

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 31 במאי 2018

בין : מוסררה ביה"ס לצילום, מזיה, אנימציה, פוטותראפיה ומוסיקה חדשה (ע"ר) 1957 - מצד אחד

הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 15.08.2018
ומספרו: 161/2018
שלמה יצחקי, עו"ד

לבין : ארגון העובדים מען וועד מורי בית הספר מוסררה

הואיל וארגון העובדים מען הוא ארגון העובדים היציג בקרב הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957;

והואיל והצדדים חתמו על הסכם קיבוצי ביום 23 באוקטובר 2014, וניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד חדש, והגיעו להסכמות אותן הם מעוניינים לעגן במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד;

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

### פרק א' - כללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם.
3. בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק הכוונה הינה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו.
4. כל האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע, וההפך; כל האמור בלשון זכר, גם בנקבה משמע, וההפך.
5. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי ואו מעין שיפוטי.

### פרשנות והגדרת מונחים

בהסכם זה:

ארגון העובדים: ארגון העובדים "מען-עמותה לסיוע לעובדים"

בית הספר: מוסררה ביה"ס לצילום, מזיה, אנימציה, פוטותראפיה ומוסיקה חדשה (ע"ר)

המועד הקובע: 1.11.2017 למורים; 1.1.2018 לעובדי המנהלה עליהם חלות ההוראות הרלוונטיות בהסכם זה.

ועד העובדים: ועד מורי בית הספר כפי שייבחר על פי דין.

ל

א.י. ש.

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

**מורה:** מי שתפקידו הינו הוראה בפועל בבית הספר.

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

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

**נציגות העובדים:** ועד העובדים וארגון העובדים יחד.

**עובד:** מורה בבית הספר, רכז מחלקה, ועובד מנהלה כהגדרתו בהסכם זה.

**עובד מנהלה:** עובד בית הספר שאינו מורה ואינו רכז מחלקה, ושמו מופיע בנספח א' להסכם זה.

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

**שנת הלימודים:** 26 שבועות בשני סמסטרים.

**שעת הוראה:** 60 דקות, מתוכן 15 דקות הפסקה.

## פרק ב' – תחולת ההסכם

7. הסכם זה יחול, החל מהמועד הקובע, על העובדים, כהגדרתם בהסכם זה, ובכפוף לסעיף 26 להלן.
8. הנהלת בית הספר תהיה רשאית במקרים חריגים בלבד לאשר העסקת מורים בהסדרים אישיים, בהסדרי העסקה קבלניים או כפריילנסרים, על פי בקשתם המפורשת של המורים, וזאת תוך התייעצות עם נציגות העובדים ועדכונה בסמוך ככל האפשר לבקשת המורה.
9. הסכם זה יהיה בתוקף החל מהמועד הקובע למורים, ולמשך 5 שנים. בתום 5 שנים כאמור יוארך תוקפו של ההסכם לתקופה בלתי קצובה.
10. ההסכמות אליהן הגיעו הצדדים בהסכם זה והזכויות הסוציאליות שלהן זכו העובדים בעטיו של ההסכם העולות על המגיע להם על פי כל דין (להלן "ההסכמות") תקפות רק מהמועד הקובע, אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה. לגבי ההסכמות לא תחול רציפות לשנים קודמות וההסכמות אינן מחייבות את בית הספר באשר לתקופות קודמות למועד הקובע.
11. על-פי דרישת צד להסכם, יחל משא ומתן על הסכם קיבוצי חדש ו/או על תיקונים להסכם קיבוצי זה, וזאת לא יותר משישה חודשים לפני תום תוקפו של ההסכם. האמור לעיל אינו כולל מו"מ בעניין אמנה בדבר כללי התנהגות בבית הספר, כמפורט להלן, ואשר אינה חלק מהסכם זה.
12. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנהגים והנהלים שהיו קיימים בבית הספר ערב המועד הקובע הנוגעים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות שניתנו למי מהעובדים, עובר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מיטיבים, ובתנאי שתנאים כאמור ניתנו על פי דין.

ל.ל.ל

מ.ל.

ל.ל.ל  
6.10

## פרק ג' – הגדרת משרה ושכר של מורים ורכזי מחלקות

### 13. משרה של מורה

משרה מלאה של מורה תהיה בת 18 שעות הוראה בשבוע לשנת לימודים מלאה (שני סמסטרים), ותכלול 26 מפגשים.

לשם ההדגמה, מורה שילמד 6 שעות בשבוע בכל אחד מן הסמסטרים, ייחשב כמי שעבד בהיקף של שליש משרה.

על אף האמור לעיל, בית הספר יהיה רשאי, במקרה של פגיעה משמעותית במקורות התמיכה השוטפים ביחס לשנת הלימודים הקודמת ו/או במקרה של ירידה משמעותית במספר הסטודנטים הנרשמים ביחס לשנת הלימודים הקודמת, להחליט כי במחלקה אחת או יותר של בית הספר מספר המפגשים השנתי יהיה 25 בלבד. החלטה כאמור תתקבל על ידי הנהלת בית הספר, רק לאחר היוועצות עם ועד המורים. למען הסר ספק ההחלטה הסופית על שינוי במספר המפגשים הלימודיים נתונה באופן בלעדי להנהלת בית הספר.

ויובהר – אין בהחלטה על הפחתת מספר המפגשים השנתי כאמור כדי לשנות את הכלל לפיו משרה מלאה תכלול 26 מפגשים. לפיכך, כל החלטה על הפחתת מספר המפגשים תהיה נקודתית, תתקבל ככובד ראש, ותהיה ברת תוקף לשנת לימודים אחת בלבד.

14. לבקשת נציגות העובדים, משכורתו של מורה תשולם לו לאורך תקופה של 12 חודשים, החל מהחודש הראשון בו יחלו הלימודים בכל שנה קלנדרית.

### 15. נוסחת חישוב שכר הבסיס של מורה

א. משכורת הבסיס השנתית – התעריף השעתי בהתאם לדרגות המפורטות בסעיפים 15-16 להלן (או לדרגה גבוהה יותר בהתאם להסכם זה), אשר יוכפל במספר שעות ההוראה השבועיות של המורה בפועל וב-26 שבועות שהם שנת לימודים מלאה (או 13 שבועות במקרה של מורה המלמד במשך סמסטר אחד בלבד), וזאת בתוספת תשלום בגין השתתפות בפועל ב-2 ישיבות צוות (או ישיבה אחת במקרה של מורה המלמד במשך סמסטר אחד בלבד) ובתוספת תשלום בגין בדיקת עבודות, ככל שהמורה זכאי לתשלום כזה בהתאם לסעיף 20 להלן.

ב. משכורת הבסיס השנתית של מורה תחולק ב-12 וכך תיקבע משכורת הבסיס החודשית של כל מורה, שתשולם לו מדי חודש במשך 12 חודשים, והכל בהנחה שעבד בפועל את היקף המשרה על פיו חושבה משכורת הבסיס.

### 16. דרגות שכר המורים

החל בשנת הלימודים 2017-2018, ועד שנת הלימודים 2019-2020 (כולל), יהיה תעריף שעת הוראה של המורים בבית הספר בהתאם לדירוגם המקצועי כמפורט להלן:

דרגת מרצה – מורה בעל תואר ראשון או השכלה מקבילה (בית ספר לאמנות), בעל ניסיון מוכח בהוראה עד שש שנים, יהיה זכאי לשכר של 130 ₪ לשעה.

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 145.6 ש"ח לשעה.

ר.א.ל.

מ.

מ.ל.  
0.1/c

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 156 ש"ח לשעה.

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 שלא יפחת מ- 166.4 ש"ח לשעה ולא יעלה על 187.2 ש"ח לשעה.

17. בשנת הלימודים 2020-2021 ואילך, יהיה תעריף שעת הוראה של המורים בבית הספר בהתאם לדירוג המקצועי, כמפורט להלן:

דרגת מרצה - מורה בעל תואר ראשון או השכלה מקבילה (בית ספר לאמנות), בעל ניסיון מוכח בהוראה עד שש שנים, יהיה זכאי לשכר שלא יפחת מ- 133.9 ש"ח לשעה ולא יעלה על 137.8 ש"ח לשעה.

דרגת מרצה בכיר - מורה העונה על לפחות 2 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 שלא יפחת מ- 150 ש"ח לשעה ולא יעלה על 154 ש"ח לשעה.

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 שלא יפחת מ- 160.5 ש"ח לשעה, ולא יעלה על 165 ש"ח לשעה.

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 שלא יפחת מ- 171 ש"ח לשעה ולא יעלה על 198.5 ש"ח לשעה.

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

19. התעריף השעתי המפורט בסעיפים 15-16 לעיל, יכלול גם תשלום בגין השתתפות בישיבה כללית לפתיחת שנת הלימודים.

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

21. בנוסף על התעריף המפורט לעיל לשעת הוראה, מורה יהיה זכאי לתשלומים המפורטים בסעיף זה עבור מטלות שאינן הוראה פרונטאלית, ותשלומים אלה יהיו חלק מהמשכורת הקובעת של המורה לצורך חישוב כלל הזכויות הסוציאליות המפורטות בהסכם זה, ודיןן יהיה כדן שכר עבודה לכל דבר ועניין, והוא ייכלול בחישוב השכר השנתי כאמור בסעיף 14א. לעיל:

א. תשלום גלובאלי לעבודה בגין בדיקת בחינות ועבודות עיוניות בגובה 2 שעות הוראה של המורה בכל סמסטר, בהתאם לדרגת המורה מכוח סעיפים 15-16 לעיל.

ב. תשלום בגין שתי ישיבות צוות שנתיות בגובה 200 ש"ח בגין כל ישיבה, בתוספת החזר הוצאות נסיעה לו זכאי כל מורה.

במידה שמורה יידרש להשתתף בשתי ישיבות באותו היום, יהיה זכאי המורה לתשלום בסך 250 ש"ח בגין השתתפותו בשתי הישיבות.

ג. תשלום בגין שעת השתתפות של המורה בביקורות ופאנלים בגובה 70% מתעריף השעה בהתאם לדרגת השכר מכוח סעיפים 15-16 לעיל. משכורתם של המורים תהיה צמודה לתוספות היוקר

o/c

u

o/c  
o/c

שינתנו מעת לעת לכלל השכירים במשק ובמסגרות שינתנו.

## 22. משרה של רכז מחלקה

- א. משרה מלאה של רכז מחלקה תהיה בהיקף של 18 שעות שבועיות.
- ב. רכז מחלקה יועסק במשך 32 שבועות בשנה, שתחילתם ביום הראשון ללימודים.
- ג. מנהל בית הספר יקצה לכל רכז מחלקה מספר שעות ריכוז בהתאם לגודל המחלקה אותה הוא מרכז, כלהלן:  

מחלקה קטנה – מחלקה המונה 15-24 תלמידים – 6-9 שעות ריכוז שבועיות.  
מחלקה בינונית – מחלקה המונה 25-39 תלמידים – 12 שעות ריכוז שבועיות.  
מחלקה גדולה – מחלקה המונה 40 תלמידים ומעלה – 14 שעות ריכוז שבועיות.
- ד. מנהל בית הספר יקבע את מספר שעות ההוראה של כל רכז מחלקה, בהתאם לצורכי בית הספר.
- ה. במקרה של ירידה משמעותית במספר התלמידים במחלקה מסוימת, תהיה למנהל בית הספר סמכות להקטין את מספר שעות הריכוז השבועיות של ראש המחלקה. בהקשר זה יודגש – לא כל ירידה במספר התלמידים הינה משמעותית, ובכל מקרה לא תבוצע הורדה או הוספה של למעלה מ-2 שעות ריכוז שבועיות בשנה אחת.

## 23. משכורת הבסיס השנתית של רכז מחלקה

- א. התעריף השעתי של רכזי מחלקות יהיה לפי דירוג של מרצה מיוחד, כמפורט בסעיפים 15 - 19 לעיל, וזאת הן בגין שעות הוראה והן בגין שעת ריכוז.
- ב. מובהר בזאת כי רכזי המחלקות לא יקבלו תשלום בגין בדיקת בחינות ועבודות עיוניות וכן בגין שתי ישיבות צוות שנתיות.
- ג. משכורת הבסיס השנתית של רכז מחלקה תיקבע על ידי הכפלת התעריף השעתי במספר שעות ההוראה השבועיות של רכז המחלקה וב-26 שבועות שהם שנת לימודים מלאה; ובתוספת מכפלה של מספר שעות הריכוז השבועיות בתעריף השעתי ומכפלת התוצאה ב-32 שבועות.
- ג. משכורת הבסיס השנתית של רכז מחלקה תחולק ב-12 וכך תיקבע משכורת הבסיס החודשית שלו.

## 24. חובות של רכזי מחלקות

- א. כחלק בלתי נפרד מהחובות המוטלות עליהן, ובמסגרת משרתם, רכזי מחלקות ישתתפו במהלך שנת הלימודים בכל ישיבות המורים ויקיימו שעות קבלה שבועיות לתלמידי המחלקה.
- ב. במהלך חופשת הקיץ ועד לפתיחת שנת הלימודים, יקבל רכז מחלקה תלמידים לשיחות ייעוץ, ישתתף בוועדות קבלה, בהכנת תכנית הלימודים ובמטלות נוספות שיוטלו עליו על ידי מנהל בית הספר. נוכחות רכז מחלקה בבית הספר במהלך חופשות בית הספר תהיה לפי הצורך.

ה.ל.ה

א.

מ.ל.ק  
ו.ל.ה

## אחריות המורים והחובות המוטלות עליהם

25. על אף האמור בסעיפים 9-10 לעיל, הצדדים ינהלו, בתקופת ההסכם, מו"מ על אמנה שתקבע כללי התנהגות בבית הספר, ואשר תחול על מורי בית הספר.

## פרק ד' – שכר עובדי מנהלה

26. שכרם של עובדי המנהלה, ששמותיהם מצורפים כנספח א' להסכם זה, יהיה כמפורט בנספח ב' להסכם זה המהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

מובהר כי הכללתם של עובדי מנהלה במסגרת הסכם זה, אינה הופכת את העסקתם להעסקה במתכונת קיבוצית, תוך שכל צד שומר על טענותיו לעניין הגדרת יחידת המיקוח ויציגות ארגון העובדים בבית הספר.

27. למען הסר ספק יובהר כי עובד מנהלה יהיה זכאי לתצי שעת הפסקה ביום, שתילקח על חשבוננו, והוא לא יהיה זכאי לשכר בגינה.

## פרק ה' – תנאים סוציאליים

### 28. החזר הוצאות נסיעה

א. עובד יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה בהתאם לנסיעות בפועל לפי תעריפי התחבורה הציבורית ממקום המגורים עד בית הספר.

ב. החזרי הוצאות נסיעה ישולמו עד ה-9 בחודש הקלנדרי העוקב לביצוע הנסיעה.

### 29. החזר הוצאות חניה

מורים ורכזי מחלקות המתגוררים מחוץ לירושלים יהיו זכאים להחזר הוצאות חניה, ככל שלא מוצע להם הסדר חניה מטעם בית הספר, אשר ישולמו להם עד ה-9 בחודש הקלנדרי העוקב לביצוע החניה.

30. על אף האמור בסעיפים 9-10 לעיל, הצדדים ינהלו בתקופת ההסכם, מו"מ שמטרתו פתיחת קרן רווחה לעובדים וניהולה.

### 31. קרן השתלמות

א. החל מיום 1.1.2018, בית הספר יבצע הפרשות עבור כל מורה ועבור כל רכז מחלקה בעלי ותק של 7 שנים בבית הספר, והמלמדים 6 שעות שבועיות לפחות, לקרן השתלמות בשיעור 5% מהשכר על חשבון המעביד, ו-2.5% על חשבון המורה או רכז המחלקה.

ב. החל מיום 1.11.2018 בית הספר יבצע הפרשות עבור כל מורה ועבור כל רכז מחלקה בעלי ותק של 7 שנים בבית הספר, והמלמדים 3 שעות שבועיות לפחות, לקרן השתלמות בשיעור של 5% מהשכר על חשבון המעביד, ו-2.5% על חשבון המורה או רכז המחלקה.

ג. החל מיום 1.1.2018, בית הספר יבצע הפרשות עבור כל עובד מנהלה (למען הסר ספק, כאן ובכל סעיף אחר: עובד מנהלה – כהגדרתו בהסכם זה) בעל ותק של 7 שנים בבית הספר אשר היקף משרתו 75% לכל הפחות, לקרן השתלמות בשיעור של 5% מהשכר על חשבון המעביד, ו-2.5% על חשבון עובד המנהלה.

10/10

10/10

K  
0/10

למען הסר ספק יובהר – עובד המועסק על ידי בית הספר הן בתפקיד מורה והן בתפקיד עובד מנהלה, וישמו מופיע בנספח א' להסכם זה – היקף משרתו לצורך ס"ק זה ייקבע מחיבור של היקף משרתו כמורה והיקף משרתו כעובד מנהלה.

### 32. דמי הבראה

- א. כל עובד יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה על פי הוותק שלו והיקף המשרה שלו ובהתאם לדין.
- ב. דמי הבראה ישולמו מדי שנה בחודשים יולי-ספטמבר, בתשלום אחד או בשני תשלומים, על פי החלטת בית הספר.
- ג. למען הסר ספק מובהר כי תשלום דמי הבראה יהיה בהתאם לדין, וישתלם בנוסף למשכורת הבסיס.

### 33. חופשה שנתית

- א. עובד יהיה זכאי לימי חופשה שנתית כדין, בהתאם להיקף משרתם בפועל.
- ב. ימי החופשה ינוצלו במהלך חופשת הקיץ וללא אפשרות צבירה.

### 34. פנסיה, ביטוחים וחיסכון

א. בית הספר יבצע הפרשות על חשבונו לקרן פנסיה בגין כל עובד, מיום כניסתו של ההסכם לתוקף או על פי דין – לפי המוקדם, בשיעור של 6.5% מהשכר לגמל, ו-8.33% לפיצויים, וזאת בנוסף לניכוי והפרשה על חשבון העובד בשיעור של 6% לגמל. ככל שיתעדכן גובה ההפרשות על פי דין, יתעדכן גובה ההפרשות גם בהסכם זה בהתאם.

למען הסר ספק יובהר כי בגין עובד שיחל עבודתו בבית הספר לאחר המועד הקובע (להלן: "עובד חדש"), בית הספר יבצע הפרשות לקרן פנסיה כאמור לעיל החל מיום עבודתו הראשון של העובד החדש בבית הספר.

- ב. כל עובד יהיה רשאי להורות על העברת החיסכון הפנסיוני לחברת ביטוח על פי בחירתו.

למען הסר ספק מובהר כי בגין עובד שיבחר בתוכנית ביטוח מנהלים, יעביר בית הספר את ההפרשות כמתואר לעיל לתוכנית זאת, תשלום בגין ביטוח מפני אובדן כושר השתכרות בגובה של עד 2.5% יהיה על חשבון העובד, אך בכל מקרה בית הספר לא יפריש יותר מ- 7.5% תגמולי מעביד בצירוף הפרשות עבור ביטוח אובדן כושר עבודה.

ג. על כל הפרשות העמותה לרכיב הפיצויים יחולו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), והן מהוות כיסוי מלא וסופי של חובות בית הספר כלפי העובד בעת פיטורים ללא צורך בהשלמת פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר והתקופות בגינם נעשתה ההפרשה בלבד.

כספים אלה ישוחררו לטובת כל עובד בכל מקרה של סיום יחסי עבודה, אלא אם סיים עבודתו בנסיבות המאפשרות שלילת פיצויי פיטורים על פי הוראות סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, אז יהיה רשאי בית הספר, בהתאם להוראות בית דין לעבודה, למשוך בחזרה את הכספים שהופקדו בקרן.

### 35. שנת שבתון

מבלי שהדבר יהווה התחייבות כלשהי, בית הספר יעודד מורים לצאת לשנת שבתון, אחת לשבע שנים,

ה.א.ה

ה.א.ה  
0/10

תוך הבטחה לשמור להם מקום עבודה בשנת הלימודים הבאה, וכן לשמור על רצף העסקה למורה ששב ללמד בבית הספר לאחר שנת שבתון.

בית הספר יקצה סך של כ- 4,000 ₪ בשנה למטרת ביצוע הפרשות פנסיוניות ברמה בסיסית שתשמור על מרכיב ביטוחי של נכות וביטוח שארים עבור מורים שיצאו לשנת שבתון.

יציאה לשבתון מותנית באישור בית הספר. מורה שביקש לצאת לשבתון יודיע לבית הספר על כוונתו לעשות כן, לא יאוחר מיום 15 באפריל בשנת הלימודים הקודמת לשנת היציאה לשבתון. בית הספר יודיע למורה, תוך 60 יום על הסכמתו ליציאה לשבתון. לא הודיע בית הספר על סירוב, או לא הודיע דבר, ייחשב הדבר כהסכמת בית הספר לשבתון.

### פרק ג' – סדרי עבודה בבית הספר

36. ככלל וכהצהרת כוונות, בית הספר שואף להעסיק את המורים בהיקף משרה קבוע, באופן שיווצרו המשכיות ויציבות באופן העסקתם בבית הספר משנה לשנה, בכפוף לתוכניות בית הספר ואיכות ההוראה וההתנהלות של המורה.

ככל שנוצר מצב המחייב שינוי בהיקף משרתו של מורה או רכז מחלקה מסיבה עניינית, תודיע מזכירות בית הספר למורה על תכנית העבודה החדשה הצפויה שלו עד תאריך 15.7 שלפני תחילת שנת הלימודים, לכל המאוחר. מורה שלא קיבל כל הודעה, יראה הדבר כהודעה על כוונה להמשיך העסקתו לפחות באותו היקף משרה שהיה לו בשנה קודמת. סעיף זה כפוף להוראות פרק ד' להלן.

37. מזכירות בית הספר תמציא לכל מורה ורכז מחלקה כתב מינוי לא יאוחר מיום 30 בספטמבר שלפני תחילת כל שנת לימודים. בכתב המינוי יפורטו: היקף המשרה, מספר שעות ההוראה השבועיות, פרטי ההוראה (כולל ימים ושעות), שעות הדרכה, סדנאות, ייעוץ או תפקידים אחרים, ככל שהם כוללים 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.

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

### 39. פרויקטים מיוחדים של מורים

מזכירות בית הספר תחתים כל מורה שנדרש לעבוד בפרויקט מיוחד, לרבות פאנלים ומטלות אחרות שאינן במסגרת השיעורים הקבועים של המורה, על טופס שיפרט את מספר שעות העבודה המתוכננות. התשלום בגין עבודה על פרויקטים מיוחדים יעשה בהתאם לקבוע בסעיף 20.ג. לעיל.

### 40. היעדרות

א. בכפוף למדיניות וההסכמה כי ימי חופשה ינוצלו במהלך חופשת הקיץ, היעדרות שאינה מחמת מחלה, מחייבת קבלת אישור מראש מהנהלת בית הספר. ככל שניתן, בקשה להיעדרות תובא להנהלת בית הספר עם תחילת הסמסטר או ברגע שנודע לעובד על הצורך בהיעדרות. האמור בסעיף זה להלן יחול רק במקרה בו היעדרות אושרה על ידי הנהלת בית הספר.

ב. מורה שנעדר מעבודתו באישור, כמפורט בס"ק א' לעיל, או מחמת מחלה, מחויב להשלים שיעור ו/או כל מחויבות אחרת, וזאת בתיאום עם ראש המחלקה, שיאשר מראש את השלמת שעות ההוראה, ובאישור מזכירות בית הספר. במידה שהוסדרה השלמת השעות לא ייגרע שכרו של המורה.

ג. מורה שנעדר כדין, ונוצר קושי בהשלמת שעות ההוראה שלו – תיערך התייעצות מיוחדת בעניינו

26

י.ט.

✓/כ  
0. /c



בשיתוף ראש המחלקה, המורה ונציגות העובדים, במטרה להגיע לפתרון שימנע פגיעה בשנת הלימודים ובהיקף משרתו של המורה. הצדדים ישקלו בין היתר את האפשרות של לימודים ביום ו'.

ד. שעת הוראה שתבוטל מבלי שתוסדר עבורה שעה חליפית, לא תזכה המורה בשכר הוראה, וכן תשפיע על חישוב היקף המשרה של המורה.

ה. בהיעדרות של מורה מעל לשבועיים, בין אם מחמת מחלה ובין אם מכל סיבה אחרת, תהא רשאית הנהלת בית הספר, בתיאום עם ראש המחלקה, להציב מורה מחליף תחת המורה הנעדר. ההפחתה בשעות ההוראה של המורה הנעדר תילקח בחשבון לצורך חישוב היקף המשרה של המורה ומשכורתו.

#### 41. היעדרות בשל מחלה

א. מורה יודיע על היעדרות מחמת מחלה בהקדם האפשרי לראש המחלקה וכן למזכירות בית הספר, ויפרט את משך ההיעדרות המשוער, ככל שידוע לו.

ב. על המורה להמציא למזכירות המחלקה אישורים מתאימים בגין היעדרותו כאמור, עם שובו לעבודה.

ג. מורה אשר יעדר בשל מחלה וישלים את שעות הלימוד אשר החסיר לפני תקופת המבחנים לאותו סמסטר, אינו זכאי לתשלום דמי מחלה בגין זה, ולא ינוכו ימי מחלה מצבירת ימי המחלה שלו.

ד. מורה שנעדר עקב מחלה על פי דין ולא השלים את שעות ההוראה עד לתחילת תקופת המבחנים לאותו הסמסטר, יהיה זכאי לתשלום בשיעור הקבוע בחוק דמי מחלה לתקופה בה נעדר מעבודתו בשל המחלה.

ה. בית הספר יאפשר, במקרים מיוחדים בהם לקה מורה במחלה ממארת ולא נותרו לו 90 ימי מחלה צבורים, העברה של זכאות ימי מחלה ממורה אחר למורה החולה באופן שלא יעלה 90 ימי מחלה למורה החולה, ככל שתוגש הודעה כתובה על כך על ידי המורה התורם את ימי המחלה.

בסי"ק זה, מחלה ממארת - בהתאם לאישורים רפואיים שיומצאו לבית הספר עם הגשת ההודעה הכתובה.

#### פרק ד' - קליטה לעבודה ופיטורים

42. קבלת עובדים לעבודה בבית הספר היא בסמכות הנהלת בית הספר ובשיקול דעתה הבלעדי. הסכם זה אינו גורע מסמכות זו, ומכל סמכות ניהולית אחרת שיש להנהלת בית הספר, והכל בהתאמה להוראות הסכם זה.

#### 43. פיטורים והקטנת היקף משרה

א. במקרה של כוונה לפטר עובד ו/או להפחית את היקף משרתו ו/או שלא להמשיך את העסקתו לתקופה נוספת ו/או לפגוע בתנאי מתנאי העסקתו, ייתן בית הספר הודעה מנומקת בכתב על הכוונה לפגוע בתנאי העסקתו, וכן זכות לעיין בתיקו האישי, ויערוך לו שימוע על פי דין, בו הוא יהיה רשאי להיות מיוצג על ידי נציג לבחירתו, לרבות נציג מטעם נציגות העובדים.

ב. במקרה של כוונה לפטר מורה ו/או להפחית היקף משרה של מורה, יוזמן המורה לשיחה מקדימה לשימוע בנוכחות רכז המחלקה בה מלמד המורה, שתיערך עד לסוף חודש יולי שלפני שנת הלימודים.

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

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

ד. בחר המורה לעמוד על זכותו לשימוע, יוזמן המורה על ידי הנהלת בית הספר לשיחת שימוע שתערך עד סוף חודש אוגוסט בנוכחות מנהל בית הספר. רכז המחלקה ונציגות המורים יקבלו הודעה על ישיבת השימוע ויהיו רשאים להשתתף בה.

#### 44. פיצויי פיטורים

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

למען הסר ספק - ככל שמועד ההפקדה האחרונה לקרן הפנסיה יהיה לאחר המועד האמור לעיל, יידחה מועד מסירת טופס 161, ויהיה תוך 7 ימים מהמועד בו הועברה ההפקדה האחרונה לקרן הפנסיה.

#### 45. הודעה מוקדמת

החובה ליתן הודעה מוקדמת בכל מקרה של פיטורים או התפטרות, תהיה כקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001.

### פרק ה' - דמי חבר ומסי חבר, ומעמד נציגות העובדים

46. בית הספר ינכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר בגובה 0.9%, או דמי טיפול מקצועי ארגוני בגובה 0.5%, בהתאם להנחיות מען ותקנון מען, כפי שיעודכן מעת לעת, ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ויעבירם למען.

47. עובדים שהם חברים בארגון עובדים אחר ומשלמים דמי חבר לארגון עובדים אחר יהיו פטורים מתשלום דמי חבר או דמי טיפול למען.

48. נציגות העובדים תפעל בבית הספר כגורם המסייע בהסדרת יחסי העבודה, גיוס המורים וכלל העובדים להצלחת בית הספר.

### פרק ו' - יישוב חילוקי דעות

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

50. בהיעדר פתרון מוסכם בתום 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.

ר  
→ c

מ

מ.ק  
0:c

**פרק ח' - שונות**

51. הנהלת בית הספר תפעל בכל התחומים, ובכל הסוגיות שלא הוגדרו בהסכם זה, על פי דין.

52. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

53. כל שינוי בהסכם ייערך בהסכמה ובכתב ויחתם על ידי הצדדים.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

\_\_\_\_\_

מוסדרה ביה"ס לצילום, מדיה, אנימציה, פוטותראפיה ומוסיקה חדשה (ע"ר)

**نقابة العمال معًا**  
**מען-עמותה לסיוע לעובדים**  
ת.ד. 5134 תל אביב 6105101  
טל. 03-5373271

\_\_\_\_\_

ארגון העובדים מען

\_\_\_\_\_

ועד העובדים

א.כ.ר  
ע.ע.