

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל־אביב

עיקרי הסכם קיבוצי 2019

חברות וחברים שלום,

אנו בפתיחתה של תקופה חדשה, בה יכנסו לתוקף הישגי ההסכם הקיבוצי עליו עמלנו בשנה החולפת. הישגי ההסכם לא היו מתאפשרים ללא הסולידריות של כל אחד ואחת מכם ומתיכתכם בפעולות הארגון במהלך השנים האחרונות, ובמיוחד במהלך השנה האחרונה. בין הישגי ההסכם ניתן למנות:

- תוספות שכר לכולם/ן;
- תוספות שכר מוגדלות לעוזרי הוראה;
- מענק חתימה מוגדל לכל חברי/ות הארגון;
- הרחבה משמעותית של הביטחון התעסוקתי לעמיתי/ות הוראה ולמורים/ות במסלול המקביל;
- קרן מעונות (להורים לילדים מגיל חצי שנה עד 3.5);
- מענקים סמסטריאלים למורים/ות במסלול המקביל;
- קרן ייחודית לדוקטורנטים/ות (לטובת רכישת ספרים ועריכת כנסים);
- הגברת הוודאות ומידע מוקדם לגבי המשך העסקה בשנה"ל העוקבת לעמיתי הוראה ומורים מן החוץ;
- ביטול וצמצום משמעותי בסעיפים בעייתיים בהסכם הארצי;

אך המלאכה טרם הושלמה - במהלך החודשים הקרובים ולאורך השנה הקרובה, יודאו נציגי הארגון שהישגי ההסכם מיושמים בכל המסגרות האקדמיות בקמפוס. לשם כך אנו זקוקים לשיתוף הפעולה שלכם/ן ולדיווחים בזמן אמת על כל בעיה שמתעוררת.

אנו מזמינים אתכם/ן לפנות אלינו בכל שאלה ולעדכן אותנו בנעשה במחלקות ובחוגים. ניתן ליצור עמנו קשר טלפוני 03-6408186 או לכתוב לנו לדוא"ל segel@zutar.org.il.

אנו מזכירים לכם כי הארגון מציע לכם/ן הטבות לאורך כל השנה כגון: כרטיסיות אוכל מסובסדות, ביטוח בריאות בעלות מופחתת של חברת הראל, ייעוץ משפטי-תעסוקתי, ליווי בשימועים ועוד.

בכוונתנו להרחיב את השירותים שהארגון מגיש לחבריו לתחומים נוספים, ואנו נשמח אם תשלחו לנו הצעות לשיפור וייעול השירות שאתם מקבלים.

שלכם/ן,

ד"ר קותי שהם

יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר

להלן מובאים עיקרי ההסכם הקיבוצי, מכתבי הביטחון התעסוקתי וההסכמות הנוספות בין האוניברסיטה לארגון. האמור להלן לא ממצה את כל הזכויות שבהסכמים ורק הנוסח המלא הוא המחייב.

הסכמות כלכליות

- **תוספת שכר** – ממוצעת של 10.5% שתינתן בצורה מדורגת עד 9/2023. גובה התוספת המדויק תלוי במסלול ההעסקה (עוזר הוראה, אסיסטנט, עמית הוראה, מורה מן החוץ, המסלול המקביל וכיוצ"ב). טבלאות השכר בכל פעימה יופיעו באתר הארגון.
- **השלמה רטרואקטיבית** – תוספת השכר הכוללת לעוזרי/ות הוראה תשולם רטרואקטיבית מה־1/2018 ולשאר חברי/ות הסגל - מה־4/2019.
- **הגדלת הפרשות לפנסיה ב־0.5%** – רטרואקטיבית החל מ־1/2018.
- **מענק** - בסך של עד 1,800 ש"ח (למשרה מלאה). המענק ישולם בשתי פעימות: במשכורת חודש 02/2020 ובמשכורת חודש 10/2020 (בהתאם לקריטריונים שבהסכם, לרבות המשך העסקה בתקופת התשלום).
- **קרן מעונות** – חברי/ות סגל, שהועסקו שנת לימודים קודמת אחת לפחות כחברי/ות סגל וזאת ברצף לשנת עבודתם הנוכחית ואשר להם ילדים/ות בגילאי חצי שנה עד 3.5 שנים, יהיו זכאים/ות למענק של עד 1,000 ₪ לסמסטר למשרה מלאה (המענק יינתן בהתאם ליחסיות המשרה), עבור כל ילד בגילאים המתאימים.

הסכמות נוספות לפי מסלולי העסקה

- **עוזרי/ות הוראה** – תוספות שכר גבוהות של כ־18.5% בממוצע שמטרתן צמצום פערי השכר בין מסטרנטים/ות לדוקטורנטים/ות.
- **דוקטורנטים/ות** – תפתח קרן דוקטורנטים לרכישת ספרות וארגון כנסים.
- **מורים/ות במסלול המקביל** – יזכו למענקים מיוחדים (בכל סמסטר) בגובה של אלפי שקלים (וזאת בנוסף להעלאות השכר). בנוסף, יחול שיפור משמעותי בביטחון התעסוקתי למורים/ות ותיקים/ות (ראו פרוט בהמשך).

• מורים/ות מן החוץ

העלאת "מבחן ההכנסה" מ-175% השכר הממוצע במשק לסכום העומד של 19,089 ₪ (השווה ל-195% השכר הממוצע במשק ביום חתימת ההסכם), שמשמעותו העברת מורים/ות מן החוץ למעמד של עמיתי/ות הוראה. מבחן ההכנסה מכניסה יעלה אף הוא בשיעור זהה.

כמו־כן ממ"ה שמלמדים/ות באוניברסיטה למעלה מ-6 שנים ואשר לימדו בכל שנה בשלוש השנים הקודמות בהיקף של 2 יחידות לפחות באותה יחידה אקדמית, יינתן להם/ן מידע מראש בדבר הכוונה להעסיקם/ן או לסיים או לצמצם את העסקתם/ן בשנת הלימודים העוקבת וזאת עד ל-15 ביוני בכל שנת לימודים.

• עמיתי הוראה

שיפור משמעותי בביטחון התעסוקתי לעמיתי/ות הוראה ותיקים/ות (ראו פירוט בהמשך). כמו־כן, יינתן מידע מראש על כוונה להעסיק או לסיים או לצמצם את ההעסקה בשנת הלימודים העוקבת, וזאת עד ל-15 ביוני בשנת הלימודים, לכל עמית הוראה המלמד 6 שנים ומעלה.

ביטחון תעסוקתי

מעמד "חברת/ת סגל מתמיד/ה":

- מעמד "מתמיד", מחזק משמעותית את הביטחון התעסוקתי של חברי/ות סגל שהוכיחו את עצמם/ן בהוראה לאורך שנים, והאוניברסיטה היא מקור פרנסה עיקרי עבורם/ן.
- מעמד זה יוצר תמריץ כלכלי להמשיך את העסקתו/ה של חברת/ת הסגל, ומאידך - במקרה שאין מנוס מצמצום או סיום העסקה - מקנה פיצוי כספי.
- מעמד "מתמיד" יינתן למי שלימד/ה באוניברסיטה כעמית/ת הוראה או מורה במסלול המקביל במהלך תקופה משמעותית (8 שנים ומעלה) ובהיקף העסקה משמעותי (חצי משרה, 50% ומעלה בממוצע בשלוש השנים האחרונות), כמפורט בהסכם וכן לקבוצת זכאים נוספת בעלי וותק של 10 שנים ומעלה.
- תוקם ועדת חריגים שתאפשר להתחשב לצורך זה גם בהעסקה בתוכניות חוץ תקציביות, ובתוכניות לא תקניות, וכן בהעסקה שאיננה רציפה.

מעמד ה"מתמיד" מבטיח:

- **כתב העסקה ללא הגבלת זמן** - לראשונה לחברי/ות סגל אקדמי זוטר.
- **בסיום העסקה** - העילות שבהן מותר לפטר חבר סגל מתמיד הוגבלו מאד ונקבעו קריטריונים ברורים להחלתם. המעמד מבטיח כי במקרים המפורטים במכתב ההעסקה תינתן הודעה מוקדמת ארוכה מהרגיל וכן פיצוי גבוה מהרגיל.
- **במקרה של צמצום היקף משרה** - ככל שהאוניברסיטה לא תשיב את חבר הסגל המתמיד לאותו היקף משרה בתוך שנה וחצי, ישולם לו פיצוי של 6 חודשי שכר על חלק המשרה שצומצם.

חברי/ות סגל שאינם זכאים/ות למעמד 'חבר סגל מתמיד' אך מלמדים/ות באוניברסיטה ברציפות מעל ל-8 שנים:

ההסכם דואג גם למעמדם/ן של חברי/ות סגל שהוכיחו את עצמם/ן לאורך שנים, אך לא הועסקו בהיקף משמעותי כמו עמיתי הוראה מתמידים (כלומר אינם/ן מלמדים/ות בהיקף של מעל חצי משרה, 50%).

חברי/ות סגל אלה, המלמדים/ות באוניברסיטה משך 8 שנים ומעלה, יוצעו להם כתבי התחייבות בהתאם למכתב הביטחון התעסוקתי 2012. כתבי התחייבות אלה ינתנו לתקופה של 5 שנים (לעמית/ות הוראה ב') או 4 שנים (למועסקים/ות במסלול מקביל או עמיתי הוראה א'), וימשיכו להתחדש גם בהמשך (עד לגיל פרישה) לבקשת חבר/ת הסגל.

כתבי התחייבות אלה ישקפו את מלוא אחוזי משרתו/ה של חבר/ת הסגל על פי ממוצע ההעסקה בשלוש השנים שקדמו להצעת ההתחייבות הראשונה (על בסיס הסכם זה) ככל שהדבר נוגע לקורסים בתוכניות תקניות.

אפשרות לחל"ת

חברי/ות הסגל שזכאים/ות להסדרי ביטחון תעסוקתי יוכלו לפנות לאוניברסיטה בבקשה לצאת לחל"ת (חופשה ללא תשלום). האוניברסיטה תוכל להיענות לבקשה זו או לסרב לה לפי שיקול דעתה. אם יאושר חל"ת אזי הוא לא יפגע בהסדרי הביטחון התעסוקתי החלים על אותו/ה חבר/ת סגל.

גביית כיצוי מחבר/ת סגל בעל כתב העסקה או כתב התחייבות במקרה של הפרת כתב מינוי

לבקשת האוניברסיטה לצורכי היערכות, הסכמנו כי אי הודעה של חבר/ת סגל בעל כתב העסקה או כתב התחייבות - על דחיית מינוי בתוך 10 ימים ממשלוח כתב המינוי - תחשב כקבלת המינוי, (לענין כך, האוניברסיטה תכין טופסי כתבי העסקה או התחייבות שכוללים תניה זאת, ורק אז - עם חתימת חבר/ת הסגל היא תכנס לתוקף ותחול אישית על חבר/ות הסגל).

כמו כן סיכמנו שהאוניברסיטה תהיה רשאית לגבות פיצוי מחבר/ת סגל שכזה, ככל שיפיר לאחר מכן את ההתחייבות שלו ולא יקיים את המינוי למרות שהתחייבותו נכנסה לתוקף. תשומת לבכם/ן כי הפרת המינוי, גוררת את פקיעת כתב העסקה או ההתחייבות.

פיצוי זה עלול להיות עד גובה של חודש משכורת טרם תחילת המינוי (או חודשיים במקרה של מינוי שנתי), או עד חודשיים לאחר תחילתו - זאת בתנאי שאין נסיבות אישיות המצדיקות את ההתפטרות. (מחבר/ת סגל "מתמיד" בלבד שהתפטרה לאחר תחילת המינוי, תוכל האוניברסיטה לגבות עד שלושה חודשי פיצוי אם המינוי שקיבל/ה הוא שנתי).

דוקטורנט שיבקש להתפטר, יוכל לבקש להשתחרר ממחויבותו. בקשה זו תובא לפני ועדת חריגים שתאפשר לשחררו ללא פיצוי.

כדי להימנע מאי הנעימות ומהמחיר שהפרת התחייבות זו גוררת, אנו ממליצים לחבר/ת סגל לשקול בכובד ראש את לקיחת כתב ההתחייבות, וכן, לחבר/ת סגל שחתם/ה על כתב התחייבות, ושקיים אצלו/ה חשש שלא יוכל לעמוד בכתב המינוי, להודיע על כך מיידית לאוניברסיטה, בהקדם ובכל מקרה לא יאוחר מ־10 ימים מקבלת כתב המינוי כאמור.

הישגים נוספים

- ימונה משקיף בסנאט מטעם הארגון;
- ההנהלה תשתתף במימון של 2 אירועים של הארגון מדי שנה;
- הסעיף בהסכם הארצי שקבע שעל חבר/ת סגל להשלים היעדרות בגין אבל על קרוב משפחה מדרגה ראשונה בוטל;
- היעדרות בשל מצב ביטחוני כפופה להחלטות הרשויות;
- היעדרות בשל מחלה יש להחזיר, אבל לא יותר מהיעדרות של שבועיים.

מסגרת ההסכם

תוקפו של ההסכם עד סוף 2021 (עם זאת, התחייבנו ל'שקט תעשייתי' עד 6/2023).

שעות הקבלה של הארגון הם:

א' ג' ה' - 8:30-13:30

ב' ד' - 9:30-12:30, 14:00-16:00

טלפון: 03-6408186

מייל: segel@zutar.org.il



חפשו אותנו ב-

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת ת"א