

מדינת ישראל
משרד האוצר

אגף השכר והסכמי עבודה

י"א בכסלו התשע"ח
29 בנובמבר 2017
ש.כ. 2017-52004

לכבוד,
מר אילן כרמית
מ"מ מנכ"ל
מכון התקנים הישראלי

הנדון: אישור הממונה על השכר להסכם פרישה במכון התקנים הישראלי, שנחתם ביום 21.11.2017
הסכם פרישה מיום 21 בנובמבר 2017

1. בהתאם לסמכותי לפי חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 (להלן: "חוק יסודות התקציב"), הריני מאשר את המתנים הכללים שבהסכם הפרישה אשר בסמך, שנחתם ביום 21.11.2017 בין מכון התקנים הישראלי (להלן: "המכון") לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה וועד עובדי מכון התקנים הישראלי (להלן: "נציגות העובדים"). הסכם הפרישה מצ"ב לאישורי זה.
2. התנאים הקבועים בהסכם זה נעשו לאור שינוי החקיקה המוזכרים בהסכם ולאור התחרות הצפויה וכפופים להתחייבות המכון והעובדים לביטול תקני העובדים הפורשים.
3. אין באישור זה כדי לאשר נהלים, כללים, הסדרים, החלטות וקביעות, בין בכתב בין בעל פה, שעניינם שכר ותנאי עבודה אשר חלו על כלל עובדי החברה, או מי מהם, מעבר לחתימת ההסכם, אף אם נהגו בפועל בענייניו של עובד או קבוצת עובדים, שלא אושרו בהסכם ושאינם עומדים בקנה אחד עם הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, או כל דין אחר.
4. למען הסר ספק מובהר, כי אין באישור זה להוות אישור לרכיבי שכר או לכללי תשלומם, כפי שהוסכמו או שהונהגו בחברה ערב חתימת ההסכם שבנדון, אשר מובאים בחשבון לחישוב תשלומים או החזרים, על-פי ההסכם שבנדון, ככל שהם אינם עולים בקנה אחד עם הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב.

בכבוד, ב,

עדי יצחק

הממונה על השכר והסכמי עבודה

העתק:

מר אפרים מלכין - סגן בכיר לממונה על השכר, משרד האוצר
גב' סיגל ראובן בלון, מנהלת אגף משאבי אנוש, מכון התקנים הישראלי
מר ניב בן יהודה - ראש ענף, משרד האוצר

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם ביום 21 לחודש נובמבר לשנת 2017 בתל אביב

בין: מכון התקנים הישראלי
(להלן: "המכון")

מצד אחד

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי
ההסתדרות במרחב תל-אביב יפו
ועד עובדי מכון התקנים הישראלי

מצד שני

הואיל ובמסגרת חוק התכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016, הוסדרו שינויים מבניים בענף התקינה בישראל אשר כתוצאה מהם ייפתח שוק התקינה בהדרגה לתחרות במהלך השנים 2017-2021;

והואיל ולנוכח טענות המכון בדבר מצבו הכלכלי הנוכחי, פתיחת שוק התקינה לתחרות והצפי לפגיעה בהכנסות המכון בשנים הבאות, נדרש המכון לביצוע מהלכי התייעלות ולצמצום מצבת כוח האדם החל משנת 2017;

והואיל ולנציגות העובדים הוצגו ההסכמות שהושגו בין המכון לבין מדינת ישראל אשר יסייעו למכון להתמודד עם התחרות הצפויה, וכן הסכמות במסגרתן תממן מדינת ישראל את עיקר העלות הנובעת מפרישתם של עובדים כהתאם לאמור בהסכם זה להלן; הסכמות אשר פורטו במכתבו של הממונה על התקינה במשרד הכלכלה, מר יעקב וכטל מיום 7.12.2016 וכן במכתבו של מר אמיר לוי, הממונה על אגף התקציבים במשרד האוצר מיום 7.12.2016;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן והגיעו להסכמות על היקף צמצום מצבת העובדים הקבועים במכון במסגרת הסכם זה ועל תנאי הפרישה המיוחדים שיוענקו לעובדים שיסיימו את עבודתם במכון - הסכמות שיפורטו בהסכם זה;

לפיכך, הוסכם הוצהר והותנה בדלקמן:

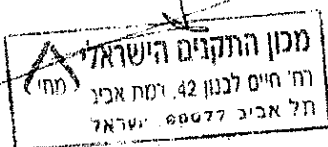
בהסכם זה -

"הסכם המימון" - "הסכם מימון מכון תקנים" בין ממשלת ישראל והמכון שנחתם ביום

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

תקופת תוקפו של ההסכם

2. הסכם זה ייכנס לתוקפו עם חתימת המכון על הסכם המימון (להלן: "מועד הכניסה לתוקף") בהתאם לאמור במכתבו של מר אמיר לוי מיום 7.12.2016.



3. הסכם זה יחול רק על עובדים קבועים במכון במועד החתימה על הסכם זה.

א. תכנית הפרישה

4. החל ממועד כניסתו של הסכם זה לתוקף ועד ליום 30 באוקטובר לשנת 2022, לכל המאוחר, יהיה רשאי המכון לסיים העסקתם של עד 300 עובדים קבועים בפרישה מוקדמת מרצון או בפרישה מוקדמת על פי החלטת ההנהלה, בכפוף להגדרות שיובאו בהמשך, תוך שיוענקו לעובדים אלה תנאי פרישה משופרים, והכול בהתאם לתנאים המפורטים בהסכם זה (להלן: "תכנית הפרישה").

5. מכון התקנים מבהיר כי בגין כל עובד שתסתיים העסקתו במסגרת הסכם זה, תבוטל משרה במכון.

6. תכנית הפרישה תיושם בשלבים, החל משנת 2017, בהתאם למפורט בסעיף זה להלן:

שלב א'

6.1 החל מכניסת הסכם זה לתוקף יהיה רשאי המכון לבטל עד 80 משרות של עובדים קבועים ולסיים את העסקתם של עובדים אלה, החל מחתימת הסכם זה, ובהתאם להוראותיו (להלן: "מכסת שלב א'").

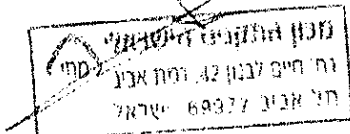
שלב ב'

6.2 בנוסף למכסת שלב א' (80 משרות), כאמור בסעיף 6.1 לעיל, יהיה רשאי המכון לבטל עד 20 משרות נוספות של עובדים קבועים ולסיים את העסקתם של עובדים אלה בהתאם להסכם זה, וזאת החל מהמועד בו המכון השלים את אבן הדרך השלישית כאמור בסעיף 10 להסכם תקצוב מחשוב מערכת תקינה מיום 2.8.2017, או הגיע לשלב מהותי אחר במערכת המחשוב כפי שיאושר בין המכון, משרד הכלכלה והתעשייה ונציגי משרד האוצר, או החל ממועד אחר, בהתקיים תנאי חליפי אחר שיסוכם בין משרד האוצר והנהלת המכון (להלן: "מכסת שלב ב'").

6.3 סך כל מכסת העובדים הקבועים אשר המכון יהיה רשאי לסיים את העסקתם בשלבים א' ו-ב', בהתאם לאמור בסעיפים 6.1-6.2 לעיל, יהיה 100 עובדים.

שלב ג'

6.4 המכון יהיה רשאי לסיים את העסקתם של עד 200 משרות נוספות של עובדים קבועים, מעבר למכסות המשרות בשלבים א' ו-ב', בתנאי הסכם זה, החל מהמועד שבו תחל לפעול מעבדה מוכרת ראשונה, בתחום שניתן לה אישור לגביו מהממונה על התקינה במשרד הכלכלה והתעשייה (להלן: "מכסת שלב ג'") ובהתאם לאמור בסעיפים 6.5-6.9 להלן אלא אם הגיעו הצדדים להסכמה אחרת בדבר תנאי לביצוע שלב ג', בהסכם קיבוצי שאושר על ידי הממונה על השכר.



6.5 מספר העובדים שהמכון יהיה רשאי לסיים העסקתם, לפי האמור בסעיף 6.4 לעיל, בשנה קלנדרית מסוימת, ייקבע בהתאם לשיעור אחוזי של אובדן הכנסות המכון מבדיקת מוצרים מיובאים במהלך כל שנה, או חלק השנה, בהשוואה להכנסות המכון מבדיקת מוצרים מיובאים בשנת 2016, או בחלק משנה זו והכל כפי שיסוכם בהסכם המימון. להלן טבלה המפרטת את שיעור אבדן ההכנסות מבדיקת מוצרי יבוא ומספר העובדים שניתן לסיים את העסקתם בהתאם להסכם זה:

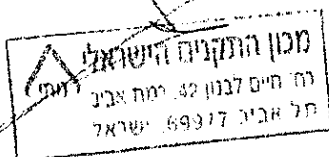
מספר משרות (מצטבר)	אובדן הכנסות (אחוז מתוך הכנסות המכון מבדיקת מוצרים מיובאים בשנת 2016)
100	15%-5%
150	מעל 15% ועד 30%
175	מעל 30% ועד 40%
200	מעל 40%

6.6 השיעור האחוזי של אובדן ההכנסות ייקבע בהתאם לביאור חשבונאי אשר יופק על ידי המכון ויאושר, ככל שיידרש, על ידי רואה החשבון של המכון, מדי חודש וזאת ביחס לתקופה הרלוונטית בשנת 2016 כאמור בסעיף 6.5 לעיל, ובמקרה בו יידרש יישום פעימה נוספת של פרישה בהתאם לאמור לעיל, יהיה טעון הדבר אישור הממונה על השכר במשרד האוצר.

6.7 לאחר קבלת אישור משרד האוצר ואישור הממונה על התקינה במשרד הכלכלה והתעשייה, יודיע המכון לנציגות העובדים בכתב על קבלת האישור ומספר המשרות שאושר מימון בגינן.

6.8 למוען הסר ספק, המכון יהיה רשאי לסיים העסקתם של עובדים בהתאם למכסה המוסכמת בטבלה שלעיל רק בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 6.5 לעיל.

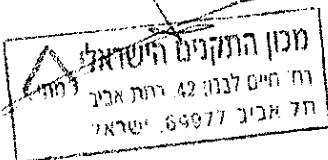
6.9 ביחס למכסת שלב ג', לא יהיה ניתן לסיים בשנה קלנדרית אחת את העסקתם של יותר מ-75 עובדים קבועים, בהתאם להסכם זה. למרות האמור ברישא של סעיף זה, הכמות העודפת של המשרות, מעבר ל-75, תועבר לשנה קלנדרית שאחריה, ותיוסוף למכסה הקבועה בה.



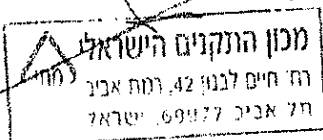
ב. יישום תכנית הפרישה

1. ב. שלב א' - פרישה מרצון

7. עם כניסת הסכם זה לתוקף תפרסם הנהלת המכון תכנית פרישה מרצון לעובדים בהתאם למסלולי הפרישה כמפורט בהסכם זה: מסלול פנסיית גישור ומסלול פיצויי פיטורים (להלן: "מסלולי הפרישה").
8. בתוך 10 ימי עבודה מיום הפרסום, כאמור בסעיף 7 לעיל, יהיה רשאי כל עובד העומד בתנאי הסף והמעוניין לפרוש מרצון באחד ממסלולי הפרישה להגיש בקשה בכתב לפרישה (להלן: "תקופת ההרשמה"). המכון יהיה רשאי לדרוש מעובדים המגישים בקשות לפרישה מוקדמת מסמכים ונתונים נדרשים לצורך בחינת התנאים להם יהיו זכאים על פי הסכם זה אם וככל שבקשתם תאושר. עוד בטרם ידון המכון בבקשות, הוא ימסור לנציגות העובדים בכתב את רשימת העובדים שביקשו לפרוש, ויעדכן בכתב את המנהל הישיר של כל עובד כאמור.
9. בתוך 3 ימי עבודה מתום תקופת ההרשמה, כאמור בסעיף 8 לעיל, יבחן המכון את בקשות הפרישה שהוגשו לו ויקבע, על פי שיקול דעתו, בהתאם לצרכיו, מטרות תכנית ההתייעלות ותנאי הזכאות המפורטים להלן, אם לאשר את בקשות הפרישה או לדחותן. המכון ימסור לנציגות העובדים בכתב את כלל החלטותיו, ויעדכן בכתב בדבר החלטתו את המנהל הישיר של כל עובד כאמור.
10. בתוך 10 ימי עבודה ממסירת החלטות המכון, כאמור בסעיף 9 לעיל, ימסור המכון לכל עובד שאושרה בקשתו לפרישה מסמך שיפרט את תנאי הפרישה שמציע המכון לעובד. המסמך יכלול גם את האפשרות להיוון מענקי סיום ההעסקה, כאמור בסעיפים 37.2 ו-39.3 להלן (להלן: "סימולציית פרישה"). למען הסר ספק הסימולציה תהייה על פי הנתונים הידועים למכון ובהתאם למסמכים ונתונים שהמציא העובד למכון יחד עם בקשת הפרישה, ככל שהומצאו על ידו נתונים.
11. בתוך 3 ימי עבודה ממסירת סימולציית הפרישה לעובד, כאמור בסעיף 10 לעיל, ימסור העובד את החלטתו הסופית אם ברצונו לפרוש או להסיר את שמו מרשימת העובדים המורשים מרצון. המכון ימסור לנציגות העובדים בכתב את הרשימה הסופית שהתגבשה, ויעדכן בכתב כל עובד ברשימה ואת מנהלו הישיר.
12. המכון יהיה רשאי לדרוש מעובדים המורשים מרצון לחתום על כתב התחייבות לאי תחרות בתחומי פעילותו של המכון (מצ"ב כנספח א' להסכם זה), וזאת כתנאי להענקת מלוא תנאי הפרישה בהתאם להסכם זה להלן, על פי מסלול הפרישה של כל עובד. עובד כאמור, אשר יסרב לחתום על כתב התחייבות לאי תחרות בנוסח הנדרש על ידי המכון, יהיה זכאי לתנאי פרישה מופחתים, בשיעור של 70% בלבד מתנאי הפרישה בהתאם למסלול הפרישה הרלוונטי לו (אך לא פחות ממה שזכאי העובד הפרש על פי חוק). למען הסר ספק, כל התשלומים והמענקים אשר להם זכאי עובד המסיים את עבודתו בהסכם זה מעבר לדין יופחתו בשיעור האמור לעיל.



13. בתוך 3 ימי עבודה מגיבוש הרשימה הסופית של העובדים הפורשים מרצון, כאמור בסעיף 11 לעיל, וככל שלא הושלמה מכסת שלב א', בהתאם למנגנון המתואר לעיל, ההנהלה תגבש רשימה שנית של עובדים שברצונה לסיים את העסקתם במכון, לצורך השלמת מכסת הפורשים (להלן: "רשימת ההנהלה"). רשימה זו תורכב על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים הנוגעים, בין היתר, לפעילות המכון וליחידותיו השונות, תכניותיו וצרכיו המידיים והעתידיים של המכון, בהתחשב ביעילות העובד ובתפוקותיו. ככל שיתאפשר בגיבוש הרשימה ובשים לב לשיקולי המכון האמורים לעיל, המכון ייתן עדיפות לפרישת עובדים ש-"שיעור הפנסיה" שלהם, כהגדרתה בסעיף 15 להסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין המכון לבין ההסתדרות ביום 03.06.2015, עומדת על 70%. בנוסף, יעשה המכון מאמץ מרבי להימנע מהכללת עובדים ברשימת ההנהלה, אשר אינם זכאים במועד חתימת ההסכם לקבלת פנסיית גישור כהגדרתה לעיל, ואשר זכאותם לקבלת פנסיית גישור עתידה להשתכלל בתוך תקופת ההסכם.
14. בתום 3 ימי העבודה כאמור בסעיף 13 לעיל, ימסור המכון לנציגות העובדים בכתב את רשימת העובדים שברצונו לסיים את העסקתם, ויעדכן בכתב כל עובד כאמור באופן אישי, כמו גם את המנהל הישיר של כל עובד כאמור.
15. למען הסר ספק, גם עובדים ששמותיהם צורפו לרשימה לאחר תום שלב הפרישה מרצון יהיו זכאים לאותם תנאי פרישה, שיהיו זכאים להם עובדים הפורשים מרצון בהתאם להסכם זה. הזכאות לתנאי סיום עבודה לפי הסכם זה תהיה מותנית בחתימת על כתב קבלה וסילוק שיקבע המכון, בכפוף להוראות הסכם זה.
16. בתוך 3 ימי עבודה מהעברת רשימת ההנהלה לידי נציגות העובדים, כאמור בסעיפים 13-14 לעיל, תתקיים היוועצות בין ההנהלה לנציגות העובדים על הרכב רשימת ההנהלה.
17. בתוך 3 ימי עבודה מקיום ההיוועצות בין ההנהלה לבין נציגות העובדים, כאמור בסעיף 16 לעיל תוכל נציגות העובדים להגיש למכון רשימה שמית כתובה, של עד 10% מהעובדים המופיעים ברשימת ההנהלה, שנציגות העובדים מתנגדת לסיום העסקתם. רשימה זו תורכב על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים הנוגעים לפעילות המכון וליחידותיו השונות, תכניותיו וצרכיו המידיים והעתידיים של המכון, ובהתחשב ביעילות העובד ובתפוקותיו (להלן: "רשימת נציגות העובדים").
18. אם נציגות העובדים לא העבירה רשימה מטעמה במועד האמור בסעיף 17 לעיל, או העבירה רשימה ובה יותר מ-10% מהעובדים שברשימת ההנהלה, יראו ברשימת ההנהלה רשימה סופית, וההנהלה רשאית לפעול בהתאם לה.
19. בתוך 3 ימי עבודה ממסירת רשימת נציגות העובדים, כאמור בסעיף 17 לעיל, תודיע ההנהלה בכתב לנציגות העובדים אם היא דוחה או מקבלת את רשימת נציגות העובדים, כולה או חלקה. ההנהלה תגבש רשימה של עובדים שברצונה לסיים את העסקתם, ולגביהם אין מחלוקת עם נציגות העובדים, תמסור אותה בכתב לנציגות העובדים, ותמסור הודעה לכל עובד כאמור ולמנהלו הישיר. ככל שההנהלה תקבל את רשימת העובדים אשר נציגות העובדים מתנגדת לסיום



העסקתם, באופן מלא או חלקי, תעביר ההנהלה לנציגות את רשימת העובדים החלופיים המוצעים על ידה לצורך השלמת המכסה.

20. בתוך 3 ימי עבודה מקבלת רשימת נציגות העובדים יזמן המכון את 90% מרשימת העובדים שמופיעים ברשימת ההנהלה, ואינם מופיעים ברשימת נציגות העובדים לשימוע, בהתאם לנוהל השימוע הנוהג במכון. המכון ימסור הודעה בכתב על הזימון לשימוע לנציגות העובדים ולמנהלים הישירים של העובדים. מובהר כי אם קבלת רשימת נציגות לא הועברה בזמן שנקבע, אין בכך בכדי למנוע מההנהלה לפעול לפי האמור בסעיף זה לגבי כלל העובדים המופיעים ברשימת ההנהלה.

21. בתוך 3 ימי עבודה ממסירת הזימונים לשימוע, כאמור בסעיף 20 לעיל, ייערכו השימועים.

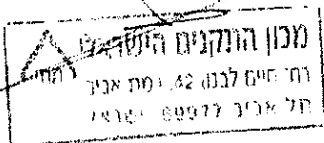
22. בתוך 5 ימי עבודה ממועד עריכת השימועים, כאמור בסעיף 21 לעיל, ימסור המכון לעובדים את החלטתו הסופית אם לסיים את העסקתם. עדכון כתוב ימסר לנציגות העובדים ולמנהלים הישירים של העובדים הללו.

23. במועד האמור בסעיף 20 לעיל, תעביר ההנהלה להכרעת ועדה שתורכב מיו"ר המכון ומיו"ר ההסתדרות (להלן: "ועדת השניים") רשימת שמות העובדים שלגביהם נותרה מחלוקת עם נציגות העובדים.

24. בתוך 10 ימי עבודה מקבלת הרשימות מההנהלה, כאמור בסעיף 23 לעיל, תמסור ועדת השניים את החלטותיה ביחס לכל עובד ועובד. האמור בסעיפים 22-20 לעיל יחול על עובדים אלה, בשינוי הבא – בסעיף 20 לעיל במקום המילים "מקבלת רשימת נציגות העובדים יזמן המכון את העובדים שמופיעים ברשימת ההנהלה, ואינם מופיעים ברשימת נציגות העובדים לשימוע", יבוא: "מקבלת החלטות ועדת השניים, יזמן המכון עובדים אלה לשימוע".

25. בתוך 3 ימי עבודה ממסירת החלטות ועדת השניים, כאמור בסעיף 24 לעיל, אם לא התקבלה החלטה מוסכמת בוועדת השניים, לדרישת אחד הצדדים תועבר המחלוקת בעניינם של אותם עובדים להכרעת בורר שיוסכם על הצדדים מתוך רשימת הבוררים המצורפת **כנספח א** להסכם זה. למען הסר ספק, עובדים שטרם הושגה הסכמה לגביהם בוועדת השניים, לא יסיימו את עבודתם במכון עד להכרעת הבורר בעניינם. הכרעת הבורר תינתן תוך 30 יום ממועד הפניה לבוררות.

26. אם תוך כדי שלבי המרישה לפי הסכם זה תיווצר מניעה חוקית זמנית לסיום העסקה של עובד (למשל – בגין חופשת מחלה, תקופה שבה לא ניתן לסיים העסקת עובדת לפי חוק עבודת נשים תשי"ד-1954 וכיוצא"ב), שההנהלה מעוניינת שיפרוש, תהיה הנהלת המכון רשאית לסיים את העסקת העובד בתום תקופת המניעות החוקית הזמנית, כמסגרת המכסה של השלב שבמסגרתו ההנהלה מעוניינת שיפרוש, אף לאחר המועד האחרון הקבוע לפרישת עובדים בשלב הרלוונטי ובכפוף להוראות הסכם זה ועל פי כל דין.



27. יובהר, אם במסגרת התהליך שפורט לעיל לא התמלאה מכל סיבה שהיא מכסת הפורשים, תהיה ההנהלה רשאית להעביר לנציגות העובדים שמות נוספים להשלמת המכסה (להלן בסעיף זה: "השמות הנוספים") והצדדים יפעלו לגביהם כדלקמן:

28. אם הועברו השמות הנוספים טרם העברת רשימת נציגות העובדים, תוכל הנציגות להודיע על התנגדותה לפרישתם כחלק מרשימת נציגות העובדים, לפי סעיף 17 לעיל. אם העברת השמות הנוספים נעשתה לאחר העברת רשימת ההתנגדויות של נציגות העובדים, כאמור בסעיף 17 לעיל, רשאית הנציגות להעביר התנגדויות מטעמה לשמות הנוספים, בתוך 3 ימי עבודה. ועדת השניים תכריע בעניין השמות הנוספים, שלגביהם הוגשה התנגדות ויחולו לגביהם סעיפים 24-26 לעיל.

ב.2. מועדי הפרישה במסגרת שלב א'

29. העובדים שיפרשו במסגרת שלב א' יסיימו את העסקתם בתאריכים הבאים:

29.1. עובדים שפרשו מרצון, כאמור בסעיפים 8-14 לעיל, תסתיים העסקתם במועד אחד, בתוך 14 ימים מיום חתימתם על הסכמי סיום ההעסקה. תקופה זו תיחשב כתקופת הודעה מוקדמת כמשמעה בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001.

29.2. עובדים שפרשו ביוזמת ההנהלה, והם מופיעים ברשימת העובדים שאין מחלוקת לגבי סיום העסקתם, כאמור בסעיפים 21-23 לעיל, תסתיים העסקתם בתום החודש בו אושרה פרישתם.

29.3. עובדים שפרשו ביוזמת ההנהלה, וההכרעה בעניינם נמסרה לוועדת השניים ו/או לבורר המוסכם, יסיימו את העסקתם לפי הנסיבות הספציפיות של כל מקרה ומקרה.

29.4. מובהר כי התנאים המפורטים לעיל הם מיטיבים על פי כל דין ולפיכך, כוללים גם את תקופת ההודעה המוקדמת על פי חוק.

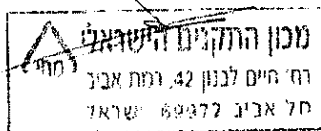
30. בכפוף לאמור בסעיף 29 לעיל, מובהר בזאת שמועד סיום העסקת כלל העובדים במסגרת שלב א' לא יהיה מאוחר מיום 31.12.2017. וזאת בכפוף לחריג בדבר מניעות משפטית זמנית, כאמור בסעיף 26 לעיל.

3.3. יישום שלבים ב' ו-ג'

31. תהליך פרישת העובדים במסגרת שלבים ב' ו-ג' יבוצע בהתאם לשלבים המתוארים בתתי-פרקים ב' 1 עד 2 לעיל, תוך שמירה על מסגרת הזמנים הקבועה בהם, בהתאם לשינויים המתחייבים הבאים:

ביחס לשלב ב' -

31.1. בסעיף 7 לעיל, במקום המילים "עם כניסת הסכם זה לתוקף" יופיע: "במועד בו המכון השלים את אבן הדרך השלישית כאמור בסעיף 10 להסכם תקצוב מחשוב במערכת תקינה מיום 2.8.2017, או הגיע לשלב מהותי אחר במערכת המחשוב כפי שיוסכם בין המכון,



משרד הכלכלה והתעשייה ונציגי משרד האוצר או החל ממועד אחר, בהתקיים תנאי חליפי אחר שיסוכם בין משרד האוצר והנהלת המכון".

31.2. בסעיף 30 לעיל, "בכפוף לאמור בסעיף 29 לעיל, מובהר בזאת שמועד סיום כלל העובדים במסגרת שלב ב' לא יהיה מאוחר מ-6 חודשים מיום בו המכון השלים את אבן הדרך השלישית כאמור לעיל כאמור בסעיף 31.1 לעיל או מיום 28.2.2018, כמוקדם מביניהם"

31.3. ביחס לשלב ג' -

31.4. סעיף 7 לעיל יתחיל במילים: "בכל שנה קלנדרית בתקופת ההסכם, בכפוף לכך שתחל לפעול מעבדה מוכרת ראשונה, בתחום שניתן לה אישור לגביו מהממונה על התקינה במשרד הכלכלה והתעשייה, אלא אם הגיעו הצדדים להסכמה אחרת בדבר תנאי לביצוע שלב ג', בהסכם קיבוצי שאושר על ידי הממונה על השכר."

31.5. בסעיף 7 לעיל, במקום המילים "עם כניסת הסכם זה לתוקף" יופיע: "עם קבלת אישורים ממשרד האוצר ומהממונה על התקינה, כאמור בסעיף 6.7 לעיל, ובכפוף לקבלת אישורים כאמור".

31.6. בסעיף 30 לעיל, במקום התאריך "31.12.2017", יופיע: "31.12 בכל שנה קלנדרית, במשך תקופת ההסכם"

32. בהסכמה שתעוגן בהסכם קיבוצי בין הצדדים ותאושר על ידי הממונה על השכר ניתן יהיה לחרוג מן המועדים המפורטים בהסכם זה לעיל.

ג. תנאי הפרישה

33. בפרק זה -

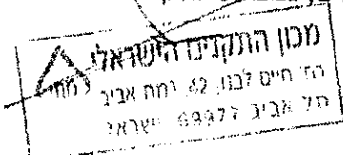
"מענקי סיום העסקה" - מענקי פרישה ומענקי הסתגלות כמשמעותם בסעיף 20 להסכם 2015, למעט השינוי הבא: במקום הגדרת "מספר חודשי תשלום", לעניין הטבלה המופיעה בסעיף זה, יופיע הנוסח הבא: "מספר החודשים בתקופה שהחל מתודש לאחר סיום יחסי העבודה בין המכון לעובד, ועד לחודש בו אמור העובד להגיע לגיל 67, אך לא יותר מ-144 חודשים סך הכול".

"המשכורת הקובעת" - כהגדרתה בהסכם 2015 או המשכורת הקובעת לפיצויי פיטורין לגבי עובדים אשר נקלטו כעובדי המכון החל מיום 1 בינואר 2011.

"הסכם 2015" - ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 3.6.2015

34. תנאי סיום ההעסקה אשר יוענקו לעובדים שיפרשו על פי הסכם זה, יהיו בהתאם למסלולי סיום ההעסקה הקבועים בהסכם 2015, ובכפוף לשינויים בכל אחד מהמסלולים, כמפורט להלן.

1.ג. מסלול פנסיוני גישור - "קדן ותיקה"



36.2.2. העובד לא יוכל להגדיל את שיעור הפנסיה שלו מעל ל-70% ממשכורתו הקובעת.

36.2.3. דוגמה מספרית לאופן חישוב פנסיית גישור בקרן ותיקה מצורפת ולהמרת מענקי סיום ההעסקה בקצבה מצורפת **כנספה ג'** להסכם זה.

2.ג. מסלול פנסיית גישור – "קרן חדשה"

37. בתת-פרק זה –

"עובד זכאי" – מי שמתקיימים בו תנאי "עובד זכאי" לפי סעיף 36 לעיל, למעט האמור בתנאי א', ומבוטח ערב מועד פרישתו בקופת גמל לקצבה, כהגדרתה בחוק הפיקוח, שאינה "קרן ותיקה" לפי חוק זה.

"משכורת הבסיס" – השכר לחישוב ערך שעה עליו הופרשו הפרשות לקרן הפנסיה.

"היתרה הצבורה" – היתרה הצבורה העומדת לזכות העובד בקופת הגמל לקצבה, אשר נצברה בגין תקופת העסקתו במכון התקנים בלבד, ולא בגין תקופות עבודה במקומות אחרים, וזאת בגין הפרשות שבוצעו בגין משכורת הקובעת בלבד.

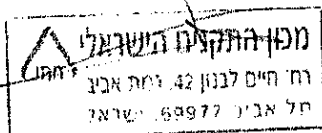
38. עובד זכאי בתת פרק זה יהיה זכאי לתשלום פנסיית גישור וליתר התנאים הנלווים, בהתאם להסכם זה, ובכפוף לשינויים באופן חישוב פנסיית הגישור של העובד ובזכאות להפרשות לקופת גמל לקצבה במהלך התקופה בה משולמת פנסיית גישור, כדלקמן:

38.1. היתרה הצבורה "תקודם" עד גיל פרישת החובה בהתאם לקבוע בסעיף 4 לחוק גיל פרישה, כפי שהוא במועד סיום יחסי העבודה, על פי הנחת תשואה נטו (תשואה בניכוי דמי ניהול), בהתאם להוראות שיחולו על קרנות הפנסיה בעניין הנחת תשואה לפיה מוצגת הקצבה הצפויה למבוטח, במועד הפרישה של העובד. הנחת התשואה האמורה תהיה שווה לכל העובדים הפורשים בהתאם למסלול זה בזמן נתון.

38.2. סכום פנסיית הגישור אשר ישולם על ידי המכון, או על ידי הגורם המשלם מטעם המכון, בתקופת הזכאות לפנסיית גישור כהגדרתה בסעיף 11 להסכם 2015, יחושב על ידי חלוקת היתרה המתקבלת מסכום הקידום בהתאם לסעיף 38.1 לעיל במקדם, אשר יחושב לפי המנאפיינים הבאים:

38.2.1. מינו של העובד, שנת לידתו וגיל פרישת חובה כהגדרתו בסעיף 4 לחוק גיל פרישה, תשס"ד 2004 (להלן: "חוק גיל פרישה").

38.2.2. מצבו האישי של העובד במועד סיום יחסי העבודה - יש לו או אין לו בן/בת זוג. לגבי עובד שיש לו בן/בת זוג - שיעור קצבת שאירים לאלמנה 60%, הפרש גילאים בין עמיתים או מקבלי קצבה לבין בני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל פרישת חובה כהגדרתו בסעיף 4 לחוק גיל פרישה ואילך. כפי



שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון ברשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון, כפי שיהיו מעת לעת.

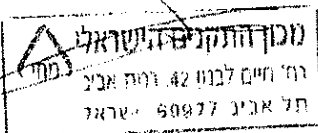
38.2.3 הנחת שיעורי תמורה של עמיתים ובני זוגם, נכים ובני זוגם, ומקבלי קצבת זקנה ובני זוגם עבור תחזית לתקופה שמגיל פרישת חובה כהגדרתו בסעיף 4 לחוק גיל פרישה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון ברשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון, כפי שיהיו מעת לעת, וכן כל הנחה אחרת שהונחה כאמור, ושאינה לפי סעיפים 38.2.1-38.2.2 לעיל.

38.3 במהלך התקופה בה משולמת לעובד פנסיה גישור ימשיך המכון או גורם משלם מטעמו לבצע עבור עובד כאמור בסעיף זה, הפרשות לקופת הגמל לקצבה שאינה קרן ותיקה, בשיעור של 15.83% ממשכורתו הקובעת וזאת החל מיום סיום העסקתו במכון ועד לתום תקופה של 8 שנים ממועד זה, או עד מועד הגעתו של העובד לגיל פרישת חובה בהתאם לאמור בסעיף 4 לחוק גיל פרישה, כפי שיעודכן מעת לעת - לפי המוקדם ביניהם. כמו כן, המכון ימשיך לנכות מפנסיה הגישור של עובד כאמור, שסיים את העסקתו, את חלקו של העובד מדמי הגמולים (נכון למועד זה שיעור חלקו של העובד עומד על 7% ממשכורתו הקובעת, ויעבירו לקופת הגמל לקצבה הרלוונטית בה מבוטח העובד. למען הסר ספק, בכל מקרה בו תהא חבות במס על הפרשות המעסיק לקופת גמל לקצבה בהתאם לאמור בסעיף זה, תחול חבות זו על העובד בלבד.

38.4 מעבר לאמור לעיל, יוכל עובד להמיר את מענקי סיום ההעסקה ולהגדיל באמצעותם את היתרה הצבורה מעבר למפורט בסעיף 38 לעיל בכפוף לכך שריבית ההיוון שתילקח לצורך חישוב שיעור הפנסיה המוגדל תעמוד על 1.5% לשנה (ריבית היוון של 0.125% לחודש). דוגמה מספרית לאופן חישוב פנסיה גישור בקרן חדשה ולהמרת מענקי סיום ההעסקה בקצבה מצורפת כנספח ג' להסכם זה.

38.5 עובדים זכאים כאמור בפרק 2 יהיו זכאים בנוסף למענקי סיום העסקה לפי הסכם 2015, למענק הסתגלות נוסף, שיחושב לפי משכורתו הקובעת של העובד, לפי המסלול בו הוא מבוטח, ובהתאם לטבלה שלהלן:

גיל העובד במועד סיום יחסי העבודה	תוספת חודשי הסתגלות
50-54 (כולל)	4 * חלקיות משרה הממוצעת בתקופת עבודתו במכון
55-58 (כולל)	3 * חלקיות משרה הממוצעת בתקופת עבודתו במכון



מסלול פיצויים מוגדלים

39. עובדים קבועים שיסיימו את עבודתם בהתאם להוראות הסכם זה, ולא יהיו זכאים לפרוש במסלול פנסיית גישור, בהתאם להגדרות סעיפים 36 ו-38 לעיל, יסיימו את העסקתם בהתאם למסלול פיצויים מוגדלים. עובדים העומדים באמור בסעיף 2 להסכם 2015, משכורתם הקובעת תהא בהתאם לאמור בסעיף 15 להסכם 2015. עובדים שאינם עומדים בסעיף 2 להסכם 2015 ויפרשו לפי סעיף זה, משכורתם הקובעת תהא המשכורת הקובעת לפיצויי פיטורים. תנאי הפרישה יהיו בהתאם לאמור בסעיפים 23-25 להסכם 2015.

ד. שינוי מבנה ארגוני ושיתוף פעולה

40. המכון מבהיר כי צמצום מצבת כוח האדם הקבוע בהסכם זה צפוי להצריך עריכת שינויים ארגוניים. נציגות העובדים תסייע למכון להתמודד עם התחרות הצפויה, לרבות כניסה לתחומי פעילות נוספים. הצדדים ישתפו פעולה בביצוע השינויים וההתאמות הנדרשות לאור האמור בהסכם זה שיתוף הפעולה מצד נציגות העובדים כקבוע בסעיף זה כפוף לכך שבמסגרת השינויים הארגוניים וההתאמות כאמור לא תהיה פגיעה בתנאי השכר והעבודה של עובדי המכון (למעט תנאים נלווים לתפקיד), וכן שלא תהיה חריגה ממכסת הפיטורים הקבועה בהסכם זה.

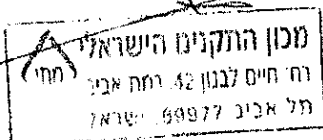
ה. מיצוי ושקט תעשייתי

41. מובהר כי הסכם ממוצה באופן מלא ומוחלט את כל תביעות הצדדים בקשר לנושאים שהוסדרו בו.

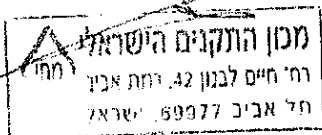
42. הצדדים מתחייבים כי לא ינקטו באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או בסדריה, בכל הקשור לנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

ו. הוראות כלליות

43. הצדדים מבהירים כי תנאי הפרישה להסכם זה הם תנאים מועדפים, מעבר למתחייב על פי דין, הסכם קיבוצי או כל מקור אחר. תנאי פרישה אלה נקבעו על בסיס ההנחה כי הם ממוצים את כל זכויותיהם של העובדים בקשר לתקופת עבודתם במכון ובקשר לסיום העסקתם במכון. לרבות זכויות על פי דין, וכי לא יגיעו לעובדים, המסיימים העסקתם על פי הסכם זה, כל תשלום, זכות, או הטבה נוספת בקשר עם תקופת עבודתם במכון בכלל, ובקשר לסיום העסקתם בפרט, מעבר למפורט בהסכם זה. סעיף זה אינו גורע מהאפשרות לתיקון טעויות טכניות חישוביות ותביעות פרט בגין נזקי גוף (להלן: "ההחרגות").



44. אם ייקבע, מכל סיבה שהיא, כי עובד המסיים את עבודתו על פי הסכם זה זכאי לתנאים נוספים בקשר לתקופת עבודתו בכלל, או בקשר לסיום העסקתו בפרט, מעבר לאמור במפורש בהסכם זה (להלן "התנאים הנוספים") ולהחזרת כמפורט לעיל, כי אז יקטנו בהתאמה הסכומים הקבועים בהסכם זה באופן שתישמר עלות ההסכם ולא תתווסף תוספת עלות כלשהי לחברה.
45. ועדת מעקב, שתורכב ממנכ"ל המכון ומיו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. ואולם כל החלטת ועדת המעקב תהא כפופה לאישורו של הממונה על השכר במשרד האוצר טרם יישומה.
46. בלי לגרוע מהאמור בהסכם זה, מכל תשלום ו/או הטבה אשר יוענקו לעובד פורש או מפורט בהתאם להסכם זה, ינוכו כל המסים ותשלומי החובה האחרים על פי דין, כל ניכוי אחר המותר על פי הסכם זה, וכן כל ניכוי המותר על פי כל הסכם אחר ו/או התחייבות שחלה על העובד. למען הסר ספק, המכון לא יישא בחיוב כלשהו במס או תשלום חובה אחר אשר חל על העובד על-פי דין.
47. מובהר שלא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בהסכם זה לזכויות על פי דין. קרי, במקום שבו מאוזכרת בהסכם זה זכות על פי דין, אין הכוונה שהפורש יהיה גם לזכות זו וגם לזכות הסטטוטורית במצטבר, וכל תשלום לפי הסכם זה ייחשב תחילה כתשלום על חשבון הזכויות להן זכאי העובד על-פי דין בשל סיום עבודתו.
48. מובהר כי אין באמור בהסכם זה בכדי למנוע או להגביל את המכון מלפעול לסיום להעסקת עובדים מטעמי אי התאמה או משמעת, והכל לפי הכללים החלים לעניין זה במכון כפי שהם מעת לעת.
49. למען הסר ספק, יובהר כי פדיון חופשה שנתית בשני המסלולים שבחשכם זה יחושב על פי שווי יום חופשה של עובד, כפי שמשולם במכון, בחודש שקדם למועד סיום יחסי העבודה עם העובד.
50. למען הסר ספק, ככל שהמכון יבקש לבצע את התשלומים לפנסיית הגישור על פי הסכם זה באמצעות שלם, הסכמי השלמות ייעשו בכפוף לשמירה על מלוא זכויות העובדים הפורשים על פי הסכם.
51. אין בהסכם קיבוצי מיוחד זה כדי להוות תקדים מחייב לעניין פרישת עובדים מרצון במכון ו/או נוהג לעניין תנאי פרישתם של עובדים במכון בכל מועד שהוא.
52. תשלומים הנובעים מהסכם זה, למעט פנסיית גישור אשר הוראת סעיף 18 להסכם 2015 חלה עליה, ישולמו כמענק כספי חד פעמי בתוך 60 יום ממועד סיום יחסי העבודה.
53. פיצוי בעד ימי מחלה שלא נוצלו - עובדים המסיימים את עבודתם על פי הסכם זה, יהיו זכאים לפיצוי בעבור ימי מחלה שלא נוצלו, בהתאם ובכפוף לתנאי הזכאות הקבועים בהסכם הקיבוצי מיום 12.1.2011 שמספרו 20110084 בין ממשלת ישראל ומעסיקים נוספים ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בעניין פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים.



נספח א

להלן רשימת הבוררים לעניין יישום סעיף 28 להסכם זה:

1. כבי נשיא בית הדין הארצי (בדימוס) מר סטיב אדלר
2. כבי השופטת (בדימוס) הגבי דינה אפרתי.
3. כבי השופטת (בדימוס) גבי אורנית אגסי.

כתב התחייבות לסודיות ואי תחרות

אני הח"מ _____ ת.ז. _____ מצהיר ומתחייב כדלקמן:

1. הנני מתחייב לשמור על סודיות גמורה ביחס לכל סודותיו של מכון התקנים הישראלי ולהלן: "המכון", וכן לא לגלות לאיש מידע כלשהו שנצבר עקב עבודתי במכון, ישירות או בעקיפין.
2. הנני מתחייב כי בתקופה של 6 חודשים מיום ניתוק קשרי עבודתי מהמכון, לא אעבוד, אפעל, אייעץ, או אתן שירותים כלשהם לגוף מתחרהי, כשכיר, כעצמאי, כחבר בתאגיד או בכל דרך אחרת, במישרין או בעקיפין, בתמורה או שלא בתמורה, במדינת ישראל ו/או ביו"ש ו/או בחבל עזה, הן במקומות המוחזקים על ידי צה"ל והן בתחום שלטונת של הרשות הפלסטינית.

"גוף מתחרה" - ארגון או מעבדה מוסמכים או מאושרים, בתחום שנפתח לתחרות, או צפוי להיפתח לתחרות בשתי הפעילות הכאות כהגדרתן בסעיף 1.א' למכתב הממונה על התקציבים במשרד אוצר מיום 7.12.2016, נכון ליום חתימה על נספח זה, שמוכרים את שירותיהם לגופים חיצוניים, ושירותיהם דומים במהותם לאלו שמעניק המכון.

ולראיה באתי על החתום היום _____ בחודש _____ שנת _____

חתימת העובד

אישור החתימה על ידי _____

שם מלא

חתימה

נספח ב' להסכם

דוגמה מספרית לאופן חישוב פנסיית גישור ולהמרת מענקים בקצבה בקרן ותיקה

מגדר	גיל	שיעור פנסיה	מספר חודשי הסתגלות	חודשי מענק מיוחד	סה"כ מענקים	מענק לזיכור להוספת 1% לפנסיה	אחוז הוספה מקסימלי
משכורת קובעת	נתק	סכום פנסיה	סכום מענק התסגלות	סכום מענק מיוחד			סכום מענק לזיכור
אופן חישוב		שיעור פנסיה = ותק בשנים (כולל חלקי שנה) כפול 2% + עד 8% (חיבור פשוט) עד סכום הפנסיה = משכורת קובעת כפול שיעור פנסיה	סכום מענק = מספר חודשי הסתגלות לפי הסכם 2015 כפול משכורת קובעת	סכום מענק = מספר חודשים עד הפרשה כפול 5% משכורת קובעת			
אשה	55 26	60% 12,000	7 140,000	144 144,000	284,000	26,342	10.00% 263,417
גבר	63 31	70% 10,500	7 105,000	48 36,000	141,000	לא ניתן להמרה עקב שיעור פנסיה	
גבר	51 29	66% 11,220	7 119,000	144 122,400	241,400	29,003	4.00% 116,010
אשה	62 18	44% 9,680	5 110,000	60 66,000	176,000	12,709	13.85% 176,000
ריבית היוון שנתית למענקים ריבית היוון חודשית למענקים בהנחה של שיעור משרה 100% פדיון חופשה ומחלה שלא נגלה לא ניתן לכלול במענקים 1.500% 0.125%							

נוסחת חישוב להמרת מענקים לקצבה

- P – תוספת לקצבה חודשית כתוצאה מהמרת המענקים;
- M – הסכום מתוך המענקים אותו בחר העובד לקבל בדרך של תשלום קצבה חודשית;
- r – ריבית היוון שנתית של 1.5%;
- N – מספר החודשים בתקופה שמיום פרישתו של העובד ועד הגיעו לגיל פרישת חובה.

$$P = \frac{M \cdot r / 12}{(1 - (1 + r / 12)^{-N})}$$



נספח ג' להסכם

דוגמה מספרית לאופן חישוב פנסיית גישור ולהמרת מענקים בקצבה בקרן חדשה

מגדר	גיל	צבירה בקרן הפנסיה	צבירה בגיל פרישה חובה	מספר חודשי הסתגלות	חודשי מענק מיוחד	מענק ליתור עבור הספת 100 ש לפנסיה חודשית
משכורת קובעת	ותק	פרישה עד פרישה	סכום פנסיה חודשית	סכום מענק הסתגלות	סכום מענק מיוחד	פנסיה חודשית נוספת בגין ליתור מענק של 10,000 ₪

אופן חישוב	צבירה בגיל פרישה חובה = צבירה בקרן הפנסיה כפול (1 + תשואה שנתית נטו) בתזקת שנים עד פרישה. סכום פנסיה חודשית = צבירה בגיל פרישה חובה לחלק למקדם המרה אקטוארי לקצבה	סכום מענק = (חודשי הסתגלות לפי הסכם 2015 + חודשי הסתגלות נוספים לפי הסכם 2017) כפול משכורת קובעת	סכום מענק = מספר חודשים עד הפרישה כפול 5% כפול משכורת קובעת	פנסיה חודשית נוספת לפי נסחה להלן
------------	---	--	---	----------------------------------

גבר	64	1,200,000	1,339,738	7	36	3,518
	22	3	6,699	154,000	39,600	284

אשה	59	850,000	1,140,221	7	96	9,041
	20	8	5,701	105,000	72,000	111

גבר	55	700,000	1,087,559	7	144	13,171
	15	12	5,438	140,000	144,000	76

אשה	51	650,000	1,169,643	8	144	17,060
	14	16	5,848	144,000	129,600	59

ריבית היוון שנתית למענקים	1.500%
ריבית היוון חודשית למענקים	0.125%
תשואה שנתית נטו (תשואה בכינוי דמי נהול)	3.74%
מקדם המרה אקטוארי לקצבה בהנחה של שיעור משרה 100%	200
פדיון חופשה ומחלה שלא טעלה לא ניתן לכלול במענקים	

נוסחת חישוב להמרת מענקים לקצבה

- P – תוספת לקצבה חודשית כתוצאה מהמרת המענקים;
- M – הסכום מתוך המענקים אותו בחר העובד לקבל בדרך של תשלום קצבה חודשית;
- r – ריבית היוון שנתית של 1.5%;
- N – מספר החודשים בתקופה שמיום פרישתו של העובד ועד הגיעו לגיל פרישת חובה;

$$P = \frac{M * r / 12}{(1 - (1 + r / 12)^{-N})}$$

