

גמול הצטיינות לחברי סגל

רקע

גמול הצטיינות (להלן גמ"צ) נכלל בהסכם השכר הקיבוצי.

גמ"צ הוא סעיף שקיים בהסכם השכר הקיבוצי של חברי סגל, המשותף לכל המכללות בארץ ונקבע בהסכם בין ועד ראשי המכללות ומשרד האוצר מ-2011. (סעיף 8 בהסכם הקיבוצי).

מדובר בתוספת שכר מדורגת, שנקבעת על פי היקף פעילות מקצועית ואקדמית יחסי של כל חבר סגל.

גמול הצטיינות דומה למה שנקרא באוניברסיטאות "קריטריונים": חברי הסגל באוניברסיטאות מתוגמלים על פעילות במחלקה ועל הישגים מקצועיים (כגון פרסומים אקדמיים).

לפי ההסכם הקיבוצי עם ות"ת 60% מחברי הסגל יקבלו תוספת לשכר על פי חלוקה לארבע קבוצות זכאות:

20% יקבלו עד 20% תוספת שכר

20% יקבלו עד 15% תוספת שכר

20% יקבלו עד 7.5% תוספת שכר

40% לא יהיו זכאים לגמ"צ

הסכום שמחולק בין חברי הסגל הוא 5% מהשכר של הסגל האקדמיה הבכיר. הסכום לחלוקה דומה משנה לשנה, אך אחוזי התוספת יכולים להשתנות בהתאם למספר חברי הסגל שהגישו בקשות באותה שנה וכפוף למגבלת מקסימום המקבלים בכל קבוצה.

עד כאן מה שנקבע בהסכם עם האוצר והות"ת ולא נתון לשיקול דעת פנים-מוסדי.

לעומת זאת- הקריטריונים והתהליך על פיו קובעים מי יקבל את התוספת ומהו המנגנון, לא הוגדרו בהסכם עם האוצר והושארו לשיקול דעת המוסדות.

ברוב רובן של המכללות בארץ פועל מנגנון כזה.

עבודת הועדה

לפני כארבע שנים התכנסה ועדה רחבה של כחמישה עשר חברי סנאט, כולל הנשיאה והמשנה דאז, לקבוע את מנגנון גמול הצטיינות בבצלאל. התקיימו מספר ישיבות ודיונים ולאחר מכן הוקמה ועדה מצומצמת במטרה לבנות את המנגנון.

חברי הועדה המצומצמת הם: פרופ' עדי שטרן, פרופ' איציק ליבנה, ד"ר אלס ורבקל, מוטי בודק, פרופ' רותו מודן וד"ר דור גז.

מטרת הועדה הייתה לקבוע את הקריטריונים שעל פיהם יהיו מרצים זכאים לגמול ואת המנגנון הפרוצדורלי, שבאמצעותו אפשר יהיה לקבוע את הזכאות ולהפעיל את ההסכם.

הועדה פעלה על מנת לגבש שיטה שתהיה פשוטה אך לא פשטנית, שתהיה הוגנת, "נקייה" ושקופה ככל האפשר ושתתאים למגוון הפעילויות שמאפיינות את האקדמיה בצלאל. כך למשל, חלה על ראש המחלקה חובת דיווח למרצה, אם ראש המחלקה לא אישר את אחד הקריטריונים של המרצה.

קביעת הליך גמ"צ

הזכאות נקבעה על פי ארבעה תחומים, על פי מה שנחתם בהסכם ועד המכללות עם הות"ת :
הוראה, מחקר, הקדשת זמן למוסד (במחלקה ובאקדמיה בכלל), פעילות מקצועית/אמנותית
מחוץ לאקדמיה.

לכל תחום נקבע טבלה עם רשימה של פעילויות (למשל: תערוכה, ארגון כנס, חברות בוועדה
מחלקתית, פרסום מאמר וכו').

לכל פעילות נקבע ניקוד (למשל: תערוכה במוזיאון מקבלת ניקוד גבוה יותר מתערוכה בגלריה,
ספר הוא יותר ממאמר וכו').

הועדה פעלה על מנת לגבש קריטריונים שיכסו את מגוון הפעילויות הרחב שקיים במחלקות
בצאלל ומצד שני, יהיה הגיוני מבחינה פרוצדורלית.

חבר סגל לא חייב להיות פעיל ו/או מצטיין בכל התחומים. סביר שיש מרצה שמתמקד יותר
במחקר ופחות בפעילות מקצועית ולהיפך, או כזה שמחלק את זמנו בין השניים. העיקר הוא
השילוב בין התחומים.

יוצא דופן הוא קריטריון הקדשת זמן למוסד או למחלקה (מחוץ לשעות ההוראה) שהוא תנאי
חובה לשם הגשת בקשה לגמול הצטיינות.

פעילות מקצועית ואמנותית מחוץ לאקדמיה: השקפתה של הועדה (הגדולה) הייתה כי יש לעודד
מרצים להתפתח ולהצטיין כאמנים ומעצבים, ולהיות מובילים ומשפיעים בתחומם בארץ ובעולם.
זאת מתוך אמונה שבין הסטודיו והכיתה קיים קשר דו-כיווני ושהחשיבות והתועלת של מרצים
פעילים מקצועית, הן לסטודנטים והן לאקדמיה, היא רבה. מצד שני, הוסכם כי לא כל פעילות
מקצועית באשר היא מקנה זכאות לגמול. לגישה זו יש ביטוי בטבלאות הקריטריונים שגיבשה
הועדה, כמו גם למשובי סטודנטים.

מנגנון

1. בסוף שנת לימודים המרצה מקבל/ת את הטפסים ממזכירות המחלקה, ממלא/ת אותם לפי
הפעילות שלו/ה בשנה החולפת ומסכמ/ת את הנקודות.

2. ראש המחלקה עובר/ת על הטפסים ומאשר/ת אותם.

3. ראש המחלקה זכאי/ת למחוק סעיף או לשנות ניקוד של המרצה על סמך ידע (למשל-המרצה
לא מילא/ה את התפקיד שיועד לו/ה במחלקה אותה שנה). ראש המחלקה חייב לידע את המרצה
על כל שינוי שנעשה בטופס שהגיש/ה.

4. המרצה זכאי/ת לערער על החלטת ראש המחלקה לעיל, מול ועדת הערעורים של גמ"צ.

5. סעיף "הפרוייקט המיוחד" בטבלה של פעילות מקצועית- הסעיף אמור לבטא השג מקצועי יוצא
דופן של מרצה, בעיקר במחלקות העיצוב. זהו קריטריון מקביל לתערוכה מוזיאלית לאמנים או
פרסומים אקדמיים לחוקרים.

סעיף זה צריך להיות מאושר גם ע"י המשנה לנשיא - זהו תנאי של הות"ת, כדי שיהיה אפשר
לכלול סעיף זה.

על המשנה לנשיא לנמק מדוע לא אישר פרויקט - אחרי שאושר ע"י ראש המחלקה.

6. לאחר הגשת הטפסים הסופית למנהלת האקדמיה ע"י ראשי המחלקות ואחרי שוועדת הערעורים סיימה את עבודתה, נערך סיכום סופי של הנקודות ונקבעות ארבע קבוצות הזכאות על פי מספר הנקודות היחסי.

7. לצורך החלוקה לקבוצות זכאות, יחשבו כל חברי הסגל, בלי קשר למספר חברי הסגל שהגישו בפועל בקשה לגמול ההצטיינות. הסכום שהאקדמיה מקדישה לצורך זה, יחולק בין חברי הסגל על סמך הקטגוריה אליה הגיעו בשנה הרלוונטית. (כביכול מרצה שלא הגיש טופס-הניקוד שלו יחושב כ0 נקודות)

8. עם זאת, תנאי הסף לזכאות לגמול הוא ציון מינימום של 50 נקודות.

9. חברי סגל שעובדים תחת חוזה אישי לא זכאים לגמול הצטיינות.

10. יציאה לחל"ת

מרצים שיוצאים לחל"ת, זכאים לבחור בין שתי אפשרויות:

א. להגיש את דיווח על השנה שלפני היציאה לחל"ת.

ב. להגיש דיווח על פעילותם בשנה בה שהו בחל"ת.

בכל מקרה, הדיווח יכול להיות בהתאם לאחת משתי האפשרויות בלבד ויוגש בסוף שנת החל"ת לחישוב זכאות לשנה שאחריה.

11. יצוין כי כיוון שמדובר בהליך חדש ומורכב, קביעת הקריטריונים עדיין גמישה ומתעדכנת מדי שנה על סמך התדיינות בין חברי סגל, ראשי המחלקות וההנהלה ובין ועדת גמ"צ. אנו מקווים שתוך מספר שנים הקריטריונים וההליך יתייצבו ויהוו חלק אינטגרלי של המנגנון המנהלתי במוסד.

12. החל משנה הבאה (תש"פ), המנהלה תיידע כל מרצה מהם הניקוד הסופי שלו, קבוצת הזכאות ואחוזי התוספת לשכר.

11. ועדת ערעורים

א. תפקיד ועדת הערעורים: לפסוק במקרה של חוסר הסכמה בין מרצה לראש מחלקה לגבי פסילה של קריטריון מסוים בגמ"צ.

ב. הליך הערעור: רה"מ מדווח למרצה על פסילת קריטריון בטופס גמ"צ. רה"מ חייבת/לנמק את החלטתו/ה.

ג. המרצה זכא/ית להגיש ערעור באימייל תוך 3 ימים, בו הוא מפרט את עמדתו בצורה עניינית ועובדתית ככל האפשר, כולל הגשת מסמכים שתומכים בטענתו, אם יש כאלו.

ד. את הערעור יש לשלוח למנהלת משאבי אנוש יוליה מנדלצוויג בדוא"ל yuliam@bezalel.ac.il לצורך טיפול מול ועדת הערעורים.

ה. ועדת הערעורים תשקול את הערעור ותחליט איזו מן העמדות לקבל ותיידע את ראש המחלקה לפעול בהתאם. החלטת ועדת הערעורים היא סופית.

ו. הרכב ועדת הערעורים גמ"צ:

נכון לעכשיו נקבע שוועדת הערעורים תאויש ע"י נציג/ה של הוועד המנהל שי/תתייעץ עם מרצה בדרגת פרופסור מתחומה/ה של המרצה המערער/ת.