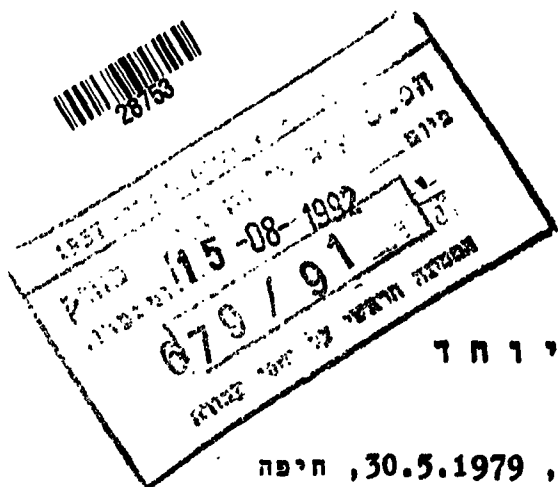




ח ס כ ם ק י ב ו צ י מ י ו ח ד

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

כולל תיקונים שנעשו עד ליום 31.12.90

ב י ן

הנהלת הסכניון - מכון סכנולוגי לישראל, שחקרא לחלן ההנהלה

ל ב י ן

ההסדרות הכללית של העובדים בא"י, מועצת פועלי חיפה, סניף
הסדרות הפקידים, שחקרא לחלן ההסדרות וארגון עובדי הסכניון.

ת ו כ ן ה ע נ י נ י ם

עמוד

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

עמוד

	פרק ו': - פיסורים, התפטרות, פיצויי פיסורים
26	40. פיסורים
26	41. הודעה מוקדמת לפיסורים
27	42. הודעה מוקדמת להתפטרות
27	43. פיצויי פיסורים
	פרק ז': - ישוב חלוקי דעות
29	44. משא ומתן בין הצדדים
29	45. בוררות
	פרק ח': - כללי - שונות
30	46. ניכויים שונים
30	47. התמחות בעבודה
30	48. יעוץ משפטי
30	49. חנוך ותרבות
30	50. המצאות ופטנטים
31	51. חשלוס לעובד עבוד שירות מילואים
31	52. פנסיונרים הממשיכים בעבודה
31	53. שכר לימוד בטכניון רבתי
31	54. בוטל
31	55. שינויים ארגוניים ביחידות
31	56.
31	57. שי
32	58. פרסום נוהלים
32	59. ביטוח חיים ריזיקו
32	60. העחקי מכתבים
32	61. נספחים
32	62. ביטול הסכם קודם
34	נספח א' - רשימת המוסדות אשר בפיקוח הטכניון
35	נספח ב' - עובדים טכניים בטכניון
39	נספח ג' - טבלאות שכר לעובדים קבועים
42	נספח ד' - חקנות, המצאות ופטנטים
45	נספח ה' - ביטוח חיים ריזיקו
46	נספח ו' - הענקת ביגוד לעובדים
47	נספח ז' - סיווג להערכת משרות בדירוג האחיד
48	נספח ח' - הצהרת סודיות

- 1 -

פרק א':

מ ב ו א

הואיל והצדדים להסכם קיבוצי מיוחד זה מעוניינים בקיום יחסי עבודה
קנינים והסדר חוגן של חנאי עבודה, בהפעול תקין של המוסד, בטיפוח 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, הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל, לרבות המוסדות
כמפורט בנספח א' להסכם זה, כפוף לשינויים שתודיע עליהם
ההנהלה מדי פעם בפעם, הודעה כזו תצורף לנספח א'.

"הנהלה"

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

"ההסתדרות"

פרושה, הסתדרות העובדים הכללית של העובדים בא"י.

"מועצת העובדים"

פרושה, המועצה שתבחר על ידי העובדים ותאושר על ידי
ההסתדרות.

"נציגי הארגון"

נציגי מועצת העובדים אשר הוסמכו על ידיה לייצג אותה בכל
ענין.

"עובד"

פרושו, עובד המועסק על ידי המוסד, להוציא:
א. חכרי סגל אקדמי, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים.
ב. מורים ומדריכים בבית-הספר להנדסאים מיסודו של בסמ"ת.

"עובד טכני"

כמפורט בנספח ב' (הסכם ע"ט טכניון).

"אקדמאי"

פרושו:-

א. עובד בעל השכלה אקדמית מושלמת (חואר "בוגר", אלא אם כן נקבע במפורש אחרת) באחת המקצועות המסווגים במסגרת מדעי החברה והרוח, או במדעי הטבע והמועסק במשרה, אשר למלויה דרושה השכלה אקדמית כנ"ל במקצועו - ידורג בדירוג המח"ר, ובלבד שאינו זכאי להכלל בדירוג מקצועי אחר המקובל במוסד.

ב. עובד המועסק במשרה, שנקבעה לה בטבלת סיווג המשרות דרגה י"ג ומעלה בסולם הדירוג האחיד והינו בעל השכלה אקדמית כנ"ל, בתחום הרחב של משרתו, ידורג בדירוג המח"ר, בדרגה אישית, המקבילה לדרגת משרתו כפי שזו נקבעה בטבלת הסיווג.

ג. הכנסת שינוי בכשורים הנדרשים למלוי משרה, המוגדרת בחקן המוסד, כמשרה שאינה מחייבת השכלה אקדמית, למשרה המחייבת השכלה כזו, תעשה תוך תאום עם ארגון העובדים ונציג המח"ר בארגון.

"ביוכימאי ומיקרוביולוג"

(בהסכמים ארציים קודמים "עובדי המעבדות הרפואיות"). פרושו, עובד אשר עיסוקו המלא הוא בתחום המיקרוביולוגיה או הביוכימיה והשכלתו היא אחת מאלה:-

א. השכלה אקדמית מושלמת במדעי הטבע או הרפואה.

ב. או שהינו בוגר בי"ס על תיכוני מוכר לעובדי מעבדה מוסמכים.

ג. או שסיים לפחות שתי שנות לימוד אוניברסיטאיות מוגדרות בפקולטה למדעי הטבע.

"משרה"

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

"עובד קבוע"

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

עובד בתקופת נסיון

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

"עובד זמני"

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

"עובד ארעי"

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

"נער עובד"

פרושו, נער המועסק במוסד וטרם מלאו לו 18 שנה.

"חניך"

נער הלומד מקצוע על ידי עבודה מעשית מורכבת במוסד, בהתאם לחוק חניכות חשי"ד - 1954.

"שכר כולל"

פרושו, משכורת המשתלמת לעובד וחכוללת 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 פריטטית עם ארגון העובדים"

פרושה, ועדה המורכבת מנציגי ההנהלה ונציגי ארגון העובדים 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 וארגון העובדים על הקמתה של ועדה פריטטית 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 תנאי החוקה, ובהתאם להחלטות המתקבלות מזמן לזמן על ידי הועד המנהל של הטכניון.

"טבלת סיווג למשרות בדירוג האחיד"

כאמור בגספת ז'.

2. חלוח ההסכם

- א. הסכם קיבוצי מיוחד זה יחול על:-
- (1) המוסד, כמוגדר בהסכם זה.
 - (2) כל העובדים המועסקים על ידי המוסד לרבות זמניים וארעיים, נוער עובד וחניכים 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 בתנאי שאותם סעיפים מיוחדים לא יגרעו כדרך כלל מתנאי הסכם זה.
- ג. הוראות הסכם קיבוצי זה לא יחולו על עובד שקיבל פיצויי פיטורים 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, הטבות שניתנו במוסדות מוכרים להשכלה גבוהה אחרים. הנהלת הסכניון תבחן כל בקשה כזו נופה.

4. נציגות העובדים

- א. מועצת הארגון מייצגת באופן בלעדי את כל העובדים לרבות נוער עובד וחניכים, בכל העניינים הנוגעים להסכם זה.
- ב. נציגי הארגון ינהלו משא ומתן בשם ההסתדרות על קביעת תנאי העבודה של העובדים.
- ג. ארגון העובדים אינו רשאי להתערב בעניינים הקשורים בניהול המוסד, אך יטפל 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 יושחתו על הסכם זה או לפי חוזה מיוחד ביניהם תוך הודעה מראש לנציגי הארגון.
- ג. נערים עובדים וחניכים יוזמנו באמצעות לשכת העבודה הכללית לנוער בחיפה.
- ד. 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 לארגון העובדים תוך חודש אך לא יאוחר מחודשיים מיום קבלת העובד לעבודה.
- ה. מתפנית משרה במוסד הפרסם 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 לארגון העובדים נציג חבר ועדה. דרגת נציג ארגון העובדים תעלה על הדרגה המוצעת במיכרז או תהיה שווה לה. במידת האפשר יהיה נציג הארגון במשרה זה או דומה למשרה המוצעת במיכרז.
- ו. לא אוישה המשרה באמצעות המיכרז הפנימי, תפרסם ההנהלה מיכרז חיצוני, שיהיה פתוח גם לעובדי המוסד.
- ז. לצורך בחירת העובד, תכונן ועדה מיכרז שבה יהיה לארגון חבר נציג. דרגתו של נציג הארגון העובדים תעלה על הדרגה המוצעת במיכרז או תהיה שווה לה.
- ח. לעובד המוסד שהוא בעל תכונות וכשורים שווים למועמד חיצוני, תינתן עדיפות על פני המועמד החיצוני.
- ט. זכות קדימה להחקבל לעבודה תינתן לעובדים תוך שנה מיום שפוטר מעבודתם במוסד, מחמת צמצומים או מחמת ביטול המשרה.
- י. כמו-כן תינתן זכות כזו לבני משפחתו של עובד שנפטר ולבני עובדים שפרשו לגימלאות עם הגיעם לגיל פרישה או מחמת נכות בלבד.
- יא. מועמדים כנ"ל, הרוצים לנצל את זכותם בהתאם לאמור בסעיפים ז', ח' יצטרכו למלא את כל התנאים הנדרשים למלוי המשרה, כאמור בסעיף ו'.

י. עובד המתקבל לעבודה חייב לעבור בדיקה רפואית, תוך חודש ימים מהיום שנשלח אליה לפי סידורים שיקבעו על ידי אגף כח אדם.

על העובד להצהיר בעת הבדיקה על המחלות שחלה בהן ואשר עליהן נשאל בשאלון הרפואי.

יא. לפי שיקול דעת ההנהלה, יופנו המועמדים למיכרזים חיצוניים, למבחנים מקצועיים ו/או מבחנים פסיכוסכניים.

יב. ההנהלה תביא לידיעת ארגון העובדים מידע על תנאי העסקתו של עובד, החבר בארגון, אשר יתקבל לטכניון לאחר חתימתו 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 משך תקופת הנסיון כמפורט להלן:-

9 חודשי נסיון - עד דרגה י"ב ועד בכלל בדירוג האחיד.

12 חודשי נסיון - לכל יתר העובדים.

בכתב מינוי זה, תצויין זכותו של העובד להענקת קביעות כחום תקופת הנסיון, כאמור בסעיף 7ב'.

ב. במקרים מיוחדים ובהסכמת ארגון העובדים, 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, בסרם יפנה אגף כח אדם לבקש בענין זה את הסכמת ארגון העובדים.

ג. עובד יחשב כעובד שעבר את תקופת הנסיון אם סיים את התקופה כאמור בסעיף א', או כמקרה של הארכה כאמור בסעיף ב'.

ד. ההנהלה רשאית לפטר עובד בתקופת נסיון, מבלי שיחולו לגבי עובד כזה הוראות פרק ו'. העתק הודעת הפיטורים ישלח לארגון העובדים.

ה. הודעת פיטורים או התפטרות בתקופת נסיון תינחן 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 שפוטר 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 53, אולם כפוף לזכות ההנהלה לפטר לפי סעיף 6ד'.

7. קביעות

עובד אשר סיים את תקופת הנסיון וחמשיך לעבוד במוסד יחולו לגביו הכללים הבאים: -

א. ההנהלה תודיע לעובד בכתב שבוע ימים לפני גמר תקופת הנסיון, כי נחמנה להיות עובד קבוע במוסד. העתק מכתב זה ישלח לארגון העובדים.

עובד כנ"ל, יחנה מכל הזכויות הנובעות מהסכם קיבוצי זה למפרע מיום כניסתו לעבודה.

ב. לא קבל העובד הודעה בכתב (כאמור בסעיף 7א') על מחזק הקביעות במועד שבו הוא זכאי לה, רשאי העובד ו/או הארגון לפנות אל ראש אגף כח אדם, אשר יהיה חייב להודיע לעובד בכתב תוך 14 יום מיום הפניה, על החלטתו.

לא קבל העובד הודעה כאמור לעיל, יחשב העובד כעובד קבוע, להוציא עובדים אשר לגביהם הוסכם אחרת בין ההנהלה וארגון העובדים.

ג. סעיף זה יחול על כל העובדים, להוציא עובדים מומחים המתקבלים לפי חוזה מיוחד בהתאם לסעיף 2ב' לעיל.

8. עובדים המתקבלים לפי חוזה גיל

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

9. עובדים זמניים וארעיים

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

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

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

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

ה. ההנהלה רשאית לפטר עובד זמני העובד פחות משנה, מבלי שיחולו לגביו עובד כזה הוראות פרק ו'. עבד העובד תקופה העולה על שנה, רשאית ההנהלה להפסיק עבודתו תוך האום עם ארגון העובדים.

- ו. הודעה 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 חקופת ההודעה המוקדמת לעובד זמני שפוטר ושעליו חל סעיף קטן ו' (1)(2)(3) דלעיל, מבלי שיצטרך לעבוד חמורתו.
 - ח. עובד זמני או ארעי רשאי להגיש את מועמדותו למשרה פנויה במוסד, כאמור בסעיף 5ה'.
 - ט. עובד זמני שעבר להיות עובד קבוע, תחול הקביעות למפרע מיום שהחל לעבוד ברציפות.
פרק ג':
סדרי העבודה
 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 ארגון העובדים.
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, רשאית ההנהלה לשנות את שעות העבודה לעובדים קבועים מסויימים, בהתאם לצורך ובלבד שלא תעלינה על ארבעים שעות לשבוע, כפוף לסעיף 13 בהסכם זה. לשינוי שעות העבודה בתקופה העולה על שלושה ימים יש צורך בהסכמת הארגון.
עובד אשר הוסכם עמו בעת קבלתו לעבודה, כי יעבוד בשעות עבודה לא רגילות, יהיה חייב בשבוע עבודה של 40 שעות (כפוף לסעיף 13).
 - ד. מרכזניות במשרה מלאה תעבודנה 33 שעות שבועיות.
- ו. טלפונאי יהיה זכאי לאחר חצי יום עבודה להפסקה בת 20 דקות.
 - ז. חשוב התמורה לשעות עבודה נוספות של טלפונאי, ייעשה על ידי חלוקת משכרתו החודשית, במספר השעות שהוא חייב בהן לפי הסכם זה.

- ח. נוער עובד וחניכים יעבדו ארבעים שעות לשבוע.
- ט. קיצור זמן העבודה כמפורט בסעיפים ד'-ה' וכמפורט בסעיף 20 לא ימנע קיצור יחסי של יום העבודה במקובל בערב חג, שבתות ובמועדים.
- י. 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 שעה ההעדרות כאמור לעיל). העובדת רשאית להעדר ברצף אחד או לחלק ההעדרות האמורה לשניים.
- יא. 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.
- יב. זכות זו כמפורט לעיל מוקנת גם לאלמן.
- יג. עובד שגילו מעל גיל 60 ועובדת שגילה מעל 55 והמועסקים במשרה מלאה יהיו זכאים לקיצור משך יום העבודה בשעה אחת, פרט לימי ששי, ערבי חג וחול המועד.
- יד. האמור לעיל, הינו בגדר זכות סוציאלית בלבד והעובד לא יקבל תמורה 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.
- י"ג. לכל עובד יהיה כרטיס נוכחות אשר יוחתם על ידו אישית בהגיעו לעבודה ובצאתו ממנה כמפורט בנספח ט' המצורף בזה והמהוות חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי המיוחד.
11. עבודת לילה (שלא במשמרת)
- א. עבודת לילה פרושה עבודה, אשר משך שתי 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 תקופה 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 והתמורות לעבודה זו
- א. עבודה במשמרות חחולק 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 לחוספח של 20% ממשכורתו הכוללת ובלבד ש:-
- (1) העבודה שבה מועסק העובד, מבוצעת ביחידות דרך קבע כעבודה שיש בה לפחות שתי משמרות מלאות ליום, וכן שהעובדים המועסקים במשמרות אלה לסרוגין.
- (2) אם תחום משמרתו של העובד, חל בחלקו, 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 לתוספת של 50% ממשכורתו הכוללת.
- ד. עובד במשמרת (שניה או שלישית), שעבד ביום מנוחה שבועי, ביום מועד, או שעבד שעות נוספות או בצרף כלשהו מהצדדים האמורים לעיל, יהיה זכאי לתוספת אחת בלבד, והיא התוספת 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 שלישית. חופשה זו תינתן לעובד בהתאם לאמור בהיתר להעסקתו לפי חוק שעות העבודה והמנוחה תשי"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 המסויים בו מועסק העובד ובלבד שמספר העבודה במשמרת כפולה לא יפחת מ-14 שעות וכתנאי נוסף, שבמסגרת עבודה זו, תכללנה כל השעות של תחום המשמרת השלישית. אין הוראות סעיף זה חלות על העובדים אשר אינם זכאים לעבודה במשמרות בהתאם לסעיף י"א בפרק זה.
- ז. עובד המועסק בעבודה כפולה רצופה יקבל תוספת בעד כל משמרת כפולה כאמור.
- ח. עובד המועסק במשמרת לפחות 12 שעות ברציפות ומשמרת זו כוללת בחובה משמרת שלישית מלאה יקבל גם הוא תוספת בספית בעד עבודתו בכל משמרת כאמור.
- ט. התוספת הכספית הנזכרת בסעיפים ו' ז' ו-ח' דלעיל תהיה בהתאם לחוזרי החשב הכללי בענין זה, כפי שיחפרסמו מזמן לזמן.
- י. אין החוספות 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) שומרים;
 - ב) עובדי משק;
 - ג) עובדים שסוכם עמם כי יעבדו בשעות עבודה מיוחדות;
 - ד) עובדים הנקראים לעבוד מחוץ לשעות העבודה הרגילות לא דרך קבע (קריאה פתע).
 - (2) לא יעבוד עובד במשמרת שלישית יותר מאשר חודשיים ברציפות.

- (3) החלופין במשמרת שלישית יעשו בין העובדים באותו ענף ובשים לב לצרכי העבודה.
- (4) החוספות לפי פרק זה אינן נחשבות כחלק מהמשכורה לענין תשלום חוספת 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 רגילות להוציא המקרים:

- (1) כאשר העובד ביקש זאת;
 - (2) כאשר הסטיה הינה בתחום של שעה מהשעות הרגילות.
- ב. עובד המועסק בשעות, שתחום הסטיה בהן מן השעות הרגילות גדולה משעה, אך קטנה משעתיים - הפחתה שעות עבודתו ב-1/2 שעה מביום עבודה רגיל. עובד שהסטיה בשעות עבודתו שעתיים ומעלה - יעבוד שעה פחות ממספר השעות של יום עבודה רגיל.
- ג. עובד, המועסק לפי הוראת ההנהלה בימי חג ושבת, יקבל חוספת שכר בשיעור של 75% משכרו הרגיל.
- ד. עבור קריאות מיוחדות לעובד שאיננו בכוונות, בין השעות 22.00 - 06.00, יקבל העובד חוספת שכר בשיעור של 100%.
- ה. אחראים לבנינים ועובדי משק - עבודה בבוקר.
עובד שהתחיל לפני המעבר ל-5 ימי עבודה בשבוע את עבודתו בשעה 6.30, יסיים אותה בשעה 14.45 וקיבל תשלום עבור שעה אחת נוספת, יתחיל את עבודתו לאחר המעבר ל-5 ימי עבודה בשבוע בשעה 6.30, יסיים אותה בשעה 15.30 ויקבל שעה אחת נוספת.
- עובד שהתחיל את עבודתו בשעה 6.30 וסיים אותה בשעה 13.45, יתחיל את עבודתו בשעה 6.30 ויסיים אותה בשעה 14.30.
- עבודה אחר הצהריים
עובד שהתחיל את עבודתו בשעה 14.30, וסיים אותה בשעה 21.45 וקיבל שעה אחת נוספת, יתחיל את עבודתו בשעה 13.45 ויסיים אותה בשעה 21.45 ויחיה זכאי לשעה אחת נוספת.
- עובד שהתחיל את עבודתו בשעה 14.30, יסיים אותה בשעה 20.45, יתחיל את עבודתו בשעה 13.45 ויסיים אותה בשעה 20.45.

13. (א') עבודה בימי שישי

ההנהלה תהיה זכאית לדרוש מחעובדים ביחידות שבחן 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 5¹/₂ שעות ויסתיים 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. כוננות

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

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

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 חפיקו, לעבוד בשעות נוספות עליו לעשות כן. במקרים בהם לא יוכל העובד לעבוד שעות נוספות, יובא הדבר לדיון משותף בין ההנהלה ונציגי הארגון.

ג. עובדת בהריון, לא חופק בשעות נוספות, החל מהחודש החמישי להריונה.

16. העברת עובד בתפקיד לתפקיד

ההנהלה רשאית בשעת הצורך להעביר עובד קבוע או זמני, העברה קבועה או זמנית מתפקיד לתפקיד, או ממחלקה למחלקה, בתנאי שהעברות אלה תחבצנה כאמור לעיל:-

א. ההנהלה תודיע על כך לעובד בכתב עם העתק לארגון העובדים.

ב. העברה קבועה של עובד קבוע שנעשתה לפי בקשת העובד תעשה בהתייעצות מוקדמת עם ארגון העובדים.

עובד כזה לאחר שעבר, יהיה זכאי לחזור וכן ניתן להחזירו לתפקידו תוך ששה חודשים מיום ההעברה. במקרים מיוחדים בהם יוסכם מראש בין ההנהלה לארגון העובדים תקוצר או תוארך תקופת הנסיון.

ג. העברה זמנית של עובד קבוע לצורך סיוע בעבודה אחרת, תעשה תוך הודעה לארגון העובדים. העברה זמנית זו תעשה לארכה חודשים עם אפשרות הארכה לחודשיים נוספים, ההעברה לא תפגע 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 לגופו של ענין ובהתאם לנסיבות ולאחר תיאום עם ארגון העובדים.

ה. עובד קבוע שהיה צורך להעבירו מתפקידו שלא לפי בקשתו, תעשה העברתו בתיאום עם הארגון. לא תהיה הסכמה בין הצדדים, יועבר ענין העברתו של העובד לדיון בין ההנהלה למפ"ח. הושגה הסכמה בין הארגון להנהלה יועבר העובד לתפקידו החדש למשך ששה חודשים. ביקש הממונה תוך פרק זמן זה הפסקת עבודתו בתפקיד החדש, או שהעובד ביקש החזרתו לתפקידו הקודם, תבדק בקשתו תוך מגמה לאפשר החזרתו. לא נמצאה אפשרות להענות לבקשה, תנסה ההנהלה למצוא משרה מתאימה אחרת תוך תיאום עם הארגון. 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 כחוקפת הנסיון תקבע בכתב המינוי. עם תום תקופת הנסיון ומתן הקביעות בתפקיד החדש תקבע דרגתו הסופית תוך התאמה לדרגת התקן או לדרגה המקובלת במשרה זו. ההנהלה לפי שקול דעתה רשאית לאשר את הדרגה למפרע מיום כניסת העובד לתפקיד החדש.

17. סדרי עבודה של נוער עובד וחניכים

א. סדרי העבודה של נוער עובד וחניכים יהיו בהתאם לחוק החניכות וחוק עבודה נוער על החקנות שהותקנו לפיהם.

ב. סיים חניך תקופת חניכותו או ימלאו לנער עובד 18 שנה ותחליט ההנהלה להשאירו בעבודה יקבל כתב מינוי ויחשב כעובד קבוע מתאריך תחולת כתב המינוי.

18. סדרי משמעת

- א. על העובד למלא את הפקידו 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 הפקידו במוסד ואשר פירסומם נאסר בהוראות ההנהלה וראשי היחידות, המסווגות את סודיות העבודות, ואשר תפרסמנה מפעם לפעם.
- עובד המועסק במסגרת עבודה שתלות עליה מגבלות כמצויין למעלה ידרש לתתם על הצהרה לשמירת סודיות האינפורמציה עמה בא כמגע על פי הנוסח המפורט בנספח ח'.
- ד. עבודה פרטית:
- עובד המבקש להחקשר 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 - ידון ויתואם הדבר עם ארגון העובדים.
- על אף האמור לעיל לא תחול החובה של מחן הודעה לעסוק בעבודה פרטית על העובדים שעבדו במוסד ועסקו בעבודות פרטיות בזמן חתימת הסכם העבודה בשנת 1964, וכן על עובדים המבצעים עבודות חד פעמיות ומקריות.
- 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 כתלי 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 לארגון העובדים 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 לארגון העובדים 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 והחנהלה תשלם לו אח משכורתו המלאה בעד זמן הכטלה. עבד העובד הזה באותו פרק זמן במקום אחר, תשלם לו החנהלה את סכום ההפרש שבין משכורתו לבין הסכום שהשכר. החנהלה רשאית לפי שיקוליה לוותר על ניכוי ההכנסה הנוספת בתקופת השעייתו. כדי לפייס דעתו של העובד תפרסם החנהלה הודעה מתאימה. תוכן ההודעה יקבע בהתייעצות עם ארגון העובדים.

(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 כמסירת 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 נציגי הארגון.

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

ט. נקטה החנהלה באמצעים נגד עובד אשר הפר כללי משמעת, תודיע על כך החנהלה לארגון העובדים בו כיום.

י. יערער ארגון העובדים על אמצעים שננקטו על ידי החנהלה נגד עובד כאמור בסעיף קטן ז' לעיל, או שנמצא עובד אשם לדעת החנהלה 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 החנהלה לאחוז באמצעים הבאים:

(1) נזיפה בכתב שהעחק ממנה יועבר לארגון העובדים אך לא תוכנס לחיק האישי של העובד.

(2) לאחר מכן אתראה שהעחקים ממנה יועברו לארגון העובדים ויוכנסו לחיק האישי של העובד.

(3) לאחר מכן, ניכוי משכרו, בעד זמן האיחורים לעבודה ו/או עזיבת העבודה לפני המועד, וזאת בהתייעצות עם ארגון העובדים.

(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 החנהלה או קצין הכסחון או אנשים שהוסמכו על ידו ובנוכחות בא כח נציגות העובדים לערוך בדיקה בכלי העובדים, בבגדיהם, בארנקיהם, במזוודותיהם וכו'.

פרק ד':

שכר העבודה והתמורות האחרות

19. שכר העבודה

- א. שכר העבודה לעובדים קבועים, זמניים וארעיים ישולם בהתאם לסולמות השכר הנהוגים לגבי העובדים בשרות המדינה כדלקמן: דירוג אחיד, דירוג מח"ר, דירוג ביוכימאים ומיקרוביולוגים. הסכמים קיבוציים ארציים המתייחסים לדירוגים הקיימים בסכניון ושעליהם לא חתמו נציגי המוסדות להשכלה הגבוהה ייושמו לאחר דיון בין הצדדים להסכם זה - ואילו הסכמים קיבוציים ארציים שמוסדות ההשכלה הגבוהה היו מיוצגים בהם יופעלו במלואם מיד לאחר פרסומם.
- ב. שכר העבודה לנערים עובדים ולחניכים ישולם בהתאם לתעריפי השכר של הסתדרות הנוער העובד.
- ג. קביעת תוספת ותק לעובד חדש תהיה בהתאם לכללים שנקבעו בהסכמי השכר הארציים. לעובד המדורג בדירוג ע"ס תקבע תוספת הותק בהתאם לאמור בתוספת ב'. לגבי העובדים המדורגים בדירוג בו לא נקבעו כללים כנ"ל, תחושב תוספת הותק מיום תחילת עבודתו של העובד במוסד.
- ד. לעובד סכניון העובד מדירוג לדירוג על-סמך החלטת אגף כח אדם, הוכר תוספת הותק עבור שנות עבודתו במוסד בדירוג הקודם, בחנאי שסך-כל תוספת שנות הותק, לא תעלנה על מכסימום שנות הותק בדירוג החדש.

20. שכר עבודה לעובדים במשרה חלקית

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

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

21. תוספת יוקר

תוספת היוקר תשולם לעובדים בהתאם להסכם קיבוצי שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הועד הפועל של ההסתדרות, על כל השינויים שיחולו בו מזמן לזמן, או כל הסדר ארצי מחייב שיבוא במקומו.

22. גמול שעות נוספות

- עובד המועסק בשעות נוספות יקבל את התמורה בהתאם לחוק שעות העבודה והמנוחה תשי"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, תשולם לו התמורה כדלקמן:
- א. על אותו חלק המשלים את עבודתו להיקף משרה שלימה - יקבל השלום בשיעור 100 אחוזים.
- ב. כל חלק נוסף שיעבוד העובד באותו יום עבודה יחשב כשעות נוספות עליהן ישולם בהתאם למקובל.
- עובד שעבד ארבע שעות נוספות מעבר לשעות הרגילות, ונדרש להמשיך בעבודתו, זכאי לחצי שעה הפסקה על-חשבון המוסד.

23. גמול עבודה בסבלות

- א. עובדים הנכללים ברשימה שאושרה על ידי ראש אגף כח אדם, העוסקים בסבלות ונמנים עם אחד העיסוקים הבאים:-
- עובדי משק;
 - עובדים מאומנים;
 - מחסנאים;
 - עובדי דאר;
 - עובדים בבדיקות בטון במבדקות לחומרי בנין;
 - מטפלים בחיות,
- יקבלו עבור שעות עבודתם בעיסוקים אלה גמול מיוחד של 25% מכחיר שעת עבודתם הרגילה. התוספת המרבית האמורה לא תעלה על 3,600 ל"י לשנה. התיקרה חיבדק מדי פעם.
- עובדים שימלאו מקומם של עובדים הנמנים ברשימת העיסוקים הנ"ל, אשר יעדרו מעבודתם לרגל חופשה, מחלה וכו', יהיו זכאים להכלל במקומם ברשימה, כל עוד ימלאו את תפקידם של העובדים החסרים.

24. כלכלה לעובדים בשעות נוספות

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

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

25. קידום עובדים

א. מדי שנה, שלושה חודשים לפני חום שנת החקציב במוסד, רשאי ארגון העובדים להגיש המלצותיו להנהלה בדבר קידום עובדים בדרגות במסגרת חקן המוסד.

ב. על ההעלאות בדרגה תחליט ההנהלה, בהתחשב בשינויים בתפקידו בהרחבת היקף עבודתו, במידת האחרייות הנדרשת ממנו וכן ביעילות העובד. כדיון על העלאה בדרגה תביא ההנהלה בחשבון את המלצות ארגון העובדים.

ג. יערער ארגון העובדים על התלטת ההנהלה לגבי דירוג עובדים, יובא הענין לדיון וסיכום משותף בין ההנהלה וארגון העובדים.

ד. לא הגיעו הצדדים לסיכום משותף (לפי סעיף 25ג'), יובא הענין לדיון נוסף בין ההנהלה לבין ההסתדרות.

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

ו. סיווג משרות לעובדים בדירוג האחיד - בהחאם לנספח ז'.

פרק ה':

זכויות סוציאליות

26. חופשה שנחית

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

1. דירוג אחיד ודירוג ע"ט:
א. עד דרגה ט"ו בדירוג האחיד
13.3 ימי עבודה עד סוף השנה הרביעית.
19.2 ימי עבודה מן השנה החמישית ועד סוף השנה השמינית.
25 ימי עבודה למן השנה התשיעית ואילך.

- ב. דרגות ט"ז - י"ז בדירוג האחיד -
19.2 ימי עבודה עד סוף השנה הרביעית.
25 ימי עבודה למן השנה החמישית ואילך.

- ג. מדרגה י"ח בדירוג האחיד, 6 בדירוג ע"ט ומעלה -
25 ימי עבודה למן השנה הראשונה.

2. דירוג חמח"ר:
עובד חמדורג מדרגה 5 ומעלה -
25 ימי עבודה לשנה למן השנה הראשונה.
 3. ביוכימאים ומיקרוביולוגים:
א. עובד חמדורג עד דרגה ד' - עמ"מ, ח' - בכ"מ
21.6 ימי עבודה עד סוף השנה השמינית
25 ימי עבודה למן השנה התשיעית ואילך
ב. עובד חמדורג בדרגות ג' - עמ"מ, ד', ג' - בכ"מ
21.6 ימי עבודה עד סוף השנה הרביעית
25 ימי עבודה למן השנה החמישית ואילך
ג. עובד חמדורג מדרגה ב' - בכ"מ 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 שנתיית לכל ימי חול המועד סוכות ו/או פסח יחוייב חשבון ימי חופשתו במספר ימי העבודה כחול המועד פחות יום אחד.
 - ג. עובד קבוע בהגיעו לגיל חמישים וחמש ועובדת קבועה בהגיעה לגיל חמישים יקבלו חופשה שנתיית נוספת בת שבעה ימי עבודה, בתנאי שסך-כל ימי החופשה לשנה לא יעלה על שלושים ימי עבודה.
 - ד. החל משנה עבודתו העשרים ואחת יהיה זכאי העובד לחופשה שנתיית נוספת בת חמישה ימים בשנה, בנוסף לשלושים ימי חופשה המגיעים לו כאמור, זאת, בתנאי שהחופשה תנוצל במשך חג הסוכות ו/או הפסח.
 - ה. סלפונאי הממונה על חמישה קווי חוץ ומעלה יקבל חופשה נוספת בת שבעה ימים לשנה בתנאי שמספר ימי החופשה לשנה לא יעלה על שלושים ימי עבודה.
 - ו. נערים עובדים וחניכים יקבלו 18 ימי חופשה שנתיית בכפוף לחוק עבודה נוער.
 - ז. חופשה לעובדים בחחומי קרינה - אורך החופשה לכל שנה עבודה במוסד. בהתאם לחוק חופשה שנתיית.
 - ח. בחישוב שנות העבודה לצורך מתן חופשה שנתיית מודרגה כאמור בסעיף קטן א', תחשב המחצית הראשונה של שנה העבודה כמספקת להענקת זכות לשנה מלאה.
 - ט. עובד שחלה בזמן היותו בחופשה שנתיית והמציא אישור רפואי למחלתו זו, יחוייב תקופת מחלתו על-חשבון יחירת ימי המחלה המגיעים לו. לא תעמוד לזכותו יחירת של ימי מחלה לאותו מועד יחוייב חשבון ימי חופשתו.
 - י. נעדר העובד מעבודתו לרגל חופשה שנתיית ובתקופת החופשה חלה בן משפחתו, והעובד הציג על כך תעודה רפואית לא יחוייב חופשתו השנתית של העובד בימים אלה כאמור בסעיף 31ט'.
 - יא. מועדי החופשה וצבירתה יקבעו על ידי ההנהלה בהתחשב בדרישות העובד ובשים לב לצרכי העבודה.

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

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

יד. לעובד חדש תינתן החופשה השנתית המגיעה לו גם בעד חלקי שנה לפי הישוב יחסי.

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

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

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

27. 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 התשעה 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 באחד במאי לשם קיום השרותים החיוניים של המוסד, יקבל גמול עבודה בחג כאמור בהסכם זה.

- ח. בערבי חגים כמפורט לעיל בסעיף קטן א' (פרט לפורים, יום האם והאחד במאי) תסתיים העבודה בשעה 12.30.
- בימי חול המועד סוכות ופסח תסתיים העבודה בשעה 13.00.
- עובדים במשרות חלקיות יועסקו באופן יחסי להיקף המשרה, לטלפונאי יקוצר יום העבודה יחסית לשעות העבודה של שאר העובדים.
- ו. בערב נר ראשון של חנוכה תסתיים העבודה בשעה 13.00.
- ז. בגלל בטול ימי בחירה ינחננו לעובדים קבועים וזמניים שני ימי גשר בשנה, בתאריכים שיקבעו על ידי ההנהלה בהתייעצות עם ארגון העובדים.
- ח. עובד הנדרש לעבוד ביום גשר יקבל גמול עבודה כחג כאמור בהסכם זה.

28. 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 שבועה 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.

29. חופשה ללא תשלום

- עובד קבוע וכן עובד מוסד הטכניון 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 לטכניון עניין בו;
- ז. עבודה במוסד ציבורי, שהעובד מועמד לעבור אליו;

- ח. נסיון של עובד להיקלט בעבודה מחוץ לשכניו לאחר שהעוררו קשיים בחמשן 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 שבקשתו אינה עומדת בסתירה לאחד הקריטריונים הבאים:
- א. שיציאתו לחל"ת לא תפגע בפעילותה הסדירה של היחידה;
- ב. שחופת 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 מותנה בהסכמת העובד להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים, אם לא תמצא ההנהלה אפשרות לשבצו בתפקיד אחר עם שוכו מהחל"ת.
- ה. העובד יהא חייב בתשלום של 5% עבור שמירת זכויות גימלת שאירים בלבד.
- לא אישרה ההנהלה את בקשת העובד לחופשה ללא תשלום, יהיה רשאי ארגון העובדים לערער על החלטת ההנהלה והנושא יובא לדיון משותף בין ההנהלה ומפ"ח.

30. חופשת לידה

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

31. העדרות מפאת מחלה

- א. כל עובד קבוע או זמני הנעדר מפאת מחלה זכאי לתשלום שכר מלא (להלן דמי מחלה) בגבול של שלושים ימי מחלה לשנה מהיום הראשון של כניסתו לעבודה. השבון ימי המחלה בתשלום, מצטבר במשך כל שנות עבודתו של העובד. החישוב לחלקי השנה יהיה שנים וחצי ימי מחלה לכל חודש עבודה מלא. כמניין ימים אלה לא יוכאו בחשבון שבתות, ימי חג וגשר.
- ב. כל עובד הנעדר מעבודתו מסיבות מחלה חייב להודיע על כך להנהלה בו ביום או לכל המאוחר למחרתו.
- ג. על העדרות מהעבודה לרגל מחלה יש להמציא תעודה מתאימה מטעם 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 ארגון העובדים על הגדלת מיכסת ימי המחלה מחוץ קרן שתוקם לצורך זה.
- מקורות הקרן יהיו:
- (1) ימי חופשה שנתית שהעובדים יתרמו לקרן זו.
 - (2) תרומות ימי עבודה מטעם ההנהלה כמספר שלא יעלה על תרומת ימי החופשה של העובדים. כל צד יתרום עד 1,000 ימים לשנה.
- חלוקת ימי מחלה מהקרן תעשה בהתאם לתקנות הקרן שיעובדו במשותף על ידי הצדדים להסכם זה.
- 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 תקופה העולה על זכויותיו להעדרות כאמור בסעיף זה, תובא שאלת עבודתו במוסד לדיון משותף בין ההנהלה ונציגי 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 מחלת 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 מחלת 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 בתשלום 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 פיטורים אם כתוצאה מהמחלה שהעלים נפגם כושר עבודתו.

יא. שמירת הריון המאושרת על ידי רופא כמותה כמחלה.

32. דמי הבראה

- א. עובד יהיה זכאי בהשתתפות המוסד בתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים שנת עבודה מלאה במוסד.
- ב. ההנהלה תשתתף בתשלום דמי הבראה לעובד גם עבור חלקי שנה לאחר שנת עבודה מלאה במוסד.
- ג. מיכסת ימי ההבראה בתשלום היא 10 ימים לשנה.
- ד. דמי ההבראה ישולמו לפי התעריף הקיים בהתישבות העובדת באותה עונה.
- ה. ההנהלה תשאף לבצע את התשלום הראשון של דמי ההבראה (לפי התעריף של השנה הקודמת) במשכורת חודש מאי, ואילו הסכום הנותר להשלמת התשלום 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.

33. מס מקביל

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

34. ביטוח פגיעות בעבודה

- א. ההנהלה תבטח את העובדים למקרה של פגיעות בעבודה (תאונות עבודה ומחלה מקצוע) בהתאם לתוק הביטוח הלאומי.
- ב. במקרה של פגיעה בעבודה תשלם ההנהלה לעובד קבוע שנפגע, את שכרו הרגיל ואילו העובד, יעביר לטכניון את מלוא דמי הפגיעה בעבודה המשלמים לו על ידי המוסד לביטוח לאומי.
- ג. יעלה סכום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי על הסכום ששולם לעובד על ידי הטכניון (כתוצאה מתביעה הכוללת תשלום שכר שעות נוספות) יעביר הטכניון לידי העובד את החפרש 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 המשך הפגיעה בכושרו של העובד תקופה העולה על ששה חודשים כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, והעובד ניצל אח זכויותיו הקבועות בסעיף 31 כנ"ל, תבוא ההנהלה לידי הסכם עם ארגון העובדים בקשר לפיצוי מתאים, ובלבד שהמדובר בעובד קבוע.

ד. החזרת החוצאות הנוספות של הנפגע לצורך רפוי, שלא כוסו על ידי המוסד לביטוח לאומי והמוסדות הנוגעים בדבר, ויאושרו בתור שכאלה על ידי ועדה רפואית המורכבת מרופא שיחמנה על ידי הנהלת הסכניון ורופא מטעם קופת החולים אליה משתייך העובד, תידון בין ההנהלה וארגון העובדים.

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

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

ז. אגף כח אדם יסייע לעובד כעצה והדרכה בכל הכרוך כתביעותיו מחברת ביטוח בדבר פגיעה עקב הפקידו.

35. 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 4.00 ל"י).

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

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

36. בגדי עבודה

א. הגדרות

(1) הלבשה - בגדי עבודה ובגדי מגן.

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

ב. זכאים להלבשה

(1) עובדים קבועים בעלי התפקידים המפורטים בנספח ו' 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 החקופה עד אחד באוקטובר ולא יהיה זכאי להלבשה בשנה זו.

- (3) עובד זמני, המחקבל לעבודה לתקופה של שנה לכל הפחות, זכאי להלבשה כמפורט בנספח לגבי עובד מסוגו, החל מהיום הראשון לעבודתו.
- (4) עובד זמני, המשרה במוסד פחות משנה, יקבל ערך הלבשה באופן יחסי לתקופת עבודתו.
- (5) עובד הזכאי להלבשה ומועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי לערך הלבשה לפי שעור חלקיות המשרה.
- (6) עובדים המועסקים בתפקידים בהם דרושים בגדי מגן, לפי אופי עבודתם והוראות משרד העבודה, חלה 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 לתשל"ט הוא 1,150.- ל"י, ויעודכן מדי שנה בהתאם להוראות החשב הכללי).
- (2) עובדי פנים ועובדי בתי-מלאכה - 130% מהסכום שנקבע לפקידים.
- (3) עובדי משק ועובדי חוץ - 170% מהסכום שנקבע לפקידים.

37. 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 הוסכם עליה בין הצדדים להסכם זה. כל שינוי בהבטחת הזכויות הסוציאליות של העובדים יעשה בתיאום עם ארגון העובדים.
- ב. זכויותיהם הסוציאליות של העובדים הזמניים במוסד הטכניון למחקר ופיתוח תובטחנה בקופת "תעוז". הנהלת המוסד תהיה מוכנה להפריש אותו שיעור ממשכורת העובדים הזמניים לקופת "תמר" 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 בניפרד ולכלל העובדים הזמניים במוסד הטכניון למחקר ופיתוח.
- ג. אם לעובד יש ביטוח פנסיוני קודם יהיה רשאי לבחור בקופה בה הוא מבוטח.

38. זכויות סוציאליות לנוער עובד וחניכים

נוער עובד וחניכים יקבלו את הזכויות הסוציאליות הנאות:

- א. חופשה שנתית - 18 יום לשנת עבודה, כאמור בחוק לעבודת חניכים.
- ב. חופשת מחלה - בהתאם למקובל בהסכם זה, לגבי העובדים הקבועים.

39. קופת העובדים

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

פרק ו':

פיטורים, התפטרות, פיצויי פיטורים

40. פיטורים

- א. פיטורי עובד קבוע אפשריים במקרה של צמצום בעבודה או מסיבה מספיקה אחרת, תוך הסכמה עם נציגי הארגון, פרט לאמור בסעיף 18'ו'.
- ב. המועמדים לפיטורים כאמור בסעיף קטן א' יקבעו בהסכמה עם ההסתדרות וארגון העובדים תוך מתן משקל שווה לגורמים הנאים: שנות עבודתו של העובד במוסד, מצבו הסוציאלי, הכשרתו והתאמתו של העובד לתפקידו.
- ג. פיטורים בלי הודעה מוקדמת וללא זכות לפיצויי פיטורים יחכנו במקרים המפורטים בסעיף 18'ו' (3) בהסכם זה.

41. 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 בתקופת ההודעה המוקדמת, ישולם לו השכר כאילו עבד.
- ג. ההנהלה תאפשר לעובד המועמד לפיטורים להעדר מעבודתו מפעם לפעם בתקופת 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 שנתית.
- (3) חודש לפני נשואין ובחודש הראשון לאחר הנשואין.
- (4) לעובדת בחופשת לידה.
- (5) בזמן שרותו במילואים.
- (6) לעובדת בהיותה בהריון, אלא אם כן ההודעה אינה בניגוד להוראות חוק עבודת נשים.
- (7) תוך שבועיים שלפני חג הפסח או ראש השנה.

ה. הודעה מוקדמת יכולה להנתן בכל עת אך חייבת להיות כ-1 או כ-16 שלאחר תאריך ההודעה, פרט למקרים הנזכרים בסעיף 18(2).

42. הודעה מוקדמת להתפטרות

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

- (1) עובד תקופה שאינה עולה על חמש שנים - חודש ימים לפני המועד שבדעתו להפסיק את עבודתו.
- (2) עובד יוחר מחמש שנים - חודשיים לפני המועד שבדעתו להפסיק את עבודתו.

ב. יפסיק עובד קבוע את עבודתו ללא הודעה מוקדמת כאמור לעיל, רשאית ההנהלה, תוך הודעה לארגון העובדים, לדרוש ממנו תשלום או לנכות מהכספים המגיעים לו מאת המוסד סכום השווה למשכורתו הכוללת בתקופת ההודעה המוקדמת אשר בה חייב היה לעבוד.

43. פיצויי פיטורים

א. עובד קבוע לרבות חניך ונער עובד, 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 בריאות לקוי.
התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן-משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים הנאי העבודה ושאר נסיבות העניין הייתה סיבה מספקת להתפטרות - רואים לענין פיצויי פיטורים את ההתפטרות כפיטורים.
- (2) בסעיף זה "בן-משפחה" - בן משפחה שנקבע בתקנות באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת.
- (3) עובד הנאלץ להעתיק את מקום מגוריו לעיר אחרת מפאת מחלת בן זוגו או ילדיו עד גיל 18.
- (4) עובד שהתפטר מאחר שלא נחקבל לעבודה במשרה שהתפנתה למרות שזכה בה כאמור בסעיף 5 בהסכם זה.
- (5) עובדת שהתפטרה מעבודתה בתקופת חופשת לידה ובמשך שנים עשר חודשים מיום הלידה.
- (6) 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 לשוב בישראל בו היה גר בן זוגו טרם הנשואין, זאת בתנאי 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 ובתנאי 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 בשוב 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 בתקופה זו תפקיד המאפשר לו קידום בדרגה, יהיה זכאי להתפטר מעבודתו.
 - (13) עובד אשר בקש לצאת לחופשה ללא תשלום על-מנת ללמוד לימודים שמשכם לפחות שנתיים, וחופשה זו אושרה לו, יהיה רשאי להתפטר ולקבל פיצויים לאחר תום שנת החופשה ללא תשלום הראשונה אם המציא ראיות שנרשם לשנת הלימודים הבאה.
 - (14) במקרים מיוחדים, על פי תביעת ארגון העובדים ונוכח סיבות רציניות שגרמו להתפטרות עובד כטענה של הרעת תנאי עבודה ומעמדו עקב שינוי שחל בעבודתו, חובא שאלת תשלום הפיצויים לדיון משותף של נציגות העובדים וההנהלה.
- ג. פיצויי פיטורים ישולמו לעובד לפי שיעור של שכר חודש אחד לכל שנת עבודה לפי השכר הכולל האחרון.
 - ד. פיצויי פיטורים ישולמו לעובד לא יאוחר 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 7(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 תקופת עבודתו. הפסיק העובד את עבודתו במהלך תקופתו 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. אלה מן העובדים, או שאיריהם, אשר לפי ההסכם מיום 19.3.1978 בחרו בגימלה, ייחולו עליהם הוראות סעיף 7א' של ההסכם הנ"ל.

ח. עובד שפוטר, התפטר או פרש לגימלאות יהיה זכאי לאותם התשלומים להם זכאים העובדים האחרים במידה שנקבעו בחחולה רטרואקטיבית, כפוף לאמור בהסכמים הארציים שבנדון.

פרק ז':

ישוב חלוקי דעות

44. משא ומתן בין הצדדים

א. חלוקי דעות שיתעוררו בין הצדדים בחקופת חוקפו של הסכם זה והנובעות מהוראותיו, או מתוך עניינים אחרים הנוגעים ליחסי עבודה שבין הצדדים, יתבררו חחילה במ"ס בין ההנהלה לבין ארגון העובדים.

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 הפקידים 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.

45. בוררות

לא הגיעו הצדדים, בדרגים השונים שנקבעו לכך ובחקופה שנקבעה כאמור בסעיף 44 לעיל, לכלל החלטה מוסכמת, או שלא התכנסו כאמור לעיל, או תוך הסכמה הדדית של שני הצדדים, יועבר העניין השנוי במחלוקת להכרעה בוררות כמפורט להלן:-

א. תוך שבוע ימים ממועד העברה לבוררות ימנה כל צד נציג מטעמו לוועדת בוררות שתתכנס מיד עם מנוי הבוררים, חדון ותכריע בעניין השנוי במחלוקת.

ב. שני הבוררים ימנו בורר שלישי אם יראו זאת לנכון בתחילת הדיון. כרם הם יהיו חייבים בכך, אם לא יגיעו לכלל הכרעה בעניין השנוי במחלוקת תוך שבועיים ימים מיום מינויים.

ההכרעה בהרכב שלושה בוררים יכולה להתקבל ברוב דעות.

1. 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

46. ניכויים שונים

- א. מס אחיד - ההנהלה תנכה מס אחיד משכרו של עובד לפי הודעת העובד על חברתו בקופת החולים הכללית בעת החקבלו לעבודה, או לפי הודעת הקופה בה הוא חבר, אם הטכניון קשור לקופה זו.
- ב. דמי טיפול מקצועי ארגוני ינוכו מהעובדים שאינם חברי ההסתדרות הכללית בהתאם למפורט בחוק הגנת השכר.
- ג. ההנהלה תנכה משכרו של עובד מס לארגון העובדים בשיעור שיקבע מדי פעם על ידי ארגון העובדים ובאישור ההסתדרות.

47. התמחות בעבודה

- א. העובד יעשה כמיטב יכולתו לרכישת ידיעות מקצועיות וכלליות לשם הכשרתו וקידומו בעבודה. ההנהלה תסייע בידי העובד להתמחות בעבודה, בחחום מקצועי בטכניון.
- ב. ההנהלה וארגון העובדים יקימו ועדה שבראשה יכהן ראש אגף כח אדם או מי שיוסמך על ידיו. בוועדה יהיו חברים היושב ראש, הממונה ונציג הארגון.
- ועדה זו תדון בפניות עובדים אשר הממונה דחה את בקשתם להשתתפות המוסד בהוצאות ההשלמות על פי נוהלי הטכניון.

48. 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 הטכניון.

49. חנוך ותרבות

- חוקם ועדה משותפת להנהלה ולארגון העובדים אשר תבדוק את תביעת הארגון להקמת קרן משוחפת למתן מילגות לבני העובדים הלומדים בבתי-ספר תיכוניים ובמוסדות להשכלה גבוהה, שמתוך למסגרת הטכניון.

50. המצאות ופטנטים

- עובד אשר ימציא המצאה יחולו עליו חקנות הפטנטים של המוסד כמפורט בנפסח ד'.

51. חשלוט לעובד עבד שירות מילואים

עובד היוצא למילואים יקבל מלוא משכורתו החודשית הרגילה. כמו-כן יחא זכאי העובד לחשלוט עבד ממוצע השעות חנוספות שעבד בשלושת החודשים שלפני יציאתו למילואים.

52. פנסיונרים הממשיכים בעבודה

א. עובד שהגיע לגיל פרישה ושרותו הוארך לתקופת 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 מחופשה שנחית ודמי הכראה בהתאם לוחקו במוסד וחקף משרתו.

53. שכר לימוד בטכניון רבתי

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

בטכניון ובבסמ"ת - פטור מלא.

בלימודי חוץ - 50% הנחה לעובדים;

25% הנחה לבניהם ובני זוגם של העובדים.

התנאים שניתנו לעובדים קבועים בטכניון כנ"ל, ינחנו גם לפנסיונרים של הטכניון ולשאיירים.

54. בוטל

55. שינויים ארגוניים ביחידות

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

56. שינויים אישיים הקשורים בחחלופה ממונה לא יחוו עילה לפגיעה בעובדים הכפופים לו. אין לראות כפגיעה חביעת ממונה שענינה שמירת האמור בהסכם הקיבוצי ושמירת נוהלי הטכניון.

57. שי

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

58. פרסום נוהלים

תחליט ההנהלה להוציא נוהל טכניוני העוסק בענייני עובדים, חוגש הצעת הנוהל לארגון העובדים לקבלת הערות. הערוח אלה יובאו בחשכון בדיונים שהנהלה מקיימת בתהליך אישור הנוהל. לאחר סיכום הנוהל על ידי ההנהלה, יועבר הנוסח שהוחלט עליו לידיעת ארגון העובדים.

לא הסכים ארגון העובדים לנוסח שהועבר אליו, הכרירה בידו לפעול בהתאם לאמור בסעיפים 44 ו-45 לעיל.

לא יפורסם נוהל הקשור לענייני עובדים, על ידי ההנהלה, אלא בתום 45 יום מיום שהועבר הנוסח שהתקבל על ידה, לידיעת הארגון. התמנה בפרק זמן זה בורר לפי סעיף 44 ו-45 כאמור והחל בתהליכי הבוררות, ידחה פרסום הנוהל עד לקבלת פסק הבוררות. הנוהל לא יעמוד בסחירה להסכם הקיבוצי החקף.

59. ביטוח חיים ריזיקו

ההנהלה מוכנה לאמץ הסדר ביטוח ריזיקו כפי שזה התקבל ביתר האוניברסיטאות. בדיונים עם חברה הביטוח על ההסדר שאימצה ההנהלה כנ"ל, ישחתף גם נציג הארגון. ההנהלה תפרסם את תנאי הביטוח בחוזר נפרד.

60. העתקי מכתבים

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

61. נספחים

להסכם זה מצורפים הנספחים הבאים המהווים חלק בלתי נפרד ממנו:

נספח א': רשימת המוסדות אשר בפיקוח הטכניון.

נספח ב': הסכם עובדים טכניים בטכניון.

נספח ג': טבלאות שכר לעובדים קבועים.

נספח ד': תקנות, המצאות ופטנטים.

נספח ה': ביטוח חיים ריזיקו.

נספח ו': הענקת כיגוד לעובדים.

נספח ז': סיווג להערכת משרות בדירוג האחיד.

נספח ח': הצהרת סודיות.

62. ביטול הסכם קודם

הסכם זה מבטל את ההסכם הקיבוצי המיוחד לעובדי הטכניון שהיה בתוקף עד כניסתו לתוקף של הסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

בשם: ההסתדרות הכללית של העובדים
בא"י - מועצת פועלי חיפה,
סניף ההסתדרות הפקידים
וארגון עובדי הטכניון

משה ורטמן
יהודה קרן
משה גור
יעקב אוניקובסקי
יוסף הראל
שולמית פייר
אדיה קוראל
אלברט לוי
יגאל רביד

בשם: הנהלת הטכניון -
מכון טכנולוגי לישראל

עמוס חורב
מנחם זהבי
יצחק שניאורסון

בשם: הנהלת מוסד הטכניון
למחקר ופיתוח בע"מ

פרופ' זקי ברק
מיכאל שוסהיים

בשם: הנהלת ביה"ס להנדסאים
וטכנאים מיסודו של
בסמ"ת

שמואל ויסבך
אריה גור

בשם: הנהלת אגודת דורשי-
הטכניון בישראל

אלכסנדר גולדברג
יונתן עיבל

בשם: הנהלת קרן מלווה
לתלמידי הטכניון

מיכאל שוסהיים
אלחנן אופנהיימר

נספח א'

רשימת המוסדות אשר בפיקוח
הנהלת הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל

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

1. הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל.
2. מוסד הטכניון לטחקר ופיתוח בערבון מוגבל.
3. בית-הספר להנדסאים וטכנאים מיסודו של כסמ"ת.
4. אגודה דורשי-הטכניון בישראל.
5. קרן מלווה לתלמידי הטכניון.

נספח ב'

עובדים טכניים בטכניון

1. העובדים בדירוג ע"ט (טכניון) ידורגו בחתאם לכללים כדלקמן:

א. העובדים המועסקים בטכניון כעובדים טכניים (או לבורנטים) כמקצועות הרשומים מטה, ואשר אינם בעלי כישורים מספיקים על-מנת להכלל בדירוג הטכנאים או ההנדסאים, ידורגו בדירוג ע"ט (טכניון);

חשמל;	הנדסת בנין או מפוי;
אלקטרוניקה;	מדידה;
טכנאות כימיה;	מדידת כמיות;
מכונות או ייצור;	שרטטים הנדסיים;
טכנאות בנין;	גיאולוגיה.

עובדים טכניים ולבורנטים בעיסוקים במקצועות הבאים:

פיסיקה;	הנדסת מים;
הנדסה חקלאית;	מכשירנות;
עובדי מחכת (חרטות, רתכות, מסגרות, נפוח זכוכית;	צלום טכני;
פחחות, יציקה);	אחראי לרכב;
טכנאות המחשה;	נגרים;
אחראי לחדר מכונות;	שרברבים.

ב. כדי למנוע אי הכנות הסכימו שני הצדדים כי במקצועות הבאים יוגדרו עובדים כעובדים טכניים לאחר הבדיקות כלהלן:

טכנאות כימיה ומטפלים בחיות - כאשר לאחר בדיקה על ידי ועדה פריטטית יתברר כי רמת הידע הנדרשת למלוי העיסוק וכי רמתו המקצועית של העובד מקבילה לרמה הנדרשת מבוגר ב"ס מקצועי לבורנטים.

עובד מעבדות הוראה - יכלול בדירוג זה לאחר שעיסוקו יבדק כועדה הפריטטית ויוגדר כעיסוק טכני.

נגרים, שרברבים - אשר יש ספק ברמתם המקצועית יובאו לדיון אישי כועדה הפריטטית.

ג. שני הצדדים ידונו במשותף אם יש מקום לאור אופי העיסוק, הכישורים האישיים ונסיונם בעבודה קודמת להעביר העובדים ברשימת המקצועות כדלהלן ולדרגם אישית בדירוג ע"ט (טכניון); בטיחות, כיבוי אש, ציוד שלטים, המחשה, מחסנאים העוסקים במחסנאות באחד המקצועות הבאים: אלקטרוניקה, חשמל, מתכת, כימיה, אשר עסקו במקצוע זה לפני היותם מחסנאים והגיעו לרמה מקצועית המצדיקה העברתם לדירוג זה.

ד. עובדים במקצועות שאינם מופיעים בסעיפים א', ב', ג' ברשימה הנ"ל ואשר אינם משתייכים לדירוג מקצועי אחר המקובל בטכניון, ידורגו בדירוג האחיד.

ה. הכללת מקצוע נוסף ברשימה הנ"ל בעתיד, טעונה אישור אגף כח אדם וארגון העובדים, הדיון בעניין זה יקויים במסגרת המגעים השוטפים בין אגף כח אדם לארגון העובדים.

2. שני הצדדים מסכימים כי עובדים המועסקים כיום בטכניון בעיסוקים הנזכרים בסעיף דלעיל והמדורגים בדירוג האחד ואשר דרגתם היא י"ג ומעלה יעברו לאחר בדיקה ואישור הועדה הפריטטית לדירוג ע"ט (טכניון) כהתאם לסבלה כדלהלן (טבלה זו נכונה לתאריך חתימת ההסכם):

דרגה בדירוג אחיד	דרגה בדירוג ע"ט (טכניון)
י"ג	1
י"ד	2
ט"ו	3
ט"ז	4
י"ז	5
י"ח	6
י"ט	7
כ'	8
כ"א	9
	10

העברה מדורגים קודמים לדירוג החדש לא תיחשב כהעלאה בדרגה. לצורך קידום נוסף ייחשב הותק בדרגה בדירוג ע"ט (טכניון) החל מתאריך ההעלאה האחרונה בדירוג הקודם.

בכל מקרה של העברה מדירוג לדירוג לא יפגע שכרו הכולל של העובד.

3. עובדים חדשים שיתקבלו לעבודה באחד המקצועות המפורטים בסעיף 1א' ב' ישובצו על ידי אגף כח אדם לפי שיקול דעת ראש האגף, בדירוג ע"ט (טכניון) במידה ורמתם המקצועית מצדיקה שבוץ כזה.

4. חישוב הותק המקצועי לעובד המתקבל לעבודה בטכניון יבוצע על פי תעודות ומיסמכים שיגיש על השכלתו המקצועית ותקופת עבודתו לפי אחת מהדרכים הבאות:

א. מהמועד בו השלים חמש שנות עבודתו במשרה טכנית במקצוע.

הגדרת משרה טכנית - עיסוק במקצוע הנמצא ברשימת המקצועות בסעיף 1 של נספח זה בהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 30.5.1979

תקופת חניכות, לימודים בכי"ס מקצועי, קורסים לסכנאים, בי"ס להנדסאים, בתי-ספר לקורסים מקצועיים של צה"ל או אחרים יחשבו כתקופת עבודה לצורך סעיף זה.

ב. מהמועד בו דורג העובד לראשונה בדירוג סכנאים או מקצוע טכני בכל מקום עבודה שהוא בארץ.

ג. סעיף זה יחול על כל העובדים אשר התקבלו לעבודה מיום חתימת ההסכם החדש ואילך ועליהם בלבד.

5. קידום עובדים המדורגים בדירוג ע"ט (טכניון) יהיה באמצעות ועדת הדירוג הטכניונית בהתאם לנוחלים המקובלים להעלאה בדרגה.

6. החל מיום 1.4.1978 שכר העובדים הטכניים והתוספות הנלוות יהיו בהתאם לעקרונות ההסכם מיום 31.12.1978, כמפורט להלן:-

ה ס כ ם

נעשה ונחתם ביום 31 לחודש דצמבר 1978

בין

הנהלת הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל אשר תקרא להלן - "ההנהלה" מצד אחד

לבין

ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י מועצת פועלי חיפה אשר תקרא להלן - "ההסתדרות" וארגון העובדים בטכניון אשר יקרא להלן - "הארגון" מצד שני

הואיל וקיימת מחלוקת בין ההנהלה לבין ההסתדרות והארגון בדבר היות שכרם והתנאים הנלווים של העובדים הטכניים בטכניון צמודים לדירוג הטכנאים המאוגדים במסגרת הסתדרות ההנדסאים והטכנאים;

והואיל והשאלה הנ"ל נמסרה להכרעה בפני המוסד לבוררות מוסכמת, בחביעה שהוגשה על ידי ההסתדרות והארגון;

והואיל וברצון הצדדים ליישם את המחלוקת שביניהם מבלי להזקק לערכאות;

אי לכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. א. שכר העובדים הטכניים בטכניון והתנאים הנלווים שלהם יהיו צמודים החל מ-1 באפריל 1978 לשכר ולתנאים הנלווים של הטכנאים המאוגדים במסגרת הסתדרות ההנדסאים והטכנאים (להלן - "הטכנאים" בהפרשיות של 1% בשכר המשולב של שני הדירוגים הנ"ל, לאמור: השכר המשולב של העובדים הטכניים יהיה 99% מן השכר המשולב של הטכנאים.

ב. ההצמדה כאמור לא תחול לגבי תוספות שכר, תנאים נלווים ושינויים אחרים שנאמרו בהסכמי הטכניזם המיושמים בטכניון, כי מקורם בהשכלתו או בתוארו של הטכנאי.

2. חוספות שכר, הנאים, גלוויים ושינויים אחרים, שנאמר בהסכמי הטכנאים המיושמים בטכניון כי מקורם כאמור בהשכלתו או בתוארו של הטכנאי, אם יחברו על ידי הארגון יחור נושא למשא ומתן בין הצדדים.
3. ההפרשות ההדדיות לקרן ההשתלמות של העובדים הטכניים תעשינה בהעדפה לקרן עליה יצטרפו עובדי הדירוג האחר של המוסדות להשכלה גבוהה או לקרן ההשתלמות של הסתדרות הפקידים - הכל כמסכם בין הצדדים.
4. זכרון הדברים מיום 22.6.1973 וכן מכחבו של נשיא הטכניון מיום 24.8.1978 וכן כל המיסמכים הקשורים בנושאי הצמדת שכר העובדים הטכניים לדירוג הטכנאים, וכן התביעה החלויה ועומדת בפני המוסד לבוררות מוסכמת, בטלים ומבוטלים בזה, והסכם זה בא במקומם.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

בשם ההסתדרות הכללית של העובדים
מועצה פועלי חיפה
סניף הסתדרות הפקידים
ארגון עובדי הטכניון

בשם הנהלת הטכניון - מכון
טכנולוגי לישראל

(-) מ' גור
(-) י' הראל
(-) ש' פייר

מ' זהבי (-)

נספח ג'

טבלאות שכר לעובדים קבועים

סולם המשכורת בדירוג האחד
נכון ליום 1.10.1978

חוספת גמול	שיעורי הוחק לכל שנה ותק עד 25 ש'	השכר המשולב	הדרגה
278.00	86.56	4,039.31	י"א
278.00	86.56	4,270.13	י"ב
278.00	80.79	4,731.76	י"ג
278.00	69.25	5,077.99	י"ד
370.00	69.25	5,655.04	ט"ו
499.00	69.25	6,116.67	ט"ז
554.00	69.25	6,289.78	ט"ז+
684.00	69.25	6,578.31	ט"ז+
739.00	69.26	6,693.72	י"ז
902.00	69.25	6,982.24	י"ז+
971.00	69.25	7,097.65	י"ח
1,132.00	69.25	7,386.17	י"ח+
1,201.00	75.02	7,501.58	י"ט
1,395.00	75.02	7,847.80	י"ט+
1,479.00	86.56	7,963.21	י"ט
1,543.00	86.56	8,241.74	י"ט+
1,572.00	86.56	8,424.85	כ'
1,572.00	86.56	8,771.08	כ'+
1,572.00	92.33	8,944.19	כ"א
1,572.00	(x) 92.33	9,290.42	כ"א+

(x) עבור השנה ה-24 - 86.90 ל"י. עבור השנה ה-25 - 81.77 ל"י.
עובד ששהה שלוש שנים בדרגתו יהיה זכאי לחוספת שהייה בדרגה המוגדרת
בסימן (+) ליד הדרגה. סולם המשכורת בדירוג המח"ר
נכון ליום 1.10.1978

שיעורי הוחק לכל שנה ותק עד 25 שנה	השכר המשולב	הדרגה
69.00	4,732.00	1
69.00	5,078.00	2
69.00	6,059.00	3
69.00	6,463.00	+3
69.00	6,578.00	4
69.00	6,809.00	+4
69.00	6,925.00	5
69.00	7,155.00	+5
73.00	7,328.00	6
73.00	7,559.00	+6
79.00	7,732.00	7
79.00	8,021.00	+7
90.00	8,136.00	8
90.00	8,367.00	+8
100.00	8,598.00	9
100.00	8,886.00	+9
110.00	9,002.00	10
110.00	9,348.00	+10

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

סולם המשכורת בדירוג
הביוכימאים והמיקרוביולוגים
נכון ליום 1.10.1978

שיעורי הותק לכל שנה	השכר המשולב	הדרגה
69.25	4,847.17	ר'
75.02	5,481.92	ר'א
86.56	5,712.74	ר'ב
92.33	6,058.97	ר'ג
92.33	6,289.78	ר'ג%
103.87	6,751.42	ר'ד
69.25	5,366.51	ה'1
80.79	5,828.15	ה'
92.33	6,520.60	ד'
92.33	6,693.72	ד'+
103.87	6,866.83	ג'
103.87	7,097.65	ג'%
115.41	7,213.06	ב'
121.18	7,790.10	א'
(1) 132.72	8,482.55	א'+
(2) 132.72	8,828.78	א'+%
במוסדות להשכלה גבוהה בלבד, תהיינה נהוגות תוספת שהייה בדרגות א' ב'		
121.18	8,274.82	א'%
115.41	7,616.99	ב'%

(1) שיעורי הותק עבור השנה ה-23, יהיו 124.07 ל"י לחודש, ואילו עבור השנה ה-24 וה-25 - 117.56 ל"י לחודש.

(2) שיעורי הותק עבור השנה ה-20, יהיו 130.00 ל"י לחודש ואילו עבור השנה ה-21 והלאה - 117.56 ל"י לחודש.

סולם המשכורת בדירוג ע"ט טכניון
נכון ליום 1.10.1978

שיעורי הותק לכל שנה	השכר המשולב	הדרגה
51.48	4,569.84	1
51.48	4,798.59	2
51.48	5,427.18	3
51.48	5,866.74	+3
51.48	6,055.83	4
51.48	6,534.99	+4
57.42	6,740.91	5
57.42	7,101.27	+5
74.25	7,254.72	6
74.25	7,575.48	+6
85.14	7,712.10	7
85.14	8,072.46	+7
97.02	8,225.91	8
97.02	8,546.67	+8
107.91	8,683.29	9
107.91	8,843.67	+9
125.73	8,911.98	10
125.73	9,071.37	+10

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

סולם המשכורת לעובדים צעירים

נכון ליום 1.10.1978

10 שנות לימוד		9 שנות לימוד		הביל
התוספת לחודש	התעריף לחודש	התוספת לחודש	התעריף לחודש	
		105.00	1,644.00	15
		110.00	1,716.00	15½
133.00	2,081.00	114.00	1,790.00	16
148.00	2,298.00	125.00	1,973.00	16½
157.00	2,448.00	140.00	2,191.00	17
159.00	2,482.00	151.00	2,373.00	17½

עובד צעיר שמלאו לו 17 שנה והמועסק ישירות בעבודה של חפסיד מוגדר בתקן היחידה בה הוא מועסק (לא רק בשליחויות) מקבל שכר של 2,701.00 ל"י לחודש והתוספת בשיעור של 166.00 ל"י לחודש.

נספח ד'

חקנות, המצאות ופטנטים

חקנות פטנטים נכנסו לתוקף על פי החלטת הוועד המנהל של הטכניון מיום 17 ביוני 1962.

1. חקנות אלה באות להסדיר את היחסים שבין הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל (להלן - "הטכניון") ו/או מוסד הטכניון 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 כנ"ל.
כפוף לזכותו של המוסד לבטל או לשנות את חקנות אלה בהתאם למדובר בסעיף 15 דלהלן, מחייבות חקנות אלה את המוסדות הנ"ל ואח 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 המצאה המקורית.
4. כל עובד (להלן "הממציא") אשר ימצא המצאה כל שהיא כתנאים 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 חריטים הדרושים למוסד על-מנת לבחון את טיב ההמצאה.
במידה ופיתוח ההמצאה חצריך 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 המסמכים 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 המוגנה על ידו חיינה 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, לדירוש מהממציא לחתום בשעה הגשת בקשת רשום הפטנט על שם הממציא בלבד, על שטר העברת מחצית הזכויות בפטנט למוסד, לפי הנוסח שיוגש לממציא על ידי המוסד. המוסד ידאג לכל החשלושים הכרוכים ברשום הפטנט, או העברת מחציתו כנ"ל.

7. הרשות תהיה למוסד להפסיק בכל שלב אח 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 לטפל 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, לחת כל הסכמות, לקבוע כל חנאים, לנקוט בכל צעדים משפטיים או אחרים, לצורכי שמירה על זכויות הפטנט או לצרכי שמירה על חוקם, 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 שיופצא לו על ידי המוסד, והנוגע לעניינים הנדונים בתקנות אלה. הוראה זו לא באה לפגוע בתחולתן ההחלטית של ההוראות הנוכחיות כחלק מיחסי העבודה שבין הטכניון, המוסד וכל עובדיהם לרבות הממציא ו/או הממציאים.

9. מחוץ 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 לטפל ברשום הפטנט, תוך ששה חודשים מתאריך הגשת החומר על ידי הממציא למנהל המוסד בהתאם לחקנה 4 דלעיל, תחשב עובדה זו לסרוב המוסד לטפל ברשום הפטנט, וכמקרה זה לא תחולנה על הממציא כל החתיבויות הנובעות מחקנות אלה לגבי אותה המצאה.

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

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

13. במקרה ועל-מנת 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 עזבוניות או מוציאי לפועל של תוצאותיהם ו/או כל הכאים מטעמם בכל צורה שהיא, הכל כפי שיחייב העניין.
15. הרשות בידי המוסד לבטל או לשנות את הוראות תקנות אלה, על פי החלטת הועד המנהל של הטכניון, אך לגבי כל ממצא ישארו התקנות בתוקפן בנוסח שהיה בתוקף בשעה רשום המצאתו.
16. הוראות תקנות אלה יחולו על כל עובד הטכניון ו/או המוסד במשך תקופת כהונתו ובמשך תקופת נוספת של שלוש שנים מתאריך פרישתו מתפקידו בטכניון או במוסד.

- 45 -

נספח ה'

ביטוח חיים ריזיקו

ההנהלה מוכנה לאמץ הסדר ביטוח ריזיקו כפי שהתקבל ביו"ר האוניברסיטאות,
ההנהלה תפרסם את חנאי הביטוח בחוזר נפרד.

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

נספח ו'

הענקת ביגוד לעובדים

רשימת בעלי התפקידים הזכאים לביגוד:

עובדי פנים מעבדה, מבדקה, עובדי בית-מלאכה	עובדי חוץ	עובדי משק	פקידים
אלקטרונאי	חצרן	עובדי משק	פקידים
לבורנט	שרברב	עובדים מאומנים	ספרנים
מחסנאי	חשמלאי אפו"ח (נעלי גומי)	עוזרי לבורנטים	מדריכי חיירים
מנפת זכוכית	נגר אפו"ח	מטפלי חיות	שרטטים
משכפל	גנן		
דפס אופסט	נהג		
מכונאי	קנין		
חרט	צבע		
מסגר	בנאי אוו"ח		
רחן	בטיחות		
חשמלאי (נעלי גומי)	כיבוי אש		
מכשירן מכניקה	עובדי חוץ כמבדקות ובמעבדות		

אין ההגדרות בטבלה מהוות הגדרות עיסוקים, הן כפופות להודעת ראש
היחידה מדי שנה על עיסוק העובד.

נספח ז'

סיווג להערכת משרות בדירוג האחיד

סיווג והערכת משרות כמפורט בנספח זה יערכו לגבי משרות מינהליות, ספרניות, עבודות משק ושרותים, אשר העובדים המועסקים בהן מדורגים בדירוג האחיד.

דרך הפעלת הסיווג

מדי שנה, שלושה חודשים לפני חום שנת התקציב במוסד, רשאי ארגון העובדים להציע בפני ההנהלה (על גבי סופס המלצה) הערכה וסיווג חדשים לעיסוקים בדירוג האחיד.

ההצעה חייבת להיות מנומקת ולהסביר את השינויים שחלו במשרה, או כל נימוק אחר המסביר את ההמלצה. החומר יועבר לאגף כח אדם. לאחר הבדיקה אשר תכלול נתוח והערכת עיסוק עם הנוגעים, יעביר אגף כח אדם עד ה-30 לינואר את תוצאות ההערכה לארגון העובדים לצורך דיון משותף בוועדה הפריטטית של ההנהלה ונציגי הארגון.

עיסוקים אשר לגביהם תהיה הסכמה בין נציגי ההנהלה לנציגי ארגון העובדים יפורסמו לכל הנוגעים.

מקרים שאין לגביהם הסכמה בין ההנהלה לבין ארגון העובדים יובאו לוועדת סיווג עליונה. הוועדה תורכב מנציג ההנהלה והסגדרות הפקידים כמפ"ח. החלטת ועדת הסיווג העליונה תפורסם ותחייב את הצדדים.

קביעת דרגות

א. עובד המדרג בדירוג האחיד יהיה זכאי לעליה בדרגה במסגרת מסלול הקידום ובהתאם לעיסוקו, ללא צורך בדיון בוועדת הסיווג, זאת אם נתקיימו בו התנאים הבאים:

1. עונה לדרישות העיסוק וחנאי מסלול הקידום, כפי שנקבעו בטבלת הסיווג.
2. מומלץ על ידי הממונה.
3. שהה לפחות שנה בדרגתו הנוכחית.

העלאה בדרגה לפי סעיף זה תעשה חוץ הודעה מוקדמת לארגון העובדים.

ב. ההנהלה רשאית להעלות דרגתו של עובד אשר עבר לתפקיד חדש שבו דרגת התקן גבוהה יותר, וזאת עם היוצאת כח המינוי, אשר יציין מועד תחילת הדרגה. אין ההנהלה חייבת להעניק לעובד חדש את דרגת התקן מיום המינוי, אלא בהדרגה ובהתחשב בהשכלה, נסיון קודם ועל-סמך המלצת הממונה.

נספח ח'

נוסח הצהרת סודיות

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

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

נספח ט'

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. לאחראי 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 סימון 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 הדוח 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 הדוח החודשי.

עובד השוהה, לצרכי עבודה, מחוץ למקום העבודה ואין באפשרותו להחתים את כרטיס הנוכחות באותו יום (או באותם ימים), יציין בכתב ידו, על גבי הדוח 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 ידי יו"דא את נכונות מלוא הפרטים המופיעים על גבי הדוח החודשי של העובד ויאשרם בחתימת ידו.

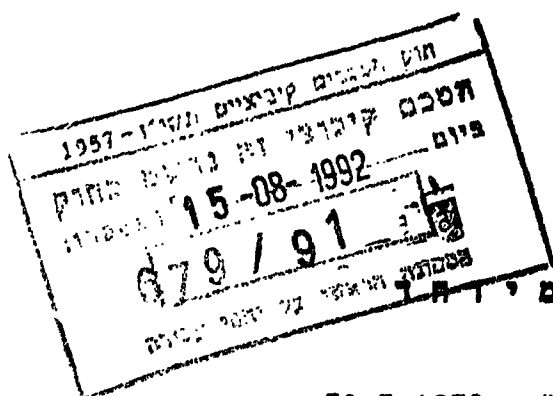
גמול שעות נוספות בימים א - ה ישולם רק עבור שעות העבודה מעבר ל- 8 שעות עבודה ביום בכפוף למכסות המאושרות על ידי ההנהלה ואישור הממונה, אולם עובד שהגיע לעבודה בשעה מאוחרת או יצא בשעות העבודה או יצא לפני סיום העבודה לצורך ביקור במירפאה והביא אישור על כך, יחשב יום עבודתו כיום עבודה מלא, גם לצורך שעות נוספות.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



ח ס כ כ ק י ב ו צ י מ י ז ח

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

כולל תיקונים שנעשו עד ליום 31.12.90

ב י ז

הנהלת הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל, שחקרא להלן ההנהלה

ל ב י ז

ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, מועצת פועלי חיפה, סניף
ההסתדרות הפקידים, שחקרא להלן ההסתדרות וארגון עובדי הטכניון.

ת ו כ ן ה ע נ י נ י ם

עמוד

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

עמוד

	פרק ו': - פיסורים, התפטרות, פיצויי פיסורים
26	40. פיסורים
26	41. הודעה מוקדמת לפיסורים
27	42. הודעה מוקדמת להתפטרות
27	43. פיצויי פיסורים
	פרק ז': - ישוב חלוקי דעות
29	44. משא ומתן בין הצדדים
29	45. בוררות
	פרק ח': - כללי - שונות
30	46. ניכויים שונים
30	47. התמחות בעבודה
30	48. יעוץ משפטי
30	49. חנוך ותרבות
30	50. המצאות ופטנטים
31	51. חשלוס לעובד עבור שירות מילואים
31	52. פנסיונרים הממשיכים בעבודה
31	53. שכר לימוד בסכניון רבתי
31	54. בוטל
31	55. שינויים ארגוניים ביחידות
31	56.
31	57. שי
32	58. פרסום נוהלים
32	59. ביטוח חיים ריזיקו
32	60. העחקי מכתבים
32	61. נספחים
32	62. ביטול הסכם קודם
34	נספח א' - רשימת המוסדות אשר בפיקוח הסכניון
35	נספח ב' - עובדים טכניים בסכניון
39	נספח ג' - טבלאות שכר לעובדים קבועים
42	נספח ד' - תקנות, המצאות ופטנטים
45	נספח ה' - ביטוח חיים ריזיקו
46	נספח ו' - הענקת ביגוד לעובדים
47	נספח ז' - סיווג להערכת משרות בדירוג האחיד
48	נספח ח' - הצהרת סודיות

- 1 -

פרק א':

מ ב ו א

הואיל והצדדים להסכם קיבוצי מיוחד זה מעונינים בקיום יחסי עבודה תקינים והסדר הוגן של תנאי עבודה, בתפעול חקין של המוסד, בטיפול 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, הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל, לרבות המוסדות כמפורט בנספח א' להסכם זה, כפוף לשינויים שתודיע עליהם ההנהלה מדי פעם בפעם, הודעה כזו תצורף לנספח א'.

"הנהלה"

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

"ההסתדרות"

פרושה, ההסתדרות העובדים הכללית של העובדים בא"י.

"מועצת העובדים"

פרושה, המועצה שתבחר על ידי העובדים ותאושר על ידי ההסתדרות.

"נציגי הארגון"

נציגי מועצת העובדים אשר הוסמכו על ידיה לייצג אותה בכל ענין.

"עובד"

פרושו, עובד המועסק על ידי המוסד, להוציא:

- א. חברי סגל אקדמי, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים.
- ב. מורים ומדריכים בבית-הספר להנדסאים מיסודו של כסמ"ת.

"עובד טכני"

כמפורט בנספח ב' (הסכם ע"ט טכניון).

"אקדמאי"

פרושו:-

א. עובד בעל השכלה אקדמית מושלמת (תואר "בוגר", אלא אם כן נקבע במפורש אחרת) כאחת המקצועות המסווגים במסגרת מדעי החברה והרוח, או במדעי הטבע והמועסק במשרה, אשר למלויה דרושה השכלה אקדמית כנ"ל במקצועו - ידורג בדירוג המח"ר, ובלבד שאינו זכאי להכלל בדירוג מקצועי אחר המקובל במוסד.

ב. עובד המועסק במשרה, שנקבעה לו בסבלת סיווג המשרות דרגה י"ג ומעלה בסולם הדירוג האחד והינו בעל השכלה אקדמית כנ"ל, בתחום הרחב של משרתו, ידורג בדירוג המח"ר, בדרגה אישית, המקבילה לדרגת משרתו כפי שזו נקבעה בסבלת הסיווג.

ג. הכנסת שינוי בכשורים הנדרשים למלוי משרה, המוגדרת בחקן המוסד, כמשרה שאינה מחייבת השכלה אקדמית, למשרה המחייבת השכלה כזו, תעשה תוך תאום עם ארגון העובדים ונציג המח"ר בארגון.

"ביוכימאי ומיקרוביולוג"

(בהסכמים ארציים קודמים "עובדי המעבדות הרפואיות").
פרושו, עובד אשר עיסוקו המלא הוא בתחום המיקרוביולוגיה או הביוכימיה והשכלתו היא אחת מאלה:-

א. השכלה אקדמית מושלמת במדעי הטבע או הרפואה.

ב. או שהינו בוגר בי"ס על תיכוני מוכר לעובדי מעבדה מוסמכים.

ג. או שסיים לפחות שתי שנות לימוד אוניברסיטאיות מוגדרות בפקולטה למדעי הטבע.

"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 בתנאים המפורטים בסעיף 6 וטרם קבל הודעה על הענקת הקביעות, כאמור בסעיף 7.

"עובד זמני"

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

"עובד ארעי"

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

"נער עובד"

פרושו, נער המועסק במוסד וטרם מלאו לו 18 שנה.

"חניך"

נער הלומד מקצוע על ידי עבודה מעשית מודרכת במוסד, בהתאם לחוק חניכות חשי"ד - 1954.

"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 פריטטית עם ארגון העובדים"

פרושה, ועדה המורכבת מנציגי ההנהלה ונציגי ארגון העובדים ואשר לנציגי כל צד ביחד יהיה קול אחד בלבד. כל צד ימנה אח נציגיו ויודיע על כך לצד השני. בכל מקום בהסכם זה אשר לגביו יסוכס בין ההנהלה וארגון העובדים על הקמתה של ועדה פריטטית 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 החינוכי, מוסד הטכניון למחקר ופיתוח בע"מ לבין ועד ארגון המורים בטכניון, ועד ארגון עובדי הטכניון, ועד ארגון מורי ומדריכי ביה"ס המקצועי החינוכי והמופעלת על ידי הצדדים הנ"ל על פי תנאי החוקה, ובהתאם להחלטות המתקבלות מזמן לזמן על ידי הועד המנהל של הטכניון.

"טבלת סיווג למשרות בדירוג האחיד"

כאמור בנספח ז'.

2. חלוח ההסכם

א. הסכם קיבוצי מיוחד זה יחול על:-

- (1) המוסד, כמובד בהסכם זה.
- (2) כל העובדים המועסקים על ידי המוסד לרבות זמניים וארעיים, נוער עובד וחניכים בהחאם 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 כתנאי שאותם סעיפים מיוחדים לא יגרעו בדרך כלל מתנאי הסכם זה.

ג. הוראות הסכם קיבוצי זה לא יחולו על עובד שקיבל פיצויי פיטורים עם הפסקת עבודתו, או שפרש לגימלאות.

3. חוקף ההסכם

א. חוקף ההסכם יהיה מיום 1.4.1976 עד יום 31.3.1979.

ב. ששה חודשים לפני גמר חוקפו 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 ותוזר חלילה.

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

4. נציגות העובדים

א. מועצת הארגון מייצגת באופן כלעדי את כל העובדים לרבות נוער עובד וחניכים, בכל העניינים הנוגעים להסכם זה.

ב. נציגי הארגון ינהלו משא ומתן בשם ההסתדרות על קביעת תנאי העבודה של העובדים.

ג. ארגון העובדים אינו רשאי להתערב בעניינים הקשורים בניהול המוסד, אך יטפל 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 יושחתו על הסכם זה או לפי חוזה מיוחד ביניהם תוך הודעה מראש לנציגי הארגון.
- ג. נערים עובדים וחניכים יוזמנו באמצעות לשכת העבודה הכללית לנוער בחיפה.
- ד. 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 לארגון העובדים תוך חודש אך לא יאוחר מחודשיים מיום קבלת העובד לעבודה.
- ה. מתפנית משרה במוסד הפרסם ההנהלה מיכרז פנימי. כל עובד במוסד הרוצה בכך, רשאי להגיש את מועדותיו. עובד המוסד, יצטרך למלא את כל התנאים הנדרשים לקבלת המשרה. לצורך קבלת מועמדים מבין העובדים, תכונן ועדה למיכרזים פנימיים שבה יהיה לארגון העובדים נציג חבר ועדה. דרגת נציג ארגון העובדים תעלה על הדרגה המוצעת במיכרז או תהיה שווה לה. במידת האפשר יהיה נציג הארגון במשרה זהה או דומה למשרה המוצעת במיכרז.
- ו. לא אוישה המשרה באמצעות המיכרז הפנימי, תפרסם ההנהלה מיכרז חיצוני, שיהיה פתוח גם לעובדי המוסד. לצורך בחירת העובד, תכונן ועדה מיכרז שבה יהיה לארגון חבר נציג. דרגתו של נציג הארגון העובדים תעלה על הדרגה המוצעת במיכרז או תהיה שווה לה. לעובד המוסד שהוא בעל תכונות וכשורים שווים למועמד חיצוני, תינתן עדיפות על פני המועמד החיצוני.
- ז. זכות קדימה להתקבל לעבודה תינתן לעובדים תוך שנה מיום שפוטר מעבודתם במוסד. מחמת צמצומים או מחמת ביטול המשרה.
- ח. כמו-כן תינתן זכות כזו לבני משפחתו של עובד שנפטר ולבני עובדים שפרשו לגימלאות עם הגיעם לגיל פרישה או מחמת נכות בלכד.
- ט. מועמדים כנ"ל, הרוצים לנצל את זכותם בהתאם לאמור בסעיפים ז', ח' יצטרכו למלא אחר כל התנאים הנדרשים למלוי המשרה, כאמור בסעיף ו'.

- י. עובד המחקבל לעבודה חייב לעבור בדיקה רפואית, תוך חודש ימים מהיום שנשלח אליה לפי סידורים שיקבעו על ידי אגף כח אדם.
על העובד להצהיר בעת הבדיקה על המחלות שתלה בהן ואשר עליהן נשאל בשאלון הרפואי.
- יא. לפי שיקול דעת ההנהלה, יופנו המועמדים למיכרזים חיצוניים, למבחנים מקצועיים ו/או מבחנים פסיכוכנניים.
- יב. ההנהלה תביא לידיעת ארגון העובדים מידע על חנאי העסקתו של עובד, התבר בארגון, אשר יתקבל לטכניון לאחר חתימתו של הסכם זה, להוציא עובד, עמו נערך על ידי ההנהלה חוזה עבודה אישי.

6. תקופת נסיון

- א. עובד שנחקבל לתקופת נסיון יקבל כתב מינוי ובו יצויין משך תקופת הנסיון כמפורט להלן:-
- 9 חודשי נסיון - עד דרגה י"ב ועד בכלל בדירוג האחיד.
12 חודשי נסיון - לכל יתר העובדים.
- בכתב מינוי זה, תצויין זכותו של העובד להענקת קביעות בחום תקופת הנסיון, כאמור בסעיף 7ב'.
- ב. במקרים מיוחדים ובהסכמת ארגון העובדים, 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, בכרם יפנה אגף כח אדם לבקש בענין זה את הסכמת ארגון העובדים.
- ג. עובד יחשב כעובד שעבר את תקופת הנסיון אם סיים את התקופה כאמור בסעיף א', או במקרה של הארכה כאמור בסעיף ב'.
- ד. ההנהלה רשאית לפטר עובד בתקופת נסיון, מבלי שיחולו לגבי עובד כזה הוראות פרק ו'. העתק הודעת הפיטורים ישלח לארגון העובדים.
- ה. הודעת פיטורים או התפטרות בתקופת נסיון תינתן 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 שפוטר 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 53, אולם כפוף לזכות ההנהלה לפטרו לפי סעיף 6ד'.

7. קביעות

עובד אשר סיים את תקופת הנסיון וחמשיך לעבוד במוסד יחולו לגביו הכללים הבאים: -

א. ההנהלה תודיע לעובד בכתב שבוע ימים לפני גמר תקופת הנסיון, כי נחמנה להיות עובד קבוע במוסד. העתק מכתב זה ישלח לארגון העובדים.

עובד כנ"ל, יהנה מכל הזכויות הנובעות מהסכם קיבוצי זה למפרע מיום כניסתו לעבודה.

ב. לא קבל העובד הודעה בכתב (כאמור בסעיף 7א') על מחן הקביעות במועד שבו הוא זכאי לה, רשאי העובד ו/או הארגון לפנות אל ראש אגף כח אדם, אשר יהיה חייב להודיע לעובד בכתב תוך 14 יום מיום הפניה, על החלטתו.

לא קבל העובד הודעה כאמור לעיל, יחשב העובד כעובד קבוע, להוציא עובדים אשר לגביהם הוסכם אחרת בין ההנהלה וארגון העובדים.

ג. סעיף זה יחול על כל העובדים, להוציא עובדים מומחים המחקבלים לפי חוזה מיוחד בהתאם לסעיף 2ב' לעיל.

8. עובדים המחקבלים לפי חוזה גיל

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

9. עובדים זמניים וארעיים

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

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

ג. עובדים זמניים לא יועסקו במשרה זמנית תקופה העולה על שנה. במקרים מיוחדים, בהתחשב בצרכי העבודה ובהסכמת הארגון, 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 תוך תאום עם ארגון העובדים.

- ו. הודעה פיטורים או החפירות של עובד במשרה זמנית הינחן 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 שפוטר ושעליו חל סעיף קטן ו' (1)(2)(3) דלעיל, מכלי שיצטרך לעבוד חמורו.
- ח. עובד זמני או ארעי רשאי להגיש את מועמדותו למשרה פנויה במוסד, כאמור בסעיף 5ה'.
- ט. עובד זמני שעבר להיות עובד קבוע, תחול הקביעות למפרע מיום שהחל לעבוד ברציפות.
פרק ג':
סדרי העבודה
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 ארגון העובדים.
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, רשאית ההנהלה לשנות את שעות העבודה לעובדים קבועים מסויימים, בהתאם לצורך ובלבד שלא תעלינה על ארבעים שעות לשבוע, כפוף לסעיף 13 בהסכם זה. לשינוי שעות העבודה בתקופה העולה על שלושה ימים יש צורך בהסכמת הארגון.
- עובד אשר הוסכם עמו בעת קבלתו לעבודה, כי יעבוד בשעות עבודה לא רגילות, יהיה חייב בשבוע עבודה של 40 שעות (כפוף לסעיף 13).
- ד. מרכזניות במשרה מלאה תעבודנה 33 שעות שבועיות.
- ו. סלפונאי יהיה זכאי לאחר חצי יום עבודה להפסקה בת 20 דקות.
- ז. חשוב החמורה לשעות עבודה נוספות של סלפונאי, ייעשה על ידי חלוקת משכרתו החודשית, במספר השעות שהוא חייב בהן לפי הסכם זה.

- ח. נוער עובד וחניכים יעבדו ארבעים שעות לשבוע.
- ט. קיצור זמן העבודה כמפורט בסעיפים ד'-ה' וכמפורט בסעיף 20 לא ימנע קיצור יחסי של יום העבודה כמקובל בערב חג, שבתות ובמועדים.
- י. עובדת במשרה מלאה שילדה, זכאית בשנה הראשונה שלאחר הלידה, להעדר מעבודתה לצורך הנקת תינוקה או האכלתו. משך ההעדרות האמורה יהיה שעה אחת ביום, לעובדת המועסקת שש שעות ביום לפחות (לרבות שעה ההעדרות כאמור לעיל). העובדת רשאית להעדר ברצף אחד או לחלק ההעדרות האמורה לשניים.
- יא. 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' - ח' - 7 3/4 שעות ביום, או לסיים את עבודתה ביום ה' בשעה 14:15.
- זכות זו כמפורט לעיל מוקנת גם לאלמן.
- יב. עובד שגילו מעל גיל 60 ועובדת שגילה מעל 55 והמועסקים במשרה מלאה יהיו זכאים לקיצור משך יום העבודה בשעה אחת, פרט לימי שני, ערבי חג וחול המועד.
- האמור לעיל, הינו בגדר זכות סוציאלית בלבד והעובד לא יקבל תמורה 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.
- יג. לכל עובד יהיה כרטיס נוכחות אשר יוחתם על ידו אישית בהגיעו לעבודה ובצאתו ממנה כמפורט בנספח ט' המצורף בזה והמחווה חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי המיוחד.
11. עבודת לילה (שלא במשמרת)
- א. עבודת לילה פרושה עבודה, אשר משך שתי 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 תקופה 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 והתמורות 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 לתוספת של 20% ממשכורתו הכוללת ובלבד ש:-
- (1) העבודה שבה מועסק העובד, מבוצעת ביחידתו דרך קבע כעבודה שיש בה לפחות שתי משמרות מלאות ליום, וכן שהעובדים המועסקים במשמרות אלה לסרוגין.
- (2) אם תחום משמרתו של העובד, חל בחלקו, 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 לתוספת 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 לתוספת אחת בלבד, והיא התוספת 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 שלישית. חופשה זו תינתן לעובד בהתאם לאמור בהיתר להעסקתו לפי חוק שעות העבודה והמנוחה תשי"א - 1951.
- ו. משמרת ארוכה - לצורך סעיף זה "משמרת כפולה" ביחידה מסויימת פרושה משמרת, שמספר שעותיה כפול ממספר השעות שביום עבודה המקובל באותה יחידה, ובסוג העבודה המסויימת בו מועסק העובד ובלבד שמספר העבודה במשמרת כפולה לא יפחת מ-14 שעות ובתנאי נוסף, שבמסגרת עבודה זו, תכללנה כל השעות של תחום המשמרת השלישית. אין הוראות סעיף זה חלות על העובדים אשר אינם זכאים לעבודה במשמרת בהתאם לסעיף י"א בפרק זה.
- ז. עובד המועסק כעבודה כפולה רצופה יקבל תוספת בעד כל משמרת כפולה כאמור.
- ח. עובד המועסק במשמרת לפחות 12 שעות ברציפות ומשמרת זו כוללת בחוכה משמרת שלישית מלאה יקבל גם הוא תוספת כספית בעד עבודתו בכל משמרת כאמור.
- ט. התוספת הכספית הנזכרת בסעיפים ו' ז' ו-ח' דלעיל תהיה בהתאם לחוזרי החשב הכללי בענין 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 חולנה על העובדים הבאים:
 - א) שומרים;
 - ב) עובדי משק;
 - ג) עובדים שסוכם עמם כי יעבדו בשעות עבודה מיוחדות;
 - ד) עובדים הנקראים לעבוד מחוץ לשעות העבודה הרגילות לא דרך קבע (קריאת פתע).
 - 2) לא יעבוד עובד במשמרת שלישית יותר מאשר חודשיים ברציפות.

- (3) החלופין במשמרת שלישית יעשו בין העובדים באותו ענף ובשים לב לצרכי העבודה.
- (4) החוספות לפי פרק זה אינן נחשבות כחלק מהמשכורה לענין תשלום תוספת יוקר, לענין חוקת הגימלאות, לענין קופת העובדים, לענין פיצויי פיטורים או לכל ענין אחר.

13. עבודה בשעות שאינן רגילות

- א. כל עבודה שלא בהחאם 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 הססיה בהן מן השעות הרגילות גדולה משעה, אך קטנה משעתיים - תפחתנה שעות עבודתו ב-1/2 שעה מביום עבודה רגיל. עובד שהססיה בשעות עבודתו שעתיים ומעלה - יעבוד שעה פחות ממספר השעות של יום עבודה רגיל.
- ג. עובד, המועסק לפי הוראת ההנהלה בימי חג ושבח, יקבל תוספת שכר בשיעור של 75% משכרו הרגיל.
- ד. עבור קריאות מיוחדות לעובד שאיננו בכווננו, בין השעות 22.00 - 06.00, יקבל העובד תוספת שכר בשיעור של 100%.
- ה. אחראים לבנינים ועובדי משק - עבודה בבוקר.
עובד שהתחיל לפני המעבר ל-5 ימי עבודה בשבוע את עבודתו בשעה 6.30, יסיים אותה בשעה 14.45 וקיבל תשלום עבור שעה אחת נוספת, יתחיל את עבודתו לאחר המעבר ל-5 ימי עבודה בשבוע בשעה 6.30, יסיים אותה בשעה 15.30 ויקבל שעה אחת נוספת.
- עובד שהתחיל את עבודתו בשעה 6.30 וסיים אותה בשעה 13.45, יתחיל את עבודתו בשעה 6.30 ויסיים אותה בשעה 14.30.
- עבודה אחר הצהריים
עובד שהתחיל את עבודתו בשעה 14.30, וסיים אותה בשעה 21.45 וקיבל שעה אחת נוספת, יתחיל את עבודתו בשעה 13.45 ויסיים אותה בשעה 21.45 ויהיה זכאי לשעה אחת נוספת.
- עובד שהתחיל את עבודתו בשעה 14.30, יסיים אותה בשעה 20.45, יתחיל את עבודתו בשעה 13.45 ויסיים אותה בשעה 20.45.

13. (א') עבודה בימי שישי

ההנהלה תחיה זכאית לדרוש מהעובדים ביחידות שבחן צורכי העבודה דורשים זאת לעבוד גם ביום ו'.

עובדים אלה יעבדו 40 שעות בימים א' - ה' ואילו שעות העבודה ביום ו' תחשבה כשעות נוספות. שתי השעות הראשונות לפי 125% והשאר לפי 150%. יום העבודה ביום ו' יהיה בן 5¹/₂ שעות ויסתיים בשעה 13.00.

עובד שחועסק 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. כוננות

עובד הנדרש על ידי הממונה המוסמך לכך, להשאר בכיתו בכוננות לאחר שעות העבודה, תחשבה לצורך תשלום התמורה, כל שלוש שעות כאילו הן שתי שעות עבודה רגילות.

נקרא עובד לעבודה במשך שעות הכוננות, יהיה חישוב התשלום עבור השעות בהן עבד בפועל, בהתאם לחישוב שעות נוספות כמקובל (שעות אלה לא תחשבה כשעות כוננות).

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 חפיקו, לעבוד בשעות נוספות עליו לעשות כן. במקרים בהם לא יוכל העובד לעבוד שעות נוספות, יובא הדבר לדיון משותף בין ההנהלה ונציגי הארגון.

ג. עובדה בהריון, לא חועסק בשעות נוספות, החל מהחודש החמישי להריונה.

16. העברת עובד בחפקיד לתפקיד

ההנהלה רשאית בשעת הצורך להעביר עובד קבוע או זמני, העברה קבועה או זמנית מתפקיד לתפקיד, או מחלקה למחלקה, בתנאי שהעברות אלה תחבצנה כאמור לעיל:-

- א. ההנהלה תודיע על כך לעובד בכתב עם העתק לארגון העובדים.
- ב. העברה קבועה של עובד קבוע שנעשתה לפי בקשת העובד תעשה בהתייעצות מוקדמת עם ארגון העובדים.
- עובד כזה לאחר שעבר, יהיה זכאי לחזור וכן ניחן להחזירו לתפקידו תוך ששה חודשים מיום ההעברה. במקרים מיוחדים בהם יוסכם מראש בין ההנהלה לארגון העובדים תקוצר או תוארך תקופת הנסיון.
- ג. העברה זמנית של עובד קבוע לצורך סיוע בעבודה אחרת, תעשה תוך הודעה לארגון העובדים. העברה זמנית זו תעשה לארבעה חודשים עם אפשרות הארכה לחודשיים נוספים, ההעברה לא תפגע 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 לגופו של ענין ובהתאם לנסיבות ולאחר תיאום עם ארגון העובדים.
- ה. עובד קבוע שהיה צורך להעבירו מתפקידו שלא לפי בקשתו, תעשה העברתו כתיאום עם הארגון. לא תהיה הסכמה בין הצדדים, יועבר ענין העברתו של העובד לדיון בין ההנהלה למפ"ח. הושגה הסכמה בין הארגון להנהלה יועבר העובד לתפקידו החדש למשך ששה חודשים. ביקש הממונה תוך פרק זמן זה הפסקת עבודתו בחפקיד החדש, או שהעובד ביקש התזרתו לתפקידו הקודם, תבדק בקשתו תוך מגמה לאפשר החזרתו. לא נמצאה אפשרות להענות לבקשה, חנסה ההנהלה למצוא משרה מתאימה אחרת תוך תיאום עם הארגון. 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 הקבע בכתב המינוי. עם חום תקופת הנסיון ומתן הקביעות בחפקיד החדש הקבע דרגתו הסופית תוך התאמה לדרגת התקן או לדרגה המקובלת במשרה זו. ההנהלה לפי שקול דעתה רשאית לאשר את הדרגה למפרע מיום כניסת העובד לתפקיד החדש.

17. סדרי עבודה של נוער עובד וחניכים

- א. סדרי העבודה של נוער עובד וחניכים יהיו בהתאם לחוק החניכות וחוק עבודת נוער על התקנות שהותקנו לפיהם.
- ב. סיים חניך תקופת חניכותו או ימלאו לנער עובד 18 שנה ותחליט ההנהלה להשאירו בעבודה יקבל כתב מינוי ויחשב כעובד קבוע מתאריך תחולת כתב המינוי.

18. סדרי משמעת

- א. על העובד למלא את תפקידו לפי הוראות הממונים עליו כנאמנות 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 תתפרסמה מפעם לפעם.
- עובד המועסק במסגרת עבודה שחלות עליה מגבלות כמצויין למעלה ידרש לחתום על הצהרה לשמירת סודיות האינפורמציה עמה בא כמגע 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 - ידון ויתואם הדבר עם ארגון העובדים.
- על אף האמור לעיל לא תחול החובה של מתן הודעה לעסוק בעבודה פרטית על העובדים שעבדו במוסד ועסקו בעבודות פרטיות בזמן חתימת הסכם העבודה בשנת 1964, וכן על עובדים המבצעים עבודות חד פעמיות ומקריות.
- התנגדות אגף כח אדם תתקבל ככל 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 לארגון העובדים להפסיק את עבודת הנאשם עד לברור האשמה. תשלום השכר בעת חקופת השעייתו יהיה 50% משכרו. יעבוד העובד בחקופת 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 לארגון העובדים להפסיק את עבודת הנאשם עד לברור האשמה.

(3) ימצא עובד חייב בפלילים יחשבו הפיטורים מיום הפסקת עבודתו והוא לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים. ימצא 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 באחר פרק זמן במקום אחר, תשלם לו ההנהלה את סכום הפרש שבין משכורתו לבין הסכום שהשתכר. ההנהלה רשאית לפי שיקוליה לוותר על ניכוי ההכנסה הנוספת בחקופת השעייתו. כדי לפייס דעתו של העובד הפרסם ההנהלה הודעה מתאימה. הוכן ההודעה יקבע בהחייצות עם ארגון העובדים.

(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 כמסירת ידיעות פנימיות של המוסד מבלי שהוסמך לכך ו/או בשמוש לרעה בתפקידו תוך גרימת נזק למוסד, יהיה צפוי לעונשים עד כדי פיטורים ללא השלום פיצויים תוך חיאות עם נציגי הארגון.

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

ט. נקטה ההנהלה באמצעים נגד עובד אשר הפר כללי משמעת, תודיע על כך ההנהלה לארגון העובדים בו ביום.

י. יערער ארגון העובדים 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 הכאים:

(1) נזיפה בכתב שהעתק ממנה יועבר לארגון העובדים אך לא תוכנס לתיק האישי של העובד.

(2) לאחר מכן אתראה שהעתקים ממנה יועברו לארגון העובדים ויוכנסו לתיק האישי של העובד.

(3) לאחר מכן, ניכוי משכרו, בעד זמן האיחורים לעבודה ו/או עזיבת העבודה לפני המועד, וזאת בהחייצות עם ארגון העובדים.

(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 העובדים לערוך בדיקה בכלי העובדים, בבגדיהם, בארנקיהם, במזוודותיהם וכו'.

פרק ד':

שכר העבודה והתמורות האחרות

19. שכר העבודה

- א. שכר העבודה לעובדים קבועים, זמניים וארעיים ישולם בהתאם לסולמות השכר הנהוגים לגבי העובדים בשרות המדינה כדלקמן: דירוג אחיד, דירוג מח"ר, דירוג ביוכימאים ומיקרוביולוגים. הסכמים קיבוציים ארציים המתייחסים לדירוגים הקיימים בסכניון ושעליהם לא חתמו נציגי המוסדות להשכלה הגבוהה ייושמו לאחר דיון בין הצדדים להסכם זה - ואילו הסכמים קיבוציים ארציים שמוסדות ההשכלה הגבוהה היו מיוצגים בהם יופעלו כמלואם מיד לאחר פרסומם.
- ב. שכר העבודה לנערים עובדים ולחניכים ישולם בהתאם לתעריפי השכר של הסתדרות הנוער העובד.
- ג. קביעת תוספת ותק לעובד חדש תהיה בהתאם לכללים שנקבעו בהסכמי השכר הארציים. לעובד המדורג בדירוג ע"ס תקבע תוספת הותק בהתאם לאמור בתוספת ב'. לגבי העובדים המדורגים בדירוג בו לא נקבעו כללים כנ"ל, תחושב תוספת הותק מיום תחילת עבודתו של העובד במוסד.
- ד. לעובד סכניון העובד מדירוג לדירוג על-סמך החלטת אגף כח אדם, חוכר תוספת הותק עבור שנות עבודתו במוסד בדירוג הקודם, בתנאי שסך-כל תוספת שנות הותק, לא תעלנה על מכסימום שנות הותק בדירוג החדש.

20. שכר עבודה לעובדים במשרה חלקית

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

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

21. תוספת יוקר

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

22. 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, תשולם לו התמורה כדלקמן:
- א. על אותו חלק המשלים את עבודתו להיקף משרה שלימה - יקבל השלום בשיעור 100 אחוזים.
- ב. כל חלק נוסף שיעבוד העובד באותו יום עבודה יחשב כשעות נוספות עליהן ישולם בהתאם למקובל.
- עובד שעבד ארבע שעות נוספות מעבר לשעות הרגילות, ונדרש להמשיך בעבודתו, זכאי לחצי שעה הפסקה על-חשבון המוסד.

23. גמול עבודה בסבלות

- א. עובדים הנכללים ברשימה שאושרה על ידי ראש אגף כח אדם, העוסקים בסבלות ונמנים עם אחד העיסוקים הבאים:-
- עובדי משק;
 - עובדים מאומנים;
 - מחסנאים;
 - עובדי דאר;
 - עובדים בבדיקות בטון במבדקות לחומרי בנין;
 - מטפלים בחיות,
- יקבלו עבור שעות עבודתם בעיסוקים אלה גמול מיוחד של 25% מבכיר שעת עבודתם הרגילה. החוספת המרבית האמורה לא תעלה על 3,600 ל"י לשנה. התיקרה חיבדק מדי פעם.
- עובדים שימלאו מקומם של עובדים הנמנים ברשימת העיסוקים הנ"ל, אשר יעדרו מעבודתם לרגל חופשה, מחלה וכו', יהיו זכאים להכלל במקומם ברשימה, כל עוד ימלאו את הפקידם של העובדים החסרים.

24. כלכלה לעובדים בשעות נוספות

עובד שהועסק שתי שעות נוספות (בגיןן הוא זכאי לתשלום) וכחוצאה מכך הועסק תשע ורבע שעות רצופות, אך פחות מאחת עשרה ורבע שעות רצופות, וכן עובד שהועסק ארבע שעות נוספות לפחות (שבגיןן הוא זכאי לתשלום) 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 שהקבע שם.

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

25. קידום עובדים

א. מדי שנה, שלושה חודשים לפני תום שנת החקציב במוסד, רשאי ארגון העובדים להגיש המלצותיו להנהלה בדבר קידום עובדים בדרגות במסגרת תקן המוסד.

ב. על ההעלאות בדרגה תחליט ההנהלה, בהתחשב כשינויים בתפקידו בהרחבת היקף עבודתו, במידת האחרייות הנדרשת ממנו וכן ביעילות העובד. בדיון על העלאה בדרגה תביא ההנהלה בחשבון את המלצות ארגון העובדים.

ג. יערער ארגון העובדים על החלטת ההנהלה לגבי דירוג עובדים, יובא הענין לדיון וסיכום משותף בין ההנהלה וארגון העובדים.

ד. לא הגיעו הצדדים לסיכום משותף (לפי סעיף 25ג'), יובא הענין לדיון נוסף בין ההנהלה לבין ההסתדרות.

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

ו. סיווג משרות לעובדים בדירוג האחיד - בהתאם לנספח ז'.

פרק ה':

זכריות סוציאליות

26. חופשה שנתית

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

1. דירוג אחיד ודירוג ע"ט:
 - א. עד דרגה ט"ו בדירוג האחיד
13.3 ימי עבודה עד סוף השנה הרביעית.
19.2 ימי עבודה מן השנה החמישית ועד סוף השנה השמינית.
25 ימי עבודה למן השנה התשיעית ואילך.
 - ב. דרגות ט"ז - י"ז בדירוג האחיד -
19.2 ימי עבודה עד סוף השנה הרביעית.
25 ימי עבודה למן השנה החמישית ואילך.
 - ג. מדרגה י"ח בדירוג האחיד, 6 בדירוג ע"ט ומעלה -
25 ימי עבודה למן השנה הראשונה.

2. דירוג המח"ר:
עובד המדורג מדרגה 5 ומעלה -
25 ימי עבודה לשנה למן השנה הראשונה.
 3. ביוכימאים ומיקרוביולוגים:
א. עובד המדורג עד דרגה ד' - עמ"מ, ה' - בכ"מ
21.6 ימי עבודה עד סוף השנה השמינית
25 ימי עבודה למן השנה התשיעית ואילך
ב. עובד המדורג בדרגות ג' - עמ"מ, ד', ג' - בכ"מ,
21.6 ימי עבודה עד סוף השנה הרביעית
25 ימי עבודה למן השנה החמישית ואילך
ג. עובד המדורג מדרגה ב' - בכ"מ 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 ועובדת קבועה בהגיעה לגיל חמישים יקבלו חופשה שנתית נוספת בת שבעה ימי עבודה, כחנאי 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, כחנאי שהחופשה חנוצל במשך חג הסוכות ו/או הפסח.
 - ה. סלפונאי הממונה על חמישה קווי חוץ ומעלה יקבל חופשה נוספת בת שבעה ימים לשנה כחנאי שמספר ימי החופשה לשנה לא יעלה על שלושים ימי עבודה.
 - ו. נערים עובדים וחניכים יקבלו 18 ימי חופשה שנתית בכפוף לחוק עבודת נוער.
 - ז. חופשה לעובדים כחחומי קרינה - אורך החופשה לכל שנת עבודה כמסדר, בהתאם לחוק חופשה שנתית.
 - ח. בחישוב שנות העבודה לצורך מתן חופשה שנתית מודרגת כאמור בסעיף קטן א', תחשב המחצית הראשונה של שנת העבודה כמספקת להענקת זכות לשנה מלאה.
 - ט. עובד שחלה בזמן היותו בחופשה שנתית והמציא אישור רפואי למחלתו זו, יחוייב תקופת מחלתו על-חשבון יתרת ימי המחלה המגיעים לו. לא תעמוד לזכותו יתרה של ימי מחלה לאיתו מועד יחוייב חשבון ימי חופשתו.
 - י. נעדר העובד מעבודתו לרגל חופשה שנתית ובתקופת החופשה חלה בן משפחתו, והעובד הציג על כך תעודה רפואית לא תחוייב חופשתו השנתית של העובד בימים אלה כאמור בסעיף 31ט'.
 - יא. מועדי החופשה וצבירתה יקבעו על ידי ההנהלה בהתחשב בדרישות העובד ובשים לב לצרכי העבודה.

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

יג. ההנהלה תאפשר לעובד לנצל את חופשתו השנתית. אך במקרים בהם חייב זאת העבודה, תהיה ההנהלה רשאית לדחות את יציאתו של העובד לחופשה שנתית להוציא שכנה הימים בהתאם להוראות החוק כאמור. במקרה זה יקבל העובד את חופשתו המלאה בשנה שלאחר מכן כפוף לסעיף י"א דלעיל.

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

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

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

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

27. 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 התשעה 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 בתקופת חופשתו, על ממוצע שכרו הרגיל (שעות רגילות ותוספת 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 באחד במאי לשם קיום השרותים החיוניים של המוסד, יקבל גמול עבודה בחג כאמור בהסכם זה.

- ה. בערבי חגים כמפורט לעיל בסעיף קטן א' (פרט 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 לחיקף המשרה, לסלפונאי יקוצר יום העבודה יחסית לשעות העבודה של שאר העובדים.
- ו. בערב נר ראשון של חנוכה חסתיים העבודה בשעה 13.00.
- ז. בגלל בטול ימי בחירה ינחננו לעובדים קבועים וזמניים שני ימי גשר בשנה, בתאריכים שיקבעו על ידי ההנהלה בהתייעצות עם ארגון העובדים.
- ח. עובד הנדרש לעבוד ביום גשר יקבל גמול עבודה כתג כאמור בהסכם זה.

28. 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.

29. חופשה ללא תשלום

- עובד קבוע וכן עובד מוסד הטכניון 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 לטכניון 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 שבקשתו אינה עומדת בסתירה לאחד הקריטריונים הבאים:
- א. שיציאתו לחל"ת לא תפגע בפעילותה הסדירה של היחידה;
- ב. שהקופת 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 מותנה בהסכמת העובד להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים, אם לא תמצא ההנהלה אפשרות לשבצו בתפקיד אחר עם שובו מהחל"ת.
- ה. העובד יהא חייב בתשלום של 5% עבור שמירת זכויות גימלת שאירים בלבד.
- לא אישרה ההנהלה את בקשת העובד לחופשה ללא תשלום, יהיה רשאי ארגון העובדים לערער על החלטת ההנהלה והנושא יובא לדיון משותף בין ההנהלה ומפ"ח.

30. חופשת לידה

- א. עובדת היוצאת לחופשת לידה בהתאם לחוק עבודת נשים חסי"ד - 1954, תקבל את דמי הלידה המגיעים לה כחוק מאת המוסד לביטוח לאומי.
- ב. יהיה התשלום מביטוח לאומי נמוך מזה שהיתה העובדת קבועה מקבלת ממורת שני חודשי עבודה, תשלום ההנהלה את החפרש 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 חודיע 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.

31. העדרות מפאת מחלה

- א. כל עובד קבוע או זמני הנעדר מפאת מחלה זכאי לתשלום שכר מלא (להלן דמי מחלה) בגבול של שלושים 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. במניין ימים אלה לא יובאו בחשבון שבתות, ימי חג וגשר.
- ב. כל עובד הנעדר מעבודתו מסיבות מחלה חייב להודיע על כך להנהלה בו ביום או לכל המאוחר למחרתו.
- ג. על העדרות מהעבודה לרגל מחלה יש להמציא תעודה מחאימה מטעם 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 כהתאם לסעיף קטן א' דלעיל, תחליט ההנהלה בשתוף ארגון העובדים על הגדלת מיכסת ימי המחלה מחוץ קרן שתוקם לצורך זה.
- מקורות הקרן יהיו:
- (1) ימי חופשה שנתית שהעובדים יתרמו לקרן זו.
- (2) תרומות ימי עבודה מטעם ההנהלה כמספר שלא יעלה על תרומת ימי החופשה של העובדים. כל צד יתרום עד 1,000 ימים לשנה.
- חלוקת ימי מחלה מהקרן תעשה בהתאם לתקנות הקרן שיעובדו במשותף על ידי הצדדים להסכם זה.
- 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, תובא שאלת עבודתו במוסד לדיון משותף בין ההנהלה ונציגי 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 מחלת 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 מחלת 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 בתשלום 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 כמוה כמחלה.

32. דמי הבראה

- א. עובד יהיה זכאי בהשתתפות המוסד בתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים שנת עבודה מלאה במוסד.
- ב. ההנהלה תשתתף בתשלום דמי הבראה לעובד גם עבור חלקי שנה לאחר שנת עבודה מלאה במוסד.
- ג. מיכסת ימי ההבראה בתשלום היא 10 ימים לשנה.
- ד. דמי ההבראה ישולמו לפי התעריף הקיים בהחישבות העובדת באותה עונה.
- ה. ההנהלה תשאף לבצע את התשלום הראשון של דמי ההבראה (לפי התעריף של השנה הקודמת) במשכורת חודש מאי, ואילו הסכום הנותר להשלמת התשלום 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.

33. מס מקביל

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

34. ביטוח פגיעות בעבודה

- א. ההנהלה תבטח את העובדים למקרה של פגיעות בעבודה (תאונות עבודה ומחלה מקצוע) בהתאם לחוק הביטוח הלאומי.
- ב. במקרה של פגיעה בעבודה תשלם ההנהלה לעובד קבוע שנפגע, את שכרו הרגיל ואילו העובד, יעביר לסכניון את מלוא דמי הפגיעה בעבודה המשתלמים לו על ידי המוסד לביטוח לאומי.
- ג. יעלה סכום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי על הסכום ששולם לעובד על ידי הסכניון (כתוצאה מתביעה הכוללת תשלום 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 המשך הפגיעה בכושרו של העובד תקופה העולה על ששה חודשים כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, והעובד ניצל את זכויותיו הקבועות בסעיף 31 כנ"ל, תבוא ההנהלה לידי הסכם עם ארגון העובדים בקשר לפיצוי מחאים, 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 וארגון העובדים.

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

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

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

35. 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 - הסכים הוא - 4 ל"י).

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

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

36. בגדי עבודה

א. הגדרות

(1) הלבשה - בגדי עבודה ובגדי מגן.

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

ב. זכאים להלבשה

(1) עובדים קבועים בעלי התפקידים המפורטים בנספח ו' 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 תקופה עד אחד באוקטובר ולא יהיה זכאי להלבשה בשנה זו.

- (3) עובד זמני, המחקבל 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 לתקופת עבודתו.
 - (5) עובד הזכאי להלבשה ומועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי לערך הלבשה לפי שעור חלקיות המשרה.
 - (6) עובדים המועסקים בתפקידים בהם דרושים בגדי מגן, לפי אופי עבודתם והוראות משרד העבודה, חלה 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"ט הוא 1,150.- ל"י, ויעודכן מדי שנה בהתאם להוראות החשב הכללי).
 - (2) עובדי פנים ועובדי בתי-מלאכה - 130% מהסכום שנקבע לפקידים.
 - (3) עובדי משק ועובדי חוץ - 170% מהסכום שנקבע לפקידים.

37. 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 הוסכם עליה בין הצדדים להסכם זה. כל שינוי בהבטחת הזכויות הסוציאליות של העובדים יעשה בחיאות עם ארגון העובדים.
- ב. זכויותיהם הסוציאליות של העובדים הזמניים במוסד הטכניון 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 בניפרד ולכלל העובדים הזמניים במוסד הטכניון למחקר ופיתוח.
- ג. אם לעובד יש ביטוח פנסיוני קודם יהיה רשאי לבחור בקופה בה הוא מבוטח.

38. זכויות סוציאליות לנוער עובד וחניכים

נוער עובד וחניכים יקבלו את הזכויות הסוציאליות הבאות:

- א. חופשה שנחית - 18 יום לשנת עבודה, כאמור בחוק לעבודת חניכים.
- ב. חופשת מחלה - בהתאם למקובל בהסכם זה, לגבי העובדים הקבועים.

39. קופת העובדים

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

פרק ו':

פיטורים, התפטרות, פיצויי פיטורים

40. פיטורים

- א. פיטורי עובד קבוע אפשריים במקרה של צמצום בעבודה או מסיבה מספיקה אחרת, תוך הסכמה עם נציגי הארגון, פרט לאמור בסעיף 18'ו'.
- ב. המועמדים לפיטורים כאמור בסעיף קטן א' יקבעו בהסכמה עם ההסתדרות וארגון העובדים תוך מתן משקל שווה לגורמים הבאים: שנות עבודתו של העובד במוסד, מצבו הסוציאלי, הכשרתו והתאמתו של העובד לתפקידו.
- ג. פיטורים בלי הודעה מוקדמת וללא זכות לפיצויי פיטורים יחכנו במקרים המפורטים בסעיף 18'ו' (3) בהסכם זה.

41. 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 בתקופת ההודעה המוקדמת, ישולם לו השכר כאילו עבד.
- ג. ההנהלה תאפשר לעובד המועמד לפיטורים להעדר מעבודתו מפעם לפעם בתקופת ההודעה המוקדמת, לשם חיפוש עבודה חדשה, זאת תוך תיאום עם הממונה. העדרות כזו תהיה על-חשבון המוסד.

- ד. לא תינתן הודעה מוקדמת לפיטורים לעובד בתקופות הבאות:
- (1) הנעדר מהעבודה מפאת מחלה בין אם מקבל דמי מחלה ובין אם לאו.
 - (2) בזמן חופשה שנתי.
 - (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 עבודת נשים.
 - (7) חוץ שבועיים שלפני חג הפסח או ראש השנה.

ה. הודעה מוקדמת יכולה להנתן בכל עת אך חישובה יתחיל ב-1 או ב-16 שלאחר תאריך ההודעה, פרט למקרים הנזכרים בסעיף 18' (2).

42. 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, חוץ הודעה לארגון העובדים, לדרוש ממנו חשלוס או לנכות מהכספים המגיעים לו מאת המוסד סכום השווה למשכורתו הכוללת בתקופת ההודעה המוקדמת אשר בה חייב היה לעבוד.

43. פיצויי פיטורים

- א. עובד קבוע לרבות חניך ונער עובד, 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 בריאות לקוי.
התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן-משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים הנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה 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 אחרת מפאת מחלת בן זוגו או ילדיו עד גיל 18.
 - (3) עובד שהתפטר מאחר שלא נתקבל 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 לשוב בישראל בו היה גר בן זוגו טרם הנשואין, זאת בתנאי 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 מאזור חיפה למקום מגורים אחר בישראל המרוחק מעל ל-40 ק"מ ממקום מגוריו הקודם ובתנאי 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 בשוב 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 שירות בתי הסוהר.
 - (12) עובד אשר במשך 5 שנות עבודה רצופות בטכניון לא התקדם בדרגה והנהלה לא הציעה לו בתקופה זו תפקיד המאפשר לו קידום בדרגה, יהיה זכאי להתפטר מעבודתו.
 - (13) עובד אשר בקש לצאת לחופשה ללא תשלום 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 תביעת ארגון העובדים ונוכח סיבות רציניות שגרמו להתפטרות עובד בטענה של הרעת תנאי עבודה ומעמדו עקב שינוי שחל בעבודתו, חובא שאלת תשלום הפיצויים לדיון משותף של נציגות העובדים והנהלה.
- ג. פיצויי פיטורים ישולמו לעובד לפי שיעור של שכר חודש אחד לכל שנת עבודה לפי השכר הכולל האחרון.
 - ד. פיצויי פיטורים ישולמו לעובד לא יאוחר 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 7(אא) להסכם בענין קופת הגמל לחסכון של המורים והעובדים בטכניון שנחתם ביום 19.3.1978.
 - ו. עובד מוסד הטכניון למחקר ופיתוח המועסק לפי חוזה, המביע רצונו שלא לחדש את החוזה מעבר למועד שנקבע בו יהיה זכאי לפיצויי פיטורים עבור תקופת עבודתו. הפסיק העובד את עבודתו במהלך תוקפו 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. אלה מן העובדים, או שאיריהם, אשר לפי ההסכם מיום 19.3.1978 בחרו בגימלה, ייחולו עליהם הוראות סעיף 7' של ההסכם הנ"ל.

ח. עובד שפוטר, התפטר או פרש לגימלאות יהיה זכאי לאותם התשלומים להם זכאים העובדים האחרים במידה שנקבעו בתחולה רטרואקטיבית, כפוף לאמור בהסכמים הארציים שבנדון.

פרק ז':

ישוב חלוקי דעות

44. משא ומתן בין הצדדים

א. חלוקי דעות שיחשבו בין הצדדים כחלוקת חוקים של הסכם זה והנובעות מהוראותיו, או מחוק עניינים אחרים הנוגעים ליחסי עבודה שבין הצדדים, יתבררו תחילה במ"מ בין ההנהלה לבין ארגון העובדים.

ב. לא הושגה הסכמה במשא ומתן בדרג זה חוך שבוע ימים או בהסכמה הדדית חוך שבועיים, יתנהל משא ומתן בין ההנהלה לבין נציגות סניף הסתדרות הפקידים 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.

45. בוררות

לא הגיעו הצדדים, בדרגים השונים שנקבעו לכך ובחלוקת שנקבעה כאמור בסעיף 44 לעיל, לכלל החלטה מוסכמת, או שלא התכנסו כאמור לעיל, או חוך הסכמה הדדית של שני הצדדים, יועבר הענין השנוי במחלוקת להכרעת בוררות כמפורט להלן:-

א. חוך שבוע ימים ממועד העברה לבוררות ימנה כל צד נציג מטעמו לועדת בוררות שתתכנס מיד עם מנוי הבוררים, תדון ותכריע בענין השנוי במחלוקת.

ב. שני הבוררים ימנו בורר שלישי אם יראו זאת לנכון בתחילת הדיון. כרם הם יהיו חייבים בכך, אם לא יגיעו לכלל הכרעה בענין השנוי במחלוקת חוך שבועיים ימים מיום מינויים.

ההכרעה בהרכב שלושה בוררים יכולה להתקבל ברוב דעות.

ג. באין הסכמה על שם הבורר השלישי, חוך 21 יום מיום מנוי הבוררים, רשאי כל צד לבקש את בית-המשפט המחוזי בחיפה למנות את הבורר השלישי.

פרק ח':

כללי - שונות

46. ניכויים שונים

- א. מס אחיד - ההנהלה חנכה מס אחיד משכרו של עובד לפי הודעת העובד על חברתו בקופת החולים הכללית בעת החקבלו לעבודה, או לפי הודעת הקופה בה הוא חבר, אם הסכניון קשור לקופה זו.
- ב. דמי טיפול מקצועי ארגוני ינוכו מהעובדים שאינם חברי ההסתדרות הכללית בהתאם למפורט בחוק הגנת השכר.
- ג. ההנהלה חנכה משכרו של עובד מס לארגון העובדים בשיעור שיקבע מדי פעם על ידי ארגון העובדים ובאישור ההסתדרות.

47. התמחות בעבודה

- א. העובד יעשה כמיטב יכולתו לרכישת ידיעות מקצועיות וכלליות לשם הכשרתו וקידומו בעבודה. ההנהלה תסייע בידי העובד להתמחות בעבודה, בתחום מקצועי בטכניון.
- ב. ההנהלה וארגון העובדים יקימו ועדה שבראשה יכהן ראש אגף כח אדם או מי שיוסמך על ידיו. בוועדה יהיו חברים היושב ראש, הממונה ונציג הארגון.
- ועדה זו תדון בפניות עובדים אשר הממונה דחה את בקשתם להשתתפות המוסד בהוצאות ההשתלמות על פי נוהלי הטכניון.

48. 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 הטכניון.

49. חנוך ותרבות

- חוקם ועדה משותפת להנהלה ולארגון העובדים אשר תבדוק את תכנית הארגון להקמת קרן משותפת למתן מילגות לבני העובדים הלומדים בבתי-ספר היכוניים ובמוסדות להשכלה גבוהה, שמחוץ למסגרת הטכניון.

50. המצאות ופטנטים

- עובד אשר ימצא המצאה יחולו עליו חקנות הפטנטים של המוסד כמפורט בנפסח ד'.

51. תשלום לעובד עבור שירות מילואים

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

52. 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 מחופשה שנחית ודמי הנראה בהתאם לוחקו במוסד והיקף משרתו.

53. שכר לימוד בטכניון רבתי

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

בטכניון רבבסמ"ח - פטור מלא.

בלימודי חוץ - 50% הנחה לעובדים;

25% הנחה לבניהם ובני זוגם של העובדים.

התנאים שניתנו לעובדים קבועים בטכניון כנ"ל, ינחנו גם לפנסיונרים של הטכניון ולשאיירים.

54. בוטל

55. שינויים ארגוניים ביחידות

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

56. שינויים אישיים הקשורים בתחלופה ממונה לא יהוו עילה לפגיעה בעובדים הכפופים לו. אין לראות כפגיעה חביעה ממונה שענינה שמירת האמון בהסכם הקיבוצי ושמירת נוהלי הטכניון.

57. שי

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

58. פרסום נוהלים

חליט ההנהלה להוציא נוהל טכניוני העוסק בענייני עובדים, חוגש הצעת הנוהל לארגון העובדים לקבלת הערות. הערות אלה יובאו בחשבון בדיונים שהנהלה מקיימת בתהליך אישור הנוהל. לאחר סיכום הנוהל על ידי ההנהלה, יועבר הנוסח שהוחלט עליו לידיעת ארגון העובדים.

לא הסכים ארגון העובדים לנוסח שהועבר אליו, הברירה בידו לפעול בהתאם לאמור בסעיפים 44 ו-45 לעיל.

לא יפורסם נוהל הקשור לענייני עובדים, על ידי ההנהלה, אלא בתום 45 יום מיום שהועבר הנוסח שהתקבל על ידה, לידיעת הארגון. התמנה בפרק זמן זה בורר לפי סעיף 44 ו-45 כאמור והחל בתהליכי הבוררות, ידחה פרסום הנוהל עד לקבלת פסק הבוררות. הנוהל לא יעמוד בסתירה להסכם הקיבוצי התקף.

59. ביטוח חיים ריזיקו

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

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

ההנהלה תפרסם את הנאי הביטוח בחוזר נפרד.

60. 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 ובטחון.

61. נספחים

להסכם זה מצורפים הנספחים הבאים המהווים חלק בלתי נפרד ממנו:

נספח א': רשימת המוסדות אשר בפיקוח הטכניון.

נספח ב': הסכם עובדים טכניים בטכניון.

נספח ג': טבלאות שכר לעובדים קבועים.

נספח ד': תקנות, המצאות ופטנטים.

נספח ה': ביטוח חיים ריזיקו.

נספח ו': הענקת ביגוד לעובדים.

נספח ז': סיווג להערכת משרות בדירוג האחיד.

נספח ח': הצהרת סודיות.

62. ביטול הסכם קודם

הסכם זה מבטל את ההסכם הקיבוצי המיוחד לעובדי הטכניון שהיה בתוקף עד כניסתו לתוקף של הסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

בשם: ההסתדרות הכללית של העובדים
בא"י - מועצה פועלי חיפה,
סניף הסתדרות הפקידים
וארגון עובדי הטכניון

משה ורסמן

יהודה קרן

משה גור

יעקב אוניקובסקי

יוסף הראל

שולמית פייר

אדיה קוואל

אלברט לוי

יגאל רכיד

בשם: הנהלת הטכניון -
מכון טכנולוגי לישראל

עמוס חורב

מנחם זהבי

יצחק שניאורסון

בשם: הנהלת מוסד הטכניון
למחקר ופיתוח בע"מ

פרופ' זקי ברק

מיכאל שוסהיים

בשם: הנהלת ביה"ס להנדסאים
וטכנאים מיסודו של
בסמ"ת

שמואל ויסכך

אריה גור

בשם: הנהלת אגודת דורשי-
הטכניון בישראל

אלכסנדר בולדברג

יונתן עיבל

בשם: הנהלת קרן מלווה
לחלמידי הטכניון

מיכאל שוסהיים

אלחנן אופנהיימר

נספח א'

רשימת המוסדות אשר בפיקוח
הנהלת הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל

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

1. הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל.
2. מוסד הטכניון למחקר ופיתוח בערבון מוגבל.
3. בית-הספר להנדסאים וטכנאים מיסודו של בסמ"ח.
4. אגודה דורשי-הטכניון בישראל.
5. קרן מלווה לחלמידי הטכניון.

נספח ב'

עובדים טכניים בטכניון

1. העובדים בדירוג ע"ט (טכניון) ידורגו בחתאם לכללים כדלקמן:

א. העובדים המועסקים בטכניון כעובדים טכניים (או לבורנטים) במקצועות הרשומים מטה, ואשר אינם בעלי כישורים מספיקים על-מנת להכלל בדירוג הטכנאים או ההנדסאים, ידורגו בדירוג ע"ט (טכניון);

חשמל;	הנדסת בנין או מפוי;
אלקטרוניקה;	מדידה;
טכנאות כימיה;	מדידת כמויות;
מכונות או ייצור;	שרטטים הנדסיים;
טכנאות בנין;	גיאולוגיה.

עובדים טכניים ולבורנטים בעיסוקים במקצועות הבאים:

פיסיקה;	הנדסת מים;
הנדסה חקלאית;	מכשירנות;
עובדי מחכה (חרטות, רתכות, מסגרות, נפוח זכוכית, פחחות, יציקה);	צלום טכני;
טכנאות המחשה;	אחראי לרכב;
אחראי לחדר מכונות;	נגרים;
	שרברים.

ב. כדי למנוע אי הכנות הסכימו שני הצדדים כי במקצועות הבאים יוגדרו עובדים כעובדים טכניים לאחר הבדיקות כלהלן:

טכנאות כימיה ומטפלים בחיות - כאשר לאחר בדיקה על ידי ועדה פריטטית יחברר כי רמת הידע הנדרשת למלוי העיסוק וכי רמתו המקצועית של העובד מקבילה לרמה הנדרשת מבוגר ב"ס מקצועי לבורנטים.

עובד מעבדות הוראה - יכלל בדירוג זה לאחר שעיסוקו יבדק בוועדה הפריטטית ויוגדר כעיסוק טכני.

נגרים, שרברים - אשר יש ספק ברמתם המקצועית יובאו לדיון אישי בוועדה הפריטטית.

ג. שני הצדדים ידונו במשותף אם יש מקום לאור אופי העיסוק, הכישורים האישיים ונסיונם בעבודה קודמת להעביר העובדים ברשימת המקצועות כלהלן ולדרגם אישית בדירוג ע"ט (טכניון); בטיחות, כיבוי אש, ציור שלטים, המחשה, מחסנאים העוסקים במחסנאות באחד המקצועות הבאים: אלקטרוניקה, חשמל, מתכה, כימיה, אשר עסקו במקצוע זה לפני היותם מחסנאים והגיעו לרמה מקצועית המצדיקה העברתם לדירוג זה.

ד. עובדים במקצועות שאינם מופיעים בסעיפים א', ב', ג' ברשימה הנ"ל ואשר אינם משתייכים לדירוג מקצועי אחר המקובל בטכניון, ידורגו בדירוג האחיד.

ה. הכללת מקצוע נוסף ברשימת הנ"ל בעתיד, טעונה אישור אגף כח אדם וארגון העובדים, הדיון בעניין זה יקויים במסגרת המגעים השוטפים בין אגף כח אדם לארגון העובדים.

2. שני הצדדים מסכימים כי עובדים המועסקים כיום בטכניון בעיסוקים הנזכרים בסעיף דלעיל והמדורגים בדירוג האחד ואשר דרגתם היא י"ג ומעלה יעברו לאחר בדיקה ואישור הועדה הפריסטית לדירוג ע"ט (טכניון) בהתאם לטבלה בדלחלן (טבלה זו נכונה לתאריך חתימת ההסכם):

דרגה בדירוג אחיד	דרגה בדירוג ע"ט (טכניון)
י"ג	1
י"ד	2
ט"ו	3
ט"ז	4
י"ז	5
י"ח	6
י"ט	7
כ"ט	8
כ"א	9
	10

העברה מדורגים קודמים לדירוג החדש לא תיחשב כהעלאה בדרגה. לצורך קידום נוסף ייחשב הותק בדרגה בדירוג ע"ט (טכניון) החל מתאריך ההעלאה האחרונה בדירוג הקודם.
בכל מקרה של העברה מדירוג לדירוג לא יפגע שכרו הכולל של העובד.

3. עובדים חדשים שיחזקו לעבודה באחד המקצועות המפורטים בסעיף 1א' ב' ישובצו על ידי אגף כח אדם לפי שיקול דעת ראש האגף, בדירוג ע"ט (טכניון) במידה ורמתם המקצועית מצדיקה שבוץ כזה.

4. חישוב הותק המקצועי לעובד המתקבל לעבודה בטכניון יבוצע על פי תעודות ומיסמכים שיגיש על השכלתו המקצועית ותקופת עבודתו לפי אחת מהדרכים הבאות:

א. מהמועד בו השלים חמש שנות עבודתו במשרה טכנית במקצוע.

הגדרת משרה טכנית - עיסוק במקצוע הנמצא ברשימת המקצועות בסעיף 1 של נספח זה בהסכם הקיבוצי שנחתם כיום 30.5.1979

תקופת חניכות, לימודים בבי"ס מקצועי, קורסים לסכנאים, בי"ס להנדסאים, בתי-ספר לקורסים מקצועיים של צה"ל או אחרים יחשבו בתקופת עבודה לצורך סעיף זה.

ב. מהמועד בו דורג העובד לראשונה בדירוג סכנאים או מקצוע טכני בכל מקום עבודה שהוא בארץ.

ג. סעיף זה יחול על כל העובדים אשר התקבלו לעבודה מיום חתימת ההסכם החדש ואילך ועליהם בלבד.

5. קידום עובדים המדורגים בדירוג ע"ט (טכניון) יהיה באמצעות ועדת הדירוג הטכניונית בהתאם לנוחלים המקובלים להעלאה בדרגה.

6. החל מיום 1.4.1978 שכר העובדים הטכניים והחוספות הנלוות יהיו בהתאם לעקרונות ההסכם מיום 31.12.1978, כמפורט להלן:-

ה ס כ ם

נעשה ונחתם ביום 31 לחודש דצמבר 1978

בין

הנהלת הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל אשר תקרא להלן - "ההנהלה" מצד אחד

לבין

ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י מועצת פועלי חיפה אשר תקרא להלן - "ההסתדרות" -
וארגון העובדים בטכניון אשר יקרא להלן - "הארגון" - מצד שני

הואיל וקיימת מחלוקת בין ההנהלה לבין ההסתדרות והארגון בדבר היות שכרם והתנאים הנלווים של העובדים הטכניים בטכניון צמודים לדירוג הטכנאים המאוגדים במסגרת הסתדרות ההנדסאים והטכנאים;

והואיל והשאלה הנ"ל נמסרה להכרעה בפני המוסד לבוררות מוסכמת, בתביעה שהוגשה על ידי ההסתדרות והארגון;

והואיל וברצון הצדדים ליישב את המחלוקת שביניהם מבלי להזקק לערכאות;

אי לכך הוסכם והוחתם בין הצדדים כדלקמן:

1. א. שכר העובדים הטכניים בטכניון והתנאים הנלווים שלהם יהיו צמודים החל מ-1 באפריל 1978 לשכר ולתנאים הנלווים של הטכנאים המאוגדים במסגרת הסתדרות ההנדסאים והטכנאים (להלן - "הטכנאים" בהפרשיות של 1% בשכר המשולב של שני הדירוגים הנ"ל, לאמור: השכר המשולב של העובדים הטכניים יהיה 99% מן השכר המשולב של הטכנאים.

ב. ההצמדה כאמור לא תחול לגבי תוספות שכר, תנאים נלווים ושינויים אחרים שנאמרו בהסכמי הטכניונים המיושמים בטכניון, כי מקורם בהשכלתו או בתוארו של הטכנאי.

2. חוספות שכר, חנאים, גלווים ושינויים אחרים, שנאמר בחסכמי הטכנאים המיושמים בטכניון כי מקורם כאמור בהשכלתו או בתוארו של הטכנאי, אם יחבצו על ידי הארגון יחור נושא למשא ומתן בין הצדדים.
3. ההפרשות ההדדיות לקרן ההשתלמות של העובדים הטכניים תעשינה בהעדפה לקרן עליה יצטרפו עובדי הדירוג האחיד של המוסדות להשכלה גבוהה או לקרן ההשתלמות של הסתדרות הפקידים - הכל כמוסכם בין הצדדים.
4. זכרון הדברים מיום 22.6.1973 וכן מכתבו של נשיא הטכניון מיום 24.8.1978 וכן כל המיסמכים הקשורים בנושאי הצמדת שכר העובדים הטכניים לדירוג הטכנאים, וכן התביעה התלויה ועומדת בפני המוסד לבוררות מוסכמת, בטלים ומבוטלים בזה, והסכם זה בא במקומם.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

בשם ההסתדרות הכללית של העובדים
מועצת פועלי חיפה
סניף הסתדרות הפקידים
ארגון עובדי הטכניון

בשם הנהלת הטכניון - מכון
טכנולוגי לישראל

מ' גור (-)
י' הראל (-)
ש' פייר (-)

מ' זהבי (-)

נספח ג'

טבלאות שכר לעובדים קבועים

סולם המשכורת בדירוג האחד
נכון ליום 1.10.1978

הדרגה	השכר המשולב	שיעורי הוחק לכל שנת וחק עד 25 ש'	חוספת גמול
י"א	4,039.31	86.56	278.00
י"ב	4,270.13	86.56	278.00
י"ג	4,731.76	80.79	278.00
י"ד	5,077.99	69.25	278.00
ט"ו	5,655.04	69.25	370.00
ט"ו+	6,116.67	69.25	499.00
ט"ז	6,289.78	69.25	554.00
ט"ז+	6,578.31	69.25	684.00
י"ז	6,693.72	69.26	739.00
י"ז+	6,982.24	69.25	902.00
י"ח	7,097.65	69.25	971.00
י"ח+	7,386.17	69.25	1,132.00
י"ט	7,501.58	75.02	1,201.00
י"ט+	7,847.80	75.02	1,395.00
כ"א	7,963.21	86.56	1,479.00
כ"א+	8,241.74	86.56	1,543.00
כ"ב	8,424.85	86.56	1,572.00
כ"ב+	8,771.08	86.56	1,572.00
כ"א	8,944.19	92.33	1,572.00
כ"א+	9,290.42	(x)92.33	1,572.00

(x) עבור השנה ה-24 - 86.90 ל"י. עבור השנה ה-25 - 81.77 ל"י.
עובד ששהה שלוש שנים בדרגתו יהיה זכאי לחוספת שהייה בדרגה המוגדרת
בסימן (+) ליד הדרגה. סולם המשכורת בדירוג המח"ר
נכון ליום 1.10.1978

הדרגה	השכר המשולב	שיעורי הוחק לכל שנת וחק עד 25 שנה
1	4,732.00	69.00
2	5,078.00	69.00
3	6,059.00	69.00
+3	6,463.00	69.00
4	6,578.00	69.00
+4	6,809.00	69.00
5	6,925.00	69.00
+5	7,155.00	69.00
6	7,328.00	73.00
+6	7,559.00	73.00
7	7,732.00	79.00
+7	8,021.00	79.00
8	8,136.00	90.00
+8	8,367.00	90.00
9	8,598.00	100.00
+9	8,886.00	100.00
10	9,002.00	110.00
+10	9,348.00	110.00

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

סולם המשכורת בדירוג
הביוכימאים והמיקרוביולוגים
נכון ליום 1.10.1978

שיעורי הוחק לכל שנה	השכר המסולב	הדרגה
69.25	4,847.17	ר'
75.02	5,481.92	ר'א
86.56	5,712.74	ר'ב
92.33	6,058.97	ר'ג
92.33	6,289.78	ר'ג%
103.87	6,751.42	ר'ד
69.25	5,366.51	ה'1
80.79	5,828.15	ה'
92.33	6,520.60	ד'
92.33	6,693.72	ד'+
103.87	6,866.83	ג'
103.87	7,097.65	ג'%
115.41	7,213.06	ב'
121.18	7,790.10	א'
(1) 132.72	8,482.55	א'+
(2) 132.72	8,828.78	א'+%
במוסדות להשכלה גבוהה בלבד, חוזינה נהוגות תוספת שהייה בדרגות א' ב'		
121.18	8,274.82	א'%
115.41	7,616.99	ב'%

(1) שיעורי הוחק עבור השנה ה-23; יהיו 124.07 ל"י לחודש, ואילו עבור השנה ה-24 וה-25 - 117.56 ל"י לחודש.

(2) שיעורי הוחק עבור השנה ה-20, יהיו 130.00 ל"י לחודש ואילו עבור השנה ה-21 והלאה - 117.56 ל"י לחודש.

סולם המשכורת בדירוג ע"ט טכניון
נכון ליום 1.10.1978

שיעורי הוחק לכל שנה	השכר המסולב	הדרגה
51.48	4,569.84	1
51.48	4,798.59	2
51.48	5,427.18	3
51.48	5,866.74	+3
51.48	6,055.83	4
51.48	6,534.99	+4
57.42	6,740.91	5
57.42	7,101.27	+5
74.25	7,254.72	6
74.25	7,575.48	+6
85.14	7,712.10	7
85.14	8,072.46	+7
97.02	8,225.91	8
97.02	8,546.67	+8
107.91	8,683.29	9
107.91	8,843.67	+9
125.73	8,911.98	10
125.73	9,071.37	+10

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

סולם המשכורת לעובדים צעירים

נכון ליום 1.10.1978

10 שנות לימוד		9 שנות לימוד		הגיל
התעריף לחודש	התוספת לחודש	התעריף לחודש	התוספת לחודש	
		105.00	1,644.00	15
		110.00	1,716.00	15½
133.00	2,081.00	114.00	1,790.00	16
148.00	2,298.00	125.00	1,973.00	16½
157.00	2,448.00	140.00	2,191.00	17
159.00	2,482.00	151.00	2,373.00	17½

עובד צעיר שמלאו לו 17 שנה והמועסק ישירות בעבודה של תפקיד מוגדר בחקן היחידה בה הוא מועסק (לא רק בשליחיות) מקבל שכר של 2,701.00 ל"י לחודש והתוספת בשיעור של 166.00 ל"י לחודש.

נספח ד'

חקנות, המצאות ופטנטים

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

1. חקנות אלה באות להסדיר את היחסים שבין הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל (להלן - "הטכניון") ו/או מוסד הטכניון 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 חנאי 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 כתנאים המפורטים בחקנות 2 או 3 לעיל, מחויב למסור למוסד ללא דחוי את כל הפרטים, הידיעות והחשובים וכמו כן להעמיד לרשות המוסד כל מיסמכים, חכירות, נוסחאות או חרשימים 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 כתנאי שמחצית הזכויות בפטנט תרשמנה בשמו של המוסד והמחצית השנייה בשמו ו/או בשמותיהם של הממציא ו/או הממציאים.
כל אחד מהצדדים יחתום על כל המיסמכים ויטפס 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 השנייה לממציא ו/או לממציאים, כפוף לזכותו של המוסד לנכוי ההוצאות קבוע בסעיף 9 להלן.

הברירה החיה בידי המוסד, לדרוש מהממציא לחתום בשעה הגשה בקשה רשום הפטנט על שם הממציא בלבד, על שטר העברת מחצית הזכויות בפטנט למוסד, לפי הנוסח שיוגש לממציא על ידי המוסד. המוסד ידאג לכל החשלושים הכרוכים ברשום הפטנט, או העברת מחציתו כנ"ל.

7. חרשוח חחיה למוסד לחפסיק בכל שלב אח הטיפול ברשום הפטנט, אך במקרה זה ישארו כל החוצאות 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, לתת כל הסכמות, לקבוע כל תנאים, לנקוט בכל צעדים משפטיים או אחרים, לצורכי שמירה על זכויות הפטנט או לצרכי שמירה על חוקמו, למנות ולבטל מינויים אלה, לשלם, לגבות כל כספים, לערוך כל חשבונות.

לשם ממוש 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. מחוך 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, חולק 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. כאם המוסד לא יודיע לממציא על החלטתו לספל ברשום הפטנט, חוך ששה חודשים מתאריך הגשת החומר על ידי הממציא למנהל המוסד כהתאם לתקנה 4 דלעיל, תחשב עובדה זו לסרוב המוסד לספל ברשום הפטנט, ובמקרה זה לא תחולנה על הממציא כל החייבויות הנובעות מתקנות אלה לגבי אותה המצאה.

11. במקרה וההמצאה תהווה חוצאה 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 קכל הממציא כל סיוע מטעם הסכניון או מטעם המוסד בקשר לעבודות שנסתיימו בהמצאה, נתנת 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-מנה 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 עובדות או מוציאי לפועל של תוצאותיהם ו/או כל הבאים מסעמם בכל צורה שחיא, הכל כפי שיחייב העניין.
15. הרשות בידי המוסד לבטל או לשנות את הוראות תקנות אלה, על פי החלטת הועד המנהל של הטכניון, אך לגבי כל ממצא ישארו התקנות בתוקפן בנוסח שהיה בתוקף בשעת רשום המצאתו.
16. הוראות תקנות אלה יחולו על כל עובד הטכניון ו/או המוסד במשך תקופה כהונתו ובמשך תקופה נוספת של שלוש שנים מחאריך פרישתו מחסקידו בטכניון או במוסד.

נספח ה'

ביטוח חיים ריזיקו

ההנהלה מוכנה לאמץ הסדר ביטוח ריזיקו כפי שהתקבל ביו"ד האוניברסיטאות,
ההנהלה תפרסם את חנאי הביטוח בחוזר נפרד.

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

נספח ו'

הענקת ביגוד לעובדים

רשימת בעלי התפקידים הזכאים לביגוד:

עובדי פנים מעבדה, מבדקה, עובדי בית-מלאכה	עובדי חוץ	עובדי משק	פקידים
אלקטרונאי	חצרן	עובדי משק	פקידים
לבורנט	שרברב	עובדים מאומנים	ספרנים
מחסנאי	חשמלאי אפו"ת (נעלי גומי)	עוזרי לבורנטים	מדריכי היירים
מנפח זכוכית	נגר אפו"ת	מטפלי חיות	שרטטים
משכפל	גנן		
דפס אופסט	נהג		
מכונאי	קנין		
חרט	צבע		
מסגר	כנאי אוו"ח		
רתך	בטיחות		
חשמלאי (נעלי גומי)	כיבוי אש		
מכשירן מכניקה	עובדי חוץ במבדקות ובמעבדות		

אין ההגדרות בסבלה מהוות הגדרות עיסוקים, הן כפופות להודעה ראש
היחידה מדי שנה על עיסוק העובד.

נספח ז'

סיווג להערכת משרות בדירוג האחיד

סיווג והערכת משרות כמפורט בנספח זה יערכו לגבי משרות מינהליות, ספרנות, עבודות משק ושרותים, אשר עובדים המועסקים בהן מדורגים בדירוג האחיד.

דרך הפעלת הסיווג

מדי שנה, שלושה חודשים לפני תום שנת התקציב במוסד, רשאי ארגון העובדים להציע בפני ההנהלה (על גבי טופס המלצה) הערכה וסיווג חדשים לעיסוקים בדירוג האחיד.

ההצעה חייבת להיות מנומקת ולהסביר את השינויים שחלו במשרה, או כל נימוק אחר המסביר את המלצה. החומר יועבר לאגף כח אדם. לאחר הבדיקה אשר תכלול נחוח והערכת עיסוק עם הנוגעים, יעביר אגף כח אדם עד ה-30 לינואר את תוצאות ההערכה לארגון העובדים לצורך דיון משותף בועדה הפריטטית של ההנהלה ונציגי הארגון.

עיסוקים אשר לגביהם תהיה הסכמה בין נציגי ההנהלה לנציגי ארגון העובדים יפורסמו לכל הנוגעים.

מקרים שאין לגביהם הסכמה בין ההנהלה לבין ארגון העובדים יובאו לוועדת סיווג עליונה. הוועדה תורכב מנציגי ההנהלה והסתדרות הפקידים כמפ"ח. החלטת ועדת הסיווג העליונה תפורסם ותחייב את הצדדים.

קביעת דרגות

א. עובד המדרג בדירוג האחיד יהיה זכאי לעליה בדרגה במסגרת מסלול הקידום ובהתאם לעיסוקו, ללא צורך בדיון בועדת הסיווג, זאת אם נתקיימו בו התנאים הבאים:

1. עונה לדרישות העיסוק ותנאי מסלול הקידום, כפי שנקבעו בסבלת הסיווג.

2. מומלץ על ידי הממונה.

3. שהה לפחות שנה בדרגתו הנוכחית.

העלאה בדרגה לפי סעיף זה תעשה תוך הודעה מוקדמת לארגון העובדים.

ב. ההנהלה רשאית להעלות דרגתו של עובד אשר עבר לתפקיד חדש שבו דרגת התקן גבוהה יותר, וזאת עם הוצאת כתב המינוי, אשר יציין מועד תחילת הדרגה. אין ההנהלה חייבת להעניק לעובד חדש את דרגת התקן מיום המינוי, אלא בהדרגה ובהתחשב בהשכלה, נסיון קודם ועל-סמך המלצת הממונה.

נספח ח'

נוסח הצהרת סודיות

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

ידוע לי שבמידה ואפר החתיבותי לפי הצהרתי זו חוץ פרק הזמן הנ"ל, אהיה
צפוי לחביעת מיצויים עקב נזקים שיגרמו על ידי כך למוסד הטכניון למחקר
ופיתוח בע"מ ו/או לטכניון.

נספח ט'

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. לאחראי 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 ידי 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.