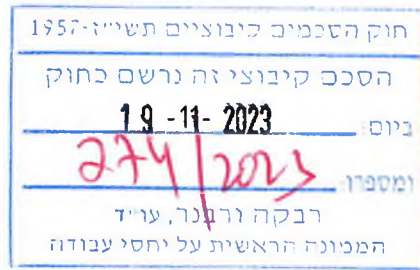


הסכם קיבוצי מיוחד
שנוערך ונחתם ביום 17 ביולי 2023 ;
בין:



האוניברסיטה העברית בירושלים
 הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל
 אוניברסיטת תל-אביב
 אוניברסיטת בר-אילן
 אוניברסיטת חיפה
 אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
 מכון ויצמן למדע

מצד אחד

(כל אחד מיחידיו להלן: "אוניברסיטה" וביחד "האוניברסיטאות")

לבין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה - המיוצגת על ידי יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד ומר גיל בר-טל - יו"ר הסתדרות המעוף ;

מצד שני

(להלן - "ההסתדרות")

הואיל: וביום חתימת הסכם זה נחתם במקביל להסכם זה הסכם קיבוצי (מסגרת) בין ההסתדרות לבין המדינה ומעסיקים ציבוריים נוספים (לרבות האוניברסיטאות) (להלן - "הסכם המסגרת");
והואיל: והוסכם בין האוניברסיטאות לבין ההסתדרות על הסכמות נוספות בהמשך להסכם המסגרת, כפי שיפורטו להלן בהסכם זה;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים, כלהלן:

מבוא

1. המבוא להסכם זה והנספח לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. הכותרות בהסכם זה הן לגופיות בלבד ולא ישמשו ככל מקרה לפרשנותו של ההסכם, הרחבתו או צמצומו.
3. טיוטות של הסכם זה לא ישמשו לכל דבר ועניין, לרבות לא לפרשנותו של הסכם זה.
4. האמור בלשון יחיד גם בלשון רבים ולהפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה וההפך.
5. כל שינוי בהסכם זה יעשה בהסכמת הצדדים, בכתב בלבד.

תחולה ותקופה

6. הסכם זה יחול על כל העובדים המינהליים בשירות האוניברסיטאות, אשר משכורתם מחושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים לגבי כל הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות (להלן: "העובדים").
7. תקופת תוקפו של הסכם זה הינה מיום החתימה של האוניברסיטה על הסכם המסגרת ועד ליום 31.12.2027 (להלן - "תקופת ההסכם").

מסלול מיוחד וחריג לסיום העסקתו של עובד קבוע

8. כל אוניברסיטה תהא רשאית לנקוט בהליך לסיום העסקתו של עד 8 עובדים קבועים בלבד (להלן בפרק זה - "עובד"), וזאת מחמת אי התאמה (נסיבות שאינן משמעת וצמצומים) (להלן - "עילת סיום העסקה") וזאת בהתאם לכללים שיפורטו להלן (להלן - "המסלול המיוחד"):
- 8.1. ככל שהנהלה תבקש לסיים העסקת עובד מסיבות של אי התאמה בהתאם לסעיף זה, תזמין את העובד בכתב להליך שימוע כדין עם העתק לוועד העובדים.
- 8.2. החליטה האוניברסיטה, לאחר השימוע, לאחד השימוע, לסיים את העסקתו של העובד תיתן על כך האוניברסיטה הודעה מנומקת ובכתב לעובד עם העתק לוועד העובדים.

- 8.3. לא התנגד ועד העובדים תוך 7 ימים להודעת האוניברסיטה תהא ההנהלה רשאית להמשיך לפעול לסיום העסקתו.
- 8.4. הודיע וועד העובדים בכתב כי הוא מתנגד להחלטה, תזמין האוניברסיטה את ועד העובדים לדיון בנושא שיתקיים תוך 7 ימים. ועד העובדים יהיה רשאי להעלות הצעות מצידו בדיון כאמור.
- 8.5. הגיעו האוניברסיטה וועד העובדים להסכמה, תחול באותו מקרה אותה הסכמה אשר תועלה על ידי הצדדים על הכתב.
- 8.6. לא הגיעו האוניברסיטה וועד העובדים להסכמה בדיון בניהם כאמור בסעיף 8.4 לעיל, תתקיים ישיבת ועדת מעקב ליישוב חילוקי הדעות בעניין, בה יהיו חברים מנכ"ל האוניברסיטה או מי מטעמו ויו"ר הסתדרות המעו"ף או מי מטעמו. ועדת המעקב תתכנס ותקבל החלטה תוך 7 ימים.
- 8.7. בהעדר הסכמה בוועדת המעקב, תועבר המחלוקת להכרעת בורר יחיד, כמפורט בנספח א'.
9. ככל שאוניברסיטה החליטה לפעול לגבי עובד מסוים בהתאם למסלול המיוחד, עליה להודיע בכתב לנציגות העובדים ולעובד ביחד עם החלטתה לאחר השימוע (ר' סעיף 8.2 לעיל) כי היא פועלת במסגרת המסלול המיוחד.
10. במקרים חריגים תהא האוניברסיטה רשאית לסיים את העסקתו של עובד קבוע במסלול מיוחד מקוצר, שיפורט להלן (להלן: "מסלול מיוחד מקוצר"), וזאת לגבי עד 5 עובדים קבועים בלבד מבין 8 העובדים הקבועים הנוכחים בסעיף 8 לעיל. במקרה כזה יחולו הוראות סעיף 88 לעיל בכפוף לאמור להלן:
- 10.1. במקום האמור בסעיף 8.7 לעיל, בהעדר הסכמה בוועדת המעקב, תהיה האוניברסיטה רשאית ליישם את החלטתה לסיים את העסקתו של העובד וכל צד שומר על זכויותיו במסגרת הסכם זה, וכפוף להוראות השקט והמיצוי החלות על הצדדים.
- 10.2. ההליך במסלול המיוחד המקוצר ימשך עד 30 יום (אלא אם הסכימו הצדדים אחרת). בהעדר הסכמה בוועדת המעקב לפי סעיף 10.1 לעיל, החלטת האוניברסיטה על יישום החלטתה לסיים את העסקתו של העובד, תיכנס לתוקף 14 ימים לאחר מועד הודעת האוניברסיטה להסתדרות על החלטתה כאמור.
11. מובהר כי במידה ולא תסתיים העסקתו של עובד שההנהלה ביקשה לסיים העסקתו, בין אם במסלול המיוחד ובין אם במסלול המיוחד המקוצר, הוא יימנה במכסת שמונת העובדים שההנהלה רשאית היתה לפעול לסיום העסקתם, ולא ניתן יהיה להודיע על פתיחה בהליך לסיום העסקה לפי המסלול המיוחד ו/או המסלול המיוחד המקוצר, לעובד אחר תחתיו. על אף האמור, ביחס לעד עובד אחד מתוך שמונת העובדים כאמור, ככל שלא תסתיים העסקתו עקב הסכמה כמפורט בסעיפים 8.5 או 8.6, אזי עובד זה לא יובא במניין שמונת העובדים שניתן לסיים העסקתם על פי הסכם זה.
12. מובהר כי על האוניברסיטה להודיע לפי האמור בסעיפים 8 או 10 לעיל, לפי העניין, באיזה סוג הליך בחרה וככל שבחירה האוניברסיטה לנקוט בהליך בהתאם לסעיף 8 לעיל (המסלול המיוחד) לא ניתן יהיה לשנות את סוג ההליך לפי סעיף 10 לעיל (המסלול המיוחד המקוצר).
13. למען הסר ספק, עד למיצוי ההליכים כאמור בסעיפים 8 או 10 לעיל, לפי העניין, סיום העסקה לרבות תקופת ההודעה המוקדמת לא ייכנס לתוקף.
14. אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכויותיו של העובד לפי כל דין.
15. מובהר, כי לאחר הגעת כל אוניברסיטה למספר המקסימלי של עובדים שסיימו את העסקתם בהתאם למסלולים שלעיל, תוכל האוניברסיטה לפעול בהתאם למנגנוני סיום העסקה החלים בכל אוניברסיטה, ולא בהתאם למנגנון הקבוע בהסכם זה. למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה, כדי לקבוע האם האוניברסיטה תפעל בהתאם למסלולים שלעיל או בהתאם למנגנונים החלים בכל אוניברסיטה לסיום העסקה וההחלטה בכל מקרה כאמור, תהיה נתונה לאוניברסיטה.
16. למען הסר ספק, האוניברסיטה אינה חייבת לאמץ את המסלולים האמורים בהסכם זה, אך ככל שבחירה שלא לאמץ את המסלולים האמורים תנהג האוניברסיטה בהתאם למנגנוני סיום העסקה החלים בה.
17. האמור בפרק זה יחול על אף האמור בכל הסכם או הסדר אחר החל באותה אוניברסיטה, שעניינו סיום העסקה של עובד קבוע באוניברסיטה, והכל בכפוף לאמור בהסכם זה. למען הסר ספק, אין בהסכם זה כדי לגרוע ו/או לשנות מתנאי סיום העסקה של עובד שפוטר.

תקופת ניסיון

18. ככל שתקופת הניסיון החלה באוניברסיטה לקבלת קביעות במועד חתימת הסכם זה קצרה מ- 22 חודשים, תוארך תקופת הניסיון באותה אוניברסיטה ותעמוד על 22 חודשים. ככל שחלה באוניברסיטה מסוימת תקופת ניסיון הקצרה מ- 22 חודשים, הוראה זו תחול רק לגבי עובדים שייקלטו לעבודה ממועד חתימת הסכם זה.
19. בתום תקופת הניסיון כאמור ייחולו ההסדרים הנוגעים לקביעות החלים בכל אוניברסיטה בעניין זה.

חוזים אישיים

20. בסמוך לאחר חתימת הסכם זה, כל אוניברסיטה תעביר לוועד העובדים את מכסת העובדים בחוזים אישיים ומספר המועסקים בפועל בחוזים אישיים, תפקידם ושיעורם כפי שהיו קיימים ערב הסכם זה וכפי שהם לאחר תחילתו של הסכם זה. הנתון המעודכן של מכסת העובדים בחוזים אישיים ושיעורם יועבר לוועד העובדים כל שנה, במועד קבוע שיוסכם בין הצדדים.

21. אחוז העובדים המועסקים בחוזים אישיים באוניברסיטה, כאמור לעיל, יגדל בהתאם למפורט להלן:

21.1. באוניברסיטה בה אחוז העובדים המועסקים בחוזים אישיים הינו בין 10%-15% יגדל השיעור ב - 0.5% ;

21.2. באוניברסיטה בה אחוז העובדים המועסקים בחוזים אישיים הינו בין 6%-10% יגדל השיעור ב - 1% ;

21.3. באוניברסיטה בה אחוז העובדים המועסקים בחוזים אישיים הינו מתחת ל-6% יגדל השיעור ב - 1.5% .

לדוגמה, אם אחוז העובדים המועסקים בחוזים אישיים הינו 10% הוא יגדל לפי האמור לעיל ל - 10.5% .

22. למען הסר ספק, ההסכמה בפרק זה לא תחול לגבי אוניברסיטה בה אחוז העובדים המועסקים בחוזים אישיים הינו 15% ומעלה.

23. לעניין פרק זה, "אחוז העובדים המועסקים בחוזים אישיים": מספר העובדים המירבי שניתן להעסיק בחוזים אישיים בהתאם להסכמות הקיבוציות הקיימות בכל אוניברסיטה, מתוך העובדים שהגדרתם בסעיף 6 לעיל במשרות תקניות.

24. הגדלת היקף העסקת עובדים בחוזים אישיים כאמור בסעיף 21 לעיל, תתאפשר במסגרת רשימת העיסוקים או המשרות או מגבלות אחרות החלות באוניברסיטה בהתאם להסכמים או הסדרים החלים באוניברסיטה. ככל שאין לגבי האוניברסיטה רשימת עיסוקים או משרות במסגרת הסכם או הסדר כאמור, יגיעו נציגות העובדים והנהלת האוניברסיטה להסכמה בעניין זה או שתאמן האוניברסיטה רשימה מוסכמת כאמור הקיימת באוניברסיטה אחרת, לאחר היוועצות עם נציגות העובדים בעניין, שאם לא כן כל הוראות פרק זה לא יחולו על אותה אוניברסיטה.

25. האמור בפרק זה, לרבות הגדלת אחוז העובדים המועסקים בחוזים אישיים, יחול רק באוניברסיטה בה קיימות הסדרה עם ההסתדרות ו/או וועד העובדים בעניין העסקה בחוזים אישיים ערב חתימת הסכם זה.

26. אין באמור בסעיפים דלעיל כדי להוות הסכמה בכל הקשור להעסקת עובדים בחוזים אישיים בכל אחת מן האוניברסיטאות למעט כמפורט בהסכם זה.

27. ככל שלפי הוראות סעיפים 24 או 25 לעיל הוראות פרק זה לא יחולו על אוניברסיטה, כי אז יחשב הדבר שהנושא המוסדר בפרק זה לעיל לא הוסדר בהסכם זה לגבי אותה אוניברסיטה.

ביטול סכסוכי עבודה, מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

28. בעניין ביטול סכסוכי עבודה, מיצוי תביעות ושקט תעשייתי, יחולו ההוראות שבהסכם המסגרת ולרבות לעניין הנושאים המוסדרים בהסכם זה. על אף האמור, לא יחולו ההוראות בדבר מיצוי תביעות בלבד על המשא-ומתן בנושא תוספת ההתייעלות (בדומה לקיים באוניברסיטת תל אביב).

הוראות נוספות

29. תנאים ותניות שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או הסדרים קיבוציים או התחייבויות אחרות שבכתב או בנחה, יוסיפו להיות תקפים בתקופת ההסכם, אלא אם תוקנו או בוטלו במפורש על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה.


30. וועדה בהרכב של מנכ"ל האוניברסיטה ויו"ר הסתדרות המעו"ף תעקוב אחר ביצוע הסכם זה ותכריע פה אחד בחילוקי הדעות הנוגעים לפרשנותו ויישומו של הסכם זה. למען הסר ספק, סעיף זה לא יפגע ולא יעכב את ההליך הקבוע בסעיפים 8 או 10 לעיל.


31. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.


ולראייה באו הצדדים על החתום:

sc
ההסתדרות

האוניברסיטה העברית בירושלים
ד"ר רפי אבירם
משמח לנשיא ומנכ"ל
הטכנון, מכון טכנולוגי לישראל
10-8-2023


אוניברסיטת תל אביב


אוניברסיטת בר אילן


אוניברסיטת חיפה

טל בן חיים
נונב"ל

אוניברסיטת בן גוריון ~~נגוב~~


פרופ' אלון הרמלין
טנן נשיא למוהלוגסטיים

מכון ויצמן למדע


תמיר קדישי
ראש אנשי מחקר

נספח א' - רשימת הבוררים והסדרת הבוררות

1. עו"ד מירב הלוי
2. השופט בדימוס אייל אברהמי
3. השופטת בדימוס אורנית אגסי
4. השופט בדימוס חיים ארמון
5. השופטת בדימוס דינה אפרתי
6. השופטת בדימוס יפית זלמנוביץ

הבורר ייבחר בהסכמה על-ידי האוניברסיטה וההסתדרות מתוך הרשימה הנ"ל תוך 7 ימים מפניית צד למשנהו בכתב למינוי בורר. במקרה של אי הסכמה בין מנכ"ל האוניברסיטה לבין יו"ר ההסתדרות המעו"ף, ייבחר הבורר לפי הסדר כאמור לעיל. על הבוררות יחולו הוראות חוק הבוררות למעט לעניין שכר הטרחה אשר הוסכם בין הצדדים.

אין באמור לעיל כדי למנוע מההסתדרות ומהאוניברסיטה למנות בורר מוסכם אחר, ששמו אינו מופיע ברשימה הנ"ל ו/או ליישב את המחלוקת בדרך מוסכמת אחרת.

במקרה בו אף אחד מהבוררים המנויים ברשימה לא יאשר כי הינו זמין, רשאי כל צד לפנות כל צד לבית הדין האזורי לעבודה לשם מינוי בורר בהתאם לחוק הבוררות, תשכ"ח-1968. הצדדים ישתפו פעולה, ככל שיעלה הצורך לשנות את הרשימה.