

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 28.7.2008

מדינת ישראל : ב ין :

המיוצגת על ידי הממונה על השכר באוצר, מר אלי כהן ו/או מר שמואל
הולנדר, נציב שירות המדינה ;

(להלן "המדינה")

מצד אחד

ארגון סגל המחקר במשרד הביטחון, ברפא"ל ובמשרד ראש הממשלה : ל ב ין :

המיוצג על ידי יו"ר ארגון סגל המחקר, פרופ' דורון חבצלת ;

(להלן "הארגון")

מצד שני

הואיל וקיים קושי לאייש תפקידי ניהול בנושאי מחקר ופיתוח באמצעות עובדי
מחקר בדירוג המחקר הביטחוני ;

והואיל והקושי האמור נובע מהעובדה כי אין ביכולת של עובד מחקר בדירוג המחקר
הביטחוני הממלא תפקיד ניהולי בנושאי מחקר ופיתוח להקדיש את מרב זמנו
למחקר בתחום מומחיותו המהווה את הבסיס לקידומו בדרגה בדירוג המחקר
הביטחוני וזאת, להבדיל מתפקידי ניהול המאוישים על ידי מי שאינם עובדי
מחקר בדירוג המחקר הביטחוני, הכרוכים, בדרך כלל, אף בקידום בדרגה ;

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ לצורך מציאת פתרון לקושי האמור ;

והואיל והצדדים הגיעו להסכמה בענין מתן מענק רבעוני לעובדי מחקר בדירוג
המחקר הביטחוני, אשר יתחייבו למלא תפקיד מבין התפקידים הניהוליים
הקבועים בהסכם למשך תקופת ההתחייבות הקבועה בהסכם והכל כמפורט
בהסכם זה ;

והואיל ומטרת ההסכמה האמורה הינה לעודד עובדי מחקר בדירוג המחקר הביטחוני
למלא תפקידים ניהוליים כאמור.

כ.א

א.ב

על כן הוצהר הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא והנספחים

המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. תחולה

הסכם זה יחול על כל העובדים הממלאים אחר התנאים הבאים במצטבר:

- (א) מועסקים במשרד הביטחון, במשרד ראש הממשלה, בקמ"ג, בממ"ג ובממב"י.
- (ב) מדורגים בדרוג המחקר הביטחוני.
- (ג) משכורתם נקבעת בהסכמים קיבוציים.

להלן: "מנהל מחקר ופיתוח או מנהל מו"פ".

3. תקופה

תקופת הסכם זה הינה מיום 1.1.2007 ועד ליום 31.12.2012.

4. הגדרות

בהסכם זה –

"אגף מו"פ" – אגף אשר הוגדר על ידי נציבות שירות המדינה כאגף העוסק במו"פ.

"מוביל נושא מו"פ" – מנהל מו"פ אשר מונה על ידי הנהלת הגוף ואשר מופקד על נושא מו"פ רב תחומי, מקצועי וייחודי, שאושר על ידי הנהלת הגוף, ואשר מופקד על קידום הידע המקצועי בנושא האמור ועל ניהול הידע בנושא האמור (עדכון מאגר המידע והבטחת זמינות) ואשר אחראי על הכשרת כוח אדם בנושא האמור במערכת לצורך הבטחת המשכיות הידע והעברתו. לעניין זה, "גוף" – מוסד, הועדה לאנרגיה אטומית או משרד הביטחון.

"מוסד" – קמ"ג, ממ"ג, או ממב"י, לפי העניין.

"מחלקת מו"פ" – מחלקה/מעבדה במוסד אשר הוגדר על ידי נציבות שירות המדינה כמחלקה/מעבדה העוסקת במו"פ.

"ש"א" – שנות אדם.

"שטח מו"פ" – שטח/מכון/יחידה במוסד אשר הוגדר על ידי נציבות שירות המדינה כשטח/מכון/יחידה העוסק במו"פ.

"תחום מומחיות מרכזי של עובד" – תחום מומחיות מרכזי של העובד, כפי שהוגדר על ידי הנהלת הגוף שבו עובד העובד.

"תחום מו"פ" – תחום במוסד אשר הוגדר על ידי נציבות שירות המדינה כתחום העוסק במו"פ.

"תקופת ההתחייבות הקובעת" – תקופה של שנתיים רצופות; ואולם, אם מדובר בתפקיד ניהולי במסלול ניהול פרויקט (לפי סעיף 7) והפרויקט מתוכנן ומאושר לתקופה שאינה עולה על שנתיים רצופות, אזי תקופת ההתחייבות הקובעת תהיה התקופה המתוכננת והמאושרת של הפרויקט שאותו מנהל המו"פ מנהל.

5. מסלול ניהול מו"פ - ניהול היררכי

- א. מנהל מו"פ הממלא את אחד התנאים המפורטים להלן יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 45%:
1. ראש אגף מו"פ במוסד או סמנכ"ל מו"פ במוסד.
 2. ראש מינהלה במפא"ת או ראש אגף מו"פ בועדה לאנרגיה אטומית או במשרד הביטחון, ובלבד שהוא ממונה מקצועית על תחומי המו"פ בקמ"ג, בממ"ג או בממב"י. רשימת בעלי התפקידים הזכאים לפי סעיף קטן זה מפורטים בנספח ב' המצ"ב להסכם זה.
(להלן: "מנהל מו"פ זכאי לפי סעיף קטן א")
- ב. מנהל מו"פ שהינו סגן למנהל מו"פ זכאי לפי סעיף קטן (א) יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 36%.
- ג. מנהל מו"פ במוסד שהינו ראש שטח מו"פ יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 36% (להלן: "מנהל מו"פ זכאי לפי סעיף קטן ג").
- ד. מנהל מו"פ במוסד שהינו סגן לראש שטח מו"פ שהוא מנהל מו"פ זכאי לפי סעיף קטן (ג) יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 31.5%.
- ה. מנהל מו"פ במוסד שממלא תפקיד של מהנדס הפעלה ומו"פ ראשי של מכון העוסק במו"פ יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 31.5%.
- ו. מנהל מו"פ במוסד שהינו ראש מחלקת מו"פ אשר עוסק במסגרת עבודתו במספר דיסיפלינות מדעיות מלבד תחום המומחיות המרכזי שלו יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 27% (להלן: "מנהל מו"פ זכאי לפי סעיף קטן ו").
- ז. מנהל מו"פ במוסד שהינו סגן למנהל מו"פ זכאי לפי סעיף קטן (ו) אשר עוסק במסגרת עבודתו במספר דיסיפלינות מדעיות מלבד תחום המומחיות המרכזי שלו יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 18%, ובלבד שמתקיים אחד מהתנאים הבאים:
1. עובדים לפחות 18 עובדים במחלקת מו"פ שבה הוא ממלא תפקיד סגן כאמור.
 2. במחלקת מו"פ שבה הוא ממלא תפקיד סגן כאמור לא קיים תחום או תחומים כפופים.
- ח. מנהל מו"פ במוסד שהינו ראש תחום מו"פ אשר עוסק במסגרת עבודתו במספר דיסיפלינות מדעיות מלבד תחום המומחיות המרכזי שלו יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 18%.
- ט. הוראת מעבר: הוראות סעיף 5 זה יחולו לגבי מנהל מו"פ שמילא ביום חתימת הסכם זה אחד מהתפקידים הקבועים בסעיף 5 זה אשר מזכים במענק רבעוני ושמינויו לתפקיד האמור אושר לאחר יום 1.1.2007.

6. מסלול ניהול מו"פ - ניהול נושא מו"פ

- א. מנהל מו"פ במוסד אשר מונה על ידי הנהלת המוסד שבה הוא עובד כמוביל נושא מו"פ ברמת שטח יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 36%, ובלבד שנושא המו"פ אשר באחריות מנהל המו"פ מתבצע בלפחות שני שטחי מו"פ במוסד.
- ב. מנהל מו"פ במוסד אשר מונה על ידי הנהלת המוסד שבה הוא עובד כמוביל נושא מו"פ ברמת מחלקה יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 27%, ובלבד שנושא המו"פ אשר באחריות מנהל המו"פ מתבצע בלפחות שתי מחלקות מו"פ במוסד.

א.?

א.?

ג. מנהל מו"פ במוסד אשר מונה על ידי הנהלת המוסד שבה הוא עובד כמוביל נושא מו"פ ברמת תחום יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 18%, ובלבד שנושא המו"פ אשר באחריות מנהל המו"פ מתבצע בלפחות שני תחומי מו"פ במוסד.

ד. מנהל מו"פ במוסד אשר מונה על ידי הנהלת המוסד שבה הוא עובד כמוביל נושא מו"פ ברמה הבסיסית יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 9%, ובלבד שנושא המו"פ אשר באחריות מנהל המו"פ מתבצע לפחות עם שני עובדים נוספים המדורגים בדירוג המחקר הביטחוני מלבדו.

ה. מנהל מו"פ בועדה לאנרגיה אטומית או במשרד הביטחון אשר מונה על ידי הנהלת הגוף כמוביל נושא מו"פ ברמת שטח יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 36%, ובלבד שנושא המו"פ אשר באחריות מנהל המו"פ הוא לכל הפחות בהיקף של 200 ש"א או 50 פרויקטי מו"פ. לעניין זה, "פרויקט מו"פ" – פרויקט שהוגדר על ידי הנהלות המוסדות או על ידי ראש מפא"ת, לפי העניין, כפרויקט מו"פ.

ו. מנהל מו"פ בועדה לאנרגיה אטומית או במשרד הביטחון אשר מונה על ידי הנהלת הגוף כמוביל נושא מו"פ ברמת מחלקה יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 27%, ובלבד שנושא המו"פ אשר באחריות מנהל המו"פ הוא לכל הפחות בהיקף של 60 ש"א או 10 פרויקטי מו"פ. לעניין זה, "פרויקט מו"פ" – פרויקט שהוגדר על ידי הנהלות המוסדות או על ידי ראש מפא"ת, לפי העניין, כפרויקט מו"פ.

ז. מנהל מו"פ בועדה לאנרגיה אטומית או במשרד הביטחון אשר מונה על ידי הנהלת הגוף כמוביל נושא מו"פ ברמת תחום יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 18%, ובלבד שנושא המו"פ אשר באחריות מנהל המו"פ הוא לכל הפחות בהיקף של 20 ש"א או 3 פרויקטי מו"פ. לעניין זה, "פרויקט מו"פ" – פרויקט שהוגדר על ידי הנהלות המוסדות או על ידי ראש מפא"ת, לפי העניין, כפרויקט מו"פ.

ח. הוראת מעבר: הוראות סעיף 6 זה יחולו לגבי מנהל מו"פ שמילא ביום חתימת הסכם זה אחד מהתפקידים הקבועים בסעיף 6 זה אשר מזכים במענק רבעוני ושמינויו לתפקיד האמור אושר לאחר יום 1.1.2008.

7. מסלול ניהול מו"פ – ניהול פרויקט מו"פ במוסד

א. מנהל מו"פ במוסד אשר מונה על ידי הנהלת המוסד שבה הוא עובד כמנהל פרויקט מו"פ בינוני, יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 18%, ובלבד שרוב העובדים בפרויקט הנם עובדים המדורגים בדירוג המחקר הביטחוני, בדירוג מהנדסים ובדירוג טכנאים.

ב. מנהל מו"פ במוסד אשר מונה על ידי הנהלת המוסד שבה הוא עובד כמנהל פרויקט מו"פ גדול, יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 27%, ובלבד שרוב העובדים בפרויקט הנם עובדים המדורגים בדירוג המחקר הביטחוני, בדירוג מהנדסים ובדירוג טכנאים.

ג. מנהל מו"פ במוסד אשר מונה על ידי הנהלת המוסד שבה הוא עובד כמנהל פרויקט מו"פ מוסדי/מערכתי, יהיה זכאי בגין תקופת ההתחייבות הקובעת למענק רבעוני בשיעור של 36%, ובלבד שרוב העובדים בפרויקט הנם עובדים המדורגים בדירוג המחקר הביטחוני, בדירוג מהנדסים ובדירוג טכנאים.

ד. מוסכם על הצדדים כי הגדרת הפרויקטים וסיווגם (פרויקט מו"פ בינוני, פרויקט מו"פ גדול ופרויקט מו"פ מוסדי/מערכתי) ייקבעו על ידי הנהלת המוסד בנוהל נפרד.

ה. הוראת מעבר: הוראות סעיף 7 זה יחולו לגבי מנהל מו"פ שמילא ביום חתימת הסכם זה אחד מהתפקידים הקבועים בסעיף 7 זה אשר מזכים במענק רבעוני ושמיונו לתפקיד האמור אושר לאחר יום 1.1.2008.

8. כללי המענק הרבעוני

א. הזכאות למענק הרבעוני לפי סעיפים 5-7 מותנית בחתימת מנהל המו"פ על כתב התחייבות למלא תפקיד ניהולי במשך תקופת ההתחייבות הקובעת שנוסח מצ"ב כנספח א' להסכם זה והיא תעמוד בתוקפה כל עוד הוא ממלא אחר כל התנאים הקבועים בהתחייבות האמורה ואחר כל התנאים הקבועים בסעיפים 5-7.
ב. היה והתנאי בדבר שירות מלוא תקופת ההתחייבות אינו מתקיים יחולו הכללים הבאים:

- (1) יופסק לאלתר תשלום המענק הרבעוני.
- (2) יקוזזו כל הסכומים אשר השתלמו למנהל המו"פ על חשבון המענק הרבעוני בתקופת ההתחייבות כשהם צמודים למדד המחירים לצרכן מיום תשלומם ועד ליום החזרת התשלום בפועל, מתשלומים עתידיים המגיעים למנהל בעקבות שירותו.
- (3) על אף האמור בסעיף קטן (2), ככל שהשלים בעבר מנהל המו"פ תקופת התחייבות קובעת מלאה על פי הסכם זה - יקוזז סכום של מענק רבעוני אחד אשר השתלם למנהל המו"פ על חשבון המענק הרבעוני בתקופת ההתחייבות הנוספת כשהוא צמוד למדד המחירים לצרכן מיום תשלומם ועד ליום החזרת התשלום בפועל, מתשלומים עתידיים המגיעים למנהל בעקבות שירותו.
- (4) על אף האמור בסעיף (ב)(2) וסעיף (ב)(3) לעיל, האמור בו לא יחול על מנהל מו"פ בכל אחד מהמקרים המפורטים להלן:
(א) מנהל המו"פ הפסיק, ביוזמת המעסיק, למלא תפקיד ניהול המזכה במענק הרבעוני הקבוע בסעיף זה (לרבות במקרה שהפסקת מילוי התפקיד, ביוזמת המעסיק, נבעה משינויים בהגדרות התקינה שהחליט עליהם המעסיק במסגרת שינוי מבני).
(ב) פטירת מנהל המו"פ תוך כדי תקופת ההתחייבות.
(ג) סיום עבודה בתקופת ההתחייבות, בשל אובדן כושר עבודה.
- (5) במידה והמעסיק אישר את יציאת מנהל מו"פ לשבתון ומנהל המו"פ יצא, בהתאם לאישור, לשבתון בתקופת ההתחייבות הקובעת - יראו אישור זה כיוזמה של המעסיק לענין סעיף קטן (ב)(4)(א) לעיל בלבד.

ג. על אף האמור בסעיפים 5-7, מנהל מו"פ שמתקיימים בו התנאים המזכים בשני מסלולים או יותר (המפורטים בסעיפים 5-7), יהיה זכאי לקבל בגין אותה תקופת זכאות מענק רבעוני אחד בלבד. במקרה כאמור, יהיה מנהל מו"פ זכאי למענק הגבוה מביניהם בלבד.

ד. המענק הרבעוני ישולם בתקופת ההתחייבות הקובעת אחת לרבעון, בחודשים פברואר, מאי, אוגוסט ונובמבר, על פי החלק היחסי של תקופת העסקתו של מנהל המו"פ בתקופת ההתחייבות.

ה. תשלומי הפרשים בגין התקופה מיום 1.1.2007 או מיום 1.1.2008 (לפי העניין) ועד ליום חתימת הסכם זה יבוצעו במשכורת חודש ספטמבר 2008 ולא יאוחר ממשכורת חודש אוקטובר 2008.

א.3

א.4

ו. בסיס השכר לצורך תשלום המענק הרבעוני יחושב כדלקמן:
(1) בשלב הראשון תחושב המכפלה של A ו-B כמוגדר להלן, בגין כל אחד משלושת החודשים שבגינם משתלם המענק הרבעוני (בגין כל חודש בנפרד).
(2) בשלב השני יחושב הממוצע של 3 המכפלות שחושבו בשלב הראשון וממוצע חודשי זה יהווה בסיס השכר לצורך תשלום המענק הרבעוני.

A = השכר המשולב ושכר קידום הותק לפי מבנה וסולם הדרגות וסולם קידום הותק וגרירת הותק הנלווים לכל דרגה;

$B = 1 +$ שיעור תוספת קמ"ג, או שיעור תוספת ממ"ג, או שיעור תוספת ממב"י, או שיעור תוספת תב"י במשרד הביטחון ושיעור תוספת דריכות במשרד הביטחון, לפי העניין.
למען הסר ספק, לצורך חישוב בסיס השכר לצורך תשלום המענק הרבעוני יובא בחשבון שיעור תוספת קמ"ג, או שיעור תוספת ממ"ג, או שיעור תוספת ממב"י, או שיעור תוספת תב"י במשרד הביטחון ושיעור תוספת דריכות במשרד הביטחון, לפי העניין, ולא יובא בחשבון הבסיס לחישוב התוספות האמורות.

דוגמא:

אם בכל אחד משלושת החודשים שבגינם משתלם הרבעוני:
 $A = 8634.14$; ואם תוספת ממ"ג היא בשיעור 45.5%, אז $B = 1.454 -$
אז בסיס השכר לצורך תשלום המענק הרבעוני הינו 12,554.07 שקלים חדשים.

ז. המענק הרבעוני אינו שכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לענין פנסיה תקציבית, פיצויי פיטורים, ערך שעה ולא יופרשו בגינו הפרשות לקופת גמל, לקרן פנסיה צוברת או לביטוח מנהלים. היה וייקבע בהסכמת הצדדים או במסגרת פסק דין סופי או במסגרת פסק בוררות שהמענק הוא שכר לכל דבר ועניין או לעניין מסוים, כי אז יופחת בהתאמה גובה המענק, הקבוע בסעיפים 5-7, רטרואקטיבית ממועד תחילת הזכאות למענק, באופן שלא תוטל על המדינה עלות נוספת בגין המענק, מעבר לעלות המענק למדינה על פי הסכם זה.

ח. הוראות בעניין הפרשות בגין המענק הרבעוני ייקבעו בהסכם עתידי בין הצדדים שיעסוק במעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת, ככל שהסכם כאמור ייחתם.

9. מסגרת עלות

מוסכם כי חלק מעלות הסכם זה יבוא על חשבון מסגרת העלות של הסכם השכר הבא שייחתם עם ארגון סגל המחקר הבטחוני ואשר יחול על כל העובדים בדירוג המחקר הביטחוני (להלן – הסכם השכר הבא).
העלות שתופחת ממסגרת העלות של הסכם השכר הבא בשל הסכם זה וכן בשל תוספת עלות להסכם בענין הגדלת הפרשות בגין רכיבים לא פנסיוניים תהיה בשיעור 0.4% ממסגרת העלות הקובעת. ההפחתה האמורה בגין תוספת עלות להסכם בענין הגדלת הפרשות בגין רכיבי לא פנסיוניים מותנית בחתימה על הסכם כאמור.
בסעיף זה, "מסגרת העלות הקובעת" – עלות כל הרכיבים הבאים: השכר המשולב, שכר קידום הותק לפי מבנה וסולם הדרגות, שכר קידום הותק וגרירת שכר קידום הותק הנלווים לכל דרגה עבור אותה קבוצה, תוספת יוקר, וכן תוספות שכר ותוספות לשכר (שקליות ואחוזיות).

11. מיצוי וויתור על תביעות

א. הסכם זה מהווה מיצוי סופי ומוחלט בעניינים המוסדרים בו. בכלל זה מוצה האמור בסעיף 11 להסכם הקיבוצי בין מדינת ישראל לבין ארגון סגל המחקר שנחתם ביום 8.8.2000.

ב. הארגון מתחייב שלא לתמוך בתביעות שאינן מתיישבות עם העקרונות הכלליים וההבהרות שנקבעו בהסכם זה. כמו כן, מתחייב הארגון לפעול בשיתוף פעולה עם המדינה בערכאות להבהרת עמדות הצדדים והעקרונות שסוכמו בהסכם זה.

ג. מובהר כי הוראות הסכם זה מהוות הסדר מאוחד, שלם וממצה לגבי כל העניינים המוסדרים בו. הוראות ההסכם שלובות זו בזו ולא ניתן להחיל הוראות בעניינים מסוימים ללא הפעלתן של הוראות אחרות בהסכם זה.

12. שקט תעשייתי

הארגון מתחייב שלא ינקוט בשביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה לגבי העניינים המוסדרים בהסכם זה.

13. ועדת מעקב

- א. ועדת מעקב המורכבת מהממונה על השכר ויו"ר הארגון תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.
- ב. ועדת המעקב תתכנס לבחון את יישום ההסכם עד ליום 31.12.2011.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

 הארגון	 מדינת ישראל
---	---

