

הסכם: 20050377

הסכם קיבוצי מיוחד**שנערך ונחתם בחיפה ביום 16 לחודש אוגוסט 2005****בין:**

אוניברסיטת חיפה
מוסד מוכר להשכלה גבוהה
(להלן- "האוניברסיטה")

מצד אחד;

לבין:

ארגון הסגל האקדמי הבכיר
באוניברסיטת חיפה
(להלן- "הארגון")

מצד שני;

הואיל: ועל פי הנחיות משרד האוצר (באמצעות הועדה לתכנון ותקצוב של המועצה להשכלה גבוהה), נדרשה האוניברסיטה לחדול מלהחיל את הוראות הסכם הפנסיה הפנימי (כהגדרתו בהסכם זה להלן) על עובדים חדשים (כהגדרתם בהסכם זה להלן), ולעבור לשיטת פנסיה צוברת בקרן פנסיה חיצונית;

והואיל: והצדדים הסכימו- כצעד ביניים ועד שתבחר קרן הפנסיה הצוברת המועדפת על הצדדים- לבטח את העובדים החדשים (כהגדרתם בהסכם זה להלן) בקרן מקפת החדשה ניהול קרנות פנסיה ותגמולים בע"מ (להלן- "קרן מקפת"), או ב"קרן עמית" קרן פנסיה המקיפה החדשה של קבוצת הפניקס (להלן- "קרן עמית"), הכל לפי בחירתו של כל עובד;

והואיל: והצדדים הסכימו בפגישה מיום 30.11.04 ואשר סיכומה מצורף בזה כנספח א, לבטח העובדים החדשים בפנסיה צוברת;

לפיכך, הוסכם בין הצדדים כדלקמן:**פרשנות**

1. א. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי ניפרד הימנו.
- ב. כותרות הסעיפים מובאות לשם הנוחות בלבד ואין להיעזר בהן לפרשנותו של הסכם זה.
- ג. בהסכם זה תהיה למונחים המפורטים להלן המשמעות הרשומה לצד כל אחד מהם:
 - "עובד" - משמעו, עובד המועסק על-פי כתב מינוי הנושא זכויות במסלול האקדמי הרגיל (מסלול א), או, במסלול ההוראה (מסלול ב) או, במסלול הנילווה (מסלול ג), או, במסלול חוקרים (מסלול ד).
 - "עובד חדש"- משמעו, עובד כהגדרתו לעיל אשר החל עבודתו באוניברסיטת חיפה במועד הקובע ואילך או קיבל מנוי כעובד (כהגדרתו לעיל) במועד הקובע ואילך.

"המועד הקובע"-ה-1 לינואר, 2004.

- "קרן מקפת"-** משמעה, קרן מקפת החדשה ניהול קרנות פנסיה ותגמולים בע"מ.
- "קרן עמית"-** משמעה, "עמית" קרן הפנסיה המקיפה החדשה של קבוצת הפניקס.
- "הקרנות"-** משמען, קרן מקפת או קרן עמית, כהגדרתן לעיל.

ההתקשרות ותחולתה

2. א. מוסכם בזה כי כל העובדים החדשים יבוטחו בבטוח פנסיה מקיפה בקרן מקפת או בעמית על-פי הוראות הסכם זה ועל פי תקנות הקרנות. כל עובד יהיה רשאי לבחור לאיזה מהקרנות ברצונו להצטרף.
- ב. החל מהמועד הקובע, לא יחול על העובדים החדשים הסדר הפנסיה התקציבי הפנימי החל באוניברסיטה על פי הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 21 לחודש מאי, 1968 על תוספותיו, נספחיו ותיקונו (להלן- "הסכם הפנסיה הפנימי").
3. מוסכם בזה בין הצדדים כי בטוח העובדים החדשים בקרנות הינו בגדר הסדר ביניים אשר יעמוד בתוקפו עד לגיבושו של הסכם פנסיה חדש ובחירה משותפת של קרן הפנסיה המקיפה הצוברת המועדפת על הצדדים על פי תנאים כספיים שיוסכמו בסעיף 4 להלן.
- לא יהיה בחתימתו של הסכם זה כדי למנוע מעבר העובדים החדשים אשר יבוטחו בקרנות על פי הוראות הסכם זה לכל קרן פנסיה אחרת שתבחר כאמור על ידי הצדדים בעתיד, וזאת בכפוף להוראות הממונה על שוק ההון, הביטוח והפנסיה ובכפוף לדין החל.

ההפרשות והניכויים לקרנות

4. א. החל מהמועד הקובע או; ממועד תחילת עבודתו של עובד חדש או; ממועד המינוי כעובד (לפי המאוחר), תפריש האוניברסיטה עבור כל עובד חדש מידי חודש בחודשו דמי גמולים בשיעור 6% מהמשכורת המבוטחת (כהגדרתה להלן) בגין תגמולים ועוד 6% מהמשכורת המבוטחת כצבירת פיצויי פיטורים ובכפוף לתקנות הקרנות.
- ב. עובד חדש ישלם לקרנות כל חודש וכל זמן היותו חבר בה, חלקו הוא בדמי הגמולים בשיעור 5.5% מן המשכורת המבוטחת ובכפוף לתקנות הקרן אותה בחר כפי שתהיינה בתוקף מפעם לפעם. לשם בצוע תשלום זה תנכה האוניברסיטה ממשכורתו המבוטחת של עובד את הסכום הנ"ל ותעבירו לקרן אותה בחר.
- ג. בהסכם זה המשכורת המבוטחת כמשמעותה בהסכם הפנסיה הפנימי, כפי שתוגדר מעת לעת.
5. עלתה המשכורת המבוטחת על התקרה החודשית המותרת, כמשמעותה בתקנות מס הכנסה, יבוטחו העובדים על פי הסכם זה לגבי המשכורת מעבר לתקרה הנ"ל בקרן משלימה במסלול יסוד לפי בחירתו האישית של כל עובד. בסעיף זה "קרן משלימה"- משמעה, קרן חדשה כללית כהגדרתה בתקנות מס הכנסה, המנוהלת על ידי הקרנות.

6. ההפרשות והניכויים של האוניברסיטה והעובדים על פי הסכם זה יבוצעו בתחולה מיום 1 לינואר, 2004 ככל שהדבר אפשרי, בכפוף להוראות הקרנות, תקנות מס הכנסה והדין החל.

תשלומים לקרנות ולקופת פיצויים במקום פיצויי פיטורים

7. בנוסף להפרשות על פי הוראות סעיפים 4-6 לעיל, תפריש האוניברסיטה מידי חודש בחודשו, בגין כל עובד חדש, סך השווה ל- 2.33% מהמשכורת המבוטחת לקופת פיצויים חיצונית שמית/ אישית על שם כל עובד חדש כהשלמת פיצויי פיטורים.

8. מוסכם ומוצהר בין הצדדים כי תשלומי האוניברסיטה על פי הסכם זה כמפורט בסעיפים 4,5,6, ו-7 לעיל בצרוף הרווחים המצטברים עליהם (במידה ויהיו), באים במקום פיצויי פיטורים בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ובאים למצות את מלוא דרישתם של העובדים לפצויי פיטורים מהאוניברסיטה על פי חוק בגין תקופת העבודה עליה חל הסכם קיבוצי זה.

9. תמה עבודתו של עובד חדש, יהא העובד זכאי לכל הכספים שהופרשו על ידי האוניברסיטה והצטברו בקרן הפנסיה, בקרן המשלימה ובקופת הפיצויים, אלא אם כן נשללה זכותו לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או על פי דין.

שמירת זכויות

10. למען הסר ספק מובהר בזה כי הסכם הפנסיה הפנימי ימשיך לחול אך ורק לגבי העובדים הותיקים. לעניין זה "עובד ותיק" - משמעו, עובד כהגדרתו לעיל אשר החל עבודתו באוניברסיטה לפני המועד הקובע.

הצהרת כוונות

11. הצדדים מצהירים כי הסכם זה הינו זמני וכי בדעתם להגיע להסדר פנסיוני של קבע על פי העקרונות שבנספח א. הצדדים מתחייבים לנהל מו"מ רצוף וענייני מתוך מגמה משותפת לחתום על הסדר קבע כאמור, בהקדם האפשרי.

רישום

12 הסכם זה יוגש לרישום עם חתימתו כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

**ארגון סגל אקדמי בכיר
אוניברסיטת חיפה**

הארגון

**אוניברסיטת חיפה
האוניברסיטה**

נספח א

כ"ו / כסלו / תשס"ה
09/12/2004

מעבר סגל אקדמי לפנסיה צוברת

סיכום פגישה מיום 30.11.2004

השתתפו מטעם האוניברסיטה:

פרופ אהרון בן-זאב, נשיא
מר ברוך מרזן, סגן נשיא למינהל
מר מוטי כהן, ראש אגף משאבי אנוש
גב עמליה פנצר, מנהלת המחלקה לסגל
אקדמי
עו"ד מייק פרימן, יועץ משפטי

מטעם ארגון הסגל האקדמי הבכיר:

פרופ אהוד מקוב, יו"ר הארגון
עו"ד אילן גורביץ, יועץ משפטי

א. בפגישה חודדו השקפות שני הצדדים:

ארגון הסגל נותן לקבוצת הביניים משמעות רחבה הכוללת את אלה שהחלו עבודתם מינואר 2003 ואילך, כולל חברי סגל שהחלו עבודתם ב-1 באוקטובר 2004. קבוצה זו טוענת כי יש לה חזקה על הסכם הפנסיה הקיים. לדעת הארגון, ההבדל בין קבוצת ה-16 לבין מצטרפים חדשים בתשס"ה הוא בכך שלקבוצה האחרונה ניתנה התרעה מכובדת יותר על המעבר לפנסיה צוברת.

לדעת הארגון כל עוד יש הסכם קיבוצי, הפרט אינו רשאי לוותר עליו מה גם שהוא יקר וטוב. לפיכך ספק אם הארגון יכול לחתום כנגד זכויות המוקנות לפרט עם קבלתו לעבודה. ספק אם הנחיות ות"ת לגבי מעבר לפנסיה צוברת פוטרות את האוניברסיטה מלקיים הסכם קבוע וחתום.

לפיכך, לדעת הארגון ביטוח ב"מקפת" של העובדים החדשים מתשס"ה, מהוה חריגה טוטאלית מההסדר הקיים בתקופת המו"מ והארגון דורש לבטלו.

מנגד הובעה עמדת האוניברסיטה. לפיה אין חולק על כך שהמחסום נפל בינואר 2003 ואנו כבר בשטח ההפקר. בתקופת הביניים השעון מתקתק ושנת ביטוח (2004) עתידה ללכת לאיבוד. האם ארגון הסגל מוכן ליטול על עצמו האחריות לאבדן שנת זכויות ולסיכונים הנובעים מכך?

ב. הצדדים מסכימים שלא להתמקד בקבוצת ה-16 איש מקבוצת הביניים (שהחלו אחרי ינואר 2003), אלא לרכז את המאמצים בקידום המו"מ להסדר קבע.

ג. ארגון הסגל מצפה לקבל מהאוניברסיטה הצהרת כוונות כי היא תצטרף לעמיתותיה-ירושלים, תל-אביב והטכניון, ותפעל כמותן, לאור העובדה שות"ת נתן אישורו להסדרים שהוסכמו באותן מוסדות.

בתמורה מצהיר הארגון כי דרישותיו לא תחרוגנה מאלה של עמיתיו באוניברסיטאות אחרות.

ד. הארגון מצוי בקשר עם אוניברסיטאות אחרות לחיפוש מסגרת פנסיונית קבועה במהלך 2005. לכשזו תיווצר תועבר אליה קבוצת הביניים. בינתיים הארגון מחפש בקצב מסגרת חלופית זמנית עבור קבוצה זו, כשהמטרה היא

שניתן יהיה לעבור ממנה בקלות למסגרת הקבועה.

ה. מעבר לפנסיה צוברת

הארגון: אם מסכימים על העברת כספי אלה שהצטרפו מחודש ינואר 2004 ואילך להסדר זמני, הרי שבפועל יצרנו את המסגרת.

עמדת האוניברסיטה: הנושא מקובל אם מסוכם שקבוצת הביניים היא בפנסיה צוברת.

הארגון: אם האוניברסיטה תתן הצהרת כוונות אמיתית על סימטריות מצדה, ביחס להסדר כמו בטכניון ושאר המוסדות ותהיה מוכנה לאמץ עלויות של סוגי זכויות כפי שנקבעו שם- נותרה רק בעיית האכסניה הכספית, ואז יכול הארגון להסכים כי ממועד מסוים יהיה חברי הסגל בהסכם עתידי חילופי.

לצורך זה סוכם כי הארגון ימציא בקרוב את העקרונות שהוסכמו באוניברסיטת תל-אביב (ההסכם בחתימה) ובטכניון (חתום), ואושרו על-ידי ות"ת, והצדדים יתכנסו סביב עקרונות אלה. יו"ר הארגון יעדכן במהלך השבוע היכן הדברים עומדים.

סוכם לתת בידי העובד את החלטה להשאיר הכספים בקרן מקפת או להעבירם לקרן חלופית. במקרה שיבצר מחבר הסגל לקבוע החלטתו, יישארו הכספים בקרן מקפת.