

הסכם קיבוצי מיוחד

נחתם ביום 17 בחודש נובמבר 2014

בין: **מכללת לוינסקי לחינוך**

רחוב שושנה פרסיץ 15, תל אביב
(להלן – "המכללה" וואו "ההנהלה")

| |
|--|
| חוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957 |
| הסכם קיבוצי זה נרשם כמצד אחד; |
| ביום: 18.02.2015 |
| ומספרו: 280/2014 |
| שלמה יצחקי, עו"ד הממונה הראשי על יחסי עבודה |

לבין: **הסתדרות הלאומית -**

רחוב המעיין 4, בנין ליגד 2, מודיעין
(להלן – "ההסתדרות")

ועד העובדים של מכללת לוינסקי לחינוך בתל אביב

רחוב שושנה פרסיץ 15, תל אביב
(להלן – "הועד")

מצד שני;

והואיל: וההסתדרות הלאומית הינה ארגון העובדים היציג בקרב עובדי המינהל במכללה;

והואיל: וההנהלה מכירה בכך שהעובדים הם המשאב החשוב ביותר שיש לה כדי להשיג את המטרות והיעדים אשר הציבה לעצמה;

והואיל: וברצון הצדדים להסדיר בהסכם תנאי עבודה נאותים, תקינים והוגנים לכלל עובדי המכללה, תוך הבטחת רמה מקצועית, מירב היעילות, הרווחיות ורווחת העובדים בביצוע משימות המכללה ובעידוד פעילות גומלין ביניהם, הכל כאמור בהסכם זה;

והואיל: ונציגות העובדים מכירה בכך שלהנהלה שמור חופש ניהול בכל נושא שלא הוסדר במפורש בהסכם זה;

לפיכך, הוסכם הותנה והוצהר בין הצדדים כדלהלן:

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

חלק א' - מבוא

א. כללי

1. מוסכם בין הצדדים כי אין בהסכם זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכויות העובדים עליהם חל הסכם זה, ואשר הועסקו במכללה לפני חתימת הסכם זה, בכל הנוגע לתנאי עבודתם, לרבות: תנאי שכר ורציפות הוותק כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה.
2. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 1, כל הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי ו/או נוהל ו/או נוהג אשר חלו על הצדדים להסכם זה ועל עובדי המכללה שחל עליהם הסכם זה עובר לחתימתו, בטלים בזה, אלא אם אומצו באופן מפורש בהסכם זה, ובכפוף לאמור בו.
3. הסכם זה יחול על העובדים המוגדרים בו, גם אם נחתם בינם לבין המכללה הסכם אישי לפני חתימת הסכם זה. ככל שיש סתירה בין הוראות הסכם זה להוראות החוזה האישי הקודם החל על עובד שהיה מועסק במכללה לפני חתימת הסכם זה - ההוראות המיטיבות עם העובד גוברות.
4. הצדדים מכירים בכך שרוב תקציבה של המכללה תלוי בין היתר בתקציבי ממשלה וכי על המכללה מוטלות מגבלות וביקורות הנוגעות לקביעת שכר העובדים עקב התחייבויותיה אלה. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהתחייבויותיה של המכללה על פי הסכם זה, ובכפוף לכל דין.

ב. פרשנות והגדרת מונחים

5. בהסכם זה, המילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, והמילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, אלא אם משתמע אחרת מתוכן הדברים.
6. שמות הפרקים והכותרות הינם למטרות נוחיות בלבד, אינם מהווים חלק מהסכם זה ולא יילקחו בחשבון למטרות פרשנות.
7. המונחים הבאים פירושם בהסכם זה בהתאם לאמור לצידם בסעיף זה להלן:

הסתדרות העובדים הלאומית. האגף לאיגוד מקצועי, הע"ל.
ועד העובדים שנבחר על ידי העובדים ושאושר על ידי
ההסתדרות ומוסדותיה, בהתאם לתקנונה, ושהודעה בכתב
על בחירתו נשלחה למכללה על ידי ההסתדרות.

"ההסתדרות"
"הוועד"

מכללת לוינסקי לחינוך בתל-אביב.
ההנהלה המוסמכת של מכללת לוינסקי.
כל עובד המועסק במכללה בתפקיד מנהלי, ואשר חל עליו
הסכם זה בהתאם לסעיף 8.2 להלן.

"מכללת לוינסקי" או
"המכללה"
"ההנהלה"
"עובד"

עובד בתפקידי הנהלה כדלהלן: מנכ"ל, מנהל משאבי אנוש,
מנהל הכספים, מנהל השיווק, מנהל מערכות המידע, מנהל
המכינה, מנהל הטיפעול, מזכיר אקדמי.

"עובד בכיר"

עובד המכללה אשר זכאי לקצבה מכל סוג שהוא, לרבות
קצבת פרישה מוקדמת, ממקום עבודה אחר.

"גימלאי"

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left and a checkmark on the right.

| | |
|---|---------------------------------|
| שכר יסוד בהתאם לטבלת השכר המפורטת בטבלאות השכר של המגזר הציבורי. | "שכר יסוד" |
| שכר יסוד בצירוף תוספות קבועות שהוכרו בהסכם זה ו/או בנספחים לו ו/או על פי דין כחלק מן השכר הקובע. | "שכר קובע" |
| שכר קובע בתוספת דמי הבראה, וכן כל רכיב שכר עליו יוסכם בעתיד. בכפוף לתקרת השכר הפנסיוני הפטור ממס על פי תקנות מס ההכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), תשכ"ד – 1964. | "שכר פנסיוני" |
| השכר הקובע מחולק ב- 184 שעות למשרה מלאה. משרה בעלת אופי קבוע שהוגדרה כתפקיד תקני על ידי ההנהלה. | "שכר שעה רגילה" "תפקיד תקני" |
| הסכמים קיבוציים המסדירים את השכר בשרות הציבורי לפי הדרוג הרלוונטי. | "הסכמים קיבוציים בשרות הציבורי" |
| רשימת התפקידים התקניים במכללה ולצידה מתח הדרגות התחילי והסופי לכל תפקיד. תקן המכללה מצורף כנספח א' להסכם זה. | "תקן המכללה" |

ג. תחולת ההסכם

8. הסכם זה יחול על:

- 8.1. בעלי ההסכם החתומים עליו.
 - 8.2. כל עובדי המנהל המועסקים במכללה במועד חתימת הסכם זה, וכן על אלה שיתקבלו לעבודה לאחר חתימת הסכם זה בכפוף להוראות הסכם זה (להלן: "העובדים"), למעט העובדים המפורטים בסעיפים 9.1- 9.8 להלן:
9. הסכם זה לא יחול על העובדים הבאים, אלא אם נאמר אחרת ובמפורש בהסכם זה:
- 9.1. מורים ו/או מרצים במכללה ועובדים המועסקים בדירוג הוראה ביום חתימת הסכם זה, לרבות נשיא המכללה.
 - 9.2. גמלאים.
 - 9.3. עובדים בכירים כהגדרתם בסעיף 7 לעיל.
 - 9.4. ארבעה עובדים נוספים בתפקידים בכירים או בתפקידים הדורשים מידה רבה של אמון אישי, לפי שיקול דעת ההנהלה.
 - 9.5. ארבעה עובדים נוספים בתפקידים בתחום המחשוב ו/או הכספים ובלבד שניתנה הסכמתו של העובד להיות מועסק על פי חוזה אישי.
 - 9.6. ההנהלה תיקבע שני תפקידי אמון להעסקת שני עובדים נוספים בחוזים אישיים ותודיע על כך לוועד העובדים. קביעה זו תיעשה באופן חד פעמי, וכל שינוי בה יחייב הסכמת ועד העובדים.
 - 9.7. עובדים ו/או מומחים למשימה ארעית מעצם טבעה ו/או עובדים המחליפים באופן זמני את מקומם של עובדים תקינים.
 - 9.8. עובדים שעתיים במשרות לא תקניות (כגון: סטודנטים, עובדי טלמרקטינג, משגיחי בחינות).
10. עובדי מנהל המועסקים במכללה ביום חתימת הסכם זה בדירוג הוראה בהתאם לסעיף 9.1 לעיל, יהיו רשאים לעבור להעסקה באמצעות ההסכם הקיבוצי בהתאם לתנאים של ההסכם.

Handwritten signature

Handwritten signature

11

77

Handwritten signature

ד. תקופת ההסכם, תוקפו ומעמדו

11. תקופת הסכם זה תהיה מיום 1.3.2014 עד ליום 28.2.2017 (להלן: "תקופת ההסכם"). בתום תקופת ההסכם, יתחדש מאליו ההסכם למשך שנה נוספת, אלא אם הודיע אחד הצדדים על רצונו בביטול ההסכם או בשינויו, שלושה חודשים לפחות לפני תום תוקפו של ההסכם.
12. על אף האמור בסעיף 11 לעיל, הוראות סעיפים והתניות הכלולות בהסכם זה, אשר מועד ביצוען חל מעבר לתקופת תוקפו של ההסכם, ימשיכו לחול עד לביצוען.
13. כל תוספת להסכם זה, או שינוי בו, ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב ותקופת תוקפו תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת.
14. שינוי במעמד המכללה ו/או מיזוגה, כולה או חלקה, עם גורם אחר או רשות אחרת לא יהווה עילה לשינוי או סטייה מהוראות הסכם קיבוצי זה, אלא אם יוסכם על הצדדים אחרת.
15. שינוי במעמד המכללה ו/או מיזוגה כולה או חלקה, עם גורם אחר או רשות אחרת, ייעשה תוך שיתוף והיוועצות עם ועד העובדים בעניינים הקשורים ליחסי העבודה ולתנאי העובדים.
16. הסכם קיבוצי זה יוגש לרישום על ידי ההסתדרות הלאומית בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז - 1957.

37

1/1

1/1

1/1

חלק ב' - קבלת עובדים וסדרי העסקה

א. קבלה לעבודה

17. כל עובד המתקבל לעבודה חייב למסור את פרטיו האישיים ואת קורות חייו בגילוי לב ובדייקנות מרבית.
18. כמו כן, ימסור העובד את פרטיו האישיים הרפואיים, כפי שיידרשו על ידי המכללה או המוסד הרפואי אליו יישלח על ידי המכללה, ויחתום על הצהרת ויתור סודיות רפואית, ובלבד שהפרטים, האישיים והרפואיים, רלוונטיים לתפקידו של העובד ומבלי לפגוע בזכותו לפרטיות ככל הניתן.
19. המכללה רשאית להעמיד לבדיקות רפואיות הרלוונטיות לתפקיד, ולמבדקי התאמה ואמינות, כל עובד המתקבל לעבודה.
20. המכללה רשאית להעמיד עובד למבדק התאמה - בין ראשונה ובין חוזרת - לצורך בדיקת התאמתו לקידומו בתפקיד או לתפקיד חדש, ולהתנות את קידומו ו/או שיבוצו לתפקיד חדש בהיענותו לעמידה במבדק התאמה.
21. העובד חייב להודיע למכללה, תוך שבוע ימים מיום שנודע לו על כך, על כל שינוי בפרטיו האישיים שנמסרו למכללה או במצבו הרפואי הרלוונטי לביצוע תפקידו ומבלי לפגוע בזכות לפרטיות ככל הניתן, או בכל פרט אחר שעליו נדרש להודיע למכללה.
22. התפנתה משרה או נוצרה משרה חדשה, יפורסם לעובדים על הצורך באיוש המשרה ותינתן עדיפות לאיוש המשרה ע"י עובד מכללה קבוע שהוא בעל כישורים מתאימים. לא נמצא מועמד מתאים מבין עובדי המכללה תהיה ההנהלה רשאית לבצע פנייה חיצונית לתפקיד.

ב. עובדים בניסיון וקבלת קביעות

23. עובד שנתקבל לעבודה בתפקיד תקני, נחשב כעובד בניסיון למשך תקופה של 18 חודשים (להלן - תקופת הניסיון) ממועד תחילת עבודתו בתפקיד תקני. ההנהלה רשאית לקצר תקופה זו לפי שיקול דעתה.
24. בתקופת הניסיון תיקבע התאמתו של העובד למכללה ולתפקיד.
25. במהלך תקופת הניסיון, רשאית המכללה לשלוח את העובד לבדיקות רפואיות ככל שאלו מתחייבות מאופי התפקיד. עובד אשר לא סיים את הבדיקות הרפואיות בתקופת הניסיון מסיבות התלויות בו, תוארך תקופת הניסיון והעובד לא יוכל לעבור למעמד של עובד קבוע עד לאחר השלמת הבדיקות הרפואיות.
26. עובד בניסיון שסיים את תקופת הניסיון, המקורית או המוארכת, ונמצא על ידי המכללה מתאים לקבלת קביעות, יקבל מהמכללה הודעה בכתב על דבר קביעותו ומעמדו כעובד קבוע וייהנה מהזכויות שהסכם זה מקנה לעובדים קבועים החל ממועד קבלת הקביעות. העברה של עובד למעמד של עובד קבוע תכנס לתוקפה לאחר קבלת מכתב קביעות מאת ההנהלה. חלף פרק זמן העולה על חודש ימים מתום תקופת הניסיון, ולא ניתן מכתב קביעות לעובד או הופסקה עבודתו של העובד -

עבור העובד למעמד של עובד קבוע בתוקף מידי גם ללא קבלת מכתב הקביעות.
העתק מהמכתב יועבר לוועד העובדים.

ג. ניידות פנים ארגונית לתקופה מוגבלת

27. המכללה רשאית, על פי צרכיה ולאחר שמיעת עמדת העובד ובמידה ולא חל שינוי בעמדת המכללה לאחר שמיעתו, להעביר עובד מתפקיד לתפקיד אחר התואם את כישוריו לפי שיקולי ההנהלה וזאת למשך תקופה של עד 75 יום. העברת העובד כאמור לעיל תיעשה ללא פגיעה בשכרו. הודעה תימסר לוועד העובדים.

ד. שיבוץ עובד לתפקיד אחר

28. המכללה רשאית, על פי צרכיה, להעביר עובד מתפקידו לתפקיד אחר באופן קבוע, במידה וחוות הדעת שניתנו בעניינו כאמור בסעיף 33 להלן קובעות, כי קיימת אי התאמה ברמת תפקודו בהשוואה לרמה הנדרשת או שהתפקיד אליו שובץ העובד בוטל. ניוד העובד ייעשה ללא פגיעה בשכרו, תנאי עבודתו ובמעמדו התעסוקתי, ולאחר שניתנה לעובד הזדמנות להשמיע את השגותיו, ולא היה בהשגות אלו כדי לשנות את ההחלטה. הודעה תימסר לוועד העובדים טרם ביצוע השיבוץ לתפקיד אחר.

29. עובד קבוע אשר לא יסכים להעברה הני"ל, רשאי לערער בפני הנהלת המכללה באמצעות נציגות העובדים, בתוך שבוע ימים מקבלת ההודעה על ההעברה. במסגרת הדיון בערעור תאפשר ההנהלה לעובד ולוועד העובדים להציג את עמדתם. ההנהלה תיתן את תשובתה בתוך 14 יום מיום הגשת הערעור על ידי העובד, לאחר שתקיים היוועצות עם ועד העובדים בעניין.

30. לא הגיש העובד ערעור במועד - יראו אותו כמי שהשלים עם העברתו, ואינו רואה בה משום פגיעה בתנאי עבודתו.

31. עובד קבוע אשר לא יסכים להעברה הני"ל, יהיה רשאי להתפטר בדין מפוטר.

32. על אף האמור בסעיף 28 לעיל, זכאותו של העובד להתפטר בדין מפוטר לפי סעיף זה, תהא שמורה לו עד 90 יום לאחר שהחל עבודתו בתפקיד החדש. לא הודיע העובד כי ברצונו להתפטר - יראו אותו כמי שהשלים עם העברתו, והוא או נציגות העובדים לא יוכלו להעלות טענות בגינה.

ה. חוות דעת תקופתיות

33. המכללה תערוך חוות דעת תקופתיות בכתב שיימסרו לעובד במסגרת שיחת הערכה שתיערך עמו.

34. חוות הדעת ייערכו על ידי הממונה הישיר של העובד אחת לשנה, בתקופה קבועה וידועה מראש, למעט במקרים מיוחדים בהם נעדר העובד מן העבודה לרגל חופשה, מחלה, שירות מילואים, חופשת לידה או אירוע פתאומי ובלתי צפוי אחר, יידחה מועד עריכת חוות הדעת עד לתקופה של 14 ימים לאחר תום היעדרותו של העובד.

35. התקופה הקבועה כאמור בסעיף 34 לעיל, תהיה לא יאוחר מחודש דצמבר בכל שנה.

36. לא נערכה חוות הדעת במועדה או 14 יום לאחר תום ההיעדרות כאמור בסעיף 34 לעיל, לא תועלה כנגד העובד טענת אי התאמה בגין התקופה הרלוונטית.
37. חוות הדעת תאושר על ידי מנהל המחלקה ומנהל משאבי אנוש, אשר יהיו רשאים להוסיף הערותיהם ו/או הסתייגויותיהם מהמלצות הממונה הישיר.
38. המכללה או מי מטעמה יפרטו בחוות הדעת את הישגי העובד ואת הליקויים והנושאים אשר עליו לשפר, הן במישור המקצועי והן במישור האישי, ויצינו לעניין הנושאים והנקודות שיש לשפר, שהתגלו בחוות הדעת הקודמת, אם תוקנו אם לאו. כמו כן, יפרטו את המלצתם לעניין קידום העובד.
39. בשיחת הערכה תימסר חוות הדעת לתגובת העובד. העובד רשאי להגיב על חוות הדעת בכתב תוך שבועיים. אם מצאה המכללה הצדקה בטיעוני העובד, יעשה שינוי בחוות הדעת שנערכה לעובד ותיכתב חוות דעת חדשה במקום חוות הדעת המקורית. חוות הדעת החדשה תתויק בתיקו האישי של העובד במקום חוות הדעת הקודמת, והעתק ממנה יישלח לעובד. אם לא מצאה המכללה לנכון לתקן את חוות הדעת, תתויק חוות הדעת בתיקו האישי של העובד.
40. העובד יאשר בחתימתו כי ראה והבין את חוות הדעת שלו, ולפי בקשתו יקבל עותק של חוות הדעת.
41. עובד יהיה רשאי להגיב בכתב על כל חוות דעת תקופתית ו/או טענה ו/או הערכה, ותגובתו זו תתויק לתיקו האישי בצמוד לחוות דעת התקופתית ו/או הטענה ו/או ההערכה.

11

7

77

חלק ג' - תנאי העבודה

א. סדרי עבודה ושעות נוספות

1.א. מסגרת העבודה במכללה

42.

42.1. שבוע העבודה למשרה מלאה במכללה הינו בן 5 ימי עבודה (ימים א-ה), וכולל 42.5 שעות עבודה, שכוללות זמני הפסקות בשיעור כולל של 45 דק', לעובד המועסק מעל 6 שעות ביום. הפסקת הצהריים לא תעלה על 30 דקות. עבור יום עבודה של עד 6 שעות יהיו העובדים זכאים לרבע שעה הפסקה, הכלולה אף היא בתוך שעות העבודה.

42.2. החל ממועד חתימת הסכם זה, יבוטל הנוהג לפיו שעות חסר עד 3 שעות בחודש, אינן מנוכות משכר העובדים.

43. יום שישי הינו היום הפנוי מעבודה, ויום שבת הינו יום המנוחה השבועי ליהודים. לעובדים שאינם יהודים - יקבעו יום פנוי ויום מנוחה חלופיים, בהתאם לדתו ולכללים הנהוגים במכללה.

44. קביעת זמני העבודה (התחלתה וסיומה) וכן קביעת זמני ההפסקות - הן בסמכותה של המכללה ובכפוף לדיון, כאשר שעות העבודה הרגילות הן מ- 08.00 עד 16.30. שעת תחילת העבודה המוקדמת ביותר לעובדי המכללה הינה 07.30.

45. ההנהלה רשאית, בהתאם לצרכי העבודה ובכפוף לאישור בכתב מאת הממונה הישיר, לאפשר לעובדים לעבוד במסגרת שעות העבודה הנדרשות בשיטה של "שעון גמיש".

46. על העובדים למלא אחר הוראות ההנהלה לרישום נוכחות בכל דרך שתיקבע מעת לעת לעניין זה, ובכלל זה עליהם להחתים כרטיס נוכחות מגנטי בתחילת יום העבודה, בסיומו ובכל עת בה יעזבו את מקום העבודה וישבו אליו במהלך היום. למען חסר ספק יובהר, כי הרישום הינו אישי, וחל איסור על החתמת כרטיס הנוכחות עבור עובד אחר, אף אם הוא נוכח במקום העבודה.

47. שעות העבודה בערבי חג ובחול המועד יהיו כדלהלן:

47.1. בערבי החגים: ראש השנה, יום כיפור, סוכות, שמחת תורה, פסח (2 ערבי חג), שבועות וביום הזיכרון לחללי צה"ל לא תתקיים עבודה במכללה, ובימים אלה ישולם שכר לפי יום עבודה רגיל.

47.2. בחול המועד יהא אורך יום העבודה כאורך 75% מיום עבודה רגיל של העובד, וישולם לעובד שכר כרגיל.

2.א. תמורה מיוחדת עבור עבודה בשעות עודפות או נוספות

48. העובדים יעבדו בשעות נוספות בהתאם לדרישת המכללה ולפי צרכי העבודה, בכפוף למכסת שעות נוספות שתאושר מראש לבקשת מנהלו של העובד, וזאו על ידי מנהל/ת משאבי אנוש.

49. עבור עבודה בשעות נוספות, כמשמעותן בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951, יהיו העובדים זכאים לתשלום גמול שעות נוספות כחוק.

50. עבור עבודה ביום שישי שאינו יום עבודה רגיל של העובד, ועבור עבודה בערב חג בו לא מתקיימת עבודה במכללה, יהיו העובדים זכאים לתגמול כספי בשיעור של 150% מערך השעה, לכל שעה אותה יעבדו ביום זה.

51. עובדים המועסקים במשרה חלקית, אשר יעבדו בשעות מעבר למסגרת המוגדרת, יהיו זכאים לתשלום עבור שעות עודפות עד להשלמת מכסת השעות הדרושה למשרה מלאה. מעל מכסה זו יהיו זכאים העובדים לתוספת שעות נוספות על פי חוק. תשלום עבור שעות עודפות יהיה חלק מן השכר הפנסיוני.

52. גמול עבודה בשעות נוספות איננו חלק מן השכר הקובע או השכר הפנסיוני.

3.א. משרת אם עובדת

53. שעת הנקה - אם לילד המועסקת בהיקף של 90% משרה ומעלה זכאית, עד לאחר ארבעה חודשים מתום חופשת הלידה כהגדרתה בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954, לעבוד שעה אחת פחות ביום משעות עבודתה הרגילות מבלי לפגוע בשכרה.

54. אם לילד שגילו נמוך מ-14 שנים, המועסקת במשרה מלאה, תעבוד 40 שעות שבועיות בשעות 08:00 עד 16:00, אשר תחשבנה לכל דבר ועניין כמשרה מלאה, ותתוגמל לפי 42.5 שעות שבועיות.

55. הוראות סעיפים 53-54 לעיל, יחולו גם על עובד אשר ילדיו נמסרו לחזקתו על פי חוזה גירושין מאושר ותקף או פסק דין תקף, או על עובד שבן/בת זוגו עובדת ולא קיבלה הטבה זו ממקום עבודתו/ה. זאת, בכפוף להצגת מסמכים לאימות האמור לעיל.

4.א. משרת גיל

56. עובד המועסק במשרה מלאה אשר מלאו לו 55 שנה והשלים 10 שנות עבודה במכללה זכאי להיות מועסק ב"משרת גיל".

57. עובד ב"משרת גיל" המועסק בהיקף של משרה מלאה, יעבוד 40 שעות שבועיות בשעות 08:00 עד 16:00, אשר תחשבנה לכל דבר ועניין כמשרה מלאה, ויתוגמל לפי 42.5 שעות שבועיות.

57.1. עובד במשרת גיל שיידרש, בכפוף לאישורים הנדרשים לפי סעיף 48 לעיל, לעבוד מעבר ל-8 שעות עבודה ביום (כולל זמני ההפסקות כאמור בסעיף 42.1 לעיל) יהא זכאי לתוספת שעות נוספות בגין שעות העבודה שמעבר ל-8 שעות עבודה ביום ומעבר למכסת ה-40 שעות.

58. בוטל.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten signature at the bottom right of the page.

ב. משכורת ותשלומים אחרים

ב.1. משכורת וקידום בשכר

59. משכורתו של כל עובד תיקבע בהתאם לתפקיד ולדרגה הצמודים למשרתו בתקן המכללה, ועל פי הוותק המוכר לצרכי שכר, וזאת בכפוף ובהתאם לתעריפי השכר הקבועים בטבלאות השכר שנקבעו בהסכמים הקיבוציים החלים במגזר הציבורי (דירוג אחיד ודירוג מח"ר).

60. קידום עובדים ייעשה בפרקי זמן מינימליים של שנתיים בין דרגה לדרגה, במסגרת מתח הדרגות הצמוד למשרתו של העובד. המכללה תקיים דיון בקידום הדרגות במהלך חודשים יולי-אוגוסט של כל שנה. קידום עובדים ייעשה על פי חוות דעת של הממונה הישיר וההערכה המקצועית של העובד, ובכפוף להחלטת ועדת כח אדם. ההנהלה מתחייבת כי תפעל באופן ענייני ובתום לב תוך הפעלת שיקול דעת מידתי וסביר. עובד שלא יקודם בדרגה עקב החלטת ההנהלה שלא לקדמו בשנה מסוימת – דיון נוסף בעניינו יחול בשנה שלאחר מכן.

61. האמור בסעיף 59 אינו גורע מזכותה של המכללה להעניק על פי שיקול דעתה לעובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי, תוספות שכר קבועה, כחלק מן השכר הקובע, מעבר לקבוע בהסכם זה, על בסיס מצוינות מקצועית, על פי קריטריונים שייקבעו מעת לעת בשיתוף ועד העובדים.

62. העובדים יהיו זכאים לתוספות שכר ו/או תוספות יוקר המשולמות לעובדי הדירוג האחיד ודירוג המח"ר, לפי העניין, על פי הסכמי השכר שייחתמו מעת לעת במגזר הציבורי. למען הסר ספק יובהר, תוספות אלו יהוו חלק מן השכר הקובע.

63. על אף האמור בסעיפים 59-60 לעיל, קידום בדרגות לעובדים המועסקים במכללה במועד חתימת הסכם זה (הבהרה: הכוונה למועד חתימת הסכם 7.4.2011), ייעשה על פי האמור בסעיף זה להלן בלבד:

63.1. כללי:

63.1.1. לכל עובד שאינו מדורג בדירוג/דרגה במועד חתימת הסכם זה, תיקבע דרגה המתאימה לשכרו בפועל לפי טבלת הדרגות. במידה והשכר הקובע של העובד טרם קביעת הדרגה נמוך מדרגת המינימום בתקן תפקידו, המכללה תשלים את שכרו עד לגובה הדרגה המתאימה לתפקידו, והוא ישובץ בדרגת המינימום המתאימה לתפקידו.

63.1.2. המועד הקובע לקידום ראשון בדרגה יחל ביום 1.9.2010, אלא אם יצוין במפורש אחרת. כל הקידומים לפי סעיף זה ייעשו לפי כללי הקידום, אלא אם יצוין במפורש אחרת.

63.2. מתווה הקידומים לעובדים המועסקים במכללה במועד חתימת הסכם זה:

63.2.1. עובד המדורג בתוך טווח התקן של תפקידו, יקודם בדרגה על פי כללי הקידום, החל מהמועד הקובע.

63.2.2. על אף האמור בסעיף 63.2.1 לעיל, עובד אשר קיבל את דרגתו האחרונה לאחר חודש ינואר 2009, פרק הזמן המינימלי לקידום בדרגה לגביו, יוארך בשנה נוספת.

63.2.3. עובד המדורג בדרגת השיא או בחצי דרגה מעל לשיא התקן של תפקידו, יקודם בדרגה אחת לאחר פרק זמן מינימלי של 3 שנים מהמועד הקובע. הדרגה אליה יקודם תיחשב כ"דרגה אישית".

63.2.4. על אף האמור בסעיף 63.2.3 לעיל, ומבלי לגרוע מיתר האמור בו, עובד אשר קיבל את דרגתו האחרונה לאחר חודש ינואר 2009, יקודם במחצית הדרגה לאחר פרק זמן מינימלי של 3 שנים מהמועד הקובע, ויקודם במחצית דרגה נוספת לאחר פרק זמן מינימלי נוסף של שנה מאז הקידום האחרון שיקבל.

63.2.5. עובד המדורג בדרגה אחת עד שתי דרגות (כולל) מעל שיא התקן של תפקידו, שאינן "דרגה אישית", יקודם בדרגה אחת לאחר פרק זמן מינימלי של 4 שנים מהמועד הקובע. הדרגה אליה יקודם תיחשב "דרגה אישית".

63.2.6. על אף האמור בסעיף 63.2.5 לעיל ומבלי לגרוע מיתר האמור בו, עובד אשר קיבל את דרגתו האחרונה לאחר חודש ינואר 2009, יקודם במחצית דרגה לאחר פרק זמן מינימלי של 4 שנים מהמועד הקובע, ובמחצית דרגה נוספת לאחר פרק זמן מינימלי נוסף של שנה מאז הקידום האחרון שיקבל.

63.2.7. עובד אשר מדורג בלמעלה משתי דרגות מעל שיא התקן של תפקידו, שאינן "דרגה אישית", יקודם במחצית דרגה לאחר פרק זמן מינימלי של 4 שנים מהמועד הקובע. הדרגה הנוספת בה ידורג העובד כאמור, תיחשב כ"דרגה אישית".

63.2.8. על אף האמור בסעיף 63.2.7 לעיל ומבלי לגרוע מיתר האמור בו, עובד אשר קיבל את דרגתו האחרונה לאחר חודש ינואר 2009, יקודם במחצית דרגה לאחר פרק זמן מינימלי של 5 שנים מהמועד הקובע.

63.2.9. עובד המדורג ב"דרגה אישית" לא יקודם עוד בסולם הדרגות, אלא על פי שיקול ההנהלה כמפורט בסעיף 61 לעיל.

ב.1.א. תוספות שכר קבועות לתקופת הסכם 2014-2017

64. בתקופת תוקפו של הסכם זה יהיו העובדים עליהם חל הסכם זה, זכאים לתוספות שכר קבועות, כדלהלן:

64.1. עובדים הזכאים לתוספת שכר לפי סעיף 64 להלן על תתי סעיפיו, יהיו אלו אשר במועד תשלום התוספת מלאה לפחות שנה להעסקתם במכללה (להלן: "עובדים זכאים").

64.2. תוספת שכר בסך 5.25% מן השכר הקובע, תשולם במועדים ובשיעורים הבאים הבאים:

64.2.1. ביום 1.9.2014 תשולם תוספת שכר של 1.75% מן השכר הקובע.

64.2.2. ביום 1.1.2016 תשולם תוספת שכר של 1.75% מן השכר הקובע.

64.2.3. ביום 1.1.2017 תשולם תוספת שכר של 1.75% מן השכר הקובע.

64.2.4. תוספות השכר המפורטות בסעיף 64.2 לעיל, יבואו על חשבון כל תוספות השכר להן יהיו זכאים העובדים מכוח הסכמי שכר בשירות הציבורי, שיחולו במשך תקופת תוקפו של הסכם זה, ואשר נובעים מהסכמי שכר כאמור שייחתמו לאחר חתימת הסכם זה. יובהר, כי ככל שהתוספות שינתנו במגזר הציבורי יעלו על סך תוספות השכר לפי ס"ק 64.2 לתקופת ההסכם, המכללה תשלם את ההפרש במועד או במועדים שיקבעו לכך בהסכמי השכר בשירות הציבורי.

64.3. תוספת שכר בסך 2.25% מן השכר הקובע, תשולם במועדים ובשיעורים הבאים:

64.3.1. ביום 1.9.2014 תשולם תוספת שכר של 0.75% מן השכר הקובע.

64.3.2. ביום 1.1.2016 תשולם תוספת שכר של 0.75% מן השכר הקובע.

64.3.3. ביום 1.1.2017 תשולם תוספת שכר של 0.75% מן השכר הקובע.

64.3.4. יובהר, כי תוספת זו תשולם באופן אוטומטי ולא תקוזז מכל תוספת שכר אחרת.

11

64.4. תוספת שכר בסך 3.75% מן השכר הקובע תשולם לעובדים שיימצאו על ידי המכללה כראויים לכך על פי שיקול דעתה ולפי קריטריונים כגון: חוות דעת ממונה ישיר; עומס המשימות המוטל על העובד; איכות עבודת העובד ואיכות תוצריה; התפתחות מקצועית; שכרו של העובד; נוכחות בעבודה ומספר שעות עבודה בפועל; פרק הזמן שחלף מאז קיבל העובד העלאת שכר בפעם האחרונה ועוד.

היקף העובדים שיקבלו תוספת שכר זו בכל אחד מהמועדים, ולפי השיעורים המפורטים להלן, לא יפחת מ-25% מן העובדים הזכאים שיועסקו בהסכם הקיבוצי במועד תשלום התוספת:

64.4.1. ביום 1.9.2014 תשולם תוספת שכר של 1.25% מן השכר הקובע.

64.4.2. ביום 1.1.2016 תשולם תוספת שכר של 1.25% מן השכר הקובע.

64.4.3. ביום 1.1.2017 תשולם תוספת שכר של 1.25% מן השכר הקובע.

64.4.4. רשימת העובדים שייבחרו על ידי ההנהלה כראויים לקבלת התוספת בכל אחד מן המועדים, תועבר לעיון ולתגובת ועד העובדים טרם ביצוע תשלום תוספת השכר.

65. יובהר, כי תוספות השכר המפורטות בסעיף 64 לעיל על תתי סעיפיו, לא יחושבו זו על גבי זו, אלא באופן מצטבר (לא ריבית דריבית).

66. למען הסר ספק יובהר כי הפעימה האחרונה מהסכם השכר הקיבוצי הכללי במגזר הציבורי משנת 2011, אשר יישומה נדחה משנת 2014, תשולם במועד הקבוע לכך על פי הסכמי השכר בשירות הציבורי במצטבר וללא קשר וללא כל קיזוז מתוספות השכר המפורטות בסעיף 64 לעיל.

ב.2. גמול השתלמות

67. העובדים יהיו זכאים לגמולי השתלמות א' ו-ב' על פי התנאים והתעריפים הנקבעים בהסכמי השכר בשירות הציבורי. הזכאות תהא כפופה לאישור האגף לאיגוד מקצועי של ההסתדרות הלאומית, בכפוף לתנאי הוועדה לגמול השתלמות במגזר הציבורי, ולאחר אישור ועדת כח אדם של המכללה. הגמול יהווה חלק מן השכר הפנסיוני.

ב.3. גמול השכלה מקצועי

68. הגדרות:

68.1. "גמול השכלה מקצועי פנימי" – גמול המוענק על ידי ועדת כח אדם של המכללה, על סמך סיום מוצלח של לימודי תעודה או קורס שיטתי שאושר על ידה מראש לצורך קבלת גמול השכלה. שיעור גמול ההשכלה יהיה בסך של 249 ₪ לחודש למשרה מלאה. גמול ההשכלה לא ייחשב כחלק מן השכר הקובע או מן השכר הפנסיוני.

68.2. "לימודי תעודה" – מחזור לימודים שיטתי המקיף לפחות 200 שעות לימוד ברצף, ומקנה בסופו תעודה מוכרת.

68.3. "קורס שיטתי" – מחזור לימודים של לפחות 200 שעות לימוד ברצף, ומקנה בסופו תעודת סיום.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

69. עובד יהא זכאי לקבל גמול השכלה מקצועי, אם סיים בהצלחה אחד או יותר ממחזורי הלימודים של לימודי תעודה או קורס שיטתי, עד לתקרה מקסימלית של 2 גמולי השכלה בסך הכל.

70. למען הסר ספק יובהר, כי עובד אשר סיים בהצלחה לימודי תעודה או לימודי קורס שיטתי אשר לא אושרו מראש על ידי ועדת כח אדם של המכללה – לא יהא זכאי לתשלום גמול השכלה מקצועי בגינם.

4. ב. ימי השתלמות

71. כל עובד קבוע יהיה זכאי לימי השתלמות בשכר במכסה של עד 6 ימי השתלמות בשנה. ניצול ימי ההשתלמות מותנה באישור ההשתלמות מראש על ידי ועדת כח אדם והממונה הישיר, למעט 2 ימי השתלמות בשנה, אותם ניתן לנצל להשתלמות לפי בחירת העובד, בתיאום מראש אך ללא צורך באישור ועדת כח אדם והממונה הישיר לענין תוכן ההשתלמות. ימי השתלמות שלא נוצלו ניתנים לצבירה במשך שנתיים, ואינם עומדים לפדיון בתום יחסי עובד מעביד.

5. ב. חברות באגודות מקצועיות

72. עובד קבוע יהיה רשאי לפנות בבקשה להשתתפות המכללה במימון חברותו באגודה מקצועית. בקשתו של העובד תידון בוועדת כח אדם של המכללה ותאושר בכפוף לרלוונטיות של החברות באגודה המקצועית לעבודה ולמגבלות תקציב. העובד יפרט בבקשתו את שיעור דמי החברות, ואת הרלוונטיות של חברותו לעבודתו במכללה.

6. ב. קצובת טלפון

73. כל עובד שיש לו מכשיר טלפון בביתו, או טלפון נייד על שמו, זכאי להשתתפות באחזקת טלפון בסך של 50 ₪ לחודש. תעריף זה יעודכן מעת לעת בהיוועצות עם הוועד.

74. שיעור ההשתתפות לעובדים במשרה חלקית יהיה בהתאם להיקף משרתם.

75. ההשתתפות באחזקת טלפון אינה מהווה חלק מן השכר הקובע או מן השכר הפנסיוני לצורך חישוב כל זכות שהיא המגיעה לעובד.

76. השתתפות באחזקת טלפון תהווה מרכיב להפרשות לקופת גמל לרכיבים לא פנסיוניים.

7. ב. קצובת ביגוד

77. עובד אשר השלים שנת עבודה אחת במכללה, זכאי לתשלום קצובת ביגוד, אשר תשולם אחת לשנה במשכורת חודש אוגוסט בהתאם לחלקיות משרתו. שיעור התשלום ועדכונו יהיה כפי שיפורסם על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר מעת לעת.

78. קצובת הביגוד אינה מהווה חלק מן השכר הקובע או השכר הפנסיוני לצורך חישוב כל זכות שהיא המגיעה לעובד.

79. קצובת ביגוד תהווה מרכיב להפרשות לקופת גמל לרכיבים לא פנסיוניים.

8.ב. חופשה שנתית

80. מכסת חופשה שנתית לעובד תהא כמפורט להלן:

| זכאות לימי חופשה (נטו) | וوتק בעבודה |
|------------------------|----------------------------------|
| 14 ימי עבודה | שנה ראשונה |
| 16 ימי עבודה | שנה שניה – רביעית |
| 18 ימי עבודה | שנה חמישית – שישית |
| 22 ימי עבודה | שנה שביעית עד 14 שנה |
| 24 ימי עבודה | עובד המועסק במכללה לפחות 14 שנים |

81. אין כוללים במניין ימי חופשה ערבי חגים, חגים, שבתות, מועדים וימים שבהם פטורים העובדים מעבודה על פי חוק או על פי הסכם זה.

82. מועדי החופשה של העובדים ייקבעו בהתחשב בצרכי העבודה של המכללה, ובצרכי המנוחה וברצון העובד, ככל הניתן. המכללה תהא רשאית לקבוע מועדים לחופשה מרוכזת של העובדים, בהתאם לצרכי העבודה.

83. הוציאה המכללה את העובדים לחופשה מרוכזת, ומכסת ימי החופשה שנתורה לעובד נמוכה ממכסת ימי החופשה המרוכזת או המיוחדת, תנכה המכללה את ימי החופשה לעובד על חשבון ימי חופשה עתידיים.

84. המכללה תמסור לכל עובד, אחת לשנה, פרטים בדבר מניין חופשתו הצבורה, וזו הנדרשת לניצול ותאפשר לכל עובד לנצל את מכסת חופשתו השנתית מדי שנה בשנה.

85. חובת העובד לצאת מדי שנה בשנה לחופשה שנתית. לא תדחה המכללה את מתן החופשה השנתית משנה לשנה, והעובד לא יצבור חופשה שנתית משנה לשנה על מנת לנצלה בשנה אחרת, אלא כמפורט להלן.

86. עובד שצבר ימי חופשה שנתית במשך השנה, חייב לנצלם בשתי שנות העבודה הבאות, והמכללה תאפשר לו לנצל את ימי החופשה כאמור, למעט 10 ימי חופשה, אותם יהיה חייב לנצל במשך השנה ללא אפשרות לצברם לשתי שנות העבודה הבאות. לא ניצל העובד את ימי החופשה הצבורים בשתי שנות העבודה הבאות, ייראה כמי שויתר על ימי החופשה שצבר, ולא יהיה זכאי לפדותם, וזאת לאחר שניתנה לעובד התרעה על ימי החופשה הצבורים והאפשרות לנצלם.

87. חישוב פדיון חופשה יתקיים במועד סיום יחסי עובד – מעביד, ויעשה על בסיס השכר הקובע האחרון. אם חל שינוי בשכר הקובע האחרון, יבוצע פדיון החופשה על בסיס ממוצע שנים עשר החודשים האחרונים.

9.ב. דמי הבראה

88. עובד העובד במכללה מעל שנה אחת, זכאי לתשלום דמי הבראה. מכסת ותעריף ימי הבראה יהיו בהתאם לקבוע במגזר הציבורי, כפי שיתעדכן ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר, ובהתאם לוותק במכללה.

89. דמי ההבראה ישולמו מדי שנה במשכורת חודש יולי. שיעור דמי ההבראה ועדכונם יהיה כפי שיפורסם ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר.
90. שיעור זכאותם של עובדים במשרה חלקית לדמי הבראה יהיה בהתאם להיקף משרתם.
91. החלק היחסי של דמי ההבראה (1/12 לחודש) מהווה חלק מן השכר הפנסיוני.

10. ב. תוספת אימהות

92. החל מחודש ספטמבר 2011, עובדת קבועה תקבל תוספת שכר בסך 300 ₪ לחודש לילד אחד עד גיל חמש. עובדת אשר לה ילד נוסף, עד גיל חמש, תקבל 200 ₪ נוספים.
93. התוספת תשולם גם לעובד קבוע אשר עומד בקריטריונים הנ"ל, ואשר בת זוגתו עובדת, ואינה זכאית כלל להטבה זו במקום העבודה בו היא עובדת.
94. תוספת אימהות איננה חלק מן השכר הקובע או השכר הפנסיוני.

11. ב. מענק מצוינות

95. מדי שנה, יהיו זכאים עד חמישה עובדים קבועים, בהחלטה משותפת עם ועד העובדים, למענק חד פעמי שיכונה "מענק מצוינות". העובדים הזכאים למענק המצוינות ייבחרו על ידי ועדה שתורכב מנציגי הוועד וההנהלה באופן שווה, על פי קריטריונים שיוגדרו על ידה. בין יתר הקריטריונים יילקחו בחשבון: מצוינות בעבודה; התקדמות מקצועית; אי היעדרות ועוד.
96. גובה מענק המצוינות לעובד יעמוד על 2,500 ₪ לעובד.
97. שמותיהם של העובדים הזכאים למענק המצוינות השנתי יפורסם בקרב העובדים ועל לוחות המודעות.
98. מענק המצוינות איננו חלק מן השכר הקובע או השכר הפנסיוני.

12. ב. שי לחגים ולאירועים

99. כל העובדים יהיו זכאים לשי בפסח ובראש השנה. השי ייבחר על ידי ההנהלה בשיתוף עם ועד העובדים. הזכאות למתנה בהתאם לנוהל שי לחגים.
100. עובדים המועסקים במכללה במשך שנה אחת לפחות, ובהיקף של 35% משרה לפחות, יהיו זכאים מהמכללה לשי לאירועים משפחתיים: חתונה, חתונת בן/בת, בר/בת מצווה, הולדת ילד/ה.
101. עובד קבוע המועסק במכללה למעלה מ-20 שנים, יהיה זכאי לשי מן המכללה.

ב.13. פטור והנחות בשכר לימוד

102. עובדים קבועים במכללה יהיו זכאים לפטור בשיעור 75% משכר הלימוד במכללה עבור לימודים אקדמיים שלהם ושל ילדיהם. זכאות העובד לפטור תיבחן בתחילת שנת הלימודים האקדמיים, והיא מותנית בעבודתו בפועל במשך כל שנת הלימודים האקדמית. סיים העובד את עבודתו במכללה מכל סיבה שהיא, לפני תום שנת הלימודים האקדמית, ישלם למכללה את החלק היחסי בפטור שקיבל.
103. עובד המועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי לפטור משכר לימוד במכללה באופן יחסי להיקף משרתו הממוצע במשך שנת הלימודים האקדמית הרלוונטית.
104. פטור ו/או הנחות בשכר לימוד ימוסו על פי חוק.

ב.14. הוצאות נסיעה

105. עובד יהיה זכאי להשתתפות המכללה בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל בתחבורה ציבורית, בהתאם לקבוע בצו ההרחבה, כפי שיתעדכן מעת לעת.
106. הוצאות הנסיעה יהוו רכיב להפרשות לקופת גמל לרכיבים לא פנסיוניים.

ב.15. מענק יובל

107. עובד בוותק של 25 שנה ומעלה יהיה זכאי למענק יובל בשיעור של 60% משכר היסוד המשולב. מענק היובל ישולם פעם בשנה במשכורת חודש ספטמבר.
108. בחישוב הוותק לצורך בחינת זכאותו של העובד למענק יובל, יובאו בחשבון תקופות עבודה קודמות של העובד בתחום עיסוקו בשירות המעסיקים הציבוריים (מעסיקים ציבוריים לצורך סעיף זה הינם: מוסדות להשכלה גבוהה, שירות המדינה, שלטון מקומי, צה"ל, קופות חולים, בתי חולים ציבוריים, הסוכנות היהודית, ויצי"ו).
109. מענק היובל יהווה מרכיב להפרשות לקופת גמל לרכיבים לא פנסיוניים.

ב.16. היעדרות מפאת מחלה

110. כל עובד זכאי ל- 22 ימי מחלה בשנה עד למקסימום צבירה של 120 יום, בכפוף לאמור להלן:
111. עובד הנעדר מפאת מחלה יודיע על כך לממונה עליו במהלך היום בו אמור היה להתייצב לעבודה. בנסיבות יוצאות דופן שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו ביום ההיעדרות הראשון, יודיע העובד על היעדרותו בהקדם אפשרי.
112. עם שובו לעבודה ימציא העובד אישור רפואי על מחלתו.
113. עובד יהיה זכאי לקבלת דמי מחלה בשיעור שכרו הרגיל, כנגד הצגת אישור רפואי כאמור לעיל, החל מיום המחלה הראשון ועד לניצול מכסת ימי המחלה הצבורה.

114. בכל מקרה שיתעורר ספק לגבי תוכן תעודה רפואית שאינה מאת קופת החולים בהתאם לתקנות דמי מחלה, רשאית המכללה להביא את המקרה לבירור בפני רופא מטעמה. העובד יהיה חייב לשתף פעולה עם הרופא, והחלטתו תהיה סופית ומחייבת את הנוגעים בדבר.

115. עובד יהא פטור מהצגת אישור רפואי בגין 2 ימי מחלה בשנה (שתי היעדרויות נפרדות בנות יום מחלה כל אחת (להלן: "ימי הצהרה")), בכפוף למילוי הצהרה על ידי העובד עם שובו לעבודה, לפיה נעדר עקב מחלה. ימי ההצהרה ינוכו ממכסת ימי המחלה של העובד.

116. עובד הנעדר עקב מחלת ילדו ו/או בן משפחתו, יהיה זכאי למכסת ימי מחלה כחוק ובכפוף לקבוע בהסכם זה.

117. למען הסר ספק, לא תיפגע מכסת ימי המחלה של עובדים אשר צברו למעלה מ-120 ימי מחלה ביום חתימת הסכם זה.

ב.17. היעדרות אחרת

118. עובד יקבל משכורת מלאה בתקופת המילואים. העובד יידע את המכללה מיד עם היוודע לו על יציאתו למילואים. העובד יעביר למדור שכר את אישור המילואים על מנת שהמכללה תוכל לפנות לשם קבלת גמול המילואים מאת המוסד לביטוח לאומי. במידה ותשלום גמול המילואים שיתקבל אצל המכללה יעלה על השכר שקיבל העובד מאת המכללה בתקופת המילואים, ישולם ההפרש לעובד.

119. עובד יהיה זכאי לתשלום מלא בגין ימי אבל שישב על בן/בת זוגו, אב/אם, ילד/ילדה ואח/אחות.

120. עובד אשר קרוב משפחתו נפל במערכות ישראל או בפעולת איבה, זכאי לתשלום מלא בגין היעדרותו ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות האיבה, בהתאם לקבוע בחוק.

ב.18. פנסיה מקיפה

121. עובד יהיה מבוטח בפנסיה בקרן פנסיה או בביטוח מנהלים על פי בחירתו (להלן: "ביטוח פנסיוני" או "הקרן"), בכפוף ובהתאם לתקנון הקרן. כללי ההצטרפות וזכויות העובד בקרן הפנסיה יקבעו בתקנון הקרן.

122. תשלומי המכללה לקרן יהיו כדלהלן ובהתאם לשינויים מחייבים שיחולו מעת לעת על פי חוק או על פי תקנון קרן הפנסיה או ביטוח המנהלים:

122.1. לקרן פנסיה חדשה - 6% לתגמולים תגמולי מעביד. 6% לפיצויים - 5.5% לתגמולים ע"ח העובד.

122.2. לביטוח מנהלים - 6% תגמולי מעביד, עד 2.5% עבור אובדן כושר עבודה 6% פיצויים ו- 5.5% תגמולים ע"ח העובד.

122.3. לקרן פנסיה ותיקה - 7.5% מהשכר הקובע תגמולי מעביד, 6% מהשכר הקובע בעבור פיצויים, 7% לתגמולים ע"ח העובד.

122.4. הפרשות המכללה המפורטות לעיל ייעשו מהשכר הפנסיוני של העובד.

123. תשלומי המכללה לעובדים המבוטחים בקרן פנסייה חדשה ו/או בביטוח מנהלים, כאמור בסעיף 122 לעיל, החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, יבואו במקום חובתה לתשלום 72% מפיצויי הפיטורים אשר יגיעו לעובד במועד סיום עבודתו, ככל שיגיעו לו, בגין השכר שממנו שולמו ולתקופה ששולמו, ובהתאם לשיעור ההפרשות בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן: "החוק"). המכללה מוותרת על הסכומים שהופקדו על ידה כאמור החל ממועד חתימת הסכם זה, אלא אם כן התקיימו התנאים בסעיף 2(ב) לאישור הכללי שפורסם בילקוט הפרסומים 4659 מיום 30.6.98, כפי שתוקן בילקוט פרסומים 4803 מיום 19.9.99 ובילקוט פרסומים 4970 מיום 13.1.01. המכללה מוותרת מראש על כספי הפיצויים שניצברו בחשבונו של העובד אם היה זכאי להם במסגרת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, אף אם בחר למשוך הכספים שלא בעת אירוע מזכה.

124. במועד סיום העסקתו של העובד, ובכפוף להיות העובד זכאי לפיצויי פיטורים על פי חוק, תבוצע השלמת פיצויי פיטורים לעובד בגין התקופה שקדמה ליום 1.3.2011, וכן בגין השכר שממנו לא בוצעו הפרשות לפיצויים. הבסיס לחישוב פיצויי פיטורים ו/או השלמת פיצויי פיטורים יהא השכר הקובע. למען הסר ספק יובהר כי המכללה תהא רשאית שלא לשחרר לטובת העובד כספי הפרשות לפיצויים אשר הופרשו בגינו בתקופה שקדמה ליום 1.3.2011, אלא אם העסקתו הסתיימה בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים על פי חוק.

ב.19. קרן לרכיבים לא פנסיוניים

125. עובד יהיה זכאי להפרשות לקופת גמל עבור רכיבי השכר הבאים שהוכרו בהסכם זה במפורש כרכיבים להפרשות לקרן לרכיבים לא פנסיוניים (להלן: "רכיבי השכר שאינם פנסיוניים"):

126. שיעור ההפרשות יהיה כדלקמן:

126.1. הפרשות המכללה – 5% מרכיבי השכר שאינם פנסיוניים.

126.2. הפרשות העובד – 5% מרכיבי השכר שאינם פנסיוניים.

ב.20. קרן השתלמות

127. עובד אשר השלים 12 חודשי עבודה במכללה יהיה זכאי לקרן השתלמות לפי בחירתו. ההפרשות לקרן ההשתלמות תהיינה כדלקמן:

127.1. הפרשות המכללה – 7.5% מן השכר הפנסיוני של העובד.

127.2. הפרשות העובד – 2.5% מן השכר הפנסיוני של העובד.

128. הפרשות המעביד לקרן השתלמות כאמור ייעשו רק בכפוף להשתתפות העובד בהפרשות, כמפורט בסעיף 127 לעיל, ולהגשת כל המסמכים הנדרשים מן העובד לשם פתיחת קרן ההשתלמות.

ג. ניכויים, קיזוזים והעדר זכאות לפדיון

129. סכום ששולם לעובד בטעות, או שהעובד אינו זכאי לו – רשאית המכללה להפסיק לשלמו ממועד גילוי הטעות ואילך בכפוף להודעה בכתב לעובד המאפשרת לעובד זכות טיעון, ולכל דין. את יתרת הסכום בגין העבר תוכל המכללה לקזז, בכפוף להודעה בכתב לעובד המאפשרת לעובד זכות טיעון, ולכל דין, מכל תשלום המגיע לעובד, בין


במהלך תקופת עבודתו ובין במועד סיומה, ובלבד שלא יקוּזז ממשכורתו השוטפת של העובד סכום העולה על 25% מהמשכורת. זאת, עד לקיזוזו המלא של הסכום.

130. חוב קצוב או הלוואה שהעובד חב למכללה רשאית המכללה לקזז, בכפוף להודעה בכתב לעובד המאפשרת לעובד זכות טיעון, ולכל דין, מכל תשלום המגיע לעובד, בין במהלך תקופת עבודתו ובין במועד סיומה, ובלבד שלא יקוּזז ממשכורתו השוטפת של העובד סכום העולה על 25% מהמשכורת. זאת, עד לקיזוזו המלא של הסכום.

131. תשלומים וזכויות נלוות על פי הסכם זה או על פי כל דין אינם ניתנים לפדיון בסיום יחסי העבודה, אלא אם נאמר במפורש אחרת בחוק, בצו הרחבה החל על המכללה או בהסכם זה.



141



חלק ד' – חובות וזכויות העובד והמעביד

132. המכללה תספק לעובדים תנאי עבודה נאותים וסביבת עבודה נאותה ובטוחה, ותפעל כנדרש על פי חוק כדי להרחיק מכל עובד סיכונים בלתי צפויים.

133. המכללה תשמור על סודיות המידע לגבי כל עובד ותכבד את צנעת הפרט.

134. המכללה תעודד העמקת הידע המקצועי של עובדי המכללה, על פי שיקול דעתה, ובהתאם לאמור בהסכם זה.

135. על העובד להגיע לעבודה בשעה הקבועה להתחלתה ולא לעזוב את העבודה לפני השעה המיועדת לסיומה.

136. הנוכחות בעבודה תיבדק על פי החתמה אישית בכרטיס הנוכחות של כל עובד, ללא יוצא מן הכלל, בהתאם לסדרים הקבועים במכללה.

137. כל עובד יבצע את עבודתו לפני מיטב יכולתו וכושרו.

138. העובד ימלא בנאמנות את כל התפקידים שיוטלו עליו בתוקף משרתו, יקיים את כל ההוראות בענייני העבודה שניתנו לו מטעם ההנהלה או נציגיה המוסמכים והממונים עליו, וישמור על סודיות המידע הנוגע למכללה בכלל, ולעבודתו במכללה בפרט.

139. עובד אשר לא יוכל להגיע לעבודה מסיבה אישית, יודיע על כך לממונה הישיר לפחות יום אחד מראש.

140. העובד יודיע לממונה הישיר על דבר היעדרותו ביום ההיעדרות, אם הסיבה להיעדרות היתה בלתי צפויה מראש ולא ניתן היה למסור על כך הודעה מראש.

141. כל יום עבודה, או חלק ממנו, שמחסיר עובד ללא סיבה המזכה בתשלום ע"פ הסכם זה, ינוכה החוסר ממשכורתו, אלא אם יגיש העובד בקשה בכתב לניצול ימי חופשה מתוך יתרת חופשתו הצבורה.

142. בשעות העבודה לא יעזוב עובד את מקום עבודתו הקבוע, למעט הפסקת עישון ו/או התאווררות במסגרת זמן ההפסקה המגיע לו, ולא יעסוק בעבודה שלא הוטלה עליו.

143. לא יצא עובד ממקום עבודתו ללא נטילת רשות הממונים עליו, וללא החתמת כרטיס נוכחות.

144. עובד במשרה מלאה לא יעסוק בשעות שאינן שעות עבודתו בשום עבודה אחרת בשכר, אלא בהסכמת ההנהלה מראש ובכתב.

145. עובד במשרה חלקית אשר יבקש לעבוד בעבודה משלימה מחוץ למכללה חייב להודיע להנהלה על עבודתו וטיבה ולקבל את אישורה על מנת למנוע ניגוד עניינים.

146. עובד לא יוציא ממקום עבודתו רכוש, כלים וחומרים ללא אישור מראש בכתב מהממונה עליו.

147. על העובד להקפיד על הסדר והניקיון במקום עבודתו.

11
ד"ר
א. א.

148. על העובד להודיע לממונים עליו על כל אירוע בלתי רגיל במקום העבודה, או הצופן סכנה למכללה או לעובדיה. ההודעה לממונים אינה פוטרת את העובד מחובת הזהירות המוטלת עליו.

149. על העובד להישמר מתאונת עבודה ומכל תקלה בעבודה.

150. עובד הפורש מהעבודה במכללה וכן עובד המועבר ממחלקה למחלקה יחזיר לממונים עליו את כל המסמכים שהגיעו אליו בתוקף תפקידו. הוא הדין לגבי היעדרות זמנית או העברה זמנית.

151. עובד לא יקבל שלמונים או טובות הנאה כלשהן במישרין או בעקיפין מאדם העומד איתו בקשרים עקב עבודתו במכללה.

152. לא יחזיק עובד ללא סמכות מסמך, אלא בתוקף תפקידו. בכל מקרה, לא יוציא עובד מסמכים השייכים למכללה מתחום המכללה, ללא נטילת רשות ממי שמוסמך לכך.

153. עיון בתיק אישי:

153.1. לכל עובד (לרבות עובד שפרש מהעבודה) זכות עיון בתיק האישי. עובד המעוניין לעיין בתיקו האישי יגיש לאחראי, או למי שהאחראי הסמיך לכך במשרד שבו הוא מועסק (להלן: "האחראי"), בקשה בכתב חתומה על ידו וואו ע"י מיופה כוחו. אין העובד חייב לציין את הטעם לבקשתו.

153.2. זכותו של העובד לדעת מה המידע הקיים לגביו בתיק האישי, לעיין בו ולקבל צילומי מסמכים מהתיק האישי. האחראי ידון בבקשה במגמה לאפשר לעובד לממש את זכויותיו אלו. המידע הנמצא בתיק האישי של העובד כפוף לחוק הגנת הפרטיות התשמ"א - 1981.

ו. מניעת הטרדה מינית

154. המכללה תפעל בהתאם להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשמ"ח - 1988, ובכלל זאת נקיטת כל האמצעים הדרושים לשם מניעת הטרדה מינית בעבודה.

155. עובדי המכללה יהיו זכאים לקבלת שירותי מרכז "גאות" - המרכז למניעה ולטיפול בהטרדות מיניות במקום עבודה מיסודה של ההסתדרות הלאומית. שירות זה אינו כרוך בעלויות מבחינת המכללה.

חלק ה' - הפסקת עבודה

א. פיטורים והתפטרות

156. פיטורי עובדים בתפקיד תקני ייעשו מטעמים ענייניים, בסבירות ובתום לב כמפורט בפרק זה להלן:

157. בתקופת הניסיון הרשות בידי המכללה לפטר את העובד בכפוף להודעה מוקדמת כדין, והרשות בידי העובד להתפטר מעבודה, בהודעה מוקדמת כדין. במקרה של פיטורים, המכללה תזמן את העובד לשימוע בהתאם לנוהל השימוע בסעיף 162 להלן

וזאת בטרם קבלת ההחלטה על פיטוריו. ככל שלאחר קיום השימוע תחליט המכללה לסיים את העסקתו של העובד, תודיע לו את הנימוקים להחלטה.

158. פיטורי עובד קבוע בשל עילה אישית (בעיות משמעת, בעיות תפקוד):

158.1. היה והמכללה תבקש לפטר עובד קבוע בעילה אישית, יוזמן העובד בכתב לשימוע לפני פיטוריו. העובד יוזמן לשימוע בהתאם לנוהל שימוע כמפורט בסעיף 162 להלן (להלן: "נוהל שימוע").

158.2. לאחר העברת ההזמנה לשימוע כאמור בס"ק 158.1 לעיל, ובמידה שיש חשש שהמשך נוכחותו של העובד עלולה לגרום לנזק למכללה ועל פי שיקול דעת המכללה, רשאית המכללה להוציא את העובד לחופשה בתשלום מלא, שלא על חשבון יתרת ימי החופשה של העובד, בהודעה בכתב שהעתק ממנה יומצא לוועד העובדים.

158.3. היה והחליטה המכללה בתום השימוע, על פיטורי העובד - תימסר על כך הודעה כדין (מכתב פיטורים) לעובד, עם העתק לוועד העובדים.

158.4. במידה וועד העובדים יתנגד לפיטורי העובד, הוא יהיה רשאי לערער על החלטת הפיטורים בתוך 3 ימים מיום שיתקבל אצלו העתק מכתב הפיטורים.

159. הליך הערעור ייעשה כדלהלן:

159.1. בשלב ראשון - ייערך דיון בין ההנהלה לבין נציג הוועד בניסיון להגיע להסכמה. החלטה תתקבל בתוך 3 ימים ממועד הגשת הערעור.

159.2. בשלב השני - בהיעדר הסכמה בשלב הראשון, יועבר הדיון בערעור לוועדה פריטטית הכוללת שני נציגי הנהלה ושני נציגי ועד העובדים וההסתדרות. הוועדה הפריטטית תקבל החלטה בעניין פיטורי העובד בתוך 7 ימים מיום שהועבר אליה הדיון. החלטה בוועדה הפריטטית תתקבל בהסכמה בלבד.

159.3. בהיעדר החלטה מוסכמת בוועדה הפריטטית, תפעל ההנהלה על פי שיקול דעתה בתום לב.

159.4. למען הסר ספק, הליך הערעור אינו ממצה את זכותו של העובד ו/או של נציגות העובדים לפנות לערכאות משפטיות במידת הצורך.

160. הודעה מוקדמת: תקופת ההודעה המוקדמת, על פי הקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות התשס"א - 2001, תחל עם מסירת מכתב הפיטורים לעובד או בתוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד בדואר רשום. הוגש ערעור על הפיטורים, תחל תקופת ההודעה המוקדמת מיום קבלת החלטה בעניינו של העובד על פי הליכי הערעור המפורטים בסעיף 159 לעיל בעניין הפיטורים.

161. עובד יהיה רשאי להתפטר, מכל סיבה שהיא, ובלבד שייתן הודעה מוקדמת כמתחייב על פי דין.

162. נוהל שימוע:

162.1. הליך שימוע, ייערך לעובד במקרים בהם שוקלת ההנהלה לנקוט בצעדים כדלהלן:

162.1.1. לפטר עובד המכללה;

162.1.2. לשנות לעובד תנאי העסקה באופן העלול לפגוע בתנאי עבודתו ו/או שכרו;

162.1.3. לשנות את אחוזי המשרה של עובד (שינוי שיעור המשרה) באופן העלול לפגוע בתנאי עבודתו ו/או שכרו;

- 162.1.4. להעביר עובד מתפקיד לתפקיד באופן העלול לפגוע בתנאי עבודתו ו/או שכרו ;
- 162.2. הליך השימוע ייערך לעובד בתום לב, טרם קבלת החלטה בעניינו.
- 162.3. מועד ישיבת השימוע ייקבע על ידי ההנהלה.
- 162.4. ההנהלה תמציא לעובד מכתב זימון לשימוע, לכל הפחות 7 ימים טרם מועד השימוע. במקרים דחופים ובתיאום עם ועד העובדים, רשאית ההנהלה להקדים את מועד השימוע.
- 162.5. העתק הזימון לשימוע יועבר לוועד העובדים במקביל להעברתו לעובד.
- 162.6. במכתב הזימון לשימוע יפורטו ככל הניתן העילות בעטיין זומן העובד לשימוע, וכן כוונת ההנהלה בקשר לעילות הללו. כמו כן, יצויין במכתב כי לעובד הזכות להעלות את כל טענותיו והזכות להגיע מיוצג לשימוע.
- 162.7. העובד רשאי להגיע לשימוע מיוצג על ידי נציג ועד העובדים ו/או נציג מטעם ההסתדרות ו/או נציג מטעמו, על פי בחירתו.
- 162.8. העובד או מי מטעמו, יהיה רשאי לעיין בכל החומר הרלוונטי לשימוע, לרבות הטענות המועלות כלפיו, ולרבות עיון בתיקו האישי.
- 162.9. העובד יהיה רשאי להציג כל ראיה ו/או מסמך מטעמו אשר רלוונטיים לשימוע ע"מ לתמוך בטענותיו. במקרים חריגים בלבד, ורק כאשר מסמכים כתובים אינם מספיקים, יוכל העובד לזמן עד או עדים לשימוע. במקרה כזה, עליו להודיע על כך לפחות 48 שעות טרם השימוע, וההנהלה רשאית להתנגד לזימון עדים לשימוע.
- 162.10. עובד רשאי לבקש, כי הליך השימוע ייערך בכתב. במקרה כזה על העובד שבחר שלא להעלות טענותיו בעל פה להגיש את טענותיו והגנתו בכתב לוועדת השימוע עד למועד שנקבע לקיום השימוע.
- 162.11. עובד רשאי לוותר על זכות השימוע.
- 162.12. בכל מקרה בו העובד מתעתד להגיע מיוצג לשימוע (בין אם ע"י נציג הוועד ו/או נציגות העובדים ו/או עו"ד), עליו להודיע על כך להנהלה לפחות 48 שעות לפני השימוע.
- 162.13. ההנהלה תדאג לערוך פרוטוקול של ישיבת השימוע, ולשלוח העתק ממנו לעובד ולוועד העובדים במצורף להחלטה שתתקבל.

ג. פרישה לגמלאות

163. גיל הפרישה וגיל פרישת החובה לגמלאות הינם כקבוע בחוק גיל פרישה, התשס"ד – 2004, וכפי שיעודכן מעת לעת.
164. המכללה רשאית, על פי שיקול דעתה, להפסיק את העסקתו של עובד אשר הגיע לגיל פרישת חובה לגמלאות, או אשר המשיך לעבוד לאחר הגיעו לגיל פרישת חובה לגמלאות, גם אם איננו זכאי לקצבת זקנה מקרן כלשהיא.
165. המכללה תודיע לעובד בכתב לפחות חודש ימים לפני הגיעו לגיל הפרישה. עבודתו של העובד תסתיים בהגיעו לגיל פרישת החובה, אלא אם קיבל הודעה מן המכללה, חודש אחד לפחות לפני גיל פרישת החובה, בדבר רצונה של המכללה להמשיך את העסקתו מעבר לגיל פרישת החובה, והעובד הביע הסכמתו להמשיך ולהיות מועסק גם לאחר גיל פרישת החובה.
166. נמשכה העסקתו של העובד מעבר לגיל פרישת החובה, והמכללה מעוניינת בהפסקת עבודתו, תשלח המכללה על כך הודעה מוקדמת לפי חוק.

161
162
163

162

ג. סיום עבודה עקב נכות חלקית או מלאה

167. עובד אשר יהיה זכאי לקבל גמלת נכות מלאה מקרן הפנסיה, או מביטוח המנהלים, יפרוש מן העבודה, אלא אם תחליט המכללה להמשיך ולהעסיק את העובד. במידה והחליטה המכללה על המשך העסקת העובד, והעובד הסכים לכך, יחולו לגביו הוראות סעיף 168 להלן.

168. עובד אשר יהיה זכאי לקבל גמלת נכות חלקית מקרן הפנסיה, או מביטוח המנהלים, או עובד אשר יהיה זכאי לגמלת נכות מלאה אך המכללה תחליט להמשיך ולהעסיקו, יחולו לגביו ההוראות הבאות, בכפוף לכל דין:

168.1. החליטה המכללה כי העובד מתאים להמשיך ולמלא את תפקידו, ואין מניעה רפואית לכך - ימשיך העובד לבצע את תפקידו.

168.2. החליטה המכללה כי אין העובד מתאים עוד לבצע את תפקידו מחמת הנכות, או קיימת מניעה רפואית להמשך עבודתו של העובד בתפקידו - ישובץ העובד בתפקיד הולם אחר (מבחינת מהות התפקיד והיקף המשרה), אשר אין מניעה רפואית לשיבוצו בו. שיבוץ זה יעשה בתיאום עם העובד, ללא פגיעה בשכרו.

168.3. לא יימצא לעובד תפקיד הולם, או שהעובד לא יסכים לשיבוץ החדש שיוצע לו, תודיע המכללה לעובד על סיום עבודתו בכפוף למתן זכות שימוע לפי נוהל שימוע.

ד. זכויות בגין סיום העסקה

169. עובד מפוטר, או עובד מתפטר אשר נסיבות התפטרותו מזכות אותו בפיצויי פיטורים על פי דין, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים כחוק.

170. השכר לעניין תשלום פיצויי פיטורים לפי הסכם זה יהיה השכר הקובע האחרון של העובד.

171. המכללה תמסור לידי עובד המסיים את עבודתו, הוראה בלתי חוזרת בדבר שחרור כל הכספים העומדים לרשותו בקרן ההשתלמות.

172. בכפוף לאמור בסעיף 124 להסכם זה, המכללה תמסור לעובד המסיים את עבודתו, הוראה בלתי חוזרת בדבר שחרור כל הכספים העומדים לרשותו בקרן הפנסיה (או קופת הביטוח), אלא אם נשללה זכאותו של העובד לקבלת פיצויי פיטורים.

173. הפרשות המכללה לקרן הפנסיה ו/או לקופת הפיצויים יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד, ככל שמגיעים, כמפורט בסעיף 123 לעיל.

174. עם סיום העסקתו ייערך לעובד גמר חשבון ובו יהיה העובד זכאי, בין היתר, לפדיון ימי חופשתו הצבורים ולפדיון יחסי של דמי ההבראה.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten signature at the bottom right of the page.

חלק ו' - מס ארגון ויישוב חילוקי דעות

א. ידיעת ההסכם

175. הצדדים להסכם זה מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה, על כל סעיפיו, יובא לידיעתו של כל עובד עליו חל ההסכם, בין אם הוא עובד כיום במכללה ובין אם ייכנס לעבודה בעתיד. מוסכם כמו כן, שאי ידיעת הוראה מהוראות הסכם זה אין בה כדי לפטור צד או יחידיו מאחריות לביצוע ו/או קיום הוראות הסכם זה. הצדדים להסכם זה יביאו את תוכנו לידיעת העובדים עליהם חל ההסכם, על ידי כך שעותק ממנו יימצא אצל נציג הוועד, ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על ידי ההנהלה, וכל עובד יוכל לעיין בהסכם במקומות אלו. כמו כן, נהלי המכללה, כפי שיהיו מעת לעת, יפורסמו באופן נאות לידיעת כל עובדי המכללה.

ב. מיסי חבר ודמי טיפול ודמי ועד

176. המכללה תנכה משכרם ברוטו של העובדים החברים בהסתדרות הלאומית, דמי חבר עד לשיעור התקרה שנקבעה וכפי שתשונה מעת לעת, ותעבירם להסתדרות הלאומית. נכון ליום חתימת הסכם זה, גובה דמי החבר שינוכו יהיה בשיעור של 0.95% מהשכר המדווח לביטוח לאומי.

177. ניכוי דמי החבר ייעשה כל עוד העובד חבר בהסתדרות הלאומית. הודיע העובד להסתדרות הלאומית ולמכללה, באופן אישי ובכתב, כי פסקה חברותו בהסתדרות הלאומית - תפסיק המכללה לנכות משכרו את דמי החבר.

178. המכללה תנכה משכרם של העובדים שאינם חברים בהסתדרות הלאומית או בארגון עובדים אחר, דמי טיפול מקצועי עד לשיעור התקרה שנקבעה וכפי שתשונה מעת לעת ותעבירם להסתדרות הלאומית. נכון ליום חתימת הסכם זה, גובה דמי הטיפול שינוכה יהיה בשיעור 0.8% מהשכר המדווח לביטוח לאומי.

179. עובד שיוודיע למכללה, באופן אישי ובכתב, על חברותו בארגון עובדים אחר, לא תנכה המכללה ממשכורתו את דמי הטיפול המקצועי.

180. המכללה תנכה משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו, דמי ועד, ותעבירם לחשבון עייש ועד העובדים, וזאת במידה ויוחלט על ידי ההסתדרות הלאומית על תשלום דמי ועד. ההסתדרות הלאומית תמסור למכללה הודעה בכתב בדבר גובה דמי הוועד שיש לנכות משכרם של העובדים.

181. בד בבד תשתתף ההנהלה בכספי ועד העובדים בסכום של 7,500 ₪ לשנה לקופת ועד העובדים, לשימוש ועד העובדים לפי שיקול דעתו. סכום השתתפות ההנהלה בכספי ועד העובדים יוגדל בתקופת ההסכם עד לסך של 9,000 ₪ לכל היותר, וזאת בכפוף ובאופן יחסי לגידול בגבית מסי ועד עובדים יחסית לשיעור הגביה ביום 1.3.2014.

182. אין באמור בסעיף 181 לעיל כדי לגרוע מפעילות הרווחה המבוצעת על ידי המכללה לטובת העובדים במסגרת תקציבה השוטף, כפי שנעשה עד למועד חתימת הסכם זה. פעילות רווחה זו תמשיך להתקיים בשיתוף וועד העובדים.

183. כספי קופת ועד העובדים יהיו באחריות ועד העובדים ובחשבון בנק שזכות החתימה בו היא של ועד העובדים. ניהול הכספים יהיה תחת פיקוח של ההסתדרות או מי מטעמה.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

184. ועד העובדים יעביר לידי הנהלת המכללה את דו"ח ביקורת קופת הוועד שייערך על ידי מבקר הפנים של ההסתדרות. הדו"ח יהיה זמין גם לעיון העובדים.

ג. מעמד ועד העובדים:

185. ההנהלה מכירה בוועד העובדים ובהסתדרות העובדים הלאומית, כנציגות העובדים; ובמעמדו ובסמכותו של הוועד לנהל משא ומתן ולייצג את ענייני עובדי המכללה.

186. ועד העובדים וההנהלה ישקדו על קיום הסכם זה למימוש זכויות שנקבעו בהסכם ולקיום החובות הנובעות מהסכם זה.

187. הוועד וההנהלה יקיימו פגישות שוטפות בעניינים הקשורים לתנאי העבודה של העובדים.

188. ההנהלה תמסור לוועד העובדים מידע שוטף לפי הצורך בנושאים הנוגעים לזכויות העובדים וחובות ההנהלה הנובעים מהסכם זה.

189. ההנהלה תקיים, אחת לרבעון, ועדת כח אדם בהשתתפות ועד העובדים וואו נציגו בנושאים אשר יועלו ע"י הצדדים וקשורים ליחסי העבודה הקיבוציים במכללה.

190. ההנהלה תקצה לוועד העובדים חדר לצורך פעילותו.

191. פעילות חברי ועד העובדים הינה התנדבותית ונעשית על חשבון זמנו הפרטי של החבר. עם זאת, כל חבר ועד יהא רשאי לעסוק בפעילות ועד במשך שעה אחת בשבוע, ובנוסף להעדר מעבודתו לצורך פגישות משותפות עם הנהלת המכללה לפי הצורך, וזאת על חשבון שעות העבודה. שעות היעדרות חבר ועד מן העבודה, ייעשו בתיאום עם מנהלו של חבר הוועד ומנהל משאבי אנוש, ומתוך שאיפה לצמצם את ההפרעה לעבודה השוטפת של חבר הוועד ושל היחידה בה הוא עובד.

ד. יישוב חילוקי דעות:

192. חילוקי דעות בין הצדדים בדבר מימוש זכויות הנובעות מהסכם זה יובאו, ככל שלא נקבע מנגנון ספציפי אחר בהסכם זה, על פי בקשת אחד הצדדים, לבירור בהתאם לשלבים, כדלקמן:

192.1. **שלב א' - בירור בין הנהלת המכללה לוועד העובדים:** חילוקי דעות בשלב א' יתבררו בין הנהלת המכללה לבין ועד העובדים בתוך 14 ימי עבודה מיום הפניה של יו"ר הוועד להנהלה או של ההנהלה ליו"ר הוועד, אלא אם הוסכם בין הצדדים לבירור להאריך את משך הבירור, וככל שהוסכם. לא הגיעו ההנהלה והוועד להחלטה מוסכמת תוך 14 (ארבעה עשר) הימים הנ"ל, יעבור הבירור לשלב ב'.

192.2. **שלב ב' - ועדה פריטטית:** בהיעדר הסכמה בשלב א' יתבררו חילוקי הדעות בשלב ב' בוועדה פריטטית, שבה יהיו שני נציגים לעובדים ושני נציגים להנהלה. הנציגים ייבחרו ע"י כל צד לפי שיקול דעתו. הוועדה תסיים את פעילותה בתוך 7 ימים.

192.3. **שלב ג' - בוררות:** בהיעדר הסכמה בוועדה הפריטטית יועברו חילוקי הדעות להכרעת בורר יחיד, שופט בדימוס, אשר זהותו תיקבע ע"י ההנהלה וההסתדרות יחדיו, החלטת הבורר תהיה סופית.

לש
לש
לש

לש

ה. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

193. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל דרישות הצדדים לתקופת תוקפו של הסכם זה.

194. בתקופת תוקפו של הסכם זה ישמרו הצדדים על שקט תעשייתי מוחלט בכל העניינים המוסדרים בהסכם זה.

195. הצדדים ויחידיהם יפעלו ליישוב חילוקי דעות לגבי פירוש הסכם זה, ומימוש זכויות וחובות הצדדים שבהסכם זה, אך ורק לפי הוראות הסכם זה.

ולראיה באנו על החתום

היום 17 לחודש נובמבר שנת 2014

הנהלת המכללה:

מר עזריאל נבו, יו"ר הדירקטוריון

פרופ' לאה קסן, נשיאה

חתימה: _____

חתימה: _____

הסתדרות העובדים הלאומית, האגף לאיגוד מקצועי:

עו"ד בטי מצר לוי, יו"ר האג"מ

חתימה: _____

ועד עובדי המינהל, מכללת לוינסקי:

גב' מלכה (מלי) אפק, יו"ר ועד העובדים

מר בצלאל בנצי (ציון), מ"מ יו"ר ועד העובדים

חתימה: _____

חתימה: _____

