

הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם בבית ברל ביום _____ בחודש _____ שנת 2017

בין: המכללה האקדמית בית ברל
מבית ברל
(להלן: "המכללה")

מצד אחד;

לבין: כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי
ועד הסגל המנהלי במכללה האקדמית בית ברל
(להלן: "ועד הסגל המנהלי" או "נציגות העובדים")

מצד שני;

הואיל וארגון כוח לעובדים הוא ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל המנהלי, והוא הארגון שייצגם לכל דבר ועניין;

והואיל וחברי הסגל המנהלי בחרו להצטרף לכוח לעובדים ולהכניסו כארגון יציג בשלב שבו כבר הסתיים המשא ומתן בין נציגות מטעם חברי הסגל המנהלי לבין הנהלת המכללה, ובנסיבות אלו כוח לעובדים החליט שלא לפתוח את המשא ומתן שהסתיים, לרבות לא באשר לתנאי העסקה מרכזיים החסרים לדעתו בהסכם.

והואיל וברצון הצדדים לקבוע במסגרת הסכם קיבוצי, תנאי העסקה של עובדי הסגל המנהלי במכללה שערב חתימת הסכם זה אינם מועסקים לפי התנאים הקבועים בהסכם קיבוצי מיום 27 במרץ 1997;

והואיל והנהלת המכללה ונציגות העובדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי והגיעו להסכמות בדבר תנאי העסקה אשר יחולו על העובדים, וזאת בנוסף לתנאים ולהוראות בחוזים האישיים שלהם בהתאם לתנאים בהסכם זה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב הסכמות אליהן הגיעו;

לפיכך הוסכם, הותנה והוצהר כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו כראיה בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
3. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות ההסכם.
4. האמור בלשון יחיד, גם ברבים במשתמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משתמע – וההיפך.

5. הסכם קיבוצי זה, על כלל תנאיו וזכויותיו, בא בנוסף לכל האמור והמפורט בחוזים האישיים של כל אחד ואחד מעובדי המנהל שההסכם חל עליהם, ככל שנערכו בהתאם לנוסחים המצורפים להסכם זה כנספחים **א' ו-א'2**, ולא בא למעט ו/או לגרוע מזכות שניתנה למי מהעובדים מכוח החוזים האישיים האמורים ככל שניתנה עובר לחתימת הסכם זה, אלא אם בוטלה או שונתה במפורש בהסכם זה.
6. בעניינים המוסדרים בהסכם זה, יגברו ההסכמות לפי הסכם זה על כל הוראה בנוהל או הסדר הקיימים במכללה.

ב. הגדרות

7. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצדו, אלא אם נקבע במפורש אחרת:

- 7.1 המכללה - המכללה האקדמית בית ברל;
- 7.2 החוזה האישי - חוזה ההעסקה, אם נחתם כזה, בין עובד המנהל לבין המכללה, המסדיר את תנאי העסקה של אותו עובד, שנערך לפי הנוסח המצורף כנספח א1 (אם נערך עד למועד חתימת הסכם זה) או לפי הנוסח המצורף כנספח א2 (אם נערך לאחר מועד חתימת הסכם זה);
- 7.3 הממונה על השכר - הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר;
- 7.4 ועד העובדים - ועד העובדים של הסגל המנהלי במכללה;
- 7.5 חבר הארגון - עובד המנהל שהצטרף לכוח לעובדים;
- 7.6 כוח לעובדים - כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי;
- 7.7 הורה - עובד שעונה על אחד מהתנאים הבאים:
 א. הורה לילד יחיד, הנמצא בביתו, ואשר גילו נמוך מ-12 שנים;
 ב. הורה לשני ילדים לפחות, הנמצאים בביתו, כאשר לפחות שניים מהילדים מצויים מתחת לגיל 12 שנים;
 ג. הורה לשני ילדים לפחות, הנמצאים בביתו, כאשר גילו של אחד מהם נמוך מ-8 שנים.
- 7.8 עובד המנהל - עובד מנהל שחל עליו הסכם זה;
- 7.9 קופת גמל לקצבה – כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005 (להלן: "חוק קופות גמל").
- 7.10 שכר הבסיס - רכיבי השכר שמהם התבצעו הפקדות לקופת גמל לקצבה ערב חתימת הסכם זה. למען הסר ספק, רכיבים אלו כוללים דמי הבראה ואינם כוללים מענקים מכח הסכם זה, רכיבי תשלום בגין עבודה נוספת והחזר הוצאות, לרבות הוצאות נסיעה והשתתפות נוספת בהוצאות נסיעה, וכן זקיפת הטבה וגילומי מס;

ג. תוקף ההסכם ותחולתו

8. כניסת הסכם זה לתוקף מותנית באישור של הממונה על השכר, ובאישור ות"ת.
9. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם זה ועל כל עובדי המנהל המועסקים במכללה במועד חתימת הסכם זה או שיועסקו בעתיד במכללה, למעט העובדים החברים בפורום מנהלים, שהוצאו מתחולתו של הסכם זה, כמפורט להלן:
- 9.1 מנכ"ל;

- 9.2 סמנכ"לים ;
- 9.3 חברי פורום מנהלים. יצוין כי ערב חתימת הסכם זה כלל הפורום את התפקידים הבאים :
מנהלת יחידת השיווק, ראש היחידה לקשרי חוץ, מנהלת הספרייה המרכזית, ראש המנהל האקדמי ומנהלת היחידה לגיוס משאבים. שינוי בתחולת ההסכם כתוצאה משינויים שחלו בפורום זה יעשה בהיוועצות עם נציגות העובדים.
10. למען הסר ספק מובהר כי הסכם זה לא יחול על עובדי המנהל אשר ערב חתימת הסכם נקבע שכרם על פי הסכם קיבוצי מיום 25 במרץ 1997 (להלן – "הסכם 1997"), ועליהם ימשיכו לחול תנאי השכר האמורים בהסכם 1997.
- ד. תקופת ההסכם**
11. הסכם זה יהיה בתוקף מיום חתימתו ועד ליום 1 יולי 2021.
12. צד המעוניין להביא הסכם זה לידי סיום או להכניס בו שינויים יודיע על כך לצד השני בכתב 60 ימים לפחות לפני תום תקופת ההסכם.
13. נמסרה הודעה כאמור, ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.
14. במקרה שלא תימסר הודעה כאמור בסעיף 12 לעיל, יוארך ההסכם מאליו לתקופה של 12 חודשים (שנה) וחוזר חלילה.
- ה. הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות**
15. על הודעה מוקדמת בטרם פיטורין והתפטרות יחולו הוראות חוק הודעה מוקדמת.
16. זאת, למעט תקופת ההודעה המוקדמת בטרם פיטורין והתפטרות של עובד חודשי שתהיה :
16.1 בחצי השנה הראשונה לעבודתו – הודעה של 3 ימים, לכל חודש עבודה שעבד.
16.2 החל מהחודש השביעי לעבודתו – הודעה של חודש ימים.
- ו. תוספות והטבות כספיות לעובדי מנהל**
17. **מענק חתימה**
עובד המנהל שחל עליו הסכם זה ושהיה מועסק על ידי המכללה במועד החתימה על ההסכם ושמו מופיע בנספח ב' להסכם זכאי לקבל עם חתימת הסכם זה מענק, שיכונה "מענק חתימה", בסך 2,500 ₪ שישתלם במשכורת החודש שבו נחתם הסכם זה.
18. **מענק היעדר קביעות שנתי**
- 18.1 עובד המנהל המועסק במשך 36 חודשי העסקה רצופים במכללה זכאי לקבל מענק בגין היעדר קביעות בשיעור 70% משכר הבסיס החודשי שלו הוא זכאי במועד התשלום כמפורט בפרק זה להלן (להלן – "מענק היעדר קביעות"). מענק היעדר הקביעות ישולם לראשונה במשכורת חודש ספטמבר (המשולמת בחודש אוקטובר) העוקב להשלמת 36 חודשי העסקה רצופים, ולאחר מכן מידי שנה במשכורת חודש ספטמבר (המשולמת בחודש אוקטובר).
- 18.2 **על אף האמור לעיל, בשנים 2016-2017 ישולם מענק היעדר קביעות בשלוש פעימות שוות המצטברות לשיעור של 70% משכר הבסיס של חודש אחד, וזאת במועדים הבאים :**
18.2.1 פעימה ראשונה בשיעור 23.34% משכר הבסיס במועד תשלום פעימה זו, ששולמה במשכורת חודש ספטמבר 2016 (9/2016) ;

- 18.2.2 פעימה שנייה בשיעור 23.33% נוספים (סה"כ 46.67% משכר הבסיס במועד תשלום פעימה זו) שתשולם במשכורת חודש ספטמבר 2017 (9/2017), המשולמת עד ליום 6 באוקטובר 2017 ;
- 18.2.3 פעימה שלישית בשיעור 23.33% נוספים (סה"כ 70% משכר הבסיס במועד תשלום פעימה זו) שתשולם במשכורת חודש ספטמבר 2018 (9/2018), המשולמת עד ליום 6 באוקטובר 2018.
- 18.3 עובד המנהל שישלים 36 חודשי העסקה רצופים במכללה לאחר מועד תשלום איזו מהפעילות, יקבל בפעימה שלאחריה את החלק היחסי של המענק השנתי לשנה זו (כך למשל עובד שישלים 36 חודשי העסקה בינואר ראשית שנת 2017 יקבל במועד הפעימה השנייה מענק בסך 46.67% משכר הבסיס שלו במועד התשלום).
- 18.4 **החל משנת 2018** ישולם מענק היעדר הקביעות השנתי בהתאם להוראות סעיף 18.1.
- 18.5 עובד המנהל שישלים 36 חודשי העסקה רצופים החל משנת 2019 יהיה זכאי לקבל את מענק היעדר קביעות בגין השנה שבה השלים את 36 חודשי ההעסקה הרצופים ואילך. למען הסר ספק, לגבי עובד המנהל כאמור בסעיף זה, לא תחול זכאות רטרואקטיבית לגבי השנים 2016-2018.
- 18.6 עובד המנהל שיסיים עבודתו במכללה יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק היעדר קביעות לאותה שנה, קרי חלק המענק בגין התקופה שבה הועסק במכללה עד לסיום ההעסקה באותה השנה.

19. עדכוני שכר

- 19.1 עדכון שכר של עובדי המנהל יתבצע אחת לשנתיים במועד חידוש החוזה האישי. טווח עדכון השכר יהיה בין 3% ל- 5% משכר הבסיס של העובד במועד חידוש החוזה, בגין שנתיים, בהתאם לשיקול דעת המכללה, בתוך הטווח האמור.
- 19.2 להנהלת המכללה שמורה הזכות לקבוע עדכון שכר שונה גבוה או נמוך מהאמור בסעיף 19.1 לעיל, וזאת במקרים חריגים בלבד.
- 19.2.1 עדכון גבוה מהאמור בסעיף זה טעון אישור מראש ובכתב מאת הממונה על השכר, למעט אם התקיימו התנאים הבאים במצטבר: מדובר בעדכון שאינו עולה על 8% משכר הבסיס של העובד, ביחס ל-5 עובדים בשנה לכל היותר, ששכרם ברוטו אינו עולה על השכר הממוצע כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי, תשנ"ה-1995.
- 19.2.2 עדכון נמוך מהאמור בסעיף זה, לא יפחת מ- 2% לשנתיים, ויתבצע ביחס ל-5 עובדים בשנה לכל היותר.
- 19.2.3 על אף האמור לעיל בסעיף קטן 19.2.2, שמורה הזכות להנהלת המכללה, במקרים חריגים במיוחד ועד שני מקרים בשנה על חשבון מכסת 5 העובדים כאמור, שלא לעדכן שכר כלל בפעימה מסוימת. בעדכון הסמוך לאחר העדכון החריג, העדכון לא יפחת מ- 3% לשנתיים.
- 19.3 אחת לחציון תשלח הנהלת המכללה לנציגות העובדים סיכום אודות עדכוני השכר הכולל את מספר העובדים עליהם חל הסכם זה אשר עודכן עבורם השכר בשיעור נמוך או גבוה מהמקובל.
- 19.4 מוסכם על הצדדים להסכם זה שבכל מקרה השיעור הכולל של עליית השכר של הסגל המנהלי לא יעלה על שיעור של 4% משכרם הפנסיוני לתקופה של שנתיים בכל פעם.
- 19.5 למען הסר ספק, לא יחול על שכר העובדים כל מנגנון עדכון מלבד המנגנון המפורט בסעיף זה.

20. מענק ותק

- 20.1 עובד המנהל שהשלים 15 שנות עבודה רצופות במכללה זכאי למענק ותק חד-פעמי בסך של 2,000 ₪. המענק ישולם בחודש ינואר העוקב להשלמת 15 שנות העבודה הרצופות של העובד.
- 20.2 עובד המנהל שהשלים 20 שנות עבודה רצופות במכללה זכאי למענק ותק חד-פעמי נוסף בסך של 2,000 ₪. המענק ישולם בחודש ינואר העוקב להשלמת 20 שנות העבודה הרצופות של העובד.
- 20.3 מענק ותק ישולם החל במועד חתימת ההסכם או במועד שעובד המנהל ישלים את שנות הוותק כאמור בפרק זה לפי המאוחר.

21. הוראות לגבי המענקים

המענקים מכוח סעיפים 17, 18 ו-20, וכן כל שאר רכיבי השכר שאינם חלק משכר הבסיס, אינם מהווים שכר לכל דבר ועניין, לא יובאו בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לרבות לגמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, תורנויות, משמרות או שכר עידוד, ולא יבוצעו בגינם הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).

למען הסר ספק:

- (1) המענקים לא יובאו בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.
- (2) אין בתשלום המענקים כדי לשנות את בסיס השכר.

ז. זכויות סוציאליות ותנאי רווחה

22. ביטוח פנסיוני

- א. המכללה תבטח את עובדי המינהל בקופת גמל לקצבה בהתאם לבחירתו של כל עובד, החל מיום תחילת עבודתם במכללה.
- ב. עובד שלא הודיע למכללה על בחירתו בקופת גמל לקצבה (על אף שניתנה לו הזדמנות להודיע כאמור) יבוטח, החל מיומו הראשון לעבודה ובכפוף לאמור לעיל, בקופת הגמל לקצבה אשר תגיע להסדר מיוחד עם הנהלת המכללה (נכון למועד החתימה על הסכם זה – קרן הפנסיה "מנורה מבטחים החדשה"). אם יודיע העובד על רצונו להיות מבוטח בקופת גמל לקצבה אחרת, יבוטח בקופה לפי בחירתו.
- ג. הפרשות המכללה והעובד לקופת הגמל לקצבה כאמור יהיו בהתאם למפורט להלן בסעיף זה.
- ד. המכללה תפריש לקופת הגמל לקצבה 7% מ"שכר הבסיס" של העובד לרכיב התגמולים.
- ה. תשלום המעסיק לתגמולים, לפי סעיף-קטן ד, בקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה כהגדרתה בחוק קופות הגמל (במקרה בו בחר העובד להיות מבוטח בקופה כאמור), תכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מ"שכר הבסיס" (להלן: "הכיסוי הביטוחי"). יובהר שבחלוקת הפרשות בסעיף קטן ד בין חלק התגמולים לחלק הכיסוי הביטוחי, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5%.

- ו. ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי הביטוחי כמפורט בסעיף קטן ה, תישא המכללה בעלות השיעור הנוסף, ובלבד ששיעור ההפרשות הכולל לרכיב התגמולים לא יעלה על 7.5% מ"שכר הבסיסי".
- ז. בנוסף, המכללה תנכה 6% מ"שכר הבסיסי" של העובד, ותעבירם לקופת הגמל לקצבה שבחר העובד.
- ח. המכללה תפריש לקופת הגמל לקצבה 8.33% משכר הבסיסי של העובד לרכיב פיצויי הפיטורים.
- ט. הפרשות המכללה לרכיב פיצויים כאמור, יבואו במקום מלוא (100%) פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 בגין רכיבי המשכורת המובאים בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים, כפי שיהיו מעת לעת, וזאת אך ורק בגין התקופות בגינן נעשו ההפרשות כאמור. קופת הגמל לקצבה תחזיר למכללה והמכללה תהיה רשאית לדרוש החזר של הפקדות המכללה לרכיב פיצויי פיטורים, בכפוף להוראות הדין, בהתקיים אחד משני אלה:

(1) זכות העובד לפיצויי פיטורים נשללה בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים;

(2) העובד התפטר או פוטר בנסיבות בהן לא היתה לו זכות לפיצויי פיטורים לפי האמור בפסקה (1) לעיל, הפסיק חברותו בקופת הגמל לקצבה ומשך כספים מחשבונו. עובד שהתפטר או פוטר בזכות לפיצויים חלקיים בלבד והפסיק חברותו בקופת הגמל לקצבה ומשך כספים מחשבונו - יוחזר למעסיק החלק היחסי מתוך הפקדות המכללה לרכיב פיצויי פיטורים כאמור, בהתאם לחלקיות הפיצויים.

23. קרן השתלמות

מוסכם כי לא יאוחר מהשנה השנייה לעבודה יהיו זכאים עובדי הסגל המנהלי לתשלומים לקרן השתלמות בשיעור של 7.5% הפרשות מעסיק ו-2.5% הפרשות עובד.

24. מכסת חופשה שנתית

- 24.1 זכאות עובדי המנהל למכסת חופשה היא כדלקמן:
 - 24.1.1 בשנה ראשונה – 15 ימי חופשה בשנה;
 - 24.1.2 בשנה שנייה ושלישית – 19 ימי חופשה בשנה;
 - 24.1.3 מהשנה רביעית ואילך – 22 ימי חופשה בשנה;
- 24.2 על אף האמור בסעיף 24.1 לעיל, עובד שבמועד חתימת הסכם זה צבר למעלה מארבע שנות ותק במכללה (מצוי בשנת הוותק החמישית או יותר), יהיה זכאי ל-23 ימי חופשה בשנה.
- 24.3 למען הסר ספק מובהר כי כל יתר העובדים עליהם חל הסכם זה יהיו זכאים למכסת ימים בהתאם לוותק, כאמור בסעיף 24.1 לעיל בלבד.
- 24.4 תקרת הצבירה של ימי חופשה תעמוד על 55 ימי חופשה, ובכל מקרה, לא יהיה פדיון ימי חופשה העולים על תיקרה זו. למען הסר ספק, יובהר כי כל ימי החופשה הנצברים עד לתיקרה זו ניתנים לפידיון בסיום ההעסקה.
- 24.5 יתר התנאים הנוגעים לימי חופשה והזכאות להם יהיו בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951.

25. ימי בחירה

- 25.1 בנוסף לקצובת ימי החופשה השנתית, זכאים העובדים להיעדרות בתשלום של שני ימי בחירה בשנה.
- 25.2 מועדי ימי הבחירה נקבעים מידי שנה בנפרד ע"י הנהלת המכללה ומובאים לידיעת העובדים מראש מבעוד מועד.
- 25.3 ימי בחירה שלא נוצלו ע"י עובד לפי דרישת המכללה (עקב צרכי העבודה), אינם ניתנים לצבירה אלא להחלפה בימים אחרים כנגדם.

26. יום היעדרות להורים באוגוסט

26.1 סעיף זה יחול על עובדי המינהל אשר מתקיימים לגביהם התנאים הבאים:

- א. עובד המנהל שהוא הורה כהגדרתו בהסכם זה;
- ב. מכסת ימי החופשה השנתית שלו אינו עולה על 22 ימי חופשה בשנה, בהתאם לסעיף 24 לעיל;
- ג. מתקיים לגביו אחד מאלה:

(1) בן או בת הזוג שלו עובדים כשכירים או עצמאים, בין אם במקום עבודתם נהוגה הטבה זהה ובין אם לאו, ובלבד שאם נהוגה הטבה זהה במקום עבודתם היא לא נוצלה על ידם; עובד יצהיר בפני המכללה כי האמור בסעיף קטן זה מתקיים לגביו כתנאי לשימוש בזכות.

(2) הילד נמצא בחזקתו הבלעדית.

(3) הילד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בן או בת הזוג ורופא אישר בכתב כי בשל הנכות או המחלה כאמור בן או בת הזוג אינם מסוגלים לטפל בילד.

26.2 עובד אשר מתקיימים לגביו כל התנאים האמורים לעיל, יהיה זכאי ליום חופש נוסף על המכסה המגיעה לו בהתאם לוותק העסקתו במכללה, שימומש בחודש אוגוסט בכל שנה. יום החופשה לפי סעיף זה ינוצל בחודש אוגוסט בלבד, לפי בחירת העובד, בתיאום מראש עם המכללה. יום החופשה כאמור אינו ניתן לצבירה או לפידיון, אף אם לא נוצל מכל סיבה שהיא. מובהר כי אין בדרישה לתיאום מראש ובקבלת הסכמת המכללה, כדי לגרוע מכך שעל המכללה לאפשר לעובד הזכאי והמעוניין בכך, לעשות שימוש בתקופת השימוש בחופשה לפי סעיף זה.

27. מכסת ימי מחלה

- 27.1 הזכאות לימי המחלה השונים המוכרים על-פי דין (מחלת עובד, מחלת ילד, מחלת בן/בת זוג, מחלת הורה), תהא בהתאם לאמור בתקשי"ר.
- 27.2 הזכאות לצבירת ימי מחלה (שלא נוצלו) מוגבלת ל 25 ימי מחלה בשנה ואינה מוגבלת לצבירה בין השנים לצורכי ניצול (הניצול מותנה באישור רפואי כמקובל).
- 27.3 למען הסר ספק, יובהר כי ימי מחלה ישולמו החל מיום הניצול הראשון.
- 27.4 למען הסר ספק, עובד לא יהיה זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו או לפדיון ימי מחלה כלשהו במועד סיום העסקה.
- 27.5 יתר התנאים הנוגעים לימי מחלה והזכאות להם יהיו בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.

30.1 תשלום קצובת הבראה יהיה לפי הכללים בסעיף 28.2 בתקשי"ר, ובהתאם לשיעורים ולתשלומים כפי שיעודכנו מעת לעת. זאת, למעט לעניין ותק שיחושב לפי ותקו של העובד במכללה."

קצובת ביגוד .29

29.1 עובד המנהל זכאי לתשלום שנתי בחודש יולי מדי שנה של קצובת ביגוד ברמה 4 בהתאם לחוזר החשב הכללי במשרד האוצר, שעניינו "תעריפי קצובת ביגוד" מס' הודעה "ה.1.3.2.13" וחוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר המפורסמים בעניין זה.
29.2 תשלום קצובת הביגוד יחול החל מיום 1.7.2016 ואילך.

תוספת מעונות ילדים .30

30.2 עובד המנהל שהוא הורה יהיה זכאי להחזר הוצאות בעד אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת (להלן: "תוספת מעונות") לילדיו שטרם מלאו להם 5 שנים.

30.3 תוספת מעונות תשולם בהתאם לתעריף המפורסם על ידי הממונה על השכר בחוזר "תוספת מעונות (זכויות הוריות) על פי הסכם מסגרת מיום 12.1.2011" מיום 7.8.2011; בחוזר "תוספת מעונות: הבהרה בנוגע לזכויות הוריות" מיום 17.6.2012 ועדכוניהם כפי שיפורסמו מעת לעת.

30.4 תוספת מעונות תשולם על בסיס חודשי.

הזכאות לתוספת מעונות תהיה עבור עד שני ילדים בלבד שטרם מלאו להם 5 שנים. למען הסר ספק מובהר, כי לא תהיה זכאות להשתתפות בתשלום עבור מעונות ילדים עבור ילד שלישי ואילך, גם אם אין חפיפה בין השהות של ילדים אלו במעונות ילדים לבין תקופת השהות של הילד הראשון או השני במעונות ילדים.

30.5 התוספת תשולם רק בגין תקופה בעדה העובד זכאי למשכורת במימון המכללה וכן בגין תקופות בהן ישנה זכאות לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995. התוספת לא תשולם לגבי תקופות בהן העובד שוהה בחופשה ללא משכורת; המשך התוספת תשולם לעובד/ת שבן/ת זוגו איבד/ה את מקום עבודתו/ה במשך כל תקופת הזכאות לדמי אבטלה של בן/ת הזוג, בכפוף לכך שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים;

30.6 עובדי מנהל במשרה חלקית יקבלו תוספת מעונות בשיעור יחסי לחלקיות משרתם;

30.7 במקרה בו שני בני-זוג מועסקים כעובדי מנהל או שאחד מהם הוא עובד מנהל והאחר מועסק במקום בו יש זכאות לתשלום מעונות, יהיה זכאי רק אחד מהם להשתתפות בתשלום עבור מעונות.

30.8 מימוש הזכאות להשתתפות בתשלום מעונות מותנה באישורים ובהצהרות הבאים:

30.8.1 הצגת אישור רשמי מהמעון על רישום הילד;

30.8.2 ביצוע התשלומים על-ידי עובד המנהל בגין רישום ילדו למעון;

30.8.3 הצהרת עובד המנהל כי בן/בת זוגו אינם מקבלים תוספת מעונות מקבילה מהמכללה או ממקום עבודה אחר שבו נהוגה התוספת ככל שהיא משולמת מאוצר המדינה, בהתאם לחוזרי הממונה על השכר בעניין.

30.9 בכל מקרה בו עובד המנהל מפסיק את התשלום למעון בגין ילדו, מכל סיבה שהיא, יהיה עליו להודיע על כך למכללה, בכתב, באופן מיידי.

30.10 תשלום ההשתתפות בתשלום עבור מעונות ילדים יחול החל מיום 1 ינואר 2016 ואילך.

31. משוב והערכת עובד

31.1 אחת לשנה קלנדרית המכללה תקיים שיחת משוב והערכה לעובד המנהל, אשר תתועד בכתב ותישמר בתיקו האישי.

31.2 סיכום השיחה ישלח לעובד להערותיו, אשר תירשמנה בתיקו האישי של העובד.

ח. דמי חבר, דמי טיפול מקצועי-ארגוני ודמי ועד

32. המכללה תנכה מדי חודש, משכרו של עובד המנהל, שהסכם זה חל עליו ושהוא חבר הארגון, דמי חבר בשיעורים כפי שייקבעו בהחלטה מוסמכת של כוח לעובדים, ובלבד שהתקרה שתקבע לא תעלה על הכספים המותרים לניכוי משכר חבר ארגון כאמור בסעיף 25(א)(3) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

33. המכללה תנכה מדי חודש, משכרו של עובד המנהל, שהסכם זה חל עליו ושהוא לא חבר הארגון, דמי טיפול מקצועי-ארגוני בשיעורים כפי שייקבעו בהחלטה מוסמכת של כוח לעובדים, ובלבד שהתקרה שתקבע לא תעלה על הכספים המותרים לניכוי משכר עובד שאינו חבר ארגון כאמור בסעיף 25(א)(ב) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

34. סכום הכספים הנגבים לפי פרק זה יועבר על ידי המכללה לחשבון הבנק של כוח לעובדים מידי חודש, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש העוקב לחודש בגינו משולמת לחבר הארגון או לעובד המנהל שאינו חבר הארגון המשכורת ממנה מנוכים דמי החבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני, לפי העניין. כוח לעובדים ימסור למכללה את פרטי חשבון הבנק הרלוונטי.

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

36. המכללה תעניק לעובד שמשכרו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ניכוי כהוצאה מוכרת בשיעור 90% מדמי החבר או מדמי הטיפול המקצועי-ארגוני לפי העניין המחושבים, בהתאם להוראת רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106. במקביל להעברת סכום הגביה כמפורט בסעיפים 30 ו-31 לעיל, תעביר המכללה לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני ולצד כל שם - סכום הניכוי.

37. במידה שיחול שינוי בשיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך כוח לעובדים למכללה בכתב. המכללה תעדכן את שיעורי הניכוי לא יאוחר מחודש השכר הראשון שלאחר החודש בו נשלחה הודעת העדכון. אם יקבע כוח לעובדים שיעורים שונים לדמי חבר ולדמי טיפול מקצועי-ארגוני, תעביר נציגות העובדים למכללה את רשימת חברי כוח לעובדים שמשכרם יש לנכות דמי חבר.

38. המכללה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי ועד כפי שיקבעו מעת לעת על ידי נציגות העובדים. הגביה המרוכזת תועבר מדי חודש לחשבון הבנק של נציגות העובדים, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שתמסור נציגות העובדים למכללה. במקביל להעברת סכום הגביה, תעביר המכללה לנציגות העובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם - סכום הניכוי.

ט. ועד העובדים

39. המכללה תאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות בחירתו.
40. ועד עובדים יקיים את ישיבותיו מחוץ לשעות העבודה של חברי הוועד. אם יש הכרח לקיים ישיבת ועד בשעות העבודה, יתואם זמן הישיבה עם האחראי או עם מנהל היחידה במגמה שלא לפגוע במהלך העבודה התקין ובשירות המלא לציבור.
- עד שלושה מחברי הוועד רשאים לעסוק בפעולות הוועד גם בשעות העבודה, בתנאי שהדבר לא יפגע במהלך העבודה התקין ובשירות המלא לציבור, ובתיאום עם ההנהלה.

י. מנגנון יישוב חילוקי דעות

41. חילוקי דעות בקשר לפרשנות הסכם זה ו/או ביצועו, למעט בעניינים לגביהם נקבע בהסכם זה מנגנון יישוב חילוקי דעות ספציפי, ידונו בהליך כדלהלן:
- 41.1 שלב ראשון – הידברות בת 7 ימים בין נציג הנהלת המכללה לוועד העובדים. בהיעדר הסכמה, יועבר העניין לדיון בשלב השני.
- 41.2 שלב שני – הידברות בת 7 ימים בין מנכ"ל המכללה ונציג נוסף של המכללה לבין נציג ועד העובדים ונציג כוח לעובדים.
- 41.3 מוסכם, כי בכל אחד מהשלבים הנ"ל, יכולים הצדדים להסכים, בכתב, על הארכת זמן ההידברות, מעבר ל-7 ימים.
- 41.4 לא הגיעו הצדדים להסכמה, רשאי כל צד לפעול בהתאם לכל דין.
- 41.5 הסכמות הצדדים לפי סעיף זה תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.
- 41.6 אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מההתחייבות למיצוי תביעות ולשקט תעשייתי, כאמור להלן בחלק יא.
- 41.7 הסכמות הצדדים לפי סעיף זה כפופות לאישור הממונה על השכר, על פי הוראות חוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985.

יא. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

42. 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, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה.
- 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, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

יב. שיתוף פעולה

43. מבלי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שבהסכם זה, הצדדים יסייעו וישתפו פעולה ככל שיידרשו בכל הקשור לעניינים שהוסדרו בהסכם זה.

יג. כללי

44. הסכם קיבוצי מיוחד זה יוגש לרישום בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957.

לראיה באו הצדדים על החתום :

כוח לעובדים

ועד עובדי הסגל המנהלי במכללה

המכללה האקדמית בית ברל