

תמצות הסכמי 2018

להלן מובאים עיקרי ההסכם הקיבוצי והמכתבים הנלווים לו (להלן ביחד: **הסכמי 2018** או **ההסכמים**), על מנת להקל עליכם את ההתמצאות בהם.

האמור להלן לא ממצה את כל הזכויות שבהסכמי 2018, ורק הנוסח המלא הוא המחייב. מטבעם של דברים, עלולות לעלות לאורך הזמן סוגיות שיהיו במחלוקת עם האוניברסיטה, סביב פרשנות כזו או אחרת של סעיפים בהסכמים. אנו נפעל בכל הדברים העומדות לרשותינו, על מנת שהאוניברסיטה תיישם את ההסכם על פי תכליתו וכוונת הצדדים, ואנו קוראים לכם לא להסס לפנות אלינו בכל מקרה של חשש להפרה של ההסכם.

ההסכם הקיבוצי

1. טבלאות שכר חדשות:

ההסכם מעניק תוספת שכר משמעותית, המתחילה מ-1.5% בשנת 2019, ומגיעה עד לתוספת מצטברת של 10.5% בשנת 2023. טבלאות השכר לכל שנה מצורפות להסכם, שימו לב לבדוק בטבלה לשנה המתאימה את השורה המתאימה לוותק שלכם ולוודא שהסכום שם תואם את הסכום בתלוש השכר שלכם.

2. מענק חד פעמי:

א. מי שעבד/ה ברצף בתקופה שמיום 1.10.2017 ועד ליום 30.9.2018 זכאית למענק חד פעמי בסכום של 1,500 ש"ח למשרה מלאה.

ב. מי שלא עבד במשרה מלאה, עדיין יהיה זכאי למענק בסכום יחסי להיקף המשרה הממוצע שלו בתקופה שמיום 1.4.2016 עד ליום 31.3.2017.

ג. במידה ולא עבדת בתקופה שמיום 1.4.2016 עד ליום 31.3.2017 והנך זכאית לחמש משכורות ברצף מיום 1.8.2016 עד ליום 31.1.2018, חישוב המענק יהיה לפי הסכום היחסי להיקף המשרה הממוצע בתקופה שמיום 1.4.2016 ועד ליום 31.7.2016 לפי תקופת העבודה בפועל.

ד. מי שלא עבד ברצף בתקופה האמורה בסעיף (א) לעיל זכאי למענק, וזאת אם הרצף נקטע בשל חופשת לידה (שלא הוארכה מעל 26 שבועות לחל"ת), מחלה, מילואים או סיבה אחרת באישור המעסיק ואף בחופשה ללא תשלום ובלבד שהיה זכאי ליותר מ-4 משכורות בתקופה שבין 1.8.2016 עד 31.1.2018, הכל כמפורט בסעיף 10 להסכם הקיבוצי.



ה. מי שלא עבד ברצף בכל התקופה האמורה בסעיף (ב) לעיל, עדיין זכאי למענק כאשר חישוב הממוצע ייעשה בהתאם לתקופת העבודה בפועל.

ו. המענק אינו פנסיוני, אלא מהווה תוספת חד פעמית בשכר, אותו הייתם אמורים לקבל לכל המאוחר בשכר חודש מרץ 2019.

3. זכויות סוציאליות:

א. **פנסיה** – חלק המעסיק בהפרשות לקרן פנסיה יגדל ב-0.5%, ובהתאמה חלק העובד אשר ינוכה מהשכר יגדל אף הוא ב-0.5% אך לא יעלה על 7%.

ב. **נסיעות** – מי שהועסק בשנת הלימודים תשע"ח, ימשיך לקבל החזרי הוצאות נסיעה כפי ששולמו לו בשנה זו.

לחבר סגל אשר החל את העסקתו מיום 1.10.2018 ואילך, החזרי הוצאות נסיעה ישולמו על פי שני מודלים:

- (1) מודל "צו הרחבה": החזר חודשי על פי התעריפים הקבועים בצו ההרחבה להשתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה למקום העבודה וממנה או לפי מודל "דיווח יומי" כמפורט להלן.
- (2) מודל "דיווח יומי": לפי תעריף "חופשי יומי" ככל שקיים או על פי הוצאה בפועל באוטובוס עד תקרה של "חופשי חודשי".

בתקופה של 4 חודשים בסמסטרים א ו-ב ישולם ההחזר על פי מודל צו הרחבה וחודשיים לפי מודל של דיווח יומי. בסמסטר קיץ ישולם על פי מודל "דיווח יומי" בלבד.

במקרים חריגים, כאשר מקום מגורי חבר הסגל מרוחק מאד מהאוניברסיטה, ואין כרטיס חופשי חודשי, המוסד יהיה רשאי לאשר השתתפות יומית גבוהה יותר, עד התקרה המקובלת בשירות המדינה.

ג. **תשלום בגין היעדרות** – עבור היעדרות שאינה מזכה בשכר, לרבות בשל החלטת האוניברסיטה לאור מצב בטחוני מיוחד, מזג אוויר וכיוצ"ב ישולם שכר מלא בכפוף להשלמת העבודה במועד אחר.

2. שונות:

א. **הקלה בכניסה למעמד של "עמית הוראה"** – בהסכם הקיבוצי משנת 2008 (אשר ממשיך לחול) נקבע כי מי שמרוויח שלא ממשרה אקדמית ממוסד כלשהו להשכלה גבוהה בישראל מעל 175% מהשכר הממוצע במשק – לא יועסק כעמית הוראה אלא כמורה מן החוץ. נכון לחודש אוקטובר 2018, מדובר על סכום של כ-216,000 ₪ (כ-18,000 ₪ בחודש).



בהסכם 2018 הנוכחי הועלה הסכום והועמד על 229,074 ₪ בשנה (19,089.5 ₪ בחודש) בלא קשר לתנודות בשכר הממוצע במשק, וזאת לשנים תשע"ט-תשפ"א בלבד. בדומה, הועמד הסכום הרלוונטי לפנסיונר על 117,474 ₪ בשנה לשלוש שנים אלה.

ב. העסקה לפי שעות – בהתאם להסכם הקיבוצי, ניתן יהיה להעסיק לפי שעות רק חברי סגל אשר מועסקים רק בבדיקת תרגילים ו/או בחינות ו/או עבודות (להלן: עבודת בדיקה), בהתאם למודל שתקבע ההנהלה.

בהסכם המקומי שלנו עם ההנהלה סוכם שניתן יהיה להעסיק לפי שעות רק חברי סגל המועסקים בבדיקה באופן לא רציף. לאמר, חברי סגל אשר יועסקו בעבודת בדיקה באופן רציף לאורך הסמסטר, ימשיכו לקבל כתבי מינוי כנהוג היום, וככל שיתבקשו לבדוק תרגילים בקורס נוסף, יוגדל היקף המשרה במינוי בהתאמה.

סוגיית העסקה לפי שעות עדיין דורשת הסדרה, בשל חוסר אחידות באופן קביעות היקף המשרה כתלות במספר התרגילים והיקפם במחלקות השונות. מעבר לכך, לטענתנו, יש להגדיר העסקה לא רציפה אם מדובר על בדיקה של עד פעמיים בסמסטר. בנוסף, יש להעניק הנחה בשכר לימוד גם למועסקים לפי שעות, על פי חלקיות המשרה כפי שהייתה מחושבת אילו מדובר היה בהעסקה רציפה.

אנו נבוא בדברים עם ההנהלה על מנת להשלים את הסדרת הנושא, ונעדכן בהתפתחויות.

ביטחון תעסוקתי

1. הערות מקדימות

סוגיית הביטחון התעסוקתי הייתה מרכזית מאד עוד במאבקים הקודמים, וקיבל ביטוי בהסכם 2008 אשר יצר את המעמד החדש של "עמית הוראה", ובהמשך במכתב נלווה להסכם 2012 שיצר מנגנוני ביטחון תעסוקתיים לחלק מחברי הסגל.

בתום המשא ומתן הנוכחי, הצלחנו להשיג שיפורים נוספים, אשר עוגנו במכתב נלווה להסכם ובהסכם המקומי, הבאים בנוסף למכתב הביטחון התעסוקתי משנת 2012. לצערנו, אנו רחוקים מקבלת מעמד של קביעות כפי שיש לחברי הסגל הבכיר, ולעובדי הוראה במערכת החינוך היסודית והעל יסודית. עם זאת, עשינו עוד צעד לשיפור הביטחון התעסוקתי, בעיקר עבור אלו המועסקים זמן רב כעמיתי הוראה ובהיקף משמעותי, וזה המירב שניתן היה להשיג בעת הזו.

2. מעמד של "עמית הוראה מתמיד"

- א. מעמד של עמית הוראה מתמיד מקנה זכות לקבל כתב העסקה שאינו מוגבל בזמן, אך כל עוד עמית ההוראה עומד בקיטריונים למעמד "עמית הוראה" על פי הסכם 2008 וההסכם הקיבוצי הנוכחי. זאת, בכפוף להתחייבותו לבצע את עבודתו בהתאם לכתב מינוי שיונפק לו מעת לעת, התחייבות שהפרתה עלולה לזכות את האוניברסיטה בפיצוי, כפי שיפורט בהמשך.
- ב. לאחר קבלת כתב העסקה, עמית ההוראה המתמיד יקבל כתב מינוי לתקופה שהאוניברסיטה תקבע בהתאם לצרכיה, ורק בגין התקופה הקבועה בכתב המינוי ישולם השכר והזכויות הנלוות. תקופת העסקה ללא כתב מינוי תהווה חופשה ללא תשלום.

3. זכאות למעמד עמית הוראה מתמיד

- א. זכאים להשתייכות למסלול זה הינם כל מי שעומדים בכל התנאים שלהלן:
1. מועסק בשלוש שנים אקדמיות רציפות בהיקף משרה ממוצעת כעמית הוראה של 50% ומעלה.
 2. השלים סך הכל 8 שנות העסקה אקדמיות רציפות כעמית הוראה (בלא קשר להיקף המשרה) או לחלופין השלים פחות מ-8 שנות העסקה רצופות כעמית הוראה, אך אם מצרפים אליהן את מספר שנות ההעסקה הרצופות כמורה מן החוץ – מניין השנים הן כעמית הוראה והן כמורה מן החוץ עולה על 8.
- ב. העסקה רציפה נחשבת להעסקה לפחות בסמסטר אחד בשנה. לשון אחר, הפסקת העסקה לתקופה של סמסטר אחד בשנה, לא קוטעת את הרציפות.
- ג. תקופות העסקה בתכניות לא תקניות לא יובאו בחשבון (תוכניות חוץ תקציביות/תכניות בתקציבים סגורים/תכניות בתקציבים מותנים/לימודים שלא לתואר אקדמי/לימודים בסמסטר קיץ).

4. מנגנוני ביטחון תעסוקתי של "עמית הוראה מתמיד"

- א. עמית הוראה מתמיד יהיה זכאי לתקופות הודעה מוקדמת ו/או לפיצוי כלכלי במקרים בהם העסקתו תסתיים או תצומצם. זאת על פי העילות המפורטות בעמודה א בטבלה שבסעיף 3 למכתב הביטחון התעסוקתי ותקופות ההודעה המוקדמת ו/או הפיצוי המפורטת בעמודות ג, ד (בהתאמה) בה. כך, למשל:
1. פיטורים בשל "סגירת יחידה" או בשל החלטה "שההוראה תהיה על ידי חבר סגל בכיר למשך שנתיים לפחות" מחייבת את האוניברסיטה להודיע על כך לפחות 6 חודשים מראש. בנוסף, עמית ההוראה המתמיד יהיה זכאי לאחת מבין שתי חלופות אלה:
 - א. לקבל פיצוי בגובה של משכורת אחת לכל שנת עבודה עד תקרה של 6 חודשי משכורת.

- ב. לבקש להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת (בנוסף ל-6 החודשים האמורים) בחודש אחד נוסף לכל שנת עבודה במוסד (עד למקסימום של 6 חודשים נוספים, 12 חודשים בסך הכל), ולהמשיך בעבודה בפועל, וזאת בכפוף להסכמת האוניברסיטה והצעה לעבודה חלופית שתוצע.
2. פיטורים בשל "איכות הוראה בלתי מספקת" תחייב מתן תקופה בה עמית ההוראה המתמיד יוכל להשתפר, ולאחריה תקופת הודעה מוקדמת של 6 חודשים לפחות. בנוסף, עמית ההוראה המתמיד יהיה זכאי לפיצוי של חודש משכורת לכל שנת עבודה, עד תקרה של 6 חודשים.
3. צמצום העסקה בשל קיטון משמעותי במספר הסטודנטים או בשל ביטול או קורס או איחוד מופעים של קורס תזכה בפיצוי בגובה החלק היחסי של המשכורת שצומצם, מוכפל במספר שנות ההעסקה במוסד עד לתקרה של 6 שנים. החלק היחסי של המשכורת יחשוב ביחס לקורס/ים שעמית ההוראה המתמיד לימד במשך לפחות 3 שנים, ובמהלך השנה וחצי מהצמצום לא הוצע לו להגדיל את היקף העסקתו חזרה להיקף הקודם (ס' 4(ד) למכתב).
4. כל החלטה על פיטורים או צמצום בהיקף העסקה מחייבת הליך שימוע כדון, ובפרט הודעה לעמית ההוראה המתמיד כי הוא זכאי להיות מיוצג על ידינו (ס' 4(א) למכתב). במקרה שעילת הפיטורים או הצמצום היא ביטול קורס או ירידה משמעותית באיכות ההוראה, תהיה זכות ערעור (ס' 4(ב) למכתב).
5. במקרים של הפסקת העסקה בנסיבות אחרות, שלא מצוינות בטבלה, עמית הוראה מתמיד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים מוגדלים, בשיעור של 42% מסכום הפיצויים להם הוא זכאי על פי חוק.
- ב. פיצוי לו זכאים עמיתי הוראה מתמידים ישולם בסיום יחסי העבודה (ס' 3(ד) למכתב), וייתווסף לסכום פיצויי הפיטורים בטופס 161 שיונפק.
- ג. במקרה של הליך פיטורים עקב סגירת יחידה/ירידה במס' הסטודנטים/החלפה באיש סגל בכיר – ההנהלה מחויבת לעשות מאמץ לשיבוץ עמית ההוראה בקורס חלופי, טרם פיטוריו (ס' 3(ה) למכתב).
- ד. במקרה שעמית הוראה מתמיד פוטר עקב צמצום במחלקה מסוימת, האוניברסיטה לא תוכל לקלוט חבר סגל אחר לאותה מחלקה, עם מומחיות דומה ולביצוע אותן מטלות שביצע עמית ההוראה המתמיד שפוטר, אלא אם חל שינוי נסיבות (ס' 3(ו) למכתב).

5. התחייבות עמית הוראה מתמיד כלפי האוניברסיטה

א. מנגנוני הביטחון התעסוקתי המפורטים לעיל יוצרים מידה גבוהה יותר של מחויבות האוניברסיטה כלפי עמיתי ההוראה המתמידים, והופכים אותם להיות אחד מעמודי התווך של סגל ההוראה בה.

ב. לצד מחויבות האוניברסיטה, ישנה גם מחויבות של עמית ההוראה המתמיד, לקבל על עצמו ללמד את כל הקורסים בתקופה שתוגדר בכתב המינוי שיקבל על פי כתב ההעסקה, עד סיומם. הפרת מחויבות זו, תגרור אחריה זכות של האוניברסיטה לקבל פיצוי כספי בשיעור של השכר לו היה זכאי עמית ההוראה המתמיד בגין מחצית התקופה אותה לא השלים על פי כתב המינוי. זאת, אלא אם אי עמידתו בהתחייבות באה על רקע הרעה בתנאי העבודה עליה הודיע עמית ההוראה המתמיד והיא לא תוקנה בתוך 30 יום (ס' 5 למכתב).

ג. חשוב לזכור – קבלת מעמד של עמית הוראה מתמיד היא זכות ולא חובה! מי שעומד בתנאי הזכאות למעמד עמית הוראה מתמיד, אך אינו מעוניין להתחייב כלפי האוניברסיטה בכתב ההעסקה, יהיה רשאי להמשיך וללמד גם בלא קבלת מעמד זה.

הסכם מקומי

1. מעמד של "עמית הוראה ותיק"

א. מי שזכאי לכתב התחייבות על פי מכתב הביטחון התעסוקתי שנלווה להסכם 2012, והועסק בשלוש שנים אקדמיות רציפות בהיקף משרה ממוצעת כעמית הוראה בהיקף נמוך מ-50% (ולכן לא זכאי למעמד של עמית הוראה מתמיד) אך בהיקף של 30% ומעלה, יהיה זכאי למעמד של "עמית הוראה ותיק".

ב. פיטורים או צמצום העסקה של עמית הוראה ותיק, הזכאי לכתב התחייבות בהתאם למכתב 2012, פרט לפיטורים בשל בעיות משמעת חמורות או הגעה לגיל פרישה, ושאינו זכאי לפיצוי על פי סעיף 7.1 או סעיף 7.2 למכתב 2012, יהיה זכאי לקבל פיצוי בגובה של משכורת אחת או שתיים, בהתאם לוותק, כדלקמן:

1. השלים 9 שנות העסקה רצופות עד וכולל השלמת 12 שנות העסקה: פיצוי של משכורת

אחת.



2. הועסק מעל 12 שנים רצופות: פיצוי של שתי משכורות.
3. פיצוי בגין צמצום העסקה תחושב על פי החלק היחסי של המשכורת.

ג. עמית הוראה ותיק הזכאי לפיצוי כאמור, יהיה רשאי לדחות את קבלתו בשנה אקדמית אחת. ככל שהעסקתו תחודש, השנה בה לא הועסק לא תקטע את רציפות ההעסקה לצורך זכאות הפיצוי בעתיד. ככל שהעסקתו לא תחודש, יקבל את גובה הפיצוי בהתאם לותק שלפני אותה שנה.

ד. הזכאות לפיצוי נושאת בחובה גם התחייבות מצד עמית ההוראה הותיק שלא לבטל כתב מינוי ללא צידוק בתוך תקופת תוקפו. ככל שעמית הוראה ותיק יעשה כך, בלא שנתן הודעה מוקדמת של 6 חודשים לפני כן, האוניברסיטה תהיה זכאית לפיצוי באותו שיעור בו היה זכאי עמית ההוראה הותיק לו היה מפוטר.

2. שיפור תנאי האסיסטנטים (דוקטורנטים)

א. החל משנת תשע"ט היקף המינוי לאסיסטנטים לא יפחת מ-12.5% שנתי (שהם 25% סמסטריאלי), אלא אם מדובר באסיסטנטים שהועסקו בשנת תשע"ח בהיקף של 15%.

ב. האוניברסיטה תעשה מאמצים ניכרים להוציא מינויים לאסיסטנטים עד 30 יום לפני תחילת שנת הלימודים.

ג. מספר שנות המינוי לאסיסטנטים יעמוד על 5 שנים: שלב א'- שנתיים, שלב ב'- שנתיים ושנה חמישית בכפוף להתקדמות האקדמית ועמידה בדרישות האקדמיות. במידה והיחידה רוצה להפסיק את המינוי עליה להעלות סיבות אלו לדיון בפני פרום משותף של נציגי משאבי אנוש וארגון מו"ח- שיחליט בנדון, בהעדר הסכמה יובא הנושא להכרעת הרקטור.