

הסכם קיבוצי

14/10/2014
שנחתם ביום

ב' נ

ממשלה של ירושלים, מטעם מדינת ישראל, המזוהה על ידי הממונה על השכר והסכם עבורה משרד האוצר,
מר אפי מלכין, ו/או נציג שירות המדינה מר דניאל הרשקוביץ;

(להלן - "המדינה")

מצד אחד

לbin

השתדרות העובדים הכללית החדשה, המזוהה על ידי מר ארנון בר-דור יו"ר ההסתדרות ויור' האגף
לאיגוד מקצועי, ואיגוד סגל המחקר, המזוהה על ידי ד"ר יהושע מירון, יו"ר האיגוד;

(להלן - "האיגון")

מצד שני

הואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן בדבר הסכם שכר לתקופה שמיום 1.1.2010 ועד ליום
; 30.11.2019

הואיל: וביום 20.8.2018 נחתם הסכם קיבוצי בין המדינה לבין ארגון סגל המחקר במשרד הביטחון,
ברפאל' ובמשרד ראש הממשלה (להלן: "הסכם 2018" ו- "ארגון סגל המחקר הביטחוני",
לפי העניין).

הואיל: והצדדים מבקשים, בין היתר, לאגד ולעדכן את מערכת הכללים הchlלה בקשר לקו
ההשתלמות הדולרית וכן את מערכת הכללים הchlלה בקשר לשבתון העובדים, בהתאם
להסכמות אליהן הגיעו במסגרת המשא ומתן האמור, הכל כמפורט בספקים 1 ו-2 להסכם
זה;

הואיל: וברצון הצדדים לעגן את ההסכנות אליהן הגיעו בהסכם זה;

אשר על כן הסכימו הצדדים כדלקמן:

1. מבוא כלל

המבוא והנספקים להסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד ממנו
למען הסר ספק, כוורות הסכם זה מובאות לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.

א. ג. נ.

16

אין באזכור הוראות התקשי"ר כדי לשנות ממעמדן הנורומטיבי של הוראות התקשי"ר. טוויות שהוחלפו בין הצדדים במהלך המשא ומתן לחתימת הסכם זה לא יישמשו לפרשנות ההסכם.

2. תחולת

הסכם זה יחול על עובדי המדינה המדרוגים בדרוג עובדי מחקר, המועסקים בשירות המדינה שלא במערכת הביטחון, אשר משכורתם מחושבת לפי החסכמים הקיבוציים החלים על דירוג עובדי המחבר המיזוגים על ידי הארגון.

(להלן – "העובדים")

"מערכת הביטחון" לעניין סעיף זה – לרבות משרד הביטחון, יחידות הסמך של משרד הביטחון, הוועדה לאנרגיה אטומית לרבות Km"ג וממ"ג וכן במ מב".

3. מענק חד פעמי

3.1 עובד אשר היה מועסק בשירות המדינה בדרוג עובדי מחקר 12 חודשים שלמים קודם החתימה על הסכם זה והועסק ברצף עד למועד החתימה על הסכם זה (להלן – "התקופה הקובעת"), יהיה זכאי למענק חד פעמי בסכום של עד 1,000 נ"ל למשרה מלאה בהתאם למפורט להלן:

3.2 חלקיות המשרה לצורך חישוב המענק תהיה חלקיות המשרה המשוקלلت על פני 12 החודשים השלמים קורם החתימה על הסכם זה.

3.3 לעניין סעיף 1. מוסכם כי בחישוב תקופת ההעסקה במסגרת התקופה הקובעת יובאו בחשבון תקופות בהן שהוא העובד בשירות מילואים או בתקופה לידיה והוראות לפי חוקancockת נשים, התשי"ד-1954 או בחופשה ללא משכורת לרוגל מחלה. למען הסר שפק מובהר כי לא יהיה בתחום רצף ההעסקה לעניין זה או לפחות בנסיבות העובד לתשלום המענק.

3.4 מוסכם כי היעדרות באישור הגוף, בתשלום מהגוף (כגון חופשת מנוחה, תקופות בהן שהוא העובד בשבטון בארץ או בחו"ל (בהתאם לתקנון השבטון) או בהשתלמות בשכר (בהתאם להסכם הקיבוצי בעניין קרן השתלמות (دولרית) לעובדי מחקר) טובא בחשבון בחישוב תקופת ההעסקה במסגרת התקופה הקובעת ולא יהיה בה כדי לקטוע את רצף ההעסקה לעניין זה או לפחות בנסיבות העובד לתשלום המענק.

3.5 עובד אשר יהיה במהלך התקופה הקובעת, כולה או חלקה, בחופשה ללא תשלום או שבמהלך התקופה האמורה נעדר מן העבודה היעדרות שדירות כדין חופשה ללא תשלום, או נעדר היעדרות אחרת אשר אין בה לקטוע את רצף ההעסקה לפי סעיפים 3.4 ו- 3.3.

א? ?

16

N

- המענק לפי סעיף זה אינו מהוות שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעיה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בערך שעיה נוספת, כוננות, קריאות פחע, משמרות או תורניות (כל שהעובד זכאי לרכיבים אלו), תוספות אחוזיות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963), פיצויי בגין אי ניצול ימי מחלת ופינוי חופשה, לא יילקח בחשבון בחישוב משכורת קבועה לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסחה משולב], התש"ל-1970 ולא יבוצעו בגין הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות או לקופת גמל לקצתה). 3.6
- למען הסר ספק אין, בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלאות השכר המשולב הקיימות עבר החתימה על הסכם זה. 3.7
- המענק ישולם לא יחדר ממשכורת חדש ינואר 2026 (המשולמת בחודש פברואר 2026). 3.8
- מובחר כי תשלום המענק לעובד, אשר במועד תשלום המענק מתקיימות לגבי הנسبות המפורטות בסעיפים קטנים 3.9.1 עד 3.9.4 להלן, יבוצע ממשכורת הראשונה שתשלום עם החזרה לעובדה ממשכורת, וכלל המאוחר ממשכורת החדש העוקב: 3.9
- 3.9.1 שהה בחופשת מחלת ללא משכורת;
 - 3.9.2 שהה בתקופה לידה והורות;
 - 3.9.3 שהה בשבתו בחו"ל;
 - 3.9.4 נעדר מעובduto בשל פגיעה בעובודה שאינה נזקפת לחשבון חופשת המחלת שלו,
- כאמור בפרק משנה 33.6 להקש"ר;
- לעובד הזכאי למענק (הקבע בסעיף 3 זה) או לחלקו, אשר פרש לגמלאות, ישולם סכום המענק לו הוא זכאי עד ליום 1.1.2025. 3.10

4. שינוי שיעורי התוספת המיוודת

- החל מיום 1.1.2023 יגדל שיעור התוספת המיוודת (כמשמעותה בסעיף 8 להסכם מיום 9.8.01 ובסעיף 11 להסכם הקיבוצי מיום 14.2.2011) כדלקמן:
- א.1. מדרגה ב' ומעלה – שיעור התוספת המיוודת יגדל ב- 0.7% ויעמוד על 43.5% ללא שינוי ביתר הכללים החלים על התוספת.
- א.2. מדרגה ה' עד דרגה ג' (כולל) – שיעור התוספת המיוודת יגדל ב- 1% ויעמוד על 28.8% ללא שינוי ביתר הכללים החלים על התוספת.
- עובד שהוא מועסק ביום 1.1.2023 יהיה זכאי למענק שיוחשב, כדלקמן:
- סכום המענק לכל עובד יוחשב בהתאם לתקופות בהן שהה בכל דרגה, יהיה שווה לסכום לו היה זכאי אילו שיעור התוספת המיוודת היה גדול כמפורט בסעיפים 1.4.1 ו- 2.8.4.1 החל מיום 1.2.2018 ועד ליום 31.12.2024.
- למען הסר ספק, המענק כאמור בסעיף 4.2 ישולם גם לעובד שפרש החל מיום 1.1.2023 ועד ליום תשלום המענק.
- ambil לגורע מהוראות הזכאות כמפורט בסעיפים קטנים 4.1 ו- 4.2 לעיל, מועד ביצוע התשלום יהיה כמפורט להלן:

אל-ה

JK

נ.י.

התשלום החודשי בגין שינוי התוספת המיווחדת כאמור בסעיף קטן 4.1 יחול במשכורת חודש ינואר 2025 המשולמת בחודש פברואר 2025.

כל ההפרשים וההפרשיות בגין התקופה שעד ליום 31.12.2024 בשל שינוי התוספת המיווחדת כאמור בסעיפים קטנים 4.1 ו- 4.2, ישולמו במשכורת ינואר 2026 המשולמת בחודש פברואר 2026.

5 תוספת תפקידי

החל מ- 1.1.2023 יהיו תנאי הזכאות לתוספת תפקידי כדלהלן:

- 5.1 רמת תוספת תפקידי ב' תינתן גם לכל עובד מחקר שגיים תקציבי מהקר אישים של מיליון ש' ומעלה בשנה הקלנדרית הקודמת, או קוורדייניטור של פרויקט לאומי / בינלאומי המאגד לפחות 5 קבוצות מחקר שונות עם היקף תקציבי כולל של מעל 2 מיליון ש' לשנה. רמת תוספת תפקידי ג' תינתן גם לכל עובד מחקר בתפקיד מנהל מחלקה (או במכוון הגיאולוגי, מנהל אונף) בלי קשר למספר הcpf'ים לו.
- 5.2 מובהר, כי בכל מקום בתחום הזכאות כאמור בסמן 25.351 לתקשי"ר, בהם נדרש שעובר יהיה ממונה על חוקר, יראו כחוקר גם מילגאי אקדמי שאינו עובד מדינה.
- 5.3 העדכונים כאמור בסעיפים קטנים 5.1 עד 5.3 יתווסףו כחלופות נוספות לתנאי הזכאות הקיימים למתן רמות תוספת התפקידי א', ב' ו-ג'.
- 5.4 בנוסף, אין כאמור כדי לשנות מיתר המכללים ומתנאי הזכאות הקיימים למתן תוספת תפקידי בכל הרמות.
- 5.5 עובד שהיה מועסק ביום 1.1.2018, ובתקופה שבין 1.1.2018 ליום 31.12.22 או בחלק ממנו, היה זכאי לתוספת תפקידי א' לפי הקבוע בסעיף 5.3 לעיל אילו נבחנה וכאותו לתוספת לפי הקבוע בסעיף זה, ולא קיבל תוספת תפקידי בתקופה האמורה, זהה זכאי לקבל מענק בגין התוספת שהיא מקבל כאמור בגין תקופה זו. המענק כאמור בסעיף זה ישולם לא יאוחר ממשך החודש ינואר 2026 המשולמת בחודש פברואר 2026. למען הסר ספק, בגין המענק יוצעו הפרשות עובד ומעסיק לקופות הנמל (לרבות קרן השתלמות ו קופות גמל לKid) בשיעורים הקבועים לגבי הפרשות עובד ומעסיק לקופות הנמל בגין תוספת תפקידי.
- 5.6 מלבד לרוגע מהוראות הזכאות כאמור בסעיפים קטנים 5.1 עד 5.6 לעיל, מועדי ביצוע התשלום יהיו כאמור להלן:
התשלום החודשי בגין השינויים בתחום הזכאות של תוספת תפקידי כאמור בסעיפים קטנים 5.5 יחול במשכורת החדש ינואר 2025 המשולמת בחודש פברואר 2025.
כל ההפרשים וההפרשיות בגין התקופה שעד ליום 31.12.2024 בשל השינויים בתחום הזכאות של תוספת תפקידי כאמור בסעיפים קטנים 5.1 עד 5.6 ישולמו במשכורת ינואר 2026 המשולמת בחודש פברואר 2026.

אל.מ.

HC

N

6 זכויות הוריות – תוספת מעונות

- מוסכם על תשלום החזר הוצאות بعد החזקתILD בمعון כדרקמן (להלן – "תוספת מעונות"), וזאת בתחולת מיום 1.1.2023 ובכפוף לאמור להלן.
- תוספת המעונות תשולם בגין השתפות חיליקת כהוצאות החזקתILD במעון או בהשגה אחרת, בהתאם לתנאי הזכאות שלහן.
- "ילד" לעניין סעיף זה – מי שטרם מלאו לו 5 שנים, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת. תוספת המעונות תשולם לעובדת שהינה אם לילד, והוא לא תידרש לחמציא למשמעות קובלות (משמעות נוחות).
- סכום תוספת המעונות הוא כدرקמן:
- 6.4.1 بعد ילד אחד / ילד ראשון – 312 ₪ (במלים: שלוש מאות ושנים עשר שקלים חדשים) לחודש;
- 6.4.2 بعد ילד שני – 210 ₪ (במלים: מאתיים ועשרה שקלים חדשים) לחודש.
- מובחר כי תוספת מעונות תשולם בו זמנית בגין עד שני ילדים.
- 6.5 החל מחודש ינואר 2024 יעורכו סכומי תוספת מעונות, אחת לשנה, במשכורת חודש ינואר, בהתאם לשיעור השינוי בין המדרד התרש לעומת המדרד הקודם. לעניין זה:
- "מדד" – מדרד המהירים לצרכן המתפרסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- "המדד התרש" – מדרד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;
- "המדד הקודם" – מדרד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם, ולענין העדכון הראשון – מדרד חודש דצמבר 2012 (מחפרסם בינוואר 2013).
- 6.6 מובהר כדרקמן:
- 6.6.1 תוספת מעונות תשולם רק בגין תקופה בעודה העובדת וכיait למשכורת מהעסק ובמיומו, למעט תקופה בה נמצאת העובדת בשכthon בארץ או בשכthon בחו"ל. כך, למשל, תוספות מעונות לא תשלום לאחר תקופה אשר בגיןה העובדת זכאית לדמי לידי לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], לשנה-1995, כפי שהוא מעת לעת, או לגבי תקופות בהן היא שוהה בחופשה ללא תשלום, או לגבי תקופות בהן היא נמצאת בשכthon בארץ או בשכthon בחו"ל;
- 6.6.2 תוספת מעונות מהויה רכיב של החזר הוצאות ועל כן היא אינה מהויה שכר לכל דבר ועניין ולא יבוצעו בגין הפרשות כלשהן.
- 6.6.3 תוספת המעונות מהויה "זכות בקשר להורות", לפי סעיף 4(ב) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, כנוסחו מעת לעת, ויחולו לנכבה הוראות סעיף 4(א) לחוק האמור.

ה.ג.ה.

נ.י.

ס.ה.

6.7 תוספת המוניות לפי סעיף זה מחייבת ומבללת, החל ממשכורת חודש ינואר 2013, כל הסדר אחר בעניין זה לגביILD שטרם מלאו לו 5 שנים, יהא כינוו של ההסדר אשר יהא, בין אם עניינו החזר הוצאות ישר או מתן הטבה אחרת, במישרין או בעקיפין, לרבות מימון, סבסוד או מתן הנחה בעלות החזקהILD בمعنى או בהשגה אחרת.

כל שבוצעו תשלוםים לפי הסדר אחר כאמור בסעיף קטן זה, יבואו תשלוםים אלו על השwon תוספת המוניות לפי סעיף זה ולא יחולו ההסדרים כפולים לעניין זה.

6.8 לא תידרש השבת כספים לגבי עובדים אשר בגוף בו הועסקו התקיים ההסדר הכללי אשר בו מתקיים כל אלה ערבית החתימה על הסכם זה:

1) לפי ההסדר הכללי משולמת הטבה אחרת בגין השתתפות בהוצאות אחיזהILD בمعنى או בהשגה אחרת (להלן: "הטבה אחרת").

2) סכום הטבה אחרת עולה על 312 ש"ח בחודש بعدILD אחד/Yild ראשון וכן הוא עולה על 522 ש"ח בחודש بعد שני ילדים או יותר (שתי הרישות הן במצטבר).

למען הסדר ספק מובהר כי אין בסעיף קטן זה כדי לגרוע מהוראות סעיף קטן 6.7.

6.9 עובד שהוא מועסק ביום 1.1.2023, ובתקופה שבין 1.11.2012 ל-31.12.2024 או בחלק ממנו, היה זכאי לתוספת מעונות אילו נבחנה וכאותו לתוספת לפי הקבוע בסעיף 6 זה, ולא קיבל תוספת מעונות בתקופה האמורה, יהא זכאי לקבל מענק בגין התוספת שהיה מקבל כאמור בגין תקופה זו (לפי הסכומים המפורטים בסעיף 6.8 (2) לעיל על עדכוניהם כאמור בסעיף 6.5 לעיל).

6.10 מבלי לגרוע מהוראות הזכאות כאמור בסעיפים קטנים 6.1 עד 6.9 לעיל, מועד ביצוע התשלום יהיה כמפורט להלן:

התשלום החודשי בגין תוספת מעונות כאמור בסעיפים קטנים 6.1 עד 6.6 יהל ממשכורת חודש ינואר 2025 המשולמת בחודש פברואר 2025.

תשלום המענק כאמור בסעיף קטן 6.9 ישולם כאמור לעיל ממשכורת ינואר 2026 המשולמת בחודש פברואר 2026.

7 מענק יובל

7.1 החל ממועד החתימה על הסכם 2018, לגבי העובדים בעלי תואר D, Ph.D, טובא בחשבון לצורך זכאות לתשלום מענק יובל, גם תקופה שאורכה עד 36 חודשים, אשר מתקיים בה במצטבר כל התנאים המפורטים בסעיפים קטנים 7.1.1 עד 7.1.3 להלן, ובכפוף לכללים המפורטים בסעיפים 7.2 עד 7.4 להלן:

ו.ז.

נ.ז.

ס.ז.

- 7.1.1 במשך כל אותה התקופה היה העובד תלמיד מחקר לתואר D.Ph. במוסד להשכלה גבוהה וביצע את עבודות הממחקר במוסד מחקר ממשלתי במעמד מילגאי שאינו עובד מדינה;
- 7.1.2 עקב התחריבות העובד לפי דרישת מוסד הממחקר הממשלה משלם המילגא, במשך כל אותה התקופה העובד לא הרעם בשכר במוסד להשכלה גבוהה האמור;
- 7.1.3 התקופה או חלק ממנה לא באים בחשבון לצורך זכאות לתשלום מענק יובל מכוח הוראה אחרת החלה בקשר למענק יובל,
- למען הסר ספק מובהר כי תקופה המובאת בחשבון לצורך זכאות לתשלום מענק יובל לפי סעיף 7 זה, בכל מקרה, לא超לה על 36 חודשים.
- 7.2 למען הסר ספק מובהר כי אין באמור בסעיף 7 זה כדי לגרוע מיתר הכללים החלים על מענק יובל ערב החתימה על הסכם זה.
- 7.3 למען הסר ספק מובהר כי לא יכול שניוי ביתר הכללים החלים על מענק היובל, לרבות האמור בפסקה 25.541 לתקשי"ר.

8 קיצור يوم עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט

- 8.1 לעניין סעיף זה, "הורה עובד" הוא העובד אשר מתקיים לגבי כל אלה במצטרב:
- 8.1.1 זכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקות 31.152 או 31.153 לתקשי"ר ועובד בשעות עבודה מקוצרות בהתאם;
- 8.1.2 סך ימי החופשה שלחם הוא זכאי ממעסיקו לכל שנה עבודה אינו עולה על:
א. 22 ימים בשנה לגבי עובד המועסק בגוף שבו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים;
ב. 26 ימים בשנה לגבי עובד המועסק בגוף שבו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים.

לענין זה יובא בחשבון כל סוג של חופשה שנתית יהא שמה אשר ידא, כגון חופשה מיוحدת, חופשה ארעית וכיוצא באלה, אך לפחותימי בהירה. למען הסר ספק, חופשת מלחה,ימי השתלמויות,ימי חופשה בגין אירועים אישיים (כגון, חופשה לרוגל אבל) וכיוצא באלה אינם נחשבים כימי חופשה נוספים לעניין זה.

- 8.1.3 אין זכאי מהגוף בו מועסק להטבה אחרת בקשר לחופשה במהלך התקופה מיום 1 ביולי עד יום 31 באוגוסט, כולל או חלקה, כגון חופשה מרוכזה שבה העובר מחויב לפחות ימי חופשה מימי היעדרותו בפועל.
- 8.1.4 מתקיים לגבי אחד מהלא:

• נ. •

ן. נ.

- א. בן או בת הזוג שלו עובדים שכירים או עצמאיים, בין אם במקומם עוסקת נהוגה הטבה זהה ובין אם לאו, ובלבך שאם נהוגה הטבה זהה במקום עבודתם הוא לא נזוכה על ידם;
- ב. עובד יציריך בפני המploy בטעיף קטן זה מתקיים לגביו כתנאי לשימוש בזכות.
- ג. הילד נמצא בחזקתו הבלעדית.
- ד. הילד נמצא בטיפול הבלעדיו של העובד מחמת נכות או מחלת בן או בת הזוג ורופא אישר בכתב כי בשל הנכות או המחלת כאמור בן או בת הזוג אינם מסוגלים לטפלبيلד.

קייזור יום עבודה בשעה בסוף חודש אוגוסט

- 8.2 עובד אשר מתקיים לגביו כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור בסעיף 1 לעיל (לרכבות עובד הזכאי לקיזור יום העבודה לפי פסקה 31.152 לתקשי"ר), יהיה זכאי לקיזור يوم העבודה בשעה אחת, בכל אחד מעשרת ימי העבודה האחרונים של חלים ביום א' עד ה' של חודש אוגוסט בכל שנה קלנדרית, וסך הכל עשר שעות במצטבר (להלן: "שעות החופשה המינוחדות להורים").
- 8.3 בהתאם למעסיק ובתיו מראש, יהיה זכאי הורה עובד כאמור לנצל את שעות החופשה המינוחדות להורים, לפי בחירתו, שלא כמפורט בסעיף 8.2 לעיל, אלא ביום אחר או על פני מספר ימים, במהלך התקופה שמינום 1 באוגוסט עד יום 30 בספטמבר, באותה שנה (להלן: "תקופת השימוש"). האמור יחול גם על עובד אשר צרכי העבודה לא איפשרו את שימושו בשעות החופשה המינוחדות להורים כאמור בסעיף 8.2 לעיל.

יום חופשה מיוחד חלף קיזור יום עבודה בשעה

- 8.4 עובד אשר מתקיים לגביו התנאים שבסעיפים 8.4.1 ו- 8.4.2 להלן, יהיה זכאי במקום שעות החופשה המינוחדות להורים, ליום חופשה אחד (1) על חשבון המploy בcpfוך כאמור בסעיף זה (להלן: "יום חופשה להורים"):
- 8.4.1 הוא הורה כאמור באחד המקרים המפורטים בפסקאות (1) עד (3) בנסמן (א) בפסקה 31.153 לתקשי"ר;
- 8.4.2 מתקיים לגביו כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור בסעיף 8.1 לעיל, למעט 8.1.1 לעיל (כלומר לא זכאי לקיזור יום העבודה לפי ותקשי"ר או לא בקש למש זכאותו לעבוד בשעות עבודה מקוצרות בהתאם).
- ואולם, לגבי עובד כאמור המועסם במשמרות או המועסם בשרותה חילkit, יחול כאמור בסעיף זה, בהתאם הקבועות בסעיף 7.4 או 8.6 להלן, לפי העניין.

עובד המועסם במשמרות בשרותה מלאה

ו. ה.

ו. נ.

י. ה.

- עובד כאמור בסעיף 8.4 לעיל המועסק במשמרות במשרה מלאה, יהיה זכאי ליום חופשה להורים בהתאם לאורך יום העבודה הרגיל שלו, אך לא יותר מ-8 שעות. 8.5
- עובד כאמור, אשר يوم העבודה שלו אורך מ-8 שעות, יערף ל-8 השעות כאמור שעת חופשה מותך מכסת החופשה השנתית הצבורה שלו עד להשלמה של יום חופשה באורך יום העבודה שלו על מנת לנצל את הרטבה האמורה. 8.6

עובד המועסק במשרה חלקית

- עובד כאמור בסעיף 8.4 לעיל המועסק במשמרות במשרה חלקית, וכןעובד כאמור בסעיף 8.2 לעיל המועסק במשרה חלקית (למעט עובד הזכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקה 31.152 לתקšíיר), יהיה זכאי במקום שעוט החופשה המיוחדות להורים, לאחר שני אלה לפי העניין:

(א) אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) חמישה ימי עבודה בשבוע בגוף שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) שישה ימי עבודה בשבוע בגוף שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - יום חופשה אחד.

(ב) אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) פחות מחמשה ימי עבודה בשבוע גוף שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) פחות משש ימי עבודה בשבוע גוף שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - חלק מיום חופשה אחד, המחשב כדלקמן:

(1) בגוף שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - המנה המתකבלת מחלוקת של מספר ימי עבודה בפועל בשבוע (לפי תקן משרתו) במספר חמיש (5);

(2) בגוף שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - המנה המתකבלת מחלוקת של מספר ימי עבודה בפועל בשבוע (לפי תקן משרתו) במספר שש (6);

הוראות כלליות

- חופשה לפי סעיף זה תנוצט בתקופת השימוש בלבד, לפי בחירת העובד, בתיאום מראש עם המעסיק. כמו כן, חופשה כאמור אינה ניתנת לציבור או לפדיון, אף אם לא נועילה מכל סיבה שהיא. 8.8
מובחר כי אין בדרישה לתיאום מראש ובקבלה הסכמת המעסיק, כדי לגורען מכך שעល המעסיק לאפשר לעבוד הזוכה והמעוניין בכך, לעשות שימוש בתקופת השימוש בחופשה לפי סעיף זה.

מוסכם כי לא יראו בקיצור יום עבודה לפי סעיף זה כקיצור השולל קיצור יום עבודה לפי פסקה 31.153 לתקšíיר. 8.9

ו.ז.

נ

9. תקנון קרן ההשתלמות (הדרולריה) לעובדי המחק

הכללים החלים על קרן ההשתלמות (הדרולריה) לעוברי מחקר, יעודכו כמפורט בתקנון קרן ההשתלמות (הדרולריה) לעובדי מחקר המצורף כנספח 1 להסכם זה.

10. תקנון השבתון

הכללים החלים לגבי שבותון לעובדי המחק, יעודכו כמפורט בתקנון השבתון לעובדי מחקר המצורף כנספח 2 להסכם זה.

11. מצבי תעבירות

11.1 הסכם זה מהוות מיצוי מלא ומוחלט של כל תעבירות הצדדים בכל העניינים שהוסדרו בו לרבות בנספחו עד ליום 30.11.2019.

11.2 הסכם זה מהוות מיצוי מלא ומוחלט של תעבירות הצדדים בכל הנוגע לתוספות שכר ותנאי עבודה של העובדים עליהם חל הסכם זה, לרבות טענות או דרישות כלכליות מכל סוג שהוא ומכל סיבה שהיא, בגין התקופה שעד ליום 30.11.2019. מובהר כי לא ניתן כל משא ומתן נוסף לגבי הסכמי שכר או הטבות כלשון לעובדים עליהם חל הסכם זה, בגין התקופה שעד ליום 30.11.2019.

12. ביטול סכומי עבודה

כל סכומי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או שהודעו, ביחס לעובדים עליהם חל הסכם זה, עד ליום חתימת הסכם זה בטליהם. מובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לגורע מהוראות בעניין מיצוי תעבירות ושקט תעשייתי הקבועות בהסכם זה.

13. יישוב חילוקי דעתות

ועדת מעקב בחרכב יז"ר האגף לאיגוד מקצועי מצד אחד והממונה על השכר והסכמי עבודה מצד שני, תיעקוב ותסייע ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעתות בין הצדדים להסכם.

הנעה ועדת המיעקב להסכם, תהיה הכרעתה סופית ותחייב את הצדדים.

14. כללי

14.1 תנאים ותנויות שנקבעו בין הצדדים בהסכם הקיבוציים הקורדים ו/או בהסדרים הקיבוציים ו/או בהתחייבות האחרות שבכתב, יוסיפו לעמוד בחוקם ובאותו מעמד

٢٠٢٠
/ ١٧٤

٦٥

נורמטיבי אלא אם כן תוקנו או בוטלו במפורש או משתמש על ידי הוראה מהווארות הסכם זה.

14.2 אין בהסכם זה לרבות נספחים כדי לשנות את כללי השוואת עובדי סגל המחבר האזרחי לעובדי סגל המחבר הבטחוני, כפי שנקבעו בעבר.

איגוד
סגל המחבר

הסתדרות

מדינת ישראל