

המבקש: ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

ע"י ב"כ עוה"ד ד. סטריקובסקי ו/או
ד. גל ו/או א. בן חיון ו/או כ. לוי (זמיר)
ו/או א. פרידמן-רז ו/או מ. אשל-לב ו/או
ש. סעד ו/או ר. שגיב-גרטלר ו/או ל.
יאיר ו/או ר. גרוסמן ו/או ק. רז ו/או
ש. בלומברג ו/או י. רפפורט ו/או מ.
דביר ו/או נ. צנטי דדון
מרח' שדי רוטשילד 41, תל-אביב 65784
טל'. 03-5252650 פקס'. 03-5252651

-נגד-

המשיבה: אוניברסיטת חיפה

הר הכרמל חיפה 31905

בקשה למתן צו מניעה זמני בסכסוך קיבוצי

בית הדין הנכבד מתבקש להורות בצו מניעה זמני, עד להכרעת בית הדין הנכבד בבקשת הצד שהגיש המבקש בנושא זה, כדלקמן:

1. כי על המשיבה להימנע מסגירת המחלקה לשפות זרות.
2. כי על המשיבה להימנע מזימונם של המורים במחלקה לשפות זרות לשימועים ועליה לעכב הליכי הפיטורים שבהם החלה לנקוט לגבי מורים המועסקים במחלקה לשפות זרות במשיבה.
3. כי על המשיבה לבטל או להקפיא הליכי הפיטורים של חברי המבקש המועסקים במחלקה לשפות זרות.
4. לחלופין וככל שבית הדין הנכבד ידחה בקשת המבקש לצווים זמניים כאמור, מתבקש בית הדין להורות ולחייב המשיבה בצו זמני להמשיך ולהעסיק את המורים לשפות שהועסקו במחלקה לשפות זרות בהתאם לתנאי העסקת עמיתי הוראה על פי ההסכם הקיבוצי שנחתם ב-2008.

ואלה נימוקי הבקשה:

5. בקשה זו עניינה "החלטת" המשיבה, אוניברסיטת חיפה (להלן גם: "המשיבה") והוצאה לפועל על ידה, של סגירת המחלקה לשפות זרות ופיטוריהם של חברי המבקש אשר הועסקו במסגרת מחלקה זו. עותק החלטה כאמור לא נמסר עד עצם היום הזה למבקש וכאילו לא די בכך, הרי שנודע למבקש כי בכוונת המשיבה להעביר את עיקר פעילות המחלקה לשפות זרות ליחידה חדשה שאותה היא מבקשת להקים ושמה "English for academic purposes", תוך שהמשיבה מבקשת להעסיק במסגרת אותה יחידה את

חברי המבקש שהועסקו במחלקה ללימוד שפות כמורים לאנגלית בתנאים פוגעניים ובמסגרת העסקה בשכר לפי שעות וככל שלא יסכימו להעסקה כאמור בכוונתה לפטרם מעבודתם רבת השנים.

6. עוד בטרם יגולל המבקש מלוא היריעה העובדתית הנדרשת בסוגיה זו, חשוב לא פחות לציין כי ביום 06.07.14 הגיש המבקש בקשת צד למתן צו מניעה בסכסוך קיבוצי בבית הדין הנכבד, הליך שמספרו ס"ק 9546-07-14 (להלן גם: "ההליך הקודם").

7. עניינו של ההליך הקודם היה מהלך של פיטורי צמצום נרחבים שבו החלה המשיבה לנקוט לאור טענותיה בדבר גרעון תקציבי, אשר ביקשה המשיבה לרפא את חלקו הארי באמצעות קיצוץ בחברי המבקש, זאת מבלי לקיים חובתה על פי דין להיוועץ במבקש טרם החלת הליך פיטורים וצמצומים, להציג בפניו נתונים ומסמכים המלמדים על נחיצות המהלך, להציג בפניו נתונים תקציביים ונתונים והצעות חלופיות לקיצוץ וכיוצא באלה ורק לאחר מכן להתחיל ולגבש רשימת מיועדים, אם בכלל, לצמצומים ופיטורים.

8. במסגרת ההליך הקודם, ניתן ביום 06.07.14 על ידי כבוד השופטת מיכל פריימן צו מניעה כנגד מהלך הפיטורים, צו אשר הוסר לאור הסכמות הצדדים לגבי מיהות המפוטרים מקרב חברי המבקש לשנת הלימודים תשע"ה.

העתק ההסכם שאליו הגיעו הצדדים ביום 23.7.14, אשר קיבל תוקף של פס"ד, מצ"ב ומסומן "נספח 1".

9. למען הגילוי הנאות יצוין, כי נושא המחלקה לשפות זרות עלה אמנם לדיון לאחר פנית המבקש למשיבה, עוד טרם ההליך הקודם שהתקיים בפני כב' השופטת מיכל פריימן, אלא שאותה עת נטען על ידי המשיבה כי טרם התקבלה החלטה על סגירת המחלקה לשפות, זאת לאחר שהמבקש ביקש לקבל לידיו עותק החלטה כאמור כדי לבחון מי קיבל החלטה ומה תוכנה. בנוסף, המשיבה ביטלה פגישה שהייתה אמורה להיות בין הצדדים בקשר למחלקה לשפות זרות, ואשר נקבעה טרם מועד הדיון האחרון שהתקיים בהליך הקודם בפני כב' השופטת מיכל פריימן ביום 23.7.14.

10. עוד לא יבשה הדיו על הסיכום שאליו הגיעו הצדדים במסגרת ההליך הקודם, סיכום אשר קיבל תוקף של פסק דין, בדבר מיהות המפוטרים מקרב חברי המבקש, הודיעה המשיבה למבקש כי נתקבלה החלטה בדבר סגירת המחלקה לשפות זרות, כאשר ציינה כי הדבר התקבל לאור הוראות והמלצות מלי"ג וכי בכך גם יושג חסכון תקציבי נוסף של כמיליון וחצי ₪.

11. עוד הבהירה המשיבה כי בכוונתה להציע למורים המועסקים במחלקה לשפות זרות כי יעברו לעבוד במכינה, במסגרת היחידה שאותה היא מבקשת להקים, אלא שהעסקתם תהיה בשכר לפי שעות ודומה להעסקת מורים לשפות באותה מכינה. כך התברר למבקש, כי לא זו בלבד שהמשיבה פועלת בחוסר תום לב מוחלט ומנסה לקצץ ולפגוע בחברים נוספים במבקש, תוך ניסיון לפגוע בהתארגנות ובעבודה המאורגנת, אלא שהמשיבה גם שילמה למועסקים במכינה בהוראת אנגלית לתואר תשלום שאינו תואם את ההסכם הקיבוצי מ-2008, ובכך חטאה פעמיים.

12. התנהלות זו של המשיבה הינה התנהלות שאין לה אח ורע, שכן היא עושה דין לעצמה, מקבלת החלטה לסגירת יחידות או מחלקות מבלי שתיוועץ במבקש ומבלי שהחלטה תתקבל בסנאט של המשיבה, ולאחר מכן עוד פוגעת בזכויות עובדים מועסקים בה, זאת על ידי הצעתה למעבר ליחידה החדשה המוקמת במכינה תוך פגיעה בתנאי עבודתם.

13. דברים אלו מקבלים משנה תוקף, עת במסגרת נתוני הקיצוץ התקציבי, כפי שנמסרו על ידי המשיבה עצמה לבית הדין הנכבד במסגרת ההליך הקודם, לא צוין החיסכון של מיליון וחצי ₪ שבכוונת המשיבה להשיג כפי טענתה מסגירת המחלקה לשפות זרות. ודוק; במסגרת הדיון בפני כבוד השופטת פריימן נדרשה המשיבה ואף הסכימה, למסור נתונים לגבי חלקו של הסגל הזוטר - חברי המבקש, בקיצוצים והמשיבה פירטה הנתונים. וראו זה פלא, בנתונים שפורטו מטעם המשיבה, לא נזכר עניין הסגירה ולא נזכר בהם החיסכון של מיליון וחצי ₪ שלו טענה המשיבה במסגרת פגישות שקיימה עם המבקש לאחרונה ועניין סגירת המחלקה ללימוד שפות זרות.

14. יתרה מכך, במהלך הדיונים שהתקיימו במסגרת ההליך הקודם, העבירה המשיבה לידי המבקש ביום 21.7.14 מסמך המפרט את חלקו של המבקש ב"תקציב הרך" של המשיבה. במסמך שהועבר צוין במפורש כי תקצוב העסקתם של מורים במחלקה לשפות זרות הינו בסך של 1.1 מיליון ₪. היינו, עלות העסקתם של המורים המועסקים במחלקה נכללה בעלות ההעסקה של חברי המבקש אשר נידונה במסגרת ההליך הקודם, והלכה למעשה עלות העסקתם נלקחה בחשבון במסגרת הקיצוץ התקציבי הכבד שהושת על חברי המבקש. בשום שלב לאחר מכן, לא הועלה עניין הצורך התקציבי כביכול לבצע הקיצוץ במורים המועסקים במחלקה לשפות זרות.

העתק מכתב המשיבה שהועבר ביום 21.7.14 מצ"ב ומסומן "נספח 2".

15. כאמור וכפי שנטען במסגרת ההליך הקודם, המשיבה פעלה לביצוע מהלך נרחב של קיצוצים ב"תקציב הרך", אשר רובו ככולו הושת על חברי המבקש המועסקים במשיבה. ואולם, במסגרת ההליך הקודם, לא העלתה המשיבה גם את הצורך בסגירת המחלקה לשפות זרות ופיטוריהם של חברי המבקש המועסקים בה משיקולי קיצוץ תקציבי. ונראה כי הדברים מדברים בעד עצמם ומלמדים לא רק על פגיעה בעבודה מאורגנת ופגיעה במבקש שנאלץ לוותר על חלק מחבריו, אלא גם על התנהלות שאינה מתיישבת עם חובות המשיבה כגוף ציבורי או מעין ציבורי הזוכה לתקצוב. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הרי שהחלטת המשיבה ראויה לביטולה המידי גם, אך לא רק, לאור העובדה כי המדובר בהחלטה שנתקבלה בניגוד לנהלי המשיבה עצמה, שכן בהתאם לתקנון האקדמי של המשיבה, הרי שרק לסנאט ישנה הסמכות לדון ולהחליט בדבר הקמת חוגים וביטולם. ראו בעניין זה סעיף 10 לתקנון האקדמי, שעניינו "תפקידי הסנאט", ובפרט סעיף 10.5:

"10.5 תכנון -

(א) הסנאט עוסק בענייני תכנון ופיתוח בתחום ההוראה, המחקר והתכנון הפיסי.

(ב) הסנאט דן ומחליט בדבר הקמתם של פקולטות, מרכזים ומכוני-מחקר

באוניברסיטה וביטולם, ומביא את החלטותיו לאישור הוועד-הפועל או לחבר-

הנאמנים.

(ג) הסנאט דן ומחליט בדבר הקמת חוגים וביטולם, לפי יוזמתו או לפי המלצות

הפקולטות, ומביא את החלטותיו לאישור הוועד-הפועל או חבר הנאמנים.

(ד) הסנאט דן ומחליט בדבר הקמתן של כל מסגרות הלימודים והמחקר, שאינן כלולות

בסעיף 10.5 (ב') ו-(ג'), וביטולן, וקובע סדר הפעלתן. הסנאט מביא החלטותיו בנדון

לאישור הוועד-הפועל או חבר-הנאמנים."

העתק העמ' הרלוונטיים לתקנון האקדמי מצ"ב ומסומן "נספח 3".

16. עד למועד כתיבת שורות אלה, ועל אף שנתבקשה המשיבה לעשות כן, לא הומצאה לידי המבקש החלטה כאמור בדבר סגירת המחלקה לשפות זרות מטעם הסנאט. דרישות המבקש בעניין זה נדחו על הסף. התנהלות המשיבה בעניין זה מלמדת ומעידה כי החלטה כאמור מטעם הסנאט, בדבר סגירת המחלקה לשפות זרות, לא נתקבלה ועל כן כי מדובר בהחלטה בטלה מעיקרה.
17. ולגופם של דברים יטען, כי בכל הנוגע להחלטתה זו של המשיבה, בדבר סגירת המחלקה לשפות זרות, נהגה המשיבה בחוסר תום לב משווע, באשר העלה המבקש את הסוגיה בפני המשיבה בחודש 05/14, וכל שציינה המשיבה בפני נציגי המבקש היה כי המשיבה "בודקת את העניין" וכי "אם כן מתוכנן שינוי" תפנה אל המבקש. בדיעבד ולימים, הסתבר למבקש כי המדובר היה באחידות עיניים, שכן עוד בחודש 03/14 החלה המשיבה לעשות "סימולציות שכר" כדי לבחון החיסכון התקציבי לנוכח סגירת המחלקה לשפות זרות ופתיחתה מחדש להעסקה זולה במסגרת המכינה.
18. וכאילו לא די בכל אלה, הרי שלמרות שהמשיבה טענה כל העת כי טרם התקבלה החלטה, בחודש יולי 2014 התברר למבקש כי המשיבה ביטלה את הרישום ללימודים במסגרת המחלקה.
19. הלכה למעשה ציינה המשיבה כי תקיים היוועצות עם המבקש בכל הנוגע להחלטה בדבר סגירת המחלקה לשפות זרות ורק לאחר תקבל את החלטתה בעניין, ואולם בפועל המדובר היה בהיוועצות ריקה מתוכן, שכן ההחלטה הלכה למעשה כבר נתקבלה וכל עניינה של המשיבה היה "למשוך ולהרוויח" זמן וזאת עד לאחר שהצדדים יגיעו להסכמות בדבר מספר המפוטרים בהליך הקודם וזאת מבלי לכלול את שמותיהם של חברי המבקש המועסקים במשיבה במסגרת המחלקה לשפות זרות.
- העתק תכתובות שבוצעו בעניין זה בין נציגי המבקש לבין נציגי המשיבה מצ"ב ומסומן "נספח 4".
20. יצוין כי סגירת המחלקה ללימוד שפות זרות, פסולה ובטלה מעיקרה באשר מטרתה וייעודה הוא צמצום בהוצאות המשיבה, והעברת עובדי אותה יחידה להעסקה זולה הרבה יותר. אין ולא היה כל שיקול אקדמי, וגם אם ייאמר כי המל"ג המליצה המלצות מסוימות לגבי נושא הוראת שפות, הרי שהלצתה זו לא כללה הפחתת שכר או פגיעה בשכר המועסקים.
21. נהפוך הוא, עיון בהמלצות המל"ג מיום 11.6.13, מעלה בבירור שלימודי האנגלית כשפה זרה מוגדרים במפורש על ידי המל"ג כחובה "במסגרת התואר הראשון" (ע"מ 1 - הקדמה), כי הם נופלים "במסגרת התואר האקדמי" (סעיף 2), כי הסטודנטים נדרשים להשלים את חובותיהם באנגלית במהלך ועד לשנה האחרונה של לימודיהם לתואר (סעיף 9) ושהשלמתם מהווה תנאי הכרחי לרישום לסמינרים בתואר (10). לימודי האנגלית כשפה זרה איפוא אינם לימודים קדם-אקדמיים הנופלים בתחום עיסוקה של המכינה, כפי שמופיע גם בשנתון המכינה, ואם עולה שיקול אקדמי מהמלצות המל"ג הרי שזה עומד בסתירה מוחלטת לטענתה המוטעה והמטעה של המשיבה.
- העתק החלטת המל"ג מיום 11.6.13, מצ"ב ומסומן "נספח 5".
- העתק העמ' הרלוונטיים משנתון המכינה לשנה"ל תשע"ד, של המשיבה, מצ"ב ומסומן "נספח 6".
22. בהקשר זה יש לציין, כי מדובר בחברי המבקש אשר עוסקים בלימוד השפות, חלקם שנים רבות, אף לפני שנת 2000, זאת כאשר לימודי השפות היו ועודן חלק מהדרישות לתואר אקדמי.
23. לא למותר לציין, כי החלטה זו בדבר סגירת המחלקה לשפות זרות, תביא בהכרח לפגיעה קשה בחברי המבקש אשר הועסקו במסגרת זו על ידי המשיבה, הן לאור העיתוי שנקט לסגירת מחלקה זו – סמוך

לתחילת שנת הלימודים הבאה, והיעדר האפשרות למצוא העסקה חלופית במוסדות להשכלה גבוהה שהשיבוצים בהם לשנת הלימודים הבאה נעשים במועד מוקדם, קרי חודשים דצמבר-פברואר ומסתיימים בדרך כלל כבר בחודש מאי, הן לאור הצעת המשיבה להעסיקם במסגרת המכינה במתכונת של העסקה פוגענית בשכר לפי שעות ובניגוד להסכמים הקיבוציים שבין הצדדים ותוך פגיעה ניכרת בהכנסתם.

24. ויודגש – מחציתם של המרצים במחלקה לשפות הנם מעבר לגיל 60 (גיל ממוצע 54), מרביתם בעלי ותק של כ-20 שנות עבודה שבה השקיעו במחלקה, בעבודתם עם הסטודנטים ובהשכלתם שלהם את מיטב שנותיהם, במסירות רבה למקום עבודתם ולשביעות רצון מלאה של המשיבה. מעולם לא הוטל ספק באיכות עבודתם, ברמת ההוראה שלהם ובתרומתם האקדמית ללימודי האנגלית במשיבה.

25. בהתנהלותה זו והעברת חברי המבקש למכינה, מבקשת המשיבה גם לגרום להוצאת חברי המבקש מחברותם במבקש, בדרך לא דרך תוך פגיעה בזכותם להיות מיוצגים על ידי ארגון עובדים ותוך פגיעה בזכותם להתארגנות והתאגדות.

התשתית העובדתית:

26. עד לשנת 1997 הועסקו חברי המבקש במחלקה לשפות זרות בתקני העסקה שונים ובהם מורה מן החוץ, אסיסטנט, מורה משנה, כולם תקני העסקה אקדמיים למהדרין כמקובל בכל מחלקה וחוג במשיבה.

27. בשנת 1997 נחתם הסכם קיבוצי ובו הוסדרה, בין השאר, העסקתם של חברי המבקש המועסקים במחלקה ללימוד שפות זרות. במסגרת זו נקבע כי העסקתם של חברי המבקש במחלקה לשפות זרות, תהיה במסגרת חוזים אישיים מיוחדים, בהתאם לנוסח שצורף להסכם משנת 1997. העתק ההסכם הקיבוצי מיום 29.10.1997 מצ"ב ומסומן "**נספח 7**".

28. במהלך השנים שלאחריהן התקבלו לעבודה במחלקה לשפות זרות חברי מבקש נוספים.

29. ב-14.12.08 נחתם הסכם שכר קיבוצי ארצי, כאשר סעיף 22 להסכם הארצי קבע כי: "לא יועסקו עובדים בשכר לפי שעות בהוראה אקדמית ובמטלות הנלוות לאותה הוראה במקום חברי סגל אקדמי זוטר ומורים מן החוץ, למעט במקרים בהם יוסכם אחרת בין המוסד לארגון ו/או בהעסקה לחלקי סמסטר (מילוי מקום או השלמות או מטלות בתקופה קצרה)".

30. עוד נקבע בסעיף 23 לאותו הסכם 2008 כי: "לא יועסקו עובדים בשכר לפי שעות בעזרה בהוראה אקדמית במקום חברי סגל אקדמי זוטר ומורים מן החוץ, למעט במקרים בהם יוסכם אחרת בין המוסד לארגון".

31. הוראות הסכם 2008 בהתייחס להעסקה בשכר לפי שעות נועדו למנוע מהמשיבה ומכלל האוניברסיטאות בארץ את האפשרות להשתמש בעבודה זולה, באמצעות הטלת מטלות כנגד תשלום שכר לפי שעות. העסקה בהוראה ובסיוע להוראה צריכה הייתה להיעשות באמצעות מסלול העסקה בכתבי מינוי ולא בלתו.

32. הדברים יפים גם לענייננו ובפרט בדבר האיסור להעסקת חברי המבקש המועסקים במחלקה לשפות זרות בשכר לפי שעות.

העתק ההסכם הקיבוצי מיום 14.12.2008 מצ"ב ומסומן "**נספח 8**".

יצוין כי הסכם 2008 מצא לנכון להחריג העסקה של חברי סגל זוטור שהועסקו בהוראת שפות במסלול המקביל בלבד (סעיף 4.3). יש לציין שתנאי השכר של חברי הסגל האקדמי הזוטור שהנם מורים לשפות במסלול המקביל המועסקים באוניברסיטאות החתומות על הסכם 2008 זהים לאלה של המורים המועסקים במחלקה לשפות באוניברסיטת חיפה בחוזה אישי והם מועסקים לפי טבלאות השכר של ות"ת לפי דרגת מדריך או מדריך דוקטור לפי חישוב של 16 שעות למשרה מלאה.

33. בעקבות הסכם 2008 הוחלו תנאיו על אותם מורים במחלקה לשפות זרות אשר לא הועסקו בחוזה האישי, אלא כמורים מן החוץ. חולקו למורים טפסי הצהרה כאמור בהסכם, שכרם שונה משכר מורה מן החוץ לשכר עמית הוראה והוא שולם לפי היקפי משרה ולא לפי יחידות הוראה גלובליות, שולמה להם קרן השתלמות שלא הייתה קודם, קרן פנסיה מלאה ולא לפי צו הרחבה. כל האמור לעיל לפי הסכם 2008.

34. המשיבה עצמה פרסמה נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה בשנת 2009 ואף התייחסה בנוהל זה במפורש להוראת שפות זרות כאשר ציינה שזו תעשה בכתב מינוי של עמית הוראה ולפי מפתח של 15 שעות למשרה מלאה.

העתק נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה משנת 2009, מצ"ב ומסומן "נספח 9".

35. יצוין שוב כי לימודי והוראת השפות היו והינן חלק מדרישות התואר ומוגדרים במפורש על ידי המל"ג (ר' נספח 5 לעיל) כחובה "במסגרת התואר הראשון" (ע"מ 1 - הקדמה), כי הם נופלים "במסגרת התואר האקדמי" (סעיף 2), כי הסטודנטים נדרשים להשלים את חובותיהם באנגלית במהלך ועד לשנה האחרונה של לימודיהם לתואר (סעיף 9) ושהשלמתם מהווה תנאי הכרחי לרישום לסמינרים בתואר (10).

36. בהקשר זה יש לציין, כי במחלקה לשפות זרות במשיבה מועסקים חברי סגל אקדמי בכיר. מורים אלו, הנמנים על חברי הסגל האקדמי הבכיר נמצאים במסלול נלווה תת מסלול מורים. ודוק; המדובר במסלול העסקה אקדמי לכל דבר ועניין למורים הנמנים על הסגל הבכיר, אשר נועד במפורש, לפי תקנון מינויים והעלאות של המשיבה עצמה, להוראת שפות זרות:

3.1.4 תת-מסלול המורים

נועד למורי שפות זרות, מורי מיומנויות ומורי מכינות בפקולטות.
הליכי המינוי וההעלאה בתת-מסלול המורים ייעשו לאחר בחינת אישיותו של המועמד
כעמית בחוג, חיוניותו של המועמד לחוג, השכלתו ותרומתו לאוניברסיטה ולקהילה בתחום

העתק תקנון מינויים והעלאות במשיבה מצ"ב ומסומן "נספח 10".

37. עוד יצוין, כי באוניברסיטאות אחרות בארץ העוסקים בהוראת שפות מועסקים בתנאים הנקובים כפי הסכם 2008, אם כעמיתי הוראה ואם כמורים במסלול המקביל, זולת באוניברסיטה העברית שם המורים לשפות זרות אינם מיוצגים על ידי ארגון הסגל הזוטור אלא על ידי ארגון עובדים אחר וקיים מסלול מיוחד אשר בימים אלה שוקדת ועדה מיוחדת שהוקמה שם על תקנונו, לרבות על קביעת ושיפור תנאי שכרם של העוסקים בהוראת שפות. והכל כפי שפורט בהרחבה במסגרת בקשת הצד בסכסוך קיבוצי המוגשת בד בבד עם בקשה זו.

38. כאמור, לפני שנת 2000 ולאחריה הועסקו במחלקה ללימוד שפות זרות חברי מבקש, חלקם בהסכמים אישיים אשר קבעו את זכותם לעבוד במחלקה ללימוד שפות.

39. במהלך השנים נוספו ונגרעו חברי המבקש המועסקים באותה מחלקה, כאשר הועסקו עד להסכם הקיבוצי 2008 בתנאי מורים מן החוץ, ולאחר חתימת ההסכם הקיבוצי מ-2008 הועברו להיות מועסקים במינוי של עמית הוראה בשוני אחד והוא העסקה בהיקף של 15 שעות ולא 10 שעות למשרה מלאה.
40. למען הגילוי הנאות וכדי שלא יוטעה בית הדין הנכבד, כמה מועסקים במחלקה ללימוד שפות זרות הגישו תביעה אישית לבית הדין האזורי לעבודה בחיפה לתשלום שכרם לפי 10 שעות ולא לפי 15 שעות, ותביעה זו סולקה בתשלום פיצוי לתובעים.
41. באותו הליך טענה המשיבה כי אותם תובעים אינם יכולים להיות מיוצגים על ידי המבקש, אלא שכאמור המשיבה לא עמדה על טענתה זו, כאשר ביקשה לנהל מעין הידברות עם המבקש לגבי סגירת המחלקה. עוד טענה המשיבה באותו הליך, כי על אף שהעניקה למועסקים בהוראת שפות כתבי מינוי של עמית הוראה, למעשה ראתה בהם "עמית הוראה מיוחד", על אף שמעמד, או דרגה, או דרוג, או מינוי שכזה לא קיימים, לא להלכה ולא למעשה ואין להם כל זכר או אזכור בהסכמי השכר הקיבוציים או בנהלי המשיבה עצמה.
42. בחודש מאי 2014 התגלה למבקש באקראי ומפי השמועה כי המשיבה מבקשת לסגור המחלקה ולהעביר המועסקים בה למכינה. המבקש פנה למשיבה ונענה בהיתממות כי טרם התקבלה החלטה בנדון וכי למעשה מדובר בגישוש ראשוני.
43. בחודש יולי 2014 נודע לתדהמת המבקש כי ההחלטה על סגירת המחלקה לשפות זרות כבר התקבלה במשיבה וזאת ללא היוועצות או אף ידוע של המבקש וכי בכוונת המשיבה להעביר את מורי המחלקה שתנאי העסקתם מוסדרים בהסכמי השכר הקיבוציים, למכינה הקדם אקדמית ולהעסיקם בשכר כעובדים שעתיים תוך פגיעה קשה בשכרם.
44. המבקש פנה למשיבה ונקבעה פגישה שהייתה אמורה להתקיים עוד טרם הדיון בצו המניעה שניתן כנגד הליך הפיטורים הנרחב שבו פתחה המשיבה, ללא היוועצות עם המבקש (במסגרת ההליך הקודם).
45. לאחר שהושג ההסדר בבית הדין קוימו פגישות בין המבקש לבין המשיבה שבהן התברר כדלקמן:
- 45.1. כי לטענת המשיבה התקבלה החלטה במוסדותיה על סגירת המחלקה ללימוד שפות זרות, החלטה שהעתק הימנה לא הומצא למבקש עד היום ואשר לגביה נאמר קודם לכן למבקש כי אין החלטה כזו.
- 45.2. כי בכוונת המשיבה להזיל עלויות ולחסוך חסכון של כמיליון וחצי ₪, כאשר התוצאה היא פיטורי או פגיעה בשכרם ותנאי העסקתם של חברי המבקש שהועסקו באותה מחלקה, מהם מועסקים למעלה מ-20 שנים.
- 45.3. המשיבה הוסיפה וטענה כי היא יכולה לפעול כאמור וכי העסקת חברי המבקש אמורה להיות בתנאים מופחתים ופוגעניים וכי לטעמה אינה מפרה את ההסכמים הקיבוציים החלים באוניברסיטה, אלא שהעובדות ידועות וברורות והן כי חברי המבקש הועסקו בתנאי עמית הוראה במהלך שנים אלו ומאז 2008 והמשיבה הביעה בכך את עמדתה כי הם זכאים לתנאים

שבהם הועסקו ואינה יכולה בחלוף שנים לטעון לפרשנות אחרת או שונה של ההסכמים הקיבוציים.

45.4. המבקש ביקש לצמצם הפגיעה ולהותיר המחלקה פתוחה, לבחון במהלך שנת הלימודים הקרובה הצרכים וההיתכנות ולהגיע להסדר מוסכם לגבי הנושא, אלא שהמשיבה נכונה הייתה להציע למספר מצומצם - כשלושה מתוך 14 חברי מבקש המועסקים במחלקה, תנאי עמית הוראה בסמסטר הראשון בלבד של שנת הלימודים הבאה ועוד טענה כי במכינה מועסקים ממילא בהוראת שפות כמה עובדים בהעסקה בשכר לפי שעות וכי אין הבדל בין עיסוקם במכינה ולבין עיסוקם של 14 חברי המבקש במחלקה ללימוד שפות זרות.

45.5. התברר איפוא כי בניגוד לדין, מעסיקה המשיבה במכינה בהוראת שפות בתנאים מופחתים ופוגעניים ובניגוד לקבוע בהסכמים.

46. עוד יצוין, כי ערב הגשת בקשה זו, התברר למבקש, באקראי, כי המשיבה החלה לזמן חברים במבקש אשר מועסקים במחלקה לשפות זרים לשיחות שימוע לפני פיטורים.

הטענות המשפטיות:

47. סגירת המחלקה לשפות כל כולה נועדה להביא לפיטורי המועסקים, לפגיעה בהם ובפרנסתם, לפגיעה בכוח הארגוני של המבקש ולפגיעה בזכותם של המועסקים להיות מיוצגים על ידי המבקש כמו גם להחלשת כוחם הארגוני.

48. המדובר בהליך פסול ובטל מעיקרו.

49. אל לו לבית הדין הנכבד ליתן ידו להתנהלותה זו של המשיבה, אשר מבקשת לאכוף העסקה זולה יותר על חברי המבקש וזאת בניגוד להוראות ההסכמים הקיבוציים החלים בין הצדדים.

50. חברי המבקש אשר מועסקים במסגרת המחלקה לשפות זרות, הועסקו, ולא בכדי, במסגרת תנאי עמית הוראה וחוזים מיוחדים ולא כפי שמנסה כעת המשיבה להעבירם להעסקה זולה יותר אשר מנוגדת להסכמים הקיבוציים בין הצדדים, והיא העסקה בשכר לפי שעות.

51. ככל שיקבע על ידי בית הדין הנכבד כי אין לבטל החלטת המשיבה בדבר סגירת המחלקה לשפות זרות, הרי שמתבקש בית הדין הנכבד, להורות כי יש להעסיק מורים לשפות, לרבות המורים המועסקים היום במכינה במסגרת תוכנית "אשכול" ו/או בכל מסגרת של לימודי אנגלית כשפה זרה לתואר אקדמי, בהתאם לתנאי העסקתם כפי שהיו קודם לכן, קרי במסגרת תנאי העסקתם של עמיתי הוראה בהיקף של 10 שעות למשרה מלאה, ו/או למצער, כפי שהיה קרי 15 שעות למשרה מלאה.

52. דברים אלו, כמפורט במסגרת בקשה זו גם נאמרו למשיבה לא אחת, אך ללא הועיל. בנסיבות אלה ולאור התנהלות המשיבה המנוגדת לדין, ולאור לוח הזמנים שהוכתב על ידי המשיבה, לא היה מנוס מהגשת בקשה זו.

53. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.

העתק נמסר למשיבה ביום _____.



דרור גל, עו"ד – ליפז יאיר, עו"ד
ב"כ המבקש

תצהיר

אני החתומה מטה מיכל אבן ת.ז. 029259934, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אם לא אעשה כן אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק מצהירה בזאת כדלקמן:

1. הנני מכהנת כיו"ר ארגון הסגל הזוטר באוניברסיטת חיפה החל משנת 2009.
2. העובדות המתייחסות לבקשת הצד למתן צו מניעה זמני בסכסוך הקיבוצי שתצהירי נלווה אליה ידועות לי באופן אישי והינן אמת למיטב ידיעתי והבנתי.
3. זהו שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.


מיכל אבן


אני החתום/מה מטה מאשר/ת כי ביום 13.8.19 התייצבה במשרדי ברחוב רוטשילד 41, תל אביב, גב' מיכל אבן המוכרת לי באופן אישי, ולאחר שהוזהרתי אותה כי עליה לומר את האמת וכי אם לא תעשה כן תהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אישרה נכונות תצהירה דלעיל וחתמה עליו בפני.


לימור יאר, עו"ד
מס' רשמי 40513
סמ"ר אבס"ק, גל ושות'
משרד עורכי דין

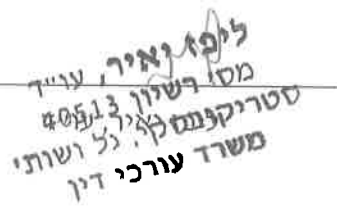
תצהיר

אני החתום מטה ניצן הדס ת.ז. 027857267, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק מצהיר בזאת כדלקמן:

1. הנני משמש כיועץ למבקש ובעבר כיהנתי כיו"ר ארגון הסגל הזוטר באוניברסיטת תל אביב וכיו"ר הפורום המתאם של ארגוני הסגל הזוטר.
2. העובדות המתייחסות לבקשת הצד למתן צו מניעה זמני בסכסוך הקיבוצי שתצהירי נלווה אליה הינן אמת למיטב ידיעתי ואמונתי.
3. זהו שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.


ניצן הדס

אני החתום/מה מטה מאשר/ת כי ביום 25.8.17 התייצב במשרדי ברחוב רוטשילד 41, תל אביב, מר ניצן הדס המוכר לי באופן אישי ולאחר שהוזהרתי אותו כי עליו לומר את האמת וכי אם לא יעשה כן יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אישר נכונות תצהירו דלעיל וחתם עליו בפני.


ליפא ואיר, עו"ד
מס' רשיון 40513
סטריקטנס קיי. לל ושות'
משרד עורכי דין

תוכן העניינים

נספח	מתחיל בעמוד
1 - הסכם בין הצדדים ופס"ד מיום 23.7.14	1
2 - מכתב המשיבה שהועבר ביום 21.7.14	5
3 - העמ' הרלוונטיים לתקנון האקדמי	7
4 - תכתובות בין נציגי המבקש לבין נציגי המשיבה	13
5 - החלטת המל"ג מיום 11.6.13	16
6 - העמ' הרלוונטיים משנתון המכינה לשנה"ל תשע"ד	19
7 - הסכם קיבוצי מיום 29.10.1997	21
8 - הסכם קיבוצי מיום 14.12.2008	49
9 - נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה משנת 2009	68
10 - תקנון מינויים והעלאות	77

נספח 1



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 9729-07-14
ס"ק 9546-07-14
23 יולי 2014

לפני:

כב' השופטת מיכל פריימן
נציג מעסיקים - מר יוסף הלפרין
נציג עובדים - מר עוזיאל אבישר

1

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

המבקש

אוניברסיטת חיפה

המשיבה

2
3
4

נוכחים:

ב"כ המבקש - עו"ד דרור גל, עו"ד ליפז יאיר
ב"כ המשיבה - עו"ד טל עינת - בן אריה, עו"ד עופרי משכית

5
6
7
8
9

פרוטוקול

ב"כ הצדדים:

הגענו להסכמות על מנגנונים של רשימה של כ - 250 חברי סגל שהעסקתם תסתיים או תצומצם ומתוכם יושבו למצב המקורי 29 איש ובשלב נוסף לקראת סמסטר ב' בקיץ אפשר יהיה לתת רשימה של 20 אנשים נוספים מטעם האוניברסיטה ואז 4 אנשים נוספים יוחזרו למשרתם. אנו מגישים לבית הדין הודעה על הסכם פשרה ואנו מבקשים ליתן לו תוקף של פסק דין.

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

פסק דין

הסכם הפשרה שהגישו הצדדים מסומן ת/1 וייסרק לתיק בית הדין ע"י המזכירות. להסכם הפשרה ת/1 ניתן בזאת תוקף של פסק דין. משמדובר בסכסוך קיבוצי אין צו להוצאות.

ניתן והודע היום כ"ה תמוז תשע"ד, 23/07/2014 במעמד הנוכחים.

מר הלפרין יוסף
נציג מעסיקים

מ. פריימן
שופטת

מר עוזיאל אבישר
נציג עובדים

22

9729-07-14 ס"ק
9546-07-14 ס"ק

קביעת הדין והחלטתה
אמצעות 2 חוקים

קבוצת זכאי כ"ג הש"ס
למיון א"ג 23.7.14



אורגון הסגל והמקצבים. ~~המנהל~~ המנהל
המחלקה לביטוח חובה

ג' 23.7.14 א"ג 23.7.14 א"ג

המבקש

3-3-

אנשי ביטוח חובה

ל"כ מ"ג ט"א מנהל ביטוח חובה

א"ג 23.7.14 א"ג

המשיב

המבקש 4 ימים פסקה

א"ג 23.7.14 א"ג

הצדדים מוצגים בפניו ה' היום והסמך (ד"ר קמ"ן):

א. מתוך הישיבה של חברי המבקש ("המארגנים") שהיוספים

במסגרת/א"ג 23.7.14 א"ג 23.7.14 א"ג

קבוצת התקציב המהמנהל א"ג 23.7.14 א"ג

איושן ב"ג 23.7.14 א"ג 23.7.14 א"ג

המארגנים המארג, למיגור איש וצמצום העסקים המנהל

ל"כ חברי-הסגל אוקצמ. ביטוח, ה"טאויס ברשימה שרשימה איושן

ק"מ 8.14 וכן מועצת (ועד) איגוד היזמים/ עובדים
 לשמירת ופיקוח על יציב והוויכוחים (כל שאריות), קאזם
 שמעולם הינו של כל המועצות או יאה ל 52 חביו
 אינו והוא לא יתקבל כאמור, יושב ראש או יושב עמית
 היזמים של 22 חביו אורזון.

2. והוויכוחים תהיה נשית להצגת אורזון על שמה נוספת של סוף
 על 22 חביו אורזון מועצת (ועד) לעמית שמה או סוף
 היזמים נשית ק"מ נאמור, אקדמיא סמית ק' א/א סמית ק"מ
 אלוהי על 3 חובות לעת מילוא סמית. ~~מסמית~~ אורזון
 אלוהי אלו יושב עמית היזמים של * על 4 חביו אורזון.

3. כל שמיתיה פשה או נשית היזמים או תכונת היזמים
 של 22 חביו אורזון כמיתיה או אפר ולמיתיה נשית (נאמור
 כמיתיה ואלה) תכלה נשית הרותיה כמיתיה בלחן כיושה
 שכן 221 אכן מיתיה ~~מיתיה~~ מיתיה היזמים או מיתיה
 תכונת בכול, אלו הנשית של מיתיה היזמים הנשית כמיתיה
 2. מיתיה היזמים

כל מקרה, מי שמש אלוהי בול כמיתיה נשית מיתיה
 א אלו, אלו ואלו נאמור איגוד היזמים/ עובדים מיתיה מיתיה
 2 לחן.

4. והוויכוחים תהיה אה החותם זית לעמית, נשית היזמים
 ומיתיה של אלוהי מיתיה, אלוהי מועצת מיתיה מיתיה
 היזמים.

10.4. כל שמיתיה היזמים ואלו קורם (נשית) אלוהי נשית אלוהי

3 ופמק זוג הקונים

אלרמינג, ~~ממנון דפוס~~ לחבר המורזון שמה את הקורס קורס אקצ'ן
(מלו לנדנז מלקווילוסנס היסקה אחויה כזון היולפה בחברתן זכר).
5. (רבי היטען שטען בוש 14.14) אן ההחלטה זמן

אלכס ק
32 ממנו
אלכס אן
לסיג

מנוט טינג ~~14.14~~ 14.14, מבוזאליז קפאיה

6. קפאיה מוצו צנילה המורזון בקל א ויקרול היקצ'ר

אלרמינג המורזון וקל, וט שומע דז רב אמאט ט

היקצ'ר קפאיה היקצ'ר - ממחוק

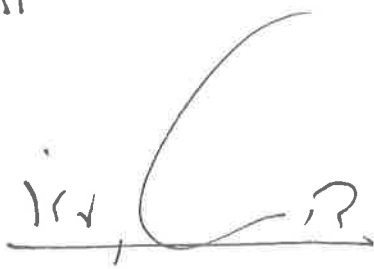
7. ט 33 ילן המורזון

8. היקצ'ר ממקל מביה היקצ'ר ארנדז אים מקל א ס"כ
לויטמה ט'

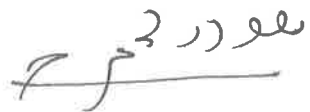
אלמיה זאן היקצ'ר 1.333 א היקצ'ר



מנוט המורזון



מנוט המורזון



מנוט המורזון



מנוט המורזון

נספח 2

<rnehama@univ.haifa.ac.il> **rnehama@univ.haifa.ac.il** :From
Date: 2014-07-21 13:30 GMT+03:00
Subject: תקציב משאבים רכים באוניברסיטה - שנה"ל תשע"ד
"meven@staff.haifa.ac.il" ,<jstaff@univ.haifa.ac.il> "To: "jstaff@univ.haifa.ac.il
<meven@staff.haifa.ac.il>
"Shye@univ.haifa.ac.il" ,<bmarzan@univ.haifa.ac.il> "Cc: "bmarzan@univ.haifa.ac.il
,<slandman@univ.haifa.ac.il> "slandman@univ.haifa.ac.il" ,<Shye@univ.haifa.ac.il>
<stzezan1@univ.haifa.ac.il> "stzezan1@univ.haifa.ac.il"

מיכל שלום,
כמובטח, מצ"ב המכתב על המשאבים הרכים.
בברכה,
שרה צזנה

כ"ב בתמוז, תשע"ד
20 ביולי, 2014

מאת: סגן נשיא ומנכ"ל

לכבוד
גב' שרה צזנה
ראש אגף משאבי אנוש

שלום רב,

הנדון: תקציב משאבים רכים באוניברסיטה – שנה"ל תשע"ד

בהמשך לדיונים בנושא, לאחר בדיקה מקיפה שנערכה, אבקש להבהיר לגבי תקציב משאבים רכים באוניברסיטה לשנה"ל תשע"ד בתקציב הרגיל והמותנה. התקציב השנתי לשנה"ל תשע"ד, כפי שנמסר כבר לארגון הסגל הזוטר, עומד על 96,300,000 ₪, אשר כולל את סוגי העסקה הבאים:

- עוזרי הוראה
- עמיתי הוראה
- מורים מן החוץ כולל תעסוקה נוספת וכולל ממה ג
- תלמח"ים
- סיוע להוראה לפי שעות
- חוזים מיוחדים - ע"פ נתוני תשע"ג מדובר בהוצאה של כ- 4,000,000 ₪ בתקציב הרגיל והמותנה.

אם תופחת מתקציב זה ההוצאה עבור חוזים מיוחדים, הרי שהתקציב יעמוד על 92,300,000 ₪. תקציב זה אינו כולל תקצוב של כ- 1,100,000 ₪ להעסקה של מורים בשפות זרות בחוזים ותקצוב של 0.96 מליון ₪ להעסקה של ע' מחקר. שתי העסקות אלה נכללות במסגרת הסגל הזוטר (מורים בשפות זרות – הסכם 2000; ע' מחקר – הסכם 2012).

לפיכך, לאחר ניכוי המרכיבים שאינם שייכים והוספת המרכיבים הרלוונטיים עומד תקציב המשאבים הרכים על 94,360,000 ₪.

בברכה,
ברוך מרזן
סגן נשיא ומנכ"ל



העתק: מר שוקי שי, סגן נשיא לכספים ופיתוח עיסקי
גב' שושי לנדמן, מזכיר אקדמי

נספח 3

חברי הסגל יוכלו לפנות בכל שאלה לגבי התקנון לגב' נורית קדיש, מנהלת מחלקת הסנאט וועדותיו, דוא"ל: <mailto:nkadish@univ.haifa.ac.il>.

התקנון האקדמי

תקנון אקדמי

תוכן עניינים :

עמוד	הנושא
	1. הסנאט
5	2. זכות הבחירה
5	3. הרכב
7	4. בחירות
9	5. תקופת כהונה
9	6. מועדי התכנסות
9	7. מניין חוקי
10	8. זכות הצבעה
10	9. ניהול הישיבות
11	10. תפקידי הסנאט
13	11. הועדות הקבועות של הסנאט
	המועצה ללימודים מתקדמים
17	12. הרכב
17	13. מינוי המועצה
17	14. סמכויות
18	15. תקופת כהונה
18	16. מועדי התכנסות
18	17. מניין חוקי
19	18. ניהול הישיבות
	מועצת רשות המחקר
19	19. הרכב
20	20. מינוי המועצה

20	21. תפקידים
20	22. מועדי התכנסות
	מועצת הפקולטה
21	23. הרכב
22	24. סמכויות
22	25. כינוס מועצת הפקולטה
22	26. מניין חוקי
23	27. ניהול הישיבות
23	28. הועדות הקבועות של מועצת הפקולטה
25	29. ערעורים
25	30. בית-ספר בפקולטה
	מועצת בית-הספר
25	31. הרכב
26	32. סמכויות
26	33. כינוס מועצת בתי-הספר
26	34. מניין חוקי
26	35. ניהול הישיבות
27	36. הועדות הקבועות של מועצת בית-הספר
29	37. ועדת ראשי יחידות
29	38. ועדת קבע של בית-הספר
29	39. ערעורים
	החוגים
30	40. מועצת החוג המורחבת
31	41. מועצת החוג

32	42. ערעורים
	נושאי משרות
32	43. הנשיא
32	44. הרקטור
33	45. בחירת הרקטור
35	46. המשנה לרקטור
36	47. הדיקן ללימודים מתקדמים
37	48. סגן נשיא ודיקן למחקר
38	49. הראש האקדמי של הספרייה
39	50. מנהל הספרייה
39	51. דיקני פקולטות
41	52. ראשי בתי-ספר (עצמאיים)
42	53. דיקן הסטודנטים
42	54. ראשי-החוגים
44	55. הסרה מכהונתם של נושאי משרות
45	56. תיקונים ותוספות לתקנון האקדמי

דרישת חמישה מחברי הסנאט, תהיינה ההצבעות חשאיות.

10. תפקידי הסנאט

- 10.1 הסנאט רשאי לדון בכל עניין הנוגע לאוניברסיטה, ולהביא את המלצותיו בפני חבר הנאמנים, הוועד המנהל או הנשיא. הסנאט ידון בכל עניין אשר חבר הנאמנים, או הוועד המנהל או הנשיא יביאו בפניו, ויביע את דעתו בעניינים אלה.
- 10.2 הסנאט יפקח על קיום רמה נאותה של הוראה, חינוך ומחקר, ויהיה אחראי לסדרי הבחינות ולמשמעת האקדמית באוניברסיטה.
- 10.3 בחירת רקטור - הסנאט בוחר ברקטור האוניברסיטה בהצבעה חשאית.
- 10.4 ייצוג - הסנאט בוחר בנציגיו לחבר-הנאמנים בהצבעה חשאית. חבר הנאמנים יקבע מעת לעת את המספר הכולל של החברים אשר יכהנו בחבר הנאמנים, ובלבד שמספר החברים הכולל לא יעלה על 200 (מאתיים) חברים, בנוסף לחברים המכהנים בתוקף תפקידם (Ex officio) בנוסף לחברים שהינם חברי כבוד. מספר החברים שהינם תושבי חוץ לא יעלה על מספר החברים שהינם תושבי ישראל. לפחות רבע ממספר חברי חבר הנאמנים תושבי ישראל יהיו מבין הסגל האקדמי של האוניברסיטה, כשלפחות מחציתם נציגי הסנאט, ולפחות שני שלישי מחברי חבר הנאמנים הישראליים יהיו אנשי ציבור.
- 10.5 תכנון -
- (א) הסנאט עוסק בענייני תכנון ופיתוח בתחום ההוראה, המחקר והתכנון הפיסי.
- (ב) הסנאט דן ומחליט בדבר הקמתם של פקולטות, מרכזים ומכוני-מחקר באוניברסיטה וביטולם, ומביא את החלטותיו לאישור הוועד-הפועל או לחבר-הנאמנים.
- (ג) הסנאט דן ומחליט בדבר הקמת חוגים וביטולם, לפי יוזמתו או לפי המלצות הפקולטות, ומביא את החלטותיו לאישור הוועד-הפועל או חבר הנאמנים.

(ד)	הסנאט דן ומחליט בדבר הקמתן של כל מסגרות הלימודים והמחקר, שאינן כלולות בסעיף 10.5 (ב') ו-(ג'), וביטולן, וקובע סדר הפעלתן. הסנאט מביא החלטותיו בנדון לאישור הוועד-הפועל או חבר-הנאמנים.	
(ה)	הסנאט מאשר תכניות להענקת תארים ולימודי-תעודה חדשים.	
(ו)	הסנאט דן בתנאים הפיסיים של האוניברסיטה ובתכנונם ומביא המלצותיו לוועד-הפועל ו/או לחבר-הנאמנים.	
(ז)	הסנאט דן בענייני תקציב ומביא את הצעותיו לוועד-הפועל.	
10.6	הכרעה בערעורים - הסנאט מכריע סופית בכל ערעור, שיובא לפניו (לפי סעיף 11.5), באמצעות ועדת-חוקה.	
10.7	מינוי נושאי תפקידים - הסנאט ממנה לתקופה מסוימת נושאי תפקידים אקדמיים מיוחדים.	
10.8	לימודים - הסנאט מופקד על רמתם הנאותה של הלימודים באוניברסיטה.	
10.9	מחקר - הסנאט מופקד על קידום המחקר באוניברסיטה.	
10.10	תקנות לחברי הסגל - הסנאט קובע כללים ותקנות לחברי סגל האוניברסיטה.	
10.11	ענייני סטודנטים	
(א)	הסנאט קובע כללים לקבלת סטודנטים ולקבלת תלמידים לכל מסגרות הלימוד מטעם האוניברסיטה.	
(ב)	הסנאט קובע כללים ותקנות בשביל הסטודנטים ותלמידי האוניברסיטה, והוא מפקח על המשמעת והסדר במוסד.	
10.12	פרסים - הסנאט מחליט על עקרונות אקדמיים בעניין מתן פרסים ומענקים לתלמידים.	
10.13	ספרייה - הסנאט קובע את מדיניות הספרייה.	
10.14	קבלת דו"חות - הסנאט רשאי לדרוש דו"ח מכל יחידות הלימוד והמחקר.	
10.15	תארי-כבוד - הסנאט מעניק תארי-כבוד אקדמיים.	

נספח 4

<doar100@gmail.com> **Michal Even** :From
Date: 2014-07-01 22:36 GMT+03:00
Subject: הודעת האוניברסיטה על סגירת היחידה לשפות זרות
<stzezan1@univ.haifa.ac.il> To: Sara Tzezana
<bmarzan@univ.haifa.ac.il> Cc: Baruch Marzan

שרה שלום,

לתדהמתנו, נודע לארגון כי בשבוע שעבר התקבלה החלטה על סגירת היחידה לשפות זרות באוניברסיטה וזאת ללא היוועצות או אף יידוע של ארגון הסגל האקדמי הזוטר.

עוד נודע לנו כי בכוונת האוניברסיטה להעביר את מורי היחידה, שתנאי העסקתם מוסדרים בהסכמי השכר הקיבוציים שנחתמו בין הארגון לבין האוניברסיטה, למכינה הקדם אקדמית ולהעסיקם כעובדים שעתיים תוך פגיעה קשה בשכרם.

לא למותר לציין כי כאשר פנה הארגון לאוניברסיטה ביום 21.5.14 לברור שמועות שהגיעו למורי היחידה בעניין נמסר לנו כי "הנושא בבדיקה" וכי אם תתקבל החלטה תפנה האוניברסיטה לארגון.

נבקשם להעביר לידינו את ההחלטה על סגירת היחידה וזאת לא יאוחר מיום חמישי (3.7.14).

בכבוד רב,
מיכל.

<stzezan1@univ.haifa.ac.il> **Sara Tzezana** :From
Date: 2014-07-02 7:25 GMT+03:00
Subject: RE: הודעת האוניברסיטה על סגירת היחידה לשפות זרות
<doar100@gmail.com> To: michal even
<bmarzan@univ.haifa.ac.il> Cc: Baruch Marzan

מיכל שלום
אכן בשיחה שהיתה לנו דברנו שנבדוק את הנושא.
כבר אתמול נקבעה לנו פגישה ביום ה' – מחר
על מנת ליידע אתכם בנושא ונמסר לכם כי נושא השיחה הינו עדכון.
נשוחח מחר ונמסור לכם את כל המידע הרלוונטי
בברכה שרה

<doar100@gmail.com> **Michal Even** :From
Date: 2014-07-02 14:55 GMT+03:00
Subject: Re: הודעת האוניברסיטה על סגירת היחידה לשפות זרות
<stzezan1@univ.haifa.ac.il> To: Sara Tzezana
<bmarzan@univ.haifa.ac.il> Cc: Baruch Marzan

שרה שלום,

כמובן שלא נקבעה לנו ולא קבועה לנו כל פגישה למחר.
נדמה לי כי הנקודה העיקרית הוחמצה: אין לנו צורך לקבל מכם "עדכון" על החלטת האוניברסיטה לסגור את היחידה לשפות זרות. את העדכון הזה כבר קיבלנו מחברי הארגון.
האוניברסיטה לא אמורה לעדכן את הארגון בדבר החלטה על סגירת יחידה, אלא על הכוונה לעשות כך ולבצע מהלך מעין זה בהיוועצות עם הארגון ושיתופו.
נבקשם, שוב, להעביר אלינו את מסמך ההחלטה בנושא.

בברכה,
מיכל.

<stzezan1@univ.haifa.ac.il> **Sara Tzezana** :From
Date: 2014-07-02 16:04 GMT+03:00
Subject: FW : הודעת האוניברסיטה על סגירת היחידה לשפות זרות
<doar100@gmail.com> "To: "doar100@gmail.com
<bmarzan@univ.haifa.ac.il> Baruch Marzan , <sgoren@univ.haifa.ac.il> Cc: Sara Goren-Friedman

מיכל שלום
חבל על האמירה. נחמה דברה אתמול עם מזכירת הארגון ואף כתבה ביומן את מועד הפגישה ואת
הנושא.
החלטה עדיין לא נתקבלה
מדובר על הערכות ועדכון לגבי המהלכים המתוכננים

אם הכוונה להתנצח – אז חבל
כוונתנו לדווח לכם על הכוונה האמורה ולשמוע אתכם. עמדתכם תישקל בטרם תתקבל החלטה
בענין.
בברכה שרה

<doar100@gmail.com> **Michal Even** :From
Date: 2014-07-02 16:54 GMT+03:00
Subject: Re: FW : הודעת האוניברסיטה על סגירת היחידה לשפות זרות
<stzezan1@univ.haifa.ac.il> To: Sara Tzezana
<bmarzan@univ.haifa.ac.il> Baruch Marzan , <sgoren@univ.haifa.ac.il> Cc: Sara Goren-Friedman

שרה שלום,

מבדיקה במשרד עולה כי נחמה ביקשה לתאם אתמול פגישה ובמקביל הוציאה חד צדדית זימון
לפגישה ביום חמישי מבלי לוודא שהמועד אפשרי. זו לא הפעם הראשונה שאגף משאבי אנוש מוציא
זימונים לפגישות כדי לצאת ידי חובה, מבלי לטרוח לתאם את המועדים מראש, ואז טוען כאילו
תואמה ונקבעה פגישה ומביע פליאה על עצם הצורך לתאם מועדים אפשריים בין כל המשתתפים.

איננו מוצאים כל טעם בהיתממות שבתשובתכם. ידוע לנו היטב על פגישה מיום 30.6 שבה השתתפו
בין השאר ראש היחידה לשפות זרות ונציגת המכינה. בפגישה נמסר על סיפוח היחידה למכינה
ועל כך שהמכינה תהיה אחראית על הקורסים מתקדמים 1 ו-2 ועל טרום-מתקדמים, שנלמדו ביחידה
לשפות זרות כיחידה אקדמית עד כה, וכי המכינה נערכת למעבר מזה זמן. עוד נאמר כי ההחלטה
היא סופית וכי המורים יוזמנו בזמן הקרוב לשימוע בהשתתפות נציגי המכינה שבו יוכלו "לבחור" בין
קבלת הפגיעה הקשה בתנאי העסקתם עת יעברו למכינה, לבין סיום העסקתם לחלוטין.

בכבוד רב,
מיכל.

<bmarzan@univ.haifa.ac.il> **Baruch Marzan** :From
Date: 2014-07-02 18:45 GMT+03:00
Subject: Re : הודעת האוניברסיטה על סגירת היחידה לשפות זרות
<doar100@gmail.com> To: Michal Even
<sgoren@univ.haifa.ac.il> Sara Goren-Friedman , <stzezan1@univ.haifa.ac.il> Cc: Sara Tzezana

למיכל שלום
אני ניהלתי את השיבה והחלטתי הייתה שלא יבוצעו שימועים לפני שידברו איתכם.
אבקש להעמיד הדברים בפרופורציה. עם כל הקושי, למיטב ידיעתי מדובר על כ 7 עמית
הוראה ומורים מן החוץ,
שיש כוונה להציע להם עבודה ביחידה החדשה ויחסית לצמצומים בחוגים שדיווחתי לך
עליהם בפגישותינו - לא מדובר במשהו יוצא דופן.

לאור השיחות מצפה להבנתכם.
בברכה

נשלח מה iPhone שלי (ברוך מרזן)

<stzezan1@univ.haifa.ac.il> **Sara Tzezana** :From
Date: 2014-07-03 8:36 GMT+03:00
Subject: FW: הודעת האוניברסיטה על סגירת היחידה לשפות זרות
<doar100@gmail.com> "To: "doar100@gmail.com
<sgoren@univ.haifa.ac.il> Sara Goren-Friedman , <bmarzan@univ.haifa.ac.il> Cc: Baruch Marzan

מיכל שלום
אעביר לך את המייל של נחמה על מנת שתוכלי להבין את דרך הפעולה
ועד כמה היה כאן נסיון לשתף פעולה בקביעת הפגישה

לעניינו – המטרה הינה לקיים אתכם ישיבה, לדווח על הכוונה האמורה ולשמוע אתכם בטרם תתקבל
החלטה בעניין.
אנא הודיעי אם מתאים לכם המועד היום או שתמצו לשנות ליום א כפי שנחמה הציעה.
בברכה שרה

<doar100@gmail.com> **Michal Even** :From
Date: 2014-07-03 20:36 GMT+03:00
Subject: Re: הודעת האוניברסיטה על סגירת היחידה לשפות זרות
<bmarzan@univ.haifa.ac.il> To: Baruch Marzan
<sgoren@univ.haifa.ac.il> Sara Goren-Friedman , <stzezan1@univ.haifa.ac.il> Cc: Sara Tzezana

ברוך שלום,

ידוע לנו כי ניהלת את הישיבה. אנו מתקשים להבין כיצד יכולתם לצפות שהחלטה להעביר 13 מחברי
הארגון, שהועסקו עד כה בכתבי מינוי ובחוזים, להעסקה בשכר שעתי תתקבל בארגון באיזה שהוא
אופן "בהבנה".

גם הניסיון להציג מציאות שבה כביכול הוחלט על "סגירת היחידה לשפות זרות", כשבפועל אתם
מעבירים אותה כפי שהיא למכינה, ומקימים יש מאין "מרכז ללימודי אנגלית" או כל שם מומצא אחר
שייבחר כדי לתמוך במצג השווא הזה, אינה מתקבלת על הדעת והארגון לא יוכל להשלים איתה.

לגופו של עניין, כדי שנוכל להתחיל בהדברות נבקש כי תעבירו לידינו בכתב את המידע הרלוונטי
בעניין, לרבות נוסח החלטה שהתקבלה וכן מסקנות הבדיקה האקדמית שבחנה את השלכות מעבר
הוראת האנגלית למכינה, וכן האופן שבו נבחנו השיקולים התקציביים.
לאחר שיועבר אלינו החומר נוכל לתאם פגישה בינינו בעניין.

בברכה,
מיכל.

נספח 5

המועצה להשכלה גבוהה אישרה קריטריונים אחידים ללימודי אנגלית כשפה זרה במוסדות להשכלה גבוהה

המועצה להשכלה גבוהה אישרה קריטריונים אחידים ללימודי אנגלית כשפה זרה במוסדות להשכלה גבוהה

2

תאריך פרסום:
12.06.13

מדור:
חדשות

המועצה להשכלה גבוהה אישרה בישיבתה אתמול (11.6.13) את ספי הקבלה האחידים והקורסים הנדרשים לסיום חובות האנגלית במסגרת התואר הראשון עד לרמת פטור בלימודי אנגלית במוסדות להשכלה גבוהה. החלטת המועצה התקבלה בהמשך להמלצת ועדת המשנה העליונה להסמכה, הכרה ורישוי בנושא אנגלית כשפה זרה במוסדות להשכלה גבוהה.

החלטת המל"ג נתקבלה לאחר שניתנה זכות טיעון למוסדות להשכלה גבוהה ולהתאחדות הסטודנטים בנושא, וכי בעקבותיה לא יהיה שינוי בגובה שכר הלימוד של הקורסים בלימודי האנגלית.

יצוין כי עד כה לא היו כללים אחידים בכלל המוסדות ושכעת, בעקבות ההחלטה, יהיו כללים אחידים המחייבים את כלל המוסדות ויעודדו הכרה הדדית בין המוסדות.

להלן נוסח ההחלטה:

1. המועצה להשכלה גבוהה מודה לצוותים בראשותם של פרופ' בתיה לאופר ופרופ' משה מאור, על עבודתם המאומצת והיסודית בגיבוש הדו"ח להוראת האנגלית כשפה זרה במוסדות להשכלה גבוהה.
2. המועצה להשכלה גבוהה דנה בנושא האנגלית כשפה זרה כולל ספי קבלה בשפה האנגלית במוסדות להשכלה גבוהה וזאת לאחר שהשתכנעה כי קיים צורך ממשי בקביעת ספי הקבלה באנגלית במסגרת הלימודים לקראת תואר אקדמי וזאת על מנת להבטיח רמה אקדמית נאותה. המועצה רואה חשיבות בעריכת איזון ראוי בין שמירה על חופש הפעולה האקדמי של המוסדות השונים, מניעת פגיעה ככל הניתן בנגישות להשכלה גבוהה לבין מילוי תפקידה של המל"ג כגוף המפקח על ההשכלה הגבוהה בישראל ואשר מתוקף תפקידו, אמון על שמירה על רמה אקדמית נאותה, ומתוך כך, היא מחליטה כדלקמן:
 1. המועצה רואה חשיבות באחידות רמת הלימודים באנגלית במסגרת התואר האקדמי ובהכרה הדדית בין המוסדות להשכלה גבוהה בלימודים אלה.
 2. על מנת להבטיח אחידות, המוסדות יעריכו את הידע באנגלית לצורך סוג לרמות לימוד במהלך התואר הראשון אך ורק על סמך מבחנים חיצוניים הנהוגים ומקובלים בישראל דוגמת מבחן אמיר"ר או אמיר"ם, או על סמך פרק האנגלית בבחינה הפסיכומטרית.
 3. לא ניתן להעריך את הידע באנגלית בקבלה למוסד על סמך בחינות פנימיות. מוסדות המעוניינים להשתמש במבחנים חיצוניים אחרים הנהוגים בישראל או בעולם (לדוגמה TOEFL), יפנו למל"ג לקבלת אישור מראש על כך. מוסדות להשכלה גבוהה שיבחרו להוסיף דרישות לתנאי הקבלה באנגלית, כגון הישגים בבחינת הבגרות באנגלית, רשאים לעשות כן.

4. סטודנט נדרש להגיע לרמה של לפחות 85 בחלק האנגלית של המבחן הפסיכומטרי או ציון 85 במבחן אמיר"ם, או ציון של 185 במבחן אמיר"ר על מנת להתקבל לקורס אנגלית ברמה הבסיסית. סטודנט אשר אינו עומד בתנאים אלה בשעת הקבלה למוסד יוכל להתקבל ללימודים ובלבד שילמד את הקורסים המקצועיים במקביל ללימודי האנגלית. על הסטודנט להגיע לרמת ידע בסיסית באנגלית (סיום בהצלחה של קורס טרום בסיסי) עד סוף שנה א' אחרת, לא יורשה לעבור לשנה ב'. המוסד יהיה רשאי, במקרים חריגים ומנומקים לאפשר הארכת התקופה לעמידת סטודנטים בודדים ברמת ידע בסיסית באנגלית, ובלבד שיעמוד בהוראת סעיף 2.9.
5. סטודנט שסיים קורס אחד יוכל לעבור לרמה גבוהה יותר מבלי להיבחן בבחינות חיצוניות כאמור.
6. למען הסר ספק, סטודנט רשאי בכל שלב בלימודיו ההחליט להיבחן במבחנים החיצוניים כאמור לעיל על-מנת שתיקבע מחדש רמת האנגלית שלו לצורך סיווגו, לרבות לצורך מתן פטור.
7. כל הסטודנטים יידרשו להתחיל בלימודי האנגלית מהסמסטר הראשון ללימודיהם במוסד, למעט סטודנטים שסווגו לרמת מתקדמים א' או רמת מתקדמים ב' שיוכלו להתחיל את לימודיהם במהלך כל שנת הלימודים הראשונה.
8. פטור מלימודי אנגלית ינתן מציון 134 ומעלה בחלק האנגלית של המבחן הפסיכומטרי ובמבחן האמיר"ם, מציון של 234 במבחן האמיר"ר או ע"י סיום רמת מתקדמים ב' בלבד. לא יינתן פטור מחובות אנגלית ללא עמידה בבחינות המתאימות.
9. כל הסטודנטים יידרשו לסיים את חובות האנגלית, עד לרמת פטור, לא יאוחר מסוף השנה של השנה הקודמת לשנה האחרונה של לימודיהם (לדוגמא סוף שנה ב' לתואר תלת-שנתי וסוף שנה ג' לתואר ארבע-שנתי). סטודנט שלא עמד במועד זה לא יורשה לעבור לשנה הבאה. התאמות לסטודנטים בעלי לקות למידה ייקבעו בהתאם לחוק זכויות תלמידים עם לקות למידה במוסדות על תיכונים, התשס"ח – 2008 וחוקיקת המשנה שתקבע מכוחו. במקרים חריגים ומנומקים יורשה המוסד לאפשר לסטודנטים בודדים הארכת התקופה לסיום חובות האנגלית, ובלבד שהסטודנט עמד במלוא חובותיו כאמור באנגלית עד תום תקופת לימודיו. המוסדות ידווחו לצוות המעקב המקצועי את מספר הסטודנטים להם הוארכה התקופה הנדרשת לסיום חובות האנגלית.
10. סטודנטים שלא סיימו את חובותיהם באנגלית כנדרש, לא יורשו להירשם לסמינרים בתואר עד להשלמת חובותיהם באנגלית.
11. על המוסדות לבצע האחדה של החלוקה לרמות, שמות הרמות וכמו כן לקבוע מספר מינימום של שעות בכל קורס לפי הטבלה הבאה:

חלוקה לרמות עפ"י ציון הבחינה		פסיכומטרי / אמיר"ם		אמיר"ר	
שם הרמה	מספר הסטודנטים המומלץ בכל כיתה	שם הרמה	מספר הסטודנטים המומלץ בכל כיתה	מספר הסטודנטים המומלץ בכל כיתה	מספר הסטודנטים המומלץ בכל כיתה
פטור	-	234+	-	-	-
מתקדמים ב'	4 שש"ס	220-233	30 סטודנטים	120-133	30 סטודנטים
מתקדמים א'	4 שש"ס	200-219	30 סטודנטים	100-119	30 סטודנטים
טרום בסיסי (דג'מב)	6 שש"ס	185-199	30 סטודנטים	85-99	30 סטודנטים
טרום בסיסי ב' (ג'מב)	6 שש"ס	170-184	20 סטודנטים	70-84	20 סטודנטים
טרום בסיסי א' (ג'מב)	8 שש"ס	150-169	20 סטודנטים	50-69	20 סטודנטים

הערה: תלמיד המסווג לרמת טרום-בסיסי ילמד סמסטר אחד בטרום בסיסי א' או ב' על פי ציון המבחן שלו. בגמר רמה זו, ילמד בכל אחת מן הרמות הבאות, כך שלימודי האנגלית מהרמה הנמוכה ביותר יארכו 4 סמסטרים.

12. כל מוסד רשאי להציע או לדרוש קורסים נוספים ברמה גבוהה יותר מעבר לרמת הפטור. מומלץ כי מספר הסטודנטים בכל כיתה בקבוצות מתקדמים א', מתקדמים ב' ובסיסי לא יעלה על 30, ומספר הסטודנטים בקורסים טרום בסיסי ב' וטרום בסיסי א' לא יעלה על 20.
13. ציון עובר בכל אחד מהקורסים המובילים לפטור יינתן אך ורק על סמך בחינה.

14. למוסד יינתן שיקול דעת באשר להכללת קורס מתקדמים ב' , במניין נ"ז לתואר , עד 2 נ"ז. יתר הקורסים לא ייכללו במניין נ"ז לתואר.
3. המועצה תקים צוות מעקב מקצועי שיורכב במהלך שנה"ל תשע"ד משלושה נציגי מכללות וארבעה נציגי אוניברסיטאות. הצוות יגבש נהלים לבחינת תהליך יישום ההמלצות במוסדות להשכלה גבוהה ואת בחינת איכות הוראת האנגלית בכל הרמות. בתום שנתיים יעביר הצוות דיווח למל"ג על התקדמות המוסדות בנושא ואת המלצותיו.
4. המועצה ממליצה כי המוסדות יפעלו להקמת גוף מקצועי משותף המורכב מנציגי אוניברסיטאות ומנציגי מכללות שיפעל לאורך זמן, ומטרתו תהיה להקים מאגר של חומרי לימוד ובחינות שיעמדו לרשות המכללות והאוניברסיטאות. חומרי הלימוד של מאגר זה יענו על הצרכים הייחודיים של תחומי הידע השונים וסוג העיסוק הנגזר מהלימודים האקדמיים.
5. המועצה רואה חשיבות בהבטחת הנגשת אוכלוסיות מיוחדות למערכת ההשכלה הגבוהה ועל-כן מבקשת מהמוסדות לבחון אפשרות לסייע לסטודנטים אלה במימון שכר הלימוד בלימודי האנגלית.
6. המוסדות נדרשים להתחיל לפעול בהתאם להחלטה זו החל משנה"ל תשע"ה.

נספח 6



שנתון המכינה האוניברסיטאית

לשנה"ל תשע"ד 2013/2014

אתה יכול אוניברסיטה!

אודות המכינה

מטרת העל של המכינה האוניברסיטאית היא להכין את המועמד, שאינו עומד בתנאי הכניסה הנדרשים לאוניברסיטה, לקראת הלימודים האקדמיים ולאפשר לו להתקבל אליהם. בנוסף, נועדה המכינה להכשיר את התלמידים ללימודים במוסדות להשכלה גבוהה, תוך חיזוק הידע במקצועות הליבה (אנגלית, הבעה בעברית, מתמטיקה, כתיבה מדעית) וכן מקצועות בסיסיים במדעי הרוח והחברה, דרכי חשיבה ודרכי לימוד באוניברסיטה. במכינה קיים מערך ייעוץ, אבחון והכוון, המסייע לתלמיד בבחירת תחום הלימוד בהתאם לנטיותיו, רצונותיו וכישרונותיו. כל זאת, במטרה לאפשר לתלמיד לשפר את סיכוייו להתקבל ללימודים גבוהים בחוגים נבחרים.

ייחודיות המכינה

- א. מתן אפשרות לתלמידים אשר מסיבות שונות לא סיימו את השכלתם התיכונית להשלים אותה, וכך לרכוש השכלה אקדמית.
- ב. מתן האפשרות לתלמידים בעלי תעודת בגרות לשפר את ציוניהם כדי שיוכלו לעמוד בדרישות הקבלה ללימודים גבוהים בתחומים המעניינים אותם.
- ג. מתן האפשרות לבוגרי המכינה להתקבל ללימודים אקדמיים על סמך הישגיהם במכינה ולא עפ"י ציוני הבגרות.
- ד. תוכניות לימודים המותאמות לצורכי התלמידים: לימודי יום, ערב, גילאי +30, לקויי למידה, ועולים חדשים.
- ה. מערך מלגות לסיוע בלימודים (על פי קריטריונים סוציו-כלכליים).
- ו. ייעוץ, הכוונה והכנה בבחירת תחום הלימוד באוניברסיטה.
- ז. מערך תמיכה לתלמידים בהתמודדות עם קשיים אישיים משפחתיים וחברתיים המתעוררים במהלך הלימודים
- ח. סדנאות וקורסים המסייעים בהקניית מיומנויות למידה, בהפחתת חרדת בחינות, ועוד.
- ט. אפשרות להבחן בפסיכומטרי במועד יולי ברמת מוכנות גבוהה יותר. החוגים באוניברסיטה ממתנים לתוצאות מועד זה.
- י. המכינה מאפשרת לימודים במסגרת אחד המכונים המוסמכים, בקורס הכנה לבחינה הפסיכומטרית, במקביל ללימודים במכינה האוניברסיטאית.

תעודת המכינה מחליפה את תעודת הבגרות לקבלה לאוניברסיטת חיפה

נספח 7



אוניברסיטת חיפה
אגף משאבי אנוש

טיוטת עבודה 1
גירסה: 29 אוקטובר, 1997
לצורכי מו"מ בלבד

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בחיפה, ביום 29 בחודש 10 1997

בין

אוניברסיטת חיפה

(שתיקרא להלן, לשם הקיצור בשם "האוניברסיטה")
מצד אחד,

לבין

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

(שייקרא להלן, לשם הקיצור בשם "הארגון")
מצד שני,

הואיל והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן בדבר תנאי השכר של חברי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה,
והואיל והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות שהושגו ביניהם במהלך משא ומתן זה,

לפיכך הותנה, הוצרה והוסכם בין הצדדים כדלהלן:

1. המבוא והנספחים הנזכרים בהסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על חברי ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה כדלקמן:
עוזרי ההוראה והמחקר, תלמידי המחקר המועסקים בהוראה, המורים הותיקים במחלקה לשפות זרות המועסקים
בהסכם מיוחד, המורים המיוחדים במחלקה לשפות זרות המועסקים בחוזה מיוחד, עמיתי ההוראה א', ב' ו- ג' וכן
הסגל הזוטר במסלול הרגיל ובמסלול המקביל.



3. עוזרי הוראה ועוזרי מחקר

- 3.1 העסקת תלמידים לתואר שני כעוזרי הוראה ועוזרי מחקר תהיה על-פי "נוהל סדרי העסקה של עוזרי הוראה ועוזרי מחקר" (רצ"ב, נספח מספר 1).
- 3.2 עוזרי הוראה ומחקר, שהועסקו בשנה"ל תשנ"ז יהיו זכאים לקבלת פיצוי מיוחד בתנאים כמפורט להלן:
- 3.2.1 מי שהועסק בשנה"ל תשנ"ז במשך שני סמסטרים או בסמסטר אחד, יקבל פיצוי חד פעמי בשיעור של 44% משכר חודש אחד.
- הוראה זו לא תחול על מי שהועסק בשנה"ל תשנ"ז בסמסטר א' בלבד ואינו מועסק בשירות האוניברסיטה בשנה"ל תשנ"ח.
- 3.2.2 הוראה בסמסטר קיץ לא תיחשב כעבודה לצרכי האמור בסעיף זה.

4. תלמידי מחקר המועסקים בהוראה

- 4.1 העסקת תלמידים לתואר שלישי כתלמידי-מחקר המועסקים בהוראה תמשך על-פי נוהל "תלמידי מחקר המועסקים בהוראה" (רצ"ב, נספח מס' 2).
- 4.2 החל משנה"ל תש"ס יועסקו תלמידים לתואר שלישי בשירות האוניברסיטה, בתקציב הרגיל, בהתאם לתנאי ההעסקה של אסיסטנט / מדרוך במסלול הרגיל, כפי שינהגו באוניברסיטה העברית, בירושלים ובאוניברסיטת תל-אביב.
- 4.3 תלמידי מחקר המועסקים בהוראה ואסיסטנטים ומדריכים יצורפו לקרן פנסיה "מקפת" לפי הפרוט דלהלן: 5.5% ניכוי מהעובד; 12% הפרשת האוניברסיטה. 6% מתוך הפרשת האוניברסיטה לקופת פנסיה "מקפת" כאמור לעיל, באה על חשבון פיצויי פיטורין. כהשלמה לפיצויי פיטורין מלאים תפרגן האוניברסיטה 2.33% משכרו של העובד לקופת גמל "גדיש".
- שתי ההפרשות הנ"ל ל"מקפת" ול"גדיש" באות במקום מלוא פיצויי הפיטורים אשר יגיעו (במידה ויגיעו) לעובד.
- האוניברסיטה לא תהיה חייבת להוסיף בשום מקרה כל תוספת של פיצויים להפרשות האמורות בגין תקופת עבודה על-פי הסכם זה.

5. מורים ותיקים במחלקה לשפות זרות המועסקים בחוזה מיוחד

- 5.1 תמשך העסקתם של מורים ותיקים אלה במחלקה לשפות זרות על-פי נוסח החוזה הרצ"ב (נספח מס' 3).
- 5.2 מורים, שהועסקו בשנה"ל תשנ"ז על-פי חוזה מיוחד והם בעלי תואר שני, יקבלו הפרשי שכר החל מיום 1 בינואר 1997 כמוגדר בסעיף א'3 בהסכם ההעסקה מיוחד.

BM

1.7.9



6. מורים מיוחדים במחלקה לשפות זרות המועסקים בחוזה מיוחד

- 6.1 מורים מיוחדים במחלקה לשפות זרות יועסקו עפ"י נוסח החוזה הרצ"ב (נספח מס' 4).
6.2 מורים, שהועסקו בשנה"ל תשנ"ז על-פי חוזה מיוחד יקבלו פיצוי חד-פעמי בגובה 62% משכר חודש אחד.

7. עמיתי הוראה

העסקת עמיתי הוראה תימשך על-פי נוהל עמיתי הוראה (רצ"ב נספח מס' 5).

8. תשלום בעד השלמת מטלות מיוחדות

- 8.1 חברי הסגל האקדמי הזוטר יחזרו מיד לעבודה ויבצעו את כל המטלות, שהיו אמורים למלא, או מטלות אחרות במסגרת תפקידיהם, כמו בדיקת בחינות, אשר לא בוצעו בזמן השביתה. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי המטלות שיידרשו חברי הסגל האקדמי הזוטר לבצע, יהיו מטלות שהוטלו או תחליפיהן, כפי שיוגדרו על-ידי החוג, במסגרת העסקתם ובהתאם למינוייהם בשנה"ל תשנ"ז.
8.2 האוניברסיטה תפנה מיד עם חזרת חברי הסגל האקדמי הזוטר לעבודה אל הרשויות המוסמכות בבקשה לאשר החזר השכר, אשר נוכח בזמן ימי השביתה.

9. מס ארגון:

האוניברסיטה תנכה מדי חודש משכר העובדים החברים בארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה, שעליהם חל הסכם זה, דמי חבר בשיעור של 0.9% מהשכר (עד לתקרה של משכורת חודשית בגובה 6500 ש"ח) או על פי החלטות הארגון מעת לעת וכפי שיודע לאוניברסיטה בכתובים על ידי הארגון - ותעבירם לארגון. האוניברסיטה תנכה משכר עובדים שהם סגל אקדמי זוטר, אך הודיעו בכתב כי אינם חברים בארגון הסגל האקדמי הזוטר - דמי טיפול מקצועי ארגוני בשיעור 0.7% מהשכר עד לתקרה - ותעבירם לארגון. "שכר" לעניין סעיף זה יהיה כל תמורה כספית מכל סוג שהוא לה זוכה חבר הסגל הזוטר עבור עבודתו או בנלווה לעבודתו.

10. שקט תעשייתי

הסכם זה ממצה את כל תביעות הארגון לתקופת תוקפו.

הארגון יודיע על ביטול כל סכסוכי העבודה, לרבות הפסקת השביתה. חברי הסגל האקדמי הזוטר יחזרו מיד לעבודה.



אוניברסיטת חיפה
אגף משאבי אנוש

הארגון מתחייב לשמור על שקט תעשייתי ולא לנקוט צעדים ארגוניים או כל פגיעה אחרת בסדרי העבודה התקינים במשך תוקפו של הסכם זה בנושאים המוסדרים בו.
מובהר בזאת כי חילוקי דעות לפי הסכם זה בתקופת ההסכם, ייושבו בהליך יישוב חילוקי דעות בין נציג הארגון ונציג האוניברסיטה, ואם לא יגיעו להסכמה, יוכרעו על ידי בורר מוסמך.

בתום תוקפו של ההסכם או ביטולו, יהיה הארגון רשאי לנקוט בצעדים שיראו לו על פי דין. מוסכם ומובהר כי ההליך הקבוע בחוק יישוב סכסוכי עבודה לגבי פנייה להליך יישוב חילוקי דעות, לא יחול על יחסי הצדדים כל עוד לא נתנו לכך הסכמתם מראש ובמפורש.
הסכם זה אינו פוגע בתוקפם של הסכמים או הסדרים הקיימים בין הצדדים ככל שאינם סותרים הסכם זה.

11. תוקף ההסכם:

תוקפו של הסכם קיבוצי מיוחד זה הינו לשנים תשנ"ח ותשנ"ט (1.10.1997-30.9.1999)

ולראייה באו הצדדים על החתום:

ארגון הסגל האקדמי הוותיק
אוניברסיטת חיפה

הארגון



הסכם זה נחתם בראשי תיבות על נספחיו וייחתם ויכנס לפועל רק לאחר אישור המוסדות המוסמכים של האוניברסיטה ושל הארגון.



כ"ח תשרי, תשנ"ח
29 אוקטובר, 1997
לצורכי מו"מ בלבד

נספח מס' 1

סדרי העסקה של עוזרי-הוראה ועוזרי מחקר

הערה כללית

הכישורים, הליכי המינוי והתפקידים של עוזרי הוראה ועוזרי מחקר נקבעים על-ידי הגופים האקדמיים של האוניברסיטה, ונתונים לשיקול דעתם בלבד.

1. תנאי העסקה

עוזרי הוראה

א. שכר

שכר של עוזר הוראה יהיה 60% מ- 18/22 של משכורת אסיסטנט א'.

ב. משך העסקה

משך המינוי בשנת לימודים של עוזר הוראה המועסק במשך שני סמסטרים יהיה 10 חודשים, משך המינוי בשנת לימודים של עוזר הוראה המועסק במשך סמסטר אחד יהיה 5 חודשים. במקרים מיוחדים ניתן להעסיק עוזר הוראה גם בפגרת הקיץ כאשר צרכי ההוראה מחייבים זאת. לגבי עוזר הוראה, אשר יש כוונה להעסיקו גם בשנת הלימודים שלאחריה, ייעשה מאמץ להעסיקו גם בתקופת הקיץ במינוי מיוחד.

ג. חיקף ההעסקה

1. משרה מלאה של עוזר הוראה היא 18 שעות עבודה בשבוע במסגרת התפקידים המותרים לעוזרי הוראה, והנקבעים על-ידי הגופים האקדמיים. תקופת המינוי כוללת את עבודות ההכנה, בדיקת בחינות, עבודות ותרגילים, גם אם יתבצעו לפני או אחרי תקופת המינוי הקשור לשנה"ל הרלבנטית.

2. עוזר הוראה יועסק בהקף של עד משרה אחת. במקרים חריגים, ובאישור הרקטור תתכן העסקה בהקף של מעבר למשרה מלאה.

3. שעת עבודה תחושב על-פי ההסכם הקיבוצי מיום 9 ביולי 1979 סעיפים ב' ו-ג'.

BM

ויק



עוזרי מחקר

א. שכר של עוזר מחקר

שכר של עוזר מחקר יהיה 60% מ- 18/22 של משכורת אסיסטנט א'.

ב. משך העסקה

משך המינוי בשנת לימודים של עוזר מחקר יהיה על-פי צרכי המחקר. במקרים מיוחדים ניתן להעסיק עוזר מחקר גם בפגרת הקיץ כאשר צרכי המחקר מחייבים זאת. לגבי עוזר מחקר, אשר יש כוונה להעסיקו גם בשנת הלימודים שלאחריה, ייעשה מאמץ להעסיקו גם בתקופת הקיץ.

ג. היקף ההעסקה

1. משרה מלאה של עוזר מחקר היא 18 שעות עבודה בשבוע במסגרת התפקידים המותרים לעוזרי מחקר, והנקבעים על-ידי הגופים האקדמיים.
2. עוזר מחקר יועסק בהקף של עד משרה אחת. במקרים חריגים, ובאישור הרקטור תתכן העסקה בהקף של מעבר למשרה מלאה.

BM

וי



2. זכויות

עוזרי הוראה

עוזרי הוראה יהיו זכאים לזכויות המפורטות להלן:

א. קופת גמל

עוזרי הוראה יצורפו, לפי בקשתם, לקופת גמל כאשר שיעורי ההפרשות יהיו כדלהלן:

- הפרשת מעביד 5%
- הפרשת העובד 5%

ב. קרן השתלמות

לאחר שני סמסטרים להעסקתם, יהיו עוזרי הוראה זכאים להצטרף לקרן השתלמות "משתלם" המתנהלת בבנק הבינלאומי, וזאת למפרע מתחילת העסקתם. מוסכם בזאת כי האוניברסיטה תפריש מדי חודש סכום השווה לסך של 7.5% מהמשכורת ותנכה במקביל 2.5% ממשכורתם של עוזרי ההוראה לקרן זו.

ג. פטור משכר לימוד

1. עוזר הוראה במינוי שיועסק לפחות בחצי משרה שנתית (9/18), יהא זכאי לפטור מלא משכר לימוד. פטור זה יחויב במשכורת כהטבה חייבת במס.
2. עוזר הוראה במינוי שהפסיק עבודתו במרוצת שנה"ל, יבוטל מינויו כעוזר הוראה ויהא זכאי לפטור משכר לימוד, יחסית לתקופת עבודתו.
3. עוזר הוראה במינוי שיועסק בהיקף נמוך מחצי משרה שנתית יהא זכאי לפטור משכר-לימוד יחסית להיקף משרתו ותקופת העסקתו. פטור זה יחויב במשכורת כהטבה חייבת במס.

ד. חופשה שנתית

עוזרי הוראה זכאים לחופשת מנוחה שנתית של 14 ימי לוח. חופשה זו אינה ניתנת לצבירה ואינה ניתנת לפדיון, ועל עוזר ההוראה לנצלה במהלך תקופת המינוי.

ה. חופשת מחלה

עוזרי הוראה זכאים לחופשת מחלה של 30 ימים בשנה, על-פי תעודה רפואית מוכרת, זכות זו הינה צבירה, וזאת ללא זכות פדיון.

ו. החזר הוצאות נסיעה לעבודה

עוזרי הוראה זכאים לקצובת נסיעה בהתאם לכללים של התקשי"ר.

BM



עוזרי מחקר

עוזרי מחקר יהיו זכאים לזכויות הבסיסיות כדלהלן:

א. חופשה שנתית

עוזרי מחקר זכאים לחופשת מנוחה שנתית של 14 ימי לוח. חופשה זו אינה ניתנת לצבירה ואינה ניתנת לפדיון, ועל עוזר ההוראה לנצלה במהלך תקופת המינוי.

ב. חופשת מחלה

עוזרי מחקר זכאים לחופשת מחלה של 30 ימים בשנה, על-פי תעודה רפואית מוכרת, זכאות זו הינה צבירה, וזאת ללא זכות פדיון.

ג. החזר הוצאות נסיעה לעבודה

עוזרי מחקר זכאים לקצובת נסיעה בהתאם לכללים של התקשי"ר.

ד. פטור משכר-לימוד

עוזר מחקר, המועסק לפי מינוי, יהיה זכאי לפטור משכר-לימוד כמקובל לגבי עוזר הוראה.

3. שרותים נוספים

עוזרי הוראה ועוזרי מחקר

1. דיור

תינתן עדיפות בקבלת דיור במעונות הסטודנטים.

2. ספריה

עוזר הוראה/עוזר מחקר במינוי זכאי לשאול ספרים בספריה לתקופה של חודשיים בתקופת המינוי.



ספטמבר 1995

נוהל העסקה
מסלול תלמידי מחקר המועסקים בהוראה

1. מועמד למינוי:
 - 1.1 במסלול תלמידי מחקר המועסקים בהוראה יתמנה התלמיד או מועמד להיות התלמיד לתואר שלישי הרשום ללימודים באוניברסיטת חיפה.
 2. הרמות במסלול תלמידי מחקר:
 - 2.1 במסלול תלמידי מחקר תהיינה שתי רמות:
 - 2.1.1 תלמיד מחקר א' - מועמד, ללימודי התואר השלישי, שהצעת המחקר שלו טרם אושרה.
 - 2.1.2 תלמיד מחקר ב' - תלמיד שהצעת המחקר שלו לתואר שלישי אושרה.
 3. משך ההעסקה:
 - 3.1 תלמיד מחקר א': כל עוד הוא רשום כמועמד לתלמיד מחקר. משך ההעסקה המירבי ברמה זו יהא לתקופה של שנה אחת עם אפשרות להארכה לשנה אחת נוספת בלבד.
 - 3.2 תלמיד מחקר ב': כל עוד הוא רשום כתלמיד מחקר. משך ההעסקה המירבי יהא שלוש שנים עם אפשרות להארכה לשנתיים נוספות, כל פעם לשנה אחת.
 - 3.3 סך-כל משך ההעסקה בשתי הרמות יהא שבע שנים, כולל תקופות ההארכה המצוינות לעיל.
 - 3.4 כל תקופת מינוי כוללת את הכנת הקורס, בדיקת בחינות, עבודות ותרגילים, גם אם יתבצעו לפני או אחרי תקופת המינוי אך קשורים לסמסטר לשנה"ל הרלבנטית.
4. הליכי המינוי:
 - 4.1 הליכי המינוי הם כדלקמן:
 - 4.1.1 הצעת ראש החוג. להצעה יש לצרף המלצה של מנחה העבודה ו/או של היועץ למועמד בעת הכנת הצעת המחקר.
 - 4.1.2 אישור הדיקן ללימודים מתקדמים על מצב לימודיו של המועמד.
 - 4.1.3 תתימת דיקן הפקולטה / ראש בית ספר וחתימת הדיקן ללימודים מתקדמים על כתב המינוי.
 - 4.2 הטיפול בנהלי ההעסקה והוצאת כתב המינוי יהא באחריות אגף כוח אדם.
 - 4.3 כתב המינוי יהיה לשנה אחת, וניתן לחדשו מדי שנה כמפורט בסעיף 3. עבור העסקה בסמסטר אחד ישולם השכר במשך 6 חודשים. עבור העסקה ב-2 סמסטרים עוקבים, ישולם שכר לשנה אקדמית (12 חודשים).

BMI

1 קמ"ר



5. הפסקת המינוי:

- 5.1 מינוי שלא יחודש יפסק מאליו.
- 5.2 המינוי יופסק עם ביטול מעמדו של התלמיד כתלמיד מחקר ו/או כמועמד לתלמיד מחקר. במקרה זה יופסק המינוי בתום הסמסטר / שנה שבמהלכו(ה) בוטל המעמד.
- 5.3 עם סיום עבודת המחקר והענקת הוצאות לתואר שלישי, במקרה זה יישאר המינוי עד לתום תקופת המינוי (השנה), והוא לא יחודש יותר.

6. היקף המשרה לתלמיד מחקר שאינו מקבל מלגת קיום:

- 6.1 היקף משרה מלאה של תלמיד מחקר הוא 8 שעות פרונטליות ועוד - 16 שעות העסקה לא פרונטליות לסמסטר. ניתן להמיר שעות הוראה פרונטליות לשעות העסקה לא פרונטליות לפי המפתח של שעה הוראה פרונטלית שווה ל- 2 שעות העסקה לא פרונטליות. במסגרת השעות הלא פרונטליות ניתן לכלול עבודת סיוע כגון הדרכה אישית, תיקוני עבודות ובחינות, ומילוי תפקידים שונים בחוג.

6.2 היקף ההעסקה יחושב כדלהלן:

- 6.2.1 בהוראה פרונטלית תחושב שעה הוראה פרונטלית כשוות ערך לשעה אחת.
- 6.2.2 בעבודה סיוע תחושב כל שעת עבודה כשוות ערך למחצית השעה.

- 6.3 אין להעסיק באוניברסיטה תלמיד לתואר שלישי ביותר ממשרה מלאה אחת. היקף המשרה ינוע בין 16 - 32 שעות בהתאם לשיובו שבין הוראה לעבודת סיוע.

7. היקף המשרה לתלמיד מחקר המקבל מלגת קיום:

- 7.1 תלמיד מחקר המקבל מלגת קיום מלאה לא יועסק ביותר משווה ערך של 4 שעות הוראה פרונטליות (8 שעות עבודת סיוע).

- 7.2 במקרים חריגים, ובאישור הרקטור (או מי שנתמנה מטעמו), ניתן לאשר לתלמיד מחקר היקף משרה שווה ערך ל- 6 שעות הוראה פרונטלית (12 שעות עבודת סיוע).

- 3. תלמיד מחקר המועסק במשרה מלאה ו/או משרה חלקית המקבל מלגה, יהיה רשאי לעסוק בעבודה נוספת מחוץ לאוניברסיטה רק על-פי אישור מיוחד של דיקן הפקולטה. אישור כזה מותנה בהמלצת המנחה/יועץ, בבקשת ראש החוג, ובחוות דעה תומכת של הדיקן ללימודים מתקדמים.

9. תנאי ההעסקה:

תנאי ההעסקה במסלול תלמידי מחקר יהא על-פי הנחיות ות"ת (נספח א').

BM

י. ק. י.



29 אוקטובר, 1997
טיוטא לצורך מו"מ

נספח מס' 3

הסכם העסקה מיוחד

שנערך ונחתם ב _____ ביום _____ לחודש _____, 1997

בין: אוניברסיטת חיפה (להלן - "האוניברסיטה")
לבין: (להלן - "העובד")

הואיל וברצון האוניברסיטה להעסיק העובד בתפקיד הוראה בשנה"ל תשנ"ח וברצון העובד לעבוד באוניברסיטה בתפקיד כאמור:

והואיל וברצון הצדדים להעלות על הכתב את המוסכם ביניהם בכל הקשור לעבודתו של העובד באוניברסיטה כמפורט בהוראות הסכם זה להלן:

לפיכך, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. פרשנות

- א. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
- ב. כותרות הסעיפים הובאו לשם הנוחיות בלבד ואין להעזר בהן לפרשנות ההסכם.

2. ההתקשרות ותקופתה

- א. העובד מתקבל בזה לעבודה בשנה"ל תשנ"ח בשירות האוניברסיטה בתפקיד הוראה במחלקה לשפות זרות.
- ב. העובד יועסק בשירות האוניברסיטה, על-פי הסכם זה בהיקף של 16/ משרה.
- ג. העובד יועסק בשירות האוניברסיטה על-פי הסכם העסקה מיוחד זה החל מיום 1.10.1997 וכלה ביום 30.9.1998 (להלן - "תקופת ההתקשרות"). בתום תקופת ההתקשרות (המקורית או המקוצרת) יגיע הסכם זה לקיצו ויפקעו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים.



3. שכר

א. משכורתו החודשית של העובד תהא בשיעור שכר מדריך לבעלי תואר שני ושכר מדריך ד"ר לבעלי תואר שלישי, כפי שתהא מעת לעת, והעובד יקבל חלק יחסי מתאים להיקף משרתו ממשכורת זו. השכר יכלול כמו-כן תשלום בעד שנות ותק בהוראה באוניברסיטת חיפה.

ב. בנוסף למשכורת האמורה בס"ק (א) דלעיל, יהיה העובד זכאי אך ורק למפורט להלן:

1. העובד יצורף לקופת הפנסיה "מקפת", כפי הנהוג והמקובל באוניברסיטה ולגבי עובדים שהאוניברסיטה היא מקום עבודתם העיקרי.

2. העובד יצורף לקרן השתלמות "משתלם" (ניכוי מהעובד 2.5% והפרשת המעביד 7.5% מהמשכורת החודשית).

3. העובד יצורף להסדר ביטוח חיים ריסק קולקטיבי של עובדי האוניברסיטה (מחצית הפרמיה על-חשבון העובד ומחצית על-חשבון האוניברסיטה).

ג. בנוסף לאמור בסעיף 3 ב' לעיל, יהיה העובד זכאי למפורט להלן:

1. דמי הבראה על-פי צו הרחבה החל על כלל העובדים במשק.

2. קצובת נסיעה ממקום המגורים למקום העבודה כפי שיהא מקובל מעת לעת לעובדי האוניברסיטה.

3. פטור משכר לימוד באוניברסיטת חיפה לעובד ולבני משפחתו מדרגה ראשונה. פטור זה יחוייב במשכורת העובד כהטבה חייבת במס. עובד הלומד לתואר שני או שלישי במסגרת לימודים רגילים באוניברסיטת חיפה זכאי לפטור מלא משכר לימוד באם היקף מעירתו השנתית 1/3 משרה ויותר. עובד כאמור אשר היקף משרתו השנתית הינו פחות מ- 1/3 משרה יהיה זכאי לפטור יחסי בהתאם להיקף משרתו. בני משפחה של העובד זכאים אך ורק לפטור יחסי משכר לימוד בהתאם להיקף משרתו של העובד.

ד. פרט לתשלומים המפורטים בסעיף 3 זה לעיל, לא יהיה העובד זכאי לכל תשלום נוסף.

ה. העובד מורה בזאת לאוניברסיטה לבצע הניכויים משכרו כנדרש לצורך ביצוע האמור בס"ק ב' לעיל.

ו. למען הסר ספק, מובהר בזה, כי העובד אינו זכאי לתשלום ו/או צבירת זכויות בגין שבתון וקרן לקשרי מדע בינלאומיים.

BMI

P-1



4. היקף ההעסקה

- א. העובד יועסק בהוראה בהיקף 16 שעות ההוראה (הפרונטלית) שנקבע ל"משרה מלאה" או באופן יחסי מתאים להיקף משרתו.
- ב. בנוסף להתחייבויותיו המפורטות בסעיף 4(א) לעיל, ימלא העובד במהלך תקופת ההתקשרות על-פי תנאי הסכם זה את המשימות הבאות:
 1. הכנת חומר לימודי לתלמידי הקורסים.
 2. הכנת תרגילים ובחינות ובדיקותם.
 3. מיון תלמידים לקורסי 1.
 4. השתתפות בימי עיון, השתלמויות ושיבות.
- ג. ביצוע התחייבויות העובד על-פי האמור בס"ק (א) ו- (ב) לעיל, יהיה על-פי תכנית העבודה אשר תיקבע על-ידי המחלקה לשפות זרות והינה חלק בלתי ניפרד מעבודתו.
- ד. העובד ימלא התחייבויותיו על-פי הסכם זה במהלך תקופת ההתקשרות.

5. בלעדיות ההסכם

- א. העסקת העובד על-פי הסכם זה תהיה אך ורק על-פי הוראות הסכם זה ועל-פי הנהלים והתקנות הנהוגים באוניברסיטה ואלה שינהגו בה בכל זמן בע"ד לגבי עובדים המועסקים על-פי הסכם העסקה מיוחד ככל שהוראות הסכם זה מפנות לאותם נהלים ותקנות.
- ב. התקנונים, הנהלים, התקנות וההסכמים הקובעים והמסדירים את תנאי ההעסקה של חברי סגל אקדמי או מינהלי של האוניברסיטה, לא יחולו על תנאי העבודה של העובד ועל העסקתו בשירות האוניברסיטה.
- ג. הסכם זה ממצה את כל תנאי העסקתו של העובד החל מיום תחילת תקופת ההתקשרות הנקובה בו וכל תנאי העבודה הקבועים בו חלים אך ורק ממועד זה ואילך. אין בהסכם זה כדי לזכות או לחייב את הצדדים לגבי תקופת העסקת העובד באוניברסיטה בכל מועד לפני תחילת תקופת ההתקשרות על-פי הסכם זה, והעובד, בחתימתו על הסכם זה, מאשר בזה, כי אין לו ולא תהיינה לו כל תביעות כלפי האוניברסיטה בכל הכרוך לעבודתו בתקופה שלפני תחילת תקופת ההתקשרות על-פי הסכם זה.

BM

י. ק. פ. א.



6. חופשה שנתית

- א. העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בתשלום על-פי הוראות החוק.
- ב. על העובד לנצל ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי במהלך תקופת ההתקשרות. החופשה נכללת במהלך התקופה שבה אין מתקיימים לימודים.

7. חופשת מחלה

- א. העובד יהיה זכאי לחופשת מחלה בהתאם לקבוע בחוק.
- ב. בכל מקרה היעדרות בשל מחלה, על העובד להמציא לאוניברסיטה אישור רפואי על מחלתו.
- ג. ימי חופשת המחלה שלא נוצלו אינם ניתנים לפדיון.
- ד. ימי מחלה שלא נוצלו יצטברו עד שתי מכסות שנתיות על-פי החוק.

8. שירות מילואים

- בעת שישירת העובד במילואים תשלם האוניברסיטה את שכרו הרגיל. העובד יהיה חייב להמציא לאוניברסיטה את כל האישורים והמסמכים שידרשו על מנת שזו תקבל החזר הקבוע בחוק. באם העובד לא ימציא את האישורים המקוריים על שירותו במילואים - ינוכה השכר בגין אותה תקופה משכרו.

9. איסור עבודה נוספת

- אסור לעובד לעבוד בעבודה נוספת (לעבודתו בשירות האוניברסיטה) בשכר באוניברסיטה או מחוצה לה, מעבר למכסה כוללת של 100%, אלא אם כן קיבל היתר לכך, בכתב ומראש, מלשכת הרקטור.

10. היעדרות מעבודה

- א. נעדר העובד מהעבודה, מסיבה שאינה מחמת מחלה, בתחום חופשת המחלה המותרת על-פי הסכם זה, או שירות מילואים, או כל סיבה אחרת אשר מחייבת תשלום שכר על-פי חוק או הסכם, יופחת שעור כל יום היעדרות משכרו החודשי של העובד.
- ב. האמור בס"ק א' אינו כולל היעדרות בשל העשרה מקצועית, השתלמויות וכנסים שתעשה בתאום ובאישור ראש המחלקה.
- ג. עובד שמקיים חובת-אבלות ישולם לו שכר בגין היעדרות.

BM

PP



11. שימוש במתקני האוניברסיטה

העובד יהא רשאי להשתמש במתקני האוניברסיטה (כמו ספריות, מתקני ספורט וכיו"ב) באותם תנאים בהם ניתן לעובדי האוניברסיטה הקבועים להשתמש בהם.

12. מילוי תפקיד כעובד

א. העובד מתחייב למלא את כל ההוראות בקשר לעבודתו כפי שתינתנה לו על-ידי הממונים עליו, ובכפוף להוראות הסכם העסקה זה.

ב. לא יבקש ולא יקבל עובד בעד עבודתו או בקשר עימה, פרס, מתנה ו/או טובת הנאה.

13. שמירת סודיות

העובד מתחייב לשמור על סודיות מוחלטת בכל הנוגע לפעילות הנעשית באוניברסיטה וכן על סודיות מוחלטת של המידע המגיע אליו במהלך ו/או עקב עבודתו.

14. מסמכים, חומרים וציוד

אסור לעובד להוציא מתחום האוניברסיטה, מסמך, העתק או צילום ממנו, ציוד או חומרים השייכים לאוניברסיטה, ללא נטילת רשות לכך מראש, מהממונה עליו.

15. התפטרות ופיטורין

א. החליטה האוניברסיטה, מכל סיבה שהיא, על הפסקה או ביטול - מלאים או חלקיים - של ההוראה בקורסים שבהם התבקש העובד ללמד על-פי הוראות הסכם זה, תהיה האוניברסיטה רשאית להפסיק העסקתו של העובד בהודעה כתובה מראש של ששים (60) יום והודעה כאמור לא תחשב להפרת הסכם זה. ימי ההודעה המוקדמת לא יכללו את ימי החופשה.

ב. ניתנה הודעה כאמור לעיל, יבואו הסכם העסקה זה ועבודת העובד בשירות האוניברסיטה לסיומם בתום תקופת ההודעה כאמור לעיל.

16. פיצויי פיטורין

6% מתוך הפרשת האוניברסיטה לקופת פנסיה "מקפת" כאמור בסעיף 3(ב) (1) לעיל, באה על חשבון פיצויי פיטורים. כהשלמה לפיצויי פיטורים מלאים תפריש האוניברסיטה 2.33% משכרו של העובד לקופת גמל "גדישי". שתי ההפרשות הנ"ל ל"מקפת" ול"גדישי" באות במקום מלוא פיצויי הפיטורים אשר יגיעו (במידה ויגיעו) לעובד, והאוניברסיטה לא תהיה חייבת להוסיף בשום מקרה כל תוספת של פיצויים להפרשות האמורות בגין תקופת עבודה על-פי הסכם זה.

הסדר זה בא להיענות לדרישות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים והצדדים פונים אל שר העבודה בבקשה לאשר הסדר זה שביניהם לפי סעיף 14 האמור.



אוניברסיטת חיפה
אגף משאבי אנוש

קיזוז .17

עם סיום העסקת העובד על-ידי האוניברסיטה, תהא האוניברסיטה זכאית לקזוז כל סכום שיגיע לה מאת העובד, מכל סיבה שהיא, כנגד כל סכום שיגיע לעובד ממנה, מכל סיבה שהיא לרבות - אך מבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל - עבור יתרות שכר, וכיוצ"ב.

ולראיה באו הצדדים על החתום

העובד/ת

בשם האוניברסיטה



29 אוקטובר, 1997
טיוטא לצורך מו"מ

נספח מס' 4

הסכם העסקה מיוחד

שנערך ונחתם ב _____ ביום _____ לחודש _____, 1997

בין : אוניברסיטת חיפה (להלן - "האוניברסיטה")
לבין : (להלן - "העובד")

הואיל וברצון האוניברסיטה להעסיק העובד בתפקיד הוראה בשנה"ל תשנ"ח וברצון העובד לעבוד באוניברסיטה בתפקיד כאמור :

והואיל וברצון הצדדים להעלות על הכתב את המוסכם ביניהם בכל הקשור לעבודתו של העובד באוניברסיטה כמפורט בהוראות הסכם זה להלן :

לפיכך, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן :

1. פרשנות

- א. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי ניפרד הימנו.
- ב. כותרות הסעיפים הובאו לשם הנוחיות בלבד ואין להעזר בהן לפרשנות ההסכם.

2. ההתקשרות ותקופתה

- א. העובד מתקבל בזה לעבודה בשנה"ל תשנ"ח בשירות האוניברסיטה בתפקיד הוראה במחלקה לשפות זרות.
- ב. העובד יועסק בשירות האוניברסיטה, על-פי הסכם זה, בהיקף של שעות שבועיות שהן יחידות הוראה שבועיות.
- ג. העובד יועסק בשירות האוניברסיטה על-פי הסכם העסקה מיוחד זה החל מיום וכלה ביום (להלן - "תקופת ההתקשרות"). בתום תקופת ההתקשרות (המקורית או המקוצרת) יגיע הסכם זה לקיצו ויפקעו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים.



3. תפקידים

בנוסף להתחייבויותיו המפורטות בסעיף 2' לעיל, ימלא העובד במהלך תקופת ההתקשרות על-פי תנאי הסכם זה, את המשימות הבאות:

העובד יורה קורסים המופיעים בתכנית הלימודים של המחלקה, על-פי לוח השנה של האוניברסיטה ולפי המתחייב מאופי הקורס ומדרישותיו. במסגרת זו תוטלנה עליו כל הפעילויות הנלוות, על-פי המקובל, לתפקידי הוראה של מורה באוניברסיטה, ובכלל זה הכנת סילבוס של הקורס, מתן יעוץ לסטודנטים, קיום שעות קבלה סדירות, בדיקת עבודות ותרגילים, הכנת שאלוני בחינות, נוכחות בבחינות, בדיקתן ומסירת הציונים במועד. כל זאת עבור כל מועדי הבחינה הנהוגים באוניברסיטה לרבות מועד מיוחד. בקורסים המסתיימים בהגשת עבודה, מתפקידו יהיה להדריך סטודנטים בבצוע עבודתם, ולבדוק את העבודות במועד. כמו-כן כוללת העסקתו השתתפות בפגישות, ישיבות וחברות בוועדות. כל האמור לעיל גם אם יתבע לפני ו/או אחרי תקופת המינוי, כל זאת בקשר לשנת לימודים זו.

4. שכר

- א. שכרו של העובד יחושב על-פי רמה ליחידת הוראה שבועית, על בסיס ארבעה וחצי חודשי תשלום לכל סמסטר (תשעה חודשי תשלום לשני סמסטרים), על-פי תעריפי השכר לעמית-הוראה.
- ב. השכר, אשר ישולם לעובד על-פי סכם זה יהווה תמורה מלאה עבור כל הפעולות המצויינות בסעיף 3 לעיל והעובד לא יהיה זכאי לכל תמורה נוספת עבורן.
- ג. דמי הבראה - על-פי צו הרחבה החל על כלל העובדים במשק.
- ד. למען הסר ספק מובהר בזה, כי העובד לא יהיה זכאי לתשלום ו/או צבירת זכויות בגין פנסיה, שבתון, קרן קשרי מדע, קרן השתלמות, מילגות שכר-לימוד, פטור משכר-לימוד והחזר הוצאות רכב וטלפון.

5. ביטוח חיים

העובד יהיה זכאי להכלל בהסדר ביטוח חיים ריסק קולקטיבי של עובדי האוניברסיטה (מחצית הפרמיה על-חשבון העובד ומחצית על-חשבון האוניברסיטה).

6. חופשה שנתית

- א. העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בתשלום על-פי הוראות החוק.
- ב. על העובד לנצל ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי במהלך תקופת ההתקשרות, החופשה נכללת במהלך התקופה שבה אין מתקיימים לימודים.

7. החזר דמי נסיעה לעבודה

אם העובד אינו תושב חיפה הוא יהיה זכאי להחזר דמי נסיעה בהתאם להוראות הנהוגות באוניברסיטה.



8. בלעדיות ההסכם

- א. העסקת העובד על-פי הסכם זה תהיה אך ורק על-פי הוראות הסכם זה ועל-פי הנהלים והתקנות הנהוגים באוניברסיטה ואלה שינהגו בה בכל זמן בעתיד לגבי עובדים המועסקים על-פי הסכם העסקה מיוחד ככל שהוראות הסכם זה מפנות לאותם נהלים ותקנות.
- ב. התקנונים, הנהלים, התקנות וההסכמים הקובעים והמסדירים את תנאי ההעסקה של חברי סגל אקדמי או מינהלי של האוניברסיטה, לא יחולו על תנאי העבודה של העובד ועל העסקתו בשירות האוניברסיטה.
- ג. הסכם זה ממצה את כל תנאי העסקתו של העובד החל מיום תחילת תקופת ההתקשרות הנקובה בו וכל תנאי העבודה הקבועים בו חלים אך ורק ממועד זה ואילך. אין בהסכם זה כדי לזכות או לחייב את הצדדים לגבי תקופת העסקת העובד באוניברסיטה בכל מועד לפני תחילת תקופת ההתקשרות על-פי הסכם זה, והעובד, בחתימתו על הסכם זה, מאשר בזה, כי אין לו ולא תהיינה לו כל תביעות כלפי האוניברסיטה בכל הכרוך לעבודתו בתקופה שלפני תחילת תקופת ההתקשרות על-פי הסכם זה.

9. חופשת מחלה

- א. העובד יהיה זכאי לחופשת מחלה בהתאם לקבוע בחוק.
- ב. בכל מקרה היעדרות בשל מחלה, על העובד להמציא לאוניברסיטה אישור רפואי על מחלתו.
- ג. ימי חופשת המחלה שלא נוצלו אינם ניתנים לפדיון.
- ד. ימי מחלה שלא נוצלו יצטברו עד שתי מכסות שנתיות על-פי החוק.

10. שירות מילואים

- בעת שישרת העובד במילואים תשלם האוניברסיטה את שכרו הרגיל. העובד יהיה חייב להמציא לאוניברסיטה את כל האישורים והמסמכים שידרשו על מנת שזו תקבל החזר הקבוע בחוק.
- באם העובד לא ימציא את האישורים המקוריים על שירותו במילואים - ינוכה השכר בגין אותה תקופה משכרו.

11. היעדרות מעבודה

- א. נעדר העובד מהעבודה, מסיבה שאינה מחמת מחלה, בתחום חופשת המחלה המותרת על-פי הסכם זה, או שירות מילואים, או כל סיבה אחרת אשר מחייבת תשלום שכר על-פי חוק או הסכם, יופחת שיעור כל יום היעדרות משכרו החודשי של העובד.
- ב. האמור בס"ק א' אינו כולל היעדרות בשל העשרה מקצועית, השתלמויות וכנסים שתעשה בתאום ובאישור ראש המחלקה.
- ג. עובד שמקיים חובת-אבלות ישולם לו שכר בגין ההיעדרות.



12. מילוי תפקיד כעובד

- א. העובד מתחייב למלא את כל ההוראות בקשר לעבודתו כפי שתינתנה לו על-ידי הממונים עליו, ובכפוף להוראות הסכם העסקה זה.
- ב. לא יבקש ולא יקבל עובד בעד עבודתו או בקשר עימה, פרס, מתנה ו/או טובת הנאה.

13. התפטרות פיטורין

- א. החליטה האוניברסיטה מכל סיבה שהיא, על הפסקה או ביטול - מלאים או חלקיים - של ההוראה בקורסים שבהם התבקש העובד ללמד על-פי הוראות הסכם זה, תהיה האוניברסיטה רשאית להפסיק העסקתו של העובד בהודעה כתובה מראש של ששים (60) יום והודעה כאמור לא תחשב להפרת הסכם זה. ימי ההודעה המוקדמת לא יכללו את ימי החופשה.
- ב. ניתנה הודעה כאמור לעיל, יבואו הסכם העסקה זה ועבודת העובד בשירות האוניברסיטה לסיומם בתום תקופת ההודעה כאמור לעיל.

ולראיה באו הצדדים על החתום

העובד/ת

בשם האוניברסיטה

נספח א' 5

25

אגודת הסטודנטים הישראלית
ועדה השנה לקביעת סדרי הלימוד והתעסוקה של סגל הוראה ואדמיני

נוהל להעסקת ולקביעת המעמד של עמיתי הוראה

פרק א' כללי

1. הגדרות:

- 1.1 נוהל זה בא לפרט את ההנחיות להעסקה ולקביעת המעמד של עמיתי הוראה באוניברסיטת חיפה. הוא מחליף את הנהלים הקיימים להעסקה של נספחים, של יועצי הפקיד הוראה ושל יועצים מן החוץ, אלה יכוננו באוניברסיטת חיפה "עמיתי הוראה".
- 1.2 בכל מקום שיאמר מסוימה מכלל בית ספר, בכל מקום שיאמר דיקן, מכלל ראש בית ספר.
- 1.3 לחקן מיון עמיתי הוראה:

מעמד	הערף השנה לפי זמנית	הסמכות המאשרת	הסמכות החותמת על ההעסקה
עמית הוראה בכיר	ג	ועדה/רקטור	רקטור - נשיא
עמית הוראה א'	ב	ועדה+דיקן/ראש ב"יס	דיקן/ראש ב"יס
עמית הוראה ב'	א	דיקן/ראש ב"יס	דיקן/ראש ב"יס
עמית הוראה ג'	1	דיקן/ראש ב"יס	דיקן/ראש ב"יס

1.4 הגדרת עמית הוראה - ראה בחוקת האוניברסיטה.

1.5 ועדה בפקולטה/בית-ספר

עמ"י המפורט בחוקת האוניברסיטה.

2. העסקת עמית הוראה:

- 2.1 כוונת האוניברסיטה שהחוגים ימלאו ייעודם בנושאי ההוראה בעזרת סגל אקדמי קבוע. עמיתי הוראה יועסקו על-ידי החוגים כדי לסייע בידם למלא, באופן זמני, את משימות ההוראה המוטלות עליהם.
- 2.2 ביצוע החליטים לקביעת המעמד של עמית הוראה הם באחריות האקדמית של הפקולטה.
- 2.3 ההסדרים המינהליים ותנאי ההעסקה הינם באחריות אגף כוח אדם במקובל.

פרק ב' - הליכים לקביעת המעמד של עמית הוראה:

1. עמית הוראה שמסוים עבודתו העיסוקו באוניברסיטת אחרת:

- 1.1 הליכי קביעת המעמד:
- 1.1.1 הכנת תוס' עמית הוראה. התוס' יכלול את המרכיבים הבאים:

BMI

י ר

- 1.1.1.1 תסקיר קורות חיים
- 1.1.1.2 תעודות המעידות על ההשכלה האקדמית לרמותיה.
- 1.1.1.3 אישור על מינוי אקדמי אחרון.
- 1.1.1.4 המלצות.
- 1.1.1.5 העתקי המסמכים וטפסי הדיווח שיצטברו במהלך עבודתו של עמית ההוראה.
- 1.1.2 המלצת ראש החוג למעמד . החמלצה תכלול את המרכיבים הבאים :
- 1.1.2.1 מטרת ההעסקה .
- 1.1.2.2 תחנית למשך תקופת ההעסקה.
- 1.1.2.3 המעמד המוצע על-פי דרגתו של העמית במוסד האם, לפי הכללים להקנין ; עמית הוראה ב¹ מקביל למדרג ; עמית הוראה א' או מקביל למרצה, מרצה בכיר/מורה, ק²דרה בכיר ; עמית הוראה בכיר מקביל לפרופ' מכה ופרופ' מן המוני.
- 1.1.3 אישור הדיקן בדרגת עמית הוראה ב/ עמית הוראה ב' ועמית הוראה א' או אישור הרקטור¹ בדרגת עמית הוראה בכיר.
- 1.1.4 אישור אגף כוח אדם, כולל תנאי ההעסקה.
- 1.1.5 תחומת דיקן על כתב ההעסקה של עמית הוראה ב/ עמית הוראה א' ועמית הוראה א' תחומת נשיא² ורקטור על כתב ההעסקה של עמית הוראה בכיר.
- 1.2 משך ההעסקה, דרכי הבקרה וההערכת, ותנאי הארכת ההעסקה :
- 1.2.1 משך ההעסקה של עמית הוראה יהא לתקופה של ארבעה חודשים לסמסטר או שמונה חודשים לשנת, הכל לפי מטרת ההעסקה, סוג השיעור וסוג ההוראה הנדרש.
- 1.2.2 הארכת תקופת ההעסקה תעשה כל שנה על-פי הצרכים, ועד לתום שנים ממועד ההעסקה הראשון. הארכת ההעסקה תעשה תוך התחשבות בגורמים הבאים :
- 1.2.2.1 חיוניות הקורס לביצוע הבניית הלימודים של החוג.
- 1.2.2.2 יכולת החוג למלא את מקום עמית ההוראה על-ידי חבר סגל סדיר ו/או ע"י תלמידו מחקר.
- 1.2.2.3 הישגיו של עמית ההוראה בתחום המקצועי ו/או האקדמי.
- 1.2.2.4 טיב ההוראה.
- 1.2.3 תחליף הארכת ההעסקה יתא בדרך הבאה :
- 1.2.3.1 בקשת ראש החוג-הבקשה תכלול את המרכיבים הבאים :
א. הנמכת הצורך בהארכת ההעסקה.
ב. דוח על איכות ההוראה.
- 1.2.3.2 אישור כמפורט בפרק ב' סעיף 1.1.3.

בכל מקום שיאמר הרקטור, הכוונה לכל מי שהרקטור האציל לו את סמכויותיו בעניין זה.

בכל מקום שיאמר נשיא, הכוונה לכל מי שהנשיא האציל לו את סמכויותיו בעניין זה.

BM

י. ק. מ.

14

אוניברסיטת חיפה
ועדה משנה לקביעת כללי מינוי והעסקה של סגל נוסף וארעי

- 1.1.3.3 אישור אגף כוח אדם, כולל תנאי העסקה.
- 1.1.3.4 החימה על כתב ההעסקה כאמור בפרק ב' סעיף 1.1.3.
- 1.1.4 הארכת העסקה מעבר לחמש שנים אפשרית מדגו שנה כמפורט בפרק ב' סעיפים 1.1.2 - 1.1.5, אך בכל מקרה החיוב את אישור הרקטור עבור כל מעמד.

1.3 חליטת שיוני המעמד :

- 1.3.1 שיוני במעמדו של עמית הוראה שמקום עבודתו באוניברסיטה אחרת יחול בעקבות קידומו במוסד האם, החליף והא בדקמן:
 - 1.3.1.1 עדכון טופס השעור קורות חיים.
 - 1.3.1.2 אישור על עליה בדרגה במוסד האם.
 - 1.3.1.3 המלצת ראש החוג.
 - 1.3.1.4 אישור כמפורט בפרק ב' סעיף 1.1.3.
 - 1.3.1.5 אישור אגף כוח אדם, כולל תנאי העסקה.
 - 1.3.1.6 החימה כמפורט בפרק ב' סעיף 1.1.3.

2. עמית הוראה שמקום עבודתו העיסוקו אינו באוניברסיטה אחרת:

2.1 חליטת העסקה:

- 2.1.1 הכנת תיק עמית הוראה, התיק יכלול את המרכיבים הבאים:
 - 2.1.1.1 השעור קורות חיים
 - 2.1.1.2 העודות המעידות על התארים האקדמיים.
 - 2.1.1.3 מסמכים המעידים על מעמדו המקצועי של העמית.
 - 2.1.1.4 המלצות, אם ישנן כאלה.
 - 2.1.1.5 העתקי המסמכים וטפסי הדיווח שיוצטברו במהלך עבודתו של עמית הוראה.
 - 2.1.1.6 אישור על פרסומים מקצועיים אם ישנם כאלה.
- 2.1.2 המלצת ראש החוג להעסקה. ההמלצה תכלול את המרכיבים הבאים:
 - 2.1.2.1 מטרת ההעסקה
 - 2.1.2.2 תחזית למשך תקופת ההעסקה.
 - 2.1.2.3 המעמד המוצע.
 - 2.1.2.4 חיוניות הקורס לכיצוע תכנית הלימודים של החוג.
 - 2.1.2.5 יכולת החוג למלא את מקום עמית הוראה על-ידי חבר סגל קבוע ואו עיי העסקת תלמידו מחקר.
 - 2.1.2.6 הישגיו של עמית הוראה בתחום המקצועי ואו האקדמי.

2.1.3 דיון בוועדה של הפקולטה. הועדה תסבץ את מעמדם של עמיתי הוראה המוצעים

למעמד עמית הוראה או ועמית הוראה בכיר בדקמן:

- 2.1.3.1 אישור ההעסקה מבחינת התאמת המועמד לתפקיד ההוראה.

BM

Handwritten signature

אגודת רבנים חרדי
ועדת השנה לקביעת כספי תמיכה והתקנת של כספי תמיכה וצדקה

- 1.1.3.2. קביעת המעמד, כמפורט בפרק בי סעיף 1.1.
 - 1.1.4. אישור כמפורט בפרק בי סעיף 1.1.3.
 - 1.1.5. אישור אגף כוח אדם, כולל תנאי התעסקות.
 - 1.1.6. חתומות כמפורט בפרק בי סעיף 1.1.3.
 - 1.1.7. כאמור, מעמדם של עמיתי התוראה בי ו- ב יושבע על-ידי הדיוקן. הדיוקן ושאי החינוכי בועדה של הסקולטת במסגרתם שימצא לנכון.
- 2.2. משך התעסקות, דרכי הבקשה והתעסקות, והליך הארכת התעסקות:
- 2.2.1. משך התעסקות והא תקופה של ארבעה חודשים לסמסטר או שמונה חודשים לשנה, הכל לפי מטרת התעסקות, סוג השיעור וסוג התוראה הנדרש.
 - 2.2.2. הארכת תקופת התעסקות תעשה כל שנה על-פי הצרכים ועד לחמש שנים ממועד התעסקות הראשון. הארכת התעסקות תעשה תוך התחשבות בגורמים הבאים:
 - 2.2.2.1. חינוכית הקורס לפי צורך תכנית הלימודים של החוג.
 - 2.2.2.2. יבוסת החוג למלא את מקום עמית התוראה על-ידי חבר סגל סבוג ואו ע"י תעסקת הנמדודי מחקר.
 - 2.2.2.3. הישגיו של עמית התוראה בתחום המסצועי ואו האקדמי.
 - 2.2.2.4. טיב התוראה.
 - 2.2.3. הארכת התעסקות תעשה בדרך הבאה:
 - 2.2.3.1. בקשה ראש החוג, הבקשה תכלול את המרכיבים הבאים:
 - א. הנמקה הצורך בארכת התעסקות.
 - ב. דוח על איכות התוראה.
 - 2.2.3.2. אישור כמפורט בפרק בי סעיף 1.1.3.
 - 2.2.3.3. אישור אגף כוח אדם, כולל תנאי התעסקות.
 - 2.2.3.4. חתומות כמפורט בפרק בי סעיף 1.1.3.
 - 2.2.4. הארכת התעסקות מעבר לחמש שנים תעשה כל שנה כמפורט בפרק בי סעיפים 1.1.2 - 1.1.3 אך תחייב את אישור הרקטור.

2.3. חלופי העלאת במעמד:

- 2.3.1. ראש החוג, לאחר ששובנו כי יש הצדקה לשינוי המעמד לפיו מועסק עמית התוראה, יזום פתיחת הליך כדלקמן:
 - 2.3.1.1. עדכון טופס הקצור קורות חיים.
 - 2.3.1.2. אישור על קידום, שינוי מעמד במקום העבודה/העיסוק שמחזי האגודת רבנים.
 - 2.3.1.3. אישור על פרסומים מסצועיים אם ישנם באגה.
 - 2.3.1.4. דוח על התוראה.

BMM

י.א.ר

26

אוניברסיטת חיפה
ועדת חסונה לקביעת כולו מינוי והעסקה של סגל זמני וארצי

- 2.3.2 הדיוקן, לאחר שישוכנע כי יש הצדקה לפחותת הדיון שינוי המעמד של עמית הוראה יעבור את הנושא לדיון בוועדה של המקורטה כאשר מדובר בשינוי למעמד עמית הוראה או לעמית הוראה בכיר.
- 2.3.3 הוועדה, לאחר שתדון בהמלצה, רשאית להחליט לקדם את המעמד למיו מועסק עמית ההוראה במפורט בפרק אי סעיף 1.3.
- 2.3.4 אישור במפורט בפרק בי סעיף 1.1.3.
- 2.3.5 דווח על ההחלטה לשנות את מעמדו של העמית תועבר לאישור אגף כוח אדם, כולל קביעת תנאי ההעסקה.
- 2.3.6 החלטות במפורט בפרק בי סעיף 1.1.3.

פרק 3: יחידת הוראה והקף ההוראה של עמית הוראה:

- 1. יחידת הוראה
- 1.1 יחידת הוראה היא יחידה בסיסית, שעבורה נקבע הערוף שבו בהתאם למעמדו של עמית ההוראה, חישוב מספר השעות השבועיות שעל העמית ללמד עבור כל יחידת הוראה הוא כדלקמן:

1.1.1 בהוראה במסגרת שיעור אוניברסיטאי פרונטלי, בכל אחת מדרגי ההוראה הנהוגות באוניברסיטה, תהא יחידת הוראה אחת שוות ערך לעומס הוראה של שעה שבועית אחת.

1.1.2 בהוראה שאינה במסגרת שיעור אוניברסיטאי פרונטלי תהא יחידת הוראה שוות ערך לעומס הוראה של שעה וחצי שעות מגע שבועיות. קביעת עומס ההוראה לשיעורים במתכונת זו תעשה על-ידי הדיוקן.

1.1.2.1 במקרים חריגים יכול הדיוקן לאשר הקטנת בעומס ההוראה.

2. היקף ההוראה של עמית הוראה:

- 2.1 עמית הוראה או ועמית הוראה בכיר ילמדו קורסים בחיקף של עד 4 יחידות הוראה בסמסטר.
- 2.2 עמית הוראה ז' ועמית הוראה ב' יועסקו בחיקף של עד 6 יחידות הוראה בסמסטר.
- 2.3 במקרים חריגים, כשתכנית הלימודים מחייבת זאת, ניתן להעסיק עמית הוראה או ועמית הוראה בכיר עד 6 יחידות הוראה. אישור ההעסקה יעשה בכל שנה כדלקמן:
 - 2.3.1 בקשה מנומקת של ראש החוג.
 - 2.3.2 המלצת הדיוקן.
 - 2.3.3 אישור הרקטור.

BM

Handwritten signature

11
22

אגודת המיסים הישראלית
ועדה השנתית לביטוח כספי מינוי והעסקה של סגל חברה ואדמי

פרק ד' / תפקודי עמית ההוראה:

1.1 עמית ההוראה או ועמית ההוראה בניו יורק וקורסים הניזונים המופיעים בתכנית הכימואים של החוג, במסגרת זו תוטלנה עליהם החובות הבאות:

- 1.1.1 הכנת סיכום המפרט את תכנית הקורס, את רשימת הספרות המלווה ואת חובות התלמיד.
- 1.1.2 הוראה על-פי לוח השנה של האוניברסיטה ולפי המתחייב מאופי הקורס ומדרישותיו.
- 1.1.3 מתן יעוץ לסטודנטים בשעות הפנאי שהקבענה לשם כך.
- 1.1.4 בקורסים המסתיימים בבחינה:
 - 1.1.4.1 חיבור הבחינה.
 - 1.1.4.2 הופעה במועד הבחינה לשם ברור בעיות שתעוררנה במהלך הבחינה.
 - 1.1.4.3 בדיקת הבחינות ומסירת הציונים במועד.
 - 1.1.5 כל אלה עבור כל מועדו הבחינה הנהוגים באוניברסיטה, לרבות מועד מיוחד.
 - 1.1.6 בקורסים המסתיימים בהגשת עבודה:
 - 1.1.6.1 מסירת נושאי העבודה לסטודנטים.
 - 1.1.6.2 הדרכת הסטודנטים בביצוע עבודתם.
 - 1.1.6.3 בדיקת העבודות ומסירת הציונים במועד.

1.2 עמית ההוראה ב' ועמית ההוראה ג' יסייעו בהוראה של קורסים פרונטליים ובהעברת הרצאות וסדנאות המופיעים בתכנית הכימואים של החוג על-פי הנחיות והדרכתם של חברי סגל החוג. במסגרת זו תוטלנה עליהם החובות הבאות:

- 1.2.1 הוראה/הדרכה על-פי לוח השנה של האוניברסיטה, לפי המתחייב מאופי הקורס ומדרישותיו ולפי הנחיות חבר הסגל המופקד על הקורס.
- 1.2.2 מתן יעוץ לסטודנטים בשעות הפנאי שהקבענה לשם כך.
- 1.2.3 בקורסים המסתיימים בבחינה, סיוע בארגון הבחינה ובדיקתה לפי הנחיות חבר הסגל המופקד על הקורס.
- 1.2.4 כל אלה עבור כל מועדו הבחינה הנהוגים באוניברסיטה, לרבות מועד מיוחד.
- 1.2.5 בקורסים המסתיימים בהגשת עבודה, סיוע במסירת נושאי העבודה, בהדרכת הסטודנטים בביצוע העבודה ובדיקת העבודות על-פי הנחיות חבר הסגל המופקד על הקורס.
- 1.2.6 במקרים מיוחדים, רשאי ראש החוג, באישור הדיקן, לאפשר לעמית ההוראה ב' ולעמית ההוראה ג', להורות קורס באופן עצמאי. במקרים אלו יחולו על עמית ההוראה ב' ו-ג' החובות של עמית ההוראה א' (כמפורט בפרק ד' סעיף 1.1).

BM

Handwritten signature and initials



אוניברסיטת חיפה
אגף משאבי אנוש

ג' סיוון תשנ"ח
28 מאי 1998

לכבוד: משרד העבודה
רשם ההסכמים קיבוציים

הנדון: רישום הסכם קיבוצי

אנא קבל לרישום הסכם קיבוצי שבין אוניברסיטת חיפה לבין ארגון הסגל האקדמי הזוטר -
אוניברסיטת חיפה ליום 29 באוקטובר 1997.

רשום לפניך הסכמתנו והסכמת ארגון הסגל האקדמי הזוטר החתומים מטה להרשמת
ההסכם באיחור.

ארגון הסגל האקדמי הזוטר
אוניברסיטת חיפה

גב' בטסי יזרעאלי
יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר
באוניברסיטת חיפה



מר מרדכי כהן
ראש אגף משאבי אנוש
באוניברסיטת חיפה

נספח 8

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 14.12.08

בין:

המוסדות להשכלה גבוהה בישראל המיוצגים על ידי ועד ראשי האוניברסיטאות (להלן: "ור"ה):

האוניברסיטה העברית בירושלים

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

אוניברסיטת תל-אביב

אוניברסיטת בר-אילן

אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

מצד אחד, (כל אחד מיחידיו להלן: "מוסד")

לבין:

ארגוני הסגל האקדמי הזוטר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל המיוצגים על ידי "הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות" (להלן: "הפורום המתאם"),

מו"ח - ארגון מורים וחוקרים באוניברסיטה העברית
ארגון סגל ההוראה בטכניון, מכון טכנולוגי לישראל
ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל-אביב
ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה
ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת בר-אילן
ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת בן-גוריון בנגב

מצד שני, (כל אחד מיחידיו להלן: "ארגון")

והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן בדבר תנאי העסקה של חברי הסגל המיוצגים על-ידי כל אחד מארגוני
הואיל: הסגל לגבי כל מוסד, וכל הארגונים על-ידי הפורום המתאם כמפורט בהסכם זה;
והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות שהושגו ביניהם במהלך משא ומתן זה;

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

תקופת תוקפו של ההסכם

2. הסכם זה הינו הסכם קיבוצי לתקופה קצובה לשנים 1.1.2008 ועד (כולל) 30.9.2010.

תחולת ההסכם

3. הסכם זה יחול בכל מוסד על סגל אקדמי זוטור, מורים מן החוץ וכן על מי שעונה להגדרת עמית הוראה וזאת לצורך העסקתו כעמית הוראה.

הגדרות

4. בהסכם זה, אם לא נאמר אחרת, להגדרה בטור הימני שבטבלה הבאה תהיה המשמעות ויחולו ההוראות שבטור השמאלי לטבלה שלהלן:

<p>כל מי שמוסד מבקש להעסיק בשירותו כעובד בתפקידי הוראה, תרגול והדרכה אקדמיים, שהכנסתו השנתית מעבודה, שלא ממשרה אקדמית ממוסד כלשהו להשכלה גבוהה בישראל, כשכיר (לא כולל השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה) ו/או מעסק ו/או ממשלח יד ו/או מקיצבה ממעביד או מקרן פנסיה (להלן בסעיף זה "הכנסה"), אינה עולה על "ההכנסה השנתית המירבית" כהגדרתה להלן, בהתאם להצהרתו בדבר "הכנסה", כמפורט להלן אך למעט, כל מי שעונה לאחד או יותר מהתנאים שלהלן:</p> <p>(1) מי שמועסק במשרה מלאה במוסדות מוכרים להשכלה גבוהה בישראל כסגל אקדמי בכיר בכל המסלולים לסגל בכיר (לרבות אורחים, נלווים וכיו"ב);</p> <p>(2) מי שזכאי למינוי באותו מוסד כאסיסטנט או כמדריך או כמדריך דוקטור או כעוזר הוראה עד למשרה מלאה;</p> <p>(3) מי שמועסק באותו מוסד עד למשרה מלאה במסלול המקביל בדרגות הזוטורות בתפקידים כגון מורי לשון ושפות, מורי מכינות, מורים בסדנאות ובמקצועות עזר, בשטחי מיומנות מקצועית ובמסגרת הכשרה מעשית;</p> <p>(4) חוקרים במסלול קמ"ע באותו מוסד במשרה מלאה;</p> <p>(5) עובד סגל מנהלי המועסק באותו מוסד במשרה מלאה כעובד מינהלי, שעיקר משרתו אינו כולל חובות הוראה או הדרכה;</p> <p>(6) פנסיונר, למעט פנסיונר שחתם על הצהרה ש"הכנסתו" אינה עולה על המכפלה של 12 בסכום השווה ל - 100% השכר הממוצע במשק האחרון הידוע במועד מתן ההצהרה, כפי שהשכר הממוצע מתפרסם לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה - 1995.</p>	<p>"עמית הוראה"</p>
<p>המכפלה של 12 בסכום השווה ל - 175% השכר הממוצע במשק האחרון הידוע במועד מתן ההצהרה, כפי שהשכר הממוצע מתפרסם לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה - 1995;</p>	<p>"ההכנסה השנתית המירבית"</p>
<p>עמית הוראה וכן מורה מן החוץ יחתום ללא הסתייגות, לפני קבלת המינוי, על הצהרה (בנוסח שיקבע על-ידי המוסד) בדבר "הכנסה" כהגדרתה בהגדרת עמית הוראה לעיל.</p> <p>מורה מן החוץ שיחתום ללא הסתייגות על הצהרה שמתקיימים לגביו מי מהתנאים שנקבעו בסעיפים (1) ו - (5) להגדרת עמית הוראה וכן מורה מן החוץ שיחתום ללא הסתייגות על הצהרה שהוא מועסק במשרה מלאה במקרים הנזכרים בסעיפים (2), (3) ו - (4) בהגדרת עמית הוראה יהיה פטור מהצהרה בדבר "הכנסה" כאמור. חבר סגל אקדמי בכיר וחבר סגל מינהלי באותו מוסד במשרה מלאה באותו המוסד יהיה פטור ממתן הצהרה כאמור ומהצהרה בדבר "הכנסה".</p> <p>מבלי לגרוע מסמכותו של מוסד לקבל כל מידע רלוונטי מכל עובד שלו, יענה המוסד לפניה של</p>	<p>"הנחיות"</p>

<p>הארגון לבקש ממורים מן החוץ דיווח מפורט על "הכנסה" בנוסח שייקבע על-ידי המוסד (כולל צירוף אסמכתאות כנדרש בה כגון: עותק של דיווחים לרשויות המס, טופס 106 וכיו"ב). תוצאות הבדיקה (ללא פירוט "ההכנסה" ושמות) ימסרו על-ידי המוסד לארגון בכפוף להוראות חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א - 1981.</p>	
<p>כל מי שמועסק על-ידי המוסד בהוראה אקדמית לתואר או עזרה בהוראה אקדמית לתואר, שאיננו סגל אקדמי בכיר, שהתמנה לאחת מדרגות הסגל האקדמי הזוטר ומקבל את שכרו מהמוסד לפי אחת מטבלאות השכר לסגל אקדמי זוטר שמתפרסמת על-ידי ות"ת.</p>	<p>סגל זוטר אקדמי</p>
<p>מי שהתמנה על-ידי המוסד למורה מן החוץ בדרגות 1, א, ב.</p>	<p>מורים החוץ מן</p>

מסלול תנאי העסקה של "עמית הוראה"

4.1. מי שעונה להגדרת עמית הוראה וכל עוד הוא עונה להגדרה זו, יהיה זכאי בתמורה לביצוע עבודתו, החל משנה"ל תשס"ט (1.10.08) ובתקופת תוקפו של הסכם זה לתנאי ההעסקה המפורטים בפרק זה וזאת עד למשרה מלאה באותו מוסד. בהעסקה העולה על משרה מלאה באותו מוסד רשאי המוסד להעסיק את עמית ההוראה בתנאי העסקה של מורה מן החוץ.

התקנון המוסכם למסלול זה מצ"ב ומסומן כנספח "א" (להלן בפרק זה: "התקנון").

4.2. עמית הוראה אשר מועסק כעמית הוראה בחלקיות משרה במספר מוסדות שונים להשכלה גבוהה בישראל, יועסק במוסד, אם וככל שיתקבל לעבודה, בתנאי העסקה של עמית הוראה לפי הוראות הסכם זה, גם אם היקף העסקתו המצטבר כעמית הוראה במספר מוסדות שונים להשכלה גבוהה בישראל כאמור עולה על משרה מלאה.

4.3. משרה מלאה של עמית הוראה תהיה בת 27.5 שעות בשבוע (משקלה של כל שעת הוראה יהיה 2.75 שעות ומשקלה של שעת מעבדה או הדרכה יחידנית יהיה 2 שעות). משרה מלאה תעמוד איפוא על 10 שעות שבועיות של הוראה ו/או תרגול פרונטאליים וכיצוע כל המטלות הנלוות לפי קביעת הרשויות האקדמיות של המוסד.

5. תקופת ההעסקה:

5.1. במינוי של סמסטר אחד (סמסטר א' או ב'), תקופת ההעסקה תהיה בת שישה חודשים.

5.2. במינוי של סמסטר א' וסמסטר ב' תקופת ההעסקה תהיה בת שנים עשר חודשים.

5.3. במקרה שעמית הוראה יועסק באותו מוסד בסמסטר ב' של שנה מסוימת ובסמסטר א' של השנה העוקבת (מתחילתו), תיחשב העסקתו בשני הסמסטרים הנ"ל כרצופה, גם אם הייתה הפסקה בין שתי התקופות הנ"ל. למען הסר ספק, לגבי תקופת ההפסקה כאמור, ככל שתהיה כזו, לא יהיה עמית ההוראה זכאי לשכר או תנאים נלווים כלשהם.

5.4. סיום יחסי העבודה במהלך הסמסטר יהיה לפי התקנון.

6. משכורת:

6.1 תעריף המשכורת של עמיתי הוראה יהיה על-פי טבלאות השכר שנקבעו על-ידי ות"ת לפי פירוט כלהלן:

טבלת שכר ות"ת	השכלה	דרגה
טבלת שכר מדריך ד"ר	בעל תואר ד"ר או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על עמיתי הוראה בדרגה זו	עמית הוראה ב'
טבלת שכר אסיסטנט א'	בעל תואר שני או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על עמיתי הוראה בדרגה זו	עמית הוראה א'
טבלת שכר עוזר הוראה	בעל תואר ראשון או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על עמיתי הוראה בדרגה זו	עמית הוראה 1'

6.2 שיטת החישוב הוותק של עמיתי הוראה, לצורך וותק בשכר, תהיה כמקובל במסלול אסיסטנט-מדריך-ד"ר.

7. קרן השתלמות:

- 7.1 המוסד יבצע בגין כל עמית הוראה הפרשות וניכויים בשיעורים המפורטים להלן לקרן השתלמות שזוהתה תהיה לפי בחירת עמית ההוראה, וזאת לגבי התקופה שמיום תחילת העסקתו כעמית הוראה במוסד (להלן: "הקרן").
- 7.2 עמית ההוראה יבצע כל פעולה ויחתום על כל מסמך, לבקשת המוסד, לשם הצטרפות לקרן.
- 7.3 על אף האמור בסעיף 7.1 לעיל, לא הודיע עמית ההוראה על זהות הקרן בה בחר תוך 30 יום מתחילת העסקתו במוסד, יבוצעו ההפרשות והניכויים על-ידי המוסד לקרן, על-פי בחירת המוסד והארגון.
- 7.4 התשלום החודשי של המוסד לקרן יהיה בשיעור של 7.5% מהמשכורת.
- 7.5 חלקו של עמית ההוראה יהיה 2.5% מהמשכורת הנ"ל והוא ינוכה על-ידי המוסד ממשכורתו של עמית ההוראה ויועבר לקרן.
- 7.6 זכותו של עמית ההוראה להצטרפות לקרן אינה מותנית בהיקף משרה כלשהו.
- 7.7 המוסד מתחייב להעביר לבקשת עמית הוראה, מכתב לשחרור הכספים אשר נצברו לזכותו בקרן, בתום סיום העסקתו, מכל סיבה שהיא, ולא יאוחר מ 30 יום מפנייתו של עמית ההוראה.
- 7.8 "משכורת" לעניין סעיף זה תהיה כסכומה בטבלת השכר החלה על עמית ההוראה.
- 7.9 הקרן תהיה קרן המאושרת לפי הוראות הדין.

- 7.10. עמית הוראה שאינו מעוניין בהסדר קרן השתלמות, יעביר למוסד מסמך חתום בנוסח המצ"ב כנספח ב להסכם זה, לא יאוחר מחודש לאחר תחילת העסקתו.
- 7.11. אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכות הבחירה של עמית ההוראה לפי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה - 2005.

8. קרן פנסיה:

- 8.1. המוסד יבצע בגין עמית הוראה הפרשות וניכויים לקרן פנסיה מקיפה (להלן: קרן פנסיה) שזהותה תהיה לפי בחירת עמית ההוראה וזאת לגבי התקופה שמיום תחילת העסקתו כעמית הוראה
- 8.2. עמית ההוראה יבצע כל פעולה ויחתום על כל מסמך הנדרש לבקשת המוסד, לשם הצטרפות לקרן הפנסיה.
- 8.3. על אף האמור בסעיף 8.1 לעיל, לא הודיע עמית ההוראה על זהות קרן הפנסיה בה בחר תוך 30 יום מתחילת העסקתו במוסד, יבוצעו ההפרשות והניכויים על-ידי המוסד לקרן הפנסיה, על-פי בחירת המוסד והארגון.
- 8.4. ההפרשות החודשיות לקרן הפנסיה תהיינה מהמשכורת בשיעור של 6% על חשבון המוסד בגין תגמולים ו-6% על חשבון המוסד בגין פיצויים ו- 5.5% שינוכו על-ידי המוסד ממשכורתו של עמית ההוראה ויועברו לקרן הפנסיה. תשלומי המוסד לקרן הפנסיה כאמור לעיל יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.
- 8.5. המוסד יהיה רשאי לשלם לקרן הפנסיה או לקופת גמל אחרת תשלום נוסף בגין פיצויי פיטורים בשיעור של 2.33% מהמשכורת. תשלומי המוסד לקרן הפנסיה כאמור לעיל יבואו במקום 28% מפיצויי הפיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.
- 8.6. זכותו של עמית ההוראה להסדר המפורט לעיל אינה מותנית בהיקף משרה כלשהו.
- 8.7. "משכורת" לעניין סעיף זה תהיה המשכורת כסכומה בטבלת השכר החלה על עמית ההוראה.
- 8.8. קרן הפנסיה תהיה קרן המאושרת לפי הוראות הדין.
- 8.9. אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכות הבחירה של עמית ההוראה לפי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה - 2005 ובמקרה שתופעל זכות זו על-ידי עמית ההוראה יבואו תשלומי המוסד במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963 בשיעורים הקבועים בסעיפים 8.4 ו- 8.5 לעיל..
- 8.10. על אף האמור לעיל, עמית הוראה שאינו מעוניין בהסדר קרן פנסיה כמפורט לעיל, יעביר למוסד מסמך חתום בנוסח המצ"ב כנספח ג' להסכם זה, לא יאוחר מחודש לאחר תחילת העסקתו ואז ינהג לגביו המוסד בהתאם להוראות צו ההרחבה בנושא זה..

9. דמי הבראה

- 9.1. עמית הוראה יהיה זכאי לדמי הבראה על-פי חוזרי הממונה על השכר והסכמי עבודה באוצר בעניין קצובת הבראה.

10. תקציב קשרי מדע

כל מוסד יתקצב מדי שנה סכום של \$1,250 מוכפל במספר המשרות השלמות של עמיתי הוראה המועסקים במוסד. הקצאת סכומים מהתקציב הנ"ל לצורכי השתתפות עמיתי הוראה בכנסים וקשרי מדע בארץ ובחו"ל תהיה על-פי קריטריונים מחייבים המפורטים בנספח ד' להסכם זה עד לתקרת התקציב. בכפוף לכך, עמית הוראה העונה לקריטריונים הנ"ל יהיה זכאי להשתתפות כאמור כפי שיקבע על-ידי המוסד. יתרת תקציב, אם תהיה, לא תועבר משנה לשנה.

11. שבתון

עמית הוראה ב', אשר יתמנה למשרה במסלול סגל אקדמי בכיר באותו מוסד, תוכב בחשבון, רק לצורך זכאותו לשבתון כחבר סגל אקדמי בכיר, תקופת העסקתו כעמית הוראה כאמור באותו מוסד, שתקנה לו זכות צבירה שאינה עולה על 4 חודשי שבתון (לפי שני חודשי שבתון לכל שנה בכפוף לחלקיות משרתו).

מורים מן החוץ

12. על המורים מן החוץ יחולו הוראות צו ההרחבה אשר הרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק שנחתם ביום 19.11.2007 בתחולה על כל העובדים והמעבידים בישראל החל מיום 1.1.2008 והודעה על כך תימסר למורה מן החוץ. מוסכם שהשכר של מורים מן החוץ אינו כולל את חלק המעסיק לפי צו ההרחבה הנ"ל.

עוזרי הוראה

13. ככלל, כל תלמיד במוסד שאינו לומד לתואר שלישי, שהמוסד יחליט להעסיקו בהוראה או בעזרה בהוראה בהתאם לתפקידי עוזרי הוראה המוגדרים בתקנון האקדמי או בנהלי האוניברסיטה, יועסק כעוזר הוראה, למעט המקרים המפורטים בסעיפים 22 ו- 23 להלן.

14. תקופת ההעסקה:

- 14.1. במינוי של סמסטר אחד (סמסטר א' או ב'), תקופת ההעסקה תהיה בת שישה חודשים.
- 14.2. במינוי של סמסטר א' וסמסטר ב' תקופת ההעסקה תהיה בת שנים עשר חודשים.
- 14.3. במקרה שעוזר ההוראה יועסק באותו מוסד בסמסטר ב' של שנה מסוימת ובסמסטר א' של השנה העוקבת (מתחילתו), תיחשב העסקתו בשני הסמסטרים הנ"ל כרצופה, גם אם הייתה הפסקה בין שתי התקופות הנ"ל. למען הסר ספק, לגבי תקופת ההעסקה כאמור, ככל שתהיה כזו, לא יהיה עוזר ההוראה זכאי לשכר או תנאים נלווים כלשהם.
- 14.4. סיום יחסי העבודה במהלך הסמסטר יהיה לפי נוהלי המוסד.

15. היקף העסקה שבועי ומשכורת:

- 15.1. עוזרי הוראה יועסקו בכל מוסד לפי אחת בלבד משתי האפשרויות שלהלן:
 - 15.1.1. משרה מלאה של 22 שעות שבועיות (משקלה של שעת הוראה יהיה 2.75 שעות - 8 שעות הוראה למשרה מלאה - ומשקלה של שעת הדרכה במעבדה יהיה 2 שעות). לגבי היקף משרה זה יעודכנו על-ידי ות"ת ויפורסמו תעריפי השכר הכלולים בטבלאות השכר של ות"ת לגבי עוזרי הוראה החל משנה"ל תשס"ט (1.10.08) בשיעור של 17.5%.

- 15.1.2. משרה מלאה של 32 שעות שבועיות (משקלה של שעת הוראה יהיה 4 שעות - 8 שעות הוראה למשרה מלאה - ומשקלה של שעת הדרכה כמעבדה יהיה 2.91 שעות). לגבי היקף משרה זה יעודכנו על-ידי ות"ת ויפורסמו תעריפי השכר הכלולים בטבלאות השכר של ות"ת לגבי עוזרי הוראה החל משנה"ל תשס"ט (1.10.08) בשיעור של 20%.
- 15.1.3. בנוסף לעדכוני השכר הנזכרים בסעיפים 15.1.1 ו- 15.1.2 לעיל, לפי העניין, יחול גם סעיף 26 להלן ולמען הסר ספק תחולתו תהיה לגבי התקופה שמיום 1.1.08.
- 15.1.4. בכל מוסד יונהגו ביחס לתלמידי תואר שני אחת בלבד מאפשרויות ההעסקה המפורטות לעיל.
- 15.1.5. למרות האמור לעיל בסעיף 15.1, תלמידי תואר ראשון המועסקים כעוזרי הוראה יועסקו לפי האמור בסעיף 15.1.2 - 32 שעות שבועיות למשרה מלאה.
- 15.1.6. למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי לגרוע מסמכותו של המוסד להעסיק את עוזר ההוראה במשרה חלקית, ששיעורה לא יפחת מ- 12.5%.
- 15.1.7. עוזר הוראה יהיה זכאי להסדר של הפרשות בשיעור של 7.5% על חשבון המוסד וניכויים בשיעור של 2.5% על חשבון עוזר ההוראה (בדרך של ניכוי ממשכורתו) לקרן השתלמות שקלית בהתאם לתנאים החלים בכל מוסד.

16. פטור משכר לימוד

- 16.1. עוזר הוראה, למעט עוזר הוראה שהינו סטודנט לתואר ראשון, יהיה זכאי לפטור משכר לימוד במוסד בו הוא לומד ומועסק כעוזר הוראה בשיעור מכפלת אחוז משרתו השנתית הממוצעת ב-2 משכר הלימוד הרגיל בו הוא היה מחויב בפועל לולא חלו עליו הוראות סעיף זה (לאחר השתתפות של גורמים אחרים) באותה שנת לימודים ולא יותר מ- 100% שכר לימוד רגיל.
- 16.2. על עוזרי הוראה באוניברסיטה העברית יחול הסדר הפטור משכר לימוד הקיים ולא יחול האמור בסעיף 16.1 לעיל, ללא פגיעה.

"אסיסטנטים ומדריכים"

17. תלמיד לתואר שלישי במוסד שהמוסד מבקש להעסיקו בשירותו במטלות הוראה, כולל תלמיד במסלול הישיר לתואר שלישי, יועסק במסלול אסיסטנט-מדריך או בתנאים זהים בהתאם להגדרת משרה של 8 שעות הוראה למשרה מלאה או 11 שעות הדרכה כמעבדה, לפי חישוב משרה של 22 שעות למשרה מלאה, ויהיה זכאי לכל התנאים הנלווים המקובלים במסלול העסקה זה (פנסיה, קרן השתלמות, קמ"ב וכיוצ"ב), על-פי אחוז המשרה בו הוא מועסק, ללא מינימום משרה לשם זכאות וללא קשר לתעסוקתו מחוץ למוסד. קביעת פטור משכ"ל ומינימום משרה מוגדרים במישור המקומי.

הוראות כלליות

18. כל ארגון מצהיר כי הוא מהווה, לגבי המוסד הרלוונטי (בו העובדים המיוצגים על-ידו מועסקים), "ארגון עובדים יציג" לגבי מי שלגביהם חל הסכם זה, כאמור בסעיף 3 לעיל.

19. ההסכמים או ההסדרים הנוהגים במוסד לגבי גביית דמי חבר מסגל אקדמי זוטר יחולו גם על עמיתי ההוראה והמורים מן החוץ בדרגות המקבילות.
20. אם יפתחו מסלולי העסקה חדשים להוראה ולעזרה בהוראה לעובדים המבצעים מטלות של חברי סגל אקדמי זוטר לרבות מורים מן החוץ, לא יפלו תנאי העסקתם בכל דבר ועניין מתנאי ההעסקה, אשר נהוגים בתפקידים מקבילים בהסכם זה. פתיחת מסלולים, כאמור, תעשה בהיוועצות עם הארגון.
21. הפרשות לפנסיה מלאה לכל חברי הסגל האקדמי הזוטר (תגמולים ופיצויים $6\% + 6\%$, על-חשבון המעביד ותגמולים בשיעור של 5.5% על חשבון העובד), על פי ההסכמים שיתקיימו בכל מוסד בתיאום עם הארגון. אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכות הבחירה של חבר הסגל האקדמי הזוטר לפי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה - 2005. תשלומי המוסד לפי סעיף זה יבואו במקום 72% מפיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.
22. לא יועסקו עובדים בשכר לפי שעות בהוראה אקדמית ובמטלות הנלוות לאותה הוראה במקום חברי סגל אקדמי זוטר ומורים מן החוץ, למעט במקרים בהם יוסכם אחרת בין המוסד לארגון ו/או בהעסקה לחלקי סמסטר (מילוי מקום או השלמות או מטלות בתקופה קצרה).
23. לא יועסקו עובדים בשכר לפי שעות בעזרה בהוראה אקדמית במקום חברי סגל אקדמי זוטר ומורים מן החוץ, למעט במקרים בהם יוסכם אחרת בין המוסד לארגון.
24. המוסד לא יאפשר התנדבות לביצוע מטלות הוראה לבעלי מינוי של סגל אקדמי זוטר או לסטודנטים במוסד, למעט במקרים בהם יוסכם אחרת בין מוסד לארגון.
25. התמורה המגיעה לפי הסכם זה בעבור סמסטר ב' אינה כוללת תמורה בעד עבודה נוספת בקורסי קיץ.
26. השכר של הסגל האקדמי הזוטר, לרבות של המורים מן החוץ, יעודכן בהתאם להסכם הסגל האקדמי בכיר מתאריך ה - 18 לינואר 2008, רטרואקטיבית לינואר 2008, בהתאם להנחיות ות"ת. לגבי עמיתי הוראה יחול האמור מ - 1.10.08.
27. סטודנטים במוסד המועסקים כחברי סגל אקדמי זוטר, למעט עוזרי הוראה, יהיו פטורים מדמי אבטחה, ללא קשר להיקף משרתם ולגבי תקופת העסקתם. עוזרי הוראה יהיו זכאים לפטור מדמי אבטחה, כאשר שיעור הפטור יהיה זהה לשיעור הפטור משכר לימוד לפי סעיף 16 לעיל.
28. כל סכסוכי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או הודעו ו/או הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים עם החתימה על הסכם זה.
29. הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי במשך תוקפו של הסכם זה בנושאים המוסדרים בו.
30. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות כל ארגון במשך תוקפו של הסכם זה, אלא אם יוסכם אחרת בין המוסד לארגון.
31. תנאים ותניות שנקבעו בין מוסד לארגון בהסכמים קיבוציים ו/או בהסדרים קיבוציים ו/או בהתחייבויות אחרות שבכתב ו/או בנוהג ושנהגו בפועל ביניהם ערב חתימת הסכם זה, יוסיפו להיות תקפים ביניהם בתקופת ההסכם כפי שנהגו כאמור ומבלי לשנות ממעמדם, אלא אם כן שונו או בוטלו במפורש או כמשתמע על ידי הוראה מהוראות הסכם זה, אלא אם יוסכם אחרת בין המוסד לארגון.

32. כל מוסד וארגון יהיו רשאים, בהסכמה הדדית, לשנות כל הוראה בכל הסכם או הסדר, לרבות מהוראות הסכם זה.

33. "הסכמה" בכל אחד מהסעיפים לעיל פירושה הסכמה בכתב.

34. בכל מוסד יוקם צוות מעקב משותף למוסד ולארגון למעקב אחר יישום הסכם זה.

35. הסכם זה לכשעצמו לא יהווה עילה לפיטורים או לצמצומים בהיקף ההוראה.

36. הסכם זה ייכנס לתוקף לגבי כל מוסד וארגון רק לאחר:

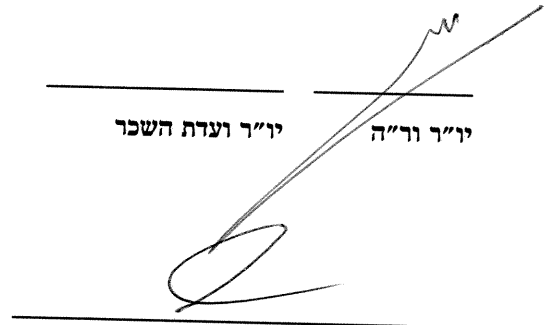
36.1 שייחתם על-ידי שניהם.

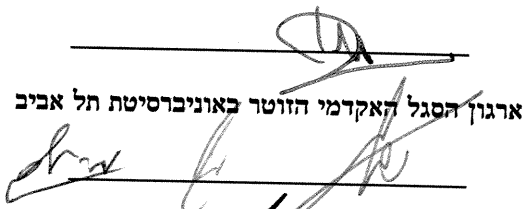
36.2 אישורו ומימונו על-ידי ות"ת.

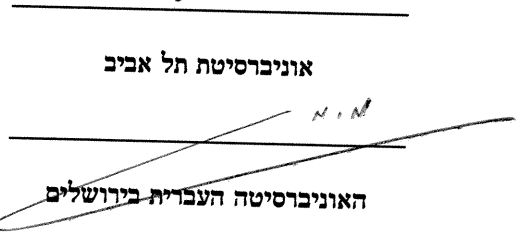
ולראיה באו הצדדים על החתום:

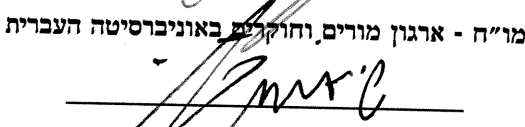

יו"ר הפורום המתאם

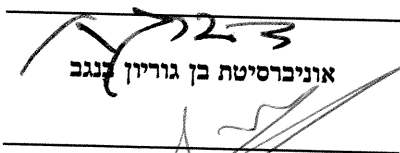
יו"ר צוות המו"מ

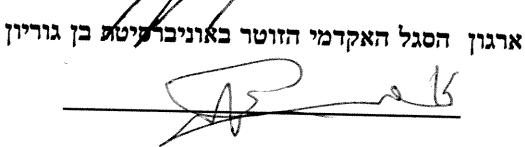

יו"ר ור"ה
יו"ר ועדת השכר


ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל אביב


אוניברסיטת תל אביב
האוניברסיטה העברית בירושלים

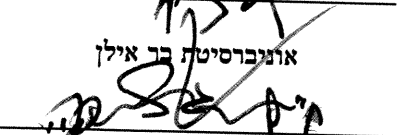

מו"ח - ארגון מורים וחוקרים באוניברסיטה העברית

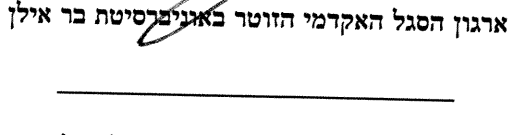

אוניברסיטת בן גוריון בנגב

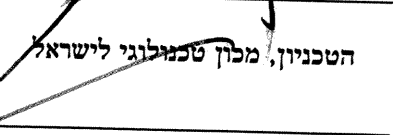

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת בן גוריון

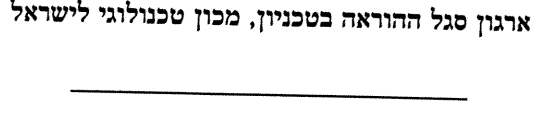

אוניברסיטת חיפה


ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה


אוניברסיטת בר אילן


ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת בר אילן


הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל


ארגון סגל ההוראה בטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

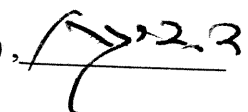
י"ז בכסלו, תשס"ט
14 בדצמבר 2008

אל: יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר

ג.א.ג.

הריני לאשר כי התקנון המאוזכר בסיפא לסעיף 4.1 להסכם משמעו: תקנון שיוסכם ע"י האוניברסיטה באמצעות מוסדותיה המוסמכים וארגון הסגל האקדמי הזוטר הרלבנטי לו, ובלבד שהוראותיו יתאמו לאמור בהסכם ולאמור בתוספת להסכם – אם תוספת כזו נחתמה בין הצדדים.

בכבוד רב,

מנכ"ל, 

הסכמים/כללי/סגל אקדמי זוטר [79669]
14.12.2008

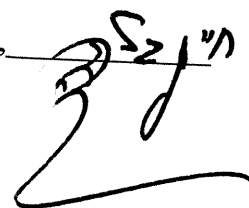
י"ז בכסלו, תשס"ט
14 בדצמבר 2008

אל: יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר

ג.א.ג.

הריני לאשר כי התקנון המאוזכר בסיפא לסעיף 4.1 להסכם משמעו: תקנון שיוסכם ע"י האוניברסיטה באמצעות מוסדותיה המוסמכים וארגון הסגל האקדמי הזוטר הרלבנטי לו, ובלבד שהוראותיו יתאמו לאמור בהסכם ולאמור בתוספת להסכם – אם תוספת כזו נחתמה בין הצדדים.

בכבוד רב,

מנכ"ל, 

הסכמים/כללי/סגל אקדמי זוטר [79669]
14.12.2008

י"ז בכסלו, תשס"ט
14 בדצמבר 2008

אל: יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר

ג.א.ג.,

הריני לאשר כי התקנון המאוזכר בסיפא לסעיף 4.1 להסכם משמעו: תקנון שיוסכם ע"י האוניברסיטה באמצעות מוסדותיה המוסמכים וארגון הסגל האקדמי הזוטר הרלבנטי לו, ובלבד שהוראותיו יתאמו לאמור בהסכם ולאמור בתוספת להסכם – אם תוספת כזו נחתמה בין הצדדים.

בכבוד רב,

מנכ"ל, מנכ"ל
איתן אילן

הסכמים/כללי/סגל אקדמי זוטר [79669]
14.12.2008

י"ז בכסלו, תשס"ט
14 בדצמבר 2008

אל: יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר

ג.א.ג.

הריני לאשר כי התקבון המאוזכר בסיפא לסעיף 4.1 להסכם משמעו: תקבון שיוסכם ע"י האוניברסיטה באמצעות מוסדותיה המוסמכים וארגון הסגל האקדמי הזוטר הרלבנטי לו, ובלבד שהוראותיו יתאמו לאמור בהסכם ולאמור בתוספת להסכם – אם תוספת כזו נחתמה בין הצדדים.

בכבוד רב,

מנכ"ל

הסכמים/כללי/סגל אקדמי זוטר [79669]
14.12.2008

י"ז בכסלו, תשס"ט
14 בדצמבר 2008

אל: יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר

ג.א.ג.

הריני לאשר כי התקנון המאוחר בסיפא לסעיף 4.1 להסכם משמעו: תקנון שיוסכם ע"י האוניברסיטה באמצעות מוסדותיה המוסמכים וארגון הסגל האקדמי הזוטר הרלבנטי לו, ובלבד שהוראותיו יתאמו לאמור בהסכם ולאמור בתוספת להסכם – אם תוספת כזו נחתמה בין הצדדים.

בכבוד רב,

א' ל' א' א' א'

מנכ"ל



הסכמים/כללי/סגל אקדמי זוטר [79669]
14.12.2008

נספח ב' (סעיף 7.10)
הודעה על אי הצטרפות לקרן השתלמות

תאריך: _____

לכבוד

כאן

ג.א.נ.,

הנני מודיע לכם כי בהתאם לסעיף 7.10 להסכם הקיבוצי מיום 10.12.08 שלא לכלול אותי בהסדר של קרן השתלמות הקבוע בהסכם הנ"ל.

בברכה,

מספר ת.ז.

שם ושם משפחה

נספח ג' (סעיף 8.10)
הודעה על אי הצטרפות לקרן פנסיה

תאריך: _____

לכבוד

כאן

ג.א.נ.,

הנני מודיע לכם כי בהתאם לסעיף 8.10 להסכם הקיבוצי מיום 10.12.08 שלא לכלול אותי בהסדר של קרן פנסיה הקבוע בהסכם הנ"ל.

אני מודע לכך, שלאור האמור לעיל, יחולו עלי הוראות הסדר הביטוח הפנסיוני הקבוע בצו ההרחבה בנושא זה.

בברכה,

מספר ת.ז.

שם ושם משפחה

7 1000

FROM :

FAX NO. :

Nov. 23 2008 04:14PM P5/7

20-NOV-2008 12:50 From: V E R A

025662687

To: 9-037384222

P.4/6

Pass: 005 R=100

ID: V E R A

From: 20-NOV-2008 12:35

6

קריטריונים לזכאות למימון הסקציה קשרי מדע לצמיתות חודאה באוניברסיטאות

22-לל-07

1. התקציב יאגש מימון פעילות אקדמית של עמיתי חודאה, להשתתפות בכינוי הנאות השתלמות בארץ ובחול, לרבות השתתפות בסמינרים וכינוסים אקדמיים, ימי תברות באגודה מדעית ומקצועית.
2. התקציב עבור כלל עמיתי החודאה המועמדים כמפורט יגוהל במרוכז ע"י החלת האוניברסיטה באמצעות "ועדת השתלמות" מוסדית שהוקם לצורך זה (להלן "הועדה").
3. עמית חודאה יהיה זכאי להשתתפות חלקית או מלאה מתקציב קשרי מדע בכפוף וכוונתם לאישור הועדה.
4. הסכום שיאושר מתקציב קשרי מדע לא יהיה מוגבל במינוסם משרד או בחיקוי משרד של עמית החודאה.
5. האפשרות למימוש תקציב קשרי מדע מוקדן היא לגבי השנה בה עמית החודאה מתנסף, והועדה תהיה מוסמכת לאשר, במקום מיוחדים, השתתפות בהוצאות השתלמות של עמית חודאה על חשבון תקציב השנה העוקבת.
6. כנוסם בארץ, כינוי הנאות רמי ירום/השתתפות, לרבות הנאות נסיעה ואיחוד.
7. עמית חודאה יוכל לקבל מימון מתקציב קשרי מדע עד לסכום של 2,500 שנת.
8. ניתן להשתמש בכנוסי התקציב אך ח"ק למטרות האמורות למעלה, לא ניתן לחסיר כנוסי חקרן לכל מטרה אחרת. המימון יועבד מחקרן המרכזית ברוגם לאישור הבקשה.
9. עמית חודאה יוכל להגיש בקשה ליניאה להשתלמות בשנה אקדמית מנימת החל משלושה חדשים לפני החילת אודתו שנה (1 ביולי של השנה שלפניה), ועדת השתלמות תוכל לאשר את הבקשה מראש, בתנאי שעמית החודאה אכן ידפסק בהתנה שנה.
10. ועדת המעקב המשותפת למדע ולארנון תעקוב אחר מימוש התקציב, הנחלים והקריטריונים להפעלתו.

קריטריונים כנוסיים:

11. השתתפות מתקציב קשרי מדע יהיה כנוסין לחתומי עיסוקו (הוצאה או מחקר) של עמית חודאה.
12. חינון עדיפות לזכאות מתקציב קשרי מדע למי שמשותף באופן פעיל במעילות אקדמית בארץ או בחול (הוצאה, השתתפות במגל, פרסור וכדומה).
13. חינון עדיפות לעמית חודאה אשר חוזמן לכנס/פעילות אקדמית.
14. חינון עדיפות לזכאות מתקציב קשרי מדע לבעלי חתק כנוסד (חורן): חק למועמדים כנוסיים נד (תש"ח).
15. ינתן משקל לפמלאים המקיידים נוסמים כנוסד, מלבד חודאה (כנו רכח תוס, חנויה פכדנסים, וכדומה).
16. חינון עדיפות לחכנת קודט חדש בתוסם הכנס.
17. קריטריונים נוסמים לאלה יפעלו רק לאחר הסכמת כותב בין המוסד לארנון.

FROM : 20-NOV-2008 12:50 From: U E R A

FAX NO. : 025662687

Nov. 23 2008 04:14PM P6/7

Page: 006 of 100

ID: U E R A

To: 9-037384222

P.5/6

From: 20-NOV-2008 12:35

5

בקשת חוליו אישור

תגשת בקשה לסימון פעילות אקדמית
עמית הוראה המבקש סימון מתקציב קשרי מדע יניש בקשה לועדת השתלמויות במוסד (ראו נוסח). הבקשה
תוגש להמלצת ראש החוג, או ראש והחידה האקדמית עליה הוא נכנס, ולאחר מכן לאישור ריבית ההשתלמויות.

מטרי הבקשה

הבקשה תכלול

-תיאור הפעילות האקדמית המתוכננת (כנס, השתלמות מקצועית וכו')

-משך הפעילות האקדמית המתוכננת

- מקום הפעילות האקדמית המתוכננת (ארץ, עיר, מוסד)

- מועדי היציאה והחזרה המתוכננים

- העתקי מכתב הזמנה

דיווח

תוך שלושים יום ממועד שובו של חבר סגל מפעילות אקדמית בחו"ל או בארץ יהיה עליו להגיש לאגף כספים
ובקריה ריבית השתלמות בחו"ל או בארץ לצורך פעילות אקדמית. חודשה ימרו את מועדי היציאה והחזרה וכן
את התנאים בחו"ל, כצירוף קבלת סקירה (במידת ויש) וצילום מועדי יציאה וחזרה בדרכון.

התחשבות

התחשבות לגבי חוקצבת ששולמת לחבר הסגל היעשה מתוך 10 יום ממועד קבלת החקצבת. התחשבות
היעשה בהתאם להנהיית מס הכנסה בפי שיחיד נהוגות מעת לעת. ההוצאות הפיננסיות לצורך ההתחשבות הן

- כרפיוס טיסה (יש לצרף כרטיס מקורי וכן חשבונית מס וקבלה).

- קבלות עבור לינה במלונות, (במידה והשתתף באירוע משמעותי" ממשך הפעילות האקדמית יתייב
עמית החודאה בהשתתפות בפעיון זה.)

- קבלות על נסיעות בייעורונות אל שדה התעופה וממנו.

- קבלות על שכירת רכב.

חזרה:

למען חסי סמך, במקרה ובמסגרת הנסיגה לפעילות אקדמית חוזר תוספת עלות חנוכעת סנטינה פרטיה של
עמית החודאה, לא ישולם לו החזר החזאות בנין תוספת עלות זו.

ישחוט ארוכה יותר מזמן ההמתנה לפני או אחרי הנכנס לפי מאנדי חסימה/הנסיגה הקרובים.
גם לגבי שכירת רכב, כל עלות שאיננה מתחייבת מהתחבורה לפעילות האקדמית נבחזרה מחייבת השתתפות
עמית החודאה.

FROM :

FAX NO. :

Nov. 23 2008 04:15PM P7/7

20-NOV-2008 12:50 From:U E R A

0255662687

To:9-037384222

P.6/6

Page:007 R=100%

IDIV ERA

From: 20-NOV-2008 12:35

6

טופס לדרישה

אלו ועדת החשלתמדות במסד
 תיעוד/שיתוף מוקד/קשרי פדע למסוד (נא למלא פורמט ושקום
 תבנית/חשלתמדות וכפן כן לצרף אישורים וחשלתמדות (אפשרי)
 תאריכים

מ-	ע-

שם	ת.ד.	דרישה	ועד	חתימת	שלפון

מסלול ראש חוזר/חתימת האקדמיה


שם ראש: _____
 תעודת ראש חוזר: _____
 תאריך: _____

ועדת החשלתמדות במסד
 כשיבכו פני לשנתיל
 מוקד/קשרי המדע במסד.
 ראש ועדת החשלתמדות במסד

חוזלט לאש/לא לאשך מידע בסך
 מיום _____

תאריך

נספח 9

מספר הנוהל: 20-15 בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009 מהדורה: 1 עמוד מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: הועדה המתמדת	צוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה	

בחתום לחסכם הקיבוצי הארצי שנחתם בין המוסדות להשכלה גבוהה לבין ארגוני הסגל האקדמי הזוטר ביום 14.12.2008, שונתה הגדרת "עמית הוראה" ל"מורה מן החוץ" והתווסף מעמד חדש הנקרא "עמית הוראה", (השונה ממעמד עמית הוראה הקודם). לאור זאת נוחל "עמיתי ההוראה" שאושר בסינאט בישיבתו מיום 3.5.2001 הופך לנוהל "מורים מן החוץ" ו-"עמיתי הוראה".


מורים מן החוץ ועמיתי הוראה מוגדרים על-ידי הסכם העבודה עם הסגל הזוטר עפ"י הכנסתם.

פרק א' - כללי

כוונת האוניברסיטה שהחוגים ימלאו ייעודם בנושאי ההוראה באמצעות סגל אקדמי קבוע. מורים מן החוץ/עמיתי הוראה יועסקו על-ידי החוגים כדי לסייע בידם למלא, באופן זמני, את משימות ההוראה המוטלות עליהם.

הוחלט גם לאפשר לחוגים להעסיק מרצים שאין להם תקן במשרה מלאה באוניברסיטה בשני מעמדות שונים (על פי תקן ובמעמד של מורה מן החוץ) להשלמת משרתם, לתקופה של עד ארבע שנים לכל היותר, בחוג שלהם או בחוגים שונים".

מורה מן החוץ ג' (בכיר) אינו חלק מהסכם העבודה אך חל עליו נוחל זה.

מספר הנוהל: 20-15 בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009 מהדורה: 1 עמוד 2 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: הועדה המתמדת	נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה	

1. הגדרות

1.1 בכל מקום שייאמר: "פקולטה", המונח כולל "בית-ספר***"; בכל מקום שייאמר דיקן המונח כולל "ראש בית-ספר".


החלטת הוועדה המתמדת מיום 20.2.2001.
**הכוונה היא לבית-ספר עצמאי, לא לבית-ספר בתוך פקולטה.

1.2 מורים מן החוץ ימונו לאחד מארבעת המעמדים, כמפורט להלן:

מעמד	תעריף השכר לפי טבלאות הועדה לתכנון ותיקצוב (ות"ת)	הסמכות המאשרת	הסמכות החותמת על ההעסקה
מורה מן החוץ ג' (לשעבר עמית הוראה בכיר)	רמה ג' (מקביל בשכר לפרופסור חבר ופרופסור מן המניין).	ועדה פקולטתית*** + רקטור	רקטור + נשיא**** במינוי ראשון.
מורה מן החוץ ב' (לשעבר עמית הוראה א')	רמה ב' (מקביל בשכר למרצה, מרצה בכיר, מורה, מורה בכיר).	ועדה פקולטתית+ דיקן	דיקן
מורה מן החוץ א' (לשעבר עמית הוראה ב')	רמה א' (מקביל בשכר למדריך).	דיקן	דיקן
מורה מן החוץ 1 (לשעבר עמית הוראה ג')	רמה 1 (מקביל לתואר ראשון)	דיקן	דיקן

*** מורה מן החוץ ג' המלמד באוניברסיטה מוכרת בארץ, הדיקן יאשר את מעמדו.
**** בכל מקום שייאמר הנשיא או הרקטור, הכוונה לכל מי שהנשיא או הרקטור האצילו לו את סמכויותיהם בעניין זה.

מסמך זה תקף ומבוקר רק בגרסתו במחשב, בחיקיית outlook המחאימה.

מספר הגזלה: 20-15 בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009 מהדורה: 1 עמוד 3 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הגזלה: הועדה המתמדת	נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה	


1.3 עמיתי הוראה ימונו לאחד משלושת המעמדות, כמפורט להלן:

הסמכות החותמת על ההעסקה	הסמכות המאשרת	השכלה	מעמד
דיקן	דיקן	בעל תואר ד"ר או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על עמיתי הוראה בדרגה זו.	<u>עמית הוראה ב'</u>
דיקן	דיקן	בעל תואר שני או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על עמיתי הוראה בדרגה זו.	<u>עמית הוראה א'</u>
דיקן	דיקן	בעל תואר ראשון או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על עמיתי הוראה בדרגה זו.	<u>עמית הוראה 1</u>

1.4 ועדה בפקולטה

(על-פי התקנון האקדמי, תקנון מינויים והעלאות): בכל פקולטה/בית-ספר ימנה הדיקן/ראש בית-ספר ועדה בת שלושה חברים בראשותו, שתקבע את דרגתם של אלה המוצעים לדרגת מורה מן החוץ ב' או מורה מן החוץ ג', שמקום עבודתם העיקרי אינו באוניברסיטה מוכרת בארץ ובחו"ל. וועדה זו תקבע גם את מעמדם של עמיתי הוראה א' ו-ב'.
לוועדה יתמנו חברי סגל בדרגת פרופסור חבר ומעלה. הוועדה תתמנה לתקופה של שלוש שנים.

מסמך זה תקף ומבוקר רק בגרסתו במחשב, בחיקיית outlook המתאימה.


מספר הנוהל: 20-15 בחוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009 מהדורה: 1 עמוד 4 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: הועדה המתמדת	נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה	

2. העסקת מורה מן החוץ/עמית תוראה

2.1 אין קביעות במעמד העסקה זה.

2.2 ביצוע החליטים לקביעת הדרגה של מורה מן החוץ/עמית תהוראה הם באחריותה האקדמית של הפקולטה.

2.3 ההסדרים המנהליים ותנאי ההעסקה הם באחריות אגף משאבי אנוש, כמקובל.

מספר הגוהל: 20-15 בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009 מהדורה: 1 עמוד 5 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה גוהלי האוניברסיטה	
מאשר הגוהל: הועדה המתמדת	גוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה	

פרק ב' - הליכים לקביעת הדרגה ולמינוי למורה מן

החוץ/עמית הוראה

1. הליכי קביעת הדרגה:

1.1 הכנת תיק שיכלול את המסמכים הבאים:

- 1.1.1 קורות חיים
- 1.1.2 תעודות המעידות על ההשכלה האקדמית.
- 1.1.3 אישור על מינוי אקדמי אחרון במידה ומועסק באוניברסיטה מוכרת.
- 1.1.4 המלצות ומסמכים.

1.2 המלצת ראש החוג לדרגה, שתכלול את המרכיבים הבאים:

- 1.2.1 מטרת ההעסקה.
- 1.2.2 תחזית למשך תקופת ההעסקה.
- 1.2.3 המעמד המוצע על-פי דרגתו של תמורה מן החוץ במוסד האם, לפי הכללים דלהלן וכמפורט בסעיף 1.2.
- 1.2.4 המעמד המוצע על-פי דרגתו של -עמית ההוראה, לפי הכללים דלהלן וכמפורט בסעיף 1.3.
- 1.2.5 הרקטור ודיקן חפקולטה יאשרו העסקתם של אמנים או מומחים שאין להם תואר בוגר באוניברסיטה.

2. הליכי אישור הדרגה:

- 2.1 כמפורט לעיל בפרק א' סעיף 1.2 ; 1.3 ; 1.4.


3. הליכי התעסקה:

- 3.1 הזנת המינוי כמקובל.

4. משך התעסקה של מורה מן החוץ/עמית הוראה במהלך שנת לימודים, יהא לפי מטרת

התעסקה, סוג השיעור וסוג התוראה הנדרש לתקופה של:

- 4.1 מורת מן החוץ: 4 (ארבעה חדשים) לסמסטר או 8 (שמונה חדשים) לשני סמסטרים, ובכלל זה הוראה המתקיימת בקיץ.
- 4.2 עמית הוראה: לתקופה של 6 (ששה חדשים) לסמסטר או 12 (שנים עשר) חדשים לשנה.
- 4.3 מורה מן החוץ/עמית הוראה יתמנה מחדש כל שנה.

מספר הגיוהל: 20-15 בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009 מהדורה: 1 עמוד 6 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה גוהלי האוניברסיטה	
מאשר הגוהל: הועדה המתמדת	גוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה	

5. דרכי הבקרה והתערכה וחליץ הארכת תקופת ההעסקה:

5.1 הארכת תקופת ההעסקה של מורה מן החוץ/עמית הוראה תישקל על-פי הצרכים ועל-

סמך המלצת ראש החוג מתוך התחשבות בגורמים הבאים:

- ✓ נחיצות הקורס לביצוע תכנית הלימודים של החוג.
- ✓ בדיקת איכות ההוראה והתרומה של מורה מן החוץ/עמית הוראה בין היתר על-פי דו"ח ביקור בשיעור וסקר שביעות רצון של הסטודנטים.
- ✓ יכולת החוג למלא את מקום מורה מן החוץ/עמית הוראה על-ידי חבר סגל סדיר או על-ידי תלמידי מחקר.
- ✓ בדיקת הישגיו של מורה מן החוץ/עמית הוראה בתחום המקצועי או האקדמי.
- ✓ אחת לחמש שנים תיבדק העסקתו של מורה מן החוץ/עמית הוראה ותרומתו למערכת ההוראה של החוג.
- ✓ תחליץ הארכת ההעסקה יהיה כמפורט בפרק ב'.

6. הליכים לשינוי דרגתו של מורה מן החוץ:

6.1 שינוי בדרגתו של מורה מן החוץ שמקום עבודתו באוניברסיטה מוכרת אחרת יחול בעקבות

קידומו במוסד האם. התהליך יהא כדלקמן:

- 6.1.1 עדכון קורות החיים.
- 6.1.2 אישור על עלייה בדרגה במוסד האם.
- 6.1.3 המלצת ראש החוג.

7. הליכי אישור שינוי הדרגה:


7.1.1 אישור הדיקן לדרגות מורה מן החוץ 1, מורה מן החוץ א' ומורה מן החוץ ב'.

7.1.2 אישור הרקטור לדרגת מורה מן החוץ ג', כמפורט לעיל בפרק א' סעיף 1.2.

7.1.3 חשינוי יתבצע רק מהסמסטר העוקב.

8. הליכי אישור שינוי הדרגה של עמית הוראה:

8.1.1 בחתאם להשכלה כמפורט בסעיף 1.3.

מספר הנהל: 20-15 בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009 מהדורה: 1 עמוד 7 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנהל: הועדה המתמדת	נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה	

פרק ג' - יחידת הוראה והיקף ההוראה של מורה מן

החוץ/עמית הוראה

1. יחידת הוראה

1.1 יחידת הוראה היא יחידה בסיסית, שעבורה נקבע תעריף שכר בהתאם לדרגתו של מורה מן החוץ.

1.2 קיימת אבחנה בין הוראה במסגרת שיעור, פרונטאלי, להוראה במסגרת שיעור, שאינו פרונטאלי, כגון הוראת שפות זרות, סדנאות, מעבדות, הדרכה וכדומה.

1.3 חישוב מספר השעות השבועיות שמורה מן החוץ נדרש ללמד עבור כל יחידת הוראה הוא כדלקמן:

1.3.1 בהוראה במסגרת שיעור אוניברסיטאי פרונטאלי, בכל אחת מדרכי ההוראה הנהוגות באוניברסיטה, תהא יחידת הוראה אחת שוות ערך לעומס הוראה של שעה שבועית אחת (1).

1.3.2 בהוראה שאינה במסגרת שיעור אוניברסיטאי פרונטאלי תהא יחידת הוראה שוות ערך לעומס הוראה של שעה וחצי (1.5) שעות מגע שבועיות. קביעת עומס ההוראה לשיעורים במתכונת זו תיעשה על-ידי הדיקן.

1.4 במקרים חריגים יכול הדיקן לאשר הקלות בעומס הוראה.

2. היקף ההוראה של מורה מן החוץ

2.1 מורה מן החוץ שמקום עבודתו העיקרי במערכת ההשכלה הגבוהה יוכל להיות מועסק בהיקף של עד 4 יחידות הוראה שנתיות.


2.2 מורה מן החוץ שמקום עבודתו העיקרי אינו במערכת ההשכלה הגבוהה יוכל להיות מועסק עד 6 יחידות הוראה שנתיות, כולל מורי שפות זרות.

3. עמית הוראה

3.1 היקף ההוראה של עמית הוראה:

עמית הוראה מועסק לפי אחוז משרה (ולא לפי יחידות הוראה).

משרה מלאה של עמית הוראה הינה 10 שעות שבועיות לתקופה של 12 חדשים/6 חודשים.

מספר הנוהל: 20-15 בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009 מהדורה: 1 עמוד 8 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: הועדה המתמדת	נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה	

פרק ד' - תפקידי מורה מן החוץ/עמית ההוראה

1. מורה מן החוץ ב' ומורה מן החוץ ג' ילמדו קורסים רגילים המופיעים בתכנית הלימודים של החוג. במסגרת זו תוטלנה עליהם החובות כדלהלן:
 - 1.1 הכנת סילבוס המפרט את תכניות הקורס, את רשימת הספרות המלווה ואת חובות התלמיד.
 - 1.2 הוראה על-פי לוח שנת הלימודים של האוניברסיטה ולפי המתחייב מאופי הקורס ודרישותיו.
 - 1.3 מתן ייעוץ לסטודנטים בשעות קבלה שתקבענה לשם כך.
 - 1.4 בקורסים המסתיימים בבחינה:
 - 1.4.1 חיבור הבחינה.
 - 1.4.2 הופעה במועד הבחינה לשם ברור בעיות שתתעוררנה במהלך הבחינה.
 - 1.4.3 בדיקת חבחינות ומסירת הציונים במועד.
 - 1.4.4 כל אלה עבור כל מועדי הבחינה הנהוגים באוניברסיטה, לרבות מועד מיוחד.
 - 1.5 בקורסים המסתיימים בהגשת עבודה:
 - 1.5.1 מסירת נושאי העבודה לסטודנטים.
 - 1.5.2 הדרכת הסטודנטים בביצוע עבודתם.
 - 1.5.3 בדיקת העבודות ומסירת הציונים במועד.
2. מורה מן החוץ א' ומורה מן החוץ 1 ועמית הוראה 1 יסייעו בהוראה וילמדו קורסים פרונטאליים ובהעברת תרגילים וסדנאות המופיעים בתכנית הלימודים של החוג על-פי הנחיותיהם ותדרכתם של חברי סגל החוג. במסגרת זו תוטלנה עליהם החובות כדלהלן:
 - 2.1 הוראה/הדרכה על-פי לוח שנת הלימודים של האוניברסיטה, לפי המתחייב מאופי הקורס ומדרישותיו ולפי הנחיות חבר הסגל המופקד על הקורס.
 - 2.2 מתן יעוץ לסטודנטים בשעות קבלה שתקבענה לשם כך.
 - 2.3 בקורסים המסתיימים בבחינה:
 - 2.3.1 סיוע בארגון הבחינה ובדיקתה לפני הנחיות חבר הסגל המופקד על הקורס.
 - 2.3.2 כל אלה עבור כל מועדי הבחינה הנהוגים באוניברסיטה, לרבות מועד מיוחד.
 - 2.4 בקורסים המסתיימים בהגשת עבודה:
 - 2.4.1 סיוע במסירת נושאי העבודה.
 - 2.4.2 הדרכת הסטודנטים בביצוע העבודה.
 - 2.4.3 בדיקת העבודות על-פי הנחיות חבר הסגל המופקד על הקורס.

מסמך זה תקף ומבוקר רק בגרסתו במחשב. בחיקויית outlook המחאימה.



אוניברסיטת חיפה
נוהלי האוניברסיטה

נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה

מספר הנוהל: 20-15

בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009

מהדורה: 1 עמוד 9 מתוך 9

מאשר הנוהל: הועדה המתמדת

2.5 במקרים מיוחדים, רשאי ראש החוג, באישור הדיקן, לאפשר למורה מן החוץ בדרגה א'
ו-1, להורות קורס באופן עצמאי. במקרים אלו יחולו על המורה מן החוץ א' ומורה מן
החוץ 1 החובות של מורה מן החוץ ב' (כמפורט בפרק ד' סעיף 1 דלעיל).

נספח 10



אוניברסיטת חיפה
University of Haifa

תקנון מינויים והעלאות

תוכן עניינים

<u>עמוד</u>	
5	פרק 1: מבוא
5	1.1 ייזום, היוועצות ופתיחת הליכים
5	1.1.1 ייזום
5	1.1.2 היוועצות בחוג/בית-הספר ופתיחת הליכים
7	1.2 קדם-משאל
7	1.3 הליכי מינוי והעלאה
9	1.4 דרגה מוצעת
9	1.5 הערכת איכות ההוראה
10	פרק 2: מסלול אקדמי רגיל
10	2.1 מרכיבי המינוי וההעלאה
10	2.2 פירוט הדרגות והליכי המינוי
10	2.2.1 דרגת אסיסטנט א'
11	2.2.2 דרגת אסיסטנט ב'
11	2.2.3 דרגת מדריך – הליכי מינוי
12	2.2.4 דרגת מדריך-ד"ר – הליכי מינוי
12	2.2.5 דרגת מרצה – הליכי מינוי
13	2.2.6 דרגת מרצה בכיר – הליכי מינוי, העלאה והענקת קביעות
14	2.2.7 דרגת פרופסור חבר – הליכי מינוי, העלאה והענקת קביעות
14	2.2.8 דרגת פרופסור מן המניין – הליכי מינוי, העלאה והענקת קביעות
16	פרק 3: המסלול הנלווה
16	3.1 פירוט תתי-המסלולים ודרגותיהם
16	3.1.1 מרכיבי המינוי וההעלאה
16	3.1.2 תת-מסלול המומחים
17	3.1.3 תת-מסלול האמנים
17	3.1.4 תת-מסלול המורים
17	3.1.5 המסלול הנלווה – כללי
18	3.2 פירוט הדרגות בתת-מסלול המומחים/תת-מסלול אמנים
18	3.2.1 דרגת מרצה נלווה (מומחה/אמן) – הליכי מינוי
19	3.2.2 דרגת מרצה בכיר נלווה (מומחה/אמן) – הליכי מינוי והעלאה
20	3.2.3 דרגת פרופסור חבר נלווה (מומחה/אמן) – הליכי מינוי והעלאה
20	3.2.4 דרגת פרופסור מן המניין נלווה (מומחה/אמן) – הליכי מינוי והעלאה
22	3.3 תת-מסלול המורים
22	3.3.1 דרגת מורה – הליכי מינוי
23	3.3.2 דרגת מורה בכיר – הליכי מינוי, העלאה והענקת קביעות



<u>עמוד</u>	
24	פרק 4: מעבר מסלול
25	פרק 5: הליכים פתוחים
26	פרק 6: הפסקת הליכים
27	פרק 7: קליטת סגל חדש מאוניברסיטה אחרת בארץ
28	פרק 8: הענקת קביעות
28	8.1 קביעות במסלול האקדמי הרגיל
28	8.2 קביעות במסלול הנלווה
29	8.3 הליכים מקוצרים להענקת קביעות
32	פרק 9: ועדה מקצועית
32	9.1 הרכב הוועדה
32	9.1.1 הליכים לדרגת מרצה בכיר
32	9.1.2 הליכים לדרגת מרצה בכיר נלווה (מומחה/אמן)
33	9.1.3 הליכים לדרגת מורה בכיר
33	9.1.4 הליכים לדרגת פרופסור חבר
33	9.1.5 הליכים לדרגת פרופסור חבר נלווה (מומחה/אמן)
33	9.1.6 הליכים לדרגת פרופסור מן המניין
33	9.1.7 הליכים לדרגת פרופסור מן המניין נלווה (מומחה/אמן)
33	9.1.8 הליכים הכוללים הענקת קביעות
34	9.2 דרכי פעולה של הוועדה המקצועית
35	פרק 10: ועדת המינויים וההעלאות של הסנאט
35	10.1 ועדת המינויים וההעלאות של הסנאט – הרכב הוועדה
35	10.2 ועדת המינויים וההעלאות של הסנאט – סדרי עבודה וכללי הצבעה
37	10.3 ממלאי מקום קבועים לוועדת המינויים וההעלאות של הסנאט
38	פרק 11: ועדת המינויים הפקולטתית
38	11.1 ועדת המינויים הפקולטתית – הרכב הוועדה
39	11.2 ועדת המינויים הפקולטתית – סדרי עבודה והצבעה

עמוד

40	פרק 12: ערעורים
40	12.1 הרכב ועדת הערעורים
40	12.2 זכות ערעור על החלטה של ועדת המינויים וההעלאות של הסנאט
40	12.3 הליכי ערעור
42	פרק 13: מסלול חוקרים
42	13.1 דרגות
43	13.2 הקריטריונים למינוי או העלאה
43	13.3 ועדת המינויים וההעלאות למסלול חוקרים – הרכב הוועדה
44	13.4 סדרי עבודה וכללי הצבעה
45	13.5 חובות אקדמיות
45	13.6 תנאי העסקה
45	13.7 קביעות
46	פרק 14: חברי סגל במעמד מיוחד
46	14.1 עמית הוראה
47	14.2 מרצה אורח
47	14.3 פרופסור נספח
48	נספח: רשימת הדרגות (באנגלית)

למינוי בתת-מסלול המומחים מדרגת מרצה נלווה (מומחה) ומעלה הוא ניסיון מעשי בתחום המומחיות ומיומנות מקצועית גבוהה בתחום הנדון.

3.1.3 תת-מסלול האמנים

המסלול נועד לאמנים יוצרים ברמה גבוהה, אשר מעמדם המקצועי ותרומתם בתחום אמנותם הקנו להם מוניטין בארץ ובחול. תת-מסלול זה מיועד למינוי והעלאה של חברי סגל בתחומים כגון: ציור, פיסול, מוזיקה, במה, סיפורת, שירה, מחול ותחומים נוספים.

הליכי המינוי וההעלאה בתת-מסלול האמנים ייעשו לאחר בחינת אישיותו של המועמד כעמית בחוג, השכלתו והכשרתו של המועמד, היקף פעילותו היצירתית ואיכותה, חותמו התרבותי, קבלת פרסים, הישגיו בהוראה, חיוניותו לחוג ותרומתו לאוניברסיטה ולקהילה.

3.1.4 תת-מסלול המורים

נועד למורי שפות זרות, מורי מיומנויות ומורי מכינות בפקולטות. הליכי המינוי וההעלאה בתת-מסלול המורים ייעשו לאחר בחינת אישיותו של המועמד כעמית בחוג, חיוניותו של המועמד לחוג, השכלתו ותרומתו לאוניברסיטה ולקהילה בתחום עיסוקו. התייחסות מיוחדת תהיה להישגי המועמד בהוראה, להצטיינות בעבודה בשדה, ותרומתו לשיפור שיטות ודרכי הוראה, חיבור ספרי לימוד ופיתוח חומרי למידה. המינוי וההעלאה במסלול זה אינם מותנים במחקר ובפרסומים בכתבי עת מדעיים או מקצועיים.

3.1.5 המסלול הנלווה – כללי

3.1.5.1 היקף משרה במסלול הנלווה

היקף המשרה בתת-המסלולים מומחים ואמנים שבמסלול הנלווה הינו עד 3/4 משרה פרט למומחים ואמנים בדרגת פרופסור מן המניין נלווה (מומחה/אמן), שיכולים להיות מועסקים במשרה מלאה. היקף המשרה בתת-מסלול המורים הינו עד משרה מלאה.

3.1.5.2 קביעות במסלול הנלווה

בתת-המסלולים מומחים ואמנים תוענק קביעות רק בדרגת פרופסור מן המניין נלווה (מומחה/אמן) במשרה מלאה. (ראה פרק 8).