

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בירושלים היום כ"ה ניסן תשע"ו, 3 במאי שנת 2016

בין: יד ושם רשות הזיכרון לשואה ולגבורה, המיצגת ע"י יו"ר הנהלת יד ושם מר אבנר שלון, מנכ"לית יד ושם הגב' דורות נובק ומנהל אגף מש"א מר דוד סייני (להלן - יד ושם).

מצד אחד

- לכון: 1. כוח לעובדים – ארגון העובדים דמוקרטי, ת.ד. 554, גבעתיים 53104, המציג ע"י היה רכו מטה ירושלים מר יונתן לבנון (להלן – ארגון העובדים ו/או כוח לעובדים).
2. ועד העובדי יד ושם (להלן – ועד העובדים)

מצד שני

הואיל: והצדדים להסכם קיבוצי מיוחד זה מעוניינים להסדיר את תנאי העבודה, יחסיו העבודה וזכויות וחובות העובדי יד ושם המועסקים על פי הסכם קיבוצי מיוחד זה.

והואיל: והצדדים ניהלו מוו"מ ממושך לקריאת כריתהו של הסכם קיבוצי מיוחד זה.

והואיל: והצדדים מעוניינים להעלות את המוסכם ביניהם על הכתב ולהגשים את ההסכם לרישום במסמך קיבוצי מיוחד בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים תש"ז – 1957.

והואיל: והצדדים מעוניינים כי על העובדי יד ושם, יהול הסכם קיבוצי זה אשר יכלול את כל זכויות וחובות העובדים והצדדים להסכם קיבוצי זה.

והואיל: והצדדים מסכימים לשתף פעולה ולהניג יחס עבודה המשותפים על שקינות והידברות הדדית.

פרק א' – הגדרות

- כוח לעובדים – ארגון העובדים דמוקרטי.
- הוועד שנבחר על ידי העובדי יד ושם ואושר על ידי ארגון העובדים.
- וועד העובדים – "וועד העובדים" –
- וועד העובדים ו/או ארגון העובדים.

ועדת מרכז כ"א חיצונית – ועדת לבחירת עובדים למשרות שבהסכם זה ומיעדת לכל הציבור, אשר בראשה יעמוד יו"ר הנהלת יד ושם או מנכ"ל יד ושם או מנהל אגף מש"א או מי שימונה על ידם, מנהל האגף בו יושך העובד ואו מי

ר. 3
ר. 3
ר. 3

ר. 3
ר. 3

שימונה על ידי המנכ"ל. הנהלה רשאית לצרף לוועדה נציג ציבור
שימונה על ידה. היה ויתמודד במכרז חיצוני עובד יד ושם, יהיה רשאי
וועוד העובדים לשולח משקיף ללא זכות הצעעה.

ועדת מרכזי כ"א פנימית - ועדת לבחירת עובדים למשרות שביחסם זה, במרכזיים פנימיים אשר בראשה יעמוד מנכ"ל יד שם או מנהל אגף מש"א או מי שימונה על ידם, מנהל האגף בו יווסק העובד ואו מי שימונה במקום ע"י המנכ"ל, ונציג ועד העובדים או הארגון.

במקדים מיוחדים, הנהלה רשאית לזרף לוועדה נציג ציבור. בנוסף, רשאית הנהלה להזמין לוועדה יועץ מקצועני לא-זוכות הצעבה.

"וועדת ערעור פיטורים ראשונה" - תורכט ממנהל אגף מש"א, ונציג ועד העובדים שהינו עובד יד ושם.

"וועדת ערעור פיטוריים שנייה" - תורכב ממנכ"ל יד ושם ונציג ארגון העובדים.

משרות המוגדרות ע"י הנהלת יד ושם מעט לעת כמשרות תקן המהוות את הגרעין המרכזוי של עובדי יד ושם. רשימת המשרות נכוון למועד חתימת החטכים, תוכן בשני העתקים, שיופקדו אחד בידי הנהלה והשני בידי ועד העובדים. ועד העובדים יקבל עדכון על כל שינוי ברשימה המשרתות.

"שירות פרוקטטים" - שירות שאין השירות ליבה.

"עובד" – עובד ועובדת בכל סוג העבודות במשכורת חודשית ו/או בשכר יומי ו/או בשכר שעתי בלבד עובדים בכירים.

“עובד בכיר” או “חווזה אישלי” - מנהל אגף, סגן מנהל אגף, מנהלי מחלקות עצמאיות, מנהלי מחלקות שאינן עובדי IT, מלאי תפקידים מקצועיים מובהקים, ראשי דסק קשי'ח ושרות אמון. בכל מקרה לא עליה מספר העובדים הבכירים מעבר ל-57 משרות. הנהלתה תעביר לידייעת ארגון העובדים את רשותת העובדים הבכירים נכוון למועד חתימת הסכם זה. למען הסר ספק, אין בהגדירה זו כדי להשפיע על היוגם בכירים בפועל בחני היומיום.

“עובדות גמלאית” - עובד המועסק ביד ושם בחוזה עבודה אישי לאחר שפרש לגמלאות ע”פ חוק גיל פרישה תשס”ד-2004 מעבזתו ביד ושם או ממוקם לעבודה אחר

– **"עובדת דירוגי"** – עובד המועסק על פי דרג מינהלי/אחיד או דירוג מח"ר הנותג ביד ושם.

"עובד קבוע" - עובד שקיבל הודעה על מעמדו כעובד קבוע על פי הסכם קיבוצי זה או החכאי לקביעות על פי הסכם זה.

"**שירותות שעתיות**" משרות שהוגדרו ע"י הנהלה כשרות שעתיות לתקופה בלתי מוגבלת ע"פ רשימה שתועבר לוועד העובדים, ובכל מקרה מספר העובדים המועסקים במתכונת זו לא תעלה על סך כולל של יותר מ- 20 משרות מלאות. ככל שיתעורר צורך בשרות שעתיות נוספת, החלטה תתקבל בהסכמה בין הנהלה וועד העובדים.

"**עובדיה הדרוכה**"- משרות הדרכה המיעודות בין היתר לסטודנטים, שתנאי העטפותם יקבעו רק בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד ונפרד בעניין העסקת עובדי הדרכה.

"**מרכז כ"א פנימי**" - מרכז אליו יכולים לגשת רק עובדים יד ושם.

"**מרכז חיוני**" - מרכז המופנה גם למועדדים מחוץ ליד ושם.

"**עמיתי מחקר ומתחמים לתקופה קבועה**" – עובדים, אשר בהתאם להחלטת הנהלה מועסקים ביד ושם לתקופה زمنית קבועה.

פרק ב' – תוקפו של החסכים

1. החסם זה הוא לתקופה שמיום 1.10.2015 ועד 31.12.2018.
2. לא יאוחר ממועד תשלום השכר השלישי שלאחר מועד חתימתו של החסם זה ישולמו לכל העובדים הזכאים לכך הפרשי שכר הנובעים מיישומו של החסם זה ממועד תחילת תוקפו.
3. בתום תקופת תוקפו של החסם זה יהולו הוראות חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
4. שלושה חודשים טרם פקיעת תוקפו של החסם יהיה רשאי כל אחד להודיע על רצונו לעירוץ שינויים בחסם זה והצדדים יכנסו למו"מ מיד ע"ל מנת לסייעו ככל האפשר בתוך שלושת החודשים האמורים.

פרק ג' – תחולת החסכים

5. הוראות החסם זה יהולו על כלל עובדים יד ושם, למעט (1) העובדים הבכירים, (2) עובדים דרגיים אלא אם בחרו באופן אישי ובהודעה בכתב, במועדים הקבועים בחסם זה ובכפוף לשעיף 7 שהחסם זה יהול עליהם, (3) העובדים המועסקים כמדריכים – אלא אם נאמר אחרת בהוראה מפורשת בחסם זה או בהוראה מפורשת בחסם קיבוצי אחר, (4) עובדים גמלאים (5) עמיתי מחקר ומתחמים לתקופה קבועה.
6. עובדים שההוראות החסם קיבוצי זה או החסם קיבוצי אחר לא יהולו עליהם, יעסקו בחזווה עבודה אישי.

ל.ج.
ב.ג.
ג.ה.

ל.ג.

ל.ג.

ל.ג.

7. העובדים הדירוגיים ימשיכו להיות מועסקים רק ע"פ תנאי ההסכם וההסדרים הקיבוציים הקודמים שנחתמו במוסד ואשר היו בתוקף ערב חתימת הסכם זה. זאת למעט העובדים שיבחרו בהודעה מפורשת בכתב במועד הקבועים בהסכם זה להצטרך להסכם קיבוצי זה. העובדים שיבחרו להצטרך להסכם זה, יוותרו על תחולת ההסכם וההסדרים הקודמים החלים על העובדים הדירוגיים ושכרם התחליל שלפניהם יועל בהסכם קיבוצי זה יהיה שכור המאושר כדין, ושכרם יעודכן מעתה ואילך רק לפי הסכם קיבוצי זה, בכל אופן לא יהיה זכאים לתוספות השכר הנינטות בעקבות חתימת ההסכם. תנאי הסכם זה לא יחול על העובדים שיבחרו להישאר מועסקים ע"פ תנאי ההסכם הקודמים. העובדים הדירוגיים יחליטו בתוקף ארבעה חודשים מיום חתימת הסכם זה.
8. למען הסר ספק, כל תנאי השכר ורכיביו השכר הקבועים הפנסיוניים המאושרם כדין הקיימים בתלווש השכר במועד המעבר, של עובד דירוגי שיבחר להצטרך להסכם זה, יאותדו לסכום אחד שייקרא שכר כולל.
9. למורת האמור לעיל בפרק תחולת ההסכם, מוסכם בזאת כי מנהלי מחלקות שאינם מנהלי מחלקות עצמאיות אינם עובדי II שהחלו לעבודתם בידי ושם לפני יום חתימת ההסכם ומכהנים בתפקיד זה ביום חתימת הסכם זה יהיו רשאים לבחור להיות חלק מהסכם קיבוצי זה, והסכם קיבוצי זה יחול עליהם. מנהלי מחלקות אלה אשר בחרו במפורש, בכתב ובמועד הנקוב בהסכם זה כי יחולו עליהם הוראות הסכם קיבוצי זה לא יהיה זכאים לתנאי העבודה והשכר של העובדים הבכירים. זכות הבחירה של מנהלי מחלקות ע"פ סעיף זה תעמוד לתקופה של ארבעה חודשים לאחר שהוראות ההסכם יאשרו על ידי הממונה על השכר.
10. עם כניסה לתוקף של הסכם זה יבוטלו החוזים האישיים של כל העובדים שיחול עליהם הסכם זה ויחולו עליהם הוראות הסכם זה בלבד.

פרק ד' – קבלת העובדים לשירות ליבה

11. נוצרה ואו התפנזה משרת ליבה המוגדרת כמשרת במדרג 6 ו-31, כמפורט בטבלה המציג המצוՐפת ומסומנת נספח ג', רשות הנהלת יד ושם למלא את המשרת באחד מעובדי יד ושם ואו בעובד חדש מחוץ לידי ושם, ללא מכרז. הנהלת יד ושם רשאית למנות ללא מכרז גם בעלי תפקידים מקצועיים מובהקים (כגון עובדי מחשב או אינטרנט, מומחים, חוקרים, מקצועות מזואולוגיה, מנהח"ש בכיר) וכן מספר תפקידים במדרג 5 על פי רשימה שתוסכם בין הצדדים ותעדכן מעת לעת. הנהלה تعدן את ועד העובדים על מינוי כאמור.
12. שירות הליבה בידי יד ושם שלא יאושנו כאמור בסעיף 11 לעיל, או לא יאושנו ע"פ פרק ו' תפרסם הנהלת יד ושם מכרז פנימי. במידה ולא יבחר מועמד מתאים במכרז פנימי, תפרסם הנהלת יד ושם מכרז חיצוני.

• 3
• 3
• 3

ל. 2

ס. 2

13. בשיבוץ עובדים לשרות ליבת, ובמקרים לאיווש משרות ליבת, תינתן עדיפות לעובדים קבועים של יד ושם.

14. הנהלת יד ושם תפרסם את תנאי המכרז ובכללם י포רטו עיקרי התפקיד, תנאי הסף, הכספיים, ההשכלה הנדרשת, הניסיון המוכח הנדרש, רמת מדרג השכר ביד ושם.

15. את השירותים במכרז פנימי תפרסם הנהלת יד ושם על לוחות המודעות בפורטל הארגוני של יד ושם, למכרז פנימי יוכל לגשת אך ורק עובדי יד ושם, לרבות מזריכים, שהשלימו 24 חודשים עבודה רצופים ביד ושם. פרק הזמן להציג מועמדות יהיה לא פחות מ - 10 ימים מיום פרסום המכרז.

16. השירותים במכרז חיצוני יפורסמו בין היתר על לוחות המודעות בפורטל הארגוני של יד ושם. פרק הזמן להציג מועמדות יהיה לא פחות מ - 15 ימים מיום פרסום המכרז.

17. ועדת המכרזים תהיה רשאית למיין ולצמצם את מספר המועמדים העוניים על תנאי הסף ולבחור במועמדים שיוzmanו לראיון.

18. מועמד לשורה במכרז פנימי ו/או חיצוני שנמצא מתאים כאמור בסעיף 17 לעיל, יוזמן להתייצב בפני ועדות מכרז כ"א בהודעה מריאש של שבעה ימי עבודה לפחות.

19. לא נבחר אף מועמד במכרז פנימי תפרסם הנהלת יד ושם מכרז חיצוני.

20. החלטות ועדות המכרזים הפנימית ו/או החיצונית יהיו ברוב קולות. היו דעות חברי ועדות המכרזים שקולות תכיריע דעתו של יו"ר ועדת המכרזים.

21. יו"ר ועדת המכרזים יdag לרשום את החלטות הוועדה והnimokim להן. מצאה הוועדה מועמד ו/או מועמדים נוספים כשיירים לשורה, יצביעו שמותיהם לפי סדר עדיפותם בהתאם למידת כישרתם.

22. כל חברי הוועדה יחתמו על החלטות ועדת המכרזים. חבר ועדת המכרזים המבקש להסתיג רשיי להוציא להחלטות את הסתייגותו והnimokim לה. סרב חבר ועדת לחותם – ייחשב כמנען.

ל.ט.
ז.ג.
ג.ג.
ג.ג.

ל.ג.

פ.כ

ל.ג.

23. דיווני ועדת המכרזים הם סודיים ואסור להביא מהם לידיעת אחרים.
24. נקבעו כמה מועדים כשירים, תקבע ועדת המכרזים מיהו הקשר הראשון, הקשר השני וכו'. ויתר הקשר הראשון על המשרה, או הועבר מהמשרה בתקופת הניסיון, ולפניהם שבער 12 חודשים מיום סיום דיווני ועדת המכרזים, יתמנה למשרה המועמד הבא בראשות הקשרים וכן הלאה. חלפו 12 חודשים מיום שועדת המכרזים קבלה החלטה לבחור מועמד, יפרנסם מכרז חדש.
25. עובד שנבחר במכרז פנימי יתמנה לתפקיד עליו התמודד ככל הניתן סמוך לאחר החלטת ועדת המכרזים, הכל על פי צרכי יד ושם.
26. עובד שהתמודד על משרה פנوية בהליך של מכרז, קיבל הודעה בכתב באם נבחר למשרה או אם נבחר מועמד אחר, או אם נבחר כקשר שני או שלישי וכיו' הכל לפי העניין.
27. עובד שנבחר, קיבל הודעה בכתב על מועד כניסה לתפקיד. בהודעת בכתב יצוין פרק הזמן בו העובד יהיה בתקופה ניסיון ולרבות התקופה בה ניתן להאריך את תקופה הניסיון.
28. תקופה הניסיון בתפקיד, לעובד יד ושם שנבחר במכרז או שהתמנה ע"פ הוראות הסכם זה לתפקיד, תהא של שישה חודשים, החל ממועד כניסה של העובד לתפקיד. בהסכמה העובד ניתן להאריך את תקופה הניסיון לפחות ששה חודשים נוספים.
29. לא עמד העובד בתקופה הניסיון או הודיע העובד כי הוא אינו מעוניין להמשיך בתפקיד עליו התמודד, יחוור העובד לתפקידו הקודם, או בהסכמה העובד, לתפקיד אחר מקבל לתפקיד אותו עצם.

פרק ה' - קבלת עובדים לתפקידים פרויקטיים

30. קבלת עובדים לתפקידים פרויקטיים תעשה ע"י המנכ"ל ואו מנהל אגף מש"א, בהתייעצות עם מנהל האגף הקולט, ללא מכרז. תינון העדפה לעובדי יד ושם הקבועים אשר יתאימו לתפקיד, ואשר עומדים לסייע את העסקתם בעילות של קיצוצים, סיום פרויקט ואו שינוי ארגוני, הכל בהתאם להוראות של הסכם זה העוסקות בהעברה מתפקיד לתפקיד.

פרק ו' - העברה מתפקיד לתפקיד

31. הנהלת יד ושם, בהיעוצות עם ועד העובדים, רשאית להעביר עובד מתפקידו לתפקיד אחר בנסיבות הבאות: אין יותר צורך בתפקיד אותו מלא העובד ביד ושם, קיצוץ תקציבי, שינויים ארגוניים, חוסר התאמתו או סיום פרויקט. סירב העובד, רשאית הנהלת יד ושם להתחילה בהליך סיום העסקתו כמפורט בפרקים י' ו-י"ט של הסכם זה.

ל. 5
ל. 3
ו. 3

ל. 2

ל. 7

ל. 1

32. טרם העברת העובד מתפקיד לתפקיד ייערך לעובד שימוש כדין, כמפורט בפרק ייחי של הסכם זה.

33. העברת העובד מתפקיד לתפקיד כאמור בפרק זה תעשה תוך שמירה על רמת שכרו בפועל של העובד. שכרו של העובד לצורך סעיף זה - משכורת חודשית, לא כולל תנאים נלוויים שהיו קשורים לתפקיד שמננו הועבר העובד.

פרק ז' - קביעות בעבודה

34. עובד שהתקבל לעובדה ביד ושם בשרות ליבת יעמוד בתקופת ניסיון של 24 חודשים בעבודה ובשרות פרויקטים תקופה ניסיון של 12 חודשים בעודה בפועל. בתקופת ניסיון זו יבחן היכולות של העובד למלא את תפקידו בהצלחה, יכולת ההשתלבות שלו ביד ושם לרבות היכולת לקיים יחסי עבודה תקינים עם הממוניים והעובדים ביד ושם.

35. בתקופת הניסיון בשרות ליבת יעריך הממונה את העובד, סמוך, לפני או אחרי תום שישה חודשים ממועד כניסה העובד לתפקיד, וסמוך, לפני או אחרי, 10 חודשים בעודה ובמשך לפני או בסיום 20 חודשים ניסיון בעבודה. הערכות הממונה יוצגו לעובד והוא רשאי להעיר את העורוטיו. העובד יחתום כי חוות הדעת של הממונה הובאה לידיתו ונרשמו העורוטיו. חוות הדעת ותגובת העובד יכנסו לתיק האישី.

36. בכל תקופה הניסיון רשאי מנהל אגף מסויא שהחליט שעובד אינו מותאים, להפסיק את עבודתו של העובד בניסיון וזאת מסיבה עניינית, מנומקת ובתום לב.

37. בתקופת הניסיון בשרות פרויקטים יעריך הממונה את העובד סמוך, לפני או אחרי תום שישה חודשים ממועד כניסה העובד לתפקיד, וסמוך, לפני או אחרי, 10 חודשים ניסיון בעבדה ברציפות. הערכות הממונה יוצגו לעובד והוא רשאי להעיר את העורוטיו. העובד יחתום כי חוות הדעת של הממונה הובאה לידיתו ונרשמו העורוטיו. חוות הדעת ותגובת העובד יכנסו לתיק האישី.

38. במהלך תקופה הניסיון בעבודתו ביד ושם רשאי מנהל אגף מסויא להפסיק את עבודתו של העובד בניסיון, לאחר שהתייעץ עם הממונה על העובד. מנהל אגף מסויא יזמין את העובד לשיחת שימוש במותן התראה של 5 ימי עבודה. מנהל אגף מסויא יעביר דיווח במקביל להעברת החודשה לעובד אל ועד העובדים. בהליך השימוש ישמע את תגובת העובד על הכוונה לסיים את עבודתו ביד ושם, ירשום את דברי העובד, יעביר את פרוטוקול השימוש לעובד ובהסכמה העובד ישלח הפרוטוקול לוועד. הפסקת עבודתו בתקופת הניסיון יהיה בשיקול דעת הנהלת יד ושם בלבד.

22

30

27

39. עותק מפרוטוקול השימוש יועבר בהסכמה העובד לוועד העובדים.
40. חלפו חודשי תקופת הניסיון כאמור לעיל, קיבל העובד הודעה בכתב על קביעותו בעבודה ו/או בתפקיד.
41. חלפו חודשי הניסיון ולא קיבל העובד הודעה על היותו עובד קבוע בעבודה ו/או בתפקיד, יפנה העובד לראש אגף מש"א לקבל את מכתב הקביעות. ככל מקרה, כניסה לקבעות תהיה ממועד סיום תקופת הניסיון על פי הטכם זה.
42. הוועד קיבל עותק מה הודעה לעובד על קבלת קביעות.
- פרק ח' - שעות עבודה**
43. שבוע העבודה ביד ושם יהיה בן חמישה ימים. עובדים שהועסקו ביד ושם עד למועד חתימת הסכם זה ימשיכו להיות מועסקים לפי מתכונת של 40 שעות בשבוע (3.173.3) שעות עבודה בחודש). עובדים יד ושם שיתקבלו לעבודה לאחר חתימת הסכם זה יועסקו בהיקף משרה מלאה של 42.5 שעות עבודה בשבוע (16.184.16) שעות עבודה בחודש).
44. ככל שיחול שינוי בשעות העבודה הנוהגות בשירות המדינה, תידן יד ושם יחד עם ארגון העובדים על אופן יישום השינוי ביד ושם. ככל שינוי שיחול שיוסכם עליו מתוקף סעיף זה כפוף לאישור הממונה על השכר.
45. הנהלת יד ושם רשאית לדחות את יישום סעיף 43, מטעמים טכניים, בכפוף לקבלת אישור הממונה על השכר.
46. שעות העבודה מלאה ביד ושם הן משעה 07:30 ועד השעה 15:30 או 16:00, בכפוף להיקף משרתו של העובד, ביום אי' עד ה'.
47. באישור מראש ובכתב של מנהל היחיד יכול העובד לעבוד את שעות העבודה להן הוא מחויב ע"פ היקף משרתו, ביום עבודה גמיש בין השעות 07:00 עד השעה 18:00. העתק מהאישור יועבר למנח אל אגף כ"א.
48. שעות העבודה של עובדים בתפקידים מיוחדים (כגון: עובדים קש"ח, מערכות מידע, תחזוקה, בטיחון ואחרים) יושרו על ידי מנהל אגף מש"א בהתאם עם מנהל האגף או הממונה הישיר. האישור שיינטן יהיה בכתב אופן קבוע או לתקופה קצרה.

מ. פ.

49. ביטול יום עבודה או חלקו ביוזמת יד ושם, וזאת בהתאם להנחיות מערכת הביטחון, יזכה את העובד בשכר يوم מלא לפי חלקיות משרתו.

50. במקרה של ביטול יום עבודה שלא ביוזמת העובד ולא ביוזמת יד ושם, יפעל יד ושם בהתאם להנחיות נציבות שירות המדינה כפי שיינטנו.

51. הכללים החלים בתקšíיר על משרת הורה יחולו באופן דומה ביד ושם.

פרק ט' - שעות נספotta

52. עובד רשאי לעבוד שעות נספotta אך ורק על פי אישור מראש ובכתב ממנהל אגף מש"א.

53. התמורה בגין עבודה בשעות נספotta תהיה על פי האמור בחוק שעות עבודה ומנוחה תש"א - 1951.

פרק יי' - שכר העבודה

54. לעניין סעיפים אלה: "שכר" – שכר הייסוד של העובד (סמל מס' 564) כולל סעיף ההוצאות האישיות (סמל מס' 689).

55. על העובדי יד ושם עליהם חל הסכם זה, תחול טבלת מדרגי שכר (להלן – טבלת השכר), המותאמת למאפייני התפקידים ביד ושם ומצויפות להסכם קיבוצי זה ומסומנת בספק אי, ומהווה חלק בלתי נפרד מהסכם קיבוצי זה.

56. במידה ויבחרו מנהלי מחלקות להיכנס להסכם הקיבוצי, בהתאם לאמור בסעיף 9 בהסכם זה, יבוצעו הפעולות הבאות על שכרם:

56.1. על שכר העובד יתווסף התוספות להן הוא זכאי מטווקף סעיף 70 בהסכם זה (להלן: "השכר החדש").

56.2. השכר החדש יחולק במקדם 1.1. הסכום שיתקבל יהיה שכר הייסוד של העובד אליו ייכנס אל טבלת השכר.

56.3. הפרע בין השכר החדש של העובד לבין שכר הייסוד, יהווה תוספת ניהול שתינתן לעובד. תוספת זו תעדכן בהתאם לשיעורי עדכון שכר הייסוד שיינטנו לעובד לפי הסכם זה.

56.4. תוספת השכר לא טובא בחשבון לעניין ערך שעה, אך יבוצעו בגינה הפרשות לפנסיה בשיעורים המפורטים בהסכם זה. מנהל המחלקה עליו יחול סעיף זה יקבל הודעה בכתב בה יפורט הרכב שכרו.

! ?

א. 3
ב. 3
ג. 3

ח. 3

ד. 3

57. תנאי השכר של מנהלי מחלקות II ייקבעו על ידי הנהלת יד ושם. הودעה בעניין תימסר לעובדים. רשימת התפקידים כ同 בדרגת מנהל מחלקה II מפורטת בספקה ב'.

58. עובדי II במדרג 5-2, כמפורט בספקה א' להסכם זה, יהיו זכאים לתוספת בגובה של 500 ₪ לחודש, החל ממועד חתימת החסכם, שלא תילך לחשבון לערך שעה ולא יבוצעו בגיןם הפרשות פנסיוניות. התוספת תהא מותנית בנסיבות להיות זמינים מעבר לשעות העבודה, בהתאם לדרישות יד ושם, והיא תהיה רשאית להחלטת גם על אי תשלום התוספת.

59. טבלת השכר, שלפיה כאמור מוחשב שכרכם של העובדים shall עליהם הסכם זה באה במקומות הסזרי השכר הנחוגים בידי ושם על פי הסכמים קיבוציים ו/או הסזרים קיבוציים ו/או חוזים אישיים ו/או נוהג נהול ומנהג שהוא חלים על עובדי יד ושם המועסקים בידי ושם עד ליום יישומו של הסכם קיבוצי זה.

60. ככל שלא אמר אחרת בהסכם זה, כל העובדים המועסקים לפני כניסה לתוקף של הסכם זה בחזזה עבודה אישי, אשר התקבלו לעבודה בידי ושם לפני מועד יישומו של הסכם קיבוצי זה, יושבזו על פי מאפייני תפקידם בידי ושם על פי האמור בטבלה.

61. השכר הנמוך הקבוע בכל אחד ממדרגי השכר שבטבלה יהיה השכר החתולתי של כל העובדים בידי ושם עליהם חל הסכם קיבוצי זה.

62. השכר הגבוה הקבוע בכל אחד ממדרגי השכר שבטבלה יהיה השכר המרבי של כל העובדים בידי ושם באותו המדרג.

63. עובד שהגיע לשכר המרבי במדרגו שלו, יוכל לקבל מענקים חד פעמיים בלבד, בהתאם למנגנון הערכת העובדים ומתוך תקציב הקידום המפורט בס' 71. מובהר, כי מענק זה לא ייחשב כשכר לכל דבר ועניין אך יבוצעו בגין הפרשות לפנסיה.

64. המרווח בין השכר הנמוך כאמור בסעיף 61 לעיל והשכר הגבוה האמור בסעיף 62 לעיל, הוא הטווח של מסלול הקידום בשכר של עובד יתקדם בו על פי מרכיבי הקידום בשכר שיפורטו בהסכם זה.

65. החל מיום 01.01.2018 טווחי השכר בלבד יעודכנו בהתאם לשיעורי עדכוני השכר בהסכמי המוסגרת, שייחתמו במשק ובכלל זה הסכם המסגרת שנחתם ביום 18 באפריל 2016, בהתאם למועדן העדכון המפורטים בהסכמים. כל קידום בשכר יהיה כתוצאה מעדכון הטווחים יבוצעו מתוך תקציב הקידום. אופן עדכון טווחי השכר יהיה באישור הממונה על השכר.

כ.ב

א.ב
ב.ב
ג.ב

ל.ב

ר.ב

66. למען הסר טפק, עדכון טוחוי השכר/המדריגים לא ישפייע על שכרים של עובדים שכרים גבוה מתחתיות המדריג, אלא רק על שכרים של עובדים שכרים נמוך מתחתיות המדריג לאחר עדכון הטווח.

67. שכרים של עובדים שחיל עליהם הסכם זה, המשתכנים ביום כניסה הסכם קיבוצי זה לתוקף מעתה לסכום השכר הנמוך של דרגות השכר המבatta את מאפייני תפקידם כמפורט בטבלה, יועלה לשכר החתולמי האמור בטבלה, אופן הקידום יהיה כמפורט בסעיף 70.

68. עובדים שחיל עליהם הסכם זה, המשתכנים ביום כניסה הסכם קיבוצי זה לתוקף מעלה לשכר המינימלי, ומתחות לשכר המקסימלי למדריג השכר לפקידו אליו מסויכים, כמפורט בנספח א' יהיו זכאים להמשיך ולקבל שכר זה, ויהיו זכאים להתקדם בשכרים על פי הוראות הסכם זה.

69. עובדים המועסקים על פי חוזה אישי שחיל עליהם הסכם זה, המשתכנים מעלה השכר המקסימלי במדרג השכר של הפקידו אליו הם מסויכים יהיו זכאים להמשיך ולקבל שכר זה, בכפוף לכל דין.

עקרונות יישור קו וקידום בשכר

70. "יישור קו" - עם כניסה לתוקף של הסכם זה, יתבצע מהלך חד פעמי של התאמת שכר עובדי יד ושם המועסקים עבר ההסכם, לפי הסדר המפורט להלן, הכולל את המרכיבים הבאים:

א. עובדים שעובדים בידי ושם בחוזה שענייני מעלה שנה עברו לחוזה עבודה חודשי ויכנסו להסכם, למעט עובדים המועסקים בתפקידים שעתיים, כמפורט בראשימה מוסכמת בין הוועד להנהלה.

ב. תינתן תוספת שכר לכל העובדים שבהסכם על פי נספח ג'. מובהר, שתוספת זו לא תינתן לעובדים שבעת החלה הסכם זה היה שכרים גבוה מרמת השכר המקסימלית של אותו מדריג. כמו כן, גובהה המקסימלי של תוספת זו לא יעלה על הפרש שבין שכרו של העובד עבר חתימת ההסכם לשכר המקסימלי של המדריג הרלוונטי לגביו.

ג. עובדים המשתכנים לאחר תוספת השכר המפורטת בנספח ג' מתחות לשכר הנמוך במדרג השכר של הפקידו אותו הם מלאים, שכרים יועלה ויעמוד על השכר המינימאלי במדרג.

ד. מוסכם בין הצדדים כי החל מיום 1.1.2017, יהפוך רכיב החוצאות האישיות (סעיף 68) לרכיב פנסיוני, כך שיוחזק עם רכיב שכר הייסוד (סעיף 564), ושכר העובדים יהיה "שכר שורה". עלות איחוד הרכיבים, יבוא מחציתו מתקציב הקידום הראשון של העובדים כך שיקוז סכום בהתאם לתקציב הקידום של השנה השלמה הראשונה, ומחציתו מתקציב הנהלה. לאחר איחוד הרכיבים ואילך התקציב הקידום יהיה בהתאם להסכם זה. על מנת לחשב את עלות איחוד הרכיבים כאמור בסעיף זה, יובא בחשבון שכר 2016.

ב. 7

1. 2

3
? ?

2

71. לאחר כניסה של הסכם זה לתוקף, יחול ביד ושם מנגנון קידום השכר הדיפרנציאלי (להלן: "קידום השכרי") המעוגן בהסכם זה. תוספת השכר בפערמה הראשונה תחולק ביום 1.7.2017 בצורה אחידה (אחויזות) בין העובדים עליהם חל הסכם זה. תוספות השכר הבאות יחולקו בצורה דיפרנציאלית, ויינטנו בתום שנתיים ממועד החלוקה הראשונה, וישולמו ממוצע החלוקה ואילך אחת לשנתיים (להלן: פיעמה). שיעור הקידום לכל פערמה יעמוד על 5.6% (לכל שנתיים) מעלות השכר של העובדים עליהם חל הסכם זה.

לצורך הסכם זה: "עלות השכר של העובדים" – סך התשלומים ששולמו לעובדים עליהם חל הסכם זה, ומעסקים ביד ושם במועד חלוקת קידום השכר, בגין רכיב משכורת כוללת ובгин רכיב הוצאות אישיות או לחופין "שכר שורה" כמפורט בסעיף 70 (ד) – כפי ששולמו בשנה הקודמת לשנה בה מוחלק קידום השכר חלק 12.

72. כאמור לעיל הקידום בשכר יתבצע אחת לשנתיים. הסכום שיועמד לצורך זה יעמוד על 2.8% לשנה (5.6% לשנתיים) מעלות השכר של העובדים שהסכם כמפורט לעיל, יהיה כדלקמן:

א. תוספת רוחבית של 1% לשנה (סה"כ 2% לשנתיים).

ב. תוספת המבוססת על יכולות עבודה בהתאם למנגנון הערכת העובדים, כדלקמן –
 (1) 10% מהעובדים באגפים ובמחלקות עצמאיות, יקודמו בשיעור של 0.4% לשנה.
 (2) 65% מהעובדים באגפים ובמחלקות עצמאיות יקודמו בשיעור של 1.8% לשנה.
 (3) 20% מהעובדים באגפים ובמחלקות עצמאיות יקודמו בשיעור של 2.2% לשנה.
 (4) 5% מהעובדים באגפים ובמחלקות עצמאיות יקודמו בשיעור של 2.6% לשנה.

ג. עקרונות הקידום בשכר:
 עובד לא יהיה ב 5% המציגנים לשנתיים רצוף.

ד. יתרת ההקצתה, ככל שתהייה, תחולק כתוספת שכר בחלוקת רוחנית אחידה לכל העובדים עליהם חל ההסכם. כמו כן, לא תהיה חריגה לפני מעלה מעלות הקידום כמפורט בסעיף 71. התוספות לפי סעיפים 70 (א-ב) תתווסףנה במצטבר על השכר ביום מתן התוספות.

73. נוהל הערכת עובד, הכול טופס הערכה, לרבות השפעתו על תוספות השכר, יקבע על ידי הנהלה בהיעצות עם נציגות העובדים. החל ממועד הפערמה השנייה, יושם מנגנון הערכת העובדים כקריטריון לתוספות שכר.

74. על אף האמור לעיל, בנוגע לעובדי ה-II אופו קידום השכר (5.6% כמפורט לעיל) יהיה בהתאם להחלטת הנהלת יד ושם בלבד.

פרק י"א - חופשה שנתית

75. עובד בתפקיד ליבת קיבל מיום תחילת עבודתו 24 ימי חופשה, הכוללים 2 ימי בחירה.

76. למען הרס טפק,ימי חופשה לפי פרק זה הם ימי עבודה בלבד.

77. עובד פרויקטים קיבל 20 ימי חופשה הכוללים ימי בחירה מוקדמת לעבודתו ועד תום 6 שנים לעבודתו. החל מהשנה השביעית יהיה זכאי לימי חופשה כאמור בסעיף -57 לעיל.

78. הזכאות לימי בחירה תהיה כמפורט בתקšíיר.

79. עובד יד ושם לא יהיה רשאי לצבור מעבר ל-55 ימי חופשה. עובד שלא ינצל את ימי חופשתו מעבר ל-55 ימים ימחקו הימים העודפים מעבר ל-55 בתום כל שנת חופשה. אף משאבי אנוש יודיעו בתחילת כל שנה ולא יאוחר מיום 31 במרץ של כל שנה לעובד על יתרת ימי החופשה הצבורה, על מספר ימי החופשה שייתווסף במהלך השנה הקרובה, ועל יתרת החופשה המינימאלית שעליו לנצל, שאם לא כן ימחקו ימי החופשה העודפים.

80. כל עובד יד ושם חייב לנצל חופשה רצופה של לפחות 7 ימים בכל שנת חופשה המתחילה ביום הראשון לינוואר ומסתיימת ביום שלושים ואחד בדצמבר של כל שנה.

81. לא ניתן לצבור חופשה שלילית. עובד שניצל את מלאו ימי חופשתו ויעדר מהעבודה – ינכוו ימי ההיעדרות משכרו באותו חודש או בחודש הסמוך.

82. ביום הבאים יום העבודה יהיה באורך של 5.5 שעות למשרה מלאה, וישולם בגיןו שכר מלא: חול המועד סוכות, חול המועד פסח, אי חנוכה, שושן פורים.

פרק יי' - הבראה

83. עובדי יד ושם שעוסקו ביד ושם במועד חתימת הסכם זה, אשר החל עליהם הסדר של תשלום דמי הבראה המבוסס על עקרונות ההסכם הקיבוצי מיום 20.06.1962 יוסיפו להיות זכאים לדמי הבראה על בסיס ובדרכ שיושים הסדר דמי הבראה על פי הסכם 20.06.1962. על אף האמור לעיל, תעריף יום הבראה לא יעודכן במשך 5 שנים, החל ממועד חתימת הסכם זה. בתום תקופה זו ידונו הצדדים על העדכון ועל אופן העדכון.

84. עובדי יד ושם שיועסקו ביד ושם החל ממועד חתימת הסכם זה, או עובדים המועסקים ביד ושם במועד חתימת הסכם זה וסעיף 83 לעיל לא חל עליהם, יהיו זכאים לדמי הבראה במספר ימים כמפורט להלן, ולפי המחיר של יום הבראה הנוהג בשירות המדינה, כפי שיקבע מעת לעת.

85. עובדי יד ושם יהיו זכאים לתמורה עבור דמי הבראה על פי התעריף של יום הבראה כאמור בסעיפים 84-83, לפי העניין, כפול מספר ימי הבראה המפורטים להלן ומבוססים על הוותק של העובד כאמור להלן :

א. 30%

ב. 7%

ג. ?

ד. ?

| <u>מספר ימי החבראה</u> | <u>מספר שנים העבודה</u> |
|------------------------|----------------------------|
| 7 | א. 3 שנים הראשונות |
| 9 | ב. מהשנה ה-4 עד ה-10 |
| 10 | ג. מהשנה ה-11 עד השנה ה-15 |
| 11 | ד. מהשנה ה-16 עד השנה ה-19 |
| 12 | ה. מהשנה ה-20 עד השנה ה-24 |
| 13 | ו. מהשנה ה-25 |

чисוב חותק לצאות לדמי חבראה יהיה על פי הכללים הנוהגים בשירות המדינה, כפי שייהיו מעט לעת, וכפי שמפורטים בפרק 28.2 של התקשי"ר כפי שהוא קיים ביום החתימה על הסכם זה ובנסיבות שייהיו בו בעתיד.

פרק י"ג - קרן השתלמות

86. עובדי יד ושם המועסקים בתפקידי ליבה יהיו זכאים להצטרף כumniיטים לקרן השתלמות מיום תחילת עבודתם ביד ושם.

87. עובדי יד ושם המועסקים בתפקידי פרויקטים יהיו זכאים להצטרף כumniיטים לקרן השתלמות מיום קבלת הקביעות.

88. עובד שהצטרף לקרן השתלמות יהיה זכאי להפרשת חלק העובד וחלק המעבד לקרן השתלמות החל ממועד הצטרפות העובד לקרן השתלמות ולאחר שהודיע העובד בכתב על דבר הצטרפותו לאגף מש"א ביד ושם.

89. הפרשת יד ושם לקרן השתלמות כאמור בפרק זה תהיה בשיעור של 7.5% משכרו הפנסיוני של העובד.

90. בנוסף תנכה יד ושם משכרו הפנסיוני של העובד 2.5%, חלקו של העובד בקרן השתלמות ותעבירו יחד עם חלק המעבד לקרן השתלמות במועדים קבועים בחוק הגנת השכר תש"ח-1958.

91. אגף מש"א יביא לידיית העובד בכתב את המועד בו הוא זכאי להצטרף לקרן השתלמות. P. 2
1
{

פרק י"ד - חופשת מחלה

92. כל הוראות התקשי"ר הנוגעות לימי מחלת, דמי מחלת ופדיונים יחולו על עובדי יד ושם. ג. ג.
{

א. ג.
ב. ג.
ג. ג.

ג. ג.

פרק ט'ו – קצובת נסעה לעבודה וממנה

93. עובדי יד ושם זכאים לקבל קצובת נסעה לעבודה וממנה בדומה לאמור בפרק 3.28 של התקšíיר.

פרק ט'ז – ביגוד

94. עובדי יד ושם שעלייהם חל החסם יהיו זכאים לקבל "קצובת ביגוד" לפי רמה 4 הנינתנת אחת לשנה (מ-1 בינואר ועד ליום 31 דצמבר שאותרו), שסכום נקבע בשקלים לשנת הכספיים בהתאם למחירון שפורסם החשב הכללי של משרד האוצר לגבי דירוג המחר' המפורט בסעיף 28.411 של התקšíir.

95. קצובת הביגוד תשולם לעובדים עבור עבודה בפועל של 12 חודשים עבודה בשנה. הוועסן העובד תקופה קצרה משנים עשר חודשים, יהיה זכאי לחלק היחס של חודשים העבודה המלאים לעומת 12 חודשים אותה שנה.

פרק י"ז – תגמולים ונסיה

96. עובדי יד ושם עליהם חל החסם זה יהיו זכאים לביטוח פנסיוני בהתאם לבחירתם, אליו יופרשו תגמולים (חלק המעבד וחלק העובד) בהתאם לגובה ההפרשנות הנוכח בשירות המדינה בנוגע לביטוח הפנסיוני בו בחרו. על אף האמור, מוסכם כי הנהלת יד ושם תבצע הפרשה לביטוח הפנסיוני בשיעור 8.33% מהשכר למרכיב הפיצויים, שיבוא כולם "במקום", והכל בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

פרק י"ח – פיטורים והतפטרות הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות.

97. הנהלת יד ושם חייבת ליתן הודעה מוקדמת לפיטורים לפי הוראות הסכם קיבוצי זה.

98. עובד המבקש להתפטר מעובdotו ביד ושם חייב ליתן הודעה מוקדמת להתפטרות לפי הוראות הסכם קיבוצי זה.

99. הודעה כאמור לעיל תינתן בכתב ותציין את יום הוצאת הודעה ואת יום הכנסתה לתוקף של הפיטורים או התפטרות, לפי העניין, והכל בהתאם להוראות הסכם קיבוצי זה.

ההודעה מוקדמת בתקופת ניסיון

100. עובד בתקופת ניסיון בעבודה, זכאי להודעת מוקדמת לפיטורים, בהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות תשס"א-2001 (להלן - חוק הודעה מוקדמת).

הודעה מוקדמת לעובד קבוע

101. עובד קבוע זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן :
- עובד שעבד ביד ושם עד חמיש שנים - הודעה מוקדמת של חודש.
 - עובד שעבד ביד ושם, שש שנים ועד עשר שנים - הודעה מוקדמת של חודשים.
 - עובד שעבד ביד ושם, אחת עשרה שנים ומעלה - הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.

הודעה מוקדמת להתפטרות

102. עובד קבוע ביד ושם שմבקש להתפטר חייב בהודעה מוקדמת של 30 ימים.

ויתר על עבודות העובד

103. הנהלת יד ושם באמצעות מנהל אגף מש"א רשאית להודיע לעובד בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי היא מוותרת על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה מוקדמת האמורה, ככלא או מקצתה, ובלבך שיד ושם ישלם לעובד את שכרו הרגיל של העובד, למעט צבירת חופשה, דמי מחלת וחזרה הוצאות נסיעה بعد התקופה שלגبية יותר יד ושם על עבודתו, במקום תשלומי הודעה מוקדמת.

104. הנהלת יד ושם, באמצעות מנהל אגף מש"א, רשאית להודיע לעובד שתנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי היא מוותרת על נוכחותו של העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת האמורה, ככלא או מקצתה, ובלבך שיד ושם ישלם לעובד שכר כאמור לעיל.

אישור לעובד על תקופת עבודתו

105. יד ושם ייתן לעובד, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסיו עובד – מעביד.

פיטורים והתפטרות ללא מתן הודעה מוקדמת

106. הוראת סעיפים 101 ו-102 לא יחולו –
- (1) על העובד, בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרש ממנו כי יעבד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחסכים קיבוצי זה
 - (2) על יד ושם, בנסיבות שהן העובד שפטור אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963.

נטישת העבודה

107. עובד הנדר מעבודתו לתקופה של 21 יום ללא סיבה מוצדקת ולא דיווח יחשב כמו שנטש את עבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת ויחולו עליו כל הוראות חוק הודעה מוקדמת

לרבות יחויב בתשלום הפיצוי הקבוע בחוק הودעה מוקדמת על התפטרות ללא הودעה מוקדמת.

108. נעדר עובד מעובדו לא כל הודעה מראש ולא הנמקה ישלח אליו מכתב בזואר רשות לפיקוח דיווח ליד ושם. מוסכם בין הצדדים כי שליחת המכתב בזואר רשום תחשב שהגיעה לטעותה בתוך 3 ימים מהמועד הנוכחי באישור הדואר על שליחת המכתב. במכתב שיישלח באמצעות אגף מש"א תימסר הודעה לעובד כי הידרתו מהעובדת לא אישור ולא הנמקה נחשבת לניטשת העבודה וכמוה כהתפטרות ללא מתן הודעה מוקדמת כנדרש על פי חוק הודעה מוקדמת. לא הגיב העובד על המכתב מאגף מש"א תוך 7 ימים תכונת התפטרותו לתקוף.

פתרונות עובדים קבועים

109. פיטורי עובדים קבועים יהיו אך ורק מסיבה מספקת ולאחר שעברו הליך שימוש כמפורט בהמשך קיבוצי זה.

110. (א) מוסכם בין הצדדים כי סיבה מספקת לפיטורים היא אחת מהuilות הבאות: סגירת פרויקט מסוים או חלקו (לעובד פרטיים בלבד), צמצומים בעובדה הנובעים מкосי תקציבי (להלן: "צמצומים"), שינויי ארגוניים, חוסר התאמה, או עבירה ממשמעית חמורה (לפי הגדرتה בתקנון המשמעת שחל באותה העת).

(ב) מוסכם בין הצדדים כי סיבה מספקת לפיטורי עובד II תהיה בנוסף לכל האמור בס"ק (א) לעיל, גם עילה של חוסר התאמה טכנולוגית. מוסכם בין הצדדים כי חוסר התאמה טכנולוגית היא לרבות נסיבות בחן עובד II לא מעודכן בטכנולוגיות בקצב החדש, או בשל בהשתלבות בשיטות העבודה המטריציוניות הנוהגות באגף, או העובד אינו מכיר או ידוע לעבוד בתוכנות או בסביבה הטכנולוגית חזורה ליד ושם, כפי שתהייה מעת לעת. במקרה שכזה יחול עליו מגנון פיטורים בעילת חוסר התאמה, בהתאם כאמור בסעיף 134.

111. כל עילה מספקת נוספת, תהיה בהסתמכת נציגות העובדים. לא הגיעו הצדדים להסכמה, יחול הליך יישוב חילוקי דעתות כאמור בהמשך קיבוצי זה.

שימוש

112. הוחלט לשקל פיטורים של עובד קבוע, יוזמן העובד לשיחה אצל מנהל אגף מש"א ואו מי שימונוה על ידו. בשיחה ישתנו מנהל האגף בו מועסק העובד ואו סגן מנהל האגף ואו מנהל המחלקה במקרה בו לא קיים ביחידה בה מועסק העובד תפקיד סגן מנהל אגף.

113. בשיחה כאמור לעיל יודיעו לעובד על הכוונה לשקל את פיטוריו וימסרו לו מכתב זימון לשימושו שיתבצע לא לפני תום 7 ימים ממועד מסירת המכתב לידי העובד. מנהל אגף מש"א

3
15

ל. ג

ו/או מי שימונה על ידו יבהיר לעובד כי עומדת לו הזכות לנציג ועד העובדים יהיה נוכח בהליך השימוש ושהדבר נתנו לשיקול דעתו. העובד יהיה רשאי להחליט על פי בחירתו אם הוא מעוניין שבישיבת השימוש יהא נוכח גם נציג ועד העובדים. הודיע העובד כי אין מעוניין לנציג ועד העובדים יהא נוכח בהליך השימוש, ירשם בפרוטוקול דבר סירובו של העובד להששתפות ועד העובדים בהליך השימוש. במקביל לקיום השיחה, ובכל מקרה לא יותר מ- 24 שעות לאחר קיומה, יעביר מנהל אגף מש"א לוועד העובדים עותק ממכתב הזימון לשימוש, זאת אלא אם כן הביע העובד התנגדות לכך בכתב.

114. במכבת הזימון לשימוש יפורטו הסיבות להחלטה לשקלול את פיטוריו של העובד, בהתאם למקרה יוצגו בפני העובד כל המידע והMSCMs הרלבנטיים לקבלת ההחלטה.

115. העובד יהיה רשאי להתייצב להליך השימוש מלאוה בנציג ועד העובדים ובאדם אחד נוספת על פי בחירתו; ובכלל זה ליווי של עורך דין. ברור העובד להיות מוצג על ידי עורך דין יודיע על כך בכתב עד 3 ימים לפני מועד הזימון לשימוש בראש אגף מש"א.

116. מנהל אגף מש"א ו/או מי שימונה על ידו יבהיר לעובד כי עומדת לו הזכות לנציג ועד העובדים יהא נוכח בהליך השימוש והדבר נתנו לשיקול דעתו. הודיע העובד כי אין מעוניין לנציג ועד העובדים יהא נוכח בהליך השימוש, ירשם בפרוטוקול דבר סירובו של העובד להששתפות ועד העובדים בהליך השימוש.

117. ישיבת השימוש תתקיים בפני מנכ"ל יד ושם ו/או בפני מנהל אגף מש"א ו/או בפני מי שימונה על ידם.

118. בהליך השימוש תינתן לעובד הזכות להשמיע את כל טיעונו. טיעוני העובד ישקלו בלב פתוח ובנפש חפכה וככול הנדרש ייבדקו טענותיו.

119. המקיים את הליך השימוש ירשום פרוטוקול של הליך השימוש. פרוטוקול הליך השימוש ישלח לעובד ותינתן לו הזכות לתקן את הדברים שנאמרו מפיו במהלך השימוש. בתום שלושה ימי עבודה פרוטוקול השימוש יהיה סופי ומחייב יועבר עותק ממנו לוועד העובדים, אלא אם כן הביע העובד התנגדות לכך בכתב.

120. פרוטוקול הליך השימוש יבוא לידיון בפני מנהל אגף מש"א ומנכ"ל יד ושם אשר הינם המוסמכים היחידים מטעם הנהלת יד ושם להחליט על פיטורי עובדים.

פיטורי עובד קבוע בשל חוסר התאמה

כ.מ

ג.ג

121. בטרם תחילת הנהלת יד ושם לפתחה בהליך של שימוש, על מנהלו של העובד לעורך לעובד שיחות התראה, שבה יובהרו לו הדרישות לשיפור בתפקידו ולוח הזמנים לשיפור הנדרש של לפחות מ-60 ימי עבודה (להלן: "תקופת ההתראה"). בהסכמה העובד יועבר העתק של סיכום שיחת ההתראה לועוד העובדים. הנהלת יד ושם תזודה כי שיחת ההתראה נערכה בשנה الأخيرة טרם פתיחת הליך השימוש.
122. קיום כל האמור בסעיף דלעיל יהווה תנאי מקדים לזמן העובד להליך שימוש לשיקילת פיטוריון, עקב חוסר התאמה.
123. אם החלטה הנהלה בסיום תקופת ההתראה להזמין את העובד לשימוש, יבוצע הליך השימוש על פי חסרים 112-120.
124. הוחלט על ידי מנכ"ל יד ושם ו/או על ידי מנהל אגף מש"א, לאחר קיום הליך השימוש, לפטור העובד קבוע בעילה של חוסר התאמה - ישלח לעובד מכתב על החלטה בו תהיה התייחסות לטענות העובד בהליך השימוש. בנוסף תשלח גם הודעה לועוד העובדים על ההחלטה לפטר את העובד.
125. הנהלת יד ושם רשאית להודיע לעובד כי היא מותרת על עבודתו בתקופת ההליכים שיפורטו להלן ובתקופת הודעה מוקדמת. על הודעה כאמור יחולו הוראות חוק הודעה מוקדמת. אין בויתור על עבודתו בפועל של עובד בתקופת הודעה מוקדמת כדי להוות בסיס לטענה של שייחוי בעת הגשת בקשה לצו למניעת הפיטורים ו/או בסיס לטענה כלשי בקשר למאזן הנוחות מצידו של המעביר בדיון משפט. ובלבד שבעניינו של העובד לא התקיים הליך בוררות.
126. ועד העובדים רשאי לערער על החלטת הפיטורים בתוך 7 ימים מיום בו נמסרה הודעה בכתב על ההחלטה. מכתב הערעור מטעם ועד העובדים יימסר למנהל אגף מש"א.
127. מנהל אגף מש"א יכנס ועדת ערעור פיטורים ראשונה לבירור הערעור של ועד העובדים.
128. לא הגיעו ועדת ערעור פיטורים ראשונה להחלטה בהסכמה בתוך 14 יום יועבר הנושא לבירור בועדת ערעור פיטורים שנייה.
129. לא הגיעו ועדת ערעור פיטורים שנייה להסכמה בתוך 7 ימים, תהיה ההחלטה על פיטורי העובד בידי הנהלת יד ושם, והוא תוציא אל הפועל.

• 3
• 4
• 5

ג. ג

ל. ג
פ. ג

130. במידה ונסיבות העובדים תעורר על הפטורים, תקופת הודעה המוקדמת תימנה החל ממועד סיום הליך הדיון בוועדת הערעור שהתקיימו בפועל, או בתום 28 ימים ממועד הודעה כאמור בסעיף 124 (הכול על פי המוקדם).

131. ועד העובדים רשאי בתוך 10 ימי עבודה ממועד סיום הליך הדיון בוועדת הערעור השנייה, אם הסכים העובד לכך, להעביר את הליך הפטורים לבחינת חילוקי הדעות להכרעה בפני הממונה האזרחי (ירושלים והדרום) על יחסיו העבודה במשרד הכלכלה כבודר יחיד. ועד העובדים והנהלת יד ושם רשאים להסכים על מינוי בורר אחר. יזוע לצדדים שפניהם לבורר מטעם משרד הכלכלה אינה ברוכה בעלות, ופניהם לבורר אחר מותנית בהסכם שני הצדדים.

132. הצדדים יבקשו מהborר למסור את החלטתו תוך 21 ימים והכרעתו תהיה סופית.

133. העברת הליך הפטורים לבחינת הממונה האזרחי על יחסיו העבודה במשרד הכלכלה לא מונעת את סיום העסקתו של העובד ביד ושם, ולא תהווה עילה לעיכוב ביצוע הפטורים. ואולם מוסכם כי הנהלת המוסד לא תטען כי סיום העסקת העובד יהיה שיקול בהחלטת הבורר.

134. מוסכם בין הצדדים כי יויר הנהלת יד ושם יהיה הגורם המחליט סופית במקרה של חוסר הסכמה בוועדת הערעור העליונה בנוגע לפטורי עובד המועסק במשרת פרויקט בעילת סגירת פרויקט או צמצומו וכן בנוגע לפטורי עובד II בעילת חוסר התאמה טכнологית.

135. הנהלת יד ושם לא תאייש באופן קבוע את משרתו של עובד שעוניינו תלוי ועומד בהליך בפני הבורר או בפני יויר הנהלת יד ושם, עד להכרעת הבורר או יויר הנהלת יד ושם, הכל לפי העניין.

136. בתום תקופת הודעה המוקדמת יסתiyaו יחסיו העבודה בין העובד המפטר ובין יד ושם. החלטה הנהלת יד ושם לוותר על עבודתו העובד בתקופת הודעה המוקדמת, יסתiyaו יחסיו העבודה של העובד עם יד ושם החל מהמועד בו ההחלטה החלה לוותר על עבודתו העובד. במקרה כאמור, החילה תשלם את השכר שהוא מגיע לעובד בתקופה שעד לתום התקופה בה מסתיימת הודעה המוקדמת.

הליכים משמעתיים ופיטורי משמעת

137. הצדדים מצהירים כי בכוונתם להסדיר את נושא המשמעת בתקנון מוסכם ומתואם לצורכי יד ושם.

138. הנהלת יד ושם ונציגות העובדים יפתחו בהליכים לקבעת תקנון משמעת מוסכם לאחר שיבחTEM הסכם קיבוצי זה. הצדדים יעשו מאמצים להגיע להסכמות בתוך שישה חודשים. הנהלת יד ושם תביא לפני נציגות העובדים הצעת תקנון משמעת שיהא בסיס לדיוונים בין הצדדים.
139. תחתנה ועדת משמעת שתהא מרכיבת מנציג מטעם הנהלה, נציג מטעם נציגות העובדים וחבר שלישי בלתי תלוי, משפטן בעל ותיק מတאים, למינוי שופט בבית משפט שלום שימושה על ידי הנהלת יד ושם בהיעוצותם עם ועד העובדים תוך מאץ להגיע להסכמה.
140. בכל נושא משמעת יתקיים הליך של בירור משמעתי. הבירור יתקיים בפני ועדת המשמעת.
141. העובד יזמין לבירור משמעתי במכtab בו יפורטו הטענות העובדיות המהוות את הנושאים בהם חפר העובד את המשמעת.
142. כל עוד לא נקבע תקנון משמעת מוסכם תפעל ועדת המשמעת על פי הכללים שבתקנון המשמעת הכללי, כאמור ומקובל על פי סעיפים 16 ו- 17 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג - 1963.

פרק י"ט - פיטורים בשל צמצומים או שינויים ארגוניים או סגירה או צמצום של פרויקט

143. התעורר צורך בפיטורי עובדים בשל צמצומים, סגירת פרויקט מסוים או חלקו (לעובד פרויקטים בלבד), או שינויים ארגוניים, תודיע הנהלה על כך לוועד העובדים ותקיים עימיו דיון באשר לצורך בפיטורים ולהיקפים, ובכלל זה יידונו בין הצדדים חלופות שונות לפיטורים. הליך זה ימשך עד 21 יום. במהלך תקופה זו תשקול הנהלה את הצעות הוועד ותודיע לוועד את החלטתה הסופית כולל התיאחות למספר המפורטים.
144. לא הגיעו להסכמה, יפנו הצדדים להליך גישור בעזרת מגשר שהוסכם בין הצדדים, שימשך עד 14 ימים. P. C.
145. לא הגיעו הצדדים להסכמה בהליך הגישור, תודיע הנהלה את החלטתה הסופית בדבר למספר המפורטים. ! . ? .
146. הנהלה תמלח מידיית בישום הליך הפיטורים של המועמדים לפיטורים כמפורט להלן.

147. בכל הליך הפיטורים בפרק זה יילכו בחשבון בין היתר: צורכי יד ושם, ותיק העובד, היבטים סוציאליים. ? . ? .

148. עובדים שהנהלת יד ושם סבורה כי הם יכולים להיות המועמדים לפיטורים, קיבלו הודעה על הכוונה לשкол פיטוריהם ויוזמו להליך שימוש, בהתאם לכללי השימוש המפורטים בהסכם קיבוצי זה.
149. לאחר הליך השימוש, תעבור הנהלה לעוד העובדים את רשימת שמות העובדים שבכוננה לפטר. רשימה זו תהיה חשובה כל עוד לא ניתן על פי הסכם זה להודיע לעובד על פיטוריו.
150. ועד העובדים יעביר תוך 7 ימים את עדותו על רשימת המפוצרים על פי החלטת הנהלה ויהא רשאי להציג להנהלה שיקולים לבחירת מועמדים אחרים לפיטורים במקום מועמד שהוצע ע"י הנהלה או שמות חלופיים. הדיוון בין הצדדים יסתתיים בתוך 21 ימים.
151. מועמדים לפיטורים שאין להם נציבות מחלוקת ואשר קיימו לחם הליך שימוש, מקבלו מידית הודעת פיטורים בכתב. פיטורים אלה יהיו סופיים. מועמד לפיטורים אשר יש לגבי מחלוקת מקבל הודעה בכתב על היוומו מועמד לפיטורים.
152. לא קבלת הנהלה את עדות נציבות העובדים ולא התקבלה החלטה מוסכמת לגבי מועמדים לפיטורים, הנהלה תערוך שימוש לשקלת הפיטורים של מועמדים אפשריים נוספים, לרבות מועמדים העוניים על הקритריונים שהוצעו על ידי הוועד.
153. בתוך 3 ימים, תתקיים פגישה בין הנהלה לבין נציבות העובדים, בה ידונו באפשרות לפטר עובדים עד למכסה הרשומה בס' 145 לעיל בהסכם.
154. שמות כל המועמדים לשימוש לגביים אין הסכמה בהיקף המפורט בסעיף 145 לעיל, ובהתחת העובדים שכבר פוטרו, יעברו להחלטת הממונה האזרחי על יחס העבודה במשרד הכלכלת שישמש כborrar בין הצדדים. הבורר יקבע מי מהמועמדים יפוטר. הבורר יתבקש ליתן החלטתו בתוך 14 ימים.
155. ההחלטה הבורר תהיה סופית.
156. לעובד שפוטר על פי פרק זה, תעמוד זכות ממשך שנה מיום פיטוריו להתקבל לתפקיד מתאים שהתפנה ביד ושם.

פרק ב' - חובת סודיות של חברי ועד העובדים בנושאים אישיים של עובדי יד ושם

4.3

4.5

1.2.1

157. חברי ועדי יד ושם יודיעו להנחתת יד ושם מיהו נציג ועד העובדים, וממלא מקומו בעת העדרו, אשר יהיה מוסמכים לעסוק בעניינים אישיים חסויים הנוגעים לעובדים. חברי הוועד שיבחרו יחתמו על הצהרת סודיות שתחול על כל חומר חסוי שיימסר ו/או יגיע לידיהם בתקופת כהונתם בוועד העובדים ולאחר תום תקופת כהונתם, כל זאת למעט בנסיבות בהן העובד יאשר בכתב כי הוא מסכימים שנציג הוועד יפרנס את המידע.

פרק ג'א - חובות העובדים

158. על העובד יד ושם חלה החובה לעבוד במסירות בדייקנות ובחברות עם כל עבדי יד ושם וכן חלה חובה לצית להוראות הממונה הישיר והעקיף ולקיים את ההוראות, הכללים והנהלים של יד ושם.

159. ככל שהעובד סבור כי קיבל הוראה שאינה תקינה רשאי העובד לערער על ההוראה של הממונה הישיר בפני הבכיר שמעל הממונה הישיר, ועל הוראה של הממונה הבכיר-בפני מנהל אגף מש"א שיקיים ברור בעניין וימסור החלטתו בתוך 7 ימים מהיוון בו נעשתה הפניה.

160. אין בכלל האמור לעיל כדי להימנע מביצוע ההוראה בלבד שאינה מהווה סכנה לבירות העובד או לבירות העובדים אחרים.

פרק ג'ב - באות כוח העובדים

161. ועד העובדים שנבחר על ידי העובדים ביד ושם ואושר ע"י כוח לעובדים יהיה מוכר ע"י הנהלת יד ושם כבא כוחם של עבדי יד ושם.

162. כל עבדי יד ושם יהיו רשאים להיות מיוצגים על פי בחירתם האישית על ידי ועד העובדים יד ושם.

163. יד ושם יאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות קיום הליך בחירות במקום העבודה. ב ?
ב ?

164. ועד העובדים יהיה רשאי לבצע פעילות ועד העובדים בזמן העבודה בהתאם להוראות התקšíיר, ללא שעבודתם של חברי הוועד בתפקידם ביד ושם תיפגע. ב ?
ב ?

165. בנוסף לכנס הבחירה, ועד העובדים רשאי לכנס את העובדים בשעות העבודה לאסיפות עובדים, עד פעמיים בשנה. משך כל מפגש לא יעלה על שעתיים. הכנסים יתקיימו בהתאם ב ?
ב ?

א. ק

. 3.

. 3.

ח ?

זמןים עם הנהלה בהשתדלות למזער ככל הניתן את הפגיעה במהלך העבודה השוטפת ותוך מאבחן לאפשר למירב העובדים להגעה לכינויים.

פרק ב'ג - יישוב חילוקי דעתות

166. חילוקי דעתות בין מנהל אגף מש"א של יד ושם לבין ועד העובדים ו/או ארגון העובדים הנוגעים לפרשנות הסכם זה, שלא יושבו במוע"מ ישיר ביניהם יobao למוע"מ בין ארגון העובדים לבין מנכ"ל יד ושם.

167. לא הגיעו ארגון העובדים והמנכ"ל להסכמה, תועבר ההחלטה בהליך של בוררות לממונה האזורי על יחסית עבודה במשרד הכלכלה בירושלים.

פרק ב'ד - גביית דמי חבר, דמי טיפול ארגוני ומס ועד

168. הצדדים מאמצים את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר דמי חבר ודמי טיפול ארגוני – מקצועם במרחב הציבורי מיום 11.1.1995 והתיקון להסכם מיום 20.4.2005 בין מדינת ישראל, קופת החולים הכללית, הסתדרות מדייניות הדסה, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, המוסדות להשכלה גבוהה והטוכנות היהודית לארץ ישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, כפי שהסכם אליהם יעדכו מעת לעת.

169. נכון למועד חתימת הסכם זה דמי חבר הנוהגים בארגון העובדים כוח לעובדים הינם בשיעור של 0.6% משכר העבודה ודמי טיפול ארגוני מקצועם הינם בשיעור של 0.6% משכר העבודה (שכר העבודה לעניין זה – הינו השכר מהם משלמים ביטוח לאומי, כאשר ניכוי דמי החבר/דמי טיפול מתבצע עד תקורת שכר בגובה 1.7 מהשכר הממוצע במשק כפי שמתפרסם מעת לעת ע"י המוסד לביטוח לאומי) והכל כפי שישתנה או יתעדכן מעת לעת.

170. יד ושם תנקה משכרו של כל עובד מס לוועד העובדים בהתאם להנחיות ועד העובדים ובשיעור שלא יעלה על הוראות החוק.

171. הסכם כאמור יועבר לשירות לקוחות ועד העובדים. מדי חדש יעביר יד ושם דוח ובו יציינו הפרטים הבאים: שם העובד, מס' ת.ז. של העובד וסכום הניכוי. ר.כ

172. בכל חודש הנהלה תעדכן את הוועד ברשימת העובדים המשלימים לוועד עם ציון היקף משרה. העדכון יועבר בפורט קובץ Excel. ר.כ

פרק ב'ה - תיק אישי

173. עובד יהיה רשאי לבקשו לעין בתיקו האישי ולקבל העתק מהמסמכים מתוך תיקו האישי, בנסיבות מנהל אגף אישי או מי מטעמו שיסמיך לכך. גישה לתיק תינתן בתוך 7 ימים ממועד הבקשה.

174. לא ייתיקו בתיקו האישי של עובד תלונות או העורות שליליות ללא מון הזדמנות לעבוד להציג את התייחסותו הכתובה להערות בזמן סמוך, שתתיקם בתיקו האישי. הוכנס מסמך כאמור לעיל לתיק העובד, מסמך זה יוצאה מהתיק כלל קיים.

פרק כ"ו – מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

175. הסכם זה מחייב מילא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בכל הנוגע לتبיעות העובדים שעניינים שכר ופנסיה בכלל, ותנאי העבודה שהוסדרו בהסכם זה, וזאת בגין התקופה שעד לתאריך 31.12.2018.

176. הצדדים מתחייבים כי במשך תקופת הסכם זה, לא ייקוטצדדים או יחידה מיחידותיו, נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעות שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהלכי העבודה ובסדרה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה ולרבות לגבי כל נושא שכר ופנסיה.

177. למען הסר ספק, מובהר כי ההתחייבויות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף שביתהצדין, לפי כללי משפט העבודה, שתוכרזו על ידי ארגון העובדים ברמה הארץית, כל זאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

178. ארגון העובדים ווועד העובדים מצהירים כי אין להם ולא תהיה להם כוונה לטעון לצדין את המעסיק על הפרשי שכר או תשלום רטראקטיביים המתייחסים לתקופת הסכם זה בעניין זכויות פנסיה, וכי הם לא ייזמו ולא יצטרפו לتبיעות פרט כאמור.

179. אין בהסכם זה שום דבר שיש בו כדי לפגוע בזכות הצדדים להסכם זה לטעון זה על הפרת הסכם זה.

180. האמור בהסכם זה בא מקום תנאים ותנויות שנקבעו בעבר בהסכם קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות בכתב.

181. האמור בהסכם זה בלשון זכר הינו לרבות בלשון נקבה. האמור בהסכם זה בלשון יחיד הינו לרבות בלשון רבים ואו בלשון רבים הינו לרבות בלשון יחיד.

182. הסכם זה יכנס לתוקף לאחר שיושר בכתב על ידי הממונה על השכר.

183. הסכם קיבוצי זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי. כל שינוי בהסכם זה ייערך בהסכמת הצדדים להסכם ובכתב וייחתס על ידי הצדדים להסכם.

ולראיה באו הצדדים על החתום בירושלים היום כ"ה ניסן תשע"ו, 3 במאי שנת 2016

The image shows two handwritten signatures. The signature on the left is a stylized 'Y' and 'L'. The signature on the right is more complex and includes the name 'R. Shapira' above the date 'יום חמ"ג אדר תשי"ז' and the text 'עד עובדי יד ושם' below it. To the right of the date, there is a large, flowing signature. Below the date and the large signature, the text 'הנהלת יד ושם' is written.

רשימת הנספחים המצורפים להסכם זה :

1. נספח א' – טבלת מדרג השכר. (סעיפים : 55, 58, 68)
2. נספח ב' – רשימת מנהלי מחלקות ב- IT. (סעיף : 57)
3. נספח ג' – טבלה נוספת שכר לכלל העובדים.

2
3

נספח א' : טבלת מדרגי השכך

| הערות | עד שכר | משכיר | מקצוע | | | | מדרג |
|-------|--------|-------|-----------------------------|------|----------------------|------|--------|
| | 16,500 | - | מנהל מחלקה | | | | 0101 1 |
| | 13,500 | 8,500 | סגן מנהל מחלקה | | | | 0201 2 |
| | | | ראש מדור | | | | 0202 |
| | | | אחראי אוסף | | | | 0203 |
| | 13,000 | 8,000 | מומחה מקצועי ''יהודי'' | 0307 | ראש צוות פרויקטים | 0301 | 3 |
| | | | מעצב אתר אינטרנט | 0308 | רכז גיוס כספים | 0302 | |
| | | | ראש תכנית חינוכית | 0305 | מתאים ביקורים | 0303 | |
| | | | ראש/רכז צוות חינוך | 0306 | רפרטט קש"ח | 0304 | |
| | 12,000 | 7,000 | עובד צוות חינוכי | 0409 | אוצר | 0401 | 4 |
| | | | רכז תחום חינוכי | 0410 | חוקר | 0402 | |
| | | | עורץ | 0411 | ספרן | 0403 | |
| | | | מביא לדפוס | 0412 | מנהל''ש | 0404 | |
| | | | כותב ועורץ תוכן לאינטרנט | 0413 | ראש / אחראי תחום | 0405 | |
| | | | איש שיווק | 0414 | מומחה תוכן | 0406 | |
| | | | כותב גרניטים | 0415 | רכז דמיניסטרטיבי | 0407 | |
| | | | | | גרפיקאי | 0408 | |

ף.
.ב.
ן.
ן.
ן.

ן.
ן.

ן.
ן.
ן.

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--------|-------|--------------------------|------|--------------------------------|------|----|
| | | | ע. ראש תחום | 0507 | ראש צוות | 0501 | |
| | | | רכז | 0508 | תחקירן (עווזר מחקר) | 0502 | |
| | 11,000 | 6,000 | ע. מנהח"ש | 0509 | רשות תיעוד ארכיאוני / מקטלג | 0503 | 5 |
| | | | ע. מנהל דסק | 0510 | עובד אחיזה / מחסנאי | 0504 | |
| | | | רכז נסיסים / פרויקטים | 0506 | פקיד / מזכיר | 0505 | |
| | | | סורך | 0605 | עובד מקצועני | 0601 | |
| | 9,000 | 5,500 | עובד כללי | 0606 | קלדן שמות | 0602 | |
| | | | עובד בקבלת קהל | 0607 | רפראט | 0603 | |
| | | | | | מתאים | 0604 | |
| מוכרן תוספת - 2 3% מהמכירות | 45 | 28/30 | | | מוכרן (שכר + عملות) | 3101 | |
| | | | | | מנהל שעני | 3102 | 31 |
| | | | | | עובד מקצועני שענטי | 3103 | |

1
2
3

4

5
6
7

8
9

טבלת מדרגי שכר - עובדי IT

| טוווח שכר | תפקיד | מדרג |
|----------------|--------------------------------|------|
| 13,500 - 8,500 | מנהל סיסטם | 2 |
| | מתכנתת לאטר האינטראנט | |
| | מיישמת מערכת ניהול תוכן ארגוני | |
| 13,000 - 8,000 | מיישמת מערכת ניהול תוכן ארגוני | 3 |
| | מפתח בכיר לפתרונות תוכנה | |
| | אחראי תחום מערכות קצה | |
| 12,000 - 7,000 | רכזת משוייב, הדרכה ורכש | 4 |
| | טכני מחשוב תקשורת וגיבוי | |
| 11,000 - 6,000 | רכז משוייב | 5 |
| | טכני מחשבים | |

ל.א.
ל.ג.
ל.ב.

ל.ג.

ל.ג.
ל.ג.
ל.ג.

נספח ב': תפקידיו מנהלי מחלקת עובדי IT ביום חתימת החסכם

| תפקיד |
|--------------------------|
| מנהל מערכות תוכן ארגניות |
| מנהל תשתיות טכנולוגיות |
| מנהל חוות משתמש |
| מנהל תפעול |
| מנהל פיתוח תוכנה |
| מנהל טכנולוגיות עסקיות |

כ.מ
י.נ
ל.ג

א.
ב.
ג.
ד.

ל.ג

תוספת ג' – טבלת תוספת הסכם

| תוספת שכר חודשית בגין יסוד + התוצאות אישיות) | | שכר בעית כניסה הסכם לתקף (שכר ועת בעית כניסה הסכם לתקף | שכר בעית כניסה הסכם לתקף (שכר ועת בעית כניסה הסכם לתקף |
|---|-----|---|---|
| 0 | 0-1 | כולם | כולם |
| 200 | 2 | עד 9000 | עד 9000 |
| 400 | 3-4 | עד 9000 | עד 9000 |
| 600 | 5-6 | עד 9000 | עד 9000 |
| 800 | 7+ | עד 9000 | עד 9000 |
| 400 | 3-4 | 9 - 12 | 9 - 12 |
| 600 | 5-6 | 9 - 12 | 9 - 12 |
| 700 | 7+ | 9 - 12 | 9 - 12 |
| מענק חד-פעמי 3000 ש"ח | | 12+ | |
| | | 3+ | |

4.
כ-נ
ב-ו
ר-י

2.

כ.כ

ל.ל