

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערכ וחתם ביום 17 במרץ 2012

בין :

המוסדות להשכלה גבוהה בישראל המציגים על ידי ועד ראשי האוניברסיטאות (להלן: "ווערא") :

האוניברסיטה העברית בירושלים

אוניברסיטת תל-אביב

אוניברסיטת בר-אילן

אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

מצד אחד, (כל אחד מיחדיו להלן : "מוסד" וביחד "צד א")

ובין :

הפורום המתאים של ארגוני הסגל האקדמי הווטר באוניברסיטאות (להלן: "הפורום המתאים") וארגוני הסגל האקדמי הווטר

במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, כלהלן :

מוא"ח - ארגון מורים וחוקרים באוניברסיטה העברית

ארגון הסגל האקדמי הווטר באוניברסיטת תל-אביב

ארגון הסגל האקדמי הווטר באוניברסיטת חיפה

ארגון הסגל האקדמי הווטר באוניברסיטת בר-אילן

ארגון הסגל האקדמי הווטר באוניברסיטת בן-גוריון בנגב

ארגון סגל ההוראה בטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

מצד שני, (כל אחד מיחדיו להלן : "ארגון" וביחד "צד ב")

הוואיל : והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן בדבר תנאי העסקה של חברי הסגל כהגדרותם בהסכם זה להלן ;

הוואיל : והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות שהושגו ביניהם במהלך משא ומתן זה ;

לפיכך החסכם והוועתת בין הצדדים כלהלן :

1. המבואר להסכם זה והנתפסים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

תקופת תוקפו של החסכם והוועאות מיוחדות בו

2. הסכם זה הינו הסכם קיבוצי לתקופה קבועה לשנים 1.10.2010 עד 30.9.2014 (כולל). על אף האמור לעיל ובכל מקרה, מובהר, שאין כאמור כדי לגורע מתקופת תוקפן החוויי של הוועאות בהסכם זה שתחולתן היא לגבי תקופת זמן שמעבר לתקופת החסכם כהגדרתה הנ"ל ולמען הסר ספק, תקופת תוקפו של סעיף מייצגי הheiutesה עד ליום 31.12.2014 ותקופת תוקפו של סעיף השקט התעשייתי הינה עד ליום 30.9.2015.

תחולת החסכם והגדרות

תחולתו של הסכם זה תחיה על חברי הסגל האקדמי הזרע, עמיთי ההוראה והמורים מן החוץ, כהגדרתם בהסכם
הקיובצי מיום 14.12.08 (להלן - "חברי הסגל").
3.

שכר

4. חוספות השכר לחבריו הסגל, תהיינה כמפורט להלן:
4.1. החל מיום 1.10.11 תשולם חוספה של 2.9%.
4.2. החל מיום 1.1.12 תשולם חוספה שהיא השלמה של התוספת שבסעיף 4.1 לעיל מ - 2.9% ל - 5.8%.
4.3. החל מיום 1.1.13 תשולם חוספה שהיא השלמה של התוספת שבסעיף 4.2 לעיל מ - 5.8% ל - 8.7%.
4.4. החל מיום 1.1.14 תשולם חוספה שהיא השלמה של התוספת שבסעיף 4.2 לעיל מ - 8.7% ל - 11.6%.
4.5. בסיס השכר לעניין סעיפים 4.1 - 4.4 הינו רכיבי השכר הבאים: שכר משולב (כולל ותק), תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד טלפון) ותוספת שחיקה בהתאם לטבלאות השכר, שהוא בתוקף ערב חתימת הסכם זה והמתפרסמות על-ידי ות"ת לגבי חברי הסגל.
5. החשלומים השוטפים וההפרשים הנובעים מסעיף 4.1 ו - 4.2 לעיל ישולם במשכורת הראשונה שתשולם לחבריו הסגל לאחר חתימת הסכם זה או לכל המאוחר, במשכורת החודש, שלאחר מכן.

תוספה שכר לסטודנטים לתואר שני העוסקים בהוראה ו/או הדרכה פרונטאלית

6. סטודנט לתואר שני, המועסק כעוזר ההוראה, העוסק בההוראה פרונטאלית ו/או תרגול פרונטאלי ו/או הדרכה פרונטאלית של סטודנטים (כולל במעברות ובסיורים) (להלן: סטודנט לתואר שני העוסק בההוראה, יהיה וכי, בנוסף לאמור בסעיף 4 לעיל, לתוספת שכר המשורה לפחות על השכר המשולם בגין פעילויות אלה. תוספת השכר תחשב ותשולם על השכר بعد חלק המשורה או כולה לפי העניין, שבמסגרתו הוא עוסק בההוראה פרונטאלית ו/או תרגול פרונטאלי ו/או הדרכה פרונטאלית של סטודנטים (למעט הסר ספק, על-פי משקלת של שעת ההוראה או שעת הדרכה, לפי העניין, כאמור בסעיף 15.1.1 או 15.1.2, לפי העניין, להסכם הקיבוצי מיום 14.12.08 (להלן: הסכם (2008)), ככללו):

- 6.1. החל מיום 1.10.12 תשולם לסטודנט לתואר שני העוסק בההוראה תוספת שכר בשיעור של 8% על רכיבי השכר הבאים (מחלק המשורה כאמור בסעיף 6 לעיל): שכר משולב (כולל ותק), תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד טלפון) ותוספת שחיקה, בהתאם לטבלאות השכר המתפרסמות על-ידי ות"ת.

- 6.2. בנוסף לאמור בסעיף 6.1 לעיל, החל מיום 1.10.13, תשולם חוספה שכר אחוזית דיפרנציאלית, שככל מקרה לא תשולם כתוספת בשיעור אחר, ככללו:

- 6.2.1. עלות התוספת (לצורך קביעת הקритריונים בלבד כאמור בסעיף 6 להלן) תהיה בשיעור של 8% משכום של הסטודנטים לתואר שני העוסקים בההוראה, בשנה הלימודים תשע"ג, הכוללת את התוספה שלפי סעיפים 4.1 עד 4.3 (כולל לעיל, לפי רכיבי השכר הבאים: (שכר משולב (כולל ותק), תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד טלפון) ותוספת שחיקה, בהתאם לטבלאות השכר המתפרסמות על-ידי ות"ת, וזאת מחלק המשורה כאמור בסעיף 6 לעיל (להלן - "עלות התוספת").

- שיעורי התוספת הדיפרנציאלית ייקבעו לפי קרייטריונים, שיוצעו על-ידי ות"ת וייקבעו 6.2.2
בxsכמה, באופן סופי, על-ידי ועדה משוחחת לצד א, צד ב' וות"ת, בין היתר, על בסיס
מספר הסטודנטים הרשומים בפועל לקבוצות התרגול וההוראה, באופן שambilא למימוש
עלות התוספת, על בסיס סימולציה כמפורט בסעיף 6.2.3 להלן -
"הקריטריונים"). תוצאות הסימולציה האמורה יוצגו לממונה על השכר, על מנת
שהממונה על השכר יוכל לאשר שתוצאות הסימולציה חואמות את עלות התוספת.
- סימולציה להדגמת מימוש עלות התוספת (כהגדرتה בסעיף 6.2.1) ולקרייטריונים 6.2.3
תיעשה לפי נתוני שנת הלימודים תשע"ג.
- כל שלאור הקרייטריונים לא מתאפשר לשלם את התוספת מרץ חדש, כבר בתחלת 6.2.4
הසטט, תשלום התוספת במשכורת החודש השלישי לסמסטר, עברו הסטט כולה.
- יו"ר ות"ת הודיע לצדים על מחויבותו לקביעת הקרייטריונים ומימושם. 6.2.5
- תוספות השכר שלפי סעיפים 6.1 ו- 6.2 לעיל יהו שכר לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק 6.3
פיקוי פיטורים, תשכ"ג - 1963, הפרשות לפנסיה, הפרשות לקרון השתלמות וכל הפרשה אחרת הנהוגה
לגביה השכר המשולב והן גם לא חובנה בחשבון לעניין היישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום
כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

הגדלת שנות וותק לימודי הוראה ב'

וית"ת הודיעו לצדים כי החל ביום 1 בדצמבר 2012, יתווסף רק לטבלת השכר של עמידי הוראה ב', 7
המתפרסמת על-ידי ות"ת, 5 שנות וותק (بعد שנות הוותק 26 - 30), כאשר שיעורה של תוספת הוותק וככל
הקידום שיחולו לגביה بعد כל שנה במנין 5 שנות הוותק הנוספות הנ"ל ייקבע באותו אופן שלפי נקבע שיעור
תוספת הוותק ואופן הקידום בכלל אחת משנה הוותק 1 - 25.

הפרשות לקופת גמל לkieבנה

הגדלה בשיעורי דמי הגמלים לחברי הסגל, הוכאים ערב הסכם זה להפרשות לתגמולים בשיעור של 6% 8
לקופת גמל ו/או קופת ביתות, תהיה כמפורט להלן:

(א) לגבי השכר המבוטח בפנסיה צוברת

(1) בкопת גמל لكצבה, שהינה קרן פנסיה צוברת חדשה:

שיעור ההפרשות לקופת גמל لكצבה שהינה קרן פנסיה חדשה, בגין השכר המבוטח
לפנסיה צוברת, יגדל כדלקמן:

(א) החל ביום 1.1.2011:

שיעור הפרשת המוסדר לרכיבת תגמולים יגדל ב - 0.5%, ובכלל ששיעור הפרשת
המוסדר לרכיבת תגמולים בкопת גמל لكצבה, לאחר ההגדלה, לא יעלה על 6.5%;
שיעור הניכוי לתגמולים ממשכורת חברי הסגל יגדל ב - 0.5%, או בשיעור הדורosh
להשלמתו ל - 6%, לפי הנמוך מביניהם;

האמור בסעיף קטן זה יבוצע למפרע ליום 1.1.2011 החל ממהשכורת הראשונה שתחולם לחברי הסגל לאחר חתימת הסכם זה או לכל המאוחר, במשכורת החודש, שלאחר מכן.

(ב) החל ביום 1.1.2013 :

שיעור הפרשת המוסד לרכיב תגמולים יגדל ב - 0.5% נוספים, וב└בד ששיעור הפרשת המוסד לרכיב תגמולים בkopft הגמל לקצבה, לאחר ההגדלה הנוסףת, לא עלה על - 7% ;

שיעור הניכוי לתגמולים ממשכורת חברי הסגל יגדל ב - 0.5% נוספים, או בשיעור הדרוש להשלמתו ל - 6.5%, לפי הנמוך מביניהם ;

(2) בкопft גמללקצבה שהינה קופft ביטוח ("ביטוח מנהלים") או בкопft גמל לא משלה

לקצבה ("תגמולים ופיצויים") :

במקרה בו השיעור הכלול של הפרשות המוסד, בкопft גמללקצבה שהינה קופft ביטוח ("ביטוח מנהלים") או בкопft גמל לא משלהunkopft لكצבה ("תגמולים ופיצויים"), לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, הינו נמוך מ - 7.5%, ושיעור הניכוי ממשכורת חברי הסגל הינו נמוך מ - 6%, יוגדל שיעורי ההפרשיות והניכויים האמורים כמפורטן :

(1) החל ביום 1.1.2011 : השיעורים של הפרשת המוסד לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת חברי הסגל יגדלו, כל אחד, ב - 0.5%.

האמור בסעיף קטן זה יבוצע למפרע ליום 1.1.2011 החל ממהשכורת הראשונה שתחולם לחברי הסגל לאחר חתימת הסכם זה או לכל המאוחר, במשכורת החודש, שלאחר מכן.

(2) החל ביום 1.1.2013 : השיעורים של הפרשת המוסד לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת חברי הסגל יגדלו, כל אחד, ב - 0.5% נוספים.

וב└בד שבעל עת, השיעור הכלול של הפרשות המוסד לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, עבור חברי הסגל כאמור בסעיף זה, לא עלה על 7.5% ממשכורתו ושיעור הניכוי ממשכורת חברי הסגל לא עלה על 6%.

האמור לעיל, לעניין הגדלת שיעור ההפרשיה של המוסד, יכול גם במקרה בו במועד חתימת הסכם זה, הניכוי ממשכורת חברי הסגל, על-פי בקשו, הינו בשיעור של 7%.

9. יובהר, כי תחולתו של סעיף 8 לעיל והוראות נוספות יהיו כמפורט להלן :

9.1. לגבי חבר סגל המועסק במוסד ביום חתימתו של הסכם זה, התחוללה של סעיף 8 (א) (1) (א) ו - 8 (א)

(2) תהיה לפי המאוחר מבין המועדים הבאים : 1.1.2011 או תקופת עבודתו של חבר הסגל באותו

מוסד בתקופה שלאחר 1.1.2011, ככל שחבר הסגל החל לעובוד באותו מוסד לאחר 1.1.2011.

- למען הסר ספק, סעיף 8 לא יהול על חבר סgal שעבד במוסד בתקופה שתחלתה ביום 1.1.2011 ועד יום חתימת הסכם זה, כולה או חלקה, אך הוא אינו מועסק באותו מועד ביום חתימתו של הסכם זה.
- .9.2.
- חבר סgal שיתקבל לעכורה במוסד החל מיום חתימתו של הסכם זה, יהול עליו סעיף 8 לעיל רק מיום תחילת עבודתו במוסד והוא לא יהול על תקופה הקורמת ליום תחילת עבודתו במוסד.
- .9.3.
- במקרה שבו קופה חוקית, קופת הגמל או קופת הביטוח, לפי העניין, תسرב לקבל את התשלומים לאחר שנת המס הקורמת (2011), ישלם המוסד לחבר הסgal תשלום בגובה הסכום שהוא המוסד אמר להפריש לאחר חבר הסgal בגין שנת 2011 בגין עליות המעבד (דמי ביטוח לאומי, מס שכר) בעוד סכום זה.
- .9.4.

הוראות כלליות

- .10. הסכם זה נחתם, בין היתר, בעקבות:
- .10.1. מכתב מיום 17.3.2012 של יור"ה בעניין הטורי ביחסון תעסוקתי.
- .10.2. אין באמור לעיל כדי להקנות למכתב הנ"ל מעמד של הסכם קיבוצי.
- .11. בכל מוסד יושך לפועל צוות מעקב משותף למוסד וארגן למעקב אחר יישום הסכם זה.
- .12. הסכם זה ייכנס לתוקף לגבי כל מוסד וארגן רק לאחר:
- .12.1. שייחתם על-ידי שניהם.
- .12.2. אישורו על-ידי ות"ת והמונה על השכר.

הסכמים קודמים

- .13. תנאים ותנויות שנקבעו בין מוסד וארגן בהסכמים קיבוציים ו/או בהסדרים קיבוציים ו/או בהתחייבויות אחרות שבכתב ו/או בכתב, רשותו, רשותו בפועל ביניהם עבר חתימת הסכם זה, יוסיפו להיות תקפים ביניהם בתקופה ההסכם, כפי שנagara כאמור ומכליל לשנות מעמדם, אלא אם שונו או בוטלו במפורש או משתמש על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה, או כאמור בסעיף 10, אלא אם יוסכם אחרת בין מוסד לארגון.

דמי טיפול

- .14. בכל מוסד שבו לא מוסדר נושא ניכוי דמי טיפול מקצועני ארגוני יהיה הסכם מקומי להסדרת נושא זה. למן הסר ספק, אין כאמור בסעיף זה כדי לפגוע בהתחייבות למיצוי תביעות ושקט תעשייתי שהסכם זה, שייחלו גם על נושא ניכוי דמי טיפול.

הזהר עבודה שהוחסרה בגין שביתה

- .15. חבר סgal שבת מעבודתו, יחויר, על-פי הוראות המוסד, את העבודה שהוחסרה בשל השביתה שננקטה במוסד על-ידי הארגן לפני חתימתו של הסכם זה ויהיה זכאי לשכר בגין החזרה כאמור בדרך של תשלום מלא השכר עד חודש מרץ 2012.

שקט תעשייתי

- .16. כל סכומי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או הורשו בטלים עם החתימה על הסכם זה.

.17. הצדדים מתחייבים שעד ליום 30.9.2015 לא ינקטו באמצעות שבייה או השבחתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהלכי העבודה ובסדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

מיצוי חביעות

.18. הסכם זה מהווה מוצי מלא ומוחלט של כל חביעות ו/או דרישות צד ב', بعد התקופה שעד ליום 31.12.2014 בתקופה שעד ליום 31.12.2014 ובגינה, לא חועלה כל דרישת חביעה בעניין תוספות שכר או הטבות כספיות כלשהן ולא יתקיים עוד כל משא-ומתן נוסף על הסכמי שכר נוספים ו/או הטבות שכר נוספות כלשהן בתקופה שעד ליום 31.12.2014 ובגינה.

הגשה לרישום

.20. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיווה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

יו"ר צוות המו"מ

יו"ר הפורום המתאים

יו"ר וועדת השכר

יו"ר ור"ה

ארגון הסגל האקדמי הזרע באוניברסיטה תל אביב

אוניברסיטת תל אביב

מו"ח - ארגון מורים וחוקרים באוניברסיטה העברית

האוניברסיטה העברית בירושלים

ארגון הסגל האקדמי הזרע באוניברסיטה בן גוריון

אוניברסיטת בן גוריון בנגב

ארגון הסגל האקדמי הזרע באוניברסיטה חיפה

אוניברסיטת חיפה

ארגון הסגל האקדמי הזרע באוניברסיטה בר אילן

אוניברסיטת בר אילן

ארגון סגל ההוראה בטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

וועד ראשי האוניברסיטאות

17 במרץ, 2012

פרופ' יוסי קלפטר, נשיא, אוניברסיטת תל אביב
 פרופ' מנחם בן שוו, נשיא, האוניברסיטה העברית

פרופ' אהרון בן זאב, נשיא, אוניברסיטת חיפה
 אוניברסיטת בן גוריון

לכבוד



להלן פירוט ההסורים לשיפור הביטחון התעסוקתי לדוקטורנטים, עמיית הוראה ב' וקבוצות מיזודות, שתחלתם משנהיל תשע"ג, שיחולו באוניברסיטה תל-אביב, באוניברסיטה העברית,
 באוניברסיטת חיפה ובאוניברסיטת בן גוריון.

הנדו: ביטחון תעסוקתי**1. תלמידים לתואר שלישי**

- א. דוקטורנט (בשלב א' או ב'), שהאוניברסיטה תבקש את העסקתו, תתאפשר זו בהתאם לכללי ההעסקה במוסד, כהמטרה היא הבתחת יציבותה בעסקת הדוקטורנט בתקופת היוטו תלמיד רשום לתואר שלישי במוסד, כמפורט להלן.
- ב. העסקתו של הדוקטורנט תיעשה בכתב התחייבות לשתי תקופות של שנתיים. הארכת כתב ההתחייבות לתקופה חשניה תהא בכפוף להמשך לימודיו של הדוקטורנט, התקדמותו האקדמית וצריכי ההוראה בלבד. למען הסר ספק, צרכי ההוראה ביחסה האקדמית לא יהוו עליה לאו הארכת כתב התחייבות לתקופה החשניה של הדוקטורנט, לצורך העסקתו של חבר טgal זוטר אחר.
- ג. במקרים שבתאם נאלץ הדוקטורנט להמשיך את לימודיו גם לשנה חמישית מסיבות רלוונטיות, שאין תלויות בו, הוא יעסוק באותו תנאי, בכתב התחייבות לשנה חמישית.
- ד. התקף העסקה בכל טmasterה במסגרת התחייבות למינוי לשנתיים או לשנה (במקרה של עסקה בשם חמישית), יהיה ידוע מראש ויפורט בכתב התחייבות והוא יכול להתחייבות להעסקה בפועל של סטטוס אחד לפחות לשנת לימודים בתקופת התחייבות. מעמדה של התקופה בה אין העסקה בפועל תעוגן בכתב התחייבות בתקופה של חמשית.
- ה. למען הסר ספק, אין מניעה להמשיך להעסקה דוקטורנט ששים 4 שנים העסקה, במינאים מסוימים על-פי צרכי המוסד וככליו, וב└בד שכלי הbijuton התעסוקתי המפורט בתפקיד זה לא יהולו על העסקה צו.
- ו. הדוקטורנט יקבל מהיחידה האקדמית לא יותר מ- 60 ימים לפני תחילת הסטטוס הרלוונטי כתגובה לתקופת התחייבות בת השנתיים או השנה (במקרה של עסקה בשנה

וועד ראשי האוניברסיטאות

חמיישית), לפי העניין, שיכלול פירוטי העסקה בתקופת התהchingות הניל, כאשר לפני כל סמסטר בתקופת התהchingות יימסר לדוקטורנט כתוב מינוי לגבי אותו סמסטר בהתאם למפורט בכתב התהchingות, תוקפו של כל כתוב התהchingות ניל יותנה בתהchingות של הדוקטורנט לעמוד לרשות המוסד בכל הסמסטרים לביחס נקבע פירוט העסקתו מושך בכתב התהchingות כאמור.

. ה. הפקת מינויו של דוקטורנט במהלך תקופת התהchingות כאמור לעיל תהיה על-פי העילות שיפורטו להלן:

- (1) ביטול הקורס בקורסיקולים או אי קיומו;
- (2) אי פתיחת קורס בגין מספר נמוך מסופר סף של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד (כל מוסד יעביר לארגון מעט לעת את מדיניות המוסד ביחס לMINIMUM מספר התלמידים לתואר ראשון ושני);
- (3) זღלה משכעתית באיכות ההוראה ו/או איכות ההוראה נמוכה ובכך שניתנה אזהרה לפניו סיום התהchingות ואפשרות זמן מספיק לשיפור ההוראה;
- (4) בעיות ממשמעת חמורות בהתאם לתקנון ממשמעת קיים באוניברסיטה;
- (5) צמצום הנובע מאיחוד מופעים רבים של קורס/תרגול (תינוק עדיפות לא סיום המינוי לפי קרייטריון וותק והתהchingות).
- (6) מצב אקדמי לא תקין, ובכך שניתנה אזהרה לפניו סיום התהchingות ואפשרות זמן מספיק לשיפור.

. במקורה שפסקו לימודיו של הדוקטורנט, יפקע תוקפו של כתוב התהchingות.

2. עמידת הוראה ב'

. א. עמידת הוראה ב', שהאוניברסיטה תבקש את העסקתו, קיבל כתוב התהchingות לתקופה של שנתיים, אם לימד בהיקף מצטבר של לפחות 12 שעות סטטוריאליות במהלך שנתיים או שלוש שנים לאחרות שקדמו להוצאת כתוב התהchingות ביחידה האקדמית, או שלימדר לפחות קורס אחד בשונה במהלך 5 שנים מתוך 6 השנים שקדמו להוצאת כתוב התהchingות ביחידה אקדמית מסוימת כאמור והכל בתנאי שחבר הסגל הניל התחייב לבצע את עבודתו במוסד בהתאם לכטב התהchingות ניל. הטטיימה תקופה השנתיים ניל (להלן התקופה הראשונה) וביקשה היחידה האקדמית להמשיך להעסיקו, תעניק היחידה האקדמית כתוב התהchingות לתקופה של 3 עד 5 שנים (להלן - התהchingות לטווות ארוך) וכן הלאה, אם תבקש להאריך את העסקתו ובתנאי שעמידת ההוראה ב' התחייב לבצע את עבודתו במוסד בהתאם לכתוב התהchingות המוארך.

. ב. על אף האמור בתקופה הראשונה ו/או בתהchingות לטווות ארוך, האוניברסיטה תוכל להפסיק מינוי של עמידת ההוראה ב' גם במהלך תקופה כתוב התהchingות רק בתנאים המוגדרים להלן:

- (1) ביטול הקורס בקורסיקולים או אי קיומו;

 הצעיר
הכouncil
הגובה
לישראל

 האוניברסיטה העברית
בירושלים

 משרד
החינוך
ותרבות
הברית
ישראל

 אוניברסיטת תל אביב

 אוניברסיטת בר-אילן

 אוניברסיטת חיפה

 האוניברסיטה פתוחה
לכל

[] ועד ראשי האוניברסיטאות

- (2) איפתיחות קורס בגין מספר נמוך ממספר ס' של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד (כל מוסד יעביר לאורך מעת לעת את מדיניות המוסד ביחס למינימום מספר התלמידים לתואר ראשון ושני);
- (3) הוחלט לחבר סגל אקדמי בכיר למד את הקורס לטוח של שנתיים לפחות;
- (4) ירידה משמעותית באיכות ההוראה ו/או איכות ההוראה נמוכה ובבלבד שניתונה אחרת לפני סיום התחייבות ואפשרות זמנה מספיק לשיפור ההוראה;
- (5) בעיות ממשמעת חמורות בהתאם לתקנון המשמעת באוניברסיטה; מעבר עמידת ההוראה לדרג אחר;
- (6) צמצום הנובע מאחד מופעים מרובים של קורס/תרגול (תינוקן עדיפות לא סיום המינוי לפי קריטריון וותק והתחייבות).
- (7) המועמד הגיע לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004.
- (8) סגירות היחידה או התוכננת.
- mobahar כי ככל שההפסקה מתיחסת רק למקצת מהיקף העבודה הכלול, תימשך ההתחייבות לטוח ארוך ותחול לבנייתרת העבודה. בנסיבות שההפסקה הייתה בשל סעיפים (4), (5) ו- (6) לעיל, יפקע כתוב ההתחייבות. במקרה של אי קיומ קורס לפי סעיף (1), (2) ו- (7) לעיל, תינוקן עדיפות לשימוש בהוראה באותו קורס במועד מאוחר יותר, בתוקף ההתחייבות או לאחר מכן, מבלי שיש בכך התחייבות לפחות כתוב ההתחייבות לתקופה נוספת.
- היה והחפסקה הינה בשל סעיפים (1), (2), (3) ו- (7) לעיל, עשה המוסד מאמץ לשבץ בקורס חלפי.
- ג. במקרה שעמידת ההוראה ב' ייחזל לעמוד בקריטריוני של "עמידת ההוראה ב'" יפקע כתוב ההתחייבות שניתנו, והמוסד ימשיך להעסיקו במינוי מתאים אחר עד תום אותה שנות לימודים.
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]


מכון טכנולוגי לישראל


אוניברסיטת העברית בירושלים


מכון ויצמן למדע


אוניברסיטת תל אביב


אוניברסיטת בר-אילן


אוניברסיטת חיפה


אוניברסיטת פתוחה
כלכלה

3. עמידת ההוראה ב' ("העשה האבוד")

- א. עמידת ההוראה ב' העומדת בתנאים המוצטברים הבאים יכונה להלן "ההמודדי":
- (1) בעל תואר שלישי, אשר קיבל את התואר השלישי בין שנת 1999 לשנת 2007 (כולל).
- (2) אין לו משרה עיקרית במקום אחר מחוץ לאוטו מוסד בהיקף של 50% ומעלה (mobahar כי לצורך זה העוסקה כממייה במוסדות אחרים, אינה נחשבת כ משרה עיקרית)



ועד ראשי האוניברסיטאות



מכלן טכנולוגי לישראל



האוניברסיטה העברית
בירושלים



מכלן ויצמן למדעים



אוניברסיטת תל אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בר-אילן

(3) היה לו מינוי ראשון באוטו מוסד בעל תואר דוקטור לפני שנת 2007, והוא קיבל חינמי כאמור ועד שנת 2009 (כולל בכל שנה אקדמית, כמעט תקופות של השתלמות בתער - דוקטורט).

(4) קיים לפחות השנים החל פעילות מחקרית מוכחת (כגון: פרסומים, השתתפות פעילה בכנסים).

(5) השתלם כפוסט דוקטורט (רבנתי רק לתהומים בהם דרישת זו קיימת).

(6) היה ראוי לדעת המוסד להישקל למינוי לסלול האקדמי ה בכיר.

(7) פעיל בחוראה ובמחקר גם בשנים תש"ע - תשע"ב.

קריטריון מס'יע: פעיל ותרום למוסד מעבר להוראת קורסים.

ב. מועמד המועסק בשנים תש"ע"א ו- תשע"ב מכלול המינויים שלו כעמית הוראה כי/או כמורה מן החוץ ב', לפחות 50% משרותו במוסד יקבל הצעה לביטוחו תעסוקתי ארוך טווח, ככללו:

(1) בחלוקת בהן ניתן לקלוט חבריו סגל במסלול המקביל הבכיר, והמועמד עונה לקריטריונים הנדרשים לקבלת מינוי זה, קליטתו כמורה במסלול המקביל הבכיר, בתנאיו מסלול זה, טובא לדין בוועדת המינויים בכפוף לתקנון המינויים החל במוסד על המסלול המקביל וליתר התנאים החלים על המורים במסלול המקביל.

(2) היה ולא תאפשר קליטה במוסרת המסלול המקביל, יועסק המועמד בהסכם העסקה אישי, אחד, שתנאיו יסוכמו עם הארגון, על בסיס תנאי העסקה במסלולelman העמיה הוראה ב', ללא הגבלת זכון, בהיקף של העסקתו בתוכניות התקינות ולא פחות מ- 40% משרותה, עם אפשרות סיום העסקה בתנאים שלහן:

- (1) ירידה ממשועתית באיכות ההוראה ו/או איכות ההוראה נוכח ובלבד שניתנה זהורה לפני סיום העסקה ואפשרות זמנה מספיק לשיפור ההוראה;
- (2) בעיות ממשועת חמורות בהתאם לתקנון המשמעת אוניברסיטה;
- (3) מעבר המועמד לדרג אחר;
- (4) המועמד הגיע לפרישת חובה ממשכונו בחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004.
- (5) סגירות היחידה או התוכנית.

ג. למועמד שאינו עומד בתנאים שבטעין ב' לעיל יצע הסכם אישי, אחד, שתנאיו יסוכמו עם הארגון, על בסיס מסלול עמית ההוראה ב' לפחות 10 שנים, בהיקף מוגדר מראש, עם אפשרות סיום העסקה בתנאים שלහן:

- (1) ירידה ממשועתית באיכות ההוראה ו/או איכות ההוראה נוכח ובלבד שניתנה זהורה לפני סיום העסקה ואפשרות זמנה מספיק לשיפור ההוראה;
- (2) בעיות ממשועת חמורות בהתאם לתקנון המשמעת אוניברסיטה;

עד ראיי האוניברסיטאות

- (3) מעבר המועמד לדרג אחר;
- (4) המועמד הגיע לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004.
- (5) סגירתה היחידה או התוכנית.

4. קבוצות מיוחדות

- א. קבוצות מיוחדות כוללות את חברי הסגל האקדמי הזוטר העוסקים בהוראה בקורסים לתארים אקדמיים, והן: מורים לשפות ברוחים מיוחדים, מורי אומנות, מורים בمسلسل המקובל הוווטר ועמיית הוראה שאינם עמיית הוראה ב...
- ב. חבר סגל המשתייך לקבוצות המיוחדות, שהאוניברסיטה תבקש את העסקתו, קיבל כתוב התחייבות לתקופה של שנתיים אם לימד במוסד בراتיפות במהלך חמש שנים (כולל תקופה חילית) לאחר מכן שקדמו להוצאה כתוב ההתחייבות ביחיד האקדמית בהיקף של 30% משירה ומעלה ובתנאי שתבר הסגל הניל התחייב לבצע את עבודתו במוסד בהתאם לכתב ההתחייבות הניל. הטטיימה תקופת השנתיים הניל (להלן התקופה הראשונה) וביקשה היחידה האקדמית להמשיך לחטיקו, תעניק היחידה כתוב ההתחייבות לתקופה של שנתיים עד ארבע שנים (להלן - ההתחייבות לטוח אורך) וכן הלאה, אם תבקש להאריך את העסקתו ובתנאי שתבר הסגל הניל הוחthic בצע את עבדתו במוסד בהתאם לכתב ההתחייבות המוארך.
- ג. על אף האמור בתקופה הראשונה ו/או בהתחייבות לטוח אורך, האוניברסיטה תוכל להפסיק מינוי של חבר סגל המשתייך לקבוצות מיוחדות גם במהלך תקופה כתוב ההתחייבות רק בתנאים המוגדרים להלן:
- (1) ביטול הקורס בקוריקולום או אי קיומו;
 - (2) אי פיתוח קורת בון במספר נמוך ממספר ט' של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד (כל מוסד יעביר לארגון מעות לעת את מדיניות המוסד ביחס למיניהם מספר התלמידים לתואר ראשון ושני);
 - (3) הוחלט לחבר טgal אקדמי בכיר ללמד את הקורס לטוח של שנתיים לפחות;
 - (4) ירידיה משמעותית באיכות ההוראה ו/או איכות הוראה נמוכה ובלבך שניתנה אזהרה לפני סיום ההתחייבות ואפשרות זמנה מספק לשיפור ההוראה;
 - (5) בעיות ממשמעת חמורות בהתאם לתקנון המשמעת באוניברסיטה;
 - (6) מעבר לדרג אחר;
 - (7) מצום הנובע מאיוחד מופעים מרוביים של קורס/תרגול (תינתן עדיפות לאי סיום המינוי לפי קריטריון ותק והתחייבות).
 - (8) המועמד הגיע לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004.
 - (9) סגירתה היחידה או התוכנית.


משרד המדע והטכנולוגיה


אוניברסיטת העברית בירושלים


אוניברסיטת בר-אילן
מכון ויצמן למדעים


אוניברסיטת תל אביב
הפקולטה למדעי הרוח


אוניברסיטת פתוחה
בר-אילן


אוניברסיטת חיפה


אוניברסיטת בן-גוריון
בר-גוריון



וועד ראשי האוניברסיטאות

פובהרדי כי ככל שההפסקה מתירה רק למקצת מהיקף העסקה הכלל תימשך החתחיבות לטוויה ארוך ותחול לגביו יתרת העסקה.

במקרה שההפסקה חינה בשל סעיפים (4), (5) ו- (6) לעיל, יפקע כתוב החתחיבות. במקרה של אי קיום קורס לפי סעיף (1), (2) ו- (7) לעיל, תינוט עדיפות לשיבוץ בחוראה באותו קורס במועד מאוחר יותר, בתקופת החתחיבות או לאחר מכן, מבלי שיש בכך החתחיבות למטען כתוב החתחיבות לתקופה נוספת.

היה וההפסקה הינה בשל סעיפים (1), (2), (3) ו- (7) לעיל, יעשה המוסד מאמץ לשbez בקורס חליפאי.

2. במקרה שעמיהו ההוראה המשתייך לקבוצות המיוודאות יחול לעמו' בקריטריונים של "עמית ההוראה" יפקע כתוב החתחיבות שניתן לו, והמוסד י Mishik להעסיקו במינוי מותאים אחר עד תום אותה שנת לימודים.

5. מורים מן החוץ

א. בנסיבות מיוחדות, הוועדה שהמוסד יקים לצורך זה, תדון בבקשתו של מורה מן החוץ, שהועסק לאורך שנים בחוראה בקורסים לתארים אקדמיים ווגילים, להעסקה לטוויה ארוך על-פי כתוב החתחיבות.

6. חליפת

א. המוסד יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להענות בבקשתו של חבר סגל אקדמי זוטר, שניתן לו כתוב החתחיבות לתקופה של שנתיים לפחות, יצאת לתקופת חיל"ת של סנטטר אחד או שניים במהלך תקופת החתחיבות.

7. כלל

א. כתוב החתחיבות או מינוי לפי מסמך זה יוצא בנפרד על-ידי כל יחידה אקדמית בה נעשית העסקה.

ב. במקרים שבהם יינתן המוסד הודעה על ביטול קורס/קבוצה לתואר אקדמי, יהול האמור להן:



מלון טכניון לישראל



אוניברסיטת העברית בירושלים



מכון ויצמן למדעים



אוניברסיטת תל אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בן-גוריון

עד ראש האוניברסיטאות

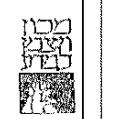
- (1) ניתנה הודעה במהלך התקופה, שתחילת חודש לפני פתיחת הסמסטר (ולגבי סמסטר א' התקופה שתחלתה 15.9) וסיומה חודש מפתיחת הסמסטר - ישולם פיצוי מיוחד בגין של חודש משכורת בגין הקורס/קבוצה שבוטלה, נוסף על השכר שהגיע לו עד התקופה שלאחר יום תחילת המינוי ועד ביטול הקורס/קבוצה.
- (2) ניתנה הודעה לאחר חודש מפתיחת הסמסטר - ישולם פיצוי מיוחד בגין של חודשיים משכורת בגין הקורס שבוטל, נוסף על השכר שהגיע לו מיום תחילת המינוי ועד ביטול הקורס/קבוצה.



מינהל החינוך לישראל



האוניברסיטה העברית בירושלים



מכון ויצמן למדעים



אוניברסיטת תל אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בן-גוריון

- ג. על אף האמור לעיל בסמך זה:
- (1) לא תחול על המוסד חובה להעניק לחבר סגל כתוב התחייבות, ככל שמדובר בהעסקתו בתוכניות שאין תוכניות תקניות (תוכניות חז' תקציביות, תוכניות בתקציבים סגורים ובתקציבים מותניים) וממילא גם לא יהול ההוראות דלעיל בדבר הפקתו של חבר התחייבות או פיקיעתו.
- (2) בתוכניות שאין תקניות, שבהן, כאמור, לא תחול חובה להעניק לחבר הסגל כתוב התחייבות, יהולו ההוראות שלහן:
- (א) במקרה של אי קיום קורס מסיבות של: (1) ביטול הקורס בקוריקולים או אי קיומו (2) אי פתיחת קורס בגין מספר נמוך מספר סף של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד ו - (3) מצוי הנובע מאייחוד מופעים מרוביים של קורס/תרגום (לענין זה תינוק עדיפות במסגרת המצומים לאירוע ההעסקה לפי קריטריון ותק) - תינוק עדיפות לשיכון בהוראה באותו קורס במועד מאוחר יותר.
- (ב) היה והמוסד יפסיק את העסקתו של חבר סגל בתוכניות שאין תוכניות כנ"ל מסיבות של: (1) ביטול הקורס בקוריקולים או אי קיומו (2) אי פתיחת קורס בגין מספר נמוך מספר סף של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד (3) חומלט לחבר סגל אקדמי בכיר ולמד את הקורס לטוויה של שנתיים לפחות ו - (4) מצוי הנובע מאוחרו מופעים מרוביים של קורס/תרגום (לענין זה תינוק עדיפות במסגרת המצומים לאירוע ההעסקה לפי קריטריון ותק) - יעשה המוסד מאיץ לשכזו בקורס חלפי.
- (ג) יחד עם זאת ולמען הסר טפק, לעניין קביעת הזכאות לקבל כתוב התחייבות הנזכרת בסעיף 2 א', 3 ב' 1 - 4 ב' לעיל - ולענין זה בלבד (ולמען הסר טפק), ולא לעניין היקף העסקה לעניין הסעיפים הנ"ל - טובא בתשבע עסקה בתוכניות שאין ותוכניות תקניות.

ד. כל מוסד יקיים ונעשה משותפות שתדון במקרים מיוחדים ותעקוב אחריו יישומו של סמך זה. בחודש אוקטובר 2013 יתקיים דיון בוועדה לבחינת אופן יישום הכללים הנ"ל והאם הוועדה מטרת הביתוחן התעסוקתי והקטנת אי הودאות

8

ועד ראשי האוניברסיטאות

- הווראות מסמך זה תקפות ולא ישונו עד 30.9.2015 ג. מסמך זה יוצאו לשנת הלימודים תשע"ג. תוקפו של מסמך זה הינו מיום 17.3.2012 והפעולות לביצועו יחולו במועד זה. כתבי התמחיות לפי מסמך זה יוציאו את הכללים החלים על מי שמדובר שלא על-פי האמור במסמך זה.

ברכה,

פרופ' רבקה כרמי

לז'יר וריה

אוניברסיטת אוניברסיטת בן גוריון בנגב



הטכניון
מכון טכנולוגי לישראל



האנטרכוסטיה העברית
במקרא



אכלה ניצחן למדת



אנו בדורשיות תל אביב



ארכזטוריית בגד-אל



אוניברסיטאות ורים



אנטרכטיסת בקריהון

- 1 -



וועדת ראשי האוניברסיטאות

17.3.12

דוד ברקח, ס' ושיאה ומנכ'ל אב'ג, לכבוד

פרופ' יוסי קלפטר, נשיא, אוניברסיטת תל אביב

פרופ' מנחם בן שנון, נשיא, האוניברסיטה העברית

פרופ' אהרון בן זאב, נשיא, אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת בן גוריון

שלום רב,

הנימוק: הצעות לתוכניות

החל משנת הלימודים תשע"ב יתאפשר לעמיטי הוראה ומורים מן החוץ להגיש הצעות מחקר בחסות האוניברסיטה לתוכניות חיצונית.

החל משנת הלימודים תשע"ג, יתאפשר לעמיטי הוראה ולמורים מן החוץ המועסקים במוסד בראשותכם, לפחות 5 שנים, והם בעלי תואר דוקטור, להגיש הצעות מחקר גם לתוכניות פנימיות.



פרופ' רבקה כרמי

יוז'ר ור'יה

anship אוניברסיטת בן גוריון בנגב

הטכניון
המכון הטכנולוגי לישראלאוניברסיטת העברית
בירושלים

מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת בן גוריון
בנגב