

## הסכם עבודה קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום 17 לחודש נובמבר 2015

- בין:** המכללה האקדמית נתניה (להלן: "המכללה")
- לבין:** הסתדרות העובדים הכללית החדשה במרחב נתניה ועד הסגל המנהלי (להלן ביחד: "נציגות העובדים")
- הואיל:** והצדדים ניהלו מו"מ בדבר תנאי העבודה של עובדי המנהלה המועסקים ע"י המכללה;
- והואיל:** והצדדים להסכם זה מעוניינים בקיום יחסי עבודה תקינים תוך שיתוף פעולה הדדי לרווחת העובדים ולטובת המכללה והלומדים בה;
- והואיל:** והצדדים הגיעו להסכמה בדבר תחולת הסכם זה ובעניין תנאי העבודה של העובדים עליהם יחול הסכם זה, והכל כמפורט בהסכם זה;

מצד אחד;

מצד שני;

לפיכך הוסכם, הותנה והוצהר כדלקמן:

1. כללי
- 1.1 המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2 בהסכם זה, המילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה.
- 1.3 הסכם זה, למעט אם נאמר בו במפורש אחרת, אין בו כדי לגרוע ו/או לפגוע בזכות מזכויות העובדים ונציגותם לרבות זכות מכוח הסכם ו/או הסדר ו/או נוהג ו/או מנהג ו/או נוהל.

### 2. תחולת ההסכם ותקופתו

- 2.1 הסכם זה יחול על עובד מנהלה.
- "עובד מנהלה" - כל עובדי המכללה למעט חברי הסגל האקדמי ולמעט:
- 2.1.1 הנשיא, המשנים לנשיא, סגן נשיא, עוזר לנשיא, מנהל המכללה, גזבר המכללה.
- 2.1.2 תשעה בעלי תפקידים ניהוליים וביניהם אלה: מנהל רכש ותפעול, מנהל מערכות מידע, מנהל המרכז לדיאלוג אסטרטגי, מנהל המרכז למצוינות, מנהל מכירות, מנהל שיווק, סגן למנהל לשיווק תוכניות מיוחדות, או מקביליהם.
- 2.1.3 עובד מנהלה אשר מועסק על חשבון תקציבי מחקר ועד למכסה של חמישה עובדים.
- 2.1.4 עובדים המועסקים כמשגיחים בבחינות על בסיס שעת.
- 2.1.5 נהג אישי אחד.
- 2.1.6 עד שבעה עובדים המועסקים כעובדים בשכר במסגרת העסקה ארעית לתקופה שלא עולה על שמונה עשר חודשים למטרות מילוי מקום או תגבור או לצורך ביצוע משימות חולפות (להלן: "עובד בשכר"). עובד בשכר שסיים תקופת

105

ה.פ.פ.  
פ.פ.

עבודה של שמונה עשר חודשים ייחשב עובד מנהלה ויחול עליו הסכם זה. במקרה זה, תקופת עבודתו של עובד בשכר תחשב כוותק לצורך מניין תקופת הניסיון כמוגדר להלן. למען הסר ספק, המכללה אינה רשאית להעסיק יותר משבעה עובדים בשכר שהסכם זה אינו חל עליהם.

2.1.7 עד עשרים וארבעה סטודנטים הלומדים במכללה המועסקים במסגרת העסקה ארעית לתקופה שלא עולה על ארבע וחצי שנים במרכז המידע, ספריה וברדיו המכללה ובלבד שבתקופה האמורה הינו סטודנט (להלן: **"סטודנט העובד במכללה"**). סטודנט העובד במכללה שסיים תקופת עבודה של ארבע וחצי שנים והמכללה החליטה להמשיך את עבודתו במכללה, ייחשב עובד מנהלה ויחול עליו הסכם זה. במקרה זה, תקופת עבודתו של סטודנט העובד במכללה תחשב כוותק לצורך מניין תקופת הניסיון כמוגדר להלן. למען הסר ספק, המכללה אינה רשאית להעסיק יותר מעשרים וארבעה סטודנטים העובדים במכללה שהסכם זה אינו חל עליהם.

2.2 תוקפו של הסכם זה הוא עד ליום 31.10.2018.

2.3 שלושה חודשים לפני תום תוקפו של הסכם זה, כל צד רשאי להודיע בכתב לצד השני על רצונו להכניס שינויים ו/או להוסיף סעיפים להסכם. לא באה הודעה כנ"ל, יעמוד הסכם זה בתוקפו גם לאחר תקופת ההסכם כאמור, וזאת עד לחתימה על הסכם קיבוצי חדש הבא אחריו.

### 3. קבלת עובד מנהלה ואיוש משרה

3.1 עובד מנהלה יתקבל לתקופת ניסיון בת 12 חודשים (להלן: **"תקופת הניסיון"**).

3.2 המכללה תהיה רשאית להאריך את תקופת הניסיון עד ל-6 חודשים נוספים (להלן: **"תקופת הניסיון המוארכת"**).

3.3 התפנתה משרת עובד מנהלה ובכוונת הנהלת המכללה לאיישה, תפרסם הנהלת המכללה גם בקרב עובדי המנהלה את דבר נחיצות איושה של משרת עובד מנהלה שהתפנתה, ואת דרישות התפקיד, על מנת שעובד מנהלה קיים יוכל להציע מועמדותו לתפקיד המוצע להנהלת המכללה. למען הסר ספק מובהר כי אין באמור כדי לחייב את הנהלת המכללה לתת עדיפות לעובד מנהלה של המכללה והבחירה לגבי איוש המשרה הוא בשיקול דעתה הבלעדי של הנהלת המכללה.

### 4. שבוע עבודה וסדרי עבודה

4.1 שבוע העבודה הרגיל של עובד מנהלה הוא בן 5 ימים (בימים א'-ו'), 42.5 שעות הכוללות חצי שעה ביום למנוחה ואוכל.

4.2 המכללה רשאית לדרוש מעובד מנהלה לעבוד ביום ו', כך שיום אחר בימים א'-ה' יהיה היום החופשי באותו שבוע. יום עבודה ביום ו' יהיה בן 4.5 שעות. למען הסר ספק מובהר כי עבודה ביום ו' תיחשב לצרכי שכר כיום עבודה מלא לכל דבר ועניין וידרוש אישור מראש של מנהל המכללה.

א.ו. ס.א

א.ו. ס.א  
א.ו. ס.א

- 4.3 מובהר ומוסכם כי מאחר שמתקיימים במכללה לימודי ערב, תתבצע עבודה בתורנות כך שביום בו עובד מנהלה נמצא בתורנות לימודי ערב, למכללה הפררוגטיבה לקבוע, בתאום של שבוע מראש, שעת תחילת עבודה גמישה בהתאם לצרכי העבודה ביום התורנות וזאת מבלי לגרוע מחישוב שיעור משרתו של העובד.
- 4.4 ככלל, בערבי החגים המפורטים להלן, לא עובדים והמשכורת החודשית לא תיגרע: ערב ראש השנה, ערב יום הכיפורים, ערב סוכות, ערב שמחת תורה, ערב הושענא רבא, 2 ערבי הפסח, וערב שבועות.
- 4.5 ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל /ערב יום העצמאות יום העבודה יהיה בן 4.5 שעות עבודה והמשכורת החודשית לא תיגרע.
- 4.6 בחול המועד פסח יימצאו עובדי המנהלה בחופשה מרוכזת, כאשר מחצית מימי החופשה ייזקפו על חשבון החופשה השנתית של העובד ומחצית תהיה על חשבון המכללה.
- 4.7 בחול המועד סוכות יום העבודה יהיה בן 5 שעות עבודה ויחשב לצרכי המשכורת החודשית כיום עבודה מלא לכל דבר ועניין, כאשר למכללה נתונה הפררוגטיבה להכריז על חופשה מרוכזת, בתנאי שתודיע על כך שבועיים מראש בכתב לנציגות העובדים, ובמצב זה מחצית מימי החופשה יהיו על חשבון החופשה השנתית של העובד ומחצית מימי החופשה יהיו על חשבון המכללה.
- 4.8 בחודשים יולי-אוגוסט ועד ל-2 בספטמבר של כל שנה יתקצר יום העבודה בחצי שעה והמשכורת החודשית לא תיגרע. בחודש אוגוסט יתקצר יום העבודה בשעה לעובדים שהינם הורים לילדים עד גיל 10 והמשכורת החודשית לא תיגרע.
- 4.9 כל עובד יחתיס כרטיס נוכחות הנושא את שמו בשעון הנוכחות, בכניסתו לעבודה וביציאתו ממנה.

## 5. שכר עבודה

- 5.1 שכר העבודה של עובד מנהלה יהא שכר חודשי. ערך שעת עבודה לעובד מנהלה במשרה מלאה יהיה השכר החודשי חלקי 182 שעות בחודש. "שכר חודשי"- שכר היסוד החודשי של אותו עובד לפי שיעור המשרה. למען הסר ספק השכר החודשי אינו כולל שעות נוספות ו/או דמי הבראה ו/או זכויות נלוות ו/או החזרי הוצאות למיניהן.
- 5.2 מוסכם בזאת שתינתן העלאת שכר בשיעור 2% מהשכר החודשי של כל עובד מנהלה כפי שהינו במועד החתימה על הסכם זה.
- העלאת שכר זו תחול רטרואקטיבית מחודש אוקטובר 2014, באופן שבתלוש השכר של חודש נובמבר 2015 (המשולם בתחילת חודש דצמבר 2015) ישולמו הפרשי שכר בעד התקופה מיום 1.10.2014 ועד ליום 31.11.2015 (להלן: הפרשי השכר) וכן תבוצע הפרשה של המכללה בגין הפרשי השכר לקופות הגמל בהתאם, וזאת במקביל לניכוי חלקו של העובד בגין הפרשי השכר לאותן קופות גמל.
- 5.3 מוסכם שבתקופת תוקפו של הסכם זה במועדים המפורטים להלן, תינתנה תוספות שכר נוספות לשכר החודשי כדלקמן:

ר.א. 0.0.1

ר.א. 0.0.1

- 5.3.1 במשכורת חודש נובמבר 2015 (המשולמת בתחילת חודש דצמבר 2015) יתווסף 1% לשכר החודשי.
- 5.3.2 במשכורת חודש אוקטובר 2016 (המשולמת בתחילת חודש נובמבר 2016) יתווסף 1.5% לשכר החודשי.
- 5.3.3 במשכורת חודש אוקטובר 2017 (המשולמת בתחילת חודש נובמבר 2017) יתווסף 1.5% לשכר החודשי.
- 5.4 מובהר בזאת כי תוספת השכר בגין כל שנה כאמור תשולם באופן מצטבר לשכר החודשי כפי שהוא יעודכן כאמור לעיל.

6. ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

6.1 הגדרות

"**ביטוח פנסיוני**" – הפקדות המכללה בגין העובד לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות.

"**עובד**" לעניין פרק זה - כל עובד אשר חל עליו הסכם זה.

"**עובד חדש**" – עובד שהחל עבודתו במכללה לאחר מועד חתימת הסכם זה.

"**עובד קיים**" – כל עובד אשר במועד חתימת הסכם זה הינו עובד המכללה.

"**קופת גמל**"//"**קופת ביטוח**" – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן: "**חוק קופות הגמל**") ובכלל זה – קרן חדשה מקיפה, קרן פנסיה ותיקה, ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, קופת גמל לתגמולים וכיוב'.

"**קרן ותיקה**"//"**קרן חדשה מקיפה**" – לעניין הסכם זה, כמשמען בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964.

"**שכר מבוטח**" – שכר העבודה הרגיל החודשי כמפורט בסעיף 5 לעיל ובכל מקרה לא פחות מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**").

6.2 שמירת זכויות

המכללה תמשיך להפקיד ברצף בגין כלל העובדים הקיימים את מלוא ההפקדות לקרנות פנסיה ו/או קופות הגמל/קופות הביטוח השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לפגוע מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים הקיימים ערב חתימת הסכם זה, ובכלל זה – סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות. בכל מקרה, לא יפחתו זכויותיהם של העובדים כאמור אף מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

6.3 ביטוח פנסיוני

6.3.1 כל עובד יבוטח בביטוח פנסיוני הכולל גם כיסויים למקרה של מוות ונכות לפי

בחירתו, וזאת החל מיום תחילת עבודתו ולפי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.





6.3.2 מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל/קופת ביטוח כלשהי, תפקיד בגינו המכללה את הכספים בקרן פנסיה חדשה מקיפה.

**6.4 שיעורי ההפרשה לקרן פנסיה מקיפה**

6.4.1 להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה חדשה מקיפה, החל ממועד חתימת הסכם זה תעביר המכללה לקרן הפנסיה כאמור, מדי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) שיעמדו בסה"כ על שיעור של 17.5% מהשכר המבוטח, כמפורט להלן:

- 6% מהשכר המבוטח בגין תגמולים על חשבון המכללה;
- 6% מהשכר המבוטח בגין פיצויי פיטורים על חשבון המכללה;
- 5.5% מהשכר המבוטח בגין תגמולים על חשבון העובד.

6.4.2 החל מיום 1.10.2017 יגדלו שיעורי ההפקדות והניכויים לתגמולים ב-0.5% חלק המכללה ו-0.5% חלק העובד, כך שההפקדות והניכויים בגין העובד יעמדו החל ממועד זה על שיעור של 18.5% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

- 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון המכללה;
- 6% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון המכללה;
- 6% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

6.4.3 החל מיום 1.10.2018 יגדלו שיעורי ההפקדות והניכויים לתגמולים ב-0.5% חלק המכללה ו-0.5% חלק העובד, כך שההפקדות והניכויים בגין העובד יעמדו החל ממועד זה ואילך על שיעור של 19.5% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

- 7% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון המכללה;
- 6% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון המכללה;
- 6.5% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

**6.5 קרן פנסיה ותיקה**

להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה תמשיך המכללה לבטחם ברציפות או החל מתחילת מועד העסקתם במכללה, בקרן הפנסיה הוותיקה, ותעביר את שיעורי ההפקדות והניכויים הדרושים מהשכר המבוטח על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה.

ל.ס.ל. 1001

י.פ. 756

המכללה הוקדמת נתניה  
עמותת רעומה 580242451  
רח' האוניברסיטה 1,  
קרית יצחק רבין, נתניה 42365

3.0.3

**6.6 ביטוח בקופת גמל ו/או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה**

6.6.1 לעניין עובד המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה, החל ממועד חתימת הסכם זה שיעורי ההפקדה והניכויים בגינו לא יפחתו מ-17.5% מהשכר המבוטח, והכל בהתאם ובכפוף למפורט להלן:

- 6% מהשכר המבוטח בגין תגמולים על חשבון המכללה, הכוללים, בכפוף לדין, אף תשלום עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכך ששיעור ההפקדה לתגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח. המכללה תשתדל כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן (להלן: **"ביטוח אובדן כושר עבודה"**).

היה ועלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1% כך שהעלות הכוללת של תגמולי המכללה וביטוח אובדן כושר העבודה יחד תעלה על 6%, תישא המכללה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, אך העלות הכוללת של תגמולי המכללה וביטוח אובדן כושר במקרה זה תהיה לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח או מהדרוש להבטחת 75% משכר המבוטח, לפי הנמוך מבין השניים.

- 6% מהשכר המבוטח בגין פיצויי פיטורים על חשבון המכללה;
- 5.5% מהשכר המבוטח בגין תגמולים על חשבון העובד.

6.6.2 החל מיום 1.10.2017 יגדלו שיעורי ההפקדות והניכויים לתגמולים ב-0.5% חלק המכללה ו-0.5% חלק העובד, כך שההפקדות והניכויים בגין העובד יעמדו החל ממועד זה על שיעור שלא יפחת מ-18.5% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

- 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון המכללה הכוללים אף תשלום עבור ביטוח אובדן כושר עבודה כהגדרתו לעיל. היה ועלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1.5% כך שהעלות הכוללת של תגמולי המכללה וביטוח אובדן כושר העבודה יחד תעלה על 6.5%, תישא המכללה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, אך העלות הכוללת של תגמולי המכללה וביטוח אובדן כושר במקרה זה תהיה לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח או מהדרוש להבטחת 75% משכר המבוטח, לפי הנמוך מבין השניים.
- 6% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון המכללה;
- 6% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

א.י.י.י.

א.י.י.י.  
א.י.י.י.  
א.י.י.י.

6.6.3 החל מיום 1.10.2018 יגדלו שיעורי ההפקדות והניכויים לתגמולים ב-0.5% חלק המכללה ו-0.5% חלק העובד, כך שההפקדות והניכויים בגין העובד יעמדו החל ממועד זה ואילך על שיעור שלא יפחת מ-19.5% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

- 7% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון המכללה הכוללים אף תשלום עבור ביטוח אובדן כושר עבודה כהגדרתו לעיל. היה ועלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 2% כך שהעלות הכוללת של תגמולי המכללה וביטוח אובדן כושר העבודה יחד תעלה על 7%, תישא המכללה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, אך העלות הכוללת של תגמולי המכללה וביטוח אובדן כושר במקרה זה תהיה לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח או מהדרוש להבטחת 75% משכר המבוטח, לפי הנמוך מבין השניים.
- 6% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון המכללה;
- 6.5% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

#### 6.7 פיצויי פיטורים

6.7.1 מובהר ומוסכם בזאת שהפרשות המכללה לקרן פנסיה ו/או קופות הגמל/קופות הביטוח השונות בגין רכיב פיצויים יבואו במקום 72% מחובת המכללה לתשלום פיצויי הפיטורים בגין השכר המבוטח וזאת בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה לעיל כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של העובד לתשלום פיצויי פיטורים, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים, אשר בגינם לא בוצעו הפקדות לפיצויי פיטורים ו/או שההפקדות לפיצויים באו על חשבון תשלום פיצויי פיטורים.

6.7.2 מלוא הפקדות המכללה בגין כלל העובדים (קיימים וחדשים כאחד) עבור רכיב פיצויי פיטורים אינן ניתנות להחזרה למכללה, והמכללה מתחייבת לשחרר את הכספים כאמור העומדים לרשות העובד בקרן הפנסיה ו/או קופות הגמל/קופות הביטוח השונות בכל מקרה של סיום יחסי עובד ומעביד מכל סיבה שהיא, אלא אם נשללה זכותו של העובד לפיצויי פיטורים או לחלקם בפסק דין בהתאם לסעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה. אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד על פי דין, עם סיום עבודתו במכללה מכל סיבה שהיא, לשחרור, בכל מקרה, של מלוא הכספים שנצברו לו (חלק עובד וחלק מעסיק), שאינם פיצויים בקרן הפנסיה ו/או קופות הגמל / קופות הביטוח השונות.

י.א. 3

י.א. 3  
י.א. 3  
י.א. 3

**6.8 קרן השתלמות-**

6.8.1 עובד מנהלה שסיים את תקופת הניסיון יהיה זכאי לקרן השתלמות, לפי בחירתו, החל מהראשון לחודש העוקב לחודש שבו סיים את תקופת הניסיון, ולא יאוחר מהשלמת 12 חודשים ממועד תחילת עבודתו. הפרשות לקרן השתלמות:

- הפרשות מעסיק- 7.5% מהשכר המבוטח ובכל מקרה לא יותר מהתקרה הפטורה למס;
- הפרשות עובד- 2.5% מהשכר המבוטח ובכל מקרה לא יותר מהתקרה הפטורה למס, אשר ינוכו ממשכורתו החודשית.

6.8.2 מילוי הטפסים ומסירתם להנהלת המכללה הינם באחריות העובד. באחריות המכללה להעביר את הטפסים החתומים לקרן ההשתלמות.

6.8.3 יובהר למען הסר ספק שהוותק של עובד מנהלה קיים במכללה עד למועד חתימת הסכם זה יימנה לעניין מועד הזכאות לתשלומים לקרן השתלמות כמפורט בסעיף 6.8.1 לעיל.

6.8.4 מוסכם כי הסכומים שיצטברו בקרן ההשתלמות (חלק העובד וחלק המכללה) שיוחררו לזכות העובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו במכללה.

**6.9 כללי**

6.9.1 עובד המעוניין להגדיל על חשבונו את הניכויים לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות, יודיע על כך בכתב למכללה, והמכללה תיישם את בקשתו תוך 30 יום ממועד קבלת הבקשה, לכל המאוחר, תוך ניכוי שיעור ההפקדות משכרו, כמבוקש.

**7. תנאים נלווים**

7.1 **שי לחגים** - המכללה תעניק שי לחגים לעובד מנהלה, פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, כשעלות השי תהיה בשווי שלא יפחת מ-500 ₪ לכל חג.

7.2 **שי שמחה** - המכללה תעניק שי לעובד מנהלה באירועים האישיים הבאים: הולדת בן/בת לעובד 400 ש"ח, נישואי עובד 500 ₪.

7.3 **שי פרישה** - המכללה תעניק שי פרישה לעובד מנהלה הפורש לגמלאות שיהיה בהתאם לסכום שייקבע ע"י המכללה.

7.4 **חופשה מיוחדת** - חופשה מיוחדת בת 3 ימים תינתן לעובד מנהלה לרגל נישואיו, ולעובד לרגל לידת בנו/בתו - חופשה בת יום אחד וכן יום נוסף ביום ברית המילה. ימי החופשה המיוחדת הינם בנוסף לימי החופשה השנתית.

7.5 **החזר הוצאות נסיעה** - על פי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהחזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה.

7.6 **ארוחת צהריים** - עובד מנהלה המועסק משרה מלאה יהיה זכאי לסך של 150 ₪ מגולמים לחודש כהשתתפות המעסיק בהחזר הוצאות כלכלה.

י.א.ר. א.ו. ✓

י.א.ר. א.ו. ✓

המכללה האקדמית נתניה  
580242451  
רח' האוניברסיטה 1,  
קרית יצחק רבין, נתניה 42365

8. חופשה שנתית וימי בחירה

8.1 מכסת החופשה השנתית לעובד מנהלה במשרה מלאה בהתאם לוותק הינה כדלקמן:

זכאות בימי עבודה	וותק העובד בשנים
14	1-4
16	5
17	6
18	7
19	8
21	9
22	10
24	12+

8.2 עובד מנהלה רשאי לצבור עד ל- 55 ימי חופשה. למען הסר ספק, לא יימחקו ימי חופשה שנצברו לעובד מנהלה מעבר למכסה כאמור במועד חתימת הסכם זה.

8.3 עובד המבקש לצאת לחופשה יגיש בקשתו בטופס "בקשה לחופשה" ויעבירה למנהל המכללה לאחר אישור הממונה הישיר. חופשה בת 3 ימים ומעלה טעונה אישור מנהל המכללה ויש להגיש את הבקשה לפחות 14 ימים מראש.

8.4 בנוסף למכסת החופשה השנתית, עובד מנהלה במשרה מלאה יהיה זכאי לאחר 6 חודשי עבודה רצופים לשני ימי בחירה בשנה ולקבל עבורם תשלום מלא, לפי בחירתו האישית במי מהמועדים שלהלן:

8.4.1 יום הזיכרון לשואה ולגבורה

8.4.2 יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל

8.4.3 יום ירושלים

8.4.4 לגי בעומר

8.4.5 ט' באב

8.4.6 צום גדליה

8.4.7 תענית אסתר

8.4.8 שושן פורים

8.4.9 1 במאי

8.4.10 1 בספטמבר

8.4.11 אחד מימי חג החנוכה

9. מחלה

9.1 דמי מחלה ישולמו בתשלום מלא (100%) מהיום הראשון, כנגד הצגת אישורי מחלה מתאימים. מכסת ימי המחלה וצבירה של ימי המחלה תהיה על פי כל דין.

10.10.15

10.10.15

**10. דמי הבראה**

10.1 מכסת ימי ההבראה לעובד מנהלה במשרה מלאה (42.5 שעות שבועיות) תהיה כדלקמן:

זכאות בימים	וותק העובד בשנים
7	3 השנים הראשונות
9	4-10
10	11-15
11	16-19
12	20-24
13	25 ומעלה

- 10.2 תעריף תשלום דמי הבראה יהיה כפי שייקבע מעת לעת בשירות הציבורי. מחצית דמי ההבראה ישולמו במשכורת חודש יוני והמחצית השנייה במשכורת חודש דצמבר.
- 10.3 עובד מנהלה במשרה חלקית יקבל השתתפות בדמי הבראה בהתאם למכסת ימי ההבראה בסעיף 10.1 לעיל, באופן יחסי להיקף משרתו.

**11. ימי השתלמות**

11.1 עובד מנהלה הנעדר מעבודתו לצורך השתלמות שאושרה מראש והיא ביוזמת המכללה, ייחשבו ימי היעדרותו כימי עבודה לכל דבר ועניין.

**12. שכר לימוד**

12.1 עובד מנהלה שסיים את תקופת הניסיון יהיה זכאי להנחה של 45% בשכר לימוד בגין לימודיו במכללה או לימודי בן/בת זוגו או ילדיו, וזאת עד 2 הנחות לשנת לימודים. מובהר ומוסכם כי כל חבות במס בגין הטבה זו, ככל שקיימת, תשולם ע"י העובד ותנוכה במקור.

**13. פיטורים**

**13.1 פיטורי עובד בתקופת ניסיון**

במהלך תקופת הניסיון רשאית המכללה לפטר את העובד משיקולים ענייניים ובתום לב, בכפוף לכל דין, לרבות זכות שימוע.

**13.2 פיטורי עובד לאחר תקופת הניסיון**

המכללה רשאית לפטר עובד לאחר תקופת הניסיון על פי הקבוע בפרק זה להלן.

**13.3 פיטורים מחמת אי התאמה**

13.3.1 מצאו המנהל או הממונה הישיר, או מנהל המכללה או אחד מחבר המייסדים כי התנהלותו של עובד מצביעה על ליקויים בעבודתו ו/או תפקוד לקוי, תוכל ההנהלה או מי שמונה מטעמה לענין זה, לזמן את העובד לשיחת משותב ובה יוצבו לו יעדים ברורים לשיפור למשך תקופה שלא תפחת משלושה (3) חודשים.

ר.נ. ס.נ.

ר.נ. ס.נ.

- 13.3.2 לאחר תקופה זו, יערך לעובד משוב נוסף. לא חל שיפור בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות מנהליו, תינתן לעובד הזדמנות נוספת לשיפור ביצועיו ותפקודו, במשך תקופה נוספת שלא תפחת גם היא משלושה (3) חדשים.
- 13.3.3 אם בחלוף תקופה כוללת שלא תפחת מ – 6 חודשים רצופים ובכפוף לביצוע שיחות משוב כאמור לעיל, תמצא המכללה שלא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות מנהליו, תהא רשאית המכללה לפתוח בהליכים להפסקת עבודתו של עובד ולזימונו לשימוע.
- 13.3.4 מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת המכללה לסיים את העסקתו של העובד. המכתב יימסר לעובד והעתק ממנו יישלח ליו"ר וועד העובדים.
- 13.3.5 ישיבת השימוע תתקיים לפחות 7 ימי עבודה לאחר מועד מסירת מכתב ההזמנה לשימוע.
- 13.3.6 השימוע יערך בפני מנהל המכללה, נציג של הנשיאות או מישהו מטעמם, והמנהל הרלוונטי של העובד (אם יש), העובד יוכל להיות מיוצג על ידי יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו, ו/או על ידי עורך דין.
- 13.3.7 ככל שלאחר השימוע החליטה המכללה לפטר את העובד והוועד מתנגד לפיטורים, יתקיים דיון בנוגע לפיטורי העובד בין מנהל המכללה ליו"ר ועד העובדים, והצדדים ינסו להגיע להחלטה מוסכמת. במסגרת הדיון יוכלו הצדדים להסכים על חלופות לפיטורים.
- 13.3.8 ככל שבסיום הדיון לא הגיעו הצדדים להסכמה, יתקיים דיון נוסף בין אחד מחבר המייסדים לבין נציג ההסתדרות.
- 13.3.9 ככל שצדדים אלה לא הגיעו להסכמה יכריע נשיא המכללה בנוגע לפיטורי העובד.
- 13.3.10 אם תתקבל החלטה לפטר את העובד תימסר לו הודעה במכתב והמכללה תפעל על פי הדין לרבות מתן הודעה מוקדמת.
- 13.3.11 מובהר, כי תקופת ההודעה המוקדמת תימנה בכפוף לכל דין, החל מהמועד בו הושגה הסכמה לפיטורים או ניתנה הכרעת נשיא המכללה.
- 13.3.12 עד למיצוי ההליך כאמור לעיל, בהסכמה או בהכרעת נשיא המכללה, פיטורי העובד לא יהיו בתוקף.

#### 13.4 פיטורי צמצום והתייעלות

- 13.4.1 פיטורי צמצום יעשו בהסכמה עם ועד העובדים.
- 13.4.2 בהעדר הסכמה, יוכרע העניין בוועדה פריטטית של נשיא המכללה ויו"ר ההסתדרות במרחב נתניה.
- 13.4.3 בהעדר הסכמה בוועדה הפריטטית, לרבות בנוגע לתנאי הפרישה של המפוטרים בפיטורי צמצום, שומר כל צד על זכויותיו לפי דין, בכלל זאת המכללה תוכל לנקוט בפיטורי צמצום וההסתדרות תהיה רשאית לנקוט בצעדים ארגוניים. ואולם, בהעדר הסכמה לגבי זהותם של העובדים אשר מועמדים לפיטורים בפיטורי צמצום, תועבר

לע"ר

לע"ר  
כ"ס  
78

המחלוקת על זהות העובדים לבירור והכרעה בפני בורר שייתן הכרעתו תוך 21 ימי עבודה. הבוררים המוסכמים על הצדדים לצורך עניין זה:  
כב' השופט (בדימוס) אליהו וינוגרד ;  
כב' נשיא בית הדין הארצי (בדימוס) סטיב אדלר.

**13.5 פירוטים מטעמי הפרת משמעת חמורה**

לענין תת פרק זה "עבירת משמעת חמורה" – גניבה, הטרדה מינית, אלימות פיזית, אלימות מילולית קשה, עבירה פלילית בקשר עם העבודה, עבירה פלילית חמורה, חבלה במזיד לרכוש המכללה.

במקרה בו בכוונת המכללה לשקול את צעדיה כנגד העובד בשל חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה יקוים הליך כדלקמן:

- 13.5.1 המכללה תעביר ליו"ר ועד העובדים את המידע לבחינת החשד כאמור.
- 13.5.2 תוך 30 ימי עבודה לכל המאוחר ממועד העברת המידע כאמור לעיל תכונס ועדת משמעת אשר חבריה יהיו: מנהל המכללה, שני נציגים של הנשיאות או חברים מטעמם, נציג ההסתדרות ויו"ר וועד העובדים או מי מטעמו.
- 13.5.3 העובד יזומן לשימוע בפני ועדת המשמעת. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט בפני העובד את עבירת המשמעת המיוחסת לו.
- 13.5.4 לוועדת המשמעת תהא סמכות לדון בשאלה האם בוצעה עבירה ולקבל החלטה האם בנסיבות הענין יש לנקוט בצעדים משמעתיים נגד העובד לרבות השעיה, העברה מתפקיד, פיטורים או פיטורים תוך שלילת השלמת פיצויי פיטורים ו/או הודעה מוקדמת. החלטות וועדת המשמעת תתקבלנה בהסכמה פה אחד.
- 13.5.5 וועדת המשמעת תקבע את סדרי דיוניה, זימון עדים וכל ענין אחר הדרוש לה לביצוע עבודתה.
- 13.5.6 החלטת וועדת המשמעת תינתן בתוך 21 ימי עבודה מיום שסיימה דיוניה.
- 13.5.7 ככל שלא תושג הסכמה בוועדת המשמעת יועבר העניין לבירור והכרעה בפני בורר שייתן הכרעתו תוך 21 ימי עבודה. הבוררים המוסכמים על הצדדים לצורך עניין זה:  
כב' השופט (בדימוס) אליהו וינוגרד ;  
כב' נשיא בית הדין הארצי (בדימוס) סטיב אדלר.
- 13.5.8 עד למיצוי ההליך כאמור לעיל פיטורי העובד לא יהיו בתוקף.

**14. תקציב רווחה**

14.2 יקוים תקציב רווחה למטרות של ימי גיבוש ופעילות חברתית לעובדי המנהלה (להלן: "תקציב רווחה"). החל מהשנה האקדמית המתחילה באוקטובר 2015, המכללה תעמיד מידי שנה אקדמית סך של 40,000 ₪ למטרות כאמור לתקציב הרווחה, שיועבר לחשבון בנק שייפתח על ידי ועד העובדים. הסך של 40,000 ₪ יועבר בשני תשלומים שווים, האחד – בחודש אוקטובר של כל שנה והשני בחודש אפריל של אותה שנה אקדמית, וזאת כנגד קבלה מאת ועד העובדים. מובהר ומוסכם בזאת שהסך של

י. ס. א. א.

ה. ס. א. א.

המכללה האקדמית נתניה  
עמ"ק רעומה 580242451  
רח' האוניברסיטה 1,  
קרית יצחק רבין, נתניה 42365

י. ס. א. א.

40,000 ₪ שמעמידה המכללה נועד לצורך ימי גיבוש ופעילות חברתית לעובדי המנהלה, וישמש לצורך כך.

14.3 בנוסף, כנגד כל 1 ₪ שיקצה ועד העובדים לתקציב רווחה כאמור, תקצה המכללה 1 ₪ מצידה לצורך תקציב הרווחה של הועד ולא יותר מ- 30,000 ₪ לשנה קלנדרית, ובלבד שתקציב הרווחה ישמש למטרות כאמור לעיל.

15. דמי חבר ודמי טיפול ארגוני מקצועי להסתדרות

15.1 המכללה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות ההסתדרות ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם לידי ההסתדרות.

15.2 בנוסף, המכללה תנכה משכר עובד מנהלה, עליו חל הסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור 0.4% או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון הועד העובדים.

15.3 חברי ועד העובדים רשאים לקיים פעילות ועד על חשבון שעות העבודה במכללה בהיקף של עד 4 שעות חודשיות לכל חבר ועד. יו"ר ועד העובדים רשאי לקיים פעילות ועד על חשבון שעות העבודה במכללה בהיקף של עד 6 שעות חודשיות.

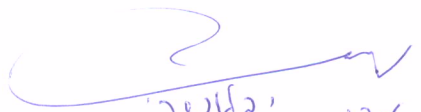
16. מיצוי דרישות ושקט תעשייתי

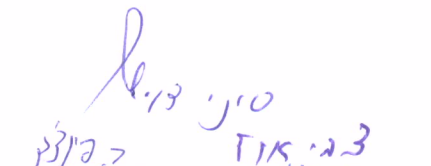
16.1 בתקופת תוקפו של הסכם זה ישמרו הצדדים על שקט תעשייתי בעניינים המוסדרים בהסכם זה, ונציגות העובדים לא תנקוט נגד המכללה באמצעי שביתה, שביתת האטה, שביתה חלקית, עיצומים ו/או בכל אמצעי ארגוני אחר (להלן: "צעדים ארגוניים") בעניינים המוסדרים בהסכם זה בתקופת תוקפו של הסכם זה. התחייבות זו אינה חלה במקרה שיוכרז סכסוך עבודה ברמה הארצית.

16.2 הסכם זה ממצה את תביעות וטענות הצדדים לתקופת ההסכם, קרי עד ליום 31.10.2018 בעניינים המוסדרים בו וביחס לעובדים אשר עליהם חל ההסכם.

16.3 הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי.

  
הסתדרות העובדים הכללית  
החדשה במרחב נתניה

  
יבואנית  
כניס ספריות  
וועד הסגל המנהלי

  
סיני ציון  
3 ג.א.ז  
המכללה האקדמית נתניה  
עמותה רשומה 580241451  
הנהלת המכללה  
קרית יצחק רבין, נתניה 42365