

הסכם קיבוצי מיוחד
שנערך ונחתם ביום 9 לחודש יוני 2010

ב ין):
האוניברסיטה הפתוחה
מרחוב רבוצקי 108, רעננה
(להלן - האוניברסיטה ואו ההנהלה ואו האו"פ)

מצד אחד;

לבין):
הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי - הסתדרות המעו"ף
באמצעות הצוות ההסתדרותי בראשות נציג הסתדרות המעו"ף
וועד העובדים המנהליים באוניברסיטה הפתוחה
(להלן - נציגות העובדים)

מצד שני;

חואיל):
והצדדים להסכם זה מעוניינים בפיתוחה, קידומה ושגשוגה של האוניברסיטה, בקיום
יחסי עבודה תקינים בפיתוח וקידום של תנאי העבודה, השכר והתשלומים האחרים;

וחואיל):
והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי;

וחואיל):
וחוסכם על כינון יחסי עבודה קיבוציים באוניברסיטה;

וחואיל):
והצדדים מכירים בצורך לפעול תוך שיתוף פעולה מלא ביניהם למימוש מטרות האו"פ
תוך שמירה על זכויות העובדים וקידום מעמדם כציבור וכפרטים;

וחואיל):
וברצון הצדדים לעגן בכתב את החסכמות אליהן הגיעו;

ולפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

הגדרות

2. "השכר המבוטח" בהסכם זה - משמעו רכיבי השכר הבאים, כפי שהם מופיעים בתלוש השכר: "משכורת"; "תו. שכר חדשי 3.6%"; "טלפון"; "דמי הבראה"; "תוספת תפקיד"; "גמול תשלמות".

תחולת ההסכם

3.1 3. ההסכם יחול על כלל עובדי האו"פ המנהליים.

3.2 מובחר כי ההסכם לא יחול על העובדים הבאים:

3.2.1 חברי חסגל האקדמי הבכיר. 15

16-17-18 3.2.2 מרכזי הוראה ובכלל זה כל עובד מנהלי בכל תפקיד אשר חינו גם בעל שיעור משרה כלשהו כמרכז הוראה.

3.2.3 מנחי האו"פ שאינם עובדים בתפקיד מנהלי באו"פ (אם מנחה או"פ מועסק גם בתפקיד מנהלי יחול עליו האמור בסעיף 3.2.10 להלן).

3.2.4 עובדים בכירים כמפורט בנספח א' וכן כל עובד אשר יועסק בתפקידים נוספים שיוכפפו ישירות לנשיאה/ת, לסגנית הנשיאה/ת ולמנכ"ל.

3.2.5 משגיחים בבחינות.

3.2.6 יועצים אקדמיים אשר אינם מועסקים במשרה חודשית או אשר שיעור העסקתם בייעוץ ובעבודה מנהלית אחרת, אם יש כזאת, נמוך משיעור העסקתם בפעילויות אחרות באו"פ.

3.2.7 3.2.7.1 עורכים לשוניים אשר מועסקים בתפקיד אחר באו"פ שאינו מנהלי ואשר חיקף משרה זו עולה על חיקף המשרה בעריכת לשונית.

3.2.7.2 עורכים לשוניים אשר שכרם צמוד להסכמי שכר חיצוניים או לסולמות שכר חיצוניים.

2.

3.2.7.3 למרות האמור לעיל, ההסכם הקיבוצי יחול על עורכים לשוניים כאמור בסעיפים 3.2.7.1 ו- 3.2.7.2 לעיל אשר יודיעו על רצונם בכך ובכפוף להסכמתם בכתב לוותר על החוזה האישי המסדיר את תנאי העסקתם לרבות ויתור על סעיף ההצמדה הנובע ממנו. למען הסר ספק, יישמר שכרו של העובד ולא יופחת בעת המעבר לתנאים החדשים כאמור בהסכם זה.

3.2.8 מדריכי או מנחי עבודות סמינריוניות.

3.2.9 עובדים המועסקים במשימות מיוחדות קצובות בזמן כדלקמן:

3.2.9.1 על חשבון תקציב חיצוני לתקופת המשימות המיוחדות, ככל שיידרש.

3.2.9.2 על חשבון תקציב האו"פ עד שנה.

3.2.9.3 על חשבון תקציב האו"פ מעל שנה ולא יותר מ- 3 שנים עד 30 איש.

3.2.9.4 ההנהלה תעביר לועד העובדים דיווח שנתי על היקפי המועסקים בקטגוריות השונות.

3.2.10 עובד מנהלי אשר מועסק בתפקיד אחר באו"פ (שאינו מנהלי) ובתנאי שהיקף משרתו המנהלית נמוך מ-60% משרה ושהיקף משרתו המנהלית נמוך יותר משיעור המשרה בתפקידים האחרים.

3.2.11 עובדים נוספים בחוזים אישיים, ובלבד שמספרם לא יעלה על 5% מהעובדים עליהם חל הסכם זה (כולל העובדים המנויים בסעיף 3.2.4 לעיל לרבות בנספח א').

למען הסר ספק, עובדים המועסקים באו"פ במועד חתימת הסכם זה, יועסקו בחוזה אישי רק אם יתמודדו וימונו לאחד מהתפקידים המפורטים בסעיף 3.2.4 לעיל, לרבות בנספח א', או אם יתמודדו וימונו לתפקיד חדש שאינו קיים במועד חתימת הסכם זה והאו"פ החליטה שתפקיד זה דורש איוש בחוזה אישי.

על אף האמור לעיל, עובד שיועבר מתפקיד לתפקיד ביוזמת האו"פ לא יועסק בחוזה אישי אלא אם הסכים לכך.

l.f.

פ.ב.

קבלה לעבודה

4. איוש משרות יעשה על ידי האו"פ באופן המפורט מטה :
- האו"פ תקיים בשלב הראשון הליך פנימי לאיתור מועמדים מקרב עובדי האו"פ ותפרסם על כך הודעה לעובדים במערכת התקשורת הפנימית של האו"פ.
- היה ולא תמצא האו"פ מועמד מתאים מקרב עובדי האו"פ תבצע הליך של איתור חיצוני ותודיע על כך מראש לוועד העובדים. הדרישות לתפקיד בהליך הפנימי והחיצוני יהיו זהות.
- עובדי האו"פ יהיו רשאים להגיש מועמדותם גם בהליך האיתור החיצוני.
- שיקול דעת הממונה יקבע לגבי המועמד הנבחר ובתנאי שאם נמצאו מספר מועמדים שווים בכישוריהם תינתן עדיפות למועמד הפנימי.

כתב מינוי

5. לא יאוחר מ- 60 יום מיום הבחירה תוציא ההנהלה למועמד הנבחר כתב מינוי שיכלול :
- 5.1 שם המשרה, היקף המשרה, קבוצת העיסוק והרמה בתוך קבוצת העיסוק בה התקבל.
- 5.2 תנאים מיוחדים, אם ישנם כאלה.
- 5.3 תאריך חמינוי ותקופת ההעסקה הקצובה, אם ישנה כזאת.
- 5.4 העתק כתב המינוי ישלח במקביל גם לוועד העובדים וככל האפשר לפני תחילת עבודת העובד.

העברת עובד מתפקיד לתפקיד

- 6.1 6. הנהלת האו"פ רשאית, לפי שיקול דעתה, להעביר עובד מתפקיד לתפקיד, בכפוף לאמור להלן בסעיף זה ובלבד ששכרו המבוטח של העובד לא ייפגע, בכל מקרה, עקב ההעברה.
- 6.2 הפסקת מתן תנאים נלווים שהיו קשורים לתפקיד ממנו הועבר העובד כגון רכב, מכסת שעות נוספות, שעות כוננות, טלפון נייד ואינטרנט לא תחשב כפגיעה עקב העברה.
- 6.3 עובד שהשלים 8 שנות עבודה באו"פ ומרגיש עצמו נפגע עקב העברה, יהיה רשאי לערער על ההחלטה, תוך 7 ימים.

ל.ד

י.ב

6.4 הערעור יהיה בפני ועדה, בה יהיו חברים ראש מינהל משאבי אנוש, ראש מינהל נוסף, שאינו מעורב ישירות בהחלטת ההעברה, ונציג ועד העובדים שימונה על ידי ועד העובדים.

הועדה תגיע להחלטה תוך 7 ימי עבודה מיום הגשת הערעור.

6.5 החלטת הועדה תהיה סופית. עם זאת, יהיה יו"ר הועד רשאי לפנות למנכ"ל תוך 7 ימי עבודה לאחר מתן ההחלטה ולבקש ממנו לשנות את החלטת הועדה. החלטתו של המנכ"ל תתקבל תוך 7 ימי עבודה נוספים והיא תהיה סופית.

במקרה של קיום ההליך האמור, בסעיפים קטנים 6.4 ו/או 6.5, העובד לא ינויד לתפקיד החדש עד לסיום הליך הערעור כמפורט לעיל.

תנאי עבודה

סדרי עבודה

7. סדרי העבודה ומתכונת העבודה באו"פ יקבעו על ידי ההנהלה מעת לעת, על פי צורכי העבודה בכפוף ובחתיאם למפורט להלן.

שעות העבודה

8. שבוע העבודה למשרה מלאה הינו בן 42.5 שעות עבודה שבועיות.

שעות עבודה בערבי חג ומועד

9. שעות העבודה בערבי חג ומועד יהיו כמפורט מטה:

9.1 בערב ראש השנה, ערב יום כיפור, ערב פסח וערב שבועות יהיו העובדים חופשיים מעבודה, על חשבון האוניברסיטה.

9.2 יום העבודה של עובדים שידרשו לעבוד בימי חול המועד בסוכות או בחול המועד פסח או בערב יום העצמאות יהיה בן חמש שעות, אך העובדים יהיו זכאים לשכר המשולם בגין יום עבודה מלא.

9.3 תקן שעות העבודה בערב חג סוכות, הושענה רבה וערב שביעי של פסח יהיה 4 שעות למשרה מלאה. העובדים יהיו זכאים לשכר המשולם בגין יום עבודה מלא.

e-d

ה.ב.

- 9.4 יום העבודה של עובדים בנר ראשון של חנוכה יהיה בן חמש שעות, אך העובדים יהיו זכאים לשכר המשולם בגין יום עבודה מלא.
- 9.5 יום העבודה בפורים יהיה בן 5 שעות, אך העובדים יהיו זכאים לשכר המשולם בגין יום עבודה מלא.
- 9.6 חופשות בגין הימים המפורטים בסעיפים 9.2 - 9.5 לעיל, למעט חופשות מרוכזות כמפורט להלן, יחושבו על פי מספר שעות העבודה המפורטות לעיל.

כוננות

- 10.1 10. עובדים שידרשו על ידי ההנהלה לשהות בכוננות, יהיו זכאים לגמול כמפורט בנוהל עבודה בכוננות - הוראת שעה, כפי שיעודכן מעת לעת.
- 10.2 ערך שעת הכוננות לא ישונה אלא בהסכמת הוועד מראש ובכתב.

משמרות

11. עובד המועסק בתפקידים שיוגדרו על ידי ההנהלה כתפקידי משמרות ואשר ישובץ לעבודה במשמרות ערב, קרי - עבודתו מתבצעת בשעות עבודה שמרביתן בתחום המשמרת השניה, יהיה זכאי לתוספת משמרות בשיעור 20% לשכר שעה. שכר השעה בתוספת של 20% יהווה בסיס לחישוב ערך השעה לרבות לשעות נוספות.

חופשה מרוכזת

- 12.1 12. ההנהלה תהיה רשאית לקבוע בהודעה בכתב, אשר תימסר לוועד העובדים לפחות חודש מראש, כי בחול המועד סוכות ובחול המועד פסח יהיו העובדים בחופשה מרוכזת.
- בגין חופשות אלה, יחושבו ימי החופשה לפי מספר שעות העבודה שהעובד היה צריך לעבוד פחות 20%.
- 12.2 ההנהלה תהיה רשאית, על פי צורכי העבודה ובהיוועצות עם הוועד, להוציא את העובדים לחופשות מרוכזות במועדים נוספים ולא יותר מפעמיים נוספות בשנתיים לכל עובד. עובדים שאין להם יתרת חופשה חיוביות ימי החופשה המרוכזת יקוזזו מימי החופשה ההסכמיים העתידיים בלבד (ולא מימי החופשה המגיעים לעובד מכוח חוק חופשה שנתית).

l. f

ר. ב.

עבודה בשעות נוספות

13. על פי הצורך, יעבדו העובדים בשעות נוספות, וזאת באישור של ראש מינהל משאבי אנוש או מי שהוסמך על ידו לפי נוחלי האו"פ.
מובהר, כי לא תשולם תמורה בגין שעות נוספות שיבוצעו ללא אישור.

משרת הורה עובד/ת

14. 14.1 הורה לילד עד גיל שנה, המועסק 6 שעות יומיות לפחות, יעבוד שעה אחת פחות משעות העבודה שנקבעו, בכל יום בו הוא מועסק.
- 14.2 הורה לילד - לרבות הורה מאמץ, המועסק במשרה מלאה, זכאי למכסת עבודה מיוחדת של 40 שעות שבועיות, באחד מהמקרים להלן:
- 14.2.1 הורה לילד יחיד, הנמצא בביתו, ואשר גילו נמוך מ- 12 שנה.
- 14.2.2 הורה לשני ילדים לפחות, הנמצאים בביתו - כאשר גילו של הצעיר ביניהם נמוך מ- 12 שנים.
- 14.3 תנאי לזכאות על פי סעיף זה הוא שבן/בת זוג/ה של העובד/ת עובד אף הוא ואינו מנצל זכות כאמור במקום עבודתו.
- 14.4 הורה חד הורי, שילדיו נמצאים בחזקתו, אלמנה עם ילדים ופרוד/ה עם ילדים, המועסקים במשרה מלאה זכאים למכסת עבודה מיוחדת של 40 שעות שבועיות בשבוע עד שצעיר הילדים יגיע לגיל 12. הזכאות תינתן בכפוף להצהרת העובד/ת.

תוספות שכר

15. האו"פ תשלם תוספת שכר בשיעור 2% רטרואקטיבית ממשכורת דצמבר 2009 באופן ובמועדים המפורטים מטה:
- 15.1 התוספת תשולם על רכיבי השכר הבאים כפי שהם מופיעים בתלוש השכר: "משכורת" ו"תוספת תפקיד".
- 15.2 התוספת תשולם החל ממשכורת חודש יוני 2010 המשולמת בחודש יולי 2010 ולכל המאוחר במשכורת יולי 2010 המשולמת בחודש אוגוסט 2010.
- 15.3 במועד הנקוב בסעיף 15.2 לעיל ישולמו גם ההפרשים בגין התקופה שמחודש דצמבר 2009 ועד תחילת התשלומים השוטפים כאמור לעיל, בגין כל חודש במחירי המשכורת של כל חודש.
- 15.4 התוספת לפי סעיף זה הינה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין חישוב ערך שעה וחישוב הפרשות לקופות הגמל השונות במסלולים השונים.

ל.פ.

2.

קידום שכר

16.1 16. במשכורת חודש נובמבר של כל שנה משנות ההסכם, החל ממשכורת חודש נובמבר 2010, יבוצע קידום שכר בגין אותה השנה הקלנדרית (להלן - שנת הקידום).

16.2 תקציב קידום השכר יהיה בשיעור של 2.5% מעלות השכר כהגדרתה להלן (להלן - תקציב הקידום).

"עלות השכר": השכר המבוטח ברוטו בשקלים חדשים של העובדים עליהם חל הסכם קיבוצי זה בתקופה החל מאוקטובר של השנה הקודמת לשנת הקידום וכלה בספטמבר של שנת הקידום (להלן - שנת התקציב), ובקיוזו תוספות השכר ברוטו בשקלים חדשים אשר ניתנו במהלך שנת התקציב בגין שנים קודמות לשנת התקציב, אם ניתנו כאלה.

למשל: עם משכורת נובמבר 2011 יבוצע קידום שכר בגין שנת 2011, בתקציב של 2.5% מעלות השכר בתקופה החל מאוקטובר 2010 וכלה בספטמבר 2011 (כולל), בקיוזו תוספות השכר ברוטו בשקלים חדשים אשר שולמו בתקופה מאז אוקטובר 2010 ועד ספטמבר 2011 בגין תקופה קודמת לאוקטובר 2010.

16.3 חלוקת התקציב

16.3.1 14% מתקציב הקידום ישמשו לקידומי שכר של עובדים עליהם חל הסכם זה אשר יקבעו על-פי שיקול דעתה הבלעדי של ההנהלה ותוך העברת דווח לוועד על אופן חיישום ברמה המערכתית (לא נתונים אישיים).

ככל שהנהלה לא תקצה בשנה כלשהי מלוא תקציב הקידום שנקבע בסעיף זה, יצורף התקציב הנותר משנה זו לתקציב הקידום המפורט בסעיף 16.3.2 להלן.

16.3.2 86% מתקציב הקידום ישמשו לקידומי שכר של עובדים עליהם חל הסכם זה אשר יקבעו על ידי ההנהלה והועד.

16.3.2.1 לא הגיעו הצדדים להסכמה לגבי אופן חלוקת תקציב הקידום עד לתום חודש ינואר של השנה העוקבת, תינתן במשכורת ינואר המשולמת ב- 1 בפברואר תוספת שכר חד-פעמית לכל אחד מן העובדים בשיעור 6.45% משכרו המבוטח החודשי של העובד (להלן - תוספת השכר החד-פעמית).

תוספת השכר החד-פעמית תהווה בסיס להפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות.

.l.f

.2.7

16.3.2.2 המשיכו הצדדים לדון ולא הגיעו להסכמה לגבי אופן חלוקת תקציב הקידום עד לתום שלושה חודשים נוספים, תינתן במשכורת אפריל המשולמת ב-1 במאי תוספת שכר חד-פעמית נוספת, וכך הלאה מידי שלושה חודשים עד שיגובש הסכם או עד תום תקופת תוקפו של הסכם קיבוצי זה לפי המוקדם.

16.3.2.3 למרות האמור בסעיפים 16.3.2.1 ו-16.3.2.2 לעיל, יהיו הצדדים רשאים לדחות את מועד תשלום תוספת השכר החד-פעמית. הסכמת הצדדים לאמור בסעיף זה תהיה בכתב.

16.3.2.4 הגיעו הצדדים להסכמה ביניהם לגבי אופן חלוקת תקציב הקידום, חלוקת תקציב הקידום תיושם החל מהמועד בו ניתנה תוספת השכר החד-פעמית האחרונה וללא קיזוז רטרואקטיבי של תוספות השכר החד-פעמיות שכבר ניתנו אך במגבלת העלות השנתית הנקובה בסעיף 16.3.2 לעיל.

16.3.3 קידומי השכר בסעיף זה יינתנו כשכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין חישוב ערך שעה וחישוב הפרשות לקופות הגמל השונות במסלולים השונים.

16.4 הסכמי שכר חיצוניים

ככל שבמועד כלשהו יוסכם בין הצדדים להחיל באו"פ הסכם שכר (או הסכמי שכר) שלא נעשו בין הצדדים להסכם זה (להלן - הסכמי שכר חיצוניים), במלואם או בחלקם, תבוצע ההחלה באופן הבא:

בפעם הראשונה

16.4.1 בשנה הראשונה תבוצע השוואה בין עלות הסכמי השכר החיצוניים (במונחים אחוזיים) אותם הוסכם להפעיל, ובגין השנים עברון הם ניתנו (להלן - התוספת החיצונית הראשונה) לבין השיעור המצטבר של 1.5% לכל שנה מלאה או חלק יחסי בגין כל חלק שנה בגינן הופעלו הסכמי השכר החיצוניים (להלן - שיעור הקיזוז מתוך הסכמי השכר בפעם הראשונה).

מהתוספת החיצונית הראשונה, יופחת שיעור התוספת החיצונית בגין שנת 2009 לפני חישוב הקיזוז כמפורט בסעיפים 16.4.2 ו-16.4.3 להלן. דהיינו, התוספת החיצונית בגין שנת 2009 לא תקוזז.

.ל.ב

.ה.ה

- 16.4.2 עמד שיעור הקיזוז מתוך הסכמי השכר בפעם הראשונה על שיעור גבוה מהתוספת החיצונית הראשונה - לא תשולם לעובדים באותה שנה תוספת מכוח הסכמי השכר החיצוניים, והיתרה (להלן - הפער החיובי) תתווסף לשיעור הקיזוז על חשבון הסכמי השכר שתחושב בהתאם לסעיף 16.4.4 להלן.
- 16.4.3 עמד שיעור הקיזוז מתוך הסכמי השכר בפעם הראשונה על שיעור נמוך מהתוספת החיצונית, או שווה לה, והוסכם להפעילה - יתאמו ההנהלה והועד את אופן תשלום ההפרש.

בשנים שלאחר מכן:

- 16.4.4 בשנים שלאחר השנה הראשונה תבוצע השוואה בין עלות הסכמי השכר החיצוניים (במונחים אחוזיים) אותם יוסכם להפעיל, ובגין השנים עבורן הם ניתנו, (להלן - התוספת החיצונית) לבין השיעור המצטבר של 1.5% לכל שנה מלאה או חלק יחסי בגין כל חלק שנה בגינן הופעלו הסכמי השכר החיצוניים והפער החיובי, אם ייוצר (להלן - שיעור קיזוז על חשבון הסכמי שכר).
- 16.4.5 עמד שיעור הקיזוז על חשבון הסכמי השכר על שיעור גבוה מהתוספת החיצונית - לא תשולם לעובדים באותה שנה תוספת מכוח הסכמי השכר החיצוניים, והפער החיובי יתווסף לשיעור הקיזוז כאמור בסעיף 16.4.4 לעיל.
- 16.4.6 עמד שיעור הקיזוז על חשבון הסכמי שכר בשנה הראשונה או בשנים הבאות על שיעור נמוך מהתוספת החיצונית והוסכם להפעילה - יתאמו ההנהלה והועד את אופן תשלום ההפרש.
- 16.4.7 למשל: הוסכם על החלת הסכם שכר חיצוני לשנים 2011 - 2012, ושקבע תוספת שכר בשיעור 2.75%

תוספת קידום שכר לשנים האמורות: 5% ;

שיעור הקיזוז על חשבון הסכמי שכר לשנים האמורות: $3\% (2 \times 1.5\%)$

הפער החיובי המיועד לקיזוז מהסכמי השכר החיצוניים: 0.25%

- 16.4.8 ועד העובדים ינהג בהגינות ובתום לב בבואו לדרוש יישום הסכמי שכר חיצוניים.

ההנהלה תנהג בהגינות ובתום לב בבואה לדון בדרישות הועד כאמור לעיל.

l.b

ג.ב

- 16.4.9 למען הסר ספק, מוסכם כי ככל שיחולו על העובדים צווי הרחבה בעניין תוספת היוקר, תוספת היוקר לא תהווה הסכם שכר חיצוני לצורך האמור בסעיף 16.4 להסכם זה והיא תחול בנוסף לקידום השכר, ככל שתחול.
- 16.4.10 מובהר, כי אין באמור בסעיף 16.4 כדי לחייב את האו"פ להחיל על היחסים בינה לבין עובדיה הסכמי שכר חיצוניים במלואם או בחלקם, זאת מבלי לפגוע בהוראות סעיף 75.2 להלן.
- 16.5 אם תחליט האו"פ לשלוח לעובדים הודעה המבהירה את אופן ההקצאה של תוספות השכר יתואם נוסח ההודעה עם וועד העובדים.
- 16.6 כל האמור לעיל הוא לתקופת תוקפו של הסכם זה, דהיינו קידום השכר האחרון לפי הסכם זה יעשה עם משכורת חודש נובמבר 2013 או לכל היאוחר במשכורת חודש דצמבר 2013.
- למען הסר ספק, מובהר כי לא יבוצע קידום שכר בגין התקופה שמיום 1.1.2014 ועד ליום 30.9.2014 בהסכם זה והנושא יידון במסגרת מו"מ לחידוש ההסכם הקיבוצי.

מענק חתימה

17. במשכורת חודש יולי 2010 המשולמת בחודש אוגוסט 2010 ישולם לעובדים מענק חתימה חד פעמי בסך מרבי של 3,000 ₪ ברוטו לעובד במשרה מלאה.
- עובד המועסק במשרה חלקית יקבל מענק באופן יחסי לחלקיות משרתו.
- עובד שטרם השלים שנת עבודה במועד חתימת הסכם זה יקבל מענק יחסי על פי תקופת עבודתו.
- עובד שמועסק במשרה חלקית וטרם השלים שנת עבודה יקבל מענק יחסי בהתחשב בהיקף משרתו ובתקופת עבודתו.
- המענק לא יהווה שכר לשום דבר ועניין.

גמול השתלמות

18. תקבע ועדה לקביעת קריטריונים לזכאות לגמול השתלמות (להלן - ועדת הגמול). חברי ועדת הגמול יהיו ראש מינהל משי"א, מנהל היחידה המקצועית הרלבנטית או נציג אחר שימונה על ידי ההנהלה, ונציג ועד העובדים שימונה על ידי ועד העובדים. ועדת הגמול תהא מוסמכת להחליט הן בנוגע לקורסים המאושרים לגמול השתלמות והן בנוגע לזכאות עובדים לגמול השתלמות. ועדת הגמול תהא וועדה קבועה שתתכנס אחת לחודש או בנוסף לפי דרישת אחד הצדדים.

ועדת הגמול תגבש את הקריטריונים תוך 3 חודשים ממועד חתימת הסכם זה.

ל.ב

פ.ב

גמול ההשתלמות יהיה בסך של 328 ₪. במידה ותעריף זה יעודכן על ידי החשכ"ל ידון הנושא בין הצדדים.

גמול השתלמות הינו שכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין חישוב ערך שעה, חישוב הפרשות לקופות הגמל השונות במסלולים השונים.

מענק יובל

19.1. עובד מינהלי המועסק באו"פ לפחות 10 שנים בתפקיד מינהלי וצבר ותק של 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים המפורטים בסעיף קטן 19.5 להלן לרבות שירות צבאי, יהיה זכאי לתשלום מענק שנתי חד פעמי בגובה 60% משכרו החודשי כמפורט בסעיף 19.6 להלן.

19.2 מענק יובל ישולם במועד תשלום משכורת ספטמבר בכל שנה לעובדים שערב התשלום השלימו את שנות העבודה הנדרשות בסעיף 19.1 לעיל.

19.3 מענק יובל ישולם יחסית לחלקיות המשרה.

19.4 מענק יובל אינו שכר לשום דבר ועניין.

19.5 רשימת המעסיקים לצורך האמור בסעיף 19.1 לעיל היא:

שירות המדינה, צה"ל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר, שלטון מקומי (עיריות, מועצות מקומיות ומועצות אזוריות), הסוכנות היהודית לארץ ישראל, ההסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל, קרן היסוד, המוסדות להשכלה גבוהה, הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

19.6 שכר לעניין סעיף זה משמעו רכיבי השכר הבאים, כפי שהם מופיעים בתלוש השכר: "משכורת"; "תו. שכר חדשי 3.6%", "גמול תפקיד".

מענק פרישה לגמלאים

20. לעובדים אשר יפרשו לגמלאות לאחר חתימת הסכם זה ישולם מענק פרישה לגמלאות כמפורט מטה.

20.1 המענק ישולם אך ורק לעובדים בעלי ותק של 15 שנה ומעלה שיפרשו לגמלאות בשל הגיעם לגיל הפרישה החוקי או בעקבות אירוע מזכה (נכות או מוות חו"ח).

ע.ב

פ.ב

- 20.2 פורש שהשלים 15 עד 20 שנות עבודה כעובד מנהלי באו"פ יהיה זכאי לקבלת מענק בשווי חודשיים על פי רכיבי השכר המפורטים בסעיף 20.3 להלן.
- פורש שהשלים 20 עד 25 שנות עבודה כעובד מנהלי באו"פ יהיה זכאי לקבלת מענק בשווי 3 חודשים על פי רכיבי השכר המפורטים בסעיף 20.3 להלן.
- פורש שהשלים 25 עד 30 שנות עבודה כעובד מנהלי באו"פ יהיה זכאי לקבלת מענק בשווי 4 חודשים על פי רכיבי השכר המפורטים בסעיף 20.3 להלן.
- פורש שהשלים 30 שנות עבודה ומעלה, כעובד מנהלי באו"פ יהיה זכאי לקבלת מענק בשווי 5 חודשים על פי רכיבי השכר המפורטים בסעיף 20.3 להלן.
- 20.3 שכר לעניין סעיף זה משמעו רכיבי השכר הבאים, כפי שהם מופיעים בתלוש השכר: "משכורת"; "תו. שכר חדשי 3.6%", "גמול תפקיד".
- 20.4 המענק ישולם במועד גמר חשבון או במועד אחר כפי שיוסכם עם ועד העובדים.
- 20.5 חיה ויוסכם בין הצדדים בעתיד על מתן פדיון ימי מחלה, יבוא הסיכום בעניין פדיון ימי מחלה במקום האמור לעיל בסעיף זה.
- 20.6 "פורש" בסעיף זה - גם עובד אשר העסקתו באו"פ הסתיימה בעקבות אירוע מזכה (נכות או מוות חו"ח).

היעדרויות מהעבודה

חופשה שנתית

21. 21.1 מכסת ימי החופשה השנתית לעובד שהחל עבודתו לאחר חתימת הסכם זה תהיה כמפורט להלן בטבלה:

שנה	זכאות ימי חופשה לשנה למועסקים 5 ימים בשבוע	זכאות ימי חופשה לשנה למועסקים 6 ימים בשבוע
ראשונה	13	16
שנייה	15	18
שלישית	17	21
רביעית	19	24
משנה חמישית ואילך	21.67	26

עובדים המועסקים מספר ימים קטן מ- 5 ימי עבודה בשבוע, יזוכו בימי חופשה באופן יחסי למספר ימי עבודתם.

ל.ר

י.ב.

21.2 מכסת ימי החופשה השנתית לעובד שהחל עבודתו טרם חתימת הסכם זה תהיה כמפורט להלן בטבלה:

מספר ימי עבודה בשבוע	זכאות ימי חופשה לשנה
1	4.5
2	8.5
3	13
4	17.5
5	21.67
6	26

ימי חופשה אישית

22. עובד יהיה זכאי לימי חופשה נוספים על המכסה הרגילה על חשבון האוניברסיטה, לרגל האירועים הבאים:

- נישואין - 1 יום
- נישואי בן/בת - 1 יום
- בר/בת מצוה - 1 יום
- הולדת בן/בת - 1 יום.
- ברית/בריתה - 1 יום.

ימי חג ומועד

23. 23.1 ימי החג והמועד באו"פ הם כמפורט להלן: יום אי ויום בי של ראש השנה, יום הכיפורים, יום אי של סוכות, שמיני עצרת (שמחת תורה), יום אי ויום זי של פסח, יום העצמאות ויום שבעות.

23.2 עובדים שאינם יהודים זכאים להחליף את המועדים הנזכרים לעיל במועדים הבאים:

23.2.1 עובדים נוצרים: ראשית השנה (NEW YEAR), יום ההתגלות (EPIPHANY), יום שישי לפני פסחא (GOOD FRIDAY), יום ראשון של פסחא (EASTER SUNDAY), יום שני של פסחא (EASTER MONDAY), עליית ישו השמיימה (ASCENSION DAY), יום ראשון של שבועות (WHIT SUNDAY), יום שני של שבועות (WHIT SUNDAY), חג המולד (CHRISTMAS), יום שני של חג המולד (SECOND DAY) CHRISTMAS.

ל.ב

נ.י

- 23.2.2 עובדים מוסלמים: חג הפסקת צום הרמדאן (עיד אלפיטר) - שלושה ימים, חג הקורבן (עיד אלדחא) - ארבעה ימים, ראשית השנה (מוחרס) - יום אחד, הולדת הנביא (מולד אלנבי) - יום אחד.
- 23.2.3 עובדים דרוזים: חג הנביא שועיב (יתרו) - ארבעה ימים, עיד אלדחא - ארבעה ימים, חג הנביא סבלאן - יום אחד, חג אלחידר (אליהו הנביא) - יום אחד.
- 23.2.4 מובהר, כי עובד זכאי לבחור באחת החלופות המופיעות בסעיף זה או במועדים המפורטים בסעיף 23.1 לעיל, אך אינו רשאי לבחור בשילוב בין שני הסעיפים.

ימי בחירה

- 24.1 24. עובד במשרה מלאה יהיה זכאי להיעדר בתשלום, שלא על חשבון מכסת חופשתו השנתית, בהיקף שעות השווה לשני ימי עבודה מלאים (17 שעות) בכל שנה, מתוך המועדים והארועים המפורטים להלן: צום גדליה, הושענא רבה, צום י' בטבת, תענית אסתר, פורים, שושן פורים, חג המימונה, לייג בעומר, חג הסיגאד, צום י"ז בתמוז, צום ט' באב, יום האישה הבין לאומי (8 למרץ), יום הזכרון לשואה ולגבורה, יום הזכרון לחללי מערכות ישראל, יום הזכרון האישי של קרוב משפחה שנפל במלחמת ישראל או בפעולות איבה וטרור, יום ירושלים, אחד במאי, יום הנצחון על גרמניה הנאצית (9 למאי), כ' בתמוז, יום הולדתו של העובד, ימי בחינה, אי תנוכה, יום פטירת הרצל.
- 24.2 עובד נוצרי יוכל לבחור את ימי הבחירה (באופן האמור בסעיף 24.1) גם מתוך חמועדים המפורטים דלהלן: ערב חג המולד, ערב הפסחא וחג יום הבשורה.
- 24.3 עובד מוסלמי יוכל לבחור את ימי הבחירה (באופן האמור בסעיף 24.1) גם מתוך המועדים המפורטים להלן: ערב עיד אל פיטר, ערב עיד אלדחא ולילית אלמעראגי הנקרא גם לילית אלסרא.
- 24.4 עובד דרוזי יוכל לבחור את ימי הבחירה (באופן האמור בסעיף 24.1) גם מתוך הרשימה להלן: ערב עיד אלדחא וערב עיד נבי שועיב.
- 24.5 עובד המבקש להיעדר ביום בחירה, יבקש מראש את אישור הממונה הישיר.
- 24.6 זכות תהיעדרות בימי בחירה כאמור, לא תהא ניתנת לצבירה או לפדיון.
- 24.7 עובד במשרה חלקית יהיה זכאי לימי בחירה באופן יחסי להיקף משרתו.

ל.פ.

ג.ד.

חופשה ללא תשלום

- 25.1 25. עובד שהשלים חמש שנות עבודה באו"פ כעובד מינהלי יהיה זכאי לחופשה ללא תשלום לתקופה שאינה עולה על שנים עשר חודשים רצופים במקרים הבאים:
- (1) הצטרפות לבן/בת זוג היוצאת/ לחו"ל לשבתון ממוסד אקדמאי מוכר ע"י המל"ג או יוצאת/ לשליחות בחו"ל מטעם המדינה.
- (2) נסיבות אישיות חריגות.
- 25.2 תנאי ליציאה לחל"ת הינו קבלת אישור בכתב מראש מינהל משאבי אנוש.
- 25.3 יציאה לחופשה ללא תשלום מותנית בכך שהעובד לא יועסק בשכר במקום עבודה אחר, אלא אם היציאה לחל"ת הינה על פי סעיף 25.1(1).
- 25.4 שיבוצו של העובד באו"פ עם תום החופשה ללא תשלום שאושרה לו יעשה על פי צרכי העבודה ועל פי שיקול דעת ההנהלה, ומתוך מטרה לשבצו בתפקיד דומה לתפקיד אותו ביצע טרם היציאה לחל"ת.
- מובהר, כי האו"פ אינה מתחייבת להחזיר את העובד שיצא לחופשה ללא תשלום לתפקיד בו שימש טרם היציאה לחל"ת.

מחלה

- 26.1 26. עובד יודיע על היעדרותו מחמת מחלה לממונה עליו לפני או במהלך היום בו היה אמור להתייצב לעבודה. בנסיבות יוצאות דופן שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו ביום ההיעדרות הראשון, יודיע העובד על היעדרותו, בהקדם האפשרי.
- 26.2 עם שובו לעבודה, ימציא העובד אישור רפואי על מחלתו וידווח על כך במערכת הנוכחות.
- 26.3 עובד הנעדר עקב מחלת ילדו ו/או בן משפחתו, יהיה זכאי להיעדרות בכפוף לחוק ועל חשבון מכסת ימי המחלה כקבוע בהסכם זה.
- 26.4 עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לתשלום שכר כדלהלן:
- מכסת ימי המחלה לעובד תהיה בשיעור של שני ימים וחצי בעד כל חודש עבודה.
ימי המחלה הצבורים אינם ניתנים לפדיון, אלא אם יחולו הוראות סעיף 20.5 לעיל.

ל.ד

ר.פ.

עובד יהיה זכאי לקבלת דמי מחלה בשיעור משכורתו הרגיל, לרבות הפרשות לתנאים סוציאליים ולקופות הגמל השונות, כנגד הצגת אישור רפואי, החל מיום המחלה הראשון ועד לניצול מכסת ימי המחלה הצבורה.

למרות האמור לעיל רשאי עובד שחלה ונעדר מעבודתו ואין לו אישור רפואי, להצהיר על כך במערכת הנוכחות. על כך יהיה זכאי לתשלום שכר כאילו הציג אישור. הצהרה זו תינתן ל- 5 ימי מחלה לשנה לכל היותר.

מילואים

27. עובד יקבל משכורת מלאה לרבות הפרשות לקופת גמל בתקופת המילואים. העובד יידע את האו"פ, מייד עם היוודע לו על כך, על יציאתו למילואים ויציג אישור יציאה למילואים.

אבל

28. עובד יהיה זכאי לתשלום בגין ימי אבל כקבוע בצו ההרחבה הרלבנטי.

דמי הבראה

29.1 29. מכסת ימי ההבראה לעובד שתחילת העסקתו לאחר חתימת ההסכם תהיה כמפורט מטה:

עובד שהשלים במועד התשלום שנת עבודה - 8 ימי הבראה
עובד שהשלים במועד התשלום שתי שנות עבודה - 9 ימי הבראה
עובד שהשלים במועד התשלום שלוש שנות עבודה - 10 ימי הבראה
עובד שהשלים במועד התשלום ארבע שנות עבודה - 12 ימי הבראה

29.2 29. מכסת ימי ההבראה לעובד שתחילת העסקתו לפני חתימת הסכם זה תהיה 12 ימים לכל שנת עבודה.

29.3 29. למען הסר ספק, מובהר בזה, כי עובד יהיה זכאי לדמי הבראה, רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה באו"פ. עובד, כאמור, יהיה זכאי גם לחלק היחסי בעבור חלק מהשנה.

29.4 29. דמי ההבראה ישולמו במועד תשלום משכורת יולי מידי שנה.

.c.f

.c.f

נסיעות

30. האו"פ תשתתף בהוצאות הנסיעה של העובדים על פי הקבוע בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.

החזר הוצאות אש"ל ונסיעה בתפקיד

31. החזר הוצאות אש"ל ונסיעה בתפקיד יעשה על פי הקבוע בנוהל אש"ל ונסיעה בתפקיד.

החזר הוצאות ביטוח רכב ורישוי

32. תוך שנה ממועד חתימת הסכם זה, יגבשו הצדדים קריטריונים לקביעת הזכאות להשתתפות האו"פ בהחזר הוצאות ביטוח רכב ורישוי.

ביגוד

33. 33.1 עובדים יהיו זכאים לקבלת דמי ביגוד, בסך 1902 ש"ח ברוטו לשנה (נכון לינואר 2010), יחסית להיקף המשרה. הסכום ישולם לעובד מידי חודש בחודשו כך שכל חודש יקבל העובד 1/12 מהסכום הנ"ל.

סכום זה יעודכן על פי הוראות חוזרי החשב הכללי בנושא קצובת ביגוד.

33.2 עובדים בתפקידים שהוגדרו ע"י ראש מינהל משאבי אנוש המחייבים קצובת ביגוד מוגדלת, יהיו זכאים, מידי שנה, לקבלת דמי ביגוד נוספים בשיעור של 68% מהסכום הנקוב בסעיף 33.1 לעיל, יחסית להיקף המשרה. יובהר, כי עובדים אלו יהיו זכאים גם לתשלום המפורט בסעיף 33.1.

הסכום הנוסף ישולם לעובדים באופן המפורט מטה:
התשלום על פי סעיף קטן זה ישולם ב-2 תשלומים שווים האחד במועד תשלום משכורת נובמבר והשני במועד תשלום משכורת מאי.

טלפון

34. עובדים יהיו זכאים לתשלום עבור 200 פעימות מונה טלפון בחודש, התשלום הינו יחסית להיקף משרה.

ל.ב

ב.ב

ביטוח בריאות וביטוח חיים

35. התנהלה תשתתף במימון ביטוח בריאות משלים לעובד ולבני משפחתו ובביטוח חיים ומחלות קשות כמפורט בנספח ב' להסכם זה. השתתפות ההנהלה מהווה הטבה לעובד ולפיכך תיזקף כהכנסה מידי חודש.

השתתפות זאת תיבדק בכל פעם בו יחודש ההסכם הקיבוצי לאור מצבה התקציבי של האו"פ.

ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

36. 36.1 "קופת גמלי"/"קופת ביטוח" לעניין הסכם זה - כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005.

36.1.1 העובדים יבוטחו בקרן פנסיה צוברת מקיפה החל מיום עבודתם הראשון באו"פ (להלן - ביטוח פנסיוני). אין באמור כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור את קופת הגמל בה יבוטח.

לא בחר עובד בקרן פנסיה, כאמור, יבוטח העובד כברירת מחדל בקרן הפנסיה המקיפה עליה תודיע נציגות העובדים בכתב מעת לעת.

מוסכם כי בחירת קרן הפנסיה תתבצע על ידי נציגות העובדים בהליך שיובא לידיעת ההנהלה.

החפרשות לקרן הפנסיה כאמור תבוצענה עבור כל חודש בגינו זכאי העובד מאת המעביד לשכר, לרבות בגין דמי מחלה, חופשה וכד' ואו עבור כל חודש בגינו זכאי העובד להפרשות על פי כל דין (חופשת לידה וכד'), והכל בשיעורים כדלקמן:

6% מן השכר המבוטח לתגמולים על חשבון האו"פ.

8 1/3% מן השכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון האו"פ, אלא אם ביקש העובד בכתב שהאו"פ תפקיד רק 6% מן השכר המבוטח לקרן הפנסיה ואת היתרה בשיעור 2.33% מהשכר המבוטח לקופת תגמולים לפי בחירתו.

5.5% מן השכר המבוטח - לתגמולים על חשבון העובד

ע.ב

י.ד.

36.1.2 מובהר, כי עובד חדש המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 178 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשס"ה - 2005, תמשיך האו"פ לבטחו בקרן הפנסיה הותיקה, ותעביר את ההפרשות והניכויים המוגדלים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על 20.5% מהשכר המבוטח ובנוסף 2.33% מהשכר המבוטח לקופת תגמולים לפי בחירתו), וזאת החל מהיום הראשון לעבודתו באו"פ. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו באו"פ.

36.1.3 מובהר כי עובד חדש המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה, שיעורי ההפקדה בגינו לקופה לא יפחתו מ-18.33% (8.33% לפיצויים מהשכר המבוטח על חשבון האו"פ + 5% לתגמולים על חשבון האו"פ מן השכר המבוטח + 5% לתגמולים על חשבון העובד מן השכר המבוטח), ובלבד שבנוסף על השיעורים האמורים תשלם האו"פ אף תשלומים למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח, שאינם עולים על 2.5% מהשכר המבוטח.

36.1.4 עובד המעוניין, להגדיל, על חשבון, את הניכויים לקרן הפנסיה או לקופת הגמל/קופת הביטוח כאמור, יודיע על כך בכתב לאוניברסיטה ובכפוף לכל דין האוניברסיטה תיישם את בקשתו תוך, לכל המאוחר, 90 יום ממועד קבלת הבקשה, תוך ניכוי שיעור ההפקדות משכרו, כמבוקש.

36.2 בעת סיום יחסי עובד-מעביד יבואו הפרשות האו"פ לביטוח פנסיוני כמפורט לעיל בהסכם זה במקום מלוא תשלום פיצויי הפיטורים לכל אחד מהעובדים שהחלו עבודתם באו"פ לאחר יום 1.1.2004 בגין כל תקופת עבודתם באו"פ, כך שלא תעשה התחשבות פיצויי פיטורים כלשהי בין האו"פ לבין מי מעובדים אלה בגין כל תקופת עבודתו, והכל לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

לגבי עובדים שהחלו עבודתם באו"פ לפני יום 1.1.2004, יבואו הפרשות האו"פ לקרן הפנסיה (בשיעור 6% או 7.5% מהשכר המבוטח) במקום 72% מפיצויי הפיטורים בגין כל תקופת עבודתם באו"פ, הכל לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

36.3 על אף האמור בכל הסכם או הסדר, הפקדות המעסיק עבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לפרק זה, אינן ניתנות בכל מקרה להחזרה למעסיק. זאת למעט במקרה בו נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין חלוט מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה ומבלי לגרוע מזכות העובד על פי דין לשחרור מלוא הכספים שנצברו לו שאינם פיצויים בקופת הגמל ו/או קופת הביטוח השונות, בכל מקרה. נשללה במלואה או בחלקה זכותו של העובד לפיצויי פיטורים כאמור לעיל, יהיה ראוי העובד להעביר לאו"פ תוך 21 ימים מיום שנודע לו על פסק הדין או מיום שתודיע לו האו"פ על כך בכתב, על פי המוקדם מבין השניים, את סכום הפיצויים שנשללו, ללא ניכוי מס (ברוטו). לאחר שתקבל האו"פ את התשלום היא תשחרר לזכות העובד את פיצויי הפיטורים שבקרן הפנסיה או בקופת הגמל. לא העביר העובד את הסכום במועד המפורט לעיל, יוחזר הסכום לאו"פ ברכיב הפיצויים שבקרן הפנסיה או בקופת הגמל.

C.6

י.ס.

36.4 אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מכל הסדר פנסיוני שחל על העובדים הקיימים ערב חתימת הסכם זה, אשר תנאיו עדיפים על תנאי הסכם זה אלא אם ההסדר נעשה עקב טעות.

קרן השתלמות

37. עובד יהיה זכאי לקרן השתלמות מיום תחילת עבודתו באו"פ כמפורט להלן:

37.1 עובד יהיה זכאי לבחור קרן השתלמות ע"פ שיקול דעתו. לא בחר עובד בקרן השתלמות כאמור, יצורף העובד כברירת מחדל לקרן השתלמות עליה הודיעה נציגות העובדים בכתב מעת לעת. מוטכם כי בחירת קרן ההשתלמות תתבצע על ידי נציגות העובדים ותובא לידיעת ההנהלה.

37.2 ההפרשות לקרן ההשתלמות יעשו מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 37.1 לעיל בשיעור של 2.5% הפרשות עובד ו-7.5% הפרשות אוניברסיטה.

37.3 ההפרשות לקרן השתלמות כאמור תבוצענה עבור כל חודש בגינו זכאי העובד מאת המעביד לשכר, לרבות בגין דמי מחלה, חופשה וכד' ו/או עבור כל חודש בגינו זכאי העובד להפרשות על פי כל דין (חופשת לידה וכד').

37.4 תקרת השכר ממנו יופרשו סכומים לקרן השתלמות לגבי עובדים שהתקבלו לעבודה לאחר חתימת הסכם זה, תהיה גבוהה ב-25% מתקרת מס הכנסה הקבועה בדין לעניין הפרשות מעביד בנושא זה במועד ההפרשה.

מובהר, כי המס בגין ההפרשות מעבר לתקרת מס ההכנסה יחול על העובד.

37.5 עם סיום יתסי העבודה, ישוחררו הסכומים שנגררו בקרן ההשתלמות ליכות העובד (חלק עובד וחלק מעביד על פירותיהם).

לימודים אקדמיים

38. 38.1 עובד ובני משפחתו מדרגת קרבה ראשונה יהיו זכאים לפטור מלא משכ"ל בקורסים אקדמיים באו"פ זאת בהתאם ובכפוף לנוהל הנחות בשכ"ל אקדמי.

38.2 עובד שהשלים שישה חודשי עבודה באו"פ, יהיה זכאי להשתתפות האו"פ בשכר לימוד באוניברסיטאות אחרות, כמפורט מטה:

38.2.1 75% משכר הלימוד ששילם העובד בפועל בגין לימודיו לתואר ראשון.

ל.ר

י.נ.

- 38.2.2 100% משכר הלימוד ששילם העובד בפועל בגין לימודיו לתואר ראשון בפקולטות שאינן נלמדות באו"פ.
- 38.2.3 100% משכר הלימוד ששילם העובד בפועל בגין לימודיו לתואר שני.
- 38.2.4 שכר לימוד לעניין סעיף זה משמעו - שכר לימוד אוניברסיטאי כפי שיפורסם על ידי ות"ת.
- 38.2.5 מובהר, כי ההשתתפות הינה יחסית לחיקף המשרה של העובד. מסכום ההשתתפות ינוכו מסים כחוק.
- 38.3 צוות בהרכב של ראש מינהל משאבי אנוש, ראש מינהל נוסף ונציג תועד ידונו באפשרות למתן פטור מלא או חלקי משכר לימוד לגמלאי האו"פ לצורך לימודים אקדמיים באו"פ.

רווחה

- 39.1 39. הנהלת האו"פ תקבע, מידי שנה, את התקציב המאושר לצרכי רווחה.
- 39.2 אופן חלוקת התקציב ואופן יישום נושאי הרווחה יקבעו על ידי ועדה שתורכב מראש מינהל משאבי אנוש, אחראית הרווחה באו"פ ונציג ועד העובדים המנהליים, הכל במסגרת התקציב המאושר.
- 39.3 מוסכם כי הוועדה תדון באפשרות להקצות תקציב גם לפעילויות רווחה עבור גימלאי האו"פ ובכלל זה השתתפות באירועי האו"פ ושי לחג.

השתלמויות

40. ראש מנחל משיי יקבע בהיוועצות עם ועד העובדים, את היקף ואופן השתתפותם של העובדים בהשתלמויות מרוכזות שאינן יחידתיות ואינן מקצועיות.

פיטורים

פיטורים מחמת אי התאמה

41. 41.1 הנהלת האו"פ רשאית לפטר עובד מחמת אי התאמה, בכפוף לאמור להלן בסעיף זה.
- 41.2 41.2 היה בכוונת האו"פ לפטר עובד מחמת אי התאמה, תודיע לו בכתב על כוונתה זו ותאפשר לו לטעון טענותיו בעניין.

ל.ב

ג.י

עותק מהמכתב ישלח לוועד העובדים.

41.3 החליטה האו"פ לפטר מחמת אי התאמה עובד שהשלים 5 שנות עבודה יהיה העובד רשאי לערער על ההחלטה תוך 7 ימים.

41.4 הערעור יהיה בפני ועדה, בה יהיו חברים ראש מינהל משאבי אנוש, ראש מינהל נוסף, שאינו מעורב ישירות בהחלטת הפיטורים, ונציג ועד העובדים שימונה על ידי ועד העובדים.

הועדה תגיע להחלטה תוך 7 ימי עבודה מיום הגשת הערעור.

41.5 החלטת הועדה תהיה סופית. עם זאת, יהיה יו"ר הועד רשאי לפנות לנשיא/ת האו"פ תוך 7 ימי עבודה לאחר מתן ההחלטה ולבקש ממנה לשנות את החלטת הועדה. החלטת הנשיא/ה תתקבל תוך 7 ימי עבודה נוספים והיא תהיה סופית.

במקרה של קיום החליך האמור, בסעיפים קטנים 41.3 ו/או 41.5, העובד לא יפוטר עד לסיום חליך הערעור כמפורט לעיל.

פיטורי משמעת

42. תוך 6 חודשים ממועד חתימת הסכם זה יגבשו הצדדים נוהל משמעת.

42.2 היה ויעלה צורך בפיטורי משמעת בתקופת הביניים שעד לגיבוש נוהל המשמעת יבוצעו הפיטורים באופן בו מבוצעים פיטורים מחמת אי התאמה כמפורט בסעיף 41 לעיל.

דמי חבר באגודה מקצועית

43. 43.1 עובד המבקש כי האו"פ תשתתף בתשלום דמי חבר לאגודה מקצועית אחת, יגיש בקשה בכתב, אשר תישקל לאור נתוני העובד והצרכים המקצועיים וכן אופי האגודה המקצועית.

43.2 קבלת הבקשה מותנית בהמלצת הממונה הישיר ובאישור ראש מינהל משאבי אנוש ובתנאי שהאגודה המקצועית עוסקת ישירות בתחום האקדמי ו/או המקצועי של העובד.

43.3 בכל מקרה, לא יעלה סכום ההשתתפות של האו"פ בתשלום על הסך המופיע בחוזרי החשכ"ל וכפי שיעודכן מעת לעת. במידה ועדכון תעריף דמי החבר לאגודה כלשהי יהיה חריג, רשאי ראש מינהל משאבי אנוש לשקול את גובה השתתפות האו"פ במקרה כזה.

43.4 האמור בסעיף זה יחול גם על תשלום דמי חבר לעמותה מקצועית.

.ל.ב

.ב.י

עובדים מינהלים במעמד העסקה יומי (לפי שעות)

הגדרות

44. עובד מינהלי על בסיס שעותי (להלן - עובד שעותי) - עובד שהתקבל לעבודה כעובד ששכרו מחושב על בסיס שעות עבודה בפועל.
45. "השכר המבוטח" לצורך חישוב תוספות שכר על פי סעיף 52 להלן עבור עובד שעותי, כמוגדר לעיל בסעיף 44 - משמעו רכיבי השכר הבאים, כפי שהם מופיעים בתלוש השכר: "תעריף לשעה"; "תו. לשכר שעה 3.6%".
46. "השכר המבוטח" לצורך פרק הביטוח הפנסיוני ופיצויי פיטורים על פי סעיף 36 עבור עובד שעותי, כמוגדר לעיל בסעיף 44 - משמעו רכיבי השכר הבאים, כפי שהם מופיעים בתלוש השכר: "שכר לפי שעות"; "תו. לשכר שעה 3.6%"; "תשלום שעות חופשי"; "שעות חג"; "שעות מחלה"; "שעות בחירה"; "שעות יום בחירות"; "שעות הבראה"; "בדיקות רפואיות היריון".
47. מספר שעות עבודה ממוצע ליום לצורך חישוב ימי היעדרויות מדווחות לעובד שעותי כגון: חופשה, מחלה, אבל, מילואים, חגים וכיו"ב (להלן - ערך יום ממוצע) יחושב על פי הנוסחה הבאה:
- מספר שעות העבודה המצטבר ב- 12 החודשים שקדמו למועד ההיעדרות (לא כולל שעות נוספות) לחלק למספר חודשי העבודה בהם הועסק העובד ולא יותר מ- 12 חודשים. התוצאה המתקבלת תחולק ל- 26.

תחולה

48. על עובדים שעתיים יחולו אך ורק הוראות פרק זה להסכם הקיבוצי ולא יחולו עליהם שאר הוראות הסכם קיבוצי זה אלא אם נקבע מפורשות אחרת בפרק זה.

משד העסקה

- 49.1 49. תקופת העסקתם של עובדים שעתיים ביחידות הבאות: תפקידי עזר בארגון בחינות; רכזי מרכזי לימוד; תפקידי קבלת קהל במחלקת מרכז ההרשמה; תפקידי שירות במוקד פניות ללימודים אקדמאים; רכזי קורסים במעל"ה; מוקד פניות מעל"ה; עובדי טלמרקטינג ובוחני לקויות למידה, לא תעלה על חמש שנים.

ל.ב

ל.ב

49.2 בנוסף לאמור לעיל, האו"פ רשאית להעסיק עובדים שעתיים בתפקידים אחרים לתקופה שלא תעלה על שלוש שנים וזאת בהיקף שלא יעלה על 30 משרות בנוסף למפורט בסעיף 49.1 לעיל ובנוסף ל- 7.5 המשרות הקיימות ערב חתימת הסכם זה.

על אף האמור לעיל, יהיה רשאי מנכ"ל האו"פ, אם סבר כי נוצר צורך חריג, לחרוג ממכסה זו לתקופה מוגדרת שלא תעלה על שנה. המנכ"ל ייועץ עם הוועד לגבי משך התקופה והיקף ההעסקה הנדרש בה.

העתק כתב המינוי של עובדים אלה ישלח במקביל גם לוועד העובדים.

49.3 עם תום התקופות המפורטות מעלה או במהלכן, על פי העניין, תסתיים העסקתם של העובדים השעתיים באו"פ.

49.4 האמור בסעיף זה לא יחול על עובדים שעתיים אשר השלימו שנת עבודה באו"פ במועד חתימת הסכם זה.

49.5 על אף האמור לעיל בסעיף זה, במקרים חריגים, יהיה רשאי ראש מינהל משאבי אנוש לאשר העסקתם של עובדים שעתיים לתקופות ארוכות יותר מהתקופות הנקובות בסעיף זה.

תנאי העבודה

סדרי העבודה

50. סדרי העבודה ומתכונת העבודה באו"פ יקבעו על ידי התנהלה מעת לעת, על פי צרכי העבודה בכפוף ובהתאם למפורט להלן:

שעות העבודה

51. שבוע העבודה להיקף של משרה מלאה הינו בן 42.5 שעות עבודה שבועיות.

תוספות שכר

52. האו"פ תשלם תוספת שכר בשיעור 2% רטרואקטיבית ממשכורת דצמבר 2009 באופן ובמועדים המפורטים מטה:

52.1 התוספת תשולם אך ורק על רכיב השכר המופיע בתלוש השכר כ"תעריף לשעה".

.c.b

י.ב.

- 52.2 התוספת תשולם החל ממשכורת חודש יוני 2010 המשולמת בחודש יולי 2010 ולכל המאוחר במשכורת יולי 2010 המשולמת בחודש אוגוסט 2010.
- 52.3 במועד הנקוב בסעיף 52.2 לעיל ישולמו גם ההפרשים בגין התקופה שמחודש דצמבר 2009 ועד תחילת התשלומים השוטפים כאמור לעיל, בגין כל חודש במחירי המשכורת של כל חודש.
- 52.4 התוספת לפי סעיף זה הינה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין חישוב ערך שעה, חישוב הפרשות לקופות הגמל השונות.

קידום שכר

53. עובדים שעתיים אשר יצברו במועד החלת קידום השכר על פי סעיף 16 לעיל ותק של לפחות 3 ועד 5 שנים, יהיו זכאים ככל שיופעל קידום השכר על פי סעיף 16 ובמועד הפעלתו להעלאת תעריף השעה בשיעור של 1.5%.
- על עובדים שעתיים, אשר יצברו ותק של 5 שנים ומעלה, במועד החלת קידום השכר על פי סעיף 16 לעיל, ככל שיהיו כאלה, יחול האמור בסעיף 16 לעיל הן לגבי חישוב תקציב קידום השכר והן לגבי הפעלתו.

מענק חתימה

54. במשכורת חודש יולי 2010 המשולמת בחודש אוגוסט 2010 ישולם לעובדים מענק חתימה חד פעמי בסך מרבי של 3,000 ₪ ברוטו לעובד המועסק 182 שעות עבודה בחודש.
- עובד המועסק בהיקף שעות נמוך יותר מהאמור לעיל יקבל מענק באופן יחסי לחלקיות העסקתו.
- עובד שטרם השלים שנת עבודה במועד חתימת הסכם זה יקבל מענק יחסי על פי תקופת עבודתו.
- עובד שמועסק בחלקיות העסקה (פחות מ- 182 שעות עבודה לחודש) וטרם השלים שנת עבודה יקבל מענק יחסי בהתחשב בחלקיות העסקתו ובתקופת עבודתו.
- המענק לא יהווה שכר לשום דבר ועניין.

בסיס העסקה ותשלום

55. 55.1 שכר העובדים יחושב על בסיס שעתי.

C.6

2.7

- 55.2 שכר השעה של כל עובד יקבע על ידי האו"פ במועד קבלתו לעבודה, ויצוין בכתב המינוי שימסר לעובד.
- 55.3 לשכר השעה שיקבע על ידי האו"פ כאמור בסעיף זה על עדכונו יקרא - "שכר השעה הרגיל".
- 55.4 שכר השעה הרגיל של עובד יעודכן בהתאם לתוספות היוקר, בהתאם לצווי ההרחבה המתפרסמים מזמן לזמן לגבי כלל המשק בעניין זה, הכל בהתאם ובכפוף לצווי הרחבה אלו, לרבות בעניין תקרת השכר שעליו חלה תוספת היוקר.
- 55.5 מכסת שעות העבודה החודשית תקבע ע"י ראש מינהל משאבי אנוש ומכסת שעות העבודה היומית וסדרי העבודה יקבעו על ידי הממונה הישיר וישתנו על פי צורכי העבודה.
- 55.6 השכר ישולם בהתאם לאמור בסעיף 55.2 לעיל ועל פי מספר שעות העבודה שבוצעו בפועל, אושרו על ידי הממונה הישיר ודווחו למערכת.

עבודה בשעות נוספות

56. עבור עבודה בשעות נוספות, על פי הוראות האו"פ, ישולם לעובדים גמול בהתאם לקבוע בהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.
- מובהר, כי עבודה מעבר לשעות העבודה אליהן זומן העובד מראש, תאושר אך ורק אם אושרה על ידי הממונה הישיר.
- למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי להוות אישור לתריגה ממכסת השעות הממוצע החודשי הנקוב בכתב המינוי.

שעות עבודה בערבי חג ומועד

57. שעות העבודה בערבי חג ומועד יהיו כמפורט מטה:
- 57.1 הזכאות לתשלום עבור ימי חג תחל רק לאחר השלמת שלושה חודשי עבודה באו"פ.
- 57.2 בערב ראש השנה, ערב יום כיפור, ערב פסח וערב שבועות יהיו העובדים חופשיים מעבודה, על חשבון האוניברסיטה. העובדים יזוכו במספר השעות כקבוע בסעיף 47 לעיל.

חופשה מרוכזת

- 58.1 58. הנהלה תהיה רשאית לקבוע בהודעה בכתב, אשר תימסר לועד העובדים לפחות חודש מראש, כי בחול המועד סוכות ובחול המועד פסח ישחו העובדים בחופשה מרוכזת.

e.b

70

בגין חופשות אלה, יחושבו ימי החופשה לפי ערך היום המחושב למועד זה פחות 20%.

58.2 ההנחלה תהיה רשאית, על פי צורכי העבודה ובהיוועצות עם הועד, להוציא את העובדים לחופשות מרוכזות במועדים נוספים ולא יותר מפעמיים נוספות בשנתיים לכל עובד.

58.3 העובדים השנתיים לא ישובצו לעבודה בתקופות של חופשה מרוכזת כמפורט לעיל.

משרת הורה עובד/ת

59.1 59. סעיף זה יחול על עובד שעתי שבכתב המינוי שלו, כפי שיעודכן מעת לעת על ידי מינהל משאבי אנוש, נקבע כי יעבוד בהיקף של 42.5 שעות שבועיות במועד הרלבנטי לסעיף זה (להלן - עובד שעתי המועסק במשרה מלאה).

59.2 הורה לילד עד גיל שנה, המועסק בתקן המשרה שלו הוא 6 שעות יומיות לפחות, יעבוד שעה אחת פחות משעות העבודה שנקבעו, בכל יום בו הוא מועסק.

59.3 הורה לילד - לרבות הורה מאמץ, המועסק במשרה מלאה, זכאי למכסת עבודה מיוחדת של 40 שעות שבועיות, באחד מהמקרים להלן:

59.3.1 הורה לילד יחיד, הנמצא בביתו, ואשר גילו נמוך מ- 12 שנה.

59.3.2 הורה לשני ילדים לפחות, הנמצאים בביתו - כאשר גילו של הצעיר ביניהם נמוך מ- 12 שנים.

59.4 תנאי לזכאות על פי סעיף זה הוא שב/בת זוגה של העובד/ת עובד אף הוא ואינו מנצל זכות כאמור במקום עבודתו.

59.5 הורה חד הורי, שילדיו נמצאים בחזקתו, אלמנה עם ילדים ופרודה עם ילדים, המועסקים במשרה מלאה זכאים למכסת עבודה מיוחדת של 40 שעות שבועיות בשבוע עד שצעיר הילדים יגיע לגיל 12. הזכאות תינתן בכפוף להצהרת העובד/ת.

היעדרויות מהעבודה

חופשה שנתית

60.1 60. כללי החופשה השנתית, הנוגעים לניצול ימי החופשה השנתית, לצבירת ימי חופשה, ליתרה שלילית של ימי חופשה, לפדיון ימי חופשה בזמן עבודה ולפדיון ימי חופשה בסיום יחסי עבודה, יהיו בכפוף למפורט בנוהלי האוניברסיטה וכפי שיעודכנו מעת לעת.

60.2 מכסת ימי החופשה השנתית (מחושבת בשעות) לעובדים שנתיים שהחלו עבודתם באו"פ לפני חתימת הסכם זה תחושב לפי ערך יום ממוצע כפול 1.58 בגין כל חודש עבודה.

C.f

C.f

60.3 מכסת ימי החופשה השנתית (מחושבת בשעות) לעובדים שעתיים שיחלו עבודתם באו"פ לאחר חתימת הסכם זה, תהיה כמפורט להלן בטבלה בגין כל חודש עבודה:

זכאות למכסת ימי חופשה			
זכאות בשעות לחודש לפי ערך יום מחושב	זכאות מלאה - בסיס לחופשה		
	לחודש	לשנה	
1.16 X ערך יום ממוצע	1.16	14 ימים	שנה ראשונה
1.33 X ערך יום ממוצע	1.33	16 ימים	שנה שנייה
1.58 X ערך יום ממוצע	1.58	19 ימים	שנה שלישית

ימי חג ומועד

61. ימי החג והמועד באו"פ הם כמפורט בסעיף 23 להסכם קיבוצי זה.

ימי בחירה

62. עובד יהיה זכאי להיעדר בתשלום, שלא על חשבון מכסת חופשתו השנתית, בהיקף שעות השווה ליחס שבין שיעור משרתו לשני ימי עבודה מלאים במועדים ובאופן המפורטים בסעיף 24 לעיל להסכם זה.

מחלה

63. 63.1 עובד יודיע על היעדרותו מחמת מחלה לממונה עליו לפני או במהלך היום בו היה אמור להתייצב לעבודה. בנסיבות יוצאות דופן שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו ביום ההיעדרות הראשון, יודיע העובד על היעדרותו, בהקדם האפשרי.

63.2 עם שובו לעבודה, ימציא העובד אישור רפואי על מחלתו וידווח על כך במערכת הנוכחות.

63.3 עובד הנעדר עקב מחלת ילדו ו/או בן משפחתו, יהיה זכאי להיעדרות בכפוף לחוק ועל חשבון מכסת ימי המחלה כקבוע בהסכם זה.

ע.ב

ע.ב

63.4 ימי המחלה שיצברו לזכות עובד שעתי יחושבו כמפורט מטה :

זכאות מלאה בשעות	זכאות מלאה בימים	
	לשנה	לחודש
1.5 X ערך יום ממוצע	18	1.5

63.5 ימי המחלה ניתנים לצבירה על פי הוראות חוק דמי מחלה.

63.6 ימי המחלה הצבורים אינם ניתנים לפדיון.

63.7 עובד יהיה זכאי לקבלת דמי מחלה, לרבות הפרשות לקופות הגמל השונות, על פי מספר הימים הקלנדריים עליהם דיווח, כשהוא מוכפל בערך יום ממוצע שלו וכנגד הצגת אישור רפואי, החל מיום המחלה הראשון ועד לניצול מכסת ימי המחלה הצבורה.

63.8 למרות האמור לעיל רשאי עובד שחלה ונעדר מעבודתו ואין לו אישור רפואי, להצהיר על כך במערכת הנוכחות. על כך יהיה זכאי לתשלום שכר כאילו הציג אישור. הצהרה זו תינתן ל- 4 ימי מחלה לשנה, לכל היותר, לעובד שהחל עבודתו לפני חתימת הסכם זה ו- 3 ימי מחלה לשנה, לכל היותר, לעובד שהחל עבודתו לאחר חתימת הסכם זה.

מילואים

64. בגין תקופת מילואים יהיה העובד זכאי לתשלום כחוק.

העובד יידע את האו"פ, מייד עם היוודע לו על כך, על יציאתו למילואים ויציג אישור יציאה למילואים.

אבל

65. עובד יהיה זכאי לתשלום בגין ימי אבל כקבוע בצו ההרחבה הרלבנטי.

תנאים נלווים

דמי הבראה

66.1 66. עובדים שעתיים שהחלו עבודתם באו"פ לפני מועד חתימת הסכם זה, יהיו זכאים לדמי הבראה לפי הפירוט הבא :

ימי זכאות	ותק בשנים
7	3-1
8	10-4
10	11-15
11	19-16
12	20

ע.ב

י.פ.

למען הסר ספק, מובהר בזה, כי עובד יהיה זכאי לדמי הבראה, רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה באו"פ. עובד, כאמור, יהיה זכאי גם לחלק היחסי בעבור חלק מהשנה.

66.2 עובדים שעתיים שהחלו עבודתם באו"פ לאחר מועד חתימת הסכם זה, יהיו זכאים לדמי הבראה על פי הקבוע בצו ההרחבה לעניין השתתפות המעביד בהוצאות הבראה, הן לגבי מספר ימי הזכאות והן לגבי תעריף יום הבראה.

66.3 תשלום בגין דמי הבראה יחושב כמפורט מטה:

מספר ימי הזכאות של העובד יוכפל בתעריף ליום הבראה. התוצאה תחולק ל- 12 חודשים. התוצאה המתקבלת תחולק ל- 182 שעות וכך יתקבל התעריף לשעה. התוצאה, התעריף לשעה, תוכפל במספר שעות העבודה עבורן שולמה משכורת (למעט בגין שעות נוספות) ב- 12 החודשים שקדמו למועד תשלום דמי הבראה.

לימודים אקדמיים

67.1 .67 עובד שעתי שהחל עבודתו לפני חתימת הסכם זה ובני משפחתו מדרגת קרבה ראשונה יהיו זכאים לפטור משכ"ל בקורסים אקדמיים באו"פ זאת בהתאם ובכפוף לנוהל הנחות בשכ"ל אקדמי.

67.2 עובד שעתי שהחל עבודתו לאחר חתימת הסכם זה יהיה זכאי לפטור משכ"ל בקורסים אקדמיים באו"פ וזאת בהתאם ובכפוף לנוהל הנחות בשכ"ל אקדמי.

למען הסר ספק מובהר כי בני משפחתו של עובד כאמור לא יהיו זכאים לפטור כלשהו משכ"ל אקדמי, אלא אם העובד הועסק כעובד שעתי תקופה העולה על 5 שנים שאז יהיו בני משפחתו זכאים על פי הנוהל.

החלת סעיפי החסכם הקיבוצי

68. על העובדים השעתיים יחולו הוראות הפרקים הבאים: החזר הוצאות נסיעות בתחבורה ציבורית (סעיף 30 לעיל), החזר הוצאות אש"ל ונסיעה בתפקיד (סעיף 31 לעיל), ביטוח בריאות וביטוח חיים (סעיף 35 לעיל), ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים (סעיף 36 לעיל) תשלום דמי חבר ו/דמי טיפול מקצועי ארגוני (סעיפים 69 - 71 להלן), יישוב חילוקי דעות (סעיף 73 להלן), תקופת ההסכם (סעיף 74 לעיל), מיצוי תביעות (סעיף 75 להלן) ושקט תעשייתי (סעיף 76 להלן).

ל.ב

7.2

שונות

דמי חבר ו/או דמי טיפול מקצועי ארגוני

69. ההנהלה תנכה מדי חודש ממשכורתו של כל עובד, עליו חל ההסכם, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני ותעבירם להסתדרות מדי חודש על פי הקבוע בדין בצירוף פרטי העובד על מדיה מגנטית.
70. אופן העברת הסכומים שנוכו להסתדרות ושיעורם ייקבעו בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי בדבר ניכוי דמי חבר ודמי טיפול ארגוני-מקצועי במגזר העסקי (להלן - הסכם דמי החבר), כפי שיהיה מעת לעת.
71. בנוסף, תנכה ההנהלה ממשכורתם של העובדים, מדי חודש בחודשו, מסי ועד בשיעור של 0.4% מהמשכורת או שיעור אחר שייקבע על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות בכפוף לחוק הגנת השכר ותעבירם לוועד העובדים.

ייצוג עובדים

72. הוועד מייצג את כלל העובדים כהגדרתם בהסכם זה. בכל העניינים הנוגעים לעובדים ו/או לתנאי עבודתם תבוא ההנהלה בדין ובדברים עם ועד העובדים.

יישוב חילוקי דעות

73. 73.1 חילוקי דעות בין האו"פ לבין נציגות העובדים הנובעים מהסכם זה יתבררו כמפורט מטה:
- (1) המחלוקת תובא להכרעה בין מנהל משאבי אנוש באו"פ לבין יו"ר הוועד תוך 7 ימי עבודה.
 - (2) לא הגיעו מנהל משאבי אנוש באו"פ ויו"ר הוועד להסכמה, תובא המחלוקת להכרעה בין מנכ"ל האו"פ לבין נציג ההסתדרות תוך 7 ימי עבודה.
 - (3) בהעדר הסכמה בין הצדדים יהיה רשאי כל צד לפנות לבית הדין לעבודה.
 - (4) ביצועו של כל עניין שהובא להכרעה בהליך יישוב חילוקי דעות ידחה ההליך עד לחלוף 15 ימי עבודה מתום שבעת ימי העבודה הנקובים בסעיף 2)73.1 לעיל.

ע.ב

פ.ב

73.2 חוראות סעיף זה לא יחולו על הפרקים הבאים: העברת עובד מתפקיד לתפקיד (סעיף 6 לעיל), גמול השתלמות (סעיף 18 לעיל), לימודים אקדמאיים (סעיפים 38 ו-68 לעיל), רווחה (סעיף 39 לעיל), פיטורים מחמת אי התאמה (סעיף 41 לעיל), פיטורי משמעת (סעיף 42 לעיל), בהם נקבע הסדר ספציפי אחר.

תקופת ההסכם

74. 74.1 תקופת תוקפו של הסכם זה הינה עד ליום 30.9.2014.
- 74.2 כל צד רשאי לבקש, 90 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה, להכניס שינויים בהסכם. לא הסתיים המו"מ בהסכמת, יהפוך ההסכם להסכם לתקופה בלתי קצובה.
- אם לא תועלה דרישה להכנסת שינויים בהסכם על-ידי מי מהצדדים או לא הודיע צד על סיום ההסכם, יוארך ההסכם לשנה נוספת וכן הלאה משנה לשנה.

מיצוי תביעות

75. 75.1 הסכם זה מהווה מיצוי מלא של כל תביעות הצדדים ו/או יחידיהם לתקופת תוקפו של הסכם זה.
- 75.2 למרות האמור לעיל בסעיף זה רשאי הועד באישור ההסתדרות לדרוש יישום של הסכמי שכר חיצוניים שייחתמו לאחר חתימת הסכם זה ואשר מתייחסים לתקופה שמינואר 2009 ואילך.

שקט תעשייתי

76. הצדדים וכל אחד מיחידיהם ישמרו על שקט תעשייתי מלא בתקופת תוקפו של הסכם זה.

כללי

77. כל התשלומים, ההטבות והזכויות המוענקים לעובדים לפי הסכם זה כפופים לניכוי מס כחוק.
78. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.

.e.f

.i.f

79. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מתנאי עבודה וא/א תנאי שכר שקיימים לעובדים ערב חתימת הסכם זה שאושרו.

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

מובהר כי אישור חלקי או מסויג לא ייחשב כאישור.

81. הסכם זה כפוף לאישור הוועד המנהל של האוניברסיטה הפתוחה.

רישום ההסכם

82. הסכם זה יוגש לרישום בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

ועד העובדים הסתדרות העובדים הכללית החדשה האוניברסיטה הפתוחה

מיריה ארונובסקי
מנכ"ל האגף לאגוד מקצועי

הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל
מינהל עובדו משק ופקידים
הוועד המרכזי



נספח א' - עובדים בכירים

1. מנכ"ל
2. מנהל תכנון וכלכלה
3. מנהל משאבי אנוש
4. מנהל מעש"ה
5. מנהל התפעול
6. מנהל שיווק
7. מנהל בית ההוצאה לאור
8. מנהל משאבים
9. מתאם משפטי
10. מנהל יחידת המחשב
11. מנהל מעל"ה
12. קצין ביטחון
13. מנהל בית דניאל
14. מנהל מדור שכר במינהל משאבי אנוש
15. דיקאן הסטודנטים
16. מנהל כספים במינהל תכנון וכלכלה
17. מנהל מחלקת כוח אדם במינהל משאבי אנוש
18. ראש שה"ם.

על אף האמור לעיל, על העובדות המועסקות ערב חתימת ההסכם בתפקיד ניהול מדור שכר וניהול מחלקת כוח אדם יחול ההסכם הקיבוצי.

ע.ב.

ע.ב.

נספח ט'

ביטוח בריאות

האוניברסיטה מאפשרת לעובדיה להצטרף עפ"י בחירתם לביטוח בריאות וסיעוד קבוצתי של חברת כלל.

משך תקופת הביטוח הנוכחי הינה עד ה- 31/12/2012.

כל עובד חדש שנקלט באוניברסיטה מצורף אוטומטית לביטוח ללא צורך בהצהרת בריאות. במידה ואין ברצונו להצטרף עליו למלא טופס הצהרה לביטול.

להלן המסלולים הקיימים והתעריפים המשולמים כל חודש בכל מסלול.

מבוטחים	הפרמיה לעובד	השתתפות המעביד
מבוטח בוגר	43.12	21.56
חד הורי, אלמן+ילדים, גרוש+ילדים	75.45	33.41
משפחה (שני הורים וכל ילדיהם עד גיל 25)	97.01	46.35

הסכומים בש"ח. צמוד למדד.

ביטוח חיים

האוניברסיטה מאפשרת לעובדיה להצטרף עפ"י בחירתם לביטוח חיים קבוצתי בחברת הביטוח איילון.

משך תקופת הביטוח הנוכחי הינה עד ה- 31/12/2010.

כל עובד חדש שנקלט באוניברסיטה מצורף אוטומטית לביטוח בכפוף להצהרת בריאות. במידה ואין ברצונו להצטרף עליו למלא טופס הצהרה לביטול.

סכום הביטוח נכון ל- 01/01/2010 הינו 143,010 ש"ח. הפרמיות המעודכנות הן -

סה"כ	חלק העובד	חלק המעביד	
127.18	50.87	76.31	ביטוח חיים + רפואי *
44.18	17.67	26.51	ביטוח חיים בלבד

הסכומים בש"ח. צמוד למדד.

עובדים במשרה חלקית עד 50% ועובדים שעתים, המועסקים עד 90 שעות עבודה לחודש בממוצע, ישלמו מחצית מהפרמיה הנ"ל וסכום הביטוח עבורם יהיה 71,505 ש"ח.

* רפואי הכוונה לביטוח מחלות קשות.

l.d

2.