

הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 31 לחודש אוגוסט 2015

בין

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

(להלן: "המוסד")

מצד אחד

לבין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסנקורן, ויו"ר הסתדרות עובדי המדינה, מר אריאל יעקבי, ויו"ר ועד עובדי הסניפים, מר ירון צרפתי ומחזיק תיק הביטוח הלאומי בהסתדרות עובדי המדינה, מר אורי אלפרין;

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני

והואיל:	ובמוסד מפותחת מערכת מחשוב חדשה "פרויקט תב"ל";
והואיל:	ובמוסד מיושמים מעת לעת שינויי חקיקה וניתנות הנחיות לביצוע משימות ו/או הנחיות לאופן ביצוע העבודה השוטפת;
והואיל:	ובמוסד פועלים לשיפור השירות לטובת המבוטחים;
והואיל:	והמוסד מבקש לבצע פיילוט בועדות ערר;
והואיל:	והמוסד מעביר את הטיפול בגביית חובות מזונות הוצל"פ לרשות האכיפה;
והואיל:	והצדדים ניהלו משא ומתן בקשר להשלכות העניינים האמורים לעיל, והגיעו להסכמות אותן הם מבקשים לעגן בהסכם זה;

לפיכך, הוסכם בין הצדדים כדלהלן:

1. תחולה

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

ככל שיועסקו בסניפי המוסד (להבדיל מהמשרד הראשי) עובדים אשר משכורתם תחושב על פי ההסכמים הקיבוציים החלים על הדירוגים: המהנדסים, האחיות או המשפטנים, יחול הסכם זה גם עליהם.

א. (1) 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100.

2. פרויקט תבל

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

3. שינויי חקיקה

הוסכם על הקמת מנגנון ביצוע בעניין שינויי חקיקה ו/או שינויי תקנות ו/או שינויים בעקבות פסיקה (להלן: "שינויי חקיקה"), אשר יפעל כדלקמן:

3.1. בשלב ההיערכות המקדמי, ועוד לפני הורדת ההנחיה לסניפים לביצוע שינוי החקיקה שהתקבל, אגף ארגון ותהליכי עבודה במוסד יבחן את שינוי החקיקה שהתקבל ואת השלכות הנובעות ממנו על תנאי עבודתם של עובדי הסניפים.

3.2. מסקנות אגף ארגון ותהליכי עבודה, בעניין השלכות שינוי החקיקה על תנאי עבודתם של העובדים, יובאו לדיון בוועדה משותפת בין הנהלת המוסד לבין ועד עובדי הסניפים.

3.3. ככל שיוחלט בוועדה המשותפת כי לשינוי החקיקה השלכות מהותיות על תנאי עבודתם של העובדים, ינהלו הצדדים משא ומתן על השלכות הנובעות משינוי חקיקה זה.

4. שיפור השירות

העובדים יהיו שותפים פעילים בצוותי העבודה במסגרת שיפור השירות לאזרח, ככל שיידרש. בנוסף, העובדים יבצעו את כל המשימות המנויות בנספח 2 להסכם זה.

5. הנחיות לביצוע

הנהלת המוסד מעבירה מעת לעת הנחיות לביצוע משימות ו/או הנחיות לאופן ביצוע העבודה השוטפת (להלן: "הנחיות לביצוע"), לטובת ייעול ושיפור השירות ככל שיועברו הנחיות לביצוע יפעלו הצדדים על פי המנגנון המפורט להלן:

5.1. לפני הורדת ההנחיות לביצוע לסניפים, תיבחן הנהלת המוסד את ההנחיות ואת השלכות הנובעות מהן על תנאי עבודתם של עובדי הסניפים.

5.2. ככל שהנהלת המוסד תסבור כי השלכות ההנחיות לביצוע על תנאי עבודתם של העובדים אינן מהותיות, אזי ההנחיות לביצוע ירדו לסניפים, והעובדים יבצעו אותן כחלק מעבודתם השוטפת.

5.3. ככל שהנהלת המוסד תסבור שהשלכות ההנחיות לביצוע על תנאי עבודתם של העובדים מהותיות, אזי ההנהלה תיבחן כיצד יש לתת ביטוי להשלכות אלו, הכל לפי הצורך והעניין. לאחר שההנהלה תסיק את מסקנותיה, ירדו ההנחיות לביצוע לסניפים, והעובדים יבצעו אותן כחלק מעבודתם השוטפת.

5.4. בכל מקרה, ככל שלאחר הורדת ההנחיות לביצוע לסניפים יהיו לוועד העובדים הערות ו/או הסתייגויות בנוגע להשלכות ההנחיות לביצוע על תנאי עבודתם של העובדים, יועבר הנושא לדיון בוועדה משותפת של הנהלת המוסד ושל ועד העובדים, אשר תדון בהשלכות הנובעות מההנחיות

של
ה
ל
ל

לביצוע על תנאי עבודתם של העובדים. זאת, תוך שהעובדים ממשיכים בביצוע ההנחיות בפועל.
5.5. הועדה המשותפת תדון בהשלכות הנובעות מההנחיות לביצוע על תנאי עבודתם של העובדים במשך תקופה של עד 30 ימים. ככל שלא התקבלה הסכמה כל צד ישמור על זכויותיו.

6. העברת טיפול בנושא גביית חובות מזונות הוצל"פ

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

7. פיילוט ועדות ערר

המוסד לביטוח לאומי יבצע פיילוט בוועדות ערר בסניפי הצפון המפורטים בנספח 3, לתקופה של 24 חודשים מיום תחילת הפעלת הפיילוט בפועל - קרי, יום הפסקת ביצוע ועדות הערר בסניפים ותחילת הפעלתן אצל המפעיל החיצוני (להלן: "תקופת הפיילוט"). במהלך תקופת הפיילוט כאמור יועבר הטיפול בוועדות ערר של סניפי הצפון לטיפולו של גורם חיצוני. העובדים יבצעו את הפעולות הנדרשות לצורך קיום וועדות הערר מול הגורם החיצוני, וזאת לטובת הצלחת הפיילוט.

שישה חודשים לפני סיום הפיילוט, וככל שהנהלת המוסד לא החליטה להחזיר את הטיפול בוועדות הערר למצב שהיה קיים בטרם החלת הפיילוט, יחל משא ומתן בין הנהלת המוסד לוועד הסניפים והסתדרות עובדי המדינה בנוגע להשלכות העתידיות של הפיילוט על העובדים המפורטים בנספח 3 בלבד.

אם לאחר 4 חודשים מתחילת המו"מ לא הגיעו הצדדים להסכם בעניין זה, תתכנס ועדת מעקב, בהשתתפות מנכ"ל המוסד ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, או מי מטעמם, במטרה להגיע להסכמות בנוגע להשלכות העתידיות של הפיילוט על העובדים המפורטים בנספח 3 בלבד. במידה שלאחר 24 חודשים מתחילת הפיילוט לא יגיעו הצדדים להסכמות, יימשך המו"מ, לכל היותר, שישה חודשים נוספים (להלן: "התקופה המוארכת"). בתקופה זו יימשך הפיילוט, וזאת עד לקבלת החלטת וועדת המעקב.

במהלך תקופת הפיילוט וכן התקופה המוארכת, ככל שתוארך, עובדי הסניפים אשר מכהנים כמזכירי ועדות ערר, ואשר שמוותיהם מופיעים בנספח 3, יהיו זכאים לתגמול כמפורט בנספח 3.

בכל מקרה בו תחליט הנהלת המוסד על החזרת הטיפול בוועדות הערר לסניפי הצפון, לרבות במהלך תקופת הפיילוט, יחזרו העובדים לבצע את עבודתם בוועדות ערר במועד שייקבע על ידי המוסד ובהתאם למתכונת הנהוגה במוסד באותה עת. העובדים לא יעלו כל דרישות חדשות בגין עצם החזרת הטיפול בוועדות הערר כאמור בסעיף זה.

מובהר, כי בכל מקרה לא יהיה זכאי העובד לכפל תשלומים - הן בגין ביצוע ועדות ערר בפועל והן לפי צוי הקבוע בנספח 3 להסכם זה.

8. סקר עמדות עובדים

מל
6
1
1
1

העובדים ישתפו פעולה באופן מלא בביצועי סקר פנימי אנונימי וולונטרי בין עובדי הסניפים, בעניין סקרי שירות, עמדות עובדים ושביעות רצונם.
בטרם ביצוע הסקר יוצג הסקר לוועד הסניפים.

9. מענק חד פעמי

- העובדים בסניפים יהיו זכאים למענק חד פעמי בגובה של עד 8,781 ₪.
העובדים יהיו זכאים למענק שישולם בשלוש פעימות בהתאם לאמור להלן:
- 9.1. עובד המועסק במוסד חצי שנה במועד חתימת הסכם זה יהיה זכאי לפעימה ראשונה בסך של 2,927 ₪ בחודש הראשון שלאחר חתימת ההסכם.
- 9.2. עובד המועסק במוסד לפחות חצי שנה לפני מועד תשלום הפעימה השנייה ואשר מועסק במוסד בחודש אפריל 2016, יהיה זכאי לפעימה שנייה בסך של 2,927 ₪ במשכורת המשולמת בגין חודש 4/2016. עובד אשר היה מועסק במוסד לפחות חצי שנה ופרש מעבודתו במוסד במהלך התקופה שבין מועד חתימת ההסכם עד למועד תשלום הפעימה השנייה, יהיה זכאי לחלק היחסי של התשלום, כשהתשלום ישולם לו במועד פרישתו.
- 9.3. עובד המועסק במוסד לפחות חצי שנה לפני מועד תשלום הפעימה השלישית ואשר מועסק במוסד בחודש יוני 2017, יהיה זכאי לפעימה שלישית בסך של 2,927 ₪ במשכורת המשולמת בגין חודש 6/2017. עובד אשר היה מועסק במוסד לפחות חצי שנה ופרש מעבודתו במוסד במהלך התקופה שבין מועד תשלום הפעימה השנייה ועד למועד תשלום הפעימה השלישית, יהיה זכאי לחלק היחסי של התשלום, כשהתשלום ישולם לו במועד פרישתו.

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

מובהר, כי המענק אינו בגדר שכר עבודה לכל דבר ועניין, ולפיכך לא יובא בחשבון לצורך חישוב השכר החודשי, שכר השעה הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים והפרשות סוציאליות מכל סוג, למעט הפרשות לקופת גמל לקצבה בשיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי החזר הוצאות, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בעניין המעבר לפנסיה צוברת מיום 3.3.99 (5% הפרשות מעביד; 5% הפרשת העובד אשר תנוכה ממשכורתו).

10. מיצוי תביעות

- 10.1. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות הצדדים בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, לתקופה של 24 חודשים מיום חתימת הסכם זה.
- 10.2. לעניין העניינים המוסדרים בסעיפים 2 ו-9 להסכם זה, הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות הצדדים. היה ולא יסתיימו שלבי פרויקט תבל המוסדרים בהסכם זה במהלך תקופה של 48 חודשים מיום חתימת הסכם זה לא יחול המיצוי בעניין השלכות הימשכות שלבי פרויקט תבל האמורים מעבר לתקופה של 48 חודשים מיום חתימת הסכם זה.
- 10.3. למען הסר ספק, מיצוי התביעות אינו חל על שלבים או חלקיהם של פרויקט תבל אשר אינם

Ne
S.
10

מוזכרים בסעיף 2.

10.4. לעניין העניינים המוסדרים בסעיף 7 להסכם זה, הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות הצדדים וזאת בגין תקופת הפיילוט או התקופה המוארכת ככל שתוארך.

11. שקט תעשייתי

11.1. הצדדים מתחייבים כי עד לתום התקופה של 24 חודשים מיום חתימת הסכם זה, לא ינקטו צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה וזאת לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

11.2. על אף האמור בסעיף 11.1, השקט התעשייתי לעניין שלבי פרויקט תבל שהוסדרו בסעיף 2 להסכם זה יהיה לתקופה של 48 חודשים מיום חתימת הסכם זה.

11.3. בכל הנוגע לעבודה על השלבים של פרויקט תבל אשר אינם מוסדרים בהסכם זה, תחול ההתחייבות לשקט תעשייתי. לתקופה של 30 חודשים מיום חתימת הסכם זה, ומבלי לגרוע בהוראת סעיף 10.3 לעיל.

11.4. לעניין העניינים המוסדרים בסעיף 7 להסכם זה, תחול ההתחייבות לשקט תעשייתי עד לסיום הפיילוט או עד לתום התקופה המוארכת, ככל שתוארך.

11.5. ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרוז על-ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות הסכם מסגרת, או ברמה הדירוגית, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

12. ביטול סכסוכי עבודה

כל סכסוכי העבודה הנוגעים לעובדי המוסד לביטוח לאומי בסניפים נכון ליום חתימת הסכם זה בטלים עם החתימה על הסכם זה.

למען הסר ספק, ימשיכו לחול כל סכסוכי העבודה ברמה הארצית והדירוגית וכן ימשיכו לחול הסכסוך הכללי במשק מיום 18.11.14, והסכסוך הכללי במשק מיום 12.8.15.

13. ועדת מעקב

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

14. הסכם זה בא בעקבות המכתבים מיום 31.8.15 שנשלחו על ידי הצדדים לרבות נספחיו.

- מכתב ממנכ"ל המוסד לסגן הממונה על השכר בנושא כוונות חודשיות.
- מכתב ממנכ"ל המוסד לסגן הממונה על השכר בנושא שינויי תקינה ודרגות אישיות.
- מכתב ממנכ"ל המוסד לסגן הממונה על השכר בנושא מסלול קידום מקצועי.
- מכתב ממנכ"ל המוסד ליו"ר ועד עובדים סניפים בנושא יישום פרויקט תב"ל ופיילוט וועדות ערר.
- מכתב ממנכ"ל המוסד ליו"ר הסתדרות עובדי המדינה בנושא העברת טיפול בתחום גביית חובות

מ.מ. י.ל. 11

מזונות הוצל"פ.

הצדדים יגישו לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, בס"ק 14-02-1719, הודעה משותפת לפיה לאור החתימה על הסכם קיבוצי זה מבקשים הצדדים להורות על מחיקת בקשת הצד בסכסוך קיבוצי, ועל ביטול ההסכמות אליהן הגיעו הצדדים במסגרת ההליך.

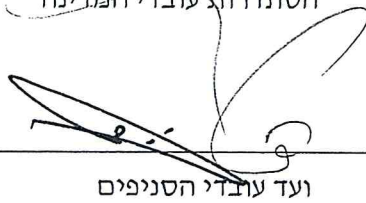
15. הסכם זה כפוף וייכנס לתוקף לאחר אישורו של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


הסתדרות העובדים הכללית החדשה


המוסד לביטוח לאומי


הסתדרות עובדי המדינה


ועד עובדי הסניפים

מ.א.י.ו.
פג"ע יב (ק) 13/11/13


מ.א.י.ו.



ט"ז באלול תשע"ה
31 באוגוסט 2015

לכבוד
מר דיאא אסדי
סגן בכיר לממונה על השכר

הנדון: כוננויות חודשיות

הרינו להודיעכם כי החל ממועד חתימת ההסכם מיום 31.8.15 עובדי הסניפים יהיו זכאים להקצאת כוננויות, כאשר התשלום יהיה בכפוף לדיווח על ביצוע בפועל מדי חודש ובהתאם לכללים הקיימים בתקשייר לעניין זה, כדלקמן:

1. כוננויות אלו יוקצו לעובדים בהתאם לתפקידם. יובהר, כי הכוננויות מוצמדות לתפקיד, ולא לעובד הממלא אותו. כך, עובד יהא זכאי לכוננויות כאמור כל עוד הוא ממלא תפקיד המזכה בכוננויות. כשהעובד יחדל למלא את אותו התפקיד ויועבר ליחידה אחרת, זכאותו לדיווח כוננויות תופסק.
2. עובד סניף בתפקיד מנהל תחום בכיר, יהא זכאי למכסה של 5 כוננויות חודשיות;
3. עובד סניף בתפקיד מנהל תחום/סגן מנהל תחום בכיר/מנהל מחלקה בכיר, יהא זכאי למכסה של 4 כוננויות חודשיות;
4. עובד סניף בתפקיד סגן מנהל תחום/מנהל מחלקה, יהא זכאי למכסה של 3 כוננויות חודשיות;
5. עובד סניף בתפקיד מרכז בכיר/ממונה, יהא זכאי למכסה של כוננות אחת חודשית;
6. עובד סניף בתפקיד מרכז, יהא זכאי למכסה של כוננות אחת חודשית;
7. עובד סניף בתפקיד לוגיסטיקה ברמת מרכז, לרבות בתפקיד מקביל, יהא זכאי למכסה של 2 כוננויות חודשיות;


 בבחנה
 פרופ' שלמה מור יוסף
 המנהל הכללי

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



המנהל הכללי
Director General



ט"ז באלול תשע"ה
31 באוגוסט 2015

לכבוד
מר דיאא אסדי
סגן בכיר לממונה על השכר

הנדון: שינויי תקינה ודרגות אישיות

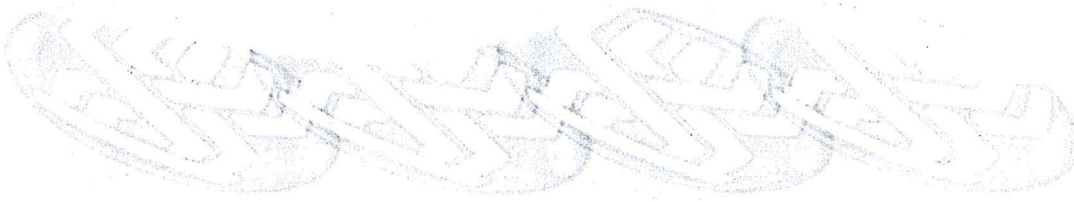
הרינו להודיעכם כי, תוקצה תוספת של 334 שינויי תקינה או דרגות אישיות (להלן – השינויים), מעבר לשינויי התקינה בסך של 2% הקיימים במוסד. הקידום במסגרת השינויים שלעיל יהיה על פי הכללים הקיימים, ובהתאם לשיקול דעתה הבלעדי של הנהלת המוסד.


בבית
פרופ' שלמה מור יוסף
המנהל הכללי

כ"ד
1/12

3.

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



המנהל הכללי
Director General



ט"ז באלול תשע"ה
31 באוגוסט 2015

לכבוד
מר דיאא אסדי
סגן בכיר לממונה על השכר

הנדון: מסלול קידום מקצועי

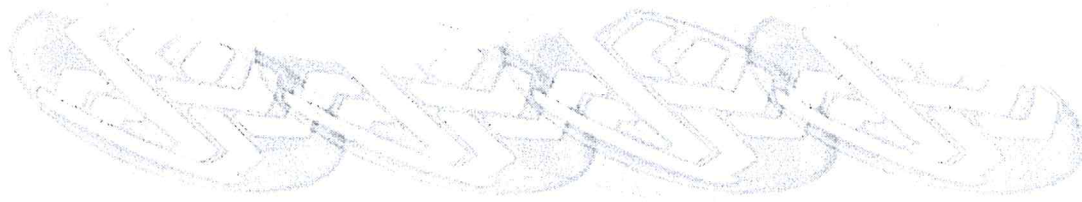
הרינו להודיעכם כי יופעל בסניפי המוסד מסלול קידום עד לרמת מרכז בכיר, כמפורט במסמך או"ש מתאריך 4.11.2014 (להלן: "מסמך או"ש") המצ"ב.


בברכה,
פרופ' שלמה מור יוסף
המנהל הכללי

העתק: מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש
מר גדעון אליאס, חשב המוסד
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש
גב' צילה אלבו, מנהלת אגף א' משכורת
מר ירון צרפתי, יו"ר ועד סניפים

3.5

16



המנהל הכללי
Director General



ט"ז באלול תשע"ה
31 באוגוסט 2015

לכבוד
מר ירון צרפתי
יו"ר ועד סניפים

הנדון: יישום פרויקט תב"ל ופיילוט ועדות ערר

הנהלת המוסד מצהירה כי במסגרת יישום פרויקט תב"ל בסניפים אין בכוונתה לפטר עובדים ו/או לבצע שינוי מבני או ארגוני, כתוצאה מיישום הפרויקט.

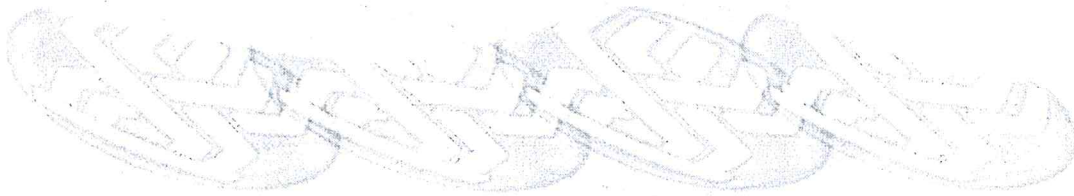
הנהלת המוסד מצהירה כי במסגרת פיילוט ועדות ערר אין בכוונתה לפטר עובדים ו/או לבצע שינוי מבני או ארגוני, כתוצאה מהפיילוט.


בברכה
פרופ' שלמה מור יוסף
המנהל הכללי

העתק: מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש
מר גדעון אליאס, חשב המוסד
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש

י.י. י.י.

י"א אב תשע"ה



המנהל הכללי
Director General



ט"ז באלול תשע"ה
31 באוגוסט 2015

לכבוד
מר אריאל יעקובי,
יו"ר הסתדרות עובדי המדינה

הנדון: העברת טיפול בתחום גביית חובות מזונות הוצל"פ

בהמשך להעברת הטיפול בתחום גביית חובות מזונות הוצל"פ מהמוסד לרשות האכיפה והגבייה, יבצע אגף א"ש בתוך 3 חודשים בחינה, האם בעקבות העברת הטיפול כאמור, קיימות השלכות על שکر העידוד של עובדי המוסד שעסקו בגבייה.


בברכה,
פרופ' שלמה מור יוסף
המנהל הכללי

העתק: מר יוני לאופר, סמנכ"ל משאבי אנוש
מר עוזי ברנע, מנהל אגף א' משאבי אנוש
מר אבי מנשה, סגן ראש מינהל משאבי אנוש
מר ירון צרפתי, יו"ר ועד סניפים

י.י.
7
710

