

הסכם קיבוצי מתקדם למהנדסים

מכון ויצמן למדע

דצמבר 2021

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 6 בחודש דצמבר 2021

	מכון ויצמן למדע	בין:
מצד אחד		
	הסתדרות המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים וועד המהנדסים במכון ויצמן למדע	לבין:
מצד שני		
	ובין הצדדים קיימים הסכמים והסכמים קיבוצים מיוחדים, וביניהם: הסכם קיבוצי מיוחד מיום 4.12.1987 (להלן: "הסכם 1987"); הסכם קיבוצי מיוחד מיום 2.9.1993 (להלן: "הסכם 1993"); הסכם מיום 17.11.1999 (להלן: "הסכם 1999"). והצדדים רואים קושי רב בשימור וקליטה של מהנדסים תחת ההסכם הקיים; והצדדים רואים חשיבות רבה בהעסקת מהנדסים תחת הסכם קיבוצי מיוחד; והצדדים מעוניינים לאפשר שימור וקליטה של מהנדסים במסגרת הסכם זה; והצדדים ניהלו ביניהם מו"מ והסכימו על תנאי העבודה, השכר והזכויות המפורטים להלן; והצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו כאמור בהסכם קיבוצי זה;	הואיל: והואיל: והואיל: והואיל: והואיל:

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

פרק א': הוראות כלליות

1. המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים אליו, מהווים חלק בלתי נפרד הימנו. כותרות הסעיפים משמשות לצרכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן לצורך פרשנות משפטית.
2. קליטת מהנדסים חדשים - תעשה על פי החלטת המכון, אשר יקבע אם יקלטו תחת הסכם זה או תחת הסכם 1987.
3. מהנדס המועסק במכון טרם מועד חתימת הסכם זה ומבקש להיכלל תחת הגדרת ההסכם - יאשר בחתימתו כי ברצונו להיכלל בהסכם זה, זאת ללא שינוי בשכרו ביחס למועד המעבר;
4. באשר למהנדסים חדשים שיקלטו תחת הסכם זה ו/או מהנדסים שיבחרו לעבור להסכם כמפורט לעיל - הסכם זה יגבר על כל הסכם, הסדר או נוהג קודמים ביחס ליחסי העבודה הקיבוציים של המהנדסים במכון. יובהר כי אין בהסכם זה כדי למנוע מהמכון בשיקול דעתו, מתן הטבות רווחה כנהוג באופן קבוע לגבי כלל עובדי הסגל המנהלי במכון.
5. בהסכם זה המונחים הבאים משמעים:
"המכון" מכון ויצמן למדע
"ההנהלה" הנהלת המכון ו/או כל מי שהוסמך מטעמה.
"מהנדס" כל אחד מאלה:

(1) עובד המכון אשר במועד חתימת הסכם זה מדורג בדירוג המהנדסים, בין בהסכם קיבוצי ובין בחוזה אישי, ובכפוף לקבוע בסעיף 7 להלן.

(2) עובד המכון שיתקבל לעבודה לאחר מועד חתימת הסכם זה, בוגר תואר בהנדסה או תואר בתחומי מדעי הטבע או תואר בתחומי המדעים המדויקים (פיסיקה, כימיה, מדעי המחשב ומתמטיקה) אשר תפקידו הינו מתחומי ההנדסה, הטכנולוגיה ו/או המדעים ויועסק בתפקיד שהמכון יגדיר כי נדרש בו תואר מהנדס, למעט עובדים עליהם חלות הוראות הסכם קיבוצי אחר עליו חתום המכון.

"ועד המהנדסים" ועד העובדים שנבחר על ידי מהנדסים במכון, כפוף לפיקוח, לאישור ולמתן כתב מינוי על דבר בחירתו על ידי הסתדרות המהנדסים

ועד המהנדסים יחד עם הסתדרות המהנדסים מייצג את המהנדסים כלפי המכון בכל הנוגע לשכרם ותנאי עבודתם של מהנדסים במכון. המכון וועד המהנדסים יקיימו ביניהם יחסי גומלין ושיתוף פעולה על מנת להבטיח קיום יחסי עבודה תקינים בין המכון למהנדסים וביצוע הוראות הסכם זה.

"שכר בסיס" המשכורת ללא תוספות אחרות, לרבות שעות נוספות.

"לשכת המהנדסים" לשכת המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגיים בישראל.

6. הסכם זה יהיה בתוקף לתקופה בת חמש שנים מיום החתימה על ההסכם, והוא יתחדש מאליו בכל פעם לתקופה נוספת בת שנתיים, אלא אם יודיע צד למשנהו על רצונו לשנותו בהודעה בכתב שלושה חודשים לפני תום התקופה החלה. הודיע צד למשנהו על רצונו לשנות הסכם זה, יבואו הצדדים במו"מ ובתקופת המו"מ יעמוד הסכם זה בתוקפו עד לגיבושה של הסכמה בכתב על השינויים.

פרק ב': קליטת מהנדס ועדכוני שכר

7. בכפוף לסעיף 2 לעיל, על מהנדס חדש שיתקבל לעבודה במכון לאחר מועד חתימת הסכם זה, יחול הסכם זה בלבד. למהנדס כאמור ייקבע שכר בסיס התחלתי בהתאם לבחינת שכר המקובל בשוק באמצעים מגוונים, בין היתר אך לא רק, גם טווחי השכר המפורטים בסקר צבירן, והכל לפי שק"ד המכון ובכפוף לאישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, שנחתם בד בבד עם הסכם זה, ואשר מצורף לשם הנוחות להסכם זה (להלן: "אישור הממונה") מבלי להוות חלק ממנו, כאשר ההחלטה הסופית בדבר שכר המהנדס תהא בידי ראש אגף משאבי אנוש.

8. המכון נוהג אחת לשנה במועדים שיהיו מקובלים עליו מעת לעת, לקיים דיון בשכר המהנדסים, בו יקבע אם יחולו שינויים בשכר המהנדס. תקציב קידומי השכר השנתי הממוצע של המהנדסים יהיה עד 3% משכר המהנדסים תחת הסכם זה. תקציב הקידום כאמור יינתן על ידי המכון על בסיס של עמידה ביעדים, הערכות מהנדסים, חו"ד ממונים, הצטיינות בעבודה, שכר מקובל בשוק וכדומה, ותוך עמידה בכלל הוראות הדין.

9. לאחר מועד הדיונים בקידומי השכר, המכון יעביר לידי יו"ר ועד המהנדסים מידע אודות אחוז ההעלאות השכר שחולקו למהנדסים תחת הסכם זה.

פרק ג': איוש משרות

10. התפנתה או נוצרה במכון משרה שמיועד למלא אותה מהנדס, יפרסם המכון מכרז פנימי לגבי המשרה האמורה (להלן: "המשרה הפנויה") באופן הנהוג לגבי כלל עובדי המכון, ויקבע בין יתר תנאי המכרז תקופת זמן במסגרתה רשאים מהנדסים המעוניינים בכך להציע את מועמדותם למשרה. המכון יהיה רשאי לפרסם במקביל את המשרה גם מחוץ למכון אולם לא יתחיל לראיין מועמדים חיצוניים עד להשלמת תקופת הזמן שצויינה להגשת המועמדות.

11. מצאה ועדת המכרזים שמונתה לצורך העניין על ידי ההנהלה, מועמד המתאים למלא את המשרה, מקרב המהנדסים עובדי המכון שהציעו מועמדותם, אזי בכפוף לאישור הממונה על המועמד, תהא למועמד האמור זכות קדימה לקבלת המשרה הפנויה על פני כל מועמד אחר. ההליך במלואו יוצג בפני נציג ועד המהנדסים.

12. למרות האמור לעיל בסעיפים 10-11, רשאים הצדדים להסכים מראש אודות משרות שתהיינה פטורות ממכרז פנימי.

פרק ד': חוות דעת תקופתית

13. המכון יקיים הערכת עובדים למהנדס אחת לשנה, כנהוג לגבי יתר עובדי המכון. בהתאם לנהוג במכון, הערכת עובדים מלאה נערכת רק לאחר שהשלים העובד ותק של שנה.

14. המשוב יערך בהתאם לנוסח המצ"ב **כנספח 1** להסכם זה, או כפי שישונה מעת לעת כנהוג על ידי המכון, כאשר העתק מהנוסח המעודכן יועבר לידיעת הועד. שינוי מהותי בפורמט הערכת העובדים יערך לאחר היוועצות עם ועד המהנדסים. מובהר כי נוסח המשוב אינו חלק מההסכם, וכי צירוף הנוסח הנוכחי כנספח הוא לצורך הנוחות בלבד.

פרק ה': חובות המהנדס

15. על המהנדס להישמע לכל הוראות ההנהלה כפי שיהיו מדי פעם בנוגע לעבודתו במכון, לבטיחות וגהות ולכללי התנהגות בשטח המכון, והמהנדס ימלא בדייקנות אחר ההוראות האמורות.

16. המכון רשאי לדרוש מכל מהנדס לעבור מדי פעם בדיקה רפואית על מנת לעמוד על מצב בריאותו. על המכון לדאוג לביצוע בדיקות מתאימות והמהנדס מתחייב לעבור את הבדיקות הנדרשות בקשר לביצוע תפקידו. בדיקות אלו יבוצעו על חשבון המכון תוך הקפדה על פרטיותו של העובד ועל זכויותיו על פי דין.

17. על המהנדס למלא תפקידו בהתאם להוראות הממונים עליו כפי שיהיו מדי פעם, בנאמנות, כמיטב יכולתו ובמלוא כושר עבודתו.

18. על המהנדס להגיע לעבודה בשעות הקבועות לו, ולא להפסיקה לפני השעה המיועדת לכך ולא להעדר מהעבודה בלי הסכמת הממונה עליו.

19. המהנדס ישמור על סודיות בכל העניינים הנוגעים לעבודתו ובענייני המכון, עסקיו ופעולותיו ויחתום על מסמך שמירת סודיות לפי דרישת המכון.

20. המהנדס אינו רשאי לעסוק בעבודה או עסק זולת עבודתו במכון, בין לאחר שעות עבודתו במכון, ובין אחרת, אלא אם קיבל לכך את אישור ההנהלה בכתב ומראש. בקשות יבחנו בהתאם למקובל במכון, כאשר כל מקרה נבחן לגופו ובהתאם לנסיבותיו. תנאי לאישור כאמור הינו חתימת העובד על התחייבות בהתאם לנוסח המצ"ב **כנספח 2** להסכם זה, או כפי שישונה מעת לעת כנהוג על ידי המכון. במקרה של עדכון נוסח ההתחייבות, יועבר הנוסח המעודכן לידיעת הועד. מובהר כי נוסח ההתחייבות אינו חלק מההסכם, וכי צירוף הנוסח הנוכחי כנספח הוא לצורך הנוחות בלבד.

21. לכל המהנדסים תהא חובת דיווח נוכחות והיעדרות. במכון מותקנים אמצעי נוכחות והמהנדסים יחתמו, עם הכניסה לעבודה וביציאה ממנה, באמצעות התג האישי שלהם בלבד או כל אמצעי זיהוי הנהוג במכון. במקרים מיוחדים ניתן יהיה להשלים דיווח נוכחות באופן ידני, באישור הממונה הישיר, כנהוג במכון.

פרק ו': תנאי עבודה ותנאים סוציאליים

חופשה שנתית

22. בכפיפות לאמור להלן בפרק זה זכאי המהנדס לחופשה שנתית בתשלום כדלקמן:

22.1	בעד כל שנת עבודה בשנתיים הראשונות	18 ימים בשנה
22.2	מהשנה השלישית עד לשנה הרביעית	20 ימים בשנה
22.3	מהשנה החמישית ואילך	22 ימים בשנה

23. מועד היציאה לחופשה ייקבע בתיאום ובאישור המכון.

24. לוח חופשות וחגים שנתי מכוני יפורסם פעם בשנה כנהוג במכון. החלטת הנהלת המכון על חופשה מרוכזת תחייב את כלל המהנדסים וימי החופשה המרוכזת יבואו על חשבון ימי החופשה של המהנדס.
25. בהסכמת המכון ניתנת החופשה לצבירה עד למכסה של שנתיים. ימי חופשה מעבר לצבירה המותרת – יימחקו ע"י המכון.
26. המהנדס יהיה זכאי ל-2 ימי בחירה בתשלום בשנה, שלא על חשבון מכסת חופשתו השנתית, מתוך רשימת ימי הבחירה המפורסמים מעת לעת על ידי המכון. ימי הבחירה אינם ניתן לצבירה או להעברה משנה לשנה.
27. קרן לסיוע ימי חופשה – המהנדסים יהיו זכאים להצטרף לקרן סיוע ימי חופשה, בהתאם לנוהל שיתפרסם על ידי המכון בעניין מעת לעת.

חופשת מחלה

28. מהנדס שאינו כשיר לעבודה לרגל מחלה חייב להודיע על כך לממונים עליו החל מהיום הראשון להיעדרותו מהעבודה.
29. נעדר מהנדס מהעבודה לרגל מחלה, עליו להמציא למכון תעודת מחלה בקשר למחלתו האמורה.
30. מהנדס רשאי להעדר מחמת מחלה עד 30 ימי מחלה בשנה, בספירה קלנדרית, ובצבירה המוגבלת ל-90 ימים לכל היותר. ימי מחלה שלא נוצלו אינם ניתנים לפדיון בסיום העבודה.
31. רכיבי השכר שישולמו יהיו בהתאם לקבוע בחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976, וישולמו החל מהיום הראשון כנגד הצגת תעודה רפואית או הצהרה כאמור לעיל.
32. על אף האמור בסעיף 29 לעיל, בגין היעדרות של יום בודד בחודש, ועד לפעמיים בשנה, רשאי המהנדס להגיש הצהרה על מחלה ללא צרוף תעודת מחלה והוא יהיה זכאי לדמי מחלה עבור אותו יום.
33. בנק ימי מחלה – המהנדסים יהיו זכאים להצטרף לבנק ימי מחלה בהתאם לנוהל הקיים במכון.

ביטוח פנסיוני

34. המכון יבטח את המהנדס מתחילת עבודתו, בקופת גמל לקצבה על פי בחירתו ובהיעדר בחירה על פי החלטת המכון לאחת מקרנות ברירת המחדל ("הפרשות פנסיוניות").
- 34.1. המכון יבטח את המהנדס בקרן ברירת מחדל רק לאחר שידע אותו על כוונתו לצרפו לקרן זו.
- 34.2. המכון יפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל-7% משכר הבסיס של המהנדס, לרכיב תגמולים.
- 34.3. במקרה שבו בחר המהנדס בקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, וההסדר הפנסיוני כולל רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה, כי אז תשלום המכון לתגמולים לפי סעיף 34.2. יכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה. בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו, מתוך ההפרשה האמורה לא יפחת מ-5% משכר הבסיס.
- 34.4. מובהר כי תשלום המעסיק בעבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לתגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% משכר הבסיס (אף אם השיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד עולה על 2.5%).

- 34.5. המהנדס יפריש על חשבונו סכום השווה ל- 6.5% משכר הבסיס לרכיב תגמולים. המכון ינכה את הסכום האמור ממשכורתו של המהנדס, לצורך העברתו לקופת הגמל לקצבה. המהנדס רשאי יהיה בתיאום עם המכון לבקש הגדלת ההפרשה שעל חשבונו ל-7%.
- 34.6. אין באמור בסעיפים קטנים 34.2-34.5 לעיל כדי לגרוע מהוראות הדין החלות בעניין שיעורי ההפרשה לקרן פנסיה ותיקה. מובהר כי שיעורי ההפרשה לתגמולים, בקרן פנסיה ותיקה, במועד החתימה על חוזה זה, עומדים על 7.5% הפרשת מעסיק ו- 7% הפרשת עובד.
- 34.7. המכון יפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל- 1/3% משכר הבסיס של המהנדס, לרכיב פיצויים. הפרשות המכון לרכיב פיצויים לפי סעיף-קטן זה, ביחד עם הפרשי ההצמדה והרווחים בגין הפרשות אלו, יבואו במקום מלוא (100%) פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").
- 34.8. עם הפסקת עבודתו של העובד מכל סיבה שהיא ופרישתו המוחלטת מן המכון, יהיו העובד, או שאיריו במקרה של פטירתו, זכאים לקבל את הבעלות בזכויות שנצברו ו/או שנוצרו לזכותו בקופת הגמל לקצבה, בכפוף לתקנון קופת הגמל לקצבה או לתנאי פוליסת הביטוח, לפי העניין, והכל בכפוף לאמור בסעיף 35 להלן.
35. למען הסר ספק מובהר כי המכון מוותר על זכותו למשוך את כספי הפיצויים בחזרה, למעט במקרה בו נשללה זכותו של המהנדס לתשלום פיצויי פיטורים מכח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים או שהמהנדס משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בגין אירוע מזכה.
36. שיעורי ההפרשות הנקובים לעיל יהיו בכפוף להוראות הרשויות המוסמכות, תקנות הקרן הרלוונטית ו/או כל דין, כקבוע במכון וכפי שיעודכן מעת לעת.

קרן השתלמות

37. המכון יפריש לקרן השתלמות ומידי חודש סכום השווה ל-7.5% משכר הבסיס, וינכה משכר העובד סכום השווה ל-2.5% משכר הבסיס כחלק המהנדס בהפרשות, ויעביר סכומים אלה לקרן ההשתלמות שזוהתה תיקבע על ידי המהנדס. בהעדר קביעת זהות קרן ההשתלמות על ידי המהנדס תהיה קרן ההשתלמות למהנדסים קרן ברירת המחדל.
38. המהנדס יישא בתשלומי המס בגין הפרשות המכון לקרן שמעבר לתקרת השכר הקובעת המזכה בפטור מס.
39. הסכומים שיצטברו בקרן ההשתלמות יועמדו לרשות המהנדס בהתאם לתקנון הקרן ותקנות מס הכנסה כפי שיהיו מעת לעת.

קצובת ביגוד

40. כל מהנדס יקבל קצובת ביגוד, אחת לשנה. סך התשלום ומועדו יקבע מעת לעת על ידי המכון, ולא יותר מהנהוג בהתאם לכללים הנהוגים בשירות המדינה ובכפוף לסכומים שנקבעים על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר.
41. זכאות לקצובת ביגוד הינה אך ורק למהנדס שעובד בפועל במועד התשלום.
42. מהנדס המועסק במשרה חלקית או שהועסק רק בחלק מהשנה החולפת, יהא זכאי לקצובת ביגוד יחסית לחלקיות משרתו או לתקופת העסקתו בשנה החולפת, לפי העניין.
43. האמור בעניין תשלום קצובת הביגוד לא יחול על מהנדסים המקבלים ביגוד מיוחד בעין, בתפקידים בהם דרוש לבוש מגן מיוחד, בהתאם לכל דין.

דמי נסיעות

44. המכון ישלם למהנדס הוצאות נסיעה לעבודה וחזרה בתחבורה ציבורית, בהתאם לתעריף הקבוע בצו הרחבה בדבר הוצאות נסיעה.

פרק ז': שעות עבודה

45. קביעת זמני העבודה (התחלתה וסיומה) וכן קביעת זמני ההפסקות - הן בסמכות המכון. תינתן למהנדסים האפשרות לעבוד, במסגרת שעות העבודה הנדרשות בכפוף לכללים הבאים, ולנהלי המכון שיעודכנו מעת לעת.
46. יום העבודה של המהנדסים במשרה מלאה יהא בן 8.5 שעות. שעות העבודה הרגילות יהיו בימים א' - ה' בין השעות 8:00 - 16:30.
47. מהנדס יהא רשאי לעבוד, בכל יום עבודה, פחות או יותר משעות התקן היומי, בתיאום ואישור עם הממונה הישיר עליו, ולא יותר מ-12 שעות ביום; על אף האמור, ביום עבודה בו יעבוד המהנדס פחות מארבע שעות, שארית השעות להשלמה לתקן היומי ינוכו מהחופשה השנתית.
48. על המהנדס להשלים את שעות התקן החודשיות לפי היקף משרתו במשך אותו חודש עבודה. שעות התקן החודשיות יושלמו גם מהשעות הנוספות שביצע העובד בהתאם לאמור בסעיף 47. באם לא היה ניתן להשלים את שעות החוסר כאמור, ינוכו שעות החוסר ממכסת חופשתו של המהנדס, ובהעדר יתרת ימי חופשה ינוכו השעות משכרו.
49. שכר המהנדס יכלול רכיב נפרד של תוספת שעות נוספות גלובלית שלא תעלה על 30 שעות נוספות חודשיות (להלן: "תוספת שני"ג"). תוספת השני"ג תחשב כגמול בעד שעות נוספות, ותיגזר ממשכורת הבסיס. על אף האמור, מוסכם כי תוספת השני"ג תיכלל בשכר המבוטח לעניין ההפרשות הפנסיוניות של המהנדס, ולעניין דמי מחלה.
50. במקרים בהן תידרש באופן מוגבל, עבודה או מאמץ מיוחדים וחריגים, המוגבלים בזמן ושאושרו מראש ובכתב לביצוע על ידי הממונה על העובד, ישולם בנוסף, גמול שעות נוספות כחוק על פי תחשיב יומי. למען הסר ספק יובהר כי ההתחשבות עבור שעות עבודה נוספות שבוצעו לפי סעיף זה, ייעשה בנפרד ובמובחן מן ההתחשבות בגין שעות העבודה החודשיות במסגרת תשלום תוספת השני"ג.
51. שעות שבת ושעות חג, ישולמו בהתאם לדין.
52. שעות העבודה בערבי חג, בחול המועד ובחופשות מרוכזות - יהיו בהתאם ללוח החופשות המכוני המפורסם מעת לעת וכנהוג במכון.
53. הורה לילד שטרם מלאו לו 8 שנים, או לשני ילדים שטרם מלאו למבוגר שבהם 12 שנים, אשר מועסק במשרה מלאה, זכאי לקיצור יום העבודה במחצית השעה, ובלבד שיציג אישור כי בן זוגו אינו מממש הטבה כאמור במקום עבודתו.

פרק ח': העברת מהנדסים מתפקיד לתפקיד

54. ראה המכון צורך בכך, יהיה רשאי להעביר מהנדס, באורח זמני או קבוע, מתפקיד אחד לתפקיד אחר. העברה כאמור תעשה משיקולים מקצועיים, לאחר שמיעת עמדת המהנדס. אם לא חל שינוי בעמדת המכון לאחר שמיעתו, יועבר המהנדס לתפקידו החדש.
55. ניווד המהנדס יבוצע ביידוע הוועד אולם ההחלטה הסופית הינה בשקול דעתו של המכון. העברה כאמור תתבצע לאחר ידוע הוועד, תוך התאמת תנאי השכר בהתאם למעמד או תפקיד (אם שונו).

פרק ט': עדכון מקצועי

56. המכון שואף להעמקת הידע המקצועי וקידום האישי של המהנדסים, במטרה לאפשר להם להיחשף למידע טכנולוגי הנדסי מעודכן.
- לשם יישום האמור, המכון יסדיר נוהל לפיו תקבע זכאות מהנדס ל למימון הוצאות ההשתלמות או הלימודים אשר יתקיימו בכל מוסד לימודים והכשרות מוכר שיאושר ע"י המכון, המקדם ומסייע בהעמקת הידע המקצועי שלו בתחום השכלתו ו/או תפקידו, (להלן "ההשתלמות").

הנוהל יסדיר בין היתר, את אופן הגשת הבקשה להשתתפות במימון, סכום המימון שיאושר עבורו ומוסדות הלימוד המותרים.

57. יובהר כי השתתפות המהנדס בהשתלמות, שלא יזומה על ידי המכון, תתבצע מעבר לשעות העבודה. במקרים חריגים ובאישור הממונה, יוכל המהנדס להשתתף בהשתלמות במהלך שעות העבודה, על חשבון שעות החופשה הצבורות שלו, אם ישנן.

58. מתוך מטרה להרחבת אופקי המהנדסים והעמקת הידע המקצועי שלהם ולעדכונם, מוסכם כי המכון יפריש מדי חודש, בגין כל מהנדס בהסכם זה 0.5% משכר הבסיס של המהנדס, לקרן ידע הנדסי אקדמי מייסודה של הסתדרות המהנדסים.

59. זכויות המהנדסים בקרן הידע הנדסי אקדמי, יהיו בהתאם לקבוע בתקנון הקרן.

פרק י': פיטורין והתפטרות

פיטורין בשל אי התאמה

60. המכון יהא רשאי לפטר מהנדס בהליך של שימוע על בסיס אי התאמה מקצועית. פיטורי מהנדס בשל אי התאמה מקצועית ייעשה מטעמים עניינים ובתום לב, כמפורט ובכפוף לפרק זה להלן:

60.1. מהנדס בעל ותק של עד שנתיים – סיום ההעסקה על פי דין, לרבות קיום שימוע, בשיקול דעת ובהחלטה בלעדית של הנהלת המכון.

60.2. מהנדס בעל ותק של שנתיים עד חמש שנים – סיום העסקה יתאפשר על בסיס חוות דעת שלילית של הממונים עליו ולאחר קיום שימוע. ההליך כולו, עד למועד כניסת פיטורי המהנדס לתוקף, לא יפחת משלושה חודשים. בכפוף לקיום ההליך המתואר לעיל, ההחלטה על סיום ההעסקה תהיה בשיקול דעת ובהחלטה בלעדית של הנהלת המכון.

60.3. מהנדס בעל ותק של חמש שנים עד שתיים עשרה שנים – סיום העסקה על בסיס של שתי חוות דעת שליליות של הממונים עליו, בתוך תקופת התהליך, במתווה הבא:

60.3.1. הממונה יקיים שיחת משוב עם המהנדס ויביא לידיעתו את הטענות כלפיו הקשורות באי התאמתו המקצועית לעבודה, יסביר וינחה את המהנדס כיצד ובאלו תחומים עליו לשפר את ביצועיו ויגדיר יעדים מדידים, ככל האפשר. השיחה – כולל תגובת המהנדס – תתועד בכתב והעתק ממנה יועבר ע"י הממונה למהנדס ולוועד המהנדסים ותתויק בתיק האישי של המהנדס. למהנדס תינתן הזדמנות לתקן את הליקויים בתפקודו בעקבות שיחת משוב כאמור – שלב זה לא יפחת מ-3 חודשים.

60.3.2. בחלוף שלושת החודשים יוזמן המהנדס ונציג ועד המהנדסים למשוב נוסף לבחינת התקדמות המהנדס בהתאם ליעדים שהוגדרו לו.

60.3.2.1. החליט הממונה כי המהנדס שיפר ביצועיו ועמד ביעדים שניתנו לו – יסתיים הליך השימוע המקצועי והמהנדס ימשיך בתפקידו. הודעה בכתב תימסר למהנדס ולנציג הוועד.

60.3.2.2. היה ולפי דעתו של המכון לא עמד המהנדס ביעדים שהוגדרו לו לאחר שיחת המשוב, יהיה המכון רשאי להזמין את המהנדס בכתב לשיחת שימוע לשקילת פיטוריו בעילה של אי התאמה מקצועית. למהנדס תישלח הזמנה מנומקת לשימוע. השימוע יתקיים לכל הפחות לאחר 7 ימים מיום שהתקבלה ההזמנה לשימוע לידי המהנדס, בנוכחות נציג ועד המהנדסים ו/או כל נציג אחר מטעמו. העתק ההזמנה לשימוע תישלח לוועד המהנדסים.

60.3.3. ההליך כולו, החל מחוות הדעת השלילית הראשונה ועד למועד כניסת פיטורי המהנדס לתוקף, לא יפחת מששה חודשים. בכפוף לקיום ההליך המתואר לעיל,

ההחלטה על סיום ההעסקה תהיה בשיקול דעת ובהחלטה בלעדית של הנהלת המכון.

60.4. היה והמהנדס הינו מהנדס בעל ותק של מעל שנים עשרה שנים – סיום העסקה יתאפשר רק לאחר שניתנו שתי חוות דעת שליליות לפחות בעניינו, והממונה סבר כי המהנדס לא מתאים מקצועית – המהנדס יוזמן עם נציג ועד המהנדסים לשיחה, ותינתן לו תקופת ניסיון בת 3 חודשים במטרה לאפשר לו לנסות לעמוד ביעדים שהוגדרו. בחינה זו יכולה שתהא על בסיס היעדים והמשימות שהוגדרו, כמו גם על בסיסי יעדים ומשימות חדשות שיגדיר הממונה. הודעה בכתב תימסר למהנדס ולנציג הוועד.

60.4.1. בחלוף שלושת החודשים האמורים לעיל יוזמן המהנדס ונציג ועד המהנדסים למשוב נוסף לבחינת התקדמות המהנדס בהתאם ליעדים שהוגדרו לו.

60.4.1.1. החליט הממונה כי המהנדס שיפר ביצועיו ועמד ביעדים שניתנו לו – יסתיים הליך השימוע המקצועי והמהנדס ימשיך בתפקידו. הודעה בכתב תימסר למהנדס ולנציג הוועד.

60.4.2. היה ולפי דעתו של המכון המהנדס לא עמד ביעדים שהוגדרו לו לאחר שיחת המשוב, המכון יהיה רשאי להזמין את המהנדס בכתב לשיחת שימוע בעילה של אי התאמה. למהנדס תישלח הזמנה מנומקת לשימוע. השימוע יתקיים לכל הפחות לאחר 7 ימי עבודה מיום שנתקבלה אליו ההזמנה לשימוע, בנוכחות נציג ועד המהנדסים ו/או כל נציג אחר מטעמו. העתק ההזמנה לשימוע תישלח לוועד המהנדסים. ההליך כולו, החל מחוות הדעת השלילית הראשונה ועד למועד כניסת פיטורי המהנדס לתוקף, לא יפחת מתשעה חודשים.

60.4.3. בכפוף לקיום ההליך המתואר לעיל, היה והחליט המכון על פי שקול דעתו, לאחר שמיעת עמדתו של המהנדס ומי מטעמו, על סיום העסקת המהנדס בתפקידו, תימסר למהנדס הודעה בכתב עם העתק לנציג הוועד.

60.4.4. אם וועד המהנדסים התנגד לפיטורי המהנדס, כאמור בסעיף 60.4.3, יובא הנושא להיוועצות בין יו"ר הסתדרות המהנדסים לבין סגן הנשיא למנהל וכספים במכון, אשר תתקיים ותסתיים בתוך 5 ימי עבודה ממועד קבלת החלטת המכון בדבר סיום ההעסקה.

60.4.5. לא הושגה הסכמה בין יו"ר הסתדרות המהנדסים לבין סגן הנשיא למנהל וכספים במכון, יובא העניין להכרעה ע"י נשיא המכון. הכרעת הנשיא תהא סופית ומוחלטת.

פיטורין בשל עבירת משמעת

61. עובד אשר ביצע עבירה משמעתית יוזמן בכתב לשיחת שימוע לפני נקיטת צעדי משמעת. למהנדס תישלח הזמנה מנומקת לשימוע, אשר יתקיים לכל הפחות לאחר 7 ימים מיום שהתקבלה ההזמנה לשימוע לידי המהנדס, בנוכחות נציג ועד המהנדסים ו/או כל נציג אחר מטעמו. העתק ההזמנה לשימוע תישלח לוועד המהנדסים. אין באמור כדי למנוע מהמכון לזמן את העובד לשיחת ברור גם קודם למשלוח הזימון לשימוע.

62. בהזמנה לשימוע יפורטו מהם צעדי המשמעת אשר המכון שוקל הפעלתם.

63. ביצע העובד, לדעת המכון, עבירת משמעת חמורה או עבירה פלילית, רשאי המכון להשעות את העובד עד לגמר ההליכים כבר לאחר שיחת הברור כאמור בסעיף 61 לעיל ותוך יידוע הוועד.

בתקופת ההשעיה ועד לתקופה של 6 חודשים או עד להגשת כתב אישום פלילי (המוקדם מבניהם), יהא זכאי המהנדס לתשלום מחצית משכר הבסיס. בתום 6 חודשים ובכל תקופת ההשעיה יהיה זכאי רק להפרשות מלאות לפנסיה כאילו קיבל שכר מלא. לאחר 6 חודשים, ואם לא הוגש כתב

אישום כנגד המהנדס, יוכל המהנדס לבקש לקבל מחצית משכר הבסיס למשך 6 חודשים נוספים, אשר יושבו למכון אם ההליך יסתיים בפטוריו של המהנדס או בהגשת כתב אישום כנגדו.
עובד שיימצא על ידי המכון בסופו של הליך כי לא ביצע את עבירת המשמעת, יהא זכאי להשלמת מחצית השכר שלא שולמה לו בתקופת ההשעיה.

64. לאחר שמיעת עמדתו של המהנדס ונציגיו, יכול המכון להחליט על אמצעי ענישה לפי שקול דעתו. היה והחליט המכון, לאחר שמיעת עמדתו של המהנדס ונציגיו, על סיום העסקת המהנדס בתפקידו, תימסר למהנדס הודעה על כך בכתב עם העתק לנציג הועד.
65. היה וועד המהנדסים התנגד לפיטורי המהנדס, יובא הנושא להכרעת סגן נשיא למנהל וכספים במכון, בתוך 5 ימי עבודה. הכרעת סגן הנשיא תהא סופית ומחלטת.
66. מובהר כי הפרה של הוראה מהוראות הסכם זה ע"י מהנדס, תהווה גם היא עבירת משמעת.

פרק יא': העסקה בחוזים אישיים

67. מוסכם כי המכון יהא רשאי להעסיק בחוזה אישי עד 10 מהנדסים.

פרק יב': תשלומי ארגון

68. המכון ינכה ממשכורתו של כל מהנדס עליו יחול ההסכם הקיבוצי, מידי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להסכם הכללי בעניין גבייה מרוכזת של דמי חבר ודמי טיפול להסתדרות
69. תשלום מס לוועד המהנדסים - המכון ינכה משכר הבסיס של כל מהנדס מס ועד מהנדסים בשיעור של 0.4%, ובנוסף יעביר על חשבון המכון 0.2% נוספים משכר בסיס המהנדס, ויעביר את הסכום שינוכה כאמור לחשבון וועד המהנדסים.
70. המכון ישלם בגין כל מהנדס תחת הסכם זה את דמי החבר בלשכת המהנדסים ישירות ללשכת המהנדסים בגובה דמי החבר שיקבעו בלשכה מעת לעת, עד התקרה המאושרת בחוזרי הממונה על השכר בנושא החוזרים בגין חברות באגודות מקצועיות.

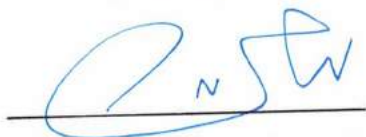
פרק יג': כללי

71. המכון וועד המהנדסים יקיימו ביניהם יחסי גומלין וישתפו פעולה על מנת להבטיח קיום יחסי עבודה טובים, תוך ביצוע הוראות הסכם זה.
72. כל תוספות או שינויים להסכם זה שיוסכם עליהם בכתב בין הצדדים להסכם זה, תקפם יהיה כתוקף הסכם זה, ובכפוף לאישור הממונה על השכר.
73. הסכם זה בא במקום כל הסכם קיבוצי מיוחד ו/או הסדר קיבוצי ו/או נוהג ו/או נוהל שבין הצדדים.
74. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומחלט של כל תביעות ההסתדרות בכל הקשור לשכר או למתן הטבות נוספות כלשהן לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, בגין תקופת ההסכם. לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות כלשהן, בגין התקופה כאמור, לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה.
75. הצדדים מתחייבים כי במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה, לא ינקוט צד כלפי משנהו, באמצעי לחץ, שביתה מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה. מבלי לגרוע מהאמור, במידה ותתקיים שביתה כלל ארצית שתוכרז ע"י ההסתדרות הכללית, יהיה ועד המהנדסים במכון רשאי להכריז על שביתה סולידריות, כמשמעות מונח זה בדין, ביחס למהנדסים עליהם חל הסכם זה, וזאת מבלי שהדבר ייחשב כהפרת התחייבות לשקט תעשייתי.
76. הסכם זה יירשם כהסכם קיבוצי מיוחד.

77. הסכם זה כפוף לאישורו של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

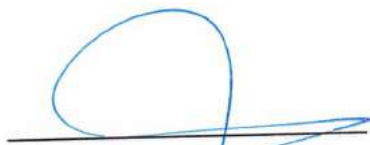
ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות המהנדסים:



מאיר מלכה, מהנדס

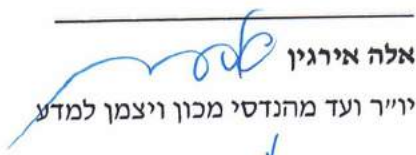
יו"ר הסתדרות המהנדסים, האדריכלים
והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים



אבינועם גבריאלי

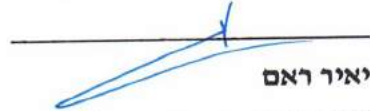
מנהל מחוז ת"א המרכז וירושלים
הסתדרות המהנדסים, האדריכלים
והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים

ועד המהנדסים של מכון ויצמן למדע:



אלה אירגין

יו"ר ועד מהנדסי מכון ויצמן למדע



יאיר ראם

ועד מהנדסי מכון ויצמן למדע

מכון ויצמן למדע:



פרופ' אלון חן

נשיא

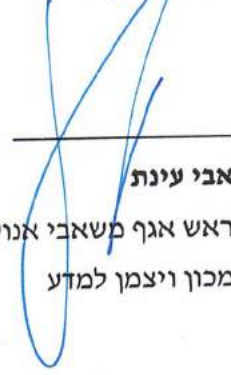
מכון ויצמן למדע



פרופ' אלון הרמלין

סגן נשיא למינהל וכספים

מכון ויצמן למדע



אבי עינת

ראש אגף משאבי אנוש

מכון ויצמן למדע

מכון ויצמן למדע
WEIZMANN INSTITUTE OF SCIENCE 



הערכה ומשוב 2019-2020

מנהל/ת יקר/ה,

לפניך טופס הערכה ומשוב לשנת 2019-2020. טופס זה נועד לסייע לך לסכם את חוות דעתך על העובד/ת לקראת שיחת המשוב השנתית. שימי לב להנחיות המופיעות בראש כל פרק ומלא/י את הטופס בהתאם.

חלק א' - הערכת עמידה ביעדים לשנה החולפת

מס'	יעד	מדד עמידה ביעד	תמיכה ניהולית נדרשת	האם היעד בוצע בוצע/בוצע חלקית/לא בוצע	לוח"ז	מידת העמידה ביעד (ביצוע יוצא דופן עד ביצוע בלתי מספיק + לא בוצע)
1						
2						
3						
4						

הערכה מסכמת לעמידת העובד/ת ביעדים לשנת 2019-2020

ביצוע יוצא דופן	ביצוע מעל הרמה הנדרשת	ביצוע ברמה הנדרשת	ביצוע קרוב לרמה הנדרשת	ביצוע נמוך מהרמה הנדרשת	ביצוע בלתי מספיק
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

חלק ב' - הערכה כללית

הערכה משמעותית היא כזו המספקת תמונה מגוונת של חוזקות, לצד הנושאים בהם ניתן להשתפר ולהתפתח.

- ניתן לסמן בין 2-4 עוצמות משמעותיות
- סמן 2 נושאים לשיפור/התפתחות

מומלץ לפרט באמצעות דוגמה כיצד הדבר בא לידי ביטוי.

מס'	היגד	חוזקה	נושא לשיפור/התפתחות	דוגמה כיצד זה בא לידי ביטוי
1	מקצועיות בתחום העיסוק			
2	שירותיות			
3	ניהול יחסי אנוש טובים			
4	יזומה וקידום רעיונות חדשים			

סיכום הערכה ונקודות לתכנית התפתחות להמשך:

חלק ג'- משימות לשנה הבאה (חלק זה הוא רשות עבור עובדי מעבדה)

מס'	משימה	מה יחשב כהצלחה במשימה ?	לוחות זמנים	הערות
1				
2				
3				

נספח 2

בקשה לעבודה פרטית

הסבר

עובד מכון רשאי לעסוק בעיסוק כלשהו בשירותו של צד שלישי כלשהו ואו עבורו, בין בתמורה ובין ללא תמורה, במידה וקיבל לכך את אישורו של ראש המחלקה/ראש האגף ואת הסכמתו של ראש אגף משאבי אנוש בכתב ומראש. על פי שיקול דעת ראש אגף משאבי אנוש, תועבר הבקשה לאישור נוסף של סגן הנשיא ליישומים טכנולוגיים. האישור יינתן כל פעם לתקופה שאינה עולה על שנה אחת.

פרטי הבקשה

שם המעסיק *

מס' מזהה מעסיק *

ח.פ. * עמותה * עוסק מורשה *

רחוב *

מספר בית *

עיר *

חפוש עיר *

הקף משרה *

שעות חודשיות * אחוז *

מועד תחילת עבודה *

ימי עבודה בשבוע * (במידה והם קבועים) * א ב ג ה ו ש

קבצים

הוספת קובץ +

לא צורפו קבצים

הערות

נא לאשר את ההצהרה לחלן ע"י סימון התיבה:

הנני להצהיר כי עבודה זו לא תפגע בעבודתי הסדירה במכון

שליחת בקשה

מסמך הבנות עם ועד המהנדסים

שנערך ונחתם ביום 6 בחודש דצמבר 2021

מכון ויצמן למדע **בין:**

מצד אחד

לבין: הסתדרות המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים

ועד המהנדסים במכון

מצד שני

בד בבד עם החתימה על הסכם קיבוצי מיום 6.12.2021 (להלן: "הסכם קיבוצי 2021"), הסכימו הצדדים כדלקמן:

1. במועד תשלום השכר הראשון שישולם לאחר חתימת הסכם זה, ישולם לכל מהנדס המועסק בהסכם קיבוצי בין הצדדים משנת 1987 (להלן: "הסכם קיבוצי קודם") מענק חד פעמי (ברוטו) (להלן: "המענק"), בהתאם לטבלה המפורטת להלן:

שכום המענק	שנות עבודה במכון (ביום חתימת ההסכם)
₪ 1,000	1-10
₪ 2,000	11-20
₪ 3,000	21-25
₪ 4,000	26-30
₪ 4,500	+31

2. כל מהנדס המועסק במסגרת הסכם 1987, ללא תלות בותקו, שגילו ביום חתימת ההסכם הוא מעל 60 – יזכה לתוספת בסך של 2,000 ₪ למענק (להלן: "מענק גיל").
3. במועד תשלום השכר הראשון שישולם לאחר חתימת הסכם זה, ישולם לכל מהנדס אשר היה מועסק במסגרת הסכם קיבוצי קודם, ובחר לאשר בחתימתו כי מבקש להיכלל בהסכם קיבוצי 2021 – מענק חד פעמי (ברוטו) (להלן: "מענק מעבר"), בהתאם לטבלה המפורטת להלן:

שכום המענק	שנות עבודה במכון (ביום חתימת ההסכם)
₪ 7,500	1-10
₪ 5,000	11-20
₪ 2,500	21-30
₪ 1,500	+31

4. יובהר כי כל מהנדס העומד בתנאים המפורטים לעיל, יכול שיהיה זכאי גם למענק, גם למענק גיל וגם למענק מעבר (להלן: "המענקים").
5. המענקים לא יהוו שכר ולא יהיה חלק משכר הבסיס או מכל שכר קובע לצורך חישוב זכויות סוציאליות של המהנדס.
6. בנוסף מוסכם כי על מהנדסים שיוותרו מועסקים בהסכם קיבוצי קודם יחולו התנאים הבאים:
 - 6.1. בכפוף להמלצת דיקאן פקולטה/ ראש אגף ובנוסף אישור סגן נשיא למנהל וכספים, קידום מדרגה 13 ל-14, וכן קידום מדרגה 14 ל-15 – יתאפשר בקיצור פי"מ שלא יעלה על שנה אחת.
7. המהנדסים המועסקים בהסכם 2021 יהיו זכאים לתשלום דמי הבראה כנהוג במכון.
8. מהנדס המועסק ערב חתימת ההסכם בהסכם אישי ו/או בהסכם קיבוצי קודם – ויבקש להיכלל בהסכם קיבוצי 2021 ישלח בקשה בכתב מאושרת בחתימתו כי ברצונו להיכלל בהסכם זה. המכון לא ימנע מעבר של מהנדס להסכם 2021. מקרים חריגים יידונו בין ראש אגף משאבי אנוש ליו"ר ועד המהנדסים במכון (להלן: "המעבר להסכם 2021").
9. בעת המעבר להסכם 2021 – לא יחול שינוי בשכרו של המהנדס והצבירה של ימי המחלה וימי החופשה (שאינם ביתר) יוותרו, כמו גם וותקו של המהנדס במכון. עם זאת יודגש, כי יתר התנאים והזכויות הסוציאליות יהיו בהתאמה להסכם 2021.
10. בהתאם לאמור בפרק ט' להסכם 2021 – המכון יתמוך בהעמקת הידע המקצועי וקידום האישי של המהנדסים, במטרה לאפשר להם להיחשף למידע טכנולוגי הנדסי מעודכן. לשם יישום האמור, המכון יקצה סך של עד 2,500 ₪ למהנדס בכל שנה אקדמית, לצורך החזר תשלום הוצאות ההשתלמות או הלימודים אשר יתקיימו בכל מוסד לימודים והכשרות מוכר שיאושר ע"י המכון (להלן "ההשתלמות").
- 10.1. כל מהנדס בהסכם 2021 יהא זכאי להגיש בקשה אחת לשנה, באמצעות טופס ייעודי לאישור הממונה וכן לאישור הוועדה הייעודית באגף משאבי אנוש שתידון בבקשה ותקבע את תקרת החזר ההוצאות עבור ההשתלמות.
11. השכר החודשי המורכב משכר בסיס (כהגדרתו בהסכם 2021) ותוספות שעות נוספות גלובאליות, לא יפחת מהסך המצוין למשרה מלאה:
 - 11.1. מהנדס חשמל / מהנדס אלקטרוניקה – סך של 15,000 ₪ לחודש ברוטו.
 - 11.2. מהנדס מכונות / מהנדס אזרחי / אדריכל / אגרונום – סך של 14,500 ₪ לחודש ברוטו.
 - 11.3. מהנדס תעשייה וניהול – סך של 14,000 ₪ לחודש ברוטו.
 - 11.4. מהנדס כימיה – סך של 14,000 ₪ לחודש ברוטו.
 - 11.5. יתר המהנדסים – סך של 14,000 ₪ לחודש ברוטו.
 - 11.6. עובדים שלמדו תואר תלת שנתי – בהתאם לצבירן.
12. לאחר תום קליטת המהנדסים שיעברו מהסכמים אישיים להסכם 2021 (ולא מאוחר מחודשיים ימים), יערכו הצדדים דיון משותף לבחינת העובדים שנותרו בהסכמים אישיים. בין היתר, צפי המעבר, גיל פרישה עתידי וכדומה. יובהר כי כל המהנדסים שיוותרו בהסכם אישי

ולא יעברו להסכם 2021, לא יספרו במניין ההסכמים האישיים המותרים למכון בהתאם להסכם 2021.

13. העסקת מהנדסים נוספים בחוזה אישי מעבר למפורט בהסכם 2021 ובסעיף 12 לעיל, תהא בהסכמת יו"ר ועד המהנדסים במכון.

14. הממוצע השנתי של תקציב קידומי השכר של המהנדסים ייקבע על ידי המכון ויהיה בממוצע שנתי בין 1.5% - 3% מהשכר. קידום שנתי ממוצע של פחות מ-1.5%, יחייב את הסכמת ועד המהנדסים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות המהנדסים:



מאיר מלכה, מהנדס

יו"ר הסתדרות המהנדסים, האדריכלים
והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים



אבינועם גבריאל

מנהל מחוז ת"א המרכז וירושלים
הסתדרות המהנדסים, האדריכלים
והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים

ועד המהנדסים של מכון ויצמן למדע:



אלה אירגין

יו"ר ועד מהנדסי מכון ויצמן למדע



יאיר ראם

ועד מהנדסי מכון ויצמן למדע


מכון ויצמן למדע:



פרופ' אלון חן

נשיא

מכון ויצמן למדע



פרופ' אלון הרמלין

סגן נשיא למינהל וכספים

מכון ויצמן למדע



אבי עינת

ראש אגף משאבי אנוש

מכון ויצמן למדע

מכון ויצמן למדע
WEIZMANN INSTITUTE OF SCIENCE

