

הסכם קיבוצי מיוחד

שנתחם בירושלים ביום 6.2.2019	
החוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957	
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק	
14. 08. 2019	ביום:
11/6/2019	ומספרו:
רבקה ורבנר, עו"ד	רשות העתיקות (להלן: "הרשות")
הממונה הראשית על יחסי עבודה	

מצד אחד

לבין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח (להלן: "ההסתדרות"), ועד העובדים ברשות העתיקות (להלן: "ועד העובדים") (להלן ההסתדרות וועד העובדים ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

- והואיל:** והצדדים להסכם עבודה קיבוצי מיוחד זה (להלן: "ההסכם") ניהלו משא ומתן קיבוצי ממושך ומורכב לעריכת הסכם קיבוצי המעגן את זכויות ותנאי עבודתם הייחודיים של העובדים ואשר נועד, בין היתר (א) להבטיח קיום יחסי עבודה תקינים ברשות, ובפרט הסדר הוגן של תנאי העבודה, השכר והתמורות האחרות; (ב) להבטיח עבודה סדירה, הסדרת הבעיות הנוגעות ליחסי העבודה ועיגון דרכי פיתרון לחילוקי דעות; (ג) ליצור תחושת יציבות של העובדים במקום עבודתם; (ד) לעודד מצויינות, רמה מקצועית גבוהה ושימור ידע; (ה) לתרום ולסייע בהצלחת פעילותה של הרשות, לחזק את יכולתה לבצע כראוי את משימותיה וקידום יעדיה ולטפל כהלכה בתחומים שבאחריותה;
- והואיל:** והצדדים הסכימו על הרחבת תחולת ההסכם הקיבוצי במידה ניכרת כך שיחול על אוכלוסיות עובדים נוספות שלא הועסקו תחת תחולת הסכמים קיבוציים ערב חתימתו, כאמור בהסכם זה;
- והואיל:** והצדדים הגיעו לכדי הכרה משותפת, כי קיום יחסי עבודה הוגנים ותקינים ביניהם חייב להיות מושתת על זכויות וחובות של העובדים והרשות, הן באורח קיבוצי והן באורח אישי, הכל בשים לב להוראות סעיפים 21, 27, ו-31 לחוק רשות העתיקות, התשמ"ט – 1989 ועל הצורך בעריכת שינויים המחוייבים בתנאי העבודה בשים לב לייחודיות התפקידים, משימות הרשות ועובדיה ומסלולי הקידום ברשות;
- והואיל:** וערב חתימת הסכם זה תלוי ועומד דוח של הממונה על השכר מיום 23.11.2014 בהתייחס לטענות בדבר חריגות שכר לכאורה (להלן: "דו"ח החריגות");
- והואיל:** והצדדים רוצים להסדיר את מכלול תנאי עבודתם של העובדים לרבות הסדרת טענות הממונה על השכר בדבר חריגות השכר לכאורה בהסכם זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

3.6
5.1

א. מבוא

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, וכך להיפך, אלא אם משתמע אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
4. טיוטות וסיכומים, שקדמו להסכם זה, לא ישמשו לפרשנות ההסכם, ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
5. בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק הכוונה הינה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו, אלא אם נאמר אחרת.
6. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

ב. הגדרות

7. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

הרשות - רשות העתיקות הפועלת מכוח סמכויותיה על פי חוק העתיקות, התשל"ח – 1978 (להלן: "חוק העתיקות") וחוק רשות העתיקות, התשמ"ט – 1989 (להלן: "חוק רשות העתיקות") והתקנות שהותקנו על פיהם;

הנהלה - הנהלת הרשות או עובד הרשות שיוסמך לייצגה;

מנהל הרשות - מנהל הרשות כהגדרתו בחוק רשות העתיקות;

ההסתדרות - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה - ההסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח (המח"ר), המייצגת את כלל העובדים עליהם חל הסכם זה;

הוועד - ועד העובדים ברשות שאושר על ידי ההסתדרות;

נציגות

העובדים - ההסתדרות וועד העובדים;

עובד קבוע - עובד שהשלים את תקופת הניסיון על פי הסכם זה;

עובד קיים - עובד אשר מועסק ברשות ערב חתימת הסכם זה;

עובד חדש - עובד אשר החל עבודתו לאחר חתימת הסכם זה;

עובד זמני - כהגדרתו בפרק איוש משרות;

עובד יומי - עובד בתפקיד פיקוח ששכרו משולם על בסיס יומי. עובד יומי יועסק במעמד זה לא יותר מ- 3 שנים ממועד תחילת העסקתו ברשות, שעד אז יוחלט האם לסיים או להמשיך את העסקתו. ככל שעובד יומי ימשיך להיות מועסק מעבר ל- 3 שנים אזי העובד יחדל להיות עובד יומי, ומאותו מועד יועסק כעובד קבוע במתכונת חודשית בהיקף משרה כפי שייקבע, ותקופת העסקתו כעובד יומי תיחשב כתקופת הניסיון. יובהר כי עם המעבר למעמד של עובד קבוע יחול על העובד ההסכם הקיבוצי. מוסכם, כי בכל מקרה לאחר חלוף שנה וחצי ממועד תחילת העסקתו של עובד יומי, יבוצעו לעובד כאמור שיחות אישיות (לרבות משוב/הערכת עובד);

עובד שעותי - עובד ששכרו משולם על בסיס שעותי והמועסק בתפקידי הדרכה;

עובד יחידת קמ"ט ארכיאולוגיה - עובד ביחידת קצין המטה לארכיאולוגיה שמקום העסקתו הקבוע בשטחי יהודה ושומרון, המועסק לשם מתן שירותים ארכיאולוגיים למינהל האזרחי לאזור יהודה ושומרון;

שכר יסוד - שכר בהתאם לרבדים המפורטים בטבלה בהסכם זה, כפי שתעודכן מעת לעת בהתאם להוראות הסכם זה;

שכר בסיס - שכר היסוד ותוספת השכלה גבוהה;

שכר מבוטח - שכר בסיס, תוספת ותק, מענק יובל, קצובת הבראה, וכל תוספת שכר המובאת בחשבון בחישוב פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") והתקנות לפיו;

מקצועות ליבה - כמפורט בנספח א'.

"קופת גמל לקצבה" - כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005 (להלן: "חוק קופות גמל") ובכלל זה – קרן פנסיה וותיקה, קרן חדשה מקיפה, קופת ביטוח שהיא קופת גמל לקצבה, קופת גמל לחיסכון, כמשמעותן בחוק קופות גמל, וכיוצא באלה;

"קרן פנסיה ותיקה" - קרן ותיקה כהגדרתה בחוק קופות גמל;

תקשי"ר - תקנות שירות המדינה הנקבע על ידי נציבות שירות המדינה, כנוסחן מעת לעת.

ג. תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

8. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם החתומים עליו ועל כל עובדי הרשות אשר מועסקים ברשות או יועסקו ברשות בעתיד, למעט העובדים בתפקידים כמפורט להלן:

8.1. עובדים אשר חלות עליהם הוראות ההסכמים הקיבוציים המיוחדים באתר בית שאן ואתר קיסריה;

8.2. פועלי חפירה ושימור ("פרויקט 500");

8.3. עובדים יומיים כהגדרתם בהסכם זה;

8.4. עובדים שעתיים כהגדרתם בהסכם זה;

8.5. עובדים זמניים כהגדרתם בהסכם זה;

8.6. 80 עובדים בחוזים מיוחדים לפי שיקול דעתה הבלעדי והמוחלט של הרשות, בתנאים שיוסכמו בין הרשות לבין העובד.

מוסכם כי המכסה כאמור בסעיף קטן זה 8.6 היא לרבות עובדים המועסקים בתפקידי הנהלה בכירים או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ובכלל זה: מנהל הרשות, סמנכ"לים, מנהלי אגפים, ראשי מנהל, יועצים משפטיים, ארכיאולוגים מרחביים, עובדי מערכות מידע ברשות (IT), עובדים בעלי יכולות/כישורים חריגים (טאלנטים), וכן, עובדים המועסקים ביום חתימת הסכם זה בחוזים מיוחדים. רשימת העובדים המועסקים בחוזים מיוחדים תימסר על ידי הרשות אחת לשנה לנציגות העובדים, בכפוף להעברת בקשה בכתב מוועד העובדים.

למען הסר ספק, על כל העובדים המועסקים ו/או אלה שיועסקו בעתיד בתפקידים המפורטים בסעיף 8 לעיל וכל עוד הם מועסקים בתפקידים כאמור, לא יחולו הוראות הסכם זה ו/או כל תוספת ו/או שינויים שיהיו לגביו בעתיד.

9. תקופת תוקפו של הסכם זה תהיה מיום 1.1.2019 ועד ליום 31.12.2021 (3 שנים). ההסכם יתחדש מאליו ל- 24 חודשים נוספים בכל פעם וחוזר חלילה, אלא אם עד 3 חודשים לפני תום מועד תוקפו של ההסכם תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה שכזה יקיימו הצדדים מו"מ.

10. יישום הפרקים הכלכליים על פי הסכם זה יבוצע בסמוך לחתימת הסכם זה, בהקדם ככל שניתן.

במועד התשלום הראשון מכוח הסכם זה ישולמו גם הפרשים רטרואקטיבית בגין התקופה שהחל מיום 1.1.2019 ועד מועד התשלום הראשון בפועל.

11. ככל שיהיה גידול משמעותי בהיקפי העבודה ברשות אזי מוסכם בין הנהלת הרשות ונציגות העובדים לקיים ביניהם דיון בנושא הרחבת העסקת העובדים בחוזים מיוחדים. ככל שיוסכם בין הצדדים בנסיבות כאמור על הרחבת העסקת עובדים בחוזים מיוחדים, אזי היקף ההרחבה יוסכם בין ההנהלה לבין נציגות העובדים.

ד. ביטול תוקף הסכמים

12. הסכם זה בא במקום ומחליף את ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 1.3.2007 ואת ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 8.4.2013.

13. תנאים ותניות שניקבעו בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בנהלים או נהגים, שנחתמו ו/או נקבעו ו/או פורסמו ו/או הונהגו, לפי העניין, לפני תחילתו של הסכם זה, ימשיכו להיות תקפים וזאת בהתאם למעמדם הנורמטיבי ערב יום כניסתו לתוקף של הסכם זה, אלא אם תוקנו, שונו או בוטלו במפורש על ידי הוראה בהסכם זה.

3.11

14. מוסכם במפורש כי הוראות ההסכמים הקיבוציים הארציים (הסכמי מסגרת שיחתמו או יונהגו מעת לעת בין מדינת ישראל לבין ההסתדרות), יחולו על הצדדים להסכם זה ועל עובדי הרשות וזאת בגין התקופה שמיום 1.1.2021 ואילך, בכפוף ובהתאם לאמור בהסכם זה.

למען הסר ספק יובהר כי גם הוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שייקבעו בהסכמים הקיבוצים הארציים כאמור בפסקה הראשונה לסעיף זה יחולו על הצדדים להסכם זה.

15. עוד מוסכם, כי הסכם המסגרת מיום 18.4.2016 ותיקוניו מיום 8.8.2016 ו-9.1.2018, לרבות הטבות מכוח הסכם זה שטרם שולמו והן עדיין בפריסה, מגולמים בהסכם זה ולא ינתנו בנוסף לאמור בהסכם זה.

ה. תקופת ניסיון

16. עובד יהיה בתקופת ניסיון שלא תאריך יותר מ- 36 חודשי עבודה רצופים מיום תחילת עבודתו ברשות (להלן: "תקופת הניסיון").

17. במהלך תקופת הניסיון רשאית הרשות לנייד את העובד או לסיים את העסקתו בכל עת, לפי שיקול דעתה, בכפוף לדין.

18. מובהר, כי תקופת חופשה ללא תשלום או הפסקה זמנית או קבועה ביחסי עבודה לא תובא במניין תקופת הניסיון.

באשר לעובד יומי – מובהר, למען הסר ספק, כי אי שיבוץ לעבודה נוכח צרכי הרשות לא יפגע ברציפות תקופת הניסיון לעובד במעמד זה.

19. עד תום תקופת הניסיון תחליט הנהלת הרשות אם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע או לסיים את העסקתו ברשות.

20. ההחלטה על הענקת קביעות נתונה לשיקול דעת הרשות והיא תתקבל, בין היתר, בהתחשב בתפקודו, התנהגותו והתאמתו לתפקיד של העובד במהלך תקופת הניסיון ובהמלצת הממונים עליו.

21. השלים העובד את תקופת הניסיון ולא קיבל מהרשות מכתב רשמי המודיע לו על קבלת קביעות (כתב מינוי כעובד קבוע), ייחשב העובד כעובד קבוע לכל דבר ועניין החל מתום תקופת הניסיון.

מובהר, כי עובד אשר הסכם זה חל עליו ומועסק ברשות במועד כניסת הסכם זה לתוקפו 36 חודשים לפחות, ייחשב כעובד אשר השלים את תקופת הניסיון והינו במעמד קבוע החל ממועד כניסת הסכם זה לתוקף.

עוד מובהר, למען הסר ספק, כי עובד אשר הסכם זה חל עליו ומועסק ברשות במועד כניסת הסכם זה לתוקפו פחות מ- 36 חודשים, תיחשב תקופת העסקתו טרם כניסת הסכם זה לתוקף כחלק בלתי נפרד מתקופת הניסיון לפי הסכם זה.

22. ככל שהחליטה הרשות לזמן עובד לשימוע לפני תום תקופת הניסיון לא יהיה בחלוף תקופת הניסיון כדי להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע.

23. על אף האמור, במקרה של מניעה חוקית (לרבות דרישה מכוח חוק לקבלת היתר), לסיים העסקתו של עובד במועד תום תקופת הניסיון, תדחה ההחלטה על הענקת קביעות או כוונת הפיטורים עד 45 יום לאחר תום תקופת המניעה החוקית.

24. למרות כל האמור בפרק זה ומבלי לגרוע מהוראות סעיף 18 לעיל, הרשות תהיה רשאית להאריך את תקופת הניסיון כהגדרתה לעיל, ככל שניתן לכך אישור ועד העובדים בכתב, לתקופה נוספת של עד שנה אחת לכל היותר, וזאת במקרים בהם מסיבות שונות לא התקיים בתקופת הניסיון המקורית רצף תעסוקתי משמעותי של שנה וחצי לפחות. במקרה כאמור, בכל מקום בפרק זה בו מדובר על תום תקופת הניסיון או על השלמת תקופת הניסיון וכיו"ב, הכוונה תהא לתקופת הניסיון המוארכת.

ו. איוש משרות

25. זכותה וסמכותה של הרשות לאייש משרות לפי צרכיה ושיקול דעתה.
26. קבלת עובדים לעבודה קבועה ו/או קבלת עובדים למשרה חדשה או למשרה שנתפנתה, תיעשה על פי מכרזים בלבד, למעט משרות על פי סעיף 33 להלן.
27. נתפנתה משרה, או נוצרה משרה חדשה, כאמור לעיל, יערך מכרז פנימי לאיושה. הודעה על הכוונה לערוך מכרז כאמור תימסר לוועד העובדים.
- למכרז זה יהיו רשאים להציג מועמדותם עובדי הרשות, ובלבד שהם בעלי כישורים הדרושים למילוי המשרה האמורה ועומדים בתנאי הסף לרבות כשירות מיוחדת (כגון רישיון או השלמת חוק לימודים מסוים) אם נדרשת כזו והשכלה אקדמאית רלוונטית (תואר ראשון לפחות) למשרות מקצועיות. בהתקיים האמור לעיל, תודיע הרשות לוועד העובדים על מועד קיום המכרז עם פרסומו.
28. לא נמצא מועמד מתאים למשרה במכרז פנימי – יתקיים מכרז חיצוני למשרה זו. כל מכרז חיצוני למילוי משרה כלשהי, יהיה פתוח לכל עובדי הרשות.
29. בכפוף לאמור בסעיף זה להלן, הרשות רשאית לקיים מכרז חיצוני ללא קיום מכרז פנימי. ביקשה הרשות לקיים מכרז חיצוני על פי סעיף זה, תעביר הודעה על כך לוועד העובדים, לפחות 3 ימי עבודה מראש. ככל שוועד העובדים יתנגד לקיום המכרז החיצוני בנסיבות כאמור, תקיים הרשות מכרז פנימי למשרה על פי הוראות פרק זה.
30. הדיון על בחירת מועמד (בין במכרז פנימי ובין במכרז חיצוני, לפי העניין) יתקיים על פי פירוט התפקידים ובהתאם לכללים ולהוראות כמפורט להלן, בוועדה עליונה או ועדה זוטרה:
- 30.1. ועדה עליונה תדון בבחירת מועמד לכל אחד מהתפקידים ברבדים 1-2 ומקביליהם, לרבות ראש מנהל ארכיאולוגיה, ארכיאולוג מרחב, ראש היחידה למניעת שוד, ראש ענף ים, ראש מנהל שימור.
- ועדה עליונה תורכב משישה (6) חברים: 3 נציגים מטעם הנהלת הרשות, 1 נציג מוועד העובדים ו- 2 נציגי ציבור. אחד מנציגי הנהלת הרשות הוא יו"ר הוועדה. בנוסף לנציג מטעם ועד העובדים, ישתתף בוועדה מטעם ועד העובדים גם משקיף מקצועי ללא זכות הצבעה. מנהל משאבי אנוש של הרשות ויועמ"ש הרשות ישתתפו כמשקיפים ללא זכות הצבעה על פי מינוי של מנהל הרשות.
- 30.2. ועדה זוטרה תדון בבחירת מועמד לכל אחד מהתפקידים שאינם נדונים בוועדה העליונה, למעט התפקידים המנויים בסעיף 8 להלן.
- ועדה זוטרה תורכב מארבעה (4) חברים: 2 נציגים מטעם הנהלת הרשות, 1 נציג מוועד העובדים ו- 1 נציג ציבור או לחילופין נציג נוסף מוועד עובדים, לפי שיקול דעת הרשות. אחד מנציגי הנהלת הרשות הוא יו"ר הוועדה.

30.3. ועדת מכרזים (ועדה עליונה או זוטרה) תחליט ברוב קולות. במקרה של שוויון קולות בוועדת המכרזים (ועדה עליונה או ועדה זוטרה) תמשיך הוועדה בהתדיינות פנימית במטרה לסכם על מועמד שייבחר תוך 3 ימי עבודה מהיום בו התכנסה הוועדה.

ככל שלא יסוכם על מועמד נבחר כאמור, תועבר ההכרעה למנהל הרשות, שינמק הכרעתו בכתב תוך התייחסות לעמדות חברי הוועדה.

31. למען הסר ספק, במקרה בו עובד שחל עליו הסכם זה ייבחר לאיש משרה שהוחרגה מתחולת הסכם זה, תוסדר העסקתו של העובד כאמור במשרה אליה נבחר בהסכם מיוחד ולא יחול עליו ההסכם הקיבוצי.

32. **תוספת אישית** - במקרה של הליך איוש לפי פרק זה, בו משובץ עובד לתפקיד ברובד נמוך מהרובד אליו השתייך ערב האיוש, ובכפוף לכך שמדובר במעבר בין תפקיד ליבה אחד לתפקיד ליבה אחר, באופן בו שכר היסוד של העובד ערב האיוש גבוה משכר היסוד המקסימאלי הצמוד לרובד החדש אליו משוייך התפקיד החדש, תשולם לעובד תוספת אישית, כמפורט להלן:

32.1. התוספת האישית תשולם בעת מעבר העובד מתפקיד ליבה אחד לתפקיד ליבה אחר. התוספת תחושב לפי ההפרש בין שכר היסוד של העובד בפועל ערב המעבר לבין שכר היסוד המקסימאלי ברובד אליו עבר;

32.2. כל שינוי בשכר היסוד יופחת מן התוספת האישית;

32.3. שינוי בשכר היסוד הוא כל שינוי הנובע מתוספות הסכמי המסגרת או עדכוני שכר שוטפים בהתאם לפרק קידום שכר שנתי;

32.4. התוספת האישית תהיה בבסיס החישוב לצורך חישוב תקציב קידום שכר שנתי;

32.5. התוספת האישית מהווה שכר לכל דבר ועניין והיא תובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים ולעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה כאמור בסעיף 154 להלן (הפרשות בגין השכר המבוטח) והפרשות לקרן השתלמות.

33. מוסכם כי הוראות פרק זה לא יחולו על המשרות להלן, אשר הרשות רשאית למנות אליהן עובדים על פי שיקול דעתה ובהתאם לנהליה:

33.1. משרות הנהלה בכירה המפורטות להלן: מנכ"ל, סמנכ"לים, ראשי אגפים, היועץ המשפטי לרשות;

33.2. תפקידים שהנם תפקידי קידום במסלול מקצועי ולא משרה חדשה;

33.3. משרות יחידת קמ"ט ארכיאולוגיה;

33.4. עובד זמני – עובד המועסק ברשות שלא באחד ממקצועות הליבה למטרת משימה זמנית חולפת, שהוגדרה ככזו מראש, וזאת לתקופה שלא תעלה על 12 חודשים. מוסכם ומובהר כי עובד זמני אשר הרשות החליטה להמשיך את העסקתו, יועסק ברשות, לאחר חלוף התקופה המוגדרת לעיל, כעובד בניסיון, בהתאם להוראות הסכם זה, כאשר תקופת העסקתו למן תחילת העסקתו כעובד זמני תיחשב לצורך הענקת קביעות וזכויות תלויות ותק וקביעות.

על אף האמור, היה ונדרש עובד למשימה זמנית חולפת כאמור בסעיף קטן זה לעיל באחד ממקצועות הליבה, ולדעת הרשות אין מועמד מתאים מבין עובדי הרשות לביצוע המשימה, תודיע זאת הרשות לוועד העובדים. במקרה כאמור, ככל שוועד העובדים לא הביא בפני הרשות תוך 7 ימים מועמד מקרב עובדי הרשות שהינו בעל הכשרה מתאימה, רשאית הרשות לקלוט לביצוע המשימה עובד זמני.

תנאי עבודתו של עובד זמני ייקבעו על ידי הרשות בהתאם לשיקול דעתה;

33.5. משרות לצורך מילוי מקום, מפאת היעדרות זמנית של העובד המשמש במשרה זו באופן קבוע עקב יציאתו של עובד למילואים, היעדרות מפאת מחלה, אובדן כושר עבודה, יציאת עובד לחופשה בתשלום או שלא בתשלום, שמירת הריון וחופש. איוש משרות לצורך מילוי מקום כאמור יהיה לתקופה שלא תעלה על 12 חודשים, אלא אם יוסכם עם ועד העובדים על הארכת תקופת מילוי המקום מעבר ל- 12 החודשים כאמור.

מוסכם כי מינוי ממלא מקום לתפקידי ליבה יהיה מקרב עובדי הרשות ובעל הכשרה מתאימה. היה ולדעת הרשות אין מועמד מתאים מבין עובדי הרשות למילוי מקום בתפקיד ליבה, תודיע זאת הרשות לוועד העובדים. במקרה כאמור, ככל שוועד העובדים לא הביא בפני הרשות תוך 7 ימים מועמד מקרב עובדי הרשות שהינו בעל הכשרה מתאימה, רשאית הרשות למנות עובד זמני (כהגדרתו בהסכם זה) כממלא המקום.

ככל שמונה כממלא מקום עובד זמני כהגדרתו בהסכם זה, אזי תנאי עבודתו יקבעו על ידי הרשות בהתאם לשיקול דעתה, ובכפוף לדין.

א. ניוד עובדים מתפקיד לתפקיד

א.1. ניוד קבוע מתפקיד לתפקיד

34. הוראות פרק זה יחולו על עובדים קבועים בלבד.
35. עוד מובהר כי פרק זה לא חל במקרה של מינוי לתפקיד קדנציה או העברה עם סיום תפקיד קדנציה, אשר מוסדרים בפרק ז' להלן.
36. הרשות רשאית לנייד עובדים בניסיון שלא על פי האמור בפרק זה והכל לפי שיקול דעתה ובכפוף לכל דין.
37. הרשות רשאית, בכפוף לסעיף זה וכמפורט בו, לאייש משרה קבועה פנויה בדרך של ניוד עובד מתפקיד לתפקיד או מיחידה ליחידה, ובלבד שמדובר בהעברה רוחבית באותו הרובד ולא בקידום. העברה כאמור לא תיעשה אם תחול הרעה במעמדו ובמכלול תנאי העסקתו של העובד, לרבות שכרו הבסיסי, אחזקת רכב ושעות נוספות, הנגזרים ממעמדו, ואלא אם נמסרה לעובד ולנציגות העובדים הודעה בכתב על ההעברה לפחות 21 ימים מראש.
38. למען הסר ספק, מובהר כי שינוי או הפסקת תנאים נלווים ו/או תוספות ייחודיות ו/או תשלומים, שהיו קשורים לתפקיד ממנו נויד העובד, והם שונים מהתפקיד אליו נויד, כגון: רכב ו/או טלפון נייד ו/או תמריצים צמודי תפקיד לא יחשבו כ"פגיעה במעמד" או כהרעת תנאים של העובד עקב הניוד.
39. העובד ו/או נציגות העובדים יהיו רשאים לערער על ההעברה, לרבות במקרה של אי קיום הוראות סעיף זה בפני מנהל הרשות, וזאת תוך 21 ימים מיום שנמסרה לעובד ולנציגות העובדים ההוראה כאמור.
40. לא קיבל מנהל הרשות את הערעור – יפעלו הצדדים בהתאם למנגנון יישוב חילוקי הדעות הקבוע בפרק כב' להסכם זה.
41. עד להכרעה סופית במנגנון יישוב חילוקי הדעות, לא תתבצע ההעברה ואולם, ככל ולא התקבלה הכרעה סופית כאמור עד תום 3 חודשים מיום הפניה למנגנון יישוב חילוקי דעות, העובד ינויד.
42. העברה הכרוכה בשינוי מקום מגורים או בתוספת נסיעה של למעלה מ- 60 ק"מ טעונה הסכמת העובד.

הסכים העובד לניוד, והניוד כרוך בשינוי מקום מגורים, הוא יהיה זכאי לפיצוי בגין שינוי מקום המגורים כקבוע בתקשי"ר.

2. א. ניוד זמני מתפקיד לתפקיד

43. הרשות רשאית, בהתאם לצרכי העבודה, לנייד עובד מתפקיד לתפקיד באופן זמני לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים. בהסכמת ועד העובדים ניתן להאריך את התקופה ב- 6 חודשים נוספים, ולאחריה בשנה נוספת, אף זאת בהסכמת ועד העובדים.

העובד יהיה זכאי לקבל את התנאים המיוחדים הנובעים מתפקידו החדש, אך בכל מקרה לא תחול הרעה במכלול תנאי העסקתו של העובד, לרבות שכרו הבסיסי, אחזקת רכב ושעות נוספות, הנגזרים ממעמדו.

44. על ניוד כאמור תימסר הודעה בכתב לעובד ולוועד העובדים 21 ימים מראש.

45. תפקידו של העובד ערב הניוד יישמר לו, והעובד יחזור אליו בתום הניוד הזמני.

46. העברה הכרוכה בשינוי מקום מגורים או בתוספת נסיעה של למעלה מ- 60 ק"מ טעונה הסכמת העובד.

47. הסכים העובד לניוד והניוד כרוך בשינוי מקום מגורים, הוא יהיה זכאי לפיצוי בגין שינוי מקום המגורים כקבוע בתקשי"ר.

ב. תקופת ניסיון בתפקיד

48. עובד קבוע ברשות אשר התמנה או ניד למלא תפקיד ברשות יועסק בו בתקופת ניסיון של 9 חודשים עם אפשרות להארכה ב- 3 חודשים נוספים וזאת בהתאם לשיקול דעתה של הרשות.

סברה הרשות, עד תום תקופת הניסיון בתפקיד, כי העובד אינו ממלא את התפקיד באופן משביע רצון, רשאית הרשות להשיב את העובד לתפקידו הקודם או לניידו לתפקיד אחר על פי פרק הניוד שבהסכם זה – ובלבד שטרם קבלת החלטה כאמור בוצעה לעובד שיחת משב וניתנה לו הזדמנות במשך תקופה של 3 חודשים לשפר את ביצועיו בתפקיד.

היה ולא ניתן להשיבו לתפקידו הקודם או לניידו כאמור, תהא הרשות רשאית לפעול בהתאם להוראות הסכם זה.

ג. דיווח נוכחות

49. לעניין פרק זה, "עובד שטח" – עובד שמרבית עבודתו מבוצעת מחוץ למקום העבודה הקבוע אליו הוא משוייך.

50. כל עובדי הרשות יידרשו לדווח על נוכחותם באמצעות החתמת כרטיס נוכחות או באמצעות היישומון (אפליקציה) הקיים בלבד, או יישומון אחר בעל אותן יכולות טכנולוגיות. דיווח הנוכחות יבוצע בכניסה למקום העבודה הקבוע של העובד בתחילת יום העבודה ובעת היציאה ממנו בסיום יום העבודה.

51. עבור עובדי שטח היישומון יותקן על גבי הטלפון הנייד אשר העמידה הרשות לרשות העובד. על אף האמור, העובד יהיה רשאי לבחור כי היישומון יותקן על מכשיר הנייד האישי שלו.

52. הישומון לא ישמש בכל דרך שהיא לצרכי מעקב אחר העובדים.

לא יהיה שימוש בנתוני הישומון לכל צורך אחר למעט לעניין דיווח זמן כניסה לעבודה וזמן יציאה ממנה, על היבטיה השונים לרבות ביקורת ומעקב על דוחות שעות העבודה.

53. עובד שטח ידווח על נוכחותו בעבודה בכל יום עבודה – בתחילת העבודה בעת כניסתו לרכב (בצאתו מביתו לעבודה), ובסיום העבודה בעת יציאתו מהרכב (בחזרתו לביתו מהעבודה). דיווח הנוכחות יבוצע ברכב.

54. למרות האמור, עובד שטח שמתחיל או מסיים יום עבודה במקום עבודתו הקבוע ולא בשטח, ידווח נוכחות בכניסה למקום העבודה הקבוע בתחילת יום העבודה או בעת היציאה ממנו בסיום יום העבודה, בהתאמה, כאמור בסעיף 50 לעיל.

55. עובד שאינו עובד שטח ונקרא להתחיל או לסיים את יום עבודתו שלא במקום עבודתו הקבוע, באתר של הרשות המרוחק 10 ק"מ ממקום עבודתו הקבוע, יחולו עליו כללי דיווח הנוכחות של עובד שטח כאמור בסעיף 53 לעיל.

ד. סיום ההעסקה

56. הוראות פרק זה חלות על עובדים קבועים בלבד.

ד.1. פיטורים בשל אי התאמה

57. במקרה של טענה לאי התאמה של עובד קבוע, תהא הרשות רשאית לפתוח בהליכים להפסקת עבודתו של העובד בהתאם ובכפוף למפורט להלן:

א. סבור ממונה כי התנהלות עובד מצביעה על חוסר שביעות רצון מתפקודו ו/או מביצועיו ו/או על אי התאמתו לתפקיד, יכול הממונה על פי שיקול דעתו לזמן את העובד לשיחת משותפת ובה יוצבו לו יעדים ברורים, שיועלו על הכתב, לשיפור במשך תקופה של 3 חודשים (להלן: "תקופת השיפור הראשונה").

ב. לאחר תקופת השיפור הראשונה כאמור בסעיף קטן א', ובמידה וימצא כי לא חל שיפור בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות הממונים עליו, תעדכן הרשות את ועד העובדים כי היא שוקלת להביא לסיום העסקתו של העובד.

ככל שוועד העובדים לא התנגד לסיום ההעסקה, אזי תהא הרשות רשאית לזמן את העובד לשימוע מפאת חוסר שביעות רצון מתפקודו ו/או מביצועיו ו/או אי התאמתו לתפקיד. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת הרשות לסיים את העסקתו של העובד והעתק ממנה ישלח לוועד העובדים. לאחר השימוע, ובנסיבות אלה, תהא הרשות רשאית לקבל החלטה בדבר פיטורי העובד, בכפוף לדין.

ככל שוועד העובדים התנגד לסיום ההעסקה, אזי תערך לעובד שיחת משותפת נוספת, לרבות הצבת יעדים ברורים שיועלו על הכתב, ותינתן לעובד הזדמנות נוספת לשיפור ביצועיו ותפקודו, במשך תקופה אשר לא תפחת מ- 3 חודשים נוספים (להלן: "תקופת השיפור הנוספת").

ג. אם בחלוף תקופת השיפור הנוספת תמצא הרשות כי לא חל שיפור משמעותי רצון בתפקודו של העובד, תהא הרשות רשאית לפתוח בהליכים להפסקת עבודתו של העובד, ולזמנו לשימוע מפאת חוסר שביעות רצון מתפקודו ו/או מביצועיו ו/או אי התאמתו לתפקיד.

ד. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת הרשות לסיים את העסקתו של העובד והעתק ממנה ישלח לוועד העובדים.

ה. ככל שלאחר השימוע, החליטה הרשות שבדעתה לפטר את העובד, תודיע על כך לעובד ולוועד העובדים.

ו. בהעדר הסכמה של ועד העובדים לפיטורים, העובד לא יפוטל ויתקיים דיון פרטני בין מנהלת מש"א לבין יו"ר ועד העובדים בעניינו של העובד בתוך 7 ימים ממועד הודעת הרשות על כוונתה לפטר את העובד.

ז. לא הגיעו מנהלת מש"א ויו"ר ועד העובדים להסכמה, יקום בתוך 7 ימים דיון בנושא בין מנהל הרשות לבין נציג ההסתדרות. בהעדר הסכמה בין הצדדים יחליט מנהל הרשות.

ח. על אף האמור, במקרים חריגים ומיוחדים יהיה רשאי יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות לדרוש דיון מחודש בינו לבין מנהל הרשות וזאת תוך 5 ימי עבודה ממועד החלטת מנהל הרשות. פנה יו"ר האגף לאיגוד מקצועי כאמור, יתקיים הדיון תוך 14 ימים לכל היותר מהמועד בו התקבלה החלטת מנהל הרשות כאמור בס"ק ז' לעיל, ובסיומו תתקבל החלטה משותפת.

ט. תקופת ההודעה המוקדמת תימנה החל מהמועד בו ניתנה הסכמה לפיטורים או מהמועד בו התקבלה החלטת הפיטורים על ידי הרשות, אך לא לפני המועד בו מוצו ההליכים מול נציגות העובדים כמפורט בפרק זה לעיל.

2.ד. פיטורי התייעלות

58. סבורה הנהלת הרשות, כי קיים צורך בצמצומים או התייעלות, תפנה לנציגות העובדים ותקיים עמה הליך היוועצות באשר להשלכות על העובדים ובחינת חלופות. הליך ההיוועצות ובחינת החלופות כאמור יתקיים במשך 21 ימים לפחות, ובמסגרתו תציג הנהלת הרשות את עיקרי הדברים, ובפרט את הנסיבות המחייבות לדעתה ביצוע צמצומים והתייעלות, וכן את היקף הצמצומים אותו היא מעוניינת לבצע.

59. קבעה הנהלת הרשות, לאחר ביצוע הליך ההיוועצות ובחינת החלופות כאמור, כי יש לבצע צמצומים וכן את היקפם, שמות העובדים הקבועים אשר תסתיים העסקתם יקבעו כדלקמן:

59.1. הנהלת הרשות תעביר לוועד העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים. בגיבוש רשימת העובדים כאמור, בין יתר שיקוליה, הרשות תיתחשב, ככל הניתן, בוותק העובדים וניסיונם ברשות.

59.2. במהלך 7 ימים מיום שהומצאה לו הרשימה, ייערך ועד העובדים לקיום דיון בדבר זהות העובדים שיסיימו העסקתם במסגרת הצמצומים. הדיון כאמור ייערך במשך 7 ימים נוספים, ובמהלכו יהא רשאי ועד העובדים להגיש להנהלת הרשות שמות עובדים חלופיים לפיטורים.

59.3. באשר לעובדים שנמנו על רשימת הנהלת הרשות וועד העובדים לא דרש לדון בעניינם, יראו את ועד העובדים כמסכים לסיום העסקתם במסגרת הצמצומים והנהלת הרשות תהא רשאית להמשיך בהליכים לסיום העסקתם או לקבל כל החלטה אחרת בעניינם.

59.4. חילוקי דעות בין הצדדים בעניין קביעת שמות המפוטרים שאין לגביהם הסכמה, יוכרעו כדלקמן:

(1) יתקיים דיון בין מנהל הרשות לבין יו"ר הסתדרות המח"ר וזאת תוך 7 ימים לכל המאוחר.

(2) ככל שיוותרו חילוקי דעות לאחר קיום הדיון כמפורט בס"ק 1 לעיל, הם יועברו להכרעתו של בורר מוסכם אשר ייתן החלטה תוך 14 ימים והכרעתו תחייב את הצדדים.

הבורר יפסוק ע"פ שיקול דעתו ומיטב שפיטתו ולא יחול על הבוררות הדין המהותי.

הבורר כאמור יבחר מתוך רשימת בוררים מוסכמת המצורפת כנספת ב' להסכם זה.

60. למען הסר ספק מובהר כי פיתורי העובדים בהתאם להוראות פרק זה כפופים לשימוע פרטני כדין.

61. תנאי סיום העסקה יקבעו בהסכמה בין הצדדים.

3.ד. סיום עבודה מטעמים בריאותיים

62. בנושא סיום עבודה של עובד מטעמים בריאותיים יחולו הוראות התקשי"ר.

4.ד. פיתורי משמעת

63. על פיתורי עובד מסיבות משמעת יחולו הוראות חוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ה-1965.

ה. משמעת בעבודה

64. כאמור בחוק רשות העתיקות, התשמ"ט-1989, חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, יחול על עובדי הרשות.

ו. סדרי עבודה

65. סדרי עבודה ומתכונת העבודה ברשות יקבעו על ידי הנהלת הרשות מעת לעת, לפי צורכי העבודה ובהתאם למפורט בהסכם זה.

ז. קדנציות

66. בהסכם זה "תפקיד קדנציה":

תפקיד ניהול ברשות כמפורט ברשימת תפקידי הקדנציה, נכון למועד חתימת הסכם זה, המצורפת כנספת ג' להסכם זה, וכפי שתתעדכן מעת לעת (לתפקידים חדשים או לתפקיד היוצא למכרז בעת היציאה למכרז) בהודעה בכתב לועד העובדים.

67. קדנציה היא לתקופה של 5 שנים. מנהל הרשות רשאי להאריך את תקופת הקדנציה לתקופת כהונה נוספת אחת של 5 שנים נוספות. מובהר כי פרק איוש משרות בהסכם זה לא יחול במקרה של הארכת תקופה כהונה כאמור בסעיף זה.

68. לגבי עובדים קיימים, המועסקים בתפקידי קדנציה ערב חתימת הסכם זה 5 שנים ומעלה, מנהל הרשות רשאי להאריך העסקתם בתפקיד הקדנציה לפרק זמן נוסף של עד 5 שנים.
69. עובד אשר הסכם זה חל עליו, לאחר סיום כהונה בקדנציה, יוצע לו תפקיד המתאים לכישוריו וניסיונו ושכרו לא יפגע.
70. עובד שסיים קדנציה בתפקיד בחוזה מיוחד והוחלט על קליטתו לתפקיד בתוך ההסכם הקיבוצי, ישובץ ברובד הרלוונטי כאמור בהסכם זה ושכר היסוד בטווח ייקבע בהתאם לשיקול דעתה של הרשות.

ח. שכר

ח.1. דירוג רשות העתיקות

71. עובדי הרשות ידורגו בדירוג ייעודי – "דירוג עובדי רשות העתיקות".
72. מובהר למניעת ספק כי עובדי הרשות לא ישתייכו לשום דירוג אחר בשירות המדינה.
73. העובדים בדירוג רשות העתיקות יהיו מיוצגים על ידי הסתדרות המח"ר.

ח.2. שכר יסוד – כללי

74. התפקידים ברשות יסווגו ל- 7 רבדים (רובד 1 עד רובד 7), בהתאם לרמת העיסוק כמפורט בטבלה המצורפת להסכם זה כנספת ד'.
- מעבר מרובד לרובד יחול רק במסגרת של מעבר מתפקיד לתפקיד או בהתאם למסלול הקידום המקצועי הרלוונטי לעובד.
75. שכר היסוד של עובד הרשות יהיה סכום שקלי המצוי בטווח שכר היסוד הצמוד לרובד בו הוא משובץ בהתאם לתפקידו (רובד 1 עד רובד 7), כאמור בסעיף 74 לעיל. טווח שכר היסוד נע בין שכר היסוד המינימאלי לרובד לבין שכר היסוד המקסימאלי לרובד.
- טווחי שכר היסוד הצמודים לכל רובד, הינם לעובד המועסק במשרה מלאה (100%) כדלקמן:

רובד השכר	שכר יסוד מינימאלי	שכר יסוד מקסימאלי
1	9,000	15,000
2	8,000	13,000
3	7,500	11,000
4	6,500	10,000
5	6,000	9,000
6	5,500	8,000
7	5,300	7,000

76. למען הסר ספק, מובהר כי ככל ששכר המינימום במשק יהא גבוה משכר היסוד המינימאלי הצמוד לרובד כלשהו, יראו בשכר המינימום במשק כשכר היסוד המינימאלי הצמוד לאותו הרובד.

ח.3. קביעת שכר יסוד ראשון לעובד קיים

77. מובהר כי פרק זה מתייחס לעובדים קיימים בעת חתימת הסכם זה.

78. שיבוץ של עובד קיים לרובד המתאים לו יהיה בהתאם לתפקידו כמפורט בנספח ד' לעיל.

"שכר יסוד ראשון של עובד קיים" – שכר היסוד לו יהיה זכאי עובד קיים החל מיום 1.1.2019 ואשר ייקבע, כדלקמן:

א. יחושב סכומם המצטבר של כל הרכיבים המפורטים בנספח ה' להסכם זה, כפי שהם ערב כניסת הסכם זה לתוקפו.

ב. שכר יסוד ראשון של עובד קיים יהיה 103% (מאה ושלושה אחוזים) מהסכום המחושב לפי סעיף א' לעיל או השכר המינימאלי הצמוד לרובד הרלוונטי אליו מסווג תפקידו – לפי הגבוה מביניהם.

ג. לסכום המצטבר כאמור בס"ק ב', יתווסף סך של 300 ₪ לגבי עובדים קיימים בתפקידים הבאים: ארכיאולוג נפה, ארכיאולוג מחוז, ארכיאולוג מנחה, מנהל מרכז חינוכי ושלושה חינוכית.

ד. על אף האמור בסעיפים א' ו-ב' לעיל, לגבי עובד המועסק בחוזה מיוחד ערב חתימתו של הסכם זה ויועסק במסגרת הסכם זה, שכרו יחושב כדלקמן:

$$\max \left[\left(1 - \frac{\text{ממוצע השעות הנוספות בפועל שבוצעו ב 12 החודשים האחרונים}}{182} \right), 85\% \right] * [569 \text{ סמל} + 564 \text{ סמל}]$$

79. לאור כללי החישוב האמורים, מובהר כי שכר יסוד ראשון של עובד קיים יכול שיהיה מעל לשכר המקסימאלי ברובד הרלוונטי.

4. ח. שכר יסוד – הוראות וכללים נוספים

80. שכר היסוד מהווה שכר לכל דבר ועניין והוא יובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים ולעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה כאמור בסעיף 156 להלן (הפרשות בגין השכר המבוטח) והפרשות לקרן השתלמות.

81. שכר היסוד הראשון של עובד חדש יקבע על ידי הרשות, לפי שיקול דעתה, בכפוף להוראות הסכם זה, ובלבד שלא יפחת מסכום השווה לשכר היסוד המינימאלי הצמוד לרובד הרלוונטי אליו מסווג תפקידו ולא יעלה על מחצית טווח הרובד.

82. עובד אשר קודם לתפקיד המשובץ לרובד גבוה יותר, יהיה זכאי בשל כך לקידום בשכר היסוד. מובהר כי ככל שעדכון השכר כאמור, ביחס לשכר הבסיס של העובד, יהיה מעבר לשיעור הממוצע של תקציב הקידום השנתי ברשות אזי סכום זה (אשר מעבר לשיעור הקידום הממוצע) לא יקוץ מהתקציב כאמור.

למען חסר ספק, מובהר, כי שכר היסוד של עובד כאמור יהא לכל הפחות שכר היסוד המינימאלי הצמוד לרובד הרלוונטי בו מסווג התפקיד אליו קודם.

3.1

83. עובד זכאי לשכר מעבר לשכר המקסימאלי ברובד באחד מארבעת המקרים הבאים, ביחד או לחוד:

א. שיבוץ עובד קיים בהתאם לשכר היסוד הראשוני שהוא מעבר לשכר המקסימאלי ברובד במועד חתימת הסכם זה;

ב. בהתאם לקידום שכר שנתי כאמור בפרק ח.6 להלן;

ג. בהתאם לעדכון שכר בהתאם להוראות הסכם קיבוצי ארצי (הסכם מסגרת), כאמור בפרק ח.5 להלן;

ד. עובד בתפקיד קדנציה כהגדרתו בהסכם זה, אשר סיים קדנציה ושובץ לתפקיד ברובד בו השכר היסוד המקסימאלי נמוך משכר היסוד של העובד ערב סיום הקדנציה.

84. עובד זכאי אשר שכר היסוד שלו גבוה מהשכר המקסימאלי ברובד ימשיך להיות זכאי לקבלת קידומי/עדכוני שכר בהתאם לקבוע בס"ק 95.1 ו- 95.2. מובהר כי האמור בסעיף זה יחול כל עוד שכר היסוד של עובד כאמור גבוה משכר היסוד המקסימאלי ברובד אליו משויך תפקידו.

ח.5. עדכון שכר וזכויות בהתאם להסכמים קיבוציים ארציים (מסגרת) עתידיים

85. מוסכם כי באשר ל"עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות" שתיקבע בהסכמים קיבוציים ארציים (מסגרת) בגין התקופה של החל מיום 1.1.2021 ואילך, הקצאתה לגבי עובדי הרשות תיעשה באופן כפי שיקבע בהסכמי המסגרת ובאותם מועדי תחולה, והיא תעדכן את שכר הבסיס של העובד, אלא אם יוסכם אחרת בין הצדדים.

86. עוד מוסכם כי טווחי שכר היסוד הצמודים לתפקידים ברשות, יעודכנו בהתאם לשיעור עלות תוספות השכר בהסכמים קיבוציים ארציים (מסגרת) בגין התקופה של החל מיום 1.1.2021 ואילך, ובאותם מועדי תחולה, אלא אם יוסכם אחרת בין הצדדים.

87. מוסכם כי בהינתן כלל המתנים המפורטים בהסכם זה, עדכוני השכר בהסכמים קיבוציים ארציים (מסגרת) בגין השנים 2018, 2019 ו-2020 לא יחולו.

88. עדכון השכר בהתאם להסכם קיבוצי ארצי (מסגרת) יחול על כל העובדים אשר חלות עליהם הוראות הסכם זה, לרבות עובדים ששכר היסוד שלהם במועד העדכון יהיה גבוה משכר היסוד המקסימאלי הצמוד לרובד הרלוונטי אליו מסווג תפקידו.

89. כמו כן, ובנוסף לעדכוני השכר כאמור בפרק זה לעיל, החל ממועד כניסת הסכם זה לתוקפו יחולו על כל עובדי הרשות כל התוספות, ההטבות והזכויות האחרות שיינתנו לעובדי המדינה בהתאם להסכם קיבוצי ארצי (מסגרת).

90. מובהר כי הוראות פרק זה לעיל הינן בנוסף לקידומי/עדכוני השכר וזכויות אחרת, הכל כמפורט בהסכם זה.

ח.6. קידום שכר שנתי

91. עובד זכאי לתוספת קידום שכר שנתי אם במועד הקידום הינו עובד בעל ותק של לפחות שנת עבודה אחת ברשות.

התוספת האמורה תשולם לעובדים הזכאים כאמור, מדי שנה, החל ממשכורת ינואר. ככל שהתשלום בפועל יבוצע בעיכוב ולא יאוחר מתום הרבעון הראשון של כל שנה, ישולמו במועד התשלום הראשון הפרשים בגין התקופה שהחל מחודש ינואר ואילך.

92. תקציב קידום שכר שנתי בהסכם זה יהיה בהתאם לשיעור האמור בטבלה להלן, שיחושב על שכר הבסיס של כלל העובדים הזכאים לקידום שכר כפי שהיה בחודש דצמבר של השנה שקדמה לו:

שנה	שיעור תקציב קידום שכר שנתי
2019	2.5%
2020	2.5%
2021	2.5%

93. תוספת שכר בשיעור של 1% משכר הבסיס (להלן: "שיעור הקידום המינימאלי"), תשולם באופן אחיד לכלל העובדים כמינימום, למעט לעובדים כאמור בסעיף 95.2 להלן, מתוך תקציב קידום השכר השנתי לאותה שנה.

יתרת תקציב קידום השכר השנתי, תוקצה בהתאם להחלטת הנהלת הרשות לפי עמידה ביעדים ומשוב שנתי, ובלבד ששיעור היתרה יחולק באופן הוגן ויחסי בין היחידות השונות, ככל שניתן, וכך שלפחות 50% מהעובדים הזכאים לקידום שכר יקבלו בפועל תוספת שכר מיתרת תקציב זו.

מובהר כי שיעור הקידום המינימלי בגין שנת 2019 נכלל בחישוב שכר יסוד ראשון של עובד קיים.

94. לצורך קבלת החלטת הרשות בעניין קידום שכר שנתי לעובד זכאי כאמור בפרק זה, לא יובאו בחשבון עדכוני שכר שניתנו לאותו עובד בהתאם להוראות פרק "עדכון שכר וזכויות בהתאם להסכמים קיבוציים ארציים (מסגרת) עתידיים" לעיל ולא יובאו בחשבון עדכוני שכר שניתנו לאותו עובד בגין תוספת השכלה גבוהה.

95. על עובד ששכר היסוד שלו במועד הקידום שווה או גבוה משכר היסוד המקסימאלי ברובד הרלוונטי אליו מסווג תפקידו, יחול האמור להלן:

95.1. עובד כאמור עם ותק של פחות מ- 35 שנות עבודה ברשות לא יהיה זכאי לקידום שכר שנתי באותה שנה, למעט שיעור הקידום המינימאלי;

95.2. עובד כאמור עם ותק של מעל 35 שנים ברשות לא יהיה זכאי לקידום שכר שנתי באותה שנה.

96. קיזוז הקדמת תוספות – תוספות לשכר הבסיס אשר שולמו לעובד לאחר הראשון בינואר (1.1) בשנה X יחשבו כאילו שולמו בראשון בינואר (1.1) של שנה $1+X$ ויקוזזו מתקציב קידום שכר שנתי של שנה $1+X$ באופן מלא. יובהר כי שינויים בשכר הבסיס בהתאם להוראות פרק "עדכון שכר בהתאם להסכם קיבוצי ארצי (מסגרת)" לעיל לא יחשבו כתוספת לעניין סעיף זה.

ח.7. תקציב קידום שנתי עתידי – ברירת מחדל

97. מוסכם כי החל משנת 2022, וכל עוד לא עוגן אחרת בין הצדדים בהסכם קיבוצי, שיעור תקציב קידום שכר שנתי יהיה 1.25%, מתוכם 1% יינתן בשיעור אחיד לכלל העובדים ויתרת תקציב קידום השכר השנתי (0.25%) תחולק בהתאם לשיקול דעתה של ההנהלה ועל פי הכללים הקבועים בסעיף 93.

הנהלת הרשות תהיה רשאית להחליט שלא לחלק את יתרת תקציב קידום השכר השנתי בשנה בגינה הוקצתה אלא בשנה העוקבת, כשיתרת תקציב קידום השכר השנתי תצטבר ל-0.5%.

98. הבסיס לחישוב תקציב הקידום השנתי יהיה שכר הבסיס של כלל העובדים הזכאים לקידום שכר כפי שהוא בחודש דצמבר של השנה הקודמת למועד הקידום.

ט. תוספות שכר

1.ט. תוספת השכלה גבוהה

99. תוספת המשולמת לעובדי הרשות בגין תואר ראשון, שני ושלישי. תוספת השכלה גבוהה תהיה חלק משכר הבסיס בהתאם להשכלתו האקדמאית של העובד, והיא תוצג בשורה נפרדת בתלוש השכר.

תוספת השכלה גבוהה מהווה שכר לכל דבר ועניין והיא תובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים ולעניין חישוב ערך שעה לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה כאמור בסעיף 156 להלן (הפרשות בגין השכר המבוטח) והפרשות לקרן השתלמות.

א. תוספת השכלה גבוהה הינה בסכומים, כדלקמן:

עבור תואר ראשון	200 ₪
עבור תואר שני	300 ₪
עבור תואר שלישי	500 ₪

ב. תוספת השכלה גבוהה עבור כל תואר הינה מצטברת. לדוגמא: עובד אשר ישלים בתקופת ההסכם תואר ראשון ותואר שני יהא זכאי לתוספת השכלה גבוהה עבור התואר הראשון ובנוסף לתוספת השכלה גבוהה עבור התואר השני.

ג. עובד חדש או עובד קיים שהסכם זה אינו חל עליו ערב חתימת הסכם זה והוא בעל תואר אקדמי, יהא זכאי לתוספת השכלה גבוהה, וזאת החל מהחודש הראשון בו חל עליו הסכם זה. למען הסר ספק, התוספת כאמור לא תקוזז מתקציב קידום השכר השנתי.

ד. עובד (חדש או קיים) אשר ישלים את השכלתו לתואר אקדמי כלשהו לאחר המועד בו יחול עליו הסכם זה לראשונה, יהא זכאי לתוספת השכלה בגין אותו התואר, כמפורט בס"ק א' לעיל, אשר תקוזז במלואה מתקציב קידום השכר השנתי לאותה שנה. זכאות העובד לתוספת תהא החל מהחודש בו השלים את חובותיו לתואר בהתאם לאישור המוסד האקדמי.

ה. עובד קיים, המועסק ברשות במועד חתימת הסכם זה והוא בעל תואר ראשון, יהיה זכאי לתוספת השכלה בסך 200 ₪. התוספת כאמור לא תקוזז מתקציב קידום השכר השנתי.

לחילופין, עובד קיים, המועסק ברשות במועד חתימת הסכם זה והוא בעל תואר שני או בעל תואר שלישי, יהיה זכאי לתוספת השכלה גבוהה בהתאם לטבלה להלן.

מובהר כי גובה תוספת ההשכלה גבוהה לה זכאי העובד יקבע בהתאם לוותק ההשכלה שלו (החל ממועד תחילת עבודתו ברשות או מועד הזכאות לתואר השני, לפי המאוחר ביניהם, ועד למועד חתימת הסכם זה (להלן: "ותק השכלה")). למען הסר ספק תוספת זו לא תפחת עם התקדמות הוותק של העובד.

עוד מובהר כי תוספת כאמור לא תקוּזו מתקציב קידום השכר השנתי :

ותק השכלה	תוספת השכלה גבוהה לעובד קיים בעל תואר שני	תוספת השכלה גבוהה לעובד קיים בעל תואר שלישי
0-5	500	1000
+5 – 10	400	800
+10 – 15	300	600
+15 – 20	200	400
+20	200	200

ו. החל מחודש ינואר 2021 יעודכנו, אחת לשנה, בחודש ינואר, הסכומים המפורטים בטבלה בס"ק א' לעיל, וכפי שיתעדכנו מעת לעת, לפי שיעור עליית מדד החדש לעומת המדד הקודם.

לעניין סעיף זה :

"מדד" - מדד המחירים לצרכן המתפרסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

"המדד החדש" - מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון.

"המדד הקודם" - מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם, לעניין העדכון הראשון – מדד חודש דצמבר 2019) המתפרסם בחודש ינואר 2020.

מובהר כי אם בשנה מסוימת שיעור השינוי במדד יהיה שלילי, לא יבוצע בשל כך עדכון של הסכומים כאמור, והעדכון ידחה למועד בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי תוך קיומו מלוא השיעור השלילי, על פי חישוב לפי שיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם האחרון ששימש לעדכון התוספת.

ט. תוספת נאמן בטיחות

100. תוספת יומית בגובה של שכר שעת עבודה אחת (לפי ערך השעה) לכל יום עבודה (ללא היעדרות בשכר), המשולמת לעובד המשמש כנאמן בטיחות מרחבי או ענפי.

התוספת האמורה לא תהווה שכר לכל דבר ועניין ולא תיחשב לערך שעה לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת. כמו כן, לא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות. בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם למפורט בסעיף 158 להלן (הפרשות בגין רכיבי עבודה נוספת).

עוד מובהר כי תפקיד נאמן בטיחות הוא רוטציוני.

ט. תוספת רפרנט משאבי אנוש

101. תוספת יומית בגובה של שכר שעת עבודה אחת (לפי ערך השעה) לכל יום עבודה בפועל (ללא היעדרות בשכר), המשולמת לעובד המשמש כרפרנט משאבי אנוש במרחב, או במנהל.

3.1

102. תוספת יומית בגובה של מחצית שכר שעת עבודה אחת (לפי ערך השעה) לכל יום עבודה בפועל (ללא היעדרות בשכר), המשולמת לעובד המשמש כרפרנט משאבי אנוש באגף.

103. התוספת האמורה לא תהווה שכר לכל דבר ועניין ולא תיחשב לערך שעה לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת. כמו כן, לא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות. בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם למפורט בסעיף 158 להלן (הפרשות בגין רכיבי עבודה נוספת).

104. עוד מובהר כי תפקיד רפרנט משאבי אנוש הוא רוטציוני.

4.ט. תוספת שטחים קבועה

105. תוספת חודשית שתשולם לעובדי יחידת קמ"ט ארכיאולוגיה בלבד בהתאם לכללים ולסכומים כמקובל בשירות המדינה.

5.ט. תוספת שטחים יומית

106. תוספת יומית שתשולם בהתאם לכללים החלים בעניין תוספת זו בשירות המדינה וכפי שיהיו מעת לעת, ובכלל זה הכללים המפורטים בחוזרי נציבות שירות המדינה והחשב הכללי מיום 14.7.1991 ומיום 30.7.2001.

6.ט. תוספת שטח

107. תוספת יומית שקלית (30 ₪) שתשולם לבעלי התפקידים בהתאם למפורט בנספח א' (תחת עמודה "זכאות לתוספת שטח ועיבוד חומר לקראת מתווה שכר חדש") בגין עבודה בשטח או בגין עיבוד חומר – בהתאם למפורט בנספח.

מובהר כי תוספת זו תשולם בגין כל יום עבודה למעט ימי היעדרות בשכר והשתלמויות.

עוד מובהר, כי התוספת תשולם לבעלי התפקידים בהתאם למפורט בנספח א' בגין עבודת שטח ובלבד שיום העבודה יארך לכל הפחות 4 שעות עבודה בשטח.

התוספת האמורה לא תהווה שכר לכל דבר ועניין ולא תיחשב לערך שעה לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת. כמו כן, לא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות. בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם למפורט בסעיף 158 להלן (הפרשות בגין רכיבי עבודה נוספת).

7.ט. שכר עידוד – ציירים

108. שכר עידוד ציירים ימשיך להיות משולם כפי שהיה משולם ערב חתימתו של הסכם זה. שכר עידוד ציירים משולם לעובדים בתפקיד ציירים בלבד ועל בסיס חודשי.

התוספת האמורה לא תהווה שכר לכל דבר ועניין ולא תיחשב לערך שעה לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת. כמו כן, לא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות. בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם למפורט בסעיף 158 להלן (הפרשות בגין רכיבי עבודה נוספת).

8.ט. תוספת דריכות לעובדי יחידת השוד

109. תוספת חודשית שקלית בסך 1,500 ₪ אשר תשולם לעובדי יחידת השוד בלבד המבצעים פעילות שטח הכרוכה בסיכון באופן שגרתי.

תוספת זו תהווה שכר לכל דבר ועניין והיא תובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים ולעניין חישוב ערך שעה לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם למפורט בסעיף 156 להלן (הפרשות בגין שכר מבוטח) והפרשות לקרן השתלמות.

9.ט. גמול השתלמות א', גמול השתלמות ב' וגמול מנהל

110. גמול השתלמות א', גמול השתלמות ב' וגמול מנהל יכללו בשכר היסוד של העובדים כאמור בפרק קביעת שכר יסוד ראשון לעובד קיים (ח.3). מובהר כי מאותו מועד רכיבים אלו לא יתקיימו עוד כרכיבים נפרדים ועל כן מבוטלים כאמור בנספח ה' להסכם זה.

111. עובד אשר ביצע חלק מלימודי גמול ההשתלמות שלו (גמול השתלמות א', גמול השתלמות ב' וגמול מנהל) עד למועד חתימת הסכם זה, יהיה זכאי לחלקיות יחסית מן התשלום לו היה זכאי בהתאם לחלק היחסי של הלימודים אשר השלים וזאת ביחס לסך של 400 שעות לימוד. הסכום כאמור יתווסף לשכר היסוד הראשון של עובד קיים.

כך למשל: עובד אשר ביצע 100 שעות לימוד לגמול יהיה זכאי ל 25% משווי הגמול המלא משמע 25% מ- 328 ₪ שהם 82 ₪.

י. עבודה נוספת

י.1. שעות עבודה

112. שבוע העבודה ברשות – בן 5 ימים (ימים א' – ה') וכולל 42 שעות עבודה שבועיות, למעט עובדי היחידה למניעת שוד, בה שבוע העבודה כולל 42 שעות שבועיות ב- 6 ימים (ימים א' – ו').

113. הפיצוי לעובדים בימי שישי – לעובדים שאינם עובדי היחידה למניעת שוד ואשר עובדים בימי שישי, על פי אישור מיוחד, יתווספו שעות העבודה בימים אלו לסך כל השעות הנוספות שביצע העובד באותו חודש, והכול במסגרת מכסת השעות הנוספות המאושרת לעובד, אלא אם לא השלים מכסת השעות השבועית.

114. נוהלי העבודה בשבוע עבודה:

1. ימי העבודה – ימי עבודה יהיו א'–ה' בשבוע, למעט ביחידה למניעת שוד שעובדיה יעבדו 6 ימים בשבוע. עבודה בשבתות ובחגים – בהתאם להיתרים שיתקבלו בהתאם לחוק.

2. שעות העבודה – שעות העבודה ברשות, למעט ביחידה למניעת שוד, הן מ-07:30 עד 16:00 בכל ימות השבוע (למעט יום אחד קצר שיהא בהתאם לקבוע במדינה ובו שעות העבודה הן מ-07:30 עד 15:30) ובסך הכל 42 שעות עבודה בשבוע.

ביחידה למניעת שוד שעובדיה עובדים 6 ימים בשבוע – שעות העבודה בימי עבודה רגילים תהיינה 7.5 שעות, ביום המקוצר השבועי 7 שעות וביום שישי 5 שעות ובך הכל 42 שעות עבודה בשבוע.

מובהר כי באשר לכלל עובדי הרשות, שעות העבודה בערבי חג ומועד תהיינה כשל עובדי המדינה.

כל שינוי בהיקף שעות העבודה השבועיות שיחול על עובדי המדינה יחול גם על עובדי הרשות.

115. יום עבודה גמיש

1. יום עבודה גמיש יתוחם בשעות התחלה 06:00 בבוקר ויסתיים בשעה 18:00 (סך הכל 12 שעות).
2. יום עבודה גמיש יכיל בתוכו שעות גרעין מ- 09:00 ועד 14:30, שעות שבהן כל העובדים חייבים לשהות במסגרת העבודה (סה"כ 5.5 שעות).
3. עובד רשאי להתחיל בעבודה בין השעות 06:00 ל- 09:00 ולסיימה בין השעות 14:30 ל- 18:00, בהתאמה.
4. סרגל לוח"ז יום עבודה גמיש:

06:00	09:00	14:30	18:00
:	:	:	:
:	3 שעות	גרעין 5.5 שעות	3.5 שעות
:	:	12 שעות	:

5. למרות האמור לעיל, אם נדרש העובד ע"י הממונים, ובהתאם לצרכי תפקידו, יימצא העובד בעבודה אף בשעות שמחוץ לשעות הגרעין.
6. למרות האמור בסעיף 115(1) לעיל, אם נדרש ע"י הממונים, ובהתאם לצרכי תפקידו, יכול ויימצא עובד בתפקיד שטח בעבודה אף מחוץ למסגרת השעות הקבועה בסעיף 115(1) לעיל.
7. עבודה במתכונת יום עבודה גמיש מותנית באישור הממונה הישיר.

2. י. שעות נוספות

116. הוראות פרק זה חלות על כל העובדים ברשות שהסכם זה חל עליהם.

117. בפרק זה:

"מכסת שעות עבודה רגילות" – מספר שעות העבודה הנהוגות במקום העבודה כאמור בסעיף 114 לעיל.

"מכסת שעות נוספות" – מספר שעות העבודה, שמעבר למכסת שעות העבודה הרגילות, שאושרו לעובד ע"י הנהלת הרשות.

118. מובהר כי הרשות רשאית להגביל את עבודתו של עובד בשעות נוספות, בחודש מסוים או בכלל, וזאת אף במסגרת מכסת שעות נוספות שאושרה לעובד, לפי שיקול דעתה.

119. חוב לעבוד בשעות נוספות – נדרש עובד על ידי הממונה עליו לעבוד בשעות נוספות בהתאם לצרכי העבודה, הוא יעשה כן, אלא אם קיימות סיבות אישיות, המתקבלות על דעת הממונה, שבגללן אין העובד יכול להיענות לדרישת הממונה.

120. אין לחייב עובד במשרה חלקית לעבוד בשעות נוספות החורגות ממכסת יום העבודה הרגיל. במקרים חריגים, כשתנאי העבודה מחייבים זאת, יש לקבל מראש את אישור מנהל אגף משאבי אנוש ברשות להעסקה זו.

121. כללים לחישוב שעות נוספות – שעות נוספות נחשבות רק שעות שהעובד עבד למעשה מעל למכסת שעות העבודה היומית במשרה מלאה, כנהוג ברשות ובהתאם לדין, ובמסגרת מכסת השעות הנוספות החודשית שאושרה לו.

122. הכללים לחישוב שעות נוספות לעובדים המועסקים 6 ימים בשבוע, יהיו עפ"י התקשי"ר.

123. אישור העסקה בשעות נוספות לרבות, שעות נוספות בחו"ל – עבודה בשעות נוספות תהיה בכפוף למכסות המאושרות לכל עובד (ככל שישנן) ובכפוף לאישור הרשות וזאת בהתאם לנוהל שייקבע על ידי הרשות.

124. השתתפות בוועדות – בהתאם למקובל בשירות מדינה.

י.3. עבודה בשבת וחג ותשלום בגינה

125. בהתאם לכללים שנקבעו בתקשי"ר.

י.4. משרת הורה

126. בהתאם לכללים שנקבעו בתקשי"ר.

127. בנוסף, עובד יהיה זכאי ל"קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט" כמפורט בסעיף 18 להסכם המסגרת מיום 18.4.2016 וכפי שיעודכן מעת לעת, ככל שיעודכן.

יא. עבודה פרטית

יא.1. עבודה פרטית ועבודה נוספת

128. הצדדים ימשיכו לפעול, כפי שפעלו ערב חתימת הסכם זה, בהתאם לנוהל עבודה פרטית ובהתאם לאמור בפרק זה.

129. עובד רשות חייב להקדיש את כל תשומת לבו למילוי התפקיד שנתמנה לו. לכן אין עובד רשאי לעסוק בעבודה פרטית כלשהי מחוץ לתפקידו, אלא אם קיבל היתר לכך.

"עבודה פרטית" פירושה, כל עבודה המכניסה שכר, או עיסוק בעסק שמטרתו היא קבלת הכנסה או רווחים, וזאת מחוץ למסגרת עבודתו של עובד ברשות, לרבות כל עבודה או עיסוק כאמור, בין אם הם נעשים דרך קבע, בין אם הם נעשים באופן זמני ובין אם הם נעשים באופן חד פעמי, למעט רכישת מניות בחברה או חלק בשותפות, בתנאי שהעובד אינו פעיל באיזו צורה שהיא בניהול החברה או השותפות.

עובד אינו רשאי לעבוד עבודה פרטית, גם אם אינה מכניסה שכר וכן אין הוא רשאי לעסוק בכל צורה שהיא בשום עסק, אם יש בכך משום ניגוד אינטרסים עם תפקידו, או עם עבודתו של העובד ברשות, או אם עלול להיווצר מצב כזה.

3.k

א. תנאים למתן היתר לעבודה פרטית –

130. הוראות פסקה זו יחולו בין אם העבודה הפרטית נעשית בשכר ובין אם היא נעשית ללא שכר, וגם במקרה שהעובד נמצא בחופשה במשכורת.

131. היתר לעבוד עבודה פרטית יינתן אם התקיימו כל התנאים הבאים:

1. העבודה הפרטית לא תפגע ביכולתו של העובד לבצע את תפקידו ובטיב ביצועו.

2. העבודה הפרטית לא תפגע באינטרסים של הרשות, או באינטרס של הציבור הרחב.

3. בעבודה הפרטית לא יהיה משום ניגוד או סתירה עם כל חוק.

ב. סייגים למתן היתר לעבודה פרטית –

132. נוסף על התנאים המנויים לעיל יסויג מתן היתר לעבודה פרטית בסייגים הבאים:–

1. לא יינתן היתר לעבודה פרטית במסגרת שעות העבודה הנהוגות ברשות.

2. לא יורשה עובד להשתמש לשם ביצוע עבודה פרטית כלשהי, הן בשכר והן שלא בשכר, בציד או ברכוש שהועמד לרשותו מטעם הרשות לשם מילוי תפקידו, כגון: רכב רשות, טלפון, משלוח דואר, חדר עבודה וציוד אחר כלשהו.

ג. הגבלת שעות –

133. לא יינתן היתר לעבודה פרטית למספר שעות בשבוע העולה על 25% ממכסת שעות העבודה בשבוע הנהוגות ברשות.

ד. עבודה פרטית של עובד מושעה –

134. עובד אשר הושעה מכהונתו ומשכורתו אינה משולמת לו במלואה, רשאי לעבוד עבודה פרטית, ובלבד שימסור הודעה על כך לרשות תוך חמישה ימים מאותו החודש שבו עבד כאמור, אם השתכר או לא באותו חודש, ובלבד שלא ייווצר ניגוד אינטרסים עם עבודתו ברשות.

ה. הרצאה חד פעמית –

135. על אף האמור לעיל, אין עובד חייב לקבל היתר לעבודה פרטית לצורך הרצאה חד פעמית, או הרצאת אורח הניתנת באופן חד פעמי וללא הסדר קבע, ושאינה עולה על 4 שעות בחודש, ובלבד שידווח על כך מראש ובכתב לממונה הישיר ובלבד שהרצאה זו לא תינתן בשעות העבודה הנהוגות ברשות אלא אם קיבל את הסכמת הממונה.

ו. נוהל קבלת היתר –

136. עובד המבקש היתר לעבודה פרטית, יגיש את בקשתו על גבי טופס בקשה לאישור עבודה פרטית, לאגף משאבי אנוש.

ז. כל אישור לעבודה פרטית יינתן לתקופה שלא תעלה על שנה אחת. עובד המעוניין בכך, חייב לחדש את בקשתו לפני תום השנה כאמור, ובקשתו תיבדק מחדש. החובה לבקש את חידושו של ההיתר מוטלת על העובד. לא ביקש עובד לחדש ההיתר – הוא יפוג בתום המועד שנקבע.

על אף האמור לעיל, רשאי הממונה על ענייני העובדים להשעות או לבטל כל היתר שניתן גם לפני המועד שנקבע, אם נתגלו עובדות המצדיקות לנהוג כך. עבר עובד

למשרה אחרת, בטל ההיתר והעובד חייב לחדש את בקשתו וידונו בה על פי התנאים של המשרה החדשה.

אין בהארכת ההיתר לתקופה של יותר משנה משום קביעת נוהג ו/או הוספה קבועה לתנאי העבודה של העובד, ואין בהארכת אישורים מעת לעת כדי לחייב את הרשות במתן ההיתר באופן אוטומטי.

יב. החזרי הוצאות

1.יב. החזר הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית

137. החזר הוצאות נסיעות בתחבורה הציבורית – ישולם בהתאם לכללים המפורטים בהוראת תכ"מ מספר 13.4.0.2 בעניין תשלום קצובת נסיעה, כפי שיתעדכן מעת לעת.

2.יב. החזר הוצאות נסיעה ברכב פרטי

138. החזרי הוצאות נסיעה בתפקיד ברכב פרטי – ינתנו בהתאם להחלטת הרשות, בהתחשב בדרישות התפקיד. גובה התשלום בהתאם להוראות החשב הכללי לעניין החזר הוצאות נסיעה ברכב פרטי.

3.יב. אש"ל ודמי כלכלה

139. תשלום קצובת אש"ל ודמי כלכלה יהא בהתאם למפורט בתקשי"ר.

4.יב. תוספת מעונות

140. בהתאם לכללים הנהוגים בשירות המדינה.

5.יב. דמי קייטנה

141. דמי קייטנה ימשיכו להיות משולמים כפי שהיו משולמים ערב חתימתו של הסכם זה.

6.יב. תוספת נהיגה עצמית ב'

142. תוספת נהיגה עצמית ב' תשולם בהתאם לכללים המפורטים בהוראת תכ"מ מספר 13.5.0.0.1, כפי שתתעדכן מעת לעת.

התוספת האמורה לא תהווה שכר לכל דבר ועניין ולא תיחשב לערך שעה לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת. כמו כן, לא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות. בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם למפורט בסעיף 158 להלן (הפרשות בגין רכיבי עבודה נוספת).

3.1

יג. תשלומים שנתיים

יג.1. קצובת הבראה

143. עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה בהתאם לתקשי"ר.

144. גובה יום הבראה יהיה למקובל בשירות המדינה בהתאם לחוזר הממונה על השכר.

יג.2. מענק יובל

145. עובדי הרשות יהיו זכאים למענק יובל כמקובל בשירות המדינה לגבי עובדי דירוג המח"ר.

יג.3. ביגוד

146. עובדי הרשות יהיו זכאים לקצובת ביגוד שתשולם אחת לשנה, על פי הוראות החשב הכללי.

יד. יציאה ללימודים אקדמאיים, קרן ידע, אגודות מקצועיות וימי השתלמות

147. עובד רשאי לצאת ללימודים לתואר אקדמי באישור הרשות. מימון לימודים לתואר אקדמי על ידי הרשות, וימי חופש יעודיים ללימודים הללו, יאושרו בהתאם לנהלי הרשות.

148. הרשות תפריש הפרשה בשיעור 0.5% מגובה השכר המבוטח לקרן ידע עבור כל העובדים (הן קיימים והן עתידיים) המועסקים תחת דירוג רשות העתיקות.

149. עובדי ברשות יהיו זכאים ל- 10 ימי השתלמות בשכר בשנה, אשר ימומשו בהתאם לאישור הרשות. מובהר כי ימים אלה אינם ניתנים לצבירה משנה לשנה. עובד אשר עבד חלק משנה יהיה זכאי לימי השתלמות באופן יחסי לזמן עבודתו. למען הסר ספק, מובהר כי ימשיכו לעמוד בתוקפם ימי השתלמות בשכר אשר צבורים לזכות עובדים קיימים ערב כניסת הסכם זה לתוקפו, וימי השתלמות בשכר אלה יהיו ניתנים לניצול, במועדים שיהיו בהתאם לאישור הרשות, בנוסף לזכאות השנתית כאמור בסעיף זה לעיל.

כמו כן, בנוסף, כל יחידה ברשות (מרחבים, מינהלים ואגפים) תקיים סל ימי השתלמות לצורך הכשרות יחידתיות בהתאם לשיקול דעת מנהל היחידה ובאישור מש"א. הסל יכלול ימי השתלמות בשכר בהיקף של 3 ימי השתלמות בשכר בשנה בגין כל עובד ביחידה. מובהר כי סל ימי ההשתלמות אינו ניתן לצבירה משנה לשנה. עובד אשר עבד חלק משנה תהא יחידתו זכאית למכסת ימי השתלמות באופן יחסי לזמן עבודתו.

150. עובדי הרשות (הן קיימים והן עתידיים) שהינם אקדמאים באחד מקצועות מדעי החברה והרוח (מח"ר) יהיו זכאים לתשלום ברכיב "דמי חבר לאגודות מקצועיות" בגין שתי אגודות מקצועיות בהתאם למקובל ברשות במועד חתימת הסכם זה.

עובדים (הן קיימים והן עתידיים) שאלמלא נקבע בהסכם זה דירוג עובדי רשות העתיקות היו מדורגים בדירוג שאינו דירוג המח"ר ובמסגרתו היו זכאים להחזר דמי חבר לאגודות מקצועיות בהתאם למקובל ברשות במועד חתימת הסכם זה או לתשלום ייעודי חליפי, יהיו זכאים להחזר או לתשלום זה בהתאם להוראות התקשי"ר.

3.16

טו. קרן קשרי מדע

151. מנהל הרשות או מי מטעמו ינהל "קרן קשרי מדע" שכספיה מיועדים למימון משתתפים מקרב העובדים בקורסים, קונגרסים, השתלמויות בחו"ל וכדומה.

152. הקרן תנוהל על פי נוהל קשרי מדע ברשות העתיקות.

153. ההיקף התקציבי של הקרן ישתנה בהתאם ליכולת התקציבית של הרשות.

טז. ביטוח פנסיוני, פיצויי פיטורים וקרן השתלמות

154. כל עובד יבוטח בקופת גמל לקצבה, לפי בחירתו, החל מהיום הראשון לעבודתו ברשות, בהתאם למפורט להלן.

155. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל לקצבה כלשהי, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, תפקיד הרשות את ההפרשות עבורו בקרן חדשה מקיפה, כהגדרתה בחוק קופות גמל, שתיבחר בכפוף להוראות כל דין.

156. החל מיום 1.1.2019 יהיו שיעורי ההפרשה לקופת גמל לקצבה, בגין השכר המבוטח, כמפורט להלן:

(1) הרשות תפריש לקופת הגמל לקצבה 7.5% מהשכר המבוטח של העובד, לרכיב תגמולים.

(2) הפרשות הרשות לתגמולים, לפי סעיף-קטן (ג)(1), עבור עובד המבוטח בקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה כהגדרתה בחוק קופות גמל, תכלולנה אף את תשלום הרשות לצורך רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, כאשר בכל מקרה, שיעור הפרשות הרשות לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח. מובהר כי תשלומי הרשות בגין רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות הרשות לתגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח (אף אם השיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד כאמור לעיל עולה על 2.5%).

(3) הרשות תנכה 7% מהשכר המבוטח של העובד ותעבירם לקופת הגמל לקצבה, לרכיב תגמולים.

(4) הרשות תפריש לקופת הגמל לקצבה 8.33% מהשכר המבוטח של העובד, לרכיב פיצויי פיטורים.

157. לעניין עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה, מובהר כי הרשות תמשיך לבטחם בקרן הפנסיה הוותיקה ותעביר עבורם, בגין השכר המבוטח, את ההפרשות והניכויים בשיעורים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על 20.5% : 7.5% תגמולי מעסיק, 6% הפקדות לפיצויים ו-7% תגמולי עובד). בנוסף תפקיד הרשות עבור עובדים כאמור 2.33% משכרם המבוטח לרכיב פיצויים לקופת גמל על שם העובד אשר בה ניתן על פי דין לבצע הפקדות כאמור.

158. החל מיום 1.1.2019 שיעורי ההפרשה לקופת גמל לקצבה, בגין רכיבי השכר שאינם חלק מהשכר המבוטח ואינם החזרי הוצאות, גילום מס או זקיפת הטבה למס (להלן: "רכיבי עבודה נוספת"), יהיו בהתאם למפורט להלן:

(1) הרשות תפריש לקופת הגמל לקצבה 7.5% מרכיבי העבודה הנוספת ששולמו לעובד,

לרכיב תגמולים;

(2) הרשות תנכה 7% מרכיבי העבודה הנוספת ששולמו לעובד ותעבירם לקופת הגמל לקצבה, לרכיב תגמולים;

(3) הרשות תפריש לקופת הגמל לקצבה 6% מרכיבי העבודה הנוספת ששולמו לעובד,

לרכיב פיצויי פיטורים.

159. ההפרשות לפיצויי פיטורים כאמור בסעיף זה (8.33%) יבואו במקום מלוא (100%) תשלום פיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה בלבד.

160. הפקדות הרשות עבור רכיב פיצויי פיטורים כאמור בסעיף זה לעיל אינן ניתנות להחזרה לרשות, למעט במקרה שבו זכות העובד לפיצויי פיטורים או לחלקם נשללה בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או שהעובד משך כספים מקופת הגמל לקצבה לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לקצבה בשל אירוע מזכה בלבד. לעניין זה, "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר.

161. החל יום 1.1.2019 שיעורי ההפרשות בגין רכיבי שכר שהם החזרי הוצאות ובגין קצובת ביגוד בהתאם למפורט להלן:

(1) הרשות תפריש לקופת הגמל לקצבה 5% מרכיבי השכר שהם החזרי הוצאות ומקצובת הביגוד ששולמו לעובד, לרכיב תגמולים;

(2) הרשות תנכה 5% מרכיבי השכר שהם החזרי הוצאות ומקצובת ההביגוד ששולמו לעובד ותעבירם לקופת הגמל לקצבה, לרכיב תגמולים.

קרו השתלמות

162. הרשות תבצע הפרשות וניכויים בגין השכר המבוטח של העובד ובגין קצובת ביגוד לקרו השתלמות בשיעורים כמקובל בשירות המדינה כפי שיעודכנו מעת לעת וזאת החל מהיום הראשון לעבודתו של העובד, אך לא לפני יום 1.1.2019.

יז. חופשות והיעדרויות

יז.1. חופשה שנתית

163. כלל הנושאים הנוגעים לנהלי חופשת מנוחה יהיו בהתאם להוראות התקשי"ר.

164. על עובד לקבוע את מועדי חופשתו בתכנון מראש ובתיאום עם מנהליו, כדי לא לפגוע במהלך העבודה התקין של הרשות.

165. עובד יגיש לממונה בקשה ליציאה לחופשה שנתית, ע"ג טופס בקשה לחופשה תוך ציון המועד הרצוי, שבועיים לפחות לפני אותו מועד והוא יצא לחופשה רק לאחר שחופשתו ומועדה אושרו בכתב ע"י הממונה עליו, טופס הבקשה המאושרת יועברו לאגף משאבי אנוש לפני היציאה לחופשה.

3.6

ז.2. ימי אבל חו"ח

166. עובד הנעדר מעבודתו בגין אבל על פטירת קרוב משפחה (הורה, אח, אחות, בעל, אישה, בן, בת) זכאי לתשלום מלא מיום הפטירה ועד יום הלוויה ועוד שבעה ימים כולל יום הלוויה. עובדים בני דתות אחרות (שאינם יהודים) – לגביהם יחולו העקרונות המקובלים בשירות המדינה.

ז.3. ימי חגים וימי בחירה

167. עובד זכאי לחופשה בשכר מלא, שלא על חשבון החופשה השנתית, בחגים ומועדים. חג/מועד לעניין סעיף זה – כאמור בתקשי"ר.

168. בנוסף, עובד קבוע יהיה זכאי לשני ימי בחירה בשנה, על פי הוראות התקשי"ר. ימי הבחירה אינם ניתנים לצבירה.

ז.4. חופשה לרגל נישואין והולדת ילד

169. עובד יהא זכאי לימי חופשה מיוחדים, לאחר הודעה מוקדמת לממונה, כדלקמן:

חופשת נישואין (של העובד)	3 ימים
בהיוולד ילד/ה	2 ימים (לבנים - כולל יום הברית, ככל שזה רלוונטי)
נישואי בן או בת	1 יום

ז.5. חופשה מרוכזת

170. הרשות תהיה רשאית להוציא את העובדים או חלק מהעובדים לחופשות מרוכזות בחול המועד פסח ו/או בחול המועד סוכות לפי שיקול דעתה בהתאם להוראות התקשי"ר.

171. על אף האמור, בהתאם לצורך, רשאית הרשות לדרוש את התייצבותם של עובדים נדרשים שיעבדו במהלך החופשות המרוכזות.

ז.6. מחלה

172. במקרה של היעדרות של עובד הרשות מהעבודה בשל מחלה, יחול האמור בתקשי"ר, למעט עניין פיצוי בגין אי נצול ימי מחלה על ידי עובדי הרשות שאז יחול האמור בסעיף 173 להלן.

ז.7. פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה

173. ההסכם הקיבוצי מיום 15.3.2015 (ומספרו 97/2015) ואשר עניינו פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, ימשיך לחול על הצדדים להסכם זה.

31

ז.8. תאונות עבודה

174. במקרה של היעדרות של עובד הרשות מהעבודה, בשל תאונת עבודה, יחולו הוראות התקשי"ר בעניין "היעדרות לרגל תאונות עבודה".

ז.9. שירות מילואים פעיל

175. במקרה שעובד הרשות מתייצב לשירות מילואים פעיל ונעדר מעבודתו לצורך כך, יחולו הוראות התקשי"ר בעניין "שירות מילואים".

ז.10. חופשה ללא תשלום

176. עובד הרוצה לצאת לחל"ת, יפנה בבקשה מנומקת לאגף משאבי אנוש, באמצעות המנהל הישיר. אם אושרה בקשתו של העובד, תישמר לו משרתו. במשך תקופת החופשה אין העובד זכאי לזכויות המוענקות לעובדי הרשות, אולם בתום החופשה תישמרנה לו זכויותיו הנובעות מתקופת שירותו עד ליום צאתו לחופשה.

177. לעובדים המבקשים לצאת לחל"ת יוסברו זכויותיהם וחובותיהם בכל הקשור לרציפות הזכויות בקרן הפנסיה או בחברת הביטוח.

ז.11. חופשת לימודים

178. בהתאם להוראות התקשי"ר.

ז. יח. הסדרת חריגות שכר

179. מובהר כי ממסגרת עלות התוספות בגין הסכם מסגרת עתידי, שייחתם ויונהג ברשות כאמור בסעיף 14 לעיל, לא ישולמו תשלומים בגין השנים 2018-2019, לאור ההסכמות אליהן הגיעו הצדדים בהסכם זה לעניין הסדרת חריגות השכר לכאורה, כפי שעלו בדו"ח החריגות.

180. הסכם זה מסדיר את חריגות השכר לכאורה לפי דוח החריגות ונעשה לסילוק סופי ומוחלט של כל טענה או דרישה של הרשות לרבות טענות ודרישות שמקורן בממונה על השכר ו/או טענות או דרישה של הממונה על השכר, כלפי עובדי הרשות, ביחס לכלל הרכיבים הכלולים בדו"ח החריגות לרבות הפרשות לקופות גמל וקרנות השתלמות בגין רכיבים אלו.

ז. יט. מענקי מצוינות שנתיים

181. מענקי ההצטיינות השנתיים יחולקו בגין כל אחת מהשנים 2018 עד 2021 (כולל).

182. תקציב מענק ההצטיינות בגין שנת 2018 יהיה בשיעור של 2% משכר הבסיס הכולל של העובדים כהגדרתם להלן והוא יחולק לעובדים במהלך הרבעון השני של שנת 2019.

183. תקציבי המענק ההצטיינות בגין השנים 2019 – 2021 יהיו בשיעור של 4.7% משכר הבסיס הכולל לכל שנה והוא יחולק לעובדים במהלך הרבעון הראשון של כל שנה עוקבת.

"עובד" לעניין פרק זה הוא עובד אשר הסכם זה חל עליו, אשר הועסק ברשות לפחות 6 חודשים רצופים במהלך השנה בגינה ניתן המענק.

31

184. הקריטריונים לחלוקת המענק יקבעו בהתאם לשיקול דעתה של הרשות ויהיו שקופים, הוגנים וענייניים. הקריטריונים יוצגו לוועד העובדים בטרם הפרסום. מובהר כי הרשות רשאית להעניק לעובדים שונים מענקים בשיעורים שונים, על פי הקריטריונים כאמור. יחד עם זאת, מוסכם כי לפחות 60 אחוז מהעובדים בכל מרחב, יחידה, מנהל ואגף, יהיו זכאים לקבלת מענק.

185. מובהר כי גובה המענק לעובד לא יעלה על פעמיים שכר הבסיס הממוצע ברשות, כפי שיהיה בחודש דצמבר של השנה בגינה משולם המענק.

186. מובהר כי תקציב המענק יחולק במלואו מידי שנה.

מובהר כי המענק אינו חלק מהשכר הקובע לכל דבר ועניין והוא לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים ולעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום עבור עבודה נוספת, לרבות כונניות וכיוצא וגם לא לעניין הפרשות לקרן השתלמות. בגין המענק יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם למפורט בסעיף 160 להלן (הפרשות בגין החזרי הוצאות וקצובת ביגוד).

כ. לוח מדרוג

187. לוח מדרוג כמפורט בנספח ו' להסכם זה.

כא. סודיות

188. על העובד לשמור על סודותיה של הרשות. סודות הרשות לעניין זה ייחשבו כל מידע ו/או מסמך הקשור בידע מסחרי או מקצועי או ניהולי של הרשות, או בתוכניות עסקיות או מסחריות שלה או בהתקשרויות עם ספקים ולקוחות, שהגיעו לידיעתו של העובד עקב ובמהלך עבודתו ברשות ואשר אינו נמצא בידיעת הרבים.

189. העובד לא יפרסם במישרין או בעקיפין את סודות הרשות כאמור לעיל ולא ימסור תוכנם לאדם אחר, אלא אם קיבל רשות לכך מאת הרשות מראש ובכתב או אם הדבר נדרש על פי הוראות הדין.

כב. ועד העובדים

190. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.

191. הוועד יהא רשאי להשתמש לצרכיו בחזרי הישיבות של הרשות, בתיאום מראש.

192. ועד העובדים יעשה כמיטב יכולתו כדי לבצע פעילותו מחוץ לשעות העבודה, ואולם יהיה רשאי לבצע פעילות הוועד גם במהלך יום העבודה בהיקף סביר. שעות ההיעדרות לצורך פעילות ועד יהיו בתיאום סביר עם הממונה הישיר על חבר הוועד, וזאת על מנת למנוע ככל הניתן פגיעה במהלך העבודה התקין ברשות.

בנוסף לאמור, יו"ר ועד העובדים יהיה רשאי לבצע פעילות בהתאם להוראות נסמן 06.322 לתקשי"ר.

כג. יישוב חילוקי דעות

193. חילוקי דעות בין הרשות לבין נציגות העובדים בנוגע ליישום ההסכם או בנוגע לפרשנותו של הסכם זה יתבררו כדלקמן:

- א. שלב א' – יתקיים דיון בין מנהל מש"א לבין יו"ר ועד העובדים תוך 5 ימי עבודה.
- ב. שלב ב' – אם לא הגיעו הצדדים בשלב א' להסכמה, תתברר המחלוקת בין מנהל מש"א לבין נציג ההסתדרות תוך 5 ימי עבודה נוספים.
- ג. שלב ג' – אם לא הגיעו הצדדים בשלב ב' להסכמה, תתברר המחלוקת בין מנהל הרשות לבין יו"ר ההסתדרות האקדמאים במח"ר. בהעדר הסכמה בשלב ג' מוצה בזאת הליך יישוב חילוקי הדעות וכל צד שומר על זכויותיו.
194. הוראות סעיף זה לא יחולו על נושאים בהם נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי אחר ליישוב חילוקי הדעות.

כד. דמי חבר ודמי טיפול ארגוני

195. הרשות תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות ההסתדרות ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם לידי ההסתדרות.
196. עובד אשר לא חל עליו הסכם זה, אך יהיה ברצונו להצטרף להסתדרות, ינוכו משכרו, על פי בקשה בכתב שיגיש העובד לרשות ובכפוף להוראות הדין, דמי החבר ויועברו להסתדרות.
197. בנוסף, הרשות תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי ועד בשיעור של 0.4% או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המסוכמים של ההסתדרות ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין ותעבירם לחשבון ועד העובדים.

כה. טכנולוגיות חדשות

198. הצדדים מאמצים את סעיף "טכנולוגיות חדשות" כאמור בהסכם מסגרת מיום 18.4.2016 וכפי שהוא יתעדכן מעת לעת.

כו. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

199. בחתימת הסכם זה מוצו באופן מלא ומוחלט כל דרישות ותביעות הצדדים בגין תקופת ההסכם בנושאים המוסדרים בהסכם זה (ובכלל זה כל תביעות הצדדים בכל הנוגע לתוספות שכר ותנאי העבודה של העובדים בגין תקופת הסכם זה).
200. לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות כלשהן, בגין תקופת הסכם זה, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה. האמור לא יחול לגבי הסכמים ברמה הארצית שיחולו בשירות המדינה לרבות הסכמי מסגרת.
201. הצדדים מתחייבים כי בתקופת תוקפו של הסכם זה ישמרו על שקט תעשייתי מוחלט (ובכלל זה לא ינקטו באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה וסדריה) בעניינים המוסדרים בהסכם זה (ובכללם תביעות בכל הנוגע לתוספות שכר ותנאי העבודה של העובדים בגין תקופת הסכם זה).

202. התחייבות נציגות העובדים בפרק זה אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרוז על ידי ההסתדרות ברמה הארצית כאמור לרבות בעניין הסכם מסגרת, או בכלל המשק וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

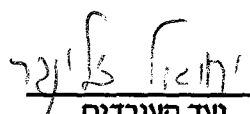
כז. אישור הממונה על השכר במשרד האוצר

203. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר.

כח. רישום ההסכם הקיבוצי

204. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

 ועד העובדים	 הסתדרות המה"ר	 הסתדרות העובדים הכללית החדשה	 רשות העתיקות
---	---	--	--

נספח א'

מקצועות ליבה ותוספת שטח

הפיקוד חדש צ"ע בחור	לכה	זכאות לזיכוי שטח עיבוד חומר לקראת מיון עבר חדר
אוריכל מרחב בהתמחות	v	תוספת שטח
אוריכל מרחב	v	תוספת שטח
אוריכל מרחב בכיר	v	תוספת שטח
אוריכל שימור עיר בהתמחות	v	תוספת שטח
אוריכל שימור עיר	v	תוספת שטח
אוריכל שימור עיר בכיר	v	תוספת שטח
אוריכל פיקוח ארצי	v	תוספת שטח
אוצר צעיר	v	תוספת שטח
אוצר	v	תוספת שטח
אוצר בכיר	v	תוספת שטח
אוצר בכיר מומחה	v	תוספת שטח
אוצר מגילות בהתמחות	v	
אוצר מגילות	v	
אוצר מגילות בכיר	v	
אוצר מגילות מומחה	v	
אחראית מחסני מעבר	v	
ארכיאולוג במרחב	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג חופר במרחב	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג חופר חוקר במרחב	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג חופר חוקר בכיר במרחב	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג מומחה	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג מומחה בכיר	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג מזון	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג מחז בכיר	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג מנהל	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג מנהל בכיר	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג נפה	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
ארכיאולוג נפה בכיר	v	תוספת שטח / עיבוד חומר
חוקר	v	תוספת שטח
חוקר במסליל	v	תוספת שטח
חוקר מתקדם	v	תוספת שטח
חוקר בכיר	v	תוספת שטח
חוקר מומחה	v	תוספת שטח
חוקר מומחה בכיר	v	תוספת שטח
גרפיקא צעיר		
גרפיקא		
גרפיקא בכיר		

[Handwritten signature]

5.

		דוגמה
		התקנת מערכת
		רכב שטח
		הרכב שטח
		הרכב שטח בכיר
		הרכב
		סלולר ומכשיר
		כלכלת חשבונות בכיר
הוספת שטח	✓	מחלקת ענף ביצוע
הוספת שטח		מחלקת ענף
הוספת שטח		מחלקת ענף
הוספת שטח		מחלקת ענף
	✓	סיוע תוכן
	✓	מחלקת תוכן בהתמחות
	✓	מחלקת תוכן
	✓	מחלקת תוכן בכיר
		ארכיון נאצי בעיר
		ארכיון נאצי מקצועי
		ארכיון נאצי בכיר
		מחלקת
		מחלקת בכירה
		עזרת מחלקת
		ראש מחלקת
		ראש מחלקת ענף
		ראש מחלקת
		ראש מחלקת בכיר
		מנהל לשכה
		מנהל לשכה בכיר
		רכז לשכה
		רכז לשכה בכיר
		עזרת למנהל הרשות
		עזרת מנהל
		מנהל הרשות
הוספת שטח	✓	מנהל חפירה
		מנהל חשבונות ענף
		מנהל חשבונות
		מנהל חשבונות בכיר
		מנהל מערך הסברה
		מנהל ידע ומידע
		מנהל ידע ומידע בכיר
		מנהל יחסי ציבור
		מנהל מחלקת סיוע ארגוני
		מנהל מחלקת לוגיסטיקה/סיוע
הוספת שטח		מנהל מערכת תעודת זהות
	✓	מנהל מערכת מידע

מנהל מועצות ארץ ישראל	✓	תוספת שטח
מנהל מרכז אוניברסיטאות		תוספת שטח
מנהל שירותי ארץ ישראל		תוספת שטח
מנהל שינוע הארצות		
אחראי מוקד שירות		
מנהל תחום איצרות המדינה	✓	
מנהל תחום מדיניות שימור	✓	
מנהל תחום מחקר והתמחות בארץ ישראל	✓	תוספת שטח
מנהל תחום מחסי שימור	✓	תוספת שטח
מנהל		תוספת שטח
מנהל בכיר		תוספת שטח
מנהל לוביסטי מרחבי		תוספת שטח
מנהל לוביסטי מרחבי בכיר		תוספת שטח
אחראי מידע הון אנשי		
אחראי מידע הון אנשי בכיר		
מפקח	✓	תוספת שטח
מפקח ותיק	✓	תוספת שטח
מפקח שרד	✓	תוספת שטח
מפקח שרד ותיק	✓	תוספת שטח
מפקח שרד בכיר	✓	תוספת שטח
מפקח שימור ארצי	✓	תוספת שטח
מפקח תיעוד דיגיטלי	✓	תוספת שטח
משמר בהתמחות	✓	תוספת שטח
משמר	✓	תוספת שטח
משמר בכיר	✓	תוספת שטח
משמר מנהל עבודה	✓	תוספת שטח
משמר בכיר מנהל עבודה	✓	תוספת שטח
משמר מגילות בהתמחות	✓	
משמר מגילות	✓	
משמר מגילות בכיר	✓	
משמרת ממצא בהתמחות	✓	
משמר ממצא	✓	
משמר ממצא בכיר	✓	
מתאם פעולות מול צה"ל	✓	תוספת שטח
מתכנן שימור	✓	תוספת שטח
מתכנן שימור בכיר	✓	תוספת שטח
מתכנן שימור ראש צוות	✓	תוספת שטח
נהג		תוספת שטח (מעל 10 ק"מ ממקום עבודה קבוע)
נהג בכיר		תוספת שטח (מעל 10 ק"מ ממקום עבודה קבוע)
סגן מנהל שרד	✓	תוספת שטח
ספרן צעיר		
ספרן מקצועי		
ספרן בכיר		

			עובד מחסנים ואחסנה
			עוזר
			עוזר בכיר
			עוזר מומחה
			עוזר מזרח
			עובד מעבדה לחיטוב דיגיטלי צעיר
			עובד מעבדה לחיטוב דיגיטלי מקצועי
			עובד מעבדה לחיטוב דיגיטלי בכיר
			עובד מעבדה אנליטית צעיר
			עובד מעבדה אנליטית מקצועי
			עובד מעבדה אנליטית בכיר
			צייר צעיר
			צייר מקצועי
			צייר בכיר
	תוספת שטח		צלם צעיר
	תוספת שטח		צלם מקצועי
	תוספת שטח		צלם בכיר
			קצין בטיחות בתעבורה
			ראש מדור כ"א חפירות
			ראש מדור כ"א חפירות בכיר
			ראש מדור ארגון רשימות
			ראש מדור ארגון רשימות בכיר
			ראש מדור חתים והתקשרויות
			ראש מדור חתים והתקשרויות בכיר
			ראש מדור גיוס והדרכה
			ראש מדור גיוס והדרכה בכיר
			ראש מדור תפעול
			ראש מדור תפעול בכיר
			מנהל ביטוי תכנים
			מנהל ביטוי תכנים בכיר
			ראש מדור פרט, מידע ורווחה
			ראש מדור פרט, מידע ורווחה בכיר
			ראש מדור רכש
	תוספת שטח		ראש ענף GIS
	תוספת שטח	v	ראש ענף ביצוע
	תוספת שטח	v	ראש ענף דסק מודיעין
	תוספת שטח	v	ראש ענף התמחויות קרמיות
	תוספת שטח	v	ראש ענף זכויות
	תוספת שטח	v	ראש ענף חקירות ומודיעין
	תוספת שטח		ראש ענף טכנולוגיות שדה
	תוספת שטח	v	ראש ענף מסכנות
	תוספת שטח	v	ראש ענף סקר
	תוספת שטח	v	ראש ענף מבחן מדעי
	תוספת שטח	v	ראש ענף פרויקטציה
	תוספת שטח	v	ראש ענף שטח

ראש ענף תחזוקה אחידים קמ"ט		תוספת שטח
ראש ענף תכנון שימור	V	תוספת שטח
ראש ענף הצעות ומחירים		
רכז חוזם, פיתוח ומכיר		
רכז איתוק		
רכז מחסנים		
רכז GIS צעיר		תוספת שטח
רכז GIS		תוספת שטח
רכז GIS בכיר		תוספת שטח
רכז חידום והתקשרויות צעיר		
רכז חידום והתקשרויות		
רכז חידום והתקשרויות בכיר		
רכז אימתיסטרטיבי צעיר		
רכז אימתיסטרטיבי		
רכז אתר אינטרנט צעיר		
רכז אתר אינטרנט		
רכז אתר אינטרנט בכיר		
רכז גבייה צעיר		
רכז גבייה		
רכז גבייה בכיר		
רכז הכנסות צעיר		
רכז הכנסות		
רכז הכנסות בכיר		
רכז גיוס והכשרה צעיר		
רכז גיוס והכשרה		
רכז גיוס והכשרה בכיר		
רכז דואר ופרסומים צעיר		
רכז דואר ופרסומים		
רכז הדרכה צעיר		תוספת שטח
רכז הדרכה		תוספת שטח
רכז הדרכה בכיר		תוספת שטח
רכז חינוך צעיר		
רכז חינוך		
רכז חינוך בכיר		
רכז מדעי		תוספת שטח
רכז מוקד שירות צעיר		
רכז מוקד שירות		
רכז מינהל הנחלה צעיר		
רכז מינהל הנחלה		
רכז מינהל הנחלה בכיר		
רכז מרכז רישום צעיר		
רכז מרכז רישום		
רכז פתיקטים צעיר (מרוזב, שימור, הנחלה, קמ"ט)		

		רכז פרויקטים (מרחב, שימור, הנהלה, קמ"ט)
		רכז פרויקטים בכיר (מרחב, שימור, הנהלה, קמ"ט)
		רכז רווחה צעיר
		רכז רווחה
		רכז רווחה בכיר
		רכז רכב צעיר
		רכז רכב
		רכז רכש צעיר
		רכז רכש
		רכז תצוגות צעיר
		רכז תצוגות
		רכז תצוגות בכיר
		רכז תשלומים וספקים צעיר
		רכז תשלומים וספקים
		רכז תשלומים וספקים בכיר
		רכז משפטי
		רכז משפטי בכיר
תוספת שטח	4	רשמת הפירות
תוספת שטח		שרטט צעיר
תוספת שטח		שרטט מקצועי
תוספת שטח		שרטט בכיר

נספח ב'
רשימת בוררים

השופטת בדימוס דינה אפרתי
יונתן פסי, עו"ד
השופטת בדימוס אורנית אגסי

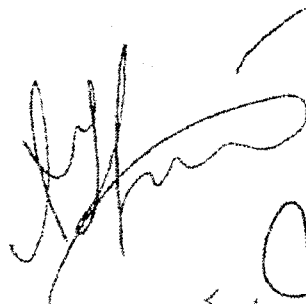
3.6

נספח ג'

תפקידי קדנציה

תפקיד חדש מ"פ מועצה	קדנציה
אדריכל מרחב בהתמחות	
אדריכל מרחב	✓
אדריכל מרחב בכיר	
אדריכל פיקוח ארצי	✓
ארכיאולוג מחוז	✓
ארכיאולוג מחוז בכיר	
ארכיאולוג מנחה	✓
ארכיאולוג מנחה בכיר	
ארכיאולוג נפה	✓
ארכיאולוג נפה בכיר	
חשב	✓
ראש מסה צעיר	
ראש מסה	✓
ראש מסה בכיר	
מב"ס הרשות	✓
מנהלת משרד הסברה	✓
מנהל ידע ומידע	✓
מנהל ידע ומידע בכיר	
מנהל יחסי ציבור	✓
מנהל מחלקת פיתוח ארגוני	✓
מנהל מחלקת לוגיסטיקה/סגן	✓
מנהל מעבדה תיעוד דיגיטלי	✓
מנהל מעבדת מגילות	✓
מנהל מעבדות אנליטיות	✓
מנהל מרכז ארכיאולוגי	✓
מנהל שלוחה ארכיאולוגית	✓
אחראי מקד שירות	✓
מנהל תחום אוצרות המדינה	✓
מנהל תחום מדיניות שימור	✓
מנהל תחום מחקר והתמחויות בארכיאולוגיה	✓
מנהל תחום מחמי שימור	✓
מנהל	
מנהל בכיר	✓
מנהל לוגיסטי מרחבי	
מנהל לוגיסטי מרחבי בכיר	
מתאם פעולות מיל צה"ל	✓
סגן מנהל שדר	✓
ראש מדור כ"א תפירות	
ראש מדור כ"א תפירות בכיר	✓
ראש מדור ארגון ושיטות	
ראש מדור ארגון ושיטות בכיר	✓

		ראש מדור תחום התעסוקות
v		ראש מדור תחום התעסוקות בכיר
	v	ראש מדור גיוס והדרכה
		ראש מדור גיוס והדרכה בכיר
	v	ראש מדור תפעול
		ראש מדור תפעול בכיר
	v	מנהל ביטוי ונגסים
		מנהל ביטוי ונגסים בכיר
	v	ראש מדור פרט, מידע ודוחות
		ראש מדור פרט, מידע ודוחות בכיר
	v	ראש מדור רכש
	v	ראש ענף GIS
	v	ראש ענף ביצוע
	v	ראש ענף דסק מודיעין
	v	ראש ענף התמחויות קרמיות
	v	ראש ענף זכויות
	v	ראש ענף חקירות ומודיעין
	v	ראש ענף טכנולוגיות ערה
	v	ראש ענף מסכנות
	v	ראש ענף סקר
	v	ראש ענף עיבוד מדי
	v	ראש ענף פרויקטציה
	v	ראש ענף שפה
	v	ראש ענף תכנון שימורי
	v	ראש ענף תצוגות ומהאונים
	v	רכז יחוס, מיתוח ומיסוד


 5.11.97

נספח ד'
רמות עיסוק (רבדים)

רובד	תפקיד
4	אדריכל מרחב בהתמחות
3	אדריכל מרחב
2	אדריכל מרחב בכיר
5	אדריכל שימור עיר בהתמחות
4	אדריכל שימור עיר
3	אדריכל שימור עיר בכיר
2	אדריכל פיקוח ארצי
5	אוצר צעיר
4	אוצר
3	אוצר בכיר
2	אוצר בכיר מומחה
5	אוצר מגילות בהתמחות
4	אוצר מגילות
3	אוצר מגילות בכיר
2	אוצר מגילות מומחה
3	אחראית מחסני מעבר
6	ארכיאולוג במרחב
5	ארכיאולוג חופר במרחב
4	ארכיאולוג חופר חוקר במרחב
3	ארכיאולוג חופר חוקר בכיר במרחב
2	ארכיאולוג מומחה
1	ארכיאולוג מומחה בכיר
2	ארכיאולוג מחוז
1	ארכיאולוג מחוז בכיר
2	ארכיאולוג מנחה
1	ארכיאולוג מנחה בכיר
3	ארכיאולוג נפה
2	ארכיאולוג נפה בכיר
6	חוקר
5	חוקר במסלול
4	חוקר מתקדם
3	חוקר בכיר
2	חוקר מומחה
1	חוקר מומחה בכיר
6	גרפיקאי צעיר
5	גרפיקאי
4	גרפיקאי בכיר
2	דוברת
4	דסקאית מודיעין
6	רכז שכר צעיר
5	חשב שכר
4	חשב שכר בכיר

31
י.ח.

4	כלכלן תקציב
3	כלכלן תקציב בכיר
3	מהנדס ענף ביצוע
5	מודד צעיר
4	מודד מקצועי
3	מודד בכיר
5	סייע תוכן
4	מומחה תוכן בהתמחות
3	מומחה תוכן
2	מומחה תוכן בכיר
5	ארכיונאי צעיר
4	ארכיונאי מקצועי
3	ארכיונאי בכיר
7	מוכירה
6	מוכירה בכירה
5	עוזרת מנהלית
4	ראש מנהלה
4	ראש מטה צעיר
3	ראש מטה
2	ראש מטה בכיר
4	מנהל לשכה
3	מנהל לשכה בכיר
5	רכז לשכה
4	רכז לשכה בכיר
3	עוזר מנכ"ט
2	מנכ"ט הרשות
1	מנהל חפירה
6	מנהל חשבונות צעיר
5	מנהל חשבונות
4	מנהל חשבונות בכיר
2	מנהל ידע ומידע
1	מנהל ידע ומידע בכיר
1	מנהל מחלקת פיתוח ארגוני
3	ראש מדור גיוס והדרכה
2	ראש מדור גיוס והדרכה בכיר
1	חשב
3	ראש מדור הכנסות וגבייה
2	ראש מדור הכנסות וגבייה בכיר
3	ראש מדור הנהלת חשבונות
2	ראש מדור הנהלת חשבונות בכיר
1	מנהל מחלקת לוגיסטיקה/סגן
4	מנהל בינוי ונכסים
3	מנהל בינוי ונכסים בכיר
3	ראש מדור פרט מידע ורווחה
2	ראש מדור פרט מידע ורווחה בכיר

3/6

3	ראש מדור רכב
2	ראש מדור רכב בכיר
2	מנהל מחלקת שכר
1	מנהל מחלקת שכר בכיר
1	מנהל מחלקת תקציב וכלכלה
1	מנהל יחסי ציבור
2	מנהל מעבדה תיעוד דיגיטלי
2	מנהל מעבדת מגילות
2	מנהל מעבדות אנליטיות
2	מנהל מרכז ארכיאולוגי
3	מנהל שלוחה ארכיאולוגית
2	רכז ייזום, פיתוח ומיסוד
4	מנהל שינוע ואריזות
4	אחראי מוקד שירות
1	מנהל תחום אוצרות המדינה
1	מנהל תחום מדיניות שימור
1	מנהל תחום מחקר והתמחויות בארכיאולוגיה
1	מנהל תחום מיזמי שימור
1	מנהל תחום מעבדות וטיפול בממצאים
1	מנהל תחום מפעלי מגילות מדבר יהודה
1	מנהל תחום פרסומים
5	מנהלן
4	מנהלן בכיר
3	מנהל לוגיסטי מרחבי
2	מנהל לוגיסטי מרחבי בכיר
2	מנהלת מערך הסברה
4	אחראי מידע ההון האנושי
3	אחראי מידע ההון האנושי בכיר
6	מפקח צעיר
5	מפקח
4	מפקח ותיק
5	מפקח שוד
4	מפקח שוד ותיק
3	מפקח שוד בכיר
3	מפקח שימור ארצי
6	מפקח תיעוד דיגיטלי
6	משמר בהתמחות
5	משמר
4	משמר בכיר
4	משמר מנהל עבודה
3	משמר בכיר מנהל עבודה
5	משמר מגילות בהתמחות
4	משמר מגילות
3	משמר מגילות בכיר
5	משמרת ממצא בהתמחות

4	משמר ממצא
3	משמר ממצא בכיר
2	מתאם פעולות מול צה"ל
5	מתכנן שימור
4	מתכנן שימור בכיר
3	מתכנן שימור ראש צוות
6	נהג
5	נהג בכיר
1	סגן מנהל שוד
6	סוקר
5	ספרן צעיר
4	ספרן מקצועי
3	ספרן בכיר
7	עובד מחסנים ואחזקה
1	עוזרת למנהל הרשות
5	עורך
4	עורך בכיר
3	עורך מומחה
2	עורך סדרה
5	עובד מעבדה לתיעוד דיגיטלי צעיר
4	עובד מעבדה לתיעוד דיגיטלי מקצועי
3	עובד מעבדה לתיעוד דיגיטלי בכיר
5	עובד מעבדה אנליטית צעיר
4	עובד מעבדה אנליטית מקצועי
3	עובד מעבדה אנליטית בכיר
5	צייר צעיר
4	צייר מקצועי
3	צייר בכיר
5	צלם צעיר
4	צלם מקצועי
3	צלם בכיר
3	קצין בטיחות בתעבורה
3	ראש מדור כ"א חפירות
2	ראש מדור כ"א חפירות בכיר
3	ראש מדור תפעול
2	ראש מדור תפעול בכיר
3	ראש מרלו"ג
2	ראש מרלו"ג בכיר
2	ראש מדור רכש
3	ראש מדור ארגון ושיטות
2	ראש מדור ארגון ושיטות בכיר
3	ראש מדור תכנון, תאום ובקרה
2	ראש מדור תכנון, תאום ובקרה בכיר
2	ראש ענף GIS
2	ראש ענף ביצוע
2	ראש ענף דסק מודיעין

3.6

2	ראש ענף התמחויות קרמיות
2	ראש ענף התמחויות בשימור
2	ראש ענף זכויות
2	ראש ענף חקירות ומודיעין
2	ראש ענף טכנולוגיות שדה
2	ראש ענף מטבעות
2	ראש ענף ספריה
2	ראש ענף סקר
2	ראש ענף עיבוד מדעי
2	ראש ענף פרהיסטוריה
2	ראש ענף שטח
2	ראש ענף תחזוקת אתרים קמ"ט
2	ראש ענף תכנון שימורי
2	ראש ענף תצוגות ומוזאונים
5	רכז אחזקה
5	רכז מחסנים
6	רכז GIS צעיר
5	רכז GIS
4	רכז GIS בכיר
3	ראש מדור חוזים והתקשרויות
2	ראש מדור חוזים והתקשרויות בכיר
6	רכז חוזים והתקשרויות צעיר
5	רכז חוזים והתקשרויות
4	רכז חוזים והתקשרויות בכיר
6	רכז אדמיניסטרטיבי צעיר
5	רכז אדמיניסטרטיבי
6	רכז אתר אינטרנט צעיר
5	רכז אתר אינטרנט
4	רכז אתר אינטרנט בכיר
6	רכז גבייה צעיר
5	רכז גבייה
4	רכז גבייה בכיר
6	רכז גיוס והכשרה צעיר
5	רכז גיוס והכשרה
4	רכז גיוס והכשרה בכיר
6	רכז דואר ופרסומים צעיר
5	רכז דואר ופרסומים
6	רכז הכנסות צעיר
5	רכז הכנסות
4	רכז הכנסות בכיר
6	רכז מוקד שירות צעיר
5	רכז מוקד שירות
6	רכז מרכז רישום צעיר
5	רכז מרכז רישום
6	רכז פרויקטים צעיר (מרחב, שימור, הנהלה, קמ"ט)

3.1
הח.

5	רכז פרוייקטים (מרחב, שימור, הנהלה, קמ"ט)
4	רכז פרוייקטים בכיר (מרחב, שימור, הנהלה, קמ"ט)
6	רכז רווחה צעיר
5	רכז רווחה
4	רכז רווחה בכיר
6	רכז רכב צעיר
5	רכז רכב
6	רכז רכש צעיר
5	רכז רכש
6	רכז תשלומים וספקים צעיר
5	רכז תשלומים וספקים
4	רכז תשלומים וספקים בכיר
6	רכז הדרכה צעיר
5	רכז הדרכה
4	רכז הדרכה בכיר
6	רכז חינוך צעיר
5	רכז חינוך
4	רכז חינוך בכיר
3	רכז מדעי
6	רכז מינהל הנחלה צעיר
5	רכז מינהל הנחלה
4	רכז מינהל הנחלה בכיר
6	רכז תצוגות צעיר
5	רכז תצוגות
4	רכז תצוגות בכיר
5	רשמת חפירות
5	שרטט צעיר
4	שרטט מקצועי
3	שרטט בכיר
3	עורך דין
2	עורך דין בכיר
1	סגן היועמ"ש
6	רכות משפטית
5	רכות משפטית בכירה
3	מנהל גזרת כ"א איו"ש
2	מנהל גזרת כ"א איו"ש בכיר
רובד	תפקיד
4	אדריכל מרחב בהתמחות
3	אדריכל מרחב
2	אדריכל מרחב בכיר
5	אדריכל שימור עיר בהתמחות

4	אדריכל שימור עיר
3	אדריכל שימור עיר בכיר
2	אדריכל פיקוח ארצי
5	אוצר צעיר
4	אוצר

3/6
...

נספח ה'

רשימת סמלים ותוספות מבטלות ורשימת רכיבים שמתווספים לשכר היסוד

סמל + שם תוספת	ביטול תוספות	חלק משכר היסוד הראשון של עובד קיים
1 - שכר יסוד	V	V
1016 - ממ איש חוליה	V	V
1219 - תוספת נהיגה עצמית	V	V יכלל בשכר יסוד לפי ממוצע 12 חודשים למי שמקבל כיום
1350 - תוספת מגולמת	V	V
1451 - גמול ניהול חפירה	V	
1455 - צלילה	V	
1465 - תוספת גביה	V	V
1475 - דמי כלכלה	V	
1476 - דמי כלכלה	V	
1481 - תוספת מאמץ יומית*	V	
1485 - תוספת יומית מעמד 4	V	
1600 - דמי כלכלה	V	
1699 - השלמת שכר מינימום	V	V
2 - תוספת ותק	V	V
4000 - הי"ע רשות 2007	V	V
4001 - הי"ע רשות 2013	V	V
4236 - ת. מאמץ 50 %	V	
4237 - ת. מאמץ 100 %	V	
4238 - תוספת מאמץ 60%	V	
4239 - מאמץ 100% תקן	V	
4240 - מאמץ 50% תקן	V	
4241 - התמד ב.ש/ק	V	
4242 - התמדה	V	
4244 - מאמץ 60% תקן	V	
4245 - מקצועית מפקח נפה	V	V
4246 - מקצועית מודד ושרטט	V	V
4247 - מקצועית ע.מנהליות	V	V
4263 - תשלום מיוחד	V	V
4276 - פירסומים	V	
4289 - ראשי צוותים	V	V
444 - תוסי' משרת אמון	V	V
4461 - תוספת תמריץ	V	V
4469 - תמריץ 7 %	V	V
4544 - תוספת שכר 3.6%	V	V
456 - מענק חד פעמי 2016	V	V
4643 - השלמת שכר	V	V
4934 - תוספת 2009	V	V
4983 - גמול מנהל	V	V ר' גם פרק טו
4994 - תוספת 2011	V	V
5261 - השלמה לשכר מינימום	V	V
5456 - מענק חד פעמי-2016	V	

36

	V	5458 - מענק חד פעמי-2016
V	V	564 - משכורת כוללת
V	V	569 - ש.ג חוזה אישי
V	V	628 - איזון משרדי
V	V	647 - גמול השתלמות א
V	V	650 - תוספת מיוחדת
V	V	651 - תוספת נטו פנסיוני
V	V	652 - תוספת עדכון שכר
V ר' גם פרק טו	V	647, 667 - גמול השתלמות א'
	V	698 - תוס. דריכות
	V	699 - תוס. דריכות לא לפנסי
V	V	779 - תוספת אחוזית
V	V	780 - תוספת עובדים בשיא
	V	840 - תש.ק. טלפון
	V	842 - קצובת טלפון
	V	844 - החז. הוצ. טלפון
	V	846 - מכסת שת. טלפון
	V	856 - החזר טלפון נטו
V ר' גם פרק טו	V	897 - ג.השתלמות ב'
	V	902 - מענק תפקיד מיוחד
V	V	905 - תוספת פנסיונית
V	V	906 - תוספת פנסיונית חודשי
	V	910 - תוספת רפליקות

3.16

נספח ו'

(לוח מדרוג)



א. לוח מדרוג

לוח המדרוג לארכיאולוגים הוא לוח מקצועי לכלל העובדים ברשות העתיקות בעלי תואר אקדמי בארכיאולוגיה הממפה את מיקומם ומעמדם המקצועי על בסיס השגיהם המקצועיים והתקדמותם האקדמית. מטרת לוח זה היא לאפשר לעובדים להתקדם במסלול המקצועי ללא תלות בתפקיד אותו הם ממלאים במסגרת עבודתם ברשות.

ב. לוח המדרוג לארכיאולוגים וחוקרים

ככלל, לוח המדרוג לארכיאולוגים מציב ומקדם מקצועית את הארכיאולוגים עובדי הרשות ב 6 רמות מקצועיות, המקבילות לבעלי התפקידים השונים ברשות, כדלקמן:

הגדרות בלוח המדרוג של הארכיאולוגים החופרים

- (1) ארכיאולוג מומחה בכיר ;
- (2) ארכיאולוג מומחה ;
- (3) ארכיאולוג חופר חוקר בכיר במרחב ;
- (4) ארכיאולוג חופר חוקר במרחב ;
- (5) ארכיאולוג חופר במרחב ;
- (6) ארכיאולוג במרחב (ללא מיפוי).

הגדרות בלוח המדרוג של החוקרים מומחי התוכן

- (1) חוקר מומחה בכיר ;
- (2) חוקר מומחה ;
- (3) חוקר בכיר ;
- (4) חוקר מתקדם ;
- (5) חוקר במסלול ;
- (6) חוקר.

ג. הבהרות ללוח מדרוג לארכיאולוגים

- (1) עובד שהשלים מטלות רמה מקצועית מסוימת בלוח המדרוג, יוכר כמי שזכאי לרמה זו (לאחר אישור הוועדה המקצועית), ויתחיל במילוי מטלות הרמה הבאה שבלוח;
- (2) הרמה בלוח המדרוג תהווה תנאי בחלק מהמכרזים למשרות הניהול המקצועי;
- (3) לזכותו של עובד ייזקפו גם חפירות ופרסומים שביצע בהיותו ארכיאולוג, גם טרם קבלתו לעבודה ברשות העתיקות, ובתנאי שאלה עומדים בקריטריונים המקצועיים שבלוח המדרוג;
- (4) הנחלת הרשות תעודד יציאת עובדים לחפירות, על מנת לאפשר להם לסיים את המשימות להתקדמות לרמה הבאה;
- (5) ועדה מקצועית במנהל ארכיאולוגיה תבחן את רשימת הפרסומים של כל עובד ותגבש המלצתה. על חברי הוועדה ימנו שני ארכיאולוגים בכירים בעלי ניסיון בחפירה ופרסום אקדמי. אחת לחצי שנה יוצגו המסקנות בפני ועדה המורכבת מנציגי ההנהלה והעובדים ובה יתקבלו ההחלטות לגבי העלאת עובדים לרמה הבאה במדרוג. הוועדה תכלול את בעלי התפקידים הללו; ראש מינהל ארכיאולוגיה, מנהל תחום מחקר והתמחויות, מנהל אגף משאבי אנוש נציג העובדים ומנהל מרחב ברוטציה ראש הוועדה המקצועית במינהל ארכיאולוגיה ישמש כמזכיר;
- (6) הדרישות המופיעות בלוח המדרוג אינן מבטלות ואינן באות במקום דרישות בסיסיות אחרות אשר יילקחו בחשבון לטובת ההחלטה על עלייה ברמה כמו ליווי מקצועי והנחייה של הדור הצעיר וכן משימות הנחלה. למען הסר ספק מובהר בזה כי האמור בסעיף זה בא במקום כל זכויות העובדים לפרמיות ע"פ הסדרים, הסכמים וכיוצא באלה שקדמו להסכם זה.

ד. קריטריונים לשקלול חפירות ופרסומים לארכיאולוגים ברשות העתיקות (נספח ללוח מדרוג לארכיאולוגים)

1. חפירות וסקרים

1.1 מונחי יסוד

- 1.1.1 **חפירה:** כל פעולה שמטרתה גילוי שרידים ארכיאולוגיים באתר כמשמעותם בחוק העתיקות התשל"ח-1978, המתבצעת ברישיון וכרוכה בתהליכי חשיפה, תיעוד ושחזור.
- 1.1.2 **שטח חפירה:** חלק מאתר ארכיאולוגי קטור הנקבע כיחידה אדמיניסטרטיבית לצרכי חפירה (כלומר: מתבצע בו רישום נפרד), בו מתבצעות פעולות חשיפה בו זמניות בשטח שגודלו 100 מ"ר לפחות (כלומר: ארבעה ריבועי חפירה של 5X5 מ' וכדומה).
- 1.1.3 **סקר:** כל פעולה הנעשית ברישיון שמטרתה גילוי ותיעוד שרידים ארכיאולוגיים במרחב נתון מבלי לבצע פעולות חפירה. יש להבחין בין סוגי הסקרים הבאים:
 - 1.1.3.1 **סקר נושאי:** סקר המתמקד באתרים שמיקומם ידוע מראש, ואשר מטרתו להרחיב את הידע נושא מוגדר (כדוגמת תקופה מסוימת, תפוצת מתקן מסויים וכדומה). **דוגמאות:** סקר אתרים פליאוליתיים ברמת יראון, סקר בתי בד באזור הגולן.
 - 1.1.3.2 **סקר אזורי:** סקר שמטרתו גילוי אתרים באזור גיאוגרפי או במרחב היסטורי מוגדר, אך איננו מתמקד בנושא או

בתקופה מסויימים באזור זה. סקר עשוי לכלול בתוכו מספר מפות סקר כמפורט בסעיף 1.1.3.3 או חלקים מהן. דוגמאות: סקר אתרי ההתישבות הקדומה בעמק החולה, סקר הרי בנימין, סקר פרויקט רמת נגב.

1.1.3.3 סקר מפה: סקר שמטרתו גילוי אתרים באזור התחום על ידי מפה נתונה שגדלה המוגדר 100 קמ"ר, כמוגדר ב"הוראות לסוקר" של רשות העתיקות. דוגמאות: סקר מפת מענית, סקר מפת הר נפחא.

1.2 הגדרת תפקידים ניהוליים בחפירות לצורך חישוב במדרוג

1.2.1 מנהל/ת חפירה: עובד/ים העומד/ים בראש משלחת חפירות, בעלי רישיון החפירה באתר.

1.2.2 אחראית/שטח: ארכיאולוגית או סטודנטית לארכיאולוגיה האחראית בפועל לביצוע המקצועי התקין של חפירה בשטח חפירה אחד. אחראית גם על תיאום הרישום, המדידה, המיון, השרטוט והצילום בשטח החפירה עליו הופקד/ה.

1.2.3 מנהל/ת סקר: כל עובד העומד בראש משלחת סקר או העורך סקר בגפו בעלי רישיון הסקר.

1.3 הגדרת היקפי חפירות לצורך חישוב המדרוג

1.3.1 חפירה קטנה: חפירה המתרכזת במבנה או במתקן יחיד או בשטח חפירה יחיד, שמעצם טבעה איננה כוללת פעולות חשיפה ותיעוד נרחבות.

1.3.2 חפירה בינונית: חפירה המתבצעת במכלול מבנים או מתקנים או חפירה המתבצעת בשטח חפירה אחד של אתר סטרטיגרפי, שמעצם טבעה כוללת פעולות חשיפה ותיעוד משמעותיות.

1.3.3 חפירה גדולה: המתבצעת במכלול מבנים או מתקנים באתר סטרטיגרפי המכיל מספר שטחי חפירה. זו תתאפיין בהיותה כרוכה בניהול משלחת בין תחומית הכוללת, למעט החופרים, גם צוות מנהלי שטחים ואו בעלי תפקידים ניהוליים או מחקריים אחרים. חפירה גדולה כרוכה מעצם טבעה בפעולות חשיפה, ותיעוד נרחבות המחייבות ניהול משלחת בינתחומית ורבת משתתפים. באתר פרהיסטורי (עד לתקופה הכאלקוליתית) הוגדרה כחפירה גדולה גם חפירה רב-עונתית המתבצעת בשטח יחיד של אתר סטרטיגרפי המכיל מכלול רבדים, וזאת עקב מורכבות המשלחת הנדרשת לשם כך כתוצאה משיטות החפירה הנהוגות שם.

2 פרסומים

2.1 מונחי יסוד

2.1.1 פרסום: כל רשימה, מאמר, דו"ח בקובץ או במונוגרפיה (ראה להלן) בכתב-עת מדעי של רשות העתיקות, ואו מוסד מדעי מוכר תחשב כפרסום. תיזות לתואר מוסמך או דוקטור לא ייחשבו כפרסום. להלן יפורטו סוגי הפרסומים המקובלים:

2.1.1.1

דו"ח חפירה סופי: סיכום מדעי הולם של תוצאות חפירה המוגש ומאושר ע"י ענף עיבוד מדעי הכולל דיון במלוא היבטיה ובהם: מבוא כללי ובו תיאור הסביבה, האתר ורקע היסטורי או אחר הנדרש להבנתו. בגוף הפרסום יופיע תיאור ארכיטקטוני, סטריגרפי, דיון במלוא הממצא שהתגלה בחפירה, סיכום ומסקנות. לכל אלה יצורפו איורים מתאימים ובהם תכניות, חתכים, ציור ממצא, צילומי שטח וממצא וכן איורים הנוגעים לדיווחים נספחים. דו"ח סופי המתפרסמים כמאמר יהיה שווה ערך למאמר נושאי (סעיף 2.1.1.3.1). דו"ח חפירה שהוא כרך בפני עצמו יהיה שווה ערך לקובץ או למונוגרפיה בהתאם לקריטריונים המפורטים בסעיפים 2.2.1 ו- 2.2.2.

2.1.1.2

דו"ח חפירה סופי ב"חדשות ארכיאולוגיות": דו"ח חפירה סופי בחדשות ארכיאולוגיות יוגדר ככזה לאחר שאושר על ידי ענף עיבוד מדעי. הדו"ח ייחשב כשווה ערך לפרסום של חצי חפירה קטנה. במידה והדוח מקיף וכולל גם מרכיבים נוספים כגון איורים, לוחות חרסים ונספחי חוקרים יחשב הדו"ח כשווה ערך לפרסום חפירה קטנה.

2.1.1.3

מאמר: רשימה או דו"ח המתפרסמים בכתב-עת מדעי מוכר בארץ או בחו"ל או בקובץ מאמרים, שנערך בהם דרך קבע שיפוט מדעי מלא על ידי רפרנטים ברי-סמכא בתחום בו עוסק המאמר. קיימים שני סוגי מאמרים:

2.1.1.3.1 מאמר נושאי: כל פרסום של תוצאות חפירה או סקר ארכיאולוגי המתפרסם בכתב-עת מדעי מוכר או בקובץ מאמרים, שנערך בהם דרך קבע שיפוט מדעי מלא. המאמר מתייחס לאתר יחיד או למחקר המוקדש לנושא.

2.1.1.3.2 מאמר סינתטי: סיכום מחקר שפורסם בכתב-עת מדעי מוכר בו נערך שיפוט מדעי מלא המתייחס להיבט תרבותי או היסטורי בהתבסס על ממצאים ממכלול אתרים או תופעות נחקרות. מאמר סינתטי ישוכלל כשווה ערך לשני מאמרים נושאים.

2.2 הגדרת היקפי פרסומים לצורך חישוב בלוח המדרוג

לצורך לוחות המדרוג יחושבו רשימות מאמרים ומונוגרפיות של חוקרים וארכיאולוגים המתמחים בתחומי מחקר ספציפיים על פי קריטריונים וכללים כמפורט להלן בנספח "ריכוז החלטות עקרוניות של מליאת ועדת לוח המדרוג".

2.2.1

מונוגרפיה: "חיבור עיוני מחקרי ממוקד, סיכומי, מקיף וממצה על נושא יחיד, מוגדר היטב, הכולל מספר פרקים ונכתב כספר". החיבור נכתב על ידי מחבר יחיד או מספר מחברים והוא כולל הקדמה וסיכום מקיף על תרומת המחקר. כרך אחד או מספר כרכים הדנים בנושא יחיד יחשבו

3.1.1

כמונוגרפיה אחת. בפרסום חפירה גדולה ומתמשכת, כל כרך בסדרה יחשב כמונוגרפיה עצמאית.

2.2.2 **עריכת קובץ מאמרים:** קובץ מאמרים הוא אסופה של מאמרים המוזמנים מחוקרים בנושא מוגדר, או לכבוד חוקר, או בעקבות כנס. עריכת הקובץ תחשב אם העורך הוא עורך מדעי (לא לשוני או טכני) ויש לו השפעה על מבנה הקובץ, תכנון ואיכותו המדעית. עריכת קובץ מאמרים תחשב כשוות ערך לחצי מונוגרפיה.

2.2.3 **פרסום חפירה מחובות עבר:** פרסום חפירה של הכותב עצמו, או של חופר אחר, הנותנת מענה לחובת פרסום חפירה שהסתיימה לפני עשר שנים ויותר. לוועדת המדרוג שיקול דעת לשקילת גודל החפירה על סמך היקפה, תרומתה המדעית ואיכות הפרסום.

ה. ריכוז החלטות עקרוניות של מליאת ועדת לוח המדרוג

1. המרה של מאמרים מקצועיים בלוח המדרוג של ארכיאלוגים חוקרים מתמחים

1.1. מבוא:

חלק מהארכיאלוגים ברשות העתיקות מתמחים בנושאים מסוימים עליהם הם מתבקשים לעיתים קרובות לכתוב מאמר מקצועי עבור דו"חות חפירה של עמיתיהם, וזאת בנוסף לפרסום מחקרים שלהם. מאמרים אלה הם חלק מדו"ח החפירה וכתובתם היא תנאי להשלמת הדו"ח ומסירתו לפרסום. מטרת מסמך זה היא לציין תחומי ההתמחות השונים, להגדיר את מהות המאמרים המקצועיים ולפרט את הקריטריונים להמרתם.

1.2. הגדרת מאמר מקצועי

מאמר מקצועי יחשב ככזה במקרים הבאים:

1.2.1. מאמר שהחוקר הוא מחברו או אחד ממחבריו.

1.2.2. מאמר המופיע כמאמר עצמאי בפרסום של הרשות או בפרסום מדעי חיצוני, כנספת או כפרק בדו"ח הסופי של החפירה בה מדובר, או ששמו של החוקר מופיע כאחד ממחברי הדו"ח כולו.

1.2.3. אם המאמר מופיע כמאמר עצמאי תהיה הכוונה אליו בדו"ח החפירה.

1.3. קריטריונים להמרת מאמרים

בהתייחס למאמר המקצועי, החישוב לצרכי ההמרה יתבסס על גודל המאמר וכן על מבנהו ומרכיביו על פי הדירוג הבא:

1.3.1. מאמר קטן - בעיקרו הוא מאמר טכני הכולל הצגת נתונים מבלי להתייחס לדיון. אורכו עד 10 עמודים (דפי A4), מודפסים ברווח כפול. 3 מאמרים קטנים = חפירה קטנה.

1.3.2. מאמר בינוני הוא מאמר שיש בו בצד הצגת הנתונים גם דיון מדעי (סינתזה), אורכו 11-29 עמודים (דפי A4 ברווח כפול). 1 מאמר בינוני = 1 חפירה קטנה. (2 מאמרים בינוניים = חפירה בינונית).

3

1.3.3. מאמר גדול - הוא מאמר שיש בו דיון מדעי מורחב וסינתזה, אורכו 30 עמודים ומעלה (דפי A4 ברווח כפול). 1 מאמר גדול = 1 חפירה בינונית (2 מאמרים גדולים = 1 חפירה גדולה).

1.3.4. מונוגרפיה - במקום מונוגרפיה ניתן להכיר ב 6-8 פרסומים בהתאם לגודלם, מורכבותם, וחלקו של הכותב המרכזי בהם, על פי קביעה פרטנית של ועדת לוח המדרג.

1.3.5. באפשרות ועדת המדרג להעביר את המבקש מלוח מדרג של החופרים ללוח המדרג של החוקרים, כאשר יוכח לחברי הוועדה שהמבקש התמחה בנושא מסוים ופרסומיו האחרונים עוסקים במחקר של נושא מסוים.

1.4. ארכיאולוגים חוקרים מתמחים

ארכיאולוגים המתמחים בנושאים ייחודיים, למשל כלי צור, טביעות רודיות, קרמיקה של התקופה האסלאמית הקדומה וימי הביניים, יחולו עליהם הכללים שבמסמך זה. תחומי ההתמחות יעודכנו מעת לעת, באישורה של ועדת לוח המדרג.

2. הגדרות לפרסומים עבור לוח המדרג של החוקרים

2.1. לוח מדרג של חוקרי ענף מטבעות (16 בדצמבר 1999).

חוקרי ענף מטבעות נכללים במסגרת לוח מדרג לפי מטלות של חוקרים. הפרסומים הנדרשים מחוקרים אלה יסווגו בהתאם להגדרות כדלהלן:

2.1.1. רשימה - תכלול קטלוג של זיהוי מטבעות בלבד (ברשימה לא יופיעו 3 המרכיבים הכלולים במאמרים סינתטיים, כפי שיפורטו בהמשך). רשימה = $\frac{1}{2}$ פרסום.

2.1.2. מאמר סינתזה קטן - יכלול קטלוג של זיהוי מטבעות, ובנוסף לכך דיון שיתפוס 2-5 עמודים ושבו תהיה:

2.1.2.1. התייחסות למשמעות הארכיאולוגית - סטריגרפית של הממצא.

2.1.2.2. התייחסות לטיפוסים או וריאנטים (אם יש כאלה) בין המטבעות, ומשמעותם הנומיסמטית של אותם טיפוסים או וריאנטים.

2.1.2.3. התייחסות להבנת מכלול דו"ח המטבעות כתוצאה מתיפרוסתם על פני התקופות השונות. מאמר סינתזה קטן = 1 פרסום.

2.1.3. מאמר סינתזה גדול - יכלול קטלוג של זיהוי מטבעות, ובנוסף לכך דיון שיתפוס 5 עמודים ומעלה, ושיכלול את שלושת המרכיבים שפורטו לעיל. מאמר סינתזה גדול = 2 פרסומים.

2.2. לוח מדרג של חוקרי פטרוגרפיה (16 במאי 2000)

הלוח יהיה צמוד ללוח המדרג של חוקרי ענף מטבעות, אך במקום "רשימה" יש לשנות את הפרסום הקטן ביותר ל"דו"ח פטרוגרפי". בהתאם לכך:

1 דו"ח פטרוגרפי = $\frac{1}{2}$ פרסום ;
1 מאמר נושאי (מאמר סינתזה קטן) = 1 פרסום ;
1 מאמר סינתזה גדול = 2 פרסומים.

2.3. לוח מדרוג של חוקרי זכוכית וצור

2.3.1. מאמר זעיר – רשימה עצמאית (כנספת לדו"ח סופי). מאמר זעיר = $\frac{1}{4}$ פרסום. תוקן
כנדרש לפי הערת גרינהוט מיום: 13/3/2018.

2.3.2. מאמר קטן – רשימה עצמאית בעל אופי קטלוגי כנספת לדו"ח בעתיקות (2-4
עמודים, כוללים 21 לוחות). מאמר קטן = $\frac{1}{2}$ פרסום.

2.3.3. מאמר בינוני – מאמר עצמאי נלווה לדו"ח בעתיקות (5-15 עמודים, כולל 2-6
לוחות). מאמר בינוני = 1 פרסום.

2.3.4. מאמר גדול – מאמר עצמאי על מכלול עשיר של כלים, מחפירה גדולה, או מאמר
סינתזה (16 עמודים ומעלה). מאמר גדול = 2 פרסומים.

2.4. לוח מדרוג חוקרי קרמיקה

חוקרי קרמיקה ייחשבו כחוקרים לצורך מדרוג ויחולו עליהם הכללים של חוקרי זכוכית. חוקרים
אלה חייבים לכלול במטלות רמה ג' גם מונוגרפיה אחת.

3.6