

תאריך: 21.11.19

לכבוד
מר גדי פרנק, מנכ"ל
כאן

א.נ.,

הגדרון: ביטחון תעסוקתי מקומי - עדכון
סימוכין: מכתב יו"ר ור"ה מיום 17.3.12 ומיום 16.9.18

בהמשך למכתבי יו"ר ור"ה שבסימוכין מיום 17.3.12 (להלן - "מכתב 2012") ולמכתב יו"ר ור"ה מיום 16.9.18 (להלן - "מכתב 2018") (שיש לראותו מעתה כחל באוניברסיטה) הריני להודיעך על שינויים נוספים בהסדרי הביטחון התעסוקתי, כלהלן.

1. לעניין זכאות להעסקה כעמית הוראה מתמיד לפי מכתב 2018 יחולו ההוראות שלהלן:
 - 1.1. יובאו בחשבון רק שנות העסקה רצופות כמורה מן החוץ באוניברסיטה שבאו לאחר שעמית ההוראה הועסק לראשונה במסלול העסקה של עמיתי הוראה.
 - 1.2. העסקה בתוכניות שאינן תוכניות תקניות (תוכניות חוץ תקציביות, תוכניות בתקציבים סגורים ותוכניות בתקציבים מותנים), שהופכות לפי קביעת האוניברסיטה להיות תוכניות תקניות, תוכר לעניין שנות העסקה רצופות וחלקיות משרה גם לגבי התקופה שקדמה להפיכת התוכניות לתוכניות תקניות, הכל בכפוף לסעיף 1.1 לעיל.
 - 1.3. הפרק הדן בעמיתי הוראה מתמידים שבמכתב 2018 יחול באוניברסיטה גם לגבי חברי סגל אקדמי זוטרי בדרגות הזוטרות במסלול המקביל (מורה עזר, מורה משנה).
 - 1.4. מצ"ב כנספח א' למכתבי רשימה סגורה, לפי שיקול דעתה, של עד 25 חברי סגל אקדמי זוטרי בעלי ותק של 10 שנים לפחות שהאוניברסיטה תציע להם להיות מועסקים כעמיתי הוראה מתמידים ויעמדו לרשותם 14 יום להשיב לקבל את ההצעה או לדחותה.
 - 1.5. למען הסר ספק, לא יועסקו כעמיתי הוראה מתמידים מי שעוסקים בהדרכה מעשית ו/או שאינם מלמדים בקורסים לתואר.
2. בנוסף, תוקם ועדת חריגים אוניברסיטאית לנושא העסקה רציפה וחלקיות משרה ביחס לזכאות להעסקה כעמית הוראה מתמיד לפי מכתב 2018, כלהלן:
 - 2.1. הוועדה תורכב מ- 3 חברים: 2 חברים שימונו על-ידי האוניברסיטה ונציג אחד שימונה על-ידי ארגון הסגל. הוועדה אינה פריטטית. החלטות הוועדה יתקבלו ברוב קולות.
 - 2.2. הוועדה תוכל לדון בבקשות מראש או בדיעבד כלהלן:
 - 2.2.1. הכרה בהעסקה לא רציפה במקרה של העסקה רציפה ב- 8 שנים מתוך 9 שנים רצופות במקרים של אי רציפות מסיבות של יציאה להשתלמויות קצרות או פיטורים וקליטה מחדש.
 - 2.2.2. במקרים שנוגעים לבקשות המתייחסות לתקופה שקדמה למכתב זה - הוועדה תאשר רציפות במקרים של העסקה רציפה ב- 8 מתוך 9 שנים.
 - 2.2.3. זכאות לעניין חלקיות משרה בגין קורסי קיץ ותוכניות חוץ תקציביות וזאת אך רק לצורך בדיקת עמידה בתנאי הזכאות לעמית הוראה מתמיד.
3. לעניין מסירת מידע על אפשרות העסקה בשנה"ל העוקבת יחולו ההוראות הבאות:
 - 3.1. היחידה האקדמית תעשה מאמץ למסור את המידע בסמוך ל- 15 ביוני של שנה"ל פלונית לגבי אפשרות העסקה בשנה"ל העוקבת.
 - 3.2. המידע יימסר לעמית הוראה ולמורה מן החוץ, לפי המקרה, המועסק בשנה"ל פלונית לגבי שנה"ל העוקבת, ובאותו מועד (15 ביוני של השנה פלונית) הוא בעל וותק של 6 שנות העסקה רצופות (אך לא תובא בחשבון העסקה בתוכניות שאינן תוכניות תקניות, כהגדרתן בסעיף 1 ג' למכתב 2018). לעניין סעיף זה "מורה מן החוץ" - מי שמועסק כמורה מן החוץ שהיקף העסקתו בכל שנה בשלוש השנים הקודמות היה בהיקף של 2 יחידות לפחות באותה יחידה אקדמית.
 - 3.3. למידע שיימסר כאמור לעיל לא יהיה תוקף משפטי/כלכלי מחייב.
4. במקום האמור בסעיף 3 ד' (1) למכתב 2018 יבוא: "הפיצוי יחול רק לגבי אותו חלק משרה שצומצם ביחס להיקף המשרה הממוצע שלימד עמית ההוראה המתמיד בשלוש שנות הלימוד האחרונות לפני הצמצום. בחישוב שיעור המשרה הממוצע האמור לא תובא בחשבון העסקה חריגה בגין הכנה חד פעמית של קורס מקוון.
5. לעניין העילה "כל סיבה אחרת בכפוף לביצוע שימוע", הנזכרת בטבלה שבסעיף 3 למכתב 2018, יחולו השינויים הבאים:
 - 5.1. בטור ב' - במקום "6 חודשים" יבוא "חודש", אך לא פחות מיתרת תקופת המינוי הסימטריאלי שנותרה לחבר הסגל ממועד ההודעה המוקדמת ובמקרה של מינוי שנתי, יחול האמור בהתאמה לסמסטר בו ניתנה ההודעה המוקדמת כאילו ניתן מינוי סמטריאלי לגבי אותו סמסטר.
 - 5.2. בטור ג' - במקרה של זכאות למענק פיצויים לפי האמור שם, בנוסף למענק הפיצויים המפורט שם (42% או 70%, לפי המקרה), ישולם מענק פיצויים נוסף בשיעור של 53% עליו יחולו אותם כללים בהתאמה.

5.3. יובהר לעניין מענק הפיצויים הנזכר שם כי במקרה שבו בגין חלק מתקופת ההעסקה הפקידה האוניברסיטה תשלומים בשיעור של 6% בגין פיצויים להסדר הפנסיוני ובגין חלק אחר מתקופת ההעסקה הפקידה האוניברסיטה תשלומים בשיעור של 8.33% להסדר הפנסיוני בגין פיצויים, יחול האמור בטור ג' שם לגבי גובה המענק בהתאמה לגבי כל חלק של תקופת ההעסקה ובהתחשב בהוראות החלות לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

6. לעניין האמור בסעיף 2 לפרק ב' למכתב 2018 ולגבי דוקטורנטים בלבד תוקם ועדת חריגים שחבריה ימונו על-ידי האוניברסיטה ואחד מחבריה יהיה ראש בית הספר שבו לומד הדוקטורנט. הועדה תהיה מוסמכת לדון בבקשה של דוקטורנט להשתחרר מהתחייבותו לפי מכתב 2012. אישרה וועדת החריגים בקשה של דוקטורנט, לא יהיה הדוקטורנט חב בתשלום הפיצוי לפי הסעיף האמור.

7. במקום העילה "סגירת יחידה", הנזכרת בטבלה שבסעיף 3 למכתב 2018 ובמקום "סגירת יחידה", הנזכרת בפרק ג' למכתב 2018 יחול המצב הקיים באוניברסיטה ערב מכתבי זה.

8. מי שמועסק כעמית הוראה מתמיד על-פי כתב העסקה וכן מי שחל עליו כתב התחייבות לפי סעיף 1 למכתב 2012 ("דוקטורנט") או לפי סעיף 2 למכתב 2012 ("עמית הוראה ב'") או לפי סעיף 4 למכתב 2012 ("קבוצות מיוחדות") (להלן בסעיף זה - "חבר סגל"), שנשלח אליו במסגרת האמור כתב מינוי 45 ימים מראש לפחות לפני תחילת הסמסטר, יחולו לגביו הכללים הבאים לגבי תשלום פיצוי, חלק הפיצוי הנזכר בסעיף 5 לפרק א' למכתב 2018 ולסעיף 2 לפרק ב' למכתב 2018, לפי העניין:

8.1. במקרה שחלפו 10 ימים ממועד משלוח כתב המינוי האמור וחבר הסגל לא הגיב ייחשב חבר הסגל כמי שהסכים לקיים את כתב המינוי והוא הדין אם הודיע בכתב תוך 10 הימים האמורים שבכוונתו לקיים את כתב המינוי. במקרה כזה, אם חבר הסגל לא קיים בסופו של דבר את כתב המינוי, חרף התחייבותו, יהיה עליו לשלם לאוניברסיטה פיצוי בגין הפרת ההתחייבות בהיקף של מחצית סכום המשכורות שהיה זכאי להם לו קיים את התחייבותו לפי כתב המינוי במלואה, אך לא יותר מהאמור להלן:

8.1.1. אם הודיע על כך בכתב לאוניברסיטה לפני תחילת המינוי לא יעלה הפיצוי על משכורת אחת (במקרה שמדובר במינוי שנתי לא יעלה הפיצוי על 2 משכורות).

8.1.2. אם הודיע על כך בכתב לאוניברסיטה מתחילת המינוי לא יעלה הפיצוי על 2 משכורות (במקרה שמדובר במינוי שנתי לא יעלה הפיצוי על 3 משכורות).

8.2. במקרה שבמהלך 10 ימים ממועד משלוח כתב המינוי הודיע חבר הסגל לאוניברסיטה בכתב כי אין בכוונתו לקיים את כתב המינוי, כי אז יהיה פטור מלשלם לאוניברסיטה את הפיצוי בגין הפרת ההתחייבות, כאמור לעיל, אולם כל הסדר ביטחון תעסוקתי החל עליו יפקע אוטומטית בלא צורך בהודעה נוספת של האוניברסיטה.

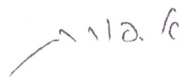
8.3. הודעות שישלחו לפי סעיף זה על-ידי האוניברסיטה או על-ידי חבר הסגל, לפי המקרה, ישלחו לכתובת דואר אלקטרוני כפי שיוסדר בכתב ההעסקה או בכתב ההתחייבות, לפי המקרה.

9. מובהר כי האוניברסיטה תהיה רשאית להיענות לבקשה מנומקת ובכתב של חבר הסגל לשהות בחל"ת, ולאשר לו חל"ת, הכל לפי שיקול דעתה, ותקופת החל"ת, אם וככל שתאושר על-ידי האוניברסיטה, לא תפגע ברציפות של חבר סגל שהסדרי הביטחון התעסוקתי חלים עליו.

10. כתיבי מינוי, כתיבי העסקה וכתיבי התחייבות יוצאו לפי העניין, בהתאם לאמור לעיל ולאור מועד מכתבי זה.

11. האוניברסיטה מודיעה כי תפעל לתיקון כל תקנון ו/או נוהל בו נקבע היקף משרה חלקי מינימלי לגבי העסקת חבר סגל או עמית הוראה (ככל שנקבע כזה), כך שהשיעור המינימלי יישאר בעינו, אך למרות זאת, האוניברסיטה תהיה רשאית לפי שיקול דעתה (במקרים בהם לא מתאפשר להציע לחבר הסגל העסקה בהיקף המשרה המינימלי או במקרה שחבר הסגל מעוניין בכך או במקרים מיוחדים אחרים) להפחיתו על דרך של מתן הודעה שתיכלל בכתב המינוי, וזאת עד לשיעור של 12.5% וזאת לגבי חבר סגל מסוים ולתקופה שלא תעלה על שנת לימודים.

בכבוד רב,



פרופ' אריאל פורת
נשיא

נספח א'**רשימת 25 מתמידים**

נכון ל 11.2019

מס"ד	שם פקולטה	תז	שם משפחה	שם פרטי
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

25				
----	--	--	--	--

תאריך: 21.11.19

לכבוד

דר' יקותיאל שוהם, יו"ר

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל אביב

כאן

א.נ.,

הגדרון: הפחתת היקף משרה מינימלי - התייעצות

1. הריני להודיעכם כי במקרה שהסמנכ"ל למשאבי אנוש ישקול להפחית את היקף המשרה המינימלי באופן רוחבי (היכן שקיים היקף משרה מינימלי כזה) לפי סעיף 11 למכתבו של נשיא האוניברסיטה מיום 21.11.19, עד ל - 12.5%, יעשה הדבר, כלהלן:
 - א. תימסר לכם הודעה על כך.
 - ב. תינתן לכם האפשרות להתייחס לכוונה זו תוך 7 ימים ממסירת ההודעה בטרם קבלת החלטה.

בכבוד רב,



גדי פרנק
מנכ"ל

תאריך: 21.11.19

לכבוד

דר' יקותיאל שוהם, יו"ר

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל אביב

כאן

א.נ.,

הנדון: קרן מעונות – קריטריונים ואופן הפעלה

בהתייחס לסעיף 3.1.2.1 להסכם הקיבוצי מיום 21.11.19 (שעניינו 'קרן מעונות' – להלן – "הקרן") מפורטים להלן הקריטריונים למתן הסיוע מהקרן.

1. הזכאות לסיוע מהקרן תקום לחבר/חברת סגל זוטר, העומד/ת בתנאים הבאים:

1.1. הועסק שנת לימודים קודמת אחת לפחות כחבר/ת סגל וזאת ברצף לשנת עבודתו הנוכחית.

1.2. לילדו/ה מלאו לו 6 חודשים וטרם מלאו לו 3.5 שנים ורק כל עוד גילו הוא בין 6 חודשים לבין 3.5

שנים (להלן – "ילד").

(להלן – "חבר/ת סגל")

2. סכום/מי הסיוע מהקרן, מועדי התשלום וסדרי הדיווח יהיו כלהלן –

2.1. סכום הסיוע בגין כל ילד יעמוד על 1,000 ₪ לסמסטר (סמסטר א' או ב') לחבר/ת סגל במשרה מלאה

באותו סמסטר, ובאופן יחסי לחלקיות מישרתו של חבר/ת סגל המועסק במשרה חלקית באותו

סמסטר. לא ישולם סיוע בעד עבודה העולה על משרה מלאה.

על אף האמור, במקרה שמלאו לילדו/ה של חבר/ת הסגל במהלך הסמסטר שישה חודשים או

שמלאו לו 3.5 שנים במהלך סמסטר, סכום הסיוע לגבי אותו סמסטר יהיה חלקי לגבי התקופה שמיום

שמלאו לילד שישה חודשים ועד לתום הסמסטר או מתחילת הסמסטר ועד ליום שמלאו לילד 3.5

שנים, לפי המקרה.

2.2. הסיוע ישולם רק בעד תקופה שבגינה זכאית חבר/ת סגל למשכורת מהאוניברסיטה.

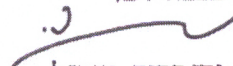
2.3. הסיוע ישולם במשכורת האחרונה בכל סמסטר וזאת בכפוף לדיווח של חבר/ת הסגל לאוניברסיטה

על עמידתו/ה בתנאי הזכאות, במפורט לעיל (בטופס 101 או אחרת).

3. האמור לעיל יותאם לכך שסכומי הסיוע לכלל חברי/ות הסגל לא יעלו בכל מקרה על הסכומים שיוקצו

לקרן לפי סעיף 3.1.2.1 להסכם הקיבוצי מיום 21.11.19.

בכבוד רב,


גדי פרנק, מנכ"ל