

הסכם שכר 2023

ארגון הסגל האקדמי הבכיר אוניברסיטת חיפה

עיקרי ההסכם

תמיכת
ארגוני הסגל
בהוראה
מקוונת

קרו קשרי
מדע

מענקי
הצטיינות

תוספות
השכר

שינוי בנוסח
מענק
הקריטריונים

שינוי תקרת
הכנסה
מתוספת
מחקר א'

כלים
להתמודדות
עם תפוקה
אקדמית
נמוכה

הסכם שכר לתקופה 1.1.2020- 31.12.2027
שביתה שהסתיימה ב 5.6.2023 עם הגעה להבנות עם ור"ה, הות"ת והאוצר.
מאז הצדדים ניהלו מו"מ כדי לחדד ולסכם את ההבנות שהושגו.
הסכם השכר הוא 'חבילה' אחת כאשר לצד ההישגים יש גם מחירים.

תוספות שכר

תוספות שכר- תוספת 'שקלית' בשווי 2.75%, (626.53 ש"ח).

תוספת 'אחוזית' של 8.25%, אשר תשולם במספר פעימות שיתפרסו על פני תקופת ההסכם.

החל מיום 1.10.2023 - תוספת בשיעור 1.25%

בנוסף תוספת שקלית קבועה של 626 ₪ (ש"ע ל- 2.75%)

החל מיום 1.10.2024 - תוספת בשיעור 1% השלמה ל- 2.25%

החל מיום 1.12.2024 - תוספת בשיעור 2% השלמה ל 4.25%

החל מיום 1.4.2025 - תוספת בשיעור 1.5% השלמה ל 5.75%

החל מיום 1.4.2026 - תוספת בשיעור 1.5% השלמה ל 7.25%

החל מיום 1.4.2027 - תוספת בשיעור 1% השלמה ל8.25%

מענק חד פעמי – תשלום מענק חד פעמי בסך 9,895 ₪ בניכוי 1,000 ₪ לטובת קרן מלגות למילואים

תוספות שכר

דוגמאות לשינוי בשכר בסוף תקופת ההסכם:

דרגה	ותק	שכר טבלאי קיים	שכר טבלאי החל מ-04/2027	פער שקלי	פער אחוזי
פמ"ה	20	28,566	31,548	2,983	10.44%
פרופ' חבר	15	23,305	25,854	2,549	10.94%
מרצה בכיר	10	19,926	22,196	2,270	11.39%
מרצה	5	17,213	19,259	2,046	11.89%

תוספות שכר

פרטים לגבי הזכאויות למענק:

יש אוסף של התניות – מפורט בהסכם – אנא עיינו.

בעיקרון, זכאי למענק מי שהיה מועסק ב 1.9.2023 והיה מועסק ב 1.12.2022 והועסק ברצף עד 31.8.2023.

כלומר מי שפרש בסוף ספטמבר 2023 או גויס ב 1.10.2022 (מגויסי תשפ"ג ופורשי תשפ"ג) זכאי למענק.

תקופות חל"ת אינן נחשבות לצורך הגדרת גובה המענק, שבתון, חל"ד, מילואים וכיו"ב, כן.

מי שפרש בין ה 1.10.2020 ל 1.10.2022 אינו זכאי למענק.

- היו תקלות בחישובי הזכאות – בדקו וודאו שקיבלתם את מה שאתם זכאים לו (ניתן לראות זאת כבר בקבלת המקדמה והיקפה). במידה ויש תקלה, פנו לליאת קרן סהר, לידיעת הארגון

מענקי מצוינות

תקציב - 2.7% מעלות השכר כהגדרתה בהסכם לפי הפעימות הבאות:

- בחודש 10/2024 - שיעור של 0.96% מעלות השכר עבור מצוינות במחקר.
- בחודש 10/2025 - שיעור של 1.84% מעלות השכר: 0.92% עבור מצוינות במחקר ו- 0.92% עבור מצוינות בהוראה.
- בחודש 10/2026 - שיעור של 1.82% מעלות השכר: 0.91% עבור מצוינות במחקר ו- 0.91% עבור מצוינות בהוראה.
- החל מחודש 10/2027 ואילך - שיעור של 2.7% מעלות השכר - כאשר 1.8% מעלות השכר עבור מצוינות במחקר ו-0.9% מעלות השכר עבור מצוינות בהוראה.

חלוקה - 1/3 מהתקציב יחולק בגין הצטיינות בהוראה 2/3 מהתקציב יחולק בגין קריטריון הצטיינות במחקר

יש לחלק את מלוא התקציב מידי שנה

שיעור חברי הסגל הזכאים - 9% מחברי הסגל יכולים לקבל מענק בגין הוראה 18% מחברי הסגל יכולים לקבל מענק בגין מחקר

מענקי מצוינות

קריטריונים למענק מצוינות

קריטריונים לחלוקת תקציב הצטיינות יקבעו על ידי ועדה שיקים הרקטור, ובכלל זה הקריטריונים הבאים:

עבור מצוינות במחקר-

- פרסום בכתב עת מהאחוזון החמישי העליון Top 5%
- זכיה במענק מחקר המזכה בתוספת מחקר ב' בתחומי דעת (ברמת פקולטה/ביה"ס) בהם גובה מענק מחקר ממוצע בקרן הלאומית למדע נמוך ב - 25% ממוצע מענקי המחקר בכלל התחומים.

עבור מצוינות בהוראה-

- ציון סקרי הוראה באחוזון החמישי העליון Top 5%

ביצוע

ישולם בחודש מרץ על פי נתוני שנה קודמת, החל מתשפ"ה (כלומר הדיווח על פי הקריטריונים החדשים יחל בתשפ"ה)

קרו קשרי מדע

דור א-

זכאות פדיון הסכום בקמ"ב של חברי סגל ב-1.6.23

יתרת קמ"ב מעל \$35,000 - הסכום המרבי של הפדיון ו/או ההורשה, יהיה היתרה שבמועד הקובע, או הסכום לו היה זכאי בעת סיום יחסי העבודה בנסיבות המזכות בפדיון ו/או הורשה בהתאם להוראות הקיימות במוסד, לפי הסכום הנמוך מביניהם. היתרה תועבר לקק"ב גמלאים.

יתרת קמ"ב נמוכה מ- \$35,000 - הסכום המרבי של הפדיון ו/או ההורשה, יהיה היתרה הרשומה לזכותו של חבר הסגל במועד הקובע או היתרה שתעמוד לזכותו בתום שלוש שנים מהמועד הקובע, לפי הגבוה מבין השתיים, ולא יותר מ- \$ 35,000, או הסכום לו היה זכאי בעת סיום יחסי העבודה בנסיבות המזכות בפדיון ו/או הורשה, לפי העניין, בהתאם להוראות הקיימות במוסד, לפי הסכום הנמוך מביניהם.

קרן קשרי מדע

דור ב

מי שתוקפו של המינוי הראשון שלו כחבר סגל אקדמי בכיר במוסד הינו ביום התחילה או לאחריו יחולו ההוראות הבאות:

1. היתרה לא תעלה לגביו על סכום השווה לסכומי ההקצבה לה היה זכאי בשלוש השנים האחרונות.
2. יתרת הקרן לא ניתנת לפדיון/הורשה.

גמלאים

בעת פרישה לגמלאות תרשם היתרה שלא ניתן לפדות. ניתן יהיה להשתמש ביתרה זו לשימושים להם משמשת קרן קשרי מדע בינלאומיים לגמלאים בכל מוסד, והיא תהיה כפופה להצהרת הגמלאי על היותו פעיל מחקרית בנוסח הנדרש כיום לשימוש בקרן קשרי מדע בינלאומיים לגמלאים ואישור המוסד להצהרה כנהוג באוניברסיטה. למען הסר ספק, גמלאי יהיה זכאי להקצבה ולשימוש בקרן קשרי מדע בינלאומיים לגמלאים במקביל לשימוש בשארית.

אם במשך שנתיים לא הוכר הגמלאי כפעיל אקדמית/מחקרית לפי הצהרתו הנזכרת לעיל - תימחק השארית. בכל מקרה, השארית אינה ניתנת לפדיון או להורשה.

קרן קשרי מדע

צמצום פערים בתעריפי הקרן בין דרגות

תשפ"ד – אין מידוד לכל הדרגות למעט מרצה

מתשפ"ה – חזרה למידוד רגיל

תשפ"ז – סגירת 30% מהפער בין הדרגה העליונה לתחתונה בשינוי "סכום אפס", והחזרת מחצית המידוד של תשפ"ד לדרגות מרצה בכיר ומעלה

תשפ"ח – סגירת 30% נוספים מהפער בין הדרגה העליונה לתחתונה בשינוי "סכום אפס", והחזרת מחצית המידוד של תשפ"ד לדרגות מרצה בכיר ומעלה

קרן קשרי מדע

דוגמא בהנחת אינפלציה ל-2024 עד 2026, 3% לשנה.

Oct-26	Oct-25	Oct-24	Oct-23	Oct-22	
6,181	6,001	5,826	5,656	5,326	מרצה
7,445	7,228	7,017	6,813	6,813	מרצה בכיר
9,699	9,417	9,142	8,876	8,876	פרופ' חבר
14,531	14,108	13,697	13,298	13,298	פמ"ה

מענק קריטריונים

עדכון נוסח מענק קריטריונים - מהווה תנאי להפעלת מענקי הצטיינות.

האוניברסיטה תידרש להציג את התיקונים הנדרשים תוך כשנה כתנאי להפעלת רכיבים אחרים בהסכם הארגון דורש להיות שותף לתהליך הגדרת הקריטריונים

מענק קריטריונים

קבוצה 1 (עבור קבלת מענק מלא - חובת עמידה בלפחות שני קריטריונים מחלק זה)

1. ניהול פעיל של מענק מחקר הממומן מקרן תחרותית מרשימת הקרנות התחרותיות של ות"ת (קריטריון זה יחושב לכל תקופת המענק לפי מדיניות הקרן בתוספת שנתיים).
2. פרסום ספר מדעי בהוצאה אקדמית מוכרת או מאמר אחד בכתב עת מדעי המדורג ברבעון עליון (Q1) (בתוקף לשלוש שנים). תיעשה התאמה עבור פרסומים מתחומי מדעי הרוח ועבור תחומים בהם אין דירוג של כתבי עת בהתאם לדירוג במודל התקצוב של ות"ת.
3. השתתפות פעילה בכנס מדעי עם שיפוט מדעי (הצגת מחקר בכנס), או השתתפות פעילה בארגון כנס מדעי עם שיפוט מדעי (חברות רשמית בוועדה המארגנת). כנס מדעי - יובהר כי מדובר בכנס מדעי כלל-ארצי, או כנס מדעי בינלאומי בחו"ל.
4. פיתוח קורס חדש אשר נכלל במסגרת תכנית הלימודים או שדרוג משמעותי של שיטות ההוראה בקורס קיים (לרבות פיתוח קורס מקוון, הטמעת רכיבים של חדשנות בהוראה, הסבה/פיתוח קורס דיגיטלי, הסבת קורס לאנגלית, למידה מבוססת פרויקטים (PBL) וכיו"ב), והכל באישור דיקאן הפקולטה/ראש בית הספר/מרכז פדגוגי מוסדי (קריטריון זה יחושב לשלוש שנים).
5. ציון איכות הוראה בשליש העליון מקבוצת הייחוס (באישור דיקאן/רקטור).

קבוצה 2

1. שיפוט מדעי פעיל ובהיקף נרחב (עבודות מדעיות מחוץ למוסד, כתבי עת, הערכת עמיתים, הצעות מחקר מחוץ לאוניברסיטה) ללא תמורה כספית.
2. חברות במערכת של כתב עת בינלאומי שפיט או תפקיד אקדמי מרכזי ברמה המקומית או הבינלאומית או האוניברסיטאית ללא תמורה כספית, באישור נשיא/רקטור.
3. הדרכה של לפחות 2 תלמידים מתקדמים (שביניהם לפחות אחד דוקטורנט) או 3 תלמידי מוסמך, או השתתפות בשתי וועדות מלוות של דוקטורנטים או שיפוט ללא תמורה כספית של עבודות דוקטורט (לפחות 2) או מוסמך (לפחות 3). באישור הדיקאן ניתן לבצע המרה בין תלמיד דוקטורנט למסטרנט.
4. הוראת קורס גדול במיוחד (75 נבחרים לפחות) המחייב את חבר הסגל בעבודה מעבר לעבודה הרגילה - באישור דיקאן הפקולטה/ראש בית הספר.
5. ניהול פעיל של מענק מחקר הממומן מקרן תחרותית הכוללת קול קורא ושיפוט שאינה נמנית על הקרנות התחרותיות של ות"ת.
6. פיתוח/פנטמ/המצאה של החוקר: אשר אושרה בוועדת הפנטמים של המוסד או הרצאה ציבורית בחסות אוניברסיטאית (לפחות 4 בשנה), או כתיבת עבודת מחקר/נייר מדיניות שהוזמן על ידי גוף ציבורי. הכל באישור מראש של דיקאן/רקטור.

מענק קריטריונים

תשלום מענק מלא:

נדרשת עמידה ב- 4 מתוך 11 קריטריונים, כאשר לפחות 2 קריטריונים מקבוצה 1.

תשלום חלקי:

- תשלום מענק בשיעור 50% - נדרשת עמידה ב- 2 מתוך 11 קריטריונים, כאשר לפחות אחד מקבוצה 1.
- תשלום מענק בשיעור 75% - נדרשת עמידה ב- 3 מתוך 11 קריטריונים, כאשר לפחות שניים מקבוצה 1 ואחד נוסף מקבוצה 2.

ניכוי שביתה

ניכוי שכר בגין שביתה - הסכום שינוכה בגין תקופת השביתה, יעמוד על 30% מתוך 50% מכל רכיבי השכר למעט תוספות תפקיד ותוספות מחקר, של מי שהיו חברי הסגל האקדמי הבכיר בתקופת השביתה, למעט מי שנעדרו בתקופה זו, בשל: שבתון, פטור מהוראה (פטמ"ה), מחלה, תקופת לידה והורות, שמירת הריון או מילואים וכן חופשה ללא תשלום.

שונות

תפוקה אקדמית נמוכה - אפשרות שלילת שימוש בזכויות שבתון וקמ"ב, באופן גורף לאור רמת התפוקה האקדמית ולא רק על בסיס בדיקה של השימוש המבוקש.

הוראה מקוונת - מכתב ארגון הסגל לפיו "מכיר בחשיבות השימוש בשיטות הוראה חדשניות, לרבות הוראה מקוונת בשידור והקלטה, ומעודד חברי סגל לעשות כן, הן בשגרה והן במצבי חירום בהם יש צורך מיוחד, מבלי לפגוע בהסדרה שהושגה בין הארגון למוסד עד ליום 1.2.2024 והכל ביחס למדיניות האקדמית של המוסד. מובהר, כי אין האמור לעיל משפיע על סוגית זכויות יוצרים"

שינוי תקרת הכנסה - ניתן לחרוג מתקרת הכנסה של 190% במקרה שבו החריגה נובעת מתוספת מחקר א. במקרים אלו, התקרה תחושב לפי 190% מדרגת פרופ' מן המניין בשיא הוותק בחישוב שנתי (לדרגות מרצה, מרצה בכיר ופר"ח), ולפי 198% משכר פמ"ה בשיא הוותק לדרגת פמ"ה.

סלי קליטה סגל חדש – עדיין במחלוקת עם הסכמה מקומית לתקופת ביניים

שונות

המשכורת הקובעת לגמלאים בפנסיה תקציבית לכל מי שפרשו מיום 1.1.2020 תעודכן באופן שיביא בחשבון העלאת שכר יחסית ממועד סיום ההסכם הקודם.

תוספת מיוחדת לעד 10% מנקלטים חדשים שיוכלו לקבל 'תוספת מיוחדת' לתקופה של 5 שנים.

שקט תעשייתי הוא התחייבות לאי נקיטת שביתה/השבתה (חלקית או מלאה) ואי נקיטת צעדים ארגוניים. מיצוי תביעות הוא התחייבות לאי נקיטת הליכים משפטיים בעניינים כלכליים/משפטיים.

ההסכם מגדיר שקט תעשייתי ומיצוי תביעות גורף, למעט הסכם הפנסיה הצוברת באוניברסיטת חיפה – יש סכסוך עבודה פתוח וביכולתנו לנקוט צעדים ארגוניים ולמעט מיצוי תביעות בעניין המחלוקת לגבי תוספת 3.82% לגמלאי הפנסיה התקציבית