

עיקרי המו"מ בין הנהלת
אוניברסיטת חיפה לוועד ארגון
הסגל האקדמי הבכיר של
אוניברסיטת חיפה,
נובמבר 2025 - מרץ 2026

היסטוריה כללית

אוגוסט 2025 – ההנהלה מודיעה לוועד על גרעון צפוי של 65 מ"ח בתשפ"ז.

סוף אוגוסט 2025 – ההנהלה מודיעה על הפעלת מתווה גמולים חדש באופן חד צדדי ובניגוד לוועד.

אוקטובר 2025 – למרות מחאות ואזהרות הוועד ההנהלה מפעילה את מתווה גמולי התפקיד החדש.

אוקטובר 2025 – 60 מכתבי התפטרות של בעלי תפקידים מופקדים במשרדי הארגון.

אוקטובר 2025 – הוועד שוכר את שירותיו של מר אילן לזין, לשעבר הממונה על השכר באוצר.

נובמבר 2025 – ההנהלה והוועד לאחר חלופי מכתבים קשים מתכנסים להתחלת דיונים על תכנית

ההתייעלות.

נובמבר 2025 – גמולי התפקיד הם חלק אינטגרלי מהתכנית וכל החלטה על הגמולים תהיה

במסגרת הכוללת של תכנית ההתייעלות. גמולי התפקיד מוקפאים על פי תשפ"ה

לחודשיים.

נובמבר 2025 – הוועד שוכר את שירותיהם של חגית מסר ירון ועמית שטרייט.

סוף דצמבר 2025 – הוחלט על הארכת הדיונים בשלשה חדשים והקפאה של הגמולים בהתאם.

אמצע מרס 2026 – ההנהלה מפעילה **שוב** באופן חד צדדי את מתווה גמולי התפקיד של תשפ"ו לאחר

שלא קיבלה את הצעות הוועד שיפורטו בהמשך.

מדוע גמולי התפקיד הפכו להיות הבעיה המרכזית של הנהלת אוניברסיטת חיפה?

1. חיסכון בכסף בבסיס התקציב.
2. הפעלה של "רפורמה" לא מבושלת של מבנה אקדמי חדש של בתי ספר.
3. גמולי התפקיד הם לא חלק מהסכמי השכר אך לאורך שנים רבות הן מרכיב שכר חשוב במשכורות הסגל.
4. עוד דריסת רגל ושליטה של ההנהלה בשכר ובתנאי העבודה של חברי הסגל וכל זה מייצר...

מערכת יחסי עבודה רעילה

רק הסכם חתום שעבר את הוועד ויועציו
המקצועיים וקיבל את אישור האספה הכללית של
הסגל רלוונטי וקובע.

כל אמירה אחרת היא רכילות ריקה חסרת
אחריות וחסרת כל תוקף ומשמעות.

ההנהלה בהובלת הנשיא פרופ' גור אלרואי	הסגל האקדמי הבכיר
הפעילה באופן חד-צדדי קיצוץ עמוק בגמולי התפקיד עד לרמה של ראשי בית ספר ולא מעל זה	הציע קיצוץ מתון בגמולי תפקיד שיחול על כל בעלי תפקידים מראש חוג ועד רקטורית
חזרת להפעיל הוראה פרונטלית של 8 שש"ס בניגוד למקובל בכל אוניברסיטאות המחקר	הציע לבצע במקום חזרה ל-8 שש"ס קיצוץ זמני במענקי ההצטיינות
מפעילה צעדים חד-צדדיים שלא מבטיחים בשום צורה הגעה לאיזון	דורש לראות תוכנית התייעלות מבוססת שתבטיח איזון תקציבי תוך 4 שנים.
מסרבת למסור לסגל האקדמי הבכיר את תוכנית ההתייעלות שהיא שלחה לות"ת מאחורי הגב של וועד הארגון	דורש שקיפות ושיתוף פעולה .
מבצעת צעדי קיצוץ עמוקים (בגמולי תפקיד ובעומס הוראה) שיהיו מעתה והלאה באופן קבוע בבסיס התנאים של הסגל האקדמי	מציע שכל הפגיעות והקיצוצים יהיו מוגדרים כהלוואה (כמו שנעשה באוניברסיטת תל אביב בזמנו) שתוחזר בדרך כלשהי לאחר ההגעה לאיזון.
מוסרת מצגות, אומרת דברים בעל-פה, ונמנעת מלהציג את התוכנית ככתבה וכלשונה אשר היא שלחה לות"ת ללא הסכמה של שום גורם בסגל האקדמי הבכיר.	דורש תכנית התייעלות שתאושר על ידי הסנאט , על ידי כל הדיקנים (כמו בתל אביב) ועל ידי ארגון הסגל הבכיר .
מיישם קיצוצים שיהפכו את האוניברסיטה למצורעת וחסרת יכולת להתפתח במחקר ובהוראה	מציע הצעות שיפגעו באופן מזערי במעמדה של האוניברסיטה ובעתידה האקדמי

פירוט עיקרי המו"מ בין הנהלת
אוניברסיטת חיפה לוועד ארגון
הסגל האקדמי הבכיר של
אוניברסיטת חיפה,
נובמבר 2025-מרץ 2026

עיקרי תכנית ההתייעלות שהוצגה בפני הוועד בפגישה בתאריך 11.11.2025

נוכחים מטעם הסגל האקדמי הבכיר: דורון קליגר, רם רשף, טלי קריסטל, צבי קופליק, אודי מקוב, אילן לוין- יועץ ארגון הסגל הבכיר.

נוכחים מטעם הנהלת האוניברסיטה: שרון זייד, ענת ברון, ורדית גרבר, ניר אדלסברג, נורה באטאס, שי בירן- יועץ הנהלת אוניברסיטת חיפה.

עיקרי תוכנית התייעלות

תוכנית התייעלות-
דיון עם ארגון הסגל האקדמי הבכיר
11/11/2025

תחום	פרטים
סגל אקדמי בכיר- שכר ונלוות	הפחתת גמולי תפקיד
	הפחתת מענקי הצטיינות בהוראה ומחקר (50% ממסגרת המענקים בכל שנה, כפי שמוגדרת בהסכם השכר)
	החזרת עומס ההוראה לסגל בכיר לעומס הוראה תקני (8 ש"ש)
	פרישה של חברי סגל אקדמי בכיר ללא תפוקות מחקר
	בחינת הגדלת הפרשות העובדים הפעילים בפנסיה תקציבית במקביל להפחתת תשלומי הפנסיה התקציבים לגמלאים .
סגל אקדמי בכיר- הוצאות אחרות	צמצום העברות תקציבים פנימיים בגין הנחיית תארים מתקדמים -כחלק מחובות חבר הסגל
	סגל אקדמי בכיר גמלאים- ניצול בהתאם לעמידה בתפוקות מחקר של הגמלאים (הערת הארגון- אחריות הנהלה לאכיפת הנוהל ניתן להסיר מהתוכנית)

עיקרי תוכנית התייעלות (המשך)

תחום	פרטים
סגל אקדמי זוטר	צמצום המשאבים הרכים בהתאם לבדיקה מדוקדקת של כל יחידות ההוראה בתוכניות הלימוד
שכר בכירים	קיצוץ שכר הנהלה בכירה
סגל מנהלי	צמצום כ"א המועסק ע"ב שעות (יאושרו שעות רק בתחומים מחייבים העסקה זו)
	צמצום כ- 50% מהשעות הנוספות
	צמצום כח אדם מנהלי ללא קביעות ואי גיוס תקנים במקום פורשים בחינה מחודשת של העסקת "תומכי מחקר" ע"ח תקציב שוטף
	הפחתת תקרת ימי חופשה צבורים

עיקרי תוכנית התייעלות (המשך)

תחום	פרטים
הוצאות שאינן שכר	קיצוץ הוצאות שאינן שכר: ציוד מיחשוב וריהוט כנסים טקסים וכיבודים צמצום שירותים מקצועיים (שירותי ייעוץ, פרסום ועוד) צמצום שי לחג ושי לחג גמלאים
הכנסות אחרות	הגדלת תקורות בתקציבים סגורים ואחרים הכנסות מפעילויות חוץ אקדמיות

עיקרי תוכנית התייעלות – נושאים נוספים

- לא נכללה הגדלת ההכנסות הנגזרת מהגדלת מספרי סטודנטים והגדלת הכנסות ממרכיב המחקר.
- בחינת קיצוץ רוחבי / הקפאת פעימות שכר.
- קיצוץ בסעיפי מענקי ההזנק לחברי סגל אקדמי חדשים מצטיינים ובסעיפי ההקבלות למענקי מחקר. בשלב זה לא נכלל בתוכנית, ע"מ להימנע מפגיעה בפיתוח האקדמי.
- תוכנית פרישה מוקדמת בשילוב הגדרת דור ב' בסגל המנהלי תאפשר הפחתת עלויות בטווח הארוך- בכפוף לקבלת מקורות מהאוצר ואישור הסתדרות.
- התוכנית כפופה להידברות עם נציגויות העובדים השונות.

ב24.11 קיבלנו מצגת מעודכנת מהפגשה של ה-11.11. באדום
מסומן הסעיף החדש

עיקרי תוכנית התייעלות

תחום	פרטים
סגל אקדמי בכיר	הפחתת גמולי תפקיד
	הפחתת מענקי הצטיינות בהוראה ומחקר
	החזרת עומס ההוראה לסגל בכיר לעומס הוראה תקני (8 ש"ש)
	ביטול שיפוי מנחים תארים מתקדמים (תקציבים פנימים)
	סיום העסקה של חברי סגל אקדמי בכיר ללא תפוקות מחקר ו/או ללא תרומה משמעותית למודל הוראה
	קליטות סגל בכיר- קליטות חדשות בהתאמה לגידול במספרי סטודנטים ולתחומים הנדרשים לפיתוח האקדמי בלבד
	בחינת הגדלת הפרשות העובדים הפעילים בפנסיה תקציבית במקביל להפחתת תשלומי הפנסיה התקציבים לגמלאים .
	סגל אקדמי בכיר גמלאים- ניצול קקמ"ב גמלאים בהתאם לעמידה בתפוקות מחקר

עיקרי תוכנית התייעלות

תחום	פרטים
סגל אקדמי בכיר- שכר ונלוות	הפחתת גמולי תפקיד
	הפחתת מענקי הצטיינות בהוראה ומחקר (50% ממסגרת המענקים בכל שנה, כפי שמוגדרת בהסכם השכר)
	החזרת עומס ההוראה לסגל בכיר לעומס הוראה תקני (8 ש"ש)
	פרישה של חברי סגל אקדמי בכיר ללא תפוקות מחקר
	בחינת הגדלת הפרשות העובדים הפעילים בפנסיה תקציבית במקביל להפחתת תשלומי הפנסיה התקציבים לגמלאים .
סגל אקדמי בכיר- הוצאות אחרות	צמצום העברות תקציבים פנימיים בגין הנחיית תארים מתקדמים -כחלק מחובות חבר הסגל
	סגל אקדמי בכיר גמלאים- ניצול בהתאם לעמידה בתפוקות מחקר של הגמלאים (הערת הארגון- אחריות הנהלה לאכיפת הנוהל ניתן להסיר מהתוכנית)

עמדת הוועד כפי שהוצגה בדיון (מתוך פרוטוקול הישיבה)

התייחסות הארגון	סעיף בתוכנית
הארגון מבקש נתונים נוספים בטרם יתייחס לסעיף זה.	הפחתת גמולי תפקיד
הארגון מבקש נתונים נוספים בטרם יתייחס לסעיף זה.	הפחתת מענקי הצטיינות בהוראה ומחקר
הארגון מבקש נתונים נוספים וגובה החיסכון שיביא סעיף זה. הצעה לדיון - לאפשר למרצים לקחת על עצמם נטל הוראה מוגבר חלף גזירות מסוימות.	החזרת עומס ההוראה לסגל בכיר מ-6 ש"ש ל-8 ש"ש (לפי מזכירות אקדמית קיים קושי לאמוד עלות)
לדעת הארגון מהלך קיצוני להפחית את מלוא התקציב שמוקצה לנושא כיום ופוגע במוטיבציה שאינה מצדיקה את החיסכון הזניח.	ביטול שיפוי מנחים תארים מתקדמים (תקציבים פנימיים)
פיטורים חד-צדדיים הם "סדין אדום" מבחינת הארגון. מבקשים לשנות את הסעיף הזה ל"תכנית פרישה מרצון". מבחינת הארגון ניתן לפעול בהתאם לתקנון לטיפול ב"dead wood" (עמדת הרקטורית בנושא זה)	סיום העסקה של חברי סגל ללא תפוקות מחקר ו/או ללא תרומה משמעותית למודל ההוראה(אין אומדן חיסכון)
לא רלוונטי לדיון היום. הוועד הוא לא חלק מההחלטה על קליטות.	קליטות סגל בכיר (קושי לאמוד)
הופתעו לשמוע שההנהלה מבקשת להפחית גם מהגמלאים עצמם, ולא רק מהפעילים.	בחינת הגדלת הפרשות העובדים הפעילים בפנסיה תקציבית והפחתת תשלומי הפנסיה התקציבית לגמלאים.
הארגון סבור שהנהול הקיים הוא סביר ונכון, ולא חושבים שצריך לשנות אותו בשביל סכומים כה קטנים. ככל שהנהול הקיים לא נאכף, אז זה עניין של ההנהלה לאכוף אותו.	קקמ"ב גמלאים- ניצול בהתאם לעמידה בתפוקות מחקר.

עיקרי תכנית ההתייעלות שהוצגה בפני הוועד בפגישה בתאריך 27.11.2025

נוכחים מטעם הסגל האקדמי הבכיר: ד"ר רמי רשף, פרופ' טלי קריסטל, פרופ' אודי מקוב, פרופ' צביקה קופליק, אילן לוין יועץ אסטרטגי של הארגון .

נוכחים מטעם הנהלת האוניברסיטה: סמנכ"לית כספים ענת ברון, ראש מטה סגן נשיא זהר נחשון, סגן מזכיר אקדמי ניר אדלסברג, מנכ"ל שרון זייד, סמנכ"לית משאבי אנוש ליאת קרן סהר, מיה וסרמן ושי בירן – יועצים אסטרטגיים אוניברסיטה.

עמדת הוועד כפי שהוצגה בדיון (בהתבסס על פרוטוקול הישיבה)

מכיוון שהוצגה אותה תכנית התייעלות רק עם פירוט לגבי עלויות - עמדת הוועד לא השתנתה.

בפגישה עוקבת בתאריך 11.12.25 הוועד הציע להמשיך את המו"מ במשך שלשה חודשים נוספים, עד לסוף מרס, על מנת להגיע לתכנית התייעלות רצינית עם יעדים ברורים של התכנסות ומדדים לבחינת מימוש התכנית.

לשם כך הוועד הציע מתווה שבו מס מלחמת "חרבות ברזל" בשיעור של 3.31% מהשכר, שאמור היה לרדת בינואר ל 1.2% ייגבה על-ידי האוניברסיטה גם בשלשת החדשים האלה לטובת תכנית ההתייעלות ובתנאי שזה יעשה באופן אחיד עם כל הסגלים ונושאי התפקידים באוניברסיטה.

בשלב הזה הוועד מחליט לשכור את שירותיהם של חגית מסר ירון ועמית שטרייט.

עיקרי תכנית ההתייעלות הרב שנתית

שהוצגה בפני הוועד בפגישה בתאריך

8.2.2026

נוכחים מטעם הסגל האקדמי הבכיר: ד"ר רמי רשף, פרופ' טלי קריסטל, פרופ' צביקה קופליק, פרופ' אודי מקוב, אילן לוין - יועץ הוועד.

נוכחים מטעם הנהלת האוניברסיטה: נשיא פרופ' גור אלרואי, מנכ"ל שרון זייד, סמנכ"לית כספים ענת ברון, סגנית הרקטור למנהל אקדמי ד"ר ורדית גרבר, מ"מ סמנכ"ל משאבי אנוש ליאת קרן סהר, שי בירן - יועץ להנהלה.

תחזית תקציב רגיל תשפ"ו- תש"צ - עם הנחות ההתייעלות
* הנתונים במונחי שנת תשפ"ו בנטרול הפחתות שכר (ללא מידוד הכנסת ות"ת ושכ"ל וללא עדכון פעימות שכר /מידוד הוצאות)

במונחי תשפ"ו*

הערות	ביאורים	הערכה תש"צ (פרמננטי)	הערכה תשפ"ט	הערכה תשפ"ח	הערכה תשפ"ז	תקציב תשפ"ו בנטרול הפחתות שכר לפי חוק	תקציב מקורי תשפ"ו	
	1	408.8	408.8	408.8	397.4	401.8	390.7	השתתפות ישירה - ו.ת.ת - מרכיב ההוראה
	2	263.2	263.2	263.2	279.2	283.2	283.2	השתתפות ישירה - ו.ת.ת - מרכיב המחקר
	א4	70.1	70.1	69.0	67.9	67.9	67.9	השתתפות ות"ת פנסיה תקציבית
		48.4	48.4	48.4	48.4	48.4	48.4	השתתפויות והקצבות ות"ת אחרות
		790.5	790.5	789.4	792.9	801.3	790.2	סה"כ הקצבות ות"ת
	3	278.4	278.4	278.4	278.4	276.9	276.9	הכנסות סטודנטים
		16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	תרומות והעברות מקרנות חיצוניות
		4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	פירות מקרנות צמיחת
		15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	הכנסות מימון
		20.8	20.8	20.8	20.8	20.8	20.8	הכנסות אחרות
	א4	0.0	0.0	0.0	0.0	31.5	31.5	שימוש בהשקעות מיועדות לפנסיה תקציבית
		0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	5.8	הכנסות מקרנות פנימיות לאיזון תקציב
		1,126.3	1,126.3	1,125.2	1,128.8	1,172.9	1,161.8	סה"כ הכנסות
החסכון המוצג נובע מעצירת קליטות של סגל בכיר (20% גיוס)	5	403.2	400.4	402.2	406.0	413.4	408.1	שכר סגל אקדמי בכיר
החסכון המוצג נובע מצמצום במספר משרות הסגל הזוטר	6	113.0	113.0	112.0	112.0	122.0	119.7	שכר סגל אקדמי זוטר
החסכון המוצג נובע מצמצום מספר השעות הנוספות (כבר בתשפ"ו), עצירת קליטות בסגל המנהל וצמצום הפסקות עובדים. כ"כ, הסבת תומכי מחקר לתקציבי מחקר.	7	255.6	255.6	258.7	263.1	268.6	265.6	שכר סגל מנהל
		14.4	14.4	14.4	14.4	14.4	13.9	שכר סטודנטים ועובדים מינהליים לפי שעה
		(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.3)	עדכון הפרשות אחרות - שכר
		786.0	783.1	787.1	795.2	818.2	807.1	שכר ונלווים
ראה טבלת פנסיה תקציבית	4	127.4	127.4	125.4	123.4	121.4	121.4	פנסיה תקציבית
כולל תוספת בגין מענקי פרישה סגל אקדמי בפנסיה צוברת לפי הסכם 2025		15.3	15.3	15.0	14.8	14.3	14.3	מענקי פרישה פיצויים וארעיים
		(15.5)	(15.5)	(15.5)	(15.5)	(15.5)	(15.5)	החזר מקופות גמל סגל אקדמי
		913.2	910.3	912.0	917.9	938.4	927.3	סה"כ הוצאות שכר
		18.5	18.5	18.5	18.5	18.5	18.5	מאגרי מידע כתבי עת וספרים
		8.6	8.6	8.6	8.6	8.6	8.6	רכישות טובין
		84.9	84.9	84.9	84.9	85.8	85.8	הוצאות שוטפות
		37.7	37.7	37.7	37.7	37.7	37.7	הוצאות תפעול
		48.2	48.2	48.2	48.2	48.2	48.2	מלגות
הפחתת השתתפות ועד, והוצאות רווחה שונות		4.7	4.7	4.7	4.7	5.0	5.0	השתתפויות בגין עובדים
		5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	השתתפויות אחרות(מיועדות)
		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	תמיכה בחברות בנות
החסכון המוצג נובע מהעברת מימון המערכים לכספי תרומות והקטנת השתתפות בתקציבים סגורים		3.9	3.9	4.4	4.9	7.4	7.4	השתתפויות בתקציבים סגורים ומותנים
		1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	השתתפויות בין מוסדות וארגונים
החסכון המוצג נובע מהעברת מענקי חזקן וקליטה למימון ממקורות חיצוניים וביטול שיפוי מנחים		6.1	6.1	8.1	9.6	14.1	14.1	הקצבות למחקר (משותפים ופנימיים)
		4.7	4.7	4.7	4.7	5.7	5.7	רזרבות
		12.0	12.0	12.0	12.0	12.0	12.0	הקבלות
	8	34.0	34.0	36.5	38.5	46.5	46.5	שונות
		(19.7)	(19.7)	(19.7)	(19.7)	(19.7)	(19.7)	קידוז תקורות
		3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	העברה לקרנות
		(15.8)	(15.8)	(15.8)	(15.8)	(15.8)	(15.8)	אחרות
		220.8	220.8	223.3	225.3	234.5	234.5	סה"כ הוצאות שאינן שכר
		1,134.0	1,131.2	1,135.3	1,143.3	1,172.9	1,161.8	סה"כ הוצאות
הגידול בגרעון בשנה המייצגת נובע בעיקר ממגנטן היס"ס לפיו הקנס בגין אי גיוס חברי סגל חדשים משפיע בשנה העוקבת. בשנה המייצגת כבר רואים את מלוא ההשפעה על החסכון		(7.7)	(4.9)	(10.1)	(14.5)	(0.0)	(0.0)	עודף/גרעון
אפיקי חסכון זמניים (עד לשנה מייצגת): צמצום מענקי מצוינות, דחיית פעימות וכו' אפיקי חסכון פרמננטיים: עד הגדלת הכנסות מחקר: שינוי מודל גמולי תפקיד, הגדלת השתתפות פעילים בפנסיה תקציבית, הקטנת תקציב הקקמ"ב וכו'		7.7	4.9	10.1	14.5			אפיקי חסכון נוספים לסגירת הגרעון (חלקם זמניים וחלקם פרמננטיים)
		0.0	0.0	0.0	0.0	(0.0)	(0.0)	עודף/גרעון סופי

5 החסכון בראי תרומת הגורמים השוני

יש קושי לייחס את ההפחתות לגורמים השונים וכמו כן הנתונים עדיין דינמיים וחלקם השתנו עוד בימים אילו. אך תמונת המצב היא כמפורט להלן:

סגל בכיר סה"כ	סה"כ צעדים	26,990	43%
	צמצום סגל בכיר (41 משרות)	9,590	
	הפחתת מענקי הזנק	7,000	
	אפיקי חיסכון נוספים (כולם בכיר)	7,700	
	העמסת משרות על תקציבי מחקר	2,700	
סגל זוטא	סה"כ צעדים	11,000	17%
	הפחתת שעות/משרות	10,000	
	שיפוי מנחים תארים מתקדמים	1,000	
סגל מינהלי	צמצום משרות ושעות נוספות	18,000	29%
הנהלה		6,800	11%
	השתתפות תקציב רגיל במערכים	2,000	
	הוצאות שוטפות	1,800	
	הקטנת רזרבות	1,000	
	הגדלת תקורות מפעולות חוץ אקדמי	2,000	
סה"כ	סה"כ צעדים	62,790	100%

אפיקי חיסכון נוספים כפי שהופיעו
בתכנית המוצעת של ההנהלה:

אפיקי חסכון זמניים (עד לשנה מייצגת):
צמצום מענקי מצוינות, דחיית פעימות
וכו'

אפיקי חסכון פרמננטיים/ עד הגדלת
הכנסות מחקר: שינוי מודל גמולי תפקיד,
הגדלת השתתפות פעילים
בפנסיה תקציבית, הקטנת תקציב
הקמ"ב וכו'

עמדת הועד כפי שהוצגה בדיון (מתוך פרוטוקול הישיבה)

- הועד רואה בתכנית הרב שנתית סימנים וכיוון נכון של בניית תכנית התייעלות.
- בתקופה של ההתכנסות התקציבית (ארבע שנים הקרובות) יש פער תקציבי ושם הסגל יוכל להירתם בסכום של כ-7 מיליון ₪ לשנה שתילקח מעלות השכר של הסגל הבכיר.
- כל השתתפות מצד הסגל תהיה הלוואה שתוחזר לאחר 4 שנים.
- הועד מציע שההלוואה המותנית תגיע ממענקי הצטיינות בהוראה ובמחקר.
- חברי הנציגות מבהירים כי אין כל היתכנות להסכמה של נציגות העובדים להפחתת שכר תמידית ממרכיבי השכר של הסגל הבכיר המעוגנים בהסכמים הקיבוציים.
- כל מהלך נוסף של ההנהלה או ות"ת יופחת מההלוואה של ה-7 מיליון ₪ לשנה שהסגל מציע.
- כל החלטה צריכה להיות קודם כל מאושרת באסיפה הכללית

לבקשת ההנהלה, שתי פגישות נוספות בתאריכים 4.3.2026 ו- 11.3.2026 עסקו רק במתווה גמולי התפקיד

נוכחים מטעם הסגל האקדמי הבכיר: ד"ר רמי רשף, פרופ' טלי קריסטל, פרופ' צביקה קופליק, אילן לויין- יועץ הועד .

נוכחים מטעם הנהלת האוניברסיטה: מנכ"ל שרון זייד, סגנית הרקטור למנהל אקדמי ד"ר ורדית גרבר, סמנכ"ל משאבי אנוש ליאת קרן סהר, ניר אדלסברג סגן מזכיר אקדמי.

- בתאריך 4.3.2026 הציגה ההנהלה בפני הוועד מתווה גמולים שכולל קיצוץ ב-41% בגמולי התפקיד המשולמים לראשי בתי ספר ומטה (מ-1,987 אחוזי גמולי תפקיד בתשפ"ד ל-1,346 בתשפ"ו).

- לאחר דיון בוועד, הוועד החליט להציע להנהלה בפגישה שהתקיימה ב-11.3.2026:

- (1) קיצוץ של 10 אחוזים מסך כל הגמולים המשולמים באוניברסיטה על בסיס שנת תשפ"ד (2,612 אחוזי גמולי תפקיד שהיתרגמו ל-10,763 ₪ בשנה).
- (2) את החלוקה הפנימית ההנהלה תעשה.
- (3) לא מדובר בהפחתה לבעלי תפקידים מכהנים אלא רק לחדשים.
- (4) בהפחתה מעל 10% בתפקיד מסוים ההנהלה תדבר עם הוועד.
- (5) במידה ותהיה הפחתה בבסיס גמולי התפקיד, הועד מבקש הגעה להסכמה ליחס של 1 ל 2 לעניין הקיצוץ מההלוואה.

- יום למחרת, ב-12.3.2026 ההנהלה שלחה מכתב לוועד בו:

- (1) הודיעה שהיא דוחה את הצעת הוועד
- (2) מפעילה את מתווה הגמולים שהקפיאה בנובמבר 2025 החל ממשכורת חודש מרץ.
- (3) הודיעה ששלחה במהלך חודש פברואר על דעת עצמה מסמך של תכנית ההתייעלות לות"ת

אז מה למדנו? מה היה ואיך היה

מה היה ואיך היה – כך ההנהלה מתנהלת

- מקור שהיה חיצוני לתקציב השוטף אשר ממנו שולמו חלק מכספי הפנסיה התקציבית הסתיים. ההנהלה, בהובלת נשיא האוניברסיטה פרופ' גור אלרואי, לא הצליחה לעשות שום דבר להתכונן לכך למרות שהדבר היה ידוע היטב לא רק להנהלות קודמות.
- למרות תקופת הסתגלות של כמה שנים ההנהלה, בהובלת נשיא האוניברסיטה פרופ' גור אלרואי, לא הצליחה ליצור תנאים שיתאימו לשינויים של מודל המחקר של ות"ת.
- על כן אין להנהלה בהובלת נשיא האוניברסיטה פרופ' גור אלרואי ברירה אלא לממן את החסרים האלה מן התקציב השוטף דבר שיצמצם או יקפיא את ה"פיתוח האקדמי" של האוניברסיטה.
- אך ההנהלה ברצונה לא להקפיא או לצמצם "פיתוח אקדמי" זקוקה למימון החסר שנוצר.

- במקום לממן חסר של כ-65 מיליון ₪ (תקציבית + שינוי מודל המחקר) מן התקציב השוטף שהיקפו השנתי הוא כ-מיליארד ורבע ₪ ההנהלה בוחרת לעשות באופן חד-צדדי קיצוצים עמוקים בשכר ובתנאי ההעסקה של הסגל האקדמי הבכיר על בסיס קבוע ללא תפוגה.
- במקום להציג תכנית התייעלות רב-שנתית שתוביל לאיזון תוך ארבע שנים ההנהלה עושה באופן חד-צדדי קיצוצים עמוקים בגמולי התפקיד (עד ראשי חוגים ולא למעלה מזה) ומחזירה שמונה שש"ס בניגוד למקובל בשאר האוניברסיטאות במהלך הרסני ליכולת הגיוס של סגל איכותי חדש.
- במקום שיתוף פעולה עם הסגל האקדמי הבכיר על ידי אישור בסנאט, הסכמות של כל הדיקנים, והסכמה עם ארגון הסגל האקדמי הבכיר ההנהלה בהובלת נשיא האוניברסיטה פרופ' גור אלרואי פועלת נגד הסגל, מוסרת דיווחים לא נכונים להבנתנו על המו"מ שהתקיים ונמנעת מחשיפת התוכנית ככתבה וכלשונה כפי שנשלחה לות"ת בחודש פברואר 2026 ללא הידיעה וההסכמה של ועד הארגון שקיים פגישות והציע הצעות במהלך חמשת החדשים האחרונים.
- ההנהלה לא משתפת באופן גלוי את הסגל האקדמי הבכיר בפתרונות אפשריים שנדונים עם ות"ת (כגון ביטול קנס היס"ס או אחרים) שעשויים להשפיע על המו"מ והשלכותיו על הסגל.
- ההתייחסות של ההנהלה, בהובלת נשיא האוניברסיטה פרופ' גור אלרואי, אל הסגל הבכיר עלולה חלילה להוביל לפירוק העבודה המאורגנת של הסגל האקדמי הבכיר על ידי הארגון שהוא "הארגון היציג" של הסגל על פי חוק.

ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת חיפה, חברי ועד ויועצים

חברי וועד: פרופ' הילה טולדנו, החוג לביולוגיה של האדם

פרופ' טלי קריסטל, החוג לסוציולוגיה

פרופ' (אמריטוס) יאיר צנזור, החוג למתמטיקה (יו"ר נציגות הגמלאים)

פרופ' צביקה קופליק, החוג למערכות מידע (היו"ר הקודם של הוועד)

פרופ' קרן בנאי, החוג להפרעות בתקשורת

פרופ' ריבקי ריבק, החוג לתקשורת

ד"ר רמי רשף, יו"ר הארגון, החוג לביולוגיה אבולוציונית וסביבתית

יועצים לוועד:

פרופ' אודי מקוב. החוג לסטטיסטיקה (יו"ר הארגון לשעבר)

פרופ' דורון קליגר. החוג לכלכלה (חבר ועד לשעבר)

עו"ד אילן גורביץ (יועץ משפטי של הוועד) מומחה בסכסוכי עבודה. מומחה בדיני עמותות ובתחום ההשכלה הגבוהה ובכלל זאת בממשל התאגידי במוסדות להשכלה גבוהה.

מר אילן לוין (יועץ לוועד) יעוץ בנושא שכר ויחסי עבודה קיבוציים - משא ומתן קיבוצי, בניית מערכות שכר, מודלים לתגמול, שינויים ארגוניים. הממונה על השכר במשרד האוצר לשעבר.

מר עמית שטרייט (יועץ לוועד) כיהן כסמנכ"ל כספים של אוניברסיטת תל אביב וחתום על תכנית ההתייעלות שלה בראשית שנות האלפיים.

פרופ' חגית מסר-ירון (יועצת לוועד) פרופ' אמריטה להנדסת חשמל באוניברסיטת תל אביב, סגנית יו"ר המועצה להשכלה גבוהה לשעבר, נשיאת האוניברסיטה הפתוחה לשעבר, סגנית נשיא למחקר ופיתוח באוניברסיטת תל אביב לשעבר, והמדענית הראשית של משרד המדע והטכנולוגיה לשעבר.

האם האנשים האלה?

האם שלושה עשר האנשים האלה יצאו מדעתם?

האם האנשים האלה באו להרוס את האוניברסיטה?

האם האנשים האלה מתנגחים עם ההנהלה בלי סיבה?

האם האנשים האלה לא מבינים מה זה אוניברסיטה?

האם האנשים האלה לא מבינים מה זאת תכנית התייעלות?

האם האנשים האלה מציעים הצעות הזויות שפוגעות באוניברסיטה ודוחים את ההצעות הטובות של ההנהלה?