

הסכם קיבוצי מיוחד

שנתם ב _____ ביום _____

בין: _____ מכללת _____
מצד אחד (להלן: מוסד);

לבין: ארגון עובדי הסגל האקדמי הבכיר במכללת _____
מצד שני (להלן: "הארגון היציג")

הואיל: וועד ראשי המכללות האקדמיות הציבוריות בישראל (להלן – ור"מ) הינו גוף מתאם מטעם המכללות האקדמיות הציבוריות החברות בה (להלן ביחד: המכללות), המאוגד כעמותה הפועלת לקידום המכללות, ובין היתר, פועלת מטעם ובשם המכללות להסדרת יחסי עבודה בין לבין חברי הסגל בהן על בסיס עקרונות משותפים;

והואיל: והמועצה המתאמת של ארגוני הסגל במכללות האקדמיות היא הגוף המתאם בין ארגוני הסגל במוסדות האקדמיים הציבוריים שאינם אוניברסיטאות, ופועלת מטעם ארגוני הסגל החברים בה להסדרת יחסי העבודה בינם לבין המכללות על בסיס עקרונות משותפים;

והואיל: וור"מ והמועצה המתאמת של ארגוני הסגל במכללות האקדמיות ניהלו ביניהם משא ומתן בשיתוף הועדה לתכנון ולתקצוב של המועצה להשכלה גבוהה (להלן – ותי"ת), ובתיאום הממונה על השכר במשרד האוצר, אשר במהלכו גובשו ביניהם הבנות ועקרונות המפורטים בהסכם זה;

והואיל: והמוסד והארגון מעוניינים לאמץ ולהחיל ביחסים שביניהם את ההבנות והעקרונות אשר גובשו בין ור"מ לבין המועצה המתאמת של ארגוני הסגל במכללות האקדמיות – הכל, כמפורט בהסכם זה;

והואיל: וארגון הסגל האקדמי החתום על הסכם זה הינו ארגון עובדים יציג, או שהוסמך מטעם המרצים במוסד לחתום בשמם ומטעמם על הסכם זה;

והואיל: והצדדים מסכימים כי יש חשיבות רבה, מבחינת מעמדן האקדמי של המוסדות ומעמד המרצים במוסדות, לביצוע מחקרים בתחומים עיוניים ויישומיים על-ידי מרצי המוסדות, וכי לצורך זה יש ליצור תנאי העסקה הולמים;

והואיל: וכל הצדדים להסכם זה מעוניינים לקבוע בסיס משותף של תנאי עבודה וזכויות נלוות לחברי הסגל האקדמי במוסד בנושאים שונים, כפי שיפורט להלן,

לפיכך, הסכימו הצדדים כדלקמן:

כללי

המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
 כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו ו/או צמצומו.
 הסכם זה מתייחס לגברים ונשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
 הסכם זה מתייחס ליחיד ורבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
 בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק הכוונה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו.
 טיטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא תשמשנה לפרשנותו.

תחולת ההסכם

הגדרות לצורך סעיף זה:

זכויות אחרות – כל זכות ביחסי עבודה של יחיד, קבוצה או כלל חברי הסגל האקדמי במינוי במוסד הנובעת מכל אחד מאלה: הסכמים קיבוציים, הסדרים קיבוציים, לרבות התוספות והנספחים לאותם הסכמים והסדרים, ככל שהיו, פרוטוקולים, נוהגים ומנהגים, נהלים, זכרונות דברים, סיכומים והבנות, פסקי בוררות, הן בכתב והן בעל פה, חזקות והסדרים מקובלים.

חברי סגל חדשים – חברי הסגל המיוצגים ע"י הארגון היציג, אשר יתקבלו לעבודה לאחר מועד חתימת הסכם זה.

חברי סגל קיימים – חברי סגל המיוצגים ע"י הארגון היציג, אשר נתקבלו לעבודה לפני מועד חתימת הסכם זה.

א. תחולת ההסכם – הסכם זה יחול ממועד תחילתו והלאה על כל חברי הסגל החדשים והקיימים בכפוף להוראות תחולה ספציפיות, בשם לב לאמור בהוראות סעיף 24 להסכם זה.

ב. בכל הנוגע לחברי סגל חדשים, יחולו הוראות הסכם זה בכל הנוגע לנושאים שהוסדרו בו. למען הסר ספק, בכל הנוגע לנושאים המוסדרים בהסכם זה, לא תהינה לחברי הסגל החדשים זכויות אחרות, שחלו במוסד ערב חתימתו של הסכם זה.

ג. בכל הנוגע לחברי סגל קיימים, ככל שקיימות להם זכויות אחרות (ברמת המוסד), שעדיפות בהתייחס לכל אחד מהנושאים המוסדרים בהסכם זה, ביחד או בנפרד, הרי שזכויות אחרות אלו ימשיכו לחול כהסדר על חברי הסגל הקיימים בלבד.

ד. יובהר, כי בכל מקרה לא יחול כפל הסדרים על חברי סגל קיימים, וזאת בכל אחד מהנושאים המוסדרים בהסכם זה וביחס לכל תקופת העבודה במוסד.

ה. למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב.

2. תוקפו של הסכם זה הוא למשך **שלוש שנים**, החל מיום תחילת שנת הלימודים תשע"ב, למעט האמור בסעיף 6, שעניינו שכר וזכויות נלוות, שייכנס לתוקף על פי הוראות התחולה של הסעיף. לקראת תום תקופת תוקפו של ההסכם רשאי כל צד להודיע למשנהו על רצונו להכניס שינויים בסעיפיו, בהודעה בכתב אשר תימסר לכל המאוחר עד שלושה חודשים לפני תום תוקפו. לא נמסרה הודעה כאמור, יוארך תוקפו של ההסכם בשנתיים נוספות בכל פעם.

מכללה – כל מוסד אקדמי ציבורי שאינו אוניברסיטה, הפועל בתקצוב ות"ת.
חבר סגל - לעניין הסכם זה: **חברי סגל אקדמי בכיר במינוי**: לאחת מהדרגות במסלול הרגיל, או במסלול המקביל/מורים, או במסלול מומחים/נלווים. מובנם של מסלולים אלו יהיו על פי הנחיות ות"ת למכללות בעת חתימת הסכם זה, וכלהלן:

א. **המסלול הרגיל**: למסלול הרגיל ימונו אנשי סגל בעלי תואר דוקטור לפחות, אשר עוסקים בפעילות אקדמית רגילה, מחקר, פרסום חיבורים אקדמיים, הוראה, פיתוח תוכניות לימודים וכדומה.

ב. **המסלול הנלווה/מומחים**: למסלול הנלווה ימונו יוצרים ובעלי מקצוע מעולים, שהשיגהם בתחום היצירה האומנותית או העשייה המקצועית הקנו להם מוניטין בקהילה האומנותית או המקצועית הרלבנטית, בארץ או מחוצה לה, גם אם אין הם עוסקים בפעילות אקדמית, ואפילו משאין הם בעלי תואר אקדמי, אם הם מוכשרים להנחיל לסטודנטים ידע הנסמך על הניסיון שצברו ביצירה אומנותית או בעשייה מקצועית.

ג. **המסלול המקביל/מורים**: למסלול המקביל ימונו אנשי סגל שניסיונם בתחום ההוראה בלבד העוסקים בהוראת מקצוע או מיומנות מסוימת, לרבות הוראת שפות, יישומי מחשב, הוראת תחומי עזר וכדומה.

שכר טבלאי - השכר הטבלאי הוא השכר בטבלאות השכר, המתפרסמות על ידי ות"ת, הכולל את הרכיבים: שכר משולב כולל ותק, תוספת אקדמית, תוספת שחיקה ותוספת ותק על מחצית התוספת האקדמית.

4. עומס הוראה

- א. חובת ההוראה של חבר סגל במינוי תהא 12 שעות הוראה בשבוע למשרה מלאה בכל סמסטר. חובת ההוראה של פרופסור חבר ופרופסור מן המניין תהא 10 שעות הוראה בשבוע. לממלאי תפקידים מקרב חברי הסגל במינוי יהיה עומס הוראה על פי החלטות ות"ת.
- ב. מכסת שעות ההוראה של חברי סגל במסלול המקביל לא תפחת מ-12 שעות הוראה בכל סמסטר ולא תעלה על 16 שעות הוראה בשבוע בכל סמסטר וכל זאת בהתאם לדרגתו.
- ג. שתי שעות הוראה בסמינר חדש או בקורס חדש הניתן בפעם הראשונה על ידי מרצה ותיק ייחשבו כ-3 שעות הוראה של חבר סגל במשרה. הפחתת שעות הוראה בגין סעיף זה לא תעלה על שתי שעות הוראה שבועיות.

ד. הפחתת חובת ההוראה בגין מחקר:

- (1) תוקם קרן שעות מחקר שתנוהל על ידי ועדה אקדמית (להלן הוועדה האקדמית).
- (2) בקרן יופקדו 10% משעות ההוראה של הסגל במינוי.
- (3) הוועדה האקדמית תוכל לאשר, למרצים העוסקים במחקר, הפחתת שעות הוראה בתשלום בהיקף של עד 33% ממשרה מלאה ובלבד שאישורה יינתן לכל היותר ל- 30% מחברי הסגל במינוי במסלול הרגיל.
- (4) הוועדה האקדמית תוכל לאשר הפחתה זו בהתאם לתקציב הקרן.
- (5) הוועדה האקדמית תכין תקנון ולוח זמנים אשר יובא לידיעת כל חברי הסגל.
- (6) חבר סגל במינוי יוכל לפנות לקרן לצורך הפחתה בעומס ההוראה בשל פעילות מחקרית אותה הוא מבצע ו/או בגין התנאים שנקבעו בעבר, והכול בכפוף לתוכנית מחקר מוגדרת ו/או לנסיבות אחרות אותן הוא מבקש להציג בפני הוועדה.
- (7) הפחתת חובת ההוראה כאמור תעשה עד להפחתה של 4 שעות שבועיות ולתקופה של שנה אחת, ובלבד שעומס ההוראה לא יפחת מ- 8 שעות הוראה שבועיות.
- (8) בתום השנה יגיש חבר הסגל לוועדה דו"ח התקדמות הפעילות המחקרית.
- (9) אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכותו של חבר הסגל להגיש ברצף של מספר שנים בקשה להפחתה בעומס ההוראה.

ה. יובהר כי למרות האמור בהסכם זה, עומס ההוראה לא יפחת מ-8 שעות הוראה שבועיות.

עידוד המחקר והשתלמויות

5.

- א. המוסד יעמיד מדי שנה תקציב להשתלמויות ולעידוד המחקר לחברי הסגל הבכיר במוסד. התקציב השנתי יהיה שווה ערך למכפלה של 80% ממספר המשרות של חברי הסגל האקדמי הבכיר ב- \$5000 ארה"ב.
- ב. המועצה האקדמית בכל מכללה תקים ועדת מחקר והשתלמויות (להלן ועדת המחקר והשתלמויות) בשיתוף נציגי הסגל האקדמי בה, שמטרתה לבחון את הצעות ההשתלמויות והמחקר ולאשרן. המוסד יקבע תקנון לוועדת המחקר. הוועדה תאשר את הצעת ההשתלמויות ונושא המחקר, תאשר את ההקצבה בגינה, תקבע את מסגרתה הכספית ותקופתה וכיוצ"ב. בשיבות הוועדה ינוהלו פרוטוקולים אשר יהיו פתוחים לעיונם של חברי הסגל.
- ג. עודד הקרן הינו מימון השתתפות של אנשי סגל בכנסים מדעיים, קיום שיתוף פעולה מחקרי, התמחות מקצועית, השתלמויות קצרות והשתלמויות ארוכות של עד שנה.
- ד. התקציב האמור הינו שנתי ולא נצבר.

6. שכר הכויות נלוות

- א. חבר סגל אקדמי במינוי במוסד, שהיקף משרתו 50% ומעלה, יהא זכאי לשכר לפי טבלת השכר של הסגל האקדמי המתפרסמת ע"י ות"ת, באישור הממונה על השכר, לגבי המרצים במכללות, אשר תהא בתוקף ביום חתימת הסכם זה (להלן: השכר הטבלאי).
- ב. למרות האמור, אם בהסכם השכר הראשון שייחתם לאחר מועד חתימת הסכם זה, בין האוניברסיטאות לבין ארגוני הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות, ואשר יאושר ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר, יוגדלו הסכומים בטבלת השכר של הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות, כי אז יקבלו ארגוני הסגל הבכיר בכל מוסד החתום על הסכם זה את השכר הטבלאי כפי שיקבע בהסכם הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות, בשיעורים ובמועדים, בשינויים המחויבים.
- ג. למען הסר ספק יובהר, אין באמור בסעיף 6.ב לעיל כדי ליצור זכות להצמדת טבלת השכר או השכר הטבלאי של הסגל האקדמי הבכיר במכללות לטבלת השכר או לשכר הטבלאי של הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות. לענין "הצמדה" – לרבות עדכון או שינוי.
- ד. עם קבלת דרגה אקדמית חדשה, יעודכן מיידית שכרו של חבר הסגל בהתאם לדרגתו החדשה מתחילת תהליך ההעלאה בדרגה, ולא יותר מחצי שנה אחורה.

7. קרן פנסיה ופיצויים

- כל חבר סגל אקדמי יהיה זכאי החל משנת העבודה הראשונה להפרשות לזכותו לקרן פנסיה או לקופת גמל לא משלמת לקצבה או לביטוח מנהלים לפי בחירתו על פי חוק.
- הפרשות המעביד תהיינה בשיעור של 8.33% בגין פיצויי פיטורים ו- 6% או 5% (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים בהתאמה) לתגמולים. משכרו של המרצה ינוכו 5% (או שיעור גבוה יותר, בהתאמה לתנאי הפוליסה) בגין חלק העובד בהפרשה לתגמולים.
- בחר העובד בביטוח מנהלים, יבטח המוסד את העובד בביטוח בפני אובדן כושר עבודה, בשיעור של עד 2.5% משכרו. בהתאם לאמור בסעיף 1 (ב)1 להיתר האמור.
- תשלומי המוסד לפי סעיף זה יבואו במקום פיצויי הפיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.
- המוסד מוותר בזאת מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר כספים מתוך תשלומיו, לביטוח הפנסיוני, אלא אם נשללה זכותו של העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים ובמידה ונשללה, או שהעובד משך כספים מקופת הביטוח או מקרן הפנסיה שלא בשל אירוע מזכה (לענין זה, "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר).
- בחר העובד בביטוח מנהלים כאמור, תהא הפוליסה בבעלות המוסד. עם הפסקת עבודתו של העובד במוסד מכל סיבה שהיא ופרישתו המוחלטת מן המוסד יהיה העובד, או שאיריו במקרה של פטירתו, זכאים לקבל את הבעלות בפוליסה הכל בהתאם לתנאי הפוליסה.

8. קרו השתלמות

כל חבר סגל במינוי במוסד יהא זכאי החל משנת עבודתו הראשונה להפרשות לזכותו לקרן השתלמות שקלית, בהתאם לבחירת חבר הסגל. ההפרשות המעביד תהיינה בשיעור של 7.5% משכרו של חבר הסגל. חלק העובד בהפרשה יהא בשיעור של 2.5%, אשר ינוכו משכרו. הבסיס להפרשות יהיה השכר הטבלאי.

9. גמול הצטיינות

גמול הצטיינות יוענק בהתאם להנחיות ות"ת כיום, עם קביעת מכסה מינימאלית של מצטיינים, וכלהלך:

- א. תוקם ועדה אקדמית להצטיינות וייקבע תקנון לפעולתה.
- ב. יוגדרו מידי שנה, עם תום שנת הלימודים, 4 אוכלוסיות של חברי סגל בהוראה האקדמי הבכיר המועסקים בהיקף של לפחות חצי משרה, עפ"י מידת הצטיינותם בהוראה ומחקר – שלוש מהקבוצות תקבלנה גמול הצטיינות. המוסד יעמיד תקציב בהיקף של 5% ולא יותר מסך עלות השכר של הסגל במינוי, עבור גמול ההצטיינות ויעניק את מלוא הסכום מדי שנה.
- ג. גמול ההצטיינות יינתן בכפוף להחלטה של ועדה פנימית של המוסד ובהתאם לפרמטרים כדלקמן: הצטיינות בהוראה; פעילות מחקרית; הקדשת זמן באיכות ובכמות למכללה.
- ד. ועדה פנימית תגדיר את הקריטריונים הנדרשים לקביעת המצוינות. קריטריונים אלה יועברו לאישור ות"ת כתנאי להפעלת הגמול.
- ה. גמול ההצטיינות יינתן על פי חלוקה לקבוצות.

1) עד 20% הראשונים יקבלו תוספת של עד 20% לשכרם הטבלאי;

2) עד 20% הבאים יקבלו תוספת של עד 15% לשכרם הטבלאי;

3) עד 20% שאחריהם יקבלו תוספת של עד 7.5% לשכרם הטבלאי;

4) יותר חברי הסגל לא יקבלו גמול בגין סעיף זה.

ו. בכל קבוצה תוגדר רמת הצטיינות מינימאלית, אשר אי עמידה בה תגרום להעברת חבר הסגל לקבוצה הבאה.

ז. הגמול האמור הינו לשנה אחת בלבד והוא נגזר מהשכר הטבלאי.

ח. הגמול לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצוי פיטורין והפרשה לקרן השתלמות או לחישוב ערך שעה.

ט. הגמול ייחשב לצורך הפרשות לפנסיה צוברת, ובשנת קבלתו יופרשו בגינו כספים (חלק העובד וחלק המעביד) לקרן הפנסיה.

י. פירוט דירוג הסגל עפ"י רמת הקבוצות במוסד תדווח לות"ת בכל שנה, לאחר סיום עבודתה של הוועדה הפנימית.

10. תוספת תפקיד

חבר סגל אקדמי בכיר הממלא תפקיד בהתאם להגדרות המזכות בתוספת תפקיד בהנחיות ות"ת יהא זכאי לתוספת שכר ששיעורה יקבע בהתאם לאמור בהנחיות ות"ת כפי שיאושרו על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר.

11. חופשת מחלה ופיצוי בעד ימי מחלה שלא נוצלו

א. חבר סגל זכאי לחופשת מחלה של 30 ימים בשנה.

ב. ימי מחלה אלה ניתנים לצבירה, אך לא לפדיון במהלך תקופת העבודה.

ג. חבר הסגל האקדמי נדרש לדווח על ניצול/אי ניצול ימי מחלה כדלקמן:

1) ניצול של עד 3 ימי מחלה רצופים – באמצעות טופס הצהרה וללא צורך באישור רפואי;

- (2) ניצול של למעלה מ-3 ימי מחלה רצופים - באמצעות טופס הצהרה ובצירוף אישור רפואי ;
- (3) חובת חבר הסגל לדווח מידי חודש למדור השכר, באמצעות טופס הצהרה, על ניצול או אי ניצול ימי מחלה לגבי החודש שעבר ;
- (4) תקופה אשר לא ידווח עליה, לא תילקח בחשבון בעת פרישתו לגמלאות של חבר הסגל לעניין תשלום פדיון בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים ;
- (5) בתלוש המשכורת יהא רישום חודשי על צבירה וניצול ימי המחלה של כל עובד.

ד. חבר סגל יהיה זכאי לפיצוי בעד ימי מחלה לא מנוצלים בהתאם לנהוג בשרות המדינה, בהתאמה לאמור בסעיף 33.270 לתקשי"ר וכפי שיעודכן מעת לעת.

ה. מובהר ומוסכם כי לגבי מוסד אשר בו לא הייתה עד מועד חתימת הסכם זה זכות למענק בגין ימי מחלה לא מנוצלים תחושב הזכאות לפי צבירה וניצול ימי מחלה, למן מועד חתימת הסכם זה ואילך.

12. הבראה

לאחר שהשלימו שנת עבודה מלאה, יהיו חברי הסגל זכאים לדמי הבראה. הזכאות לימי הבראה והתעריף ליום הבראה יהיו לפי הנהוג בשירות המדינה, ובהתאמה לסעיף 28.241 לתקשי"ר כפי שיעודכן מעת לעת.

13. חופשה שנתית

חברי הסגל יהיו זכאים לחופשה שנתית שיהא עליהם לנצלה במלואה בפועל במועדים במהלך שנת הלימודים, במועדים אשר בהם חבר הסגל חופשי מהוראה ומחובות אקדמיות אחרות.

14. שכר לימוד

חברי הסגל יהיו זכאים להחזר דמי הרשמה ושכר הלימוד בגין לימודים לתואר אקדמי עבור בני/בנות הזוג וילדיהם במוסדות האקדמיים המוכרים ע"י מל"ג וות"ת. שיעור ההחזר וגובה ההשתתפות בשכר הלימוד יהיה בהתאם לנהוג ולמקובל בכל מוסד, ולכל היותר עד לגובה שכר הלימוד במוסדות הציבוריים. האמור בסעיף זה כפוף לאישור הסדר החזר שכר הלימוד לחברי הסגל האקדמי באוניברסיטאות, אם וכפי שיאושר ע"י הממונה על השכר.

15. הוצאות נסיעה

חברי הסגל יהיו זכאים למימון הוצאות נסיעה למכללה וחזרה בתחבורה ציבורית, בהתאם לנהוג במוסד ובכפוף להנחיות החשב הכללי במשרד האוצר.

16. חלקיות משרה

חברי סגל במינוי של לפחות 50% משרה יוכרו כחברי סגל לכל דבר ועניין, ובלבד שסך העסקתם הכולל במוסדות(ות) נוסף(ים) לא יעלה על 100% משרה במינוי. חברי סגל אלו יזכו בכל הזכויות להן זכאים יתר חברי הסגל, וזאת על פי חלקיות משרתם.

17. דמי חבר ודמי טיפול ארגוני מקצועי

במוסד שבו קיים ארגון סגל אקדמי יציג, המוסד יגבה דמי חבר בשיעור שייקבע בתיאום עם הוועד, וכן דמי טיפול בסך שלא יעלה על 0.6 אחוזים מהשכר.

18. יציבות תעסוקתית

בתקנון האקדמי של המוסד יהיה סעיף שיעסוק בנוהלי מינוי, קידום, העלאה בדרגה, מתן קביעות לחברי סגל במינוי, והפסקת מינוי של חברי הסגל האקדמי (לפי התנאים והכללים הנהוגים במוסד).

19. מחקר הממומן ממקורות חיצוניים

תגמול חברי הסגל בגין זכייה במענקי מחקר חיצוניים ייעשה על פי הנחיות ות"ת.

20. **גמישות ניהולית**
 המוסד יהיה רשאי להעסיק עד 15 אחוזים מסך חברי הסגל האקדמי הבכיר בהסכמים אישיים מיטיבים, בכפוף לאישור הו"ת. למען הסר ספק, להסכם זה לא תהיה תחולה על חברי סגל המועסקים בהסכמים אישיים.
21. **מיצוי תביעות**
 הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ו/או דרישות חברי הסגל האקדמי ו/או מי מטעמם, לרבות של המועצה המתאמת של ארגוני הסגל האקדמי, למשך תקופת תוקפו של הסכם זה. לא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות שכר כלשהן בתקופת הסכם זה ובגינה.
22. **שקט תעשייתי**
 הצדדים מתחייבים כי צד אחד או יחידה מיחידותיו לא ינקטו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביטתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדרה, ובכלל זה הפרעות, שיבושים, האטות או כיו"ב מכל סוג שהוא, בתקופת ההסכם. מובהר כי האמור בסעיף זה מהווה התחייבות לשקט תעשייתי מוחלט לתקופת ההסכם.
23. **סכסוכי עבודה**
 מבלי לגרוע מן האמור לעיל בנוגע לשקט תעשייתי ולמיצוי תביעות, ככל שהוכרזו טרם חתימת הסכם זה סכסוכי עבודה בנוגע לעובדי המוסד ובהתייחס לנושאים המוסדרים בהסכם זה, הם יבוטלו עם החתימה על הסכם זה. הוראות הסכם זה בדבר שקט תעשייתי ומיצוי תביעות יחולו גם לגבי העילות נשוא אותם סכסוכים.
24. **אישור ההסכם והחלתו**
 א. מובהר ומוסכם כי אין בהסכם זה, ו/או באימוץ העקרונות וההבנות אשר גובשו על ידי ור"מ והמועצה המתאמת של ארגוני הסגל, מאומה בכדי לפגוע במעמדו העצמאי של המוסד ו/או לגרוע ממנו. למרות האמור בסעיף זה, כוונת הצדדים המוצהרת והמשותפת היא לפעול ככל האפשר ליצירת תנאי העסקה אחידים בכל המוסדות, בהתאם לעקרונות הסכם זה.
 ב. לפיכך, מובהר ומוסכם כי הסכם זה ייכנס לתוקף רק בכפוף ולאחר חתימה על ההסכם בין המוסד וארגון העובדים היציג הפועל בו.
 ג. יישום הוראות ההסכם בכל הקשור לסעיפים: 4 - הפחתת חובות הוראה בגין מחקר, 5 - עידוד מחקר והשתלמויות, 9 - גמול הצטיינות, להסכם זה, ייקבע בכל מוסד על ידי הנהלת המוסד וארגון העובדים היציג במוסד וזאת, החל בשנת הלימודים האקדמית תשע"ב, בכפוף לאמור בסעיף 2, ובשים לב למכתב של ותי"ת לוועד ראשי המכללות האקדמיות מיום 1 במאי 2011 והפעימות המצוינות בו, עד להפעלה מלאה של ההסכם בשנת הלימודים תשע"ו.
 למען הסר ספק, אין בציון מכתב זה של ותי"ת כדי להופכו לחלק מההסכם, לשנות ממעמדו הנורמטיבי או להטיל חובה כלשהי על המדינה.
 ד. הצדדים יקימו צוות מעקב משותף, הכולל את נציג ותי"ת, למעקב אחר יישום הסכם זה, ולסיוע ביישוב חלוקי דעות אם יתעוררו בהקשר זה.
 ה. תוקף הסכם זה מותנה באישורו ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר.
 ו. הסכם זה יוגש לאחר אישורו וחתימתו כדין לרשם ההסכמים הקיבוציים, לצורך רישומו כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה, באו הצדדים על החתום:

ארגון הסגל במכללת

מכללת