

הסכם קיבוצי מיוחד

נעשה ונחתם ביום ד' לחודש סיון תשל"ט, 30.5.1979, חיפה
כולל תיקונים שנעשו עד ליום 31.12.08

בין

הנהלת הטכניון-מכון טכנולוגי לישראל, שתקרא להלן הנהלה

לבין

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

רשימת עדכונים:

1. הסכם קיבוצי מיוחד מיום 01.04.1998
2. תיקון להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 22.05.2000
3. הסכם הקיבוצי המיוחד מיום 05.01.2002
4. הסכם הקיבוצי המיוחד מיום 15.01.2002
5. הסכם הקיבוצי המיוחד מיום 11.02.2002
6. הסכם הקיבוצי המיוחד מיום 18.02.2002
7. תיקון להסכם קיבוצי מיוחד מיום 15.01.2003
8. הסכם הקיבוצי המיוחד התייעלות מיום 4.07.2005
9. תיקון להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 13.11.2006
10. הסכם קיבוצי מיוחד מיום 6.1.2009

תוכן עניינים

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

29	39. קופת עובדים	
	- פיטורים, התפטרות, פיצויי פיטורים	פרק ו':
30	40. פיטורים	
30	41. הודעה מוקדמת לפיטורים	
30	42. הודעה מוקדמת להתפטרות	
31	43. פיצויי פיטורים	
	- חשוב חלוקי דעות	פרק ז':
33	44. משא ומתן בין הצדדים	
33	45. בוררות	
	- כללי - שונות	פרק ח':
34	46. ניכויים שונים	
34	47. התמחות בעבודה	
34	48. יעוץ משפטי	
34	49. חנוך ותרבות	
34	50. המצאות ופטנטים	
34	51. תשלום לעובד עבור שירות מילואים	
34	52. פנסיונרים הממשיכים בעבודה	
35	53. שכר לימוד בטכניון רבתי	
35	54. בוטל	
35	55. שינויים ארגוניים ביחידות	
35	56.	
35	57. שי	
35	58. פרסום ונהלים	
36	59. ביטוח חיים ריזיקו	
36	60. העתקי מכתבים	
36	61. נספחים	
36	62. ביטול הסכם קודם	
38	- רשימת המוסדות אשר בפיקוח הנהלת הטכניון	נספח א':
39	- עובדים טכניים בטכניון	נספח ב':
40	- תקנות, המצאות ופטנטים	נספח ד':
45	- ביטוח חיים ריזיקו	נספח ה':
46	- הלבשה לפקידים מקבלי קהל	נספח ו':
47	- סיווג להערכת משרות בדירוג האחיד	נספח ז':
48	- נוסח הצהרת סודיות	נספח ח':
49		נספח ט':

מ ב א

הואיל והצדדים להסכם קיבוצי מיוחד זה מעוניינים בקיום יחסי עבודה תקינים והסדר הוגן של תנאי עבודה, בתפעול 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 להפך, אלא אם כן צוין אחרת.

"המוסד"

פירושו, 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"

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

"ההסתדרות"

פירושה, ההסתדרות העובדים הכללית של העובדים בא"י.

"מועצת העובדים"

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

"נציגי הארגון"

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

"עובד"

פירושו, עובד המועסק על ידי המוסד, להוציא:
 א. חברי 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"

פירושו :-

- א. עובד בעל השכלה אקדמית מושלמת (תואר "בוגר", אלא אם כן נקבע במפורש אחרת) באחד המקצועות המסווגים במסגרת מדעי החברה והרוח, או במדעי הטבע והמועסק במשרה, אשר למילוי 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 בכישורים הנדרשים למילוי משרה, המוגדרת בתקן 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").
פירושו, 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 ביי"ס על תיכוני מוכר לעובדי מעבדה מוסמכים.
- ג. או שסיים לפחות שתי שנות לימוד אוניברסיטאיות מוגדרות בפקולטה למדעי הטבע.

"משרה"

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

"עובד קבוע"

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

"עובד בתקופת ניסיון"

פירושו, עובד שנתקבל לתקופת ניסיון בתנאים המפורטים בסעיף 6 וטרם קבל הודעה על הענקת הקביעות, כאמור בסעיף 7.

"עובד זמני"

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

”עובד ארעי”

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

”נער עובד”

פירושו, נער המועסק במוסד וטרם מלאו לו 18 שנה.

”חניך”

נער הלומד מקצוע על ידי עבודה מעשית מודרכת במוסד, בהתאם לחוק חניכות תשי”ד – 1954.

”שכר כולל”

פירושו, 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 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 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. חלות 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 בדרך 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 בתקופת ההסכם, הטבות שניתנו במוסדות מוכרים להשכלה גבוהה אחרים. הנהלת הטכניון תבחן כל בקשה כזו לגופה.

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 תשי"ט - 1959.
- ב. ההנהלה רשאית לקבל עובד מומחה או בעל תפקיד מיוחד גם בדרך אחרת כשתנאי עבודתו יושתתו על הסכם זה או לפי חוזה מיוחד ביניהם 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 תפרסם ההנהלה מיכרז פנימי. כל עובד במוסד הרוצה בכך, רשאי להגיש את מועמדותו. עובד המוסד, יצטרך למלא את כל התנאים הנדרשים לקבלת המשרה. לצורך קבלת מועמדים מבין העובדים, תכונן ועדה למיכרזים פנימיים שבה יהיה 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.
- ז. לצורך בחירת העובד, תכונן ועדת מיכרז שבה יהיה לארגון חבר נציג. דרגתו של נציג ארגון 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 להתקבל לעבודה תינתן לעובדים תוך שנה מיום שפוטרו 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 כני"ל, הרוצים לנצל את זכותם בהתאם לאמור בסעיפים ז', ח' יצטרכו למלא אחר כל התנאים הנדרשים למילוי המשרה, כאמור בסעיף ו'.
- יב. עובד המתקבל לעבודה חייב לעבור בדיקה רפואית, תוך חודש ימים מהיום שנשלח אליה לפי סידורים שיקבעו על ידי אגף משאבי אנוש. על העובד להצהיר בעת הבדיקה על המחלות שחלה בהן ואשר עליהן נשאל בשאלון הרפואי.
- יג. לפי שיקול דעת ההנהלה, יופנו המועמדים למיכרזים חיצוניים, למבחנים מקצועיים ו/או מבחנים פסיכוטכניים.
- יד. 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 ניסיון

א. לעובדים בדרוג המח"ר והמיקרוביולוגים
 עובד שנתקבל לתקופת ניסיון יקבל כתב מינוי ובו יצוין כי משך תקופת הניסיון לקביעות הינה 24 חודש. אולם, עובד שבעת קבלתו לעבודה בטכניון מועסק כבר במסגרת הסכם 79 ע"י מי מהמעסיקים שהם צד להסכם זה למשך תקופה העולה על שנה-תהיה תקופת הניסיון שלו לקביעות בטכניון בת 12 חודש. (עדכון 3,4)

לעובדים בדרוג המינהלי ומקצ"ט (ע"ט)
 תקופת הניסיון לקביעות הינה 30 חודש. אולם, עובד שבעת קבלתו לעבודה מועסק כבר במסגרת הסכם 1979 ע"י מי מהמעסיקים להסכם 1979 למשך תקופה העולה על שנה-תהיה תקופת הניסיון שלו לקביעות בטכניון בת 18 חודש ואם הועסק תקופה העולה על חמש שנים 12 חודש. בחלוף 24 חודשים מתחילת תקופת הניסיון לקביעות, יוזמן העובד שבתקופת הניסיון לשיחת הערכה עם הממונה. סיכום בכתב של שיחת ההערכה יועבר לאגף משאבי אנוש ויובא לידיעת העובד. (עדכון 8)

ב. לעובדים בדרוג המח"ר והמיקרוביולוגים
 בחלוף 18 חודשים מתחילת תקופת הניסיון לקביעות, יוזמן העובד שבתקופת הניסיון לשיחת הערכה עם הממונה. סיכום בכתב של שיחת ההערכה יועבר לאגף משאבי אנוש ויובא לידיעת העובד. (עדכון 3,4)

לעובדים בדרוג המינהלי ומקצ"ט (ע"ט)
 במקרים מיוחדים תוכל ההנהלה להאריך את תקופת הניסיון ב-6 חודשים נוספים. ראש אגף משאבי אנוש יודיע לארגון העובדים ולעובד/ת על החלטתו ועל הנימוקים לכך. (ראה עדכון 8)

ג. עובד יחשב כעובד שעבר את תקופת הניסיון אם סיים את התקופה כאמור בסעיף א' או במקרה של הארכה כאמור בסעיף ב'.

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

ה. הודעת פיטורים או התפטרות בתקופת ניסיון 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 הניסיון ושעליו חל סעיף קטן ה' (1)(2)(3) דלעיל, מבלי שהעובד יצטרך לעבוד תמורתו.

ז. עובד בתקופת ניסיון יהנה מכל הזכויות המוענקות לעובדים קבועים בהסכם קיבוצי מיוחד זה, למעט סעיף 53, אולם כפוף לזכות ההנהלה לפטרו לפי סעיף 6 ד'.

7. קביעות

עובד אשר סיים את תקופת הניסיון והמשיך לעבוד במוסד יחולו לגביו הכללים הבאים :-

- א. ההנהלה תודיע לעובד בכתב שבוע ימים לפני גמר תקופת הניסיון, כי נתמנה 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 מתן הקביעות במועד שבו הוא זכאי לה, רשאי העובד ו/או הארגון לפנות אל ראש אגף משאבי אנוש, 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 (אישה בגיל 50 ומעלה) יהיה זכאי עם פיטוריו לתשלומים שנקבעו בהסכם שנחתם עם קופת העובדים ביום 19.3.1978.

9. עובדים זמניים וארעיים

- א. כל המשרות שאינן קבועות, כגון: עבודות במילוי מקום עובדים הנעדרים מהעבודה מסיבה כלשהי, או עבודות עונתיות, תחשבה כמשרות זמניות.
- ב. העובדים שיועסקו במשרות זמניות, יחשבו לעובדים זמניים ויקבלו מינוי תוך חודש מיום קבלתם לעבודה. העתק מכתב המינוי יועבר לארגון העובדים.
- ג. לעובדים בדרוג המינהלי ומקצ"ט (ע"ט)
עובדים זמניים לא יועסקו במשרה זמנית תקופה העולה על 24 חודשים. (עדכון 8)
- לעובדים בדרוג המח"ר והמיקרוביולוגים
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. הודעת פיטורים או התפטרות של עובד במשרה זמנית תינתן כדלקמן:

- (1) עבד העובד פחות משלושה חודשים, בהודעה מוקדמת של שבוע ימים;
- (2) עבד למעלה משלושה חודשים, בהודעה מוקדמת של שבועיים ימים;
- (3) עבד למעלה מששה חודשים, בהודעה מוקדמת של חודש ימים.

- ז. ההנהלה יכולה להחליט לשלם שכר בעד תקופת ההודעה המוקדמת לעובד זמני שפוטר ושעליו חל סעיף קטן ו' (1)(2)(3) דלעיל, מבלי שיצטרך לעבוד תמורתו.
- ח. עובד זמני או ארעי רשאי להגיש את מועמדותו למשרה פנויה במוסד, כאמור בסעיף 5 ה'.
- 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 משאבי אנוש.
- ג. במקרה של צורך בביצוע עבודות בשעות עבודה שאינן רגילות כאמור לעיל, רשאית ההנהלה לשנות את שעות העבודה לעובדים קבועים מסוימים, 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 ב').
- ד. היקף המשרה של עובד/ת מרכזן/ית יהיה כדלקמן :
- (1) 33 שעות שבועיות למשרה מלאה, לעובד/ת שהחלה לעבוד כמרכזן/ית לפני 1.1.2003.
- (2) 40 שעות שבועיות למשרה מלאה, לעובד/ת שהחלה לעבוד כמרכזן/ית החל מ- 1.1.2003. (עדכון 7)
- ה. בוטל.
- ו. טלפונאי יהיה זכאי לאחר חצי יום עבודה להפסקה בת 20 דקות.
- ז. חישוב התמורה לשעות עבודה נוספות של טלפונאי, ייעשה על ידי חלוקת משכורתו 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, להיעדר מעבודתה לצורך הנקת תינוקה או האכלתו. משך ההיעדרות האמורה יהיה שעה אחת ביום, לעובדת המועסקת שש שעות ביום לפחות (לרבות שעת ההיעדרות כאמור לעיל). העובדת רשאית להיעדר ברצף אחד או לחלק ההיעדרות 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' $7\frac{3}{4}$ שעות ביום, או לסיים את עבודתה ביום ה' בשעה 14: 15.
- זכות זו כמפורט לעיל מוקנית 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 שישי, 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, בתיאום עם הממונה עליו ובאישור אגף משאבי אנוש.
- יג. לכל עובד יהיה כרטיס נוכחות אשר יוחתם על ידו אישית בהגיעו לעבודה ובצאתו ממנה כמפורט בנספח ט' המצורף בזה והמהווה חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי המיוחד.

11. עבודת לילה (שלא במשמרת)

- א. עבודת לילה פירושה 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 10 ג', 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 :-
- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| משעה 06:00 עד שעה 14:00. | תחום המשמרת הראשונה - |
| משעה 14:00 עד שעה 22:00. | תחום המשמרת השנייה - |
| משעה 22:00 עד שעה 06:00 למחרת. | תחום המשמרת השלישית - |
- 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 לסירוגין.
- (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 בצרוף 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.

1. משמרת ארוכה - לצורך סעיף זה "משמרת כפולה" ביחידה מסוימת פרושה משמרת, שמספר שעותיה כפול ממספר השעות שביום עבודה המקובל באותה יחידה, ובסוג העבודה המסוים בו מועסק העובד ובלבד שמשך 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 במשמרות בהתאם לסעיף י"א בפרק זה.
- עובד המועסק בעבודה כפולה רצופה יקבל תוספת בעד כל משמרת כפולה כאמור.
2. עובד המועסק באותה יממה במשמרת כפולה שלא ברציפות, יקבל תוספת כספית בעד עבודתו בכל משמרת כפולה כאמור.
3. עובד המועסק במשמרת לפחות 12 שעות ברציפות ומשמרת זו כוללת בתוכה משמרת שלישית מלאה יקבל גם הוא תוספת כספית בעד עבודתו בכל משמרת כאמור.
4. התוספת הכספית הנזכרת בסעיפים ו' ז' ו- ח' דלעיל תהיה בהתאם לחוזרי החשב הכללי בעניין זה, כפי שיתפרסמו מזמן לזמן.
5. 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'.
6. 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 (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) התוספות לפי פרק זה אינן נחשבות כחלק מהמשכורת לעניין תשלום תוספת יוקר, לעניין חוקת הגימלאות, לעניין קופת העובדים, לעניין פיצויי פיטורים או לכל עניין אחר.

13. עבודה בשעות שאינן רגילות

- א. כל עבודה שלא בהתאם לסעיפים 10ב', 11, 12 דלעיל, וזאת לפי דרישה מפורשת של ההנהלה, תחשב לעבודה בשעות שאינן שעות רגילות להוציא המקרים:
- (1) כאשר העובד ביקש זאת;
- (2) כאשר הסטייה הינה בתחום של שעה מהשעות הרגילות.
- ב. עובד המועסק בשעות, שתחום הסטייה בהן מן השעות הרגילות גדולה משעה, אך קטנה משעתיים - תפחתנה שעות עבודתו ב - 1/2 שעה מביום עבודה רגיל. עובד שהסטייה בשעות עבודתו שעתיים ומעלה - יעבוד שעה פחות ממספר השעות של יום עבודה רגיל.
- ג. עובד, המועסק לפי הוראת ההנהלה בימי חג ושבט, יקבל תוספת שכר בשיעור של 75% משכרו הרגיל.
- ד. עבור קריאות מיוחדות לעובד שאיננו בכוננות, בין השעות 00:22 - 00:06, יקבל העובד תוספת שכר בשיעור של 100%.

ה. אחראים לבניינים ועובדי משק - עבודה בבוקר.
 עובד שהתחיל לפני המעבר ל- 5 ימי עבודה בשבוע את עבודתו בשעה 6: 30, סיים 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, סיים אותה בשעה 20: 45, יתחיל את עבודתו בשעה 13: 45 ויסיים אותה בשעה 20: 45.

13. (א) עבודה בימי שישי

ההנהלה תהיה זכאית לדרוש מהעובדים ביחידות שבהן צורכי העבודה דורשים זאת לעבוד גם תחשבנה 'ביום ו'. עובדים אלו יעבדו 40 שעות בימים א'-ה' ואילו שעות העבודה ביום ו כשעות נוספות. שתי השעות הראשונות לפי 125% והשאר לפי 150%.
 יום העבודה ביום ו' יהיה בן 5 וחצי שעות ויסיימו בשעה 13: 00.
 עובד שהועסק ביום ו' עד שעה 13: 00 יוכל לפי בחירתו לקבל יום חופשה במקום שעות נוספות. ימי חופשה כאלו 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 להיענות לדרישת ההנהלה לעבוד ביום ו' יובא הנושא לדיון משותף בין ההנהלה וארגוני העובדים.

14. כוננות

עובד הנדרש על ידי הממונה המוסמך לכך, להישאר בביתו 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 רגילות כאמור בסעיפים 10-13, נחשבות לשעות נוספות.
- ב. עובד אשר יידרש על ידי הממונה, לצורך מילוי תפקידו, 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 תועסק בשעות נוספות, החל מחודש 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 תתבצעה כאמור להלן: -
- 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 הניסיון.
 - 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 הטכניון 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 עניין 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 עניין 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, תיבדק בקשתו תוך מגמה לאפשר החזרתו. לא נמצאה אפשרות להיענות 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 בתקופת הניסיון תקבע בכתב המינוי. עם תום תקופת הניסיון 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 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 בנאמנות בכל יכולתו ובמלוא כושר עבודתו.
- ב. על העובד לבוא לעבודה בשעה קבועה. לא יפסיק ולא יעזוב עובד את עבודתו לפני השעה המיועדת לכך, אלא בהסכמת הממונים עליו.
- ג. על העובד לשמור על סודיות העניינים המקצועיים והעסקיים שהגיעו לידיעתו במסגרת תפקידו במוסד ואשר פרסומם נאסר בהוראות ההנהלה וראשי היחידות, המסווגות את סודיות העבודות, ואשר תתפרסמנה מפעם לפעם.
- עובד המועסק במסגרת עבודה שחלות עליה מגבלות כמצוין למעלה יידרש לחתום על הצהרה לשמירת סודיות האינפורמציה עמה בא במגע על פי הנוסח המפורט בנספח ח'.
- ד. עבודה פרטית:
- עובד המבקש להתקשר לעבודה קבועה ורצופה עם מקום עבודה נוסף מחוץ לטכניון ינהג כלהלן: -
- 1) חודש לפני התחלת ההתקשרות יודיע בכתב לאגף משאבי אנוש על כוונתו.
 - 2) לא התקבלה התנגדות מצד אגף משאבי אנוש - יראה הדבר כמוסכם מצד אגף משאבי אנוש והאיש יתחיל בעבודתו.
 - 3) בכל מקרה של התנגדות אגף משאבי אנוש - 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 משאבי אנוש 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 משאבי אנוש.
- 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 השעייה 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 וההנהלה תשלם לו את משכורתו המלאה בעד

זמן הבטלה. עבד העובד הזה באותו פרק זמן במקום אחר, תשלם לו ההנהלה את סכום ההפרש שבין משכורתו לבין הסכום שהשתכר. ההנהלה רשאית לפי שיקוליה לוותר על ניכוי ההכנסה הנוספת בתקופת השעייתו. כדי לפייס דעתו של העובד תפרסם ההנהלה הודעה מתאימה. תוכן ההודעה יקבע בהתייעצות עם 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 במסירת ידיעות פנימיות של המוסד מבלי שהוסמך לכך ו/או בשימוש 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 ההנהלה באמצעים נגד עובד אשר הפר כללי משמעת, תודיע על כך ההנהלה לארגון העובדים בו ביום.

י. יערער ארגון העובדים על אמצעים שנקטו 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 העניין לברור כאמור בפרק ז' בהסכם זה.

יא. לגבי עובד המאחר לעבודה ו/או המקדים לעזוב עבודתו לפני המועד ללא רשות מראש רשאית ההנהלה לאחוז באמצעים הבאים:

(1) נזיפה בכתב שהעתק ממנה יועבר 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 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 ההנהלה או קצין הביטחון 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 בטכניון 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"ט תקבע תוספת הותק בהתאם לאמור בנספח ב'. לגבי העובדים המדורגים בדירוג בו לא נקבעו כללים כנ"ל, תחושב תוספת הותק מיום תחילת עבודתו של העובד במוסד.
- ד. לעובד טכניון העובר מדירוג לדירוג על-סמך החלטת אגף משאבי אנוש, תוכר תוספת הותק עבור שנות עבודתו במוסד בדירוג הקודם, בתנאי ששך-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 $\frac{3}{4}$	15
7 $\frac{1}{4}$	20
8 $\frac{1}{2}$	25
11 $\frac{1}{2}$	30
14	35
15 $\frac{1}{2}$	40
17	45
20	50
21 $\frac{1}{4}$	55
22 $\frac{1}{2}$	60
25 $\frac{1}{2}$	65
28 $\frac{1}{2}$	70
29 $\frac{3}{4}$	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 הוועד 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 10 ב'.

עובד המועסק במשרה חלקית ויידרש לעבוד מעבר להיקף משרתו, תשולם לו התמורה כדלקמן:

א. על אותו חלק המשלים את עבודתו להיקף משרה שלמה - יקבל תשלום 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 משאבי אנוש, עוסקים בסבלות ונמנים עם אחד העיסוקים הבאים:

עובדי משק;
עובדים מאומנים;
מחסנאים;
עובדי דואר;
עובדים בבדיקות בטון במבדקות לחומרי בנין;
מטפלים בחיות,

יקבלו עבור שעות עבודתם בעיסוקים אלה גמול מיוחד של 25% ממחיר שעת עבודתם הרגילה. התוספת המרבית האמורה לא תעלה על 3,600 ל"י לשנה. התקרה תיבדק מדי פעם.

עובדים שימלאו מקומם של עובדים הנמנים ברשימת העיסוקים הנ"ל, ואשר יעדרו מעבודתם לרגל חופשה, מחלה וכו', יהיו זכאים להיכלל במקומם ברשימה, כל עוד ימלאו את תפקידם של העובדים החסרים.

24. כלכלה לעובדים בשעות נוספות

עובד שהועסק שתי שעות נוספות (בגין הוא זכאי לתשלום) וכתוצאה מכך הועסק תשע ורבע שעות רצופות, אך פחות מאחת עשרה ורבע שעות רצופות, וכן עובד שהועסק ארבע שעות נוספות לפחות (שבגין 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 תום שנת התקציב במוסד, רשאי ארגון העובדים להגיש המלצותיו להנהלה בדבר קידום עובדים בדרגות במסגרת תקן המוסד.
- ב. על ההעלאות בדרגה תחליט ההנהלה, בהתחשב בשינויים בתפקידו בהרחבת היקף עבודתו, במידת האחריות 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 העניין לדיון וסיכום משותף בין ההנהלה וארגון העובדים.
- ד. לא הגיעו הצדדים לסיכום משותף (לפי סעיף 25 ג'), יובא העניין לדיון נוסף בין ההנהלה לבין ההסתדרות.
- ה. ההנהלה והארגון יעשו מאמץ משותף לסיים את כל הליכי הדיון המצוינים לעיל עד לסוף חודש אוקטובר של אותה שנה.
- ו. סיווג משרות לעובדים בדירוג האחד - בהתאם לנספח ז'.

פרק ה':**זכויות 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 המדרג 5 ומעלה -

25 ימי עבודה לשנה למן השנה הראשונה.

3. ביוכימאים ומיקרוביולוגים:

א. עובד המדרג 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 המדרג 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 המדרג 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 יחויב 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, בתנאי שסך - כל ימי החופשה לשנה לא יעלה על עשרים וחמשה ימי עבודה.

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

- ה. טלפונאי 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 שנתית בכפוף לחוק עבודת נוער.
- ז. חופשה לעובדים בתחומי קרינה - אורך החופשה לכל שנת עבודה במוסד. 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, תחויב תקופת מחלתו על - חשבון יתרת ימי המחלה המגיעים לו.
לא תעמוד לזכותו יתרה של ימי מחלה לאותו מועד יחויב חשבון ימי חופשתו.
- י. נעדר העובד מעבודתו לרגל חופשה שנתית ובתקופת החופשה חלה בן משפחתו, והעובד הציג על כך תעודה רפואית לא תחויב חופשתו השנתית של העובד בימים אלה כאמור בסעיף 31ט'.
- יא. מועדי החופשה וצבירתה יקבעו על ידי ההנהלה בהתחשב בדרישות העובד ובשים לב לצורכי 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 שבעת 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:
- ערב ראש השנה (עדכון 10)
 - שני ימי ראש השנה
 - ערב יום הכפורים
 - יום הכפורים
 - שלושה ימי חג הסוכות (כולל הושענה רבא)
 - פורים
 - ערב פסח
 - שני ימי חג הפסח
 - ערב חג שבועות (עדכון 10)
 - יום חג שבועות
 - יום העצמאות

- ב. עובד קבוע, אשר מטעמים דתיים בכוונתו להעדר מהעבודה לרגל צום התשעה באב והודיע בכתב להנהלה על כך יומיים לפני הצום, לא יחויב על היעדרות זו.
- ג. עובד המועסק דרך קבע בעבודה במשמרות ויצא לחופשה שנתית, יתבסס חישוב משכורתו בתקופת חופשתו, על ממוצע שכרו הרגיל (שעות רגילות ותוספת משמרת). מכסת החופשה לצורך סעיף זה תהיה בהתאם למכסות החופשה שנקבעו בהסכם זה.
- חישוב ממוצע השכר הרגיל יתבסס על שלושה החודשים שקדמו לחודש בו יצא העובד לחופשה.
- ד. בוטל - (עדכון 10)
- ה. בערבי חגים כמפורט לעיל בסעיף קטן א' (פרט לפורים, יום האם) 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 יינתנו 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 בחג כאמור בהסכם זה.
- ט. בתקופת חג החנוכה יהיו העובדים זכאים ליום חופשה בתשלום שייקרא "יום משפחה". מועד הניצול המדויק של יום המשפחה לכל עובד יקבע בתאום ובאישור ראש היחידה בה מועסק העובד. יום חופשה זה אינו ניתן להמרה ו/או לפדיון.

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 נישואיו.
- 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 בן 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. ניסיון של עובד להיקלט בעבודה מחוץ לטכניון 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. שתקופת החל"ת לא תעלה על 3 שנים ;
 - ג. שהעובד לא ניצל חל"ת מסיבה אחרת במשך 3 השנים האחרונות ;
 - ד. שההנהלה הסכימה לשמור לעובד על תפקידו.
- לא הסכימה ההנהלה לשמור על התפקיד, יהיה האישור 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 תשי"ד-1954, תקבל את דמי הלידה המגיעים לה כחוק מאת המוסד לביטוח לאומי.
- ב. יהיה התשלום מביטוח לאומי נמוך מזה שהייתה העובדת קבועה מקבלת תמורת שני חודשי עבודה, תשלום ההנהלה את ההפרש לשכר שני חודשים אלה.
- ג. עובדת קבועה העובדת במוסד לא פחות משנה, זכאית להמשיך את חופשת הלידה בחופשה ללא תשלום עד תום שנה לאחר יום הלידה.
- 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. היעדרות מפאת מחלה

- א. כל עובד קבוע או זמני הנעדר מפאת מחלה זכאי לתשלום שכר מלא (להלן דמי מחלה) בגבול של שלושים ימי מחלה לשנה מהיון הראשון של כניסתו לעבודה. חשבון ימי המחלה בתשלום, מצטבר במשך כל שנות עבודתו של העובד. החישוב לחלקי השנה יהיה שניים 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 היעדרות מהעבודה לרגל מחלה יש להמציא תעודה מתאימה מטעם הרופא. ברם, העובד יוכל להעדר לרגל מחלה לא יותר מ- 9 ימי עבודה במשך שנת עבודה אחת מבלי שיידרש להגיש תעודת מחלה. היעדרות ללא תעודה לא תעלה על שני ימים רצופים.
- ד. שהה העובד בבית הבראה לאחר מחלה לפי צו רפואי, תחשב התקופה בה שהה בבית הבראה כתקופת היעדרות בתשלום מפאת מחלה.
- ה. חייב עובד לנסוע מחוץ לעיר לשם בדיקה רפואית על פי תעודה רפואית יראו תקופת העדרו כתקופת היעדרות מפאת מחלה.
- ו. תמשך מחלת עובד קבוע מעל למכסת ימי המחלה בתשלום המגיעים לו בהתאם לסעיף קטן א' דלעיל, תחליט ההנהלה בשיתוף ארגון העובדים על הגדלת מכסת ימי המחלה מתוך קרן שתוקם לצורך זה.

מקורות הקרן יהיו:

- (1) ימי חופשה שנתית שהעובדים יתרמו לקרן זו.
- (2) תרומות ימי עבודה מטעם ההנהלה במספר 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 היעדרות כזאת כהיעדרות 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 מכסת 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 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 בהתיישבות 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 בתור מס מקביל, זאת בגבול משכורת חודשית כוללת שתקבע מפעם לפעם בהסכם בין ההנהלה לבין ההסתדרות.

34. ביטוח פגיעות בעבודה

- א. ההנהלה תבטח את העובדים למקרה של פגיעות בעבודה (תאונות עבודה ומחלת מקצוע) בהתאם לחוק הביטוח הלאומי.

- ב. במקרה של פגיעה בעבודה תשלם ההנהלה לעובד שנפגע דמי פגיעה בשיעור השווה לשכרו הרגיל. במידה והעובד יקבל דמי פגיעה ישירות מהמוסד לביטוח לאומי בגין תקופה בעבורה קיבל את שכרו הרגיל מהטכניון, יעביר העובד לטכניון את מלוא דמי הפגיעה בעבודה שהועברו אליו על ידי המוסד לביטוח לאומי בגין עבודתו בטכניון. עלו "דמי הפגיעה" כמשמעותם בחוק הביטוח הלאומי על דמי הפגיעה ששולמו לעובד הקבוע בפועל ע"י הטכניון, יעביר הטכניון לידי העובד את ההפרש בין דמי הפגיעה לבין שכרו הרגיל של העובד.
- בכל מקרה לא ישולם השכר לפי סעיף זה מעבר לששה חודשים מיום הפגיעה. "דמי הפגיעה" לענין סעיף זה – חישוב "דמי פגיעה" (כולל עבור הימים הראשונים) עפ"י נוסחאות המוסד לביטוח לאומי כששכר הבסיס כולל תשלום עבור שעות נוספות. בכל מקרה לא יגרע סעיף קטן זה מזכויות העובד בכל הנוגע ל"דמי פגיעה" כפי שהיו, עובר לחתימת התיקונים לסעיף זה, שמקורם בעדכון 4,5,6,7 (עדכון 4,5,6,7).
- ג. אם כתוצאה מהפגיעה תמשך הפגיעה בכושרו של העובד תקופה העולה על ששה חודשים כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, והעובד ניצל את זכויותיו הקבועות בסעיף 31 כנ"ל, תבוא ההנהלה לידי הסכם עם ארגון העובדים בקשר לפיצוי מתאים, ובלבד שהמדובר בעובד קבוע.
- ד. החזרת ההוצאות הנוספות של הנפגע לצורך רפוי, שלא כוסו על ידי המוסד לביטוח לאומי והמוסדות הנוגעים בדבר, ויאושרו בתור שכאלה על ידי ועדה רפואית המורכבת מרופא שיתמנה על ידי הנהלת הטכניון ורופא מטעם קופת החולים אליה משתייך העובד, תידון בין ההנהלה וארגון העובדים.
- ה. עובד שנפגע ואיבד את כושרו לעבוד או אחוז מסוים 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 משאבי אנוש יסייע לעובד בעצה והדרכה בכל הכרוך בתביעותיו מחברת ביטוח בדבר פגיעה עקב תפקידו.

35. דמי נסיעה

- א. עובדים הנוסעים בהסעה מאורגנת על ידי הטכניון, על - סמך כרטיס שהוצא על ידי ההנהלה, ינוכה משכרם סכום שיקבע מדי פעם בפעם בהוראות החשב הכללי (בעת חתימת ההסכם - הסכום הוא - 4 ל"י).
- ב. לעובדים המגיעים ברכב ציבורי יוחזרו דמי הנסיעה שיקבעו מדי פעם בהוראות החשב הכללי. מדמי נסיעה אלה ינוכה הסכום 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 הלבשה - 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 התקופה עד אחד באוקטובר ולא יהיה זכאי להלבשה בשנה זו.
- 3) עובד זמני, המתקבל לעבודה לתקופה 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 שיעור 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) ערך ההלבשה/ביגוד יהיה לפני הערך שנקבע ע"י החשב הכללי עבור ההלבשה לפקידים מקבלי קהל. (עדכון 3, 4, 5, 6)
- 2) עובדי פנים ועובדי בתי-מלאכה - 130% מהסך הנקוב בס"ק 1.
- 3) עובדי חוץ - 170% מהסך הנקוב בס"ק 1.
- 4) רמת הביגוד האישית לכל עובד (רמה ג או ד) תיקבע לפי דרגתו של העובד ובהתאם לסעיף 6 להסכם הקיבוצי (הכללי) מיום 22.6.92. (עדכון 3, 4, 5, 6)

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 3.5% עד - 1,500 ל"י - 5% מעל לסך - 1,500 ל"י). התחייבות זו מתייחסת לכל עובד בנפרד 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 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 הבאים: שנות עבודתו של העובד במוסד, מצבו הסוציאלי, הכשרתו והתאמתו של העובד לתפקידו.
- ג. פיטורים בלי הודעה מוקדמת וללא זכות לפיצויי פיטורים יתכנו 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. היעדרות כזו תהיה על-חשבון המוסד.

ד. לא תינתן הודעה מוקדמת לפיטורים לעובד בתקופת הבאות:

- (1) הנעדר מהעבודה מפאת מחלה בין אם מקבל דמי מחלה ובין אם לאו.
- (2) בזמן חופשה שנתית.
- (3) חודש לפני נישואין ובחודש הראשון לאחר הנישואין.
- (4) לעובדת בחופשת לידה.
- (5) בזמן שירותו 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 להינתן בכל עת אך חישובה יתחיל ב- 11 או ב- 16 שלאחר תאריך ההודעה, פרט למקרים הנזכרים בסעיף 18 ז' (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, 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 תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין הייתה סיבה מספקת להתפטרות - רואים לעניין 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 נישואיה חייבת להחליף את מקום מגוריה ולעזוב את סביבות העיר חיפה למקום אחר בישראל.
 - 6) עובד שהתפטר מהעבודה לרגל נישואין עקב העתקת מקום מגוריו לישוב בישראל בו היה גר בן זוגו טרם הנישואין, 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 בישוב המוגדר כאיזור פיתוח, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים לאחר שהוכיח שגר באותו ישוב לפחות ששה חודשים.
- נכשל העובד בניסיונו 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 בטכניון 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 בטענה של הרעת תנאי עבודה ומעמדו עקב שינוי שחל בעבודתו, תובא 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 ג' (אא) להסכם בעניין 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 תקופו 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 עובדים האחרים במידה שנקבעו בתחולה רטרואקטיבית, כפוף לאמור בהסכמים הארציים שבנדון.

פרק ז':**ישוב חלוקי דעות****44. משא ומתן בין הצדדים**

- א. חלוקי דעות שיתעוררו בין הצדדים בתקופת תוקפו של הסכם זה והנובעות מהוראותיו, או מתוך עניינים אחרים הנוגעים ליחסי עבודה שבין הצדדים, יתבררו תחילה במו"מ 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 להיעזר ביועצים בניהול המשא ומתן.

45. בוררות

- לא הגיעו הצדדים, בדרגים השונים שנקבעו לכך ובתקופה שנקבעה כאמור בסעיף 44 לעיל, לכלל החלטה מוסכמת, או שלא התכנסו כאמור לעיל, או תוך הסכמה הדדית של שני הצדדים, יועבר העניין השנוי במחלוקת להכרעת בוררות כמפורט להלן: -
- א. תוך שבוע ימים ממועד העברה לבוררות ימנה כל צד נציג מטעמו לועדת בוררות שתתכנס מיד עם מנוי הבוררים, תדון ותכריע בעניין השנוי במחלוקת.
- ב. שני הבוררים ימנו בורר שלישי אם יראו זאת לנכון בתחילת הדיון. ברם הם יהיו חייבים בכך, אם לא יגיעו לכלל הכרעה בעניין השנוי במחלוקת תוך שבועיים ימים מיום מינויים.
- ההכרעה בהרכב שלושה בוררים יכולה להתקבל ברוב דעות.
- ג. באין הסכמה על שם הבורר השלישי, תוך 21 יום מיום מנוי הבוררים, רשאי כל צד לבקש את בית-המשפט המחוזי בחיפה למנות את הבורר השלישי.

פרק ח':**כללי - שונות**

- 46. ניכויים שונים**
- א. מס אחיד - ההנהלה תנכה מס אחיד משכרו של עובד לפי הודעת העובד על חברותו בקופת החולים הכללית בעת התקבלו לעבודה, או לפי הודעת הקופה בה הוא חבר, אם 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, בתחום מקצועו בטכניון.
- ב. ההנהלה וארגון העובדים יקימו ועדה שבראשה יכהן ראש אגף משאבי אנוש 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 תפקידו 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**
- תוקם ועדה משותפת להנהלה ולארגון העובדים אשר תבדוק את תביעת הארגון להקמת קרן משותפת למתן מילגות לבני העובדים הלומדים בבתי - ספר תיכוניים ובמוסדות להשכלה גבוהה, שמחוץ למסגרת הטכניון.
- 50. המצאות ופטנטים**
- עובד אשר ימציא המצאה יחולו עליו תקנות הפטנטים של המוסד כמפורט בנספח 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 שנתית ודמי הבראה בהתאם לותקו 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 ובבסמ"ת - פטור מלא.

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

התנאים שניתנו לעובדים קבועים בטכניון כנ"ל, יינתנו גם לפנסיונרים של הטכניון ולשאירים.

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 בתחלופת ממונה לא יהוו עילה לפגיעה בעובדים הכפופים לו. אין לראות כפגיעה תביעת ממונה שעניינה 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, תוגש הצעת הנוהל לארגון העובדים לקבלת הערות. הערות אלה יובאו בחשבון בדיונים שההנהלה מקיימת בתהליך אישור הנוהל. לאחר סיכום הנוהל על ידי ההנהלה, יועבר הנוסח שהוחלט עליו לידיעת ארגון העובדים.

לא הסכים ארגון עובדים 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 תנאי הביטוח בחוזר נפרד.

60. העתקי מכתבים

אגף משאבי אנוש ימציא לארגון העובדים העתק מכל מכתב המופנה על ידיו אל עובד חבר הארגון, והמתייחס למעמדו ותנאי 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:

רשימת המוסדות אשר בפיקוח הטכניון.	נספח א':
הסכם עובדים טכניים בטכניון.	נספח ב':
טבלאות שכר לעובדים קבועים.	נספח ג':
תקנות, המצאות ופטנטים.	נספח ד':
ביטוח חיים ריזיקו.	נספח ה':
הענקת ביגוד לעובדים.	נספח ו':
סיווג להערכת משרות בדירוג האחיד.	נספח ז':
הצהרת סודיות.	נספח ח':
הסכם מעבר לשבוע עבודה בן 5 ימים ומערכת נוכחות ממוחשבת.	נספח ט':

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 הסתדרות הפקידים
וארגון עובדי הטכניון

משה ורטמן

יהודה קרן

משה גור

יעקב אוניקובסקי

יוסף הראל

שולמית פייר

אדית קוואל

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 למחקר ופיתוח בערבון מוגבל.
- (3) בית-הספר להנדסאים וטכנאים מיסודו של בסמ"ת.
- (4) אגודת דורשי-הטכניון בישראל.
- (5) קרן מלווה לתלמידי הטכניון .

נספח ב'

עובדים טכניים בטכניון

1. העובדים בדירוג ע"ט (טכניון) ידורגו בהתאם 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 מתכת (חרטות, רתכות, מסגרות, פחחות, יציקה);	נפוח זכוכית;
טכנאות המחשה;	צלום טכני;
אחראי לחדר מכונות;	אחראי לרכב;
	נגרים;
	שרברבים.

ב. כדי למנוע אי הבנות 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 - יכלל בדירוג זה לאחר שעיסוקו ייבדק בוועדה פריטטית ויוגדר כעיסוק טכני.

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

ג. שני הצדדים ידונו במשותף אם יש מקום לאור אופי העיסוק, הכישורים האישיים וניסיונם בעבודה קודמת להעביר העובדים ברשימת המקצועות כדלהלן ולדרגם אישית בדירוג ע"ט (טכניון); בטיחות, כיבוי אש, ציור 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 משאבי אנוש וארגון העובדים, הדיון בענין זה יקויים במסגרת המגעים השוטפים בין אגף משאבי אנוש לארגון העובדים.

2. שני הצדדים מסכימים כי עובדים המועסקים כיום בטכניון בעיסוקים הנזכרים בסעיף דלעיל המדורגים בדירוג האחיד ואשר דרגתם היא י"ג ומעלה יעברו לאחר בדיקה ואישור הועדה הפריטטית לדירוג ע"ט (טכניון) בהתאם לטבלה 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"ט1	7
י"ט2	8
כ'	9
כ"א	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 החל מ- 01.04.1998, באחד המקצועות המפורטים בסעיף 1א' ב' ג' לנספח זה (להלן: העובדים החדשים) ידורגו על ידי אגף כח-אדם בדירוג האחיד או בדירוג ההנדסאים והטכנאים וזאת בהתאם לקריטריונים של האיגוד המקצועי, ועפ"י החלטת ראש אגף כח-אדם. עובדים חדשים לא ישובצו בדירוג ע"ט. למען הסר ספק, החל מהמועד הקובע עובדים חדשים אשר אינם עונים על הקריטריונים של האיגוד המקצועי לשיבוץ בדרוג ההנדסאים, ישובצו בדרוג האחיד, בסיווג מיוחד שיקבע עבורם על פי נספח ז' להסכם הקיבוצי. (עדכון 1)

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 בבי"ס מקצועי, קורסים לטכנאים, 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 טכנאים 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 לנוהלים 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

"ההנהלה" - 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 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 שנאמר בהסכמי הטכנאים המיושמים בטכניון, כי מקורם בהשכלתו או בתוארו של הטכנאי.
2. תוספות שכר, תנאים נלווים ושינויים אחרים, שנאמר בהסכמי הטכנאים המיושמים בטכניון כי מקורם כאמור בהשכלתו או בתוארו של הטכנאי, אם יתבעו על ידי הארגון יהיו נושא למשא ומתן בין הצדדים.
3. הפרשות 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

מ' גור (-)
י' הראל (-)
ש' פייר (-)

בשם הנהלת הטכניון - מכון
טכנולוגי לישראל

מ' זהבי (-)

נספח ד'

תקנות, המצאות ופטנטים

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

1. תקנות אלה באות להסדיר את היחסים שבין הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל (להלן – "הטכניון") ואו מוסד הטכניון למחקר ופיתוח בע"מ (להלן – "המוסד") ואו 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.
2. כפוף לזכותו של המוסד לבטל או לשנות את תקנות אלה בהתאם למדובר בסעיף 15 דלהלן, מחייבות תקנות אלה את המוסדות הנ"ל ואת עובדיהם לכל סוגיהם, ונחשבות לחלק בלתי נפרד של תנאי עבודה של כל עובד ועובד במוסדות הנ"ל.
3. תקנות אלה יחולו על כל המצאה שתעשה 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.
4. המונח "המצאה" בתקנות אלה, משמעותו גם כל שפור, השלמה או פתוח כל שהוא של ההמצאה המקורית.
5. כל עובד (להלן "הממציא") אשר ימציא המצאה כל שהיא בתנאים המפורטים בתקנות 2 או 3 לעיל, מחויב למסור למוסד ללא דחוי את כל הפרטים, הידיעות והחישובים וכמו כן להעמיד לרשות המוסד כל מיסמכים, תכניות, נוסחאות או תרשימים הדרושים למוסד על-מנת לבחון את טיב ההמצאה.
6. במידה ופיתוח ההמצאה תצריך מחקרים או ניסויים נוספים, ימסור הממציא, לפי דרישת המוסד מדי פעם בפעם פרטים מלאים על מהלך מחקרים או ניסויים אלה.
7. 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.
8. 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 ואו בשמותיהם של הממציא ואו הממציאים.
9. כל אחד מהצדדים יחתום על כל המיסמכים ויספק את כל הפרטים והידיעות הדרושים לביצוע הרשום.
10. במקרה ולרגל הוראות מדינה מהמדינות הנ"ל, לא ניתן לרשום את הפטנט על שם המוסד, ירשם הפטנט על שם הממציא ואו הממציאים בלבד, אך כל הזכויות בו ובהמצאה המוגנת על ידו תהיינה שייכות במחציתן למוסד מצד אחד ומחציתן השניה לממציא ואו לממציאים, כפוף לזכותו של המוסד לנכוי ההוצאות קבוע בסעיף 9 להלן.
11. הברירה תהיה בידי המוסד, לדרוש מהממציא לחתום בשעת 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 התשלומים הכרוכים ברשום הפטנט, או העברת מחציתו כנ"ל.
12. הרשות תהיה למוסד להפסיק בכל שלב את הטיפול ברשום הפטנט, אך במקרה זה ישארו כל ההוצאות שהושקעו בקשר לרשום הפטנט עד לתאריך הפסקת הטיפול, על חשבון המוסד.

8. על אף רשום הפטנט על שם הממציא או על שמות הממציא והמוסד (כפי שהענין 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, לתת כל הסכמות, לקבוע כל תנאים, לנקוט בכל צעדים משפטיים או אחרים, לצורכי שמירה על זכויות הפטנט או לצרכי שמירה על תוקפו, 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 הטכניון, המוסד וכל עובדיהם לרבות הממציא ו/או הממציאים.
9. מתוך הכנסות ניצול המסחרי של הפטנט, בכל צורה שתקבע על ידי המוסד, יחזיר לעצמו המוסד את ההוצאות שהושקעו על ידו בכל הפעולות הכרוכות בביצוע הוראות תקנות אלה. היתרה שתהווה את ההכנסה נטו, תחולק בין המוסד מצד אחד והממציא או הממציאים מצד שני בחלקים שווים.
- המוסד ינהל חשבונות נפרדים ומדוייקים 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 לתקנה 4 דלעיל, תחשב עובדה זו לסרוב המוסד לטפל ברשום הפטנט, ובמקרה זה לא תחולנה על הממציא כל התחייבויות הנובעות מתקנות אלה לגבי אותה המצאה.
11. במקרה וההמצאה תהווה תוצאה או שלב מעבודות ממומנות על ידי צד ג' כל שהוא, יחולו לגביה תנאי ההסכם שבין המוסד לבין צד ג' הנ"ל ורק בהעדר כל הסכם כנ"ל יחולו לגביה תקנות אלה. אולם בכל מקרה שלפי הסכם כנ"ל מגיעה טובת הנאה כלשהיא מההמצאה למוסד ו/או לממציא(ים) יתחלקו המוסד מצד אחד והממציא(ים) מצד שני בכל טובות הנאה כנ"ל בחלקים שווים.
12. באותם המקרים, בהם לא קבל הממציא כל סיוע מטעם הטכניון או מטעם המוסד בקשר לעבודות שנסימו בהמצאה, נתנת חלוקת ההכנסות נטו בין המוסד והממציא להיות שונה מן הקבוע בסעיף 9 לעיל וזה כתוצאה מהסכם הדדי בין הנהלת המוסד והממציא ובהעדר הסכם כזה שאלת חלוקת ההכנסות במקרה כזה תוכרע על ידי נשיא הטכניון.
13. במקרה ועל-מנת להגיע לשלב של ניצול המצאה 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 הבאים מטעמם בכל צורה שהיא, הכל כפי שיחייב הענין.
15. הרשות בידי המוסד לבטל או לשנות את הוראות תקנות אלה, על פי החלטת הוועד המנהל של הטכניון, אך לגבי כל ממציא ישארו התקנות בתוקפן בנוסח שהיה בתוקף בשעת רשום המצאתו.
16. הוראות תקנות אלה יחולו על כל עובד הטכניון ו/או המוסד במשך תקופת כהונתו ובמשך תקופה נוספת של שלוש שנים מתאריך פרישתו מתפקידו בטכניון או במוסד.

נספח ה'

ביטוח חיים ריזיקו

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

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

נספח ו'

הלבשה לפקידיים מקבלי קהל

רשימת בעלי התפקידיים הזכאים לביגוד:

פקידיים	עובדי משק	עובדי חוץ	עובדי פנים, מעבדה, מבדקה, עובדי בית - מלאכה אלקטרונאי
פקידיים	עובדי משק	חצרן	לבורנט
ספרנים	עובדיים מאומנים	שרברב	מחסנאי
מדריכי תיירים	עוזרי לבורנטים	חשמלאי אפוי"ת (נעלי גומי)	מנפח זכוכית
שרטטים	מטפלי חיות	נגר אפוי"ת	משכפל
		גנן	דפס אופסט
		נהג	מכונאי
		קניין	חרט
		צבע	מסגר
		בנאי אוו"ת	רתך
		בטיחות	חשמלאי (נעלי גומי)
		כיבוי אש	מכשירן מכניקה
		עובדי חוץ במבדקות 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, ספרנות, עבודות משק ושרותים, אשר העובדים 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 ההמלצה. החומר יועבר לאגף משאבי אנוש. לאחר הבדיקה אשר תכלול נתוח והערכת עיסוק עם הנוגעים, יעביר אגף משאבי אנוש 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 מנציגי ההנהלה והסתדרות הפקידים במפ"ח. החלטת ועדת הסיווג העליונה תפורסם ותחייב את הצדדים.

קביעת דרגות

א. עובד המדורג 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 ותנאי מסלול הקידום, כפי שנקבעו בטבלת 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 תחולת 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 העניינים 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 תוך פרק הזמן הנ"ל, אהיה צפוי לתביעת פיצויים עקב נזקים שיגרמו על ידי כך למוסד הטכניון למחקר ופיתוח בע"מ ואו 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. האחראי לדיווח ידאג לרשום את שעת ההגעה ושעת היציאה של העובד באותו יום, באופן ידני על גבי הדו"ח החודשי.

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

שעת סיום העבודה היא 15:30. לעובדים בסדרי עבודה בלתי רגילים, שעת סיום העבודה תהיה על פי סדרי העבודה שלהם.

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 תחילתן 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 המדוייק 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 משאבי אנוש ימציא לעובד, בסיום החודש, דו"ח נוכחות חודשי ובו פרוט שעות עבודתו באותו החודש.

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

לא יבוצעו חיובים בחשבונות עובד אשר נבצר ממנו עקב העדרות כגון: מחלה, מילואים, חופש וכו' למלא את הדו"ח החודשי.
העובד יהיה חייב למלא את הדו"ח החודשי מיד עם שובו לעבודה.

עובד יהיה חייב להשלים את שעות ההעדרות במהלך אותו החודש.

ראש היחידה או מי שיוסמך לכך על ידיו יוודא את נכונות מלוא הפרטים המופיעים על גבי הדו"ח 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 אגף משאבי אנוש לארגוני העובדים.

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