

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום \_\_\_\_\_ 2016

**בין:**

המרכז האקדמי למשפט ולעסקים ברמת-גן

(להלן: "המרכז האקדמי")

**לבין:**

ועד הסגל המינהלי וכוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

**הואיל:** והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן קיבוצי, לאור התארגנות הסגל המינהלי ודרישותיו להסדרה ושיפור תנאי העסקת העובדים המיוצגים על ידו ובשים לב לקשיים הכלכליים עמם מתמודד המרכז;

**והואיל:** וברצון הצדדים להסדיר בהסכם את מכלול ההסכמות שגובשו ביניהם;

## לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה כדלקמן:

### 1. כללי

- 1.1. הכותרות בהסכם זה הן לשם הנוחות ולא ישמשו לפרשנותו. בכל מקום בו נעשה שימוש בלשון יחיד או זכר, יראו אותו גם כלשון רבים או כלשון נקבה בהתאמה.
- 1.2. כל הסכומים אשר ישולמו לעובדים בהתאם להוראות הסכם זה הם ברוטו וינכחו מהם כל המיסים ותשלומי החובה המתחייבים לפי דין.

### 2. תקופת ההסכם

- תקופת ההסכם היא מיום 1 באוקטובר 2015 ועד ליום 30 בספטמבר 2019, למעט בסעיפים בהם הוגדר במפורש אחרת בהסכם זה.
- לא הודיע אחד הצדדים על רצונו לערוך שינויים בהסכם זה עד 60 יום לפני תום מועד תוקפו, יוארך ההסכם אוטומטית לתקופה של שנה נוספת וחוזר חלילה.

### 3. תחולת ההסכם

- 3.1. הסכם זה הוא הסכם קיבוצי מיוחד אשר יחול על כל העובדים המשתייכים לסגל המינהלי במרכז (להלן: "עובדים" ו"סגל מינהלי"), בין שהם מועסקים במרכז ביום חתימת ההסכם ובין שיצטרפו לסגל המינהלי לאחר מועד חתימת הסכם זה, אלא אם נאמר במפורש אחרת בהסכם זה.
- 3.2. הסכם זה לא יחול על בעלי התפקידים במשרות הבאות: נשיא, מנכ"ל, סמנכ"ל, ראש מינהל, מזכיר נשיא, מזכיר מנכ"ל, מזכיר סמנכ"ל, מנהל שיווק, חשב ואחראי קשרי חוץ. היה והמרכז יחליט לבטל אחד מהתפקידים המפורטים בסעיף זה, יוכל המרכז להחריג מההסכם בעל תפקיד אחר המקביל ברמתו לתפקידים המנויים בסעיף זה. בנוסף, הסכם זה לא יחול על שתי משרות מקצועיות (profession) אשר אינן מאוישות במועד חתימת הסכם זה.
- 3.3. על עובדי הסגל המנהלי (למעט המוחרגים כמפורט לעיל) יחולו אך ורק תנאי ההעסקה לפי המפורט בהסכם זה, ואולם כל הוראות ההסכמים האישיים, הנוהגים וכיוב', החלים על הצדדים במועד חתימת ההסכם, ככל שחלים, ואשר לא שונו מפורשות בהסכם זה, ימשיכו לחול בתקופת תוקפו של הסכם זה.
- 3.4. למען הסר ספק מובהר כי הסכם זה מבטל את מזכר ההבנות שנחתם בין הצדדים ביום 6 בינואר 2015.
- 3.5. בכל מקרה של שוני או סתירה ביו הוראה מהוראות הסכם זה, להוראה מהוראות הסכמים אישיים ו/או נוהגים אחרים החלים על הצדדים, ככל שחלים, תגברנה הוראות הסכם זה בכל העניינים המוסדרים בו, זאת למעט זכות או הטבה שקיימות לעובדים עובר לחתימת ההסכם בנושא של זכאות מתפטרים לפיצויי פיטורין ו/או הודעה מוקדמת.

### 4. הגדרת משרות

- 4.1. לכל עובד תינתן הגדרת תפקיד בכתב, אשר תכלול לכל הפחות את הדברים הבאים: מהות התפקיד, היקף העסקה, תחומי אחריות, ובעל התפקיד המשמש כממונה הישיר.
- 4.2. הגדרת התפקיד תינתן ביום הכניסה לתפקיד, ולגבי עובדים המועסקים במרכז במועד חתימת הסכם זה שאין בידם הגדרת תפקיד כאמור – בתוך חצי שנה ממועד חתימת הסכם זה.

### 5. הערכות עובדים

- 5.1. המרכז האקדמי יערוך שיחות משוב לעובדיו בעיתוי ובתדירות שיקבעו על פי שיקול דעתו ובלבד שלכל עובד תיערך שיחת משוב לפחות אחת לשנה, בהשתתפות הממונה הישיר שלו.
- 5.2. שיחת המשוב תתועד בכתב והעתק התייעוד יימסר לעובד.

### 6. גיוס עובדים למשרות מינהליות

- 6.1. לצורך איוש משרות בסגל המנהלי, לרבות משרות מוחרגות כמפורט בסעיף 3.2, יערוך המרכז האקדמי "מכרז פנימי" לאיתור מועמד/ת מתאים למשרה מקרב עובדי הסגל המנהלי.
- 6.2. במסגרת זאת, תופץ מודעת דרושים באמצעות הדוא"ל הפנימי לכל עובדי הסגל המנהלי, עם אפשרות הגשת מועמדותיות בתוך לכל הפחות שבעה ימים.

6.3. במקרה שלא נמצא מועמד מתאים מקרב הסגל המנהלי, יוכל המרכז האקדמי לפנות לאיתור מועמדים חיצוניים.

סעיף 6 לא יחול על משרות המחייבות תנאי סף שאינם קיימים בקרב עובדי הסגל המנהלי במועד הרלוונטי, ולא יחול על המשרות המוחרגות המפורטות בסעיף 3.2 ובלבד שלגבי משרות אלו, מינוי מועמד שאינו מקרב עובדי הסגל המנהלי ייעשה לאחר ששקל המרכז האקדמי את מינויים לתפקיד של מועמדים רלוונטיים מתוך חברי הסגל ודחה זאת מטעמים ענייניים ובתום לב.

## 7. שכר העבודה ותוספות

7.1. החל ממשכורת חודש ינואר 2016 אשר תשולם בפברואר 2016, משכורות הסגל המינהלי יהיו כמפורט בטבלה שלהלן ("טבלת השכר"). היקף משרה מלאה בטבלת השכר לעובדים המועסקים במרכז נכון למועד \_\_\_\_\_ הינה 40 שעות עבודה שבועיות. היקף משרה מלאה של עובדים שייקלטו לעבודה במרכז לאחר מועד חתימת הסכם זה הוא 42.5 שעות עבודה בשבוע.

תפקיד	שכר חודשי ברוטו למשרה מלאה בשנים תשע"ו ותשע"ז	שכר חודשי ברוטו למשרה מלאה בשנים תשע"ח ותשע"ט
כללי	6,680 ש"ח	6,700 ש"ח
תפעול	6,400 ש"ח	6,450 ש"ח
הכוון תעסוקתי	7,000 ש"ח	7,050 ש"ח
שיווק	משכורת: 5,300 ש"ח בסיס משכורת לפנסיה: 6,680 ש"ח	משכורת: 5,350 ש"ח בסיס משכורת לפנסיה: 6,700 ש"ח
שכר שעות לעובדים שעתיים	32 ש"ח	

## 7.2. תוספת בכירות

המרכז ישלם תוספת בכירות לעובדים במשרות המוגדרות משרות בכירות כמפורט בנספח א' להסכם זה. עובדים ברמת בכירות 1 יהיו זכאים לתוספת בכירות בסך 850 ₪ לחודש ("תוספת בכירות 1") ועובדים ברמת בכירות 2 יהיו זכאים לתוספת בכירות בסך 1,700 ₪ לחודש ("תוספת בכירות 2").

## 7.3. תוספת ותק

7.3.1. החל ממשכורת חודש ינואר 2016 אשר תשולם בפברואר 2016 תשולם תוספת ותק שקלית בסכום השווה למכפלת 2% מהשכר המוגדר בטבלת השכר לשנים תשע"ו ותשע"ז במספר שנות עבודת העובד בפועל במרכז עד ליום 31 בדצמבר 2015 ("תוספת ותק"). מובהר כי עובדים שלא הועסקו בפועל במרכז ביום 1 בינואר 2016 לא יהיו זכאים לתוספת ותק כאמור בסעיף קטן 7.3.1 זה.

7.3.2. החל משנה"ל תשע"ח תעודכן תוספת הוותק בסכום שקלי השווה למכפלת 1% מהשכר המוגדר בטבלת השכר לשנים תשע"ח ותשע"ט במספר שנות העבודה בפועל בשנים תשע"ח-תשע"ט.

7.3.3. מובהר כי בשנים תשע"ו-תשע"ז לא תעודכן תוספת הוותק.

#### 7.4. תוספת מיוחדת

7.4.1. עובדים ששכרם החודשי ערב חתימת הסכם זה גבוה משיעורי השכר המוגדר בטבלת השכר – לא ייפגעו בשכרם, כלומר לא יוצמדו לשכר בטבלת השכר.

7.4.2. בנוסף, החל ממשכורת אוקטובר 2017 אשר תשולם בנובמבר 2017 המרכז ישלם לעובדים ששכרם במשכורת ספטמבר 2017 גבוה משיעורי השכר המוגדרים בטבלת השכר, תוספת שכר חודשית מיוחדת ("**תוספת מיוחדת**") בסכומים ובתנאים הבאים:

א. תוספת מיוחדת בסכום של 375 ₪ - לעובדים שמשכורתם גבוהה בשיעור של עד 10% מהשכר בטבלת השכר לשנים תשע"ח ותשע"ט בצירוף תוספת ותק ותוספת בכירות 1 או 2, ככל שזכאים לה.

ב. תוספת מיוחדת בסכום של 250 ₪ - לעובדים שמשכורתם גבוהה בשיעור העולה על 10% ועד 30% מהשכר בטבלת השכר לשנים תשע"ח ותשע"ט בצירוף תוספת ותק ותוספת בכירות 1 או 2, ככל שזכאים לה.

7.4.3. עובדים שמשכורתם בצירוף תוספת ותק ותוספת בכירות 1 או 2 (ככל שזכאים לה) עולה על המשכורות הקבועות בטבלת השכר לשנים תשע"ח ותשע"ט בלמעלה מ-30% - לא יהיו זכאים לכל תוספת מיוחדת.

#### 7.5. כללי

7.5.1. המשכורות בטבלת השכר, תוספת בכירות 1 או 2 והתוספת המיוחדת של עובד המועסק במרכז במשרה חלקית יחושבו באופן יחסי להיקף המשרה.

7.5.2. מובהר כי השכר הקובע לחישוב הזכויות הנלוות וההפקדות הסוציאליות יהיה השכר בטבלת השכר בצירוף תוספת הוותק והתוספת המיוחדת בלבד.

7.5.3. מובהר כי עובד אשר שכרו המבוטח בהסדר פנסיוני ביום חתימת הסכם זה, היה גבוה מהשכר הטבלאי בצירוף תוספת הוותק ותוספת הבכירות (אם זכאי), לא ייפגע בשכרו זה בכל מקרה - הוא יישמר בהתאם לרמתו ביום חתימת הסכם זה ויבוצעו בגינו מלוא ההפרשות לקרן השתלמות ולהסדר פנסיוני בשיעורים המפורטים בהסכם זה, ובכלל זה אם יעבור לתפקיד אחר אשר אינו מזכה בתוספות להן זכאי לפי הסכם זה.

7.5.4. המרכז האקדמי יעביר, במועד חתימת הסכם זה, לנציגות העובדים, טבלת שכר שמית ובה פירוט מלא של השכר על פי הקבוע לעיל לגבי העובדים המועסקים במרכז במועד חתימת ההסכם.

#### 7.6. עלות תוספות השכר ואופן מיצויה

7.6.1. עלות המרכז כמעסיק בגין עדכוני השכר בהתאם לטבלת השכר, בצירוף תוספות הוותק, תוספות הבכירות והתוספות המיוחדות ("**התקציב השנתי**") יהיו כדלקמן:

שנת תשע"ו – 150,000 ₪ (ביישום החל מינואר 2016, אשר לפיכך שווה ערך חודשית ליישום של 200 אש"ח).

שנת תשע"ז – 200,000 ₪.

שנת תשע"ח – 300,000 ₪.

שנת תשע"ט – 300,000 ₪.

7.6.2. המרכז יבחן את מיצוי התקציב השנתי - הן בסמוך לפני חתימת הסכם זה והן בספטמבר 2017, תוך התייחסות, בין היתר, להפחתת העלות למרכז עקב מקרים בהם נגרעו עובדים ממצבת כוח- האדם מאז יום 1 בדצמבר 2015 (מועד חתימת המתווה המוסכם בין הצדדים) ולא הוחלפו או עתידיים להיות מוחלפים בעובדים אחרים. ככל שהתקציב השנתי לא מוצה, תשולם היתרה בהתאם להסכמה שתגובש בין הצדדים כך שימוצו כל סכומי העלות המוקצים לשנים השונות כמפורט לעיל, ובלבד שיתרה זו לא תהווה בסיס לחישוב הזכויות הנלוות וההפקדות הסוציאליות של העובדים ולא תגדיל את התקציבים השנתיים בשנות הלימודים תשע"ח-תשע"ט.

## 8. מענקים מיוחדים

- 8.1. במשכורת שתשולם בחודש העוקב למועד חתימת הסכם זה המרכז ישלם לכל עובד מענק מיוחד וחד פעמי בסך 2,000 ₪.
  - 8.2. בנוסף, ככל שסמוך לסוף שנת תשע"ח וסמוך לסוף שנת תשע"ט יעמדו לרשות המרכז תקציב העולה על תקציב ההוצאות והתקציב הכולל הנוסף כהגדרתם בהסכם הקיבוצי שנחתם בין המרכז לסגל האקדמי ביום 22 באוקטובר 2015 ("התקציב העודף"), ישלם המרכז מענק מיוחד לכל עובד בסך של 2,000 ₪, או פחות מכך בכפוף לגובה התקציב העודף. המענק כאמור בגין שנת תשע"ח ישולם במשכורת חודש ספטמבר 2018 המשולמת בחודש אוקטובר 2018 ומענק כאמור בגין שנת תשע"ט ישולם במשכורת חודש ספטמבר המשולמת בחודש אוקטובר 2019.
- מובהר כי המענקים המיוחדים בסעיף 8 זה אינם מהווים רכיבי שכר לכל דבר ועניין, לרבות לא לצורך חישוב זכויות נלוות והפקדות סוציאליות.

## 9. קרן השתלמות

- 9.1. המרכז האקדמי יבצע בגין כל עובד החל מתום שתי שנות עבודה במרכז, הפרשות וניכויים בשיעורים המפורטים להלן לקרן השתלמות שזהותה תהיה לפי בחירת העובד (להלן - הקרן).
- 9.2. לא הודיע עובד למרכז האקדמי על זהות קרן ההשתלמות בה בחר, תוך 60 יום מתחילת זכאותו להפרשות כאמור, יבוצעו ההפרשות והניכויים על-ידי המרכז האקדמי לקרן ההשתלמות שתיבחר על ידי ועדה משותפת של המרכז האקדמי ונציגות העובדים, תוך 90 ימים מיום חתימת הסכם זה.
- 9.3. לא נבחרה קרן השתלמות במועד האמור לעיל, יבוצעו ההפרשות והניכויים על ידי המרכז האקדמי לקרן שתיבחר על ידי הנהלת המרכז (כיום בחברת מנורה-מבטחים).
- 9.4. עובדים ימציאו ויחתמו על כל מסמך נדרש ורלוונטי, לבקשת המרכז האקדמי, לשם הצטרפות לקרן.
- 9.5. ההפרשות החודשיות של המרכז האקדמי לקרן יהיו בשיעור של 7.5% מהמשכורת.
- 9.6. חלקו של העובד יהיה 2.5% מהמשכורת והוא ינוכה על-ידי המרכז האקדמי ממשכורת העובד ויועבר לקרן.

9.7. "משכורת" לעניין סעיף 9 זה היא השכר בטבלת השכר בצירוף תוספת הוותק והתוספת המיוחדת בלבד.

9.8. מובהר כי הפרשות המרכז לקרן השתלמות ישולמו עד לתקרה המוכרת לצרכי מס הכנסה הקבועה בדין, כפי שתתעדכן מעת לעת.

9.9. הקרן תהיה קרן מאושרת לפי הוראות הדין.

#### 10. הסדר פנסיוני

10.1. המרכז האקדמי יבצע בגין כל עובד הפרשות וניכויים להסדר פנסיוני בהתאם לפי בחירת העובד ובהתאם לכל דין.

10.2. עובד ימציא ויחתום על כל מסמך נדרש ורלוונטי לבקשת המרכז האקדמי, לשם הצטרפות להסדר פנסיוני.

10.3. לא הודיע עובד על זהות ההסדר הפנסיוני בו בחר, תוך 60 יום מתחילת העסקתו במרכז האקדמי, יבוצעו ההפרשות והניכויים על-ידי המרכז לקרן פנסיה שתיבחר על ידי ועדה משותפת של המרכז האקדמי ונציגות העובדים, תוך 90 ימים מיום חתימת ההסכם.

10.4. לא נבחר הסדר פנסיוני במועד האמור לעיל, יבוצעו ההפרשות והניכויים על ידי המרכז האקדמי לקרן פנסיה שתיבחר על ידי הנהלת המרכז האקדמי (כיום בחברת מנורה-מבטחים).

10.5. "משכורת" לעניין סעיף 10 זה היא השכר בטבלת השכר בצירוף תוספת הוותק והתוספת המיוחדת.

10.6. עבור עובדים שייקלטו לעבודה במרכז האקדמי החל ממועד חתימת הסכם זה, המרכז יפקיד 8.33% מהמשכורת לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים או לשילוב של השניים בגין פיצויי פיטורים. הפקדות המרכז האקדמי כאמור יבואו במקום חובת מלוא תשלום פיצויי הפיטורים בגין התקופה לגביה בוצעו ההפקדות הנ"ל, הכל לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

המרכז האקדמי מוותר בזאת מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו להסדר הפנסיוני, אלא אם נשללה זכותו של העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ובמידה ונשללה, או שהעובד משך כספים מקופת הביטוח או מקרן הפנסיה שלא בשל אירוע מזכה (לעניין זה, "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר).

10.7. ההסדר הפנסיוני יהיה הסדר המאושר לפי הוראות הדין.

#### 11. זכאות לפיצויי פיטורים בהתפטרות

11.1. המרכז ישלם פיצויי פיטורים מלאים לעובד שיתפטר מעבודתו במרכז, על דרך של השלמה לכספי פיצויים שהפקיד עבורו לקרנות פנסיה ו/או ביטוח מנהלים לכדי מלוא פיצויי הפיטורים המגיעים לו על-פי חוק ביחס לתקופת עבודתו במרכז, זאת בכפוף ובהתאם לתנאים הבאים:

11.1.1. העובד ייתן למרכז שלושה חודשי הודעה מוקדמת להתפטרות;

11.1.2. העובד יפעל כמיטב יכולתו על מנת לבצע חפיפה מלאה למחליפו או לגורם אחר עליו יחליט

המרכז;

11.1.3. העובד יעשה כמיטב יכולתו על מנת שהעבודה במרכז תימשך ללא פגיעה על אף חילופי העובדים בתפקיד.

11.1.4. למרות האמור, במקרים חריגים, כאשר עובד עמד היטב בתנאים המנויים בס"ק 11.1.2-11.1.3 ונתן הודעה מוקדמת להתפטרות קצרה משלושה חודשים אך מספקת בנסיבות העניין, רשאי המרכז לאשר את תשלום מלוא פיצויי הפיטורים עבור העובד.

11.2. עובד מתפטר אשר יעמוד בתנאים המפורטים בסעיף 11.1 יקבל מכתב סיום העסקה, אשר ככל הניתן יהא בנוסח חיובי.

11.3. הוראת סעיף 11.11 זה תחול רק על עובדים שלא חל עליהם הסדר סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

## **12. ימי הצהרה, ימי מחלה וימי חופשה**

12.1. החל משנת הלימודים תשע"ו העובדים יהיו זכאים לשני ימי הצהרה בכל שנה אקדמית, בגינם לא יידרשו להמציא למרכז תעודות מחלה. מובהר כי בגין ימי ההצהרה העובדים לא יהיו זכאים לכל תשלום מעבר לשכר היומי הרגיל (השכר היומי ישולם בניכוי החזרי הוצאות המשולמים עבור הוצאות הנגרמות בפועל באותו יום עקב הנוכחות בעבודה, כגון החזרי הוצאות נסיעה).

12.2. על מימוש יום הצהרה רשאי העובד להודיע עד תחילתו של יום העבודה שבו נעשה המימוש.

12.3. עובדים בעלי ותק של שנתיים ומעלה במרכז יהיו זכאים אחת לכל שנה אקדמית לתשלום שכרם המלא עבור שלושה ימי מחלה ראשונים בחופשת מחלה שאורכה 5 ימי עבודה רצופים לפחות.

12.4. החל ממועד כניסת הסכם זה לתוקף תוגבל צבירת ימי החופשה של העובד עד למכסת ימי חופשה מקסימאלית מצטברת לה העובד זכאי (על-פי ותקו ויתר הנתונים הקובעים את המכסה לה הוא זכאי) במהלך 3 שנות עבודה מלאות במרכז ("מכסת הצבירה"). בכל מקרה זכאות העובד לצבירת ימי החופשה מותנית בניצול 5 ימי חופשה, על חשבון ימי עבודה, לפחות בכל שנה קלנדרית. ימי חופשה העולים על מכסת הצבירה יימחקו, ולמען הסר ספק לא ייפדו על ידי המרכז במועד סיום יחסי העבודה.

12.5. עובדים אשר מכסת ימי החופשה הצבורה שלהם נכון למועד כניסת הסכם זה לתוקף עולה על מכסת הצבירה ינצלו את ימי החופשה העולים על מכסת הצבירה כאמור עד ליום 31 בדצמבר 2022. מועדי החופשה יתואמו בהסכמה עם המרכז.

ימי חופשה העולים על מכסת הצבירה ביום 1 בינואר 2023 יימחקו, ולמען הסר ספק לא ייפדו על ידי המרכז במועד סיום יחסי העבודה, שיחולו אחרי המועד הנ"ל.

## **13. ערבי חג וחול-המועד פסח**

13.1. בכל ערב חג שבו שלא מתקיימים לימודים, העובדים לא יעבדו אך יהיו זכאים לשכר ולא יופחתו ימי חופשה.

13.2. בחול המועד פסח העובדים לא יעבדו אך יהיו זכאים לשכר ויופחת חצי יום חופשה בגין כל יום של חול המועד.

**14. ערבי יום הזיכרון ויום השואה**

ככל שלא יתקיימו לימודים במרכז לאחר השעה 18:00 בערבי יום הזיכרון וערבי יום השואה, העובדים יסיימו לעבוד בשעה 18:00 לכל המאוחר ויהיו זכאים לשכרם המלא.

**15. סיום העסקה בשל אי התאמה**

15.1. לא יפוטר עובד מחמת אי-התאמה טרם נערכו לו לכל הפחות 2 פגישות עם הממונה עליו, אשר הראשונה שבהם הייתה שיחת הערכה תקופתית, ובשנייה קיבל העובד התראה על כוונה לסיים את העסקתו תוך פירוט הסיבות לכך, ומתן הזדמנות לעובד לשפר את ביצועיו במשך תקופת זמן כמפורט להלן בהתאם לוותק שלו במרכז ("תקופת שיפור ביצועים"):

15.1.1. בשנת העבודה הראשונה לא תינתן תקופת שיפור ביצועים.

15.1.2. בשנת העבודה השנייה – חודש אחד.

15.1.3. בשנת העבודה השלישית – חודשיים.

15.1.4. בשנת העבודה רביעית – 3 חודשים.

15.1.5. בשנת העבודה חמישית – 4 חודשים.

15.1.6. בשנת העבודה השישית – 5 חודשים.

15.1.7. בשנת העבודה השביעית ואילך – חצי שנה.

15.2. ככל שהעובד לא שיפר את ביצועיו ו/או תפקודו עד תום תקופת שיפור הביצועים לשביעות רצון המרכז, יחל המרכז בהליך לסיום העסקת העובד. מידת מעורבות נציגות העובדים בהליך סיום העבודה תהא בהתאם לוותק העובד במרכז, כדלקמן:

15.2.1. עובדים בוותק של עד חצי שנה – הנהלת המרכז בלבד ובהתאם למגבלות הדין.

15.2.2. עובדים בוותק של חצי שנה ועד שנתיים – על ידי הנהלת המרכז בהתאם למגבלות הדין ותוך יידוע מלא ומוקדם של נציגות העובדים.

15.2.3. עובדים בוותק העולה על שנתיים – תפעל הנהלת המרכז בהתאם למגבלות הדין ובהיוועצות עם נציגות העובדים, כלהלן:

15.2.3.1. לאחר השימוע תיערך פגישה בין נציג ועד העובדים לבין הממונה על העובד, בניסיון להגיע להסכמה לגבי ההחלטה בעקבות השימוע.

15.2.3.2. הגיעו להסכמה – יפעל המרכז לפיה.

15.2.3.3. במקרה של אי-הסכמה בין נציג ועד העובדים לבין הממונה על העובד, תיערך

פגישה בין יו"ר ועד העובדים ו/או נציג ארגון העובדים לבין מנכ"ל/סמנכ"ל

המרכז האקדמי, בניסיון להגיע להסכמה.

15.2.3.4. הגיעו להסכמה – יפעל המרכז לפיה.



15.2.3.5 במקרה של אי-הסכמה בין הגורמים כמפורט בסעיף 15.2.3.3, יועבר העניין

להחלטתו של נשיא המרכז האקדמי, כהחלטה סופית.

15.3. כל עובד זכאי לייצוג בשימוע על-ידי מי שיבחר לרבות נציג ועד העובדים, ובמקרים המנויים בסעיפים 15.2.2 ו-15.2.3 לעיל, יידע המרכז האקדמי את העובד, במכתב הזימון לשימוע, בדבר זכותו זו.

15.4. תהליך השימוע יכול להצגת מלוא המסמכים המשמשים את המרכז בגיבוש כוונתו לסיום העסקה, לרבות המשובים בכתב שנכתבו/נעשו לעובד.

15.5. זימון לשימוע יימסר לעובד לכל הפחות שבעה ימים קלנדריים לפני מועד השימוע.

15.6. בנסיבות של היעדרות או עיכוב שאינן בשליטת העובד, כגון חג, שירות מילואים, מחלה וכיוצא"ב, אשר מקשות על היערכות העובד לשימוע, תוארך תקופת הזימון האמורה לעיל.

15.7. לא ייערך שימוע בערבי חגים.

15.8. עובד לא יפוטר במהלך התקופות שלהלן: בימי מחלה מעבר לזכאות החוקית, במהלך שבוע ממקרה אבל, במהלך שבוע לפני ואחרי חתונתו, ובערבי חג.

15.9. כל הוראות סעיף 15 זה לא יחולו במקרים של עבירת משמעת חמורה. לעניין זה עבירת משמעת חמורה תיחשב: גניבה, מעילה בכספים, אלימות פיזית, אלימות מילולית בוטה שאינה חד-פעמית, הגשת כתב אישום בגין עבירה פלילית, הפרת אמון בנסיבות חמורות, חבלה בזדון לרכוש המכללה, מסירת סודות המכללה שנודעו לעובד מתוקף השתייכותו לסגל המרכז ושאינם בגדר נחלת הכלל, מעשי תרמית או הונאה, שימוש בלתי חוקי במאגרי מידע, החתמת שערך דיווח נוכחות על-ידי ו/או במקום עובד אחר, פעולה בניגוד עניינים מובהק או ניגוד אינטרסים מובהק עם תפקידי העובד במרכז והתחייבויותיו מכוח הסכם העבודה עימו, הסכם זה וכל דין, וכן עבירת משמעת אם היא חוזרת ונשנית מספר פעמים על אף התראות חוזרות שניתנו בעניין על ידי הממונה.

15.10. לעניין הטרדה מינית הצדדים יפעלו בהתאם לאמור בחוק ובתקנות למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.

#### 16. התייעלות ושינוי מבני במזכירות הסטודנטים

16.1. כחלק משינוי מבני במרכז, לא יאוחר מיום 31 במרץ 2017 יבוטלו שני תקנים במזכירות הסטודנטים בכפוף להיוועצות מלאה ומוקדמת עם נציגות העובדים ובכפוף למפורט בפרק זה להלן.

16.2. עד ליום 30 בספטמבר 2016 תציג הנהלת המרכז לנציגות העובדים את השינוי המבני המתוכנן כאמור. נציגות העובדים תעביר את התייחסותה לשינוי המבני (לרבות התנגדויות וחלופות מוצעות) עד ליום 30 באוקטובר 2016. הנהלת המרכז תבחן את התייחסות ותמסור לנציגות את החלטתה עד ליום 30 בנובמבר 2016.

16.3. באם החליטה הנהלת המרכז, לאחר ההיוועצות עם הנציגות כאמור, כי השינוי המבני האמור הינו מחויב, לא יאוחר מיום 1 בפברואר 2017 היא תודיע לנציגות העובדים ולעובדים הרלבנטיים על כוונתה לסיים את העסקת עובדים אלה כתוצאה מהשינוי המבני. בהתייחס לזהות העובדים, החלטת הנהלת המרכז כאמור תיגזר מוותק העובדים במרכז (עיקרון Last In First Out – LIFO).

16.4. טרם קבלת ההחלטה בדבר הכוונה לסיים את העסקת העובדים כתוצאה מהשינוי המבני, ייבדק :  
 16.4.1. האם עד ליום 31 במרץ 2017 הסתיימה העסקתם של מי מעובדי מזכירות הסטודנטים מכל סיבה שהיא ו/או מי מהם נויד למשרה אחרת.

אם כן – יבוטל סיום ההעסקה של 2 העובדים או אחד מהם, לפי העניין.

16.4.2. האם עד ליום 31 במרץ 2017 נפתחו משרות חדשות ו/או התפנו משרות ו/או צפויות להתפנות או להיפתח משרות עד ליום 30 ביוני 2017, הכל בשים לב לדרישות המשרות מחד וכישורי העובדים מאידך ותוך השתדלות ומאמץ מרביים לשיבוץ במשרות החדשות/פנויות/צפויות.

אם כן – יבוטל סיום ההעסקה של 2 העובדים או אחד מהם, לפי העניין.

16.5. מוסכם שההליך לסיום העסקת שני עובדים כתוצאה מהשינוי המבני יסתיים לכל המאוחר ביום 31 במרץ 2017. עובדים אלה יהיו זכאים, ללא קשר לפיצויי פיטורים, למענק פרישה בגובה שלוש משכורות. מובהר כי מענק הפרישה אינו מהווה רכיב שכר לכל דבר ועניין, לרבות לא לצורך חישוב זכויות נלוות והפקדות סוציאליות.

16.6. עובדי מזכירות הסטודנטים אשר יסיימו את עבודתם במרכז מסיבות שאינן אי התאמה או עבירת משמעת חמורה כהגדרתן בהסכם זה לפני יום 1 בפברואר 2017, יהיו זכאים למענק פרישה בגובה שלוש משכורות, בהתאם למכסות הבאות:

16.6.1. סיום עבודה של עובד אחד - החל מיום 1 בינואר 2016.

16.6.2. סיום עבודה של עובד אחד נוסף - החל מיום 1 באפריל 2016.

מובהר כי מענקי הפרישה אינם מהווים רכיבי שכר לכל דבר ועניין, לרבות לא לצורך חישוב זכויות נלוות והפקדות סוציאליות.

## **17. חובת היוועצות**

המרכז האקדמי ייוועץ עם הנציגות כמתחייב על פי הדין.

## **18. פעילות ועד הסגל המינהלי**

כל פגישה של חבר ועד עם הנהלת המרכז או חלקה או מי מטעמה (כגון, ישיבת משא ומתן, ישיבת מעקב, היוועצות, דיונים על-פי מנגנון פיטורי אי-התאמה, ייצוג בשימוע) - תשולם לעובד כשעות עבודה.

## **19. דמי חבר, דמי טיפול ארגוני, ודמי ועד**

19.1. המרכז האקדמי ינכה מדי חודש, משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו, דמי חבר – לגבי חברים בכוח לעובדים, ודמי טיפול מקצועי-ארגוני – לגבי מי שאינם חברים בכוח לעובדים, בשיעורים כפי שייקבעו על ידי כוח לעובדים, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.

דמי החבר ודמי הטיפול מקצועי-ארגוני במועד חתימת הסכם זה – 0.6% מהשכר החודשי.

19.2. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לכוח לעובדים, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, לחשבון הבנק של כוח לעובדים, בהתאם לפרטים שימסור.

19.3. שיעור הניכויים יחושב מכלל השכר החייב ביטוח לאומי, כולל כל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה, אם יש כאלה, אלא אם הודיע כוח לעובדים בכתב למעסיק על ויתור חלקי או מלא על ניכוי מהפרשים אלה.

19.4. המרכז האקדמי יעניק לעובד שמשכרו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ניכוי כהוצאה מוכרת בגובה 90% מדמי החבר/טיפול המחושבים, בהתאם להוראת רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106.

19.5. במקביל להעברת סכום הגביה כמפורט בסעיפים 19.1-19.3 לעיל, יעביר המרכז לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת העובדים (מזוהים במספר עובד) שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול וסכום הניכוי מכל עובד. במידה ויחול שינוי בשיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך כוח לעובדים למרכז האקדמי בכתב. המרכז יעדכן את שיעורי הניכוי לא יאוחר מחודש השכר הראשון שלאחר החודש בו נשלחה הודעת העדכון ובכפוף לכל דין. אם יקבע כוח לעובדים שיעורים שונים לדמי חבר ולדמי טיפול מקצועי-ארגוני, תעביר נציגות העובדים למעסיק את רשימת חברי הארגון שמשכרם יש לנכות דמי חבר.

19.6. המרכז האקדמי ינכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי ועד כפי שיקבעו מעת לעת ע"י נציגות העובדים. הגביה המרוכזת תועבר מדי חודש לחשבון הבנק של כוח לעובדים העובדים או של נציגות העובדים, על-פי הודעת הנציגות, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שתמסור נציגות העובדים למרכז האקדמי. במקביל להעברת סכום הגביה, יעביר המרכז האקדמי לנציגות העובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת העובדים (מזוהים במספר עובד) שמשכרם נוכו דמי ועד וסכום הניכוי מכל עובד.  
דמי הוועד במועד חתימת הסכם זה – 0.2% מהשכר החודשי.

## **20. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי**

20.1. הסכם זה ממצה את כל דרישות הצדדים בתקופת ההסכם בנושאים המוסדרים בו, ובהתאם מבוטלים בזה כל סכסוכי עבודה שהוכרוזו על ידי נציגות העובדים.

20.2. בתקופת ההסכם הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי בכל הנושאים המוסדרים בהסכם זה. השקט התעשייתי יחול לרבות ומבלי למעט על עיצומים, שביתה מלאה או חלקית, הכרזה על סכסוך עבודה וכל פגיעה מאורגנת אחרת ביחסי העבודה התקינים או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה ביחס לעניינים המוסדרים בהסכם זה.

**21. פללי**

- 21.1. תנאי לכניסת הסכם זה לתוקף הינו אישור הוועד המנהל במרכז ואישור סניף עובדי הסגל המינהלי במרכז והנהגת ארגון כוח לעובדים.
- 21.2. הסכם זה יוגש לרישום בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

_____	_____	_____
ועד הסגל המינהלי	כוח לעובדים	המרכז האקדמי

**נספח א' – תפקידים המזכים בתוספת בכירות****תפקידים המזכים בתוספת בכירות ברמה 1:**

אחראית בחינות, אחראית שנתון, רכזת קורסי בחירה וסמינרים, רכזת פרויקטים אקדמיים, מזכירת דיקאן מנהל עסקים, מזכירת דקאן משפטים, רכזת לקויות למידה\*\*, וובמסטר, מנהלת מערכות מידע

**תפקידים המזכים בתוספת בכירות ברמה 2:**

מנהלת הכוון תעסוקתי, מנהלת ספרייה, מנהל תפעול ותפקידים נוספים אשר יוכפפו לניהולם בעתיד עובדים

\*\* בכפוף למכתב הנלווה מנציגות העובדים למרכז האקדמי מיום \_\_\_\_\_ .