

הסכם  
2014

## הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 2 לחודש 3/2014

### בין

המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, פרופ' שלמה מור יוסף, וסמנכ"ל משאבי אנוש, מר יוני לאופר;

(להלן: "המוסד")

### מצד אחד

### לבין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסקורן, ויו"ר הסתדרות עובדי המדינה, מר אריאל יעקבי, ויו"ר ועד עובדי משרד ראשי, הגב' לבנה עזרא;

(להלן: "ההסתדרות")

### מצד שני

- הואיל: ובמוסד לביטוח לאומי (להלן: "המוסד") מפותחת מערכת מחשוב חדשה "פרויקט תב"ל";
- והואיל: ובמוסד מיושמים מעת לעת שינויי חקיקה;
- והואיל: ובמוסד פועלים לשיפור השירות לטובת המבוטחים;
- והואיל: והמוסד מבקש לבצע ניסוי בועדות ערר;
- והואיל: והמוסד מעביר את הטיפול בגביית חובות מזונות הוצל"פ לרשות האכיפה;
- והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן בקשר להשלכות העניינים האמורים לעיל, והגיעו להסכמות אותן הם מבקשים לעגן בהסכם זה.

לפיכך, הוסכם בין הצדדים כדלהלן:

### 1. תחולה

הסכם זה יחול על כלל עובדי המשרד הראשי במוסד, אשר משכורתם מחושבת על פי הסכמים קיבוציים החלים על הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות (להלן: "העובדים"), אלא אם צוין אחרת במפורש בהסכם עצמו ביחס להוראה מהוראותיו. הסכם זה יחול על הדירוגים הבאים: מינהלי, מח"ר, מהנדסים, אחיות, עובדים סוציאליים, משפטנים, הנדסאים וטכנאים.

## 2. פרויקט תבל

הצדדים מתחייבים לעבודה סדירה בפרויקט תבל וככל הנדרש ליישום הפרויקט תוך שיתוף פעולה מלא בשלבים הבאים בלבד: שלב א', שלב ב', ותכנון שלב ג' בלבד, כמפורט בנספח 1.  
למען הסר ספק, יובהר כי הנהלת המוסד רשאית לשנות ו/או להעביר פיתוח של מערכות בין שלבי א ו-ב' ובלבד שגודל המערכת דומה, והכל בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי של הנהלת המוסד תוך הצגת הנושא לוועד העובדים.

## 3. שינויי חקיקה

ככל שיתקבלו שינויי חקיקה ו/או שינויי תקנות ו/או שינויים בעקבות פסיקה עד ליום ה- 30/6/2017, יבצעו העובדים את השינויים המתקבלים כחלק מעבודתם השוטפת. במידה ויתקבל שינוי חקיקה לו השלכות מהותיות על תנאי העבודה של העובדים שעליהם חל הסכם זה, ינהלו הצדדים משא ומתן על ההשלכות הנובעות משינוי זה.

## 4. שיפור השירות

העובדים יהיו שותפים פעילים בצוותי העבודה במסגרת שיפור השירות לאזרח.

## 5. פיילוט ועדות ערר

עובדי המשרד הראשי יסייעו ככל הדרוש בהיערכות לביצוע פיילוט בוועדות ערר אשר יערך בסניף חיפה.  
במקרה ובו יינתן תגמול לכלל מזכירי הועדות הרפואיות בסניפים, עובדי המשרד הראשי אשר מכהנים כמזכירי ועדות רפואיות יהיו זכאים לתגמול זה, הכול, בהתאם לעלות שתיקבע בעניין.

## 6. העברת טיפול בנושא גביית חובות מזונות הוצל"פ

הטיפול בתחום גביית חובות מזונות הוצל"פ הועבר מהמוסד לרשות האכיפה והגבייה לפי החלטת ממשלה. הצדדים מתחייבים לשתף פעולה בהעברת הטיפול בנושא להוצאה לפועל.  
מובהר, כי לגבי עובדים העוסקים כיום בתחום מזונות הוצל"פ, יפעל המוסד בהתאם לקבוע בתקשי"ר בעניין זה.

## 7. סקר עמדות עובדים

העובדים ישתפו פעולה באופן מלא בביצוע סקר פנימי אנונימי בין עובדי משרד ראשי, בעניין סקרי שירות, עמדות העובדים ושביעות רצונם.  
בטרם ביצוע הסקר יוצג הסקר לוועד העובדים.

## 8. מענק חד פעמי

העובדים במשרד הראשי יהיו זכאים למענק חד פעמי בגובה של עד 9,000 ₪. העובדים יהיו זכאים למענק שישולם בשלוש פעימות בהתאם לאמור להלן:

- 8.1. עובד המועסק במוסד חצי שנה במועד חתימת הסכם זה יהיה זכאי לפעימה ראשונה בסך של 3,000 ₪ בחודש הראשון שלאחר חתימת ההסכם.
- 8.2. עובד המועסק במוסד לפחות חצי שנה לפני מועד תשלום הפעימה השנייה ואשר מועסק במוסד בחודש ספטמבר 2015, יהיה זכאי לפעימה שנייה בסך של 3,000 ₪ במשכורת המשולמת בגין חודש 9/2015. עובד אשר היה מועסק לפחות חצי שנה ופרש מעבודתו במוסד במהלך התקופה שבין מועד חתימת ההסכם עד למועד תשלום הפעימה השנייה, יהיה זכאי לחלק היחסי של התשלום, כשהתשלום ישולם לו במועד פרישתו.
- 8.3. עובד המועסק במוסד לפחות חצי שנה לפני מועד תשלום הפעימה השלישית ואשר מועסק במוסד בחודש יוני 2017, יהיה זכאי לפעימה שלישית בסך של 3,000 ₪ במשכורת המשולמת בגין חודש 6/2017. עובד אשר היה מועסק לפחות חצי שנה ופרש מעבודתו במוסד במהלך התקופה שבין מועד תשלום הפעימה השנייה ועד למועד תשלום הפעימה השלישית, יהיה זכאי לחלק היחסי של התשלום, כשהתשלום ישולם לו במועד פרישתו.

יובהר כי, המענק לעיל מתייחס לעובד המועסק במשרה מלאה, וישולם באופן יחסי לעובד הזכאי למענק בהתאם להיקף משרתו הממוצעת של העובד ב - 12 החודשים שקדמו לתשלום הפעימה הרלוונטית.

מובהר, כי המענק אינו בגדר שכר עבודה לכל דבר ועניין, ולפיכך לא יובא בחשבון לצורך חישוב השכר החודשי, שכר השעה הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים והפרשות סוציאליות מכל סוג.

## **9. מיצוי תביעות**

- 9.1. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות הצדדים בעניינים שהוסדרו בהסכם זה עד ליום 30.6.2017.
- 9.2. לעניין העניינים המוסדרים בסעיפים 2, 6 ו- 8 להסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות הצדדים. היה ולא יסתיימו שלבי פרויקט תבל המוסדרים בהסכם זה עד ליום 30.6.2019 לא יחול המיצוי בעניין השלכות הימשכות שלבי פרויקט תבל האמורים מעבר ליום 30.06.2019.
- 9.3. למען הסר ספק, מיצוי התביעות אינו חל על שלבים או חלקיהם של פרויקט תבל אשר אינם מוזכרים בסעיף 2.

## **10. שקט תעשייתי**

- 10.1. הצדדים מתחייבים כי עד ליום 30.06.2017 לא ינקטו 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 וזאת לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.
- 10.2. על אף האמור בסעיף 10.1, השקט התעשייתי לעניין שלבי פרויקט תבל שהוסדרו בסעיף 2 להסכם זה יהיה עד ליום 30.6.2019.





- 10.3 בכל הנוגע לעבודה על השלבים של פרויקט תבל אשר אינם מוסדרים בהסכם זה, תחול ההתחייבות לשקט תעשייתי עד ליום 31.12.2017, ומבלי לגרוע בהוראת סעיף 9.3 לעיל.
- 10.4 ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרו על-ידי ההסתדרות ברמה הארצית או הדרוגית, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

### 11. ביטול סכסוכי עבודה

כל סכסוכי העבודה הנוגעים לעובדי המוסד לביטוח לאומי במשרד הראשי נכון ליום חתימת הסכם זה, לרבות סכסוך העבודה מיום 25.12.2012, סכסוך עבודה מיום 15.12.2010, סכסוך עבודה מיום 11.1.2009, סכסוך עבודה מיום 28.6.2009, סכסוך עבודה מיום 30.5.2010, בטלים עם החתימה על הסכם זה בהתייחס לעובדי המשרד הראשי בלבד.

למען הסר ספק, יובהר כי סכסוכי העבודה בכל הנוגע לעובדי המוסד לביטוח לאומי בסניפים ימשיכו לחול, כמו כן ימשיכו לחול כל סכסוכי העבודה ברמה הארצית והדרוגית וכן ימשיך לחול הסכסוך הכללי במשק מיום \_\_\_\_\_.

### 12. ועדת מעקב

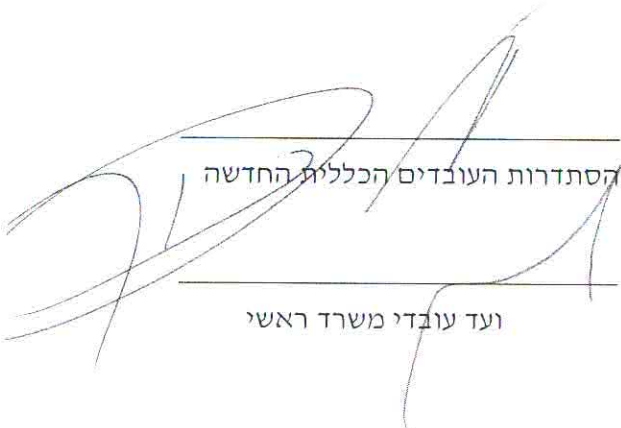
ועדת מעקב בהשתתפות מנכ"ל המוסד ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, או מי מטעמם, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים, ותהווה חלק בלתי נפרד מהסכם זה.

13. הסכם זה בא בעקבות המכתבים מיום 27.12.19 שנשלחו על ידי הצדדים לרבות נספחיו.

- מכתב ממנכ"ל המוסד לסגן הממונה על השכר בנושא הרחבת/שידרוג המחשב המרכזי.
- מכתב מיו"ר הסתדרות עובדי המדינה למנכ"ל המוסד בנושא הרחבת/שידרוג המחשב המרכזי.
- מכתב ממנכ"ל המוסד לסגן הממונה על השכר בנושא כונוניות חודשיות.
- מכתב ממנכ"ל המוסד לסגן הממונה על השכר בנושא שינויי תקינה ודרגות אישיות.
- מכתב ממנכ"ל המוסד לסגן הממונה על השכר בנושא מסלול קידום מקצועי.
- מכתב מיו"ר הסתדרות עובדי המדינה למנכ"ל המוסד בנושא עובדים בפרוייקט תב"ל.
- הצדדים יגישו לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, בס"ק 56917-02-13, הודעה משותפת לפיה לאור החתימה על הסכם קיבוצי זה מבקשים הצדדים להורות על מחיקת בקשת הצד בסכסוך קיבוצי, ועל ביטול ההסכמות אליהן הגיעו הצדדים במסגרת ההליך.

14. הסכם זה כפוף וייכנס לתוקף לאחר אישורו של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

ולראיה באו הצדדים על החתום:



הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ועד עובדי משרד ראשי



המוסד לביטוח לאומי

כ"ט כסלו תשע"ה  
21 דצמבר 2014

לכבוד  
פרופ' שלמה מור יוסף, מנכ"ל  
המוסד לביטוח לאומי

הנדון: העסקת עובדים בפרוייקט תבל

בהמשך להסכם הקיבוצי שנחתם ביום 28/12/14, מוסכם כי הפיתוח של מערכת תבל יתבצע ע"י עובדי המוסד לביטוח לאומי, ובמידת הצורך גם ע"י עובדים חיצוניים, בהתאם לשיקול דעתה של הנהלת המוסד באשר לצרכי פרוייקט תבל. האמור יבוצע מבלי לפגוע בתקינה.

ככלל תחזוקת המערכת תבוצע ע"י עובדי המוסד לביטוח לאומי.

בברכה,

אריאל יעקובי  
יו"ר הסתדרות עובדי המדינה

העתק:

מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד עובדים משרד ראשי

לכבוד

פרופ' שלמה מור יוסף  
המנהל הכללי  
המוסד לביטוח לאומי

הנדון: כוננויות בגין הרחבת ו/או שידרוג המחשב המרכזי

בהמשך למכתבך מיום 21.12.2014, ובהתאם לאמור בו, הריני להבהיר כי זכאות עובדי מינהל תמ"מ בתפקידים הקבועים בטבלה להגדלת מכסת הכוננויות החודשיות בכוננות אחת נוספת לחודש באופן קבוע, ממצה את כל טענות ו/או דרישות העובדים בכל הנוגע לנושא הרחבת ו/או שידרוג של המחשב המרכזי במשרד הראשי, ככל שהרחבות שכאלו יתבצעו בעתיד.

מובהר, כי כל הרחבה ו/או שידרוג של המחשב המרכזי לא תזכה את העובדים בתגמול נוסף מעבר לאמור בהסכם זה.

האמור במכתבי זה יחול כל עוד הכוננות כאמור לא מבוטלת.

  
בברכה,  
אריאל יעקובי  
יו"ר הסתדרות עובדי המדינה

העתק: מר דיאא אסדי, סגן בכיר לממונה על השכר  
מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר גדעון אליאס, חשב המוסד  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד משרד ראשי

י"ט חשוון תשע"ה  
21 בדצמבר 2014

לכבוד

פרופ' שלמה מור יוסף  
המנהל הכללי  
המוסד לביטוח לאומי

הנדון: קליטת עובדי מיחשוב המועסקים באמצעות חברות כוח אדם

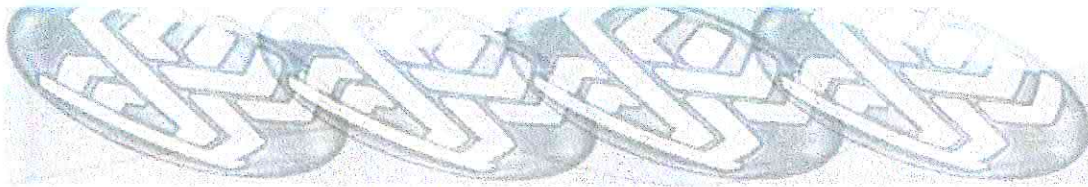
בהמשך למכתבך מתאריך 21.12.14 הריני להבהיר כי הקצאת 150 תקנים לקליטת עובדים אשר מוצבים לעבודה במוסד באמצעות חברות כח אדם במועד חתימת הסכם זה (להלן: "עובדי חשב"ל"), ממצה את כל טענות ו/או דרישות העובדים בכל הנוגע לקליטת עובדי מיחשוב המוצבים לעבודה במוסד באמצעות חברות כח אדם וזאת עד ליום 30.06.2017, ולא ינקטו אמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה בעניין זה, וזאת עד ליום 30.06.2017, הכל בכפוף לאמור בסעיף 10.4 להסכם הקיבוצי מיום 21.12.2014.

בברכה,

אריאל יעקובי  
יו"ר הסתדרות עובדי המדינה

העתק: מר דיאא אסדי, סגן בכיר לממונה על השכר  
מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר גדעון אליאס, חשב המוסד  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד עובדים משרד ראשי





כ"ט כסלו תשע"ה  
21 דצמבר 2014

לכבוד

מר אריאל יעקובי  
יו"ר הסתדרות עובדי המדינה

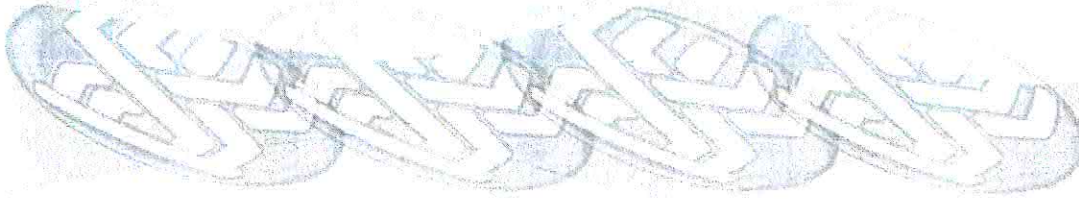
**הנדון: קליטת עובדי מיחשוב המועסקים באמצעות חברות כוח אדם**

המוסד יקצה 150 תקנים לקליטת עובדים אשר מוצבים לעבודה במוסד באמצעות חברות כח אדם במועד חתימת הסכם זה (להלן: "עובדי חשב"ל"). קליטת עובדי החשב"ל כאמור תתבצע במהלך תקופה של שלוש שנים ועל פי תנאי ההעסקה הנהוגים לגבי עובדי מינהל תמ"מ במוסד.

בברכה,

פרופ' שלמה מור-יוסף  
המנהל הכללי

העתק: מר דיאא אסדי, סגן בכיר לממונה על השכר  
גב' רבקה לאופר, אגף התקציבים  
מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר גדעון אליאס, חשב המוסד  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד עובדים מ"ר



המנהל הכללי  
Director General



כ"ט כסלו תשע"ה  
21 דצמבר 2014

לכבוד

מר דיאא אסדי  
סגן בכיר לממונה על השכר

הנדון: כוננויות בגין הרחבת וואו שידרוג המחשב המרכזי

הרינו להודיעכם כי עובדי מינהל תמ"מ בתפקידים הקבועים בטבלת הממונה על השכר מתאריך 11.11.2010 (להלן "הטבלה"), יהיו זכאים להגדלת מכסת הכוננויות החודשיות לעובד, בכוננות אחת נוספת לחודש באופן קבוע, בכפוף לביצוע בפועל ובהתאם לכללים הקיימים בתקשייר לעניין זה (למעט לעניין תקרת הכוננויות), וזאת מעבר למכסת הכוננויות המאושרת כיום לדיווח, הקבועה בטבלה.

  
בברכה  
פרופ' שלמה מור יוסף  
המנהל הכללי

העתק: מר אריאל יעקובי, יו"ר הסתדרות עובדי המדינה  
מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר גדעון אליאס, חשב המוסד  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
גב' צילה אלבז, מנהלת אגף א' משכורת  
גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד משרד ראשי

כ"ז חשוון תשע"ה



כ"ט כסלו תשע"ה  
21 דצמבר 2014

לכבוד  
מר דיאא אסדי  
סגן בכיר לממונה על השכר

הנדון: כוננויות חודשיות

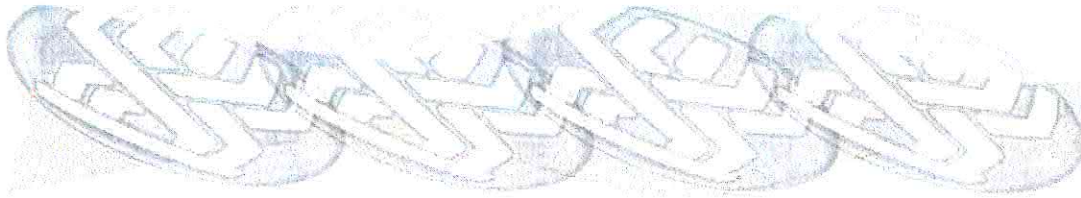
הרינו להודיעכם כי החל ממועד חתימת ההסכם מיום 21.12.14 עובדי משרד ראשי יהיו זכאים להקצאת כוננויות, כאשר התשלום יהיה בכפוף לדיווח על ביצוע בפועל מדי חודש ובהתאם לכללים הקיימים בתקשייר לעניין זה, כדלקמן:

1. כוננויות אלו יוקצו לעובדים בהתאם לתפקידם, יובהר כי הכוננויות מוצמדות לתפקיד, ולא לעובד הממלא אותו, עובד יהא זכאי לכוננויות כאמור כל עוד הוא ממלא תפקיד המזכה בכוננויות. כשהעובד יחדל למלא את אותו התפקיד ויועבר ליחידה אחרת, זכאותו לדיווח כוננויות תופסק.
2. עובד משרד ראשי ברמת מרכז, לרבות בתפקיד מקביל, יהא זכאי למכסה של 2 כוננויות חודשיות;
3. עובד משרד ראשי ברמת מרכז בכיר, לרבות בתפקיד מקביל, יהא זכאי למכסה של 3 כוננויות חודשיות;
4. עובד משרד ראשי ברמת מנהל תחום, לרבות בתפקיד מקביל, יהא זכאי למכסה של 5 כוננויות חודשיות;
5. עובד משרד ראשי ברמת מנהל אגף א'/מנהל תחום בכיר, לרבות בתפקיד מקביל, יהא זכאי למכסה של 6 כוננויות חודשיות;

  
 פרופ' שלמה מור יוסף  
 המנהל הכללי

העתק: מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
 מר גדעון אליאס, חשב המוסד  
 מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
 מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
 גב' צילה אלבז, מנהלת אגף א' משכורת  
 גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד משרד ראשי





כ"ט כסלו תשע"ה  
21 דצמבר 2014

לכבוד  
מר דיאא אסדי  
סגן בכיר לממונה על השכר

הנדון: שינויי תקינה ודרגות אישיות

הרינו להודיעכם כי, החל ממועד חתימת ההסכם תוקצה תוספת של 126 שינויי תקינה או דרגות אישיות (להלן – השינויים), מעבר לשינויי התקינה בסך של 2% הקיימים במוסד.

1. 60 מתוך 126 השינויים יוקצו כשינויי תקינה מרמת מרכז בכיר ומקביליו שישודרגו לתפקיד ממונה בכיר, עפ"י שיקול דעת ההנהלה. רמות תפקיד אלו יישארו במסגרת המבנה הארגוני של המשרד הראשי לאחר שהעובדים שממלאים תפקידים יסיימו תפקידם.

2. 66 מתוך 126 השינויים הנותרים, יוקצו כדרגות אישיות לטובת עובדי המשרד הראשי עפ"י שיקול דעת ההנהלה. מובהר, כי זכות זו הינה אישית ותינתן לעובדים אלו בלבד.

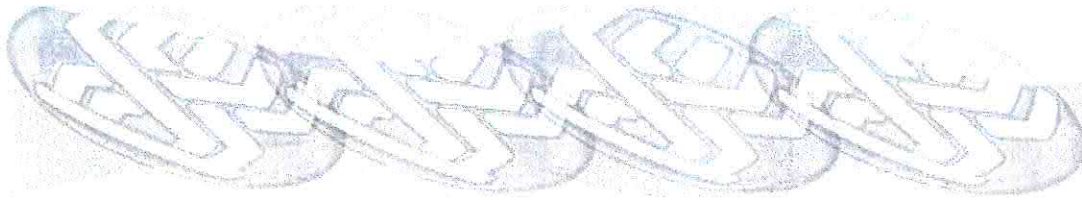
3. בנוסף לאמור לעיל, תוקצה תוספת של 70 שינויי תקינה, מעבר לשינויי התקינה בסך של 2% הקיימים במוסד, עפ"י שיקול דעת ההנהלה. לאחר פרישת עובדים אלו, רמות תפקיד יוחזרו לרמת מנהל מדור במסגרת מסלולי הקידום.

4. הקידום במסגרת השינויים שלעיל יהיה על פי הכללים הקיימים.

  
פרופ' שלמה מור יוסף  
המנהל הכללי

העתק: מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר גדעון אליאס, חשב המוסד  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
גב' צילה אלבוז, מנהלת אגף א' משכורת  
גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד משרד ראשי





המנהל הכללי  
Director General



כ"ט כסלו תשע"ה  
21 דצמבר 2014

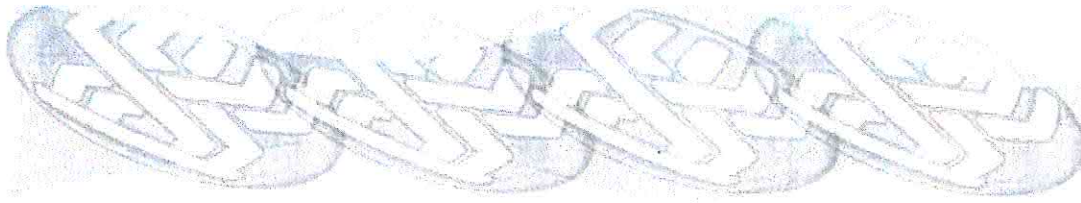
לכבוד  
מר דיאא אסדי  
סגן בכיר לממונה על השכר

הנדון: מסלול קידום מקצועי

הרינו להודיעכם כי יופעל במשרד הראשי מסלול קידום עד לרמת מרכז בכיר, כמפורט במסמך או"ש מתאריך 4.11.2014 (להלן: "מסמך או"ש") המצ"ב.

  
פרופ' שלמה מור יוסף  
המנהל הכללי

העתק: מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר גדעון אליאס, חשב המוסד  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
גב' צילה אלבז, מנהלת אגף א' משכורת  
גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד משרד ראשי



כ"ט כסלו תשע"ה  
21 דצמבר 2014

לכבוד  
מר דיאא אסדי  
סגן בכיר לממונה על השכר

הנדון: תוספת 250 כונניות במסגרת פרויקט תב"ל

הרינו להודיעכם כי החל ממועד חתימת ההסכם ועד מועד העלייה לאוויר של שלב ב' בפרויקט תב"ל וסיום תכנון שלב ג, או בתאריך 30.06.2019, המוקדם מבניהם, יתווספו 250 כונניות לכל חודש למאגר הכוננויות של המוסד ולתקציב הסעיף האמור של המוסד לביטוח לאומי. הכוננויות יוקצו לעובדים העוסקים בפיתוח פרויקט תב"ל ולפי שיקול דעתה הבלעדי של ההנהלה, ובהתאם לכללים הקיימים בתקשי"ר לעניין זה, למעט לעניין תקרת הכוננויות.

עובד אשר המוסד קבע כי סיים את השתתפותו בפיתוח פרויקט תב"ל, לא יהיה זכאי להקצאת כוננויות כאמור.

הקצאת הכוננויות הינה זמנית ותאושר לעובדים בנוסף למכסת הכוננויות החודשית הניתנת לעובדים כיום, וכן בנוסף לכוננות בהתאם למכתבו של המנהל הכללי לסגן הממונה על השכר בעניין כוננות בגין הרחב ו/או שידרוג המחשב המרכזי מיום 2.12.14 ובכל מקרה עד שתי כוננויות חודשיות נוספות על המכסה הקיימת לעובד, לתקופה שלא תעלה על שישה חודשים מתוך כל 12 חודשים בתקופה האמורה.

  
פרופ' שמחה מור יוסף  
המנהל הכללי

העתק: מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר גדעון אליאס, חשב המוסד  
גב' רבקה לאופר, אגף התקציבים  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש  
גב' צילה אלבו, מנהלת אגף א' משכורת  
גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד משרד ראשי

תכנון מערכות המחשוב לפי שלבי פרוייקט תב"ל

03/08/2014

סמל	שם מערכת	ליבה/מטה	גודל	שלב א	שלב ב	תכנון שלב ג	הערות
1	מערכות נכות ושר"מ	ליבה	גדול	א			
2	ועדות רפואיות	ליבה	בינוני	א			
3	מבוטח	ליבה	בינוני	א			
4	כספית	ליבה	בינוני	א			
5	דמי פגיעה	ליבה	בינוני		ב		
6	נכות מעבודה	ליבה	בינוני		ב		
7	שיקום	ליבה	קטן			ג	
8	איבה	ליבה	קטן			ג	
9	ילד נכה, פוליו, גזזת	ליבה	קטן		ב		
10	אסירי ציון	ליבה	קטן			ג	
11	ניידות	ליבה	בינוני			ג	
12	הבטחת הכנסה	ליבה	בינוני		ב		
13	סיעוד	ליבה	בינוני			ג	
14	ילדים	ליבה	גדול			ג	
15	זיקנה ושאיירים	ליבה	גדול			ג	
16	מזונות	ליבה	קטן			ג	
17	גל"ש	ליבה	גדול		ב		
18	דמי קבורה	ליבה	קטן			ג	
19	יעוץ לקשיש	ליבה	קטן			ג	
20	מעסיקים	ליבה	בינוני			ג	
21	מייצגים	ליבה	קטן			ג	
22	חקירות	ליבה	קטן			ג	
23	crm	ליבה			ב		
24	BI+ DWA	ליבה			ב		
25	אינטרנט	ליבה			ב		
26	לב	מטה	בינוני	א			
27	מודול פיננסי לוגיסטי	מטה	בינוני		ב		





כ"ט כסלו תשע"ה  
21 דצמבר 2014

לכבוד: גב' לבנה עזרא, יו"ר ועד עובדים משרד ראשי

**הנדון: פיצוי לעובדי המשרד הראשי כתוצאה משינויי חקיקה מסמך עקרונות הפעלת תבל לאחר הפיתוח**

בהמשך להסכם אשר נחתם בין הנהלת במוסד לביטוח לאומי להסתדרות העובדים הכללית החדשה ולועד העובדים משרד ראשי, להלן הבהרותיי לנושא שבנדון:

1. רקע.

שינויי חקיקה הם לחם חוקם של עובדי המוסד לביטוח לאומי, ובמיוחד – של עובדי המטות במשרד הראשי.

1.1 תפקידי עובדי המטה

תפקידי עובדי המטה כוללים מספר מטלות עקריות, וביניהן:

- להוות את הסמכות המקצועית העליונה בתחום האחריות המקצועית
- ליזום שינויי חקיקה ולהתארגן ליישום שינויי חקיקה
- לפתח שיטות עבודה ונוהלים
- לפתח דרכים למיצוי זכויות המבוטחים
- לפתח את המערכת הממוחשבת
- לפתח מסלולי שירות נוספים, כגון: אינטרנט, מענה טלפוני ועוד.
- להוות רפרנטורה מקצועית לעובדי הסניפים
- להדריך את עובדי הסניפים מקצועית, ולהסמיכם.
- להכין חוזרים ותדריכים מקצועיים.
- לייצג את המוסד בוועדות ובפורומים שונים.

זוהי עבודתם השגרתית והשוטפת. לעיתים מודגש תחום מסויים אחד יותר מהאחרים, הכל לפי הצורך והעניין.

ההנהלה יכולה ורשאית לקבוע את סדרי העדיפויות בעבודה ואת הקדימויות, גם זאת – על פי הצרכים המשתנים.

1.2 יישום שינויי החקיקה מהכוח אל הפועל כולל פעולות רבות, וביניהן:

- הכנסת שינויים במערכת הממוחשבת – או אפילו בניית מערכת ממוחשבת חדשה.





- איפיון דרישות למערכות המיחשוב
  - ביצוע טסטים למערכות
  - עדכון תדריכים ונהלים
  - מתן הדרכה, גם באמצעות ימי עיון ייעודיים.
  - מתן מענה לשאלות עובדי הסניפים
  - ביצוע ביקורים בסניפים
  - ועוד.
2. שינויי חקיקה מהותיים מול שינויים שאינם מהותיים.
- חלק משינויי החקיקה אינם מהותיים, וגוררים אחריהם התאמות ושינויים שוטפים, המתבטאים בעבודת המטה הרגילה כפי שתואר בסעיף הקודם.
- לעיתים מתקבלים שינויי חקיקה מהותיים בהיקפם או בהשלכותיהם, אשר מצריכים התארגנות רחבה יותר ושינויים יסודיים יותר.
3. **השאלה היא, מתי שינוי החקיקה נחשב שינוי מהותי, ומתי הוא נחשב שינוי שאינו מהותי.**
4. **הצעתנו היא:**
- באופן שוטף ורגיל, אגף ארגון ותהליכי עבודה הוא הגוף הבוחן את מהות השינוי.
- במשרד הראשי:**
- לפי הצעתנו, אגף ארגון ותהליכי עבודה ימשיך לבחון את השינוי: את השלכותיו על עבודת המטה והקשר עם הסניפים, את השלכותיו לגבי נהלי העבודה ולגבי הצורך בביצוע מאמצי עבודה מיוחדים על מנת להוציאו מהכוח אל הפועל, ויחליט האם זהו שינוי מהותי או שינוי שאינו מהותי.
- שינוי חקיקה שאינו מהותי לא יגרור בעקבותיו כל פיצוי שהוא, שכן, כאמור, עבודת המטה כהגדרתה מכוונת לביצוע ההתאמות והעדכונים הנובעים משינויי חקיקה.**
- שינוי חקיקה מהותי יביא לשינויים במצבת כוח האדם, ברמת תקן או לפיצוי חד פעמי (כגון: כוננויות, תשלום פרויקטים וכד'), או כולם לפי העניין.**
5. להלן מספר דוגמאות הממחישות את הנ"ל:
- שינויי חקיקה מהותיים שהיו בעבר ואשר חייבו מעל 3 חודשי עבודה, כגון:
- תכנית וויסקונסין, חוק לרון, פוליו, בג"צ רכב, אורנוי – כל השינויים האלה נבחנו על ידי אגף ארגון ותהליכי עבודה מבחינת השינוי בתהליכי העבודה, דרישות כוח האדם ועוד – וניתן מענה בהתאם.
- המענה יכול היה להיות אחד מאלה או שילובם:
- תוספת כוח אדם



- מתן כונוניות חד פעמיות

- שינוי ברמת התקן.

לעומת זאת, שינויים שאינם מהותיים, שלא ניתן עליהם תגמול, כגון: העלאת קצבאות ילדים, העלאת קצבאות זקנה, השינוי האחרון בחוק שאירים, חוק ניצולי שואה האחרון, השינוי האחרון בחוק דמי לידה/שמירת הריון – כל השינויים האלה וכדוגמתם לא חייבו תוספת של כוח אדם, או תגמול או פיצוי כלשהו, והם נעשים באופן שוטף.

### סיכום

1. העובדים יבצעו את השינויים המתקבלים כחלק מעבודתם השוטפת, במקביל, אגף או"ש יבחן את השינוי והשלכותיו על עובדי המשרד הראשי תוך 60 ימים.
2. לאחר אישור ההנהלה יוצג המסמך לועד העובדים.
3. במקרים בהם יחליט המוסד כי השינוי מהותי, דהיינו, מעל 3 חודשים, יתקיים דיון בנושא עם כל הגורמים הרלוונטיים.

בברכה,  
  
פרופ' שלמה מור יוסף  
המנהל הכללי

העתק: מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש ומנהל אגף או"ש  
מר עוזי ברנע, מנהל אגף אי משאבי אנוש

לכבוד  
קובי אמסלם  
הממונה על השכר והסכמי עבודה  
משרד האוצר  
שלום רב,

הנדון: תשלום מענק חד פעמי לעובדי המוסד לביטוח לאומי

1. הריני להודיעך, כי בכוונתי לשלם מענק חד פעמי לעובדי המוסד לביטוח לאומי המועסקים שלא במסגרת הסכם קיבוצי, ואשר מועסקים על פי אחד מסוגי החוזים המיוחדים המפורטים להלן:
  - 1.1 כלכלנים נבחרים – דירוגים 14, 514 ו-551.
  - 1.2 עובדים נבחרים – 90.
  - 1.3 עובדים חיוניים משפטנים – דירוגים 187 ו-987.
2. הזכאות למענק חד פעמי לעובדים האמורים תהיה בהתאם לכללים שלהלן:

גובה המענק החד פעמי לעובד המועסק במשרה מלאה, הינו בגובה של עד 9,000 ₪ אשר ישולם בשלוש פעימות בהתאם לאמור להלן:

  - 2.1.1 עובד המועסק במוסד חצי שנה במועד חתימת המסמך זה יהיה זכאי לפעימה ראשונה בסך של 3,000 ₪ בחודש הראשון שלאחר חתימת המסמך.
  - 2.1.2 עובד המועסק במוסד לפחות חצי שנה לפני מועד תשלום הפעימה השנייה ואשר מועסק במוסד בחודש ספטמבר 2015, יהיה זכאי לפעימה שנייה בסך של 3,000 ₪ במשכורת המשולמת בגין חודש ספטמבר 2015. עובד אשר היה מועסק לפחות חצי שנה ופרש מעבודתו במוסד במהלך התקופה שבין מועד חתימת המסמך עד למועד תשלום הפעימה השנייה, יהיה זכאי לחלק היחסי של התשלום, כשהתשלום ישולם לו במועד פרישתו.
  - 2.1.3 עובד המועסק במוסד לפחות חצי שנה לפני מועד תשלום הפעימה השלישית ואשר מועסק במוסד בחודש יוני 2017, יהיה זכאי לפעימה שלישית בסך של 3,000 ₪ במשכורת המשולמת בגין חודש יוני 2017. עובד אשר היה מועסק לפחות חצי שנה ופרש מעבודתו במוסד במהלך התקופה שבין מועד תשלום הפעימה השנייה ובין מועד תשלום הפעימה השלישית, יהיה זכאי לחלק היחסי של התשלום, כשהתשלום ישולם לו במועד פרישתו.
3. המענק לעיל מתייחס לעובד המועסק במשרה מלאה, וישולם באופן יחסי לעובד הזכאי למענק בהתאם להיקף משרתו הממוצעת של העובד ב - 12 החודשים שקדמו לתשלום הפעימה הרלוונטית.

4. המענק לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון פיצויי פיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, שכר עידוד, תורנויות ומשמרות, ולא יבצעו בגיננו הפרשות כלשהן לקופות גמל (לרבות קרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח מנהלים).
5. אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלאות השכר של החוזים המיוחדים.

בכבוד רב,  
  
שלמה מור יוסף, מנכ"ל  
המוסד לביטוח לאומי

העתק: מר דיאא אסדי – סגן בכיר לממונה על השכר  
מר יוני לאופר – סמנכ"ל משאבי אנוש  
מר עוזי ברנע – מנהל אגף א' משאבי אנוש  
מר אריאל יעקובי – יו"ר הסתדרות עובדי המדינה  
מר גדעון אליאס – חשב המוסד לביטוח לאומי  
מר חוסאם סובחי – מנהל תחום שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
גב' לבנה עזרא – יו"ר ועד העובדים מ"ר