

נכון ליום: ה' בתמוז תשפ"ה, 1.7.2025

תקנון הסנט לעבודה נוספת של עובדים אקדמיים באוניברסיטה *

1 מבוא

- א עובד אקדמי נדרש למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות, תוך הקדשת מלוא הזמן והמרץ. עליו להימנע מעיסוקים נוספים אשר עלולים לפגוע במילוי חובותיו כלפי האוניברסיטה.
- ב תקנון זה בא להסדיר את התנאים שעל פיהם עובד אקדמי יוכל לעסוק בעבודה נוספת. התקנון בא גם לקבוע את הנוהל להגשת בקשות לעבודה נוספת ואת הליך אישורן.
- ג מובהר כי תקנון זה אינו בא לגרוע מהאמור בתקנון התגליות, וכל האמור שם לגבי "עבודת חוץ" (ייעוץ, פיתוח, מחקר, שירותים מדעיים או טכניים וכיו"ב) יחול בנוסף לאמור בתקנון זה.
- ד עוד מובהר כי תקנון זה מיישם, בין היתר, כללים ועקרונות המפורטים בתקנון למניעת ניגוד עניינים, והוראותיו ייקראו על רקע כללים ועקרונות אלה ומתוך שאיפה לממש את תכליתם.

2 הגדרות

- א **האוניברסיטה** אוניברסיטת בר-אילן.
- ב **עובד אקדמי** עובד המועסק באוניברסיטה באחד ממסלולי המינויים לסגל אקדמי בכיר או זוטא, לרבות בעלי מינוי הוראה או מחקר מיוחדים, בין שהם בעלי קביעות ובין שאינם בעלי קביעות.
- ג **חבר סגל** עובד המועסק באוניברסיטה בתפקיד אקדמי, באחד ממסלולי המינויים לסגל הבכיר.
- ד **עבודה נוספת** כל עבודה, עיסוק, מתן שירות, כהונה או מחויבות מחוץ למסגרת האוניברסיטה, שמתקבל עבורה שכר או תשלום, בכסף או בשווה כסף, למעט פעילות אקדמית שגרתית, או עבודה במסגרת האוניברסיטה, לרבות במסגרת מרכז או קתדרה או חברת-בת של האוניברסיטה, שחורגת ממשרה אקדמית תקנית או חורגת מתפקידו של חבר סגל באוניברסיטה, ומתקבל עבורה שכר או תשלום למעט גמול תפקיד.
- ה **הוועדה** ועדת חריגים לעבודה נוספת שהרכבה וסמכויותיה מוגדרות בתקנון זה.
- ו **מוסד להשכלה גבוהה** מוסד להשכלה גבוהה, מכללה או שלוחה, בין שהוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה ובין אם לאו.

3 תחולה

- א תקנון זה יחול על כל העובדים המועסקים על ידי האוניברסיטה למעט אם נקבעו בהסכם או בהסדר קיבוצי, בתקנון, או בנוהל אחר, הוראות מפורשות אחרות בנושאים האמורים בתקנון זה ביחס למסלול מינויים מסוים, שאז יחול תקנון זה בכפוף לאותן הוראות ובהתאמות הנדרשות.
- ב התקנון יחול גם על חבר סגל הנמצא בשבתון או בחופשה ללא תשלום (חל"ת).
- ג חבר סגל הנושא בתפקיד ניהולי בכיר, כמו נשיא, רקטור, סגן או משנה לנשיא, סגן רקטור ודקן, כפוף בנוסף לתקנון זה גם לכללים החלים בעניין עבודה נוספת של בכירים, ובין היתר להנחיות הממונה על השכר.

4 עבודות נוספות אסורות

- א עובד אקדמי מנוע מלעסוק בכל עבודה שיש בה חשש לפגיעה באינטרסים של האוניברסיטה.
- ב מעבר לכך, חבר סגל מנוע מלעסוק בעבודות המנויות להלן, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, בכל מוסד אחר להשכלה גבוהה:
- (1) ניהול אקדמי או מעין-אקדמי.
 - (2) כהונה בוועדות אקדמיות קבועות, למעט מקרים שיאושרו כחריגים על ידי הרקטור.
 - (3) ייעוץ אקדמי, כגון ייעוץ בבניית תכניות לימודים, למעט מקרים שיאושרו כחריגים על ידי הרקטור.
 - (4) פעילות ארגונית-מינהלית.
 - (5) פעילות להקמת מוסד אחר להשכלה גבוהה או יחידה במוסד כאמור.
 - (6) גיוס משאבים למוסד אחר להשכלה גבוהה, במישרין או בעקיפין.

5 תנאי עבודה נוספת

- א עובד אקדמי לא יעסוק בעבודה נוספת, לרבות בתקופת שבתון ובתקופת חל"ת, אלא בתנאים הבאים:
- (1) העבודה הנוספת אינה מעוררת חשש לפגיעה בחובות האמון של העובד האקדמי כלפי האוניברסיטה או לניגוד עניינים עם תפקידו באוניברסיטה או עם חובותיו או עם מטרות, פעולות, זכויות או אינטרסים של האוניברסיטה.
 - (2) לא יעשה שימוש בנכסי האוניברסיטה (לרבות קניינים רוחניים), עובדיה, מתקניה, וציודה, לצרכי העבודה הנוספת.
 - (3) יישמרו האינטרסים של האוניברסיטה וטובתה בכל הנוגע לרכושה, לרבות קניין רוחני, לזכויותיה ולשמה.
 - (4) ניתן היתר מראש, לעבודה הנוספת, ככל שנדרש בתקנון התגליות.
 - (5) העובד לא יציג כל מצג ממנו עלול להשתמע כי העבודה הנוספת מבוצעת מטעם האוניברסיטה או באחריותה. מובהר כי ביצוע עבודה נוספת הוא באחריותו הבלעדית של העובד.
- ב חבר סגל, לרבות בתקופת שבתון אך לא בחל"ת, לא יעסוק בעבודה נוספת, אלא בתנאים האמורים לעיל בסעיף 5 (א), ובתנאים הנוספים הבאים:
- (1) חבר הסגל ממלא את כל חובותיו באוניברסיטה כנדרש והעבודה הנוספת אינה פוגעת בהוראה ובמחקר של חבר הסגל באוניברסיטה ובשאר חובותיו כלפי האוניברסיטה, ואינה מפחיתה מיכולתו או מנכונותו של חבר הסגל לבצע את תפקידיו באוניברסיטה.
 - (2) היקף העבודה הנוספת ומתכונתה אינם חורגים מהמפורט להלן:
- (א) חבר סגל יעסוק במשרה תקנית אחת לכל היותר בכל המוסדות להשכלה גבוהה. עבודה נוספת מעל למשרה תקנית, כאמור, תהיה כ"מורה מן החוץ" בלבד.
- (ב) עבודה נוספת של חבר סגל שהיקף העסקתו באוניברסיטה, או בכלל המוסדות להשכלה גבוהה, מגיע למשרה מלאה, לא תחרוג מההיקפים הבאים:
- (1) הוראה – עד ארבע שעות לחבר סגל במסלול הרגיל והנלווה ועד שמונה שעות לחבר סגל במסלול המקביל למורים, ובפריסה של עד יומיים בשבוע.
 - (2) כל עבודה אחרת – עד שמונה שעות בשבוע.

(ג) עבודה נוספת של חבר סגל שהיקף העסקתו בכלל המוסדות להשכלה גבוהה מגיע ל-50% משרה או יותר, לא תחרוג מהיקף של $(4*28)$ שעות לעובד המועסק ב- $(10+50)$ אחוזי משרה. לעניין זה שעת הוראה אקדמית לחבר סגל במסלול הרגיל או הנלווה נספרת כשעתיים.

(3) ככל שהעבודה הנוספת מתבצעת במסגרת מינוי אקדמי, דרגתו לא תהיה נמוכה מדרגת המינוי של חבר הסגל באוניברסיטת בר-אילן, או מקבילה לה בשינויים המתחייבים מנסיבות העניין.

(4) ניתן היתר מראש, לעבודה הנוספת, לפי תקנון זה.

ג בכל מקרה בו מתעורר אצל חבר הסגל חשש להפרת תנאי מהתנאים לעבודה נוספת, או ספק ביחס להתקיימותו, עליו לפנות לראש המחלקה, שבמידת הצורך יפנה לדקן ולגורמים נוספים, לליבון השאלה.
לא יפטור ראש המחלקה או הדקן את חבר הסגל מהגשת בקשה לעבודה נוספת אלא בכתב עם העתק לדקן.

6 בקשות והיתרים לעבודה נוספת

בקשות לקבלת היתר לעבודה נוספת תוגשנה על פי הנהלים שלהלן:

- א חבר סגל המבקש לעבוד עבודה נוספת יגיש בקשה מפורטת ומנומקת ביחס לאותה עבודה על גבי טופס "בקשת היתר לעבודה נוספת", ימלא את כל הפרטים וההצהרות ויצרף את כל האישורים הנדרשים בו.
לבקשה להיתר עבודה במוסד אקדמי אחר חובה לצרף פנייה מאותו מוסד, המפרטת את מהות ההעסקה והיקפה.
- ב (1) בקשה לעבודה נוספת בהוראה תוגש לראש המחלקה להתייחסותו ולהמלצתו, ותועבר על ידו לדקן, להתייחסותו ולאישורו. הדקן יעביר את החלטתו לידיעת הרקטור.
- (2) בקשות לעבודה נוספת שאינה בהוראה תוגש לראש המחלקה (ובפקולטה חד-מחלקתית – לדקן) להתייחסותו ולהמלצתו, ותועבר על ידו אל סגן הנשיא למחקר, שיביאה להחלטת הגורם המאשר לפי תקנון התגליות.
כל אחד מהגורמים הנ"ל יבחן את הבקשה, ירשום את התייחסותו והמלצתו כנדרש בטופס. ככל שתתעורר שאלה לגבי קיומו של חשש לניגוד עניינים תובא הבקשה גם להתייחסותו של היועץ המשפטי, ובמידת הצורך להתייחסות הגורמים המוסמכים בהתאם לתקנונים ולנהלים הרלוונטיים לכך (תקנון למניעת ניגוד עניינים, נוהל למניעת ניגוד עניינים במחקר וכו').
ההמלצות תועברנה להתייחסותו ולאישורו של הדקן. הדקן יעביר את החלטתו לידיעת הרקטור.
- ג בהחלטתו יביא הדקן בחשבון את התאמת הבקשה לכל התנאים המחייבים לפי תקנון זה, תוך התייחסות למילוי חובותיו של חבר הסגל באוניברסיטה ולהשלכות האפשריות של העבודה הנוספת על כך, כשבמסגרת זו תבחן גם זכאות חבר הסגל להקלות בהוראה שאינן חלק עבודה אחרת במסגרת תפקידו.
- ד הדקן רשאי לדחות את הבקשה, לאשרה או להתנות אישורה במגבלות שייקבעו. כך גם הגורם המאשר, לפי תקנון התגליות, ביחס לעבודה נוספת הטעונה אישורו. ההחלטות יינתנו בתוך 30 יום מהגשת הבקשה. נדחתה הבקשה, יצוינו הנימוקים לכך בהחלטה.
- ה בתוך חודש מתחילת כל סמסטר יגיש דקן לרקטור רשימה מפורטת של כל היתרי העבודה הנוספת שניתנו לעובדים אקדמיים בפקולטה ביחס לאותו סמסטר.

ו ועדת החריגים

- (1) תוקף ועדת חריגים לעבודה נוספת, שחבריה סגן הרקטור, שיכהן כיו"ר הוועדה ויקבע את סדרי דיוניה, וחמישה דקנים (הדקן שדן בבקשה לא ישתתף בדיון, גם אם הוא חבר הוועדה). מניין חוקי לישיבה יהיה שלושה חברים, שיושב הראש ביניהם.

- (2) ניתן להביא בקשה לעבודה נוספת להחלטתה של ועדת חריגים לעבודה נוספת במקרים הבאים:
- (3) הוועדה תיתן לחבר הסגל הזדמנות להציג את טענותיו והיא תקבל מידע והתייחסות מגורמים משפטיים, ניהוליים, אקדמיים ומקצועיים רלוונטיים.
- (4) הוועדה רשאית לדחות את הבקשה לעבודה נוספת, לאשרה במלואה, או לאשרה לתקופה או בהיקף הנופלים מן המבוקש. החלטתה של הוועדה תנומק ותבטיח את טובתה של האוניברסיטה, כשבכל מקרה לא תאושר עבודה נוספת שהיא עבודה נוספת בחריגה מהחלטתו של הגורם המאשר לפי תקנון התגליות או מהתנאים שקבע. כמו כן, לא תאושר עבודה נוספת מסוג העבודות הנוספות האסורות על פי תקנון זה. החלטת הוועדה בשאלת ניגוד עניינים תתקבל בהתאם לתקנון למניעת ניגוד עניינים ולייעוץ משפטי בנושא.
- (5) החלטת הוועדה תהא מכרעת וסופית.
- ז כל היתר לעבודה נוספת מבוסס על הפרטים שצוינו בבקשה ומוגבל לתנאיו. הרקטור, וכן הגורם המאשר לפי תקנון התגליות, רשאים לבטל היתר לעבודה נוספת אם יתברר כי העבודה הנוספת שונה מהפרטים שצוינו בבקשה או מנוגדת להוראות תקנון זה או לתקנון התגליות, בהתאמה.

7 מועדים ותחולת ההיתר

- א כל בקשה לעבודה נוספת לקראת שנת הלימודים הבאה, תוגש לא יאוחר מט"ו באייר של שנה"ל השוטפת, ובמקרה שאין חבר הסגל יודע מראש על העבודה הנוספת, תוגש הבקשה מיד עם היוודע הדבר.
- בכל מקרה לא יתחייב חבר הסגל לעסוק בעבודה הנוספת ולא יחל לעסוק בה בטרם ניתן היתר כאמור בתקנון זה.
- ב כל בקשה מתייחסת לשנה אקדמית אחת בלבד וכל היתר יפקע בתום אותה שנה. להמשך עבודה לאחר תום אותה שנה אקדמית יש להגיש בקשה חדשה.

8 משמעת

הפרת הוראות תקנון זה או מסירת הצהרות כוזבות, עלולות להגיע לכדי עבירת משמעת.

- 1 תיקונים לשוניים שאושרו בוועדת התקנונים, בישיבה מיום ב' באייר תשע"ב (24.4.2012).
- 2 אושר בסנט, בישיבה מיום כ"ט בניסן תשע"ד (29.4.2014)
תחולת השינוי: 1.10.2014
- 3 אושר בסנט, בישיבה מיום ז' בשבט תשע"ח (23.1.2018)
תחולת השינוי: 1.2.2018
- * השינויים בתקנון אושרו בסנט, בישיבה מיום ה' בתמוז תשפ"ה (1.7.2025).
תחולת השינוי: משנה"ל תשפ"ו
בשנה"ל תשפ"ו יוסיף ויחול התקנון שקדם לתיקון זה על עבודה נוספת שאושרה או שנקבעה לתשפ"ו, כדין, לפני כניסתם לתוקף של שינויים אלה.