

הסכם קיבוצי מיוחד

שנתם בירושלים ביום 27 לחודש אלול 2019

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
המרכז האקדמי לב (ע"ר) הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 23.06.2019
ומספר: 111/2019
רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

מצד אחד (להלן: "המוסד" או "המרכז");

לבין: ארגון עובדי הסגל האקדמי הבכיר במרכז האקדמי לב

מצד שני (להלן: "הארגון היציג" או "ארגון הסגל הבכיר");

הואיל: וביום 25.08.2013 נחתם הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בין המוסד לבין ארגון הסגל הבכיר (להלן: "הסכם 2011");

והואיל: ונוהל משא ומתן ארצי בין מועצת ארגוני הסגל במכללות האקדמיות הציבוריות ("המועצה") (בידיעת ועדכון נציגויות העובדים הרלבנטיות במכללות האקדמיות הציבוריות) לבין ועד ראשי המכללות האקדמיות הציבוריות ("ור"מ") (בידיעת ועדכון ראשי המכללות), ובאישור ונוכחות נציגי הממונה על השכר במשרד האוצר והוועדה לתכנון ולתקצוב, ומשא ומתן זה הושגת על הנחת המוצא המקובלת של שוויון מהותי בין המכללות האקדמיות הציבוריות;

והואיל: וביום 22.10.2017 נחתם הסכם עקרונות בין נציגויות העובדים לבין ועד ראשי המכללות האקדמיות הציבוריות.

והואיל: והמוסד וארגון הסגל הבכיר ניהלו משא ומתן בדבר הסכם קיבוצי לתקופה שעד יום 31.10.2025 ובגין התקופה כאמור, לצד מתן הטבות נוספות בגין התקופה האמורה;

והואיל: ובתיאום הממונה על השכר במשרד האוצר, סוכם על עריכת שינויים /או תיקונים בהסכם 2011, המפורטים בהסכם זה;

לפיכך, הסכימו הצדדים כדלקמן:**1. כללי**

המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא תשמנה לפרשנותו.

2. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול ממועד תחילתו והלאה על כל חברי הסגל האקדמי הבכיר והמיוצגים על ידי הארגון היציג בכפוף להוראות תחולה ספציפיות, וזאת מבלי לפגוע בהבחנה בין חברי סגל חדשים לבין חברי סגל קיימים כפי שהוגדרו בסעיף התחולה של הסכם 2011.

3. תקופת ותקופת ההסכם

הסכם זה הינו לתקופה ממועד סיום הסכם 2011 ועד ליום 31.10.2025 (להלן – "תקופת ההסכם").

לקראת תום תקופת ההסכם רשאי כל צד להודיע למשנהו על רצונו להכניס שינויים בסעיפיו, בהודעה בכתב אשר תימסר לכל המאוחר עד שלושה חודשים לפני תום תקופתו. לא נמסרה הודעה כאמור, יוארך תקופתו של ההסכם לשנתיים נוספות בכל פעם.

S

N.I

P

X

N.I

P

הסכם זה בא בנוסף להסכם 2011, אלא אם הוסכם אחרת בהסכם זה. במקרה של סתירה בין הוראות הסכם 2011, לבין הוראות הסכם זה כפי שמפורט בסעיפים 4 עד 12 וסעיף 17 דלהלן יחול האמור בהסכם זה.

4. הגדרות

א. "חבר סגל במינוי" בסעיפים 5 ו-9 להלן, למעט: שכר נשיא, שכר סגני נשיא, שכר רקטור, שכר חברי סגל בחל"ת, כאמור בהסכם 2011 - פרק הגדרות, סעיף 3 - "שכר טבלאי".

5. הפחתת חובת ההוראה בגין מחקר וקידום איכות ההוראה

א. לעניין סעיף 4 להסכם 2011, הגדרת "קורס חדש" יהיה: "קורס שלא נלמד במכללה ולא היה משובץ כלל במערכת ואשר נלמד לראשונה, או לחלופין קורס שהמרצה התבקש ללמדו לראשונה. מובהר כי הטבה זו לא תינתן במקרה בו הקורס החדש הוא חלק מתוכנית לימוד חדשה, מסלול חדש או תואר חדש (תואר ראשון או שני)".

ב. סעיף 4' להסכם 2011 ישונה כך שבמקום פריטים 9-2 בו יבואו הפריטים הבאים:

- 2) הקרן תיקרא "קרן שעות מחקר ופיתוח ההוראה".
- 3) בקרן יופקדו 10% משעות ההוראה של חברי סגל במינוי בסעיף 4.
- 4) הקרן תשמש להפחתת שעות ההוראה בגין מחקר ולהפחתת שעות ההוראה בגין פיתוח וקידום ההוראה ושיפור איכות ההוראה. הפחתת שעות ההוראה בגין פיתוח וקידום איכות ההוראה תהיה עד ל 50% מסך היקף השעות המופקדות בקרן.
- 5) הוועדה האקדמית תוכל לאשר למרצים העוסקים במחקר וקידום איכות ההוראה, הפחתת שעות ההוראה בתשלום בהיקף של עד 33% ממשרה מלאה ובלבד שאישורה יינתן לכל היותר ל 30% מחברי הסגל במינוי.
- 6) הוועדה האקדמית תוכל לאשר הפחתה זו בהתאם לתקציב הקרן.
- 7) הוועדה האקדמית תכין תקנון ולוח זמנים אשר יובא לידיעת כל חברי הסגל.
- 8) חבר סגל במינוי יוכל לפנות לקרן לצורך הפחתה בעומס ההוראה בשל פעילות מחקרית ו/או קידום איכות ההוראה אותה הוא מבצע ו/או בגין התנאים שנקבעו בעבר, והכול בכפוף לתכנית מוגדרת ו/או לנסיבות אחרות אותן הוא מבקש להציג בפני הוועדה.
- 9) הפחתת חובת ההוראה כאמור תעשה עד להפחתה של 4 שעות שבועיות ולתקופה של שנה אחת, ובלבד שעומס ההוראה לא יפחת מ - 8 שעות הוראה שבועיות.
- 10) בתום השנה יגיש חבר הסגל לוועדה דו"ח התקדמות אודות הפעילות, אשר אושרה בגינה הפחתת שעות ההוראה.
- 11) אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכותו של חבר הסגל להגיש ברצף של מספר שנים בקשה להפחתה בעומס ההוראה.

6. עידוד השתלמויות

לעניין סעיף 5 להסכם 2011, יובהר, כי תקציב ההשתלמויות לחברי סגל במינוי, יוכל להיות מוקצה גם עבור השתלמויות בתחום פיתוח וקידום איכות ההוראה.

7. שבוע עבודה

שבוע עבודה הוא בן 5 ימים (למשרה מלאה). הוראה ותפקידים נוספים בקמפוס יתבצעו לפחות 3 ימים בשבוע (למשרה מלאה).

8. שכר וזכויות נלוות

החל מיום 1.3.2018, ובמשך כל תקופת הסכם זה, חבר סגל אקדמי במינוי במוסד, שהיקף משרתו 50% ומעלה, יהא זכאי לשכר לפי טבלאות השכר של הסגל הבכיר באוניברסיטאות באותה התקופה, המצורפות להסכם זה (להלן: השכר הטבלאי), בהתאם לחלקיות משרתו, כמפורט להלן:

א. החל מיום 1.3.2018 ישולם שכרם של חברי הסגל האקדמי הבכיר באותה תקופה בהתאם לטבלאות השכר המופיעות בנספח א' להסכם.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

- ב. החל מיום 1.1.2019 ישולם שכרם של חברי הסגל האקדמי הבכיר באותה תקופה בהתאם לטבלאות השכר המופיעות בנספח א'3 להסכם.
- ג. החל מיום 1.9.2019 ישולם שכרם של חברי הסגל האקדמי הבכיר באותה תקופה בהתאם לטבלאות השכר המופיעות בנספח א'4 להסכם.
- ד. החל מיום 1.1.2020 ישולם שכרם של חברי הסגל האקדמי הבכיר באותה תקופה בהתאם לטבלאות השכר המופיעות בנספח א'5 להסכם.
- ה. החל מיום 1.6.2020 ישולם שכרם של חברי הסגל האקדמי הבכיר באותה תקופה בהתאם לטבלאות השכר המופיעות בנספח א'6 להסכם.
- ו. החל מיום 1.1.2021 ישולם שכרם של חברי הסגל האקדמי הבכיר באותה תקופה בהתאם לטבלאות השכר המופיעות בנספח א'7 להסכם.
- ז. החל מיום 1.9.2021 ישולם שכרם של חברי הסגל האקדמי הבכיר באותה תקופה בהתאם לטבלאות השכר המופיעות בנספח א'8 להסכם.
9. גמול הצטיינות – בשנה"ל תשע"ט תקציב גמול הצטיינות יעמוד על 4.5% מהשכר הטבלאי של הסגל במינוי, והחל משנה"ל תש"פ ועד תום תקופת ההסכם על 5% מהשכר הטבלאי של הסגל במינוי.

10. קרן פנסיה ופיצויים

- החל ממועד חתימת הסכם זה, שיעור הפרשות המעביד בגין תגמולים לקרן פנסיה יהיה 7% במקום 6%. שיעור הניכוי בגין חלק העובד בהפרשה לתגמולים יתקן כך שהוא יהיה 6.5% במקום 5%.
- בחר עובד בביטוח מנהלים, אזי השיעור הכולל של הפרשות המעביד בגין תגמולים וביטוח אובדן כושר עבודה לא יעלה על 7.5%, ובלבד ששיעור רכיב תגמולי המעביד לא יפחת מ-5%.
- למען הסר ספק, יתר הוראות סעיף 7 להסכם 2011 יישארו ללא שינוי.

11. מענק חתימת חד פעמי

- חבר סגל קיים המועסק במוסד במועד חתימת הסכם זה ובהיקף של משרה מלאה יהיה זכאי למענק חד-פעמי בגובה של 600 ₪. חבר סגל קיים שאינו מועסק במשרה מלאה יקבל מענק בהתאמה לחלקיות משרתו. תשלום המענק החד פעמי לפי סעיף זה אינו שכר לכל דבר ועניין, לא ייחשב לערך השעה או לעניין פיצויי פיטורים, ולא יבוצעו בגינו הפרשות לפנסיה או לקרן השתלמות.
- המענק החד פעמי ישולם לעובד הזכאי לו במשכורת החודש שלאחר חתימת הסכם זה ולא יאוחר ממשכורת חודש נוסף אחריו.

12. אי תשלום שכר בגין השביתה

- בגין יום השביתה שננקט ביום 22.10.2017 ובימים 21.10.2018 עד 16.11.2018 לא ישלם המרכז שכר לחברי הסגל האקדמי. הניכוי בגין ימי השביתה כאמור ייפרס לשני חלקים, וזאת בתיאום עם ות"ת והממונה על השכר.
- חברי הסגל האקדמי הבכיר שילמדו את השיעורים שהוחסרו בשל השביתה שננקטה מיום 21.10.2018 ועד ליום 16.11.2018, זאת בהתאם לצרכים האקדמיים שיוגדרו ע"י המכללה, יהיו זכאים בגין כל שבוע לימודים שיושלם ל-40% משכרם השבועי הרגיל. על אף האמור, אם יסוכם תחשיב שונה מהמפורט לעיל, בגין השלמת לימודים עקב ההיעדרות מחמת השביתה, לגבי יתר המכללות בהן התקיימה שביתה של הסגל האקדמי הבכיר, חברי הסגל במכללה יהיו זכאים לשכר על פי הגבוה מבין התחשיבים.

13. מועדי תחולה להוראות ההסכם

- הוראות הסעיפים 5, 6, 7, ו-9 להסכם זה יחולו החל מיום 1.10.2018.
הוראת סעיף 8 להסכם זה תחול החל מיום 1.3.2018.

1.10.18

1.3.18

14. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ו/או דרישות חברי הסגל האקדמי ו/או מי מטעמם, לרבות של המועצה המתאמת של ארגוני הסגל האקדמי וארגון העובדים היציג במרכז, למשך תקופת תוקפו של הסכם זה וארגון העובדים היציג במרכז מצהיר שלא יועלו על ידו דרישות נוספות בתקופת ההסכם. לא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות שכר כלשהן בתקופת הסכם זה ובגינה.

הצדדים מתחייבים כי צד אחד או יחידה מיחידותיו לא ינקטו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, ובכלל זה הפרעות, שיבושים, האטות או כיו"ב מכל סוג שהוא, בכל הנוגע לשכר, תנאי העסקה, הטבות כלשהן או כל נושא המוסדר בהסכם זה בתקופת ההסכם.

מובהר כי האמור בסעיף זה מהווה התחייבות לשקט תעשייתי מוחלט על הנושאים המוסדרים בהסכם זה ומיצוי תביעות מוחלט לתקופת ההסכם וזאת כמפורט להלן:

- א. שקט תעשייתי מוחלט ומיצוי תביעות מוחלט ממועד סיום הסכם 2011 עד ליום 31.10.2021.
- ב. בתקופה שמיום 31.10.2021 עד ליום 31.10.2025 השקט התעשייתי המוחלט ומיצוי התביעות המוחלט מותנה בהנחיית משרד האוצר על תחולת טבלאות השכר שיוחלו לגבי הסגל הבכיר באוניברסיטאות באותה תקופה על הסגל הבכיר במכללות.
- ג. היה ומשרד האוצר ינחה את המכללות שלא להחיל את טבלאות השכר שיוחלו לגבי הסגל הבכיר באוניברסיטאות (להלן: "טבלאות השכר") בתקופה שמיום 31.10.2021 עד ליום 31.10.2025 אזי תקופת השקט התעשייתי המוחלט ותקופת מיצוי התביעות המוחלט יהיו כמפורט להלן:

(1) היה וההנחיה של משרד האוצר תהיה לא להחיל את טבלאות השכר שיוחלו באוניברסיטאות מיום 31.10.2021 עד ליום 30.6.2022 (להלן בסעיף קטן זה: "הטבלאות החדשות"), אזי תקופת השקט התעשייתי המוחלט ומיצוי התביעות המוחלט תסתיים 12 חודשים מיום תחולת הטבלאות החדשות באוניברסיטאות.

(2) היה וההנחיה של משרד האוצר תהיה לא להחיל את טבלאות השכר שיוחלו באוניברסיטאות מיום 1.7.2022 עד ליום 31.12.2022 (להלן בסעיף קטן זה: "הטבלאות החדשות"), אזי תקופת מיצוי התביעות המוחלט תסתיים 9 חודשים מיום תחולת הטבלאות החדשות באוניברסיטאות או ביום 30.6.2023, המוקדם מביניהם, ואולם תקופת השקט התעשייתי המוחלט תסתיים כעבור 9 חודשים מיום תחולת הטבלאות החדשות באוניברסיטאות.

(3) היה וההנחיה של משרד האוצר תהיה לא להחיל את טבלאות השכר שיוחלו באוניברסיטאות מיום 1.1.2023 עד ליום 30.6.2023 (להלן בסעיף קטן זה: "הטבלאות החדשות"), אזי תקופת מיצוי התביעות המוחלט תסתיים ביום 30.6.2023 ואולם, תקופת השקט התעשייתי תסתיים כעבור 9 חודשים מיום תחולת הטבלאות החדשות באוניברסיטאות.

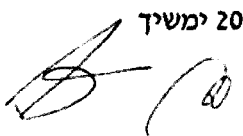
(4) היה וההנחיה של משרד האוצר תהיה לא להחיל את טבלאות השכר שיוחלו באוניברסיטאות מיום 1.7.2023 עד ליום 31.10.2025 (להלן בסעיף קטן זה: "הטבלאות החדשות"), אזי תקופת מיצוי התביעות המוחלט תסתיים ביום תחולת הטבלאות החדשות באוניברסיטאות ואולם, תקופת השקט התעשייתי המוחלט תסתיים בתום 9 חודשים מיום תחולת הטבלאות החדשות באוניברסיטאות.

תנאים ותניות שנקבעו במרכז בהסכמים קיבוציים ו/או בהסדרים קיבוציים ו/או בהתחייבויות אחרות שבכתב ו/או בנהג ואשר נהגו בפועל בין הצדדים ערב תחילת הסכם זה, והכל ובלבד שחלים כדין, יוסיפו להיות תקפים ביניהם בתקופת הסכם זה כפי שנהגו כאמור ומבלי לשנות ממעמדם, אלא אם שונו או בוטלו במפורש או במשתמע על ידי הוראה מהוראות הסכם זה, או אם יוסכם אחרת בין הצדדים זאת מבלי לפגוע בהבחנה בין חברי סגל חדשים לקיימים כהגדרתם בהסכם 2011.

15. סכסוכי עבודה

מבלי לגרוע מן האמור לעיל בנוגע לשקט תעשייתי ולמיצוי תביעות, כל סכסוכי העבודה שהוכרוזו או הודעו בטלים עם החתימה על הסכם זה. הוראות הסכם זה בדבר שקט תעשייתי ומיצוי תביעות יחולו גם לגבי העילות נשוא אותם סכסוכים.

16. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 2 להסכם זה, סעיף ג' לפרק "תחולת ההסכם" בהסכם 2011 ימשיך לעמוד בתוקפו גם במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה.

מ.י.


5
 מ.י.

אין באמור לעיל, כדי לגרוע מזכויות הקיימות להנהלת המרכז מכוח סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, ומסמכיות ות"ת והממונה על השכר במשרד האוצר.

17. ועדת מעקב

הצדדים מקימים בזאת ועדת מעקב שתורכב מיו"ר ארגון הסגל הבכיר ומנכ"ל המרכז. ועדת המעקב תעקוב ותסייע ביישוב חילוקי דעות שיתגלעו בין הצדדים להסכם זה, הנובעים ממנו או הנוגעים לו בתקופת הסכם זה.

החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה כפופות לאישור ות"ת והממונה על השכר במשרד האוצר, בהתאם לסמכויותיהם על פי דין.

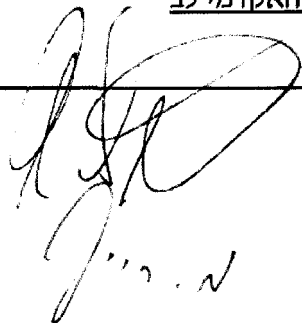
18. אישור ההסכם והחלתו


א. תוקף הסכם זה מותנה באישורו ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר.

ב. הסכם זה יוגש לאחר אישורו וחתימתו כדן לרשם ההסכמים הקיבוציים, לצורך רישומו כהסכם קיבוצי מיוחד.

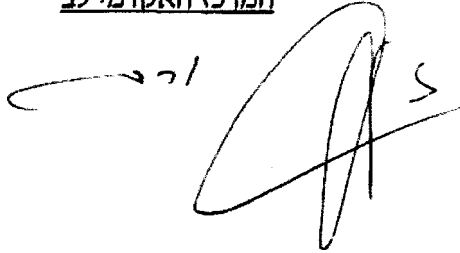
ולראיה, באו הצדדים על החתום:

ארגון הסגל האקדמי הבכיר במרכז האקדמי לב





המרכז האקדמי לב



תאריך: 27/11/2019, 10:00

לכבוד

יו"ר ארגון הסגל האקדמי הבכיר - המרכז האקדמי לב.

הנדון: נושאים נלווים להסכם הקיבוצי

הגדרות למכתב זה:

"הסכם 2011" – ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים בשנת 2011.
 "ההסכם הקיבוצי" – ההסכם הקיבוצי אליו נלווה מכתב זה, ואשר נחתם ביום 22.10.2017.
 27/11/2019

1. עידוד השתלמויות, עידוד מחקר ועידוד איכות ההוראה בנוסף על הסכום האמור בסעיף 5 (א) להסכם 2011, מדי שנה יוקצה תקציב ייעודי לטובת עידוד השתלמויות, עידוד המחקר ועידוד איכות ההוראה. תקציב זה ינוצל על ידי המכללה בהתאם להוראות סעיף 5 להסכם 2011, לפי הפעילות להלן:
 א. משנת תשע"ט, יוקצו 1250 דולר נוספים כפול 80% מהמשרות של חברי הסגל האקדמי הבכיר במינוי, ב. משנת תש"פ, יגדל הסכום הנוסף ל-1875 דולר נוספים כפול 80% מהמשרות של חברי הסגל האקדמי הבכיר במינוי;
 ג. משנת תשפ"ב, יגדל הסכום הנוסף ל-2500 דולר נוספים כפול 80% מהמשרות של חברי הסגל האקדמי הבכיר במינוי;
 ה. התקציב האמור לא יהיה אישי אך ייצבר לייעודו בסעיף זה.

2. שקיפות

"הוועדה האקדמית" (כמשמעותה בסעיף 1.ד.4) להסכם 2011, תפעל על פי קריטריונים קבועים שתפרסם המכללה, וישתתפו בה גם חברי הסגל האקדמי הבכיר. הוועדה הנ"ל תפרסם דו"ח ניצול חצי שנתי, שיצביע על ניצול כל סעיפי ההסכם שעוסקים בוועדת מחקר ויישומו. העתק הדו"ח יישלח לוועד המקומי.

3. קניין רוחני

הנחלת המכללה תגבש נוהל בעניין קניין רוחני, והכל בהתאם לדין ולחלכה הפסוקה ובכפוף להנחיות ות"ת.

4. הוראה שנתית למשרה מלאה

"הוראה שנתית במשרה מלאה" תוגדר כהוראה, סמסטר א' ובסמסטר ב' רצופים באותה שנת לימודים אקדמית לפי צרכי המערכת.

5. אחוז המשרה

מוסד לא יוכל להציע למרצים בהיקף משרה חלקית עבודה בשעות כמורים מן החוץ כתוספת על חלקיות משרתם יותר מחמש שנים. השעות כמורים מן החוץ יתווספו להיקף משרתם החל מהשנה השישית. תחולת ההסכם החדש תהיה מהשנה שבה נוספו לו הקורסים במסגרת השלמת המשרה.

7. הקצאת תנאים נאותים לשיבה לסגל בכיר

התנאים הנאותים יידונו בין נציגות העובדים הרלבנטית לבין הנחלת המכללה, במקרה של חילוקי דעות בין הצדדים בשאלה האם התנאים שהוקצו ע"י הנחלה הינם נאותים תועבר המחלוקת להכרעתו של בורר מוסכם, פרופי יוסף בודנהיימר והכרעתו תהיה סופית.

8. קביעות

תקנון הקביעות הקבוע במוסד ימשיך לחול על חברי הסגל האקדמי הבכיר.

5'

א.1

27.11.19

