחופשה תנוצל במשך חג הסוכות ו/או הפסח.

ה. חופשה לעובדים בתחומי קרינה - אורך החופשה לכל שנת עבודה במוסד, בהתאם לחוק חופשה שנתית.

ו. בחישוב שנות העבודה לצורך מתן חופשה שנתית מודרגת כאמור בסעיף קטן א', תחשב המחצית הראשונה של שנת העבודה כמספקת להענקת זכות לשנה מלאה.

ז. עובד שחלה בזמן היותו בחופשה שנתית והמציא אישור רפואי למחלתו זו, תחוייב חקופת מחלתו על-חשבון יתרה ימי המחלה המגיעים לו. לא תעמוד לזכותו יתרה של ימי מחלה לאותו מועד יחוייב חשבון ימי חופשתו.

ח. נעדר העובד מעבודתו לרגל חופשה שנתית ובחקופת החופשה חלה בן משפחתו, והעובד הציג על כך חעודה רפואית לא תחוייב חופשתו השנתית של העובד בימים אלה כאמור בסעיף 30ס'.

ט. מועדי החופשה וצבירה יקבעו על ידי ההנהלה בהתחשב בדרישות העובד ובשים לב לצרכי העבודה.

י. זכות צבירת החופשה השנתית להוציא שבעה ימי חופשה שחייבים בהם בהתאם להוראות חוק החופשה השנתית, לא תעלה על 75 ימים.

יא. ההנהלה תאפשר לעובד לנצל את חופשתו השנתית. אך במקרים בהם תחייב זאת העבודה, תהיה ההנהלה רשאית לדחות את יציאתו של העובד לחופשה שנתית להוציא שבעת הימים בהתאם להוראות החוק כאמור. במקרה זה יקבל העובד את חופשתו המלאה בשנה שלאחר מכן כפוף לסעיף ס' דלעיל.

יב. לעובד חדש תינתן החופשה השנתית המגיעה לו גם בעד חלקי שנה לפי חישוב יחסי.

יג. חדל העובד לעבוד במוסד, יקבל פדיון חופשה שנתית בעד כל ימי החופשה המגיעים לו, עד מועד סיום עבודתו לפי המשכורת האחרונה.

יד. אין להמיר חופשה בכסף, מלבד פדיון חופשה שנתית כאמור בחוק.

טו. דמי חופשה שנתית או פדיון חופשה שנתית יחושבו באופן יחסי להיקף משרתו של העובד, אך לפי השכר הנהוג בעת תשלום דמי או פדיון החופשה.

טז. חופשות חגים ואחרות

א. העובדים, להוציא עובדים יומיים, יקבלו חופשת חגים בתשלום כמפורט להלן:

שני ימי ראש השנה
ערב יום הכפורים
יום הכפורים
שלושה ימי חג הסוכות (כולל הושענה רבא)
פורים
ערב פסח
שני ימי חג הפסח
יום חג שבועות
האחד במאי
יום העצמאות
יום האם - לאמהות לילדים עד גיל 18.

ב. עובד קבוע, אשר מטעמים דתיים בכוונתו להעדר מהעבודה לרגל צום החשעה באב והודיע בכתב להנהלה על כך יומיים לפני הצום, לא יחוייב על העדרות זו.

ג. עובד המועסק דרך קבע בעבודה במשמרות ויצא לחופשה שנתית, יתבסס חישוב משכורתו בחקופת חופשתו, על ממוצע שכרו הרגיל (שעות רגילות וחוספת משמרת). מיכסת החופשה לצורך סעיף זה תהיה בהתאם למיכסות החופשה שנקבעו בהסכם זה.

חישוב ממוצע השכר הרגיל יתבסס על שלושה החודשים שקדמו לחודש בו יצא העובד לחופשה.

- ד. עובד קבוע או עובד זמני שידרש לעבוד כאחד במאי לשם קיום השירותים החיוניים של המוסד, יקבל גמול עבודה בחג כאמור בהסכם זה.
- ה. בערבי חגים כמפורט לעיל בסעיף קטן א' (פרס לפורים, יום האם והאחד במאי) חסתיים העבודה בשעה 12.30.
- בימי חול המועד סוכות ופסח חסתיים העבודה בשעה 13.00.
- עובדים במשרות חלקיות יועסקו באופן יחסי להיקף המשרה.
- ו. בערב נר ראשון של חנוכה חסתיים העבודה בשעה 13.00.
- ז. בגלל ביטול ימי בחירה ינתנו לעובדים קבועים וזמניים שני ימי גשר בשנה, בתאריכים שיקבעו על ידי ההנהלה בהחייצות עם ועד הארגון.
- ח. עובד הנדרש לעבוד ביום גשר יקבל גמול עבודה בחג כאמור בהסכם זה.

27. חופשות מיוחדות בתשלום

- א. עובד קבוע או זמני השרוי באבל אחרי בן משפחה שנפטר (הורים, אחים, ילדים, בן זוג) יהיה זכאי להעדר מן העבודה מיום פטירתו של בן המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים החל מיום הקבורה.
- ב. עובד קבוע או זמני יהיה זכאי לשלושה ימי חופשת נישואין בתשלום לרגל נשואיו.
- ג. עובד קבוע או זמני יהיה זכאי ליום חופשה ביום נשואי בנו/בתו.
- ד. עובד קבוע או זמני יהיה זכאי ליום חופשה בתשלום לרגל היוולד בנו/בתו.
- ה. עובד הלומד יהיה זכאי לצורך לימודיו לחופשה בתשלום בהתאם לכללי נוהל השתלמות מקצועית של עובדים.

28. חופשה ללא תשלום

- עובד קבוע וכן עובד מוסד הסכניון למחקר ופיתוח המועסק למעלה משנה יהיה זכאי לבקש חופשה ללא תשלום באחת הנסיבות המפורטות מטה:
- א. השתלמות מקצועית, לרבות התמחות במשפטים או בראיית חשבון;
- ב. רכישה או השלמה של השכלה, הדרושה או הרצויה למילוי תפקידים במוסד;
- ג. טיפול רפואי בעובד או בבן משפחה שלו (הוריו או הורי אשתו, בן/בת זוג, ילדיו);
- ד. שליחות בחוץ-לארץ מטעם משרד ממשלתי או מטעם מוסד ציבורי;
- ה. הצטרפות לבן זוגו היוצא בשליחות לחוץ-לארץ מטעם משרד ממשלתי או מטעם מוסד ציבורי;
- ו. עבודה במוסד ציבורי, שיש לסכניון עניין בו;

- ז. עבודה במוסד ציבורי, שהעובד מועמד לעבור אליו;
 - ח. נסיון של עובד להיקלט בעבודה מחוץ לסכניון לאחר שהתעוררו קשיים בהמשך העסקתו במוסד;
 - ט. עזרה לבן משפחה חולה, לרבות עזרה בעסק של בן משפחה חולה;
 - י. מקרה אחר אשר עליו יסוכם בין הצדדים להסכם זה.
- העובד יהיה זכאי לחופשה האמורה בתנאי שבקשחו אינה עומדת בסתירה לאחד הקריטריונים הבאים:
- א. שיציאתו לחל"ת לא תפגע בפעילותה הסדירה של היחידה;
 - ב. שתקופת החל"ת לא תעלה על 3 שנים;
 - ג. שהעובד לא ניצל חל"ת מסיבה אחרת במשך 3 השנים האחרונות;
 - ד. שההנהלה הסכימה לשמור לעובד על תפקידו.
- לא הסכימה ההנהלה לשמור על התפקיד, יהיה האישור מוחנה בהסכמת העובד להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים, אם לא חמצא ההנהלה אפשרות לשבצו בתפקיד אחר עם טובו מהחל"ת.
- ה. העובד יהא חייב בתשלום של 5% עבור שמירת זכויות גימלח שאירים בלבד.
- לא אישרה ההנהלה את בקשת העובד לחופשה ללא תשלום, יהיה רשאי ועד הארגון לערער על החלטת ההנהלה והנושא יובא לדיון משותף בין ההנהלה ומפ"ח.

29. חופשת לידה

- א. עובדת היוצאת לחופשת לידה בהתאם לחוק עבודה נשים חסי"ד - 1954, תקבל את דמי הלידה המגיעים לה כחוק מאת המוסד לביטוח לאומי.
- ב. יהיה התשלום מביטוח לאומי נמוך מזה שהייתה העובדת קבועה מקבלת מסורת שני חודשי עבודה, תשלום ההנהלה את ההפרש לשכר שני חודשים אלה.
- ג. עובדת קבועה העובדת במוסד לא פחות משנה, זכאית להמשיך את חופשת הלידה בחופשה ללא תשלום עד תום שנה לאחר יום הלידה.
- עובדת המבקשת לצאת לחופשה לפי סעיף זה תודיע על כך לאגף כח אדם ארבעה שבועות לפני תום חופשת הלידה.
- ד. עובדת קבועה החוזרת לעבודה לאחר חופשת לידה או חל"ת לאחר לידה זכאית לחזור לתפקיד אותו מלאה לפני יציאתה לחופשה, אם תפקיד זה עדיין קיים.

30. העדרות מפאת מחלה

- א. כל עובד קבוע או זמני הנעדר מפאת מחלה זכאי לתשלום שכר מלא (להלן דמי מחלה) בגבול של שלוש ימי מחלה לשנה מהיום הראשון של כניסתו לעבודה. חשבון ימי המחלה בתשלום, מצטבר במשך כל שנות עבודתו של העובד. החישוב לחלקי השנה יהיה שנים וחצי ימי מחלה לכל חודש עבודה מלא. במנין ימים אלה לא יובאו בחשבון שבתות, ימי חג וגשר.
 - ב. כל עובד הנעדר מעבודתו מסיבות מחלה חייב להודיע על כך להנהלה בו כיום או לכל המאוחר למחרתו.
 - ג. על העדרות מהעבודה לרגל מחלה יש להמציא תעודה מחאימה מסעס הרופא. ברם, העובד יוכל להעדר לרגל מחלה לא יותר מ-9 ימי עבודה במשך שנה עבודה אחת מבלי שידרש להגיש תעודת מחלה. העדרות ללא תעודה לא תעלה על שני ימים רצופים.
 - ד. שהה העובד בבית הבראה לאחר מחלה לפי צו רפואי, תחשב החקופה בה שהה בבית הבראה כחקופת העדרות בתשלום מפאת מחלה.
 - ה. חייב עובד לנסוע מחוץ לעיר לשם בדיקה רפואית על פי תעודה רפואית יראו חקופת העדרו כחקופת העדרות מפאת מחלה.
 - ו. תמשך מחלת עובד קבוע מעל למיכסת ימי המחלה בתשלום המגיעים לו בהתאם לסעיף קטן א' דלעיל, תחליט ההנהלה בשתוף ועד הארגון על הגדלת מיכסת ימי המחלה מחוץ קרן שתוקם לצורך זה.
- מקורות הקרן יהיו:
- (1) ימי חופשה שנחית שהעובדים יתרמו לקרן זו.
 - (2) תרומות ימי עבודה מסעס ההנהלה שלא יעלה על תרומת ימי החופשה של העובדים. כל צד יחרום עד 500 ימים לשנה.
- חלוקת ימי מחלה מהקרן תעשה בהתאם לתקנון הקרן, ראה נספח ז'.
- תמשך מחלתו של העובד לאחר תום זכויותיו לימי מחלה בתשלום כאמור בסעיף זה, יהיה העובד זכאי לחופשה של ששה חודשים ללא תשלום אם עבד במוסד למעלה מחמש שנים.
- ז. יעדר עובד קבוע מפאת מחלה חקופה העולה על זכויותיו להעדרות כאמור בסעיף זה, חובא שאלת עבודתו במוסד לדיון משותף בין ההנהלה וועד הארגון.
 - ח. עובד אשר במשפחתו אירע מקרה של מחלה מדבקת חייב להודיע על כך מיד להנהלה. אם לרגל המחלה המדבקת במשפחתו יקבל העובד הוראה מרופא שלא לבוא לעבודה, תחשב העדרות כזאת כהעדרות מפאת מחלה.
 - ט. במקרה של מחלה בן זוג, ילד או הורה הזקוק במחלתו לעזרת העובד, רשאי עובד קבוע להעדר מהעבודה לא יותר מששה ימים בשנה, ללא כל זכות צבירה. ימים אלה ינוכו מימי המחלה המגיעים לעובד, לאחר שיציג תעודה רפואית המאשרת את מחלת בן המשפחה האמור. היה המדובר בסעיף זה באם, לרגל מחלה ילדה, תעלה מיכסת הימים האמורים לעשרה.

י. עובד אשר בשעת הבדיקה הרפואית עם קבלתו לעבודה העלים ביודעין בהודעתו לרופא מחלות קודמות, לא יהיה זכאי לימי מחלה בחשלוֹם כאמור בסעיף זה, אם מחלתו באה כתוצאה ממחלות קודמות אשר ידע עליהן ולא הצהיר עליהן מראש. כמו כן יהיה צפוי העובד במקרה זה לעונשים משמעותיים כאמור בהסכם זה ועד כדי פיסורים אם כתוצאה מהמחלה שהעלים נפגם כושר עבודתו.

יא. שמירת הריון המאושרת על ידי רופא כמותה כמחלה.

31. דמי הבראה

- א. עובד יהיה זכאי בהשתתפות המוסד בחשלוֹם דמי הבראה לאחר שהשלים שנת עבודה מלאה במוסד.
- ב. ההנהלה תשתתף בחשלוֹם דמי הבראה לעובד גם עבור חלקי שנה לאחר שנת עבודה מלאה במוסד.
- ג. מיכסת ימי ההבראה בחשלוֹם היא 10 ימים לשנה.
- ד. דמי ההבראה ישולמו לפי החעריף הקיים בהתיישבות העובדת באותה עונה.
- ה. ההנהלה תשאף לבצע את החשלוֹם הראשון של דמי ההבראה (לפי החעריף של השנה הקודמת) במשכורת חודש מאי, ואילו הסכום הנותר להשלמת החשלוֹם שנקבע לשנה השוטפת ישולם עם משכורת חודש אוגוסט.
- ו. נזקק עובד קבוע אחרי מחלה, להבראה, לפי צו רפואי, תשתתף ההנהלה ב-50% מהוצאות ההבראה עבור עשרה ימי הבראה לכל היותר. חישוב דמי הבראה יהיה בהתאם למפורט בפסקה ד' לעיל. במקרה זה על העובד להמציא קבלה המאשרת ששהה בבית הבראה.

32. מס מקביל

על העובד להודיע להנהלה עם קבלתו לעבודה על קופת החולים אליה הוא משתייך. ההנהלה השלם לקופת חולים אליה משתייך העובד 2.7% (שנים ועוד שבע עשיריות האחוז) מהשכר הכולל של כל עובד בתור מס מקביל, זאת בגבול משכורת חודשית כוללת שתקבע מפעם לפעם בהסכם בין ההנהלה לבין ההסתדרות.

33. ביטוח פגיעות בעבודה

- א. ההנהלה תבטח את העובדים למקרה של פגיעות בעבודה (תאונות עבודה ומחלת מקצוע) בהתאם לחוק הביטוח הלאומי.
- ב. במקרה של פגיעה בעבודה חשלוֹם ההנהלה לעובד קבוע שנפגע, את שכרו הרגיל ואילו העובד, יעביר לסכניון את מלוא דמי הפגיעה בעבודה המשתלמים לו על ידי המוסד לביטוח לאומי.
- י. עלה סכום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי על הסכום ששולם לעובד על ידי הסכניון (כתוצאה מתביעה הכוללת חשלוֹם שכר שעות נוספות) יעביר הסכניון לידי העובד את ההפרש בין שכרו הרגיל ובין דמי הפגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. בכל מקרה לא ישולם השכר לפי סעיף זה מעבר לששה חודשים מיום הפגיעה.

ג. אם כתוצאה מהפגיעה תמשך הפגיעה בכושרו של העובד תקופה העולה על ששה חודשים כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, והעובד ניצל את זכויותיו הקבועות בסעיף 30 כנ"ל, תבוא ההנהלה לידי הסכם עם ועד הארגון בקשר לפיצוי מתאים, ובלבד שהמדובר בעובד קבוע.

ד. החזרת ההוצאות הנוספות של הנפגע לצורך רפוי, שלא כוסו על ידי המוסד לביטוח לאומי והמוסדות הנוגעים בדבר, ויאושרו בחור שכאלה על ידי ועדה רפואית המורכבת מרופא שיתמנה על ידי הנהלת הסכניון ורופא מטעם קופת החולים אליה משתייך העובד, תידון בין ההנהלה וועד הארגון.

ה. עובד שנפגע ואיבד את כושרו לעבוד או אחוז מסויים מכושרו זה ולא יוכל להמשיך כתוצאה מכך בעבודתו, תבוא ההנהלה לידי הסכם עם ועד הארגון בהתאם לחוקת הגימלאות.

ו. העובדים יבוטחו בביטוח חיים בהתאם למפורט בנספח ד'.

ז. אגף כח אדם יסייע לעובד בעצה והדרכה בכל הכרוך בתביעותיו מחברת ביטוח בדבר פגיעה עקב תפקידו.

34. דמי נסיעה

א. עובדים הנוסעים בהסעה מאורגנת על ידי הסכניון, על-סמך כרטיס שהוצא על ידי ההנהלה, ינוכה משכרם סכום שיקבע מדי פעם בפעם בהוראות החשב הכללי (בעת חתימת ההסכם - הסכום הוא 4 ל"י).

ב. לעובדים המגיעים ברכב ציבורי יוחזרו דמי הנסיעה שיקבעו מדי פעם בהוראות החשב הכללי. מדמי נסיעה אלה ינוכה הסכום כמפורט בסעיף א' דלעיל.

ג. עובדים המשחמשים ברכב אישי לנסיעותיהם לעבודה וחזרה יקבלו הוצאותיהם על-סמך הצהרה, כאילו נסעו ברכב ציבורי.

35. בגדי עבודה

א. הגדרות

(1) הלבשה - בגדי עבודה ובגדי מגן.

(2) הבסיס לחישוב ערך ההלבשה - מחיר הניתן מדי שנה על ידי החשב הכללי לשם רכישת הלבשה לפקידים מקבלי קהל.

ב. זכאים להלבשה

(1) עובדים קבועים בעלי החפכידים המפורטים בנספח ה' זכאים לקבל מהמוסד הלבשה כמפורט בסעיף ג' להלן.

(2) שנת עבודה לצורך חלוקת הלבשה תהיה מהאחד באוקטובר ועד שלושים בספטמבר של כל שנה. ערך ההלבשה ישולם בחודש אוקטובר של כל שנה.

עובד אשר התחיל עבודתו במוסד לפני האחד באפריל, רואים אותו כאילו עבד שנה שלמה, והוא זכאי להלבשה.

עובד התחיל בעבודתו אחרי שלושים ואחד במרץ, אין מביאים בחשבון את התקופה עד אחד באוקטובר ולא יהיה זכאי להלבשה בשנה זו.

- (3) עובד זמני, המתקבל לעבודה לחקופה של שנה לכל הפחות, זכאי להלבשה כמפורט בנספח לגבי עובד מסוגו, החל מהיום הראשון לעבודתו.
- (4) עובד זמני, המשרת במוסד פחות משנה, יקבל ערך הלבשה באופן יחסי לחקופת עבודתו.
- (5) עובד הזכאי להלבשה ומועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי לערך הלבשה לפי שיעור חלקיות המשרה.
- (6) עובדים המועסקים בחפקידים בהם דרושים בגדי מגן, לפי אופי עבודתם והוראות משרד העבודה, תלה עליהם חובה להצטייד בלבוש זה והם חייבים ללבוש בגדי מגן אלה לפי ההוראות.

ג. ערך ההלבשה יהיה כדלקמן:

- (1) פקידים - כמקובל למקבלי קהל בשרות המדינה (הסכום לחשל"ס הוא 150.- ל"י, ויעודכן מדי שנה בהתאם להוראות החשב הכללי).
- (2) עובדי פנים ועובדי בחי-מלאכה - 130% מהסכום שנקבע לפקידים.
- (3) עובדי חוץ - 170% מהסכום שנקבע לפקידים.

36. זכויות סוציאליות לעובדים זמניים וארעיים

- א. הבטחת זכויותיהם הסוציאליות של העובדים הזמניים והארעיים, כמפורט בסעיף 9, תבוצע על ידי מבטחים או כל קופה אחרת אשר יוסכם עליה בין הצדדים להסכם זה. כל שינוי בהבטחת הזכויות הסוציאליות של העובדים יעשה בתיאום עם ועד הארגון.
- ב. זכויותיהם הסוציאליות של העובדים הזמניים במוסד הסכניון למחקר ופיתוח תובטחנה בקופת "תעוז". הנהלת המוסד תהיה מוכנה להפריש אותו שיעור ממשכורת העובדים הזמניים לקופת "תעוז" או קופה אחרת עליה יוסכם בין הצדדים (דהיינו 3 1/2% עד 1,500.- ל"י ו-5% מעל לסך 1,500.- ל"י). התחייבות זו מתייחסת לכל עובד בנפרד ולכלל העובדים הזמניים במוסד הסכניון למחקר ופיתוח.
- ג. אם לעובד יש ביטוח פנסיוני קודם יהיה ראשי לבחור בקופה בה הוא מבוטח.

37. קופת העובדים

ההסכם בעניין קופת הגמל לחסכון של המורים והעובדים בסכניון בחיפה
אגודה שיתופית בע"מ אשר נחתם ביום 19 במרץ 1978 בין הסכניון ואחרים
לבין האגודה הקופה והארגונים, יבוצע בהתאם לאמור באותו הסכם.

פרק ו':

פיטורים, התפטרות, פיצויי פיטורים

38. פיטורים

- א. פיטורי עובד קבוע אפשריים במקרה של צמצום בעבודה או מסיבה מספיקה אחרת, תוך הסכמה עם נציגי הועד, פרט לאמור בסעיף 17 ו'.
- ב. המועמדים לפיטורים כאמור בסעיף קטן א' יקבעו בהסכמה עם ההסתדרות וועד הארגון תוך מתן משקל שווה לגורמים הבאים: שנות עבודתו של העובד במוסד, מצבו הסוציאלי, הכשרתו והתאמתו של העובד לחפקידו.
- ג. פיטורים בלי הודעה מוקדמת וללא זכות לפיצויי פיטורים יתכנו במקרים המפורטים בסעיף 17 ו' (3) בהסכם זה.

39. הודעה מוקדמת לפיטורים

- א. עובד קבוע, המועמד לפיטורים, יקבל הודעה מוקדמת של חודש ימים, אם עבד תקופה שאינה עולה על חמש שנים והודעה מוקדמת של חודשיים אם עבד מעל לחמש שנים.
- ב. תחליט ההנהלה כי העובד המועמד לפיטורים לא יעבוד בחקופת ההודעה המוקדמת, ישולם לו השכר כאילו עבד.
- ג. ההנהלה תאפשר לעובד המועמד לפיטורים להעדר מעבודתו מפעם לפעם בחקופת ההודעה המוקדמת, לשם חיפוש עבודה חדשה, זאת תוך תיאום עם הממונה. העדרות כזו תהיה על-חשבון המוסד.
- ד. לא תינתן הודעה מוקדמת לפיטורים לעובד בחקופות הבאות:
 - (1) הנעדר מהעבודה מפאת מחלה בין אם מקבל דמי מחלה ובין אם לאו.
 - (2) בזמן חופשה שנחית.
 - (3) חודש לפני נשואין ובחודש הראשון לאחר הנשואין.
 - (4) לעובדת בחופשת לידה.
 - (5) בזמן שרוחו במילואים.
 - (6) לעובדת בהיותה בהריון, אלא אם כן ההודעה אינה בניגוד להוראות חוק עבודה נשים.
 - (7) תוך השבועיים שלפני חג הפסח או ראש השנה.

ה. הודעה מוקדמת יכולה להנתן בכל עת אך חישובה יתחיל ב-1 או ב-16 שלאחר תאריך ההודעה. פרס למקרים הנזכרים בסעיף 17' (2).

40. הודעה מוקדמת להתפטרות

א. עובד קבוע המתפטר מעבודתו, חייב במתן הודעה מוקדמת להנהלה כדלקמן:

(1) עבד תקופה שאינה עולה על חמש שנים - חודש ימים לפני המועד שבדעתו להפסיק את עבודתו.

(2) עבד יותר מחמש שנים - חודשיים לפני המועד שבדעתו להפסיק את עבודתו.

ב. יפסיק עובד קבוע את עבודתו ללא הודעה מוקדמת כאמור לעיל, רשאי ההנהלה, תוך הודעה לועד הארגון, לדרוש ממנו חשלוש או לנכות מהכספים המגיעים לו מאת המוסד סכום שווה למשכורתו הכוללת בתקופת ההודעה המוקדמת אשר בה חייב היה לעבוד.

41. פיצויי פיטורים

א. עובד קבוע, שעבד במוסד לא פחות מ-11 חודשי עבודה, יקבל פיצויי פיטורים אם נסיבות פיטוריו כאמור בהסכם זה מזכות אותו לכך, או אם הוא זכאי להם על פי החוק.

ב. על אף האמור בסעיף קטן א' לעיל, יהיו העובדים הקבועים המפורטים להלן זכאים אף הם לפיצויי פיטורים:

(1) התפטרות לרגל מצב בריאותי לקוי.

התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן משפחתו, ולאור המימצאים הרפואיים חנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היחה סיכה מספקת להתפטרות - רואים לענין פיצויי פיטורים את ההתפטרות כפיטורים.

בסעיף זה "בן-משפחה" - בן משפחה שנקבע בתקנות באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת.

(2) עובד הנאלץ להעתיק את מקום מגוריו לעיר אחת מפאת מחלת בן זוגו או ילדיו עד גיל 18.

(3) עובד שהתפטר מאחר שלא נחקבל לעבודה במשרה שהתפנתה למרות שזכה בה כאמור בסעיף 5 בהסכם זה.

(4) עובדת שהתפטרה מעבודתה בתקופת חופשת לידה ובמשך שנים עשר חודשים מיום הלידה.

(5) עובדת אשר לרגל נשואיה חייבת להחליף את מקום מגוריה ולעזוב את סביבות העיר חיפה למקום אחר בישראל.

(6) עובד שהתפטר מהעבודה לרגל נשואין עקב העתקת מקום מגוריו לישוב בישראל בו היה גר בן זוגו טרם הנשואין, זאת בחנאי שהמרחק בין מקומות המגורים גדול מ-40 ק"מ והמרחק ממקום המגורים החדש למקום העבודה גדל.

(7) עובד אשר לרגל החלפת מקום העבודה של בן זוגו חייב לעקור מאיזור חיפה למקום מגורים אחר בישראל המרוחק מעל ל-40 ק"מ ממקום מגוריו הקודם ובחנאי שהמרחק ממקום העבודה גדל.

(8) עובד אשר חייב להחליף את מקום מגוריו ולעזוב את סביבות העיר חיפה למקום אחר בישראל מסיבות מיוחדות שלגביהן יוסכם בין שני הצדדים להסכם זה.

- (9) עובד המתפטר על-מנת להתיישב בהתיישבות חקלאית בישראל, או ביישוב המוגדר כאיזור פיתוח, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים לאחר שהוכיח שגר באותו ישוב לפחות ששה חודשים.
- נכשל העובד בנסיונו להתיישב כנ"ל, ישמר לו מקום עבודתו אם יחזור אליו תוך ששה חודשים מיום ההתפטרות.
- (10) עובד המתגייס לצבא קבע.
- (11) עובד המתגייס למשטרת ישראל או שרות בתי הסוהר.
- (12) עובד אשר במשך 5 שנות עבודה רצופות בסכניון לא התקדם בדרגה וההנהלה לא הציעה לו בחקופה זו תפקיד המאפשר לו קידום בדרגה, יהיה זכאי להתפטר מעבודתו.
- (13) עובד אשר בקש לצאת לחופשה ללא חשלוש על-מנת ללמוד לימודים שמשכם לפחות שנתיים, וחופשה זו אושרה לו, יהיה רשאי להתפטר ולקבל פיצויים לאחר חום שנת החופשה ללא תשלום הראשונה אם המציא ראיות שנרשם לשנת הלימודים הבאה.
- (14) במקרים מיוחדים, על פי חביעה ועד הארגון ונוכח סיבות רציניות שגרמו להתפטרות עובד בטענה של הרעה חנאי עבודה ומעמדו עקב שינוי שחל בעבודתו, חובא שאלת תשלום הפיצויים לדיון בשותף של נציגות הארגון וההנהלה.
- ג. פיצויי פיטורים ישולמו לעובד לפי שיעור של שכר חודש אחד לכל שנה עבודה לפי השכר הכולל האחרון.
- ד. פיצויי פיטורים ישולמו לעובד לא יאחר משלושה חודשים מיום הפסקת העבודה של העובד הזכאי לפיצויים, למעט הסעיפים בחוק פיצויי פיטורים בהם נאמר אחרת.
- ה. בני משפחתו של עובד שנפטר יקבלו פיצויים בהתאם לסעיף 7ג(אא) להסכם בענין קופת הגמל לחסכון של המורים והעובדים בסכניון שנחתם ביום 19.3.1978.
- ו. עובד מוסד הסכניון למחקר ופיתוח המועסק לפי חוזה, המביע רצונו שלא לחדש את החוזה מעבר למועד שנקבע בו יהיה זכאי לפיצויי פיטורים עבור חקופת עבודתו. הפסיק העובד את עבודתו במהלך חוקפו של חוזה העבודה, יהיה זכאי לפיצויים עבור שנות עבודתו עד לתאריך בו חודש החוזה הקודם ובלבד שהעובד קיים את חובת ההודעה המוקדמת כאמור בהסכם זה.
- ז. עובד שפוטר, התפטר או פרש לגימלאות יהיה זכאי לאוחם התשלומים להם זכאים העובדים האחרים במידה שנקבעו בתחולה רטרואקטיבית, כפוף לאמור בהסכמים הארציים שבנדון.
- ח. אלה מן העובדים, או שאיריהם, אשר לפי ההסכם מיום 19.3.1978 בחרו בגימלה, יחולו עליהם הוראות סעיף 7א' של ההסכם הנ"ל.

פרק ז':

ישוב חלוקי דעות

42. משא ומתן בין הצדדים

- א. חלוקי דעות שיחשוררו בין הצדדים בחקופת חקופו של הסכם זה והנובעות מהוראותיו, או מתוך עניינים אחרים הנוגעים ליחסי עבודה שבין הצדדים, יתבררו תחילה במלש בין ההנהלה לבין ועד הארגון.
- ב. לא הושגה הסכמה במשא ומתן בדרג זה תוך שבוע ימים או בהסכמה הדדית תוך שבועיים, יתנהל משא ומתן בין ההנהלה לבין נציגות סניף הסתדרות המהנדסים וסניף הסתדרות ההנדסאים ליד מועצת פועלי חיפה. משא ומתן זה לא יארך יותר משבוע ובהסכמה הדדית - שבועיים.
- ג. בהסכמה מראש, יהיה כל צד רשאי להעזר ביועצים בניהול המשא ומתן.

43. בוררות

- לא הגיעו הצדדים, בדרגים השונים שנקבעו לכך ובחקופה שנקבעה כאמור בסעיף 42 לעיל, לכלל החלטה מוסכמת, או שלא התכנסו כאמור לעיל, או תוך הסכמה הדדית של שני הצדדים, יועבר העניין השנוי במחלוקת להכרעה בורר כמפורט להלן:-
- א. תוך שבוע ימים ממועד העברה לבוררות ימנה כל צד נציג מסעמי לוועדת בוררות שתתכנס מיד עם מנוי הבוררים, תדון ותכריע בעניין השנוי במחלוקת.
- ב. שני הבוררים ימנו בורר שלישי אם יראו זאת לנכון בתחילת הדיון. ברם הם יהיו חייבים בכך, אם לא יגיעו לכלל הכרעה בעניין השנוי במחלוקת תוך שבועיים ימים מיום מינויים.
- ההכרעה בהרכב שלוש בוררים יכולה להתקבל ברוב דעות.
- ג. באין הסכמה על שם הבורר השלישי, תוך 21 יום מיום מנוי הבוררים, רשאי כל צד לבקש את בית-המשפט המחוזי בחיפה למנות את הבורר השלישי.

פרק ח':

כללי - שונות

44. ניכויים שונים

- א. מס אחיד - ההנהלה תנכה מס אחיד משכרו של עובד לפי הודעת העובד על חברותו בקופת החולים הכללית בעת התקבלו לעבודה, או לפי הודעת הקופה בה הוא חבר, אם הסכניון קשור לקופה זו.

ב. דמי סיפול מקצועי ארגוני ינוכו מהעובדים שאינם חברי ההסתדרות הכללית בהתאם למפורט בחוק הגנת השכר.

ג. ההנהלה תנכה משכרו של עובד מס לארגון המהנדסים וההנדסאים בשיעור שיקבע מדי פעם על ידי ועד הארגון ובאישור ההסתדרות.

45. התמחות בעבודה

א. העובד יעשה כמיטב יכולתו לרכישת ידיעות מקצועיות וכלליות לשם הכשרתו וקידומו בעבודה. ההנהלה תסייע בידי העובד להתמחות בעבודה, בתחום מקצועו בסכניון.

ב. ההנהלה וועד הארגון יקימו ועדה שכראשה יכהן ראש אגף כח אדם או מי שיוסמך על ידיו. בועדה יהיו חברים היושב ראש, הממונה ונציג ועד הארגון.

ועדה זו תדון בפניות עובדים אשר הממונה דחה את בקשתם להשתתפות המוסד בהוצאות ההשתלמות על פי נוהלי הסכניון.

46. יעוץ משפטי

עובד הנזקק לסיוע משפטי עקב מלוי חפקידו עבור המוסד יגיש בקשה מנומקת להנהלה ויהיה זכאי לקבלת עזרה ביעוץ משפטי בהתאם להחלטתה. סעיף זה לא יחול על מקרים בהם התביעה היא מטעם הסכניון.

47. חנוך ותרבות

חוקם ועדה משותפת להנהלה ולועד הארגון אשר תבדוק את חביעת הארגון להקמה קרן משותפת למתן מילגות לבני העובדים הלומדים בבתי-ספר תיכוניים ובמוסדות להשכלה גבוהה, שמחוץ למסגרת הסכניון.

48. המצאות ופטנטים

עובד אשר ימצא המצאה יחולו עליו חקנות הפטנטים של המוסד כמפורט בנספח ג'.

49. חשלוס לעובד עבור שירות מילואים

עובד היוצא למילואים יקבל מלוא משכורתו החודשית הרגילה. כמו-כן יהא זכאי העובד לחשלוס עבור ממוצע השעות הנוספות שעבד בשלושת החודשים שלפני יציאתו למילואים.

50. פנסיונרים הממשיכים בעבודה

א. עובד שהגיע לגיל פרישה ושרותו הוארך לתקופה נוספת, ימשיך ויהנה מכל הזכויות בהתאם להסכם זה.

ב. עובד שיצא לגימלאות והוחלט להעסיקו על פי חוזה מיוחד יפסק רצף זכויותיו הסוציאליות. למרות זאת, יהנה עובד זה מתופשה שנתית ודמי הכראה בהתאם לוחקו במוסד והיקף משרתו.

51. שכר לימוד בסכניון רבתי

עובדים קבועים בסכניון וכן עובדי מוסד המועסקים לפי חוזה מעל שנה, בניהם של העובדים הנ"ל ובני זוגם, יהיו זכאים לפסור משכר לימוד, יחסית להיקף המשרה, כדלקמן:

בסכניון ובבסמ"ת - פסור מלא.

בלימודי חוץ - 50% הנחה לעובדים;
25% הנחה לבניהם ובני זוגם של העובדים.

התנאים שניתנו לעובדים קבועים בסכניון כנ"ל, ינתנו גם לפנסיונרים של הסכניון ולשאיירים.

52. בוטל

53. שינויים ארגוניים ביחידות

שינויים ארגוניים ביחידה שיש להם השלכות על העובדים באותה יחידה, יבוצעו לאחר תיאום עם ועד הארגון.

54. שינויים אישיים הקשורים בתחלופת ממונה לא יהיו עילה לפגיעה בעובדים הכפופים לו. אין לראות כפגיעה חביעת ממונה שענינה שמירת האמור בהסכם הקיבוצי ושמירת נוהלי הסכניון.

55. שי

בכל שנה, לקראת ראש השנה, תעניק ההנהלה שי לעובדים, לפי ראות עיניהם, יהיו זכאים לשי זה עובדים קבועים, עובדים זמניים המועסקים מעל שנה, וכן פנסיונרים של הסכניון.

56. פרסום נוהלים

חלית ההנהלה להוציא נוהל סכניוני העוסק בענייני עובדים, חוגש הצעה הנוהל לוועד הארגון לקבלת הערות. הערות אלה יובאו בחשבון בדיונים שהנהלה מקיימת בתהליך אישור הנוהל. לאחר סיכום הנוהל על ידי ההנהלה, יועבר הנוסח שהוחלט עליו לידיעת ועד הארגון.

לא הסכים ועד הארגון לנוסח שהועבר אליו, הברירה כידו לפעול בהתאם לאמור בסעיפים 42 ו-43 לעיל.

לא יפורסם נוהל הקשור לענייני עובדים, על ידי ההנהלה, אלא בחום 45 יום מיום שהועבר הנוסח שהתקבל על ידה לידיעת ועד הארגון. החמנה בפרק זמן זה בורר לפי סעיף 42 ו-43 כאמור והחל בתהליכי הבוררות, ידחה פרסום הנוהל עד לקבלת פסק הבוררות.

הנוהל לא יעמוד בסחירה להסכם הקיבוצי החקף.

57. ביטוח חיים ריזיקו

ההנהלה מוכנה לאמץ הסדר ביטוח ריזיקו כפי שזה התקבל ביתר האוניברסיטאות.

כדיונים עם חברת הביטוח על ההסדר שאימצה ההנהלה כנ"ל, ישתתף גם נציג ועד הארגון.

ההנהלה תפרסם את תנאי הביטוח בחוזר נפרד.

58. העתקי מכתבים

אגף כח אדם ימציא לארגון העובדים העתק מכל מכתב המופנה על ידיו אל עובד חבר הארגון, והמתייחס למעמדו וחנאי העסקתו כנאמר בהסכם הקיבוצי, ובלבד, שהעובד לא הביע התנגדות לכך מסיבות של בעיות אישיות, בריאות ובסחון.

59. נספחים

להסכם זה מצופרים הנספחים הבאים הההווים חלק בלתי נפרד ממנו:

נספח א': רשימת המוסדות אשר בפיקוח הסכניון.

נספח ב': טבלאות שכר לעובדים קבועים.

נספח ג': חקנות, המצאות ופטנטים.

נספח ד': ביטוח חיים ריזיקו.

נספח ה': הענקת ביגוד לעובדים.

נספח ו': הצהרת סודיות.

נספח ז': חקנון לחלוקת ימי מחלה מקרן ימי מחלה.

60. ביטול הסכם קודם

הסכם זה מבטל את ההסכם הקיבוצי המיוחד לעובדי הסכניון שהיה בחוקף עד כניסתו לחוקף של הסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

בשם: ההסתדרות הכללית של העובדים
בא"י - מועצת פועלי חיפה,
סניף הסתדרות המהנדסים,
סניף הסתדרות ההנדסאים
וארגון המהנדסים וההנדסאים
בסכניון

משה ורסמן
ברוך שיינגורוס
משה שובר
יצחק רז
יאיר אייזנברג
יעקב כהן

בשם: הנהלת הסכניון
מכון סכנולוגי לישראל
עמוס חורב
מנחם זהבי
יצחק שניאורסון

בשם: הנהלת מוסד הסכניון
למחקר ופיתוח בע"מ
פרופ' זקי ברק
מיכאל שוסהיים

בשם: הנהלת ביה"ס להנדסאים
וטכנאים מיסודו של
בסמ"ח
שמואל ויסבך
אריה גור

בשם: הנהלת אגודת דורשי-
הסכניון בישראל
אלכסנדר גולדברג
יונתן עיבל

נספח א'

רשימת המוסדות אשר בפיקוח
הנהלת הסכניון - מכון טכנולוגי לישראל

נספח זה הוא חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי אשר נחתם ביום 30.5.1979.

1. הסכניון - מכון טכנולוגי לישראל.
2. מוסד הסכניון לכחקר ופיתוח כערבון מוגבל.
3. ביח-הספר להנדסאים וטכנאים מיסודו של בסמ"ח.
4. אגודה דורשי-הסכניון בישראל.
5. קרן מלווה לתלמידי הסכניון.

נספח ב':

טבלאות שכר לעובדים קבועים

סולם המשכורת בדירוג ההנדסאים והטכנאים
נכון ליום 1.10.1978

שנה	לכל שנה	הוחק עד 25	שיעורי וחק	השכר המשולב	הדרגה
52.00				4,616.00	1
52.00				4,847.00	2
52.00				5,482.00	3
52.00				5,926.00	+3
52.00				6,117.00	4
52.00				6,601.00	+4
58.00				6,809.00	5
58.00				7,173.00	+5
75.00				7,328.00	6
75.00				7,652.00	+6
86.00				7,790.00	7
86.00				8,154.00	+7
98.00				8,309.00	8
98.00				8,633.00	+8
109.00				8,771.00	9
109.00				8,933.00	+9
127.00				9,002.00	10
127.00				9,163.00	+10

עובד ששהה שלוש שנים בדרגתו יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה המוגדרת
בסימן (+) ליד הדרגה.

סולם המשכורת בדירוג המהנדסים
נכון ליום 1.10.1979

שנה	לכל שנה	הוחק עד 25	שיעורי וחק	השכר המשולב	הדרגה
52.00				4,616.00	1
52.00				4,847.00	2
52.00				5,482.00	3
52.00				5,926.00	+3
52.00				6,117.00	4
52.00				6,601.00	+4
58.00				6,809.00	5
58.00				7,173.00	+5
75.00				7,328.00	6
75.00				7,652.00	+6
86.00				7,790.00	7
86.00				8,154.00	+7
98.00				8,309.00	8
98.00				8,633.00	+8
109.00				8,771.00	9
109.00				8,933.00	+9
127.00				9,002.00	10
127.00				9,163.00	+10

עובד ששהה שלוש שנים בדרגתו יהיה זכאי לתוספת שהייה בדרגה המוגדרת
בסימן (+) ליד הדרגה.

נספח ג'

חקנות, המצאות ופטנטים

חקנות פטנטים נכנסו לחוקף על פי החלטת הוועד המנהל של הסכניון מיום 17 ביוני 1962.

1. חקנות אלה באות להסדיר את היחסים שבין הסכניון, מכון טכנולוגי לישראל (להלן - "הסכניון") ו/או מוסד הסכניון למחקר ופיתוח בע"מ (להלן - "המוסד") ו/או כל גוף אחר הכפוף להסכם הקבוצי המיוחד ובין עובדיהם לכל סוגיהם, בכל הנוגע להמצאות של העובדים הנ"ל, לרישום הפטנטים בקשר להמצאות הנ"ל ולניצולם המסחרי של המצאות הנ"ל.
כפוף לזכותו של המוסד לבטל או לשנות את חקנות אלה בהתאם למדובר בסעיף 15 דלהלן, מחייבות חקנות אלה את המוסדות הנ"ל ואת עובדיהם לכל סוגיהם, ונחשבות לחלק בלתי נפרד של תנאי עבודה של כל עובד ועובד במוסדות הנ"ל.
2. חקנות אלה יחולו על כל המצאה שחששה על ידי עובד או עובדים במוסדות הנ"ל או אחד מהם, במסגרת או עקב או בקשר לעבודתו או עבודתם במוסדות הנ"ל או אחד מהם.
3. המונח "המצאה" בחקנות אלה, משמעותו גם כל שפור, השלמה או פתוח כל שהוא של ההמצאה המקורית.
4. כל עובד (להלן "הממציא") אשר ימצא המצאה כל שהיא בתנאים המפורטים בחקנות 2 או 3 לעיל, מחויב למסור למוסד ללא דחוי את כל הפרטים, הידיעות והחשובים וכמו כן להעמיד לרשות המוסד כל מיסמכים, תכניות, נוסחאות או תרשימים הדרושים למוסד על-מנת לבחון את טיב ההמצאה.
במידה ופיתוח ההמצאה תצריך מחקרים או ניסויים נוספים, ימסור הממציא, לפי דרישת המוסד מדי פעם בפעם פרטים מלאים על מהלך מחקרים או ניסויים אלה.
5. עם הגשת החומר על ידי הממציא למנהל המוסד בהתאם לקבוע בסעיף 4 דלעיל, רשאי המנהל לבקש חוות דעת מומחים, על פי עיון בחוות הדעת הנ"ל תחליט ההנהלה המצומצמת של המוסד בדבר רשום פטנט או סרוב לרשמו.
6. עם החלטת המוסד לבקש רישום פטנט, יקבל על עצמו המוסד את הטיפול ברשום הפטנט באותן המדינות עליהן יחליט המוסד מדי פעם בפעם בתנאי שמחצית הזכויות בפטנט תרשמה בשמו של המוסד והמחצית השניה בשמו ו/או בשמותיהם של הממציא ו/או הממציאים.
כל אחד מהצדדים יחתום על כל המיסמכים ויספק את כל הפרטים והידיעות הדרושים לביצוע הרשום.
במקרה ולרגל הוראות מדינה מהמדינות הנ"ל, לא ניתן לרשום את הפטנט על שם המוסד, ירשם הפטנט על שם הממציא ו/או הממציאים בלבד, אך כל הזכויות בו ובהמצאה המוגנת על ידו תהיינה שייכות במחציתן למוסד מצד אחד ומחציתן השניה לממציא ו/או לממציאים, כפוף לזכותו של המוסד לנכוי ההוצאות כקבוע בסעיף 9 להלן.

הברירה תהיה בידי המוסד, לדרוש מהממציא לחתום בשעת הגשת בקשת רשום הפטנט על שם הממציא בלבד, על שטר העברת מחזית הזכויות בפטנט למוסד, לפי הנוסח שיוגש לממציא על ידי המוסד. המוסד ידאג לכל התשלומים הכרוכים ברשום הפטנט, או העברת מחזיתו כנ"ל.

7. הרשות תהיה למוסד להפסיק בכל שלב את הטיפול ברשום הפטנט, אך במקרה זה ישארו כל ההוצאות שהושקעו בקשר לרשום הפטנט עד לתאריך הפסקת הטיפול, על חשבון המוסד.

8. על אף רשום הפטנט על שם הממציא או על שמות הממציא והמוסד (כפי שהעניין יחייב), יהיה המוסד בלבד מוסמך לספל בכל הנוגע לניצול המסחרי של הפטנט בכל צורה שתראה לו. מבלי לפגוע בכלליות הוראות אלה יהיה המוסד מוסמך לנהל כל מו"מ, לחתום על כל הסכם, לחתום כל הסכמות, לקבוע כל תנאים, לנקוט בכל צעדים משפטיים או אחרים, לצורכי שמירה על זכויות הפטנט או לצרכי שמירה על חוקפו, למנות ולבטל מינויים אלה, לשלם, לגבות כל כספים, לערוך כל חשבונות.

לשם ממש הוראות התקנות הנוכחיות יהיה חייב הממציא לחתום, לפי דרישת המוסד, על כל יפוי כח לפי הנוסח שיומציא לו על ידי המוסד, והנוגע לענינים הנדונים בתקנות אלה. הוראה זו לא באה לפגוע בתחולתן ההחלטית של ההוראות הנוכחיות כחלק מיחסי העבודה שבין הסכניון, המוסד וכל עובדיהם לרבות הממציא ו/או הממציאים.

9. מתוך הכנסות ניצול המסחרי של הפטנט, בכל צורה שתקבע על ידי המוסד, יחזיר לעצמו המוסד את ההוצאות שהושקעו על ידו בכל הפעולות הכרוכות בביצוע הוראות תקנות אלה. היתרה שתהווה את ההכנסה נטו, תחולק בין המוסד מצד אחד והממציא או הממציאים מצד שני בחלקים שווים.

המוסד ינהל חשבונות נפרדים ומדויקים בקשר לכל המצאה ויאפשר לממציא לבחון אותם בעצמו או על ידי בא-כח.

10. באם המוסד לא יודיע לממציא על החלטתו לספל ברשום הפטנט, חוץ ששה חודשים מתאריך הגשת החומר על ידי הממציא למנהל המוסד בהתאם לתקנה 4 דלעיל, תחשב עובדה זו לסרוב המוסד לספל ברשום הפטנט, ובמקרה זה לא תחולנה על הממציא כל התחייבויות הנובעות מתקנות אלה לגבי אותה המצאה.

11. במקרה וההמצאה תהווה תוצאה או שלב מעבודות ממומנות על ידי צד ג' כל שהוא, יחולו לגביה תנאי ההסכם שבין המוסד לבין צד ג' הנ"ל ורק בהעדר כל הסכם כנ"ל יחולו לגביה תקנות אלה. אולם בכל מקרה שלפי הסכם כנ"ל מגיעה טובת הנאה כלשהיא מההמצאה למוסד ו/או לממציא(ים) יתחלקו המוסד מצד אחד והממציא(ים) מצד שני בכל טובת הנאה כנ"ל בחלקים שווים.

12. באותם המקרים, בהם לא קבל הממציא כל סיוע מסעם הסכניון או מסעם המוסד בקשר לעבודות שנסתיימו בהמצאה, נחנת חלוקת ההכנסות נטו בין המוסד והממציא להיות שונה מן הקבוע בסעיף 9 לעיל וזה כחוצאה מהסכם הדדי בין הנהלת המוסד והממציא ובהעדר הסכם כזה שאלת חלוקת ההכנסות במקרה כזה תוכרע על ידי נשיא הסכניון.

13. במקרה ועל-מנח להגיע לשלב של ניצול ההמצאה מבחינה כלכלית תצריך מהותה עבודות נוספות הכרוכות בהשקעות כספיות, יקבל על עצמו המוסד את הטיפול בהשגת מקורות כספיים מתאימים.

14. תקנות אלה מחייבות הן את העובד ו/או העובדים והן את יורשיהם החוקיים, מנהלי עזבונו או מוציא לפועל של חוצאותיהם ו/או כל הבאים מטעמם בכל צורה שהיא, הכל כפי שיחייב הענין.

15. הרשות בידי המוסד לבטל או לשנות את הוראות תקנות אלה, על פי החלטת הועד המנהל של הסכניון, אך לגבי כל ממצא ישארו התקנות בתוקפן בנוסח שהיה בתוקף בשעת רשום המצאתו.

16. הוראות תקנות אלה יחולו על כל עובד הסכניון ו/או המוסד במשך תקופת כהונתו ובמשך תקופת נוספת של שלוש שנים מתאריך פרישתו מתפקידו בסכניון או במוסד.

נספח ד'

ביטוח חיים ריזיקו

ההנהלה מוכנה לאמץ הסדר ביטוח ריזיקו כפי שהתקבל ביתר האוניברסיטאות.
ההנהלה תפרסם את תנאי הביטוח בחוזר נפרד.

נציגי הארגון יהיו חברים בוועדה שתנהל משא-ומתן עם חברות הביטוח בנושא
זה.

נספח ה':

הענקת ביגוד לעובדים

רשימת בעלי התפקידים הזכאים לביגוד:

ביגוד פקידים	עובדי חוץ	עובדי פנים עובדי כחי-מלאכה
שרטט ספרן	חשמלאי אפו"ת (נעלי גומי) בטיחות עובדי חוץ במכדקה ומעבדה	אלקטרונאי (נעלי גומי) לבורנס מחסנאי מנפת זכוכית מהנדס מעבדה מכונאי חרט מסגר רתך חשמלאי (סוליות גומי) מכשירן מכניקה

אין ההגדרות בטבלה מהוות הגדרות עיסוקים, הן כפופות להודעה ראש
היחידה מיד שנה על עיסוק העובד. מהנדסים, הנדסאים וטכנאים בתפקידים
מינהליים יוכלו לבחור בין עובד פנים ל"ביגוד פקידים".

נספח י'

נוסח הצהרת סודיות

הנני מצהיר בזה כי ברור וידוע לי שעלי לשמור על סודיות העניינים והנושאים
עמם אבוא/באתי במגע בתקופת עבודתי בסכניון רבתי. חובת הסודיות תחול עלי
במשך שלוש שנים מיום גמר עבודתי בסכניון רבתי מסיבה כלשהי כולל פיסורים.

ידוע לי שבמידה ואפר התחייבותי לפי הצהרתי זו תוך פרק הזמן הנ"ל, אהיה
צפוי לתביעת פיצויים עקב נזקים שיגרמו על ידי כך למוסד הסכניון למחקר
ופיתוח בע"מ ו/או לסכניון.

נספח ז':

תקנון לחלוקת ימי מחלה מקרן ימי מחלה

1. מטרה

מתן סיוע לעובדים קבועים ועובדי מוסד המועסקים יותר משנה, הנעדרים מהעבודה עקב מחלה, לתקופה העולה על 30 יום ו/או נאלצים לעבוד שעות מקוצרות לפי הוראת רופא, ולא נותרו לזכותם ימי מחלה או חופשה.

2. הגדרות

א. העדרות לרגל מחלה
העדרות מהעבודה אשר בהתאם לאישורים רפואיים מונעת מהעובד להופיע לעבודה בצורה סדירה או לבצע תפקידו כנדרש על ידי הממונים עליו.

ב. תורם

עובד קבוע בסכניון רבתי החבר בארגון המהנדסים וההנדסאים ותורם מימי חופשתו לקרן.

ג. תרומה

ימי חופשה שנתית שנתרמו לקרן על ידי עובד קבוע.

ד. הנהלת הקרן - ועדה פריטטית

ועדה שתורכב מנציגי ארגון המהנדסים וההנדסאים ונציגי ההנהלה, ובלבד שמספר חברי ההנהלה יהיה שווה למספר נציגי ארגון המהנדסים וההנדסאים.

3. קריטריונים למתן סיוע

תורם יקבל סיוע מהקרן על העדרות לרגל מחלה לאחר שגמר וניצל את כל מיכסת הימים שעמדה לרשותו בימי מחלה וימי חופשה בתנאים שיפורסו להלן:

א. קיימת יחרת ימי תרומה בקרן.

ב. מצבו הכלכלי חברתי של החולה מחייב לדעת הנהלת הקרן סיוע כזה.

ג. הציג לפניו אגף כח אדם אישור רפואי שהיה מזכה אותו בחופשת מחלה לו עמדו כאלה לזכותו.

4. ניהול הקרן ומיכסת הימים

א. במקרה של חילוקי דיעות בוועדה הפריטטית יובא הנושא לדיון בין ארגון המהנדסים וההנדסאים והנהלת הסכניון.

ב. ארגון המהנדסים וההנדסאים והנהלת הסכניון יחליטו מדי שנה על מיכסת הימים שתועמד לרשות הקרן מכל צד.

ג. סך-כל הימים שיעמדו לרשות הקרן מהסך הכולל בשנה זו בכל נקודת זמן לא תעלה על 500 יום.

ד. ניהול הרישום והמעקב אחר ניצול ימי התרומה הקיימים בקרן יתנהל על ידי מחלקת המגנון באגף כח אדם בתיאום עם ארגון המהנדסים וההנדסאים.

נספח מס' ח'

לכל עובד יהיה כרטיס נוכחות, אשר יוחתם אישית על ידו באמצעות מערכת ממוחשבת בטכניון רבתי.

כל העובדים יחתימו אישית את כרטיסי הנוכחות בהגיעם לעבודה ובצאתם ממנה.

עובד אשר הגיע לעבודה ולא נמצא ברשותו הכרטיס יודיע על כך עם הגעתו לאחראי לדיווח ביחידתו.
האחראי לדיווח ידאג לרשום את שעת ההגעה ושעת היציאה של העובד באותו יום, באופן ידני על גבי הדו"ח החודשי.

עובדים אשר חתמו בשעון הנוכחות עד שעה 7:45 או עד רבע שעה לאחר שעת התחלת עבודתם הקבועה, יראו אותם כאילו הגיעו לעבודה במועד הדרוש.

לגבי שעת החתמת השעון בסיום השעות הרגילות, תערך בדיקה במהלך החודש הראשון להפעלת שעוני הנוכחות. בהתאם לתוצאות הבדיקה תקבע שעת היציאה אשר תחשב כ- 15:30 (כדוגמת שעת הכניסה לעבודה).

במהלך חודש הבדיקה לא תהיה התייחסות להחתמת שעת סיום העבודה, בטווח של 15 דקות

עובד היוצא מהטכניון במהלך שעות העבודה, ושלא לצרכי העבודה, יקבל את אישורו של הממונה עליו ויחתים את כרטיס הנוכחות בעת יציאתו מהעבודה וחזרתו אליה.

עובד המועסק בשעות נוספות ברציפות לשעות העבודה הרגילות, יחתים את כרטיס הנוכחות במועד סיימו את שעות העבודה הנוספות.

עובד המועסק בשעות נוספות, שלא ברצף לשעות העבודה הרגילות, יחתים את כרטיס הנוכחות גם במועדי תחילתם וסיומן של שעות עבודה נוספות אלה.

עובד המתחיל את יום עבודתו שלא במקום עבודתו, יחתים את כרטיס הנוכחות במועד הגיעו למקום העבודה, העובד יציין על גבי הדו"ח החודשי את מועד תחילת עבודתו באותו יום והממונה יאשר זאת בחתימתו.

עובד המסיים את עבודתו שלא במקום העבודה, יחתים את כרטיס הנוכחות במועד יציאתו את מקום העבודה ויציין על גבי הדו"ח בסוף החודש, את המועד המדויק בו סיים את עבודתו. הממונה יאשר זאת בחתימתו על גבי הדו"ח החודשי.

עובד השוהה, לצרכי עבודה, מחוץ למקום העבודה ואין באפשרותו להחתים את כרטיס הנוכחות באותו יום (או באותם ימים), יציין בכתב ידו, על גבי הדו"ח החודשי את שעות תחילת וסיום העבודה באותם מועדים. הממונה יאשר זאת בחתימתו.

לעובד שאחר לעבודה אחר של עד שעה אחת, פעמיים בחודש, לא ינוכה האיחור משעות חופשתו, ללא שידרש להשלים שעות אלה.
זכות זו מוגבלת ל- 9 שעות בשנה.

אגף כח אדם ימציא לעובד, בסיום החודש, דוח נוכחות חודשי ובו פרוט שעות עבודתו באותו החודש.

העובד יציין על גבי הדו"ח ליד כל העדרות של יום שלם או חלק מיום את הסיבות להעדרות כגון: בתפקיד, חופשה, מחלה, מילואים וכדומה, יצרף מסמכים בהתאם לצורך ויחתום עליו.

לא יבוצעו חיובים בחשבונות עובד אשר נבצר ממנו עקב העדרות כגון: מחלה, מילואים, חופש וכו' למלא את הדו"ח החודשי.

העובד יהיה חייב למלא את הדו"ח החודשי מיד עם שובו לעבודה.

עובד יהיה חייב להשלים את שעות ההעדרות במהלך אותו החודש.

ראש היחידה או מי שיוסמך לכך על ידיו יוודא את נכונות מלוא הפרטים המופיעים על גבי הדוח החודשי של העובד ויאשרם בחתימת ידו.

גמול שעות נוספות בימים א - ה ישולם רק עבור שעות העבודה מעבר ל- 8 שעות עבודה ביום בכפוף למכסות המאושרות על ידי ההנהלה ואישור הממונה, אולם עובד שהגיע לעבודה בשעה מאוחרת או יצא בשעות העבודה או יצא לפני סיום העבודה לצורך ביקור במירפאה והביא אישור על כך, יחשב יום עבודתו כיום עבודה מלא, גם לצורך שעות נוספות. שעות ההעדרות ינוכו מיתרת ימי המחלה שלו.

זכות זו ניתנת גם לגבי מחלה ללא אישור, בתנאי שלא תנוצל יותר מתשע פעמים בשנה. הזכות לגבי בצוע שעות נוספות במקרה כזה תהיה מותנת בהסכמת הממונה.

מירב שעות החופשה השנתית הניתנות לניצול לצורך ניכוי העדרויות שנעשו במהלך חודש העבודה לא יעלה על 15 ימי חופשה שנתית בשנה.

במקרים בהם ניצל העובד את מלוא 15 ימי החופשה השנתית לצורך השלמת העדרויות ויאלץ להעדר מהעבודה מעבר לכך, יסוכם הנושא בין אכ"א לארגוני העובדים.

בכל מקרה ישמר מספר ימי חופשה הדרוש לחופשת חול המועד וחופשת הקיץ המרוכזת, בת שבוע ימים או בת מספר ימים אחר שיוסכם עליה בין הצדדים, מתוך המכסה השנתית של העובד.