



הוועדה לתכנון ותקצוב | Planning & Budgeting Committee

**תנאי העסקה ודירוג  
במוסדות להשכלה גבוהה  
שאינם אוניברסיטאות  
ובמכללות אקדמיות**

# תוכן עניינים

1		<b>מבוא</b>
2	<b>סגל הוראה אקדמי</b>	<b>פרק א'</b>
2	סגל הוראה אקדמי בכיר	1
13	סגל הוראה אחר- בכיר וזוטר	2
19	גמול הצטיינות לסגל האקדמי הבכיר	3
21	השתלמויות לסגל האקדמי הבכיר	4
22	<b>בעלי תפקידים</b>	<b>פרק ב'</b>
27	<b>מורים מן החוץ</b>	<b>פרק ג'</b>
27	כללי	1
27	יחידות הוראה	2
28	שכר	3
31	<b>מכינות קדם אקדמיות במכללות</b>	<b>פרק ה'</b>
32	סגל הוראה במשרה	1
34	מורים מן החוץ	2
37	<b>סגל מינהלי</b>	<b>פרק ו'</b>
38	כללי	1
38	תנאי העסקה	2

# תנאי העסקה ודירוג במוסדות להשכלה גבוהה

## שאינם אוניברסיטאות ובמכללות אקדמיות

להלן הנחיות מעודכנות באשר לתנאי העסקה ודירוג של סגל במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות ובמכללות האקדמיות, בהיתר או בהכרה של המועצה להשכלה גבוהה.

מאז הפרסום האחרון של חוברת זו במרץ 2008, חלו מספר שינויים במערכת יחסי העבודה של הסגל האקדמי במכללות, ביניהם בין היתר יישום הסכם שכר לסגל האקדמי הבכיר במכללות ושינויי חקיקה בנושא זכויות עובדים כדוגמת צווי הרחבה בנושא פנסיה חובה, אשר חייבו שינוי ההנחיות. כמו כן ובעקבות הצורך במסלול העסקה אקדמי אשר יאפשר בין היתר הסדרת בעיות בהעסקת מורים מן החוץ במכללות, נוסף להנחיות מסלול העסקה חדש בשם "סגל עמית".

### השינויים העיקריים בהנחיות אלו הם:

- התאמת ההנחיות להסכם הסגל האקדמי הבכיר במכללות מיוני 2011
- עדכון הנחיות לתנאי העסקה של מורים מן החוץ
- מסלול העסקת סגל עמית
- הבהרות ועדכונים בנושאים שונים- השתלמות ממושכת, תוספות בגין זכייה במענקי מחקר חיצוניים וכו'.

הנחיות אלו מחליפות את ההנחיות ממרץ 2008.

בכל המוסדות לגביהם חלות הנחיות אלה, יהיו תנאי הפנסיה לעובדים (הן לסגל האקדמי והן לסגל המנהלי) מסוג פנסיה צוברת בלבד.

הנחיות אלו תואמות את הסדרי ההעסקה והשכר שאושרו על ידי הוועדה לתכנון ולתקצוב של המועצה להשכלה גבוהה והממונה על השכר במשרד האוצר. לא ניתן להנהיג שינויים במסלולי העסקה, שכר ותנאי העסקה ללא אישור יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת והממונה על השכר במשרד האוצר.

ההנחיות מהוות מסגרת מרבית באשר לתוספות השכר בגין זכייה במענקי מחקר חיצוניים, גמול הצטיינות ושכר בעלי תפקידים. בדבר בירורים או בנושאי שכר ותנאי העסקה שאינם מפורטים בהנחיות אלה ניתן לפנות ליחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

# פרק א' - סגל הוראה אקדמי

## כללי

### תפקיד סגל אקדמי

חבר סגל אקדמי חייב במסגרת המינוי שניתן לו, ומעבר למכסת שעות ההוראה, לקיים מגוון רחב של פעולות, כמו לייעץ לתלמידיו, להדריך ולהושיט להם כל עזרה לשם התקדמותם בלימודיהם; להכין שאלוני בחינות, להיות נוכח בזמן הבחינות, לבדוק את הבחינות ולדון בערעורים; לתקן עבודות בכתב של תלמידיו; לבדוק עבודות גמר שהטילו עליו הרשויות של המוסד; להעביר ציונים במועד; להשתתף בישיבות של כל הוועדות והגופים שבהם הוא חבר בתוקף המינוי שלו או על פי בחירה ולבצע את כל המטלות אשר הנהלת המוסד תטיל עליו במסגרת תפקידו.

## 1. סגל הוראה אקדמי בכיר

הגדרה- חבר סגל הוראה אקדמי בכיר במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות ובמכללות אקדמיות, הוא מי שקיבל מינוי אקדמי (על פי סעיף א' 1 כלהלן) באחת מהדרגות מרצה, מרצה בכיר, פרופסור חבר ופרופסור מן המניין.

### א. הליך המינוי

1) הליך מינוי אקדמי במוסד להשכלה גבוהה שאינו אוניברסיטה ובמכללה אקדמית הוא באמצעות ועדת המינויים של המוסד לדרגות מרצה ומרצה בכיר ובאמצעות ועדות המינויים העליונות של המלי"ג למינוי פרופסורים במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות לדרגות פרופ' חבר, פרופ' מן המניין ופרופ' נילווח (ראה סעיף 4).

2) במסלולים אקדמיים שבאחריות אקדמית של אוניברסיטאות, הליך המינוי האקדמי של איש סגל המועסק ע"י המכללה ייעשה לכל הדרגות באמצעות ועדת מינויים של האוניברסיטה נותנת החסות (כהליך מינוי למסלול האקדמי ולא המינוי האוניברסיטאי)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> על פי החלטות מלי"ג וות"ת הפעלתם של מסלולים אלה אמורה להסתיים עד תשע"ח.

- (3) בעת מעבר סגל בין מוסדות, הליך המינוי יתבצע מחדש במוסד המקבל. על המוסד המקבל להגיש לוועדת המינויים המתאימה את הבקשה למינוי במהלך הסמסטר הראשון להעסקתו של חבר הסגל במוסד.
- (4) פרופסורים נלווים - ניתן למנות פרופסורים נלווים באמצעות ועדות המינויים העליונות של המל"ג למינוי פרופסורים. מועמדים למינוי זה יהיו אנשי מקצוע מומחים בתחומם שעיקר עבודתם מחוץ למכללה. על אנשי מקצוע אלה ללמוד במכללה ברצף מספר שנים קודם למינוי, ולהתחייב להמשיך ללמוד במכללה אחרי המינוי. המינוי כפרופסור נלווה יפקע עם הפסקת ההוראה במכללה.
- (5) תנאי העסקת חבר סגל בהליך מינוי אקדמי יהיה על פי מעמדו האקדמי קודם לתחילת התהליך. תנאי העסקת חבר סגל העובר ממוסד אחר יהיו עד לסיום הליך המינוי על פי דרגתו מהמוסד הקודם.
- (6) בתום הליך המינוי, עם קבלת הדרגה האקדמית, יעודכן מיידית שכרו של חבר הסגל בהתאם לדרגתו החדשה מתחילת תהליך המינוי, ולא יותר מחצי שנה אחורה.
- (7) במקרים בהם הליך המינוי הינו למי שמיועד להיות חבר סגל אקדמי בכיר אך אינו בעל מינוי אקדמי ממוסד אחר טרם הליך המינוי למוסד החדש, המוסד יכול להעסיק את המיועד בחוזה אישי בגובה סך כל השכר לדרגה המבוקשת, בשנת הוותק ההתחלתית לאותה דרגה, כאשר:  
לדרגות מרצה ומרצה בכיר - לפי שיקולי המוסד (או האוניברסיטה נותנת החסות האקדמית).  
לדרגות פרופ' חבר ופרופ' מן המניין - באישור ות"ת על סמך פנייה מנומקת של המוסד המבקש.  
משך הזמן שבו ניתן להעסיק חברי סגל בתהליך למינוי אקדמי בחוזה אישי יהיה עד שנתיים. אי סיום התהליך בפרק זמן זה מחייב תיאום ואישור מראש של יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת להמשך העסקת המועמד.  
יובהר כי במשך הליך המינוי לדרגת פרופסור לא יהיה חבר הסגל במעמד אקדמי של פרופסור, ולא יהיה רשאי להשתמש בתואר זה.

8) חוזים אישיים- במסגרת סעיף גמישות ניהולית כאמור בהסכם הסגל הבכיר ניתן להעסיק עד 15% מהסגל בחוזים אישיים מיטיבים. ליישום יש לפעול על פי הנחיות יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת בעניין זה.

## ב. היקף העסקה

1) סגל הוראה אקדמי בכיר, יועסק במוסד במשרה מלאה או במשרה חלקית של **לפחות** חצי משרה.

2) העסקה נוספת- אם חבר סגל אקדמי בכיר מועסק במשרה שאינה מלאה במוסד להשכלה גבוהה, אשר בו עיסוקו העיקרי, יכול למלא את ההפרש עד ל 100% משרה במוסד אחר להשכלה גבוהה (בכפוף לסעיף ב' 1). מעבר ל-100% משרה יכול חבר הסגל להיות מועסק עד שווה ערך של 50% נוספים (בהתייחס לחובת ההוראה למשרתו) ביחידות הוראה- כמורה מן החוץ במוסד אחר להשכלה גבוהה/במחלקה אחרת/בפקולטה אחרת/בבית ספר אחר ממקום עיסוקו העיקרי. היתר זה ניתן לחברי סגל אקדמי בכיר שאין להם עיסוק מחוץ למערכת ההשכלה הגבוהה.

3) בכדי שחבר סגל אקדמי בכיר יוכל ללמד מחוץ למוסד בו משרתו העיקרית עליו לקבל אישור מראש ממוסד האם, על פי בקשת המוסד האחר, אישור אשר ייבחן מידי שנה ככל שנדרש. אפשר שאישור מוסד האם לחבר סגל, יעשה על פי פנייה של חבר הסגל ולא על פי בקשת המוסד האחר, ובתנאי שהאישור יכלול את התכנית בה מיועד חבר הסגל להורות והיקף השעות המאושר.

4) העסקה נוספת ביחידה אקדמית נפרדת (ברמת מחלקה לפחות) - תאושר בכתב ע"י הראש האקדמי ושני ראשי המחלקות במנגנון אישור כפי שיקבע המוסד. האישור יחודש מדי שנה.

## מכללות אקדמיות להנדסה

5) המכללות האקדמיות להנדסה יכולות להעסיק מספר מוגבל של חברי סגל (שאינם בעלי תפקיד במכללה) מעבר למשרתם באותה מחלקה; חברי סגל שהתמחותם נדרשת ע"פ תוכנית הלימודים ועיסוקם הנוסף יחסוך גיוס חברי סגל אחרים. העסקה נוספת זו תהיה ביחידות הוראה בהיקף שלא יעלה על שש יחידות הוראה בשבוע כמורה מן החוץ (לגבי תנאי העסקה של מורה מן החוץ-ראה פרק ד'), ובתנאי שלחברי סגל אלו אין כל עיסוק אחר (לאו דווקא בהוראה) מחוץ למוסד.

מחובת המוסד לוודא כי חברי הסגל עומדים בקריטריונים הנ"ל.

6) הנחיית פרויקט גמר במכללות האקדמיות להנדסה תחשב כהוראה לכל דבר, עקב חשיבותו המיוחדת של פרויקט יישומי במכללות אלו. הנהלות המכללות האקדמיות להנדסה רשאיות להחשיב ליווי של עד 4 פרויקטים כחלק משעת הוראה פרונטלית להן מחויב חבר הסגל. חניכה של כל פרויקט גמר תחשב עד חצי (0.5) יחידת הוראה. היקף שעות ההוראה הפרונטליות לא יפחת בכל מקרה מ-10 שעות שבועיות.

ניתן להנחות עד עוד ארבעה פרויקטים נוספים כשהגמול יהיה ע"פ יחידת הוראה בתנאי העסקה של מורה מן החוץ. העסקה זו תדווח במסגרת הדיווח הסמסטריאלי למאגר הסגל הממוחשב.

7) מוסדות אחרים אשר חלק מתוכניות הלימוד בהם הנם מקצועות הנדסה יכולים לפעול גם כן ע"פ הוראה זו בתוכניות הרלוונטיות.

## ג. חידוש מינוי

1) חידוש המינוי והקידום של חבר סגל אקדמי בכיר במוסד להשכלה גבוהה שאינו אוניברסיטה ובמכללה אקדמית יהיה בעיקר על סמך איכות ההוראה, תרומתו למוסד ולקהילה והישגים מחקריים ומקצועיים.

2) משך תקופת הניסיון, חידוש המינוי של חבר סגל, אורך תקופת המינוי, הפסקת מינוי, ואפשרות למתן קביעות יהיו על פי התקנון האקדמי בכל מוסד.

## ד. שכר וותק

- (1) שכרם של חברי סגל אקדמי בכיר יהיה בהתאם לטבלאות השכר לסגל האקדמי הבכיר במכללות המאושרות ומפורסמות ע"י ות"ת מעת לעת. טבלאות השכר נסמכות על הסכם השכר הקיבוצי של הסגל האקדמי הבכיר במכללות האקדמיות המאושר על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר.
- (2) במעבר מדרגה לדרגה שכרו של חבר הסגל יקבע על פי השכר בשנת הוותק ההתחלתית (לאחר שנת ותק 0) בדרגתו החדשה, ללא קשר לוותק האישי של חבר הסגל.  
כלומר, חבר סגל שיקודם ל:  
דרגת מרצה - שכרו יקבע על פי 2 שנות ותק.  
דרגת מרצה בכיר - שכרו יקבע על פי 4 שנות ותק.  
לדרגת פרופ' חבר - שכרו יקבע על פי 7 שנות ותק.  
לדרגת פרופ' מן המניין - שכרו יקבע על פי 10 שנות ותק.
- (3) קידום הוותק בכל דרגה מעבר לשיא הוותק אינו מאפשר קידום בשכר.
- (4) חבר סגל אקדמי בכיר אשר עולה בדרגה, ושכרו בדרגה הקודמת גבוה מהשכר בשנות הוותק הראשונות בדרגתו החדשה – לא ייפגע שכרו, כלומר שכרו לא ישתנה עד הגיעו לשכר בוותק המתאים בדרגתו החדשה.
- (5) החזר הוצאות- חבר סגל אקדמי בכיר זכאי להחזר הוצאות כמפורט בהסכם הסגל האקדמי הבכיר במכללות. החזר הוצאות נסיעה ישולם על פי הנחיות החשב הכללי במשרד האוצר להחזר נסיעות בתחבורה ציבורית. יודגש כי אין לשלם החזר הוצאות בגין רכב, טלפון וביגוד מאחר ואלו מעוגנים בתוספת האקדמית המשולמת לחבר הסגל.
- (6) הבראה- לאחר השלמת שנת עבודה מלאה, יהיו חברי הסגל האקדמי הבכיר זכאים לדמי הבראה. הזכאות לימי הבראה והתעריף ליום הבראה יהיו לפי הנהוג בשירות המדינה ובהתאמה לסעיף 28.241 לתקשי"ר כפי שיעודכן מעת לעת.



7) קרן פנסיה ופיצויים- כל חבר סגל אקדמי בכיר יהיה זכאי החל משנת העבודה הראשונה להפרשות לזכותו לקרן פנסיה או לקופת גמל לא משלמת לקצבה או לביטוח מנהלים לפי בחירתו על פי חוק. שיעורי ההפרשות ייקבעו בהתאם לאמור בהסכם השכר של הסגל הבכיר במכללות.

8) זכויות נוספות (כגון קרן השתלמות, ימי חופשה ומחלה)- מכללות החתומות על הסכם הסגל האקדמי הבכיר במכללות או שהודיעו לוות"ת על יישום מלא של ההסכם, רשאיות לפעול על פי הסכם זה.

### ה. מכסת שעות הוראה

להלן מכסת שעות ההוראה על פי הסכם של הסגל הבכיר במכללות (סעיפים 6-1 בלשון ההסכם. ליישום במכללות המפעילות את הסכם הסגל האקדמי הבכיר):

1) חובת ההוראה של חבר סגל במינוי תהא 12 שעות הוראה בשבוע למשרה מלאה בכל סמסטר.

2) חובת ההוראה של פרופסור חבר ופרופסור מן המניין תהא 10 שעות הוראה בשבוע בכל סמסטר.

3) מכסת שעות ההוראה של חברי סגל במסלול הוראה אחר/מקביל לא תפחת מ-12 שעות הוראה בכל סמסטר ולא תעלה על 16 שעות הוראה בשבוע בכל סמסטר וכל זאת בהתאם לדרגתו.

4) שתי שעות הוראה בסמינר חדש או בקורס חדש הניתן בפעם הראשונה על ידי מרצה ותיק ייחשבו כ-3 שעות הוראה של חבר סגל במשרה. הפחתת שעות הוראה בגין סעיף זה לא תעלה על שתי שעות הוראה שבועיות.

5) הפחתת חובת ההוראה בגין מחקר:

א) תוקם קרן שעות מחקר שתנוהל על ידי ועדה אקדמית (להלן הוועדה האקדמית).

ב) בקרן יופקדו 10% משעות ההוראה של הסגל במינוי.

ג) הוועדה האקדמית תוכל לאשר, למרצים העוסקים במחקר, הפחתת שעות הוראה בתשלום בהיקף של עד 33% ממשרה מלאה ובלבד שאישורה יינתן לכל היותר ל - 30% מחברי הסגל במינוי במסלול הרגיל.

ד) הוועדה האקדמית תוכל לאשר הפחתה זו בהתאם לתקציב הקרן.

ה) הוועדה האקדמית תכין תקנון ולוח זמנים אשר יובא לידיעת כל חברי הסגל.

ו) חבר סגל במינוי יוכל לפנות לקרן לצורך הפחתה בעומס ההוראה בשל פעילות מחקרית אותה הוא מבצע ו/או בגין התנאים שנקבעו בעבר, והכול בכפוף לתוכנית מחקר מוגדרת ו/או לנסיבות אחרות אותן הוא מבקש להציג בפני הוועדה.

ז) הפחתת חובת ההוראה כאמור תעשה עד להפחתה של 4 שעות שבועיות ולתקופה של שנה אחת, ובלבד שעומס ההוראה לא יפחת מ- 8 שעות הוראה שבועיות.

ח) בתום השנה יגיש חבר הסגל לוועדה דו"ח התקדמות הפעילות המחקרית.

6) יובהר כי למרות האמור בסעיפים 1-5 לעיל, עומס ההוראה לא יפחת מ-8 שעות הוראה שבועיות.

1. **תוספות שכר בגין זכייה במענקי מחקר חיצוניים**  
מחליף הנחיות בעניין מיום 13.11.11

- 1) חבר סגל אקדמי בכיר שמועסק בהיקף של למעלה מ- 50% משרה, יכול לקבל תוספת שכר בגין זכייה במענק מחקר חיצוני על פי התנאים המפורטים בפרק זה.
- 2) מענקי מחקר- מענקי מחקר הם כספים הממומנים ע"י גורם שמחוץ למוסד ולגופים הקשורים עמו, המשמשים לצורך מחקרים המבוצעים בתוך המוסד ע"י חברי סגל אשר זכו במענקים (מלגות לסוגיהן אינן נחשבות כמענקי מחקר).
- 3) תוספת השכר בגין זכייה במענקי מחקר תשולמנה לחברי סגל אשר משמשים כחוקרים ראשיים במחקרים הממומנים על ידי גורם שמחוץ למוסד.
- 4) התוספת תשולם לחבר סגל שהגיש בקשה לקבלת התוספת, ושבקשתו אושרה על ידי המכללה ועל ידי ות"ת על פי הכללים המפורטים במסמך זה.
- 5) **כל תשלום של תוספת שכר בגין מחקר לחבר הסגל מותנה באישור פרטני מיחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת או לפי כללים ורשימת קרנות ככל שיקבעו על ידי אגף התקצוב בוות"ת.** לפני תחילת תקופה של תשלום תוספת השכר, יש לשלוח את פרטי המענק על פי הנחיות יחידת השכר בצירוף הסכמי המענק וכל מסמך רלוונטי אחר. ניתן להגיש בקשה עבור מספר מענקים בפנייה אחת.
- 6) מי שקיבל מענק מחקר, רשאי להמיר מענק זה, בתקופת המחקר ובהסכמת נותן המענק, בשעות הוראה. היקף ההמרה לא יעלה על 4 שעות שבועיות. סה"כ עלות ההמרה תופחת מהמענק, כאשר עלות המרה של 1 שעה שבועית תקבע על פי הנוסחה הבאה:

עלות המרה של 1 שעה שבועית = עלות שכר כוללת של משרת מקבל המענק<sup>2</sup>

12 שעות

יובהר כי המרת השעות כאמור לעיל אינה מאפשרת קבלת תוספת שכר בגין אותו מחקר.

<sup>2</sup> לתקופה בה תבצע ההמרה (סמסטר, שנה)

7) תוספת השכר בגין זכייה במענק מחקר תשולם בשיעור של מספר אחוזים משכרו האישי של חבר הסגל. בסיס השכר לחישוב תוספת השכר הינו השכר הטבלאי הכולל את השכר המשולב כולל ותק, תוספת שחיקה, תוספת אקדמית ותוספת קידום ותק על מחצית התוספת האקדמית.

8) גובה תוספת השכר ייקבע על בסיס חישוב שנתי של מענק המחקר. ניתן לחשב שווי שנתי של המענק בעזרת הנוסחה הבאה :

(סה"כ גובה המענק)\*12

מספר חודשים בתקופת המענק

9) תוספת שכר לחבר סגל שאינו מועסק במשרה מלאה, תחושב על בסיס שכרו האישי לפי חלקיות משרתו.

10) לצורך חישוב גובה תוספת המחקר יש להבחין בין שני סוגים של מענקי מחקר :

- מענקים וחוזי מחקר שאינם כוללים תוספת שכר לחוקר.
- מענקים וחוזי מחקר הכוללים בתקציבם תשלום תוספת שכר לחוקר הראשי מכספי המחקר עצמו.

חישוב גובה תוספת השכר בגין שני סוגי המענקים ייעשה על פי המפורט בסעיפים 11-12.

11) תוספת שכר לחבר סגל בגין זכייה, בהליך תחרותי, במענק מחקר שאינו כולל שכר לחוקר, תחושב באופן הבא (יישום האמור בכפוף לאיזון תקציבי של המוסד) :

- אם גובה מענק המחקר או סך כל המענקים בו/בהם זכה חבר הסגל נמוך מ- 25,000 ₪ בחישוב שנתי - לא תינתן כל תוספת.
- אם המענק/ים בין 25,001 ₪ ל- 50,000 ₪ בחישוב שנתי, תהיה התוספת 5% עד 10% משכרו של חבר הסגל - 1% לכל עליה של 5,000 ₪.
- מענק/י מחקר העולה/ים על 50,001 ₪ בחישוב שנתי יזכה/יזכו את חבר הסגל ב- 1% נוסף על כל גידול של 10,000 ₪ במענק המחקר וזאת עד למקסימום תוספת של 20% משכרו, או עד 25% במקרה של יותר ממענק אחד ובלבד שסכום כל אחד מהם גבוה מ- 50,000 ₪ בחישוב שנתי.

12) תוספת שכר לחבר סגל בגין מענק מחקר שכולל עלות תוספת שכר לחוקר (לרבות עלויות העסקה נלוות), תחושב באופן הבא :

- אם גובה מענק המחקר או סך כל המענקים בו/בהם זכה חבר הסגל נמוך מ-\$6000 בחישוב שנתי- לא תינתן כל תוספת.
- אם המענקים בין \$6,001 ל-\$48,000 בחישוב שנתי, תהיה התוספת עד ל-30% משכרו של חבר הסגל.
- אם המענקים בין \$48,001 ל-\$75,000 בחישוב שנתי, תהיה התוספת עד ל-40% משכרו של חבר הסגל.
- למענקי מחקר העולה/ים על \$75,001 בחישוב שנתי, תהיה התוספת עד ל-50% משכרו של חבר הסגל.

13) לצורך קביעת הערך הדולרי של המענקים הנקובים בשקלים או בכל מטבע אחר ילקח בחשבון שער החליפין היציג או המשוער של הדולר בחתימת ההסכם. אם המענק מתייחס לתקופה של למעלה משנה, ייעשה החישוב בנפרד לכל שנה.

14) תוספת השכר בגין מענק מחקר הכולל שכר לחוקר (סעיף 12) תמומן במלואה מכספי מענק המחקר. אם המענק מאפשר תשלום נמוך יותר מהתוספת המקסימלית, יקבל חבר הסגל את התוספת החלקית המתאפשרת ע"י התקציב המאושר של המחקר. למען הסר ספק לא ניתן לשלם בגין מענק שכולל שכר לחוקר (סעיף 12) תוספת שכר מתקציב המכללה.

15) חבר הסגל שלזכותו 2 מענקים, מענק המזכה בתוספת שכר מכספי המענק (סעיף 12) ומענק המזכה בתוספת שכר שאינה מכספי המענק (סעיף 11) בעת ובעונה אחת, יחושב גובה תוספת השכר מכספי המענק הכולל שכר לחוקר, ולאחר מכן גובה תוספת השכר מכספי המענק שאינו כולל שכר לחוקר עד לתקרה של 50% משכרו של חבר הסגל.

16) במקרה בו מענק המחקר כולל יותר מחוקר ראשי אחד, סך התוספות לחוקרים הראשיים לא יעלה על תוספת השכר המקסימאלית לחוקר ראשי בודד. הדבר נכון גם במצב בו החוקרים הראשיים מועסקים בכמה מוסדות שונים.

17) סך תוספות השכר של חבר סגל (תוספת תפקיד, תוספת שכר בגין מענק מחקר ומענקי הצטיינות) לא יעלה על 50% משכרו הטבלאי של חבר הסגל כפי שמוגדר בסעיף 7 לעיל.

18) תוספת השכר תחשב לצורך הפרשות לפנסיה צוברת, ויופרשו בגינה כספים (חלק העובד וחלק המעביד) לקרן הפנסיה ולקרן השתלמות. עקב היותה תוספת זמנית המשתנה מעת לעת ומותנה בזכייה במענקים, תוספת השכר בגין מענק מחקר לא תובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורין.

19) גובה התוספת ייקבע מדי חודש בחישוב שנתי על פי גובה מענקי המחקר העומדים לרשות חבר הסגל.

20) חבר סגל בתקופת השתלמות ארוכה או בתקופת חופשה ללא תשלום אינו זכאי לתוספת שכר בגין מחקר.

21) אין להעניק לנשיא/ראש אקדמי/ סגן נשיא/ רקטור תוספת שכר בגין מחקר בעת תקופת הכהונה. כל סכום שיתקבל בגין פעולות אלה יועבר למוסד.

## 2. סגל הוראה אחר

על סגל ההוראה האקדמי האחר, בכיר או זוטור, נמנים מורים במקצועות ובמיומנויות כמו שפות, אומנויות, מחשוב ולימודי יסוד אחרים. סגל ההוראה האקדמי האחר נחלק לסגל הוראה אחר בכיר בדרגות מורה בכיר ומורה ולסגל הוראה אחר זוטור בדרגות מורה משנה א', מורה משנה ב', מדריך, אסיסטנט, עוזר הוראה וסגל עמית.

היקף המשרה של סגל הוראה אחר כולל את מכסת שעות ההוראה של חבר הסגל על פי דרגתו ואת שעות הפעילות עבור כל המשימות הכלולות בהוראה והפעילויות האקדמיות הנלוות אליה כפי שייקבע ע"י המוסד.

### א. סגל הוראה אחר - בכיר<sup>3</sup>

סגל זה כולל שתי דרגות: מורה ומורה בכיר.

#### 1) הליך המינוי

- א) דרגת מורה בכיר ומורה, תאושר למי שהם בעלי תואר שני לפחות, בעלי תעודת הוראה וניסיון בהוראה של 3 שנים לפחות. לא יתמנה מורה בכיר אלא מי שהועסק כמורה/מרצה שנתיים לפחות.
- ב) הדרגה תיקבע ע"י המוסד המעסיק, עפ"י הצטיינותו של המורה בהוראה בכיתה ותרומתו לעיצוב ההוראה.
- ג) הליך המינוי של כל סגל הוראה אחר בכיר הוא כהליך המינוי של מרצה בכיר ומרצה במוסד להשכלה גבוהה שאינו אוניברסיטה או במכללה אקדמית (ראה סעיף 1 א' בפרק זה).
- ד) נשיא המוסד המעסיק, רשאי במקרים מיוחדים להמליץ לוועדת המינויים, לוותר על דרישה לתואר שני, למי שהנו "מומחה" ובעל ניסיון ומוניטין מוכח ומיוחד בתחום.

<sup>3</sup> הנחיות חלק זה מתייחסות לסגל הבכיר במסלול המקביל כפי שמוגדר בהסכם הקיבוצי של הסגל הבכיר במכללות.

## 2) תנאי העסקה

א) סגל הוראה אחר-בכיר יועסק במשרה מלאה, או במשרה חלקית של לפחות חצי משרה.

ב) על פי הסכם הסגל האקדמי הבכיר במכללות- מכסת שעות ההוראה של חברי סגל במסלול הוראה אחר בכיר/מקביל לא תפחת מ-12 שעות הוראה בכל סמסטר ולא תעלה על 16 שעות הוראה בשבוע בכל סמסטר וכל זאת בהתאם לדרגתו.

ג) תנאי העסקתם של מורה ומורה בכיר המועסקים ב- 75% משרה ומעלה יהיו כשל מרצה ומרצה בכיר בסגל ההוראה האקדמי הבכיר באותו מוסד (בהתאם לחלקיות המשרה, באם הנה פחות ממשרה מלאה):

(1) אפשרות לעבוד עד השלמה ל- 150% משרה במוסד אחר כמורה מן החוץ (באישור מראש ממוסד האם המתחדש מדי שנה).

(2) חידוש המינוי והקידום יהיה בעיקר על סמך רמת ההוראה והתרומה למוסד.

(3) משך תקופת הניסיון וחידוש המינוי של חבר סגל, אורך תקופת המינוי ובכלל זה האפשרות של קביעות ניתנים בידי הגופים המנהלים של המוסד.

(4) שכר המורים יהיה עפ"י טבלאות השכר המתפרסמות ע"י ות"ת מעת לעת.



## ב. סגל הוראה אחר - זוטור

בסגל הזוטור, במסגרת סגל ההוראה האחר, יכללו מורה משנה א', מורה משנה ב', מדריך ד"ר, מדריך, אסיסטנט, עוזר הוראה וסגל עמית.

### העסקת סגל בדרגות מורה משנה, מדריך ד"ר, מדריך, אסיסטנט ועוזר הוראה

#### (1) הגדרות

##### (א) מורה משנה

- (1) כמורה משנה א' יכול להתמנות בעל תואר אקדמי ראשון לפחות או בעל כישורים מקצועיים מקבילים למינוי זה וניסיון בהוראה במקצועו.
- (2) כמורה משנה ב' יכול להתמנות בעל תואר אקדמי שני לפחות או בעל כישורים מקצועיים מקבילים למינוי זה וניסיון בהוראה במקצועו.

##### (ב) מדריך ד"ר

כמדריך ד"ר יועסק מי שהנו בעל תואר שלישי.

##### (ג) מדריך

כמדריך יועסק תלמיד מחקר מהאוניברסיטה אשר חלפו שנתיים מאישור תכנית המחקר שלו ואשר שימש שלוש שנים לפחות כאסיסטנט.

##### (ד) אסיסטנט

כאסיסטנט יועסק תלמיד מחקר הרשום לדוקטורט.

##### (ה) עוזרי הוראה

כעוזרי הוראה יועסקו תלמידים לתואר שני.

#### (2) תפקידי חברי הסגל הזוטור :

- (א) סיוע בהוראה- מתן תרגילים, הדרכה בסיורים, בדיקת בחינות, הכנת חומר עזר לשיעורים, הדרכה ביבליוגרפית וכללית.
- (ב) הוראה ישירה - כמילוי מקום או במקרים יוצאים מן הכלל באישור הנשיא (למעט מדריך ד"ר ומורה משנה אשר יכול ללמד בכל מסגרת הוראה).

- (3) מינוי סגל אקדמי זוטור – מינוי לדרגות השונות ייעשה על פי החלטת הנשיא או הממונה מטעמו. הכול בכפוף, למפורט בתקנון האקדמי של המוסד אשר יכלול התייחסות לאופן המינוי וקביעת הדרגות.

#### 4 תנאי העסקה

- (א) מורה משנה ומדריך ד"ר יועסקו בהיקף של עד משרה אחת כאשר משרה מלאה תחשב העסקה בהיקף של 16 שעות הוראה שבועיות לפחות.
- (ב) תנאי השכר של מדריך, אסיסטנט ועוזר הוראה יהיו עפ"י מעמדם וותקם באוניברסיטה, ושכרם יהיה כמפורט בטבלאות השכר של הסגל הזוטר במכללות.
- (ג) עוזרי הוראה יועסקו בהתאם לצורכי הוראה בהיקף של עד משרה אחת כאשר משרה מלאה תחשב העסקה בהיקף של 24 שעות הוראה שבועיות לפחות.
- (ד) מדריך ואסיסטנט יועסקו בהתאם לצורכי הוראה בהיקף של עד משרה אחת כאשר משרה מלאה תחשב העסקה בהיקף של 20 שעות הוראה שבועיות לפחות.
- (ה) מדריך, אסיסטנט ועוזר הוראה יועסקו סמסטר אחד או שניים בשנה ולא יותר מ-4 וחצי חודשים לסמסטר. ניתן להאריך לתקופה של עד חודש נוסף ובשים לב למילוי המשימות שהוגדרו בתוך תקופת העסקתו. קיימת אפשרות להעסקה בסמסטר קיץ במינוי נפרד ומיוחד.
- (ו) מדריך, אסיסטנט ועוזר ההוראה זכאים להפרשות סוציאליות כמקובל ולהחזר הוצאות. החזר הוצאות נסיעה ישולם על פי הנחיות החשב הכללי במשרד האוצר להחזר נסיעות בתחבורה ציבורית.
- (ז) שעת הוראה הינה שעת הוראה פרונטאלית אקדמית או 2 שעות תרגול/הדרכה בשבוע במשך סמסטר.
- (ח) למען הסר ספק אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה (תשי"א-1951).

## סגל עמית

1) ניתן להעסיק עובד על פי נוהל זה ובתנאי שעומד לפחות בקריטריונים הבאים :

- א. היקף העסקה קודם- מינימום תקופת העסקה והיקף הוראה מינימאלי כפי שיקבע על ידי המוסד<sup>4</sup>.
- ב. היקף העסקה מינימאלי כסגל עמית במוסד - כ-33% משרה (על פי הגדרתה בסעיף 2 א.)<sup>4</sup>.
- ג. ההכנסה השנתית הכוללת הצפויה מעבודה (כולל כל עבודה, לרבות הכנסה כסגל עמית) בשנת הלימודים, על פי הצהרת חבר הסגל, אינה עולה על ההכנסה השנתית המרבית. הכנסה שנתית מרבית מוגדרת כמכפלה של 12 בסכום השווה ל-175% השכר הממוצע במשק האחרון הידוע במועד מתן ההצהרה כפי שהשכר הממוצע מתפרסם לפי חוק ביטוח לאומי תשנ"ה-1995.
- ד. אינו עובד במשרה מלאה במוסד או במקום עבודה אחר כלשהו.

2) תנאי העסקה ושכר

- א. משרה מלאה של סגל עמית תהיה 14-16 שעות הוראה<sup>4</sup>. שעת הוראה הינה שוות ערך ל-1 שעת הוראה פרונטאלית, 2 שעות תרגול/הדרכה, בשבוע במשך סמסטר הכוללות ביצוע מטלות נלוות לפעילויות אלה לפי קביעת הרשויות האקדמיות של המוסד, וכאמור בפרק כללי בעניין תפקידו של חבר סגל אקדמי.
- ב. היקף העסקה והיתר העסקה נוספת- סגל עמית יכול להיות מועסק במספר מוסדות כאשר סך חלקי המשרות לא יעלה על ש"ע ל-150% משרה בכלל מסלולי העסקה. יודגש כי היתר להעסקה מעל משרה מלאה יוכל להינתן רק לסגל שאין לו עיסוק מחוץ למערכת ההשכלה הגבוהה.
- ג. תקופת העסקה- במינוי של סמסטר אחד (סמסטר א' או ב') תקופת העסקה תהיה בת 6 חודשים. במינוי של שני סמסטרים (סמסטר א' או ב'), תקופת העסקה תהיה בת 12 חודשים.

<sup>4</sup> לגבי סעיפים אלו יתאפשר לקבוע הסדרי מעבר למורים מן החוץ המועסקים במוסד, בפרט בתשע"ד, באישור יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

ד. סגל עמית יועסק בשלוש דרגות – סגל עמית ב, סגל עמית א, סגל עמית 1 כמפורט להלן:

**סגל עמית ב-** בעל תואר ד"ר או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל הוראה בדרגה זו.

**סגל עמית א-** בעל תואר שני או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל הוראה בדרגה זו.

**סגל עמית 1-** בעל תואר ראשון או מי שלפי החלטת המוסד ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל הוראה בדרגה זו.

ה. שכר- שכרו של סגל הוראה ישולם על פי טבלאות השכר למכללות שתפרסם יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת וכפי שיתעדכנו מעת לעת. חישוב ותק סגל עמית יהיה על פי נוסחה שיקבע המוסד באישור יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

ו. זכויות נוספות- סגל עמית זכאי להחזר הוצאות ולהפרשות סוציאליות כמקובל לחבר סגל במשרה. החזר הוצאות נסיעה ישולם על פי הנחיות החשב הכללי במשרד האוצר להחזר הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית. יודגש כי אין לשלם החזר הוצאות בגין רכב, טלפון וביגוד מאחר ואלו מעוגנים בתוספת האקדמית המשולמת לסגל ההוראה.

ז. מינוי סגל עמית - מינוי לדרגות השונות ייעשה על פי החלטת הנשיא או הממונה מטעמו. הכול בכפוף, למפורט בתקנון האקדמי של המוסד אשר יכלול התייחסות לאופן המינוי וקביעת הדרגות.

### 3. גמול הצטיינות לסגל האקדמי הבכיר

עודכן כאמור בהסכם הסגל האקדמי הבכיר במכללות

- א. בכל מוסד אקדמי שאינו אוניברסיטה ובמכללות אקדמיות יוגדרו מידי שנה, עם תום שנת הלימודים, 4 אוכלוסיות של סגל ההוראה האקדמי הבכיר המועסקים בהיקף של לפחות 50% משרה, עפ"י מידת הצטיינותם בהוראה ובמחקר- שלוש מהקבוצות תקבלנה גמול הצטיינות. המוסד יעמיד תקציב בהיקף של 5% ולא יותר, מסך עלות השכר של הסגל במינוי עבור גמול הצטיינות ויעניק את מלוא הסכום מידי שנה.
- ב. גמול הצטיינות יינתן בכפוף להחלטה של ועדה פנימית של המוסד ובהתאם לפרמטרים הבאים: הצטיינות בהוראה, פעילות מחקרית, הקדשת זמן בכמות ובאיכות למכללה.
- ג. בכל מוסד, ועדה פנימית תגדיר את הקריטריונים הנדרשים לקביעת מצוינות. קריטריונים אלה יועברו לאישור ות"ת כתנאי להפעלת הגמול.

ד. גמול הצטיינות יינתן על-פי חלוקה לקבוצות:

- 1) עד 20% הראשונים יקבלו תוספת של עד 20% לשכרם הטבלאי.
- 2) עד 20% הבאים יקבלו תוספת של עד 15% לשכרם הטבלאי.
- 3) עד 20% שאחריהם יקבלו תוספת של עד 7.5% לשכרם הטבלאי.
- 4) יתר חברי הסגל לא יקבלו גמול בגין סעיף זה.

ה. בכל קבוצה תוגדר רמת הצטיינות מינימלית, אשר אי עמידה בה תגרום להעברת חבר הסגל לקבוצה הבאה.

#### הערות:

- השכר הטבלאי כולל שכר משולב כולל ותק, תוספת אקדמית, תוספת ותק לתוספת האקדמית ותוספת שחיקה.
  - אין לחרוג מגודל הקבוצות.
- ו. גמול הצטיינות משולם למשך שנת לימודים אחת בגין הצטיינות בשנת הלימודים הקודמת.
- ז. הגמול לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורין והפרשה לקרן השתלמות או לחישוב ערך שעה.
- ח. הגמול ייחשב לצורך הפרשות לפנסיה צוברת, ובשנת קבלתו יופרשו בגינו כספים (חלק העובד וחלק המעביד) לקרן הפנסיה.

- ט. פירוט דירוג הסגל עפ"י רמת הקבוצות בכל מוסד ידווח ליחידת השכר בוות"ת כל שנה לאחר סיום עבודתה של הוועדה הפנימית.
- י. נשיא, סגני נשיא וסגל אקדמי בכיר המועסק בחוזים אישיים לא יכללו בקבוצות הזכאיות לגמול הצטיינות.
- יא. מתן גמול הצטיינות לדיקאנים וראשי בתי ספר, שהומלצו על ידי הוועדה נתון לשיקול דעתו של נשיא המוסד, ובתנאי שסך תוספות השכר של בעלי תפקידים אלו (תוספת תפקיד, תוספת שכר בגין מענק מחקר ומענקי הצטיינות) לא יעלה על 50% מהשכר הטבלאי של חבר הסגל ללא תוספות השכר.

## 4. השתלמויות לסגל האקדמי הבכיר

עודכן כאמור בהסכם הסגל האקדמי הבכיר במכללות

1. השתלמויות מתקיימות בכדי לשפר הרמה המקצועית להשלמת מיומנויות ולהתעדכן בנושאים שחלו בהם שינויים וחידושים, במטרה להעלות את הרמה המקצועית של חברי הסגל האקדמי הבכיר.
2. השתלמות נועדה לאפשר לחבר סגל הוראה בעל מינוי אקדמי בכיר, להיות מעורב בנעשה בתחומו באקדמיה.
3. האפשרות ליציאה להשתלמות אינה חלק מתנאי ההעסקה האישיים של הסגל ולא תיצור זכות אישית מוקנית מכוח הסכם כלשהו.
4. בכל מכללה תוקם ועדת מחקר והשתלמות בשיתוף נציגי הסגל האקדמי בה, שמטרתה לבחון בקשות להשתלמות. המוסד יקבע תקנון לוועדה זו. התקנון יכלול כללים ותנאים להגשת בקשות להשתלמות. בקשת ההשתלמות תכלול תכנית מפורטת של ההשתלמות אשר תיבחן על ידי הוועדה. הוועדה תקבע את גובה ההקצבה הכספית להשתלמות, תקופתה וכיוצ"ב. בישיבות הוועדה ינוהלו פרוטוקולים אשר יהיו פתוחים לעיונם של חברי הסגל.
5. תקציב השתלמויות- המוסד יעמיד מדי שנה תקציב להשתלמויות ולעידוד המחקר לחברי הסגל הבכיר במוסד. התקציב השנתי יהיה שווה ערך למכפלה של 80% ממספר המשרות של חברי הסגל האקדמי הבכיר ב- \$5000 ארה"ב. התקציב מיועד למימון השתתפות של אנשי סגל בכנסים מדעיים, קיום שיתוף פעולה מחקר, התמחות מקצועית, השתלמויות קצרות והשתלמויות ארוכות של עד שנה. התקציב האמור הינו שנתי ולא נצבר.
6. במסגרת התקציב האמור ניתן לממן דמי חבר באגודות מדעיות בתנאים שתקבע הוועדה.
7. ניתן להקצות למשתלם מענק שייקבע על פי הצרכים העולים מן הבקשה, בהתאם למיקום ההשתלמות ולתקופת השהות, בכפוף לכללי המוסד ותקציבו. במענק ניתן לכלול דמי השתתפות בכנס/סיום, הוצאות טיסה ואש"ל וכיוצ"ב על פי המקובל בשירות הציבורי.
8. שכר- בתקופת ההשתלמות, תשולם לחבר הסגל משכורתו השוטפת (למעט תוספות תפקיד ותוספות מחקר). יובהר כי בתקופת ההשתלמות חבר הסגל מועסק על ידי המוסד וחלות עליו מגבלות העסקה נוספת כאמור בפרק א'.
9. יובהר כי היציאה להשתלמות ממושכת מותנית בחזרה של חבר הסגל למוסד. לא תאושר השתלמות ממושכת לחבר סגל אשר צפוי לסיים את עבודתו במוסד בתום ההשתלמות (לרבות עקב פרישה).

# פרק ב' - בעלי תפקידים

## בעלי תפקידים במוסדות שאינם אוניברסיטאות ובמכללות האקדמיות

### הגדרות

#### בעל תפקיד אקדמי

בעל תפקיד אקדמי הינו חבר סגל אקדמי בכיר שמונה/נבחר לתקופה מוגבלת לעמוד בראש מוסד או בראש יחידה אקדמית (בכל רמה) כולל קתדרה, מכון וכו'.  
כמו כן, ייחשב כבעל תפקיד אקדמי מי שמשמש בתפקיד מטה אקדמי כמו רקטור, ראש אקדמי וכו'.

#### בעל תפקיד מינהלי

בעל תפקיד מינהלי הינו מי שמונה לתפקיד המוגדר כתפקיד בכיר ועונה על שתי ההגדרות הבאות:

1. מנכ"ל או מי שכפוף לו או בעל תפקיד מינהלי הכפוף באופן ישיר לנשיא (אין מדובר במזכירות או עוזרים).
2. התפקיד תואם עם ות"ת במסגרת תיאום בעלי תפקידים מינהליים בכירים (ראה סעיף 4 ב' ו-ג').



## בעלי תפקידים - תנאי העסקה

1. בעלי תפקידים במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות ובמכללות אקדמיות, יהיו זכאים בתקופת המינוי לגמול תפקיד (תקופת המינוי תהיה על פי תקנון המוסד).

2. פרק זה מתייחס רק למוסדות המוכרים או הפועלים בהיתר, ואינו חל על מוסדות אחרים לרבות המסלולים האקדמיים שבחסות אקדמית של אוניברסיטאות.

### 3. בעלי תפקידים אקדמיים :

א. נשיא – שכרו יהיה על בסיס דרגת פרופ' מן המניין בשיא הוותק בתוספת גמול תפקיד של עד 75%.

ב. ראש אקדמי/סגן נשיא – שכרו על פי דרגתו האקדמית בוותק אישי + גמול תפקיד של עד 55%. מינוי של יותר מסגן נשיא אחד ייעשה באישור יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

ג. דיקן (של פקולטה) - על פי דרגתו האקדמית בוותק אישי + 30%.

ד. ראש ביה"ס - על פי דרגתו האקדמית בוותק אישי + 25%.

ה. ראשי חוגים/ראשי מגמות/ראשי מחלקות יהיו זכאים לתוספות תפקיד בשיעורים כדלהלן:

בחוג/מגמה/מחלקה שלומדים בו עד 100 תלמידים - תוספת בשיעור של 5%.

על כל 100 תלמידים נוספים תוגדל תוספת התפקיד ב-5% עד לתקרה של 20%.

ו. סך כל תוספות השכר לבעלי התפקידים הבאים: דיקאן, ראש בית ספר, ראשי חוגים/מגמות/מחלקות לא יעלה על 50% מהשכר הטבלאי (שכר טבלאי הוא השכר בטבלאות השכר, המתפרסמות על ידי ות"ת, הכולל את הרכיבים: שכר משולב כולל ותק, תוספת אקדמית, תוספת שחיקה ותוספת ותק לתוספת האקדמית).

**להנחיות נוספות ראו סעיף 6 "הנחיות כלליות".**

#### 4. בעלי תפקידים מנהליים

א. **מנכ"ל** - המנכ"ל יועסק בחוזה אישי לבכירים בשלוש רמות שכר בהתבסס על שכר מנכ"ל בשירות המדינה. רמות השכר מתפרסמות על ידי יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת ויקבעו על פי גודל המוסד כלהלן:

- מוסד גדול - מעל 3,000 סטודנטים
- מוסד בינוני (מ- 1,501 עד 3,000 סטודנטים) - שכר המנכ"ל 85% משכר מנכ"ל מוסד גדול
- מוסד קטן (עד 1,500 סטודנטים) - שכר המנכ"ל 75% משכר מנכ"ל מוסד גדול

#### הערות:

- מספר הסטודנטים הוא המספר הידוע על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה למועד קביעת השכר.
- מס' הסטודנטים כולל את תלמידי המכינות הקדם אקדמיות המדווחים ביחס של 2:1.

#### ב. סמנכ"ל -

סמנכ"ל יועסק בחוזה אישי ושכרו יהיה עד 80% משכר המנכ"ל של אותו מוסד.

- (1) מספר מרבי של הסמנכ"לים במוסד יהיה כלהלן:
  - במוסד גדול: 4
  - במוסד בינוני: 3
  - במוסד קטן: 2

(2) הגדרת תקני הסמנכ"לים ושינויים ייעשו בתיאום עם יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

#### ג. בכירים -

ניתן להעסיק בעלי תפקידים נוספים/מומחים בתחום נדרש בחוזה אישי בשכר בכירים ברמה של עד 70% משכר המנכ"ל במוסד כלהלן:

- (1) מספר התקנים:
  - במוסד גדול: 5 בעלי תפקידים
  - במוסד בינוני: 4 בעלי תפקידים
  - במוסד קטן: 3 בעלי תפקידים

(2) הגדרת תקני המשרות הבכירות המזכות בשכר זה תיעשה באישור יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

רמות השכר יעודכנו מעת לעת ויפורסמו על ידי יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת לגבי כל בעלי התפקידים לעיל.

## 5. דיקן סטודנטים

- דיקן סטודנטים בעל מינוי אקדמי- ע"פ דרגתו האקדמית בוותק אישי + 20%.
- דיקן סטודנטים שאין לו מינוי אקדמי יקבל מינוי מנהלי ושכרו יהיה בחוזה אישי לבכירים עד 70% משכר מנכ"ל של אותו מוסד. המינוי ייכלל במסגרת התקנים של בעלי התפקידים במוסד כאמור בסעיף 4 ג לעיל).

## 6. הנחיות כלליות :

### העסקה נוספת

- א. בעלי התפקידים הבאים: נשיא, ראש אקדמי, דיקאן/ראש בית ספר ומנכ"ל לא יוכלו לעבוד במקום עבודה נוסף.
- ב. בעלי תפקידים אחרים, אקדמיים ומנהליים יוכלו לעבוד במקום עבודה נוסף אם היקף העסקתם במוסד אינו מלא (וזאת באישור הנהלת המוסד), עד להשלמה של משרה מלאה אחת, אך בכל מקרה לא יועסקו כבעל תפקיד אקדמי או מינהלי במוסד אחר להשכלה גבוהה.
- ראשי מגמות/מחלקות אקדמיות יוכלו להיות מועסקים בנוסף לתפקידם במוסד להשכלה גבוהה אחר באישור הנהלת המוסד, בהיקף של עד 4 ש"ש כמורים מן החוץ.
- ג. הליך האישור להעסקה במוסד להשכלה גבוהה אחר בסעיף ב' לעיל זהה להליך אישור עבודה נוספת מחוץ למוסד של חבר סגל אקדמי שאינו בעל תפקיד (ראו פרק א' סעיף 1 ב').

### חובת הוראה

- ד. בעלי תפקידים אקדמיים זכאים להפחתה בהיקף שעות ההוראה הפרונטליות באישור הנשיא והראש האקדמי, ובתנאי שמספר שעות ההוראה הפרונטליות לא יפחת מ-8 ש"ש למשרה מלאה.

### תוספות שכר וזכויות נוספות

- ה. לבעלי תפקידים לא תינתן כל תוספת שכר אחרת/נוספת מעבר למפורט בפרק זה. כמו כן, לבעלי תפקידים אקדמיים בכירים (נשיא, ראש אקדמי/סגן נשיא/רקטור) לא תינתן תוספת שכר בגין מחקר.
- ו. היקפי השכר כפי שמופיעים בפרק זה הנם מקסימאליים.

ז. בעלי תפקידים אחרים שאינם מצוינים במפורש בהוראות אלה אינם זכאים לגמול כלשהו בגין תפקידם.

ח. בעלי התפקידים זכאים להפרשות סוציאליות ולהחזרי הוצאות כמקובל ובהתאם להוראות החשב הכללי והממונה על השכר במשרד האוצר לבעלי תפקידים בכירים מקבילים. מתן תנאי העסקה ושכר גבוהים מהנחיות אלה מחייב אישור מראש לנוסח ההסכם של בעל התפקיד, לפני החתימה על ההסכם, מיחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

ט. בכל דבר ועניין שאינו מפורט בהנחיות אלה יש לפנות ליחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

## פרק ג' - מורים מן החוץ

### 1. כללי

- א. ניתן להעסיק חברי סגל אקדמי בכיר של מוסדות להשכלה גבוהה אחרים, או מומחים שאינם נמנים עם חברי סגל אקדמי במוסדות להשכלה גבוהה בהיקף שאינו עולה על שווה ערך של חצי משרה במעמד של 'מורה מן החוץ' (4 שעות בשבוע למורה מן החוץ בכיר מאחת האוניברסיטאות, 6 שעות בשבוע למורים מן החוץ בכירים ממוסדות אחרים).
- ב. על כל מוסד המבקש להעסיק חבר סגל אקדמי ממוסד אחר, לוודא כי חבר הסגל קיבל אישור לעבודה נוספת זו ולהיקפה מהמוסד שבו עיסוקו העיקרי.
- ג. תקופת המינוי- ההסדר האמור הוא לגבי המורים, אשר מתבקשים ללמד סמסטר אחד לפחות, במשך שנת לימודים אחת. משך תקופת המינוי יהיה לסמסטר אחד או שניים. מורה המקבל מינוי לסמסטר בודד יועסק לתקופה של עד ארבעה וחצי חודשים. ניתן להאריך לתקופה של עד חודש נוסף ובשים לב למילוי משימותיו בתקופה זו כאמור בסעיף 3 ה בפרק זה.
- ד. במקרים מיוחדים ניתן להעסיק מספר מוגבל של מומחים בתחומם שאינם נמנים עם חברי סגל אקדמי במוסדות להשכלה גבוהה (גם כמורים מן החוץ), במעמד של "מורה מן החוץ" בהיקף העולה על 6 יחידות הוראה בשבוע (ולא יותר מ-12 יחידות הוראה שבועיות).
- ה. העסקת מורים מן החוץ מעבר לשווה ערך משרה מלאה תיעשה באישור יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת ותתאפשר רק למי שאינו מועסק מחוץ למוסד (לאו דווקא בהוראה).
- מחובת המוסד לוודא כי חברי הסגל עומדים בקריטריון הנ"ל.
- ו. ניתן להעסיק מורים מן החוץ זוטרים עד שווה ערך משרה שלמה כהגדרתה לחברי הסגל האקדמי הזוטר ובתנאי שחבר הסגל אינו מועסק במוסד אחר ביותר משווה ערך לחצי משרה.
- ז. מורה מן החוץ אינו יכול לשמש כבעל תפקיד אקדמי או מינהלי.

### 2. יחידות הוראה

- א. מורים מן החוץ יועסקו לפי "יחידות הוראה", לתקופת זמן קצובה כאמור לעיל, בלי אפשרות לקבלת מינוי מתמשך במסלול זה.
- ב. יחידת ההוראה למורים מן החוץ הינה שעת הוראה פרונטאלית או 2 שעות תרגול/הדרכה בשבוע במשך סמסטר.

### 3. שכר

א. התשלום למורים מן החוץ האחרים יהיה בחלוקה ל-4 רמות כמפורט בסעיף ב, על פי התעריפים המאושרים והמתפרסמים ע"י יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת.

ב. דירוג השכר :

(1) זכאים לתשלום עפ"י תעריף ג' :

מי שהינו בעל "תואר מוכר" של פרופסור מן המניין או פרופסור חבר במוסד להשכלה גבוהה בישראל.

(2) זכאים לתשלום עפ"י תעריף ב' :

א) בעל תואר שלישי הראוי להתמנות כמרצה בכיר/מורה בכיר, מרצה/מורה, או בעל דרגה מקבילה במוסד להשכלה גבוהה.

ב) בעל התמחות מקצועית שהשכלתו, ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה, מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על מורים מן החוץ בתעריף זה.

(3) זכאים לתשלום עפ"י תעריף א' :

א) בעל תואר מוסמך או בוגר הראויים להתמנות כמורה משנה בעל דרגה מקבילה במוסד להשכלה גבוהה.

ב) מי שהשכלתו, ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה, מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על מורים מן החוץ בתעריף זה.

(4) זכאים לתשלום עפ"י תעריף 1 :

מורים ללא תואר ועוזרי הוראה.

ג. התעריף למומחים מיוחדים בתחומם המועסקים כמורים מן החוץ (סופר, מוזיקאי, רו"ח, עו"ד, שופט וכו') ייקבע ע"י הנשיא מבין התעריפים הנ"ל וזאת על פי מעמדם ודרגתם של המומחים.

ד. ניתן לשלם למורים מן החוץ שהם בעלי מינוי אקדמי באחת מהאוניברסיטאות בישראל, בדרגות פרופסור חבר ופרופ' מן המניין, על פי התעריף ליחידת הוראה למורים מן החוץ באוניברסיטה בה יש לו מינוי.

ה. התעריף ליחידת הוראה מהווה תמורה מלאה עבור כל המשימות הכלולות בהוראה ופעילויות האקדמיות הנלוות אליה לפי הפירוט הבא: הוראה פרונטאלית, ייעוץ לתלמידים, הכנת שאלוני בחינה, השלמות שיעורים, השתתפות בפגישות תיאום וזמן הכנה, בדיקת עבודות ותרגילים, בדיקת בחינות ונוכחות בבחינות.

ו. השכר שישולם למורים מן החוץ יהיה שכר חודשי שיחושב בעת הוצאת כתב המינוי, באמצעות הכפלת המספר הכולל של יחידות הוראה שעל המורה לתת משך תקופת המינוי, בתעריף ליחידת הוראה על פיו מועסק המורה וחלוקת התוצאה במספר חודשי המינוי.

#### זכויות נוספות

- ז. פנסיה- בהמשך לצווי ההרחבה בנושא פנסיה חובה, יש לבחון עבור כל עובד האם מתקיימים התנאים לתשלום פנסיה מכוח צו ההרחבה הרלבנטי.
- ח. חופשה שנתית- יש לאפשר למורים מן החוץ לנצל בפועל את ימי החופשה, בנוסף לשכר הכולל שנקבע בחוזה העבודה.
- ט. עפ"י סעיף 3(ג) לחוק חופשה שנתית, תשי"א 1951 אם יתקיימו יחסי עובד מעביד רק במשך חלק מהשנה, מספר ימי החופשה יחושב כיחס בין מספר הימים שעבד לבין 240 מוכפל בכמות ימי החופשה לשנה הנהוגה במוסד לעובדים מינהליים במשרה מלאה.
- טו. דמי הבראה- התנאי הבסיסי המקנה זכאות לדמי הבראה הוא השלמתה של שנת עבודה במקום העבודה. מורים מן החוץ אשר מועסקים על פי ההנחיות לעיל ולתקופה שאינה עולה על שנה אינם זכאים לדמי הבראה בהתאם לצו ההרחבה בעניין.
- י. ימי מחלה- זכאים לדמי מחלה בהתאם לדין החל על עובדים שעתיים.
- יא. תשלום בגין ביטול זמן למורים מן החוץ ישולם רק אם מרחקי הנסיעה הם מעל 60 ק"מ לכל כיוון. כל 60 ק"מ יחשבו כשעת נסיעה והתשלום בגין זמן זה לא יעלה על 15% מהתעריף ליחידת הוראה.

נוסחה לדוגמא :

מרחק \* תעריף ליחידת הוראה \* 15%

60

יב. בנוסף לתעריף ליחידת הוראה, ישולם למורים מן החוץ החזר הוצאות נסיעה למקום העבודה וחזרה לפי מקום מגוריהם בהתאם להוראות החשב הכללי במשרד האוצר להחזר נסיעות בתחבורה ציבורית.

- יג. פיצוי לסגל מורים מן החוץ אשר עיקר עיסוקם באוניברסיטה- מכללה יכולה לפצות מורה מן החוץ אשר עיקר עיסוקו (בהיקף של משרה מלאה) באוניברסיטה בגין אי קבלה של מענק הקדשת זמן מלא, בתנאים הבאים:
- הפיצוי עד 50% נוספים מהתעריף ליחידת הוראה לו זכאי חבר סגל.
  - העסקה במכללה בהיקף של עד 4 שעות שבועיות מהווה העסקתו היחידה מחוץ לאוניברסיטה.
  - האוניברסיטה אישרה את העסקתו במכללה, והודיעה בכתב כי אינה מזכה את חבר הסגל במענק בגין הקדשת זמן מלא למוסד, למרות שהיה זכאי לכך לולא הועסק במכללה כמורה מן החוץ.
- יד. מורה מן החוץ אינו זכאי לתשלומים נוספים מעבר למפורט בפרק זה (הפרשה לקרן השתלמות, אחזקת רכב וכו').
- טו. אין בהנחיות אלה לגרוע מהוראות כל דין

#### **הערה:**

תשומת לבכם כי תנאי ההעסקה המפורטים לעיל מבוססים על העסקת מורים מן החוץ לסמסטר אחד או לכל היותר שניים, כמתחייב מתכליתה של דרך העסקה זו. במקרים בהם נוצר צורך מיוחד להעסיק מורה מסוים כמורה מן החוץ במשך יותר משנת לימודים אחת יש להבטיח כי תנאי עבודתו יותאמו לכך, בהתייחס למסלולים השונים הקיימים בהנחיות אלה.



# **מכינות קדם אקדמיות**

# מכינות קדם אקדמיות במכללות

## תנאי העסקה של סגל ההוראה

להלן הנחיות באשר לתנאי העסקה ודירוג של סגל ההוראה במכינות הקדם אקדמיות במכללות לחברי סגל שאינם נמנים על סגל ההוראה האקדמי במכללה. ככל שתיושם הרפורמה במכינות יותאמו הנחיות פרק זה ככל שיידרש.

הערה- העסקה של סגל הוראה אקדמי ששיקר הוראתו במכללה ובמסגרת המכינה, תהיה עפ"י הנחיות העסקה ודירוג הרגילות כחבר סגל הוראה במסגרת הלימודים האקדמיים במכללה.

### 1. סגל הוראה במשרה

דרגות העסקה של סגל ההוראה במשרה הן מורה בכיר, מורה, מורה משנה א' ומורה משנה ב'

### א. הליך המינוי

#### 1) דרגות מורה בכיר ומורה

- א) דרגת מורה תאושר למי שהם בעלי תואר שני לפחות וכן בעלי תעודת הוראה וניסיון בהוראה של 3 שנים לפחות.
- ב) לא יתמנה מורה כמורה בכיר, אלא מי שהועסק כמורה שנתיים לפחות.
- ג) הליך המינוי של מורה בכיר ומורה יהיה באמצעות ועדת המינויים של המוסד בדומה להליך המינוי של מרצה בכיר ומרצה במכללה.
- ד) במקרים מיוחדים רשאית ועדת המינויים, לוותר על דרישה לתואר שני למי שהנו מומחה ובעל ניסיון ומוניטין מוכח ומיוחד בתחום.

#### 2) דרגות מורה משנה ב' ומורה משנה א'

- א) כמורה משנה א' יכול להתמנות בעל תואר אקדמי ראשון או בעל כישורים מקצועיים מקבילים למינוי זה וניסיון בהוראה במקצועו.
- ב) כמורה משנה ב' יכול להתמנות בעל תואר אקדמי שני או בעל כישורים מקצועיים מקבילים למינוי זה וניסיון של 3 שנים בהוראה במקצועו.
- ג) מינוי של מורה משנה במכללה ייעשה עפ"י שיקולו של מנהל המכינה באישור המנכ"ל.

## ב. תנאי העסקה

- 1) המורים במכינה הקדם אקדמית יועסקו בהיקף של לפחות 50% משרה ולא יותר ממשרה מלאה. העסקתם במשרה מלאה בתנאי שאינם מועסקים במוסד אחר כעובדים במשרה.
  - 2) מורה המועסק במשרה יועסק בכל חדשי השנה.
  - 3) מכסת שעות ההוראה של מורים במכינה הקדם אקדמית הנה 24 שעות הוראה שבועיות.
  - 4) המורים יוכלו לעבוד עד השלמה ל- 150% משרה במוסד אחר כמורים מן החוץ (באישור מראש המתחדש מדי שנה).
  - 5) משך תקופת הניסיון וחידוש המינוי של חבר סגל, אורך תקופת המינוי ובכלל זה האפשרות של קביעות ניתנים בידי הגופים המנהלים של המוסד.
  - 6) חידוש המינוי והקידום יהיה בעיקר עפ"י הצטיינותו של המורה בהוראה בכיתה ותרומתו לעיצוב ההוראה.
  - 7) חבר סגל הוראה במכינה קדם אקדמית חייב במסגרת המינוי שניתן לו ומעבר למכסת שעות ההוראה לקיים מגוון רחב של פעולות, כמו: ייעוץ לתלמידים, הכנת שאלוני בחינה, השלמות שיעורים, השתתפות בפגישות תיאום וזמן הכנה, בדיקת עבודות ותרגילים, בדיקת בחינות ונוכחות בבחינות, תפקיד פדגוגי עפ"י הנחיית הנהלת המכינה.
  - 8) שכר המורים יהיה עפ"י טבלאות השכר המתפרסמות ע"י ות"ת החל ממועד המינוי לדרגה.
  - 9) גמולי שכר נוספים:
    - א) החזר הוצאות נסיעה מהבית למוסד על פי תעריפי תחבורה ציבורית ובהתאם לחוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר
    - ב) הפרשות סוציאליות כמקובל לקרן פנסיה או ביטוח מנהלים
    - ג) הפרשות לקרן השתלמות כמקובל
    - ד) חופשה שנתית
    - ה) דמי הבראה

לא ישולם כל גמול שכר אחר.
- 10) לגבי מורה המרכז מגמה, היקף שעות ההוראה השבועיות יהיה בהיקף 20 שעות בלבד.

## 2. מורים מן החוץ

- א. ניתן להעסיק חברי סגל אקדמי של מוסדות אחרים בהיקף שאינו עולה על חצי משרה (עפ"י יחידות הוראה במעמד של 'מורה מן החוץ').
- ניתן להעסיק מומחים בתחומם שאינם נמנים עם חברי סגל אקדמי במוסדות להשכלה גבוהה במעמד של 'מורה מן החוץ' בהיקף העולה על שווה ערך חצי משרה ועד לשווה ערך משרה מלאה, עפ"י אישור פרטני וזאת בתנאי שהמוסד המבקש הנו מקום עבודתו היחידי של המומחה מעבר לעיסוקו העיקרי.
- ב. ניתן להעסיק חברי סגל זוטור כמורים מן החוץ עד משרה שלמה ובתנאי שחבר הסגל אינו מועסק במוסד אחר ביותר מחצי משרה.
- ג. 'מורים מן החוץ' יועסקו לפי "יחידות הוראה", לתקופת זמן קצובה שלא תעלה על 8 חודשים, בלי אפשרות לקבלת מינוי מתמשך במסלול זה. ניתן להאריך את תקופת העסקה בחודש נוסף ובשים לב למילוי משימותיו בתקופה זו כאמור בסעיף ו'.
- ד. התעריף לשעת הוראה עפ"י טבלאות למורים מן החוץ במכינות קדם אקדמיות המתפרסמות ע"י ות"ת.

### 1) זכאים לתשלום עפ"י התעריף ברמה 1 :

- (א) מורה ומורה בכיר, או בעל דרגה מקבילה במוסד להשכלה גבוהה.
- (ב) בעל התמחות מקצועית שהשכלתו, ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה, מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על מורים מן החוץ, בתעריף זה.

### 2) זכאים לתשלום עפ"י התעריף ברמה 2 :

- (א) מורה משנה ב' או בעל דרגה מקבילה במוסד להשכלה גבוהה.
- (ב) מי שהשכלתו, ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה, מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על מורים מן החוץ, בתעריף זה.

### 3) זכאים לתשלום עפ"י התעריף ברמה 3 :

- (א) מורה משנה א' או בעל דרגה מקבילה במוסד להשכלה גבוהה.
- (ב) מי שהשכלתו, ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה, מכשירים אותו לביצוע התפקידים המוטלים על מורים מן החוץ, בתעריף זה.

- ה. התשלום למורים מן החוץ במכינות הקדם אקדמיות יהיה עפ"י התעריפים המאושרים והמפורסמים ע"י ות"ת.

- ו. התעריף לשעת הוראה מהווה תמורה מלאה עבור כל המשימות הכלולות בהוראה ופעילויות האקדמיות הנלוות אליה.
- ז. השכר שישולם למורים מן החוץ יהיה שכר חודשי שיחושב בעת הוצאת כתב המינוי, באמצעות הכפלת המספר הכולל של שעות הוראה שעל המורה ללמד משך תקופת המינוי, בתעריף לשעת הוראה על פיו מועסק המורה וחלוקת התוצאה במספר חודשי המינוי.
- ח. פנסיה- בהמשך לצווי ההרחבה בנושא פנסיה חובה, יש לבחון עבור כל עובד האם מתקיימים התנאים לתשלום פנסיה מכוח צו ההרחבה הרלבנטי.
- ט. חופשה שנתית- יש לאפשר למורים מן החוץ לנצל בפועל את ימי החופשה, בנוסף לשכר הכולל שנקבע בחוזה העבודה.
- עפ"י סעיף 3(ג) לחוק חופשה שנתית, תשי"א 1951 אם יתקיימו יחסי עובד מעביד רק במשך חלק מהשנה, מספר ימי החופשה יחושב כיחס בין מספר הימים שעבד לבין 240 מוכפל בכמות ימי החופשה לשנה הנהוגה במוסד לעובדים מינהליים במשרה מלאה.
- י. דמי הבראה- התנאי הבסיסי המקנה זכאות לדמי הבראה הוא השלמתה של שנת עבודה במקום העבודה. מורים מן החוץ אשר מועסקים על פי ההנחיות לעיל ולתקופה שאינה עולה על שנה אינם זכאים לדמי הבראה בהתאם לצו ההרחבה בעניין.
- יא. ימי מחלה- זכאים לדמי מחלה בהתאם לדין החל על עובדים שעתיים.
- יב. תשלום בגין ביטול זמן למורים מן החוץ ישולם רק אם מרחקי הנסיעה הם מעל 60 ק"מ לכל כיוון. כל 60 ק"מ יחשבו כשעת נסיעה והתשלום בגין זמן זה לא יעלה על 15% מהתעריף לשעת הוראה.
- דוגמא של נוסחה:

$$\text{מרחק} * \text{תעריף לשעת הוראה} * 15\%$$

60

- יג. בנוסף לתעריפים הנ"ל ישולם למורים מן החוץ החזר הוצאות נסיעה למקום העבודה וחזרה, לפי מקום מגוריהם, בהתאם להוראות החשב הכללי במשרד האוצר להחזר נסיעות בתחבורה ציבורית.
- יד. מורה מן החוץ אינו זכאי לתשלומים נוספים מעבר למפורט בפרק זה (הפרשה לקרן השתלמות, אחזקת רכב וכו').
- טו. על כל מוסד המבקש להעסיק חבר סגל אקדמי ממוסד אחר, לוודא כי הנ"ל קיבל אישור לעבודה נוספת זו ולהיקפה מהמוסד שבו עיסוקו העיקרי.

### **הערה:**

תשומת לבכם כי תנאי ההעסקה המפורטים לעיל מבוססים על העסקת מורים מן החוץ לסמסטר אחד או לכל היותר שניים, כמתחייב מתכליתה של דרך העסקה זו. במקרים בהם נוצר צורך מיוחד להעסיק מורה מסוים כמורה מן החוץ במשך יותר משנת לימודים אחת יש להבטיח כי תנאי עבודתו יותאמו לכך.

# הסגל המינהלי

## פרק ה' - סגל מנהלי

### 1. כללי

- א. תוכן פרק זה מהווה קווים מנחים בלבד.
- ב. הסגל המינהלי כולל את כל העובדים למעט חברי סגל ההוראה המועסקים על פי מינויים אקדמיים.
- ג. בסגל המינהלי שלוש קבוצות:

- (1) הסגל המינהלי
- (2) הסגל הטכני
- (3) סגל בהסכמים אישיים

### 2. תנאי העסקה

- א. ככלל מסגרת העסקה של הסגל המינהלי נסמכת על המסגרת הנהוגה במגזר הציבורי. ניתן לאמץ את תנאי העסקה של הסגל המינהלי עפ"י ההסכמים הקיבוציים הארציים הקיימים לגבי כל דירוג ודירוג כפי שנערכו ונחתמו בין מעסיקים במגזר הציבורי ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
- ב. מכללות המעוניינות יכולות להגיע עם עובדיהן המינהליים להסכם מפעלי (פנימי) באישור יחידת השכר ותנאי העסקה בוות"ת והממונה על השכר במשרד האוצר. **יש לפנות לאישור טרם חתימה על הסכם.** יודגש כי לא ניתן להפעיל מודל העסקה לסגל המינהלי ללא אישור כאמור.