

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 17 במרץ 2012

בין:

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

האוניברסיטה העברית בירושלים

אוניברסיטת תל-אביב

אוניברסיטת בר-אילן

אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

מצד אחד, (כל אחד מיחידיו להלן: "מוסד" וביחד "צד א")

לבין:

הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות (להלן: "הפורום המתאם") וארגוני הסגל האקדמי הזוטר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, כלהלן:

מ"ח - ארגון מורים וחוקרים באוניברסיטה העברית

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

ארגון סגל ההוראה בטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

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

הואיל: והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן בדבר תנאי העסקה של חברי הסגל כהגדרתם בהסכם זה להלן;

הואיל: 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 והוראות מיוחדות בו

2. הסכם זה הינו הסכם קיבוצי לתקופה קצובה לשנים 1.10.2010 ועד 30.9.2014 (כולל). על אף האמור לעיל ובכל מקרה, מובהר, שאין באמור כדי לגרוע מתקופת תוקפן החוזי של הוראות בהסכם זה שתחולתן היא לגבי תקופת זמן שמעבר לתקופת ההסכם כהגדרתה הנ"ל ולמען הסר ספק, תקופת תוקפו של סעיף מיצוי התביעות הינה עד ליום 31.12.2014 ותקופת תוקפו של סעיף השקט התעשייתי הינה עד ליום 30.9.2015.

תחולת ההסכם והגדרות

3. תחולתו של הסכם זה תהיה על חברי הסגל האקדמי הזוטר, עמיתי ההוראה והמורים מן החוץ, כהגדרתם בהסכם הקיבוצי מיום 14.12.08 (להלן - "חברי הסגל").

## שכר

4. תוספות השכר לחברי הסגל, תהיינה כמפורט להלן:

- 4.1. החל מיום 1.10.11 תשולם תוספת של 2.9%.
- 4.2. החל מיום 1.1.12 תשולם תוספת שהיא השלמה של התוספת שבסעיף 4.1 לעיל מ - 2.9% ל - 5.8%.
- 4.3. החל מיום 1.1.13 תשולם תוספת שהיא השלמה של התוספת שבסעיף 4.2 לעיל מ - 5.8% ל - 8.7%.
- 4.4. החל מיום 1.1.14 תשולם תוספת שהיא השלמה של התוספת שבסעיף 4.2 לעיל מ - 8.7% ל - 11.6%.
- 4.5. בסיס השכר לעניין סעיפים 4.1 - 4.4 הינו רכיבי השכר הבאים: שכר משולב (כולל ותק), תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד טלפון) ותוספת שחיקה בהתאם לטבלאות השכר, שהיו בתוקף ערב חתימת הסכם זה והמתפרסמות על-ידי ות"ת לגבי חברי הסגל.
5. התשלומים השוטפים וההפרשים הנובעים מסעיף 4.1 ו - 4.2 לעיל ישולמו במשכורת הראשונה שתשולם לחברי הסגל לאחר חתימת הסכם זה או לכל המאוחר, במשכורת החודש, שלאחר מכן.

### תוספות שכר לסטודנטים לתואר שני העוסקים בהוראה ו/או הדרכה פרונטאלית

6. סטודנט לתואר שני, המועסק כעוזר הוראה, העוסק בהוראה פרונטאלית ו/או תרגול פרונטאלי ו/או הדרכה פרונטאלית של סטודנטים (כולל במעבדות ובסיוורים)(להלן: סטודנט לתואר שני העוסק בהוראה), יהיה זכאי, בנוסף לאמור בסעיף 4 לעיל, לתוספת שכר המפורטת להלן על השכר המשולם בגין פעילויות אלה. תוספת השכר תחושב ותשולם על השכר בעד חלק המשרה או כולה לפי העניין, שבמסגרתו הוא עוסק בהוראה פרונטאלית ו/או תרגול פרונטאלי ו/או הדרכה פרונטאלית של סטודנטים (למען הסר ספק, על-פי משקלה של שעת הוראה או שעת הדרכה, לפי העניין, כמפורט בסעיף 15.1.1 או 15.1.2, לפי העניין, להסכם הקיבוצי מיום 14.12.08(להלן: הסכם 2008)), כלהלן:

6.1. החל מיום 1.10.12 תשולם לסטודנט לתואר שני העוסק בהוראה תוספת שכר בשיעור של 8% על רכיבי השכר הבאים (מחלק המשרה כאמור בסעיף 6 לעיל): שכר משולב (כולל ותק), תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד טלפון) ותוספת שחיקה, בהתאם לטבלאות השכר המתפרסמות על-ידי ות"ת.

6.2. בנוסף לאמור בסעיף 6.1 לעיל, החל מיום 1.10.13, תשולם תוספת שכר אחוזית דיפרנציאלית, שבכל מקרה לא תשולם כתוספת בשיעור אחיד, כלהלן:

6.2.1. עלות התוספת (לצורך קביעת הקריטריונים בלבד כאמור בסעיף 6.2.2 להלן) תהיה בשיעור של 8% משכרם של הסטודנטים לתואר שני העוסקים בהוראה, בשנת הלימודים תשע"ג, הכוללת את התוספות שלפי סעיפים 4.1 עד 4.3 (כולל) לעיל, לפי רכיבי השכר הבאים: (שכר משולב (כולל ותק), תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד טלפון) ותוספת שחיקה, בהתאם לטבלאות השכר המתפרסמות על-ידי ות"ת, וזאת מחלק המשרה כאמור בסעיף 6 לעיל (להלן - "עלות התוספת").

6.2.2 שיעורי התוספת הדיפרנציאלית ייקבעו לפי קריטריונים, שיוצעו על-ידי ות"ת וייקבעו בהסכמה, באופן סופי, על-ידי ועדה משותפת לצד א, צד ב' וות"ת, בין היתר, על בסיס מספר הסטודנטים הרשומים בפועל לקבוצות התרגול וההוראה, באופן שמביא למימוש עלות התוספת, על בסיס סימולציה כמפורט בסעיף 6.2.3 להלן (להלן - "הקריטריונים"). תוצאות הסימולציה האמורה יוצגו לממונה על השכר, על מנת שהממונה על השכר יוכל לאשר שתוצאות הסימולציה תואמות את עלות התוספת.

6.2.3 סימולציה להדגמת מימוש עלות התוספת (כהגדרתה בסעיף 6.2.1) ולקריטריונים תיעשה לפי נתוני שנת הלימודים תשע"ג.

6.2.4 ככל שלאור הקריטריונים לא מתאפשר לשלם את התוספת מדי חודש, כבר בתחילת הסמסטר, תשולם התוספת במשכורת החודש השלישי לסמסטר, עבור הסמסטר כולו.

6.2.5 יו"ר ות"ת הודיע לצדדים על מחויבותו לקביעת הקריטריונים ומימושם.

6.3 תוספות השכר שלפי סעיפים 6.1 ו- 6.2 לעיל יהיו שכר לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963, הפרשות לפנסיה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנהוגה לגבי השכר המשולם והן גם לא תובאנה בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

#### הגדלת שנות וותק לעמיתי הוראה ב'

7. ות"ת הודיעה לצדדים כי החל ביום 1 בדצמבר 2012, יתווספו רק לטבלת השכר של עמיתי הוראה ב', המתפרסמת על-ידי ות"ת, 5 שנות וותק (בעד שנות הוותק 26 - 30), כאשר שיעורה של תוספת הוותק וכללי הקידום שיחולו לגביה בעד כל שנה במניין 5 שנות הוותק הנוספות הנ"ל ייקבע באותו אופן שלפיו נקבע שיעור תוספת הוותק ואופן הקידום בכל אחת משנות הוותק 1 - 25.

#### הפרשות לקופת גמל לקיצבה

8. ההגדלה בשיעורי דמי הגמולים לחברי הסגל, הזכאים ערב הסכם זה להפרשות לתגמולים בשיעור של 6% לקופת גמל ו/או קופת ביטוח, תהיה כמפורט להלן:

#### (א) לגבי השכר המבוטח בפנסיה צוברת

##### (1) בקופת גמל לקצבה, שהינה קרן פנסיה צוברת חדשה:

שיעורי הפרשות לקופת גמל לקצבה שהינה קרן פנסיה חדשה, בגין השכר המבוטח לפנסיה צוברת, יגדלו כדלקמן:

##### (א) החל ביום 1.1.2011:

שיעור הפרשת המוסד לרכיב תגמולים יגדל ב - 0.5%, ובלבד ששיעור הפרשת המוסד לרכיב תגמולים בקופת הגמל לקצבה, לאחר ההגדלה, לא יעלה על 6.5% ; שיעור הניכוי לתגמולים ממשכורת חברי הסגל יגדל ב - 0.5%, או בשיעור הדרוש להשלמתו ל - 6%, לפי הנמוך מביניהם ;

האמור בסעיף קטן זה יבוצע למפרע ליום 1.1.2011 החל מהמשכורת הראשונה שתשולם לחברי הסגל לאחר חתימת הסכם זה או לכל המאוחר, במשכורת החודש, שלאחר מכן.

(ב) החל ביום 1.1.2013:

שיעור הפרשת המוסד לרכיב תגמולים יגדל ב - 0.5% נוסף, ובלבד ששיעור הפרשת המוסד לרכיב תגמולים בקופת הגמל לקצבה, לאחר ההגדלה הנוספת, לא יעלה על - 7%;

שיעור הניכוי לתגמולים ממשכורת חברי הסגל יגדל ב - 0.5% נוסף, או בשיעור הדרוש להשלמתו ל - 6.5%, לפי הנמוך מביניהם;

(2) בקופת גמל לקצבה שהינה קופת ביטוח ("ביטוח מנהלים") או בקופת גמל לא משלמת

לקצבה ("תגמולים ופיצויים"):

במקרה בו השיעור הכולל של הפרשות המוסד, בקופת גמל לקצבה שהינה קופת ביטוח ("ביטוח מנהלים") או בקופת גמל לא משלמת לקצבה ("תגמולים ופיצויים"), לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, הינו נמוך מ - 7.5%, ושיעור הניכוי ממשכורת חברי הסגל הינו נמוך מ - 7%, יוגדלו שיעורי ההפרשות והניכויים האמורים כדלקמן:

(1) החל ביום 1.1.2011: השיעורים של הפרשת המוסד לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת חברי הסגל יגדלו, כל אחד, ב - 0.5%.

האמור בסעיף קטן זה יבוצע למפרע ליום 1.1.2011 החל מהמשכורת הראשונה שתשולם לחברי הסגל לאחר חתימת הסכם זה או לכל המאוחר, במשכורת החודש, שלאחר מכן.

(2) החל ביום 1.1.2013: השיעורים של הפרשת המוסד לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת חברי הסגל יגדלו, כל אחד, ב - 0.5% נוסף.

ובלבד שבכל עת, השיעור הכולל של הפרשות המוסד לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, עבור חברי הסגל כאמור בסעיף זה, לא יעלה על 7.5% ממשכורתו ושיעור הניכוי ממשכורת חברי הסגל לא יעלה על 7%.

האמור לעיל, לעניין הגדלת שיעור ההפרשה של המוסד, יחול גם במקרה בו כמועד חתימת הסכם זה, הניכוי ממשכורת חברי הסגל, על-פי בקשתו, הינו בשיעור של 7%.

9. יובהר, כי תחולתו של סעיף 8 לעיל והוראות נוספות יהיו כמפורט להלן:

9.1. לגבי חבר סגל המועסק במוסד ביום חתימתו של הסכם זה, התחולה של סעיף 8 (א) (1) (א) 8 - 1 (א) (א)

(2) (1) תהיה לפי המאוחר מבין המועדים הבאים: 1.1.2011 או תקופת עבודתו של חבר הסגל באותו

מוסד בתקופה שלאחר 1.1.2011, ככל שחבר הסגל החל לעבוד באותו מוסד לאחר 1.1.2011.

- 9.2. למען הסר ספק, סעיף 8 לא יחול על חבר סגל שעבד במוסד בתקופה שתחילתה ביום 1.1.2011 ועד יום חתימת הסכם זה, כולה או חלקה, אך הוא אינו מועסק באותו מוסד ביום חתימתו של הסכם זה.
- 9.3. חבר סגל שיתקבל לעבודה במוסד החל מיום חתימתו של הסכם זה, יחול עליו סעיף 8 לעיל רק מיום תחילת עבודתו במוסד והוא לא יחול על תקופה הקודמת ליום תחילת עבודתו במוסד.
- 9.4. במקרה שבשל מניעה חוקית, קופת הגמל או קופת הביטוח, לפי העניין, תסרב לקבל את התשלומים בעד שנת המס הקודמת (2011), ישלם המוסד לחבר הסגל תשלום כגובה הסכום שהיה המוסד אמור להפריש בעד חבר הסגל בגין שנת 2011 בניכוי עלויות המעביד (דמי ביטוח לאומי, מס שכר) בעד סכום זה.

#### הוראות כלליות

10. הסכם זה נחתם, בין היתר, בעקבות:
- 10.1. מכתבה מיום 17.3.2012 של יו"ר ור"ה בעניין הסדרי ביטחון תעסוקתי.
- 10.2. אין באמור לעיל כדי להקנות למכתב הנ"ל מעמד של הסכם קיבוצי.
11. בכל מוסד ימשיך לפעול צוות מעקב משותף למוסד ולארגון למעקב אחר יישום הסכם זה.
12. הסכם זה ייכנס לתוקף לגבי כל מוסד וארגון רק לאחר:
- 12.1. שייחתם על-ידי שניהם.
- 12.2. אישורו על-ידי ות"ת והממונה על השכר.

#### הסכמים קודמים

13. תנאים ותניות שנקבעו בין מוסד וארגון 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 שונו או בוטלו במפורש או במשתמע על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה, או כאמור בסעיף 10, אלא אם יוסכם אחרת בין מוסד לארגון.

#### דמי טיפול

14. בכל מוסד שבו לא מוסדר נושא ניכוי דמי טיפול מקצועי ארגוני יחתם הסכם מקומי להסדרת נושא זה. למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע בהתחייבות למיצוי תביעות ושקט תעשייתי שבהסכם זה, שיחולו גם על נושא ניכוי דמי טיפול.

#### החזר עבודה שהוחסרה בגין שביתה

15. חבר סגל ששבת מעבודתו, יחזיר, על-פי הוראות המוסד, את העבודה שהוחסרה בשל השביתה שנקטה במוסד על-ידי הארגון לפני חתימתו של הסכם זה ויהיה זכאי לשכר בגין החזרה כאמור בדרך של תשלום מלוא השכר בעד חודש מרץ 2012.

#### שקט תעשייתי

16. כל סכסוכי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או הודעו בטלים עם החתימה על הסכם זה.

17. הצדדים מתחייבים שעד ליום 30.9.2015 לא ינקטו באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, לגבי העניינים שהוטררו בהסכם זה.

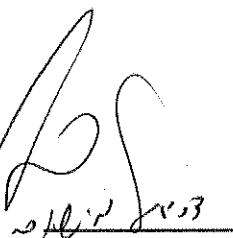
מיצוי תביעות


18. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ו/או דרישות צד ב', בעד התקופה שעד ליום 31.12.2014.  
19. בתקופה שעד ליום 31.12.2014 ובגינה, לא תועלה כל דרישה או תביעה בעניין תוספות שכר או הטבות כספיות כלשהן ולא יתקיים עוד כל משא-ומתן נוסף על הסכמי שכר נוספים ו/או הטבות שכר נוספות כלשהן בתקופה שעד ליום 31.12.2014 ובגינה.

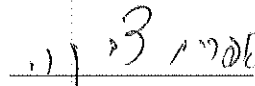
הגשה לרישום

20. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה כאו הצדדים על החתום:

  
יו"ר צוות המו"מ

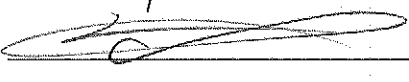
  
יו"ר הפורום המתאם

  
יו"ר ועדת השכת  
יו"ר ור"ה

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל אביב

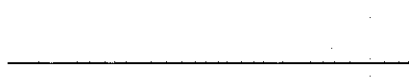
  
מז"ח - ארגון מורים וחוקרים מאוניברסיטה העברית

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת כן גוריון

  
ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

\*

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת בר אילן

  
ארגון סגל ההוראה בטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

אסא ברנסקי  
אסיסטנט פרופסור  
ASSAF BERENSKY  
LICENCE 1772

האוניברסיטה העברית בירושלים

אוניברסיטת כן גוריון כנגב

אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת בר אילן

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל

\* נכאם לאילור הכסים האקדמיים אל י"צ' המועתק אל הש"ח  
11.5.15

# ועד ראשי האוניברסיטאות

17 במרץ, 2012

לכבוד

פרופי יוסי קלפטר, נשיא, אוניברסיטת תל אביב  
פרופי מנחם בן ששון, נשיא, האוניברסיטה העברית

פרופי אהרון בן זאב, נשיא, אוניברסיטת חיפה  
אוניברסיטת בן גוריון

שלום רב,

## הנדון: ביטחון תעסוקתי

להלן פירוט ההסדרים לשיפור הביטחון התעסוקתי לדוקטורנטים, עמיתי הוראה ב' וקבוצות מיוחדות, שתחילתם משנה"ל תשע"ג, שיחולו באוניברסיטת תל-אביב, באוניברסיטה העברית, באוניברסיטת חיפה ובאוניברסיטת בן גוריון.

### 1. תלמידים לתואר שלישי

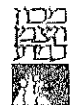
- א. דוקטורנט (בשלב א' או ב'), שהאוניברסיטה תבקש את העסקתו, תתאפשר זו בהתאם לכללי ההעסקה במוסד, כשהמטרה היא הבטחת יציבות בהעסקת הדוקטורנט בתקופת היותו תלמיד רשום לתואר שלישי במוסד, כמפורט להלן.
- ב. העסקתו של הדוקטורנט תיעשה בכתב התחייבות לשתי תקופות של שנתיים. הארכת כתב ההתחייבות לתקופה השנייה תהא בכפוף להמשך לימודיו של הדוקטורנט, התקדמותו האקדמית וצרכי ההוראה ביחידה. למען הסר ספק, צרכי ההוראה ביחידה האקדמית לא יהוו עילה לאי הארכת כתב התחייבות לתקופה השנייה של הדוקטורנט, לצורך העסקתו של חבר סגל זוטא אחר.
- ג. במקרים שבהם נאלץ הדוקטורנט להמשיך את לימודיו גם לשנה חמישית מסיבות רלוונטיות, שאינן תלויות בו, הוא יועסק באותם תנאים, בכתב התחייבות לשנה החמישית.
- ד. היקף ההעסקה בכל סמסטר במסגרת התחייבות למינוי לשנתיים או לשנה (במקרה של העסקה בשנה חמישית), יהיה ידוע מראש ויפורט בכתב ההתחייבות והוא יכלול התחייבות להעסקה בפועל של סמסטר אחד לפחות בכל שנת לימודים בתקופת ההתחייבות. מעמדה של תקופה בה אין העסקה בפועל תעוגן בכתב ההתחייבות כתקופה של חלי"ת.
- ה. למען הסר ספק, אין מניעה להמשיך להעסיק דוקטורנט שסיים 4 שנות העסקה, במינויים נוספים על-פי צרכי המוסד וכלליו, ובלבד שכללי הביטחון התעסוקתי המפורטים בפרק זה לא יחולו על העסקה כזו.
- ו. הדוקטורנט יקבל מהיחידה האקדמית לא יאוחר מ- 60 יום לפני תחילת הסמסטר הרלוונטי כתב התחייבות לתקופת ההתחייבות בת שנתיים או השנה (במקרה של העסקה בשנה



מכון הטכניון  
טכנולוגי לישראל



האוניברסיטה העברית  
בירושלים



מסן ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בן גוריון  
בנגב

## ועד ראשי האוניברסיטאות

חמישית), לפי העניין, שיכלול פירוטי העסקה בתקופת ההתחייבות הנ"ל, כאשר לפני כל סמסטר בתקופת ההתחייבות יימסר לדוקטורנט כתב מינוי לגבי אותו סמסטר בהתאם למפורט בכתב ההתחייבות. תוקפו של כל כתב התחייבות כנייל יותנה בהתחייבותו של הדוקטורנט לעמוד לרשות המוסד בכל הסמסטרים לגביהם נקבע פירוט העסקתו מראש בכתב התחייבות כאמור.

ז. הפסקת מינויו של דוקטורנט במהלך תקופת התחייבות כאמור לעיל תהיה על-פי העילות שיפורטו להלן:

- (1) ביטול הקורס בקוריקולום או אי קיומו;
- (2) אי פתיחת קורס בגין מספר נמוך ממספר סף של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד (כל מוסד יעביר לארגון מעת לעת את מדיניות המוסד ביחס למינימום מספר התלמידים לתואר ראשון ושני);
- (3) ירידה משמעותית באיכות ההוראה ו/או איכות הוראה נמוכה ובלבד שניתנה אזהרה לפני סיום ההתחייבות ואפשרות וזמן מספיק לשיפור ההוראה;
- (4) בעיות משמעותיות בהתאם לתקנון משמעת קיים באוניברסיטה;
- (5) צמצום הנובע מאיחוד מופעים מרובים של קורס/תרגול (תינתן עדיפות לאי סיום המינוי לפי קריטריון וותק והתחייבות).
- (6) מצב אקדמי לא תקין, ובלבד שניתנה אזהרה לפני סיום ההתחייבות ואפשרות וזמן מספיק לשיפור.

ח. במקרה שנפסקו לימודיו של הדוקטורנט, יפקע תוקפו של כתב ההתחייבות.

### 2. עמית הוראה ב'

א. עמית הוראה ב', שהאוניברסיטה תבקש את העסקתו, יקבל כתב התחייבות לתקופה של שנתיים, אם לימד בהיקף מצטבר של לפחות 12 שעות סמסטריאליות במהלך שנתיים או שלוש שנים אחרונות שקדמו להוצאת כתב ההתחייבות ביחידה האקדמית, או שלימד לפחות קורס אחד בשנה במהלך 5 שנים מתוך 6 השנים שקדמו להוצאת כתב ההתחייבות ביחידה אקדמית מסוימת כאמור והכל בתנאי שחבר הסגל הנ"ל התחייב לבצע את עבודתו במוסד בהתאם לכתב ההתחייבות הנ"ל. הסתיימה תקופת השנתיים הנ"ל (להלן התקופה הראשונה) וביקשה היחידה האקדמית להמשיך להעסיקו, תעניק היחידה האקדמית כתב התחייבות לתקופה של 3 עד 5 שנים (להלן - התחייבות לטווח ארוך) וכך הלאה, אם תבקש להאריך את העסקתו ובתנאי שעמית ההוראה ב' התחייב לבצע את עבודתו במוסד בהתאם לכתב ההתחייבות המוארך.

ב. על אף האמור בתקופה הראשונה ו/או בהתחייבות לטווח ארוך, האוניברסיטה תוכל להפסיק מינוי של עמית הוראה ב' גם במהלך תקופת כתב התחייבות רק בתנאים המוגדרים להלן:

- (1) ביטול הקורס בקוריקולום או אי קיומו;



הטכניון  
מכון טכנולוגי לישראל



האוניברסיטה העברית  
בירושלים



מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בני-ברק  
בבני ברק



# ועד ראשי האוניברסיטאות

- (2) אי פתיחת קורס בגין מספר נמוך ממספר סף של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד (כל מוסד יעביר לארגון מעת לעת את מדיניות המוסד ביחס למינימום מספר התלמידים לתואר ראשון ושני);
  - (3) הוחלט שחבר סגל אקדמי בכיר ילמד את הקורס לטווח של שנתיים לפחות;
  - (4) ירידה משמעותית באיכות ההוראה ואו איכות הוראה נמוכה ובלבד שניתנה אזהרה לפני סיום ההתחייבות ואפשרות זמן מספיק לשיפור ההוראה;
  - (5) בעיות משמעת חמורות בהתאם לתקנון המשמעת באוניברסיטה; מעבר עמית ההוראה לדרוג אחר;
  - (6) צמצום הנובע מאיחוד מופעים מרובים של קורס/תרגול (תינתן עדיפות לאי סיום המינוי לפי קריטריון וותק והתחייבות).
  - (7) המועמד הגיע לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004.
  - (8) סגירת היחידה או התוכנית.
- מובהר כי ככל שההפסקה מתייחסת רק למקצת מהיקף ההעסקה הכולל, תימשך ההתחייבות לטווח ארוך ותחול לגבי יתרת ההעסקה.
- במקרה שההפסקה הינה בשל סעיפים (4), (5) ו- (6) לעיל, יפקע כתב ההתחייבות. במקרה של אי קיום קורס לפי סעיף (1), (2) ו- (7) לעיל, תינתן עדיפות לשיבוץ בהוראה באותו קורס במועד מאוחר יותר, בתקופת ההתחייבות או לאחר מכן, מבלי שיש בכך התחייבות למתן כתב התחייבות לתקופה נוספת.
- היה וההפסקה הינה בשל סעיפים (1), (2), (3) ו- (7) לעיל, יעשה המוסד מאמץ לשבץ בקורס חליפי.
- ג. במקרה שעמית ההוראה ב' יחדל לעמוד בקריטריונים של "עמית הוראה ב'" יפקע כתב ההתחייבות שניתן לו, והמוסד ימשיך להעסיקו במינוי מתאים אחר עד תום אותה שנת לימודים.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 3. עמית הוראה ב' ("העשור האבוד")

א. עמית הוראה ב' העומד בתנאים המצטברים הבאים יכונה להלן "המועמד":

- (1) בעל תואר שלישי, אשר קיבל את התואר השלישי בין שנת 1999 לשנת 2007 (כולל).
- (2) אין לו משרה עיקרית במקום אחר מחוץ לאותו מוסד בהיקף של 50% ומעלה (מובהר כי לצורך זה העסקה כממ"ח במוסדות אחרים, אינה נחשבת כמשרה עיקרית)




הטכניון  
מכון טכנולוגי לישראל



האוניברסיטה העברית  
בירושלים



מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בר-הרצון  
בנגב

# ועד ראשי האוניברסיטאות

(3) היה לו מינוי ראשון באותו מוסד כבעל תואר דוקטורי לפני שנת 2007, והועסק מאז קבלת המינוי כאמור ועד שנת 2009 (כולל) בכל שנה אקדמית, למעט תקופות של השתלמות בתר - דוקטורט.

(4) קיים לאורך השנים הנ"ל פעילות מחקרית מוכחת (כגון: פרסומים, השתתפות פעילה בכנסים).

(5) השתלם כפוסט דוקטורט (רלבנטי רק לתחומים בהם דרישה זו קיימת).

(6) היה ראוי לדעת המוסד להישקל למינוי לסגל האקדמי הבכיר.

(7) פעיל בהוראה ובמחקר גם בשנים תשי"ע - תשע"ב.

## קריטריון מסייע: פעיל ותורם למוסד מעבר להוראת קורסים.

מועמד המועסק בשנים תשע"א ו - תשע"ב במכלול המינויים שלו כעמית הוראה ב' /או כמורה מן החוץ ב', בלפחות 50% משרה במוסד יקבל הצעה לביטחון תעסוקתי ארוך טווח, כלהלן:

(1) במחלקות בהן ניתן לקלוט חברי סגל במסלול המקביל הבכיר, והמועמד עונה לקריטריונים הנדרשים לקבלת מינוי זה, קליטתו כמורה במסלול המקביל הבכיר, בתנאי מסלול זה, תובא לדיון בוועדת המינויים בכפוף לתקנון המינויים החל במוסד על המסלול המקביל וליתר התנאים החלים על המורים במסלול המקביל.

(2) היה ולא תתאפשר קליטה במסגרת המסלול המקביל, יועסק המועמד בהסכם העסקה אישי, אחיד, שתנאיו יסוכמו עם הארגון, על בסיס תנאי העסקה במסלול עמית הוראה ב', ללא הגבלת זמן, בהיקף של העסקתו בתוכניות התקניות ולא פחות מ - 40% משרה, עם אפשרות לסיום העסקה בתנאים שלהלן:

- (1) ירידה משמעותית באיכות ההוראה ו/או איכות הוראה נמוכה ובלבד שניתנה אזהרה לפני סיום העסקה ואפשרות זמן מספיק לשיפור ההוראה;
- (2) בעיות משמעות חמורות בהתאם לתקנון המשמעת באוניברסיטה;
- (3) מעבר המועמד לדרוג אחר;
- (4) המועמד הגיע לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004.
- (5) סגירת היתידה או התוכנית.

למועמד שאינו עומד בתנאים שבסעיף ב' לעיל יוצע הסכם אישי, אחיד, שתנאיו יסוכמו עם הארגון, על בסיס מסלול עמית הוראה ב' למשך 10 שנים, בהיקף מוגדר מראש, עם אפשרות לסיום העסקה בתנאים שלהלן:

- (1) ירידה משמעותית באיכות ההוראה ו/או איכות הוראה נמוכה ובלבד שניתנה אזהרה לפני סיום העסקה ואפשרות זמן מספיק לשיפור ההוראה;
- (2) בעיות משמעות חמורות בהתאם לתקנון המשמעת באוניברסיטה;



הטכניון  
מכון טכנולוגי לישראל



האוניברסיטה העברית  
בירושלים



מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בן-גוריון  
בנגב

# ועד ראשי האוניברסיטאות

- (3) מעבר המועמד לדרוג אחר;
- (4) המועמד הגיע לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004.
- (5) סגירת היחידה או התוכנית.

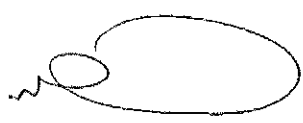
## 4. קבוצות מיוחדות

א. קבוצות מיוחדות כוללות את חברי הסגל האקדמי הזוטר העוסקים בהוראה בקורסים לתארים אקדמיים, והן: מורים לשפות בחוזים מיוחדים, מורי אומנות, מורים במסלול המקביל הזוטר ועמיתי הוראה שאינם עמיתי הוראה ב... .

ב. חבר סגל המשתייך לקבוצות המיוחדות, שהאוניברסיטה תבקש את העסקתו, יקבל כתב התחייבות לתקופה של שנתיים אם לימד במוסד ברציפות במהלך חמש השנים (כולל תקופת חל"ת) האחרונות שקדמו להוצאת כתב ההתחייבות ביחידה האקדמית בהיקף של 30% משרה (מעלה ובתנאי שחבר הסגל הנייל התחייב לבצע את עבודתו במוסד בהתאם לכתב ההתחייבות הנייל. הסתיימה תקופת השנתיים הנייל (להלן התקופה הראשונה) וביקשה היחידה האקדמית להמשיך לחעסיקו, תעניק היחידה כתב התחייבות לתקופה של שנתיים עד ארבע שנים (להלן - התחייבות לטווח ארוך) וכך הלאה, אם תבקש להאריך את העסקתו ובתנאי שחבר הסגל הנייל התחייב לבצע את עבודתו במוסד בהתאם לכתב ההתחייבות המוארך.

ג. על אף האמור בתקופה הראשונה ו/או בהתחייבות לטווח ארוך, האוניברסיטה תוכל להפסיק מינוי של חבר סגל המשתייך לקבוצות המיוחדות גם במהלך תקופת כתב התחייבות רק בתנאים המוגדרים להלן:

- (1) ביטול הקורס בקוריקולום או אי קיומו;
- (2) אי פתיחת קורס בגין מספר נמוך ממספר סף של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד (כל מוסד יעביר לארגון מועת לעת את מדיניות המוסד ביחס למינימום מספר התלמידים לתואר ראשון ושני);
- (3) הוחלט שחבר סגל אקדמי בכיר ילמד את הקורס לטווח של שנתיים לפחות;
- (4) ירידה משמעותית באיכות ההוראה ו/או איכות הוראה נמוכה ובלבד שניתנה אזהרה לפני סיום ההתחייבות ואפשרות זמן מספיק לשיפור ההוראה;
- (5) בעיות משמעת חמורות בהתאם לתקנון המשמעת באוניברסיטה;
- (6) מעבר לדרוג אחר;
- (7) צמצום הנובע מאיחוד מופעים מרובים של קורס/תרגול (תינתן עדיפות לאי סיום המינוי לפי קריטריון וותק והתחייבות).
- (8) המועמד הגיע לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004.
- (9) סגירת היחידה או התוכנית.




הטכניון  
מכון סטנולד לישראל



האוניברסיטה העברית  
בירושלים



מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בן-גוריון  
בנגב

## ועד ראשי האוניברסיטאות



הטכניון  
מכון טכנולוגי לישראל



האוניברסיטה העברית  
בירושלים



מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בן-גוריון  
בנגב

מובהר כי ככל שהפסקה מתייחסת רק למקצת מהיקף ההעסקה הכולל תימשך ההתחייבות לטווח ארוך ותחול לגבי יתרת ההעסקה.

במקרה שההפסקה הינה בשל סעיפים (4), (5) ו- (6) לעיל, יפקע כתב ההתחייבות. במקרה של אי קיום קורס לפי סעיף (1), (2) ו- (7) לעיל, תינתן עדיפות לשיבוץ בהוראה באותו קורס במועד מאוחר יותר, כתקופת ההתחייבות או לאחר מכן, מבלי שיש בכך התחייבות למתן כתב ההתחייבות לתקופה נוספת.

היה וההפסקה הינה בשל סעיפים (1), (2), (3) ו- (7) לעיל, יעשה המוסד מאמץ לשבץ בקורס חליפי.

ד. במקרה שעמית ההוראה המשותף לקבוצות המיוחדות יחדל לעמוד בקריטריונים של "עמית הוראה" יפקע כתב ההתחייבות שניתן לו, והמוסד ימשיך להעסיקו במינוי מתאים אחר עד תום אותה שנת לימודים.

### 5. מורים מן החוץ

א. כנסיבות מיוחדות, הוועדה שהמוסד יקים לצורך זה, תדון בבקשתו של מורה מן החוץ, שהועסק לאורך שנים בהוראה בקורסים לתארים אקדמיים רגילים, להעסקה לטווח ארוך על-פי כתב ההתחייבות.

### 6. חל"ת

א. המוסד יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להיענות לבקשתו של חבר סגל אקדמי זוטרי, שניתן לו כתב התחייבות לתקופה של שנתיים לפחות, לצאת לתקופת חל"ת של סמסטר אחד או שניים במהלך תקופת ההתחייבות.

### 7. בללי

א. כתב התחייבות או מינוי לפי מסמך זה יוצא בנפרד על-ידי כל יחידה אקדמית בה נעשית ההעסקה.

ב. במקרים שבהם ייתן המוסד הודעה על ביטול קורס/קבוצה לתואר אקדמי, יחול האמור לחלק:

## ועד ראשי האוניברסיטאות

(1) ניתנה ההודעה במהלך התקופה, שתחילתה חודש לפני פתיחת הסמסטר (ולגבי סמסטר אי התקופה שתחילתה 15.9) וסיומה חודש מפתחת הסמסטר - ישולם פיצוי מיוחד בגובה של חודש משכורת בגין הקורס/קבוצה שבוטלה, נוסף על השכר שהגיע לו בעד התקופה שלאחר יום תחילת המינוי ועד ביטול הקורס/קבוצה.

(2) ניתנה ההודעה לאחר חודש מפתחת הסמסטר - ישולם פיצוי מיוחד בגובה של חודשיים משכורת בגין הקורס שבוטל, נוסף על השכר שהגיע לו מיום תחילת המינוי ועד ביטול הקורס/קבוצה.

ג. על אף האמור לעיל במסמך זה:

(1) לא תחול על המוסד חובה להעניק לחבר סגל כתב התחייבות, ככל שמדובר בהעסקתו בתוכניות שאינן תוכניות תקניות (תוכניות חוץ תקציביות, תוכניות בתקציבים סגורים ובתקציבים מותנים) וממילא גם לא יחולו ההוראות דלעיל בדבר הפסקתו של כתב התחייבות או פקיעתו.

(2) בתוכניות שאינן תקניות, שבהן, כאמור, לא תחול חובה להעניק לחבר הסגל כתב התחייבות, יחולו ההוראות שלהלן:

(א) במקרה של אי קיום קורס מסיבות של: (1) ביטול הקורס בקוריקולום או אי קיומו (2) אי פתיחת קורס בגין מספר נמוך ממספר סף של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד ו - (3) צמצום הנובע מאיחוד מופעים מרובים של קורס/תרגול (לעניין זה תינתן עדיפות במסגרת הצמצום לאי סיום ההעסקה לפי קריטריון ותק) - תינתן עדיפות לשיבוץ בהוראה באותו קורס במועד מאוחר יותר.

(ב) היה והמוסד יפסיק את העסקתו של חבר סגל בתוכניות שאינן תוכניות תקניות בנייל מסיבות של: (1) ביטול הקורס בקוריקולום או אי קיומו (2) אי פתיחת קורס בגין מספר נמוך ממספר סף של תלמידים בהתאם להחלטת כל מוסד (3) הוחלט שחבר סגל אקדמי בכיר ילמד את הקורס לטווח של שנתיים לפחות ו - (4) צמצום הנובע מאיחוד מופעים מרובים של קורס/תרגול (לעניין זה תינתן עדיפות במסגרת הצמצום לאי סיום ההעסקה לפי קריטריון ותק) - יעשה המוסד מאמץ לשבצו בקורס חליפי.

(ג) יחד עם זאת ולמען הסר ספק, לעניין קביעת הזכאות לקבלת כתב התחייבות הנוכרת בסעיף 2 א', 3 ב' ו - 4 ב' לעיל - ולעניין זה בלבד (ולמען הסר ספק, ולא לעניין היקף ההעסקה לעניין הסעיפים הנ"ל) - טובא בחשבון העסקה בתוכניות שאינן תוכניות תקניות.

ד. כל מוסד יקים ועדה משותפת שתדון במקרים מיוחדים ותעקוב אחרי יישומו של מסמך זה. בחודש אוקטובר 2013 יתקיים דיון בוועדה לבחינת אופן יישום הכללים הנ"ל והאם הושגה מטרת הביטחון התעסוקתי והקטנת אי הוודאות



הטכניון  
מכון טכנולוגי לישראל



האוניברסיטה העברית  
בירושלים



מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



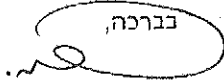
אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בן-גוריון  
בנגב

# ועד ראשי האוניברסיטאות

- ה. האמור לעיל אינו משנה את הכללים החלים על מי שמועסק שלא על-פי האמור במסמך זה.
- ו. תוקפו של מסמך זה הינו מיום 17.3.2012 והפעולות לביצועו יחלו במועד זה. כתבי התחייבות לפי מסמך זה יוצאו לשנת הלימודים תשע"ג.
- ז. הוראות מסמך זה תקפות ולא ישונו עד 30.9.2015.

בברכה,  


פרופ' רבקה כרמי  
 יו"ר ור"ה  
 נשיאת אוניברסיטת בן גוריון בנגב



מכון טכנולוגי לישראל  
 הטכניון



האוניברסיטה העברית  
 בירושלים



מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת בן-גוריון



אוניברסיטת בן-גוריון  
 בנגב

תאריך: 17.3.12

לכבוד  
ארגון הסל האקדמי העולה באוניברסיטת תל-אביב

כאן

ג.א.ג.,

הנדון: קורסי קיץ, תוכניות חוץ תקציביות, תקציבים סגורים ותקציבים מותנים

1. החל מסמסטר ב' תשע"ב, יועסק מורה מן החוץ, העונה להגדרת "עמית הוראה" בהסכם הקיבוצי מיום 14.12.08 (לרבות אם הגדרה זו שונתה בהסכם מקומי, ככל ששונתה) בתנאי העסקה של עמית הוראה גם בקורסי קיץ, תוכניות חוץ תקציביות ותוכניות שבתקציב סגור או מותנה. מינויים מתוקנים לפי סעיף זה יצאו עד 1.6.2012.
2. החל מסמסטר ב' תשע"ב, יועסק סטודנט לתואר שלישי בקורסי קיץ, תוכניות חוץ תקציביות ותוכניות שבתקציב סגור או מותנה, לפי קביעת היחידה האקדמית, כאסיסטנט-מדריך או כעמית הוראה, אלא אם כן ערב מכתבי זה הועסק באותה יחידה אקדמית במסגרת תוכניות אלו כאסיסטנט-מדריך, ואז תימשך ההעסקה בתנאים המתאימים למסלול זה גם בעתיד. מינויים מתוקנים לפי סעיף זה, ככל שיידרש, יצאו עד 1.6.2012.
3. החל מסמסטר ב' תשע"ב, יועסק סטודנט לתואר שני בקורסי קיץ, תוכניות חוץ תקציביות ותוכניות שבתקציב סגור או מותנה כעוזר הוראה. מינויים מתוקנים לפי סעיף זה יצאו עד 1.6.2012.
4. לגבי תנאי ההעסקה בקורסי קיץ, החל מסמסטר קיץ תשע"ב יחולו ההוראות הבאות:
  - א. השכר הסמסטריאלי ותנאי השכר בעד קורס בקורסי קיץ יהיו זהים לאלה שהיו משתלמים בעד קורס בהיקף זהה (ביחידות הוראה סמסטריאליות), שהיה מתקיים בסמסטר א' או ב'.
  - ב. השכר הנ"ל ישולם בפריסה ל - 3 או 4 חודשים.
  - ג. במקרה של העסקה חופפת בסמסטר ב' ובסמסטר קיץ תהיה זכאות לשכר ולתנאים מלאים בגין סמסטר ב' וקורסי הקיץ, ללא מיגבלת 100% משרה, למעט במקרה שבאותה שנת לימודים היקף ההעסקה השנתי המצטבר עולה על 100% משרה ובמקרה כזה, חלק ההעסקה העולה על 100% משרה שנתי כאמור, יהיה בתנאי העסקה של מורה מן החוץ.
5. מי שהועסק בסמסטר א' של תשע"ב אולם היה אמור להיות מועסק בסמסטר זה כעמית הוראה לו סעיפים 1-3 לעיל היו חלים על סמסטר א' הנ"ל, יהיה זכאי לתשלום חדר פעמי בגובה ההפרש החיובי (כולל הפרשות המעסיק לפנסיה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנהוגה לגבי השכר המשולב, שהיו נעשות על הפרש חיובי כזה), ככל שיש כזה, בין המשכורת ששולמה לו בפועל למשכורת שהיה מקבל לו היה מועסק בסמסטר א' של תשע"ב כעמית הוראה. תשלום זה יבוצע לא יאוחר ממשכורת חודש יוני, 2012, המשולמת ב - 1 ביולי 2012.
6. האמור במסמך זה מתייחס רק לתוכניות ללימודים לתואר אקדמי.
7. מכתב זה הינו יישום של מכתב מנכ"ל האוניברסיטה מיום 14.12.08, שהוגש לרישום כהסכם קיבוצי.

במרכזה,  
10/03/12  
מנכ"ל

תאריך: 17.3.12

לכבוד  
ארגון הסתדרות הקריטיים העולמי האוניברסיטת תל-אביב

כאן

ג.א.ג.,

הנדון: תוספת לסכום המוקצב לתקציב קשרי מדע

1. הריני להודיע כי בנוסף לסכום בסך \$1,250 הנזכר בסעיף 10 להסכם הקיבוצי מיום 14.12.08, המוסד יקצה החל משנת תשע"ג סכום נוסף בסך של \$250 (סה"כ \$1,500 למשרה מלאה).
2. בנוסף לאמור בסעיף 1 לעיל, ניתן יהיה לנצל, החל משנת תשע"ג, סכום נוסף של עד \$500 (סה"כ עד \$3,000) מעבר לתקרת הניצול הקיימת כיום ויחולו על סכום נוסף זה כל התנאים והכללים החלים על תקרת הניצול הקיימת.
3. במידה ותישארנה יתרות לא מנוצלות בתקציב קשרי המדע של האוניברסיטה בשנה מסוימת, המוקצב עבור קשרי מדע לעמיתי ההוראה, יוקצו יתרות אלה, על-פי הקריטריונים שנקבעו בהסכם הקיבוצי מיום 14.12.08 בכפוף לשיקול דעתה של הוועדה, לעמיתי ההוראה אשר אושרה להם באותה שנה השתתפות חלקית ביציאתם להשתלמות.
4. אין באמור לעיל כדי לשנות את ההסכם הקיבוצי מיום 14.12.08.

בברכה  
17/3/12  
מנכ"ל



תאריך: 17.3.12

לכבוד  
ארגון הסל האקדמי העולמי באוניברסיטת א-תל אביב

כאן

ג.א.נ.,

הנדון: הפרשות וניכויים לקרן השתלמות לעוזרי הוראה בשנת עבודתם הראשונה

1. הריני להודיעך כי הפרשות וניכויים לקרן השתלמות של עוזרי הוראה החל מיום עבודתם הראשון, יבוצעו באופן שוטף מדי חודש בחודשו, החל ממשכורת חודש מרץ 2012 או לכל המאוחר במשכורת חודש אפריל 2012 וממועד זה ואילך.
2. עוזרי הוראה אשר מועסקים במוסד במועד מכתבי זה, ובמועד זה טרם בוצעו כגינם הפרשות וניכויים לקרן השתלמות כגין שנת עבודתם הראשונה, או חלקה, יבוצעו ההפרשות והניכויים רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתם במשכורת חודש מרץ 2012 או לכל המאוחר במשכורת חודש אפריל 2012.

מברכה,  
ג'ניק'ל  
מנכ"ל

# וה ועד ראשי האוניברסיטאות

17.3.12

דוד ברוך, ס' נשיאה ומנכ"ל אביג, לכבוד  
פרופ' יוסי קלפטר, נשיא, אוניברסיטת תל אביב  
פרופ' מנחם בן ששון, נשיא, האוניברסיטה העברית

פרופ' אהרון בן זאב, נשיא, אוניברסיטת חיפה  
אוניברסיטת בן גוריון

שלום רב,

### הנדון: הצעות לקרנות

החל משנת הלימודים תשע"ב יתאפשר לעמיתי הוראה ומורים מן החוץ להגיש הצעות מחקר בחסות האוניברסיטה לקרנות חיצוניות.  
החל משנת הלימודים תשע"ג, יתאפשר לעמיתי הוראה ולמורים מן החוץ המועסקים במוסד בראשותכם, לפחות 5 שנים, והם בעלי תואר דוקטור, להגיש הצעות מחקר גם לקרנות פנימיות.

בברכה,  


פרופ' רבקה כרמי

יו"ר ור"ה

נשיאת אוניברסיטת בן גוריון בנגב



הטכניון  
מכון טכנולוגי לישראל



האוניברסיטה העברית  
בירושלים



מכון ויצמן למדע



אוניברסיטת תל-אביב



אוניברסיטת בר-אילן



אוניברסיטת חיפה



אוניברסיטת בן-גוריון  
בנגב