

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 13 בפברואר 2013

בין : מוסדרה ביה"ס לצילום, מדיה, אנימציה, פוטותראפיה ומוסיקה חדשה (ע"ר) - מצד אחד  
לבין: ארגון העובדים "מען" וועד מורי בית הספר מוסדרה - מצד שני

הואיל והנהלת בית הספר לאמנות מוסדרה (להלן: "בית הספר"), ארגון העובדים "מען" (ע"ר) (להלן: "מען" או "ארגון העובדים"), וועד מורי מוסדרה, מעוניינים להמשיך את שיתוף הפעולה ביניהם שהחל עם התימה על הסכם קיבוצי מיוחד בשנת 2010, ולהמשיך ולהסדיר את יחסי העבודה בבית הספר;

והואיל ובית הספר מוסדרה רואה בכבוד האדם וזכויות העובדים ערכים בעלי חשיבות עליונה ורוצה לבטא עקרונות אלו ביחסו למרצים המועסקים על ידו וזאת על ידי העברת כלל המרצים למתווה העסקה רצוף של 12 חודשים שיתן לעובדים יציבות וזכויות סוציאליות מלאות;

הוסכם על הצדדים – הנהלת בית הספר ונציגות העובדים, להחליף את ההסכם הקיבוצי הראשון שנחתם בשנת 2010 בהסכם קיבוצי מיוחד שלהלן. הסכם זה תוקפו שנתיים מתחילת יישומו. תחילת יישומו של ההסכם תהיה ביום 28 באוקטובר 2012.

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

### פרק א' - כללי

#### 1. המבוא, המונחים והכותרות

- 1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2. כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם.
- 1.3. בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק הכוונה הינה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו.

#### 2. פרשנות והגדרת מונחים

בהסכם זה:

מורה: מי שתפקידו הינו הוראה בפועל בבית הספר.

**רכז מחלקה:** מורה שמונה לתפקיד רכז של אחת מ-5 המחלקות הפועלות בבית הספר, או כל מחלקה אחרת שתחליף אותה ו/או שתיפתח בעתיד.

**מחלקה:** יחידה לימודית מוכרת בבית הספר, הנקיימת מערך לימודים בהיקף מלא ועל פי קריטריונים להכרה בבתי הספר לאמנות על תיכונים.

**ניסיון מוכח:** ניסיון בהוראה בבית הספר ו/או במוסד מקביל.

**מוסד מקביל:** מוסד שהוא בית ספר על תיכוני לאמנות.

### פרק ב' – שכר ותנאי עבודה

#### 3. הגדרת משרה של מורה

3.1. משרה מלאה תהיה בת 18 שעות הוראה בשבוע לשנת לימודים מלאה (שני סמסטרים), ותכלול כ-26 מפגשים.

על כן, ולשם ההדגמה, מורה שילמד 6 שעות בשבוע בכל אחד מן הסמסטרים, ייחשב כמו שעבד בהיקף של שליש משרה.

3.2. בית הספר מעסיק את המורים כעובדים שכירים של בית הספר, וזאת בכפוף לאמור להלן:

3.2.1. שכר המורים ישולם להם לאורך תקופה של 12 חודשים, החל מהחודש הראשון בו יתלו הלימודים בכל שנה קלנדרית.

3.2.2. תשלום השכר למורה יהיה בהתאם לשעות ההוראה בפועל בתוספת החזר הוצאות נסיעה כמפורט להלן, ובתוספת תשלום על בדיקת בחינות ועבודות עיוניות ותשלום בגין 2 ישיבות צוות כפי שיפורט להלן.

3.2.3. נוסחת חישוב שכר הבסיס למורה תהיה כדלקמן:

**שכר הבסיס השנתי** - שכרו השעתי של מורה בהתאם לדרגות השכר שיפורטו להלן (או לדרגה גבוהה יותר בהתאם להסכם זה), אשר יוכפל במספר שעות ההוראה השבועיות של המורה וב-26 שבועות שהם שנת לימודים מלאה (או 13 שבועות במקרה של מורה המלמד במשך סמסטר אחד בלבד), וזאת בתוספת תשלום בגין 2 ישיבות צוות (או ישיבה אחת במקרה של מורה המלמד במשך סמסטר אחד בלבד) ובתוספת תשלום בגין בדיקת עבודות ככל שקיים לגבי המורה.

שכרו השנתי של מורה יחולק ב-12 וכך ייקבע **שכר הבסיס החודשי** של כל מורה, שיתפרש על פני 12 חודשים באופן שווה.

3.3. על אף האמור לעיל, תהיה הנהלת בית הספר רשאית במקרים חריגים בלבד לאשר העסקת מורים בהסדרים אישיים, בהסדרי העסקה קבלניים או כפרילנסרים, על פי בקשתם המפורשת, וזאת תוך התייעצות עם נציגות המורים ועדכונה.

3.4. מורה ו/או ראש מחלקה המועסק בהיקף של למעלה מ- 75% משרה יידרש לקבל אישור הנהלת בית הספר על משרת הוראה נוספת במוסד מקביל.

#### 4. שכר המורים

4.1. השכר השעתי כפי שיפורט להלן יכלול ותשלום גם עבור ישיבה כללית לפתיחת שנת הלימודים.

4.2. בתקופת תוקפו של הסכם זה, יתעדכן שכרם השעתי של המורים בבית הספר בהתאם לדירוגם המקצועי כמפורט להלן:

4.2.1. דרגת מרצה – מורה בעל תואר ראשון או השכלה מקבילה (בית ספר לאמנות), בעל ניסיון מוכח בהוראה עד שש שנים, יהיה זכאי לשכר של 120 ש"ח לשעה.

כך לשם הדוגמה, שכרו החודשי של מורה בדרגת מרצה בקורס עיוני ובו בדיקת עבודות ו/או בחינות יעמוד על סך של 4,736 ש"ח בגין משרה מלאה (בהתאם לנוסחה בסעיף 3.2.3. לעיל).

4.2.2. דרגת מרצה בכיר – מורה העונה על 2 לפחות מהקריטריונים הבאים: בעל תואר שני; בעל ניסיון ו/או הישגים מקבילים בתחום האמנות ו/או החינוך; בעל ניסיון מוכח של למעלה מ- 6 שנים, יהיה זכאי לשכר של 140 ש"ח לשעה.

כך לשם הדוגמה, שכרו החודשי של מורה בדרגת מרצה בכיר בקורס עיוני ובו בדיקת עבודות ו/או בחינות יעמוד על סך של 5,516 ש"ח בגין משרה מלאה (בהתאם לנוסחה בסעיף 3.2.3. לעיל).

4.2.3. מרצה בכיר ביותר – מורה העונה על לפחות 2 מהקריטריונים הבאים: בעל תואר דוקטור; בעל ניסיון ו/או הישגים מקבילים בינלאומיים בתחום האמנות ו/או החינוך; בעל ניסיון מוכח של מעל 10 שנים, יהיה זכאי לשכר של 150 ש"ח לשעה.

כך לשם הדוגמה, שכרו החודשי של מורה בדרגת מרצה בכיר ביותר בקורס עיוני ובו בדיקת עבודות ו/או בחינות יעמוד על סך של 5,906 ש"ח בגין משרה מלאה (בהתאם לנוסחה בסעיף 3.2.3. לעיל).

4.2.4. מרצה מיוחד – למנהל בית הספר תהיה סמכות, על פי שיקול דעתו, להעסיק מורים במעמד מרצה מיוחד (מרצים שקיימת חשיבות רבה בהעסקתם כמרצים בבית הספר). מרצה מיוחד יהיה זכאי לשכר של 160 עד 180 ש"ח

לשעה.

כך לשם הדוגמה, שכרו החדשי של מורה בדרגת מרצה בכיר ביותר בקורס עיוני ובו בדיקת עבודות ואו בחינות יעמוד על סך של 6,296 ₪ עד 7,076 ש"ח בגין משרה מלאה (בהתאם לנוסחה בסעיף 3.2.3. לעיל).

4.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בסמכות מנהל בית הספר לאשר במקרים מיוחדים שדרוג של מורה לרמת שכר גבוהה יותר.

4.4. במסגרת מו"מ קיבוצי על הסכם קיבוצי שיחליף הסכם זה, יידון מנגנון העלאה בדרגה שיאפשר העברת מורים בדרגת "מרצה בכיר ביותר" לדרגה נוספת שתיקבע במסגרת ההסכם הקיבוצי שיחליף הסכם זה.

4.5. אחת לשנה תתכנס הנהלת בית הספר עם כל ראש מחלקה, לדיון במדרג השכר של מורי המחלקה על מנת לבחון אילו מורים עונים על הקריטריונים המזכירים אותם בשדרוג מעמדם.

4.6. בנוסף על השכר השעתי, יהיו המורים זכאים לשכר שלהלן עבור מטלות שאינן במסגרת שעות ההוראה:

4.6.1. תשלום גלובאלי לעבודה בגין בדיקת בחינות ועבודות עיוניות בגובה 2 שעות הוראה של המורה בכל סמסטר, בהתאם לדרגת השכר של המורה.

4.6.2. תשלום בגין שתי ישיבות צוות שנתיות בסך 100 ₪ בגין כל ישיבה, בתוספת החזר הוצאות נסיעה לו זכאי כל מורה.

למען הסר ספק יובהר כי שכר המורים בהתאם לסעיף זה יהיה חלק משכר היסוד לצורך חישוב זכויות סוציאליות של המורים.

4.7. השכר האמור יהיה צמוד לתוספות היוקר שינתנו מעת לעת לכלל השכירים במשק ובמסגרות שינתנו.

## 5. רכזי מחלקות - תנאי שכר והיקף משרה

5.1. רכזי המחלקות ישמשו גם כמורים פעילים בבית הספר במהלך כל שנת הלימודים, כאשר היקף שעות ההוראה השבועיות של כל אחד מהם ייקבע בהתאם לצרכי בית הספר והחלטת מנהל בית הספר.

5.2. שכרם השעתי של רכזי המחלקות יהיה בדירוג של מרצה מיוחד (דרגה 4) ברמות שכר של 160-180 ש"ח לשעה, הן בגין שעות הוראה והן בגין שעות ריכוז. קביעת שיעור השכר לשעה תהיה בסמכותו של מנהל בית הספר.

5.3. מובהר בזאת כי, רכזי מחלקות לא יקבלו תשלום בגין בדיקת בחינות ועבודות עיוניות, וכן בגין 2

ישיבות צוות שנתיות.

5.4. נוסחת חישוב שכר הבסיס לרכז מחלקה תהיה כדלקמן :

שכר הבסיס השנתי - שכרו השעתי של רכז מחלקה בהתאם לסעיף 5.2. לעיל, אשר יוכפל במספר שעות ההוראה השבועיות של רכז המחלקה וב-26 שבועות שהם שנת לימודים מלאה, וזאת בתוספת מספר שעות ריכוז של רכז המחלקה בהתאם לסעיף 5.6 להלן אשר יוכפל ב-32 שבועות בהם מועסק רכז המחלקה.

שכרו השנתי של רכז מחלקה יחולק ב-12 וכך ייקבע שכר הבסיס החודשי של כל רכז מחלקה, שיתפרש על פני 12 חודשים באופן שווה.

5.5. בבית הספר פועלות כיום 5 מחלקות – צילום, מדיה, מוסיקה, אנימציה ופרטותראפיה.

5.6. המחלקות ידורגו לפי גדלן, בהתאם לפירוט שלהלן :

5.6.1. מחלקת קטנה – מחלקה המונה 15 עד 24 תלמידים.

5.6.2. מחלקת בינונית – מחלקה המונה 25 עד 39 תלמידים.

5.6.3. מחלקת גדולה – מחלקה המונה 40 תלמידים ומעלה.

5.7. כל רכזי המחלקות יועסקו כשכירים בבית הספר, למעט רכזי מחלקות אשר אושר להם הסדר אישי כאמור בסעיף 3.3 לעיל, על פי בקשתם המפורשת.

5.8. רכז מחלקה ימונה לתקופה ראשונה של 3 שנים (להלן: "התקופה הראשונה"). עם זאת, למנהל בית הספר הזכות לקצר תקופה זו משיקולים ענייניים.

5.9. לקראת סיום התקופה הראשונה יחליט מנהל בית הספר על הארכת התקופה לתקופה לא קצובה.

5.10. משרה מלאה של רכז מחלקה תהיה בהיקף של 18 שעות שבועיות.

5.11. שעות ריכוז

5.11.1. כל רכז מחלקה יקבל תשלום בגין מספר שעות ריכוז שבועיות שיוקצו לו לביצוע תפקידו, לפי הפירוט שלהלן :

5.11.1.1. רכז מחלקה קטנה - 6-9 שעות שבועיות.

5.11.1.2. רכז מחלקה בינונית - 12 שעות שבועיות.

5.11.1.3. רכז מחלקה גדולה - 14 שעות שבועיות.

5.11.2. רק במקרה של ירידה משמעותית במספר התלמידים במחלקה מסוימת, תהיה

למנהל בית הספר סמכות להקטין את מספר שעות הריכוז השבועיות של האש המחלקה.

5.11.3. בכל מקרה, לא תבוצע הורדה או הוספה של למעלה מ-2 שעות ריכוז שבועיות בשנה אחת.

5.12. רכזי מחלקות ישתתפו במהלך שנת הלימודים בכל ישיבות המרצים ויקיימו שעות קבלה שבועיות לתלמידי המחלקה.

5.13. רכזי מחלקה יועסקו במשך 32 שבועות, זאת בשל העובדה שהם נדרשים לשמש בתפקידם גם בחופשת הקיץ עד לפתיחת שנת הלימודים במהלכה יקבלו תלמידים לשיחות ייעוץ וישתתפו בועדות קבלה, בהכנת תכנית הלימודים ובמטלות נוספות שיוטלו עליהם על ידי מנהל בית הספר. נוכחותם של רכזי המחלקות בבית הספר שלא בתקופת הלימודים תהיה לפי הצורך, ובכפוף לסעיף 5.11 לעיל.

5.14. רכזי המחלקות ימלאו את תפקידם בכפוף להגדרת תפקידם כאמור במסמך המוצי"ב.

## 6. תנאים סוציאליים

מורים ורכזי מחלקות יהיו זכאים לזכויות סוציאליות לפי הפירוט להלן:

### 6.1. החזר הוצאות נסיעה

מורים ורכזי מחלקות יהיו זכאים להחזר הוצאות נסיעה בהתאם לנסיעות בפועל לפי תעריפי התחבורה הציבורית ממקום המגורים עד בית הספר. החזרי הוצאות נסיעה ישולמו עד 9 בחודש הקלנדרי העוקב לביצוע הנסיעה.

### 6.2. החזר הוצאות חניה

כל המורים ורכזי המחלקות יהיו זכאים להחזר הוצאות בגין תשלומי חניה שבוצעו בשנת הלימודים 2011-2012. החל משנת הלימודים 2012-2013, בית הספר ישלם בגין החזר הוצאות חניה רק למורים ורכזי מחלקות המתגוררים מחוץ לירושלים. החזרי הוצאות נסיעה ישולמו עד 9 בחודש הקלנדרי העוקב לביצוע החניה.

### 6.3. דמי הבראה

דמי הבראה ישולמו החל מתום שנת עבודתו הראשונה של כל מורה או רכז מחלקה. דמי ההבראה ישולמו מדי שנה בחודשים יולי-אוגוסט-ספטמבר, על פי החלטת בית הספר. תשלום דמי ההבראה יהיה בשיעורים הקבועים בצו ההרחבה הכללי במשק, וישולמו בהתאם להיקף המשרה בפועל.

### 6.4. חופשה שנתית

6.4.1. המורים יהיו זכאים לימי חופשה כדין, בהתאם להיקף משרתם בפועל. ימי החופשה ינוצלו על ידם באופן מלא בכל שנה במהלך חופשת הקיץ ועד תחילת שנה"ל החדשה הבאה וללא אפשרות צבירה. בית הספר ינהל רישום של

צבירת ימני חופשה לפי היקף המשרה של המורה, והמורים יצאו לחופשה שנתית - כל אחד בהתאם לימים שצבר בשנת הלימודים המסתיימת, וזאת בחודש יולי מיד עם תום שנת הלימודים.

#### 6.5. פנסיה, ביטוחים וחיסכון

6.5.1. כל מורה ורכז מחלקה יבוטח בקרן פנסיה מקיפה חדשה כהגדרתה בצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: **צו ההרחבה**). כל מורה ורכז מחלקה זכאי לבחון את המסלול המתאים למצבו האישי והמשפחתי.

יודגש כי בהתאם להוראות צו ההרחבה, החובה לבטח בקרן פנסיה מקיפה מוטלת על בית הספר, גם במידה והעובד לא הודיע על בחירת קרן ואו על בחירת מסלול כמתואר לעיל. במקרה כזה, יבטח בית הספר את העובד בהתאם לשיקול דעתו, ובכפוף לאמור בהוראות צו ההרחבה, וזאת בעצה אחת עם ארגון העובדים.

6.5.2. בית הספר יפריש על חשבוננו לקרן בגין כל מורה בשיעור של 5% משכר הבסיס החודשי לגמל ו- 8.33% משכר הבסיס החודשי לפיצויים, וזאת בנוסף לניכוי והפרשה על חשבון המורה בשיעור של 5% משכר הבסיס החודשי.

יובהר כי ככל שיתעדכן גובה ההפרשות אותו יחויב בית הספר לבצע בגין המורים על פי דין, יתעדכן גובה ההפרשות גם בהסכם זה בהתאם.

6.5.3. ההפרשה בגין פיצויים בשיעור 8.33% תהיה בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: **חוק פיצויי פיטורים**), והיא מהווה כיסוי מלא וסופי של חובות בית הספר כלפי העובד בעת פיטורים, ללא צורך בהשלמת פיצויי פיטורים.

מובהר כי הפרשה זו לקרן מוכה את העובד בכספים שהצטברו בקרן גם בעת התפטרותו ואו בכל מקרה בו העובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, למעט במקרה בו העובד לא זכאי לפיצויי פיטורים על פי הוראות סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, באופן מלא או חלקי, אז יהיה רשאי בית הספר בהליך משפטי מקובל ותקין למשוך בחזרה את הכספים שהופקדו בקרן.

6.5.4. למען הסר ספק יובהר כי כל מורה רשאי לבחור בתוכנית ביטוח מנהלים או קרן פנסיה מקיפה לפי שיקול דעתו. במקרה בו יבחר מורה בתוכנית ביטוח מנהלים, יעביר בית הספר את ההפרשות כמתואר בסעיף 13.5.2 לעיל לתוכנית ביטוח מנהלים זו. במקרה כזה, תשלום בגובה עד 2.5% בגין ביטוח מפני אובדן כושר השתכרות יהיה על חשבון העובד.

## 6.6. שנת שבתון

מבלי שהדבר יהווה התחייבות כלשהי, בית הספר יעודד מורים לצאת לשנת שבתון, תוך הבטחה לשמור להם מקום עבודה בשנת הלימודים הבאה, וכן לשמור על רצף העסקה למורה ששב ללמד בבית הספר לאחר שנת שבתון.

בית הספר ישאף להקמת קרן לטובת המורים, שמטרתה ייבחנו בהמשך, ועשויות לכלול בין היתר הפרשה לקרן השתלמות, המשך ביצוע הפרשות לקרן פנסיה במהלך שנת שבתון, ועוד.

## פרק ג' – סדרי עבודה בבית הספר וקביעת מועדי שנת הלימודים

### שנת הלימודים

7. שנת הלימודים בביה"ס תכלול כ- 26 שבועות בשני סמסטרים.

### היקף משרה ושעת הוראה

8. שעת הוראה היא בת 60 דקות, מתוכן 15 דקות הפסקה.

9. בנוסף לשעות ההוראה, יהיו חברי סגל וחברי הוראה חייבים במסגרת משרתם בפעילות אקדמית משלימה, הנלווית לתפקידם והנגזרת מתפקידם כמורים.

10. מזכירות בית הספר תמציא לכל מורה כתב מינוי לא יאוחר מ- 30 בספטמבר שלפני תחילת כול שנת לימודים אקדמית. בכתב המינוי יפורטו: היקף המשרה, שעות העסקה, פירוט ההוראה (כולל ימים ושעות), שעות הדרכה, סדנאות, ייעוץ או תפקידים אחרים, במידה והם כלולים במשרה. לאחר תאריך זה רשאי מנהל בית הספר לתקן או לשנות כתב מינוי שהוצא כאמור בהתייעצות עם ראש המחלקה, ובכפוף להליך שימוע הקבוע בהסכם זה.

11. ככלל וכהצהרת כוונות, בית הספר שואף להעסיק את המורים בהיקף משרה קבוע, באופן שיווצרו המשכיות ויציבות באופן העסקתם בבית הספר. מאידך ובמידה ונוצר מצב המחייב שינוי בהיקף משרתו של מורה מסיבה עניינית, תודיע מזכירות בית הספר למורה על תכנית העבודה החדשה הצפויה שלו עד תאריך 30.7 שלפני תחילת שנת הלימודים האקדמית, לכל המאוחר - היינו עד 3.0 חודשים לפני תחילת שנת הלימודים. מרצה שלא קיבל כל הודעה, יראה הדבר כהודעה כי יש כוונה להמשיך העסקתו לפחות באותו היקף משרה שהיה לו בשנה קודמת. סעיף זה כפוף לנאמר בסעיף 10 לעיל ולפיו ההודעה הסופית על היקף המשרה יכולה להינתן עד ה-30.9 בכל שנה. הודעה שתישלח בדואר רשום או אלקטרוני תחשב כהודעה קבילה.

### סדרי נוכחות

12. סדרי העבודה של המורים יוסדרו בין כל מורה ובין מזכירות בית הספר. לגבי פרויקטים מיוחדים, לרבות פאנלים ומטלות אחרות, שאינם במסגרת השיעורים הקבועים, תדאג מזכירות בית הספר להחתים כל מורה על טופס מיוחד לפני כל פרויקט, שבו יפורטו כמות השעות הצפויה לפרויקט. טופס זה, על מספר השעות



שנקבע בו, יהווה התחייבות הודית לביצוע ותשלום. התשלום עבור השתתפות בפרויקט יהיה בשיעור של 70% משכרו השעתי של המורה בהתאם לדרגתו.

13. היעדרות שאינה מחמת מחלה, מחייבת קבלת אישור מראש מהנהלת בית הספר. ככל שניתן, היעדרות שכזו תובא לידיעת הנהלת בית הספר בתחילת הסמסטר ותוגש עליה בקשה אשר תידון מראש. האמור בסעיף 14 להלן יחול רק במקרה בו ההיעדרות כנייל אושרה ע"י הנהלת בית הספר.

14. מרצה שנעדר מעבודתו כמפורט בסעיף 13 מחויב להשלים הרצאה /או כל מחויבות אחרת בתאום עם ראש המחלקה ובאישור מזכירות בית הספר. במידה והוסדרה השלמת השעות, לא ייגרע שכרו של המרצה. ראש המחלקה יאשר מראש את השלמת שעות ההוראה, וישלח העתק אישורו למזכירות בית הספר.

15. במקרה של מורה שהיעדרות כדין שלו יצרה מצב המקשה עליו להשלים את כל שעות ההוראה שלו - תיערך התייעצות מיוחדת של ראש המחלקה עם המורה ועם נציגות העובדים כדי למצוא פתרון שימנע פגיעה בשנת הלימודים של הסטודנטים ובהיקף משרתו של המורה. המאמץ המשותף לאתר מועדים מתאימים יכלול נכונות של מורים שנוצרה בעיה לגבי השלמת שעות הלימוד שלהם ללמד גם ביום ו' במידת הצורך.

16. שעת הוראה שתבוטל מבלי שתוסדר עבורה שעה חליפית כאמור בסעיף 14 לעיל, לא תזכה את המורה בשכר הוראה.

17. על אף כל האמור, מוסכם בזאת כי בהיעדרות מורה מעל לשבועיים, בין אם מחמת מחלה ובין אם לא מחמת מחלה ולאחר שנתקבל אישור כנדרש, תהא רשאית הנהלת בית הספר, בתאום עם ראש המחלקה, להציב מורה מחליף תחת המרצה הנעדר, תוך קיזוז שעות ההיעדרות משכרו של המורה ומבלי ששעות ההיעדרות יושלמו על ידו במועד אחר.

#### היעדרות בשל מחלה

18. מרצה העומד להעדר מחמת מחלה מהעבודה יודיע על כך בהקדם האפשרי לראש המחלקה וכן למזכירות בית הספר, ככל הניתן מראש, על מנת לאפשר סידורים נאותים בהעדרו. על המרצה להמציא למזכירות המחלקה אישורים מתאימים בגין היעדרותו כאמור, עם שובו לעבודה.

19. מורה יהיה זכאי לצבירה של 1.5 ימי מחלה בכל חודש. צבירת ימי מחלה תהיה בהתאם לחוק דמי מחלה התשלי"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), ובכל מקרה לא תעלה על 90 יום.

20. מורה אשר יעדר בשל מחלה וישלים את שעות הלימוד אשר החסיר בהתאם לסעיף 14 לעיל, אינו זכאי לתשלום דמי מחלה בגין זה, ולא ינוכו ימי מחלה מצבירת ימי המחלה שלו.

21. במידה ומורה לא יוכל להשלים שעות הוראה אשר לא לימד בשל מחלתו בהתאם לחוק דמי מחלה /או בגין מחלה של מי מבני משפחתו בהתאם לחוק דמי מחלה (העדרות בשל מחלת בני זוג), התשנ"ח-1998, /או לחוק דמי מחלה (העדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993, /או לחוק דמי מחלה (העדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, (להלן כולם יחד: "חוק דמי מחלה") ובשל כך לא יתאפשר למורה להשלים שעות הוראה עד לתחילת תקופת המבחנים לאותו הסמסטר, יהיה זכאי המורה לתשלום בשיעור הקבוע בחוק דמי מחלה

לתקופה בה נעדר מעבודתו בשל המחלה.

22. בית הספר יאפשר, במקרים מיוחדים בהם לקה אחד המורים במחלה ממארת, העברה של זכאות ימי מחלה ממורה למורה אחר, ככל שתוגש הודעה כתובה על כך על ידי המורה התורם את ימי המחלה. לעניין זה מחלה ממארת - בהתאם לאישורים רפואיים שיומצאו לבית הספר עם הגשת ההודעה הכתובה. הסדר זה יופעל לגבי מורים שלא צברו מספיק ימי מחלה ויאפשר להם למצות, על חשבון צבירה של מורים אחרים, את מקסימום הצבירה האפשרי, קרי 90 ימי מחלה משולמים. העברת הכסף תעשה בכפוף לניכוי מסים ותשלומי חובה.

23. מורה הנעדר מעבודתו לרגל מחלה, חייב לדווח על כך ביום הראשון להיעדרותו או בהקדם האפשרי לאחריו, במזכירות בית הספר, תוך ציון משך ההיעדרות המשווער, אם הוא ידוע.

#### הסדרים לגבי נושאים שלא צוינו בהסכם

24. הנהלת בית הספר תפעל בכל נושא ו/או שאלה שלא הוסדרו בהסכם על פי הדין וכן על פי נוהג מוטיב ככל שקיים.

### פרק ד' – סדרי קליטה לעבודה ופיטורים של מרצים

#### הסדרי קבלת מרצים חדשים לעבודה

25. קבלת מרצים לעבודה בבית הספר היא בסמכות הנהלת בית הספר ובשיקול דעתה הבלעדי. הסכם זה אינו גורע מסמכות זו.

#### פיטורים והקטנת היקף משרה של מרצים

26. בכל מקרה של פיטורים ו/או הפחתת היקף משרה ו/או אי העסקה לתקופת העסקה נוספת ו/או אי חידוש הסכם העסקה אישי של המורה ו/או פגיעה במי מתנאי העסקתו של המורה, בית הספר ייתן למורה הודעה מנומקת בכתב, זכות עיון בתיק האישי (למעט נושאים חסויים), זכות שימוע, זכות ערעור, וכל זכות אחרת הקבועה בחוק או בכל דין.

27. במקרה של כוונה לפטר מורה ו/או להפחית היקף משרה של מורה, יוזמן המורה לשיחה מקדימה בנוכחות רכז המחלקה בה מלמד המורה, בטרם קבלת החלטה סופית בעניין המשך העסקת המורה, וזאת עד לסוף חודש יוני. במהלך השיחה המקדימה תובהר למורה זכותו לקיים שימוע בטרם פיטורים בנוכחות מנהל בית הספר. הנהלת בית הספר רשאית להזמין לשימוע את רכז המחלקה, והמורה רשאי להיות מיוצג בהליך השימוע על ידי נציגות המורים, ואולם נוכחותם של רכז המחלקה ונציגות המורים אינה תנאי הכרחי לקיום השימוע.

28. בחר מורה לוותר על זכותו להליך שימוע, יערוך ראש המחלקה התייעצות עם מנהל בית הספר, ובעקבותיה תועבר למורה החלטה כתובה בנוגע להמשך העסקתו ו/או היקפה.

29. בחר המורה לעמוד על זכותו לשימוע, יוזמן המורה על ידי הנהלת בית הספר לשיחות שימוע שיערך עד סוף חודש אוגוסט בנוכחות מנהל בית הספר. רכז המחלקה ונציגות המורים יקבלו הודעה על נועד הפגישה והיו

רשאים להשתתף בפגישה זו.

### פיצויי פיטורים

30. בית הספר יודיע לקרן הפנסיה על הסבת הזכויות לטובת המרצה שפוטר, תוך 30 יום מרגע הפסקת יחסי עובד מעביד, באמצעות טופס 161 ומכתב שחרור המשחרר את כספי הפיצויים מקרן הפנסיה.

31. למען הסר ספק מובהר כי מורה שלימד במשך שני סמסטרים ופוטר בסוף שנת הלימודים, יהיה זכאי לתשלום שכרו השנתי המלא, כאשר הפרשי שכרו המלא החל מסוף שנה"ל ועד לחדש אוקטובר ישולמו במלואם במסגרת תלוש השכר עבור חודש העבודה האחרון בפועל לאותה שנה"ל. מורה שפוטר באמצע שנת הלימודים, לאחר שהשלים סמסטר אחד בלבד, יהיה זכאי למחצית שכרו השנתי. בהתאמה, מורה שפוטר יהיה זכאי לשכר בגובה החלק היחסי של שנת הלימודים שבמהלכו לימד.

### הודעה מוקדמת

32. בכל מקרה של פיטורים או התפטרות, תימסר הודעה מוקדמת בהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001

### פרק ה' – הצדדים להסכם - מעמד ארגון העובדים וועד העובדים

33. ארגון העובדים היציג בבית הספר מוסררה הוא מען. ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם עם הארגון ועם ועד מורי מוסררה מחייב את שני הצדדים כל עוד לא הוחלף בהסכם אחר או בוטל כדין. לקראת תום תקופת ההסכם יפתח מו"מ על הסכם חדש.

34. ארגון העובדים יעביר עם חתימות ההסכם, רשימה של עובדים שהצטרפו אליו כחברים וטפסים חתומים עם הרשאה לניכוי דמי חבר לטובת מען. מדי חודש תעביר מזכירות בית הספר רשימה מעודכנת של החברים שעבורם ניכו דמי חבר למען וכן את התשלום עבור כלל העובדים.

35. ועד העובדים שנבחר על ידי כלל המרצים יפעל בבית הספר כגורם המסייע בהסדרת יחסי העבודה, גיוס המרצים וכלל העובדים להצלחת בית הספר והדיון והניסוח של ההסכם הקיבוצי.

### פרק ו' – יישוב חילוקי דעות

36. כל חילוקי הדעות הקשורים לפרשנות או ליישום הסכם זה, יבוררו וילובנו בין הצדדים להסכם בתהליך של מו"מ שיימשך 14 ימי עבודה.

37. אם הצדדים לא יגיעו להסכם /או לפתרון מוסכם וזאת תוך 14 ימי עבודה, תועבר ההכרעה למנגנון יישוב חילוקי דעות בפני בורר מוסכם על שני הצדדים. הכרעת הבורר המוסכם תנתן תוך 30 ימי עבודה והכרעתו תהיה סופית.

**פרק ז' תוקף ההסכם**

38. תחולת הוראות הסכם זה הינה מיום 28.10.12 לתקופה של שנתיים.

39. ההסכמות שאליהן הגיעו הצדדים בהסכם זה והזכויות הסוציאליות שלהן זכו המרצים בעטיו העולות על המגיע להם על פי כל דין, (להלן: "ההסכמות") תקפות רק מיום תחילת ההסכם. לגבי ההסכמות לא תחול רציפות לשנים קודמות וההסכמות אינן מחייבות את בית הספר באשר לתקופות קודמות לתחילת הסכם זה.


**פרק ח' – שונות**

40. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי.

41. כל שינוי בהסכם ייערך בהסכמה ובכתב וייחתם על ידי הצדדים.


**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

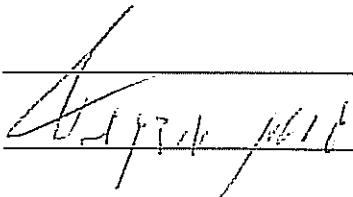
1/10/12 תל אביב 81351

  
\_\_\_\_\_


جمعية معا النقابية  
معلمون عمومية لتعليم لعموميين  
ت.د. 35252 تال ابيب 81351

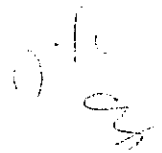
מוסדרה ביה"ס לצילום, מודיה, אנימציה, פוטותראפיה ומוסיקה חדשה (ע"ד) \*

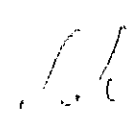
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

ועד גוריי מוסדרה







## ראשות מחלקה – הגדרת תפקיד

### נספח להסכם קיבוצי מיוחד מיום 13.2.13

הטקסט כתוב בלשון זכר אבל מתייחס באופן שווה לנשים וגברים.

ראש המחלקה מייצג את המחלקה ואת מדיניותה. הוא אחראי על הפעילות הלימודית והמנהלית של המחלקה. בתפקידו זה הוא אחראי בפני מנהל ביה"ס, הנהלת בית הספר וועדת ההיגוי הבין מחלקתית.

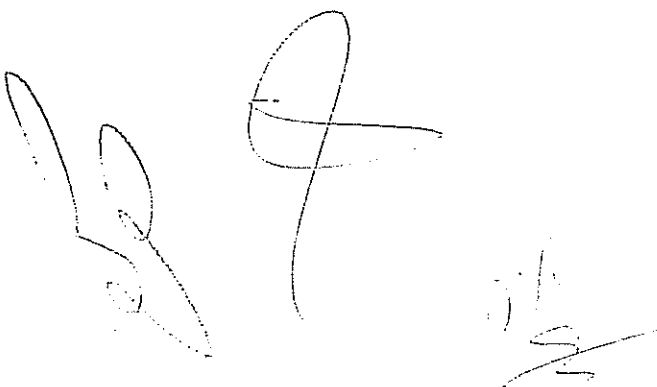
#### סמכויות ותפקידים:

- א. אחראי להוראה, למחקר ולפיתוח של המחלקה.
- ב. אחראי לתוכניות הלימודים של המחלקה.
- ג. אחראי לשעות ההוראה, שיבוץ סגל, מתקנים וציוד, ויזום רכישות.
- ד. יוזם בעזרת ועדת ההיגוי הצעות למינויים של מרצים חדשים במחלקה וחידוש העסקה של מרצים ותיקים, זאת באישור מנהל ביה"ס ובתאום עמו.
- ה. יוזם הזמנת מרצים אורחים ובלבד שההזמנה תעשה בתאום ובאישור מנהל ביה"ס /או מי מטעמו.
- ו. ירכז את פעילות ועדת המחלקה המורכבת מסגל מורים שימונה על ידי מנהל בית הספר בהמלצת ראש המחלקה ( ראה נוהל עבודה וסמכויות ועדת מחלקה ).
- ז. יטפל בהתייעצות עם מורי המחלקה- (ועדת מחלקה ) בהמלצה למינויים, חידוש והפסקת עבודה של מורים במחלקה בכפוף לחוקי העסקה, לנוהלי העסקה בביה"ס, ובאישור מנהל ביה"ס.
- ח. ימליץ בפני מנהל ביה"ס על העסקת סגל טכני.
- ט. יזמן וינהל ישיבות מחלקה. כיו"ר יקבע את סדר היום ונושאי הישיבות, יכין ויערוך את סיכום הישיבה וההחלטות.
- י. בתוקף תפקידו ישמש כחבר בוועדת ההיגוי של ביה"ס, ובפורום ראשי המחלקות/צוות ניהולי.
- יא. יזום פגישות אישיות עם כל הסטודנטים במחלקה כמו גם פגישות עם המורים מסגל מחלקתו.
- יב. יהיה נוכח מעת לעת בשעורים של מוריו המתקיימים במחלקתו. תובה על ראש המחלקה להיות נוכח לפחות פעם אחת בקורס הניתן על ידי מורים חדשים.
- יג. ינהל מערכת משובים על הוראה, ירכז הנתונים ויקיים שיחות עם מורים למתן משוב והערכה למוריו.
- יד. יקדם במסגרת תפקידו מעורבות בוגרים ושיתופם בעשייה בית ספרית ומחלקתית.

טו. ישמש כיועץ אמנותי למנהל ביה"ס ויהיה שותף לעשייה בגלריות ביה"ס, בפסטיבל מוסררה מיקס\* ובפרויקטים שונים.

טז. כפיפות : למנהל ביה"ס

יז. במקרה לפיו ראש מחלקה יישא תפקיד רשמי בפסטיבל, כגון ניהול אמנותי / מוסיקלי שלא במסגרת תפקידו כראש מחלקה, לא יחשב הדבר כחלק מתפקידו והוא יתוגמל בהתאם לסיכום מוקדם עם מנהל בית הספר.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a smaller signature. On the right, there are initials that appear to be 'L.C.'.