

מכתב ביטחון תעסוקתי ארצי 2018

ועד ראשי האוניברסיטאות
16 ספטמבר 2018
ז תשרי, תשע"ט

לכבוד
פרופ' אשר כהן, נשיא, האוניברסיטה העברית
פרופ' אריה צבן, נשיא, אוניברסיטת בר אילן
נכבדי שלום רב,

הנדון: ביטחון תעסוקתי – עדכון סימוכין: מכתב יו"ר ור"ה מיום 17.3.12

תוקפו של מכתב יו"ר ור"ה מיום 17.3.12 שבסימוכין שכותרתו "ביטחון תעסוקתי" (להלן: "מכתב 2012") מוארך למוסדות הנמענים למכתבי זה בשינויים שיפורטו להלן.

פרק א – ביטחון תעסוקתי מוגבר לעמיתי הוראה מתמידים

1. מי שאלמלא מכתב זה היה חל עליו סעיף 2 למכתב 2012 ("עמיתי הוראה ב") או כעמית הוראה, סעיף 4 למכתב 2012 ("קבוצות מיוחדות"), לפי המקרה, יהיה זכאי, במקום הסדרי הביטחון התעסוקתי שבסעיפים 2 או 4 למכתב 2012, לפי המקרה, להסדר ביטחון תעסוקתי לפי פרק זה באותו מוסד, אם מתקיימים לגביו התנאים המצטברים הבאים:

- א. היקף משרתו הממוצע באותו מוסד כעמית הוראה בשלוש השנים האחרונות האקדמיות הרצופות היה 50% או יותר.
- ב. השלים לפחות שמונה שנות העסקה רצופות כעמית הוראה באותו מוסד או השלים שנות העסקה רצופות כעמית הוראה שמניין נמוך משמונה, אך אם מצרפים אליהן את שנות העסקתו הרצופות כמורה מן החוץ באותו מוסד, השלים במצטבר לפחות שמונה שנות העסקה. לעניין זה "שנות העסקה רצופות" – שנת לימודים שבה הייתה העסקה בפועל לפחות בסמסטר אחד – "שנות העסקה רצופות כמורה מן החוץ באותו מוסד" – שנות העסקה שבאו לאחר העסקה לראשונה כעמית הוראה באותו מוסד.
- ג. למען הסר ספק, גם לעניין סעיפים קטנים א ו-ב לעיל, לא יובאו בחשבון היקף משרה ו/או שנות העסקה בתוכניות חוץ תקציביות ו/או תוכניות ייעודיות ו/או תוכניות בתקציבים סגורים ו/או בתקציבים מותנים ו/או לימודים שלא לתואר אקדמי ו/או לימודים בסמסטר קיץ (להלן: "תוכניות שאינן תוכניות תקניות").

(להלן: "עמית הוראה מתמיד").

2. עמית הוראה מתמיד יקבל כתב העסקה לתקופה בלתי מסוימת בתנאי שהוא התחייב לבצע את עבודתו במוסד בהתאם לכתב העסקה לפי הוראות פרק זה ויחולו ההוראות שלהלן:

- א. לפי החלטת המוסד יקבל עמית ההורה המתמיד מהמוסד, בנוסף לכתב העסקה לתקופה בלתי מסוימת כאמור, כתב מינוי בגין תקופת העסקה בפועל שאורכה ייקבע על-ידי המוסד ורק בגין תקופת העסקה בפועל זו לפי כתב המינוי יהיה עמית ההוראה המתמיד זכאי לכל תנאי העסקה כגון: משכורת, הפקדות וניכויים לקופות גמל וכיו"ב, בהתאמה.
- ב. תקופה שבגינה לא יהיה עמית ההוראה המתמיד זכאי לכתב מינוי לפי סעיף קטן א לעיל תיחשב כתקופת חופשה ללא תשלום ולא יחולו בגינה הוראות סעיף קטן א לעיל.
- ג. כתב העסקה יבוא במקום ויבטל כל התחייבות, "כתב התחייבות" או "התחייבות

לטווח ארוך" שלהם היה זכאי עמית ההוראה התמיד ערב קבלת כתב ההעסקה.

3. על אף כל הוראה אחרת, בתקופת העסקתו של עמית הוראה מתמיד לפי כתב ההעסקה, המוסד יוכל לבטל את מינויו, כולו או חלקו (להלן: "צמצום משרה") ו/או לסיים את יחסי העבודה (להלן: "הפסקת העסקה") רק בתנאים המוגדרים בטור א בטבלה שלהלן ועמית ההוראה המתמיד יהיה זכאי לתנאים שבטורים ב – ג בטבלה שלהלן במקרה של הפסקת העסקה, או בטור ד בטבלה שלהלן במקרה של צמצום משרה, לפי המקרה, כלהלן:

<p><u>פיצוי רק במקרה של צמצום משרה ללא הפסקת העסקה</u></p>	<p><u>פיצוי רק במקרה של הפסקת העסקה</u></p>	<p><u>תקופת ההודעה המוקדמת רק במקרה של הפסקת העסקה</u></p>	<p><u>העילה</u></p>
<p>ד</p>	<p>ג</p>	<p>ב</p>	<p>א</p>
<p>החלק היחסי של המשכורת בעד חלק המשרה שצומצם X שנות העבודה במוסד ולא יותר מ-6 שנות עבודה.</p>	<p>הארכת תקופת ההודעה המוקדמת הנ"ל, לתקופה שמשכה יהיה חודש אחד לכל שנת עבודה במוסד ולא יותר מ-6 חודשים וזאת במקרה שעמית ההוראה המתמיד יבקש להמשיך לעבוד בתקופה זו והמוסד, לפי שיקול דעתו הבלעדי, ייענה לבקשה ויציע לו עבודה חלופית לתקופה זו או במקרה אחר, תשלום בגובה משכורת אחת לכל שנת עבודה במוסד ולא יותר מ-6 משכורות</p>	<p>6 חודשים</p>	<p>סגירת יחידה</p>

<p>החלק יחסי של המשכורת בעד חלק המשרה שצומצם X שנות העבודה במוסד ולא יותר מ-6 שנות עבודה</p>	<p>הארכת תקופת ההודעה המוקדמת הנ"ל, לתקופה שמשכה יהיה חודש אחד לכל שנת עבודה במוסד ולא יותר מ-6 חודשים וזאת במקרה שעמית ההוראה המתמיד יבקש להמשיך לעבוד בתקופה זו והמוסד, לפי שיקול דעתו הבלעדי, יענה לבקשה ויציע לו עבודה חלופית לתקופה זו</p> <p>או במקרה אחר</p> <p>תשלום בגובה משכורת אחת לכל שנת עבודה במוסד ולא יותר מ-6 משכורות</p>	<p>פיטורים עד חודש מתחילת הסמסטר – הודעה מוקדמת של חודש</p> <p>פיטורים לאחר חודש מתחילת הסמסטר – הודעה מוקדמת בת חודשיים</p>	<p>קיטון משמעותי במספר הסטודנטים לפי קביעת המוסד</p>
<p>החלק היחסי של המשכורת בעד חלק המשרה שצומצם X שנות העבודה במוסד ולא יותר מ-6 שנות עבודה</p>	<p>הארכת תקופת ההודעה המוקדמת הנ"ל, לתקופה שמשכה יהיה חודש אחד לכל שנת עבודה במוסד ולא יותר מ-6 חודשים וזאת במקרה שעמית ההוראה המתמיד יבקש להמשיך לעבוד בתקופה זו והמוסד, לפי שיקול דעתו הבלעדי, יענה לבקשה ויציע לו עבודה חלופית לתקופה זו</p> <p>או במקרה אחר,</p>	<p>פיטורים עד חודש מתחילת הסמסטר – הודעה מוקדמת של חודש</p> <p>פיטורים לאחר חודש מתחילת הסמסטר – הודעה מוקדמת בת חודשיים</p>	<p>ביטול קורס / איחוד מופעים</p>

	תשלום בגובה משכורת אחת לכל שנת עבודה במוסד ולא יותר מ-6 משכורות		
אין זכאות לפיצוי	אין זכאות לפיצוי	על פי דין (כולל אפשרות לשלול הודעה מוקדמת)	הוחלט על-ידי המוסד לאחר שהתקיים דיון כדין לפי תקנון או לאחר קיום שימוע לפי נוהל השימוע במוסד שעמית ההוראה המתמיד עבר עבירת משמעת חמורה הנזכרת ברשימת עבירות המשמעת שבתקנון המשמעת החל באותו מוסד או בתקנון המשמעת החל על המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה
אין זכאות לפיצוי	אין זכאות לפיצוי	על פי חוק גיל פרישה, תשס"ד – 2004	גיל פרישת חובה
	מענק פיצויים בגובה של 70% (הכולל את השלמת הפיצויים בשיעור של 28% המוכפלת ב-250% = 70% * בגין שנות העבודה במוסד במקרה שתשלומי המוסד בגין פיצויי	6 חודשים	כל סיבה אחרת, בכפוף לביצוע שימוע

<p>פיטורים להסדר פנסיוני הינם בשיעור של 6% או מענק פיצויים בגובה של 42% (הכולל את השלמת הפיצויים בשיעור של 28% המוכפלת ב-150% = 42%) בגין שנות העבודה במוסד במקרה שתשלומי המוסד בגין פיצויי פיטורים להסדר הפנסיוני הינם בשיעור של 8.33%, לפי המקרה.</p>		
---	--	--

לעניין הטבלה דלעיל:

א. בטור ב – בתקופת הודעה מוקדמת שלגביה ניתן לעמית ההוראה המתמיד כתב מינוי, עמית ההוראה המתמיד יהיה חייב להמשיך לעבוד בפועל, אך המוסד יהיה רשאי לוותר על עבודתו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או קצתה או לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או קצתה ולשלם בגין תקופת הקיצור חלף הודעה מוקדמת (חלף הודעה מוקדמת ישולם לפי מכפלה של רכיבי השכר המובאים בחשבון לעניין פיצויי פיטורים בחלקיות המשרה ברמה השנתית (שנה"ל)).

ב. בטור ג – במקרה שתחול החלופה של הודעה מוקדמת יחולו לגביה הוראות סעיף קטן א.

ג. בטורים ג ו-ד:

(1) המונח "משכורת" משמעו מכפלה של רכיבי השכר המובאים בחשבון במשכורת החודשית לעניין פיצויי פיטורים בחלקיות המשרה ברמה השנתית (שנה"ל).

(2) המונח "שנות עבודה" משמעו מספר שנות עבודה כעמית הוראה.

(3) על אף האמור בסעיפים 1 ו-2 לעיל, לעניין טור ג, בעילה של "כל סיבה אחרת" החישוב ייעשה לפי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 ותקנותיו.

ד. הפיצוי המפורט בטור ד יחושב וישולם במועד סיום יחסי העבודה. הזכאות לפיצוי זה תקום רק אם התקיימו התנאים המצטברים הבאים: (1) הפיצוי יחול רק לגבי אותו חלק המשרה שצומצם ביחס לקורסים/שעמית ההוראה התמיד לימד במשך 3 שנות לימוד לפחות; (2) במהלך שנה וחצי מצמצום המשרה לא הציע המוסד לעמית ההוראה המתמיד להגדיל את היקף משרתו באותו היקף של חלק המשרה שצומצם כאמור בסעיף קטן (1) לעיל.

ה. לגבי פיטורים בעילות של: סגירת יחידה / קיטון משמעותי במספר הסטודנטים / הוחלט על-ידי המוסד שההוראה תהייה על-ידי חבר סגל אקדמי בכיר למשך שנתיים לפחות – ייעשה מאמץ על-ידי המוסד לשבץ בקורס חלופי.

1. בהיעדר שינוי נסיבות, במקרה שעמית הוראה מתמיד פוטר בשל צמצום במחלקה מסוימת, לא ניתן יהיה לקלוט במקומו באותה מחלקה חבר סגל אקדמי זוטר בעל מומחיות דומה ולביצוע אותן מטלות.
2. התנאים הייחודיים שבטבלה דלעיל נובעים, בין היתר, מהשיעור הנמוך של עמיתי הוראה מתמידים הצפויים להיות במועד תחילתו של מכתב זה, כפי שדווח מכל מוסד.
4. בהליכי שימוע להפסקת העסקה או לצמצום משרה של עמית הוראה מתמיד, יחולו ההוראות שלהלן:
- א. בזימון לשימוע יצוין כי עמית ההוראה המתמיד רשאי להיות מיוצג בהליך השימוע גם על-ידי נציג ארגון הסגל האקדמי הזוטר באותו מוסד.
- ב. עמית הוראה מתמיד יהיה רשאי לערער בכתב על החלטה על הפסקת העסקתו או על צמצום משרתו שעילתן ירידה משמעותית באיכות ההוראה או ביטול קורס וזאת בתוך 7 ימים מיום שנמסרה לו. הערעור יהיה מנומק, יצורפו אליו המסמכים הרלוונטיים והוא יוגש לרקטור של המוסד. הרקטור או גורם בכיר יותר מהגורם שקיבל את החלטה על הפסקת העסקה, שהרקטור ימנה לשם כך, יכריע תוך זמן סביר בערעור והכרעתו תהייה סופית ומחייבת.
5. לאור הצורך של המוסדות לשמור על רציפות ההוראה בקורסים, עמית הוראה תמיד יתחייב בכתב העסקתו כי לאחר שיקבל כתב מינוי לתקופה מסוימת, יהיה עליו ללמד את כל הקורסים בתקופה זו בהתאם לכתב המינוי עד סיומם. לא עמד עמית ההוראה המתמיד בהתחייבות כאמור, יהיה חייב לשלם למוסד פיצוי בגובה השכר שהיה מקבל לגבי מחצית יתרת תקופת התחייבות לפי האמור לעיל. המוסד יהיה רשאי לקזז את סכום הפיצוי האמור מכל הטבה או סכום שיגיע לעמית ההוראה המתמיד והכול בתנאי שאי עמידתו של עמית ההוראה המתמיד בתקופת ההתחייבות לפי האמור לעיל אינה נובעת מהרעה בתני העבודה, שעליה נתן עמית ההוראה המתמיד הודעה והיא לא תוקנה תוך 30 יום.
6. למען הסר ספק ועל אף כל הוראה אחרת:
- א. מי שלא מתקיימים לגביו כל התנאים המצטברים שבסעיף 1 לפרק א זה, לא יחולו לגביו הוראות פרק זה.
- ב. מי שמתקיימים לגביו כל התנאים המצטברים שבסעיף 1 לפרק א זה, יחולו לגביו רק הוראות פרק זה לעניין ביטחון תעסוקתי ולא יחולו לגביו הוראות מכתב 2012 או הוראות אחרות.
- ג. אי תחולה:
- 1) הוראות פרק א זה לגבי ביטחון תעסוקתי יחולו רק לגבי היקף משרה של עד 100% ולא לגבי חלק משרה העולה על 100% משרה.
 - 2) הוראות פרק א זה לא יחולו בהעסקה בתוכניות שאינן תוכניות תקניות וכן בליווי פרטני, הוראה קלינית, הוראה מעשית והנחיה בקבוצות קטנות (כגון: בבית הספר למקצועות הבריאות, בבית הספר לעבודה סוציאלית וכיוצ"ב).
 - 3) במקרה שעמית ההוראה המתמיד יחדל לעמוד בקריטריונים של "עמית הוראה" יפקע כתב ההעסקה שניתן לו לכל דבר ועניין, הוא יחדל להיות "עמית הוראה מתמיד" לכל דבר ועניין והוא לא יהיה זכאי לזכויות שלפי פרק זה מבלי לגרוע מסמכות המוסד להמשיך להעסיקו במינוי מתאים אחר ובמקרה כזה הוא ימשיך להיות מועסק עד תום כתב המינוי במעמד מתאים שייקבע על-ידי המוסד.
 - 4) למען הסר ספק, במקרה שעמית ההוראה המתמיד יגיע לגיל פרישת חובה

כמשמעו בחוק גיל פרישה, תשס"ד – 2004, יפקע כתב ההעסקה שניתן לו לכל דבר ועניין, והוא יחדל להיות "עמית הוראה מתמיד" לכל דבר ועניין והוא לא יהיה זכאי לזכויות שלפי פרק זה מבלי לגרוע מסמכות המוסד להמשיך להעסיקו במינוי מתאים אחר ובמקרה כזה הוא ימשיך להיות מועסק עד תום כתב המינוי במעמד מתאים שייקבע על-ידי המוסד.

פרק ב – שינויים במכתב 2012

1. מי שלא חל עליו פרק א לעיל וחל עליו הסדר ביטחון תעסוקתי לפי סניפים 1 או 2 או 4 למכתב 2012:

א. במקרה שיוזמן לשימוע לקראת הפסקת העסקתו או אי הארכתה, לפי המקרה, יצוין בזימון לשימוע כי הוא רשאי להיות מיוצג בהליך השימוע, גם על-ידי נציג ארגון הסגל האקדמי הזוטר באותו מוסד.

ב. עמית הוראה יהיה רשאי לערער בכתב על החלטה על הפסקת העסקתו במהלך תקופת כתב התחייבות או במהלך תקופת ההתחייבות לטווח ארוך, לפי המקרה, שעילתה ירידה משמעותית באיכות ההוראה או ביטול קורס וזאת בתוך 7 ימים מיום שנמסרה לו. הערעור יהיה מנומק, יצורפו אליו המסמכים הרלוונטיים והוא יוגש לרקטור של המוסד. הרקטור או גורם בכיר יותר מהגורם שקיבל את החלטה על הפסקת ההעסקה, שהרקטור ימנה לשם כך, יכריע תוך זמן סביר בערעור והכרעתו תהייה סופית ומחייבת.

2. למכתב 2012 תתווסף הוראה לפיה, במקרה של הפרת התחייבותו של דוקטורנט (לפי סעיף 1), של עמית הוראה ב (לפי סעיף 2) או של מי שמשתייך לקבוצות מיוחדות (סעיף 4), לפי המקרה, לעבוד בתקופת ההתחייבות או ההתחייבות לטווח ארוך, לפי המקרה, הוא יהיה חייב בתשלום פיצוי מוסכם למוסד, מבלי לגוע מכל סעד אחר (והמוסד יהיה רשאי לקזז את הפיצוי מכל תשלום או זכות שיגיעו לני"ל), כלהלן:

א. הפיצוי בגין הפרה שארעה עד חודשיים לפני סמסטר שלגביו ניתן לו כתב מינוי או במהלך 4 החודשים הראשונים של הסמסטר יהיה בגובה 2 משכורות.

ב. הפיצוי בגין הפרה שארעה בחודשיים האחרונים של הסמסטר שלגביו ניתן לו כתב מינוי יהיה עד סוף הסמסטר ולא פחות מגובה 1 משכורת.

3. אחת לשנתיים לסירוגין יערוך המוסד כנס הסברה לעובדי המוסד המטפלים ביישום הסדרי הביטחון התעסוקתי לחברי הסגל האקדמי הזוטר, בדבר הסדרי הביטחון התעסוקתי במוסד החלים על חברי הסגל האקדמי הזוטר.

פרק ג – סגירת יחידה

1. המוסד יקיים היוועצות עם ארגון הסגל האקדמי הזוטר באותו מוסד בטרם קבלת החלטה על סגירת יחידה אקדמית, ההיוועצות תיעשה רק לגבי אופן ביצועה של החלטה על סגירת היחידה האקדמית ולא על עצם החלטה על סגירת היחידה האקדמית.

פרק ד – כללי ותוקף המסמך

1. האמור במסמך זה לעיל אינו משנה את הכללים החלים על מי שמועסק שלא על פי האמור במסמך זה.

2. למען הסר ספק, הסדרי הביטחון התעסוקתי שלפי פרק א לעיל או לפי מכתב 2012, לפי המקרה, ימשיכו לא לחול על חברי סגל אקדמי בכיר מאותו מוסד או ממוסד אחד ו/או על עובדים המשתייכים לסגל המינהלי.

3. תוקפו של מסמך זה הינו מיום 1.2.2019 והפעולות לביצועו יחולו במועד זה. כתבי ההעסקה הראשונים לעמיתי הוראה מתמידים לפי פרק א לעיל יוצאו לשנת הלימודים תשע"ט.
4. בכל מקרה של סתירה או אי התאמה בין מסמך זה למכתב 2012 יגברו הוראות מסמך זה.
5. בכפוף לאמור לעיל, הוראות כמתב זה והוראות מכתב 2012, כפי ששונו במסמך זה, תקפות ולא ישונו עד 30.9.2022.

בברכה

פרופ' יוסף קלפטר
יו"ר ור"ה