

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957 |        |
| הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק       |        |
| ביום: 16-08-2021               | 2021 3 |
| ימספרו: 158/2021               | פ"א    |
| רבקה ורבנר, עו"ד               |        |
| הממונה הראשית על יחסי עבודה    |        |

**הסכם קיבוצי מיוחד**

שנערך ונחתם ביום 24 בחודש 3 2021

להלן: **הטכניון**

**הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל**

בין:

**מצד אחד**

הסתדרות המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים

לביין:

להלן: "ההסתדרות"

להלן: "הארגון"

ארגון המהנדסים בטכניון

להלן: "נציגות העובדים"

שניהם יחד

**מצד שני**

ובין הצדדים קיימים הסכמים קיבוציים והסדרים מיוחדים, וכן נוהגים ונהלים החלים על חברי ארגון המהנדסים בטכניון;

הואיל:

[כלל ההסכמים וההסדרים החלים על המהנדסים<sup>1</sup> בטכניון ייקראו להלן "הסכם 79" או "ההסכם הקיים"];

וקיים קושי רב בשימור מהנדסים קיימים וגיוסם של מהנדסים חדשים כעובדים בטכניון, בהתאם לתנאי השכר וההעסקה על פי ההסכם הקיבוצי הקיים;

והואיל:

והצדדים רואים חשיבות רבה בהעסקת מהנדסים במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד חדש, שיאפשר גמישות גבוהה בהעסקת מהנדסים בשכר תחרותי, לאור החשיבות המיוחדת בהעסקת כוח אדם איכותי וברמה גבוהה בתחומי ההנדסה בטכניון כמוסד מחקרי מוביל.

והואיל:

והצדדים ניהלו ביניהם מו"מ והסכימו על תנאי העבודה, השכר והזכויות כמפורט להלן בהסכם זה, והכול על מנת לאפשר שימור וגיוס מהנדסים והעסקתם לאורך זמן בטכניון במסגרת ובהתאם להסכם קיבוצי מיוחד זה;

והואיל:

מק"ר  
שפר, עו"ד  
מ.ר. 35754

<sup>1</sup> האמור בהסכם זה חל על גברים ונשים כאחד, ומנוסח בלשון יחיד/זכר מטעמי קיצור  
1

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

פרק א': הגדרות

המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים אליו, מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

בהסכם זה המונחים הבאים משמעים:

|                                                                                                                                                                                                                                                                 |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל.                                                                                                                                                                                                                                 | "הטכניון"          |
| הנהלת הטכניון ו/או מי שמונה מטעמה ו/או בשמה.                                                                                                                                                                                                                    | "הנהלה"            |
| כל מי שזכאי להיות בדירוג המהנדסים עפ"י על פי הוראות התקשי"ר וגם משתייך לאחד מהמקצועות הבאים: מהנדסים, אדריכלים, עובדים בתחומי הטבע, מתמטיקה, מדע שימושי וטכנולוגיה, כימאים, גיאולוגיים, אגרונומיים והם בעלי השכלה אקדמית מוכרת או בעלי אישור מטעם רשם המהנדסים. | "מהנדס"            |
| ועד העובדים שנבחר על ידי מהנדסים בטכניון, בהתאם לחוקת ההסתדרות הכללית החדשה, ואשר קיבל כתב מינוי על דבר בחירתו על ידי הסתדרות המהנדסים.                                                                                                                         | "ארגון המהנדסים"   |
| (ארגון המהנדסים הארצי) - הסתדרות המהנדסים והאדריכלים                                                                                                                                                                                                            | "הסתדרות המהנדסים" |
| לשכת המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגיים בישראל.                                                                                                                                                                                                 | "לשכת המהנדסים"    |
| הסכם 79 והתוספות על עדכוניו ותיקונו כפי שהיו ויהיו מעת לעת, לרבות כל ההסכמים הקיבוציים שנרשמו לאחר 31.5.1979 וכל הסדר או הסכם שחל על המהנדסים חברי ארגון המהנדסים בטכניון, בכפוף להוראות חוק יסודות התקציב התשמ"ה 1985.                                         | "הסכם 79"          |
| שכר הבסיס כהגדרתו בסעיף 7 להלן וכן קצובת הביגוד ודמי ההבראה כהגדרתם בסעיפים 11.3 ו-11.4 בהתאמה.                                                                                                                                                                 | "המשכורת הקובעת"   |
| דיקן, ראש מינהל, ראש יחידה, לפי העניין.                                                                                                                                                                                                                         | "ממונה"            |
| משרה שאושרה לאיוש כחלק ממצבת התקנים בטכניון ואושרה בוועדת תקציב (יכונה להלן גם: תקן טכניוני).                                                                                                                                                                   | "משרה תקנית"       |
| משרה שהמימון לה הוא ממקורות תקציביים שונים ושאינה בגדר משרה תקנית כהגדרה לעיל.                                                                                                                                                                                  | "משרה בכסף רך"     |
| משרה אשר בחלקה היא "משרה תקנית" (בשיעור שלא יפחת מ 50%) ובחלקה היא "משרה בכסף רך" - כהגדרתם של מושגים אלו לעיל.                                                                                                                                                 | "משרה משולבת"      |
| תקציב שנתי אשר הטכניון יעמיד לטובת הכשרות מקצועיות של מהנדסים בהסכם זה.                                                                                                                                                                                         | "עדכון מקצועי"     |

## 1. הצטרפות להסכם

- 1.1 מהנדס שיגויס לטכניון החל מיום מועד החתימה על הסכם זה יוכל לבחור להיות מועסק בתנאי הסכם זה או בתנאי הסכם 79. מהנדס שבחר להצטרף להסכם זה לא יוכל לעבור להסכם 79.
- 1.2 מהנדס המועסק בטכניון בתנאי הסכם 79, בהסדר פנסיה צוברת יוכל לעבור ולהיות מועסק בתנאי הסכם זה ובהתאם לכללי המעבר בנספח 1.
- 1.3 למען מנוע ספק, המעבר בין הסכמים ייעשה לפי הוראות נספח 1.
- 1.4 מוסכם, כי מהנדס עליו חל הסכם זה, לא יחול עליו הסכם 79, למעט מה שצוין במפורש בהסכם זה.

## 2. תקופת תוקפו של ההסכם

- 2.1 הסכם זה יהיה בתוקף לתקופה בת 5 שנים מיום החתימה על ההסכם, והוא יתחדש מאליו לשנתיים נוספות.
- 2.2 צד המעוניין לערוך שינוי בהסכם לקראת תום 7 השנים, יודיע על כך שלושה חודשים לפני תום תקופת ההסכם.
- 2.3 המו"מ בין ארגון המהנדסים והטכניון יימשך עד שישה (6) חודשים, ובהעדר הסכמה – יימשך המו"מ עם הסתדרות המהנדסים.
- מובהר, כי ההסכם ימשיך לעמוד בתוקפו גם לאחר ההודעה על בקשה לעריכת שינויים ובמהלך המו"מ בין הצדדים.
- 2.4 מובהר בזאת כי במידה והטכניון לא יבצע קידומי שכר כמוסכם בין הצדדים, רשאי יו"ר הסתדרות המהנדסים לסיים את ההסכם הנוכחי (לאחר 7 שנים). במקרה כזה, יחול על המהנדסים שוב הסכם 79, בלבד, ולא ייקלטו מהנדסים חדשים תחת הסכם זה. על אף האמור, כל מהנדס שהתקבל במהלך השנים להעסקה תחת הסכם זה ותנאיו, יוסיף להיות מועסק בתנאי הסכם זה עד לסיום עבודתו בטכניון.

## 3. קבלת עובדים ואיוש משרות

### 3.1 מכרז פנימי וחיצוני

- הטכניון יפרסם מכרז פנימי לגבי משרה אשר אושרה ע"י סמנכ"ל משאבי אנוש לאיוש על ידי מהנדס (להלן: "המשרה הפנויה") ויקבע, בין היתר, את דרישות התפקיד ותנאיו המשרה, וכן תקופת זמן במסגרתה רשאים מהנדסים המעוניינים בכך להציע את מועמדותם למשרה. הטכניון יהיה רשאי לפרסם במקביל את המשרה גם מחוץ לטכניון, אולם לא יתחיל לראיין מועמדים חיצוניים עד למיצוי הליך המכרז הפנימי.
- למרות האמור לעיל רשאים הצדדים להסכים מראש ביחס למשרות שתהיינה פטורות ממכרז פנימי, ובמקרה כזה יתפרסם מכרז חיצוני בלבד.

### 3.2. היקף המשרה

היקף המשרה הנדרש המפורסם במכרז, יהיה כהיקף המשרה בפועל בתפקיד המתפרסם, עם פירוט מקורות מימון המשרה.

### 3.3. הרכב וועדת המכרז

אגף משאבי אנוש ימנה את וועדת המכרזים שתורכב מנציגי משאבי אנוש, נציגי היחידה ונציג ארגון המהנדסים (להלן: הסקטורים). תוצאת המכרז תקבע בהצבעה של שלושת הסקטורים בוועדה, קול אחד לכל סקטור (אגף משאבי אנוש, היחידה, ארגון המהנדסים).

### 3.4. עדיפות למועמד פנימי

מצאה ועדת המכרזים מועמד המתאים למלא את המשרה מקרב המהנדסים עובדי הטכניון שהציעו מועמדותם, אזי תהא למועמד האמור זכות קדימה לקבלת המשרה הפנויה על פני כל מועמד חיצוני.

## 4. חוות דעת תקופתית

הטכניון יקיים אחת לשנה הערכת ביצועים בכתב ומתן משוברים למהנדסים עליהם חל הסכם זה. הערכת ביצועים ראשונה תערך רק לאחר שהמהנדס השלים שנת עבודה מלאה. הערכת הביצועים תערך בהתאם לקריטריונים שייקבעו באגף משאבי אנוש, כפי שיעודכנו מעת לעת ע"י אגף משאבי אנוש ובהיוועצות עם ארגון המהנדסים.

## 5. חובות המהנדס

- 5.1. המהנדס יעבוד במסירות, חריצות ובנאמנות, בהתאמה לסדרי העבודה החלים בטכניון וכן אלה החלים עליו באופן ספציפי בהתאם לתפקידו.
- 5.2. המהנדס ידווח על כל כניסה או יציאה מהטכניון, בין אם יצא במסגרת תפקידו ובין אם יצא לענייניו האישיים (באישור). הדיווח ייעשה בהתאם לשיטה הנוהגת בטכניון בשעון הסמוך ליחידה בה הוא עובד או בדרך אחרת שתקבע ע"י ההנהלה בתיאום עם הארגון. מובהר כי כל מהנדס חייב לדווח על נוכחות/היעדרות באופן אישי ולא להתיר לאחר לעשות זאת במקומו ו/או בשמו.
- 5.3. המהנדס ימלא אחר התקנות החלים עליו כעובד טכניון ועל פי הסכם זה, לרבות תקנות למניעת הטרדה מינית, תקנות המשמעת, נהלי אבטחת מידע וכן כל נוהלי העבודה האחרים המפורסמים והחלים על כלל עובדי הטכניון.
- 5.4. המהנדס ימלא במלואן ובמועזן אחר הוראות יחידת הבטיחות המתפרסמות מעת לעת כולל ביצוע הדרכות ולומדות המותאמות לאופי העבודה ובהתאם לכל חוקי הבטיחות החלים על פי דין והחלים בטכניון.
- 5.5. הטכניון רשאי לדרוש מכל מהנדס לעבור מדי פעם בדיקה רפואית על מנת לעמוד על מצב בריאותו וכושרו למלא את תפקידו, ובהתאם להוראות הדין והוראות יחידת הבטיחות. בדיקות אלו יבוצעו תוך הקפדה על פרטיותו של העובד ועל זכויותיו על פי דין. הבדיקות ימומנו על ידי הטכניון.
- 5.6. המהנדס ישמור בסודיות מלאה את כל המידע אליו נחשף במסגרת ו/או עקב עבודתו בטכניון, ככל שהמידע אינו נחלת הכלל ו/או שאינו פוגע בפרטיות של אדם או תאגיד כלשהו, והכול בהתאם

למסמך שמירת סודיות ואתיקה המצ"ב **נספח 2 להסכם זה** כפי שיעודכן מעת לעת ע"י ההנהלה  
בתיאום עם הארגון.

5.7. המהנדס רשאי לעסוק בעבודה נוספת לעבודתו בטכניון, באישור בכתב ומראש של הממונה ואגף  
משאבי אנוש, והמל בהתאם לנוהלי הטכניון, ובכללם נהלי הקניין הרוחני בטכניון, וכן על פי  
הכתוב בהסכם 79.

#### 6. סדרי עבודה

6.1. שבוע העבודה של המהנדסים במשרה מלאה הוא בן 42 שעות, בימים א' - ה'. ארבעה ימים בשבוע  
8.5 שעות ויום אחד 8 שעות וזאת בהתאם לעדכוני הממונה על השכר באוצר.  
סדרי העבודה יתואמו ויאושרו ע"י הממונה וידווחו לאגף משאבי אנוש.  
6.2. תחילת יום העבודה משעה 6:30 עד שעה 9:30, באישור מראש של הממונה ועדכון אגף משאבי  
אנוש.

#### 7. שכר

7.1. שכר בסיס - לכל מהנדס המתחיל עבודתו על פי הסכם זה ייקבע שכר בסיס. לענין סעיף זה, "שכר  
בסיס" - שכר חודשי שהמהנדס יקבל עבור עבודתו, בהתאם לבחינת תנאי שוק המקובלים במשק  
ובכפוף לאישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, שנחתם בד בבד עם הסכם זה  
(להלן "אישור הממונה"). ההחלטה בדבר שכר הבסיס של המהנדס תיעשה על ידי אגף משאבי  
אנוש.

7.2. לשכר הבסיס יתווספו תשלומים שנתיים עבור דמי הבראה כמפורט להלן בסעיף 11.3, קצובת  
ביגוד כמפורט להלן בסעיף 11.4 וכן החזר עבור דמי רישוי וביטוח לרכב כמפורט להלן בסעיף 11.5.  
כמו כן, כל מהנדס יהיה זכאי לתשלום חודשי של הוצאות נסיעה בהתאם לתעריפים המפורטים  
מעת לעת בצו ההרחבה (חופשי חודשי).

להלן יחד: "השכר"

7.3. עדכון השכר - אחת לשנה תקיים ההנהלה דיון בשכר המהנדסים, תקבע את תקציב קידומי השכר  
והחלוקה על בסיס: עמידה ביעדים, חווי"ד ממונים ועמיתים, הצטיינות בעבודה, שכר מקובל בשוק  
וכדומה, ותוך עמידה בכלל הוראות הדין. עדכון השכר יעשה בהתאם להנחיות הממונה על השכר  
המצורפות להסכם זה.

7.4. מהנדס אשר לא מקודם בשכר מעל 4 שנים ברציפות בשל חוות דעת שליליות, יהיה זכאי להתפטר  
וזכויותיו יחושבו כמפורט.

7.5. יובהר, תקרת השכר המקסימלית של המהנדס לא תעלה על 90% מרמת השכר של סמנכ"לים  
באוניברסיטאות.

## 8. עבודה בשעות נוספות

- 8.1. שעות נוספות יבוצעו רק באישור מראש של הממונה.
- 8.2. שכר שעה לצורך תשלום שעות נוספות יחושב לפי חלוקה של שכר הבסיס בכמות שעות העבודה החודשיות (במועד חתימת ההסכם: 182 שעות ע"פ צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק) ובהתאם להיקף המשרה. תשלום עבור שעות נוספות יהיה בהתאם לחוק.
- 8.3. שעות העבודה בערבי חג, בחול המועד ובחופשות מרוכזות – ייקבעו על ידי הנהלת טכניון מעת לעת בדומה לכלל עובדי הטכניון. מהנדס שנדרש לעבוד בשעות אלו יתוגמל על פי השיעורים הקבועים בחוק בלבד.

## 9. העסקה בחוזים אישיים

הטכניון יהא רשאי להעסיק עד 10 מהנדסים בחוזה אישי בתפקידים בכירים או במשרות אמן או בתפקידים הזורשים מומחיות. מכסה זו כוללת את המהנדסים המועסקים בחוזה אישי ביום חתימת ההסכם.

## 10. עדכון מקצועי

הטכניון יתמוך בהעמקת הידע המקצועי ובקידום האישי של המהנדסים, במטרה לאפשר להם להיחשף למידע טכנולוגי הנדסי מעודכן. לצורך כך יקצה מידי שנה בתקציבו סכום עבור הכשרות מקצועיות. מהנדס יהיה זכאי להשתתף אחת לשנה בהשתלמות, כנס מקצועי או הכשרה בתחום עיסוקו או בקורסים אקדמיים בטכניון.

10.1. מהנדס יהיה זכאי להחזר בגין הוצאות הכשרתו. סכום החזר ייקבע ע"י וועדה ייעודית.

10.1.1. המהנדס יגיש בקשה מפורטת להשתתפות בהכשרה מקצועית לאישור הממונה ואגף משאבי אנוש.

10.1.2. החזר הוצאות ההשתלמות ישולם למהנדס בניכוי מיסים כחוק.

10.2. הטכניון יפריש מדי חודש, בגין כל מהנדס בהסכם זה 0.5% משכר הבסיס של המהנדס, לקרן ידע הנדסי אקדמי מייסודה של הסתדרות המהנדסים. זכויות המהנדסים בקרן הידע הנדסי אקדמי, יהיו בהתאם לקבוע בתקנון הקרן. דמי חבר בלשכת המהנדסים, בסכום שייקבע מעת לעת ע"י הלשכה, ישולמו על ידי הטכניון ישירות ללשכת המהנדסים.

## 11. תנאים סוציאליים

### 11.1. חופשה שנתית

11.1.1. המהנדס זכאי לחופשה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה. המהנדס יהיה רשאי לצבור ימי חופשה עד לתקרה של 50 יום, ומעבר לכך כל יום נוסף ימוחק. למנוע ספק, ימי חופשה משמעים ימי עבודה ולא ימים קלנדריים.

11.1.2. מועד היציאה לחופשה ייקבע בתיאום בין המהנדס לממונה, לפי צרכי העבודה ובמידת האפשר בהתאם לבקשות המהנדס.

11.1.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מכסת ימי החופשה כוללת את ימי החופשה הכלולים במועדי החופשות המרוכזות בטכניון, בהתאם ללוח החופשות השנתי שמפרסם הטכניון מדי שנה.

## 11.2. חופשת מחלה

11.2.1. מהנדס שאינו כשיר לעבודה עקב מחלה חייב להודיע על כך לממונים עליו החל מהיום הראשון להיעדרותו מהעבודה.

11.2.2. נעדר מהנדס מעבודתו עקב מחלה, עליו להמציא בהקדם תעודת מחלה כדין. על אף האמור, בגין היעדרות של יום בודד, רשאי המהנדס להגיש הצהרה על מחלה ללא צירוף תעודת מחלה ויהיה זכאי לדמי מחלה עבור אותו היום, וזאת עבור 2 ימי הצהרה בשנה, לכל היותר.

11.2.3. מהנדס זכאי ל-30 ימי מחלה בשנה. רכיבי השכר ישולמו בהתאם לקבוע בחוק ימי המחלה וישולמו החל מהיום הראשון.

11.2.4. מובהר, כי לצרכי ניצול ימי מחלה - יתרת ימי המחלה שתעמוד לזכות המהנדס עובר, כוללת את היתרה שנצברה לזכותו לפני מועד המעבר להסכם זה כאמור בנספח מספר 1.

11.2.5. המהנדס יהיה רשאי לצבור ימי מחלה עד לתקרה של 90 יום. ימי המחלה הצבורים אינם ניתנים לפדיון ולא ישולם פיצוי כלשהו בגין ימי מחלה שלא נוצלו.

## 11.3. הבראה

11.3.1. הטכניון ישלם למהנדס קצובת הבראה שנתית בהתאם לכללים המכסות והתעריפים הנהוגים בשירות המדינה, ובכפוף לאמור בהוראות הממונה על השכר במשרד האוצר.

11.3.2. מהנדס המועסק במשרה חלקית יהא זכאי לקצובת הבראה יחסית לחלקיות משרתו.

11.3.3. למען מנוע ספק, דמי הבראה ייכללו ב"שכר" לכל דבר ועניין.

## 11.4. קצובת ביגוד

11.4.1. הטכניון ישלם למהנדס קצובת ביגוד שנתית בהתאם לכללים הנהוגים בשירות המדינה ובכפוף לסכומים שנקבעים על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר.

11.4.2. מהנדס המועסק במשרה חלקית יהא זכאי לקצובת ביגוד יחסית לחלקיות משרתו.

11.4.3. למען מנוע ספק, קצובת ביגוד תיכלל ב"שכר".

11.4.4. הטכניון יספק ביגוד מקצועי למהנדס בהתאם לדרישות התפקיד ובהתאם לנהוג בטכניון.

## 11.5. הוצאות ביטוח ורישוי

המהנדס זכאי להחזר הוצאות רישוי וביטוח של רכבו הפרטי, בהתאם לכללים החלים על המהנדסים בטכניון.  
למען מנוע ספק, החזר הוצאות ביטוח ורישוי ייכלל ב"שכר".

## 12. ביטוח פנסיוני

- 12.1. הטכניון יבטח את המהנדס החל מתחילת עבודתו בקופת גמל לקצבה, על פי בחירתו של המהנדס.
- 12.2. הטכניון יפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל- 7.5% מהמשכורת הקובעת של העובד, לרכיב תגמולים.
- 12.3. במקרה שבו בחר העובד בקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, וההסדר הפנסיוני כולל רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה, כי אז תשלום הטכניון לתגמולים לפי סעיף קטן 12.2 יכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה. בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו, מתוך ההפרשה האמורה בסעיף-קטן 12.2, לא יפחת מ-5% מהמשכורת הקובעת.
- 12.4. מובהר כי תשלום המעסיק בעבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לתגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהמשכורת הקובעת (אף אם השיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד עולה על 2.5%).
- 12.5. העובד יפריש על חשבונו סכום השווה ל- 7% מהמשכורת הקובעת לרכיב תגמולים. העובד מסכים בזה לכך שהטכניון ינכה את הסכום האמור ממשכורתו, לצורך העברתו לקופת הגמל לקצבה.
- 12.6. אין באמור בסעיפים קטנים 12.2 ו- 12.5 לעיל כדי לגרוע מהוראות הדין החלות בעניין שיעורי ההפרשה לקרן פנסיה ותניקה. מובהר כי שיעורי ההפרשה לתגמולים, בקרן פנסיה ותניקה, במועד החתימה על חוזה זה, עומדים על 7.5% הפרשת מעסיק ו- 7% הפרשת עובד.
- 12.7. הטכניון יפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל- 6% מהמשכורת הקובעת של העובד, לרכיב פיצויים.
- 12.8. על המהנדס להודיע בכתב לטכניון במועד תחילת עבודתו על בחירתו. לא עשה כן המהנדס תוך שישים (60) ימים ממועד תחילת עבודתו, יבוטח המהנדס בקרן ברירת המחל על פי החלטת הטכניון.
- 12.9. הבסיס לחישוב ההפקדות לביטוח הפנסיוני הינו ה"משכורת הקובעת".
- 12.10. בנוסף להפרשה על בסיס המשכורת הקובעת, יופקדו כספים בקרן פנסיה / ביטוח מנהלים / קופת גמל לתגמולים בגין השעות הנוספות ורכיבי החזר הוצאות. ע"פ הפירוט הבא: עבור השעות



הנוספות שיעורי ההפרשות יהיו זהים לאלו שעבור המשכורת הקובעת. עבור החוזרי ההוצאות שיעורי ההפרשות יהיו 5% הפרשות הטכניון לתגמולים ועוד 5% ניכוי משכר העובד לתגמולים.

12.11. הפרשות הטכניון לפיצויי פיטורים תבואנה במקום 72% תשלום פיצויי פיטורים כמקובל למהנדסים בפנסיה צוברת, וזאת מכוח האמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. למען הסר ספק מובהר, כי הטכניון מוותר על זכותו למשוך את כספי הפיצויים בחזרה, למעט במקרה בו נשללה זכותו של המהנדס לתשלום פיצויי פיטורים מכח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים או בשל משיכת כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בגין אירוע מזכה.

### 13. קרן השתלמות

13.1. הטכניון יפריש כספים לקרן ההשתלמות ומדי חודש סכום השווה ל 7.5% מ"שכר הבסיסי" + הבראה + ביגוד (להלן בסעיף זה: "השכר המבוטח") כנהוג בטכניון, וינכה משכר העובד סכום השווה ל 2.5% מ"שכר המבוטח" כחלק המהנדס בהפרשות. כספים אלו יועברו לקרן השתלמות שתיבחר על ידי המהנדס ועל פי הודעתו בכתב לטכניון. לא עשה כן המהנדס תוך שישים (60) יום ממועד תחילת עבודתו בטכניון, יופקדו הכספים בקרן השתלמות ברירת מחדל על פי בחירת הטכניון.

13.2. הבסיס לחישוב ההפקדות בקרן ההשתלמות הינו "שכר המבוטח".

13.3. בגין הפקדות לקרן השתלמות מעבר לתקרת שכר המזכה בפטור מס יישא המהנדס בתשלומי המס.

### 14. העברת/ניוד מהנדסים מתפקיד לתפקיד

14.1. הטכניון יהיה רשאי להעביר מהנדס מתפקידו או מיחידתו לתקופה של עד שנה (12 חודשים) בהיוועצות עם ארגון המהנדסים.

14.2. הטכניון יהיה רשאי להעביר מהנדס באורח קבוע מתפקיד אחד לתפקיד או ליחידה אחרת, על בסיס שיקולים מקצועיים או תקציביים, בהתאם לכללים הקבועים להלן.

14.3. לפני ניוד המהנדס או העברתו באופן קבוע לתפקיד ו/או יחידה אחרת, תתקיים שיחה בה תישמע עמדת המהנדס. ארגון המהנדסים יוזמן לשיחה זו והעברה תיעשה בהתאם להחלטת הטכניון בתיאום עם ארגון המהנדסים. ככל שארגון המהנדסים יבקש, יועבר הנושא לדיון בין הנהלת הטכניון לבין הסתדרות המהנדסים במרחב חיפה. בסופו של דיון משותף ההעברה תתבצע בהתאם להחלטת הטכניון ובתיאום עם יו"ר ארגון המהנדסים.

14.4. תנאי העסקתו של המהנדס המועבר ייבחנו בהתאם לתפקידו החדש.

14.5. מהנדס שזכה במכרז ועבר תפקיד, יישמר תפקידו הקודם במשך תצי שנה (6 חודשים).

## 15. סיום העסקה

### 15.1. סיום העסקה עד שנה

- 15.1.1. למען מנוע ספק, פיטורי מהנדס בעל וותק של עד 12 חודשים יהיו לאחר שימוע ובהתאם לכל דין.
- 15.1.2. וותק לעניין סיום העסקה, מכל עילה שהיא, משמעו: וותק בגין העסקה על פי הסכם קיבוצי זה.
- 15.1.3. פיטורי מהנדסים ייעשו בתום לב ומסיבות ענייניות.

### 15.2. פיטורים בעילה של אי התאמה מקצועית או אישית

הטכניון יהא רשאי לפטר מהנדס כמפורט ובכפוף לאמור בפרק זה להלן:

- 15.2.1. תהליך סיום העסקה של מהנדס בעל ותק של שנה עד 5 שנים, יהיה כלהלן:
- 15.2.1.1. המהנדס יזומן לשיחה על ידי הממונה כדי להביא בפניו את כוונת הטכניון, לאחר שהוצגו בפניו חוות הדעת השליליות והוצגו לו יעדים לשיפור.
- 15.2.1.2. ייערך למהנדס שימוע, בהשתתפות ארגון המהנדסים, ואם יוחלט על פיטוריו – תינתן לו הודעה מוקדמת בת 30 ימים.
- 15.2.1.3. תהליך סיום העבודה למהנדס בוותק כאמור, החל מהשיחה עם הממונה ועד לסיום יחסי העבודה לא יעלה על תקופה של כשלושה (3) חודשים.
- 15.2.2. תהליך סיום העסקה של מהנדס בוותק של 5 עד 8 שנים, יהיה כלהלן:
- 15.2.2.1. המהנדס יזומן לשיחה על ידי הממונה כדי להביא בפניו את כוונת הטכניון, לאחר שהוצגו בפניו חוות הדעת השליליות והוצגו לו יעדים לשיפור.
- 15.2.2.2. אגף משאבי אנוש יחפש שיבוץ חליפי למהנדס במשך 30 יום ממועד קיום השיחה המשותפת. בהיוועצות עם ארגון המהנדסים.
- 15.2.2.3. בהעדר משרה/שיבוץ חליפי מתאים, ייערך למהנדס שימוע, בהיוועצות עם ארגון המהנדסים. אם יוחלט על פיטוריו – תינתן לו הודעה מוקדמת בת 60 ימים.
- 15.2.2.4. תהליך סיום העבודה למהנדס בוותק האמור, החל מהשיחה עם הממונה ועד לסיום יחסי העבודה, לא יפחת משלושה (3) חודשים ולא יעלה על חמישה (5) חודשים.

### 15.2.3. תהליך סיום העסקה של מהנדס בוותק של 8 עד 12 שנים, יהיה כלהלן:

- 15.2.3.1. המהנדס יזומן לשיחה על ידי הממונה כדי להביא בפניו את כוונת הטכניון, לאחר שהוצגו בפניו חוות הדעת השליליות והוצגו לו יעדים לשיפור.
- 15.2.3.2. אגף משאבי אנוש יחפש שיבוץ חילופי למהנדס במשך 30 יום, ממועד קיום השיחה המשותפת ובהיוועצות עם ארגון המהנדסים.

15.2.3.3. בהעדר משרה/שיבוץ חליפי, ייערך למהנדס שימוע, בהשתתפות ארגון המהנדסים והסתדרות המהנדסים, ואם יוחלט על פיטוריו – תינתן לו הודעה מוקדמת בת ארבעה (4) חודשים.

15.2.3.4. תהליך סיום העבודה למהנדס בוותק האמור, החל מהשיחה עם הממונה ועד לסיום יחסי העבודה, לא יעלה על שישה (6) חודשים.

15.2.4. תהליך סיום העסקה של מהנדס בוותק של 12 שנה ומעלה בטכניון, יהיה כלהלן:

15.2.4.1. הממונה ואגף משאבי אנוש יזמנו את המהנדס יחד עם ארגון המהנדסים לשיחה בה תוצג כוונת הטכניון, לאחר שהוצגו בפניו חוות הדעת השליליות והוצגו לו יעדים לשיפור.

15.2.4.2. אגף משאבי אנוש יחפש שיבוץ חילופי למהנדס במשך 45 ימים ממועד קיום השיחה המשותפת.

15.2.4.3. בהעדר משרה/שיבוץ חליפי, יוזמן המהנדס לשימוע יחד עם ארגון המהנדסים והסתדרות המהנדסים. השימוע יתקיים תוך 15 ימים.

15.2.4.4. החליט הטכניון על סיום עבודתו של המהנדס, ובהעדר התנגדות של ארגון המהנדסים והסתדרות המהנדסים, יסיים המהנדס עבודתו בהודעה מוקדמת בת חמישה (5) חודשים.

15.2.4.5. במידה ותהיה התנגדות של ארגון המהנדסים והסתדרות המהנדסים לסיום ההעסקה, יתקיים דיון משותף בטכניון בהשתתפות יו"ר הסתדרות המהנדסים ומנכ"ל הטכניון. במידה ולא תהיה הסכמה בדיון המשותף, יכריע בכך נשיא מכהן או נשיא לשעבר של הטכניון, שזהותו תוחלט בתיאום עם הארגון.

15.2.4.6. תהליך סיום העבודה למהנדס בוותק האמור, החל מהשיחה עם הממונה ועד לסיום יחסי העבודה, לא יעלה על תשעה (9) חודשים.

15.3. סיום העסקה של מהנדס בעל משרה משולבת - על בסיס תקן ועל בסיס תקציב

15.3.1. מהנדס שמשרתו מבוססת על תקן ועל בסיס תקציב (להלן: "משרה משולבת") ושהתקציב להעסקתו עומד להסתיים, באופן מלא או חלקי, יוזמן לשיחה על ידי הממונה כדי להביא בפניו את בעיית התקציב.

15.3.2. אגף משאבי אנוש, הממונה, היחידה וכן המהנדס יעשו מאמץ למצוא מקור תקציבי אחר או שיבוץ חליפי (עבור היקף המשרה מבוסס התקציב). במהלך תקופת החיפוש לא יחול שינוי בשכרו של העובד. תקופת החיפוש תחל עם היוודע הבעיה תקציבית והחיפוש כאמור לא יעלה על שישה (6) חודשים.

15.3.3. בהיעדר פתרון, יוקטן היקף משרתו של המהנדס להיקף התקני או להיקף שהתקציב מאפשר, וזאת לאחר תהליך של שימוע בהשתתפות ארגון המהנדסים.

15.3.4. מהנדס שלא ירצה להמשיך להיות מועסק בהיקף המוקטן כאמור, יהיה זכאי להתפטר ויחשב כמפוטר, והוא יהיה זכאי לפיצויים מוגדלים עבור חלק המשרה שהוקטן בהתאם לוותקו כמפורט להלן: וותק 2-5 שנים – 120%, וותק מעל 5 שנים – 150%. מובהר כי עובד בוותק של עד שנתיים לא יהיה זכאי לפיצויים מוגדלים. שיעור הפיצויים האמור כולל כספים שנצברו בקרן פנסיה/קופת גמל ברכיב הפיצויים.

#### 15.4. סיום העסקה של מהנדסים על בסיס כסף רך או פרויקט

- 15.4.1. מהנדסים אשר מועסקים במלוא משרתם על בסיס תקציבי כסף רך ו/או במסגרת פרויקטים בטכניון ואשר מסתיים התקציב להעסקתם, יהיה רשאי הטכניון לסיים העסקתם בהליך פיטורים על פי דין, כולל שימוע בהשתתפות ארגון המהנדסים.
- 15.4.2. מהנדס כאמור יהיה זכאי להודעה מוקדמת בת שלושה (3) חודשים ולפיצויים מוגדלים לפי הנוסחה הבאה: 2-5 וותק – 120%, מעל 5 שנים – 150%. מובהר כי עובד בוותק של עד שנתיים לא יהיה זכאי לפיצויים מוגדלים. שיעור הפיצויים המוגדלים כאמור כולל הכספים לפיצויים שנצברו בקרן פנסיה/קופת גמל ברכיב הפיצויים.
- 15.4.3. בתום או במהלך 12 שנים להעסקת מהנדס במשרה מלאה על בסיס כסף רך או פרויקט, ובמידה והטכניון יהיה מעוניין להמשיך בהעסקת המהנדס בתקן או בתקן משולב מעבר לתקופת 12 שנה, יתחיל מניין השנים להעסקה זו מחדש. מניין השנים לעניין וותק בשכר, וותק לפיטורין וותק לפיצויים יישמר.

#### 15.5. פיטורים בשל עבירת משמעת חמורה

- 15.5.1. עובד אשר ביצע עבירה משמעתית יוזמן בכתב לשימוע, לפני נקיטת צעדי משמעת.
- 15.5.2. הזימון לשימוע יהיה מנומק, ויכלול פירוט צעדי המשמעת אשר הטכניון שוקל להפעיל. העתק מהזימון יישלח לארגון המהנדסים.
- 15.5.3. הטכניון יהיה רשאי להזמין את העובד לבירור לפני השימוע, בהתאם לחומרת העבירה ולפי שיקול דעת הטכניון.
- 15.5.4. מובהר, כי הפרה של הוראה מהוראות הסכם זה תהווה גם היא עבירת משמעת.
- 15.5.5. בתקופת ההשעיה יהא זכאי העובד לתשלום מחצית משכרו ובנוסף להפרשות מלאות לפנסיה כאילו קיבל שכר מלא. תשלום השכר החלקי בתקופת ההשעיה מוגבל לתקופה של 6 חודשים או אם מדובר בהשעיה בשל חשדות לעבירות פליליות שבגינה נפתחה חקירה פלילית כנגד העובד עד להגשת כתב אישום כנגדו, לפי המוקדם מבין השניים. לאחר 6 חודשים, וככל ולא הוגש כתב אישום כנגד העובד, יוכל העובד לקבל מקדמות של 6 חודשי שכר נוספים, עד לגובה מחצית שכרו, אשר יושבו לטכניון ככל וההליך יסתיים בפיטוריו של העובד ו/או בהגשת כתב אישום כנגדו.

15.5.6. עובד שיימצא על ידי הטכניון בסופו של הליך כי לא ביצע את עבירת המשמעת, יהא זכאי להשלמת מחצית השכר שלא שולמה לו בתקופת ההשעיה.

15.5.7. לאחר השימוע בו יישמע המהנדס ו/או נציגיו, הטכניון יהיה רשאי לקבוע את העונש המתאים. החליט הטכניון על סיום העסקה, תימסר למהנדס הודעה על כך בכתב עם העתק לארגון המהנדסים.

היה וארגון המהנדסים יתנגד לפיטורי המהנדס, יובא הנושא להכרעה סופית של מנכ"ל הטכניון תוך 30 יום, וזאת בתאום עם יו"ר ההסתדרות המהנדסים.

#### 15.6. הודעה מוקדמת

הטכניון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להחליט אם להמשיך להעסיק את המהנדס בתקופת ההודעה המוקדמת, או להמיר את תקופת ההודעה המוקדמת, חלקה או כולה, בחלף הודעה מוקדמת.

#### 16. תשלומי וניכוי מס ארגון ומס וועד

16.1. הטכניון ינכה ממשכורתו של כל מהנדס עליו יחול ההסכם קיבוצי זה, מידי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני, בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי בעניין גבייה מרוכזת של דמי חבר ודמי טיפול להסתדרות.

16.2. הטכניון ינכה מדי חודש משכר הבסיס של מהנדס עליו חל הסכם זה מס לארגון המהנדסים בשיעור של 0.5% מהשכר (עד לתקרת השכר הקבועה בדין לדמי טיפול מקצועי).

16.3. למען מנוע ספק, ההעברות והניכויים הנ"ל אינם מטילים כל תבות ו/או אחריות על הטכניון כלפי המהנדסים ו/או הסתדרות המהנדסים.

#### 17. כללי

17.1. הטכניון ונציגות העובדים יקיימו ביניהם יחסי גומלין וישתפו פעולה צד עם משנהו, על מנת להבטיח קיום יחסי עבודה טובים בין הטכניון למהנדסים ונציגיהם, תוך ביצוע וקיום הוראות הסכם זה.

17.2. עם חתימת הסכם זה ותמנה ועדת מעקב שתלווה את ביצוע ההסכם ויישמו. הוועדה תורכב מארבעה חברים: שני נציגים לאגף משאבי אנוש, נציג הסתדרות המהנדסים, יו"ר ועד ארגון המהנדסים או מי מטעמו. הוועדה תתכנס במידת הצורך על פי דרישה.

17.3. כל תוספות או שינויים להסכם זה, שיוסכם עליהם בכתב בין הצדדים להסכם זה, ויאשרו בכתב ע"י הממונה על השכר, תקפם יהיה כתוקף הסכם זה ויהוו חלק בלתי נפרד ממנו.

#### 17.4. שינויים ארגוניים

מוסכם ומובהר כי הסמכות לערוך שינויים מבניים ו/או ניהוליים ו/או ארגוניים בטכניון נתונה להנהלת הטכניון. הצדדים ידונו ויתאמו ביניהם בכל הנוגע להשלכות שיש לשינויים אלו על המהנדסים. השינויים יבוצעו לאחר תיאום עם ארגון המהנדסים.

אורן חקני  
מנכ"ל  
מ.ת. 55758

### 17.5. העתקי מכתבים

אגף משאבי אנוש ימציא לארגון המהנדסים העתק מכל מכתב המופנה על ידיו אל מהנדס והמתייחס למעמדו ותנאי העסקתו כנאמר בהסכם הקיבוצי, ובלבד שהעובד לא הביע התנגדות לכך מסיבות של בעיות אישיות, בריאות ובטחון.

### 18. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

- 18.1. מוסכם בין הצדדים כי בתקופת תקפו של הסכם זה ובכל תקופה מוארכת, לא ינקוט צד אחד נגד הצד השני באמצעי לחץ, שביתה או השבתה, חלקית או מלאה, ולא יפגע באופן מאורגן בהליכי העבודה או סדריה, והצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי מלא ביחס לכל הנושאים המוסדרים בהסכם זה.
- 18.2. במקרה של מחלוקת, הצדדים ייפנו להליך יישוב חילוקי דעות שיוסכם ביניהם, לרבות גישור. לא הגיעו הצדדים להסכמה תוך 14 יום על הליך יישוב חילוקי הדעות, יהיה כל צד רשאי לנקוט בסעדים הנתונים לו על פי דין.
- 18.3. הסכם זה ממצה את תביעות ו/או דרישות הצדדים של כל צד כלפי משנהו בגין תקופת ההסכם. בתקופת תוקפו של הסכם זה לא ידרוש צד ממשנהו תביעות ו/או זכויות ו/או שינויים, והכול בכפוף לקבוע בהסכם זה.
- 18.4. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, במידה ותתקיים שביתה כלל ארצית שתוכרז על ידי ההסתדרות הכללית, יהיה ארגון המהנדסים בטכניון רשאי להכריז על שביתה סולידריות, כמשמעות מונח זה כדין, ביחס למהנדסים עליהם חל הסכם זה, וזאת מבלי שהדבר ייחשב כהפרת ההתחייבות לשקט תעשייתי.

### 19. יישוב חילוקי דעות

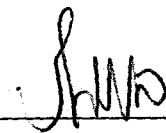
- 19.1. כל מחלוקת בנוגע לביצועו, יישומו, פרשנותו וכיוצ"ב של הסכם זה, תובא על ידי הצד המבקש לוועדת המעקב, אשר תדון במחלוקת תוך 7 ימים ממועד הגשת הבקשה בכתב של מי מהצדדים. הליך זה לא יחול ביחס לסעיפים בהסכם זה בהם נקבע מנגנון פרטני כמו סעיפי הפיטורים.
- 19.2. לא הגיעו הצדדים להסכמה תוך 14 יום ממועד כינוס ועדת המעקב - וככל שתהיה הסכמה, בפרק זמן ארוך יותר - יהיה כל צד רשאי לנקוט בכל סעד על פי הדין.

### 20. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד

אגף משאבי אנוש  
ג'ניווי, 1997  
מ.ר. 35754

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

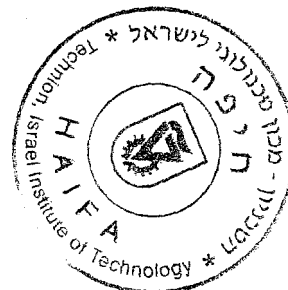
**הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל:**



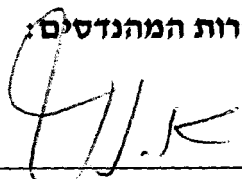
פרופ' יועז גולני  
משנה לנשיא ומנכ"ל



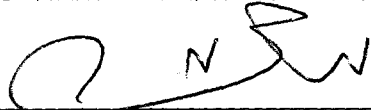
אריאל חוש  
סמנכ"ל משאבי אנוש



**הסתדרות המהנדסים:**



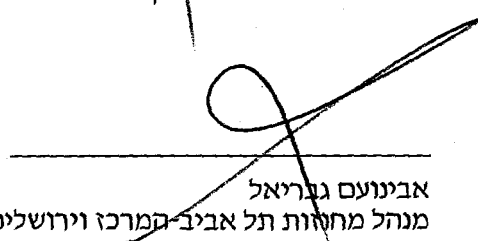
אהוד נוף  
יו"ר הסתדרות המהנדסים והאדריכלים



מאיר מלכה  
המשנה ליו"ר הסתדרות המהנדסים  
והאדריכלים



זehava שדלצקי  
מנהלת מחוז חיפה והצפון



אבינועם גוריאל  
מנהל מחוזות תל אביב-המרכז וירושלים

**ארגון המהנדסים בטכניון:**



אלה קירשנוב  
יו"ר ארגון המהנדסים בטכניון

**נספח 1 – כללי העברת מהנדס מהסכם קיבוצי '79 להסכם החדש**

"מהנדס עובר" – מהנדס בהסדר פנסיה צוברת שהחל עבודתו בטכניון אחרי 1/1/2004 ולא יאוחר ממועד תחילת הסכם זה.

1. "מהנדס עובר" אשר יבקש בכתב לשנות את תנאי העסקתו מהסכם '79 לתנאי הסכם זה ובקשתו תאושר ע"י אגף משאבי אנוש, יוכל לעבור להסכם זה במהלך 12 החודשים מיום חתימתו של הסכם זה. במידה ולאחר 12 החודשים עובד יבקש לעבור להסכם זה, יידרש אישור הנהלת הטכניון.
2. "מהנדס עובר" אשר ביקש כאמור לעיל להחיל עליו הסכם קיבוצי זה, לא יהיה זכאי לחזור להעסקה בתנאי הסכם '79. למען מנוע ספק, המעבר להסכם זה יהיה חד פעמי ובלתי חוזר.
3. "מהנדס עובר" יישמר הוותק הטכניוני לטובת דמי הבראה שצבר מיום תחילת עבודתו בטכניון. הוותק שצבר יישמר גם לעניין הפסקת עבודה, כלומר מניין השנים אשר צבר בהסכם '79 יחשב לו בהסכם זה.
4. "מהנדס עובר", יתועדו ביום המעבר יתרת ימי המחלה ואתו הניצול עד ליום המעבר. אם אחוזי הניצול אינם מזכים בפדיון מחלה, לא יהיה זכאי המהנדס לפדיון מחלה בפרישתו, אך יוכל לנצל ימי מחלה אלו. אם אחוז הניצול במעבר מזכה בפדיון, תיבדק יתרת ימי המחלה ביום הפרישה לגמלאות. אם יתרה זו גדולה מהיתרה ביום המעבר, ישולם פדיון מחלה בהתאם לתחשיב שהיה נכון ליום המעבר.
- אם יתרת ימי המחלה בפרישה קטנה מהיתרה במעבר, יבוצע חישוב פדיון של יתרה זו ביחס לניצול עד יום המעבר.
5. שווי יום מחלה לפדיון יחושב לפי שכר המהנדס ערב המעבר – דרוג, דרגה וותק בהתאם לטבלאות שכר המהנדסים ביום הפרישה.
6. יתרת שעות החופשה שתעמוד לזכות "מהנדס עובר" כוללת שעות שנצברו לזכותו לפני המועד הקובע, והכול לפי הכללים הנהוגים בטכניון.

**דוגמאות לפדיון מחלה למהנדס עובר**

| הערות                                                                                  | ימי מחלה לפדיון | יתרת ימי מחלה בפרישה | אחוז ניצול ימי מחלה במעבר | יתרת ימי מחלה במעבר |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|---------------------------|---------------------|
| לא זכאי לפדיון ביום המעבר וגם בפרישה (ניצול מעל 65%).                                  | 0               | 250                  | 70%                       | 210                 |
| זכאי לפדיון 8 ימים על כל 30 צבורים ביום המעבר (ניצול פחות מ-35%)                       | 56              | 250                  | 20%                       | 210                 |
| זכאי לפדיון 8 ימים על כל 30 צבורים מתוך מספר הימים שנשארו מהיתרה ביום המעבר – 180 יום. | 48              | 180                  | 20%                       | 210                 |
| זכאי לפדיון 6 ימים על כל 30 צבורים ביום המעבר (ניצול מעל מ-35% ופחות מ-65%)            | 42              | 250                  | 40%                       | 210                 |
| זכאי לפדיון 6 ימים על כל 30 צבורים מתוך מספר הימים שנשארו מהיתרה ביום המעבר – 180 יום. | 36              | 180                  | 40%                       | 210                 |

אגף משאבי אנוש  
ג'רלני שפיר, מ"ד  
39754 .פ.ד.



## נספח 2 - סודיות ואתיקה

**הואיל** והטכניון מעוניין להעסיק את העובד, בכפוף למתן התחייבות זו (להלן: **ההתחייבות**);

**והואיל** והעובד הח"מ, (להלן: **העובד**) מעוניין להתקשר בתנאי העסקה כאמור;

אשר על כן, העובד/ת מצהיר/ה ומתחייב/ת כלפי הטכניון כדלקמן:

### סודיות:

1. בנספח זה - המידע הסודי: כל המידע והידע, אשר מצויים כעת או שימצאו בעתיד בידי הטכניון ו/או מי מטעמו, בכתב, בע"פ, על גבי תכנית מחשב או מדיה דיגיטלית מסוג כלשהו וכל תעתיק של כל חומר מהנ"ל, לרבות חומר עזר, או בכל צורה אחרת, בין שמצוין כי הוא סודי ובין אם לאו, הקשורים או הנוגעים בדרך כלשהי לטכניון ו/או לעסקיו. המידע הסודי כולל גם כל מידע או ידע כאמור לעיל אשר יתקבלו על ידי הטכניון מצד שלישי ואשר על הטכניון חלו חובת סודיות לגביהם. המידע הסודי כולל גם את פרטי הסכם זה (לעיל ולהלן: "המידע הסודי").

2. למרות האמור, במסגרת המידע הסודי לא יהיה כלול:

1. מידע בדבר עצם ההתקשרות בין הצדדים;
2. מידע אשר היה ברשות העובד טרם תחילת עבודתו בטכניון;
3. מידע אשר מהווה או הופך להיות נחלת הכלל שלא בדרך של הפרת חובת הסודיות על פי הסכם זה;

4. מידע המתפרסם על ידי מקורות אחרים שאינם מנועים מלגלותו על פי כל דין;

5. מידע שיש חובה חוקית לגלותו. במקרה כאמור העובד יודיע על כך לטכניון.

3. העובד מצהיר ומאשר בזה, כי ברור וידוע לו, שהמידע הסודי הוא מידע רגיש ביותר, הוא בעל ערך רב עבור הטכניון, הטכניון נוקט בכל האמצעים על מנת לשומרו בסוד, וגילוי עולל לגרום נזקים והפסדים לטכניון. המידע כולל בין השאר, סודות עסקיים, מקצועיים ומסחריים של הטכניון ו/או גופים ואנשים הקשורים אליו לרבות הקבוע בחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט – 1999.

4. העובד מתחייב לא לגלות לכל אדם ו/או גוף כל מידע סודי, וכן לא להשתמש במידע סודי שלא לצורך עבודתו בטכניון, ולא למוסרו לאיש אלא אם ניתנה לכך רשות מוקדמת בכתב מהטכניון.

5. העובד מתחייב לשמור תנאי הסכם זה בסודיות מוחלטת ולא לגלות לכל אדם שהוא (לרבות מי מעובדי הטכניון) כל מידע הנוגע לתנאי העסקתו על ידי הטכניון, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, מידע בדבר תשלומים להם הנו זכאי, טובות הנאה ויתר תנאי עבודתו בטכניון, מכל מין וסוג שהוא.
6. העובד מתחייב להחזיר לטכניון מיד עם דרישתו, ולכל המאוחר עם סיום הסכם זה, את כל החומר שהועבר אליו ו/או הוכנו על ידו במהלך ו/או בקשר עם עבודתו בטכניון, לרבות הפרטים לעיל. העובד מתחייב שלא לעשות כל שימוש במידע סודי ו/או מסמכים השייכים לטכניון, לאחר תום עבודתו בטכניון וללא הרשאה בכתב מהטכניון.
7. כל ההתחייבויות המפורטות בסעיפים 1 - 6 לעיל, הינן לתקופה בלתי מוגבלת בזמן ויחולו גם לאחר תום עבודתו של העובד בטכניון. ידוע לעובד כי הפרת התחייבות זו עלולה לגרום לנזק כספי לטכניון, ולפיכך הוא מתחייב לפצות ולשפות את הטכניון בגין כל נזק שייגרם לו עקב הפרת התחייבותו זו

חתימת העובד \_\_\_\_\_ תאריך \_\_\_\_\_

ד"ר חגית שקד  
מנהל, מרכז המחקר  
מ.ר. 35754