

תקנון קביעות

1. קליטת חברי סגל

1.1. בעת הצטרפות חבר סגל בכיר חדש כסגל מקומי למכללה (בדרגת מרצה/מורה, מרצה בכיר/מורה בכיר, פרופסור חבר, פרופסור מן המניין), יחתום חבר הסגל על כתב מינוי לשנה אחת, שתהווה שנת ניסיון.

1.2. במהלך שנת הניסיון או בסופה, ראש החוג, ראש תחום או רקטור, לפי העניין, יקיים משוב לחבר הסגל על עבודתו בתקופה זו. כמו כן, במהלך שנה זו, ייפגש וידון ראש החוג או גורם אחר מטעם המכללה עם חבר הסגל בכל מקרה של התנהלות לא תקינה או חוסר שביעות רצון או מקרה שבו להערכתו פעל חבר הסגל שלא בהתאם לנהלי המכללה.

1.3. בתום השנה, יוחלט על ידי ראש החוג/התחום, הדקאן והרקטור, האם ימשיך חבר הסגל למינוי של שלוש שנים ("תקופת המינוי הראשונה") או שמינויו של חבר הסגל לא יוארך.

ההחלטה ונימוקיה תימסר על-ידי ראש החוג/תחום והרקטור לחבר הסגל ועם העתק לוועד הסגל.

1.4. לבקשת חבר סגל שמינויו יוארך לשלוש שנים, ראש החוג ייפגש איתו בסמוך לפתיחת תקופת המינוי הראשונה, לצורך קביעת יעדים לתקופה זו, בהתאמה לקריטריונים לקבלת קביעות. במקרה שראש החוג/תחום אינו נענה לבקשה בתוך זמן סביר, יקיים אותה הרקטור או מי מטעמו.

1.5. בתום כל שנה בתקופת המינוי הראשונה, לבקשת חבר הסגל ייפגש איתו ראש החוג וייתן לו חוות דעת על עבודתו בשנה החולפת, כמו גם על עמידתו ביעדים שנקבעו בתחילת המינוי, ככל שנקבעו, בתחום ההוראה, המחקר/פעילות מקצועית והתרומה למחלקה ולמכללה.

1.6. בתום תקופת המינוי הראשונה (לקראת תום 4 שנים), ובמידה והגיע חבר הסגל לדרגת מורה בכיר או מרצה בכיר או גבוהה ממנה, יעביר ראש החוג את המלצתו למתן/אי-מתן קביעות לוועדת הקביעות, לצורך דיון בעניינו של חבר הסגל.

1.7. חבר סגל שבתום תקופת המינוי הראשונה טרם הגיע לדרגת מורה בכיר / מרצה בכיר, ובמידה והנהלת המכללה וחבר הסגל מעוניינים להמשיך בהעסקתו – יוארך המינוי לתקופה נוספת של שלוש שנים ("תקופת המינוי השנייה"), בסופה יובא עניינו לדיונה של וועדת קביעות. חבר סגל שבתום תקופת המינוי הראשונה הגיע לדרגת מורה בכיר או מרצה בכיר או גבוהה ממנה, וועדת הקביעות החליטה שלא להעניק לו קביעות, ובמידה והנהלת המכללה וחבר הסגל מעוניינים להמשיך בהעסקתו – יוארך המינוי לתקופה נוספת של עד שלוש שנים ("תקופת המינוי השנייה"), בסופה יובא עניינו לדיונה של וועדת הקביעות.

1.8. החליטה וועדת הקביעות שלא להעניק קביעות לחבר הסגל בתום תקופת המינוי השנייה, וערעורו נדחה או שהוא בחר שלא לערער על ההחלטה – תסתיים העסקתו במוסד עם תום תקופת המינוי השנייה.

1.9. ראשי החוגים או הרקטור, לפי העניין, מחויבים בקיום ההוראות בדבר מתן משוברים וחוות דעת כלשונן כמפורט בפרק זה, אולם אין בקיומן או באי-קיומן כדי להוות טענה ו/או ראייה ביחס לאי-מתן קביעות לחבר הסגל.

1.10. למסלול הקביעות המפורט לעיל לא ייכנסו חברי סגל חדשים, אשר:

- א. במועד קליטתם מצויים מעל גיל פרישה.
 - ב. במועד קליטתם מצויים חמש שנים או פחות לפני גיל פרישה.
- במקרה זה ניתן יהיה להעסיק חברי הסגל בחוזה ארוך טווח שמניין שנותיו לכל היותר כמניין השנים שנותר לחבר הסגל עד גיל פרישה.
- ג. מי שרוב עבודתם בחוג שטרם קיבל הסמכה מן המל"ג.
- לאחר שקיבל החוג הסמכה – יימנו כל שנותיו של חבר הסגל בחוג לצורך מניין השנים למסלול הקביעות כמפורט לעיל. אולם אם הוותק של חבר הסגל בחוג בעת קבלת

ההסמכה הינו 6 שנים ומעלה, הוא בכל מקרה ימונה לתקופת מינוי בת שנה אחת בטרם יובא עניינו לוועדת הקביעות לצורך מתן קביעות.

ד. מי שמלמדים אנגלית, הבעה עברית, יצירה יהודית ולימודי העשרה.

2. הליך לקבלת קביעות

2.1. תוקם במכללה וועדת קביעות, שהרכבה:

2.1.1. בראש הוועדה יעמוד רקטור המכללה

2.1.2. בנוסף לרקטור, תכלול הוועדה ארבעה חברי סגל במכללה, בדרגת מרצה/מורה בכיר לפחות, מהם לכל הפחות שניים שאינם מחזיקים בתפקיד ניהולי במכללה.

2.2. וועדת קביעות תדון במועמדותם לקביעות של חברי הסגל, בהתאם לנוהל המתואר בסעיף 1 ובהתבסס על הקריטריונים הבאים:

2.2.1. **איכות המחקר** (עבור חברי סגל במסלול מרצים) – פרסום מאמרים וספרי עיון, זכייה במענקי מחקר וכל פעילות מחקרית אחרת המקובלת בתחומי האקדמי.

2.2.2. **איכות ההוראה** – מילוי חובות ההוראה באופן משביע רצון. פיתוח חומרי הוראה, הקניית ידע איכותי לסטודנטים בשיטות הוראה מגוונות ומתקדמות, התעדכנות בחזית המחקר בתחומי הוראתו.

2.2.3. **תרומה למחלקה, למכללה ולקהילה** – השתתפות בפעילות מחלקתית ומכללתית, כולל וועדות פנימיות, ייצוג המכללה במוסדות חיצוניים, ייזום פעילויות מחלקתיות ומכללתיות; תרומה לקהילה תוך שימוש בידע אקדמי ובמעמד המרצה כדי לתרום לפיתוח החברה בישראל.

2.2.4. **מרכזיות ההעסקה במכללה** – נדרשת העסקה בתקן מלא.

כחריג ומנימוקים מיוחדים שיירשמו, תוכל וועדת הקביעות לשקול מתן קביעות גם למי שאינו מועסק בתקן מלא. תשומת לב הוועדה בהקשר זה תינתן גם למי שביקש

להיות מועסק בתקן מלא והדבר לא התאפשר, ובתנאי שהוא מועסק ב- 80% משרה ומעלה.

מרצה שחל גידול זמני במשרתו על-בסיס קורסים הניתנים כחלק מהתקשרויות קצרות-טווח מול גורמים חיצוניים, היקף משרתו לצורך שקילת הקביעות יהיה ללא קורסים אלו.

2.3. החליטה הוועדה על מתן קביעות – חבר הסגל ימשיך בעבודתו במכללה ומינויו לא יהיה טעון חידוש עד הגעתו לגיל פרישה על-פי חוק, למעט העילות המנויות בסעיף 3.

2.4. החליטה הוועדה על דחיית מתן קביעות – תמסור החלטה מנומקת לידי המועמד. המועמד רשאי לערער על החלטתה של הוועדה בפני ועדת ערר בראשות נשיא המכללה, אשר תכלול, בנוסף לנשיא, חבר סגל בכיר מקומי במכללה וחבר סגל בכיר מחוץ למכללה שהינו בעל מוניטין משמעותי בדיסציפלינה הרלוונטית לתחום הפעילות של חבר הסגל המערער.

3. הפסקת עבודה של חברי סגל בעלי קביעות

3.1 בכפוף ובהתאם לאמור ביתר הסעיפים בפרק זה להלן, הנשיא יהיה רשאי לפתוח בהליך להפסקת עבודתו של חבר סגל בעל קביעות, במקרים הבאים:

3.1.1 חבר הסגל הורשע בעבירה פלילית אשר לדעת נשיא המכללה אינה מאפשרת המשך כהונה כחבר סגל במכללה.

3.1.2 חבר הסגל עבר עבירת משמעת חמורה וועדת משמעת ואתיקה המליצה על הפסקת עבודתו.

3.1.3 חבר הסגל הפר באופן חמור את חובותיו האקדמיות (הפרה שאינה מהווה עבירת משמעת) בשני מקרים שונים במהלך שנה אקדמית, ובלבד שעל כל הפרה נשלחה לחבר הסגל התראה בכתב, המפרטת את מהות ההפרה וכן את ההשלכות האפשריות שלה בהתאם לסעיף זה.

3.1.4 חבר הסגל אינו עומד ברף הנדרש מחבר סגל אקדמי בכיר מבחינת רמת ההוראה.

3.1.5 סגירת יחידה במכללה או צמצומים בהיקף משמעותי מאוד.

3.2 בהליך על פי סעיפים 3.1.2 ו- 3.1.3 תתכנס וועדת משמעת ואתיקה, הכוללת חברים מהנהלת המכללה וחברים מקרב המרצים בעלי הקביעות במכללה שלפחות אחד מהם אינו בעל תפקיד ניהולי במכללה, ותדון בטענות כנגד המרצה. הוועדה תשמע את המרצה ותחליט על המשך או הפסקת עבודתו.

3.3 בהליך על פי סעיף 3.1.4 תינתן למרצה תקופה של שנה שבמהלכה יעשה המרצה מאמץ לשפר את התנהגותו ו/או כישוריו באופן הנדרש. המכללה תסייע למרצה באמצעים הנדרשים לכך לפי שיקול דעתה, כגון סדנאות לשיפור רמת הוראה. אם לדעת ראש החוג ו/או הרקטור בתום שנה לא חל שיפור בתפקודו של המרצה, תתכנס וועדה של שלושה בראשות הנשיא (אשר

- תכלול שני חברי סגל קבוע שלפחות אחד מהם אינו בעל תפקיד ניהולי במכללה) ותדון בטענות כנגד המרצה. הוועדה תשמע את המרצה ותחליט על המשך או הפסקת עבודתו.
- 3.4 הליך על פי סעיף 3.1.5 ייפתח רק לאחר משא ומתן עם ועד הסגל שבו הוצגו הנתונים הרלוונטיים, ותוך שהפסקת העסקת מרצה קבוע נשקלת רק לאחר שנעשה מאמץ כן ומרבי למצוא במכללה העסקה חלופית לחבר הסגל הקבוע ולבחון אפשרויות אחרות לפיטורים ו/או צמצומים אשר ימנעו את פיטורי חבר הסגל הקבוע.
- 3.5 במקרה חריג של אירוע חמור אשר מצריך לדעת הנשיא פתיחת בהליך להפסקת עבודת חבר סגל קבוע אך אינו מצוי בגדר המקרים המפורטים בסעיף 3.1, החלטה על קיום שימוע לפני סיום העסקה תתקבל בוועדה פריטטית שתכונס לפי החלטת הנשיא. הרכב הוועדה יהיה כדלקמן: שני נציגי הנהלה ושני נציגי סגל. שני נציגי הסגל יהיו חבר סגל אחד מוועד הסגל, וחבר סגל בכיר בעל קביעות שאינו בתפקיד ניהולי ושמונה לצורך ועדה זו על-ידי הנשיא בהתייעצות עם הוועד.

4 הוראות מעבר

- 4.1 חברי סגל המועסקים במכללה בשנה"ל תשפ"א בדרגת מרצה/מורה – יועבר תיקם לוועדת קביעות בעת שיגיעו לדרגת מרצה בכיר/מורה בכיר.
- 4.2 חברי סגל המועסקים במכללה בשנה"ל תשפ"א בדרגת מרצה בכיר/מורה בכיר/פרופסור חבר/פרופסור מן המניין – יהיו זכאים להגיש את מועמדותם לוועדת הקביעות בכל עת, מיום חתימת ההסכם, בהתאם להוראות סעיף 1 לרבות המגבלות מכוח סעיף 1.10.
- 4.3 מוסכם כי המכללה תיערך להענקת קביעות לחברי הסגל הרלוונטיים במועדים הרלוונטיים כך שהקביעות תוענק החל משנת הלימודים תשפ"ג.
- 4.4 ועדת הקביעות תהיה רשאית לשקול מתן קביעות למרצים וותיקים שאינם עומדים בקריטריונים המנויים בסעיף 2.2, תוך התחשבות בוותק המועמד, בתפקודו לאורך השנים ובתרומתו המצטברת למכללה, על-פי הערכה עניינית, שוויונית ושקופה בפני חברי הסגל.
- 4.5 (1) חברי סגל בדרגת מורה בכיר או מרצה בכיר ומעלה, שהועסקו במכללה בשנה"ל תשפ"א ובחרו שלא לגשת לוועדת הקביעות, או שניגשו לוועדת הקביעות אך זו החליטה שלא להעניק להם קביעות והם בחרו שלא לערער או שערעורם נדחה – יועסקו בחוזים ארוכי טווח לשלוש שנים, על אף האמור בסעיף 1.8. תחת חוזים אלו הם ימשיכו בעבודתם ברצף עד תום תקופת החוזה ולא ניתן יהיה לפטרם במהלך התקופה אלא בהתאם למפורט בסעיף 3 לתקנון זה. מובהר כי חברי סגל אלו מחויבים אקדמית למכללה, לרבות ציון שם המכללה בכל פרסומיהם.
- מובהר כי אין בסעיף זה כשלעצמו כדי לחייב את המכללה במתן חוזה ארוך טווח לתקופה הגולשת מעבר לגיל פרישה של המרצה.
- (2) ההנהלה רשאית, לאחר ובכפוף להיוועצות עם ועד הסגל:

א) להחריג חוג או תחום מתחולת סעיף 4.5(1) לעיל, כך שניתן יהיה להעסיק בו חברי סגל בחוזים חד שנתיים, אם קיים צפי מובהק לכך שהיקף הפעילות בחוג או התחום בו מועסק חבר הסגל יצטמצם משמעותית ובאופן אשר אינו מאפשר מתן חוזים תלת-שנתיים.

ב) להחריג מרצים מתחולת סעיף 4.5(1) לעיל, כך שניתן יהיה להעסיק אותם בחוזים חד שנתיים, בשיעור של 5% מן המרצים במינוי במכללה, במקרים חריגים ובשל שיקולים אקדמיים.

3) ההנהלה רשאית, במידת הצורך, להפחית את היקף שעות ההוראה של חבר סגל בחוזה תלת-שנתי בשתי שעות שנתיות לכל היותר.