

הסכם עבודה  
לעובדי  
אוניברסיטת תל-אביב

ארגון עובדי אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת תל-אביב

127

הסכם קבוצי מיוחד

בין

אוצי ברסיטת תל-אביב, באמצעות נשיא האוצי ברסיטה,  
המשנה לנשיא והמנהל הכללי  
שתקרא להלן: ההגהלה.

לבין

ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, מועצת פועלי תל-אביב-יפו  
באמצעות אברהם ביילין וצבי ערמון  
שתקרא להלן: ההסתדרות.

- 2 -

ארגון עובדי אוצי ברסיטת תל-אביב, באמצעות ועד העובדים ע"י:  
חיים אינשטיין, חננאל בושרי, רפי בילוגורסקי ואלי קוזמינסקי  
שיקרא להלן: ועד העובדים.

בחתם בתל-אביב היום הזה יום

הואיל

והצדדים להסכם זה מעונינים להסדיר, ליצב ולשפר את תנאי העבודה  
והתנאים הסוציאליים של העובדים באוצי ברסיטת תל-אביב,

לכן הוסכם בין הצדדים כדלקמן:-

תוכן הענינים

<u>עמוד</u>	<u>סעיפים</u>	
1		הצדדים להסכם
2	4 - 1	פרק א' - מבוא
7	18 - 5	פרק ב' - קבלת עובדים
11	39 - 20	פרק ג' - סדרי עבודה ומשמעת
20	51 - 40	פרק ד' - שכר ומשכורת
24	79 - 52	פרק ה' - תנאים סוציאליים
32	87 - 80	פרק ו' - פטורים והתפטרות
35	101 - 90	פרק ז' - כללי
		<u>נספחים</u>
38		נספח מס' 1:-- סעיפים שבתוקף מההסכם הקבוצי בשנת 1964
39	30 -	נספח מס' 2:-- תקנון המשמעת
46		נספח מס' 3:-- העסקת טכנאים
47		נספח מס' 4:-- פרוטוקול מישיבת ועדת דרגות טכנאים מ - 3.1.73 בענין עובדים מקצועיים
48		נספח מס' 5:-- זרישות הועד שטרם סוכמו ונשאר לדיון
49		נספח מס' 6:-- שינויים בנוסח ההסכם
51		נספח מס' 7:-- מכרזים למשרות פנויות
53		נספח מס' 8:-- תוספת הסכם קבוצי מעבר ל - 5 ימי עבודה
59		נספח מס' 9:-- תקון טעויות נוסח והשמטות
I-IV		מפתח נושאים

פרק א' - מברא

סוג ההסכם  
והיקפו

1.1 הסכם זה הוא הסכם קיבוצי מיוחד החל על כל עובדי האוניברסיטה למעט:  
א. חברי סגל ההוראה והמחקר באוניברסיטה, העובדים עפ"י מינויים אקדמיים.  
ב. מומחים בתפקידים מיוחדים ועובדים שהוזמנו לתקופות זמן קצרות וקבועות מראש.

1.2 האוניברסיטה לא תערוך כל הסכם, החורג מההסכם הקיבוצי המיוחד עם אחד מעובדיה או עם קבוצת עובדים שעליהם חל הסכם זה אלא בהסכמת ועד העובדים.

1.3 הטיפול בעובדים כולל: הזמנת עובדים, מינויים, השעייה מעבודה, הפסקת עבודה, קביעת זכויות, חובות ותפקידיים.  
כל זאת יתבצע בהתאם לנהלים שנקבעו בהסכם זה ובהתאם לתקנונים ונהלים פנימיים של האוניברסיטה אשר יצורפו כנספחים להסכם זה.  
מוסכם כי כל נוהל ותקנון פנימי כנ"ל הבא לשנות תנאי הסכם זה טעון הסכמת הוועד מראש.

1.4 בספח שיצורף להסכם זה, או שיבוי, תיקון או תוספת שיוסכם עליהם בין הצדדים להסכם קיבוצי מיוחד זה יחשבו כחלק בלתי בפרד ממנו ותחילת תוקפם מהתאריכים עליהם יסכימו הצדדים.

1.5 מחלקת המגבון הוסמכה על ידי הנהלת האוניברסיטה לרכז מטעמה את כל הפעולות בשטח העסקת עובדים.

1.6 עפ"י הסכם זה יבוהלו ויקבעו כל הנהלים והתקנונים הנוגעים לתנאי עבודתם, זכויותיהם וחובותיהם של העובדים.

תוקף ההסכם  
והארכתו

2.1 תוקף ההסכם הוא מיום 1.4.1972 ועד 31.3.1974, פרט לאותם סעיפים או בספחים בהם צוין או יצויין תאריך תחילה אחר.  
על אף האמור כאן לא יחולו הוראות הסכם זה על עובדים שפוטרו או התפטרו לפני 1.1.1973.

2.2 הסכם זה יהיה בר חוקף למשך שנתיים בוספות,  
אם עד חודשיים לפני תום תוקפו, לכל המאוחר, לא הודיע אף אחד מהצדדים למשנהו בכתב ובדואר רגום שיש ברצונו להכניס בו שינויים.  
לא בסתיים המשא ומתן על השינוי ו/או השינויים עד למועד תום תוקף ההסכם, יחייב את הצדדים גם להבא אותו הסעיף הנתון למ"מ, עד שיוסכם על תוכן ומהות השינוי.

הושגה הסכמה בין הצדדים - תהיה תחילת הסעיף או הסעיפים שהיו שנויים במחלוקת והוסדר החל מיום תום תוקפו של ההסכם, אלא אם הוסכם אחרת. מוסכם כי ניתן להאריך תוקף הסכם זה גם מעבר לשנתיים בוספות לתקופות קבועות בנות שנתיים כל אחת החל מה-1 לאפריל של שנת ההארכה, כאשר ההוראות האמורות לעיל בדבר הודעה על שינויים, תוקפם ותחילת תוקפם של סעיפים ו/או תוספות שנויים במחלוקת תחייבנה את הצדדים.

בציגות  
עובדים

3.1 ועד העובדים אשר נבחר ע"י ארגון עובדי האוניברסיטה הוא המייצג את כל העובדים, כולל זווער עובד וחניכים, בכל הנוגע להוראות הסכם זה והנובע מהן.

3.2 בכל הנוגע לקביעת תנאי העבודה, ועד העובדים יפעל בתיאום עם הסתדרות העובדים הכללית.

4. מונחים והגדרות  
שבהסכם הקיבוץ  
המיוחד.

המונחים וההגדרות לעיל חוזרים ומופיעים בהסכם וההתייחסות להן היא  
עפ"י הגדרתם ומשמעותם בסעיף זה.  
בן משפחה - בעל, אשה, בן, בת, אב, אם, הסמוכים על שולחנו של העובד  
כולל ידועה בציבור וילדים מאומצים, אלא אם הוגדר אחרת לגופו של ענין.

דרגה - בכל מקום בו מופיע ציון דרגה בדירוג האחיד, יחול האמור בהקבלה  
לכלל הדרגות האחרות בדירוגים האחרים, אלא אם משתמע מן הכתוב במפורש  
שהכוונה אך ורק לדרוג האחיד, או לדרוג אחר.

האוניברסיטה - אוניברסיטת תל-אביב אשר הוכרה ע"י ממשלת ישראל כמוסד  
להשכלה גבוהה כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה תשי"ח - 1958.

ההנהלה - הועד המנהל של האוניברסיטה או בציגיו המוסמכים,  
לצורך ביצוע הסכם זה - המנהל הכללי ובכפופות מנהל מחלקת המנגנון.  
הפנייה ישירה בהסכם זה אל מחלקה ו/או נושא תפקיד תשמש כראיה כי  
ההנהלה האצילה לו מסמכיותיה לצורך הנושא הנדון.

ההסתדרות - ההסתדרות הכללית של העובדים נא"י, מוסדותיה  
ובציגיה המוסמכים.

הפרת משמעת - הפרת תנאי מתנאי הסכם זה ע"י עובד בדרך של אי ציות  
להוראות הממונה עליו. אי מילוי חובותיו, אי מילוי תפקידיו.

ועד העובדים (הועד) - ועד העובדים אשר נבחר ע"י ארגון עובדי  
האוניברסיטה ואושר ע"י ההסתדרות.  
בועד מיוצגים עפ"י תקנוניו ובוהליו כל עובדי האוניברסיטה שהסכם זה  
חל עליהם לרבות עובדים אשר התארגנותם בסקציות מקצועיות הוכרה ע"י  
ההסתדרות.

חזין וזוער עובד - עובד בגיל 14 - 18.

טכנאי - עובד המוכר כטכנאי ע"י ההסתדרות הטכנאים והעוסק באוניברסיטה  
בתפקיד שהוגדר כעבודת טכנאי, כולל טכנאים המקבלים בעת חתימת הסכם זה  
משכורת עפ"י דירוג הטכנאים.

יחידה - יחידה המופיעה ברשימת היחידות שבאוניברסיטה בנוהל המצורף  
להסכם זה.

לשכת העבודה - שירות התעסוקה של משרד העבודה למבוגרים או לנוער.

ממלא מקום - עובד שקיבל מינוי מטעם מנהל מחלקת המנגנון כממלא מקום בתפקיד מוגדר.

מנהל מחלקת המנגנון - מנהל מחלקת המנגנון או ממלא מקומו.

משרה - תפקיד המוגדר בתקן ואשר צמודה לו דרגה או נקבע מתח דרגות.

מתח דרגות - משרה שלה צמודות בתקן מספר דרגות.

משכורת או שכר - כהגדרתם בחוק הגנת השכר תשי"ח - 1958 ובחוק פי צויי פיטורין תשכ"ג - 1963.

משכורת כוללת או שכר כולל - שכר יומי או שכר חודשי המשולמים לעובד והכוללים את כל התוספות כפי שנקבע בהסכם זה וכפי שמפורט בכתב המינוי.

עובד - אדם המתקבל לעבודה בארצי ברסיטה ע"י ההנהלה והסכם זה חל עליו לאחר שניצב ועבר את ההליכים שהם תנאי מוקדם להתקבלותו לעבודה.

עובד ארעי - עובד שהתקבל לניצוב עבודה בעלת אופי ארעי והיא מסוג משימה חולפת, מילוי מקום או לחץ בעבודה ואשר עובדת ארעית נובעת מעצם התפקיד או נקבעה בעת קבלתו לעבודה ואינו זכאי לתבוע קביעות בעבודה כל זמן ניצוב עבודתו הארעית.

עובד זמני - עובד ע"ה משרה בתקן בתקופת הנסיון המוגדרת בהסכם זה.

עובד חודשי - עובד המקבל שכר על בסיס חודשי.

עובד יומי - עובד המקבל שכר על בסיס של חישוב יומי.

עובד קבוע - עובד שסיים את תקופת הנסיון המוגדרת בהסכם וקיבל הודעה בכתב מטעם ההנהלה שהוא קבוע בעבודה או שחל עליו האמור בסעיף 14.4.

עובד קשיש - עובד (לא עובדת) שנתקבל לעבודה בהיותו בגיל 55 ומעלה והמועסק במשרה שבתקן.

לגבי עובדת (לא עובד) כב"ל, מגיל 50 ומעלה.

עותקי המקור של הסכם זה - עותקי הסכם זה עליהם יחתמו הצדדים להסכם  
ואשר ימצאו בעותק אחד אצל כל צד, ירשמו כהסכם קיבוצי מיוחד אצל הממונה  
על יחסי העבודה כאמור בחוק.

פרשנות - בהסכם זה מילים המתיחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה ולהיפך,  
ומילים במספר יחיד כוונתן גם למספר רבים ולהיפך, אלא אם נובעת כוונה  
אחרת מגופו של ענין.

קובץ בזהלי הקבע - קובץ בזהלי הקבע של האוניברסיטה.  
בזהלים בקובץ אשר להם נגיעה להסכם זה יצורפו כנספחים למקור ולעותקים  
של ההסכם בכפוף לסעיף 1.3. בסעיפי ההסכם יבתן, במידת האפשר, איזכור  
של מספר הנוהל בקובץ בזהלי הקבע.

קופת חולים - כל קופת חולים הקיימת והפועלת במדינה.

רופא מוסמך או רופא - רופא אשר יקבע ע"י האוניברסיטה כולל רופא תעשייתי.

תקן - רשימת משרות בכל יחידה ויחידה על הדרגות הצמודות להן והנקבעות  
ע"י ההנהלה.

תקשי"ר - תקנון שירות עובדי המדינה.



פרק ב' - קבלת עובדים

- 5.1 איוש משרה  
מחלקת המנגנון תאשר איוש כל משרה, בהתאם לרשימת התקן אשר תיקבע ע"י ההנהלה מעת לעת.  
אין עובד חדש בחשב כעובד האוניברסיטה אלא לאחר שנתמלאו כל הוראות הנוהל (כ"א 1330), וקבלתו אושרה ע"י מנהל מחלקת המנגנון.
- 5.2  
בתקבל עובד למישרה ולאחר קבלתו חל שינוי בתפקידיו, זכאי הוא לבקש את הגדרתם מחדש.
- 5.3  
הורהבו ו/או שוננו תפקידים של עובד עד כדי שההנהלה תיראה כנכון וצודק לקבוע מחדש את דרגת התקן, היא תודיע על החלטתה לוועד העובדים, ותהיה זכאית לפרסם מכרז על המישרה לפי הגדרתה החדשה.  
הוראה זו תחול רק אם הדרוג החדש שיקבע יהיה מדרגה י"ד ומעלה בדרוג האחיד, או בדרגה מקבילה. העובד שמילא את התפקידים האמורים לפני הגדרתם מחדש זכאי א. להשתתף במכרז האמור.  
ב. אם לא ישתתף במכרז ו/או לא יזכה במכרז האמור - למישרה אחרת מתאימה לכישוריו, ואשר דרגת התקן בה מקבילה לזו שבתפקידו הקודם.
- 5.4  
ההנהלה לא תפרסם מכרז על משרה אשר תפקידיה הוגדרו מחדש בתקן, כאשר בהגדרה החדשה השיבוץ התיקני הוא למטה מדרגה י"ד בדרוג האחיד.  
במקרים בהם יוכח להנהלה ולוועד העובדים כי אין ביכולתו של העובד למלא את התפקידים המורחבים, או שאיבר מתאים למלא אחריהם, או במידה והביע זכויות לעבור למישרה אחרת - תפרסם ההנהלה מכרז למישרה.
- 5.5  
על מועמד למשרה פנויה למלא אחר כל התנאים והכישורים הדרושים לאותה מישרה ובכפוף להוראות בנהל העסקת קרובי משפחה. (כ"א 1350)
- 5.6  
עובד קבוע שזכה במכרז על משרה חדשה ולא עמד בתקופת הנסיון, יוחזר לעבודתו הקודמת או תימצא לו עבודה בתפקיד אשר דרגת התקן בו מקבילה לתפקידו קודם. זכייתו במכרז על המשרה החדשה.
- 5.7  
באמר בהגדרת המשרה הפנויה או במכרז למישרה זו כי למילוייה בדרשת או רצויה השכלה אקדמית וזכה בו עובד בעל השכלה אקדמאית, הוא ידורג בדירוג ממ"ש בדרגה המתאימה.

- פרסום מכרז 6. משרות שאיושן יהיה כפוף למכרז הפנימי ו/או הפומבי הן מישרות הבושרות דרגות תקן י"א בדרוג האחיד ומעלה, או ג' בדירוג המכבאים ומעלה, או דרגות מקבילות בדירוגים האחרים למעט מישרות שלגביהן סוכם כי ההנהלה תהיה פטורה מחובת פרסום מכרז כמפורט בסעיף 12.2 לעיל.
- מכרז פנימי 7.1 התפנתה משרה, תפרסם ההנהלה מכרז פנימי שיכלול את הפרטים הבאים: תואר המשרה, תאור תפקידיה והכישורים הנדרשים, הדרגה המוצעת ותנאים מייוחדים באם ישנם כאלה.
- 7.2 ההנהלה תפרסם את המכרז על לוחות המודעות והעתק ממנו ישלח לועד העובדים. כן תפיץ ההנהלה את המכרז בין יחידותיה.
- העסקת בכים - 8. התפנתה משרה לגביה חל חוק העסקת בכים, עפ"י תקנות העסקת בכים מלחמה תשי"א - 1951, תאוּש המשרה בהתאם לתקנות אלה. בתקבלה הודעה מוסמכת שאין מועמד זכה למשרה הפנויה, תפעל ההנהלה בהתאם למקובל.
- 9.1 קבלת עובדים באמצעות שרות התעסוקה. איוש המישרות שדרגתן אינה עולה על יוד תעשה באמצעות שרות התעסוקה בהתאם לחוק שירות התעסוקה תשי"ט.
- 9.2 בערים עובדים וחניכים יוזמנו באמצעות שרות התעסוקה - לשכת העבודה לצוער.
- מכרז פומבי 10.1 לא נמצא במכרז הפנימי מועמד מתאים למשרה בין עובדי האוניברסיטה, תפרסם ההנהלה מכרז פומבי שיהיה זהה בניסוחו למכרז הפנימי.
- 10.2 במכרז פומבי רשאים להשתתף עובדי האוניברסיטה הקבועים והזמניים, על אף שהמכרז הפנימי בסתיים בלא תוצאות.
11. זכות קדימה לקבלת מישרה במכרז פומבי נמצאו במכרז פומבי מספר מועמדים שווים בכישוריהם, תינתן זכות קדימה לפי הסדר הבא:
- 11.1 מועמד שהוא עובד קבוע באוניברסיטה.
- 11.2 מועמד שהיה עובד קבוע באוניברסיטה ועבודתו הופסקה עקב צמצום בכח אדם או ביטול מישרתו, אך זאת בתנאי שהמכרז הפומבי פורסם תוך שנה מיום הפסקת עבודתו.

11.3 מועמד שהוא בן משפחה של עובד שפוטר כאמור בסעיף 60.1 בהסכם זה.

11.4 מועמד שהוא בן משפחה של עובד קבוע שנפטר ובתנאי שהמכרז פורסם תוך שנה מיום הפטירה.

11.5 מועמד שהוא עובד זמני באוניברסיטה או שאינו עובד באוניברסיטה.

12.1 מיבוי עובדים ע"י ההנהלה.  
לא במצא מועמד מתאים גם לאחר המכרז הפומבי, רשאית ההנהלה לאייש אותה כהאות עיבוי, וזאת בפרק זמן של עד ששה חודשים מתאריך פרסום המכרז הפומבי ובתנאי שלא תשנה את תנאי ההעסקה שבמכרז. ההנהלה תמסור לועד הודעה על המיבוי.

12.2 מוסכם כי למשרות הבאות פטורה ההנהלה מחובת מכרז והן:  
מבכ"ל, יועץ משפטי, מבקר פנימי, מזכיר אקאדמי, מזכירת הנשיא, מזכירת הרקטור ומזכירת המבכ"ל.

איוש משרות של מנהלי מחלקות מינהליות: המנגנון, הגזברות, המשק, האספק יחסי ציבור והסברה - יהיה כפוף למכרז פנימי בלבד בהשתתפות בציג הועד. במכרז פנימי מסוג זה אין לועד זכות ערעור.

13.1 תנאים מקדמים להתחלת עבודה  
מועמד לעבודה אשר קבלתו אושרה לא יוכל להתחיל בעבודה אלא לאחר שמי לא וחתם על כל הטפסים בנדון לפי הוראות מנהל מחלקת המנגנון ומסרם לממונה עליו ביחידתו, בצרוף כל התעודות המאמתות את כישוריו לפי המפורט בשאלו האישי.

13.2 העלים מועמד או עובד האוניברסיטה פרטים אישיים אלמנטריים על כישוריו או מסר פרטים נלתי זכונים עליהם, רשאית ההנהלה להשעותו מהעבודה ולדרו פיטוריו בפני המוסדות המשמעתיים שאליהם יועבר הענין להכרעה, ואין חשיבות לדבר שביבתיים קבל העובד קביעות.

14.1 תקופת הבסיון למוזמד חדש היא עד 12 חודשי עבודה והיא ניתנת להארכה לע ששה חודשים. לגבי משרות שדרגת התקן הנמוכה שבהן היא דרגה י"ז ומעלה, מותר להאריך את תקופת הבסיון עד ל-24 חודשי עבודה.

14.1.1 תקופת הבסיון לעובד מעל לגיל 50 תהיה שנתיים.

14.2 הארכת תקופת בסיון מעל לאמור לעיל טעונה הסכמה מראש של ועד העובדים.

- 14.3 עובד במישרה תיקנית יקבל כתב מיצוי זמני מטעם ההנהלה. יכללו בו הפרטים הבאים: שם, מחלקה, תפקיד, תאריך התחלת עבודה, תאריך גמר תקופת הבסיס, דרגה או גובה השכר ותנאי ההעסקה.
- 14.4 בסתימה תקופת הבסיס ולא התקבלה החלטה כלשהיא 60 יום מתום תקופת הבסיס יהיה דינו של העובד כדין עובד קבוע לכל דבר וזכויותיו יחושבו מיום תחילת עבודתו.
- 14.5 עובד הנשלח לבדיקה רפואית חייב לגשת לבדיקה תוך חודש ימים מיום שנשלח אליה. העובד יבדק וימציא אישור חתום על ידי רופא המעיד כי הוא מסוגל למלא את התפקיד. עליו להודיע לרופא על כל מחלותיו וליקוריו. כל עוד לא המציא העובד את האישור האמור הוא לא יוכל לזכות בקביעות בעבודה ויהיה בבחינת עובד זמני.
- התרשל העובד במילוי חובותיו כמפורט לעיל, תיפסק עבודתו אוטומטית בתום 60 יום, מיום שנישלח לבדיקות.
- 15 כתב מיצוי לקביעות  
כתב מיצוי לקביעות ינתן לעובד מטעם המנהל הכללי, ויכלול את הפרטים הבאים: שם העובד, מחלקתו, תאריך תחילת עבודתו, תאריך קבלת הקביעות, התפקיד, הדרגה ותנאי העסקה.
- זכויותיו הסוציאליות תחושבנה מיום תחילת עבודתו כעובד זמני, על חשבון תקציב האוניברסיטה.
- 16 כתב מיצוי לעובד ארעי  
עובד ארעי יקבל מטעם ההנהלה מכתב מיצוי בו הפרטים הבאים: שם העובד, מחלקתו, טיב או סוג העבודה בה יועסק, תקופת העסקתו ותנאיה, הדרגה או גובה המשכורת.
- 17 הודעה מוקדמת על הפסקת עבודה  
הודעה מוקדמת על הפסקת עבודתו תינתן לעובד קבוע חודש ימים מראש ובכתב. הודעה מוקדמת על הפסקת עבודתו תינתן לעובד קשיש חודש ימים מראש ובכתב. הודעה מוקדמת על הפסקת עבודתו תינתן לעובד ארעי 48 שעות מראש בחודש עבודתו הראשון ולאחר מכן תהיה ההודעה המוקדמת ניתנת 3 ימים מראש לכל חודש עבודה עד למכסימום של שבועיים הודעה מראש. ההודעות לעובד ארעי תימסרנה בכתב.
- 18 עובד קשיש  
עובד קשיש המתקבל לעבודה באוניברסיטה לא יוכל לקבל מעמד של קביעות בעבודתו ודבר זה יצוין בכתב המיצוי. המיצוי הראשון יהיו לשנה, המיצוי השני יהיו לשלש שנים, והמיצוי השלישי עד לתאריך פרישתו לפנסיה. פרט להעדר הקביעות בעבודתו, יהיה עובד קשיש זכאי לכל הזכויות המוקנות לעובד קבוע באוניברסיטה וזאת לאחר שנה עבודה, למעט פנסיה. בנושא הפנסיה יתולו התקנות של קופת הפנסיה, אליה קשורים עובדי האוניברסיטה, לקשישים.

פרק ג' - סדרי עבודה ומשמעת

- 20.1 שעות העבודה יום עבודה רגיל הוא של 7 שעות עבודה רצופות כדלקמן:  
בימי א', ג', ה' מ-7.30 עד 14.30  
בימים ב', ד' מ-7.30 עד 15.00  
ביום ששי מ-7.03 עד 13.00  
שבוע עבודה הוא  $41\frac{1}{2}$  שעות.
- 20.2 שבוע העבודה של פועלים הוא בן 44 שעות לשבוע.
- 20.3 יום עבודה רגיל למפעיל מחשב הוא של 7 שעות עבודה רצופות בכל משמרת.  
שבוע העבודה הוא בן 42 שעות.
- 20.4 שבוע העבודה של ספרנים הוא בן 40 שעות לשבוע וזאת החל מ-1.12.72.  
ספרנים העובדים במשמרות יקבלו תוספת משמרות למשכורתם ברוטו, כמפורט בסעיף 23.1 לעיל.  
הספרייה תהיה פתוחה לשירות הקוראים בכל הימים בהם מתקיימת עבודה ב בארבי ברסיטה.
- 20.5 יום עבודה לעובדי הגן הזאולוגי והבוטני הוא בהתאם לאמור בסעיף 20.2.
- 20.6 שבוע עבודה לעובדים למטה מגיל 18, לא יעלה על 40 שעות ולא יותר מ-8 שעות ליום.
- 20.7 תחום שעות העבודה ליום רגיל יהיה בין השעות 06.00 - 16.00.
- 20.8 חריגה מתחום שעות עבודה ביום עבודה רגיל, שאינה בחזקת שעות נוספות או עבודה במשמרות, או עבודה אשר לביצועה בדרש מלכתחילה יום עבודה שו תיקבע עפ"י הסכם בין ההנהלה ובין הועד.
- 20.9 עובדים המקימים הפסקת אוכל יהיו חייבים והחזר זמן ההפסקה, להוציא זמן ארוחת בוקר ובתנאי שלא יעלה על 10 - 15 דקות.

יום עבודה רגיל לפקידים בערבי שבתות יהיה בן  $5\frac{1}{2}$  שעות עבודה רצופות.  
יום עבודה רגיל לפועלים ועובדי הגן הזואולוגי והבוטני, יהיה בן 6 שעות עבודה רצופות.

21. ערבי שבתות חגים וחול המועד

תחום שעות העבודה בערבי שבת 06.00 עד 13.00

יום עבודה רגיל לפקידים בערבי חג הוא בן  $4\frac{1}{2}$  שעות עבודה רצופות.  
יום עבודה רגיל לפועלים ועובדי הגן הזואולוגי והבוטני בערבי חג הוא בן 5 שעות עבודה רצופות.

תחום שעות העבודה בערבי חג 06.00 עד 12.00.  
נימי חול המועד (סוכות, פסח) ינהגו כבערבי חג.

שעות העבודה הנוספות הן אותן שעות שבהן עבד העובד מעל למספר שעות העבודה הרגילות שהוא חייב בהן. שעות העבודה הנוספות תוכרנה רק אם הוטלו על העובד ע"י מנהל יחידתו ולא יותר מ-25 שעות נוספות בחודש. העסקה מעל ל-25 שעות בחודש טעונה אישור בכתב ממנהל מחלקת המנגנון.

תשלום בעד שעות נוספות 22.1

אסור, באיסור מוחלט להעסיק בשעות עבודה נוספות עובדת בהריון וזאת החל מהחודש החמישי להריונה.

22.2

עובד שתנאי עבודתו מחייבים עבודה במשמרות לסירוגין וטוג עבודתו במצא ברשימת "העבודות במשמרות לסירוגין" זכאי לתוספות לפי הפירוט הבא:

23.1 עבודה במשמרות לסירוגין

23.1.1 המועסק בתחום המשמרת השניה זכאי לתוספת, בהתאם לאמור בתקשי"ר למשכורתו ברוטו.

23.1.2 המועסק בתחום המשמרת השלישית זכאי לתוספת, בהתאם לאמור בתקשי"ר למשכורתו ברוטו.

23.1.3 עבור העסקה במשמרת ראשונה אין תשלום תוספת.

23.1.4 לצורך סעיף זה תחומי המשמרות הן:

משמרת ראשונה משעה 06.00 עד שעה 14.00

משמרת שניה משעה 14.00 עד שעה 22.00

משמרת שלישית משעה 22.00 עד שעה 06.00

23.1.5 עובד שהועסק בעבודה במשמרת לסירוגין לפי סעיף זה ועבד ברציפות חלק מעבודתו בתחום משמרת אחת והמשיכו בתחום המשמרת האחרת, הרי אם הועסק בתחום המשמרת השניה או המשמרת השלישית, שתי שעות רצופות לפחות, יהיה זכאי לקבל התוספת באופן יחסי.

- 23.2 עבודה בשבת או ביום חג  
עובד המועסק בתשלום בשבת או ביום חג (ראה סעיף 69.1) יקבל בנוסף לשכרו, 150% תוספת לשכרו עבור עבודה זו, או תוספת של 50% לשכרו ויום חופשה בתמורה.
- יום שבת או יום חג בתשלום לצורך סעיף זה הוא פרק הזמן המתחיל ב-17.00 בערב היום או הימים הנדונים ומסתיים ב-06.00 למחרת היום או הימים הנדונים.
- 24.1 מילוי תפקיד כעובד  
על העובד למלא את עבודתו בהתאם לתפקידיו, כמיטב יכולתו בנאמנות וביושר, ועליו לכבד את הוראות הממונים עליו.
- 24.2 על העובד לבצע את עבודתו במועד הנדרש, בזמן סביר ובתחום סמכותו ואחריותו.
- 24.2.1 חרג העובד מתחום סמכותו או לא מילא אחריה במועד הדרוש, ביתן יהיה להגיש כנגדו תלונה למנהל המגבון אשר יפעל בהתאם לסמכויות שהוענקו לו בנדון, ואשר פורטו בהסכם זה ובתקנון המשמעת.
- 24.3 עובד הרואה עצמו נפגע מהוראה או דרישה מצד הממונה עליו, רשאי להביע את התנגדותו לפני מנהל מחלקת המגבון הן במישרין והן באמצעות הועד. היתה הדרישה או ההוראה מסוג העינים שאינם סובלים דיחוי, תנוצע ההוראה או הדרישה על אף ההתנגדות שהוגשה.
- 24.4 אסור לעובד להתנהג בעבודתו באופן המסכן את בטיחותו הוא ואת בטיחות זולתו או את שלמות הרכוש הנמצא ברשותו או בסביבתו.
- 24.5 לא יבקש ולא יקבל עובד בעד עבודתו או בקשר עמה פרס, מתנה או טובת הנא באיזה צורה שהיא מכל אדם או מכל מוסד, למעט פרסים הנושאים אופי ציבורי במקרה של פרס הנושא אופי ציבורי על העובד לבקש מהנהלה היתר לקבלת הפרס.
- 24.5.1 לא יקבל עובד לעצמו או בעבור אדם אחר, טובת הנאה מאדם או מגן אם קבלת טובת ההנאה תשפיע או היא עלולה להשפיע על דרך מילוי תפקידו או על עבודתו, או אם היא עשויה להיראות כאילו תשפיע על מילוי תפקידו או על עבודתו של העובד בשירות. בכל המקרים דבן לא בקורת מבטו של העובד כי אם של "המשקיף מהצד" היא הקובעת ומן הראוי להמנע משיקול דעת אישי בנושאים כגון אלה.

טובת הנאה שאסור לעובד לקבלה במישרין, אסור לו גם לקבלה בעקיפין באמצעות אדם או גוף אחר. על כן חייב העובד להשתמש במלוא סמכותו ובהשפעתו כדי שגם קרוב המשפחה שלו (לענין זה - בן זוג, הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, בן אח, בת אח, בן אחות, בת אחות, חותן, חתן, כלה, בכד, בכדה, ובמידת האפשר - חותנת וחמה) לא יקבל טובת הנאה בנסיבות אלו. בודע לעובד כי קרוב משפחתו קיבל טובת הנאה כאמור, עליו להודיע על כך לאזוראי עליו או ישירות למנהל המנגנון. טובת הנאה שאסור לקבלה כאמור לעיל, אסור גם לנקש אותה.

25. עובד חייב לשמור במקום עבודתו על השקט, הסדר והנקיון, להמנע מכל הפרעה בעבודה ומהתעסקות בענינים שאינם קשורים לבצוע עבודתו, התנהגותו והופעתו של העובד, בין בזמן העבודה, ובין שלא בזמן העבודה, בשטח הקמפוס צריכה להיות הולמת את תפקידו ומעמדו.

26. על העובד לדייק בהופעה לעבודה ולא לעזוב את מקום עבודתו במשך שעות העבודה, אלא אם קבל רשות מהממונה עליו.

27. עובד חייב לנהוג בנמוס כלפי הממונים עליו, העובדים הכפופים לו, חבריו בעבודה והפונים אליו.

28.1 שמירת סודיות  
עובד חייב לשמור על סודיות מוחלטת בכל הנוגע לפעילות הנעשית באוניברסיטה וכן על סודיות מוחלטת של המידע המגיע אליו במהלך עבודתו או עקב עבודתו, לא יפיץ עובד שמועות העלולות לגרום נזק לאוניברסיטה.

28.1.1 הפר העובד הוראות סעיף זה, רשאית ההנהלה אם תמצא לנכון לעשות זאת, להשעות את העובד עד לשבועיים. תוך זמן זה צריכה ועדת המשמעת להחליט אם להמשיך את ההשעיה לפרק זמן או פרקי זמן נוספים או להחזיר את העובד לעבודתו, עד לגמר הדיון בועדת המשמעת. הודעה על ההשעיה תימסר מיד לועד ע"י ההנהלה.

29. הוצאת מסמכים חמרים וציוד  
אסור לעובד להוציא מתחום האוניברסיטה מסמך, העתק או צלום ממנו, ציוד או חומרים כל שהם השייכים למוסד, ללא נטילת רשות לכך מהממונה עליו.



מנהל מחלקת המגבון יקבע בתיאום עם הוועד הסדריים נאותים לשמירה על דייקנות בעבודה ונקיטת צעדים משמעותיים בגד מפירי הסדריים אלה.

דיקנות בהופעה לעבודה 30.

לא יעדר עובד מן העבודה ללא אישור מראש מטעם הממונה עליו. עובד שלא הופיע לעבודה מסיבה בלתי צפויה מראש חייב להודיע על כך לממונה עליו באותו יום, או לכל המאוחר למחרתו ולהסביר סיבת העדרו. חופשה ללא תשלום חייבת באישור מראש ובכתב מאת מנהל מחלקת המגבון.

העדרות מן העבודה 31.

עובד שנעדר מן העבודה מסיבת מחלה הנמשכת לא יותר מיומיים רצופים, כולל שבת וחג, אינו חייב להגיש תעודת רפואית ובמקומה יגיש העובד לממונה עליו הצהרה אישית על כך. אפשרות זו שמורה לעובד פעמיים בשנה בלבד.

חופשת מחלה 32.1

מנהל מחלקת המגבון רשאי להפקיע אפשרות זאת לגבי עובד מסוים למשך שנה, אם שוכנע שזכות זאת נוצלה לרעה. הפקעה לתקופה נוספת תעשה בהסכמת הוועד. בכל מקרה תמסר הודעה על ההפקעה לוועד.

במשכה המחלה למעלה מיומיים, על העובד להמציא לממונה עליו בהקדם ולכל המאוחר תוך 8 ימים תעודת רופא שתעיד על מחלתו למשך ימי המחלה.

32.2

עובדת הצריכה להעדר מהעבודה בימי מחזוריה החדשי ואשר המציאה אישור רפואי על כך, יבוכו ימים אלה מחופשת המחלה אולם לא יותר משני ימים בחודש. את האישור יש לחדש מידי שנה.

32.3

תעודת הרופא וכן ההצהרה האישית, לפי המקרה, תצורף לגליון הנוכחות.

32.4

מחלת בן משפחה - ראה הוראות פרק ה' בנדון.

32.5

מנהל מחלקת המגבון רשאי, לפי שיקוליו, לדרוש מהעובד שיעבור בדיקות רפואיות בקשר למחלתו, תנאי עבודתו המיוחדים לרבות עבודות העלולות לסכן את מצב בריאותו. הבדיקה תיערך ע"י רופא אשר במקרה וימצא זאת לבכון יוכל לדרוש מהעובד לעבור הבדיקה גם בפני ועדה רפואית. בעבודות העלולות לסכן את בריאות העובד חובה עליו לעבור בדיקות רפואיות חוזרות ובישנות לפי הנהל שיקבע. הוצאות הבדיקות יווללו על ההנהלה.

בדיקות רפואיות 33.1

- 33.2 על העובד להודיע להנהלה בכתב על כל שינוי במצב בריאותו מיד עם היודע לו על כך.
- 33.3 עובד המסרב ביודעין לעבור בדיקה רפואית רשאית ההנהלה לראותו כמי שמתפטר מהעבודה מרצונו הטוב וזאת מהיום בו בשלחה אליו ההודעה שעליו לעבור את הבדיקה.
34. שרות מילואים קיבל העובד צו התי צבות למילואים, יודיע על כך מיד לממונה עליו.
- 35.1 הפרת משמעת עובד המפר משמעת, רשאי מנהל מחלקת המנגבון לנקוט נגדו בצעדים בהתאם לצסיבות ההפרה, מהותה, ובתחומי סמכותו לפי הוראות סעיף 35.2 וזאת לאחר שנתנה לעובד הזדמנות להסביר את התנהגותו בע"פ או בכתב.
- 35.2 מנהל מחלקת המנגבון רשאי לנקוט באחד מהצעדים כדלקמן:
- 35.2.1 בזיפה בע"פ שתירשם בתיקו של העובד.
- 35.2.2 בזיפה בכתב שהעתק ממנה ישלח לועד העובדים.
- 35.2.3 אזהרה בכתב, לאחר התי עצות עם הועד.
- 35.3 עובד שקיבל אזהרה בכתב כמפורט לעיל וחזר לסורו, רשאי מנהל מחלקת המנגבון להשעותו מהעבודה למשך שבוע ימים. הודעה על ההשעיה תימסר לועד והארכת ההשעיה אפשרית בהסכמת הועד.
- עובד שהושעה מעבודתו אינו זכאי לשכר או למשכורת עבור תקופת ההשעיה. עובד רשאי לערער על החלטה זו בפני ועדת המשמעת. אם זוכה ישולם שכרו במלואו, והוא יוחזר לתפקידו הקודם.
- 35.4 בבוסף על הפעולות המפורטות בסעיפים 35.2 או 35.3 או במקומן ו/או בו בזמן, רשאי מנהל מחלקת המנגבון להחליט על העמדת העובד לבירור בפני ועדת המשמעת.
- ועדת המשמעת תיפעל בהתאם לתקנון המצורף כנספח להסכם זה.

- 35.5 עובד המפר משמעת רשאי לבקש מציוד שעבדו יידון בוועדת המשמעת. במקרה שכזה לא ישתמש מנהל מחלקת המגבון בסמכותו לפי 35.2 אך אין בכך משום מניעה בעדו לפעול עפ"י הוראות סעיף 35.3 או 35.4 אם ימצא סיבות מספיקות לכך.
- 35.6 במקרה של חשד שעובד עבר עבירה פלילית שיש עמה קלוון, רשאי מנהל מחלקת המגבון להשעות את העובד מעבודתו ובדחיפות למשך תקופה של עד חודש ימים עם שכר. אם מבקש מנהל מחלקת המגבון להשעות את העובד הנ"ל לתקופה בוספת יעביר את הדיון וההחלטה על כך לוועדת משמעת. ועדת המשמעת תחליט על פרק או פרקי זמן של השעיה בוספת וכן על זכות העובד לקבל תשלום שכר מלא או חלקי (ולא פחות מ-50% משכרו) בזמן ההשעיה, בהתאם לבסיבות שהביאו להשעיה. אם זוכה העובד מחשד העבירה הוא יקבל את מלוא משכורתו עבור כל תקופת ההשעיה בביכוי כל השתכרות אחרת בתקופת ההשעיה, למעט סכום השתכרות שהיתה לעובד קודם תקופת ההשעיה והמשיך להשתכר בה בתקופת ההשעיה, ובהתיחס לסעיף 36 בהסכם זה.
- 35.6.1 עובד שהושעה ולאחר מכן זוכה מחשד עבירה פלילית שיש עמה קלוון וברצונו להפסיק את עבודתו באובי ברסיטה, תוך 3 חודשים מיום הזיכוי, יהיה זכאי לקבל עם פרישתו פיצויי פיטורין מלאים.
- 35.7 הואשם עובד בעבירת משמעת לפי סעיף 3.4 או 3.5 של תקנון המשמעת ואשמה זו התבררה בפני ועדת המשמעת אשר החליטה לזכותו מהאשמה - יהיה העובד במקרה זה, רשאי להתפטר תוך 3 חודשים מעת החלטת ועדת המשמעת ולקבל פיצויי פיטורין מלאים.
- 36.1 עבודה פרטית בוספת בשכר הינה עבודה שמבצע עובד תמורת הכנסה מחוץ לעבודתו במשרה מלאה באובי ברסיטה ובמשך תקופה העולה על חודש ימים.
- 36.1.1 עבודה פרטית בעלת אופי רוחני כגון, כתיבה, הלחנה וציור איננה במניח על סוג העבודות שסעיף זה דן בהן למעט עבודה מסוג זה שהוזמנה אצל העובד לצרכי מיסחור.

עבודה פרטית  
בוספת

- 36.2 עובד האוניברסיטה המבקש לעבוד עבודה פרטית נוספת בשכר חייב לקבל על כך אישור מראש מאת מנהל מחלקת המנגנון.
- 36.3 מנהל מחלקת המנגנון רשאי להתנות תנאים באישור הניתן לעובד לפי סעיף 36.2 כולל הגבלה בזמן. במידה ויפר העובד את אחד מתנאי האישור, האישור בטל מיידית.
- 36.4 הנהלת האוניברסיטה לא תמנע מעובד לעסוק בעבודה פרטית, בתנאי:
- 36.4.1 הוכח כי אין בה לפגוע בעבודתו בשירות האוניברסיטה, ו/או בתדמיתה הציבורית של האוניברסיטה.
- 36.4.2 אין היא מפחיתה מיכולתו ומכובדו של העובד להקדיש לעבודתו באוניברסיטה את הזמן הדרוש למילוי תפקידו.
- 36.4.3 אין בעבודה הפרטית דבר העומד בסתירה לתפקידו של העובד באוניברסיטה ולחובות המוטלות עליו במסגרת עבודתו.
- 37.1 הממונה על עובד רשאי להטיל עליו תפקידים זמניים אף אם אלה אינם בגדר עבודתו הרגילה, הן בדרך העברת עובד למשרה אחרת, הן בדרך של הטלת תפקידים נוספים על תפקידיו הרגילים והן בדרך של מינוי בפועל וכל זאת בכפוף לסעיפים 37.2 עד 37.7 ועד בכלל.
- 37.2 עובד חייב למלא כל תפקיד שהוטל עליו כאמור, כל עוד אין בהטלת התפקידים פגיעה במעמדו, או שהם מעל ליכולתו, או שהם מהווים פגיעה בכבודו כעובד.
- 37.2.1 פניה אל העובד להמשיך בתפקיד הזמני שהוטל עליו, לאחר תקופה של 6 חודשים בתפקיד כזה, תהיה בהסכמת הועד.
- 37.3 מילוי כל תפקיד הנמצא בתחום האחריות הכוללת של העובד במילוי תפקידו, ביחידה בה הוא מועסק, לא יחשב כפגיעה בעובד, אם אין בו משום פגיעה במעמדו ובכבודו כעובד או שהוא מעל ליכולתו.
- 37.4 סבור העובד שבתפקיד הזמני שהוטל עליו כאמור, יש משום פגיעה במעמדו ובכבודו כעובד, או שהתפקיד הוא מעל ליכולתו, ואין הממונה עליו מקבל את טענותיו, רשאי העובד להביאם לבירור בפני מנהל מחלקת המנגנון בנוכחות בציג הועד.

בין רשאי העובד לבקש את התערבות ועד העובדים;

37.4.1 והיה ויחליט הועד על תמיכתו בעובד מסיבת אי יכולת למלא את התפקיד שהוטל עליו, יובא העבין לדיון בפני ועדה פריטטית או בורר מוסכם, ועד להחלטת הועדה יפסיק העובד את מילוי התפקיד הזמני

37.4.2 והיה ויחליט הועד על תמיכתו בעובד מסיבת פגיעה במעמדו או בכבודו כעובד, יובא העבין לדיון בפני ועדה פריטטית או בורר מוסכם, ועד להחלטה ימלא העובד את התפקיד הזמני שהוטל עליו.

בשני המקרים (37.4.1, 37.4.2) יסתיים הדיון בעבין בוועדה הפריטטית או אצל הבורר תוך שבוע.

37.5 ההנהלה רשאית, בהתאם לצרכי העבודה, להעביר עובד מתפקיד לתפקיד באופן קבוע או זמני ובתנאי שלא תחול הרעה מוחשית בתנאי עבודתו (משכורת, מעמד מקצועי וכו').

37.6 העברת עובד לתפקיד נמוך מתפקידו תיעשה בהסכמת העובד או הועד ובכל מקרה בידיעת הועד. העובד רשאי להתפטר במקרה זה מעבודתו ולקבל פי צויי פיטורין.

37.7 עובד שמנהל מחלקת המבגרון מינה אותו זמנית למלא תפקיד של עובד קבוע בדרגה גבוהה יותר ומשך מילוי המקום הזה עולה על חודשיים, יקבל את משכורתו לפי הדרגה הגבוהה יותר החל מהחודש השלישי של מילוי תפקיד זה. היה התפקיד עם מתח דרגות, יקבל העובד לפי הדרגה הנמוכה במתח.

37.8 עובד קבוע שזכה במכרז והועבר לתפקיד חדש, יחשבו ששת החודשים הראשונים לעבודתו בתפקיד החדש, כתקופת בסיון.

תוך תאום עם הועד רשאית ההנהלה להאריך תקופת בסיון זו ל-3 חודשים בוספים לא עמד העובד בתקופת הבסיון, יוחזר לתפקידו הקודם, או לתפקיד אחר בהתאם לסעיפים 37.5 ו-37.6.

עמד העובד בבסיון הוא יקבל מיבוי קבע לתפקיד החדש והוא יהיה זכאי לקבלת דרגת התקן או דרגה הנמוכה בתקן, אם קיים מתח דרגות, מיום התחלת הבסיון.

38 העברת תפקיד עובד אשר הפסיק את עבודתו או עבר לתפקיד אחר באוניברסיטה, או תלה, חייב למסור את כל הענינים שטיפל בהם בצורה מסודרת ומעודכנת.

39 עובד יוגן מיחס בלתי צודק על העובד בפני יחס בלתי צודק אליו ומפגיעה בכבודו בזמן מילוי תפקידו.

פרק ד' - שכר ומשכורת

- 40.1 משכורת ושכר לעובדים תשולם משכורתם או שכרם לפי הדרוגים הקיימים, או בהתאם לכללים שיקבעו מדי פעם לפעם בין ההנהלה והועד, על פי הסכמים מיוחדים בין ההסתדרות הכללית ובין הממשלה.
- 40.2 מוסכם כי הסכמים קיבוציים ארציים העוסקים בין השאר, בהטבות שכר יחולו על אותם עובדי אוניברסיטה אשר מדורגים באותו הדירוג עליו יחול ההסכם הקיבוצי הארצי, זאת במידה והסכם קיבוצי ארצי זה יש בו להטיב תנאי העסקתם יותר מכפי שעושה זאת הסכם מיוחד זה.
- 40.2.1 הסכמים כלליים שיחתמו בין בציבות שירות המדינה לבין ההסתדרות יחולו גם לגבי עובדי אוניברסיטת תל-אביב. סעיפים מיוחדים מתוך ההסכמים הארציים האלה, שלגביהם יתעוררו חילוקי דעות בין ההנהלה ובין הועד בדבר החלתם, יובאו להכרעה בהשתתפות בציגיה המוסמכים של ההסתדרות. דרכי הבירור כמפורט בסעיף 96.3 בהסכם זה.
- 40.3 מוסכם שתביעות שכר או הטבות אשר יאושרו ע"י המועצה המתאמת של המנכ"לים במוסדות להשכלה גבוהה, להפעלה במוסד להשכלה גבוהה כלשהיא, יחולו גם באוניברסיטת תל-אביב במקביל.
- 40.3.1 תביעות שכר או הטבות שיוחלט במפורש ע"י המועצה המתאמת של המנכ"לים שאישורם הינו למוסד המגיש אותם בלבד, עקב תנאי העבודה המיוחדים למוסד זה ואשר אינם קיימים באוניברסיטה, לא יחולו התביעה והאישור על אוניברסיטת תל-אביב. ועד העובדים יהיה רשאי במקרה זה לבקש לקיים בוררות מוסכמת שתכריע אם אישור תביעה זו למוסד שהגיש אותה היא אומנם עקב תנאי העבודה המיוחדים של אותו מוסד, אם לאו - תחול התביעה ויחול האישור גם באוניברסיטת תל-אביב.
41. הרכב המשכורת והשכר הוא בהתאם לטבלאות המוסכמות בין נש"מ והאיגודים המיקצועיים הנוגעים לדבר ובהתאם לסעיף 40.

42. סדר תשלום משכורת המשכורת תשולם עד 8 בחודש באמצעות סניף הבנק אותו ציין העובד בטופס פרטי האישיים.
43. תוספת יוקר שיעורי תוספת היוקר בקבועים על בסיס מדד יוקר המחיה ועל פי הלוחות המתפרסמים מזמן לזמן ע"י החשב הכללי של הממשלה.
- 44.1 תוספת משפחה כל עובד במשכורת חודשית זכאי לתוספת משפחה, בנוסף לשכר היסוד, בהתאם להוראות המתפרסמות מזמן לזמן ע"י החשב הכללי של הממשלה. תוספת המשפחה עבור תלויים - אשה עובדת או שאינה עובדת, וילדים - שניים לכל היותר ועד הגיעם לגיל 18 בתמכים - הורי העובד או הורי בן זוגו כפי שהצהיר עליהם העובד בטופס הצהרה בדבר תמיכה בנן משפחה עפ"י תקנות מס הכנסה מספר בתמכים אלה לא יעלה על שנים.
- 44.2 עובדת מפרנסת יחידה, דינה כדין ראש משפחה לענין תוספת זו.
- 44.3 חל שינוי במצב אחד מהתלויים שעבורם מקבל העובד תוספת משפחה, עליו להודיע על כך להנהלה.
- 45.1 תוספת ותק תוספת הותק לעובד בקבעת בכל שנה ב-1 לאפריל. התוספת תחושב עפ"י טבלאות השכר כמפורט בסעיף 41.
- 45.2 תוספת ותק ליוצאי צה"ל תוספת הותק לעובד יוצא צה"ל, תנתן בהתאם לאמור בתקשי"ר במקרה זה.
46. תוספת מקצועית תוספת זו תשולם על פי טבלאות השכר בהתאם לדרוג.
- 47.1 תקן וסיווג תוספת מקצועית תפרסם את תקן הדרגות לכל המשרות. כל שינוי בתפקיד יעשה עפ"י מינוי מטעם מנהל מחלקת המנגנון.
- 47.2 דרגתו ההתחלתית של עובד חדש תקבע בהתאם לתפקידו, במסגרת מתח הדרגות הקבוע בתקן, ועל פי כישוריו.
- 47.3 הוראת סעיף 47.2 לא תחול במקרים בהם הסכימו ההנהלה והועד שלגבי עובדים בעלי מקצוע והעוסקים במיקצועם באוניברסיטה, יחול הסכם קיבוצי ארצי שבו בקבעת באופן אחר דרגת המשכורת (לפי התפקיד והותק באותו המקצוע).
- 47.4 עובד שנתקבל למשרה פנויה בתקן, תשולם לו משכורת חודשית מתחילת עבודתו.

47.5 במקרה של שינויים בתפקיד כתוצאה מרחבת היקף העבודה והאחריות ו/או במבנה הארגוני של התפקיד, תבוצע בדיקה מחדש של תקן התפקיד במטרה להתאימו לשינויים שחלו בו.

הועד יכול לבקש בדיקה מחדש של תקן תפקיד כב"ל.  
תוקף השינוי בתקן יהיה ב-1 לאפריל הקרוב לאחר תאריך הגשת הבקשה לבדיקה.

48.1 העלאה בדרגה העלאה תעשה בהתחשב בגורמים כלהלן:  
מינוי למשרה גבוהה יותר.

שינויים בתפקיד על ידי הרחבת היקף העבודה והאחריות, בתנאי שנתקבל לכך אישור מראש מטעם מנהל מחלקת המגבון.  
המלצת הממונה בתחום מתח הדרגות שנקבע בתקן.

48.2 עובד שהתחיל לעבוד במשרה אשר תקן הדרגות הצמוד לה קובע מתח דרגות והעובד התחיל לעבוד בדרגה הבמוכה מדרגת השיא שנקבעה לאותה המשרה, יועלה בדרגה לפי פרקי הזמן המינימליים הנאים (פז"מ) בשנים:

קידום לדרגה רביעית במתח הדרגות	קידום לדרגה שלישית במתח הדרגות	קידום לדרגה שנייה במתח הדרגות	מדרגה עד דרגה
1.5	1.5	1	עד יוד
2	2	1.5	יוד עד י"ג
-	2	2	י"ג עד ט"ז
-	-	2.5	ט"ז ומעלה

48.2.1 העלאה בדרגה במשרה חיקנית בה קיים מתח דרגות איננה מוקנית אוטומטית ובכל מקרה זדרשת המלצת הממונה.

במקרים מסוימים רשאי הועד לדרוש דיון בוועדת הדרגות בהעלאה בדרגה של עובד שהממונה עליו לא המליץ על העלאתו, והועד סבור כי העובד קופח.

ועדת הדרגות בהרכב מנהל מחלקת המגבון, בציג הועד וחבר הסגל האקדימי כיו"ר תתכנס אחת לשנה בחודש אוגוסט.



- ועדת תקנים 48.2.2 תופעל דרך קבע, ועדת תקנים לעובדים בתפקידים מינהליים אשר תבדוק את השינויים החלים בתפקידים באוניברסיטה ובהשוואתם למקובל במוסדות דומים אחרים.
- באשר לטכנאים ועובדי מעבדות (לנורנטים) אשר לגביהם קיים מסלול קידום מקצועי - תפעל ועדת דרגות כאמור בנספח הטכנאים המצורף להסכם זה והדן בהעסקתם.
- לגבי עובדי הספריות תקים ההנהלה ועדה לבחינת התקנים והתפקידים של עובדי הספריות שתפעל מ-1.12.72 והשינויים אשר יוחלט עליהם יהיו בתוקף מ-1.12.72.
- הועדה תהיה בת 5 חברים; 3 המתמנים ע"י ההנהלה ושניים ע"י הועד כאשר אחד מנציגי ההנהלה יהיה חבר הסגל האקדמי.
- משרה חלקית 49.1 עובד שיעבוד במשרה חלקית, תשולם לו משכורת יחסית לחלקי משרתו. זכויותיו באותה תקופה יחושבו באופן יחסי לחלקי משרתו.
- 49.2 עובד במשרה חלקית לא יהיה זכאי לקביעות באוניברסיטה ויועסק עפ"י חוזה מי אחד.
- עובד כנ"ל במידה ויועסק בחצי מישרה ומעלה יהיה זכאי לכל הזכויות והתנאים המוקנים בהסכם מי אחד זה לעובדים קבועים וזאת יחסית להיקף משרתו.
- הפרשים וניכויים 50.1 במשכורת עובד שקיבל עקב טעות, כספים מהאוניברסיטה שאינן זכאי להם, תהיה ההנהלה רשאית לזכות ממשכורתו כספים אלה בתשלומים. גובה ניכוי חודשי זה לא יעלה על 5% ממשכורתו ברוטו של העובד אלא אם הסכים ובכתב לגובה ניכוי אחר.
- זכות זאת של החזר של 5% מהמשכורת ברוטו לא תעמוד לעובד אם במסר לו על הטעות בטרם ניצל את הכסף, או אם גובה הטעות אינה בגדר הסביר, וברור שישנה כאן טעות.
- 50.2 עובד שלא דיווח להנהלה על פרטים המזכים אותו בתשלומים שונים כגון הולדת ילד, נישואין וכדומה, ינהגו בו כאמור בתקשי"ר במקרים דומים.

פרק ה' - תנאים טרציאליים

- 52.1 ימי מחלה לעובד חדשי זכות צבירה של חופשת מחלה בתשלום מלא בשיעור של  $2\frac{1}{2}$  ימים (קלנדריים) לחודש עבודה, פחות מספר הימים שחלה בהם וכבר קיבל בעבורם תשלום.
- 52.2 תשלום דמי מחלה עובד זכאי לתשלום עבור ימי מחלה, בהתאם למספר הימים שצבר עד תחילת מחלתו, אך זאת בתנאי שימציא תעודת רופא מוסמך המעידה כי הוא חולה ואינו מסוגל לעבוד.
- 53.1 בני צול חופשה שבתית הוא לבצל את העומד לזכותו בימי חופשה. בני צול חופשה שבתית הוא לבצל את חופשתו ומחלתו עדיין במשכה, ושאינו לבצל את חופשתו ומחלתו עדיין במשכתו הוא יהיה זכאי לקבל חופשה נוספת ללא תשלום כמפורט לעיל: עובד אשר עבד 5 שנים באוניברסיטה זכאי ל-3 חודשים רצופים של חופשה ללא תשלום. עובד אשר עבד 6-8 שנים באוניברסיטה זכאי ל-6 חודשים רצופים של חופשה ללא תשלום. עובד אשר עבד 9 שנים ומעלה באוניברסיטה, זכאי ל-12 חודשים רצופים כחופשה ללא תשלום.
- 54.2 דין חופשות אלה, כדין חופשה ללא תשלום. לענין סעיף זה הרי בחופשה רצופה ללא תשלום תיחזר גם הפסקה והשלמה כאשר עובד יחזור לעבודה ממחלתו אך יאלץ בשנית להפסיק העבודה בעטייה של אותה המחלה. במקרה כזה יורשה העובד לבצל את היתרה העומדת לזכותו בחופשה ללא תשלום בהתאם לפרקי הזמן שנקבעו בסעיף 54.1, ותוך הפחתת אותו פרק זמן שכבר ביצל.
- 54.3 עובדת הממציאה תעודת רופא מוסמך המעידה שילדה או בן זוגה חולה וזקוק להשגחה תוכל לבצל במקרה זה ע"ח חופשת המחלה המגיעה לה - 6 ימים לכל שנת עבודה. זכות זו אינה ניתנת לצבירה.
- 55.1 בן משפחה שחלה עובדת הממציאה תעודת רופא מוסמך המעידה שילדה או בן זוגה חולה וזקוק להשגחה תוכל לבצל במקרה זה ע"ח חופשת המחלה המגיעה לה - 6 ימים לכל שנת עבודה.

- 55.2 עובד (לא עובדת) אשר קיבל רשות הממונה להעדר מהעבודה בגלל הצורך למפל באחד מבני משפחתו שחלה והביא תעודת רופא על כך, יזקפו ימי העדרותו מהעבודה על חשבון חופשתו השנתית (להוציא האמור בסעיף 55.2.1).
- 55.2.1 מוסכם עם זאת כי עובד זכאי לכך כי 5 ימים בשנה בהם נעדר בגלל מחלת בן משפחתו, יזקפו ע"ח חופשת המחלה המגיעה לו. זכות זו אינה ניתנת לצבירה.
- 56 מחלה מדבקת על העובד להודיע על כל מקרה של מחלה מדבקת שאירעה במשפחתו. עובד שלפי תעודת רופא אינו יכול לבוא לעבודה מחמת מחלה מדבקת שנגעה באחד מבני משפחתו, יזקפו לו ימי העדרו מן העבודה על חשבון ימי המחלה להם זכאי.
- 57.1 הפסקת עבודה בגלל מחלה ביצל העובד את כל ימי המחלה, את חופשתו השנתית, את חופשת המחלה ללא תשלום לה זכאי, ואת תרומות העובדים, ועדיין אינו מסוגל לפי תעודת רופא, לחזור לעבודה, וכן אין סיכוי שהעובד יחזור לעבודה, בקרוב, רשאית ההנהלה לפטרו או להוציא לפנסיה מוקדמת, או רשאי העובד להתפטר, כל זאת בתאום עם הועד.
- 57.2 מפורט או מתפטר מחמת מחלה, יהיה זכאי לפי צוים, כאמור בסעיף 57.1.
- 58.1 תאונת עבודה או מחלת מקצוע רואים תאונה כתאונת עבודה, ומחלה כמחלת מקצוע, עם מסיבות התאונה או המחלה בתפסים בגדר חוק הבטוח הלאומי תשי"ג - 1953 או בתקנות שהותקנו עפ"י חוק זה.
- 58.2 עובד הזכאי לפי החוק הנ"ל רק לחלק משכרו, יהיה זכאי לתשלום מההנהלה, במשך 26 שבועות מיום היותו זכאי לתשלום זה - להפרש בין שכרו לבין התשלומים שיקבל מהמוסד לביטוח לאומי.
- 59 בריאות לקויה עובד אשר מצב בריאותו מחייב עפ"י תעודת רופא, העסקה בעבודה קלה יותר, תנהג ההנהלה במידת האפשר כדי להעבירו לעבודה מתאימה.
- 60.1 זכות עבודה לבני משפחה עובד, אשר פוטר מהעבודה כתוצאה מזק שנגרם לו בתאונת עבודה, או מחלת מקצוע ולו אשה ו/או ילדים התלויים בפרנסתו, תהיה זכות עדיפות לאחד מהם להתקבל לעבודה מתאימה באוציברסיטה, לפי האמור בסעיף 11.3.
- 61 מס מקביל ההנהלה תשלם לכל קופת חולים מס מקביל עבור העובדים, החברים בה בשיעור של 2.7% או אחוז אחר, כפי שיקבע בהסכמים ארציים בין ההסתדרות והממשלה, ממשכורתם החודשית ברוטו, הסכומים המגיעים לקופת החולים, יועברו בהתאם להסכמים הקיימים בין ההנהלה וכל קופה.

חופשה שנתית 62. עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום משכורת מלאה, על פי המפורט בסעיפים 63.1-63.6.

מכסת חופשה לכל שנת עבודה היא:  
לבעלי דרגות א'-ט' של הדרוג האחיד:

שיעורי החופשה 63.1  
לכל שנת עבודה

13 ימי עבודה לכל שנת עבודה, לעובד בתקופת הנסיון או בשנה הראשונה לעבודתו אם אינו יכול לקבל קביעות.

19 ימי עבודה לכל שנת עבודה, עם קבלת הקביעות או החל משנת עבודתו השביעה, אם אינו יכול לקבל קביעות.

26 ימי עבודה לכל שנת עבודה, מהתחלת שנת העבודה התשיעית.  
לבעלי דרגות י' - י"ד של הדרוג האחיד.

63.2

19 ימי עבודה לכל שנת עבודה עד סוף השנה החמישית.

26 ימי עבודה על כל שנה, מתחילת שנת העבודה הששית.

לבעלי דרגות ט"ו - כ' בדרוג האחיד.

63.3

26 ימי עבודה על כל שנת עבודה.

לעובדים מגיל 40 ומעלה עד לדרגה ט"ו של הדרוג האחיד:

63.4

19 ימי עבודה על כל שנת עבודה, עד סוף שנת העבודה החמישית.

26 ימי עבודה על כל שנה מהתחלת שנת העבודה הששית.

26 ימי עבודה על כל שנה מהתחלת שנת העבודה הששית.

לעובדים מגיל 50 ומעלה.

63.5

26 ימי עבודה לכל שנת עבודה בכל הדרגות.

שיעורי חופשה אלה יחולו באופן מקביל על כל העובדים המדורגים בדרוגים המיקצועיים.

63.6

לעובדים למטה מגיל 18.

63.7

16 ימי עבודה לכל שנת עבודה. ימים אלה אינם מצטברים.

לעובדים בדרוג עובדי מעבדות רפואיות.

63.8

26 ימי עבודה, בכל הדרגות.

מיכסות החופשה לעובדים עם חומרים רדיו - אקטיביים, רבטגן

63.9

תהינה מוגדלות ותעמודנה על 36 ימי עבודה בשנה אשר מתוכם יש לבצל

24 ימים בשנה לפחות.

ההנהלה תגיש לרופא תעשייתי את סוגי העבודה השונים ואת סוגי העובדים

המועסקים בעבודה עם החומרים הנ"ל וזה יקבע עם נציגי הועד ונציגי ההנהלה

אם יש בהם סיכון המזכה את העובדים או קבוצות העובדים במכסת חופשה

מוגדלת כבאמר לעיל.

מי די שנה תדאג ההנהלה לעדכן את רשימת העבודים הזכאים למיכסת חפשה מוגדלת.

63.10 חופשה ללא שכר העולה על שלושה חודשים תיגרע מהחשבון הכולל של הותק לצורך חישוב החופשה השנתית.

מועד החופשה 64. מועד היציאה לחופשה יקבע ע"י הממונה, בהתחשב ברצונו של העובד ובהתאם לצרכי העבודה.

צבירת חופשה 65.1. ביצול חלק ממכסת ימי החופשה וצבירת היתרה יהיו בהתאם לכללים המפורטים בבוהל מס 3310/כ"א.

65.2. חובה על ההנהלה לאפשר לעובד יציאה לחופשה שנתית במועדים שיהיה בהם כדי למנוע צבירת חופשה מעל למותר (בכפוף לסעיף 64).

65.3. ימי מחלה וחג מאושרים, שחלו בתקופת חופשתו של העובד, לא יובאו בחשבון בחישוב ימי החופשה אותם ניצל העובד.

65.4. נבצר מעובד לצאת לחופשה בהתאם להוראות הממונה עליו, יהיה העובד רשאי לערער על כך בפני מנהל מחלקת המנגבון.

לא סוכם ענין החופשה של העובד בבירור אצל מנהל מחלקת המנגבון, רשאי העובד לצבור ימי חופשה מעל המוגדר ב 65.1.

החזרה מחופשה 66. בגרמו לעובד הוצאות מיוחדות חסבירות הכרוכות בהחזרתו לעבודה, כתוצאה ישירה מהפסקת חופשתו על פי דרישת ההנהלה, תישא ההנהלה באותן ההוצאות.

פדיון חופשה למפוטר 67. עובד הזכאי בעת הפסקת עבודתו, או בצאתו לחופשה ללא תשלום של 3 חודשים ומעלה לחופשה שנתית, תשלם לו ההנהלה פדיון חופשה עפ"י בוהל מס 2230/כ"א

חופשה ללא תשלום 68. עובד המבקש לצאת לחופשה ללא שכר יפנה בבקשה בכתב למנהל מחלקת המנגבון, באמצעות מנהל היחידה. בבקשה עליו לפרט את הנימוקים לבקשתו.

מנהל מחלקת המנגבון יודיע לעובד על החלטתו בכתב, תוך 20 יום. לא קיבל העובד תשובה בכתב תוך תקופה זו הוא יפנה ישירות למנהל מחלקת המנגבון לקבלת תשובה מיידית ובכתב.

- 69.1 ימי חגים בתשלום  
העובדים יהיו חופשיים מן העבודה, בתשלום מלא, בימי החג והפגרה המפורטים להלן:  
יום עצמאות.  
ערב ראש השנה וימים א' ו-ב' בראש השנה.  
ערב יום כפורים, יום כפורים.  
יום א' של סוכות.  
שמיני עצרת (שמחת תורה).  
פורים  
ערב פסח ויום א' ו-ז' של פסח.  
שבועות  
ט' באב
- 69.2 עובד שאיננו בן הדת היהודית, יהיה חופשי מעבודה בתשלום מלא בימי החג של דתו, כפי שנקבעו בחקשי"ר.
- 69.3 כל שנה יוכל העובד לבחור ביום אחד חופשה, מתוך הימים המפורטים להלן, בתשלום מלא:  
יום השואה  
יום הזכרון לחללי צה"ל  
1 במאי  
כ' בתמוז
- 70 ימי חופשה אחרים בתשלום  
בוסף לחופשות אלה, זכאי העובד להעדר מהעבודה ואין מבכים מימי חופשתו בימים הבאים:  
בימי אבל לפי דיני ישראל, או לפי דתו של העובד, אם איננו בן דת ישראל.  
*ביום נישואיו - שבת יום (כסן 3 דתו מיום 20.8.78)*  
ביום הולד בנו או בתו.  
ביום הברית של בנו.  
ביום חתונת בנו או בתו.
- 71 חופשה לרגל הריון ולידה  
עובדת שעבדה 10 חודשים לפחות באוניברסיטה וילדה, זכאית לחופשת לידה בהתאם לחוק. במידה והתשלום ע"י ביטוח לאומי אינו מכסה את משכורתה החודשית הרגילה בעבור תקופת החופשה כחוק, תשלם ההנהלה את ההפרש.
- 72 חופשת לידה ללא תשלום  
בגמר חופשת הלידה, הקבועה בסעיף 71, רשאית עובדת לצאת לחופשה בוספת ללא תשלום, עד 9 חודשים.

- 72.2 אין בדעת העובדת לנצל זכותה, המפורטת בסעיף 72.1, עליה להודיע על כך לממונים עליה, לפני סיום תופשת הלידה בתשלום. על העובדת להודיע על שובה לעבודה לפחות 4 שבועות לפני מועד זה, למחלקת המגבון, והעתק ההודעה תשלח למנהל יחידתה. לא הודיעה העובדת על רצונה לחזור לעבודה, עד תום תופשתה ללא תשלום, רואים אותה כמתפטרת, זאת, לאחר קבלת התראה מוקדמת. באותו מקרה תהיה העובדת זכאית לפי צווי פיסורין.
- עם שוב העובדת לעבודתה, תשתדל ההנהלה להקל עליה את תנאי העבודה עד הגיע הילוד לגיל 3, הכל בהתאם לצרכי העבודה.
73. הופשת הנקה בתשלום
- עובדת העובדת מעל לשש שעות ביום והמניקה את ילדה תהיה זכאית להפסיק את העבודה לשעה אחת ביום, בין ברציפות ובין בפי צול לשניים בהתאם לרצונה. לא יגרע ממשכורתה עקב הפסקת עבודה זו.
- 74.1 מענק הנראה
- גובה המענק בימי הנראה לעובדים הוא בהתאם לנהוג לגבי מורי האוניברסיטה. בעת חתימת הסכם זה ימי ההנראה הם 10 ימים בשנה. התשלום ישולם אחת לשנה, באחד מחודשי הקיץ, אולם כתנאי לכך על העובד לנצל במשך השנה את מינימום מיכסת החופשה כפי שנודרש. עובד תקני יקבל את מענק ההנראה לאחר קבלת הקביעות, מתאריך התחלת עבודתו כעובד תקני.
- לעובד המפסיק את עבודתו באוניברסיטה לרגל פיטוריו או התפטרותו, תשלום יתרת דמי ההנראה המגיעה לו.
- 74.2 עובדים אשר אינם יכולים לקבל קביעות מסיבות גיל או עקב חלקיות משרתם וכן חניכים ונערים, יקבלו מענק הנראה כעובדים קבועים לאחר שסיימו שנת עבודה באוניברסיטה. עובדים חלקיים יקבלו את החלק היחסי להיקף משרתם.
- 74.3 קצובת הנראה מיוחדת
- עובדים אשר זקוקים להנראה לאחר מחלה, באישור רופא, יוכלו לקבל חמישה ימי הנראה על חשבון המוסד. התשלום יבתן לבית ההנראה אליו יצא העובד.
- 75.1 פנסיה
- לעובדי האוניברסיטה תובטח הזכות לפנסיה ולגמלאות עפ"י ההסכם שנחתם בין האוניברסיטה ובין הקופה המרכזית לפנסיה ולתגמולים לפקיד בע"מ, או לבין כל קופה אחרת לפי רצון העובדים, כפי שיקבע באסיפה הכללית.
- 75.2 השיעורים החודשיים יופרשו ע"י האוניברסיטה וע"י העובד ממשכורתו החודשית בהתאם לתקנות הקופה.

- קצובת נסיעה 76. קצובת הנסיעה החדשה לעובדים תשולם באופן הבא:
- 76.1 הוצאות הנסיעה הראליות של העובד בעשרים ושנים ימי עבודה, ומסכום זה יופחתו ארבע לי כהשתתפות עצמית של העובד. הסכום המכסימלי של הקצובה יהיה 55 לי בחודש.
- 76.2 במקרים מיוחדים של עובדים הגרים ברחוק מקום מהאוניברסיטה, תבדק, ובכל מקרה לגופו של ענין, האפשרות למתן תוספת לקצובת הנסיעה הרגילה.
- 77 בגדי עבודה. ההנהלה תספק בגוד או תלושי ביגוד לסוגי עובדים אשר יוסכם לגביהם כי דרושים להם בגדי עבודה מיוחדים, או אשר עבודתם גורמת לבלאי בלתי רגיל של בגדיהם. (טבלאות יצורפו כנספח להסכם זה).
- 78 גיהות ותנאים סניטריים. ההנהלה תקדיש תשומת לב ודאגה מירבית למניעת סכנות כל שהן לבריאותם של העובדים המועסקים במחלקות בהם במצאים בשימוש מתמיד חמרים או מתקנים המהווים סכנה לבריאות. ההנהלה תיקבע לשם כך סדרי פיקוח רפואי מתמיד על העובדים האלה ותדאג להדרכתו הנכונה בשימוש בחומרים ובמתקנים מסוכנים, ובדבר כללי הזהירות למניעת סכנה. ההנהלה תדאג לסידורים יעילים למתן עזרה ראשונה מיידית במקרה של אסון ופגיעה בלתי צפויה, כתוצאה ממגע או שימוש בחומרים ובמתקנים מסוכנים.
- 79 א' זכות לימודים ללא תשלום. העובד הקבוע, ילדיו ובן זוגו של העובד הקבוע, יהיו זכאים בכל גיל שהוא ללימודי חינוך באוניברסיטה לרבות פטור מדמי הרשמה וקורסים וזאת בכל הפאקולטות, המחלקות ושלוחות האוניברסיטה בהווה, ואשר יוקמו בעתיד.
- ז
- ז
- פטור זה מתשלום כולל גם השימוש בכל השירותים, הציוד וכיוצא בזה שלהם בזקקים התלמידים באוניברסיטה לצורך לימודיהם.
- 79 ב' פצויי קריאה. עבור קריאה לעבודה, לאחר שעות העבודה, ישולם פצויי לעובד עבור הקריאה בגובה של:
- 79.1 ב' בימי חול - שתי שעות בוספות אם הקריאה בעשתה עד 20.00. ארבע שעות בוספות אם הקריאה בעשית בין השעות 20.00 ועד 06.00. עבור העבודה בפועל ישולמו שעות בוספות כמקובל.
- 79.2 ב' בשבתות ובחגים (כולל ערבי שבת וחג) ארבע שעות בוספות אם הקריאה בעשית בין השעות 06.00 ועד 20.00 שש שעות בוספות אם הקריאה בעשית בין השעות 20.00 ועד 06.00. עבור העבודה בפועל ישולמו שעות בוספות כמקובל.



קי צור שעות עבודה 79 ג' למרות האמור בסעיף 20, עובדים (לא עובדות) מגיל 60 ומעלה, ועובדות (לא עובדים) מגיל 55 ומעלה יעבדו חצי שעה פחות ליום עבודה (פרט לימי שישי וערבי חגים), וזאת בתבאי שבכל מקרה, לא יפחת שבוע העבודה מ-39 שעות. מגיל 60 ומעלה, ועובדות מגיל 55.

זכות זו הינה סכות סוציאלית ואין להמירה בתמורה כספית. עובדים אשר ידרשו לעבוד שעות נוספות בהתאם לצרכי העבודה, ככתוב בהסכם עבודה זה, לא יקבלו תמורה כספית עבור חצי השעה המופחתת.

פרק ו' - פיתורים והתפשרות

- פיתורים
- 80.1 הודעת פיתורים לעובד קבוע תיבתן בכתב על פי התנאים הקבועים לכך בהסכם זה. ההודעה תשא את חתימתו האישית של המנהל הכללי או מנהל מחלקת המנגנון. באשר לעובדים זמניים או ארעיים בזהגים לפי פרק ד' וביחוד לפי סעיף 17 שבהסכם זה. העתקים ממכתבי הפיתורים ישלחו מידי לועד העובדים.
- 80.2 העילות הבאות משמשות עילות לפיתורים בנוסף על האמור בסעיפים אחרים בהסכם זה:
- 80.2.1 צמצומים או ארגון מחדש והועד בוכח שאין אפשרות להעסיק את העובד באוניברסיטה בעבודה מתאימה אחרת.
- 80.2.2 הפרת משמעת שועדת המשמעת החליטה סופית שזוהי הפרה חמורה וכן החליטה על פיתורו של העובד.
- 80.2.3 עבירה פלילית כלפי האוניברסיטה שהמבצע יורשע עליה סופית בבית המשפט.
- 80.2.4 עבירה פלילית אחרת אשר המבצע הורשע עליה סופית בבית משפט ובעיקבות הרשעה זו קבעה ועדת המשמעת שקיים חשש שהמשכת העסקתו של העובד עלולה לגרום נזק לשמה הטוב של האוניברסיטה.
- 81.1 עובד קבוע אשר בדצונו להתפטר חייב לתת הודעה על כך חודש ימים מראש, למנהל מחלקת המנגנון. ההעתק מההודעה ישלח העובד לממונה.
- 81.2 הפסיקה האוניברסיטה את עבודתו של עובד קבוע שפוטר, לפני תום חודש ההודעה, חייבת היא במשכורתו עבור התקופה שעד השלמת החודש.
- 81.3 עובד קבוע שהפסיק עבודתו בלא מתן הודעה כאמור של חודש ימים מראש, או נתן את ההודעה והפסיק את עבודתו לפני שבסתיים חודש ההודעה מראש, רשאית ההנהלה לבכות מן המגיע לו מהאוניברסיטה או מקופת התגמולים, סכום השווה למשכורתו עבור התקופה שעד השלמת החודש וזה בתור פיצוי מוסכם מראש.
- פיתורין שבוטלו 82. חזרה בה ההנהלה מפיתורין, רשאי העובד להחליט אם בדעתו להשאר בעבודה באוניברסיטה אם לאו. החליט העובד להפסיק את קשר העבודה הוא יהיה זכאי לפיצויי פיתורים מלאים.

- 83.1 זכאות לפצויי פיסורים  
האוניברסיטה תשלם פי צויי פיסורים עפ"י הוראות תוק פי צויי פיסורים תשכ"ג - 1963 כולל שינויים שחלו בו ויתולו בו בעתיד.
- 83.2 האוניברסיטה תשלם פי צויי פיסורים לעובד הפורש בגיל הפרישה ואינו זכאי לפנסיה.
- 83.3 זוכה עובד מחשד עבירה פלילית שיש עמה קלון וברצונו להפסיק את עבודתו באוניברסיטה, הוא יקבל פי צויי פיסורים מלאים. לענין זה חלים גם סעיפים 35.6 ו-35.7 שבהסכם זה.
84. ביטול התפטרות  
עובד שהתפטר ומבקש לבטל התפטרותו חייב לפנות בבקשה אל מנהל מחלקת המגבון ולקבל את הסכמתו לכך ובכתב. לא נתן מנהל מחלקת המגבון הסכמה זו - ההתפטרות בשארית בתוקפה.
85. אישור על העבודה והפסקתה  
עובד אשר פוטר או התפטר מעבודתו זכאי לקבל מאת מנהל מחלקת המגבון אישור בכתב על עבודתו ובו הפרטים הבאים:  
תקופת עבודתו, תפקידו או תפקידיו וסיבת העזיבה.
- 86.1 מפורט שהוחזר  
עובד שנפסקה עבודתו עקב פיסורים והוא מתקבל בחזרה לעבודה עפ"י הוראות סעיף 11.2 תחושבנה זכויותיו כמו לגבי כל עובד חדש מיום קבלתו לעבודה מחדש, פרט לזכות הופשה שנתית ותוספת ותק המשתלמת במשכורת. בקביעת מיכסת החופשה והותק תילקח בחשבון תקופת העסקתו הקודמת באוניברסיטתו.
- 86.2 עובד שעבודתו נפסקה עקב פיסורים ונתקבל מחדש לעבודה יהיה רשאי תוך שנה להציע להנהלה החזרת סכום פי צויי הפיסורים שקיבל וזאת על מנת לרכוש בחזרה את כל אותן הזכויות שעמדו לו כעובד טרם הפסקת עבודתו. בתנאי ההנהלה הסכמתה לכך ובכתב תוחזרנה זכויותיו אף שלא פורטו בסעיף 86.1 ובתנאי שהעובד יקבל גם הסכמת קרן הפנסיה להסדר זה.
- 87.1 החזרת חובות בעת הפסקת עבודה.  
עובד שעבודתו נפסקה מסיבה כל שהיא, חייב להחזיר לאוניברסיטה את כל החובות שהוא אחראי להם כלפיה, כולל מיקדמות וערבויות שהאוניברסיטה הוציאה עבורו כלפי אחריים.  
כן חייב העובד להחזיר לאוניברסיטה כל רכוש שקיבל ממנה עקב עבודתו או שבמצא בשליטתו.

87.1 א. עובד כאמור בפסקה 87.1 חייב לסלק לועד את כל הסכומים שהוא יהיה חייב לועד עד לתאריך הפסקת העבודה.

87.2 כל עוד לא מילא העובד את חובותיו הוראות סעיף 87.1 ו/או 87.1 א' רשאית האוניברסיטה לעכב אצלה את כל הסכומים שיגיעו לעובד ממנה עד ליום הפסקת עבודתו. כמו כן רשאית האוניברסיטה לעכב מתן התעודה כאמור בסעיף 85 והאוניברסיטה רשאית גם לעכב את ההוראה לקרן הפנסיה עד אשר ימלא העובד את חובותיו הוראות סעיף 87.1 ו-87.1 א'.

87.2 א. האוניברסיטה רשאית לפעול גם בדרך אחרת לשימוש זכויותיה כלפי העובד מבלי לפגוע בהוראות הסעיפים הקודמים ובנוסף להם.

- מחובתו של הוועד לסייע להנהלה בקיום המשמעת בעבודה. 90.1 חובות וזכויות ועד העובדים
- הוועד יקיים את ישיבותיו מחוץ לשעות העבודה של חבריו. 90.2
- יהיה הכרח לקיים ישיבת ועד בשעות העבודה, ותואם זמנה עם מנהל מחלקת המנגנון, זאת במטרה שלא לפגוע במהלך התקין של העבודה ובשירות המלא לקהל.
- יו"ר הוועד או ממלא מקומו רשאי לעסוק בפעולות הוועד גם בשעות העבודה, בתנאי שהדבר לא יפגע במהלכה התקין ובשירות המלא לקהל. 90.3
- מכל מקום משך עיסוקיו בשעות העבודה לא יעלה על יום בשבוע.
- הוועד רשאי לגנות מכל עובד דמי חבר חדשים בשיעור שיקבע בהתאם לחוקת ההסתדרות. 90.4
- הגביה תעשה בדרך של ניכוי ישיר ממשכורתו החדשית של העובד וסך כל הניכויים מכל העובדים יועבר מדי חודש על ידי ההנהלה לקופת הוועד.
- העובד יעשה כמיטב יכולתו לרכישת ידיעות מקצועיות וכלליות לשם הכשרתו וקידומו בעבודה. 91. התמחות בעבודה
- ההנהלה תסייע לעובד להתמחות בעבודה במסגרת מי קצועו באוניברסיטה.
- אם תמוזג האוניברסיטה עם מוסד אחר או עם רשות אחרת ימשיכו עובדי האוניברסיטה במוסד הממוזג ותנאי עבודתם לא יפחתו מאלה שהיו באוניברסיטה קודם המיזוג. 92. שמירת הזכויות במיזוג
- מס מקביל - ההנהלה תשלם לקופת חולים מס מקביל בשעור המהווה 2,7%, או אחוז אחר כפי שיקבע בין הממשלה וההסתדרות הכללית, ממשכורתם ברוטו של העובדים חברי ההסתדרות. 93. מסי הסתדרות
- מס אחיד - ההנהלה תנכה משכרו הכולל החדשי של העובד המשתייך לאחת מהסתדרויות העובדים, מדי חודש "מס אחיד" על פי לוח שיקבע ע"י לשכת המס של ההסתדרות בה הוא חבר.
- ההנהלה תעביר למוסדות הגובים את המס, את הסכומים שצטברו לזכות העובד.
- מס ארגון - ההנהלה תנכה מכל עובד שאינו משתייך לאחת מהסתדרויות העובדים, דמי טיפול מקצועי - ארגוני ממשכורתו החדשית הכוללת, על פי הקביעה שיקבע שר העבודה בתקנות כאמור בחוק הגנת השכר תשי"ח - 1958.
- העובדים מסכימים, ביבתיים, להמשך ההתקשרות עם הקופה המרכזית לפנסיה ולתגמולים לפקיד בע"מ, בנוסח ההסכם הקיים. 94.1 פנסיה ותגמולים

- 94.2 על שינוי בסעיף זה תחלים האסיפה הכללית של העובדים ברוב קולות. החלטה לשינוי כאמור תהיה בת ביצוע רק במידה וזכויות הארציברסיטה בהסכם חדש יכובדו וישמרו.  
להבהלת הארציברסיטה תהיה שמורה זכות וטו על כל החלטה בדרך אשר עשויה לפגוע בזכויותיה.
- 94.3 מעצת הנהלת הארציברסיטה בדבר פגיעה בזכויותיה עפ"י סעיף 94.2 בניגוד לדעת הוועד בדרך תתברר בפני בוררות מוסכמת.
- 95 גיל פרישה לעובד - 65 שנה ולעובדת - 60 שנה. העובד חייב לפרוש בהגיעו לגיל הפרישת מלבד אם הגיע להסדר אחר מוסכם עם מנהל מחלקת המנגנון.
- 96.1 כל בעיה שתתעורר ביחסים בין ההנהלה ובין עובד או כלל העובדים, ואשר לגביה אין הוראה מפורשת בהסכם זה תידון, לאחר פביה בכתב, בין ההנהלה ובין הוועד בפרק זמן סביר לפי הענין ולא יותר מתודשיים מתאריך הפביה בכתב. לא הגיעו הצדדים להסדר בבעיה, יועבר הדבר לבירור בוסף עם ההסתדרות. לא הגיעו בדיון בוסף זה להסדר, יחליטו הצדדים ו/או כל צד על הדרך לישוב הבעיה.
- 96.2 סיכומי דיונים אלה יצורפו להסכם זה ויחייבו במקרים דומים בעתיד.
- 96.3 בתגלו חילוקי דעות בין ההנהלה לבין ועד העובדים בפרוש סעיף מסעיפי הסכם זה, יועבר הענין לבירור בוסף בו תיטול חלק גם ההסתדרות ע"י בציגיה המוסמכים. בירור לפי פיסקה זו ימשך עד לתודש ימים, והארכת הבירור תהיה בהסכמת הצדדים.
- 96.4 חילוקי דעות בין ההנהלה לבין ועד העובדים שלא יבואו על פיתרון בהתאם לאמור בסעיף 96.3 ימסרו להכרעת בוררות זבל"א.  
פסק הבוררות יחייב את הצדדים ללא זכות ערעור.
- 97 לא תוכרז שביתה בארציברסיטה בתקופת תקפו של ההסכם בין כללית ובין חלקית אלא לאחר בירור בין ההנהלה והוועד ובאישור המוסדות המוסמכים של ההסתדרות.
- 98 ברהלים וחוזרים של הארציברסיטה, ומנהלי המחלקות, מפרסמים ברהלים וחוזרים הנאים לפרט את דרכי העבודת של הארציברסיטה, ארגונה, זכויות וחובות של העובדים לסוגיהם. ברהלים וחוזרים אלה יחייבו את העובדים וביצוע תפקידיהם החוזרים יפורטמו מעל לגבי לוחות המודעות.  
ברהלים יכרכו באוגדנים אשר יעמדו לרשות העובדים לעיון בכל יחידה.

ההנהלה לא תפרסם בזהל או חוזר הנוגדים הסכם זה, ללא הסכמת ועד העובדים, כל זאת כאמור בסעיף 1.3 בהסכם זה.

99. עם חתימת הסכם זה, מתבטלים כל ההסכמים שהיו קיימים בין ההנהלה ובין העובדים פרט לסעיפים 7,9,11,12,15,16,18,19, להסכם הקיבוצי שנחתם ביום 15.1.64, בין עיריית תל-אביב יפו, חברת האוניברסיטה ת"א, ההסתדרות הכללית של העובדים העברים בא"י, מועצת פועלי ת"א, ארגון העובדים בעיריית תל-אביב יפו, ועד העובדים באוניברסיטת ת"א וועד המורים באוניברסיטת ת"א. סעיפים אלה מצורפים להסכם זה, בספת מס. 1.

100. הצדדים מותרים מראש, אחד למשנהו, על הצורך בשליחת הודעות בוטריוביות.

101. מקום השיפוט עפ"י הסכם זה יהיה תל-אביב על אף העובדה שיש עובדים המתגוררים מחוץ לאזור ת"א.

ולראיה באנו על החתום :

בשם ועד העובדים

בשם ההסתדרות

בשם ההנהלה