

הסכם קיבוצי
שנתונים ביום 21 בחודש 4 2016

בין

מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי אמסלם ואן נציב שירות המדינה, מר משה דיין;

(להלן: "המדינה")

מצד אחד

לבין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסנקורן ויו"ר הסתדרות עובדי המדינה, מר אריאל יעקובי;

(להלן: "הסתדרות")

מצד שני

- והואיל: ובהחלטת ממשלה 1146 מיום 5.1.2014 הוחלט על העברת הרשות להסדרת התניישובות בדואים בנגב ממשרד ראש הממשלה למשרד התקלאות ופיתוח הכפר (להלן: "משרד התקלאות");
- והואיל: ובהחלטת ממשלה 78 מיום 14.6.2015 הוחלט על העברת פעילות מנהלת תנופה ממשרד הביטוי והשיכון למשרד התקלאות;
- והואיל: ומנהלת תנופה נטוזה ביום 31.12.2015 (פעילותה הועברה למשרד התקלאות);
- והואיל: והוחלט בהסכם הקואליציוני מיום 7 במאי 2015 על הקמת מנהלת גרעינים המשימתיים במשרד התקלאות;
- והואיל: ובהחלטת ממשלה 15 מיום 19.5.2015 הוחלט על העברת החטיבה להתניישובות שבמשרד ראש הממשלה, למשרד התקלאות;
- והואיל: ובהחלטת ממשלה 222 מיום 12.7.2015 הוחלט על העברת יחידת הסמך שירות לאומי אזרחי מהמשרד לאזרחים ותיקים למשרד התקלאות;
- והואיל: ובמינהל המחקר התקלאי – מכון וולקני (להלן: "מכון וולקני") בוועד ערב חתימת הסכם זה שינויים מבניים וארגוניים, וכן מתוכננים השינויים הבאים במכון וולקני במהלך שנת העבודה 2016-2017: הטמעת מערכת ניהול תקציבי מחקר חדשה במינהל המחקר התקלאי ושינוי גהלי העבודה בגינה; עדכון ושינוי כפיפות ומבני יחידות שירות למחקר הכוללים את מעבדת הזרעים, בנק הגנים, היחידה לציוד מדעי בין מכוני, היחידה לפיקוח על האיסוס, יחידת נוער שותף מדע ועדכון מבנה יחידת קידום ונהלי עבודתה והרחבת תחומי הפעילות של יחידת קידום.

א.ג.

7-7

והואיל: וברצון המדינה לעודד ולתמרץ עובדים במשרד החקלאות כהגדרתם להלן לעמוד ביעדים ותפוקות, כפי שייקבעו על-ידי הנהלת משרד החקלאות, חלף מנגנון שכר עידוד הנוהג בשרות המדינה, כמפורט בהסכם זה;

והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן בקשר להשלכות העניינים האמורים לעיל, והגיעו להסכמות אותם הם מבקשים לעגן בהסכם זה.

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא והוראות כלליות

- 1.1 המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2 כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו ו/או צמצומו.
- 1.3 הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
- 1.4 הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
- 1.5 כל שינוי בהסכם זה יעשה על ידי הצדדים לו, בכתב, ויוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.
- 1.6 טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.
- 1.7 אין באזכור המכתבים בהסכם זה כדי לשנות ממעמדם הנורמטיבי.

2. תחולת ההסכם

- 2.1 הוראות סעיף 3 להלן יחולו על כל עובד הממלא אחר כל התנאים הבאים במצטבר, בכפוף להוראות שבהסכם זה:
 - 2.1.1 מועסק בשירות המדינה - במשרד החקלאות, למעט ביחידות הסמך של משרד החקלאות אך לרבות ביחידת הסמך מכון וולקני וביחידת הסמך "השירותים הווטרינרים"
 - 2.1.2 משכורתו מחושבת על פי הסכמים קיבוציים החלים על הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות.
(בהסכם זה: "העובד" או "העובדים").
- 2.2 הוראות סעיף 4 יחולו על עובד כהגדרתו בסעיף 2.1 לעיל אשר מדורג באחד מהדירוגים הבאים:

דירוג מינהלי; דירוג מח"ר; דירוג מהנדסים, דירוג הנדסאים וטכנאים; דירוג עובדי מעבדות ביוכימאים ומיקרוביולוגים; דירוג רוקחים; דירוג מקצ"ט.

(בהסכם זה: "עובד מתומרץ" או "עובדים מתומרצים").

3. מענק חד פעמי

3.1 עובד אשר ביום 1.2.2016 הועסק במשרד החקלאות לפחות 6 חודשים מלאים, במשרה מלאה (להלן: "תקופת האכשרה"), יהיה זכאי למענק חד פעמי בגובה של 9,000 ש"ח, שישולם בשני מועדי תשלום כמפורט להלן, בסכומים שיפורטו להלן, ובכפוף לתנאים שבסעיף זה (בסעיף זה: "מענק חד פעמי"):

3.1.1 חלק ראשון -

סכום של 6,000 ש"ח ישולם לעובד במסגרת משכורת החודש שלאחר החתימה על הסכם זה או לכל המאוחר במסגרת משכורת החודש שלאחר מכן.

3.1.2 חלק שני -

סכום של 3,000 ש"ח ישולם לעובד שהיה זכאי לתשלום החלק הראשון, ובלבד שהוא מועסק במשרד ביום חתימת ההסכם, במסגרת משכורת החודש שלאחר חתימת ההסכם או לכל המאוחר במסגרת משכורת החודש שלאחר מכן.

למען הסר ספק, מובהר כי עובד שלא הועסק במשרד במועד חתימת ההסכם, יהיה זכאי לחלק הראשון של המענק בלבד, ולא ישולם לו החלק השני.

3.2 מובהר כי שולמה מקדמה על חשבון המענק שבסעיף 3.1.1 לעיל בחדש פברואר 2016. במשכורת החודש בו נחתם הסכם זה, או לכל המאוחר במשכורת החודש שלאחר מכן, תנוכה המקדמה ששולמה על חשבון המענק.

3.3 ככל שעובד זכאי כאמור הועסק בחלק מתקופת האכשרה, כי או יהיה זכאי לחלק נוסף של כל אחד משני חלקי המענק, כאמור לעיל, ביחס לכל תקופת האכשרה; ככל שעובד הועסק במשרה חלקית בתקופת האכשרה, כי או העובד יהיה זכאי לחלקו היחסי של המענק (ביחס לסכום שבכל אחד משני חלקי המענק), על פי חלקיות משרתו (משוקללת) ביחס לתקופת האכשרה.

3.4 מוסכם כי בחישוב תקופת העבודה במסגרת תקופת האכשרה לענין סעיף זה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדן חופשה ללא תשלום, ותקופות אלו בלבד. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים, בחופשת לידה, לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

3.5 על אף האמור בכל הסכם או הסדר אחר, המענק לפי הסכם זה, על שני חלקיו, אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לענין פיצויי פיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כונוניות, קריאות פתע, תורעויות ומשמרות, ולא יבצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות קרן השתלמות), למעט הפרשות לקופת גמל לקצבה בשיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי החזר הוצאות, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בענין המעבר לפנסיה צוברת מיום 3.3.1999, כפי ש עודכן ויעודכן מעת לעת.

3.6 למען הסר ספק, מובהר כי אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר המשולב הקיימת ערב החתימה על הסכם זה.

127

4. מענק יעדים ותפוקות

4.1 עובד מתומרץ אשר עומד בתנאי הסף, ידורג בתום כל תקופת מענק כהגדרתה בסעיף 4.4 להלן, באחת מחמש קבוצות איכות (א) עד (ה).

העובד כאמור ידורג בקבוצת האיכות, בהתאם לביצועיו ומידת עמידתו או תרומתו לעמידה ביעדים ובתפוקות שייקבעו על ידי הנהלת היחידה, כמפורט בסעיף 4.5 להלן, בכל אחת מתקופות המענק (להלן: "עובד מדורג").

שיעור העובדים המדורגים אשר ידורגו בכל קבוצת איכות, והסללים לפיהם יבוצע זירוג כאמור, מפורטים במכתבו של סמנכ"ל משאבי אנוש במשרד התקלאות לממונה על השכר ונציב שירות המדינה מיום (להלן: "מכתב כללי הזירוג"). על אף האמור בסעיף 1.7 שלעיל, מוסכם כי כל שינוי במכתב כללי הזירוג לגבי עובדים עליהם חל הסכם זה יעשה בהסכמת הצדדים להסכם זה. כן מוסכם כי אין באמור בפסקה זו כדי לפגוע בשיקול דעתה הבלעדי של המדינה לקבוע יעדים ותפוקות כאמור בסעיף 4.5 שלהלן.

לעניין סעיף זה, "תנאי הסף" - העסקה ביחידה במשך לפחות מחצית מכל תקופת מענק, כהגדרתה בסעיף 4.4 להלן.

מוסכם כי בחישוב תקופת העבודה במסגרת כל תקופת מענק לעניין סעיף זה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום, ותקופות אלו בלבד. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים, בחופשת לילה, לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

4.2 בזום חודשיים קלמריים מסיום כל תקופת מענק, יהיה זכאי עובד מדורג, לתשלום של מענק יעדים ותפוקות, בסכום שיחושב על פי הנוסחה הצמודה לקבוצת האיכות שבה ידורג כמפורט בסעיף קטן 4.3 להלן (להלן: "מענק יעדים ותפוקות").

על אף האמור לעיל, הנהלת היחידה תהיה רשאית לפי שיקול דעתה לקבוע כי עד שיעור מסויים מהעובדים המדורגים בכל תקופת מענק רלוונטית, הפגינו רמת תפקוד נמוכה משמעותית בתקופה זו. השיעור מפורט במכתב כללי הזירוג. עובדים כאמור לא יהיו זכאים כלל למענק יעדים ותפוקות באותה תקופת מענק (להלן: "עובד שאינו זכאי למענק יעדים ותפוקות").

עובד מדורג, למעט עובד שאינו זכאי למענק יעדים ותפוקות, יקרא להלן - "עובד הזכאי למענק יעדים ותפוקות".

4.3 להלן פירוט סכום המענק הצמוד לכל קבוצת איכות בה ידורגו העובדים המדורגים:

קבוצת איכות	סכום מענק יעדים ותפוקות
א	$(X+200*C)*A*B$
ב	$(X+100*C)*A*B$
ג	$X*A*B$
ד	$(X-100*C)*A*B$
ה	$(X-200*C)*A*B$

לעניין סעיף זה:

X - המנה המתקבלת מתלוות בסיס השכר במספר העובדים. הזכאים למענק יעדים ותפוקות, ובהתאם לאמור להלן.

מספר העובדים הזכאים למענק יעדים ותפוקות יחושב בשים לב לחלקיות העסקה וחלקיות המשרה של כל עובד כאמור בתקופת המענק הרלוונטית (כאשר עובד במשרה מלאה אשר הועסק במשך כל התקופה יזכה לערך 1; עובד ב-75 אחוז משרה אשר הועסק במשך 75 אחוז מהתקופה יזכה לערך 0.5625).

B - המנה המתקבלת מחילוק מספר החודשים שבהם הועסק העובד הזכאי למענק יעדים ותפוקות בתקופת המענק הרלוונטית, במספר החודשים שבתקופת המענק הרלוונטית.

מובהר כי ככל שעובד הועסק בחלק מחודש מסוים, יחושב אותו חודש באופן יחסי, בכך שימי העסקתו של העובד באותו חודש קלנדרי יחולקו במספר ימי העבודה באותו החודש.

הבהרה לעניין חישוב X ו-B:

מובהר כי לעניין הישוב חלקיות העסקה בתקופת הרלוונטית, לא ילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כזין חופשה ללא תשלום, ותקופות אלו בלבד. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים, בחופשת לילה, לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

A - חלקיות המשרה (המשוקללת) בה הועסק העובד הזכאי למענק יעדים ותפוקות בתקופת המענק הרלוונטית (כאשר משרה מלאה יזכה לערך 1).

C - מספר החודשים הכלולים בתקופת המענק.

"בסיס השכר" - סכום השווה ל-10% מסך כל "השכר המשולב באירוף תוספת וותק", תוספות שכר חודשיות המחושבות לערך שעה וגמול בגין שעות נוספות, של כל העובדים המדורגים, בגין תקופת המענק הרלוונטית.

מוסכם כי אם עובד מזורג שהה בחופשת לילה, לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 במהלך תקופת המענק הרלוונטית, כולה או חלקה כי אז לצורך חישוב בסיס השכר, יבוצע חישוב של ממוצע רכיבי המשכורת של אשר מובאים בחשבון בבסיס השכר בשנות החודשים שקדמו לתחילת חופשת הלידה לפי החוק האמור (סכום הרכיבים מחולק לשש) והוא יוכלל במספר חודשי חופשת הלידה שבתקופת המענק הרלוונטית.

למען הסר ספק, מובהר כי בסיס השכר לא יכלול את רכיבי השכר המובאים בחשבון כאמור לעיל, של עובדים מתומרצים אשר אינם עובדים מדורגים כיוון שאינם מועסקים בתקופת המענק הרלוונטית, לפחות מחצית מהתקופה;

4.4 להלן פירוט התקופות בהם ימוזו כל העובדים המתומרצים ובגין ישולם מענק יעדים ותפוקות לעובדים הזכאים למענק יעדים ותפוקות:

4.4.1 01.02.2016 עד ליום 31.12.2016 (להלן: "תקופת מענק ראשונה").

4.4.2 01.01.2017 עד ליום 30.06.2017 (להלן: "תקופת מענק שנייה").

4.4.3 01.07.2017 עד ליום 31.12.2017 (להלן: "תקופת מענק שלישית").

7

- 4.4.4 01.01.2018 עד ליום 30.06.2018 (להלן: "תקופת מענק רביעית").
- 4.4.5 01.07.2018 עד ליום 31.12.2018 (להלן: "תקופת מענק חמישית").
- 4.4.6 01.01.2019 עד ליום 30.06.2019 (להלן: "תקופת מענק שישי").
- 4.4.7 01.07.2019 עד ליום 31.12.2019 (להלן: "תקופת מענק שביעית").
- 4.4.8 01.01.2020 עד ליום 30.06.2020 (להלן: "תקופת מענק שמינית").
- 4.4.9 01.07.2020 עד ליום 31.12.2020 (להלן: "תקופת מענק תשיעית").
- (להלן: "תקופות המענק" או "תקופות מענק", בהתאמה)

4.5 המדינה תקבע לעובדים המתמרכים, על פי שיקול דעתה הבלעדיו, לגבי כל תקופת מענק, יעדים ותפוקות אותם היא מבקשת להשיג בתקופת המענק הרלוונטית, בהתאם לצרכים המקצועיים של היחידה כפי שיוודרו על ידי הנהלת היחידה.

4.6 האמור בסעיף זה, לגבי קביעת היעדים והתפוקות, דירוג העובדים בקבוצות האיכות, חישוב בסיס השכר וחישוב סכום המענק יעשה בנפרד לגבי עובדים מתמרכים המועסקים במכון וולקני, בנפרד לגבי עובדים המועסקים בשירותים הווטרנריים ובנפרד לגבי עובדים המועסקים במשרד החקלאות. המונחים "היחידה" ו"הנהלת היחידה" בסעיף זה, מתארים את "משרד החקלאות" ו"הנהלת משרד החקלאות" או "מכון וולקני" ו"הנהלת מכון וולקני" או "השירותים הווטרנריים" ו"הנהלת השירותים הווטרנריים", בהתאמה.

4.7 על אף האמור בכל הסכם או הסדר אחר, מענק יעדים ותפוקות לפי סעיף זה, אשר מהווה תמורה בגין עבודה נוספת, אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי מיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות גמול בעד שעונו נוספות, כונויות, קריאות פתע, תזריזות ומשמרות, לא יילקח בחשבון בחישוב גמלה לפי חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, ולא יבצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות, אך יבצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בעניין המעבר לפנסיה צוברת מיום 3.3.1999, כפי שעודכן ויעודכן מעת לעת.

4.8 למען הטר ספק מובהר כי אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על-פי טבלת השכר המשולב הקיימת ערב החתימה על הסכם זה.

4.9 סך כל המענקים שישולמו בכל תקופת מענק, לא יעלו ולא ירדו מבסיס השכר שנקבע לגבי אותה תקופה כמפורט להלן:

4.9.1 אם בסיס השכר גדול מסך המענקים שחושב לפי האמור בסעיף 4.3 לעיל, אזי ההפרש שבין בסיס השכר לסך המענקים כאמור, יחולק בין כל העובדים הזכאים למענק יעדים ותפוקות באותו מועד, באופן שקלי, שווה ואחיד, בהתחשב בחלקיות משרתם המשוקללת בתקופת המענק, כך שעובד במשרה חלקית יזכה לסכום שחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו ביתס לעובד במשרה מלאה. ההפרש שיחולק כאמור לפי סעיף זה, יגדיל את סכום המענק שחושב וישולם לכל עובד ויראו אותו כחלק בלתי נפרד ממענק יעדים ותפוקות.

4.9.2 אם בסיס השכר קטן מסך המענקים שחושב לפי האמור בסעיף 4.3 לעיל, אזי ההפרש שבין סך המענקים לבסיס השכר יופחת מסכום כל המענקים שחושבו כאמור לעובדים הזכאים, כך שההפחתה

תחולק בין העובדים הזכאים באופן שקלי שווה ואחיד, בהתחשב בחלקיות משרתם המשוקללת בתקופת המענק, (כלומר, לעובד במשרה חלקית יופחת סכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו ביחס לעובד במשרה מלאה).

5. תמריצים כספיים אחרים בגין עמידה ביעדים או תפוקות, לרבות הסכמי ההסדרי שכר עידוד

מוסכם כי בכל מקרה לא תהיה לעובדים מתומרצים זכאות לכל תמריץ כספי אחר בגין עמידה ביעדים או תפוקות, לרבות לשכר עידוד, בעד תקופות שבגינן משולמים מענקי יעדים ותפוקות בהסכם זה.

ככל שבעתיד תהיה זכאות לעובדים מתומרצים לקבלת תמריץ כספי אחר כאמור בגין עמידה ביעדים או תפוקות, לרבות שכר עידוד, בעד תקופות המענק, אזי לגבי התקופה שחל ממועד זכאותם של העובדים המתומרצים לתמריץ האחר, לרבות לשכר עידוד, לא תהיה להם זכאות למענק יעדים ותפוקות לפי הסכם זה. כמו כן, סעיף 4 להסכם זה לחשב כמבוטל לאלתר (ממועד זכאותם של העובדים המתומרצים לתמריץ אחר, לרבות שכר עידוד), אך מבלי לגרוע מזכאותם של עובדים זכאים למענק יעדים ותפוקות, בעד תקופת המענק שער לתחילת התקופה אשר בגינה תהיה הזכאות לתמריץ הכספי האחר כאמור.

מוסכם כי בכל מקרה, לא תהיה זכאות בגין תקופה מסוימת הן לתמריץ כספי אחר הקשור בעמידה ביעדים או תפוקות, לרבות שכר עידוד, והן למענק יעדים ותפוקות.

סעיף 5 זה לא יחול אם התמריץ הכספי האחר הנזכר בו יופעל באופן רחבי בכל משרדי הממשלה לגבי עובדים אשר משולם להם שכר עידוד.

6. המדינה מודיעה כי החל ממועד חתימת הסכם זה האמור בסעיף 6 במכתב מיום 22 במאי 2011 בדבר מתן מענקים לעובדי היחידה לשירותים הווטרנרים בטל ולא ישולמו מענקים כאמור בתקופות שבגינם משולמים מענקי יעדים ותפוקות שבהסכם זה. ההסתדרות מודיעה כי האמור לעיל מקובל עליה וכי לא יהיו לה דרישות או טענות בעניין זה.

7. על אף האמור בהסכם זה, כל צד רשאי להודיע עד ליום 31.10.2018, על ביטולם של סעיפים 4 ו-5 שלעיל החל מיום 1.1.2019. במצב דברים זה, לא ישולמו מענקים לפי הסכם זה בעד התקופה שהחל מיום 1.1.2019 והוראות מיצוי התביעות שבסעיף קטן 10.2 תחול עד ליום 31.12.2018 והשקט התעשייתי שבסעיף קטן 11.2, תחול עד ליום 31.12.2018.

8. שיתוף פעולה

ההסתדרות והעובדים ישתפו פעולה בכל הקשור לעניינים שהוסדרו בהסכם זה.

9. סכסוכי עבודה

סכסוך העבודה מיום 08.09.2014, למעט סעיף קטן (א) שבו שנוגע לעובדי יחידת הפיצו"ח, מבוטל, וזאת מבלי לגרוע מטענות הצדדים בעניין סעיף קטן (א) לסכסוך האמור. למען הסר ספק, סכסוך העבודה מיום 31.3.2016 בעניין מינהל המחקר החקלאי אינו מבוטל, וזאת מבלי לגרוע מטענות הצדדים בעניין.

10. מיצוי תביעות

10.1 הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים לגבי

7
16
10.7

האמור בהואילים הראשון עד השביעי.

10.2 הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים לגבי
האמור בהואיל השמיני, בעד התקופה שעד ליום 31.12.2020.

11. שקט תעשייתי

11.1 הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד
הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או
חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי האמור
בהואילים הראשון עד השביעי.

11.2 הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד
הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או
חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי האמור
בהואיל השמיני עד ליום 31.12.2020.

11.3 למען הסדר ספק, מובהר בזאת כי ההתחייבות לשקט תעשייתי
אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט
העבודה שתוכרוז על-ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות בגין הסכם
המסגרת, או ברמה הדירוגית, והאז מכלי לגרוע מטענות כל צד לגבי
שביתות כאמור.

12. הכרעה בחילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויור האגף לאיגוד מקצועי
בהסתדרות, תעקוב אחר ביצועו של ההסכם ותכריע בחילוקי דעות
הנוגעים לו.

החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

13. הסכם זה נחתם בעקבות מכתבה של סגנית מנהל אגף בכיר (משרדו
הממשלה ויחידות סמך) מיום 17.12.2015 בעניין דרגות אישיות.

ולראייה באו הצדדים על החתום

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

הסתדרות עובדי המדינה

מדינת ישראל