

**הסכם קיבוצי מיוחד**

שנערך ונחתם ב-3.9.18

בין: **המכללה האקדמית בית ברל**

מבית ברל

(להלן: "המכללה")

**מצד אחד**לבין: **כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי** (להלן: "הארגון")**איגוד עמיתי ההוראה והמורים מן החוץ במכללה האקדמית בית ברל** (להלן: "הוועד")

(להלן ביחד: "הנציגות")

**מצד שני****הואיל:** והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי;

**והואיל:** והוסכם על מתכונת שקט תעשייתי כמפורט בהסכם זה, בשל שיפור השכר הדרמטי בהסכם זה, בין השאר על רקע מעבר המכללה מאחריות משרד החינוך לאחריות ות"ת, וכן בשל התארכותה הרבה של השביתה שקדמה להסכם זה, וכיוון שבעת גיבוש הסכם זה כבר החלו להתקיים פגישות עם ור"מ בדרישה להסכם ארצי;

**והואיל:** ובכוונת הצדדים לפעול בשיתוף פעולה ובכבוד הדדי;**והואיל:** וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו;**לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:**

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

**א. פירושים והגדרות**

2. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה ומילים בלשון יחיד כוונתן גם לרבים ולהיפך, אלא אם נובעת כוונה אחרת מהקשר הדברים ו/או צוין בפירוש אחרת.

3. אין לייחס לכותרות הפרקים והסעיפים בהסכם זה משמעות פרשנית, והן נועדו להקלת ההתמצאות בלבד.

4. למונחים הבאים בהסכם זה תהא המשמעות האמורה להלן:

- 4.1 "דרוג עובדי הוראה משרד החינוך" - מרצים המועסקים לפי התנאים שבהסכמים הארציים עליהם חתומה הסתדרות המורים.
- 4.2 "הסכם"/"הסכם זה" - הסכם קיבוצי מיוחד זה לרבות הנספחים המצורפים אליו.
- 4.3 "מכללה"/"המכללה" - המכללה האקדמית בית ברל.
- 4.4 "הארגון" - ארגון "כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי".
- 4.5 "ועד" - נציגות אשר נבחרה על פי הכללים הקבועים בתקנון הארגון.
- 4.6 "ות"ת" - הוועדה לתכנון ולתקצוב במועצה להשכלה גבוהה.
- 4.7 "חבר סגל בכיר" - חבר סגל בעל דרגה אקדמית מוכרת ע"י מל"ג.
- 4.8 "חבר סגל עמית"/"סגל עמית" - מי שמועסק במכללה בכתב מינוי כחבר סגל עמית.
- 4.9 "רציפות תעסוקתית" - חלוקת סך התגמול השנתי או הסמסטריאלי לו זכאי המרצה, ב- 12 חודשים או ב- 6 חודשים בהתאמה, כך שיקבל שכר אחיד ורציף ויהיה מועסק על פני כל תקופה זו. וזאת ללא הגדלת עלות העסקתו הכוללת בהשוואה להעסקה בלא חלוקה כאמור.
- 4.10 "טבלאות השכר" - טבלאות השכר לסגל עמית עפ"י דרגותיו במכללות אקדמיות מתוקצבות, שמפרסמת יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת באישור הממונה על השכר במשרד האוצר וכפי שיתעדכנו מעת לעת.
- 4.11 "סגל תכניות חוץ תקציביות" - כלל המרצים המועסקים בתכניות חוץ תקציביות.
- 4.12 "מורה"/"מרצה" - חבר סגל עמית או מורה מן החוץ או סגל בתוכניות חוץ תקציביות.
- 4.13 "הוראה" - הוראה אקדמית לסוגיה, אלא אם צוין במפורש אחרת.
- 4.14 "המועד הקובע" - תחילת שנת הלימודים תשע"ח ביום 1 באוקטובר 2017.

## **ב. תחולת ההסכם ותוקפו**

5. הסכם זה יחול על סגל עמית, מורים מן החוץ וסגל בתכניות חוץ תקציביות למעט במקרים בהם ישנה התייחסות ספציפית לחברי סגל עמית בלבד, או למורים מן החוץ בלבד או לסגל בתכניות חוץ תקציביות בלבד.
6. המכללה תהיה רשאית להעסיק בהסכמים אישיים עד 10 מהמרצים המשתייכים לסגל אליו מתייחס ההסכם בכל זמן נתון, תוך יידוע מלא של הנציגות, ובתנאי העסקה שלא ייפלו מתנאי העסקה של סגל עמית לפי הסכם זה. מכסה זו הינה בנוסף למרצים המועסקים כבר במועד חתימת הסכם זה בהסכמים אישיים כמפורט ברשימת המרצים **שבנספח א'** להסכם זה.
7. הסכם זה יעמוד בתוקף מהמועד הקובע ועד ליום 1.10.2024. לא הודיע אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם זה, או על ביטולו, עד 60 יום לפני תום מועד תוקפו, יוארך ההסכם אוטומטית לתקופה של שנה נוספת וחוזר חלילה.
8. מוצהר שהוראות הסכם זה לא נועדו לפגוע בזכויות מרצה במכללה, כפי שהן ערב חתימת הסכם זה. ככל שיתברר שישנה לפי הסכם זה פגיעה בזכויות לעומת הזכויות ערב חתימת הסכם זה, אזי ידונו הצדדים

בעניין ובמידת הצורך יפעלו בהתאם למנגנוני יישוב המחלוקות שבהסכם זה ובכפוף להוראות חוק יסודות התקציב. האמור ברישא של סעיף זה אינו חל ביחס לזכאות להחזר הוצאות נסיעה ולתשלום בגין חופשה שלגביהם יחול ההסדר המפורט להלן:

8.1. לעניין הזכאות להחזר הוצאות נסיעה:

8.1.1. ביחס למרצה המועסק ביום חתימת הסכם זה: עד הגעה לתנאי

השכר המלאים הקבועים **בטבלאות השכר** (לגבי סגל עמית)

ובתעריפי השכר (לגבי מורה מן החוץ ומרצה בתכניות החוץ-

תקציביות) יישמרו התנאים הקיימים, ומאותה עת יונהגו כלפיו

התנאים המוגדרים ע"י ות"ת.

8.1.2. ביחס לחבר סגל חדש, שייקלט במכללה בתקופת הסכם זה - יחולו

תנאי ות"ת בקשר להחזר הוצאות נסיעה.

8.2. יובהר שלעניין תשלום בגין חופשה יחול האמור בסעיף 58 להלן.

### ג. כללי המעבר ממעמד של מורה מן החוץ למעמד של סגל עמית

יובהר כי פרק זה **חל על מרצים בתכניות מתוקצבות בלבד**.

9. מעבר מורים מן החוץ למעמד סגל עמית יתפרס על פני ארבע שנות ההסכם הראשונות, רבע מהמרצים בפתיחת כל שנת לימודים. בתקופה זו יעברו כל המורים מן החוץ שלימדו בתכניות מתוקצבות בשנת הלימודים תשע"ז או תשע"ו, בכל היקף משרה, למעמד סגל עמית, למעט אלו המנועים לכך כמפורט בסעיף 15 להלן.

10. קביעת סדר העוברים תעשה לפי ותק. במקרה של ותק זהה בשנת המעבר תינתן עדיפות להיקף משרה גבוה יותר וככל שיידרש לממוצע היקף ההעסקה בחמש השנים האחרונות.

מעבר מרצים יעשה עפ"י הרשימה המוסכמת המצ"ב **כנספח ב'** להסכם זה (להלן: "**הרשימה המוסכמת**").

בנוסף לרשימה המוסכמת, קרי מעל הרף של רבע מן המרצים מידי שנה, תוכל הנהלת המכללה להעביר בכל שנה עד 10 מרצים לסגל עמית בהתאם לשיקול דעתה.

11. עד המעבר יהיו המרצים שברשימה המצ"ב **כנספח ב'** זכאים לרציפות תעסוקתית כהגדרתה לפי סעיף 4.9 לעיל.

12. **סגל חדש** שייקלט או נקלט במועד הקובע ואילך (משנת הלימודים תשע"ח ואילך):

א. **מעל שליש משרה** (מעל 5 שעות שבועיות), ייקלט כסגל עמית. יובהר שהמעבר של מרצה חדש

למעמד סגל עמית כאמור יהיה מותנה בעמידה בתנאי ות"ת למעבר המפורטים בסעיף 15 להלן.

ב. **מתחת לשליש משרה** (5 שעות שבועיות ומטה) - יוסדרו בנוהל פנימי של המכללה, כפי שאושר ע"י יחידת השכר ותנאי ההעסקה של ות"ת.

13. ממועד החתימה ואילך, המכללה תעשה מאמץ שהעסקת המרצים תהיה בהיקף של למעלה משליש משרה.

14. בעת מעבר של מרצה למעמד סגל עמית, ככלל יישמר היקף שעות ההוראה והתפקיד של המרצה, למעט שעות תפקיד שניתנו כפיצוי ייעודי עבור ביצוע התפקיד בסמסטר קיץ, ובתנאי שאין מדובר בתפקיד שתוכנן להסתיים במועד המעבר. יובהר כי ככל שבעת המעבר היקף שעות ההוראה והתפקיד של המרצה עולה על משרה מלאה בהתאם לדרגתו, אזי יתרת השעות תשולם כמורה מן החוץ בהתאם להוראות הסכם זה.

15. על אף האמור בסעיפים 1-14 לעיל, לא יוכל להתמנות או לכהן כחבר סגל עמית מי שמתקיים בו אחד או יותר מן הבאים:

15.1. הכנסתו השנתית הכוללת הצפויה מעבודה (כולל כל עבודה, למעט הכנסה מעבודה כסגל עמית ו/או כמורה מן החוץ במכללה) ו/או מעסק ו/או ממשלח יד בשנת הלימודים, על פי הצהרת חבר הסגל, עולה על ההכנסה השנתית המרבית. הכנסה שנתית מרבית מוגדרת כמכפלה של 12 בסכום השווה ל-175% השכר הממוצע במשק האחרון הידוע במועד מתן ההצהרה כפי שהשכר הממוצע במשק מתפרסם לפי חוק ביטוח לאומי, תשנ"ה – 1995.

15.2. מועסק במשרה מלאה במכללה (למעט מי שמועסק במכללה כמורה מן החוץ ו/או כחבר סגל עמית במשרה מלאה) או במשרה מלאה במקום עבודה אחר כלשהו.

15.3. מי שקיבל מינוי במכללה כחבר סגל אקדמי בכיר ות"ת או עובד בדרוג הוראה משרד החינוך.

15.4. מי שהגיע לגיל פרישת חובה כהגדרתו בחוק גיל פרישה, התשס"ד – 2004 (להלן: "**גיל פרישת חובה**"). אך למעט המקרים הבאים:

1.1.1. מי שהועסק או יועסק במכללה ערב הגיעו לגיל פרישת חובה כחבר סגל עמית.

1.1.2. מי שבמהלך שנת הלימודים תשע"ז או קודם לכן הגיע לגיל פרישת חובה והועסק במכללה כמורה מן החוץ בשנת הלימודים תשע"ז ומועסק במכללה בתפקיד מורה מן החוץ בשנת הלימודים תשע"ח.

15.5. לעניין בעלי משרה מעורבת - לא יתאפשר שילוב כלשהו בין שתי המשרות התקניות (סגל עמית ועובד בדרוג עובדי הוראה) מעבר להעסקה תקנית לפי סעיף זה יעשה תוך שמירה על היקף ההעסקה. סגל עמית מעבר למשרה מלאה יועסק כמורה מן החוץ.

16. ביחס לסעיפים 15.1, 15.2 ו-15.4 לעיל, מובהר כי חבר סגל עמית וכן מורה מן החוץ יחתום מידי שנה לפני קבלת כל מינוי כחבר סגל עמית, ללא הסתייגות, על הצהרה, בנוסח שייקבע ע"י המכללה (אשר מצורף **כנספת ג'** להסכם זה), בדבר תחולת/אי תחולת הסעיפים האמורים לגביו. למען הסר ספק מובהר כי לא חלה חובה למלא את ההצהרה, אולם מי שלא ימלא ויחתום ללא כל הסתייגות על הצהרה כאמור – לא יוכל להתמנות כחבר סגל עמית במכללה.

17. מורה מן החוץ שהצהיר כי הוא נכנס בגדר אחת ההחרגות המפורטות בסעיף 15 לעיל כך שלא יוכל להתמנות כחבר סגל עמית, לא יידרש להצהיר על תחולת שאר ההחרגות בעניינו והמכללה לא תדרוש זאת ממנו.

#### ד. חובות ההוראה והמטלות הנלוות להוראה

##### 1.1. חובות בכל היקף משרה - סגל עמית, מורים מן החוץ ומרצים בתכניות חוץ-תקציביות

18. מורים חייבים לקיים את כל חובות ההוראה והמטלות החלות על חברי סגל, כמפורט בתקנון האקדמי ובתקנון הלימודים של המכללה. במסגרת זו עליהם:
- 18.1. להכין קורסים להוראה בהיקף ולפי הנושאים שנקבעו בכתבי המינוי שלהם, לרבות כתיבת סילבוסים לכל הקורסים והעלאתם לאתר המכללה (באמצעות מערכת מידע אישי) בתאריכים שנקבעו בתקנון הלימודים, לפי דרישות המכללה.
- 18.2. ללמד על פי היקף המשרה שנקבע בכתבי המינוי שלהם בהרצאות, בתרגילים, בקורסי הדרכה מכל הסוגים (כגון הדרכה פדגוגית), בסמינריונים, בסדנאות, במעבדות ובכל צורת הוראה אחרת המקובלת במכללה.
- 18.3. לתת ייעוץ והדרכה לסטודנטים לצורך כתיבת עבודות ותרגילים.
- 18.4. להיות זמינים ונגישים להתייעצות עם תלמידיהם גם מעבר לשעות ההוראה, באופן סביר ובשעות העבודה המקובלות באמצעי שיוגדר מראש על ידי המרצה.
- 18.5. להכין שאלוני בחינות למועדים א' ו-ב', ולמועד ג', אם יידרש.
- 18.6. להימצא בכיתת הבחינה בחצי השעה הראשונה של המבחן, בכל אחד ממועדי המבחן.
- 18.7. לבדוק ולקבוע ציונים לבחינות, לעבודות (עבודות סמינריוניות, עבודות מסכמות בקורס וכיו"ב), לתרגילים, ומטלות אקדמיות אחרות בתוך פרק הזמן הקבוע בתקנון הלימודים.
- 18.8. לדון בערעורים שהגישו סטודנטים על ציונים בזמן מוגדר לכך.
- 18.9. להשתתף בישיבות צוות של היחידות האקדמיות שאליהן הם שייכים.

##### 2.1. חובות סגל עמית, באופן פרופורציונלי להיקף משרתו ובתחומים הרלוונטיים לתחומי ההוראה

#### שלהם

- 18.10. להשתתף בוועדות קבלה ובמבחני מיון.
- 18.11. להשתתף בימים פתוחים, בתים חמים ומפגשי מתעניינים שהמכללה עורכת למועמדים חדשים.
- 18.12. לכהן, אם קבלו מינוי לכך, בוועדות של המכללה, ולהשתתף באופן סדיר בישיבותיהן.
- 18.13. להשתתף, לפי העניין, בימי עיון וטקסים כלל-מכללתיים (כגון טקסי הענקת תארים ותעודות).
- 18.14. למען הסר ספק, מורים מן החוץ לא ידרשו לבצע את המשימות המפורטות לעיל בסעיפים 18.10-18.13.

**ה. תנאי עבודה**

19. בהתייחס לסגל עמית או סגל המועסק בהעסקה רציפה כהגדרתה בסעיף 4.9 לעיל, במינוי של סמסטר אחד (א' או ב') תקופת העסקה תהיה בת 6 חודשים. במינוי של שני סמסטרים (סמסטר א' ו-ב') תקופת העסקה תהיה בת 12 חודשים.

**ה1. היקף משרה**

20. משרה מלאה של סגל עמית ב' תכלול 14 שעות הוראה שבועיות, ובנוסף ביצוע כל המטלות הנלוות לפעילות ההוראה כמפורט בהסכם זה ובהנחיות הות"ת.

21. משרה מלאה של סגל עמית א' וסגל עמית 1' תכלול 16 שעות הוראה שבועיות, ובנוסף ביצוע כל המטלות הנלוות לפעילות ההוראה כמפורט בהסכם זה ובהנחיות הות"ת.

22. העברת סגל עמית בדרגה א' או 1' למשרת 14 שעות תעשה על פי הנוהל הבא :

22.1. סגל עמית בדרגה א' או 1', בעלי ותק גבוה מ-10 שנים (עפ"י נוהל חישוב הותק בהסכם) שכיחנה במשרת הוראה של 16 שעות שנתיים מלאות לפחות, יוכלו להגיש בקשה לעבור ממשרת הוראה של 16 שעות למשרה של 14 שעות הוראה.

22.2. הבקשה תידון בפני "ועדת היקף משרת סגל עמית".

22.3. הוועדה תכלול ארבעה נציגי מכללה - סנ"א (יו"ר) ושלושה אנשי אקדמיה בכירים, אחד מכל פקולטה. כמשקיפים בוועדה יכהנו סמנכ"ל משאבי אנוש ונציג הוועד. כמזכיר הוועדה ימונה אחד מעובדי אגף משאבי אנוש.

22.4. הבקשה למעבר למשרת 14 שעות תוגש לאגף משאבי אנוש, ע"י המרצה עצמו, לכל המאוחר עד סוף חודש ינואר.

22.5. הוועדה תתכנס אחת לשנה בחודש מרץ ותדון במרוכז בכל הבקשות שיועלו בפניה.

22.6. בפני הוועדה יוצגו כל נתוני ההעסקה של המרצה: ותק במכללה, גיל, היקף הוראה בשנים אלו, משוּבֵי הוראה, נתונים נוספים רלוונטיים וכן המלצת דיקאן הפקולטה.

22.7. החלטות הוועדה יועברו למרצה ולידיעת הוועד עד 10 ימים מיום כינוסה.

23. מרצה שיחליט לערער על החלטה, יוכל לעשות זאת תוך שבוע מיום פרסום ההחלטה.

הערעור יידון ע"י נשיאת המכללה, והחלטתה תהיה סופית.

**ה2. דרגות וטבלת שכר****ה.1.2 בתכניות מתוקצבות**

24. סגל עמית יועסק בשלוש דרגות - סגל עמית ב', סגל עמית א', סגל עמית 1' - כהגדרתם להלן:
- סגל עמית ב' - בעל תואר ד"ר או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל הוראה בדרגה זו, או אמן בכיר.
- סגל עמית א' - בעל תואר שני או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל הוראה בדרגה זו, או אמן.
- סגל עמית 1 - בעל תואר ראשון או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל הוראה בדרגה זו, או אמן שיוחלט כי זו דרגתו.
25. שכרו של סגל עמית, על שלוש דרגותיו, ישולם על פי טבלאות השכר למכללות אקדמיות מתוקצבות שתפרסם יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת באישור הממונה על השכר במשרד האוצר וכפי שיתעדכנו מעת לעת (סגל עמית ב' - טבלת מדריך ד"ר, סגל עמית א' - טבלת אסיסטנט, סגל עמית 1 - טבלת סגל עמית 1 (להלן: "טבלאות השכר"), בהתאם להיקף משרתו ולוותק שלו לצורך טבלאות השכר.
26. טבלאות השכר נכון למועד חתימת הסכם זה מצורפות **כנספח ב'** להסכם.
27. שכר המורים מן החוץ ישווה לטבלאות השכר של ות"ת למורים מן החוץ, בהדרגה תוך 7 שנים, בעדכונים הדרגתיים, כמפורט להלן:
- 27.1. לבעלי ותק שווה או גבוה מ-10 שנים - בשנת ההסכם הראשונה - תוספת של 9% מן השכר ערב חתימת ההסכם, בשנת ההסכם השנייה - תוספת של 4.5% מן השכר בשנת ההסכם הראשונה, בשנת ההסכם השלישית - תוספת של 4.5% מן השכר בשנת ההסכם השנייה, בשנת ההסכם הרביעית - תוספת של 4.5% מן השכר בשנת ההסכם השלישית, בשנת ההסכם החמישית - תוספת של 4.5% מן השכר בשנת ההסכם הרביעית, בשנה השישית והשביעית להסכם תהיינה שתי מדרגות עדכון שכר שוות, בהן יתחלק הפרש השכר של המרצים עד להשוואה לטבלאות השכר של ות"ת בשנה השביעית.
- 27.2. לבעלי ותק נמוך מ-10 שנים - מנגנון תוספות כמתואר בסעיף 32.1 לעיל ובשיעורים הבאים - 8% (שנת ההסכם הראשונה), 4% (שנה שנייה), 4% (שנה שלישית), 4% (שנה רביעית) 4% (שנה חמישית). בשנה השישית והשביעית להסכם תהיינה שתי מדרגות עדכון שכר שוות, בהן יתחלק הפרש השכר של המרצים עד להשוואה לטבלאות השכר של ות"ת בשנה השביעית.

## **ה. 2.2 בתכניות לא מתוקצבות**

28. קצב ושיעור שיפור מדרגות השכר למרצים בתכניות חוץ תקציביות יהיה זהה לקצב ושיעור שיפור השכר של המורים מן החוץ בתכניות המתוקצבות.
29. יובהר שתנאי ההעסקה והשכר בתכניות אלה לא יהיו גבוהים מאלו של התכניות המתוקצבות.
30. על מנת לאפשר למכללה להגיש הצעות במענה ל"קולות קוראים" ובמכרזים לתכניות חוץ תקציביות, אם לא תוכל המכללה לעמוד ברמות השכר המוגדרות בהסכם זה לצורך קול קורא או מכרז ספציפי חדשים ותחליט בכל זאת לגשת לקול הקורא או המכרז הספציפי תוך הצעת רמות שכר נמוכות יותר, תיידע בכך את הוועד תוך פירוט הנתונים שעליהם מתבססת העמדה לפיה לא ניתן לעמוד ברמות השכר. לוועד תינתן אפשרות להביע את עמדתו בתוך ארבעה ימי עבודה, למעט מקרים בהם הזמן שעמד לרשות המכללה למענה לקול קורא או למכרזים קצר משבוע ימים ואז יוכל הוועד להביע עמדתו תוך 2 ימי

עבודה. אם לא הועברה עמדת הוועד ייחשב הדבר כקבלת עמדת המכללה. אם התקבלה עמדה מנומקת של הוועד תדון בכך המכללה ותעדכן את הוועד בהחלטתה, שתהייה סופית.

### **ה3. החלת הסכם ארצי או הנחיות ות"ת**

31. ככל שיהיה עדכון של **טבלאות שכר** של הסגל הזוטר (סגל עמית ומורים מן החוץ) במכללות המתוקצבות ע"י ות"ת במסגרת הסכם ארצי (כללי או פלורלי) (להלן: "**הסכם ארצי**") בתקופת הסכם זה, יחול עדכון זה על הסגל הרלוונטי במכללה במועד הקבוע בהסכם הארצי.
32. ככל שיהיה עדכון של **תנאי העסקה שאינם טבלאות שכר** (להלן: "**תנאי העסקה**") ו**שאינן להם עלות כלכלית**, של הסגל הזוטר (סגל עמית ומורים מן החוץ) במכללות המתוקצבות ע"י ות"ת במסגרת הסכם ארצי, יחול עדכון זה על הסגל הרלוונטי במכללה החל משנת הלימודים שלאחר מועד חתימת ההסכם הארצי.
33. ככל שיהיה בהסכם ארצי עדכון של **תנאי העסקה, שיש להם עלות כלכלית**, יחול עדכון זה על הסגל הרלוונטי במכללה החל מן השנה הרביעית להסכם זה באופן הדרגתי כדלקמן:
- 33.1. בשנה הרביעית - יחולו תנאי העסקה בעלות של כ- 50% מעלות תנאי העסקה במכללה על פי ההסכם הארצי באותה שנה.
- 33.2. בשנה החמישית - יחולו תנאי העסקה בעלות של כ- 75% מעלות תנאי העסקה במכללה על פי ההסכם הארצי באותה שנה.
- 33.3. בשנה השישית והשביעית - יחולו מלוא תנאי העסקה שבהסכם הארצי.
- 33.4. יובהר כי לא תהיה החלה רטרואקטיבית.
34. שיפור טבלאות השכר ו/או תנאי העסקה במסגרת הסכם ארצי כאמור בסעיפים 31-33 לעיל, יתבצע בכפוף לכך שיוחלו תנאי השקט והמיצוי כפי שיוגדרו בהסכם הארצי וכן יוחלו, מהשנה שלאחר מועד חתימת ההסכם הארצי, התנאים האחרים שבאותו הסכם מצד הסגל.
35. ככל שות"ת תשפר את טבלאות השכר של הסגל הזוטר ו/או את תנאי העסקת הסגל הזוטר לפי הסעיפים הנ"ל, במכללות המתוקצבות ע"י ות"ת, תאמץ המכללה את הנחיות ות"ת המעודכנות, מיד עם מועד תחילת תוקפן של הנחיות, כפוף להחלת כל ההתחייבויות והתנאים האחרים שבאותם הנחיות מצד הסגל, לרבות החלת שקט ומיצוי לאותה תקופה ככל שהם ייקבעו בהסכם קיבוצי בעניין.
36. העסקה בסמסטר קיץ בתכניות מתוקצבות תהיה אך ורק במינוי כמורה מן החוץ ובתכניות חוץ תקציביות כמורה בתכניות חוץ תקציביות. מובהר כי חבר סגל עמית שיועסק בסמסטר אחד בשנת הלימודים (סמסטר א' או ב') ויועסק בנוסף באותה שנת לימודים בסמסטר הקיץ כמורה מן החוץ – יהא זכאי לצבירת ותק לצורך טבלאות השכר וכן יישמר לו רצף לעניין מניין תקופת עבודתו לצורך זכויותיו הסוציאליות והפנסיוניות - ככל שיועסק במכללה בשנת הלימודים העוקבת, כאילו הועסק כסגל עמית במינוי של 12 חודשים.

### **ה4. ותק לצורך חישוב השכר**



37. הוותק לצורך חישוב מועד המעבר לסגל עמית והשכר של סגל עמית, יחושב עפ"י שנות ההוראה במכללה בלבד, בכל היקף משרה, בכפוף למספר שנות ותק מקסימאלי בטבלאות השכר המתפרסמות למכללות ע"י ות"ת.

38. הוותק לצורך חישוב התעריף השעתי המעודכן של שכר מורה מן החוץ וסגל בתכניות חוץ תקציביות בהתאם למפורט בסעיפים 28-29 להסכם זה, יחושב עפ"י שנות ההוראה במכללה בלבד, בכל היקף משרה.

#### ו. ביטחון תעסוקתי

39. הסכם זה נחתם, בין היתר, בעקבות:

39.1. מכתבה מיום \_\_\_\_\_ של נשיאת המכללה, פרופ' תמר אריאב, בעניין הסדרי ביטחון תעסוקתי.

39.2. אין באמור בהסכם זה לעיל כדי להקנות למכתב האמור לעיל מעמד של הסכם קיבוצי.

#### ז. יישום רציפות תעסוקתית למרצים בתכניות בלתי מתוקצבות

40. הרציפות התעסוקתית למרצים בתכניות בלתי מתוקצבות תיושם באופן הבא:

40.1. לגבי מי שמועסק במכללה במינוי של שני סמסטרים ומעלה- על ידי חלוקת עלות שכרו המעודכנת לפי הסכם זה של המרצה בשנה הנתונה, ל-12 חודשים.

40.2. לגבי מי שמועסק במכללה במינוי של סמסטר אחד (א' או ב')- על ידי חלוקת עלות שכרו המעודכנת לפי הסכם זה של המרצה בשנה הנתונה, ל-6 חודשים.

41. מוסכם שעצם פריסת תשלומי השכר ל- 12 חודשים בהעסקת חבר הסגל בתכניות לא מתוקצבות לא תגדיל את עלות המעסיק לפי הסכם זה.

42. הזכאות לרציפות תעסוקתית תהיה במקרים הבאים:

42.1. לכל המרצים שהיו מועסקים במכללה קודם למועד הקובע בכל היקף משרה.

42.2. לסגל חדש שייקלט או נקלט במועד הקובע ואילך (משנת הלימודים תשע"ח ואילך), כדלקמן:

42.2.1. **מעל שליש משרה** (מעל 5 שעות שבועיות) – רציפות תעסוקתית ממועד חתימת ההסכם.

42.2.2. **מתחת לשליש משרה** ( 5 שעות שבועיות ומטה) - יוסדר בנוהל פנימי של המכללה.

#### ח. זכויות נלוות

## ח.1. קרן פנסיה ופיצויים

43. המכללה תבצע לטובת כלל המרצים הפרשות וניכויים לקופת גמל לקצבה כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005 (להלן בפרק זה: "חוק קופות הגמל" או "החוק") שזוהתה תיקבע לפי בחירת העובד. לגבי חבר סגל עמית שקיבל את מינויו לאחר שעבד במכללה קודם לכן כמורה מן החוץ - אם לא יודיע אחרת למכללה, תמשיך המכללה לבצע את ההפרשות לטובתו לאותה קופת גמל אליה בוצעו ההפרשות בעת שהועסק כמורה מן החוץ.
44. המרצה ימציא ויחתום על כל מסמך הנדרש לבקשת המכללה, לשם הצטרפותו לקופת הגמל לקצבה.
45. מרצה חדש יודיע למכללה מהי קרן הפנסיה בה בחר. לא הודיע מרצה חדש מהי קופת הגמל לקצבה בה בחר תוך 60 יום מתחילת העסקתו, יבוצעו ההפרשות והניכויים על-ידי המכללה לקרן פנסיה על פי הודעת ארגון העובדים למכללה בתום 90 יום ממועד חתימת הסכם זה, אלא אם הודיע המרצה על בחירתו בקופת גמל לקצבה אחרת. נכון למועד חתימת ההסכם, ועד להודעת ארגון העובדים מבצעת המכללה הפרשות כאמור לקרן "מבטחים מנורה החדשה".
46. הפרשות המכללה לטובת הביטוח הפנסיוני של מרצה יהיו בשיעור כולל של 14.83% משכר עבודתו (השכר הטבלאי המלא עבור סגל עמית, התעריף עבור מורים מן החוץ וסגל בתוכניות חוץ תקציביות (להלן בסעיף זה: "השכר הקובע"), וכמפורט להלן:
- 46.1. המכללה תפריש לזכות המרצה שיעור של 6.5% מהשכר הקובע למוצר פנסיוני בהתאם לבחירתו.
- 46.2. במידה והמרצה יבחר ב קופת גמל לקצבה שהיא קופת ביטוח כהגדרתה בחוק קופות הגמל (להלן: "ביטוח מנהלים"), אזי הפרשות המכללה כאמור בסעיף 46.1 לעיל כוללות כיסוי לביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מ"שכר הבסיס" (להלן: "הכיסוי הביטוחי"), כאשר שיעור ההפרשות לתגמולים לא יפחת בכל מקרה מ- 5% מהשכר. ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי הביטוחי, תישא המכללה בעלות השיעור הנוסף, ובלבד ששיעור ההפרשות הכולל לרכיב התגמולים לא יעלה בכל מקרה על 7.5%.
- 46.3. בנוסף, המכללה תפריש 8.33% מהשכר הקובע לקופת הגמל לרכיב פיצויי פיטורים.
- 46.4. בנוסף, תנכה המכללה 6.0% מהשכר הקובע ותעבירם לקופת הגמל. להסרת ספק, המרצה מסכים ומאשר ביצוע הניכויים האמורים וזאת הסכמה מפורשת הנדרשת לעניין סעיף 25 לחוק הגנת השכר.
47. תשלומי המכללה לפי פרק זה אשר יופרשו החל מן המועד הקובע, יבואו במקום מלוא תשלום פיצויי הפיטורים בגין התקופה לגביה בוצעו ההפרשות הנ"ל ובגין רכיבי השכר לגביהן בוצעו ההפרשות הנ"ל, הכול לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.
48. המכללה מוותרת בזאת מראש על כל זכות שיכולה להיות לה להחזר כספים מתוך תשלומיה לביטוח הפנסיוני, אלא אם נשללה זכותו של העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים ובמידה שנשללה, או שהעובד משך כספים מקופת הביטוח או מקרן הפנסיה שלא בשל אירוע מזכה (לעניין זה, "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר).

49. בחר המרצה בביטוח מנהלים - תהא הפוליסה בבעלות המכללה. בכפוף לאמור בסעיף 56 לעיל, עם הפסקת עבודתו של המרצה במכללה מכל סיבה שהיא ופרישתו המוחלטת מן המכללה יהיה המרצה, או שאיריו במקרה של פטירתו, זכאים לקבל את הבעלות בפוליסה, הכול בהתאם לתנאי הפוליסה.

## **2ח. קרן השתלמות**

50. יובהר שפרק זה אינו חל על מורים מן החוץ ועל סגל תכניות חוץ תקציביות.
51. כל חבר סגל עמית במכללה יהא זכאי החל מתחילת מינויו כחבר סגל עמית להפרשות לזכותו לקרן השתלמות שקלית, בהתאם לבחירת חבר הסגל. הפרשות המעביד תהיינה בשיעור של 7.5% משכרו של חבר הסגל. חלק העובד בהפרשה יהא בשיעור של 2.5%, אשר ינוכו משכרו. המשכורת ממנה יבוצעו ההפרשות והניכויים כאמור בסעיף זה תהיה המשכורת כסכומה בטבלת השכר הרלוונטית החלה על חבר הסגל העמית.
52. חבר הסגל העמית ימציא ויחתום על כל מסמך, לבקשת המכללה או מי מטעמה, לשם הצטרפות לקרן ההשתלמות.
53. לא הודיע מרצה חדש מהי קרן ההשתלמות בה בחר תוך 60 יום מתחילת העסקתו, יבוצעו ההפרשות והניכויים על-ידי המכללה לקרן השתלמות על פי הודעת ארגון העובדים כפי שנמסרה למכללה בתום 90 יום ממועד חתימת הסכם זה.
54. יובהר כי לגבי חבר סגל עמית שקיבל את מינויו לאחר שעבד במכללה קודם לכן כמורה מן החוץ - אם לא יודיע אחרת למכללה, תמשיך המכללה לבצע את ההפרשות לטובתו לאותה קרן השתלמות אליה בוצעו ההפרשות בעת שהועסק כמורה מן החוץ.

## **3ח. חופשת מחלה**

55. כל מורה זכאי לחופשת מחלה על פי הוראות החוק.
56. על אף האמור לעיל יהיה כל מורה זכאי לתשלום מלוא דמי המחלה (100%) החל מיום המחלה הראשון, לרבות יום מחלה בגין מחלת ילד/הורה/בן זוג - בהתאם להוראות החוק, וזאת כנגד המצאת אישור רפואי ודיווח על כך למדור שכר מידי חודש.

## **4ח. הבראה**

57. לאחר שהשלימו שנת עבודה, יהיו כלל המרצים זכאים לדמי הבראה. הזכאות לימי הבראה והתעריף ליום הבראה יהיו לפי הנהוג בשירות המדינה, ובהתאמה לסעיף 28.241 לתקשי"ר כפי שיעודכן מעת לעת. יובהר שגם מרצה שהועסק סמסטר אחד בלבד בשנה, יהיה זכאי לדמי הבראה כאמור, בכפוף לכך שהעסקתו נמשכה גם בשנת הלימודים העוקבת. כן יובהר שהוותק לחישוב הבראה הינו ותק במכללה בלבד.

**ח. חופשה שנתית**

58. המרצים יהיו זכאים לחופשה שנתית שיהא עליהם לנצלה במלואה בפועל במהלך שנת הלימודים, במועדים אשר בהם המרצים חופשיים מהוראה ומחובות אקדמיות אחרות.

**ו. השתתפות בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה**

59. ראה סעיף 8.1 לעיל.

**ז. חברות במוסדות המכללה**

60. במועצה האקדמית של המכללה ובמועצות הפקולטות יהיה נציג אחד של חברי הסגל העמית, שאינו חבר ועד, בכפוף ובהתאם לאמור במכתבה של פרופ' תמר אריאב בעניין זה מיום \_\_\_\_\_. למועצות הפקולטות יצורף חבר סגל עמית, רק אם לא מונה כבר אחד כזה במסגרת מינוי חברי המועצה ע"י דיקאן הפקולטה. יובהר שאין בכך כדי להקנות למכתב האמור לעיל מעמד של הסכם קיבוצי.

**ח. איוש משרות פנויות של סגל עמית**

61. הליך איוש משרות פנויות של סגל עמית יתבצע בהתאם לאמור במכתב של פרופ' תמר אריאב בעניין זה מיום \_\_\_\_\_. אין באמור כדי להקנות למכתב האמור לעיל מעמד של הסכם קיבוצי.

**ט. עידוד מחקר והשתלמויות**

62. המכללה תקצה מדי שנה תקציב בסך כולל שלא יפחת מ-\$10,000 לצורך עידוד מחקר ולצורך השתתפותם של מרצים בהשתלמויות מקצועיות בתחומים הרלוונטיים למקצוע ההוראה. למען הסר ספק, מובהר כי השימוש בתקציב זה ייעשה תוך נגישות מלאה לכל סוגי התמיכות בהתאם לנהלי רשות המחקר כן מובהר כי התקציב אינו נצבר משנה לשנה ואינו מהווה זכות אישית של חבר הסגל.

63. פעם בשנה תעביר רשות המחקר דיווח באשר לניצול התקציב על ידי המרצים שיכלול פירוט של מספר הבקשות שהוגשו, מספר הבקשות שהתקבלו ומהו הסכום הכולל של כלל הבקשות שהתקבלו.

**יב. שונות**

64. המכללה תעניק עדיפות גבוהה להקצאת חדר הכולל מחשב וציוד משרדי לצורך פעילות הוועד, במועד מוקדם ככל הניתן ובהתחשב באפשרויות הקיימות. יובהר שהחדר שיוקצה יעמוד אף לרשות יתר הוועדים במכללה, כאשר על הוועדים, ובכללם הוועד, לתאם ביניהם את הזמנים בהם יעמוד החדר לשימושם של כל ועד.

65. מרצה יהיה זכאי לקבל שי לחג הפסח כנהוג במכללה לכלל חברי הסגל האקדמי, גם אם הועסק במכללה סמסטר אחד בשנה הרלוונטית.

#### יג. דמי טיפול מקצועי-ארגוני, דמי חבר ודמי ועד

66. המכללה תנכה מדי חודש, משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו, דמי חבר - לגבי חברים בארגון, 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.

67. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה- 15 בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

68. שיעור הניכויים יחושב מכלל השכר החייב ביטוח לאומי, כולל כל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה, אם יש כאלה, אלא אם הודיע הארגון בכתב למכללה על ויתור חלקי או מלא על ניכוי מהפרשים אלה.

69. המכללה תעניק לעובד שמשכרו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ניכוי כהוצאה מוכרת בגובה 90% מדמי החבר/טיפול המחושבים עד לחודש ינואר 2023, ובגובה 50% מדמי החבר/טיפול המחושב החל משכר חודש ינואר 2023, בהתאם להוראות רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106. במקביל להעברת סכום הגביה כמפורט בסעיף 67 לעיל, תעביר המכללה לארגון אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול ולצד כל שם - סכום הניכוי.

70. במידה ויחול שינוי בשיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך הארגון למכללה בכתב. המכללה 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 למכללה את רשימת חברי הארגון שמשכרם יש לנכות דמי חבר.

71. בנוסף לאמור, המכללה 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 למכללה. במקביל להעברת סכום הגביה, תעביר המכללה לוועד אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם - סכום הניכוי.

#### **יד. פעילות ועד העובדים**

72. המכללה תאפשר חופש פעולה לוועד במסגרת סמכותו, בהתאם למפורט להלן: הוועד יהיה רשאי לכנס בשטח המכללה את כל המרצים לשלוש אסיפות עובדים בשנה. השתתפותו של מרצה תהיה שלא על חשבון שעות ההוראה שלו. הוועד יידע מראש את ההנהלה על מועדי האסיפות. המכללה תקצה אולם מתאים לאסיפות העובדים.

טו. יישוב חילוקי דעות

73. חילוקי דעות בין המכללה לנציגות הנובעים מהסכם זה, יתבררו כמפורט להלן :

73.1. תוקם ועדת מעקב בהרכב סנל"א, סמנכ"ל משאבי אנוש ושני נציגי הוועד, אשר תיפגש מעת לעת לצורך עדכון וטיפול בנושאים שוטפים הנובעים מן ההסכם, וכן תדון בחילוקי דעות בין הצדדים שעניינם פרשנות הסכם זה וביצועו. החלטותיה של ועדת המעקב, שתתקבלנה ברוב קולות, תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

73.2. לא הגיעה ועדת המעקב להסכמה, המחלוקת תובא לדיון בין נציג הוועד לבין נציג המכללה לעניין זה (מנכ"ל המכללה/נשיא המכללה/גורם רלוונטי אחר בהתאם להחלטת המכללה), תוך שבעה ימים מפניית אחד הצדדים בכתב.

73.3. לא הגיעו נציג הוועד ונציג המכללה להסכמה בתוך שלושה ימי עבודה, אך הסכימו על הפניית הסכסוך להליך בוררות, תימסר המחלוקת בתוך חמישה ימים להכרעתו של בורר מוסכם, על פי הכללים שלהלן :

73.4. הבורר ימונה בהסכמת המכללה והנציגות מתוך רשימת בוררים מוסכמת המצורפת להסכם זה כנספח ג'.

73.5. הליך הבוררות כולו לא יימשך למעלה מחודש ימים, אלא אם הסכימו הצדדים בכתב להארכת התקופה וככל שהסכימו. על הבורר לתת את פסק הבוררות תוך חודש מיום סיום הליך הבוררות, אולם הוא רשאי להאריך את התקופה בשבועיים נוספים, מטעמים מיוחדים שיירשמו.

73.6. החלטות הבורר תהיינה בכפוף לדין המהותי ויהא עליו לתת נימוקים לפסק דינו.

73.7. סעיף זה מהווה הסכם בוררות, והוראות חוק הבוררות, תשכ"ח - 1968 יחולו על הליך הבוררות לפי סעיף זה.

73.8. פסק הבורר יהיה סופי, מחייב ולא ניתן יהיה לערער עליו.

73.9. מוסכם כי הצדדים יישאו בעלויות הליך הבוררות בחלקים שווים ביניהם, והצדדים יגדירו מראש לבורר את מכסת השעות המקסימלית המוסכמת ביניהם.

73.10. אין באמור בפרק זה כדי לפגוע בסמכות הממונה על השכר מכוח סעיף 29 לחוק יסודו התקציב.

74. הצדדים יתנו עדיפות ליישוב חילוקי דעות הנובעים מהסכם זה ולא נפתרו בהידברות ישירה בהתאם לסעיפים 73.1 ו-73.2 לעיל, בהליך בוררות כמפורט בסעיף 73.3 לעיל, בהתאם ליכולותיהם ולנסיבותיה של כל מחלוקת. לא הגיעו הצדדים להסכמה בדבר פנייה לבוררות - רשאי כל צד לפנות לבית הדין לעבודה.

**טז. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי**

75. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים הכרוכות בשכר, תנאי העסקה או מתן הטבות נוספות כלשהן, לרבות לגבי הסכמים ארציים או ענפיים קיימים או עתידיים, והכל בגין תקופת הסכם זה. לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר או הטבות כלשהן בגין תקופת הסכם זה לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה. אין באמור כדי לפגוע:

a. בשותפות נציגי הצדדים במשא ומתן במסגרת ארצית (כללית או פלורלית), לרבות הצגת דרישות במסגרתו.

b. בקיום משא ומתן מקומי לגבי אופן יישום ההסכם הארצי וזאת מבלי לגרוע מן ההתחייבות לשקט תעשייתי ברמה המקומית.

76. לגבי עצם מעבר המכללה מפיקוח משרד החינוך לפיקוח הות"ת יחול מיצוי תביעות ללא מגבלת זמן.

77. הצדדים מתחייבים כי במשך תקופת ההסכם לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, ביחס לנושאים המוסדרים בהסכם זה ובמכתב הנשיאה.

78. ההתחייבות האמורה לשקט תעשייתי לא תחול ביחס להשתתפות בשביתה שתוכרז ברמה הארצית, הקשורה למשא ומתן במסגרת הארצית (כללית או פלורלית), וזאת החל מתום שלוש שנים ממועד חתימת הסכם זה.

79. לגבי עצם מעבר המכללה מפיקוח משרד החינוך לפיקוח ות"ת יחול שקט תעשייתי ללא מגבלת זמן.

80. מצגים (בעל-פה או בכתב) ו/או טיוטות ו/או פרוטוקולי ישיבות מו"מ ו/או כל מסמך שהוחלף בין הצדדים להסכם קודם לחתימתו – לא יהוו ראיה לפרשנותו ולא יוצגו בכל הליך משפטי (לרבות הליכי בורות כאמור בסעיף 73.3 להסכם זה).

81. הסכם זה כפוף לאישור הוועד המנהל של המכללה.

82. הסכם זה כפוף לאישור סניף המכללה האקדמית בית ברל של ארגון כוח לעובדים, ולאישור הנהגת ארגון כוח לעובדים.

83. תוקף הסכם זה מותנה באישורו ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר ועל ידי הות"ת.

84. הצדדים יגישו הסכם זה לרישום כהסכם קיבוצי.

---

המכללה האקדמית בית ברל

---

כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי

---

נציגות העובדים

נספח ג'

רשימת בוררים מוסכמת

- יז. כבי השופטת (בדימוס) דינה אפרתי.
- יח. כבי השופטת (בדימוס) אורנית אגסי
- יט. כבי נשיא בית הדין הארצי (בדימוס) סטיב אדלר.
- כ. כבי נשיאת בית הדין הארצי (בדימוס) נילי ארד.



בחירת הבורר המוסכם תיעשה לפי סדר הבוררים המופיע ברשימה זו. במקרה בו נבצר מכל הבוררים לשמש כבורר בסכסוך מסוים, יסכימו הצדדים בתוך שלושה ימים על מינוי בורר אחר לעניין הספציפי. אם לא הסכימו הצדדים על בורר חלופי, לא יתקיים מנגנון יישוב חילוקי הדעות וכל צד יהא רשאי לפעול בהתאם לכל דין.

במקרה בו אחד מהבוררים המצוינים ברשימה לא יוכל עוד לשמש כבורר על פי הסכם זה (שלא במהלך בוררות ספציפית), ייקבע בהסכמה בורר חלופי והצדדים יקבעו בהסכמה את סדר הבוררים לאחר השינוי.

מובהר כי על אף רשימת הבוררים המוסכמת כמפורט לעיל, רשאים הצדדים להסכים להעביר מחלוקת לבורר שאינו מופיע ברשימת הבוררים.

### מכתב נלווה להסכם הקיבוצי מיום 3.9.18

#### חלק ראשון: ביטחון תעסוקתי

להלן פירוט ההסדרים לשיפור הביטחון התעסוקתי לחברי סגל עמית, מורים מן החוץ וסגל תכניות חוץ תקציביות במכללה האקדמית בית ברל (להלן: "המכללה"), החל מיום 1.7.2018. במכתבי זה:

"הפחתת היקף משרה" – הפחתת היקף משרה, למעט הפחתה בהיקף נמוך מזה המצוין בעמודה השמאלית בטבלה שבנספח א' המצ"ב (תלוי בהיקף המשרה של חבר הסגל הרלוונטי, המפורט בעמודה הימנית בטבלה). "ארגון המרצים/נציגות העובדים/הוועד" – איגוד עמיתי ההוראה והמורים מן החוץ במכללה האקדמית בית ברל

למונחים שלא הוגדרו במכתבי זה תהא המשמעות שניתנה להם בהסכם הקיבוצי המיוחד שבין המכללה לארגון "כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי" (להלן: "ארגון העובדים") מיום 3.9.18 (להלן: "ההסכם").

#### פיטורים או צמצום היקף משרה

1. הנחת המוצא היא כי סגל עמית, סגל מורים מן החוץ, וסגל בתכניות בלתי מתוקצבות ממשיך את העסקתו בהוראה בשנת הלימודים העוקבת וזאת באותו היקף משרה. הנחה זו לא תחול לגבי מקרים של העסקת מורה במשרה זמנית, בהוראה ו/או בתפקיד, אשר הובאו לידיעתו של המורה מראש ובכתב. משרה זמנית לצורך סעיף זה הינה משרת הוראה שהוגדרה לתקופה של עד שנתיים ו/או בתפקיד לתקופה שאינה עולה על קדנציה, לצורך החלפת מורה/בעל תפקיד.
2. הנהלת המכללה תקיים מידי שנה במהלך החודשים פברואר-מרץ, דיון בנושא תכנית הלימודים בשנת הלימודים העוקבת, במקביל לתקופת תכנון התקציב האקדמי לשנת הלימודים הבאה. הדיון יהיה כללי ואקדמי ויילקחו בו בחשבון השינויים האקדמיים והכלכליים הנשקלים לשנת הלימודים הבאה. בעקבות דיונים אלו תיידע ההנהלה את הנציגות לא יאוחר מה-30.4 בצפי צמצומי שעות הצפוי בשנה זו, על פי הערכת המכללה נכון לאותו מועד. ככל שיש צפי שכזה וככל שתדרוש הנציגות, תתקיים גם פגישת היועצות בנושא.
3. לאחר הדיונים הכלליים האמורים, יבצעו ראשי היחידות במכללה דיונים שיעסקו בהקצאת חברי הסגל הזוטר לתכניות ההוראה השונות.
4. כל החלטה על הפחתת היקף משרה או סיום העסקה תתקבל בתום לב ומשיקולים ענייניים בלבד. לכל המאוחר, לפני הוצאת הזימון הראשון לשימוע לשנת הלימודים הקרובה, ולא יאוחר מה-30.6, תיידע הנהלת המכללה את נציגות העובדים פעם נוספת בדבר השינויים הנשקלים ביחס להמשך העסקה וביחס להיקפי העסקה של סגל עמית, מורים מן החוץ וסגל תכניות חוץ תקציביות, ברמה הכללית מוסדית וברמה הפקולטתית, וכן תציג בפני נציגות העובדים את השיקולים הרלבנטיים ותקיים עמה היועצות בנושא.

5. מוסכם שהיקף סיום ההעסקה, של סגל עמית, סגל מן החוץ וסגל תכניות חוץ תקציביות לא יעלה בשנה על 9% מהסגל.  
היקף זה אינו כולל מקרים של סיום העסקה עקב:
- א. סגירת תכניות לא-מתוקצבות, וכן סגירת שתי תכניות מתוקצבות במצטבר לאורך כל תקופת ההסכם.
  - מובהר כי לגבי סגירת תכניות כאמור, תפעל ההנהלה מול נציגות העובדים כמוגדר בנוהל המפורט בפרק הבא.
  - ב. פרישות לגמלאות והתפטרות מרצים.
  - ג. סיום תקופת מינוי זמני, המוגדר ככזה מראש.
  - ד. צמצום שהוא תוצאה של סיום תכניות שנפתחו על יסוד זכייה במכרזים או קולות קוראים.
  - ה. שינויים שנובעים מקידום מרצים ממעמד של סגל עמית לסגל בכיר.
- למען הסר ספק יובהר שככל שהנהלת המכללה תחליט על שינוי מבני ו/או צעדי התייעלות שאין בהם חריגה מתקרת היקף סיום ההעסקה האמורה לעיל, תוכל ההנהלה לפעול בעניין לפי המנגנון הקבוע בסעיפים 12-13 במכתב זה.
6. ככל שלשינויים הנשקלים יהיו השלכות פרסונליות ביחס למורים יישלח זימון לשימוע לכל אחד מהמורים שלגביו נשקלים שינוי בהיקף ההעסקה או סיום ההעסקה, וזאת לא יאוחר מיום 30. יובהר שהאמור ברישא של סעיף זה יחול רק כאשר מדובר בהפחתת משרה כמוגדר במבוא של מכתב זה. בהפחתת משרה נמוכה מההגדרה הנ"ל לא תהיה חובה לערוך שימוע למורה.
7. במכתב הזימון לשימוע יפורטו הסיבות בגינן נשקלים השינויים בתנאי העסקתו של המורה או הכוונה לסיים העסקתו. בזימון לשימוע יצוין כי המורה יכול להיות מיוצג בשימוע על ידי כל נציג לרבות נציג ארגון המרצים.
8. מכתב הזימון לשימוע ישלח למורה לפחות 10 ימי עבודה לפני מועד השימוע. עותק ישלח גם לארגון המרצים.
9. הליך השימוע יתקיים בפני גורם אקדמי בכיר ונציגות של אגף משאבי אנוש. ככל שהמכללה תמצא בכך צורך ישתתף בו אף הממונה הישיר. כאשר מדובר בשימוע מטעמי אי התאמה, ישתתף אף הממונה הישיר. המורה יהיה רשאי להיות מיוצג בשימוע על ידי נציג מטעמו, לרבות נציג ארגון המרצים.
10. הודעה על החלטה בשימוע, אשר תתקבל ע"י הגורם האקדמי הבכיר שיישב בשימוע, תשלח למורה על ידי אגף משאבי אנוש בתוך שבעה ימים ממועד השימוע. אם נציג ארגון המרצים השתתף בשימוע - עותק ההחלטה יישלח גם לארגון המרצים.
11. כל הליכי השימוע הנוגעים להחלטה שלא להעסיק מורה או לצמצם היקף העסקתו בשנת הלימודים הבאה יסתיימו עד ליום ה- 31 ביולי של אותה שנה, אולם יעשה מאמץ כנה מצד המכללה לסיים את מירב השימועים קודם למועד זה. עם סיום הליך השימועים תעביר ההנהלה דוח מסכם על מספר השימועים שבוצעו ותוצאתם.

## סגירת תכנית

12. אם וכאשר יהיה צפי לסגירת תכנית כלשהי (מסיבות כלכליות, אקדמיות או ארגוניות) תקיים הנהלת המכללה היוועצות בנושא עם נציגות המרצים. ההיוועצות תתקיים מוקדם ככל האפשר ולא יאוחר מ- 21 ימים לפני קבלת החלטה סופית בעניין על ידי המכללה.
13. ביחס להשלכות החלטת המכללה לסגירת תכנית, נציגות העובדים לא תהיה כפופה לשקט התעשייתי הקבוע בהסכם הקיבוצי.

#### סיום יחסי עבודה או צמצום היקף משרה מטעמי אי התאמה

14. סבר ממונה אקדמי כי אצל סגל עמית או מורה מן החוץ או סגל תכניות חוץ תקציביות מסתמנת אי התאמה אישית ו/או מקצועית/אקדמית, יקיים אתו הממונה שיחת משוב, בה יציג לו את הנקודות הדורשות שיפור ויאפשר לו הזדמנות ראויה לשיפור (להלן: "שיחת משוב"). 7 ימים לפחות לפני שיחת המשוב ישלח זימון בכתב שבו יפורטו עיקרי הנימוקים והטענות שידונו בשיחה. בתוך שבעה ימים לאחר שיחת המשוב יערך סיכום תמציתי בכתב של עיקרי הדברים שדוברו בשיחה וישלח למרצה.
15. המכללה לא תחל לפעול לסיום העסקתו או לצמצום היקף משרתו של סגל עמית או מורה מן החוץ או סגל תכניות חוץ תקציביות מטעמי אי-התאמה אישית ו/או מקצועית/אקדמית אלא אם חלף לפחות סמסטר עבודה בפועל מיום שיחת המשוב.
16. האמור בסעיפים 14 ו- 15 לעיל יחול רק על מורה שהשלים עבודה במכללה במשך שני סמסטרים לפחות.
17. על סיום העסקה או צמצום היקף משרה מטעמי אי התאמה יחולו סעיפים 1-11 לעיל וכן יחולו סעיפים 18-23 (להלן (בתנאים המפורטים בסעיף 18).

#### ערעור על החלטה על סיום העסקה ושינוי היקף משרה

18. מרצה המלמד במכללה לפחות שנת הוראה רצופה או שני סמסטרים לא רצופים, יהיה רשאי לערער על החלטה שניתנה על פי סעיפים 10 ו/או 17 לעיל.
19. הערעור יוגש בכתב על ידי המרצה לאגף משאבי אנוש תוך 10 ימי עבודה מיום שיקבל את החלטה בעניינו.
20. הערעור יועבר יועבר להכרעת ועדת ערעור, שתורכב משני חברים - סגן הנשיאה לעניינים אקדמיים ואיש אקדמיה בכיר נוסף שימונה על ידי ההנהלה, כאשר סמנכ"ל משאבי אנוש ונציג המרצים יהיו רשאים להשתתף בוועדת הערעור כמשקיפים. יובהר שככל שנציג ארגון המרצים הוזמן לדיון ולא הגיע, לא יהיה בכך כדי למנוע מן הוועדה לדון ולקבל החלטה בערעור. לנציגות העובדים תימסר הודעה מראש של לפחות 3 ימי עבודה על מועד התכנסותה של ועדת הערעור.
21. ועדת הערעור תמסור החלטתה תוך 14 ימי עבודה מיום הגשת הערעור.
22. החלטת ועדת הערעור הינה סופית.

23. הליכי הערעור יסתיימו עד סוף חודש אוגוסט של אותה שנה.

### פיצוי בגין ביטול קורס בסמוך למועד פתיחת הסמסטר

24. נמסרה הודעה למורה על ביטול קורס, אם בסמסטר א' ואם בסמסטר ב', במועד המאוחר מ- 45 ימים לפני מועד פתיחת שנת הלימודים, יהיה המורה זכאי לפיצוי בגובה השכר שהיה מקבל בגין 45 ימים (שכר חודש וחצי בגין השעות שבוטלו) בקורס שבוטל. כלל זה לא יחול על קורסים אשר מיועדים להיפתח בסמסטר ב' ואשר פתיחתם מותנית ברישום סטודנטים לאחר פתיחת שנת הלימודים. לגבי קורסים אלה מועד ההחלטה יהיה 45 ימים לפני מועד פתיחת הקורס. יובהר שביחס לביטול קורס בסמסטר קיץ יהיה זכאי המרצה בנסיבות האמורות לעיל לפיצוי בגובה השכר עבור מחצית השעות שבוטלו.
25. נמסרה הודעה למורה על ביטול קורס לאחר פתיחת הסמסטר, יהיה זכאי לשכר בגין שעות ההוראה אותן לימד בפועל בקורס, זאת בנוסף לפיצוי הנזכר בסעיף 24 לעיל.
26. יובהר שמורה לא יהיה זכאי לפיצוי כאמור בנסיבות בהן שובץ בפועל לקורס חלופי בהיקף דומה לאחר ביטול קורס. במידה וקיים הפרש בהיקף השעות בין הקורס שבוטל והקורס החלופי, אזי הפיצוי ינתן בגין הפרש השעות שנגרע.

### הליך איוש משרות הוראה פנויות של סגל עמית

27. הליך איוש משרות הוראה פנויות של סגל עמית, יתבצע כמפורט להלן:
- 27.1 לפני קליטת חבר סגל חדש במכללה, תיבחן אפשרות הרחבת ההעסקה של חברי סגל שכבר מועסקים במכללה הן מתוך הפקולטה והן מפקולטות אחרות.
- 27.2 קליטת חבר סגל חדש במכללה תיעשה אך ורק באישור דיקאני הפקולטות. דיקאן המבקש לקלוט חבר סגל חדש יתייעץ עם ראשי היחידות הרלבנטיות בפקולטה. ראשי יחידות משנה, גדולות או קטנות, יכולים להציע מועמדים להוראה אך לא להכריע בעניין זה.
- 27.3 טרם החלטה לגבי קליטת חבר סגל חדש יתייעץ הדיקאן עם נשיא המכללה או עם הסנל"א.

### בקרה

28. בתום כל שנת לימודים החל ממועד חתימת הסכם זה, תעביר המכללה לארגון המרצים נתונים על היקף צמצום המשרות בפועל ביוזמת המכללה ועל היקף עזיבה של מרצים מסיבות אחרות. הנתונים יהיו ערוכים על פי פקולטות, ויפרטו את היקף ההעסקה הכולל של סגל עמית, מורים מן החוץ, ומרצים בתכניות חוץ תקציביות וכן שנות הוותק של המרצים, לרבות במונחים של שעות הוראה, כמו גם מספרי המרצים ומעמדם בהתאם להסכם.
29. הנתונים לא יכללו פרטים מזהים של המרצים.
30. סברה נציגות העובדים בתום שתי שנים אקדמיות מיום חתימת הסכם זה, כי סיום העסקתם של המורים מן החוץ בתכניות מתקצבות נעשה על מנת למנוע הפיכתם לסגל עמית, או באופן שאינו מביא לידי ביטוי התייחסות עניינית ורחבה המתייחסת לכלל סוגי ההעסקה ויחידות המכללה, תפנה נציגות

העובדים לוועדת מעקב אשר תדון בנושא. ועדת המעקב תכלול את סגן הנשיאה, מנכ"ל המכללה, סמנכ"ל משאבי אנוש, נציג ארגון העובדים ושני נציגים מארגון המרצים.

31. לא תגיע ועדת המעקב להסכמה, יהיה רשאי כל צד לפעול בהתאם למנגנון ישוב חילוקי הדעות שבהסכם.

### **חלק שני: המועצה האקדמית**

32. למועצה האקדמית של המכללה יצטרף חבר אחד מחברי הסגל העמית שהינו בעל תואר Ph.D. או אמן יוצר בעל תואר שני ואשר ייבחר ע"י ארגון המרצים. למועצות הפקולטות יצורף חבר סגל עמית, רק אם לא מונה כבר אחד כזה במסגרת מינוי חברי המועצה ע"י דיקאן הפקולטה.

33. יובהר שמי שמכהן כחבר ועד, לא יוכל להציג מועמדותו לכהן במקביל כחבר במועצה האקדמית של המכללה או למועצת פקולטה.

34. המועמד שייבחר כחבר במועצה האקדמית של המכללה או למועצת הפקולטה, על פי העניין. תקופת כהונתו תימשך 4 שנים, שלאחריה ייבחר במקומו נציג חדש.

35. במקרה בו תסתיים העסקתו במכללה של חבר הסגל העמית המכהן כחבר במועצה האקדמית או במועצת פקולטה, תסתיים מאליה גם כהונתו כחבר במועצה האקדמית של המכללה או במועצת הפקולטה, על פי העניין, וייערך הליך בחירת מועמד מקרב חברי הסגל העמית כמפורט לעיל.

36. יובהר שחלק זה יחול רק על חברי הסגל העמית.

### **חלק שלישי: פרסי הצטיינות**

37. עמיתי הוראה, מורים מן החוץ וסגל תכניות חוץ תקציביות יוכלו להיות מועמדים לקבלת פרסי הצטיינות ומועמדותם תיבחן ע"י הוועדה לבחירת מרצים מצטיינים במכללה במסגרת ההליך המתקיים במכללה מעת לעת.

### **חלק רביעי: כללי**

38. תוך 30 יום לאחר החתימה על ההסכם, ואחת לשנה במהלך תקופת תוקפו, תתבצע על ידי המכללה פנייה לכל חברי הסגל הרלוונטיים ובה יובהר שתוך שבועיים המכללה עתידה להעביר את כתובת המייל (הפרטית והמכללתית) של המרצה, והיחידה העיקרית בה הוא מועסק, לנציגות העובדים. בהודעה תאפשר המכללה למרצה להודיע שהוא אינו מעוניין בכך. בחלוף שבועיים תעביר המכללה לנציגות העובדים את כתובות המייל של המרצים שלא הודיעו על התנגדותם לכך.

39. יובהר שהאמור במכתבי זה בפרק הביטחון התעסוקתי אינו משנה את הכללים החלים על מי שמועסק שלא לפי ההסכם.

40. כל הוראות מכתבי זה תקפות ולא ישונו עד ליום \_\_\_\_\_.

**נספח א' למכתב הנשיאה****טבלת הפחתת היקף משרה המחייבת שימוע**

מינימום הפחתת ש"ש / ש"א המחייב זימון לשימוע	היקף משרה בש"ש / ש"א
1	1-5
2	6-9
3	10-13
4	14 ומעלה

הערות לטבלה-

1. המרת ש"ש לש"א- בהתאם להיקף השעות בקורס.
2. במקרה של שעת הוראה לא שלמה- עד חצי שעה (כולל) - עיגול כלפי מטה בשני צדי הטבלה. מעל חצי שעה- עיגול כלפי מעלה בשני צדי הטבלה.
3. יובהר שהפחתה הנובעת מסיום קדנציה בתפקיד שהביא להרחבת היקף המשרה של המרצה לא תובא בחשבון לצורך הטבלה לעיל.