

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום ____ לחודש ____ 2019

ב ין : **האוניברסיטה הפתוחה**
מדרך האוניברסיטה 1, רעננה
(להלן - **האוניברסיטה ו/או ההנהלה ו/או האו"פ**)
מצד אחד ;

ל ב ין : **כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי**
משפע טל 12, תל אביב
וועד סגל ההוראה באוניברסיטה הפתוחה
(להלן - **נציגות העובדים**)
מצד שני ;

הואיל והצדדים ניהלו משא ומתן בדבר הכנסת שינויים ותיקונים בהסכמים הקיבוציים המיוחדים מיום 31.1.2011 (להלן - **הסכם התשתית**) ומיום 11.1.2015 (להלן - **הסכם 2015**) ;

והואיל והצדדים מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות שהושגו ביניהם במשא ומתן ;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן :

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

הגדרות

2. סגל ההוראה באו"פ - מנחים ומרכזי הוראה. הגדרה זו תבוא במקום הגדרת סגל אקדמי זוטרי, בהסכם התשתית והסכם 2015 ותחליף אותה בהתאמה.

3. ועד סגל ההוראה באו"פ - ועד חברי סגל ההוראה באו"פ. הגדרה זו תבוא במקום הגדרת המועצה ו/או מועצת חברי הסגל האקדמי הזוטרי, בהסכם התשתית והסכם 2015 ותחליף אותה בהתאמה.

תוספות שכר מנחים

4. המנחים יהיו זכאים לתוספות שכר בשיעורים ובמועדים המפורטים מטה :
- 4.1 במשכורת החודש שלאחר חתימת הסכם זה, ולכל המאוחר במשכורת החודש שלאחריו, תשולם תוספת שכר בשיעור של 2% בגין התקופה שמיום 1.10.2018 ועד למועד התשלום. תוספת השכר לא תישא ריבית ו/או הפרשי הצמדה.
- 4.2 החל מיום 1.10.2019 תשולם תוספת שכר בשיעור 1%, כך שתוספת השכר המצטברת תושלם ל-3%.
- 4.3 החל מיום 1.10.2020 תשולם תוספת שכר בשיעור 1.5%, כך שתוספת השכר המצטברת תושלם ל-4.5%.
- 4.4 החל מיום 1.4.2021 תשולם תוספת שכר בשיעור 0.5%, כך שתוספת השכר המצטברת תושלם ל-5%.
- 4.5 החל מיום 1.10.2021 תשולם תוספת שכר בשיעור 1%, כך שתוספת השכר המצטברת תושלם ל-6%.
- 4.6 החל מיום 1.10.2022 תשולם תוספת שכר בשיעור 2%, כך שתוספת השכר המצטברת תושלם ל-8%.
- 4.7 החל מיום 1.10.2023 תשולם תוספת שכר בשיעור 1%. כך שתוספת השכר המצטברת תושלם ל-9%.
5. רכיבי השכר שיובאו בחשבון לצורך תוספת השכר הם אך ורק הרכיבים הבאים, כפי שהם מופיעים בתלוש השכר - "משולב תחילי", "ותק", "תוספת אקדמאית" ו"תוספת שחיקה".

תנאים נוספים

6. עדכון מקדם התמיכה לעניין חישוב היקף משרת מנחים - מקדם התמיכה שישולם למנחים בגין רכיב הסטודנטים הנזכר בסעיף 6.2.1 להסכם התשתית (להלן - **מקדם התמיכה** ו/או **מקדם הסטודנט**) יעודכן כך שיועלה בשתי פעימות, כמפורט להלן:
- 6.1 בפעימה הראשונה, יעודכן מקדם התמיכה ב-0.01%, ויעמוד על 0.28% (במקום 0.27%). עדכון זה ייכנס לתוקף בסמסטר העוקב למועד חתימת הסכם זה (להלן - **מועד פעימה א' המוסכם**). במידה ואישור הממונה על השכר באוצר המפורט בסעיף 40 יעכב את הפעלת הפעימה הראשונה, הביצוע בפועל יהיה רטרואקטיבי למועד פעימה א' המוסכם.
- 6.2 בפעימה השנייה יעודכן מקדם התמיכה ב-0.01% נוספים ויעמוד על 0.29%. הפעימה השנייה תופעל שנה לאחר כניסת מועד פעימה א' המוסכם לתוקף.

- 6.3 האוניברסיטה תעדכן את שיעור מקדם התמיכה כאמור, ואלו ישולמו מיד לאחר כניסת המקדם לתוקף. ככל שתודיע האוניברסיטה שנדרשת לה היערכות נוספת לצורך יישום סעיפים אלו (6.1 ו-6.2 לעיל) יבוצע עדכון השיעור, כולל תשלומי הפרשים בגין העדכון חודש לאחר מכן.
- 6.4 למען מנוע ספק, מובהר כי סמסטר ג' לא יבוא במניין הסמסטרים לעניין מועד ההפעלה, כך שאם סמסטר ג' יהיה הסמסטר העוקב לחתימת הסכם זה, ההעלאה תתחיל בסמסטר א' שלאחריו.
7. סעיף 6.6 להסכם התשתית מבוטל.
8. תוספת משרד ביתי - מנחים המועסקים כעמיתי הוראה, בהיקף משרה סימסטריאלי של 45% ומעלה, או מנחים המועסקים כמורים מן החוץ, ומנחים לפחות שלוש קבוצות הנחיה, יהיו זכאים לתשלום בסך 250 ש"ח לכל סמסטר. למען מנוע ספק מובהר, כי סמסטר ג' יבוא במניין הסמסטרים לעניין סעיף זה, אלא אם הוא מהווה הסמסטר השלישי בו מלמד המנחה באותה שנה אקדמית.
9. לאור התוספות כאמור בסעיפים 6 ו-8 לעיל, מתחייבים המנחים כמפורט מטה:
- 9.1 לאמץ כלים טכנולוגיים חדשים, ובכלל זה במיוחד מערכת לאנליטיקות למידה, ובלבד שאימוץ כלים אלה לא יביא לשינוי משמעותי בעומס עבודת המנחים, למעט בתקופת למידה והסתגלות סבירה.
- 9.2 אחת לחצי שנה יקיים דיקן פיתוח וטכנולוגיות למידה ישיבת עדכון עם ועד סגל ההוראה באו"פ ויפרוס בפניהם את השינויים הטכנולוגיים שהאו"פ מתכוונת לבצע, ככל שישנם. בנוסף, יתבצע מעקב על כלים טכנולוגיים חדשים, על מנת לוודא שלא הביאו לשינוי משמעותי בעומס עבודת המנחים, למעט בתקופת למידה והסתגלות סבירה.
- 9.3 להשתתף בכשירות מקצועית בהוראה כמפורט בנוהל "כשירות אקדמית, כשירות מקצועית בהוראה ופיקוח על אלה ועל הערכה בהוראה". למען הסר ספק, המנחים, הן עמיתי ההוראה והן המורים מן החוץ, לא יהיו זכאים לכל תגמול נוסף בגין השתתפות בפעילויות לשמירה על כשירות מקצועית בהוראה.

כשירות אקדמית ומקצועית

10. סעיף 15.7 להסכם התשתית בטל.
11. לעבודת ההנחיה דרושה עמידה בדרישות כשירות אקדמית וכשירות מקצועית בהוראה, הכל כמפורט ב"נוהל כשירות אקדמית, כשירות מקצועית בהוראה ופיקוח על אלה ועל הערכה בהוראה" המצורף כנספח א' להסכם זה (להלן - **נוהל הכשירות**).

12. במקרה שוועדת הכשירות, כפי שמוגדרת בנוהל הכשירות, תחליט להמליץ לשקול סיום העסקתו של מנחה, תזמן האוניברסיטה את המנחה לשימוע.
13. במקרה שלאחר השימוע יוחלט על סיום העסקתו של מנחה, המנחה יהיה רשאי לערער על הפסקת העסקתו לפני סגן הנשיא לעניינים אקדמיים תוך שבעה ימי עבודה מיום שנמסרה ההחלטה למנחה. החלטתו של סגן הנשיא לעניינים אקדמיים תתקבל תוך שבעה ימי עבודה נוספים והיא תהיה סופית.
14. מבלי לגרוע מחובת המנחה לעמוד בדרישות הכשירות האקדמית עפ"י נוהל הכשירות וככל שתקציב האו"פ יאפשר, תקצה ההנהלה סכום שנתי מקסימלי ולא מצטבר בסך 200,000 ש"ח לצורך השתתפות בכשירות האקדמית של המנחים האוניברסיטה תקבע נהלים לאופן הפרסום והקצאה של סכום זה וזאת בתוך שנה וחצי ממועד החתימה על הסכם זה

נסיעות

15. מבלי לגרוע מהוראות סעיף 12 להסכם התשתית, יובהר למען הסר ספק כי ביצוע פעילויות לשמירה על כשירות מקצועית בהוראה כמפורט בנוהל הכשירות יזכה בתשלום נסיעות וביטול זמן בלבד, בהתאם לתנאי סעיף 12 להסכם התשתית ולנהלי האו"פ.

מחלה

16. הזכות לימי מחלה, לצבירת ימי מחלה והתשלום בעד ימי מחלה תהיה בהתאם לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976.
17. חרף האמור, תקום זכאות לתשלום ימי מחלה מהיום הראשון בשל אשפוז של עובד.

תיקונים להסכם התשתית

18. במקום סעיף 10.9 להסכם התשתית יבוא סעיף 10.9 כדלקמן:
- "10.9" משכורת" לעניין סעיף זה, לגבי עמית הוראה, תהיה המשכורת כסכומה בטבלת השכר החלה על עמית ההוראה (למען הסר ספק מובהר, כי המשכורת תכלול את הרכיבים הבאים: משולב תחילי, ותק, תוספת אקדמית, תוספת שחיקה ו"הכנה לאופק")."*
19. במקום סעיף 11.9 להסכם התשתית יבוא סעיף 11.9 כדלקמן:
- "11.9" משכורת" לעניין סעיף זה תהיה כסכומה בטבלת השכר החלה על עמית ההוראה (למען הסר ספק מובהר, כי היא תכלול את הרכיבים הבאים: משולב תחילי, ותק, תוספת אקדמית, תוספת שחיקה ו"הכנה לאופק")."*

20. סעיף 23 להסכם התשתית בטל.

21. סעיף 21 להסכם התשתית מבוטל ובמקומו יחול האמור להלן :

"21. הוסכם בין הצדדים בנושא סכסוך עבודה ושבייתה, כי החלטות על שבייתת אזהרה, על צעדים ארגוניים שאינם שבייתת אזהרה ועל ביטולם יתקבלו אך ורק על פי העקרונות הבאים :

21.1 לאחר שארגון העובדים או הוועד הכריז על סכסוך עבודה, רשאי הוועד להחליט על שבייתת אזהרה או צעדים ארגוניים אחרים (להלן – שבייתת אזהרה) שלא יימשכו יותר מיומיים וזאת בעילות שקשורות לסניף האוניברסיטה הפתוחה. החלטה כאמור לא תתקבל יותר מפעם אחת בסמסטר. שבייתת אזהרה של יותר מיומיים מחייבת החלטה של האסיפה הכללית.

21.2 החליטו ארגון העובדים או הוועד להכריז על שבייתת אזהרה בעילות שאינן קשורות לאוניברסיטה הפתוחה, תהא שבייתת אזהרה זו לתקופה של יום אחד. החלטה כאמור לא תתקבל יותר מפעם אחת בסמסטר. מעבר ליום אחד נדרשת החלטה של האסיפה הכללית.

21.3 המגבלה האמורה בסעיפים 21.1 ו-21.2 לעיל לעניין "פעם אחת בסמסטר" לא תחול על שבייתה שאושרה על ידי האסיפה הכללית.

21.4 הודעה על שבייתת אזהרה תינתן להנהלת או"פ לפחות יומיים לפני מועד השבייתה.

21.5 יובהר כי אין באמור בסעיף זה או בעקרונות הנ"ל כדי להתנות על הוראות סעיף 5א לחוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957."

22. סעיפים 10.1 עד 10.3 (כולל) להסכם התשתית מבוטלים ובמקומם יחול האמור להלן :

"10.1 האו"פ תבצע בגין המנחה הפרשות וניכויים לקרן פנסיה מקיפה (להלן - קרן פנסיה) שזוהותה תהיה לפי בחירת המנחה וזאת לגבי התקופה שמיום תחילת העסקתו כמנחה.

10.2 מנחה ימציא ויחתום על כל מסמך הנדרש לבקשת האו"פ לשם הצטרפות לקרן הפנסיה.

10.3 על אף האמור בסעיף קטן 10.1 לעיל לא הודיע המנחה על זהות קרן הפנסיה בה בחר תוך 30 יום מתחילת העסקתו באו"פ יבוצעו ההפרשות והניכויים על ידי האו"פ לקרן הפנסיה כפי שיוודיע הוועד, ובלבד שהקרן תבחר על פי אמות המידה שנקבעו על ידי הממונה על שוק ההון במשרד האוצר.

לא הודיע הוועד על קרן פנסיה, יבוצעו ההפרשות והניכויים על ידי האו"פ לאחת מקרנות ברירת המחדל כפי שנבחרו על ידי משרד האוצר".

ועד סגל ההוראה

23. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.

תקופת ההסכם

24. הסכם זה הינו לתקופה שמיום פקיעת ההסכם האחרון בין הצדדים, 1.10.2018 ועד ליום 30.9.2024.

25. כל צד רשאי להודיע למשנהו, 90 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה, על רצונו להכניס שינויים בהסכם. לא הסתיים המו"מ בהסכמה, יהפוך ההסכם להסכם לתקופה בלתי קצובה.

26. אם לא תועלה דרישה להכנסת שינויים בהסכם על-ידי מי מהצדדים או לא הודיע צד על סיום ההסכם, יוארך ההסכם לשנה נוספת וכן הלאה משנה לשנה.

מיצוי תביעות

27. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים לתקופת תוקפו של הסכם זה.

שקט תעשייתי

28. הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי מלא בעניינים שהוסדרו ביניהם, לרבות בכל הקשור לפיילוט ייצוב משרה (מרכזים ומנחים), נוהל כשירות ופיילוט הוראה מקוונת ותמיכה.

29. הסכם התשתית והסכם 2015, בהתאמות ובשינויים שהוסכמו, יוארכו עד לתום תוקפו של הסכם זה.

30. בכל מקרה של סתירה בין האמור בהסכם זה לבין האמור בהסכם אחר כלשהו, יחול האמור בהסכם זה.

דמי חבר, דמי טיפול ארגוני-מקצועי, ודמי ועד

31. סעיף 17 להסכם התשתית בנוסחו הקיים בטל.
32. האוניברסיטה תנכה מדי חודש, משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו, דמי חבר - לגבי חברים בארגון היציג "כוח לעובדים" (להלן בסעיף זה - **הארגון**), ודמי טיפול מקצועי-ארגוני - לגבי מי שאינם חברים בארגון, בשיעורים כפי שייקבעו על ידי הארגון, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.
33. סכום הגביה המרוכז יועבר מידי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור. במקביל להעברת סכום הגביה כאמור, תעביר האוניברסיטה לארגון אסמכתאות על העברת הכספים, בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול ולצד כל שם - סכום הניכוי. להסרת ספק מובהר, כי עיכוב של עד 14 ימים בהעברת סכום הגביה לא יהווה הפרה של האמור בסעיף זה.
34. שיעור הניכויים יחושב מהשכר ברוטו החייב ביטוח לאומי, כולל כל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה, אם יש כאלה, אלא אם הודיע הארגון בכתב לאוניברסיטה על ויתור חלקי או מלא על ניכוי מהפרשים אלה ובלבד שניכוי כאמור ייעשה על פי הדין.
35. האוניברסיטה תפעל בהתאם להוראות רשות המיסים (לרבות לעניין ניכוי כהוצאה מוכרת) בכל הנוגע לניכוי דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני משכרם של העובדים.
36. אם יחול שינוי בשיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך הארגון לאוניברסיטה בכתב. האוניברסיטה תעדכן את שיעורי הניכוי לא יאוחר מחודש השכר הראשון שלאחר החודש בו נשלחה הודעת העדכון. אם יקבע הארגון שיעורים שונים לדמי חבר ולדמי טיפול מקצועי-ארגוני, יעביר הוועד לאוניברסיטה את רשימת חברי הארגון שמשכרם יש לנכות דמי חבר. הכל בכפוף לתקרות הקבועות בדין.
37. בנוסף לאמור, האוניברסיטה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי ועד כפי שיקבעו מעת לעת ע"י הוועד. הגביה המרוכזת תועבר מדי חודש לחשבון הבנק של הוועד, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שימסור הוועד לאוניברסיטה. במקביל להעברת סכום הגביה, תעביר האוניברסיטה לוועד אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם - סכום הניכוי.

כללי

38. כל התשלומים, ההטבות והזכויות המוענקים לעובדים לפי הסכם זה כפופים לניכוי מס כחוק.
39. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
40. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר ולאישור ות"ת.

41. הסכם זה כפוף לאישור הוועד המנהל של האוניברסיטה הפתוחה.
42. הסכם זה כפוף לאישור האסיפה הכללית של סניף האו"פ של כוח לעובדים וצוות הארגון של כוח לעובדים.
43. הצדדים יהיו רשאים בהסכמה הדדית בכתב לשנות כל הוראה בהסכם.

רישום ההסכם

44. הסכם זה יוגש לרישום בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי

ועד סגל ההוראה
נציגות העובדים

האוניברסיטה הפתוחה בישראל

נוהל כשירות אקדמית, כשירות מקצועית בהוראה ופיקוח על אלה ועל הערכה בהוראה

מטרה

בהתאם לקבוע בסעיף 11 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ נוהל זה יפרט:

- את הקריטריונים **לכשירות האקדמית** של מנחים באוניברסיטה, קרי השמירה על העדכון האקדמי מצד המנחים בתחומי הדעת הדיסציפלינריים במסגרתם הם מלמדים והבטחת היכרות מתמשכת עם מגמות מחקר חדשות בתחומי דעת אלה.
- את הדרכים לפיתוח ושמירה על **כשירות מקצועית בהוראה** של מנחים באוניברסיטה, קרי שיפור תהליכי מתמיד של כישורי ההוראה שלהם, הכרת כלים חדשים, אפשרויות לטיוב בהוראה באמצעות משוב וכיו"ב.
- את הדרכים להערכה ולמתן משוב מצד האוניברסיטה על הכשירות האקדמית והכשירות המקצועית בהוראה.
- מיסוד **תהליך הערכה כולל**, הבוחן את כשירות המנחים (אקדמית וכשירות מקצועית בהוראה) ואת ההערכה של ביצועי המנחים בהוראה, כפי שמפורטים בנוהל הערכת מנחים.

א. תחולה

1. נוהל זה חל על כל המנחים באוניברסיטה הפתוחה.

ב. כשירות אקדמית למנחים קיימים¹

2. מנחה ייחשב ככשיר אקדמית אם האחראי האקדמי יקבע שהוא עומד לפחות בתנאי אחד מבין התנאים הבאים:

2.1 המנחה עבר השתלמות פוסט דוקטורט בתחום רלוונטי לתחום אותו הוא מנחה במהלך חמש השנים האחרונות לבחינת הכשירות.

2.2 המנחה לומד או למד בחמש השנים האחרונות לימודים אקדמיים לתואר או שלא לתואר במוסד אקדמי מוכר.

2.3 המנחה פרסם מאמר בתחום הרלוונטי לתחום אותו הוא מנחה בכתב עת מדעי, בקובץ של כנס מדעי או בספר מדעי, במהלך חמש השנים האחרונות. (כתב עת מדעי או ספר

¹ כשירותם של מנחים חדשים תיבדק עם קבלתם לתפקיד והם ישולבו בבדיקת מנחים קיימים לאחר 4 שנים.

מדעי הם פרסומים אקדמיים הנתמכים ע"י בקרת עמיתים (peer review) וכנס מדעי הוא כנס שמוצגים בו מאמרים העוברים בקרת עמיתים).

2.4 המנחה מלמד או לימד (לפחות שני סמסטרים) במהלך שלוש השנים האחרונות לבחינת הכשירות במוסד אחר מוכר להשכלה גבוהה בתחום דעת רלוונטי לתחום אותו הוא מנחה.

2.5 המנחה עובד במקצוע רלוונטי לתחום אותו הוא מנחה בתחומים בעלי אופי מקצועי פרקטי (סעיף זה רלוונטי לתחומים כגון, אך לא רק, חשבונאות, הנדסת תעשייה וניהול, משפטים, פסיכולוגיה חברתית או מדעים ניסויים). מרכז ההוראה והאחראי האקדמי של הקורס יקבעו במקרה זה את רלוונטיות המקצוע להנחיה בקורס.

2.6 המנחה עובד כיוצר בתחומים כמו מוסיקה, אמנות, קולנוע או ספרות, כאשר הוא מלמד בקורסים ספציפיים בתחום זה. מרכז ההוראה והאחראי האקדמי של הקורס יקבעו במקרה זה את רלוונטיות העיסוק הלא אקדמי להנחיה בקורס.

2.7 המנחה הוכיח פעילות ציבורית ומקצועית הרלבנטית באופן ישיר לתחום אותו הוא מנחה.

2.8 המנחה השתתף כשומע בשלושה כנסים מדעיים לפחות (או בשלושה כנסים מקצועיים המיועדים לעיסוקים המפורטים ל"עיסוקים מיוחדים") אשר יהיו במימון האוניברסיטה ו/או בשלושה סמינרים מחלקתיים מידי שנה - וזאת בחמש השנים האחרונות.

השתתפות לצורך סעיף זה - השתתפות רשמית שיש לה תימוכין כגון אישור תשלום או רישום עבור הכנס או החזר עבור נסיעות או דיווח בהצהרה כשמדובר בכנס ללא חובת רישום.

מוסכם כי האו"פ תפרסם הודעות על כנסים רלבנטיים ותפיץ אותן ברמת המחלקות.

ג. כשירות מקצועית בהוראה

3. מנחה יהיה מחויב לעבור הכשרה כדי לשמור על כשירות מקצועית בהוראה, כפי שיפורט להלן:

3.1 בשנה הראשונה להנחיה (ללא תלות בהיקף המשרה) המנחה יחויב להשלים את תכנית ההכשרה למנחים חדשים (סה"כ 8 שעות הכשרה).

3.2 מהשנה השנייה ואילך המנחה יחויב לקחת חלק בהכשרה פנים ארגונית.

3.2.1 מנחה שהיקף משרתו השנתית הממוצעת היא 51% ומעלה (או ממ"ה המלמד שעות שוות ערך להיקף משרה כאמור) יידרש לצבור, לכל הפחות 6 שעות הכשרה פנים ארגונית בשנה.

- 3.2.2 מנחה שהיקף משרתו השנתית הממוצעת היא 50% ומטה (או ממ"ה המלמד שעות שוות ערך להיקף משרה כאמור) ידרש לצבור לכל הפחות 3 שעות הכשרה פנים ארגונית בשנה. יחד עם זאת, המנחה ישתתף בישיבות צוותי הקורסים בהם הוא מלמד, גם אם היקפן יהיה גדול מ-3 שעות.
- 3.2.3 הפעילויות שייחשבו כהכשרה פנים ארגונית לטובת שמירה על כשירות מקצועית בהוראה הן:
- 3.2.3.1 כנס מנחים/צוות קורס במסגרת הקורס אותו המנחה מנחה.
- 3.2.3.2 כנס מנחים במסגרת המחלקה האקדמית אליה המנחה משויך.
- 3.2.3.3 סדנאות והכשרות מטעם המחלקה להוראה וללמידה באו"פ.
- 3.2.3.4 הדרכה אישית באמצעות שירות "תצפית ומשוב" של המחלקה להוראה וללמידה.
- 3.2.3.5 השתתפות בכנס השנתי של סגלי ההוראה באו"פ (יום ההוראה והלמידה).
4. מנחה זכאי להחזר הוצאות נסיעה בגין ההשתתפות בהכשרות, כמקובל כיום באו"פ.
- ד. הערכה של ביצועי מנחים בהוראה**
5. ע"פ נוהל הערכת מנחים (מצ"ב כנספח).
- ה. יישום תהליך הערכה הכוללת והמשוב למנחה**
6. מרכז ההוראה יבחן את ביצועי המנחה ויקיים עם המנחה שיחת משוב, זאת ע"פ נוהל הערכת מנחים.
7. מרכז ההוראה יבחן אחת לשנה את כשירותו המקצועית בהוראה של המנחה (השתתפות בסדנאות או בהדרכות) כמפורט כאמור לעיל בשיתוף עם המחלקה להוראה וללמידה. מרכז ההוראה יתעד את ממצאיו בכתב. היה והמנחה לא עומד בתנאי הכשירות המקצועית תשלח לו התראה בנידון.
8. מרכז ההוראה יבחן פעם בארבע שנים את כשירותו האקדמית של המנחה, על פי הקריטריונים המפורטים בנוהל זה. היה והמנחה לא עומד בתנאי הכשירות האקדמית תשלח לו הודעה בנידון.
- מרכז ההוראה יגיש אחת לארבע שנים דו"ח לאחראי האקדמי, המסכם את ממצאי הבדיקה, כאמור.

9. מתוך רצון להידוק הקשר בין הסגל הבכיר לבין סגל ההוראה, אחת לארבע שנים האחראי האקדמי יקיים שיחה עם המנחה, בעצמו או באמצעות מרכז ההוראה, שתעסוק בכשירות האקדמית של המנחה ובדרכים להתפתחותו האקדמית, ובכל נושא אחר שייראה לאחראי האקדמי כחשוב לדיון אל מול המנחה. למען הסר ספק, פגישות אישיות וישיבות עבודה שכאלה לא יחשבו כהכשרה מקצועית.

ג. ועדת כשירות והערכה

10. תוקם ועדת כשירות והערכה אוניברסיטאית בראשות דיקן הלימודים האקדמיים.
11. בוועדה יהיו חברים חברי סגל בכיר מהמחלקות לפי הנושא הנדון. כמו כן, יינתן ייצוג למרכזי ההוראה, וכן נציג מנהל משאבי אנוש ומנהל המחלקה להוראה וללמידה (להלן - **ועדת הכשירות**)
12. האוניברסיטה תהיה רשאית לשנות את הרכב הוועדה מעת לעת ובלבד שתשמר נציגות למרכזי ההוראה ושתינתן על כך הודעה לנציגות סגל ההוראה.

ד. דיון בוועדת הכשירות

13. אי עמידה בדרישות הכשירות האקדמית, הכשירות המקצועית בהוראה או הערכה נמוכה של המנחה תוביל לדיון במצב המנחה בוועדת הכשירות ובהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי.
14. עניינו של מנחה שקיבל הערכה "לא עונה על הציפיות" יועבר לדיון בפני ועדת הכשירות.
15. מנחה שקיבל ברצף שתי הערכות מסוג "מנחה טוב/עונה על הציפיות באופן חלקי" עניינו יועבר לדיון בוועדת הכשירות.
16. אם הוועדה תחליט כי היא נותנת למנחה הזדמנות נוספת יופנה המנחה לעבור הכשרה אישית ייעודית ("תצפית ומשוב") באמצעות המחלקה להוראה וללמידה. הערכת המנחה תבוצע פעם נוספת ככל האפשר, בסמסטר העוקב להחלטת הוועדה, אך לא יאוחר מאשר שנה ממועד החלטת הוועדה (אלא אם יוחלט על מועד מאוחר יותר על ידי הוועדה).
17. מנחה שאינו עומד בדרישות הכשירות המקצועית בהוראה במשך שנתיים, לאחר שקיבל התראה על אי עמידתו בתנאים לאחר שנה ראשונה, עניינו יועבר לדיון בוועדת הכשירות. מנחה שאינו עומד בתנאי הכשירות האקדמית כפי שתיבדק אחת לארבע שנים, עניינו יועבר לדיון בוועדת הכשירות.
18. בסמכויות הוועדה לתת למנחה הזדמנויות לשיפור או להמליץ על סיום העסקתו. למנחה שהוחלט להמליץ על סיום העסקתו ישלח זימון לשימוע. ככל שיוחלט בשימוע לסיים את העסקת המנחה, עומדת לו הזכות לערער על ההחלטה, בהתאם להוראות סעיף 13 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ 2019.

19. מנחה שניתנה לו הזדמנות לשיפור כאמור לעיל ייבדק ע"י הוועדה פעם נוספת. במידה שהמנחה קיבל שוב הערכה נמוכה במיוחד תוכל הוועדה להמליץ על סיום העסקתו או על מתן הזדמנות נוספת שניה לשיפור כמפורט לעיל.
20. בתום ארבע השנים הראשונות להעסקתו של מנחה, עניינו יועבר בכל מקרה לוועדת הכשירות ותיערך לו בדיקת כשירות מקיפה שתכלול את בחינת הכשירות האקדמית, כשירות מקצועית בהוראה והערכת מנחים.

ח. כניסה לתוקף

21. עם פרסום נוהל זה תשלח התראה למנחים לפיה בתום שנה וחצי ממועד פרסום הנוהל, יחל הליך בחינת הכשירות האקדמית והכשירות המקצועית בהוראה.
22. הליך בחינת הכשירות האקדמית והכשירות המקצועית בהוראה יתבסס על לוחות הזמנים של תהליך הערכת מנחים, כפי שקיים היום.
23. בכל מקום בנוהל זה בו מוזכר בעל תפקיד אקדמי תהיה רשאית הנשיאה למנות גורם אקדמי אחר לפי הצורך.

רשימת מכתבים נלווים להסכם הקיבוצי המיוחד מיום

בהמשך להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ להלן רשימת המכתבים הנלווים שהוחלפו בין הצדדים.
כל מכתב לוואי שהוחלף בין הצדדים במסגרת ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 30.1.2011 ובמסגרת
ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 11.1.2015 בטל.

מכתבי האוניברסיטה לועד

1. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין תשלום דמי מחלה ;
2. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין "שכר תחילי";
3. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין צוות מעקב על שבעת נספחיו ;
4. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין העברת מספרי טלפון וכתובות דוא"ל של סגל אקדמי זוטור חדש ;
5. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין הסדרי פעילות לועד ;
6. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין השתתפות בתקציב הועד ;
7. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין עקרונות לנוהל צמצום היקף העסקה של מנחה בהיקף העסקה של מעל 50% ;
8. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין מספר קבוצות מירבי להנחיה ;
9. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין פרישה מהעבודה ;
10. מכתב האוניברסיטה לועד בעניין מרכזי הוראה ומנחי אנגלית רמות סדנת גישור ידע באנגלית - מתקדמים א'.

מכתבי הועד וארגון העובדים לאוניברסיטה

1. מכתב הועד לאוניברסיטה בעניין פרסום הודעה לסגל ;
2. מכתב הארגון לאוניברסיטה בעניין דמי חבר/ טיפול לארגון העובדים ודמי ועד ;
3. מכתב הארגון לאוניברסיטה בעניין מסמך זמיר ;

תאריך: _____

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: תשלום דמי מחלה

למרות האמור בסעיפים 16-17 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום ____, מוסכם ביננו, כי במקרים חריגים האוניברסיטה תהא מוכנה לשקול תשלום דמי מחלה מיום המחלה הראשון.

מקרים חריגים יופנו לסמנכ"ל משאבי האנוש והכרעתו תהיה סופית.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

תאריך: _____

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: "שכר תחילי"

למען הסדר הטוב ולבקשתכם, הרינו להבהיר, כי הביטוי "שכר תחילי" בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ הינו ביטוי נרדף לביטוי "שכר משולב" המוזכר בסעיפים 10.9 ו-11.9 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 31.1.2011.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

תאריך: _____

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: צוות מעקב

אבהיר כי בהמשך להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____, הוסכם בינינו כי יוקם צוות מעקב שיורכב משני נציגי הנהלה ומשני נציגי המועצה למעקב אחר יישום ההסכם.

הצוות יקבע את נוהלי עבודתו.

מובהר, כי אין בסמכותו של צוות המעקב הנ"ל לחרוג מהוראות ההסכם הקיבוצי.

האמור לעיל יבוצע לאחר שההסכם הקיבוצי ייכנס לתוקפו.

הנהלת האו"פ תעביר לוועד מדי סמסטר דיווח עדכני בהתאם לנספחים 1-7 למכתב זה.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

תאריך: _____

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: העברת מספרי טלפון וכתובות דוא"ל - סגל הוראה חדש

בהמשך להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____, אבהיר כי הוסכם בינינו שהנהלת האו"פ תפנה לחברי סגל ההוראה החדשים, שיתקבלו לעבודה לאחר החתימה על ההסכם הקיבוצי המיוחד לעיל ותבקש את הסכמתם להעביר את מספרי הטלפון שלהם ואת כתובת הדוא"ל שלהם לוועד.

נוסח הפניה מצורף **כנספת א'** למכתבי זה.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

לחברי סגל ההוראה (מנחים ומרכזים) שלום רב,

לבקשת ועד סגל ההוראה ועל מנת שהוועד יוכל לקיים איתכם/ן קשר שוטף לצורך עדכונים, סיוע, ייצוג וכו', אנו מתכוונים להעביר לוועד את מספרי הטלפון שלכם ואת פרטי הדוא"ל שלכם.

במידה שמסיבה כלשהי את/ה מתנגד/ת להעברת פרטיך לוועד - אנא הודיע/י על כך למשאבי אנוש על ידי לחיצה על הלינק הבא _____ תוך 14 יום מהיום.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

תאריך: _____

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: הסדרי פעילות לוועד

האו"פ תמשיך להקצות לוועד חדר אחד במשרדיה ברעננה, ותאפשר לוועד שימוש בטלפון קווי, תוך עריכת התחשבנות בגין השימוש בקו. ככל שתהיינה לאו"פ הוצאות משרדיות נוספות, עפ"י בקשת הוועד ובהסכמת האו"פ, תיערך התחשבנות נוספת.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

תאריך: _____

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: השתתפות האו"פ בתקציב הוועד

בהמשך להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____, הריני לאשר כי האוניברסיטה תתמוך בפעילות הוועד בסך של 100,000 ש"ח לשנה, וזאת לכל שנה אקדמית החל מהשנה האקדמית המתחילה ביום 1.10.2018 ועד השנה האקדמית המסתיימת ביום 30.9.2024.

ככל שיחול שינוי מהותי במצבה התקציבי של האוניברסיטה, האוניברסיטה תהא רשאית להפחית תקציב זה לשנה העוקבת לאחר תיאום מראש עם ועד העובדים.

ככל שהסייג האמור לעיל לא יחול בהסכמות העתידיות בין האו"פ לבין ועד העובדים המנהלי סייג זה לא יחול גם ביחס להסכמות בעניין זה עם סגל ההוראה.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

תאריך: _____

שלום רב,

הנדון: עקרונות לנוהל צמצום היקף העסקה של מנחה בהיקף העסקה של מעל 50%

להלן העקרונות על פיהם יקבע הנוהל שבנדון:

- אוכלוסייה: מנחה עם ותק מעל חמש שנים וכן
 - לעמית הוראה - היקף משרה ממוצע בארבעת הסמסטרים האחרונים של מעל 50%
 - או
 - לממ"ה - מעל שלוש קבוצות הנחיה בממוצע לסמסטר
- האירוע: צמצום קבוצות בהיקף העסקה כדלהלן:
 - לעמית הוראה - מעל 50% מהיקף משרתו
 - או
 - לממ"ה - מעל מחצית מכמות קבוצות ההנחיה
- המנחה יהיה רשאי לבקש דיון בנושא.
- הדיון יתקיים תוך שבעה ימים בפני סמנכ"ל משאבי אנוש וראש המחלקה האקדמית במטרה למצוא פתרונות חלופיים למנחה. מובהר, כי אין התחייבות מראש למציאת פתרון.
- סיכום הדיון יועבר לידיעת יו"ר הועד.

בברכה

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: מספר קבוצות מירבי להנחיה

בהמשך לסעיף 6.4 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 31.1.2011 (להלן - **הסכם התשתית**), נבקש להעלות על הכתוב, כי החל ממועד חתימת ההסכם הקיבוצי החדש ליום _____, מספר הקבוצות המירבי להנחיה למנחה באו"פ ישאר: 9 קבוצות לסמסטר אביב או סתיו ו- 5 קבוצות בסמסטר קיץ.

הוסכם בינינו שהנהלת האו"פ לא תקטין את מספר הקבוצות המירבי שמנחה רשאי להנחות אלא לאחר היוועצות עם הוועד.

יובהר, כי לצורך מניין הקבוצות כאמור לעיל, לא יובאו בחשבון הקבוצות הבאות: חו"ל, לקויי למידה, קורסים שאינם בהסכם, אנגלית רמה A- קיץ.

בברכה,

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

תאריך: _____

שלום רב,

הנדון: פרישה מהעבודה באוניברסיטה הפתוחה

בהמשך לסעיף 10 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 11.1.2015 אבקש להבהיר כי האוניברסיטה הפתוחה תודיע בכתב לוועד על כל מנחה שעתיד לסיים העסקתו באוניברסיטה בשל הגיעו לגיל הפרישה.

הוועד יהיה רשאי לערער בפני המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים לגבי עד שבעה מנחים בשנה, אשר ביקשו להמשיך את העסקתם באוניברסיטה לאחר גיל פרישה ובקשתם נדחתה. עניינם של מנחים אלה ידון בכובד ראש וברצון טוב ויובא לידיעת ההנהלה.

יודגש כי הוועד רשאי לערער רק בעניינם של מנחים שהמלצת מרכז ההוראה וראש המחלקה האקדמית הייתה חיובית לגביהם.

החלטתו של המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים בערעור תהיה סופית.

האמור במכתב זה יעמוד בתוקפו עד ליום 30.9.2024.

בברכה,

תאריך: _____

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: מרכזי הוראה ומנחי אנגלית רמות סדנת גישור ידע באנגלית - מתקדמים א'

1. לאור הקושי הקיים במחלקת האנגלית עקב ההפעלה האינטנסיבית במהלך השנה האקדמית ובתקופת הקיץ בפרט, להלן עקרונות אופן תשלום גמול "אינטנסיב קיץ" (להלן - התגמול) למרכזות ההוראה שנקלטו לעבודה לפני מועד חתימת ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ במחלקה לאנגלית:
 - 1.1 החל מסמסטר 2018ג' תמשיך האוניברסיטה לשלם למרכזי קורסי "אינטנסיב" (ג ו-3) תגמול נוסף בגובה 17% מהיקף משרתם כפי שהיה מקובל עד כה אך זאת ללא קשר למספר הסטודנטים בקורס. תגמול זה ישולם במשך 3.2 חודשים.
 - 1.2 תבוטל מגבלת היקף המשרה בסמסטר קיץ (היה עד 200%).
 - 1.3 תשלום התגמול ייעשה לאחר קבלת אישור הממונה על השכר במשרד האוצר להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____.
 - 1.4 ההסכמות שיפורטו להלן הינם כל עוד קיים קורס "אינטנסיב" קיץ באו"פ במתכונתו הנוכחית:
 - 1.4.1 החל מסמסטר 2019ג' הוסכם כי היקף התגמול בגין הפעלת אינטנסיב קיץ יחושב כדלקמן:
 - לקורס עד 200 סטודנטים: התגמול יהיה שווה ערך ל 22% במקום 17%.
 - לקורס מעל 200 סטודנטים: התגמול יהיה שווה ערך ל 27% במקום 17%.
 - 1.5 על אף האמור לעיל, ככל שישוּבצו בסמסטר "אינטנסיב קיץ" מרכזי הוראה שיתקבלו לעבודה לאחר מועד החתימה על הסכם זה יחול עליהם האמור לעיל.
2. מחלקה לאנגלית, מנחים באנגלית רמות סדנת גישור ידע באנגלית - מתקדמים א' ישולם משרד ביתי: לפי התנאים שסוכמו למנחים בקורסים אקדמיים, כמפורט מטה:
 - 2.1 מנחים המלמדים לפחות שלוש קבוצות הנחיה, יהיו זכאים לתשלום בסך 250 ₪ (ברוטו) לכל סמסטר.

2.2 למען מנוע ספק מובהר, כי סמסטר ג' יבוא במניין הסמסטרים לעניין סעיף זה, אלא אם הוא מהווה את הסמסטר השלישי בו מלמד המנחה באותה שנה אקדמית.

2.3 עדכון השכר למנחים באנגלית ייעשה על פי טבלת התעריפים מיום _____.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

תאריך: _____

לכבוד,
רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש
האוניברסיטה הפתוחה

הנדון: פרסום הודעה לסגל

בהמשך לסעיף _____ להסכם הקיבוצי המיוחד שבנדון, ועד סגל ההוראה יפרסם הודעה לסגל ההוראה אשר במסגרתה יובהר באופן ברור שהדרישות לעמידה בכשירות מקצועית בהוראה, בהתאם לנוהל "כשירות אקדמית, כשירות מקצועית בהוראה ופיקוח על אלה ועל הערכה בהוראה", נכללות במסגרת עבודת המנחים ולא יזכו בכל תגמול נוסף. הפניה לסגל ההוראה תעשה לאחר שההסכם הקיבוצי המיוחד שבנדון יכנס לתוקפו.

בברכה,

שרון לוזון, יו"ר ועד סגל ההוראה באו"פ
בשם נציגות העובדים

תאריך: _____

לכבוד,
רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש
האוניברסיטה הפתוחה

הנדון: דמי חבר/ טיפול לארגון העובדים ודמי ועד

1. בהמשך לפרק דמי חבר, דמי טיפול ארגוני-מקצועי ודמי ועד להסכם הקיבוצי המיוחד לסגל ההוראה באו"פ מיום _____ (להלן: "ההסכם הקיבוצי המיוחד"), הרינו לבקשכם להעביר 20% מתוך גובה הסכום אשר זכאי לו ארגון העובדים בגין דמי חבר/ טיפול ישירות לחשבון הבנק של ועד סגל ההוראה באו"פ. היתרה, בסך 80% מהסכום תועבר ישירות לחשבון הבנק של ארגון העובדים.
2. חלוקה זו תעשה לאחר שההסכם הקיבוצי המיוחד יכנס לתוקפו.
מובהר, כי לא יחול שינוי באמור לעיל אלא בהסכמת האוניברסיטה, וכי האמור יהיה בתוקף עד ליום 30.9.2024.
3. ככל שלאחר מועד 30.9.2024 ארגון העובדים לא יעדכן אחרת, תמשיך האו"פ לפעול בהתאם למכתב זה. רצה ארגון העובדים לשנות את האמור במכתב זה לאחר יום 30.9.2024 ימסור הודעה על כך לאו"פ לפחות 30 יום מראש.
4. הוסכם ביננו, כי שיעור דמי הוועד שינוכה ממשכורתם של עובדי סגל ההוראה ומרכזי ההוראה יהיה לכל היותר שיעור של 0.4%.
5. דמי הוועד יועברו במלואם לחשבון הבנק של ועד סגל ההוראה באו"פ.
6. בהמשך לאמור בסעיף _____ להסכם הקיבוצי המיוחד הרינו להבהיר, כי העברה של סכום הגביה לאחר היום ה-15 בחודש לא תחשב הפרה באם היא נובעת משביתה של הסגל המנהלי או מכוח עליון שבעטיו לא ניתנים גם שירותים מנהליים לסטודנטים, ובלבד שתינתן על כך מצידכם הודעה מראש, ככל הניתן, ואם לא ניתן להודיע מראש אז בלבד שתינתן על כך הודעה בהקדם האפשרי.

בברכה,

עו"ד איתי סבירסקי, מזכ"ל משותף וראש המערך המשפטי
כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

תאריך: _____

לכבוד,
רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש
האוניברסיטה הפתוחה

הנדון: "מסמך זמיר"

בהמשך להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ (להלן - ההסכם הקיבוצי המיוחד) הוסכם ביננו כי האמור במכתב זה והאמור בסעיף 21 להסכם הקיבוצי המיוחד יבואו במקום הקבוע במסמך המגשר, השופט בדימוס פרופ' יצחק זמיר, מיום 13.10.2010 - המכונה "מסמך המגשר" ו/או "מסמך זמיר":

ועד סגל ההוראה

1. כל חברי הוועד יהיו חברי סגל באו"פ אשר ההסכם הקיבוצי חל עליהם; ככלל, חבר ועד אשר הסתיימה העסקתו באו"פ יסיים כהונתו בוועד בסוף השנה האקדמית.

על אף האמור לעיל ככל שידוע שחבר הוועד אמור להיות משובץ לעבודה באו"פ בשנה האקדמית העוקבת ימשיך חבר הוועד לכהן בוועד.

2. מספר חברי הוועד לא יפתח משלושה חברים.

3. כל חבר בסגל יהיה זכאי לבחור ולהיבחר. כהונתו של נציג נבחר שאינו חבר בארגון העובדים תהיה מותנית בחתימתו על כתב מרות, המצורף כנספח למכתב זה.

4. יושב ראש הוועד וסגנו, ככל שייקבעו כאלו, יהיו מקרב חברי הוועד.

5. תקופת הכהונה של הוועד תהיה בהתאם לתקנון ועד סגל ההוראה באו"פ. אולם ועד שהסתיימה כהונתו, מכל סיבה שהיא, ימשיך לפעול עד שיבחר ועד חדש.

הסכם קיבוצי

6. משא ומתן לקראת עריכת הסכם קיבוצי בענייני עבודה של חברי הסגל (לרבות שינויים בהסכם קיבוצי) ינוהל מטעם ארגון העובדים על ידי הוועד. ככל שהארגון יהיה מעוניין נציג הארגון יהיה שותף בהליך המשא ומתן. במקרים חריגים ביותר, כאשר ארגון העובדים סבור כי ועד העובדים אינו מתפקד באופן סביר ינוהל המשא ומתן על ידי נציג מטעם ארגון העובדים.

7. הושגה הסכמה בין הוועד לבין הנהלת האו"פ בנוגע לנוסח הסכם קיבוצי, יובא הנוסח המוסכם לאישור צוות הארגון של ארגון העובדים, וצוות הארגון יחליט תוך 48 שעות אם לאשר את ההסכם. סירב צוות הארגון לאשר את נוסח ההסכם, תועבר החלטתו בצירוף הערות והצעות לדיון נוסף בוועד. הוועד ישקול את החלטתו של צוות הארגון ויחליט מחדש אם לאשר את נוסח ההסכם. החלטת הוועד בשלב זה סופית. קיבל הוועד החלטה סופית לאשר את נוסח ההסכם, צוות הארגון יהיה מחויב להוסיף את חתימתו לנוסח זה ובלבד שהנוסח אינו מרע תנאים ללא הצדקה מספקת ו/או פוגע בתנאים על פי דין ו/או מהווה הסכם שאינו מייצג את העובדים באופן הוגן.

8. פרט לאמור במכתב זה ולסעיפים 13-14 למסמך זמיר שתוקנו ושולבו בהסכם העבודה הקיבוצי המיוחד מיום _____ האמור ב"מסמך זמיר" - בטל.

בברכה,

עו"ד איתי סבירסקי, מזכ"ל משותף וראש המערך המשפטי
כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

תאריך: _____

לכבוד
ועד סגל ההוראה
כאן

שלום רב,

הנדון: מרכזי הוראה

להלן השינויים שיחולו בעניין מרכזי הוראה:

1. בטבלה המופיעה ב"מסמך גרשון" המתייחסת להיקף המשרה ביחס למספר הסטודנטים, תחת המדרגה המתייחסת למספר סטודנטים שבין 170-200 ייכתב בטור "היקף המשרה" "48%" במקום "45%".
2. האמור לעיל יבוצע במועד עדכון מקדם התמיכה למנחים כאמור בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ ועל פי אותם תנאים לתשלום הפעימה הראשונה.
3. יתווספו 2 דרגות 4, כך שבסך הכל יהיו 9 מרכזי הוראה המדורגים בדרגת 4. במידת האפשר ובכפוף לשיקולים אקדמיים יעשה ניסיון לכך שבכל אחת מהמחלקות יהיה לפחות מרכז הוראה אחד בדרגה 4.
- האמור לעיל יבוצע במועד עדכון מקדם התמיכה למנחים כאמור בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ ללא תחולה רטרואקטיבית.
4. חודש לאחר עדכון מקדם התמיכה למנחים כאמור בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ (ללא תחולה רטרואקטיבית אם תהיה) ישולם לכל מרכז הוראה "מענק טכנולוגיות" חד פעמי בסך 1,500 ש"ח (ברוטו).
- המענק ישולם לפי היקף ההעסקה של המרכז בשנה הקודמת למועד תשלום המענק. מרכז הוראה אשר הועסק בשני סמסטרים באותה שנה אקדמית בהיקף ממוצע של משרה מלאה (100%) ומעלה יהיה זכאי למלוא המענק. מרכז הוראה אשר הועסק בשני סמסטרים באותה שנה אקדמית בהיקף ממוצע הנמוך ממשרה מלאה יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק.
- למען הסר ספק לעניין סעיף זה סמסטר קיץ (גי') יחשב כסמסטר שני במניין הסמסטרים.
5. כתיבת מועד בחינה 2א תיעשה רק בקורסים בהם רשומים 41 סטודנטים ומעלה.
6. טרם צמצום קורס למרכז הוראה למעט בנסיבות של גניזת קורס, הקפאת קורס או ירידה במספרי סטודנטים ייערך למרכז ההוראה שימוע. למען הסר ספק, בעת סיום העסקה של מרכז הוראה כמרכז הוראה, מכל סיבה שהיא (אך למעט פרישה בשל הגעה לגיל פרישה) יערך למרכז ההוראה שימוע.

7. בעת צמצום קורס למרכז הוראה בנסיבות של חוסר שביעות רצון מתפקודו, יבצע דיקאן הלימודים תהליך הערכה טרם הצמצום האמור.
8. מועד פרישתו של מרכז הוראה מעבודתו יהא בתום השנה האקדמית בה יחול יום הולדתו ה-67.
9. בנוהל "גיוס סגל אקדמי זוטר" שיגובש על בסיס מסמך "כללי גיוס סגל אקדמי זוטר מרכזי הוראה מיום 3.7.2013" ייכלל סעיף לפיו כחלק משיקולי הוועדה תובא בחשבון העובדה שמשרתו של מועמד במכרז צומצמה עובר להגשת מועמדותו במכרז.
- הנוהל יופץ בחודש העוקב למועד אישור ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ על ידי הממונה על השכר.
10. ההנהלה תפנה לראשי וועדות המשנה ולראשי מחלקות על מנת לרענן את שיתוף מרכזי ההוראה בוועדות המשנה ובוועדות שיוקמו אד-הוק וזאת בהתאם להתאמה ולשיקול דעת אקדמאי.

בברכה,

רונית בראון קניס, סמנכ"לית משאבי אנוש

פיילוט יציבות מנחים ומרכזי הוראה

האוניברסיטה תמנה גורם אחראי שיהיה אחראי על ליווי וניהול פיילוט זה (להלן - הגורם האחראי). הודעה על זהות הגורם האחראי תימסר לנציגות סגל ההוראה.

אחת לסמסטר הגורם האחראי ייפגש עם נציגות סגל ההוראה או מי מטעמה, ייעדכן אותה בדבר התקדמות הפיילוט ומסקנות ראשוניות, ככל שישנן, וכן יציג בפניה את הנתונים הקיימים.

מבוא לפיילוט

לאור התנודתיות שמאפיינת את העסקת סגל ההוראה, סגל ההוראה הביע את בקשתו ליציבות תעסוקתית, בקרב קבוצת מנחים ומרכזי הוראה המועסקת בהיקפי משרה משמעותיים. הנהלת האוניברסיטה הסכימה לבחון את האפשרות להגברת היציבות בקרב קבוצה זו.

יציבות מנחים

1. מטרת הפיילוט הינה לאפשר למנחים שמעוניינים בכך לייצב את היקף משרתם לתקופת הפיילוט (החל מסמסטר א' שיחול בחודש אוקטובר 2020) ובכפוף לאמור במסמך זה.
2. הפיילוט ייושם רק לאחר שיינתן אישור הממונה על השכר להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____.

תחולת הפיילוט

3. הפיילוט יחול על 15 מנחים, לכל הפחות ועל 30 מנחים, לכל היותר, ככל האפשר במגוון היקפי משרה ומבין המחלקות האקדמיות השונות.

קריטריונים להשתתפות בפיילוט

4. על מנחה המבקש להגיש מועמדות להשתתפות בפיילוט לעמוד בכל אחד מהקריטריונים המפורטים מטה:

4.1 על המנחה להיות בעל וותק של 8 שנות הנחיה, לפחות, באוניברסיטה ולשמש כמנחה בסמסטר אחד לפחות בשנה האקדמית שקדמה להגשת מועמדותו.

4.2 על המנחה ללמד שני קורסים שונים לפחות במהלך שתי השנים האקדמיות שקדמו להגשת מועמדותו.

4.3 היקף עבודתו של המנחה בשלוש השנים האקדמיות שקדמו להגשת מועמדותו היה גבוה מ-50% משרה, בממוצע, במחלקות האקדמיות הקטנות (היסטוריה, ספרות ומדעי הטבע) וגבוה מ-65% משרה, בממוצע, במחלקות האקדמיות הגדולות (כל יתר המחלקות).

- 4.4 המנחה איננו משמש בתפקיד מנהלי או כמרכז הוראה בנוסף לעבודתו כמנחה.
- 4.5 המנחה עבר מבחן כשירות על פי נוהל כשירות מנחים. על אף האמור לעיל, בתקופת השנה הראשונה להפעלת הפיילוט ניתן יהיה לשלב מנחים שטרם עמדו במבחן הכשירות. על המנחה לקבל את המלצתו של מרכז ההוראה הרלוונטי.
- 4.6 על המנחה לעמוד בתנאים הנדרשים מעמית הוראה על פי ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 31.1.2011, כפי שעודכן ויעודכן מעת לעת.
- 4.7 הפער בהיקף המשרה של המנחה בין סמסטרים א' וב' בשנתיים מתוך שלוש השנים שקדמו לפיילוט אינו עולה על 25%.
- מובהר, כי הנהלת האוניברסיטה תהא רשאית לשנות את הקריטריונים להשתתפות בפיילוט על מנת להגדיל את קבוצת המנחים שפיילוט זה עשוי להיות רלוונטי עבורה.

הגשת מועמדות

5. מנחה אשר עומד בקריטריונים לעיל יהיה רשאי להגיש מועמדות להשתתף בפיילוט.

השתתפות בפיילוט

6. המנחים שישתתפו בפיילוט יהיו בהתאם למנחים אשר הגישו את מועמדותם.
7. ככל שמספר המנחים אשר הגישו את מועמדותם עולה על מספר המנחים המרבי שנקבע לפיילוט הגורם האחראי יבחר את המנחים שישתתפו בפיילוט מתוך המנחים אשר הגישו את מועמדותם.
8. במסגרת קביעת המועמדים תינתן עדיפות למנחים שהיקף עבודתם בשנה האקדמית שקדמה להגשת המועמדות היה גבוה מ-50% משרה במחלקות האקדמיות הקטנות (היסטוריה, ספרות ומדעי הטבע) וגבוה מ-75% משרה במחלקות האקדמיות הגדולות (כל יתר המחלקות).

חישוב היקף משרה מיוצב

9. למנחים אשר יכללו בפיילוט יקבע היקף משרה מיוצב, באופן הבא:
- 9.1 היקף המשרה המיוצב יקבע בהתאם להיקף עבודתו של המנחה בששת הסמסטרים האחרונים שקדמו להשתתפותו בפיילוט, למעט במצב שהמנחה נעדר מעבודתו היעדרות המותרת על פי דין או מאושרת על ידי הנהלת האו"פ. במקרה זה, במניין ששת הסמסטרים לא תובא בחשבון תקופת היעדרות כאמור ותובא בחשבון רק תקופת עבודתו בפועל.
- 9.2 לעניין ששת הסמסטרים האחרונים שקדמו להשתתפותו בפיילוט לא יובאו בחשבון סמסטרי הקיץ, אותם לימד המנחה כסמסטר שלישי בשנה אקדמית אחת.

- 9.3 היקף המשרה המיוצב שיקבע לא יהיה גבוה מ-100% משרה.
- 9.4 היקף המשרה המיוצב יחושב בהתאם לעדכון "מקדם הסטודנט או התמיכה" בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____.
10. האוניברסיטה תעדכן את מרכז ההוראה הרלוונטי בדבר השתתפותו של המנחה בפיילוט ייצוב משרה ובדבר היקף המשרה המיוצב וזאת עוד בטרם פתיחתה של מערכת השיבוצים.
11. מרכז ההוראה הרלוונטי יפעל לשבץ את המנחה האמור בעדיפות באזורים סבירים ביחס למקום מגוריו הקבוע או לאזורי שיבוץ מרוחקים יותר, ככל שאלה אזורי השיבוץ הרגילים של אותו מנחה, אלא אם נדרש לשבצו באזור אחר על מנת לעמוד בתנאי הפיילוט.
12. מרכז ההוראה ישאף לחלק בצורה שוויונית את עומס העבודה על פני השנה האקדמית (סמסטר א' וסמסטר ב'), בהתחשב באילוצים ובשיקול דעתו בהתאמת מנחה לקבוצה.

יישום היציבות

13. מדי סמסטר (א' ו-ב' בלבד) תבחן האוניברסיטה את היקף עבודתו של המנחה בפועל אל מול היקף המשרה המיוצב.
14. ככל שהיקף עבודתו של המנחה בפועל נמוך מהיקף המשרה המיוצב - יפעלו הצדדים כדלקמן:
- 14.1 תינתן למנחה השלמת שכר עד לגובה היקף המשרה המיוצב ולא יותר מ-15% משרה (להלן - **ההשלמה**).
- 14.2 המנחה יידרש להשלים בסמסטר העוקב את עבודתו בהתאם להשלמה שניתנה לו, בנוסף לעבודתו הרגילה.
- 14.3 ככל שהמנחה לא ישובץ בהתאם להיקף ההשלמה שניתנה לו, ההשלמה לא תקוזז.
15. מנחה שעבד מעבר להיקף המשרה המיוצב בסמסטר א', יוכל להפחית את היקף עבודתו בהתאמה להיקף המשרה המיוצב (בחישוב שנתי) בסמסטר ב'.

תנאי ההשתתפות בפיילוט

16. המנחה יחתום על מסמך "תנאי יציבות" בהתאם למפורט במסמך זה.
17. הכנסתו הכוללת של המנחה באוניברסיטה לא תעלה על 150% משרה.
18. המנחה יידרש ללמד במקומות שונים בארץ, בשים לב למקום מגוריו הקבוע, ובשעות ומועדים גמישים.

19. מחויבות האוניברסיטה לעשות מאמץ על מנת לשבץ את המנחה ללמד במקומות סבירים ביחס למקום מגוריו הקבוע, ככל האפשר.
20. תפקידו של המנחה יכול את כל המטלות שהוגדרו כתפקידו של המנחה כאמור בסעיף 6.1.1 להסכם הקיבוצי מיום 31.1.2011, כפי שעודכן ושונה מעת לעת וכן בסעיף 9.1 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____.
21. היקף העבודה בתקופת היציבות יחושב על פי הקבוע בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום 11.1.2015. כפי שעודכן ושונה מעת לעת.

בתום השנה האקדמית

22. היציבות ניתנת לשנה אקדמית אחת בלבד.
23. בתום השנה האקדמית תקבע האוניברסיטה האם המנחה ישתתף בפילוט שנה נוספת וזאת בהתאם לאמור להלן:

23.1 הגורם האחראי יבחן את היקף עבודתו של המנחה בפועל אל מול היקף המשרה המיוצב במהלך כל השנה האקדמית.

23.1.1 ככל שהיקף עבודתו השנתי של המנחה בפועל נמוך מהיקף המשרה המיוצב בפער העולה על 15%, המשך השתתפות המנחה בפילוט שנה נוספת תישקל, בהתאם לסיבות שהביאו לכך וכן יישקל היקף המשרה המיוצב לשנה הנוספת.

23.1.2 ככל שהיקף עבודתו השנתי של המנחה בפועל נמוך מהיקף המשרה המיוצב בפער הקטן מ-15% או גבוה מהיקף המשרה הקבוע, אזי -

23.1.2.1 הגורם האחראי יבחן האם המנחה עומד בכל הקריטריונים להשתתפות בפילוט וככל שכך המנחה ישתתף בפילוט שנה נוספת.

23.1.2.2 היקף המשרה המיוצב של המנחה יחושב מחדש בהתאם לאמור בסעיף 9 לעיל, כך שבמסגרת ששת הסמסטרים יילקח בחשבון היקף עבודתו של המנחה בפועל (בהתאם למערכת השיבוצים וללא ההשלמות שניתנו לו ללא עבודה) בסמסטרים של שנת הפילוט.

הסרת או הפסקת השתתפות בפילוט

24. השתתפותו של מנחה בפילוט תוסר או תופסק בכל אחד מהמקרים הבאים:
- 24.1 המנחה הודיע כי הוא אינו מעוניין להנחות את הקבוצות שהוצעו לו, כולן או חלקן.
- 24.2 לא נפתח קורס מבין הקורסים שיועדו למנחה וכתוצאה מכך הפער בין היקף המיוצב לבין היקף המשרה בפועל גבוה מ-15%.

24.3 המנחה הודיע על רצונו להסיר או להפסיק את השתתפותו בפיילוט. במקרה זה הפסקת השתתפותו של המנחה תכנס לתוקף רק בתום הסמסטר במהלכו הוא הודיע על רצונו להפסיק את השתתפותו.

סיום הפיילוט

25. בתום תקופת הפיילוט ידונו הצדדים בכל היבטיו וסעיפיו של הפיילוט ובכלל זה אפשרות הארכתו ו/או הרחבתו ו/או הפסקתו בין השאר בכפוף לתחשיבי עלויות.

יציבות מרכזי הוראה

מטרת הפיילוט הינה לאפשר למרכזי הוראה (להלן - מרכזים) שמעוניינים בכך לייצב את היקף משרתם לתקופת הפיילוט (החל מסמסטר א' שיחול בחודש אוקטובר 2020) ובכפוף לאמור במסמך זה.

הפיילוט ייושם רק לאחר שיינתן אישור הממונה על השכר להסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____.

תחולת הפיילוט

26. הפיילוט יחול על 10 מרכזים לכל הפחות ועל 30 מרכזים לכל היותר, ככל האפשר במגוון היקפי משרה מבין המחלקות האקדמיות השונות, ככל הניתן.

קריטריונים להשתתפות בפיילוט

27. על מרכז המבקש להגיש מועמדות להשתתפות בפיילוט לעמוד בכל אחד מהקריטריונים המפורטים מטה:

27.1 על המרכז להיות בעל וותק של 5 שנים ומעלה כמרכז הוראה.

על המרכז להיות מועסק כמרכז הוראה ברצף בחמש השנים האחרונות שבטרם הגשת מועמדותו לפחות בשני סמסטרים מדי שנה.

27.2 תינתן עדיפות למרכזי הוראה בתואר הראשון. במידה שיכללו מרכזים המרכזים קורסים בתואר שני, תנאי להשתתפותם בפיילוט הינו היות הקורסים מתוגמלים באחוזי משרה.

27.3 על המרכז לרכז ביום תחילת הפיילוט, קורסים שאינם מיועדים לגניזה, לשינויים בתוכניות לימודים או לסירוג עתידי.

27.4 היקף עבודתו של המרכז בשתי השנים האקדמיות שקדמו להגשת מועמדותו היה 45% ומעלה.

27.5 על המרכז לקבל את אישורו של ראש המחלקה האקדמית ואחראי התחום.

27.6 לא יכללו מרכזי הוראה הממלאים גם תפקידים במנהל הכללי.

27.7 לא יכללו מרכזי הוראה בדרגה 4 או שמוגבלים במקסימום שהות בדרגה לפי "מסמך גרשון".

27.8 לא יכללו מרכזי הוראה המלמדים חשבונאות.

27.9 לא יכללו מרכזי הוראה המועסקים במוסד אקדמי אחר ביותר מ-50% משרה.

הגשת מועמדות

28. מרכז אשר עומד בקריטריונים לעיל יהיה רשאי להגיש מועמדות להשתתף בפיילוט.

השתתפות בפיילוט

29. המרכזים שישתתפו בפיילוט יהיו בהתאם למרכזים אשר הגישו את מועמדותם.

30. ככל שמספר המרכזים אשר הגישו את מועמדותם עולה על מספר המרכזים המירבי שנקבע לפיילוט, הגורם האחראי יבחר את המרכזים שישתתפו בפיילוט מתוך המרכזים אשר הגישו את מועמדותם.

חישוב היקף משרה מיוצב

31. למרכזים אשר יכללו בפיילוט יקבע היקף משרה מיוצב באופן הבא :

31.1 היקף המשרה המיוצב יקבע בהתאם להיקף עבודתו של המרכז בשתי השנים האקדמיות שקדמו להשתתפותו בפיילוט.

31.2 בחישוב זה לא יובאו בחשבון סמסטרי הקיץ שריכז המרכז בסמסטר שלישי בשנה אקדמית אחת.

31.3 היקף המשרה המיוצב ינוע בין 45% ל-100% משרה.

31.4 קורס שנלמד פעם בשנתיים לא יחושב בייצוב (הן בממוצע והן בפועל).

יישום היציבות

32. מדי סמסטר (א' ו-ב' בלבד) תבחן האוניברסיטה את היקף עבודתו של המרכז בפועל אל מול היקף המשרה המיוצב בחישוב שנתי ממוצע (להלן - **היקף המשרה המיוצב**).

32.1 ככל שהיקף עבודתו של המרכז בפועל יהיה גבוה מהיקף המשרה המיוצב ב-10% ומעלה - המרכז יתוגמל בהתאם לחלק העולה על 10% בלבד וזאת עד לתקרה של 100% משרה.

- 32.2 ככל שהיקף עבודתו של המרכז בפועל יחרוג מהיקף המשרה המיוצב (למעלה או למטה) בפער של עד 10% - המרכז יתוגמל בהתאם להיקף המשרה המיוצב ולא תיערך התחשבות כלשהי.
- 32.3 ככל שהיקף עבודתו של המרכז בפועל יהיה נמוך ביותר מ- 10% מהיקף המשרה המיוצב תינתן למרכז השלמות שכר עד לגובה היקף המשרה המיוצב (להלן - **ההשלמה**).
- המרכז יידרש להשלים בסמסטר העוקב את עבודתו בהתאם להשלמה שניתנה לו, בנוסף לעבודתו הרגילה, וזאת באמצעות אחת האפשרויות הבאות, בהתאם לאמור להלן:
- 32.3.1 ככל שהפער בין היקף עבודתו של המרכז בפועל לבין היקף המשרה המיוצב ינוע בין 11% ל-17% המרכז יידרש להשלים את עבודתו באמצעות הנחייה של קבוצה אחת.
- 32.3.2 ככל שהפער בין היקף עבודתו של המרכז בפועל לבין היקף המשרה המיוצב ינוע בין 18% ל-26% המרכז יידרש להשלים את עבודתו באמצעות הנחייה של שתי קבוצות.
- 32.3.3 המרכז יוכל לבצע את ההשלמה באמצעות עיסוק אלטרנטיבי וזאת בהתקיים התנאים הבאים:
- 32.3.3.1 במחלקה האקדמית הרלוונטית קיים צורך בעיסוק אלטרנטיבי בתחום האקדמי התואם את הכשרתו של מרכז ההוראה.
- 32.3.3.2 העיסוק האלטרנטיבי ניתן לכימות לאחוזי משרה המאושרים להקצאה על ידי מחלקת משאבי אנוש (הוצאה מאושרת).
- 32.3.3.3 גמול קיץ.
- 32.3.3.4 פעילויות אדמיניסטרטיביות שבמסגרת תפקיד המרכז.
- 32.4 על אף האמור לעיל, במקרים בהם קיים פער גדול בהיקף העבודה בפועל בין הסמסטרים החישוב ייעשה לפי ממוצע שנתי או מול היקף המשרה המיוצב.
- 32.5 יובהר כי גמול קיץ ופעילויות אדמיניסטרטיביות ישולמו מעבר ליציבות (קיץ בהפעלה שלישית).

קורס שנלמד פעם בשנתיים לא יחושב בייצוב (הן בממוצע והן בפועל).

33. המרכז יחתום על מסמך "תנאי יציבות" בהתאם למפורט במסמך זה.

34. הכנסתו הכוללת של המרכז באוניברסיטה לא תעלה על 150% משרה.

יישום

35. הנוכחות הנדרשת בכל סמסטר תקבע בהתאם להיקף המשרה בפועל ולא לפי היקף המשרה המיוצב.

36. היציבות ניתנת לתקופת יישום פיילוט היציבות.

37. בתום השנה האקדמית יבחן היקף עבודתו של המרכז בפועל אל מול היקף המשרה המיוצב.

38. ככל שיש פער של 27% ומעלה בין היקף עבודתו של המרכז בפועל לבין היקף המשרה המיוצב, יחליט הגורם האחראי האם להמשיך את השתתפותו בפיילוט לתקופה נוספת באותו היקף משרה מיוצב.

ככל שהפער נמוך מ-27%, ובהינתן כי יתר התנאים הכלולים במסמך זה מולאו, יוכל המרכז להמשיך בפיילוט לשנה נוספת.

הסרת או הפסקת השתתפות בפיילוט

39. מרכז יהיה רשאי להסיר או להפסיק את השתתפותו בפיילוט בתום סמסטר בלבד, וככל שעשה כן, הוא לא יוכל לשוב ולהשתתף בפיילוט בעתיד.

סיום הפיילוט

40. בתום תקופת הפיילוט ידונו הצדדים בכל היבטיו וסעיפיו של הפיילוט ובכלל זה אפשרות הארכתו ו/או הרחבתו ו/או הפסקתו בין השאר בכפוף לתחשיבי עלויות.

טבלת תעריפים לעדכון בהתאם להסכמות מיום _____,

שעור עדכון 6%.

סמל	שם סמל	תעריף נוכחי	אוק-20	אפר-21	אוק-21	תעריף סופי	סה"כ אחוז עדכון
3165	הנחיה טלפונית תואר שני לסמסטר	332.00	346.94	348.60	351.92	351.92	6%
3166	שעת הנחיה תואר שני	173.93	181.76	182.63	184.37	184.37	6%
3167	תשלום בסיסי קבוצה ראשונה -תואר שני לסמסטר	671.85	702.08	705.44	712.16	712.16	6%
3168	תשלום בסיסי קבוצה שניה - תואר שני לסמסטר	335.93	351.05	352.73	356.09	356.09	6%
3169	תשלום בסיסי קבוצה שלישית -תואר שני לסמסטר	223.96	234.04	235.16	237.40	237.40	6%
3170	תשלום בסיסי קבוצה רביעית -תואר שני לסמסטר	167.96	175.52	176.36	178.04	178.04	6%
3171	שעת הכנה תואר שני ב-MBA	59.24	61.91	62.20	62.79	62.79	6%
3172	הנחיה במקוון (אופק) תואר שני פעם ראשונה	173.93	181.76	182.63	184.37	184.37	6%
3174	הנחיה במקוון (אופק) תואר שני פעם שניה 75%	130.34	136.21	136.86	138.16	138.16	6%
3173	הנחיה במקוון (אופק) תואר שני פעם שלישית 50%	86.96	90.87	91.31	92.18	92.18	6%
222	הכנה למעבדה-מנחה	65.90	68.87	69.20	69.85	69.85	6%
223	הכנה למעבדה-מדריך	65.90	68.87	69.20	69.85	69.85	6%
225	הכנה לסיור	65.90	68.87	69.20	69.85	69.85	6%
221	הדרכה בכיתה או במעבדה	132.80	138.78	139.44	140.77	140.77	6%
224	הכנה למעבדה	146.30	152.88	153.62	155.08	155.08	6%
236	עבודה במעבדה	146.30	152.88	153.62	155.08	155.08	6%

התעריפים שלהלן יתעדכנו בשעור 9% החל מהסמסטר העוקב לאישור ההסכם.

סה"כ אחוז עדכון	אוק-23	אוק-22	אוק-21	אפר-21	אוק-20	תעריף נוכחי	שם סמל	סמל
9%	207.10	205.20	201.40	199.50	198.55	190	שעת הנחיה הסכם חדש	3151
9%	178.43	176.80	173.52	171.89	171.07	163.7	שעת הנחיה הסכם ישן	227
9%	178.43	176.80	173.52	171.89	171.07	163.7	שעת הנחיה אנגלית רמות	3299

התעריפים הבאים יוצמדו למדד בעת החתימה

28	בדיקת טופס בחינה רגיל	152
161.3	כתיבת שאלון בחינה	155

על כל הסמלים לעיל פרט ל- 3151 יש תוספת תואר ד"ר 33%

תעריף שעת הכשרה (לא לעדכון)	תעריף	תאור	סמל
תעריף לפיילוט - הוראה מקוונת- הכשרה	75	שעת הכשרה	3452

פיילוט הוראה מקוונת ותמיכה

הנחות היסוד

לאור מיעוט הסטודנטים המשתתפים במפגשי ההנחיה הפרונטאליים בקבוצות רגילות בקורסים השונים, התגבשה באוניברסיטה הפתוחה (להלן - **האוניברסיטה** או **האו"פ**) כוונה להעביר את מרבית קבוצות הלימוד בהנחיה רגילה להוראה מקוונת (למידה מרחוק באמצעות מכשיר אלקטרוני המאפשר גישה לאינטרנט) תוך פיתוח חומרי למידה דיגיטאליים המותאמים לכך.

לנוכח כוונה זו, באה האוניברסיטה בדברים עם נציגות העובדים ויידעה אותה בדבר כוונתה ובדבר השינויים הצפויים כתוצאה מכך במתודות פיתוח הקורסים ובכלל זה פיתוח 'רצפי למידה דיגיטליים מקוונים' באתרי הקורסים השונים.

הגדרות בפיילוט זה:

1. **"קבוצת לימוד בהנחיה רגילה"** - קבוצת לימוד במתכונת הנחיה רגילה, שכוללת בין 17.5 ל-21 שעות הוראה סמסטריאליות.
2. **"הנחיה מקוונת"/"קבוצת לימוד מקוונת"** - מפגשי הנחיה מקוונים (**online**). מפגשים אלה מתקיימים בזמן אמת באמצעות מערכת טכנולוגית אינטראקטיבית. הסטודנטים יכולים התחבר למפגש באמצעות מחשב, טאבלט או טלפון חכם. הסטודנטים רואים ושומעים את המנחה, צופים בחומרי העזר (מצגות תמונות, סרטוני וידאו וכד') ומקיימים תקשורת עם המנחה ועם סטודנטים אחרים באמצעות צ'ט (מערכת "אופק" או כל מערכת מקבילה אחרת לפי שיקול דעתה של האוניברסיטה), או באמצעות וידאו ואודיו (מערכת "זום" או כל מערכת מקבילה אחרת לפי שיקול דעתה של האוניברסיטה).
3. **"רצפי למידה דיגיטלית"** - "פדגוגיית הרצפים" המציגה את מכלול חומרי הלימוד של הקורס, המודפסים והדיגיטליים, בצורה סדורה באתר הקורס. רצפי הלמידה מוצגים בדרך כלל על פי יחידות הקורס, וכל רצף מורכב מ"פאזל" אינטראקטיבי של משאבי למידה - טקסטים, וידאו, אודיו, אנימציה, תרגילים אינטראקטיביים ועוד. לכל רצף כזה יש נרטיב ברור הכולל את מטרות היחידה, תוצרי הלמידה המצופים מן הסטודנטים והמיומנויות הנדרשות מהם. חומרי הלימוד, המחולקים למנות תוכן קטנות, מקלים על הסטודנטים לארגן בצורה מיטבית את עומס הלימוד לאורך הסמסטר.
4. **"שעות תמיכה"** - הפער בין שעות ההנחיה המקוונת של קבוצת הלימוד הרגילה לבין שעות ההנחיה הפרונטאליות שהיו לקבוצת הלימוד הרגילה בטרם הפיילוט אך לא יותר מ-4.5 שעות. יובהר כי התשלום על שעות התמיכה במסגרת הפיילוט יהיה שווה ערך לתשלום של שעת הוראה.
5. **"אנליטיקות למידה"** - מידע הנאסף ומוצג בפני המנחים והמרכזים ביחס לקבוצה אותה הם מנחים או הקורס אותו הם מרכזים, הכולל מידע אודות האינטראקציות של הסטודנטים עם אתרי הקורס וחומרי הלימוד.

הפיילוט

6. במסגרת העברת קבוצות הלימוד בהנחיה רגילה להנחיה מקוונת ולפיתוח חומרי למידה דיגיטליים, ההנהלה מבקשת לקיים פיילוט כדי לבחון את שינוי מתכונת ההוראה של הקבוצות הרגילות. על פי המתווה אשר יפורט להלן:

תחולת הפיילוט

7. הפיילוט יתחיל בסמסטר 2020ב' וימשך ארבע שנים אקדמיות.
8. הפיילוט יחול על קבוצות לימוד בהנחיה רגילה כהגדרתן לעיל:
- 8.1 במהלך השנה האקדמית הראשונה של הפיילוט הוא יכלול 5 קבוצות לימוד בהנחיה רגילה, לכל היותר.
- 8.2 במהלך השנה האקדמית השנייה של הפיילוט יתווספו לפיילוט 15 קבוצות לימוד בהנחיה רגילה (כך שבאותה שנה יכלול הפיילוט בסך הכל 20 קבוצות לימוד בהנחיה רגילה, לכל היותר).
- 8.3 במהלך השנה האקדמית השלישית של הפיילוט יתווספו לפיילוט 10 קבוצות לימוד בהנחיה רגילה (כך שבאותה שנה יכלול הפיילוט בסך הכל 30 קבוצות לימוד בהנחיה רגילה, לכל היותר).
- 8.4 במהלך השנה האקדמית הרביעית של הפיילוט יתווספו לפיילוט 20 קבוצות לימוד בהנחיה רגילה (כך שבאותה שנה יכלול הפיילוט בסך הכל 50 קבוצות לימוד בהנחיה רגילה, לכל היותר).
9. קבוצות הלימוד בהנחיה רגילה שיכללו בפיילוט בשנה האקדמית הראשונה וקבוצות הלימוד בהנחיה רגילה אשר יתווספו לפיילוט במהלך השנים האקדמיות השנייה, השלישית והרביעית יבחרו על ידי דיקאן פיתוח וטכנולוגיות הוראה של האו"פ, תוך מתן עדיפות לקבוצות לימוד בהנחיה רגילה בקורסים בהם קיימים כבר רצפי למידה מקוונים.

הנחייה פרונטאלית מקוונת

10. במסגרת הפיילוט היקף שעות ההנחיה הפרונטאליות של קבוצות הלימוד הרגילות יעמוד על כ-16.5 שעות.
- שעות ההנחיה הפרונטאלית לאחר ההפחתה יבוצעו באמצעות הנחייה פרונטאלית מקוונת.
11. מפגשי ההנחיה הפרונטאליים המקוונים ימשכו בין שעה לשעה וחצי ויתקיימו אחת לשבוע.
12. מפגשי ההנחיה הפרונטאליים המקוונים יוכלו להיעשות מבית המנחה או ממתקני האו"פ באמצעות מערכת "זום" או כל מערכת מקבילה אחרת לפי שיקול דעתה של האוניברסיטה (להלן - המערכת הממוחשבת). הוצאות נסיעה למנחה ישולמו בכפוף לדיווח בהתאם להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 31.1.2011.
13. מפגשי ההנחיה הפרונטאליים המקוונים ישלימו את הלימוד העיוני התיאורטי של רצפי הלמידה המקוונים.

14. מפגשי ההנחיה הפרונטאליים המקוונים במסגרת הפיילוט יוקלטו ויפורסמו בין כלל הסטודנטים בקורס או בקבוצת הלימוד הרגילה, על פי שיקול דעת ההנהלה. אין בפרסום ההקלטות משום מחויבות של המנחה לתת תמיכה לכלל הסטודנטים בקורס, אלא לסטודנטים בקבוצה שלו בלבד, והסטודנטים יונחו לפנות למנחה של הקבוצה שלהם.

תמיכה בסטודנטים

15. בנוסף למפגשי ההנחיה הפרונטאליים המקוונים יבצעו המנחים "שעות תמיכה" סמסטריאליות בהיקף אשר עומד על הפער בין שעות ההנחיה הפרונטאליות המקוונות של קבוצת הלימוד בהנחיה רגילה לבין שעות ההנחיה הפרונטאליות שהיו לקבוצת הלימוד בהנחיה רגילה בטרם הפיילוט אך לא יותר מ-4.5 שעות תמיכה.

כך למשל, בקבוצת לימוד רגילה ששעות ההנחיה הפרונטאליות שלה בטרם הפיילוט עמדו על 21 שעות, יבצע המנחה 4.5 שעות תמיכה (הפער שבין 16.5 ל-21).

לפנים משורת הדין, האמור לעיל יחול גם על מנחים חדשים (מנחים שהחלו להנחות באוניברסיטה לאחר תחילת הפיילוט).

16. פעילות התמיכה במסגרת הפיילוט תתועד על ידי המנחה במערכת הממוחשבת, הקיימת או שתותאם לשם כך.

17. שעות התמיכה יכללו את הפעולות הבאות:

17.1 פנייה יזומה של המנחה לקבוצת הלימוד באמצעות הודעת דוא"ל וזאת בשלושה מועדים (תחילת הסמסטר, אמצע הסמסטר וסוף הסמסטר). פניה זו תכלול הזמנה כנה לסטודנטים ליצור קשר עם המנחה (באמצעות שיחה טלפונית או פנים מול פנים).

17.2 פניה יזומה של המנחה (על פי דוחות זמינים עבור המנחים), לקבוצת הלימוד במקרה בו מתרחש אירוע כלשהו המעיד על כך שהקבוצה אינה מתקדמת בלימודים (וכך למשל - אי הגשת מטלות, כשלון במטלות, אי כניסה לאתר הקורס גם לאחר שחלפו מספר שבועות מתחילת הסמסטר וכיו"ב).

17.3 פניה יזומה של המנחה לסטודנט בקבוצת הלימוד בכל מקרה שנראה שיש קושי לימודי הדורש התערבות פדגוגית על פי שיקול דעתו של המנחה.

17.4 ניהול פורום פעיל לקבוצת הלימוד הרגילה באתר הקורס.

17.5 שאר המטלות - ככל מנחה אחר כפי שחלו ערב הפיילוט - ללא שינוי.

18. ההיקף בפועל והפעולות שבוצעו במסגרת שעות התמיכה ייבדקו, יימדדו (ככל האפשר) ויוערכו על ידי המחלקה להערכה של האוניברסיטה או על ידי כל גורם אחר כפי שיקבע על ידי האוניברסיטה.

19. במסגרת הפיילוט תגביל האוניברסיטה את מספר הסטודנטים בקבוצות הסינכרוניות וזאת במטרה להבטיח את איכות הלימוד בהתאם למתווה הבא:
- 19.1 בקבוצות בהן תהיה השתתפות פעילה במפגש הסנכרוני - המספר יוגבל ל-40 סטודנטים. פיצול קבוצות ייעשה על פי צפי ההשתתפות בהתאם לניתוח נתונים מסמסטרים קודמים.
- 19.2 בקבוצות בהן מספר הסטודנטים המגיעים למפגש הסינכרוני אינו עולה על 40, המספר המינימאלי למינוי מנחה תומך יהיה 60 סטודנטים הרשומים לקבוצה.
- 19.3 תפקידו של המנחה התומך יהיה תמיכה בסטודנטים במתכונת זהה לזו של המנחה הראשי, ובתגמול הרלוונטי לתפקידי תמיכה (שעות התמיכה + מקדם הסטודנט כהגדרתו בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום _____ וללא תגמול בגין הנחיה).
- 19.4 על פי שיקול הדעת של ההנהלה, ניתן יהיה להרחיב את מתכונת התמיכה האמורה בסעיף 19.3 לעיל גם לקבוצות לימוד רגילות מקוונות ולקבוצות לימוד מוגברות מעבר ובנוסף לקבוצות המשתתפות בפיילוט.
- 19.5 במהלך הפיילוט ייבחנו המגבלות הנקובות בסעיפים 19.1 ו-19.2 לעיל.
20. האוניברסיטה תהא רשאית לשנות את האמור במסמך זה במהלך תקופת הפיילוט ובלבד שלא יהא בכך פגיעה בהיקף המשרה ובשכרם של המנחים, לרבות כמפורט במסמך זה.
21. אחת לסמסטר האוניברסיטה תעדכן את נציגות סגל ההוראה בדבר התקדמות הפיילוט ומסקנות ראשוניות.
22. עומס עבודתו של מנחה המשתתף בפיילוט לא יגדל באופן משמעותי למעט בתקופת למידה והסתגלות סבירה.

הכשרה

23. המנחים המשתתפים בפיילוט יחויבו לעבור הכשרה שתוכנה יעסוק, בין היתר, בבניית מפגשי ההנחיה הפרונטאליים המקוונים, בדוחות המידע מהמערכת הממוחשבת והאופן בו כדאי לבצע פניות יזומות לסטודנטים, ובפיתוח מיומנויות ליצירת קשר בין אישי ותמיכה בסטודנט.
24. בגין ההכשרה יתוגמלו המנחים, בתגמול שעתה בהתאם לטבלת התעריפים המעודכנת ליום _____, בגובה 75 ש"ח (ברוטו).
25. מרכזי ההוראה בקבוצות הרגילות אשר יכללו בפיילוט יעברו הכשרה ייעודית במסגרת משרתם ולא יהיו זכאים לכל תגמול נוסף בגין ההכשרה כאמור.