



הסכם קיבוצי מיוחד
 אשר נחתם ביום 15. בחודש נובמבר 2015

בין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף

ההסתדרות במרחב הנגב

מועצת העובדים המנהליים והטכניים באוניברסיטת בן גוריון

(להלן: "נציגות העובדים")

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957	
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק	
ביום:	15. 11. 2015
ומספרו:	220/2015
שלמה יצחקי, עו"ד הממונה הראשי על יחסי עבודה	

לבין

אוניברסיטת בן גוריון בנגב

(להלן: "האוניברסיטה")

הואיל: והצדדים ניהלו ביניהם משא-ומתן בנוגע לתנאי השכר ותנאי ההעסקה של העובדים

המנהליים והטכניים באוניברסיטה, המועסקים במסגרת ההסכם הקיבוצי;

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות שאותן הם מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי מיוחד זה;

אי לכך הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. כללי:

- 1.1. כותרות במסמך זה הינן לצורכי נוחות בלבד, והן לא ישמשו לפרשנותו.
- 1.2. הוראות הסכם זה הינן בבחינת עסקת חבילה, הכרוכות והשלובות זו בזו.
- 1.3. קבלת אישור הממונה על השכר להוראותיו של הסכם זה מהווה תנאי לתחולתו של ההסכם ולביטול סכסוכי העבודה שהכריזה נציגות העובדים. זאת למעט הוראת סעיף 10 להלן, בעניין תשלום שכר ראוי בגין ימי השביתה החלקית, אשר תיכנס לתוקפה ותבוצע באופן מיידי, בהתאם למועדים הנקובים בה.

2. תוקף ותחולה:

2.1. הסכם זה חל על כל עובדי הסגל המנהלי והטכני באוניברסיטת בן גוריון ושלוחותיה בבאר שבע או מחוצה לה, למעט על עובדי קמפוס אילת של האוניברסיטה, וזאת בכפוף ומבלי לפגוע בהסכמים החלים על עובדי קמפוס אילת.

למען הסר ספק יובהר כי הסכם זה חל על העובדים המועסקים במסגרת ההסכם הקיבוצי לסגל המנהלי והטכני באוניברסיטה, ואין לו תחולה על חבר סגל אחר, עובדי הוראה, מורים, עובדים המועסקים לפי שעות, ועובדים המועסקים על-פי חוזים אישיים וחוזים מיוחדים.

2.2. הסכם זה יעמוד בתוקף מיום 1.1.2015 ועד יום 31.12.2018

2.3. בכל מקרה של שוני או סתירה בין הוראה מהוראות הסכם זה לבין הוראה מהוראות הסדרים ו/או הסכמים קיבוציים אחרים החלים על הצדדים ו/או נוהגים וכיובי ועל אף האמור בכל הוראה או סעיף של אותם הסכמים והסדרים קודמים בין הצדדים, יגברו הוראות הסכם זה בכל העניינים המוסדרים בו.

3. מיצוי תביעות

3.1. הוראות הסכם זה ממצות את תביעות הצדדים זה מזה לתקופה שעד 31.12.2017.

3.2. למען הסר ספק, מובהר כי לא יתקיים כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר או הטבות שכר כלשהן, לגבי העובדים, בעד תקופת הסכם זה.

3.3. האמור בפרק זה לא יחול לגבי ניהול משא ומתן בדבר חידוש הסכם קיבוצי (מסגרת) במגזר הציבורי.

3.4. למען הסר ספק יובהר, כי החל מיום 1.1.2018 יהיו הצדדים רשאים להעלות דרישות ו/או תביעות ביחס לתקופה שלאחר תום תוקפו של ההסכם, והכל מבלי לפגוע בהתחייבותם לשקט תעשייתי, המפורטת להלן.

4. שקט תעשייתי

4.1. מבוטלים בזה כל סכסוכי עבודה שהוכרו או שהודעו על ידי נציגות העובדים עד ליום חתימת הסכם זה.

4.2. הצדדים מתחייבים כי החל 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 לגבי העניינים המוסדרים בהסכם זה.

4.3. למען חסר ספק, מובהר כי ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרוז על-ידי ההסתדרות ברמה הארצית, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

5. תוספת מיוחדת:

5.1. כלל העובדים עליהם חל הסכם זה יהיו זכאים לתוספת שכר שקלית בסך 450 ₪ (ברוטו) לכל עובד במשרה מלאה - להלן: "תוספת מיוחדת". על התוספת המיוחדת לא יהיו הפרשות לפנסיה. עובד המועסק בחלקיות משרה, יקבל את החלק היחסי של התוספת בהתאמה לחלקיות משרתו. התוספת לא תהווה חלק משכרם הקובע של העובדים, ובכלל זה לעניין הפרשות לפנסיה. התוספת לא תהווה בסיס לכל תוספת שכר ולכל הטבה אחרת הקיימת במועד חתימת הסכם זה, וכן לא תהווה בסיס לתוספת שכר ולהטבה אחרת שייקבעו לאחר חתימת הסכם זה אלא אם ייקבע במפורש אחרת. למען חסר ספק, התוספת לא תובא בחישוב מענק פרישה, בחישוב חסכונית וכן לא תובא בחישוב הבסיס להפרשות לקרן השתלמות. על אף האמור לעיל, התוספת תהווה חלק מהשכר הקובע לצורך השלמה לפיצויים עפ"י ההסכם הקיבוצי מיום 23.12.90 (2.33%). בגין התוספת המיוחדת יבוצעו הפרשות לקופת גמל ולפוליסת פרט (בלבד).

לעניין שכר מינימום מוסכם כי התוספת לא תובא בחשבון בחישוב שכר המינימום לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. למען חסר ספק, התוספת תובא בחשבון לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה-2015 (להלן: "הוראת השעה"), והיא מהווה "תוספת מוחרגת" עפ"י הוראת השעה.

התוספת המיוחדת לא תובאנה בחשבון לחישוב ערך שעה. מוסכם כי אם ייקבע שיש להביא בחשבון את התוספת המיוחדת לעניין חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, יופחת בהתאמה גובה התוספת רטרואקטיבית מהמועד בו תיכלל התוספת בערך שעה לעבודה נוספת, באופן שלא תוטל על האוניברסיטה עלות נוספת, מעבר לעלות החלה בגין התוספת על פי המוסכם בהסכם זה.

5.2. הזכאות לתוספת הינה ממשכורת חודש ינואר 2015 (אשר שולמה בתחילת חודש פברואר 2015).

5.3. "תוספת מיוחדת" תעודכן בהתאמה לשיעור עדכון השכר על פי הסכמי השכר הכלליים במגזר הציבורי.

5.4. עם אישורו של הסכם זה על-ידי הממונה על השכר במשרד האוצר וכניסתו לתוקף, ישולמו הפרשים רטרואקטיביים בגין התקופה שהחל ממשכורת ינואר 2015 ואילך.

6. בדיקת מתח דרגות:

6.1. מנכ"ל האוניברסיטה מקיים בדיקה של התאמת מתחי הדרגות בתפקידים שהדרגה המרבית המוגדרת להם היא עד דרגה 11.

- 6.2. הבדיקה האמורה תסתיים בתוך 3 חודשים ממועד חתימת ההסכם, ממצאיה ותוצאותיה יוצגו למועצת העובדים.
- 6.3. על פי טענת מועצת העובדים, העובדים במתח הדרגות הנמוך ביותר באוניברסיטה (8-6) (להלן: מתח הדרגות התחילי) יכולים להגיע – לאחר קבלת דרגות אישיות – לדרגה מקסימלית נמוכה יותר מזו שקיימת בכל האוניברסיטאות. האוניברסיטה מתחייבת, כי אם יתברר בבדיקה שאין אף אוניברסיטה בה הדרגה המקסימלית של עובד במתח הדרגות הנמוך ביותר זהה למתח הדרגות התחילי שבאוניברסיטת בן-גוריון בנגב, יעודכן מתח הדרגות התחילי בהתאם, תוך דגש על העובדים ברמות השכר הנמוכות.

7. עובדים ארעיים

- 7.1. האוניברסיטה מצהירה כי לאחר אישור הסכם זה, בתוך פרק זמן שלא יעלה על 45 יום מהמועד כאמור, תבצע בחינה אד-הוק, כך שעובדים ארעיים אשר מועסקים מעל 36 חודש נכון למועד הבחינה ייקלטו למעמד קביעות. המנגנון האמור בסעיף זה יוחל על עובדים שבמועד הבחינה מועסקים 24 חודש באוניברסיטה, וזאת בחלוף 24 חודש ממועד הבחינה.
- 7.2. האמור לא יחול על משרות שמבחינה מהותית הינן ארעיות או פרויקטאליות ו/או על עובדים שיוחלט על ידי האוניברסיטה להפסיק את העסקתם בכפוף לכל דין.
- 7.3. אין באמור כדי לשנות את הוראות ההסכמים החלים על הצדדים לעניין מתכונות העסקה ו/או את פרשנותם (לרבות הסכמי 1990, 2008).

8. סיום העסקה מחמת אי התאמה:

- 8.1. כל צד שומר על טענותיו בהתייחס לנושא שבכותרת.
- 8.2. על אף האמור בסעיף 8.1 לעיל מוסכם כי לא תהיה מחלוקת בין הצדדים לעניין אפשרות לסיים העסקתם של שלושה עובדים בתקופה שעד לתום חמש שנים מיום כניסת הסכם זה לתוקף, מכוחו של סעיף זה, מחמת היעדר התאמה.
- 8.3. על אף האמור בהוראות ההסכמים שבין הצדדים לעניין הליך סיום העסקה, לעניין סיום העסקה כאמור בסעיף 8.2 יתנהל הליך מזורז, כך שבהיעדר הסכמה של מועצת העובדים לסיים העסקה יחול המנגנון ליישוב חילוקי דעות כללי האמור בסעיפים 9.3 ו-9.4.

9. יישוב חילוקי דעות בנושאים שונים

- 9.1. ניוד עובדים –

9.1.1.1. הדיון בין ההנהלה לבין מועצת העובדים בעניין ניוודו של עובד, לפי סעיף 31 (לרבות סעיפים 31.1 עד 31.6) להסכם הקיבוצי מיום 23.12.1990, יימשך עד 21 יום מיום פניית ההנהלה לנציגות העובדים.

9.1.2. בהעדר הסכמה – תועבר המחלוקת להכרעת בורר דן יחיד בהתאמה להוראות סעיף 9.4 להלן.

9.2. הליכי משמעת –

על אף האמור בתקנון המשמעת החל על הצדדים, יגברו ההוראות הבאות:

9.2.1. בקשת האוניברסיטה לקבוע כי עובד עבר עבירת משמעת ולהטיל עליו סנקציה משמעתית תידון, בשלב ראשון, בין סמנכ"ל משאבי אנוש (או נציג מטעמו) לבין יו"ר מועצת העובדים (או נציג מטעמו). הדיון בשלב זה לא יארך יותר מחודש ימים, מיום שנמסרה למועצת העובדים הבקשה בצירוף כל החומר הרלוונטי לעניין לדעת סמנכ"ל מש"א. הדיון יכלול גם קיום בירור ו/או שימוע עם העובד הרלוונטי, וכל בירור נוסף שהגורמים המקיימים את הדיון סבורים שהוא נדרש. תהיה לצדדים הסמכות להטיל כל עונשים מהעונשים שוועדת המשמעת מוסמכת להטיל.

9.2.2. בהעדר הסכמה, יתקיים הליך משמעת בפני וועדת משמעת בת 3 חברים: נציג הנהלת האוניברסיטה; נציג מועצת העובדים ונציג ציבור. מי ששימש בבירור כאמור בסעיף 9.2.1 לעיל, לא ישמש כחבר במושב וועדת המשמעת, כאמור בסעיף זה.

9.2.3. נציגי ציבור המוסכמים על הצדדים:

9.2.3.1. עמית אקטיב

9.2.3.2. השופט בדימוס יוסף רבי

9.2.3.3. מר נחמיה חסיד

9.2.3.4. גב' תגית פאר

9.2.4. אחת לשנה, ובמידת הצורך, יעודכנו שמות נציגי הציבור המוסכמים על הצדדים. נציג הציבור בוועדת המשמעת ייבחר לפי סדר הרשימה, כך שהצדדים יפנו אל הנציג הראשון ברשימה, ואם נבצר ממנו להשתתף בוועדה יפנו אל הבא אחריו, וכיו"ב. התקיימה וועדת משמעת בה לקח חלק נציג ציבור מסוים, יפנו הצדדים בפעם הבאה שבה יש צורך בקיום וועדת משמעת אל נציגי הציבור האחרים, בהתאם לסדר הופעתם ברשימה.

9.2.5. למען הסר ספק יובהר, כי הדיון בוועדת המשמעת הינו סופי ולא תהיה ערכאת ערעור לענייני משמעת.

9.2.6. הצדדים הסכימו ביניהם להוסיף לרשימת העונשים האפשריים שקבועה בתקנון המשמעת, כך שתכלול גם עונשי ביניים, בפועל או על תנאי, כדלקמן:

9.2.6.1. הורדה בדרגה לפרק זמן שייקבע או לצמיתות;

9.2.6.2. הרחקה מהעבודה ללא שכר לפרק זמן שלא יעלה על 6 חודשים;

9.2.6.3. קנס כספי שלא יעלה על שכר חודש אחד;

9.2.7. תקנון המשמעת יעודכן בהתאמה להוראות סעיף זה.

9.2.8. האמור בסעיף זה אינו גורע מסמכותו של סמנכ"ל משי"א לנקוט בצעדים משמעתיים בהתאם להוראת סעיף 38 (עד 38.4) להסכם הקיבוצי מיום 23.12.1990.

9.3. יישוב חילוקי דעות – כללי –

9.3.1. במקום האמור בסעיף 78.2 להסכם הקיבוצי מיום 23.12.1990, תתקיים בין הצדדים וועדת מעקב בה יהיו חברים מנכ"ל האוניברסיטה ויו"ר הסתדרות המעו"ף.

9.3.2. בהיעדר הסכמה בוועדת המעקב, תועבר המחלוקת להכרעת בורר דן יחיד כמפורט בסעיף 9.4.

9.4. בוררות בפני בורר דן יחיד

9.4.1. בוררות בין הצדדים תתבצע בפני הממונה על יחסי עבודה במשרד הכלכלה.

9.4.2. על אף האמור, נציגות העובדים מביעה הסכמה להעברת הבוררות בין הצדדים, אם תתבקש לכך על ידי האוניברסיטה, לדיון בפני בורר מוסכם. האוניברסיטה תישא בעלות שכר הבורר. אחת לשנה תתעדכן רשימת הבוררים המוסכמים, במידת הצורך; בהיעדר הסכמה על עדכון הרשימה במקרה הצורך או אם אין בורר מתוך הרשימה אשר כשיר וזמין למלא תפקידו כבורר, רשאי כל צד לפנות לביה"ד האזורי לעבודה בבאר שבע על מנת שימנה בורר או בוררים, לפי העניין. בחירת הבורר תיעשה לפי סדר הרשימה. אם נבצר מן הבורר לשמש בתפקיד, יפנו הצדדים לבא אחריו ברשימה. נכון למועד חתימת הסכם זה מוסכמים הבוררים הבאים:

9.4.2.1. הסכם קפיתוס ת"ס ארמון
משאית בית הדיון הארצי/בדימוס/חגית עלי/אוד;

9.4.2.2. נשיא בית הדיון הארצי בדימוס מר סטיב אדלר;

9.4.2.3. עו"ד דן בן-חיים

9.4.2.4. פ.ג.ל. הפקדה סו מור

10. תשלום שכר ראוי בגין שביתה חלקית

10.1. מוסכם בין הצדדים, כי בגין השביתה החלקית שהתקיימה באוניברסיטה החל מיום 18.1.2015, לסירוגין, ישולם שכר ראוי באופן שינוכה משכרו של כל עובד סך של 450 ₪ ברוטו.

10.2. הניכוי יבוצע ב-5 תשלומים שווים בסך 90 ₪ ברוטו כל אחד, החל ממשכורת חודש פברואר 2015 (המשולמת בתחילת חודש מרץ 2015) ובמשך 5 חודשים ברציפות.

11. הסכם זה נחתם בעקבות מכתבו של ארנון בן דוד, יו"ר הסתדרות המעו"ף ואבנר מזרחי, יו"ר מועצת עובדי הסגל המנהלי באוניברסיטה מיום 30.6.15 בעניין תחולת סעיפי השקט התעשייתי ומיצוי התביעות על סעיף 6 להסכם.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

מזכ"ל - ס.פ.ל.
מועצת העובדים

הסתדרות הכללית-מרחב נגב

האוניברסיטה

[Handwritten signature]

הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל
הסתדרות המעו"ף
מינהל עובדי משק ופקידים
ההסתדרות הכללית - הסתדרות המעו"ף