

הסכם קיבוצי מיוחד
שנערך ונחתם ביום 5.3.2024

בין: **האוניברסיטה הפתוחה**

מרחוב דרך האוניברסיטה 1 רעננה

להלן: **"האוניברסיטה" ו/או "האו"פ"**

מצד אחד

לבין: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף**

וועד העובדים המנהלים באוניברסיטה הפתוחה

להלן: **"נציגות העובדים"**

מצד שני

הואיל ובין הצדדים נחתמו הסכמים קיבוציים, ובכלל זה הסכם 2010 ותיקונו בשנת 2012 (להלן: **"ההסכם הבסיסי"**), הסכם 2017, הסכם ינואר 2020, הסכם דצמבר 2020 והסכם 2021, כהגדרתם להלן;

הואיל והצדדים ניהלו משא ומתן בדבר עדכון והכנסת שינויים בהסכמים הקיבוציים החלים על העסקת עובדים מנהליים באוניברסיטה;

והואיל והצדדים מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות אליהן הגיעו במסגרת המשא ומתן;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כמפורט להלן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימתו של הסכם זה לא ישמשו לצורך פרשנותו.
3. כל התשלומים, ההטבות והזכויות שמוענקים לעובדים לפי הסכם זה כפופים לניכוי מס כדין.
4. אין בהוראות הסכם זה כדי לגרוע ו/או לפגוע בכל זכות מזכויותיו של עובד המוקנות לו מכוח הוראות חוק, הסכם קיבוצי כללי, צו הרחבה, או דין.
5. הסכם זה אינו בא למעט או לגרוע מזכויות אחרות של העובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימת ההסכם וכל זכויותיהם של העובדים ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול, ככל שלא בוטלו או שונו באופן מפורש במסגרת הסכם זה.

י.א.
י.א.
י.א.

6. הסכומים, השיעורים וההטבות בהסכם זה מתייחסים לעובד במשרה מלאה. עובד המועסק בהיקף של משרה חלקית, יהא זכאי לתנאים הקבועים בהסכם זה בהתאמה לחלקיות משרתו, אלא אם נקבע מפורשות אחרת בהסכם זה.

7. כל תשלום הנקוב בהסכם זה הוא בערכי ברוטו ויהיה חייב במס כדין, אלא אם צוין במפורש אחרת.

8. בהסכם זה מילים המתייחסות ללשון זכר – כוונתן גם ללשון נקבה; ומילים המתייחסות ללשון יחיד – כוונתן גם לרבים, וכך להיפך.

ב. הגדרות

9. **ההסכם הבסיסי** – הסכם קיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 9.6.2010, כפי שתוקן בהסכם הקיבוצי מיום 23.8.2012.

10. **הסכם 2017** – הסכם קיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 13.2.2017, שעדכן את ההסכם הבסיסי.

11. **הסכם ינואר 2020** – הסכם קיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 8.1.2020.

12. **הסכם דצמבר 2020** – הסכם קיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 28.12.2020.

13. **הסכם 2021** – הסכם קיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 19.08.2021.

14. **שכר הבסיס** – השכר המופיע בתלוש השכר תחת המונח "משכורת" ו"תוספת תפקיד".

ג. תחולת הסכמים קיבוציים

15. ההסכמים הקיבוציים שחלו ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול ויעמדו בתוקפם, למעט ההוראות ששונו במפורש והתיקונים עליהם הוסכם במפורש בהסכם זה.

ד. תקופת ההסכם

16. הסכם זה יהיה בתוקף מיום 1.10.2022 ועד תום תקופת תוקפו של הסכם המסגרת במגזר הציבורי מיום 17.7.2023 (לעיל ולהלן: "**תקופת ההסכם**") או עד ליום 31.3.2028, לפי המוקדם מבין השניים.

17. בתום תקופת ההסכם יתחדש ההסכם מאליו לתקופות נוספות של שנה אחת בכל פעם (להלן – **התקופה המוארכת**), אלא אם צד יודיע לצד שכנגד על רצונו לשנות את תנאי ההסכם, לפי העניין, בהודעה בכתב של 90 יום לפני תום תקופת ההסכם או התקופה המוארכת.

ה. היקף ותחולה

18. החל ממועד חתימת הסכם זה, במקום הוראות סעיף 3 להסכם הבסיסי, כפי שתוקן בהסכם 2017, יבוא סעיף 3 כמפורט מטה:

3. הסכם זה חל על כלל עובדי האו"פ המנהליים, המועסקים במועד חתימת הסכם זה ושיועסקו בעתיד (להלן: "**העובדים**" ו/או "**עובדי האו"פ**"), למעט העובדים הבאים:

ל.5
ל.6
ל.7
ל.8

3.1 מרכזי הוראה ו/או מנחים אשר מועסקים בתפקיד מנהלי ושהיקף משרתם המינהלית נמוך יותר משיעור המשרה בתפקידים האחרים.

3.2 משגיחים בבחינות.

3.3 יועצים אקדמיים אשר מועסקים במעמד העסקה יומי (לפי שעות).

3.4 מדריכים ומנחים של עבודות סמינריות.

3.5 עובדים באחד התפקידים הבכירים, המנויים ברשימת התפקידים המצ"ב **כנספח א'**.

3.6 עובדים המועסקים במשימות מיוחדות קצובות בזמן (עובד פרויקטלי) לתפקיד ספציפי, מוגדר מראש, שאינו נמנה על התפקידים המנויים בסגל המנהלי ולתקופה שלא תעלה על 36 חודשים, ולא יותר מ-30 עובדים.

3.7 עובדים נוספים בחוזים אישיים, ובלבד שמספרם לא יעלה על 10% מכלל העובדים המנהליים עליהם חל הסכם זה (כולל העובדים המנויים בסעיף 3.5 ו-3.6 לעיל).

למען הסר ספק, עובדים המועסקים באו"פ במועד חתימת הסכם זה, יועסקו בחוזה אישי רק אם יתמודדו וימונו לאחד מהתפקידים המפורטים בסעיף 3.5 לעיל, או אם יתמודדו וימונו לתפקיד חדש שאינו קיים במועד חתימת הסכם זה והאו"פ החליטה שתפקיד זה דורש איוש בחוזה אישי.

19. **עובד בהיקף משרה נמוך** – למען הסר ספק, הסכם זה יחול גם על עובד מינהלי בהיקף משרה הנמוך משליש (33.3%), למעט הוראות פרק ז', אשר לא יחולו לגביו. למען הסר ספק, עובד כאמור מהווה "עובד" או "עובד או"פ" לעניין הסכם זה, למעט לעניין הוראות פרק ז' להסכם. על אף אי תחולת פרק ז' על עובד בהיקף משרה נמוך, פיטורי עובד כזה ייעשו מסיבות ענייניות בלבד, בתום לב ועל פי דין.

20. בסיפא לסעיף 68 להסכם הבסיסי תבוא התוספת הבאה: לאחר שלוש שנות העסקה יהיה זכאי עובד שעתי לתנאי ההעסקה להם זכאי עובד מנהלי שהעסקתו היא על בסיס חודשי.

הסכם קיבוצי זה חל גם על עובדים שעתיים, למעט הוראות בהן נקבע במפורש אחרת בהסכם זה. בכפוף לאמור, ההסכמים הקיבוציים החלים על העובדים השעתיים ימשיכו לחול.

21. סעיף 49 להסכם הבסיסי, שכותרתו "משך העסקה", על כל תתי סעיפיו – מבוטל.

ו. קבלת עובדים ואיוש משרות

22. סעיף 4 להסכם הבסיסי – מבוטל. במקומו יבואו ההוראות כמפורט בפרק זה.

23. קביעת תנאי המשרה, לרבות הקריטריונים הנדרשים לתפקיד, תיעשה משיקולים ענייניים ורלוונטיים לצרכי התפקיד ולדרישות המשרה ועל פי כל דין.

24. כל משרה חדשה, משרה שהתפנתה או שעתידה להתפנות, שהעובד שיאיוש אותה יהיה כפוף להסכמים הקיבוציים, תפעל האו"פ כדי לאישה תחילה באמצעות עובד האו"פ בתהליך איתור פנימי, שיתבצע בהליך שוויוני ועל פי דין.

א.ל.
נ.ח.

רק מקום בו לא נבחר עובד או"פ המתאים למשרה כאמור בהליך איתור פנימי, תוכל הנהלת האו"פ, לפי שיקול דעתה, לפתוח בהליך איתור חיצוני, והכל על פי המפורט להלן.

יובהר, כי האמור לעיל לא חל לגבי משרות המנויות בסעיף 3 להסכם הבסיסי, כפי שתוקן בהסכם זה. לגבי משרות אלה יתקיים הליך איתור, בו תינתן עדיפות לעובדי האו"פ.

1.1. הליך איתור פנימי

25. הנהלת האו"פ תפרסם לכל עובדי האו"פ באמצעות הדואר האלקטרוני כל משרה חדשה, פנויה או שעתידיה להתפנות, ותאפשר לעובדי האו"פ להגיש מועמדות למשרה.

על אף האמור בסעיף 24, יוכלו להגיש מועמדות בהליך האיתור הפנימי, בנוסף לעובדי האו"פ כהגדרתם לעיל, העובדים הבאים: מנחים, עוזרי מחקר, מרכזי הוראה, סגל אקדמי בכיר ועובדים החלים עליהם הסכמים קיבוציים באו"פ.

26. פרסום המשרה יכלול את כל התנאים הנדרשים לאיושה, לרבות תיאור התפקיד, הקריטריונים הנדרשים לתפקיד (השכלה, ניסיון וכד'). בכל משרה בה ניתן להחליף את הדרישה להשכלה אקדמית בדרישה לתעודה מקצועית ו/או בניסיון מקצועי, תוגדר חלופה כזו בפרסום המשרה.

27. פרסום המשרה ייעשה לתקופה של שמונה ימי עבודה לפחות לפני המועד האחרון להגשת המועמדות למשרה.

28. האו"פ תבצע הליך מיון של העובדים שהגישו מועמדותם למשרה ותקיים את הליך המיון ואת בחינתם של כלל המועמדים שניגשו למשרה באופן שוויוני, והכל בהתאם לקריטריונים הנדרשים לתפקיד, לתנאי הכשירות והניסיון אשר נקבעו למשרה.

29. הנהלת האו"פ תודיע ליו"ר ועד העובדים, או מי שימונה לכך מטעמו, בנוגע למספר עובדי האו"פ שהגישו את מועמדותם ועמידתם בקריטריונים הנדרשים לתפקיד במסגרת הליך איתור פנימי, וכן את החלטתה בנוגע לזימון עובדי האו"פ שהגישו את מועמדותם למשרה לריאיון, והסיבות לכך.

30. הנהלת האו"פ תמסור ליו"ר ועד העובדים, או מי מטעמו, את ההחלטה בנוגע לבחירה במועמד במסגרת הליך איתור פנימי ו/או את ההחלטה בנוגע לאי איתורו של מועמד מתאים מקרב עובדי האו"פ במסגרת הליך איתור פנימי, והסיבות להחלטות אלה.

31. ככל שלא אותר מועמד לאחר מיצוי הליך האיתור הפנימי, והוחלט על ידי הנהלת האו"פ להקל בקריטריונים הנדרשים לתפקיד, הנהלת האו"פ תמסור ליו"ר ועד העובדים, או מי מטעמו, את דבר החלטתה ויתקיים פעם נוספת הליך איתור פנימי, בהתבסס על הקריטריונים המקלים הנדרשים לתפקיד (והאמור בסעיפים 26-30 לעיל יחול ביחס להליך האיתור הפנימי הנוסף).

32. ככל שהאו"פ סבורה, כי לא נמצא מועמד מתאים בהליך האיתור הפנימי, בהתאם להוראות כאמור לעיל, תודיע על כך בכתב ליו"ר ועד העובדים, או מי מטעמו, לרבות בדבר כוונתה לפרסם את המשרה לאיתור חיצוני, ותוכל לפתוח בהליך איתור חיצוני בהתאם להוראות שלהלן.

מ.ב

מ.ח

מ.ב

2.1. הליך האיתור החיצוני

33. הנהלת האו"פ תהיה רשאית לפרסם את המשרה שלא נמצא לה מועמד מתאים במסגרת הליך האיתור הפנימי, ללא שינוי הקריטריונים הנדרשים לתפקיד, או תוך החמרתם.
34. במקרה בו לא נמצא מועמד מתאים במסגרת הליך איתור פנימי, תעדיכן האו"פ את יו"ר ועד העובדים, או מי מטעמו, ותקבל התייחסותו תוך שני ימי עבודה. לאחר מכן תוכל האו"פ, במקום קיום הליך איתור חיצוני, למנות לתפקיד מועמד אשר ממלא בפועל את התפקיד שהוצע להליך האיתור. זאת, ככל שמדובר בעובד המועסק בתפקיד זה כמשימה מיוחדת קצובה בזמן (כאמור בסעיף 3.6), עליו לא חלו הוראות ההסכם הקיבוצי.
35. פורסמה המשרה לאיתור חיצוני, יהיו רשאים גם עובדי האו"פ להגיש מועמדותם, וזאת בין אם הגישו ובין אם לא הגישו את מועמדותם בהליך האיתור הפנימי. הפרסום ייעשה במקביל הן לעובדי האו"פ, באמצעות הדואר האלקטרוני, והן למועמדים חיצוניים.
36. בהליך האיתור החיצוני יהיה רשאי כל עובד האוניברסיטה, לרבות עובד המוחרג מתחולת הסכם זה, להגיש מועמדות למשרה.
37. אם נמצאו מספר מועמדים שווים בכישוריהם תינתן עדיפות למועמד הפנימי.
38. ככל שעובדי האו"פ הגישו מועמדות במסגרת הליך האיתור החיצוני, יחולו סעיפים 29-30 לעיל.
39. ההחלטה בנוגע לזהות העובד שיאייש את המשרה תתקבל על ידי הנהלת האו"פ על פי כל דין ובכפוף לאמור בפרק זה.
40. בכל מקרה, לא תימסר למועמדים החלטה על תוצאות ההליך לפני סיומו כאמור לעיל.
41. הנהלת האו"פ תמסור ליו"ר ועד העובדים, או מי מטעמו, את ההחלטה שהתקבלה במסגרת הליך האיתור החיצוני בנוגע לבחירה במועמד ו/או לאי בחירה במועמד למשרה.

3.1. כללי

42. במקרים בהם לטעמה של הנהלת האוניברסיטה יש לצאת להליך איתור חיצוני במקביל לפרסום הליך האיתור הפנימי, יהיה ניתן לצאת להליך איתור חיצוני בהסכמת ועד העובדים. התייחסות ועד העובדים תימסר תוך שני ימי עבודה.
43. מוסכם כי עובד או"פ וכן עובד המוחרג מתחולת ההסכם יוכלו להגיש בקשה לאיוש משרה פנויה באו"פ על פי הליכי איתור פנימי וחיצוני, לפי העניין, רק לאחר תקופת עבודה מינימלית של 12 חודשים בתפקיד אותו הוא ממלא במועד הקבוע להגשת המועמדות, אלא אם הסכימה הנהלת האו"פ אחרת.
44. האמור בפרק זה לא יחול במקרה של איוש משרות שהתפנו לתקופה זמנית של עד 12 חודשים, במקרים הבאים: היעדרות עובד מפאת מחלה, אובדן כושר עבודה זמני, יציאת עובד לחופשה ללא תשלום, שמירת היריון ותקופת לידה והורות. ככל שנדרשת הארכה של פרק הזמן האמור ייעשה הדבר בהסכמת ועד העובדים. יובהר כי עובדים אלה אינם עובדים פרויקטלים כהגדרתם בסעיף 3.6 לעיל.

מ.ב.
מ.ח.

45. יובהר, כי אין באמור בפרק זה כדי לפגוע בפרטיותם של מי מהמועמדים או כדי לחייב את האוניברסיטה למסור מידע פרטי ואישי לגבי מועמד כלשהו.

46. עוד מובהר, כי האמור בפרק זה אינו חל במקרה בו לעובד הממלא תפקיד מסוים, עד לרמה של מנהל מדור, נוספו תחומי אחריות, באופן המצדיק את שינוי מעמדו של בעל התפקיד ללא שינוי בתכולת תפקידו ותיאור תפקידו, ומבלי שיהיה בכך פגיעה בתנאי העסקתו של עובד.

במקרה שכזה תעדכן הנהלת האו"פ את יו"ר ועד העובדים, או מי מטעמו, ולאחר קיום הליך היוועצות ניתן יהיה שלא לקיים הליך איתור לתפקיד. מנגנון היוועצות זה יקום עד שלוש פעמים במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה. מעבר לשלוש הפעמים האמורות תידרש בהקשר זה הסכמה של ועד העובדים.

ז. סיום העסקה

47. האוניברסיטה תהא רשאית לפטר עובדים מסיבות ענייניות בלבד, בתום לב, על פי דין ובכפוף לכל הקבוע בהסכם זה להלן.

ז.1. פיטורים על רקע אי התאמה ו/או מחמת תפקוד לקוי

48. לעובדים שמלאו להם 30 חודשי העסקה ואילך באו"פ, יחול במקום סעיף 41 להסכם הבסיסי, כפי שתוקן בסעיף 19 להסכם 2017, האמור בפרק זה להלן.

49. מצאה ההנהלה, כי התנהלות של עובד מצביעה על ליקויים ו/או כי היא אינה שבעת רצון מתפקודו או מביצועיו המקצועיים של העובד, יזמין הממונה הישיר את העובד לשיחת בירור, במסגרתה יוצגו בפני העובד היעדים לשיפור ואופן בחינת עמידתו בציפיות (להלן: "שיחת הבירור").

בשיחת הבירור ישתתף נציג מטעם ועד העובדים, ככל שמעוניין בכך העובד.

שיחת הבירור תתועד בכתב והעתק ממנה יימסר לעובד, יתויק בתיק האישי ויימסר ליו"ר ועד העובדים, ככל שמעוניין בכך העובד.

מובהר כי משובים תקופתיים הנערכים לכלל העובדים, ככל שקיימים, הכוללים יעדים לשיפור, לא יבואו במקום ההליך האמור.

50. לאחר שיחת הבירור ייבחנו ביצועיו של העובד ותינתן לו ההזדמנות לשפר את תפקודו או ביצועיו המקצועיים במשך חודשיים (להלן: "תקופת השיפור").

51. בתום תקופת השיפור ייבחנו ביצועיו המקצועיים או תפקודו של העובד, ותיערך לעובד שיחת משוב שניה.

בשיחת המשוב השנייה ישתתפו ראש המינהל הרלוונטי, הממונה הישיר ונציג מטעם ועד העובדים, ככל שמעוניין בכך העובד.

אם יימצא כי לא חל שיפור בתפקודו או בביצועיו המקצועיים של העובד, תכלול שיחת המשוב השנייה התייחסות ליעדים ולנושאים לשיפור, וזאת למשך תקופת שיפור ביצועים נוספת – של חודשיים לעובד שוותק העסקתו באו"פ מעל 60 חודשים וחודש אחד לעובד שוותק העסקתו באו"פ עד 60 חודשים (להלן: "תקופת שיפור הביצועים השנייה").

4.5
4.4

שיחת המשוב השנייה תתועד בכתב והעתק ממנה יימסר לעובד, יתויק בתיק האישי ויימסר ליו"ר ועד העובדים, ככל שמעוניין בכך העובד.

52. בהסכמת יו"ר ועד העובדים, או מי מטעמו, ניתן יהיה לקצר או לוותר כלל, במקרים חריגים, על תקופת שיפור הביצועים השנייה.

53. ככל שלאחר תקופת שיפור הביצועים השנייה, ככל שניתנה, החליטה ההנהלה כי יש לשקול את סיום העסקתו של העובד, בכפוף לקיומם של התנאים המוקדמים כמפורט לעיל, טרם קבלת החלטה בעניינו, יזומן העובד לשימוע.

מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת האוניברסיטה לסיים את העסקת העובד.

העתק ממכתב ההזמנה לשימוע יישלח לוועד העובדים. נציג ועד העובדים יהיה רשאי להשתתף בשימוע, ככל שמעוניין בכך העובד.

54. החליטה האוניברסיטה לאחר השימוע לפטר את העובד, תועבר ההחלטה לוועד העובדים במקביל להעברתה לעובד.

55. ככל שוועד העובדים יתנגד לפיטוריו של העובד, יתקיים דיון בנושא בתוך ארבעה ימי עבודה בין סמנכ"ל משאבי אנוש באוניברסיטה לבין יו"ר הוועד.

56. בהעדר הסכמה בין יו"ר הוועד לסמנכ"ל משאבי אנוש, וככל שתהיה פנייה מיו"ר הסתדרות המעו"ף למנכ"ל האוניברסיטה, יקום דיון בין המנכ"ל ליו"ר הסתדרות המעו"ף או מי מטעמו בעניינו של העובד טרם קבלת החלטה.

הדיון ייקבע לא יאוחר מעשרה ימי עבודה מיום הדיון כאמור בסעיף 55.

ככל שלא תתקבל החלטה מוסכמת בחלוף המועד האמור יועבר הנושא להחלטת המנכ"ל.

57. עד למיצוי ההליכים הקבועים בסעיפים 55-56 לעיל תקופת ההודעה המוקדמת תימנה, אך הפיטורים לא ייכנסו לתוקפם, אלא בתום תקופת ההודעה המוקדמת או בחלוף שלושה ימי עבודה ממועד ההחלטה בהתאם להליכים הקבועים בסעיפים 55-56 לעיל, לפי המאוחר מבין השניים.

2.2. פיטורי צמצום

58. האו"פ תודיע לנציגות העובדים על כוונתה לבצע פיטורי צמצום או התייעלות. טרם קבלת ההחלטה, תמסור האוניברסיטה לנציגות העובדים את המידע הרלוונטי, ובכלל זה נתונים כלכליים (ככל שיהיו רלוונטיים), בנוגע להתייעלות, צמצומים והיקפם.

59. ההנהלה תקיים היועצות עם נציגות העובדים, לרבות אפשרות מצד נציגות העובדים להציע חלופות, ככל שתמצא לנכון, באופן מלא או חלקי, והכל בתוך 14 ימי עבודה. בתקופה זו לא תתחיל האו"פ בהליכי פיטורים.

נ.א.
נ.א.
נ.א.

60. לאחר קיום הליך ההיוועצות תעביר ההנהלה לנציגות העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים ותפרט את הפעולות שביצעה, בשים לב לצרכיה של האוניברסיטה, במטרה לאתר עבור העובדים תפקיד חלופי באוניברסיטה המתאים לכישוריהם, ניסיונם ומעמדם.

61. ככל שיתגלעו בין הצדדים מחלוקות לגבי זהותם של העובדים אשר מועמדים לפיטורים, תהיה רשאית נציגות העובדים להתנגד לפיטוריהם של עד 15% מכלל רשימת העובדים המועמדים לפיטורים, וזאת בתוך שלושה ימי עבודה ממועד קבלת הרשימה כאמור.

62. לגבי יתר העובדים המועמדים לפיטורים, אשר אינם נכללים ברשימת העובדים שנציגות העובדים מתנגדת לפיטוריהם כאמור לעיל, תהא האוניברסיטה רשאית להמשיך בהליכים לסיום העסקתם ולקבל כל החלטה בעניינם, וזאת בכפוף לקיום שימוע ולכל דין.

63. ככל שנציגות העובדים התנגדה לפיטוריהם של עד 15% מרשימת העובדים בהתאם לאמור בסעיף 61 לעיל (כולה או חלקה), לא יפוטרו אותם עובדים, והאוניברסיטה תהא רשאית להעביר לנציגות העובדים רשימה חלופית של עובדים המועמדים לפיטורים, במקום העובדים להם התנגדה נציגות העובדים (להלן: "**הרשימה החלופית**").

64. ככל שלא תושג הסכמה לגבי זהות העובדים המועמדים לפיטורים ברשימה החלופית, באופן מלא או חלקי, תוך חמישה ימי עבודה, וככל שההנהלה תעמוד על רצונה להמשיך בהליך פיטורים גם לגבי העובדים לגביהם לא הושגה הסכמה מתוך הרשימה החלופית, תועבר ההכרעה בעניין שמות המפוטרים להכרעתו של בורר מוסכם, מתוך רשימת הבוררים שמנויה ב**נספח ב'** להסכם זה.

65. ככל האפשר, הדיון בפני הבורר יתקיים תוך שבעה ימי עבודה מהמועד בו הסתיים הדיון בין הצדדים בהתאם לאמור בסעיף 64 לעיל. הכרעתו של הבורר תינתן תוך 14 ימי עבודה נוספים.

66. החלטתו של הבורר בדבר זהות המפוטרים תהא סופית ומחייבת.

67. למען הסר ספק, פרק זה אינו מסדיר את התנאים הכלכליים לעובדים המפוטרים, וסעיפי השקט והמיצוי לא יחולו בעניין זה וכל צד שומר על טענותיו.

3.2. פיטורי משמעת

68. לעניין פרק זה "**עבירת משמעת חמורה**" היא עבירת גניבה, מעילה, אלימות פיזית או אלימות מילולית קשה בהקשר לעבודה או למקום העבודה, הטרדה מינית כהגדרתה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, חבלה במזיד ברכוש האוניברסיטה, זיוף, שימוש בלתי חוקי במשאבי האוניברסיטה או במאגרי המידע של האוניברסיטה, וביצוע עבירה פלילית חמורה בקשר לעבודה.

כמו כן, בגדר עבירת משמעת חמורה תיכלל גם כל עבירת משמעת אחרת, ובלבד שהיא חוזרת ונשנית.

לעניין סעיף זה "**עבירת משמעת אחרת ובלבד שהיא חוזרת ונשנית**" – עבירת משמעת שבוצעה על ידי העובד לפחות פעמיים במהלך 12 חודשים, ובכפוף לעריכת בירור משמעתי לעובד, הכולל התראה בכתב המתועדת בתיקו האישי ושליחת העתק ההתראה ליו"ר ועד העובדים.

69. ככל שהתעורר חשד לכאורה לביצוע עבירת משמעת חמורה על ידי עובד, יזמן סמנכ"ל משאבי אנוש, או מי מטעמו, את העובד לשיחת בירור לשם שמיעת עמדתו, אליה רשאי העובד להתייצב בליווי נציג ועד העובדים. למען הסר ספק, במקרה של הטרדה מינית תפעל האוניברסיטה בהתאם להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו.

ל.נ.
מ.א.
מ.א.

70. ככל שלאחר מיצוי שיחת הבירור עם העובד תסבור הנהלת האו"פ כי יש לשקול הטלת סנקציה על העובד בשל עבירת המשמעת החמורה לכאורה, תיידע את יו"ר ועד העובדים בעניין, וככל שלא תושג הסכמה אחרת תפעל לכינוסה של ועדת משמעת בעניינו, וזאת בתוך חמישה ימי עבודה.

71. בוועדת המשמעת יכהנו שלושה: סמנכ"ל משאבי אנוש או נציג ההנהלה; מנהל אגף / מחלקה רלוונטי; ויו"ר ועד העובדים או חבר ועד מטעמו.

סמנכ"ל משאבי אנוש / נציג ההנהלה יכהן כיו"ר הוועדה.

72. ועדת המשמעת תקבע את סדרי עבודתה ודיוניה. החלטת ועדת המשמעת תינתן, ככל האפשר, בתוך חמישה ימי עבודה מהמועד בו התכנסה לראשונה.

73. העובד יוזמן לדיוני ועדת המשמעת. הזמנה תישלח לעובד לפחות שלושה ימי עבודה טרם מועד כל דיון. מכתב ההזמנה יפרט בפני העובד את עבירות המשמעת המיוחסות לו, העומדות בבסיס כוונת האוניברסיטה לשקול הטלת סנקציה משמעתית בעניינו.

74. העובד יהיה זכאי, בכפוף לכל דין, לעיין בחומר הראיות שיובא בפני ועדת המשמעת וכן לטעון טענות ולהביא ראיות מטעמו בדיון בפני ועדת המשמעת. זכותו של העובד להיות מיוצג בוועדת המשמעת על ידי עורך דין וכן רשאי העובד להיות מלווה בגורם אחר מטעמו.

75. ועדת המשמעת תהא מוסמכת להטיל, ברוב קולות, על עובד שביצע עבירת משמעת חמורה, לאחר קיום של ההליך כאמור, אחד או יותר מאמצעי המשמעת הבאים:

- התראה בכתב, אשר תירשם בתיקו האישי;
- נזיפה בכתב, שתירשם בתיקו האישי;
- העברה מתפקיד;
- פיטורים מהעבודה, לרבות תוך שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת.

76. במקרה שוועדת המשמעת החליטה על פיטורים מהעבודה, וככל שנציג ועד העובדים בוועדת המשמעת יתנגד לכך, יועבר הנושא לדיון משותף בין מנכ"ל האוניברסיטה לבין יו"ר הסתדרות המעו"ף, שיתקיים לא יאוחר משבעה ימים ממועד החלטת ועדת המשמעת כאמור.

77. ככל שלא תושג הסכמה בכתב בעניינו של העובד, יכריע בעניין בורר מוסכם מתוך רשימת הבוררים שמנויה בנספח ב' להסכם זה.

יובהר, כי אין בסמכות הבורר לדון ולפסוק ביחס לתנאי הפרישה של העובדים המפוטרים.

ככל האפשר, הדיון בפני הבורר יתקיים תוך שבעה ימי עבודה מהמועד בו הסתיים הדיון בין הצדדים בהתאם לאמור בסעיף 76 לעיל. הכרעתו של הבורר תינתן תוך 14 ימי עבודה נוספים.

78. סמנכ"ל משאבי אנוש יהיה רשאי להשעות את העובד מהעבודה, או להורות לו לא להתייצב לעבודה בפועל, וזאת עד לתום הדיון המשמעותי בעניינו, ובכל מקרה לא יותר מ- 45 ימים, בכפוף לשמיעת עמדת העובד בעניין.

נ.ח.
ל.ח.
ל.ח.

79. במהלך תקופת ההשעיה תשולם לעובד, בשבועיים הראשונים להשעיה, מחצית משכר הבסיס החודשי, ואולם האוניברסיטה תמשיך לבצע הפרשות לקופות הגמל של העובד (תגמולים, פיצויי פיטורים וקרן השתלמות), על פי שכר הבסיס המלא של העובד טרם ההשעיה והתוספות השקליות האחידות המשולמות לפי הסכם זה; ומהיום ה-15 ואילך להשעיה – שכר הבסיס המלא והתוספות השקליות האחידות המשולמות לפי הסכם זה.

בכל מקרה לא יהיה בהשעיה כדי לפגוע בזכויות העובד הנובעות מוותק במקום העבודה.

80. ככל שתתקבל החלטה שלא לסיים את העסקתו של העובד, או שלא תתקבל החלטה אחרת במסגרת ההליך המשמעותי כמפורט לעיל, יוחזר חלק השכר שנגרע מהעובד בעקבות ההשעיה.

ח. תוספות שכר

81. שכרם של עובדי האו"פ יעודכן בהתאם לסכומים, לשיעורים, למועדים ולכללים המפורטים בפרק זה.

82. תוספות שכר שקליות אחידות

(א) החל מיום 1.1.2024 תשולם לעובדי האו"פ תוספת שכר חודשית שקלית בסך 400 ש"ח לעובד המועסק במשרה מלאה (עובד המועסק במשרה חלקית יהיה זכאי לתשלום החלק היחסי, בהתאם להיקף משרתו).

(ב) החל מיום 1.2.2025, תשולם לעובדי האו"פ תוספת שכר חודשית שקלית בסך 300 ש"ח (השלמה ל-700 ש"ח) לעובד המועסק במשרה מלאה (עובד המועסק במשרה חלקית יהיה זכאי לתשלום החלק היחסי, בהתאם להיקף משרתו).

(ג) מובהר למען הסר ספק, כי תוספת השכר השקלית האחידה המשולמת לעובדים בהתאם למועדים המפורטים לעיל, תהווה שכר לכל דבר ועניין ובכלל זה תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לרבות לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת, משמרות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון ימי חופשה, ותבוצע בגינה הפרשות לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות), והכל ככל שהעובד זכאי לאותם רכיבים.

(ד) עד למשכורת חודש דצמבר 2027 תוספת השכר השקלית האחידה לא תהיה חלק משכר הבסיס כהגדרתו בהסכם זה, ותופיע בשורה נפרדת בתלוש השכר. תוספת זו לא תהווה בסיס לתוספת השכר האחוזית האחידה ולתוספת הדיפרנציאלית.

(ה) החל ממשכורת חודש ינואר 2028 תוספת השכר השקלית האחידה תוטמע לרכיב המשכורת בתלוש השכר.

83. תוספות שכר אחוזיות אחידות

(א) החל מיום 1.1.2023 יעודכן שכר הבסיס של עובדי האו"פ בשיעור של 2%.

(ב) החל מיום 1.1.2024 יעודכן באופן רטרואקטיבי במשכורת החודש העוקב למועד חתימת הסכם זה שכר הבסיס של עובדי האו"פ בשיעור של 1%.

(ג) החל מיום 1.2.2025 יעודכן שכר הבסיס של עובדי האו"פ בשיעור של 1.7%.

ל. א.
א. א.

(ד) החל מיום 1.2.2026 יעודכן שכר הבסיס של עובדי האו"פ בשיעור של 1.8%.

(ה) החל מיום 1.2.2027 יעודכן שכר הבסיס של עובדי האו"פ בשיעור של 1%.

(ו) מובהר למען הסר ספק, כי תוספות השכר האחוזיות המשולמות בהתאם למועדים המפורטים בסעיף זה מהוות שכר לכל דבר ועניין, יהיו בסיס לתשלום התוספת האחוזית בשנה שלאחר מכן, וכן יובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לרבות לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת, משמרות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצוי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון ימי חופשה, ויבוצעו בגין הפרשות לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות), והכל ככל שהעובד זכאי לאותם רכיבים.

84. תוספות שכר דיפרנציאליות

(א) החל ממשכורת חודש אפריל 2024, המשולמת בחודש מאי 2024, ולאחר מכן במשכורת חודש יולי המשולמת בחודש אוגוסט בכל שנה משנות ההסכם, תשלם האוניברסיטה תוספת שכר דיפרנציאלית לעובדים המועסקים על בסיס חודשי, בהתאם לקריטריונים ולפרמטרים ענייניים שייקבעו בנדון.

(ב) תוספת השכר הדיפרנציאלית המשולמת לעובדים בשנת 2024 תהיה בשיעור של 0.7% משכר הבסיס של העובדים המועסקים על בסיס חודשי בחודש דצמבר 2023.

(ג) תוספת השכר הדיפרנציאלית המשולמת לעובדים בשנת 2025 תהיה בשיעור של 1% משכר הבסיס של העובדים המועסקים על בסיס חודשי בחודש ינואר 2025.

(ד) תוספת השכר הדיפרנציאלית המשולמת לעובדים בשנת 2026 תהיה בשיעור של 1.1% משכר הבסיס של העובדים המועסקים על בסיס חודשי בחודש ינואר 2026.

(ה) תוספת השכר הדיפרנציאלית המשולמת לעובדים בשנת 2027 תהיה בשיעור של 2.2% משכר הבסיס של העובדים המועסקים על בסיס חודשי בחודש ינואר 2027.

- בחודש ינואר 2027 ייבחן שכר העובדים המועסקים על בסיס העסקה חודשי וייקבע בהתאם החציון העליון והתחתון של העובדים.

- עובד או"פ אשר הועסק לאורך כל תקופת תוקפו של ההסכם ושכרו נמנה על החציון התחתון באו"פ ואשר קיבל תוספות דיפרנציאליות של פחות מ-1.5% משכר הבסיס בתקופה שעד ליום 31.12.2026 יקבל תוספת שכר בשיעור של 1.5% או השלמה ל-1.5% משכר הבסיס במשכורת חודש יולי 2027 המשולמת בחודש אוגוסט 2027.

לדוגמה: עובד שקיבל בשנת 2025 תוספת דיפרנציאלית בשיעור של 0.5% משכרו, בשנת 2026 קיבל תוספת דיפרנציאלית בשיעור של 0.7% משכרו, ובחודש ינואר 2027 נמצא כי שכרו בחציון התחתון של שכר העובדים – יקבל במועד התשלום לשנת 2027 תוספת דיפרנציאלית של לפחות 0.3% משכר הבסיס שלו בחודש ינואר 2027.

- עובד או"פ אשר הועסק לאורך כל תקופת תוקפו של ההסכם ושכרו נמנה על החציון העליון באו"פ ואשר קיבל תוספות דיפרנציאליות של פחות מ-1% משכר הבסיס בתקופה שעד ליום 31.12.2026, יקבל תוספת שכר בשיעור של 1% או השלמה ל-1% משכר הבסיס במשכורת חודש יולי 2027 המשולמת בחודש אוגוסט 2027.

ל.א.
מ.א.
מ.א.

- השלמה של 0.5% משכר עובדי האו"פ אשר הועסקו לאורך כל תקופת תוקפו של ההסכם ושכרם נמנה על החציון העליון באו"פ תוקצה לטובת תיקון עיוותי שכר, בהתאם לקריטריונים ופרמטרים שייקבעו על ידי הנהלת האוניברסיטה, ותשולם במשכורת חודש יולי 2027, המשולמת בחודש אוגוסט 2027.

(ו) מובהר למען הסר ספק, כי התוספת הדיפרנציאלית תהווה שכר לכל דבר ועניין, תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לרבות לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת, משמרות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצוי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון ימי חופשה, ותבוצע בגינה הפרשות לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות), והכל ככל שהעובד זכאי לאותם רכיבים.

(ז) תוספת דיפרנציאלית תחולק לעובדים בעלי ותק של 12 חודשים לפחות באוניברסיטה הפתוחה, נכון לחודש יוני של אותה שנה, למעט בשנת 2024, בה הוותק האמור יחושב נכון לחודש מרץ 2024.

(ח) תקציב הקידום הדיפרנציאלי יחולק במלואו מדי שנה.

(ט) אחת לשנה, ובסמוך למועד תשלום התוספת הדיפרנציאלית, תעדכן הנהלת האו"פ את ועד העובדים בנוגע למיצוי חלוקת התוספת הדיפרנציאלית לעובדי האו"פ.

ט. תיקונים ושינויים בתנאי העבודה

85. היקף משרה

(א) קיצור יום עבודה להורים לילדים בסוף חודש אוגוסט

בהתאם לקבוע בתקשי"ר, כפי שיעודכן מעת לעת.

(ב) יום מקוצר בחנוכה

במקום הוראות סעיף 9.4 להסכם הבסיסי יבוא סעיף 9.4 כמפורט מטה:

באחד מימי הדלקת נרות החנוכה, בהתאם להחלטת הנהלת האו"פ, יום העבודה של העובד יהיה בן חמש שעות, אך העובד יהיה זכאי לשכר המשולם בגין יום עבודה מלא.

(ג) קיצור יום העבודה בימי צום

עובד יהודי המצהיר כי הוא צם באחד או יותר מחמשת הצומות הבאים: צום גדליה, עשרה בטבת, תענית אסתר, י"ז בתמוז ותשעה באב, יהיה זכאי לקצר את יום העבודה בשעתיים, וזאת בתנאי שצרכי העבודה מאפשרים זאת.

עובד המבקש לממש זכאות זאת יגיש בקשה לאישור, באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני מועד הצום. הממונה הישיר יבחן את הבקשה ויעבירה לאחר אישורו למדור נוכחות, לצורך המשך טיפול.

ל.ל.
8.8

(ד) קיצור יום העבודה לעובדים מוסלמים הצמים בחודש הרמדאן

עובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן ובחר לממש את זכותו לימי חופשה בימי החג המוסלמים ולא בימי החג היהודיים, יהיה זכאי לאחר לתחילת יום העבודה בשעתיים או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן, בימים בהם צם וזאת בתנאי שצרכי העבודה מאפשרים זאת.

עובד המבקש לממש אפשרות זאת יגיש בקשה לאישור, באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. הממונה הישיר יבחן את הבקשה ויעבירה לאחר אישורו למדור נוכחות, לצורך המשך טיפול.

עובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן ובחר לממש את זכותו לימי חופשה בימי החג היהודיים יהיה זכאי לתוספת של חמש שעות לשעות הבחירה השנתיות העומדות לרשותו (באופן בו יעמדו לרשותו 21 שעות בחירה בשנה). העובד יוכל לנצל את שעות הבחירה הנוספות לצורך קיצור יום העבודה בתקופת הרמדאן או לצורך ניצול מצטבר של שעות אלה לטובת היעדרות בעיד אל פיטר.

עובד המבקש לממש אפשרות זאת יגיש בקשה לאישור, באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. הממונה הישיר יבחן את הבקשה ויעבירה לאחר אישורו למדור נוכחות, לצורך המשך טיפול.

האמור לעיל מתייחס לעובד המועסק במשרה מלאה. לעובד במשרה חלקית ניתן לאשר סיום עבודה לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות המשרה.

(ה) קיצור יום העבודה לעובדים דרוזים

עובד דרוזי שבחר לממש את זכותו לימי חופשה בימי החג של בני העדה הדרוזית ולא בימי החג היהודיים, המצהיר שהוא משתתף בתפילות ה"אל-עושר", יהיה זכאי לסיים את יום העבודה שעתיים לפני הזמן במהלך עשרת הימים שלפני חג אל-אדחא, וזאת בתנאי שצרכי העבודה מאפשרים זאת.

עובד המבקש לממש אפשרות זאת יגיש בקשה לאישור, באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת תפילות ה"אל-עושר". הממונה הישיר יבחן את הבקשה ויעבירה למדור נוכחות, לצורך המשך טיפול.

האמור לעיל מתייחס לעובד המועסק במשרה מלאה. לעובד במשרה חלקית ניתן לאשר סיום עבודה לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות המשרה.

ל.א.

ל.א.
ל.א.

86. חופשה שנתית

(א) במקום סעיפים 21.1 ו-60 להסכם הבסיסי, החל מיום ה 1.10.2023 מכסת ימי החופשה השנתית לכלל עובדי האו"פ תהיה כמפורט להלן:

שנה	מכסת ימי החופשה השנתית (נטו) – שבוע עבודה של 5 ימים בשבוע	מכסת ימי החופשה השנתית (נטו) – שבוע עבודה של 6 ימים בשבוע
ראשונה	15	16
שנייה	16	18
שלישית	17	21
רביעית	19	24
חמישית ואילך	22	26

(ב) אין באמור כדי לגרוע מזכאותו של עובד שהועסק לפני חתימת הסכם זה באוניברסיטה והיה זכאי למכסת ימי חופשה שנתית העולה על האמור לעיל בהתאם לסעיפים 21.2 ו-60 להסכם הבסיסי.

(ג) מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 12 להסכם הבסיסי, הנהלת האו"פ בתיאום עם ועד העובדים תעביר רשימה של עובדים שיתבקשו לעבוד במסגרת החופשה המרוכזת, כולה או חלקה, בהתאם לצרכי האוניברסיטה ובכפוף להסכמת העובד. ככל שעובד לא יסכים לעבוד בימי החופשה המרוכזת יקיימו סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר ועד העובדים הידברות למציאת פתרון בנושא, ההולם את צרכי האוניברסיטה.

87. דמי הבראה

(א) החל ממועד תשלום משכורת חודש יולי 2024 (בגין התקופה אוגוסט 2023 – יולי 2024) ואילך, תעודכן מכסת ימי הבראה השנתית לעובדים המועסקים על בסיס חודשי בוותק של 25 שנה ואילך ל-13 ימים בשנה, וזאת במקום האמור בסעיף 29.2.1 להסכם 2010, כפי שתוקן בסעיף 4 להסכם 2012.

(ב) החל ממועד תשלום הבראה בשנת 2024 (בגין התקופה אוגוסט 2023 – יולי 2024) ואילך, במקום מכסת ימי הבראה הקבועה בסעיף 66.1 ו 66.2 להסכם הבסיסי, מכסת ימי הבראה השנתית של עובדים שעתיים, כהגדרתם בהסכם הבסיסי, המועסקים עד 36 חודשי העסקה, תהיה בהתאם למקובל במגזר הציבורי. התעריף ליום הבראה של העובדים כאמור יהיה בהתאם למקובל במגזר הציבורי.

(ג) דמי הבראה ישולמו במועד תשלום משכורת חודש יולי מדי שנה.

(ד) מוסכם כי לצורך קביעת הוותק לעניין מכסת ימי הבראה החל ממועד חתימת הסכם זה יובא בחשבון במועד קליטתו של העובד לאו"פ הוותק המקצועי של העובד במקום עבודתו הקודם, ככל שהוא רלוונטי לתפקידו באוניברסיטה.

נ.א.
מ.א.
מ.א.

88. אפשרות ניצול ימי מחלה במקרה של מחלת בן משפחה מדרגה ראשונה

במקום סעיף 26.3 להסכם הבסיסי, כפי שתוקן בסעיף 15 להסכם 2017, יבוא הסעיף כדלקמן:

26.3(א) עובד יהיה רשאי לזקוף בשל מחלת ילדו או בן משפחתו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, 9 ימי היעדרות בשנה בתנאים הקבועים בחוק.

26.3(ב) בנוסף, עובד יוכל לפנות בבקשה לזקוף ימי היעדרות נוספים בשל מחלת ילדו או בן משפחתו, מעבר ל-9 הימים כאמור.

לעניין סעיף קטן (ב) זה – "בן משפחתו" – בן משפחה מקרבה ראשונה (הורה, בן או בת זוג, ילד או ילדה) וכן אח או אחות עם מוגבלות.

הבקשה תועבר לאישור סמנכ"ל משאבי אנוש ותאושר בהתחשב בצרכי העבודה ובהתאם לשיקול דעתה של האוניברסיטה.

89. ימי השתלמות

(א) החל מיום 1.10.2023 עובד המועסק במשרה מלאה יהיה זכאי לשלושה ימי היעדרות בשכר בשנה לצורך השתלמות.

(ב) עובד המבקש לממש זכאות זו יפנה מראש בבקשה לקבלת אישור לממונה הישיר, שיעביר את הבקשה למשאבי אנוש, שיבחנו את הבקשה ויאשרו אותה בכפוף לצרכי העבודה ולמהות ההשתלמות.

לא אושרה בקשה של עובד לממש את זכאותו, כולה או חלקה, בשנה מסוימת, יוכל המנהל הישיר להמליץ לסמנכ"ל משאבי אנוש לאשר העברת ימי הזכאות באופן בו יתווספו לימי הזכאות של העובד בשנה העוקבת, וסמנכ"ל משאבי אנוש יקבל החלטה בנושא.

אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מזכאותו של עובד להכשרה מקצועית נוספת על פי שיקול דעתה של האוניברסיטה.

90. אגודות / עמותות לקידום מקצועי

החל מיום 1.10.2023, במקום הקבוע בסעיף 43 להסכם הבסיסי, יבוא הסעיף כדלקמן:

43(א) עובד שהשלים 12 חודשי עבודה, המועסק במשרה על בסיס חודשי בשיעור של 50% ומעלה, יהיה זכאי להשתתפות של האוניברסיטה במימון עלות דמי חברותו של העובד בעמותה / אגודה לקידום מקצועי, כפי שיעודכן מעת לעת על ידי החשב הכללי.

43(ב) עובד שהשלים 24 חודשי עבודה, המועסק במשרה על בסיס חודשי בשיעור של 50% ומעלה, וכן עובד שעתי שהשלים 36 חודשי עבודה באו"פ, המועסק בהיקף משרה של 50% ומעלה, יהיה זכאי בנוסף לאמור בסעיף (א) לעיל להשתתפות של האוניברסיטה במימון עלות דמי חברותו בעמותה / אגודה לקידום מקצועי נוספת, כפי שיעודכן מעת לעת על ידי החשב הכללי, באופן יחסי להיקף משרתו.

ג.ל.
א.ח.
א.ח.

43(ג) האוניברסיטה תעביר מדי שנה את דמי החבר בעמותות כאמור בסעיפים (א)-(ב) לעיל, בגין כל עובד, ישירות לידי העמותות שייבחרו על ידי נציגות העובדים (ולא יותר משתי עמותות).

התשלום יועבר בחודש העוקב לאחר קבלת דרישת התשלום מאת העמותות, ובכל מקרה לא יאוחר מ-60 יום ממועד הדרישה.

91. קיצור פרק הזמן המינימאלי לצורך זכאות לביצוע הפקדות לקרן השתלמות לעובדים שעתיים

(א) עובדים שעתיים יהיו זכאים לביצוע הפקדות לקרן השתלמות לאחר השלמת תשעה חודשי עבודה באוניברסיטה. זאת, במקום השלמת פרק זמן של שמונה עשר חודשים, כאמור בסעיף 27 להסכם 2017, ומבלי שיחולו שינויים ביחס לשאר האמור בסעיף 27 זה.

עובד שעתי שהשלים 36 חודשי עבודה באו"פ יהיה זכאי להפקדות לקרן השתלמות בהתאם לשיעורים הקבועים לעובד במעמד העסקה חודשי.

(ב) מבלי לגרוע מסעיף (א) לעיל, עובד שעתי כהגדרתו בהסכם הבסיסי, שבמועד חתימת הסכם זה השלים תשעה חודשי עבודה באוניברסיטה, יהיה זכאי לביצוע הפקדות לקרן השתלמות רטרואקטיבית מחודש ינואר 2023.

(ג) בפרק הזמן האמור בסעיפים (א) ו-(ב) לעיל תובא בחשבון תקופה בה הוצב העובד באוניברסיטה באמצעות חברת כוח אדם.

י. תיקונים בנוגע להסדרים ביחס להפקדות לפנסיה, לתגמולים ולקרן השתלמות

92. סעיפים 6.3.2 ו-6.3.3 להסכם דצמבר 2020 – מבוטלים.

93. בסעיף 36.1.1 להסכם הבסיסי, כפי שתוקן בסעיף 17 להסכם 2017, יימחקו הפסקאות הבאות:

"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".

תחת פסקאות אלה תבוא הפסקה הבאה:

"מוסכם כי כל עוד לא הודיע העובד לאו"פ על קרן פנסיה בה בחר, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, תפקיד בגינו האו"פ את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה המהווה קרן ברירת מחדל, בהתאם להוראות הדין".

94. במקום סעיף 36.1.3 להסכם הבסיסי יבוא הסעיף הבא:

"בחר העובד בקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה, רכיב תגמולי המעסיק בשיעור של 7.5% מהשכר המבוטח יכלול, בכפוף לדין, גם את תשלומי האו"פ לצורך רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, כאשר בכל מקרה, שיעור הפקדות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח.

א.5

ח.ח
מלך

מובהר כי הפקדות האו"פ לחלק התגמולים ולרכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה כאמור לא יעלו על 7.5% מהשכר המבוטח (אף אם השיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד כאמור עולה על 2.5%).

95. בסעיף 22 להסכם 2017 יימחקו המילים: "לא בחר עובד בקופת גמל כאמור יבוטח העובד כברירת מחדל בקופת הגמל עליה תודיע נציגות העובדים בכתב מעת לעת. מוסכם כי בחירת קופת הגמל תתבצע על ידי נציגות העובדים בהליך שיובא לידיעת ההנהלה".

96. במקום סעיף 37.1 להסכם הבסיסי ובמקום סעיף 27.1 להסכם 2017 יבוא הסעיף הבא:

"עובד יהיה זכאי לבחור קרן השתלמות על פי שיקול דעתו. לא בחר עובד בקרן השתלמות כאמור, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, יצורף לקרן השתלמות 'מנהל', אשר תשמש כקרן השתלמות ברירת מחדל. באפשרות הצדדים יהיה לשנות את זהות הקרן שתשמש כקרן ההשתלמות ברירת מחדל בהתאם להוראות הדין החלות בעניין זה".

97. החל ממועד חתימת הסכם זה שיעור ההפקדות בהתאם לסעיף 22 להסכם 2017 יעמוד על 6.5% על חשבון האו"פ לרכיב התגמולים ו-6.5% על חשבון העובד לרכיב התגמולים ביחס לשעות נוספות על פי דיווח, תוספת משמרות ותוספת כוונות.

שיעור ההפקדות ביחס לרכיבים של נסיעות, ביטוח ורישוי יוסיף לעמוד על 5% על חשבון האו"פ ו-5% על חשבון העובד.

יא. מיצוי תביעות, שקט תעשייתי, אי תמיכה בתביעות וביטול סכסוכי עבודה

98. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות, דרישות ותביעות הצדדים בכל הנוגע לנושאים המוסדרים בהסכם זה, לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, וזאת בגין התקופה שעד ליום 31.3.2028.

לא ינוהל משא ומתן נוסף לגבי הסכמי שכר או הטבות שכר כלשהן לעובדים עליהם חל הסכם זה, בתקופה שעד ליום 30.9.2027 ובגין התקופה שעד ליום 31.3.2028.

99. הצדדים מתחייבים כי לא ינקטו צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד צד שני או יחידה מיחידותיו באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או יגרמו לכל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בכל הנוגע לנושאים המוסדרים בהסכם זה ולעובדים עליהם חל הסכם זה, וזאת עד ליום 31.3.2028.

האמור בסעיף זה לא יחול על שביתות שיוכרוזו ברמה הארצית או בכלל המשק.

100. עם חתימת הסכם זה, בטל סכסוך העבודה מיום 31.5.2021 שהוכרז על ידי נציגות העובדים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

עידו חלפי, יו"ר
ועד עובדי הסגל המנהלי
האוניברסיטה הפתוחה
ועד העובדים המנהלתיים

הסתדרות העובדים הכללית
החדשה



ההסתדרות החדשה
הסתדרות המעו"ף

האוניברסיטה הפתוחה



אח הגין
סמנכ"ל משאבי אנוש
האוניברסיטה הפתוחה

נספח א' להסכם קיבוצי 5.3.2024 – עובדים בכירים

אחד מכול תפקיד רשום להלן:

1. מנכ"ל/ית
2. סמנכ"ל/ית כספים
3. סמנכ"ל/ית משאבי אנוש
4. ראש/ת מינהל שירותי הוראה
5. ראש/ת מינהל הלוגיסטיקה
6. מנהל/ת מחלקת שיווק
7. מנהל/ת למשאבים וקשרי חוץ
8. יועצ/ת משפטית
9. ראש/ת מינהל המחשוב
10. מנהל/ת מערך לימודי החוץ
11. מנהל/ת מח' הביטחון, בטיחות, תחבורה וחירום
12. מנהל/ת מדור שכר – חשבות
13. דיקנ/ית הסטודנטים
14. חשב/ת ראשית
15. מנהל/ת מחלקת כוח אדם במינהל משאבי אנוש *
16. ראש/ת מרכז שה"ם
17. דובר/ת
18. ראש/ת מינהל מרחבים ומוקדים (מרו"ם)
19. סמנכ"ל/ית חדשנות, יזמות ופרייקטים
20. ראש/ת תחום יחסי עבודה
21. ראש/ת היחידה לאנגלית
22. מנהל/ת קמפוס נמל חיפה
23. מנהל/ת מחלקת סגל אקדמי ומנהלי גיוס והעסקה *
24. מנהל/ת מחלקת תכנון שכר ומערכות מידע HR *
25. מנהל/ת מחלקת מערכות מידע *
26. מנהל/ת מחלקת תכנון ותקציבים *
27. מנהל/ת מחלקת ארגון בחינות *
28. מנהל/ת המחלקה לניהול מפגשי הלימוד *
29. מנהל/ת אבטחת מידע וסייבר *
30. סגן/ית דיקן הלימודים האקדמיים לעניינים מינהליים *

* על העובדים המכהנים כעת בתפקיד יחול ההסכם הקיבוצי.
רק לאחר סיום תפקידם המחליף/המחליפה ייקלט מחוץ להסכם.

נ.ג.

נ.ג.

נספח ב' להסכם קיבוצי מיום 5.3.2024 – רשימת בוררים

1. השופטת (בדימוס) אורנית אגסי
2. השופטת (בדימוס) יפית זלמנוביץ גיסין
3. עו"ד נועם ריף
4. עו"ד מרב הלוי

א.ב

א.ב
א.ב