

## חוזה עבודה אישי

שנערך ונחתם בשער הנגב ביום \_\_\_\_\_

בין : **המכללה האקדמית ספיר, ע"ר**  
קרית החינוך שער הנגב, ד.נ. חוף אשקלון 79165  
(להלן – "המכללה")  
מצד אחד

לבין : \_\_\_\_\_  
ת.ז. \_\_\_\_\_  
כתובת \_\_\_\_\_  
(להלן – "העובד")  
מצד שני

הואיל והמכללה הינה עמותה רשומה, המנהלת ומפעילה מכללה אקדמית בקרית החינוך שער הנגב;

והואיל והעובד הביע רצונו לעבוד במכללה, והמכללה הסכימה לקבל את העובד לעבודה אצלה ולהעסיקו בכפוף למותנה בחוזה זה להלן;

### **לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:**

#### **1. מבוא, נספחים ונותרות הסעיפים**

1.1 המבוא לחוזה זה והנספחים לחוזה מהווים חלק מהותי ובלתי נפרד הימנו, והם בבחינת תנאיו.

1.2 כותרות הסעיפים מיועדות לנוחיות ההתמצאות בלבד, ולא ישמשו לפרשנות החוזה.

#### **2. קבלת העובד לעבודה**

המכללה מקבלת בזה את העובד לעבודה אצלה והעובד מתחייב לעבוד במכללה, הכל בהתאם לתנאי חוזה זה.

#### **3. תפקיד וכפיפות**

3.1 העובד יועסק על ידי המכללה בתפקיד \_\_\_\_\_, ובמסגרתו יבצע כל תפקיד וכל מטלה הקשורים בכך שיקבעו על ידי הממונה עליו במכללה (להלן – "התפקיד").

3.2 בתפקידו יהיה העובד כפוף למי שמנהל או הנהלת המכללה יקבעו מפעם לפעם, בין כפיפות כללית ובין כפיפות בתחומים מסוימים (להלן – "הממונה").

#### 4. היקף העבודה

- 4.1 עבודתו של העובד תהיה בהיקף של \_\_\_\_\_ משרה, \_\_\_\_\_ שעות עבודה בשבוע, בימים \_\_\_\_\_ בשבוע, משעה \_\_\_\_\_ ועד שעה \_\_\_\_\_ בכל יום. ימי העבודה ושעות העבודה עשויים להשתנות מעת לעת, בהתאם לצרכי המכללה ו/או להוראות הממונה.
- 4.2 על אף האמור בסעיף 4.1 לעיל, עובדת חודשית, המועסקת במשרה מלאה, לאחר שובה מחופשת לידה, תהיה זכאית לקיצור יום העבודה בהתאם להוראות סעיף 9א לנוהל כח אדם – העסקת עובדי מנהלה לחודש מאי 2013, המצורף **כנספח "א"** לחוזה זה כחלק בלתי נפרד הימנו (להלן – **"נוהל כ"א"**).
- 4.3 תפקידו של העובד הינו תפקיד הנהלה, הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, ועל כן לא יחולו על העסקתו של העובד הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

או - (\*מחק את המיותר)

העובד יעבוד בשעות נוספות אם וכאשר צרכי העבודה יחייבו זאת, ובכפוף לקיום כל התנאים הקבועים לענין זה בסעיף 5 לנוהל כ"א. תמורת השעות הנוספות שהעובד יבצע כאמור ישולם לו גמול שעות נוספות בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

#### 5. תקופת החוזה

- 5.1 תוקפו חוזה זה והעסקת העובד לפיו הינם לתקופה בלתי קצובה, שתחילתה ביום \_\_\_\_\_ (להלן – **"תקופת החוזה"**).
- 5.2 כל צד – המכללה או העובד – יהיה רשאי להביא חוזה זה ואת העסקת העובד על פיו לידי סיום בכל עת בהודעה בכתב שימסור לצד השני בהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.

#### 6. התחייבויות העובד

- העובד מתחייב לעבוד במכללה ולמלא תפקידו ויתר התחייבויותיו שבחוזה זה במיומנות, במסירות, בחריצות, בנאמנות ובהגינות כשהוא מנצל לצורך כך את מיטב ידיעותיו, כשרונותיו, ניסיונו ויכולתו. כן מתחייב העובד:
- 6.1 למלא בקפדנות, בשקידה, ביעילות ובנאמנות אחר הוראות הממונה והנהלת המכללה.
- 6.2 לקיים את הוראות נהלי העבודה המקובלים במכללה.

6.3 להופיע לעבודה בצורה רצופה ולא להיעדר ממנה אלא מסיבה מוצדקת לדעת המכללה. בכל מקרה של היעדרות מהעבודה מתחייב העובד למסור לממונה הודעה על ההיעדרות הצפויה מיידי עם היוודע לו עליה. כן מתחייב העובד להמציא לממונה אישורים רפואיים ואחרים לאימות סיבת ההיעדרות.

## 7. שכר ותנאים נלווים

7.1 תמורת עבודתו במכללה וקיום יתר התחייבויותיו שבחוזזה זה, תשלם המכללה לעובד שכר ותנאים נלווים כדלקמן:

(א) משכורת לפי דרגה \_\_\_\_\_ (במילים: \_\_\_\_\_) בטבלת השכר החדשה לעובדי המנהלה של המכללה לחודש דצמבר 2009, לפי וותק של \_\_\_\_\_ (במילים: \_\_\_\_\_) שנות עבודה (להלן - "המשכורת").

המשכורת תתעדכן בהתאם לשיעור תוספות היוקר אשר ישולמו מפעם לפעם בתקופת החוזה לכלל השכירים במשק על פי צווי הרחבה שיוציא שר העבודה והרווחה.

(ב) העובד יהיה זכאי לתוספת וותק ולקידום בדרגות בהתאם להוראות סעיף 4 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

(ג) העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה בהתאם להוראות סעיף 6 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

(ד) העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בהתאם להוראות סעיף 7 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

(ה) העובד יהיה זכאי לימי בחירה בהתאם להוראות סעיף 8 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

(ו) העובד יהיה זכאי לדמי מחלה בהתאם להוראות סעיף 9 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

(ז) העובד יהיה זכאי לדמי הבראה בהתאם להוראות סעיף 10 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

(ח) העובד יהיה זכאי לקצובת ביגוד בהתאם להוראות סעיף 11 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

(ט) העובד יהיה זכאי לדמי ארוחות בהתאם להוראות סעיף 12 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

(י) המכללה תבטח את העובד בקרן פנסיה מקיפה (ותיקה או חדשה) או בפוליסת ביטוח מנהלים – לפי בחירתו העובד (להלן – "ההסדר הפנסיוני"), החל ממועד תחילת עבודתו במכללה, ותעביר עבור העובד להסדר הפנסיוני, בגין כל חודש בתקופת החוזה, תשלומים בשיעורים המפורטים בסעיף 13 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

הסכומים שיצטברו מהפקדות המכללה להסדר הפנסיוני עבור פיצויי פיטורים יועברו לעובד בכל מקרה של סיום עבודתו במכללה, למעט בנסיבות הקבועות בסעיף 7 בחוזה לתשלומי מעביד לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח, המצורף **כנספח "ב"** לחוזה זה כחלק בלתי נפרד הימנו. מוסכם בזה במפורש, כי אם יהא העובד זכאי לקבל מהמכללה פיצויי פיטורים מכוח חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, הרי כל סכום שישולם לו מן הסכום שיצטבר עקב הפרשות המכללה עבור פיצויי פיטורים יבוא **במקום** סכום פיצויי הפיטורים לו יהא העובד זכאי על פי דין, כמפורט בסעיף 5 בחוזה לתשלומי מעביד לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח, נספח "ב" לחוזה זה.

(יא) העובד יהיה זכאי לקרן השתלמות בהתאם להוראות סעיף 14 לנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

7.2 המכללה תנכה מכל התשלומים שישולמו לעובד את כל המיסים, ההיטלים ותשלומי החובה אשר היא מחויבת לנכותם על פי כל דין ו/או על פי חוזה זה, אלא אם כן נקבע אחרת במפורש בנוהל כ"א, נספח "א" לחוזה זה.

7.3 התמורה הנקובה בסעיף זה לעיל מהווה תמורה מלאה, כוללת, קבועה וסופית המגיעה לעובד בגין עבודתו במכללה בתקופת חוזה זה, והעובד לא יהיה זכאי לתשלומים והטבות נוספים כלשהם.

## 8. פिटורים בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים

8.1 על אף כל הוראה אחרת בחוזה זה, מוסכם בזה שבכל אחד מהמקרים המנויים להלן תהיה המכללה רשאית לפטר את העובד לאלתר מעבודתו אצלה ללא מתן הודעה מוקדמת:

(א) העובד הפר לדעת המכללה את הנהלים ו/או הסדרים המקובלים במכללה ולא תיקן את ההפרה תוך 7 (שבעה) ימים מהמועד שנדרש לכך או חזר עליה למרות התראה שניתנה לו ע"י המכללה;

(ב) העובד מעל באמון המכללה;

(ג) העובד הורשע בעבירה שיש עמה קלון לדעת המכללה ו/או בעבירה הקשורה בעבודתו במכללה;

(ד) העובד גרם במזיד נזק לרכוש המכללה ו/או לשמה ו/או התרשל התרשלות רבתי במילוי תפקידו.

8.2 מוסכם בזה שפיטוריו של העובד באחת מהנסיבות המפורטות בסעיף 8.1 לעיל ייחשבו כפיטורים בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויי פיטורים, כמשמעותם בסעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ועל כן לא יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים מהמכללה עקב פיטורים כאמור, או לתשלומים אחרים כלשהם מלבד התשלומים שיגיעו לו בגין עבודתו בפועל עד למועד הבאת החוזה לקיצו.

## 9. שונות

- 9.1 חוזה זה ממצה את כל ההסכמות וההבנות שבין הצדדים.
- 9.2 מוסכם ומוצהר בזה במפורש, שעל יחסי העבודה שבין המכללה לבין עובדיה, לרבות יחסי העבודה שבין המכללה לבין העובד, לא חלות ולא יחולו הוראות הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי כלשהם (למעט הוראות ההסכם הקיבוצי שבין המכללה ל"מבטחים"). כן לא חלים ולא יחולו על יחסים אלה מנהג ו/או נוהג כלשהם אלא אם הם הונהגו במפורש במכללה.
- 9.3 האמור בחוזה זה לעיל ייחשב כהודעה לעובד בדבר תנאי עבודתו, בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002.
- 9.4 כל הודעה שתשלח על ידי צד אחד למשנהו במכתב בדואר רשום למען המופיע במבוא – או במקרה של שינוי מען, המען החדש עליו הודיע בכתב הצד ששינה מענו – תחשב כנתקבלה על ידי הנמען בתום 72 (שבעים ושתיים) שעות ממועד מסירתה למשלוח בדואר. מברק שנשלח למען כאמור יחשב כנתקבל למחרת שלוחתו.
- 9.5 העובד מצהיר ומאשר בחתימתו על חוזה זה שקרא בעיון את הוראות החוזה, הבין אותן והסכים להן.
- 9.6 לשון זכר בחוזה זה, לרבות לשון נקבה – לפי הענין.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

---

ה ע ו ב ד

---

ה מ כ ל ל ה

## נספח "א"

### נוהל כח אדם - העסקת עובדי מנהלה מאי 2013

1. **תחולה והגדרות**
  - 1.1 נוהל זה יחול על העסקתם של עובדי המנהלה במכללה, ויפרט את תנאי העסקתם.
  - 1.2 לענין נוהל זה:
    - (א) "ועדת כח אדם": ועדה שתמונה ע"י הנהלת המכללה לעסוק בנושאי כח אדם.
    - (ב) "מכללה": המכללה האקדמית ספיר (ע"ר) ו/או מכללת הנגב ע"ש פנחס ספיר (ע"ר).
    - (ג) "ממונה ישיר": ראש היחידה / החטיבה / המחלקה במכללה, אליה משתייך העובד.
    - (ד) "עובדי מנהלה": עובדים, המועסקים במכללה בתפקידים שיוגדרו ע"י ועדת כח האדם כתפקידי מנהלה, ואשר נוהל זה יצורף לחוזה העבודה האישי שלהם כחלק בלתי נפרד הימנו.
2. **שינוי הנוהל**

נוהל זה יהיה ניתן לשינוי מעת לעת בהתאם להחלטות ועדת כח אדם. השינויים יכנסו לתוקפם בתום 30 (שלושים) יום מהמועד בו תימסר על כך הודעה בכתב לעובדי המנהלה.
3. **טבלת השכר לעובדי המנהלה**
  - 3.1 משכורתם של עובדי המנהלה תשולם לפי טבלת השכר החדשה לעובדי המנהלה של המכללה לחודש דצמבר 2009 (להלן - "טבלת השכר"), בהתאם לדרגה שתקבע לעובד ולוותק שלו במכללה.
  - 3.2 הסכומים הנקובים בטבלת השכר יעודכנו בהתאם לתוספות היוקר, אשר ישולמו מפעם לפעם לכלל השכירים במשק על פי צווי הרחבה שיוציא שר העבודה והרווחה.
  - 3.3 עדכון טבלת השכר מעבר לעדכון המתחייב על פי תוספות היוקר, כאמור בסעיף 3.2 לעיל, יבוצע בהתאם להחלטות ועדת כח אדם.
  - 3.4 טבלת השכר העדכנית ניתנת לעיון באתר האינטרנט של המכללה.
4. **תוספת וותק וקידום בדרגות**
  - 4.1 בתום כל שנת עבודה במכללה יהיה כל עובד מנהלה זכאי לתוספת וותק בשיעור 1% (אחוז אחד) ממשכורתו אך לא יותר ממקסימום וותק 35 שנה.
  - 4.2 עובדי המנהלה יקודמו בדרגה, לדרגת השכר הבאה בהתאם לטבלת השכר – אך לא יותר מהדרגה המקסימלית בטווח הדרגות המיועד לתפקידים – לאחר שישוהו בדרגתם הנוכחית פרק זמן מינימלי (פז"מ) של 3 (שלוש) שנים לפחות, ובכפוף לקבלת המלצת הממונה הישיר לקידום בדרגה ולאישור ועדת כח אדם.
  - 4.3 במקרים מיוחדים בהם יפגינו העובדים מצוינות יוצאת דופן בביצועם תפקידים, ובכפוף לקבלת המלצת הממונה הישיר ולאישור ועדת כח אדם, יהיה ניתן לקצר את הפז"מ לקידום בדרגה.
  - 4.4 עובדים, שהגיעו לדרגה המקסימלית בטווח הדרגות המיועדות לתפקידים, יקודמו לדרגה אישית, שהיא דרגה אחת מעל לדרגה המקסימלית כאמור, לאחר שישוהו בדרגה המקסימלית פרק זמן מינימלי (פז"מ) של 3 (שלוש) שנים לפחות, ובכפוף לקבלת המלצת הממונה הישיר לקידום בדרגה אישית ולאישור ועדת כח אדם.
5. **שעות נוספות**
  - 5.1 ככלל המכללה אינה מתירה עבודה בשעות נוספות, אלא במקרים מיוחדים כמפורט להלן.
  - 5.2 עבודה בשעות נוספות תהיה מותרת בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:
    - (א) הממונה הישיר יקבל אישור מראש וכתב מועדת כח אדם לאפשר לעובדים, עליהם הוא ממונה, או למי מהם ששמו יהיה נקוב באותו אישור, לבצע שעות נוספות כאשר צרכי העבודה יחייבו זאת, ולא יותר ממכסה כוללת של שעות נוספות שתקבע על ידי הוועדה.
    - (ב) עבודה בשעות נוספות תתבצע על ידי העובדים, אשר הממונה הישיר עליהם קיבל את אישור ועדת כח אדם כאמור בפסקה (א) לעיל, ובכפוף לקבלת אישור בכתב ומראש מהממונה הישיר לביצוע השעות הנוספות.
    - (ג) דוחות הנוכחות של עובדים, שקיבלו אישור לעבודה בשעות נוספות, כאמור בפסקה (ב) לעיל, יוגשו, בסוף כל חודש קלנדרי, לבדיקת הממונה הישיר. הממונה הישיר יבדוק את דוחות הנוכחות, יבחן האם השעות הנוספות המפורטות בהן קיבלו את אישורו ובוצעו בפועל, ויחתום עליהם במקום המיועד לכך.
  - 5.3 העובדים יהיו זכאים לתשלום עבור עבודה בשעות נוספות רק בכפוף לקיום כל התנאים שפורטו בסעיף 5.2 לעיל.

**החזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה**

6.

- 6.1 המכללה תשלם לעובדי המנהלה החזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה לפי אחת מהחלופות הבאות:
- (א) החזר הוצאות נסיעה ברכבו הפרטי של העובד ממקום מגוריו למכללה וחזרה (מספר הק"מ ליום ייקבע עפ"י טבלת מרחקים שנבנתה בסיוע אתר EMAP), בהתאם למספר ימי העבודה בפועל של העובד במהלך כל חודש קלנדר, ולפי תעריף לק"מ שייקבע בהתאם להחלטות ועדת כח אדם. החזר הוצאות נסיעה במתכונת זו ישולם לעובד שיציג למכללה רישיון נהיגה ורישיון רכב בתוקף לרכב שבעלותו או בבעלות בן/בת זוגו.
- (ב) החזר הוצאות נסיעה ממקום מגוריו של העובד למכללה וחזרה, לפי תעריף הנסיעה בתחבורה הציבורית (בכרטיס "חופשי חודשי" או בכרטיסיות – אם קיימים בקו בו נוסע העובד).
- 6.2 החזר הוצאות הנסיעה, כאמור בסעיף 6.1 לעיל, כולל את החזר הוצאות הנסיעה לו זכאים העובדים בהתאם להוראות צו ההרחבה לענין השתתפות המעביד בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה.

**חופשה שנתית**

7.

7.1 עובדי מנהלה במשרה מלאה זכאים למכסת חופשה שנתית כדלקמן לכל שנת עבודה במכללה:

מס' שנות עבודה	לעובדים 5 ימים בשבוע	לעובדים 6 ימים בשבוע
שנה ראשונה	12	12
שנה שניה ואילך	24	26

- 7.2 עבודה במהלך חלק של שנת עבודה תזכה בחלק יחסי מהמכסה הקבועה בסעיף 7.1 לעיל.
- 7.3 עבודה במשרה חלקית תזכה בחלק יחסי מהמכסה הקבועה בסעיף 7.1 לעיל, בהתאם לחלקיות המשרה ולמספר ימי העבודה בשבוע.
- 7.4 היציאה לחופשה תעשה בתיאום עם הממונה הישיר ובהודעה מראש למשרד כח-אדם.
- 7.5 חופשת המנוחה מיועדת למטרת מנוחה ונופש. לפיכך, אסור לעובד לעבוד בשכר במהלך ימי חופשתו.
- 7.6 העובד חייב לצאת בכל שנה או בשנה שאחריה לחופשה של 6 (ששה) ימים רצופים לפחות. יום שישי הפנוי (לעובד שבוע עבודה בן חמישה ימים) ייחשב לצורך זה כיום חופשה לענין 6 (ששה) ימים ברציפות.
- 7.7 מתוך מכסת ימי החופשה השנתית הצבורה שלו, חייב עובד לנצל בכל שנה או בשנה שאחריה מספר ימי חופשה כמפורט להלן, ואין הוא רשאי לצבור מספר ימי חופשה העולים על המפורט להלן:

מכסה שנתית של ימי חופשה	המספר המזערי של ימי חופשה מתוך המכסה השנתית שעובד חייב לנצל באותה שנה	המספר המירבי של ימי חופשה מתוך המכסה השנתית שמותר להעביר	המספר המירבי של ימי חופשה שעובד רשאי לצבור ביום 31 בדצמבר של שנה מסוימת
24	16	8	55

- על אף האמור לעיל, עובד היוצא לחופשת מנוחה לפני 31 בדצמבר, הנמשכת לאחר תאריך זה – ינוכו ימי החופשה שאחרי 1 בינואר ממספר ימי החופשה שצבר עד ליום 31 בדצמבר האמור לעיל.
- 7.8 לא ניצל עובד בשנה מסוימת את המספר המזערי שי ימי החופשה שהוא חייב לנצל, כאמור בסעיף 7.7 לעיל, יבוטלו ימי חופשה אלה (אך לא יותר מהמספר המזערי שהיה חייב לנצל), והעובד לא יהיה זכאי להם לאחר אותה שנה או לקבל תמורה בעדם.
- 7.9 צבר עובד בשנה מסוימת ימי חופשה מעבר למספר המירבי של ימי החופשה המותרים לצבירה, כאמור בסעיף 7.7 לעיל, יבוטלו ימי חופשה אלה, והעובד לא יהיה זכאי להם לאחר אותה שנה או לקבל תמורה בעדם.
- 7.10 עובד יהיה זכאי לתשלום פדיון חופשה עבור ימי החופשה שצבר בהתאם להוראות סעיף זה לעיל רק עם סיום העסקתו במכללה (התפטרות, פיטורים או פרישה לגמלאות).
- 7.11 ימי חופשה שניצל העובד מעבר למכסת ימי החופשה הצבורים העומדת לרשותו בשנה מסוימת, ייחשבו כימי חופשה ללא תשלום. משמעות הדבר, שאין אפשרות ליצירת "יתרה שלילית" של ימי חופשת מנוחה, וכן אין אפשרות לנכות יתרה שלילית ממכסת ימי חופשת מנוחה של השנה שאחרי.

**ימי בחירה**

8.

8.1 עובדי המנהלה יהיו זכאים להיעדר מעבודתם, בנוסף למכסת החופשה השנתית כאמור בסעיף 7 לעיל, במהלך 2 (שני) ימי בחירה בכל שנה קלנדרית, מבין הימים המפורטים בטבלה שלהלן. העבודה במהלך ימי הבחירה האמורים תהיה בהיקף המפורט לציודם.

מס'	ימי הבחירה	מס' שעות העבודה ביום הבחירה
1	ערב ראש השנה	5 שעות
2	צום גדליה	יום עבודה מלא
3	ערב יום הכיפורים	3 שעות
4	ערב חג סוכות	5 שעות
5	הושענא רבה	5 שעות
6	צום עשרה בטבת	יום עבודה מלא
7	תענית אסתר	יום עבודה מלא

8	פורים	יום עבודה מלא
9	פורים (בירושלים)	יום עבודה מלא
10	יום האישה הבינלאומי	יום עבודה מלא
11	ערב חג הפסח	5 שעות
12	ערב שביעי של פסח	5 שעות
13	יום הזיכרון לשואה ולגבורה	יום עבודה מלא
14	יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות)	5 שעות
15	אחד במאי (חג הפועלים)	יום עבודה מלא
16	יום הניצחון על גרמניה הנאצית	יום עבודה מלא
17	ל"ג בעומר	יום עבודה מלא
18	יום ירושלים	יום עבודה מלא
19	ערב חג השבועות	5 שעות
20	עיד אל פיטר (חג הפסקת הצום)	יום עבודה מלא
21	צום י"ז בתמוז	יום עבודה מלא
22	יום פטירת הרצל	יום עבודה מלא
23	צום תשעה באב	יום עבודה מלא
24	פתיחת שנה"ל במערכת החינוך	יום עבודה מלא
25	עיד אלאחדה (חג הקורבן)	יום עבודה מלא

- 8.2 בתחילת כל שנה קלנדרית יפורסמו התאריכים בהם יחולו ימי הבחירה, כמפורט בסעיף 8.1 לעיל.
- 8.3 ניצול יום הבחירה יעשה בתיאום עם הממונה הישיר, ובהודעה מראש למשרד כח-אדם.
- 8.4 לא ניתן לנצל את יום הבחירה במועד אחר פרט למועדים המפורטים בסעיף 8.1 לעיל.
- 8.5 ימי הבחירה אינם ניתנים לצבירה – ניתן לנצל רק 2 (שני) בחירה במהלך כל שנה קלנדרית.

## 9. היעדרות בשל מחלה, ימי הצהרה על מחלה ופדיון ימי מחלה

- 9.1 עובדי מנהלה במשרה מלאה יהיו זכאים ל-30 (שלושים) ימי מחלה בתשלום לכל שנת עבודה, וחלק יחסי עבור חלק של שנה. ימי המחלה יהיו ניתנים לצבירה ללא הגבלה.
- 9.2 עבודה במשרה חלקית תזכה בחלק יחסי מהמכסה הקבועה בסעיף 9.1 לעיל, בהתאם לחלקיות המשרה ולמספר ימי העבודה בשבוע.
- 9.3 עובד חדש, בשנה הראשונה לעבודתו, יהיה זכאי ל-2.5 (שנים וחצי) ימי מחלה בתשלום לכל חודש עבודה במכללה.
- 9.4 עובד, הנעדר מעבודתו מחמת מחלה, חייב להמציא למשרד כח-אדם תעודות מחלה חתומות ע"י רופא מוסמך, הנושאות את מועד מתן תעודת המחלה, מספר ימי המחלה המאושרים ופירוט המחלה.
- 9.5 עובד יהיה רשאי להיעדר מעבודתו עד 2 (שני) ימי עבודה לא רצופים בכל שנה קלנדרית, כנגד הצהרה במערכת דיווח נוכחות ממוחשבת על מחלה וללא הצגת תעודת מחלה, כנדרש בסעיף 9.4 לעיל. ימי ההצהרה על מחלה יהיו על חשבון מכסת ימי המחלה הצבורים העומדים לזכות העובד. ימי ההצהרה לא יהיו ניתנים לצבירה.
- 9.6 עובדי המנהלה יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום בשל מחלת ילד, בן-זוג או הורה, על חשבון מכסת ימי המחלה העומדת לרשותם כאמור בסעיפים 9.1, 9.2 או 9.3 לעיל – לפי הענין, בהתאם לתנאים הקבועים לענין זה בדיון. כל עובד הנעדר מעבודתו מחמת מחלת בן משפחה כאמור, חייב להמציא למשרד כח-אדם תעודות מחלה של בן המשפחה, כאמור בסעיף 9.4 לעיל.
- 9.7 כתמריץ לעובדים, שעשו שימוש מועט בימי המחלה העומדים לזכותם, ישולם פדיון עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים בתנאים הבאים:
- (א) הפדיון ישולם אך ורק לעובדים הפרשים לגמלאות לאחר גיל 55 (חמישים וחמש) שנים.
- (ב) הפדיון ישולם רק במקרים שהעובד ניצל במהלך תקופת עבודתו לא יותר מ-65% (שישים וחמישה אחוזים) מסך כל ימי המחלה המגיעים לו. עובד שניצל יותר מ-65% כאמור לא יהיה זכאי לפדיון.
- (ג) הפדיון ישולם בעד יתרת ימי המחלה הצבורים העומדים לרשותו של העובד ביום פרישתו, דהיינו: סך כל ימי המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת עבודתו, בשיעור של 2.5 (שנים וחצי) ימים לכל חודש עבודה, בניכוי ימי המחלה שנוצלו במהלך תקופת עבודתו.
- (ד) הפדיון יהיה בסכום השווה לשכר שהיה משולם לעובד בגין 20% (עשרים אחוז) מיתרת ימי המחלה הבלתי מנוצלים, העומדים לרשות העובד ביום פרישתו. הפדיון יחושב לפי "שכר יום" ערב פרישתו של העובד. לא ישולם פדיון עבור חלק של יום מחלה.

## א9. קיצור יום העבודה לעובדת לאחר חופשת לידה

- א9.1 עובדת חודשית, המועסקת במשרה מלאה כנהוג במכללה, זכאית לסיים את עבודתה ½ (חצי) שעה לפני תום יום עבודתה, כמוגדר בסעיף 4.1 לחוזה העבודה האישי שלה, במהלך התקופה שממועד שובה לעבודה לאחר חופשת הלידה ועד תום שנה ממועד הלידה, בכל יום עבודה בו עליה לעבוד 6 (שש) שעות עבודה לפחות. שעות ההיעדרות לפי סעיף זה לא יופחתו משכרה של העובדת.
- א9.2 עובדת כאמור בפסקה (א) לעיל, לא תהיה זכאית להיעדר מהעבודה בהתאם להוראות סעיף 7(ג)(3) לחוק עובדת נשים, תשי"ד-1954, מאחר שעבודה במשרה מלאה כנהוג במכללה אינה מגיעה כדי "משרה מלאה" כאמור שם.



**10. דמי הבראה**

10.1 עובדי מנהלה, שסיימו שנת עבודה אחת במכללה, יהיו זכאים לתשלום דמי הבראה כמפורט להלן:

שנות וותק במכללה	מספר ימי הבראה לתשלום
1	9
4-2	11
5-10	12
15-11	13
20-16	14
21 ומעלה	15

- 10.2 התעריף ליום הבראה ייקבע בהתאם להוראות החשב הכללי למגזר הציבורי.
- 10.3 דמי ההבראה ישולמו באופן יחסי להיקף המשרה, אך לא יותר מהיקף של משרה מלאה.
- 10.4 לא יבוצע תשלום עבור חלק של יום הבראה.
- 10.5 דמי ההבראה עבור כל שנה קלנדרית (ינואר-דצמבר), ישולמו מדי שנה במצורף למשכורת חודש יוני של השנה הקלנדרית הנוכחית.
- 10.6 דמי ההבראה בגין תקופת עבודה קצרה משנה (בכפוף לסיום שנת עבודה אחת) ישולמו באופן יחסי למשך תקופת העבודה.
- 10.7 עובד יהיה זכאי לדמי הבראה גם לאחר סיום עבודתו במכללה, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי ההבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.
- 10.8 התשלומים, כאמור בסעיף 10.1 לעיל, כוללים את תשלום דמי ההבראה לו זכאים העובדים בהתאם להוראות צו ההרחבה לענין השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש.

**11. קצובת ביגוד**

- 11.1 עובדי מנהלה, שסיימו שנת עבודה אחת במכללה, יהיו זכאים לתשלום קצובת ביגוד.
- 11.2 תעריף קצובת הביגוד ייקבע בהתאם אדם להוראות החשב הכללי לעובדים ברמה ב'.
- 11.3 קצובת הביגוד תשולם באופן יחסי להיקף המשרה, אך לא יותר מהיקף של משרה מלאה.
- 11.4 קצובת הביגוד עבור כל שנה קלנדרית (ינואר-דצמבר) תשולם מדי שנה במצורף למשכורת חודש יולי של השנה הקלנדרית הנוכחית.
- 11.5 קצובת ביגוד בגין תקופת עבודה קצרה משנה (בכפוף לסיום שנת עבודה אחת) תשולם באופן יחסי למשך תקופת העבודה.

**12. דמי ארוחות**

- 12.1 עובדי המנהלה זכאים לתשלום דמי ארוחות בגין כל יום עבודה בן 6 (שש) שעות עבודה בפועל או יותר.
- 12.2 דמי הארוחות בגין מספר ימי העבודה בכל חודש, אשר בגינם זכאים העובדים לדמי ארוחות כאמור בסעיף 12.1 לעיל, ישולמו במצורף למשכורת אותו חודש.
- 12.3 תעריף דמי הארוחות ייקבע בהתאם להחלטות ועדת כח אדם.
- 12.4 דמי הארוחות ישולמו בסכום נטו, והמכללה תגלם עבור העובדים את תשלומי מס ההכנסה בגינם.

**13. הסדר פנסיוני**

- המכללה תשלם עבור כל עובד מנהלה, בגין כל חודש החל מתחילת עבודתו אצלה, לקרן פנסיה מקיפה לפי בחירתו או עבור פוליסת ביטוח מנהלים לפי בחירתו, תשלומים בשיעורים המפורטים להלן:
- 13.1 **לקרן פנסיה ותיקה**: תשלומי עובד ומעביד ע"י השיעורים הקבועים בה במועד התשלום, לרבות אם חלו שינויים בכפוף להוראות הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן.
- 13.2 **לקרן פנסיה חדשה**:
- (א) ניכוי מהעובד – בשיעור 6% (ששה אחוזים) ממשכורתו של העובד (תגמולי עובד). החל מינואר 2013 יגדל שיעור הניכוי ממשכורתו של העובד ל-6.5% (ששה וחצי אחוזים).
- (ב) תשלום המכללה – בסכום השווה ל-6.5% (ששה וחצי אחוזים) ממשכורתו של העובד (תגמולי מעביד). החל מינואר 2013 יגדל תשלום המכללה לסכום השווה ל-7% (שבעה אחוזים) ממשכורתו של העובד.
- (ג) תשלום המכללה – בסכום השווה ל-8.33% (שמונה ושליש אחוזים) ממשכורתו של העובד (במקום פיצויי פיטורים).
- 13.3 **לפוליסת ביטוח מנהלים** –
- (א) ניכוי מהעובד – בשיעור 5.5% (חמישה וחצי אחוזים) ממשכורתו של העובד (תגמולי עובד). החל מינואר 2013 יגדל שיעור הניכוי ממשכורתו של העובד ל-6% (ששה אחוזים).
- (ב) תשלום המכללה – בסכום השווה ל-5.5% (חמישה וחצי אחוזים) ממשכורתו של העובד (תגמולי מעביד). החל מינואר 2013 יגדל תשלום המכללה לסכום השווה ל-6% (ששה אחוזים) ממשכורתו של העובד.
- (ג) תשלום המכללה – בסכום השווה ל-8.33% (שמונה ושליש אחוזים) ממשכורתו של העובד (במקום פיצויי פיטורים).

- (ד) תשלום המכללה – בסכום השווה לעד 2.5% (שנים וחצי אחוזים) ממשכורתו של העובד עבור ביטוח אובדן כושר עבודה.
- 13.4 אם וככל שעובד מנהלה חדש לא יודיע למכללה, עד תום החודש הראשון לעבודתו במכללה, לאיזה הסדר פנסיוני בחר להצטרף כאמור בסעיף זה לעיל, הוא יצורף על ידי המכללה לקרן הפנסיה "מבטחים החדשה", שהינה קרן פנסיה ברירת המחדל של המכללה.
- 13.5 בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן – "החוק"), תשלומי המכללה לקרן פנסיה מקיפה (ותיקה או חדשה) או עבור פוליסת ביטוח מנהלים, בשיעור 8.33% (שמונה ושליש אחוזים) ממשכורתו של העובד עבור פיצויי פיטורים, יבואו במקום 100% (מאה אחוז) מפיצויי הפיטורים המגיעים לעובד המנהלה או לשאריו לפי החוק.

#### 14. קרן השתלמות

- 14.1 עובדי מנהלה יצורפו ע"י המכללה לקרן השתלמות לפי בחירת כל עובד, החל ממועד תחילת עבודתו של כל עובד במכללה או מהמועד בו יודיע למכללה על קרן השתלמות אליה בחר להצטרף – לפי המאוחר מבין מועדים אלה.
- 14.2 המכללה תעביר לקרן השתלמות בגין כל חודש ממועד צירופו של כל עובד מנהלה לקרן השתלמות תשלומים כדלקמן:
- (א) ניכוי של העובד בשיעור של 2.5% (שניים וחצי אחוזים) ממשכורתו של העובד.
- (ב) הפרשה של המכללה בסכום השווה ל- 7.5% (שבעה וחצי אחוזים) ממשכורתו של העובד.

#### 15. מיסים ותשלומי חובה

המכללה תנכה מכל התשלומים שישולמו לעובדי המנהלה את כל המיסים, ההיטלים ותשלומי החובה אשר היא מחויבת לנכותם על פי כל דין ואו חוזה, אלא אם כן נקבע אחרת במפורש בנוהל זה או בחוזה העבודה האישי של מי מהעובדים.

#### 16. התיישנות

זכויותיהם של עובדי המנהלה, בהתאם לנוהל זה לעיל – אם וככל שהן עולות על הזכויות הקבועות בדין – יתיישנו בתום 3 (שלוש) שנים.

### חתימת העובד

אני הח"מ, \_\_\_\_\_, בעלת ת.ז. מס' \_\_\_\_\_, מרח' \_\_\_\_\_, מצהירה ומאשר/ת בחתימתי מטה, שקראתי בעיון את הוראות הנוהל דלעיל, המהווה חלק בלתי נפרד מחוזה העבודה האישי שלי, הבנתי אותן והסכמתי להן.

**ולראיה באתי על החתום:**

\_\_\_\_\_  
חתימה

\_\_\_\_\_  
תאריך

## נספח "ב"

### חוזה לתשלומי מעביד לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963

שנערך ונחתם בקרית החינוך שער הנגב ביום \_\_\_\_\_

בין: **המכללה האקדמית ספיר, ע"ר**  
קרית החינוך שער הנגב, ד.נ. חוף אשקלון 79165  
(להלן – **"המעביד"**)  
מצד אחד

לבין: \_\_\_\_\_, ת.ז. \_\_\_\_\_  
כתובת \_\_\_\_\_  
(להלן – **"העובד"**)  
מצד שני

הואיל והמעביד עתיד לבטח את העובד, לפי בחירתו והוראותיו, בקרן פנסיה ו/או בקופת ביטוח (להלן – **"ההסדר הפנסיוני"**);

והואיל והוסכם בין המעביד לבין העובד, שתשלומי המעביד עבור העובד להסדר הפנסיוני כאמור יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד לפי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;

#### **לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:**

- 1. המבוא וכותרות הסעיפים**
  - 1.1 המבוא לחוזה זה מהווה חלק מהותי ובלתי נפרד הימנו.
  - 1.2 כותרות הסעיפים הינן לנוחיות ההתמצאות בלבד ולא ישמשו לפרשנות החוזה.
- 2. הגדרות**

למונחים המנויים להלן יהיה בחוזה זה הפירוש המופיע לצדם:

  - 2.1 **"החוק"** – חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.
  - 2.2 **"צו שר העבודה"** – האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, כפי שפורסם בחתימת שר העבודה בילקוט הפרסומים 4659 מיום 30.6.1998, וכפי שתוקן ב-י"פ התש"ס בעמ' 5 וב-י"פ התשס"א בעמ' 1949, המצורף לחוזה זה כחלק בלתי נפרד הימנו.
  - 2.3 **"אירוע מזכה"**, **"קרן פנסיה"**, **"קופת ביטוח"**, **"תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה"** ו-**"תשלומי המעביד"** – יפורשו בהתאם למשמעות הניתנת להם בצו שר העבודה.
  - 2.4 **"השכר המופטר"** – משכורתו של העובד, כפי שתתעדכן מעת לעת בתקופת עבודתו של העובד אצל המעביד, אשר תהווה בסיס לביצוע תשלומי המעביד להסדר הפנסיוני.
- 3. צו שר העבודה**

המעביד והעובד מאמצים לצורך חוזה זה את הוראות צו שר העבודה, כפי שיהיו בתוקף מעת לעת, ומסכימים להחלתן עליהם.

- 4. תשלומי המעביד**  
המעביד ישלם עבור העובד, בגין כל חודש בתקופת חוזה זה, לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח ע"ש העובד, תשלומים בשיעורים בהתאם לחוזה העבודה האישי של העובד, לרבות הפרשה של המעביד בסכום השווה ל-8.33% (שמונה אחוזים ושליש) מהשכר המופטר עבור פיצויי פיטורים (לקרן פנסיה); ו/או הפרשה של המעביד בסכום השווה ל-8.33% (שמונה אחוזים ושליש) מהשכר המופטר עבור פיצויי פיטורים, והפרשה של המעביד בגין ביטוח אובדן כושר עבודה בסכום השווה לעד 2.5% (שני אחוזים וחצי) מהשכר המופטר (לקופת ביטוח). תשלומי המעביד להסדר הפנסיוני כאמור לעיל, לא יפחתו מהשיעורים הקבועים בצו שר העבודה.
- 5. תשלומי המעביד במקום פיצויי פיטורים לפי החוק**  
תשלומי המעביד להסדר הפנסיוני עבור העובד, כאמור בסעיף 4 לעיל, יבואו במקום 100% (מאה אחוזים) מפיצויי הפיטורים המגיעים לעובד או לשאריו לפי החוק בגין השכר המופטר ולתקופה עבודה שולמו.
- 6. תקופת החוזה**  
חוזה זה הינו לתקופה בלתי קצובה, שתחילתה במועד תחילת העסקתו של העובד על ידי המעביד, וסופה עם סיום העסקתו של העובד על ידי המעביד (לעיל ולהלן – "תקופת החוזה").
- 7. ויתור המעביד**  
בחתימתו על חוזה זה מוותר המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו, כאמור בסעיף 4 לעיל, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק, ובמידה שנשללה, או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה ו/או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה.
- 8. שמירת זכויות העובד**  
אין באמור בחוזה זה כדי לגרוע מזכותו של העובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.
- 9. אישור העובד**  
העובד מצהיר ומאשר בחתימתו על חוזה זה שקרא בעיון את הוראות החוזה וצו שר העבודה, המצורף כנספח "א" לחוזה, הבין אותן והסכים להן, וכי הוא מסכים לכך שתשלומי המעביד, כאמור בסעיף 4 לעיל, יבואו במקום פיצויי פיטורים לפי החוק, כאמור בסעיף 5 לעיל.
- 10. לשון זכר בחוזה זה ביחס לעובד, גם לשון נקבה במשמע - לפי הענין.**

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

---

העובד

---

המעביד

**אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים  
(י"פ 4659 התשנ"ח, 4394; י"פ 4803 התש"ס, 5; י"פ 4970 התשס"א, 1949)**

לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963<sup>(1)</sup> (להלן - החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964<sup>(2)</sup> (להלן - קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקצבה או שילוב של תשלומים לתוכנית קצבה ולתוכנית שאינה לקצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח בין אם יש בקופת ביטוח תוכנית לקצבה ובין אם לאו, (להלן - תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

(1) תשלומי המעביד

(א) לקרן פנסיה אינם פחותים מ- 14.33% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל-12% גם 2.33% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13.33% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה);

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

(2) לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:

(א) הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי העניין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב) ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא אירוע מזכה; לעניין זה, "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.

(3) אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.

<sup>1</sup> ס"ח התשכ"ג, עמ' 136.

<sup>2</sup> ק"ת התשכ"ד, עמ' 1302.