

September 7, 2015

The Members of the International Committee for the Evaluation of Social Work and Human Services Study Programs.

Ms. Alex Buslovich-Bilik, Committee Coordinator
Quality Assessment Division
Council for Higher Education

Dear Ms. Buslovich-Bilik and Committee Members

Response of Ashkelon Academic College to the International Evaluation Committee's Draft Report of July 2015

First, we would like to state that we were surprised and amazed with the Evaluation Committee's report and especially its conclusions regarding our MSW program. Our astonishment is especially great in view of the praise lavished on us by the Committee's members both at the start and at the conclusion of their site visit.

We would like to emphasize that Ashkelon Academic College's BSW program has been operating for **over twenty years** – from 1990 to 2003 under the auspices of Bar Ilan University, and from that year to the present as an independent academic institution. The 600 students enrolled in the School of Social Work are testament to the high regard in which it is held throughout the region. Thousands of the program's alumnae hold senior positions in the region and countrywide, and maintain professional contact with the College via its conferences and training seminars.

As of 1 October 2015 Prof. Menachem Monnickendam will replace Prof. Ruben Schindler as Head of the School of Social Work. We thank Prof. Schindler for his great part in the advancement and development of the School.

Before listing the recommendations made by the Evaluation Committee that we intend to implement immediately, we would like to point out several of the Committee's conclusions that are at odds with the facts, possibly as a result of misunderstanding or because data were misleadingly presented:

1. Academic Faculty

Most of the Committee's criticisms seem to hinge on the "tenure" of our faculty members. The erroneous conclusions drawn in this regard are based either on a misunderstanding of the data or an unclear presentation by us. The following are the facts regarding this matter, alongside some clarifications:

1.1 Our senior faculty's mode of employment: the College has a collective contract with the National Faculty Union whereby all full-time senior members of faculty, from the rank of lecturer upwards, have tenure (section 18 of the agreement). Dismissal of any faculty member employed under these conditions is possible only in accordance with the rules specified in the agreement and with College regulations which are subject to it. The fact that the contract is automatically renewed each year does not in any way compromise the stability of faculty members' posts. This mode of employment is used in order to monitor the number of each staff member's teaching hours and research hours, which are added or subtracted to balance each other. We are aware that faculty members have complained of lack of employment security, but we are confident that this stems from misunderstanding, possibly due to their unawareness of the agreement with the Union. Our faculty's employment stability is demonstrated by their considerable length of service:

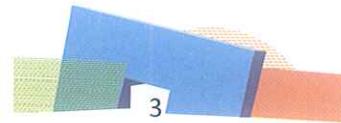
Out of 29 senior faculty members, 16 lecturers have been working at the School **between 10 and 20 consecutive years;**
 9 others have been working **between 8-9 consecutive years;**
 4 have been working **between 3-6 consecutive years.**
 (See enclosed seniority table in Appendix A).

Needless to say, these facts and the annually self-renewing employment contract cannot have a negative impact on the School's academic development and routine functioning as described in the report, since the majority of the academic faculty have been employed at the School for many years and enjoy professional advancement within it.

Further proof can be found within the report itself, where the Committee has stated that:
"The faculty comprises of 22 full-time and 27 part-time lecturers. Fifteen faculty members are associate professors, 6 are senior lecturers and 6 are lecturers. The majority hold a PhD."
 These figures are outstanding among Israel's colleges, and are reflected in the Planning and Budgeting Committee's Index of Teaching Quality, in which Ashkelon Academic College has maintained the lead ever since the Index was created in 2010 as a budgeting measure. Moreover, we have exceeded its goals for 2016. The following are the Teaching Quality Index data as set by the PBC (number of students per senior lecturer) compared to the College's data:

Academic Year	Students per Senior Lecturer- (AAC Actual Data)
2010	37.5
2011	37
2012	36
2013	33.5
2014	30.5
2015	27.5

CHE goal for 2016: 39 Students per Senior Lecturer



Regarding the Committee's assertion (pg. 9, section 5) that only the head of the School and his deputy are tenured employees, this is unarguably based on a misunderstanding, since all academic faculty employment contracts, including Prof. Schindler's and Dr. Lifshitz's, are identical and set out in precisely the same terms. This represents our employment strategy, which, once again, does not compromise the status of the faculty in the opinion of our legal advisors. Please find enclosed in Appendix B sample contracts, including the contracts of Prof. Schindler and Dr. Lifshitz.

All the above notwithstanding, if the Committee deems it preferable to employ core faculty members under five-year contracts, we are prepared to do so immediately.

- 1.2 Adjunct Faculty –AAC employs external teaching staff whose main teaching activity is not at the College, or the number of whose working hours does not justify full-time employment. Thus far, the employment structure for this group of lecturers granted eight months' salary, which complies with the regulations of the Council for Higher Learning and is standard practice at all Israeli institutions of higher education. AAC is not unusual in applying these conditions; in fact, it is one of a handful of colleges in which the number of such employees is significantly smaller than the average. It should also be noted that as soon as the Council for Higher Education agreed in principle to a change in this mode of employment, we presented the faculty with a proposal to move to a 12-month employment basis.
- 1.3 Practical training instructors: our BSW program has always included practical training, starting from the students' first year. This decision required recruitment of many field work instructors, who are remunerated as follows: one payment unit for every two first-year students, and one unit for each second- or third-year student. The program employs a total of 283 field work instructors under this payment scheme. These instructors are social workers and graduates of the Instructors' Course at the AAC or at other academic institutions, but they are not part of our program's permanent or temporary faculty. Their primary employment is as social workers in the public sector, and they meet with the School's students at their workplace.

2. Aims and Tasks:

The College's stated policy is to promote accessibility and excellence. We do not believe that these goals conflict with or impede each other. Academic accessibility is a national goal, and colleges have been established in Israel expressly to achieve it. At the same time, to avoid the possibility that the focus on accessibility should impair excellence, we have also made provision for the second aim. The College allocates over two million NIS of its annual budget to the purpose of motivating and developing our faculty in various areas, including research, training, international conventions and publications. With relation to the student body, the College allocates special annual budgets to the absorption of outstanding students, and grants annual scholarships to students who achieve excellent grades. The scholarship budget also finances students' participation in post-graduate programs in Israel and abroad. The total budget allocated over the last three years to encouraging outstanding students was approximately 1.5 million NIS.

The Committee incorrectly asserts that most of our faculty members are teachers rather than researchers; yet it does state that the AAC faculty comprises senior lecturers, including professors and doctors, as stated earlier. In reality, only three of our 29 senior faculty members (as seen in the table in Appendix A) rank as Doctoral Instructors, and all are part of the research track rather than of the teaching staff.

A considerable number of the School's faculty members are engaged in academic writing and research in various disciplines, and three of our faculty members have been placed in sabbatical programs at renowned international teaching and research institutions, with the financial support of the College:

Dr. Vardit Zerem-Ulman – Mailman School of Public Health, Columbia University, NY

Dr. Shir Daphna-Tekoah – Mount Sinai Hospital, under Prof. Gilligan of NYU.

Dr. Nomi Werbeloff – Research associate at London's University College.

Publications and studies by our faculty members are listed in our report (see pp. 50-64).

3. Existing mechanisms for promoting professional development of the School's faculty:

The School has several mechanisms to support its faculty's professional development:

- Each new faculty member is provided by the School's administration with all syllabi relevant to his or her teaching field, and is assigned either one or two mentors from the School's experienced faculty for the duration of the first teaching year. In addition, he / she is provided with all syllabi relevant to his or her teaching field.
- In addition, all our lecturers are part of specific content groups (such as - the foundations of social work, policy-making, statistics and research methods, group intervention methods, sociology and psychology). The groups meet several times a year for mutual learning and professional support

4. Students

The Committee states that 20% of our students are accepted under special conditions. We would like to emphasize that the AAC is the first educational institution to offer a BSW course in the southern region of Israel, which in the late 1990s and the 2000s was in dire need of social workers due to the growth of the immigrant population. In recent years, in light of the difficult security situation a special need has arisen for professionals to assist and strengthen communal resilience and the ability to deal with traumatic events in the region.

In view of this reality we formulated an acceptance policy that enables young members of these emigrant families to study with us, a decision of which we are proud. The students interviewed by the Committee have testified to its success.

Regarding dropout rates, it is correct that during one year only, 2009, rates approached 20%, due to exceptional temporary circumstances; while in 2010 and 2011 dropout rates were between seven and twelve percent (see p. 38 of AAC report). The 2012 rate, which does not appear in the report, was a mere 10%. Moreover, prior to writing this response we contacted 557 students who have graduated

from the program in the past three years, and have found that 72 of them are enrolled in or have completed postgraduate studies. Although this was a cursory review, it does show that 13% of our students have chosen to continue their studies after becoming fully qualified social workers.

Below are the Committee's recommendations which we are in the process of implementing:

Committee Recommendation	Steps toward Implementation (including timetable)
<p><u>1.</u> To ensure a satisfactory academic level over time the Committee strongly recommends that the School change its employment strategy with a view to achieving a better balance between permanent and non-permanent positions. Secure employment for instance, via 5 year contracts, will contribute to creating a more cohesive and committed academic faculty that would be able to invest in the development of their academic careers and teaching abilities more readily and consistently. In addition, this will also benefit the curriculum, and may eventually enable the recruitment of highly trained and experienced faculty members and increased academic standards.</p>	<p>If the Committee deems it preferable to employ core faculty members under five-year contracts, we are prepared to do so <u>immediately</u>.</p>
<p><u>2.</u> The students need and will benefit from courses designed to enhance critical reading and academic writing. We recommend that the curriculum also be enriched with courses particularly addressing social work practice in multicultural societies and coping with trauma – in line with the stated aims of the School.</p>	<p><u>Research-related courses</u> The School's syllabus allocates approximately 14 teaching hours per semester to research- and statistics-related courses, distributed as follows: three hours in the first year, two in the second year, and two in the format of a seminar course in the third year. <u>Focus Courses</u> It should be noted that during their third year, students take two focus courses (selecting from the topics of Emigration, Addictions, Poverty or Gerontology), accounting for four more yearly teaching hours. To complement these in-depth courses, students carry out their own small-scale study. These courses enable students to extend their knowledge of areas in which they wish to specialize. <u>The syllabus, and content relating to multiculturalism in Israeli society</u> Subjects that pertain to various minority groups in Israel are integrated into many of our courses – basic courses and introductions (Introduction to</p>

<u>Committee Recommendation</u>	Steps toward Implementation (including timetable)
	<p>Israeli Sociology and Society, Introduction to Social Welfare, Population and Services) as well as focus courses (Focus on Emigration and Focus on Poverty).</p> <p>Over and above this, following the Evaluation Committee's recommendation, the syllabus will be augmented with a course on Multiculturalism and Social Work Practice in Diverse Societies, as well as a course on Trauma taught by lecturers from the School who specialize in this field.</p>
3. Given the career developmental stage of the majority of faculty members, a <i>formal</i> academic mentoring system is recommended to enhance career development and eventually increase the academic achievements of faculty members and the academic standing of the College. As the faculty is relatively young and at the early career stage, it is recommended that such mentoring should be sought from more established universities.	<p>Following the Committee's recommendations, two formal mentoring systems will be instituted for the benefit of faculty members at the start of their professional or academic writing and research careers:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Official teaming of each faculty member at the start of his or her career with a veteran faculty member, for ongoing professional guidance. B. Reestablishing learning groups in various fields, in which faculty members present their academic and research work for mutual discussion and consultation.

5. MSW Program

Our proposal for an MSW program has undergone close examination for over two years by a respected academic committee comprising three senior professors from Israeli academies, and was unanimously approved. The committee members included:

- Prof. Ilan Lavie, School of Social Work, Haifa University
- Prof. Rami Benbenishty, School of Social Work, Bar Ilan University
- Prof. Shimon Shapiro, School of Social Work, Tel Aviv University

It was also approved by a forum representing the Planning and Budgeting Committee and the College Sub-Committee appointed by the Council for Higher Education.

We would have welcomed the opportunity to present the program to the Committee and to inform it of its advanced status in the endorsement process. It should also be noted that the program focuses on aging and not, as the Committee's report states, on youth. We see no contradiction between the



specializations of faculty members in the BSW and in the MSW programs, since most of the latter are gerontology professors recruited expressly for the MSW program.

The Committee's decision to withhold authorization of the MSW program until the next visit by an International Evaluation Committee, at an unspecified date that may well occur in the very distant future, would have a devastating effect on the School, which, as previously mentioned, serves 600 students from the disadvantaged periphery of Israel. The repercussions for our faculty and candidates may be irreversible. The Committee's conclusions are founded on a fundamental misunderstanding originating in unclear information regarding conditions of employment. In light of the above, I would be grateful for your reexamination of the facts as presented herein, and rectification of the Committee's conclusions where required.

Yours sincerely

Prof. Shlomo Grossman, President

CC: Prof. Shimon Sharvit, Rector
Dr Pinhas Haliwa, C.E.O

Ashkelon Academic College

Appendix A

Appendix A

Name of Staff Member			Employment Rank (Full/associate Prof; Senior Lecture; Lecture).			Status		Start Date Employ- ment		Years of Employment	
First	Family	Academic Degree									
Ruben	Schindler	Ph.D.	Associate Prof.	Local Staff	2000	15					
Gabriel	Cavaglion	Ph.D.	Associate Prof.	Local Staff	1999	16					
Chen	Lifshitz	Ph.D.	Senior Lecturer	Local Staff	2006	9					
Liora	Baor	Ph.D.	Senior Lecturer	Local Staff	2003	12					
Merav	Rabinovich	Ph.D.	Senior Lecturer	Local Staff	2010	5					
Noga	Levin-Keini	Ph.D.	Senior Lecturer	Local Staff	2001	14					
Shir	Daphna-Tekoah	Ph.D.	Senior Lecturer	Local Staff	2007	8					
Yair	Amram	Ph.D.	Senior Lecturer	Local Staff	1997	18					
Ehud	Kogut	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2003	12					
Galit	Harel	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2006	9					
Miriam	Chopra-Hoffmann	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2007	8					
Moran	Twick	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2002	13					
Nadav	Perez-Vaisavidovsky	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2009	6					
Nomi	Werbeloff	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2007	8					
Or	Catz	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2003	12					
Ludmila	Rubinstein	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2011	4					
Sonia	Bechor	M.A.	Lecturer	Local Staff	1995	20					
Yifat	Faran	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2006	9					
Vardit	Ulman	Ph.D.	Lecturer	Local Staff	2006	9					
Efrat	Nave	Ph.D.	Ph.D. instructor	Local Staff	2003	12					
Karin	Keydar-Cohen	Ph.D.	Ph.D. instructor	Local Staff	2007	8					

Name of Staff Member		Employment Rank (Full/associate Prof; Senior Lecture; Lecture).		Status	Start Date	Years of Employment
First	Family	Academic Degree				
Adena	Hoffnung Assouline	Ph.D.	Ph.D. instructor	Local Staff	2004	11
Ar'ella	Galin	Ph.D.	Ph.D. instructor	Local Staff	2004	11
Hagit	Levi	Ph.D.	instructor	Local Staff	2005	10
Tamar	Wittenberg -Szekely	M.A.	instructor	Local Staff	2004	11
Yoel	Yang	Ph.D.	teacher	Local Staff	1995	20
Yafit	Chaikin	M.A.	instructor	Local Staff	2006	9
Eyal	Klonover	Ph.D.	Level 1 (from October 2014 Lecturer)	Local Staff	2002	13
Rotem	Saar-Ashkenazy	M.A.	Level 1 (from October 2014 Lecturer)	Local Staff	2012	3

Ashkelon Academic College

Appendix B Examples of employment contracts



מחלקה • מסאי אנטש

מספר נס נס : מסכם סמל מקומי עמוד 1 מתוך 6

הסכם - העסקת מרצה

אשר נערכ וחתום 14/10/14 באשקלון

כין: המכון האקדמי אשקלון
טלפון מס' 036-199-58
רחוב יצחק בן צבי 12, אשקלון
לחיל - "המכילה"

מצד אחד

שם: בן מרדכי גולדמן לבן:

ת.ז. 22292572

כתובת 3ם מיר 9, ניר

לחיל - "המרצה"

מצד שני

וה學院 היה מוסד מקיים לימודי השכלת גבוהה, השכלה עממית ואחרות.

והמורה הציע שירותו למכללה במתן הרצאות לתלמידים בנושא סאנסcrit.

וה學院 מסכימה כי המרצה יאריך את המשורה מטעם כוונת קיימות מטרות המכללה.
לקראבו לשורתו והוא מזכה כי המרצה יקדים ומנוו ומרכו לשם קיימות מטרות

והמורה מצהיר כי היו בעל נטיון וМОמהה בתחום סאנסcrit.
ובהוראתו והדריכתו של תחום זה וכן בעל כל הבשורים הנחוצים והמייניות הנדרשת, מסוגל למלא ולכצע את תפקידו ומשרתתו ואת כל חותמי ביזותיו
וחמיטות עפ"י ההסכם זה וכי יodium כי המכילה מסכימה לתחשך עימיו בהסכם
זה, בין היתר, על יסוד העזרתו חאמורות.

וה學院:
וחזדים הגינו להסכם בדבר דרישות התפקיד ותנאי העסקתו של המרצה והכל
בהתאם לתנאי ותוראות ההסכם זה ובכפוף לכך.

לפייד חספס וחותנה בין הצדדים בדרכם

1. מבוא וכותרות

- א. המכון להסכם זה יהווה חלק בלתי נפרד ממנו וייחשב כאילו נכלל בו בגופו.
ב. לכתרות הסעיפים המופיעות בהסכם זה לא תינוקו משמעות ביחס לפתיחת פירש
וחסכים וחן מיועדות לנוחות הקורא בלבד.

2. תקופת התפקיד

- א. תוקפו של ההסכם זה הוא ל- 12 חודשים בלבד זהה מיום 14/10/14 ועד יוט
30/9/15 (להלן: "תקופת החסכם").
ב. במסכם זה כי בתום תקופת החסכם או עם ביטולו כאמור בסעיף 9 לחיל תבואו
לשימונו כל הזכויות החדשות של הצדדים על פי הנסיבות זה ווחשכתו של
המרצה תבוא לידי סיום.



מבלי לפגוע בהוראות סעיף 9 להלן, מוסכם בויה כי אין כל צורך בהזעה מוקדמת במקורה של סיום העסקתו של המונצחה בתום תקופת החסכתם.

המרצה מצהיר כי יזוע לו וכי הוא מסכים לכך, כי אין מצד המכללה כל התחריות להמשיך ולהעתיקו בשווותה בשנות הלימודים הבאה וכן וכי יזוע לו והוא מסכים לכך כי החחלה בעניין זה ותתקבל לקרה תחילתה של שנת הלימודים הבאה ותהייה נתונה לשיקול דעתה של הבלעדי של המללה ולברירתה המוחלטת.

אין ולא יהיה בשום מעשה או אי מעשה מצד המכללה בקשר להמשך העסקה כדי לחייב אותה להתקשור עם המרצה בהסכם עבודה לשנות הלימודים הבאה.

ההתחשרות בהסכם בכתב, במועד שייקבע ע"י המכללה, היא בלבד תחייב את המכללה בעניין זה.

מבלי לפגוע כאמור לעיל בסעיף זה מוסכם בויה כי אם המרצה ירצה להאריך את תקופת החסכתם גם ביחס לשנת תקופת הלימודים הבאה הוא מתחייב להודיע על כך בכתב לא יותר מטעם הסטטוס הריאשון של שנת הלימודים נושא תקופת החסכתם.

3. היקף משרתת

א. היקף משרתו של המרצה יהיה קבוע בנספח "תנאי העבודה" הרץ"ב לחסכתם זה ומהו חלק בלתי נפרד מהם (להלן: "חנפחה").

ב. המרצה יהיה חייב לבצע את כל מספר שעות בגין היקף משרתו אלא אם כן קיבל אישור או חוראה אחרת בכתב מאת הריאש האקדמי או מי מטעמו.

מוסכם במפורש כי למכללה תהיה הזכות לדרש מעת המרצה, והמרצה יהיה חייב אם קיבל דרישת כזו, לבצע בפועל את כל מספר שעות העבודה הנקבע לעיל, במשך שנת לימודים אחת.

ג. בכל מקרה בו ייגצר מן המרצה לבצע שעות לימודים וחוראה בגין מחלה או מילואים, ינהגו הצדדים כדלקמן:

1. אם נעדר המרצה לרוגל שירותים מילואים תשלם לו המכללה מלא שכרו Cainilo עבור תקופה זו ובתנאי כי המרצה מסר לידי מיד עם שובו את החופש המקורי למועד לביטוח לאומי ולא קיבל כל תגמול בגין שירותו במילואים מאות המוסד לביטוח לאומי.

2. אם נעדר המרצה בשל מחלה, תשלם לו המכללה מלא שכרו Cainilo עבור תקופה הייעדרותו ובתנאי כי מסר לידי כל מסמך שיידרש לשם ביצוע התשלום.

3. עם שובו של המרצה לעבודה, יהיה עליו, בתנאים עט הריאש האקדמי של המכללה או מי מטעמו, להשלים בפועל את שעות ההוראה שנמנעו ממנו לבצע בשל הניל.

4. להסיר כל טפק המרצה מצהיר בויה כי יזוע לו, והוא מסכים לכך, כי משיקולים פדגוגיים ואחרים חייכים המכללה והמרצה לתלמידים את השלמת כל חומר הלימודים והוא מתחייב לעשות כל הנדרש ע"מ לבצע זאת בפועל, ובכלל זה למד לאחר תום שנתי' לאו עד למועד קיומן של הבחינות הארץיות וזאת ללא כל תגמול נוסף מכל מין וסוג שהוא.



מחלקה - משאבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם טgal מקומי עמוד 3 מתוך 9

ה. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של המרצה לשנות ימי העבודה או שעות העבודה, עפ"י שיקול דעתה הבלעדי, וככל שהדבר ניתן, אף בתיאום עם המרצה בכל מקרה, לא יהיה בשינוי כזה, אם יבוצע, משותם הפרת הסכם זה.

.1. עוד מוסכם כי, ככל היקף מראשה שהיא, תחשב זכותו של המרצה לחופשה שנתית עפ"י הדין,זכות שנתמלה בהעדורותיו מן העבודה בחודשים يولין אוגוסט, ספטמבר שבכל שנה והוא בכל פרגרת לימודים ואו בכל מועד אחר במהלך שנת הלימודים שבמהלך לא עתק המרצה בהוראה בפועל מסיבה כלשהי למעט שירות מילואים, העדרות בגין מחלה, חופשת לידה, תאונת עבודה וימי שביתה.

רצתה המרצה ליטול חופשה לרجل ארווע אקדמי, יהיה רשאי לעשות כן רק לאחר אישור מפורש ובכתב מאת ראש האקדמי ובתנאים שיקבעו.

חתתייבויות המרצה

.4.

במהלך תקופת ההסכם מתחייב בזו המרצה כדלקמן:

.א. ליתן במסגרת תפקידיו הרצאות, שיעורים, הרצוכות, עריכת בחינות, השגחה עליהן ובדיקתן, וכל אמצעי הוראה אחר וחכל כפי שיקבע על ידי ראש האקדמי או מי מטעמו.

ambil לפגוע בנסיבות האמור, מוסכם בזו כי תפקידו של מרצה כולל את כל הפעולות הנלוות על פי המקובל לתקמידי ההוראה של המורה ובכלל זה ייעוץ לתלמידים, הוראה פרונטלית, בדיקת עבוזות ותרגילים, הכנות שלאוני בחינה, וכוחות אישיות בבחינות, פיקוח על בדיקות בחינות, בדיקת בדיקות, הלמתה שיעורים, השתתפות בפגישות תיאום, כינוסים, ועדות אקדמיות ובסיורים למקומות קבלת קהל, זמן הכהנה וביטול זמן גם אם אלה יתבצעו לפני ואו אחרי תקופת ההסכם.

המרצה יבצע את תפקידו ואת מטלותיו האמורים בזמןים כפי שיקבעו וכן עיי הרראש האקדמי או מי מטעמו.

.ב. המרצה יקבל מהראש האקדמי, או מי שפועל מטעמו, הנחיות בכל הנוגע למטרת ההוראה והשיעורים ומתוכנותם, והוא יהיה אחראי בפני המכללה לביצוע המלא.

.ג. המרצה יtan לראש האקדמי, או למי שפועל מטעמו, כל דיווח שיידרש על ידם, בקשר לעבודתו ואו לתלמידיו ובמועדים כפי שיקבעו על ידם.

.ד. המרצה מתחייב שלא לחת שיעורים פרטיים למי תלמידי המכללה אלא באישור ראש האקדמי או מי שפועל מטעמו, מראש ובכתב.

.ה. ידוע למרצה כי הוא נמנה על ח"צאות המקומיי' במכללה ולכן הוא לא יעבור בכל מקום בעזוזה אחר בהיקף רחוב יותר מאשר במכללה ולא יותר ממוקום עבודה אחד. בכל מקרה לא בגין לחנויות המליג ביחס לעבוזה במקום עבודה נוסף.

אמון אישי

.5.

.א. המרצה מתחייב למלא תפקידו במסירות ובאמנות להשתמש בכל כישורייו, דעותיו וניסיונו לתועלת המכללה ולקיים, וזאת ברמה גבוהה ויעילה וכפי שיקבע על ידה, תוך ציות להוראות המכללה הנוגעות לאופן ביצוע העבודה, סדרי העבודה, המשמעת וההתנהגות.



טופס מס 822 : הסכם טgel מוקמי	עמוד 4 מתוך 9	מחלקה - משארי אנוש
-------------------------------	---------------	--------------------

ב. בתקופת ההסכם יקדים המרצה את כל זמנו ומרצנו, לביצוע תפקידיו עבור המכללה כפי שיקבע על ידה והוא לא יעסוק במישרין או בעקיפין בכל עובודה או עיסוק נוספים, אלא אם כן קיבל את אישור המכללה לכך בכתב ובראש.

ג. במשך תקופה החודסם המרצה לא קיבל תשומות או טובות הנאה אחרת מכל צד שלישי, בקשר ישיר או עקיף עם עבודתו ובמיוחד שהמרצה יעבור על הוראה זו, הוא ייחשב כמספר יסודי של הסכם זה, בנוסף על כך שהסכום או השסים או טובות הנאה שייתקבלו על ידו כאמור, ישתייכו למכללה שתתיה זכאיות לנכונות סכום זה או ערך טובות ההנהה, מכל הכספיים שיגיעו לעובד ממנו.

ד. המרצה מתחייב להודיע למכללה מיד ולא דוחוי, על כל עניין או נושא אשר לגבייהם יש לו עניין אישי ו/או העולמים ליצור ניגוד אינטנסיבי עם תפקידיו במכללה.

ה. הויאל ותפקידו של המרצה הנמנה עם תפקידיו הנהלה הדורשים מיוזמתו של אמון אישי, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה תש"י-א 1951 ולפיכך, לא יחולו על המרצה הוראות חוק זה.

ו. המרצה יפעל בתזוז גדרי סמכותו ולא יתחייב בשם המכללה ולא יודה בחבות כלשהו אלא לאחר שקיבל את אישור המכללה לכך בכתב ובראש שאם לא כן תחא זו להתחייבותו האישית בלבד.

6. בדיקות רפואיות

בחותימתו על הסכם זה המרצה מאשר כי הוא בריאות גופו ובנפשו ואין כל מניעה רפואיות או אחרת שהוא יעסק בתפקיד זה.

7. תמורה

א. תמורה ביצוע כל התchingיות עפ"י הסכם זה ובגין מלא היקף המשרה הקבועה בהסכם זה, יהיה המרצה זכאי לשכר ולתנאים נלוים הכל כמפורט בסוף "תנאי עבודה" המצורף להסכם זה. (להלן: "השכר").

ב. מוסכם ומוצהר בזזה כי הויאל והמרצה נמנה על טgel המרצים של המכללה בכל הנוגע להסכם זה לא יכול עליו הנחלים והכללים הנוכחיים לגבי מרצים באוניברסיטה לרבות לעניין השכר והוצאות וככל שינוי בהםם, טבלאות השכר הנהוגות באוניברסיטה לא יחולו על העסקתו של המרצה לפי הסכם זה ושכרו לא יהיה צמוד ולא ישתנה מכל נסיבות שנן ולא יהיה זכאי לחזור הוצאות נסעה ו/או נידוז אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה או יוסכם אחרת בין הצדדים ובכתב.

ג. מוסכם כי השכר שישולם כאמור למרצה יהיה את התמורה המלאה בגין מילוי כל התchingיות וביצוע תפקידיו, מטלותיו ומשרתתו של המרצה על פי הסכם זה ולא יוצאה מן הכלל ולבוכות בגין ביטול זמן וכי פרט לשכר לרבות התנאים הנלוים הקבועים בסוף המרצה לא יהיה זכאי לכל תמורה נוספת ו/או לכל תשלום ו/או הטבה אחרות.

לשם השר ספר מובהר בזזה כי המרצה לא יהיה זכאי לכל תשלום ו/או לצבירות זכויות בגין שבתוון, קרן לקשרי מדע בינלאומיים, החזר הוצאות רב, מילגות שכר לימוד ו/או לכל גמול ו/או החזר הוצאות אחרים פרט ללא הקבועים בסוף.



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 5 מתוך 9	מחלקה - משאבי אנוש
------------------------------	---------------	--------------------

מיסים ותשומי חובה

.8.

המחללה לא תישא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים, לרבות מס הכנסה, ביטוח לאומי ומס מקביל והוא מס בראשות החלים /או יהול על המרצה מכוח ההסכם ו/או מכוח הוראות כל דין, למעט האמור במפורש בהסכם זה.

למען הסר טפק, יצוין כי כל הסכומים המשולמים ומהם לפני המרצה עפ"י הסכם זה הינם סכומי ברוטו והמחללה תנכה מהם לפני התשלום בפועל למרצה את המיסים ותשומי החובה האחרים שחייב או שחויב בהם המרצה עפ"י דין.

הפלחת תחסום

.9.

מוסכם בזו במפורש כי המכללה תהיה רשאית בכל עת, עפ"י שיקול דעתה הבלעדי ובמתן הودעה מוקדמת של 30 ימים לمراجعة, לבטל הסכם זה, לתקנו ואו לשנותו מבלי שתהיה חייבת לשלם לمراجعة פיצוי או גמול כלשהו בגין כך, פרט לשכר עד למועד הפסקת החוראה בפועל, בכל אחד מהמקרים הבאים:

.1. ביטול קורס אחד או יותר, הפסיקתו או צמצום היקפו, בגין שאלה ייגרםו עיי' גורמי חוץ (בכלל זה: מחלקות האוניברסיטה האחראית, מינימל המכילות או כל גורם מושך אחר) ובין בשל אילוצים פנימיים.

.2. הפרה של כל אחת מהתחייבויותיו של המרצה עפ"י הסכם זה או יותר של הוראות סעיף 4 להסכם זה עיי' המרצה.

.3. חוסר שביעות רצון מצד המכללה ביחס לאופן ביצוע העובודה עיי' המרצה.

.4. אם בכלל אחד מן הקורסים שמלמד המרצה רשומים פחות מ- 10 סטודנטים בשנת הלימודים.

ב. מבלי לגרוע מהאמור לעיל נקבע בזו במפורש כי המכללה תהא רשאית להביא הסכם זה לקיצו ולהפסיק את עבודות המרצה בכל עת ולא הודיע מוקדמת בכל אחד מהמקרים הבאים:

.1. אם המרצה הורשע בדיון, בפסק דין סופי, בגין עברה שיש עמה קלון.

.2. אם נגרמה לעובד נכות תמידית או מחלת ממושכת שכטוצאה ממנו ונשלל מן המרצה היכולת להמשיך במילוי תפקידו והתחייבותו על פי הסכם זה.

.3. אם המרצה הזניח את מילוי תפקידו ו/או התנהג בזורה בלתי הולמת את תפקידו ו/או את מטרות ופעולות המכללה.



המכללה האקדמית אשקלון
Ashkelon Academic College

מחלקה - משבבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 6 מתוך 9

10. כללי

א. מוטכם בזה כי הערכתו של המרצה, זכויותיו וחוובותיו יהיו א' ור' בהונאות להסתכם זה ולא יהיה כל תוקף לכל הסדר ו/או הסכם שבעל פה ביחס ובקשר לאמור להסתכם זה. כל תיקון, שינוי או תוספת כלשהו לאמור בהסתכם זה לא יהיה להם תוקף ולא יחייב את המכללה אלא אם נעשה בכתב.

ב. להטייר ספק, מוטכם ומוצחר בזאת, כי על יחס הבודזה בין הצדדים לא חלים ולא יחולו הטכמים קיבוציים כלילים או מיוחדים והסדרים כלשהם ו/או כל מנהגים או נהוגים, כללים ונהלים הנוהגים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל או בכל מוסד להשכלה אחר ביחס למשרתו של המרצה אלא אם נקבע אחרת ובמפורש בהסתכם זה.

ג. כתובות הצדדים לצרכי הטעם זה הינט כמפורט במובא להסתכם לעיל.

ד. כל הוועזה שתישלח בדו"ר רשות לפי כתובות הצדדים, תחשב כאיilo הגעה לידי הנמען תוך 72 שעות משעת מסירתה בבית הדואר.

ולראית באו הצדדים על החתומות:

המכללה האקדמית אשקלון (בע"מ)

58-036199-6


המרצה


המכללה



מחלקה - מסאי אונס

טופס מס 822 : הטבם סמל מקומי עמוד 7 מתוך 9

נספח

"גטאי העבודה"
לשנת הלימודים תשע"ה
והל מינואר 14/10/14

ב י.ו : ותכללה ואקדמית אשקלון
(להלן: "המכללה")

ל ב י.ו : רשות המים אשקלון
(להלן: "הטרציה")

היפוך מסרה

היקף השירות של הטרציה נקבע בזאת ל- % 50000 שורה.
בסייט והחישוב למשטרה מלאה שיט.
1. שיט הוראה.
2. שיט חיקוי.
3. שיט קבלת קהל סטודנטים והוראות.

א. מספר

השכר ייחסן על בסיס היקף השירות, ש"ש ההוראה, 2. ש"ש קבלת קהל כאמור,
ודעת שכר: 50000 שיט וותק של 500 שיט שווים בדרכות השכר.
תירותה היקף והשרות יהה הטרציה בכאי לשכר חדש בסך של 100000 שיט שבועות לחושך,
באשר סכום זה כולל כל תושחת לרבות תוספות בגין, ניוזות, טלפוני, תוספת אקדמי,
תוספת לטוטסת ואקדמית, ותוספת וותק, ותוספת שחיקת.
טבוחר בה כי שום שיטי בתנאי השירות והענודה בධירוג הגיל, למעט שימושים עפ"י חוק, לא יהיה
את המכללה כלפי וטרציה.

ב. התקנות ו实施细则

1. הוחרז והוצאות הנשיעה ישולם בהתאם לפיקוח והורתבה בדבר השעותות המעביר בחוצאות
הניסיונות להזדהה וממנה לפיקוח והסתמכת הקיבוצים התשי"ו – 1957.
2. התקנות הנשיעה תאמורות לעל ישולמו למטרת רק במקורה והמכלה לא תעמיד לשעות חמטרה
שיותו יסתייע למכללה וחומרה.
לפעמי דoor ספק, מטרזה מותהיב לשימוש משירותיו החשטע של המכללה לצורכי נסיעותיו
והורה בשירה ויתפש ע"י המכללה.
בכל מקרה לא תדא והמכללה חייבת בתשלום והורר נסיעות כלשהו למזרעה שהועומו לרשותו
שירותי והשתעה של המכללה ושלם נקבע בהתקנים כי ייאז זראי לתשלום זה.

ג. חפשה שניית

הרשות יהיה זכאי לחשפה שנתיות עפ"י חוק ויממש חפשה זו עפ"י האמור בסעיף 3 ולחטכים.

ה. פרלה

הטרציה יהה זכאי לימי פרלה בתשלום בהתאם לאמור בסעיף 3 ג' לחטכים ובכפוף לצבירות ימי המחללה
הטmediים לטעותו.

ו. פליהoot

בתקופת שירותו ביחידות יהה וטרציה וטראציה וכי לפחות את משטרתו המלאה למעט הוצאותות נסיעת, וחמטרה
טראציה להצעיא למכלה אישור פקורי מושאים על שירותו הצעאי, וזה בא מתייה ולא קיבל מהמודד
לבסוף לאות תגמול כלשהו בגין וטלאוים.

ז. זיכוי לתגמולים ולפיצויי פיטורין

1. זיכויו של העד בתקופת הסכם זה בתבוננה, לפי בחרונו, בקורס ללאן – הרקטור.
2. והצרשות לדורו ומהייתה בזמנים טושטריך והקובע לפנטיה של העבר עפ"י הצעת הקורן ובקשה החעד
בדלקמן:

2.1. הפטשת המכללה לתגמולים – % 50

2.2. הפטשת המכללה לפיצויי פיטורין % 50.

3. זיכוי הפטשת העבר לתגמולים % 50.

4. בט██ס בין הצדדים כי והסדר בסעיף זה מתחום בתוקף למשך 1 (א) לעז שר הנבואה והוועודה עפ"י סעיף
14 לפק פיטרי פיטוריון, התשכ"ג – 1963, פטור למכללה כמשמעות – מ- % 50 של פיטרי פיטוריון, ככל
סיטוט לטנד.

ולראיה בז' העדרות על החומר:

המכללה האקדמית אשקלון (ע"מ)
המכללה 036199-6

הטרציה



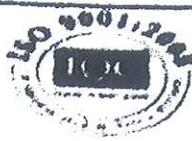
טופס 1

חזרעה בדבר פירוט תנאי עבודה

- שם המעביד: המכון האקדמי אשקלון
הישות המשפטית: עמותה רשומה
מספר רישום (תאגיד): 6-199-036-58
מען: רח' יצחק בן צבי 12, אשקלון
שם המרצה: פרופ' דב בנט מס' זהות:
מען: 22293542
תאריך תחילת העובזה: 1/10/2014
תקופת החוזה קצובה מיום 1/10/14 עד יום 30/9/15
ותפקידיו העיקריים של המרצה הם כללו: מרצה בענין פיזיולוגיה של האוכלוסין
שם הממונה היישיר של המרצה או תואר התפקיד של הממונה היישיר: פרופ' שמעון שרביט
הבסיס של פיו משולם השכר: משכורת חודשית.
שכר בעודותיו של המרצה נקבע על פי דרגה - פרופ' דב בנט אס שכרו של המרצה אינו נקבע על פי דירוג מכוח הסכם קבוע – סך כל התשלומים הקבועים ישולמו לעובד בשכר העבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא 3000 ₪ שקלים חדשים. פירוט כל התשלומים שישולמו למרצה לשכר עבודה הוא כדלקמן:

השלכות אקדמיות		השלכות חברתיות		השלכות רפואיים	
שם התלמיד	מספר מסמך	שם ההוראה	תאריך הוראה	שם מושא	שם מושא
סבטember		הרואה	9 בחודש	শ্বর মিশলব	সেক্ষন প্রক্রিয়া
			9 בחודש	תגוטפת אקדמית	

פרט סוג תשלומים כדוגמת: שכר יסוד; שוויה כסף – אוכל ומשקאות שאינם משכרים לצריכה במקום העבודה ודיןור שאינם חזרה הוצאות; תנספות ותוק; פרמיות ותומרייך; שעות נוטפות; תנספות משמרות; דמי הבריאות, וכל תשלום אחר بعد שכר עבורה בין שהוא קבוע ובן שאינו קבוע.



מזהה - סטטוס גזע

טופס מס 220 : הפסם של פקידי יעוזו יעוץ פתקן 9

7. אורך של שבוע העכודה חריגת של חמרת 2 שעות

8. יום המנוח השכני של חמרת הוא שבת.

9. תשלוםים בעבור תנאים טזיאליים שחמרת זכאי לחתם:

שם פרטי	שם משפחה	שם-	שם-	שם-
שם פרטי	שם המשפחה	שם-	שם-	שם-
	1931	193		מכוחים
				מושווה / ביתוח מנחים / קופת נפש נמל
				אחר

הודעת זו אינה חטם עבודה, אלא תודעתה המעביר במקור עיקרי תנאי עבודה; אין נאמור בתודעתה זו כדי לנורע מכל וכות חומוקנית למקרה מכוח כל דין, צו ורשותה, חסום קיבוצי או חוות עבודה.

חותמת חמעפין,

המגלה האקדמית אשקלון (אילן)
58-036199-6

תאריך: _____



מחלקה - משבבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 1 מתוך 9

הסכם - העסקת מרצה

אשר נערך ונחתם 1/10/14 באשקלון

ב ינו :

המכללה האקדמית אשקלון
עומתת מס' 6-199-036-58
רוי יצחק בן צבי 12, אשקלון
להלן – "המכללה"

מצד אחד

לב יין :

שם: רמי שטרן ת.ז. 52222620
כתובת ח. י. נן 16 דג

להלן – "המרצה"

מצד שני

הואיל:

והמכללה הינה מוסד המקיים לימודי השכלה גבוהה, השכלה עממית ואחרות.

הואיל:

והמרצה הציע שירותיו למכללה במתן הרצאות לתלמידים בנושא סוציאולוגיה

סוציאולוגיה

הואיל:

והמכללה מסכימה כי המרצה יאריך את המשרה האמורה מתוך כוונה
לקרבו לשורותיה והיא מצפה כי המרצה יקדים זמנו ומרצו לשם קידום מטרות
המכללה.

הואיל:

והמרצה מצהיר כי הינו בעל נסיוון ומומחה בתחום ענין משפט צבאי לוגי
והזרתו וחזרתו של תחום זה וכן בעל כל הכישורים הנחוצים והמיominות
הנדרשת, מסוגל למלא ולבצע את תפקידו ומשרתו ואת כל התפקידיו
וחמתלות עפ"י הסכם זה וכי יזוע לו כי המכללה מסכימה לתקשור עימיו בהסכם
זה, בין היתר, על יסוד הצהרותיו האמורות.

הואיל:

והצדדים הגיעו להסכם בדבר דרישות התפקיד ותנאי העטקטו של המרצה והכל
בהתאם לתנאי וחווארות הסכם זה ובכפוף להן.

לפייך הושכם והותנה בין הצדדים פולקמו:

1. מבוא וכותרות

- א. המבואה להסכם זה יהווה חלק בלתי נפרד ממנו וייחשב כאילו נכלל בו בגופו.
ב. לכותרות הסעיפים המופיעים בהסכם זה לא תינתן משמעות בהקשר לפירוש
ההסכם והן מיועדות לנוחיות הקורא בלבד.

2. תקופת ההסכם

- א. תוקפו של הסכם זה הוא ל- 12 חודשים בלבד זההיו מיום 1/10/14 ועד יום
30/9/15 (להלן: "תקופת ההסכם").
ב. מוסכם בזאת כי בתום תקופת החטט או עם ביטולו כאמור בסעיף 9 להלן ובוואו
לסיום כל התפקידים החדשים של הצדדים על פי הסכם זה והעסקתו של
המרצה תובא לידי סיום.



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 2 מתוך 9	מחלקה - משאבי אנוש
------------------------------	---------------	--------------------

ambilי לפגוע בהוראות סעיף 9 להלן, מוסכם bahwa כי אין כל צורך בהזדעה מוקדמת ב מקרה של סיום העתקתו של המרצה בתום תקופת ההסכם.

המרצה מצהיר כי יזוע לו וכי הוא מסכים לכך, כי אין מצד המכלה כל התחביבות להמשיך ולהעתיקו בשירותה בשנה הלימודים הבא והן כי יזוע לו והוא מסכים לכך כי ההחלטה בעניין זה תתקבל לקרأت תחילתה של שנת הלימודים הבאה ותהייה נתונה לשיקול דעתה הבלתי של המכלה ולבירורתה המוחלטת.

אין ולא יהיה בשום מעשה או אי מעשה מצד המכלה בקשר להמשך החטסקה כדי לחייב אותה להתקשרות עם המרצה בהסכם עבורה לשנת הלימודים הבאה.

התתקשרות בחסכט בכתב, במועד שיקבע ע"י המכלה, היא בלבד תתייב את המכלה בעניין זה.

ambilי לפגוע כאמור לעיל בסעיף זה מוסכם bahwa כי אם המרצה ירצה להאריך את תקופת ההסכם גם ביחס לשנת תקופת הלימודים הבאה הוא מתחייב להודיע על כך בכתב לא יותר מטעם הסטטוס הראשוני של שנת הלימודים נשוא תקופת ההסכם.

3. תיקוף משרתת

א. היקף משרתו של המרצה יהיה קבוע בנסיבות "תנאי העבודה" הרצ'יב להסכם זה ומהו חלק בלתי נפרד ממנו (להלן: "הנטפח").

ב. המרצה יהיה חייב לבצע את כל מספר שעות בוגין היקף משרתו אלא אם כן קיבל אישור או הוראה אחרת בכתב מעת הראש האקדמי או מי מטעמו.

מוסכם במפורש כי למכללה תהיה הזכות לדרוש מאות המרצה, והמרצה יהיה חייב אם יקבל דרישת כזו, לבצע בפועל את כל מספר שעות העבודה הנקבע לעיל, במשך שנות לימודים אחת.

ג. בכל מקרה בו ייבחר מן המרצה לבצע שעות לימודיים וחוראה בגין מחלת או מילואים, ינהגו הצדדים כדלקמן:

1. אם נעדר המרצה לרוגל שירות מילואים תשלם לו המכלה מלא שכרו Cainil עבד תקופה זו ובתנאי כי המרצה מסר לידי מיד עם שבו את הטופס המקורי למועד לביטוח לאומי ולא קיבל כל תגמול בגין שירותו במילואים מעת המוסד לביטוח לאומי.

2. אם נעדר המרצה בשל מחלת, תשלם לו המכלה מלא שכרו Cainil עבד בתקופת היעדרותו ובתנאי כי מסר לידי כל מסמך שידרש לשם ביצוע התשלום.

3. עם שבו של המרצה לעובודה, יהיה עליו, בתיאום עם הראש האקדמי של המכלה או מי מטעמו, להשלים בפועל את שעות החוראה שנמנעו ממנו לבצע בשל הניל.

4. להסיר כל ספק המרצה מצהיר בכך כי יזוע לו, והוא מסכים לכך, כי משיקולים פדגוגיים ואחרים חייב לעשויות כל הנדרש ע"מ לבצע זאת בפועל, ובכלל זה למד לאחר תום שנה"ל והוא עד למועד קיומן של הבחינות הארציות וזאת ללא כל תגמול נוספת מכל מי וסוג שהוא.



טופס מס 822 : הסכם סgal מקומי	עמוד 3 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנוש
-------------------------------	---------------	--------------------

ה. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של המרצה לשנות ימי העבודה או שעות העבודה, עפ"י שיקול דעתה הבלעדית, וככל שהדבר ניתן, אף בתנאים עם המרצה בכל מקרה, לא יהיה בשינוי כזה, אם יבוצע, משום הפרת הסכם זה.

ו. עוד מוסכם כי, ככל היקף משרה שהיא, תחשב זכותו של המרצה לחופשה שנתית עפ"י הדין, בזכות שעתמלהה, בהעדרכותו מן העבודה בתודשים יולי, אוגוסט, ספטמבר שבכל שנה ואו בכל פגרת לימודים ואו בכל מועד אחר במהלך שנת הלימודים שבמהלך לא עסק המרצה בהוראה בפועל מסיבה כלשהי למעט שירות מילואים, העזרות בגין מחלת, חופשת לידה, תאונת עבודה וימי שביתה.

רצתה המרצה ליטול חופשה לרجل אrou אקדמי, יהיה רשאי לעשות כן רק לאחר אישור מפורש ובכתב מאת הראש האקדמי ובתנאים שיקבעו.

4. התהאייביות המרצה

במהלך תקופת החכסם מתחייב בזה המרצה כדלקמן:

א. ליתן במסגרת תפיקיו הרצאות, שיעורים, הדרכות, עריכת בחינות, השגת עליון ובדיקתן, וכל אמצעי הוראה אחר והכל כפי שיקבע על ידי הראש האקדמי או מי מטעמו.

ambiliy לפגוע בצלילות האמור, מוסכם בויה כי תפיקיו של מרצה כולל את כל הפעולות הנלוות על פי המקובל לתפקידיו ההוראה ובכלל זה ייעוץ לתלמידים, הוראה פרונטלית, בדיקת עבוזות ותרגילים, הכנותשאלוני בחינה, נוכחות אישית בבחינות, פיקוח על בחינות, בדיקת בחינות, הслמת שיעורים, השתתפות בפגישות תיאום, כינוסים, ועדות אקדמיות ובסירורים לסטודנטים, קבלת קחל, זמן הכהנה וביטול זמן גם אם אלה יתבצעו לפני ואו אחרי תקופת החכסם.

המרצה יבצע את תפיקיו האמורים בזמןים כפי שיקבעו וכך עיי הראש האקדמי או מי מטעמו.

ב. המרצה קיבל מהראש האקדמי, או ממי שפועל מטעמו, החלטות בכל הנוגע למטרת הרצאות וחשורים ומתקנות, והוא יהיה אחראי בפני המכללה לביצוע המלא.

ג. המרצה יtan לראש האקדמי, או למי שפועל מטעמו, כל דיווח שיידרש על יוזם, בקשר לעבודתו ואו לתלמידיו ובמועדים כפי שיקבעו על יוזם.

ד. המרצה מתחייב שלא לתת שיעורים פרטיים למי מתלמידי המכללה אלא באישור הראש האקדמי או מי שפועל מטעמו, מראש ובכתב.

ה. יזוע למרצה כי הוא נמנה על ה"צוות המקומי" במכללה ולכן הוא לא יעבד בכל מקום עבודה אחר בהיקף רב יותר מאשר במכללה ולא יותר ממוקום עבודה אחד. בכל מקרה לא בגיןו להנויות המליך ביחס לעובודה במקום נוסף.

5. אמון אישי

א. המרצה מתחייב למלא תפיקיו במסירות ובאמנות להשתמש בכל CISORIO, דעותינו וניסינו לתועלת המכללה ולקיומה, וזאת ברמה גבוהה ויעילה וכי שיקבע על יוזם, תוך ציון להוראות המכללה הנוגעות לאופן ביצוע העבודה, סדרי העבודה, המשמעת וההתנהלות.



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 4 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנוש
------------------------------	---------------	--------------------

בתקופת ההסכם יקדים המרצה את כל זמנו ומרצו, לביצוע תפקידיו עבור המכללה כפי שיקבע על ידה והוא לא יעסוק במישרין או בעקיפין בכל עבודה או עסק נספחים, אלא אם כן קיבל את אישור המכללה לכך בכתב וראש.

במשך תקופת ההסכם המרצה לא יקבל תשלום או טובת הנהאה מכל צד שלישי, בקשר ישיר או עקיף עם עבודתו ובמידה שהמרצה יбурר על הוראה זו, הוא ייתשב כ厶ר ששל ההסכם זה, בנוסף על כך שהסכום או טובת הנהאה שיתקבלו על ידו כאמור, ישתייכו למכללה שתהיה זכאי לנקות טכום זה או ערך טובת הנהאה, מכל הכספיים שיגיעו לעובד ממנו.

המרצה מתחייב להודיע למכללה מיד ולא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגבייהם יש לו עניין אישי והוא העולמים ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידיו במכללה.

הואיל ותפקידו של המרצה הנמנה עם תפקידי הנהלה והזרעים מידה מיוחצת של אמונה אישי, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה תש"א – 1951 ולפיכך, לא יהולו על המרצה הוראות חוק זה.

המרצה יפעל בתוך גדרי סמכותו ולא יתחייב בשם המכללה ולא יודה בחבות כלשיAi אלא לאחר שקיבל את אישור המכללה לכך בכתב וראש שם לא כן תהא זו להתחייבונו האישית בלבד.

6. בזיליקות רפואיות

בחותמתו על הסכם זה המרצה מאשר כי הוא בריאותו ובגופו ובנפשו ואין כל מניעה רפואית או אחרית שהוא יעסק בתפקיד זה.

7. תמורה

תמורה ביצוע כל התחביבוותיו ע"י הסכם זה ובגין מלאה היקף המשרה הקבועה בהסכם זה, יהיה המרצה זכאי לשכר ולתנאים נלוים הכל כמפורט בסוף "תנאי עבודה" המצורף להסכם זה. (להלן: "השכר").

מוסכם ומוצחר בזה כי הויל והמרצה נמנה על סגל המרצים של המכללה בכל הנוגע להסכם זה לא יהולו עלינו הנהלים והכללים הנוהגים לגבי מרצים באוניברסיטה לרבות לעניין השכר והוצאות וככל שינוי בהם, טבלאות השכר הנוהגות באוניברסיטה לא יהולו על העסקתו של המרצה לפה הסכם זה ושכו לא יהיה צמוד ולא ישנותה מכל נסיבות שווין ולא יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה ואו נידות אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה או יוסכם אחרת בין הצדדים ובכתב.

מוסכם כי השכר שישולם כאמור למרצה יהיה את התמורה המלאה בגין מילוי כל התחביבוותיו ביצוע תפקידיו, מטלותיו משרתו של המרצה על פי הסכם זה ללא יוצא מן הכלל ולרבות בגין ביטול זמן וכי פרט לשכר לרבות התנאים הנלוים הקבועים בסוף המרצה לא יהיה זכאי לכל תמורה נוספת ו/או תשלום ו/או הטבה אחרים.

לשם הסר שפק מובהר בזה כי המרצה לא יהיה זכאי לכל תשלום ו/או לצבירות זכויות בגין שבתוון, קרן קשרי מדע בינלאומיים, החזר הוצאות רכב, מלגות שכר לימוד ואו לכל גמול ואו החזר הוצאות אחרים פרט לאלה הקבועים בסוף.



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 5 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנוש
------------------------------	---------------	--------------------

8. מיסיט ותשלומי חובה

המכללה לא תישא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים, לרבות מס הכנסה, ביטוח לאומי ומס מקביל וכן מס בריאות החולים ואו יחולו על המרצה מכוח הנסיבות ו/או מכוח הוראות כל דין, למעט האמור במפורש בהסכם זה.

למען הסר שפק, יצוין כי כל הסכומים המשולמים ו/או אשר ישולמו למרצה עפ"י הנסיבות זה הינם סכומי ברכות והמכללה תנכה מהם לפני התשלום בפועל למרצה את המיסים ותשלומי החובה האחרים שחייב או שחייב בהם המרצה עפ"י דין.

9. הפסיקת התפקיד

א. מוסכם בזו במפורש כי המכללה תהיה רשאית בכל עת, עפ"י שיקול דעתה הבלעדי ובמונע הוועדה מוקדמת של 30 ימים למליצה, לבטל הסכם זה, לתוקנו ו/או לשנותו מבלי שתהיה חייבות לשלם למרצה פיצוי או גמול כלשהם בגין כך, פרט לשכר עד למועד הפסקת החוראה בפועל, בכל אחד מהמקרים הבאים:

.1. ביטול קורס אחד או יותר, הפסיקתו או צמצומו ריקפו, בין שאלה ייגרמו עיי גורמי חוץ (בכלל זה: מחלוקת האוניברסיטה האתוראית, מינהל המכללות או כל גורם מסוים אחר) ובין בשל אילוצים פנימיים.

.2. הפרה של כל אחת מהתחייבויותיו של המרצה עפ"י הסכם זה או יותר של הוראות סעיף 4 להסכם זה ע"י המרצה.

.3. חוסר שביעות רצון מצד המכללה ביחס לאופן ביצוע העבודה ע"י המרצה.

.4. אם בכל אחד מן הקורסים שמלמד המרצה רשומים פחות מ- 10 סטודנטים בשנת הלימודים.

ב. מבלי לגרוע מהאמור לעיל נקבע בזו במפורש כי המכללה תהוא רשאית להביא הסכם זה לקיצו ולהפסיק את עבודתה המרצה בכל עת ולא הודעה מוקדמת בכל אחד מהמקרים הבאים:

.1. אם המרצה הורשע בדיין, בפסק דין סופי, בגין עבירה שיש עמה קלון.

.2. אם נרמה לעובד נכות תמידית או מחלת ממושכת שכטוצאה ממנה תשלל מן המרצה יכולת להמשיך במילוי תפקידו והתחייבותו על פי הסכם זה.

.3. אם המרצה הזונית את מילוי תפקידו ו/או התנהג בצורה בלתי חולמת את תפקידו ו/או את מטרות ופעולות המכללה.



מחלקה - משבבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם טgal מקומי עמוד 6 מתוך 9

.10. כללי

מוסכם בזה כי העתקתו של המרצה, זכויותיו וחוובותיו יהיו אך ורק בהתאם להסכם זה ולא יהיה כל תוקף לכל הסדר או הטעם שבעל פה ביחס ובקשר לאמור להסכם זה. כל תיקון, שינוי או תוספת כלשהו לאמור בהסכם זה לא יהיה לחם תוקף ולא יתחייב את המכללה אלא אם נעשה בכתב.

בהתאם ספק, מוסכם ומוחזר בזאת, כי על יחש הועבה בין הצדדים לא חלים ולא יחולו הסכמים קיבוציים כלליים או מיוחדים וחסרים כלום ואו כל מנהגים או נוהגים, כללים ונוהלים הנוגעים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל או בכל מוסד להשכלה אחר ביחס למשרתו של המרצה אלא אם נקבע אחרת ובמפורט בהסכם זה.

ג. כתובות הצדדים לצרכי הסכם זה הינט כמפורט במובא להסכם לעיל.

ד. כל הוועזה שתישלח בדואר רשום לפי כתובות הצדדים, תהسب כאילו הגעה לידי הנמעו תוך 72 שעות משעת מסירתה בבית הדואר.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

המרצה

המכללה
המכללה האקדמית אשקלון (עמל)
6-036199-6
8-58



מחלקה • משאבי אנוש

עמוד 7 מתוך 9

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי

נספח

"תנאי העבודה"
לשנת הלימודים תשע"ה
החל מתאריך 1/10/14

ב י: המכללה האקדמית אשקלון
(להלן: "המכללה")

ל ב י: (להלן: "המרצה")

היקף משרתו

היקף משרתו של המרצה נקבע בזה ל-**91.67%** משרה.
בסיס חישוב משרה מלאה **12** ש"ש.
2 ש"ש הוראה.
2 ש"ש קבלת קהל סטודנטים וחדרכם.

שכר

השכר יחול על בסיס היקף המשרת, **1** ש"ש ההוראה, **2** ש"ש קבלת קהל כאמור,
דרגות שכר: **מלצה בכפוף** ותק ש**2** שנים בדרגת השכר.
תמורה היקף המשרת יהיה המרצה זכאי לשכר חודשי בסך של **220.00** ש' בراتו לחודש,
כאשר סכום זה כולל כל תוספות לרבות תוספות בגין, ניירות, טלפון, נוספת אקדמית,
תוספת לתומסתה האקדמית, תוספת ותבק, תוספת שחיקה.
מובחר בזה כי שום שינוי בתנאי השכר והעבודה בזריגו הנ"ל, למעט שינויים עפ"י חוק, לא יהיה
את המכללה כלפי המרצה.

וחזאות נסעה

האזור החזאות הנסיעה ישולם בהתאם להוראות צו ההורבה בדבר השתתפותה המועבד בהוצאות
הנסעה לעובדה וממנה לפי חוק ההסתמכים הקיבוציים התשי"ז – 1957.
הוצאות הנסיעה האמורות על ישלמו למרצה רק במקורת והמכללה לא תעמיד לרשות המרצה
שירותי הסעה מכללה וחורה.
למען חסר ספק, המרצה מתחייב להשתמש בשירותי החשעה של המכללה לצורכי נסיעותיו
וחורה במידה ויתנתנו ע"י המכללה.
בכל מקרה לא תחאה המכללה חייבת בתשלומים החזר נסיעות כלשהו למרצה שהועמדו לרשותו
שירותי החשעה של המכללה ושלא נקבע בהסכם כי זה זכאי לתשלומים זה.

חופש שנתיות

המרצה יהיה זכאי ל חופשה שנתית עפ"י חוק ויממש חופשה זו עפ"י האמור בסעיף 3 ו' להטכים.

מחללה
המרצה יהיה זכאי לימי מחלת בתשלומים בהתאם לאמור בסעיף 3 ג לחесכם ובכפוף לצבירות ימי המחללה
העומדיים לזכותו.

מילואים
בתקופת שירותו במילואים יהיה המרצה זכאי לקבל את משכורתו המלאה למעט הוצאות נסעה, והמרצה
מתחייב להצעיא למכלה אישור מוקורי מתאים על שירותו הצבאי, וזאת במידה ולא קיבל מהמוסד
לביתו לאומי תגמול כלשהו ועלא נקבע בהסכם כי זה זכאי לתשלומים זה.

.ד.

.ה.

.ו.

.ז.

.ח.

.ט.

.י.

.כ.

.ג.

.ד.

.ה.

.ו.

.ז.

.ח.

.ט.

.י.

.כ.

זכויות לתגמולים ולפיצויי פיטורין

זכויותיו של העובד בתקופת הסכם זה ובוטחנה, לפי בחירתו, בקרן **קרן התuition פגאנט** הכוללת הפרשה
פנס גנוג (להלן – "הקרן").

החברושים לקרן תהינה באחויזים מהשכר קבוע לפנסיה של העובד עפ"י הצעת الكرן ובकשות העובד
כדליך:

2.1 הפרשות המכללה לתגמולים – % **6**

2.2 הפרשות המכללה לפיצויי פיטורין % **8.33**

סה"כ הפרשות המכללה כمبرיך לקרן – % **14.33**.

הפרשות העובד לתגמולים % **5.5**.

מוסכם בין הצדדים כי החדר בסעיף זה מהווה בהחלטה לטעין 1 (א) לזו שר העבודה והרווחה עפ"י סעיף
14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1963, פטור למכלה כמעסיק – מ- % **100** של פיצויי הפיטורין, ככל
שיגיעו לארבע.

ולראיה באנו חצציות על התהות:

המרצה



מחלקה - משבבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 8 מתוך 9

טופס 1

הוועת בזבב פירוט תנאי עבודה

.1. שם המעבד: המכללה האקדמית אשקלון

הישות המשפטית: עמותה רשומה

מספר רישום (תאגיד): 58-199-6

מען: רח' יצחק בן צבי 12, אשקלון

שם המרצה: ענבל שטרן מס' זהות:

מען:

.2. תאריך תחילת העבודה: 1/10/2014

תקופת החווה קבועה מיום 1/10/14 עד יום 30/9/15

.3. תפקידיו העיקריים של המרצה הם כלהלן: מרצה בהפקולטה למדעי הרוח

.4. שם הממונה היישיר של המרצה או תואר התפקיד של הממונה היישר: פרופ' שמעון שרביט

.5. הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית.

.6. שכר העבודה של המרצה נקבע על פי דרגה - מוץ' קיבוצי אם שכרו של המרצה אינם נקבע על פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי – סך כל התשלומים הקבועים שיישלמו לעובד כשכר עבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא 220.00 שקלים חדשים. פירוט כל התשלומים שיישלמו למרצה כשכר עבודה הוא כדלקמן:

תשלומים שאינם קבועים		תשלומים קבועים	
סוג תשלום	מועד התשלומים	מועד התשלומים	סוג תשלום
שכר משולב	9 בחודש ספטמבר	הבראה	9 בחודש שכר משולב
	9 בחודש		תוספות אקדמיות

* פרטי סוג תשלומים כדוגמת: שכר יסוד; שווה כסף – אוכל וمشקאות שאינם משכרים לצריכה במקום העבודה ודיוור שאינם חוזר הוצאות; תוספת ותק; פרמיות ותמרין; שעות נוספת; ותוספת משמרות; דמי הבראה, וכל תשלום אחר بعد שכר עבודה בין שהוא קבוע ובין שאינו קבוע.

** אם מועד התשלומים אינו קבוע, או שהמועד יחול בחתקיים תנאי, יש לציין זאת.



מחלקה - משבבי אנווש	טופס מס 822 : הטכט טgal מקומי	עמוד 9 מתוך 9
---------------------	-------------------------------	---------------

- .7. אורךו של שבוע העבודה הרגיל של המרצה **█** שעות.
- .8. יום המנוחה השבועי של המרצה הוא שבת.
- .9. תלמידים בעבור תנאים סוציאליים שהמרצה זכאי להם:

תאריך התחלת ההשלום	אפות הפרשה של המעביר	אחות הפרשה של המרצה	הננו-המקבל ושם התהמנית	סוג התשלומים
	14.3.3	5.5	漫步者	פנסיה / ביטוח מנהלים / קופת גמל
				אחר

הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הودעת המעביד בדבר עיקר תנאי עבודה; אין באמור בהודעה זו כדי לגורען מכל זכות המוניות למרצה מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חווה עבודה.

המחללה האקדמית אשקלון (ע"ר)
58-036199-6

חותמת המעביד :

תאריך :



טלופס מס 822 : הסכם ס gal מוקומי	עמוד 1 מתוך 9	מחלקה - משאבי אנוש
----------------------------------	---------------	--------------------

הסכם - העסקת מרצה

אשר נערך ונחתם 1/10/14 באשקלון

ב ינו :

המכללה האקדמית אשקלון
עומותה מסי-6-199-58-036-12,
רהי יצחק בן צבי 12, אשקלון
להלן – "המכללה"

מצד אחד

ל ב ינו :

שם : גב' בוגטם טעפנשטיין

ת.ז. 057887-000

כתובת הו (ה)ן 162, אשקלון

להלן – "המרצה"

מצד שני

הואיל :

והמכללה הינה מוסד המקיים לימודים השכלה גבוהה, השכלה עממית ואחרת.

הואיל :

והמרצה הציע שירותיו למכללה בזמן הרצאות לתלמידים בנושא עפנומת
עפנומת לאלו

הואיל :

והמכללה מסכימה כי המרצה יאריש אצל את המשרה האמורה מתוך כוונה
לקרבו לשירותיה והיא מצפה כי המרצה יקדים זמנו ומרצו לשם קידום מטרות
המכללה.

הואיל :

והמרצה מצהיר כי הינו בעל נסיעון ומומחה בתחום עפנומת לאלו עפנומת לאלו
ובחוראותו והדריכתו של תחום זה וכן בעל כל ה联系ים הנחוצים והמיominות
הנדרשת, מסוגל למלא ולבצע את תפקידו ומשרתתו ואת כל התפקידיו
וחמתלות עפ"י הסכם זה וכי יזוע לו כי המכללה מסכימה להתקשר עימיו בהסכם
זה, בין היתר, על יסוד הצהרותיו האמורויות.

הואיל :

והצדדים הגיעו להסכם בדבר זירות התפקיד ותנאי העטクトו של המרצה והכל
בהתאם לתנאי והוראות הסכם זה ובכפוף לכך.

הואיל :

לפייך הוסכם וחותגה בין הצדדים בדף

1. מבוא וכותרות

- המבראו להסכם זה יהו חלק בלתי נפרד ממנו וייחשב כאילו נכלל בו בגופו.
- לכותרות הסעיפים המופיעות בהסכם זה לא תינתן משמעות בהקשר לפירוש
ההסכם ורחן מיעודות לנוחיות הקורא בלבד.

2. תקופת ההסכם

- תוקפו של הסכם זה הוא ל- 12 חודשים בלבד זההינו מיום 1/10/14 ועד יום
30/9/15 (להלן : "תקופת ההסכם").
- מוסכם bahwa כי בתום תקופת ההסכם או עם ביטולו כאמור בסעיף 9 להלן תבאו
לטיומו כל התהנויות החזיות של הצדדים על פי הסכם זה והעסקתו של
המרצה תבוא לידי סיום.



מחלקה - משבבי אנווש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 2 מתוך 9

מבלי לפגוע בהוראות סעיף 9 להלן, מוסכם bahwa כי אין כל צורך בהודעה מוקדמת במקורה של סיום העסקתו של המوظה בתום תקופת ההסכם.

ג. המרצה מצהיר כי יזוע לו וכי הוא מסכימים לכך, כי אין מצד המכללה כל התחריות להמשיך ולהעסיקו בשירותה לשנת הלימודים הבאה וכן כי יזוע לו והוא מסכימים לכך כי החלטתה בעניין זה תתקבל לתקופה תחילית של שנת הלימודים הבאה ותמהיה נתונה לשיקול דעתה הבלתי של המכללה ולברירתה המוחלטת.

אין ולא יהיה בשום מעשה או אי מעשה מצד המכללה בקשר להמשך העסקה כדי לחיבב אותה לחתוך שום מהרוצה בחסכים העבודה לשנת הלימודים הבא.

החותקות בחסכים בכתב, במועד שייקבע ע"י המכללה, היא בלבד וחייב את המכללה בעניין זה.

ד. מבלי לפגוע כאמור לעיל בסעיף זה מוסכם bahwa כי אם המרצה ירצה להאריך את תקופת החסכים גם בגין תקופת הלימודים הבאה מתחייב להודיע על כך בכתב לא יותר מטעם הסטטוס הראשוני של שנת הלימודים נשוא תקופת החסכים.

3. היקף משרה

א. היקף משרתו של המרצה יהיה קבוע בנסיבות "תנאי העבודה" הרצ"ב להסכם זה ומהוות חלק בלתי נפרד ממנו (להלן: "הנסיבות").

ב. המרצה יהיהמבצע את כל מספר שעות בגין היקף משרתו אלא אם כן קיבל אישור או הוראה אחרת בכתב מהתפקיד הראשי האקדמי או מי מטעמו.

מוסכם במפורש כי למכללה תהיה הזכות לדרש מאות המרצה, והמרצה יהיה חייב אם קיבל דרישת כזו, לבצע בפועל את כל מספר שעות העבודה הנקבע לעיל, במשך שנת לימודים אחת.

ג. בכל מקרה בו ייבחר מן המרצה לבצע שעות לימודים והוראה בגין מחלה או מילואים, ינהגו הצדדים כדלקמן:

1. אם נעדר המרצה לרוגל שירותים מילואים תשלם לו המכללה מלא שכרו Cainilo עבור תקופה זו ובתנאי כי המרצה מסר ליווה מיד עם שובו את הטופס המקורי למוסד לביטוח לאומי ולא קיבל כל תגמול בגין שירותו במילואים מאות המוסד לביטוח לאומי.

2. אם נעדר המרצה בשל מחלה, תשלם לו המכללה מלא שכרו Cainilo עבור תקופת היעדרותו ובתנאי כי מסר לידי כל מסמך שיידרש לשם ביצוע התשלום.

3. עם שובו של המרצה לעבודה, יהיה עליו, בתיאום עם הראש האקדמי של המכללה או מי מטעמו, להשלים בפועל את שעות ההוראה שנמנעו ממנו לביצוע בשל הניל.

ד. להטייל כל ספק המרצה מצהיר בזה כי יזוע לו, והוא מסכימים לכך, כי משיקולים פיזוגיים ואחרים חייבים המכללה והמרצה לתלמידים את השלים כל חומר הלימודים והוא מתחייב לעשות כל הנדרש ע"מ לבצע זאת בפועל, ובכל זאת להלמד לאחר תום שנה"ל והוא עד למועד קיומו של הבchinיות הארכיזות וזאת ללא כל תגמול נוספת מכלomin וסוג שהוא.



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 3 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנוש
------------------------------	---------------	--------------------

ה. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של המרצה לשנות ימי העבודה או שעות העבודה, עפ"י שיקול דעתה הבלתי, וככל שהדבר ניתן, אף בתיאום עם המרצה בכל מקרה, לא יהיה בשינוי זהה, אם יבוצע, משום חפתת הסכם זה.

ו. עוד מוסכם כי, ככל היקף משרה שהיא, תחשב זכותו של המרצה לחופשה שנתיות עפ"י הדין, בזכות שנותמלאה, בהעדותו מן העבודה בחודשים يولי אוגוסט, ספטמבר שככל שנה ואו בכל פגרת לימודים ואו בכל מועד אחר במהלך שנת הלימודים שבhem לא עסק המרצה בחוראה בפועל מסיבה כלשהי למעט שירות מילואים, העדרות בגין מהלה, חופשת לידה, תאונת עבודה וימי שביתה.

ז. רצה המרצה ליטול חופשה לרוגל ארוע אקדמי, יהיה רשאי לעשות כן רק לאחר אישור מפורש ובכתב מאות הראש האקדמי ובתנאים שיקבעו.

התחייבויות המרצה

.4

במהלך תקופת ההסכם מתחייב בזה המרצה כדלקמן:

א. ליתן במסגרת תפקידו הרצאות, שיעורים, הרצאות, עריכת בחינות, השגחה עליהם ובדיקתו, וכל אמצעי הוראה אחר וחבל כפי שיקבע על ידי הראש האקדמי או מי מטעמו.

ם. מבלי לפגוע בכלליות האמור, מוסכם בזה כי תפקידו של מרצה כולל את כל הפעולות הנלוות עליו פי המקביל לתפקידו ההוראה של המורה ובכלל זה ייעץ לתלמידים, הוראה פרונטלית, בדיקת עבוזות ותרגילים, הכנת שאלוני בחינה, נוכחות אישית בבחינות, פיקוח על בחינות, בדיקת בחינות, הלמת שיעורים, השתתפות בפגישות תיאום, כינוסים, ועדות אקדמיות וסייעורים לסטודנטים, קבלת קחלה, זמן הכנה וביטול זמן גם אם אלה יתבצעו לפני ואו אחרי תקופת ההסכם.

ה. המרצה יבצע את תפקידיו האמורים בזמנים כפי שיקבעו וכך ע"י הראש האקדמי או מי מטעמו.

ב. המרצה יקבל מהראש האקדמי, או ממי שפועל מטעמו, הנחיות בכל הנוגע למטרת ההרצאות והשיעורים ומתקנותם, והוא יהיה אחראי בפני המכללה לביצוע המלא.

ג. המרצה יתן לראש האקדמי, או למי שפועל מטעמו, כל דיווח שיידרש על ידם, בקשר לעבודתו ואו לתלמידיו ובמועדים כפי שיקבעו על ידם.

ד. המרצה מתחייב שלא לתת שיעורים פרטיים למי תלמידי המכללה אלא באישור הראש האקדמי או מי שפועל מטעמו, מראש ובכתב.

ה. יזוע למרצה כי הוא נמנה על ה"צוות המקצועי" במכללה ולכן הוא לא יעבד בכל מקום העבודה אחר בהיקף רחוב יותר מאשר במכללה ולא יותר ממוקום העבודה אחד. בכל מקרה לא בגיןו להנחות המליך ביחס לעבודה במקום העבודה נוסף.

אמנו אישי

.5

א. המרצה מתחייב למלא תפקידו במסירות ובנאנות להשתמש בכל כישוריו, דעתו וניסיונו לתועלת המכללה ולקיים, וזאת ברמה גבוהה ויעילה וכפי שיקבע על ידה, תוך>Create a new page with the following content:

rights reserved. © 2024 IQC. All rights reserved.



מחלקה - משבבי אנווש

טופס מס 822 : הסכם טgel מקומי עמוד 4 מתוך 9

בתקופת החטכים יקדים המרצה את כל זמנו ומרציו, לביצוע תפקידיו עבור המכללה כפי שיקבע על ידה והוא לא יעסוק במישרין או בעקיפין בכל עבודה או עסקוק נוספים, אלא אם כן קיבל את אישור המכללה לכך בכתב ומראש.

במשך תקופת החטכים המרצה לא יקבל תשלום או טובות הנאה אחרת מכל צד, לשישי, בקשר ישיר או עקיף עם בעוזתו ובמידה שהמורה יעבור על הוראה זו, הוא ייחשך כמפר יסודי של החטכים זה, בנוסף על כך שהחסום או טובות ההנהה שיתקבלו על ידו כאמור, ישתייכו למכללה שתהיה זכאית לנכונות סכום זה או ערך טובות ההנהה, מכל הכספיים שיגיעו לעובד ממנו.

המורה מתחייב להוציא למכללה מיד ולאDIRECTOR, על כל עניין או נושא אשר לגביים יש לו עניין אישי ו/או העולמים ליצור ניגוד אינטראיסים עם תפקידיו במכללה.

הואיל ותפקידו של המרצה הנמנה עם תפקידיו הנהלה הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי, כמשמעותו בחוק שעות עובדה ומונחת תש"א – 1951 ולפיכך, לא יחולו על המרצה הוראות חוק זה.

המורה יפעל בתוך גדרי סמכותו ולא יתחייב בשם המכללה ולא יודה בחבות כלשהו אלא לאחר שקיבל את אישור המכללה לכך בכתב ומראש שams לא כן תהוא זו להתחייבותו האישית בלבד.

בדיקות רפואיות

.6

בחתימתו על הסכם זה המרצה מאשר כי הוא בריאות הגוף ובנפשו ואין כל מניעה רפואית או אחרת שהוא יעסק בתפקיד זה.

תמורת

.7

תמורת ביצוע כל התחביבו ע"י החטכים זה ובגין מלא היקף המשורה הקבועה בחטכים זה, יהיה המרצה זכאי לשכר ולתנאים נלוויים הכל כמפורט בספח "תנאי עבודה" המצורף להטכים זה. (להלן: "השכר").

מוסכם ומוצהר בזאת כי הויל והמורה נמנה על טgel המורים של המכללה בכל הנוגע להטכים זה לא יהולו עליון הנהלים והכללים הנהוגים לגבי מרצים באוניברסיטה לרבות לעניין השכר והוצאות וככל שינוי בהם, טבלאות השכר הנהוגות באוניברסיטה לא יהולו על העסקתו של המרצה לפי הסכם זה ושכרו לא יהיה צמוד ולא ישתנה מכל נסיבות שthon ולא יהיה זכאי לחזור הוצאות נסיעה ו/או נידות אלא אם נקבע אחרת בחטכים זה או יוסכם אחרת בין הצדדים ובכתב.

מוסכם כי השכר שישולם כאמור למרצה יהיה את התמורה המלאה בגין מילוי כל התחביבו וביצוע תפקידיו, מטלותיו ומשרתו של המרצה על פי החטכים זה ללא יוצא מן הכלל לרבות בגין ביטול זמן וכי פרט לשכר לרבות התנאים הנלוויים הקבועים בספח המوظה לא יהיה זכאי לכל תמורה נוספת ו/או לכל תשלום ו/או הטבה אחרים.

לשם השכר ספק מובהר בזאת כי המרצה לא יהיה זכאי לכל תשלום ו/או לצבירת זכויות בגין שבתון, קרן לשורי מודיעיניים, החזר הוצאות רכב, מلغות שכר לימוד ו/או לכל גמול ו/או החזר הוצאות אחרים פרט לאלה הקבועים בספח.



8. מיסים ותשלומי חובות

המכללה לא תישא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובות אחרים, לרבות מס הכנסה, ביטוח לאומי ומס מקביל והוא מס בריאות החולים ואו يولו על המרצה מכוח ההסכם ו/או מכוח הוראות כל דין, למעט האמור במפורש בהסכם זה.

למען הסר ספק, יצוין כי כל הסכומים המשולמים ו/או אשר ישולם למרצה עפ"י הסכם זה הינם סכומי בוטו והמכללה תנכה מהם לפני התשלום בפועל למרצה את המיסים ותשלומי חובות האחרים שתב או שחויב בהם המרצה עפ"י דין.

9. הפסקת התפקיד

א. מוסכם בזיה במפורש כי המכללה תהיה רשאית בכל עת, עפ"י שיקול דעתה הבלעדי ובמונון הודעה מוקדמת של 30 ימים למרצה, לבטל הסכם זה, לתקנו ו/או לשנותו מבלי שתהיה חייבה לשלם למרצה פיצוי או גמול כלשהו בגין כך, פרט לשכר עד למועד הפסקת התפקיד בפועל, בכל אחד מהמקרים הבאים:

1. ביטול קורס אחד או יותר, הפסיקתו או צמצום היקפו, בין שאלה ייגרמו עשי גורמי חזץ (בכלל זה: מחלקות האוניברסיטה אחרתית, מינהל המכללות או כל גורם מוסמך אחר) ובין בשל אילוצים פנימיים.

2. הפרה של כל אחת מהתחייבויותיו של המרצה עפ"י הסכם זה או יותר של הוראות סעיף 4 להסכם זה ע"י המרצה.

3. חוסר שביעות רצון מצד המכללה ביחס לאופן ביצוע העבודה ע"י המרצה.

4. אם בכל אחד מן הקורסים שמלמד המרצה רשומים פחות מ- 10 סטודנטים בשנת הלימודים.

ב. מבלי לגרוע מהאמור לעיל נקבע בזיה במפורש כי המכללה תהא רשאית לה宾ה הסכם זה לקיצו ולהפסיק את עבוזות המרצה בכל עת ולא הודעה מוקדמת בכל אחד מהמקרים הבאים:

1. אם המרצה הורשע בדיון, בפסק דין סופי, בגין עבירה שיש עמה קלון.

2. אם נרמה לעבוד נכות תמידית או מחלת ממושכת שכתווצהה ממנה תשלל מן המרצה היכולת להמשיך במילוי תפקידו והתחביבותיו על פי הסכם זה.

3. אם המרצה הזניח את מילוי תפקידיו ו/או התרנה בצורה בלתי הולמת את תפקידיו ו/או את מטרות ופעולות המכללה.



מחלקה - משבבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 6 מתוך 9

.10 בללי

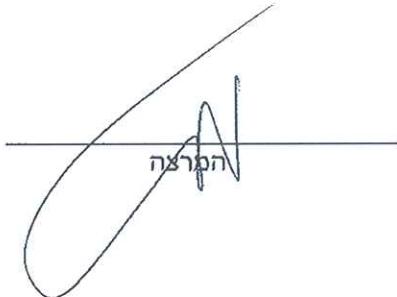
מוסכם בזאת כי העסקתו של המרצה, זכויותיו וחוובותיו יהיו אך ורק בהתאם להסכם זה ולא יהיה כל תוקף לכל הטרור והוא הסכם שבעל פה בהיחס ובקשר לאמור להסכם זה. כל תיקו, שינוי או מוסף בלשונו לאמור בהסכם זה לא יהיה להם תוקף ולא יחייב את המכללה אלא אם נושא בכתב.

ב. להסיר ספק, מוסכם ומוצהר בזאת, כי על יחס העבודה בין הצדדים לא חלים ולא יהולו הסכמי קיבוציים כלליים או מיזוחים והסדרים כלשהם ואו כל מנהגים או נוהגים, כללים ונוהלים הנהוגים במסודאות להשכלה גבוהה בישראל או בכל מוסד להשכלה אחר ביחס למשרתו של המרצה אלא אם נקבע אחרת ובמפורש בהסכם זה.

ג. כתובות הצדדים לצרכי הסכם זה ניתן כמפורט במובה להסכם לעיל.

ד. כל הודעה שתישלח בדו-אך רשות לפি כתובות הצדדים, תהسب כאילו הגיעו לידי הנמען תוך 72 שעות משעת מסירתה בבית הדואר.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

המרצה


המחללה האקדמית
 אשקלון
המחללה



טופס מס 822 : הטכム סגל מקומי עמוד 7 מתוך 9 מחלקת - משאבי אנוש

גספרה

תנאי העבודה לשנות הלימודים תשע"ה
חול מtarיך 1/10/14

ב ינו: המכלה האקדמית אשקלון
(להלן: "המכלה")

לכידון: **סאער אשכנזי**

- | היקף משרה | % |
|---|--|
| היקף משרתו של המרצה נקבע בזווית %.
בבסיס החישוב למשרה מלאה | 55 |
| .1 | 12 שיער. |
| .2 | 10.5 שיער הוראה. |
| .3 | 2 שיער קבלת כתולדי טוויזנטים והזרគותם. |

1. **השכר ייחוש על בסיס היקף המשרתות**, **10%** **שייש** **החווראה**, **2 ש"ש** **קיבלה** **קהל** **כאמור**, **ב.**

2. **דרגת שכר:** **פ.פ.ק.** **וותק של 2 שנים** **בדרגת השכר.**

3. **תנורות היקף המשרתות יהיה המרצה וגאי לשכר תודשי בסך של 25%** **שכברוטו** **למועדן** **כאשר סכום זה כולל כל תוספות לרבות תוספות בגין ביגוד, ניידות, טלפון, תוספת אקדמית, תוספת לתוספת האקדמית, תוספת וותק, ותוספת שחיקת.**

4. **mobhard בזה כי שום שינוי בתנאי השכר והעבودה בדירוג הניל, למעט שינויים עפ"י חוק, לא יהיה את המכלה כלפי המרצה.**

- ה. ה嶂אות נסיעת החזר הוועדות הנסיעות ישולם בהתאם להוראות צו החרתבה בדבר השתפות המעביר בהוצאות הנסיעת לעובודה וממנה לפי חוק ההסכם הקיבוצי התשי"ז - 1957.
 - .2. הוועדות הנסיעת האמורויות על ישולם למרצה רק במקרה והמכלה לא תעמיד לרשות המרצה שירותית חסעה למכללה וחזרה. למען חסר ספק, המרצה מתחייב לחשתמש בשירותי החסעה של המכלה לצורכי נסיעותיו וחזרה במידיה ויינטו ע"י המכלה. בכל מקרה לא תאה המכלהחייב בתשלום החזר בתשלומי כלשהו למרצה שהעומדו לרשותו שרותי החסעה של המכלה שלא נקבע בתקציב כי יהא זכאי לתשלומים זום.

- חופשה שניתית** המרצה יהיה זכאי לחופשה שנתיית עפ"י חוק ויממש חופשה זו עפ"י האמור בסעיף 3 כי להסתכם.

מחלה המרצה יהיה זכאי לימי מחלה בתשלום בהתאם לאמור בסעיף 3 ג' להסתכם ובכפוף לצבירות ימי המחלת העומדים לזכותו.

מילואים בתקופות שירותו במילואים יהיה המרצה זכאי לקבל את משכורתו המלאה למעט הוצאות נסיעת, והמרתצה מתחייב להציג אישור מקווי מתאים על שירותו הצבאי, וזאת במידת ולא קיבל מהמוסד לביווח לאומי נגמול כלשהו בגין המילואים.

- 3. זכויות לתגמולים ולפיצוי פיטורין**

זכויותיו של העובד בתקופת הסכם זה תבטחו, לפי בחרותו, בקרו **בהתalgo נושא 18-33%** **תפלשה**.

1. הכלולות הפרישה **נקראת** להלן - "הקרוי".

2. ההפרשות לקרו תהיינה באוזים מהScar הקובל לפניו של העובד עפ"י הצעת הקרכן ובקשת העובד
בדלקמן:

 - 2.1 הפרשות המכלה לתגמולים - % **6**
 - 2.2 הפרשות המכלה לפיצויי פיטורי % **8.33**
 - 3. לה"כ הפרשות המכלה כמעביד לקרו - **14.33** %

4. הפרשות העובד לתגמולים % **5**

5. מוסכם בין הצדדים כי החסר בסעיף זה מהוות בהתאם לסעיף 1 (א) לצו שר העבודה וגורווחה עפ"י סעיף 14 לחוק פיצויי פיטוריין, התשכ"ג - 1963, פטור למכלה כמעטיק - מ- % **100** של פיצויי קפיטוריין, ככל
שיגיעו לעובד.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

לראייה באו הצדדים על החתום:

המראות



	טופט מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 9 מתוך 9	מחלקה - משאבי אנוש
--	------------------------------	---------------	--------------------

- אורכו של שבוע העבודה הרגיל של המרצה **5** שעות.
- יום המנוחה השבועי של המרצה הוא שבת.
- תשולם בסכום שבועי סוציאליים שהמרצה זכאי להם:
- .7. **5**
- .8. .
- .9. .

סוג התשלומים	יחס המענקן ושם החתום	סכום ההענקה	הפרשה של המרצה	השיעור שאל המשבצות	סכום ההענקה	התחלת התשלומים	נאמר
פנסית / ביטוח מנהלים / קופת גמל	קבות גמל תזרעה	55	55	55	55		
אחר							

הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעביר בדבר עיקר תנאי עבודה; אין באמור בהודעה זו כדי לגורען מכל זכות המוקנית למרצה מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

חתימת המעביר: *[Signature]*
המכללה האקדמית אשקלון

תאריך: _____



מחלקה - משאבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 1 מתוך 10

הסכם - העסקת מרצה

אשר נערך ונחתם 1/10/14 באשקלון

בין:

המכללה האקדמית אשקלון
עמותה מס 58-036-199-6
רת' יצחק בן צבי 12, אשקלון
להלן – "המחללה"

מצד אחד

לבין:

שם: פרופ' ראובן שינדלר

ת.ז.

כתובת

להלן – "המרצה"

מצד שני

הואיל:

והמחללה הינה מוסד המקיים לימודים השכלה גבוהה, השכלה עממית ואחרת.

הואיל:

והמרצה הציע שירותיו למכללה במונע הרצאות לתלמידים בנושא עבודה סוציאלית

הואיל:

והמחללה מסכימה כי המרצה יאיש אצלה את המשרה האמורה מתוך כוונה לקרבו לשורותיה והוא מצפה כי המרצה יקדים זמנו ומרצו לשם קיימות מטרות המכללה.

הואיל:

והמרצה מצהיר כי הינו בעל נסיוון ומומחה בתחום עבודה סוציאלית ובהוראותו והדריכתו של תחום זה וכן בעל כל הכלישורים הנחוצים והמיominות הנדרשת, מסוגל למלא ולבצע את תפקידו ומשרתנו ואת כל התחייבויותיו והمطلوب עפ"י הסכם זה וכי ידוע לו כי המכללה מסכימה להתקשרותו בהסכם זה, בין השאר, על יסוד הנסיבות האמורות.

הואיל:

והצדדים הגיעו להסכם בדבר דרישות התפקיד ותנאי העסקתו של המרצה והכל בהתאם לתנאי וחווארות הסכם זה ובכפוף להן.

לפיכך הוסף והוותה בין הצדדים בדלקמן:

1. מבוא ופותרות

- המבוא להסכם זה יהווה חלק בלתי נפרד ממנו וייחשב כאילו כלל בו בגופו.
- לכוטרות הסעיפים המופיעות בהסכם זה לא תינון משמעות בהקשר לפירוש החסכם והן מיועדות לנוחיות הקורא בלבד.

2. תקופת ההסכם

- תוקפו של הסכם זה הוא ל- 12 חודשים בלבד דהיינו מיום 1/10/14 ועד יום 30/9/15 (להלן: "תקופת ההסכם").
- מוסכם bahwa כי בתום תקופת ההסכם או עם ביטולו כאמור בסעיף 9 להלן תבואו לטיפולן כל התחייבויות החזדיות של הצדדים על פי הסכם זה והעסקתו של המרצה תבוא לידי סיום.



טופס מס 822 : הסכם טgal מקומי	עמוד 2 מתוך 9
-------------------------------	---------------

ambil לפגוע בהוראות סעיף 9 להלן, מוסכם בזה כי אין כל צורך בהודעה מוקדמת במקורה של סיום העטקטו של המרצה בתום תקופת ההסכם.

המרצה מצהיר כי ידוע לו וכי הוא מסכים לכך, כי אין מצד המכללה כל הת_hiיבות להמשיך ולהעסיקו בשירותה לשנת הלימודים הבאה וכן וכי ידוע לו והוא מסכים לכך כי החלטתו בעניין זה תתקבל לקרה תחילתה של שנת הלימודים הבאה ותהייה נתונה לשיקול דעתה הבליידי של המכללה ולברירתה המכוחלת.

אין ולא יהיה בשום מעשה או אי מעשה מצד המכללה בקשר להמשך ההעטקה כדי לחייב אותה להתקשרות עם המרצה בהסכם העבודה לשנת הלימודים הבאה.

ההתקשרות בהסכם בכתב, במועד שיקבע ע"י המכללה, היא בלבד וחייב את המכללה בעניין זה.

ambil לפגוע כאמור לעיל בסעיף זה מוסכם בזה כי אם המרצה ירצה להאריך את תקופת ההסכם גם ביחס לשנת תקופת הלימודים הבאה הוא מתחייב להודיע על כך בכתב לא יותר מトום הנטיסטור הראשון של שנת הלימודים נשוא תקופת ההסכם.

3. היקף משרת

א. היקף משרתו של המרצה יהיה קבוע בנספח "תנאי העבודה" הרצ"ב להסכם זה ומஹוה חלק בלתי נפרד ממנו (להלן: "הנספח").

ב. המרצה יהיה חייב לבצע את כל מספר שעות בגין היקף משרתו אלא אם כן קיבל אישור או הוראה אחרת בכתב מהתפקיד האקדמי או מי מטעמו.

מוסכם במפורש כי למכללה תהיה הזכות לדורש מאות מراتחה, והמרצה יהיה חייב אם קיבל זרישה כזו, לבצע בפועל את כל מספר שעות העבודה הנקבע לעיל, במשך שנות לימודים אחת.

ג. בכל מקרה בו ייבחר מן המרצה לבצע שעות לימודים וח/orאה בגין מחלת או מילואים, ינהגו הצדדים כדלקמן:

1. אם נעדר המרצה לרוגל שירותים מילואים תשלם לו המכללה מלא שכרו Caino עבד תקופה זו ובתנאי כי המרצה מסר לידי מיד עם שובו את הטופס המקורי למוסד לבתו לאומי ולא קיבל כל תגמול בגין שירותו במילואים מהתפקיד לבתו לאומי.

2. אם נעדר המרצה בשל מחלת, תשלם לו המכללה מלא שכרו Caino עבד בתקופת הייעורתו ובתנאי כי מסר לידי כל מסמך שיידרש לשם ביצוע התשלום.

3. עם שובו של המרצה לעבודה, יהיה עליו, בתיאום עם הראש האקדמי של המכללה או מי מטעמו, להשלים בפועל את שעות ההוראה שנמענו ממנו לבצע בשל החיל.

4. לחסיר כל ספק המרצה מצהיר בזה כי ידוע לו, והוא מסכים לכך, כי משיקולים פדגוגיים ואחרים חייבים המכללה והמרצה לתלמידים את השלמה כל חומר הלימודים והוא מתחייב לעשות כל הנדרש ע"מ לבצע זאת בפועל, ובכל זה ללמד לאחר תום שנה"ל וג' עד למועד קיומן של הבחינות הארציות וזאת ללא כל תגמול נוסף מכל מין וסוג שהוא.



טופס מס 822 : חטכים סגל מקומי	עמוד 3 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנווש
-------------------------------	---------------	---------------------

ה. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של המרצה לשנות ימי העבודה או שעותת העבודה, עפ"י שיקול דעתה הבלתיו, וככל שהדבר ניתן, אף בתיאום עם המרצה בכל מקרה, לא יהיה בשינוי כזה, אם יבוצע, משום הפרת הסכם זה.

ג. עוד מוסכם כי, בכל היקף משרה שהיא, תחשב זכותו של המרצה לחופשה שנתית עפ"י חזין, בזכות שנטמלהה, בהעדתומן העובודה בחודשים يول אוגוסט, ספטמבר שבכל שנה ואו בכל פגרת לימודים ואו בכל מועד אחר במהלך שנת הלימודים שבhem לא עסוק המרצה בהוראה בפועל מסיבה כלשהי למעט שירות מילואים, העדרות בגין מחלה, חופשת לידיה, תאונת עבודה וימי שביתה.

ד. רצח המרצה ליטול חופשה לרجل אrou אקדמי, יהיה רשאי לעשות כן רק לאחר אישור מפורש ובכתב מאות הראש האקדמי ובתנאים שיקבעו.

4. התהויבויות המרצאה

במהלך תקופת החטכים מתחייב זהה המרצה כדלקמן:

א. ליתן בנסיבות תפקידו הרצאות, שיעורים, הרצות, עריכת בחינות, השגחה עליהן ובדיקהן, וכל אמצעי הוראה אחר והכל כפי שיקבע על ידי הראש האקדמי או מי מטעמו.

బ. מוביל לפגוע בצלילות האמו, מוסכם זהה כי תפקידו של מרצה כולל את כל הפעולות הנלוות על פי המקובל לתקייני ההוראה של המורה ובכלל זה ייעוץ לתלמידים, הוראה פרונטלית, בזיקות בעבודות ותרגילים, הכנות שאلونי בחינה, נוכחות אישית בבחינות, פיקוח על בחינות, בדיקת בחינות, השלמת שיעורים, השתתפות בפגישות תיאום, כינוסים, ועדות אקדמיות ובסירורים לסטודנטים, קבלת קחל, זמן הכנה וביצוע זמן גם אם אלה יתבצעו לפני ואו אחרי תקופת החטכים.

ה. המרצה יבצע את תפקידיו ואת מטלותיו האמורים בזמנים כפי שיקבעו וכן ע"י הראש האקדמי או מי מטעמו.

ב. המרצה יקבל מהראש האקדמי, או ממי שפועל מטעמו, הנחיות בכל הנוגע למטרות ההרצאות והשיעורים ומתקנותם, והוא יהיה אחראי בפני המכללה לביצועם המלא.

ג. המרצה יtan לראש האקדמי, או למי שפועל מטעמו, כל דיווח שיידרש על ידם, בקשר לעבודתו ואו לתלמידיו ובמועדים כפי שיקבעו על יוזם.

ד. המרצה מתחייב שלא לתמן שיעורים פרטיים למי מתלמידי המכללה אלא באישור הראש האקדמי או מי שפועל מטעמו, מראש ובכתב.

ה. יזוע למרצה כי הוא נמנה על "ציותה המקומית" במכללה וכן הוא לא יעבד בכל מקום עבורו אחר בהיקף רחב יותר מאשר במכללה ולא יותר ממוקם עבודה אחד. בכל מקרה לא בניגוד להנחיות המל"ג ביחס לעובודה במקום נוספת.

5. אמון אישי

א. המרצה מתחייב למלא תפקידו במסירות ובקדומה, וזאת ברמה גבוהה ויעילה וכפי שיקבע על ידה, תוך ציות להוראות המכללה הנוגעות לאופן ביצוע העבודה, סדרי העבודה, המשמעת וההתנהגות.



טופט מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 4 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנוש
------------------------------	---------------	--------------------

בתקופת החסכט יקוויש המרצה את כל זמו ומרצו, לביצוע תפקידיו עבור המכללה כפי שיקבע על יוזה והוא לא יעסוק במישרין או בעקיפין בכל עבודה או עסק נספחים, אלא אם כן קיבל את אישור המכללה לכך בכתב ובראש.

ג. במשך תקופת החסכט המרצה לא יוכל תשלים או טובת הנהאה אחרת מכל צד שלישי, בקשר ישיר או עקיף עם עבודתו ובמיוחד שהמרצה יעבור על חוראה זו, הוא ייחשב כמפיר יסודי של הסכם זה, בנוסף על כך שהחסכט או טובת הנהאה שיתקבלו על ידו כאמור, ישתייכו למכללה שתהיה וכואית לנכונות סכום זה או ערך טובת הנהאה, מכל הכספיים שיגיעו לעובד ממנו.

ד. המרצה מתחייב להודיע למכלה מיד ולא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי ואו העולמים ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידיו במכלה.

ה. הויאל ותפקידו של המרצה הנמנה עם תפקידי הנהלה הדורשים מידעה מיוחצת של אמון אישי, כמשמעותו בחוק שעת העבודה ומנוחת תש"י – 1951 ולפיכך, לא יהולו על המרצה הוראות חוק זה.

ו. המרצה יפעל בתוך גדרי סמכותו ולא יתחריב בשם המכלה ולא יודה בחבות כלשהו אלא לאחר שקיבל את אישור המכלה לכך בכתב ובראש שם לא כן תהא זו להתחייבותו האישית בלבד.

6. בדיקות רפואיות

בחתימתו על הסכם זה המרצה מאשר כי הוא בריאותו בגופו ובנפשו ואין כל מניעה רפואיית או אחרת שהוא יעסק בתפקיד זה.

7. תמורתה

א. תמורת ביצוע כל התחביבויותיו ע"פ הסכם זה ובגין מלא היקף המשרת הקבועה בהסתכם זה, יהיה המרצה זכאי לשכר ולתנאים נלוויים הכל כמפורט בסוף "תנאי עבודה" המצורף להסכם זה. (להלן: "השכר").

ב. מוסכם ומוצחר בויה כי הויאל והמורה נמנים על סגל המרצים של המכלה בכל הנוגע להסכם זה לא יהולו עליו הנהלים וחכמים הנוהגים לגבי מרצים באוניברסיטה לרבות לעניין השכר והוצאות וככל שינוי בהם, טבלאות השכר הנוהגות באוניברסיטה לא יהולו על העסקתו של המרצה לפי הסכם זה ושכו לא יהיה צמוד ולא ישתנה מכל נסיבות שthon ולא יהיה זכאי להזhor הוצאות נסיעה ו/או נידות אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה או יוסכם אחרת בין הצדדים ובכתב.

ג. מוסכם כי השכר שישולם כאמור למרצה יהיה את התמורה המלאה בגין מילוי כל התחביבויותיו וביצוע תפקידיו, מטלותיו ומשרתו של המרצה על פי הסכם זה ללא יוצא מן הכלל ולרבות בגין ביטול מון וכי פרט לשכר לרבות התנאים הנלוים הקבועים בסוף המרצה לא יהיה זכאי לכל תמורה נוספת ו/או לכל תשולם ו/או הטבה אחרים.

לשם הסר שפק מובהר בזה כי המרצה לא יהיה זכאי לכל תשלים ו/או לצביעות זכויות בגין שבתון, קרן לקררי מדע בינלאומיים, החזר הוצאות רכב, מלגות שכר לימוד ו/או לכל גמול ו/או החזר הוצאות אחרים פרט לאלה הקבועים בסוף.



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 5 מתוך 9
------------------------------	---------------

МИסימ ותשלומי חובה

.8.

המחללה לא תישא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים, לרבות מס הכנסה, ביטוח לאומי ומס מקביל ו/או מס בריאות החולים ו/או יהולו על המרצה מכוח התפקיד ו/או מכוח הוראות כל דין, למעט האמור במפורש בהסכם זה.

למען הסר ספק, יצוין כי כל הסכומים המשולמים ו/או אשר ישולם למרצה עפ"י הסכם זה הינם סכומי ברוטו והמחללה תנכה מהם לפני התשלום לפועל למרצה את המיסים ותשלומי החובה האחרים שחייב או שחויב בהם המרצה עפ"י דין.

הפסקת ההסכם

.9.

א. מוסכם בזה במפורש כי המחללה תהיה רשאית בכל עת, עפ"י שיקול דעתה הבלעדי ובמונת הזעיה מוקדמות של 30 ימים למועד, לבטל הסכם זה, לתקנו ו/או לשנותו מבלי שתהיה חיבת תשלום למרצה פיזי או גמול כלשהם בגין כך, פרט לשכר עד למועד הפסקת ההוראה בפועל, בכל אחד מהמקרים הבאים:

.1. ביטול קורס אחד או יותר, הפסקתו או צמצום היקפו, בין שאלה ייגרם ע"י גורמי חז"ל (בכלל זה: מחקלות האוניברסיטה האחראית, מינהל המכללות או כל גורם מושך אחר) ובין בשל אילוצים פנימיים.

.2. הפרה של כל אחת מהתהייבויותו של המרצה עפ"י הסכם זה או יותר של הוראות סעיף 4 להסכם זה ע"י המרצה.

.3. חוסר שביעות רצון מצד המחללה ביחס לאופן ביצוע העבודה ע"י המרצה.

.4. אם בכל אחד מן הקורסים שמלמד המרצה רשומים פחות מ- 10 סטודנטים בשנת הלימודים.

ב. מבלי לגרוע מהאמור לעיל נקבע בזה במפורש כי המחללה תהוא רשאית להביא הסכם זה לקיצה ולהפסיק את עבודות המרצה בכל עת ולא הזעיה מוקדמות בכל אחד מהמקרים הבאים:

.1. אם המרצה הורשע בדיון, בפסק דין סופי, בגין עבירה שיש עמה קלון.

.2. אם נגרמה לעובד נכות תמידיות או מחלת ממושכת שכטוצאה ממנה תשלל מן המרצה היכולת להמשיך במילוי תפקידו והתהיבויותו על פי הסכם זה.

.3. אם המרצה חזינה את מילוי תפקידו ו/או התנהג בצורה בלתי הולמת את תפקידו ו/או את מטרות ופעולות המחללה.



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 6 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנוש
------------------------------	---------------	--------------------

10. פלטי

מוסכם בוזה כי העשkontנו של המרצה, זכויותיו וחוותתו יהיו אך ורק בהתאם להסכם זה ולא יהיה כל תוקף לכל הסדר ו/או הסכם שבעל פה ביחס ובקשר לאמור להסכם זה. כל תיקון, שינוי או תוספת כלשהו לאמור בהסכם זה ולא יהיה להם תוקף ולא יתifyבו את המכללה אלא אם נעשה בכתב.

ב. להסיר ספק, מוסכם ומוחזר בזאת, כי על יחסיה העבודה בין הצדדים לא חלים ולא יחולו הטעמים קיבוציים כלליים או מיוחדים והטרדים כלשהם ו/או כל מנהיגים או נוהגים, כללים ונהלים הנוהגים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל או בכל מוסד להשכלה אחר ביחס למשרתו של המרצה אלא אם נקבע אחרת ובמפורש בהסכם זה.

ג. כתובות הצדדים לצרכי הסכם זה הינם כמפורט מבוא להסכם לעיל.

ד. כל הודעה שתישלח בדו-אך רשות לפי כתובות הצדדים, תחשב כאילו הגיעו לידי הנמען תוך 72 שעות משעת מסירתה בבית הדואר.

ולראית באו הצדדים על תחתום:

המרצה
[Signature]

המכללה האקדמית
 אשקלון [Signature]
[matrik number]



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי	עמוד 7 מתוך 10	מחלקה - משאבי אנוש
------------------------------	----------------	--------------------

נספח

"תנאי העבודה" לשנת הלימודים תשע"ה

בין: חמכללה האקדמית אשקלון
(להלן: "המכללה")

לבין: פרופ' ראובן שינדלר
(להלן: "המרצה")

היקף משרה

- .1. היקף משרתו של המרצה נקבע בזה ל- 90% משירה.
בסט החשוב למשרה מלאה הוא 10 ש"ש הוראה.
6 ש"ש הוראה בפועל בשנתיים תשע"ה ובנוסף ראשות בית"ס לעובודה סוציאלית.
1 ש"ש טמינר חוגי.
2 ש"ש קבלת קחלה סטודנטים והדרכתם.
.6. תפקידן הראשי יהיה לעבדה סוציאלית כולל את המשימות הבאות:
6.1 איתור וળוס מרצים למילאה.
6.2 הכנות מערכות הוראה בתנאים עם הנהלת המכללה.
6.3 מעקב אחריו הוראת המרצים במכללה.
6.4 סייע באיתור וקבלת סטודנטים למכללה.
6.5 קיום ישיבות מרצים במכללה.
6.6 ביצוע כל משימה בתחום עבודתו של המרצה כפי שתוטל עליו מעות לעת ע"י הנהלת המכללה.

שכר

1. השכר יחול על בסיסו היקף המשרת, 6 ש"ש בהוראה, 1 ש"ש סמינר חוגי, 2 ש"ש קבלת קחלה כאמור, ראשות בית"ס לעובודה סוציאלית כאמור, דרגת השכר: פרופ' חבר ווותק של 35 שנים בדרגת השכר.
2. תמורה היקף המשרת יהיה מזאי לשכר חודשי בסך של 19,877 ל"ה ברוטו לחודש בתוספת גמול ריכוז כאמור בערך 5 דלעיל, כאשר סכום זה כולל כל תוספות לרבות נספנות בגין בגין, נידחות, טיפולן, תוספת אקדמית, תוספת לתוספת האקדמית, תוספת וותק, תוספת שחיקה.
3. מובהר בהזיה שינוי בתנאי החסר והעבודה בזירותו ע"י המרצה, לפחות שינויים עפ"י חוק, לא יחייב את המכללה כלפי המרצה.

הוצאות נסיעה

1. החזר הוצאות הנסעה יחולם בהתאם להוראות צו ההורחה בדבר השתתפות המعبد בחוצאות הנסיעה לעובודה וממנה לפי חוק החסכים הקיבוציים התשי"ז – 1957.
2. הוצאות הנסעה האמורויות לעיל ישולמו למרצה רק במקרה והמללה לא תעמיד לרשות המרצה שיוציאו הסעה למכללה וחזרה.
לחסרי ספק, מרצה מתחייב להשמש בשירותי ההסתעה של המכללה לצורכי נסיעותיו וחוורה במידה ויינטו ע"י המכללה.
בכל מקרה לא תהיה המכללה חייבת בתשלומים החזר נסיעות למרצה שהעמדו לרשותו שרויי החსעה של המכללה ולא נקבע בהסכם כי יהיה זכאי לתשלומים זה.

חופש שנתיות

- המרצה יהיה זכאי ל חופשה שנתית עפ"י חוק ויממש חופשה זו עפ"י האמור בסעיף 3 ו' להסכם.

מחללה

- המרצה יהיה זכאי לימי מותלה בתשלומים בהתאם כאמור בסעיף 3 ג להסכם ובכפוף לצביעות ימי המחללה העומדים לזכותו.



מחלקה - משאבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 8 מתוך 10

מיליאוטים
ובבתוקופת שירותו במילואים היה המרצה זכאי לקבל את משכורתו המלאה למעט הוצאות נסיעת, והמרצה
זאת במידה ולא קיבל מהמוסד
בגביות לאומי תגמול כלשהו בין המיליאוטים.

בנוסף לשכר האמור, המכלה והפריש מיידי וחושך לkerja/קופה ביטוח על חשבונו פיזי פייטורי סך של 8.33% משכר הקובלע, ואלה יבואו במקום פיזי פייטורי בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיזי פייטורי. תשכ"ג 1963.

מוסכים בין הצדדים כי היחסור בעסיף זה מהוות בהתאם לטעין 1 (א) לצו שר העבודה והרווחה עפ"י סעיף 14 לחוק פיצויי פיטוריין, התשכ"ג – 1963, פטור מכללה כמעסיק – מתשלום – של פיצויי הפיטוריין, ככל שהוא לעובד.

ולראיה נאו הצדדים על החותם:

הרצאה על נסיך בבל

ולראי המכללה האקדמית אשקלון
המכללה



מחלקה - משבבי אנווש	טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי
עמוד 9 מתוך 10	

טופס 1

חוועה בדבר פירוט תנאי עבודה

שם המעביר: המכללה האקדמית אשקלון

הישות המשפטית: עמותה רשומה

מספר רישום (תאגיד): 58-036-199-6

כתובת: רח' יצחק בן צבי 12, אשקלון

שם המרצה: פרופ' ראובן שינדלר מס' זהות:

כתובת:

תאריך תחילת העבודה: 1/10/2014

תקופת החזווה קצובה מיום 1/10/14 עד יום 30/9/15

תפקידיו העיקריים של המרצה הם כלהלן: מרצה וראש בית הספר לעבודה סוציאלית

שם הממונה היישיר של המרצה או תואר התפקיד של הממונה היישיר: פרופ' שמעון שרביט

הבסיסו של תפקידו של המרצה: משכורת חודשית.

שכר בעובתו של המרצה נקבע על דרגה - פרופ' חבר אס שכורו של המרצה אינו נקבע על פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי – סך כל התשלומים הקבועים שישולמו לעובד שכור בעובודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא 19,877 שקלים חדשים. פירוט כל התשלומים שישולמו למרצה שכור בעובודה הוא כדלקמן:

תשלומים שאינם קבועים		תשלומים קבועים	
מספר תשלומים	סוג התשלומים	מספר תשלומים	סוג התשלומים
שכר משולב	הבראה	9 בחודש ספטמבר	
		9 בחודש	תוספת אקדמית

* פרטי סוגים של תשלום: שכר יסוד; שווה כסף – אוכל וمشקאות שאינם משכרים לצריכה במקומות העבודה ודירות שאינן חזרה הוצאות; תוספות ותק; פרמיות ותמרץ; שעות נוספות; תוספת משמרות; דמי הברה, וכל תשלום אחר بعد שכר בעובודה בין שהוא קבוע ובין שאינו קבוע.

** אם מועד התשלומים אינו קבוע, או שהמועד יחול בהתקיים תנאי, יש לציין זאת.



מחלקה - משאבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 10 מתוך 10

.7 אורך של שבוע העבודה הרגיל של המרצה 6 שעות הוראה + 1 ساعת סמינר חוגי + ראשות ביה"ס לעובודה סוציאלית כאמור.

.8 יום המנוחה השבועי של המרצה הוא שבת.

.9 תשלומים בעבור תנאי סוציאליים שהמרצה זכאי להם :

סוג התשלום	מגזר&תפקיד&התפקיד&התשלומים	אחות&הפרשה של&המרצה&המעביד	אחות&הפרשה של&המרצה&המעביד	מגזר&המקובל&&שם&התובנות
פייזי פיטורי	mbtchim			
אחר				

הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעביר בדבר עזקה לתמי עבודה; אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית למרצה מכוח כל דין, צו הרשות, החלטה קיבוצית או חוזה עבודה.

המחללה האקדמית
 אשקלון
 חתימת המעביר:

5/11/2014
תאריך:



מחלקה - משבבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי

הסכם - העסקת מרצה

אשר נערך ונחתם 14/10/2014 באשקלון

ב י'ן : המכללה האקדמית אשקלון
עמותה מס' 58-036-199-5
רת' יצחק בן צבי 12, אשקלון
להלן – "המחללה"

מצד אחד

שם: ד"ר תום ליפשיץ

ת.ז. 114578945

כתובת גבעון 52

אי 2/ג

להלן – "המרצה"

מצד שני

והמחללה הינה מוסד המקיים לימודיו השכלה גבוהה, השכלה עממית ו אחרת.

והמרצה הציע שירותו למכללה מתוך הרצאות לתלמידים בנושא עבודה
sociale.

והמחללה מסכימה כי המרצה יאריש אצל את המשרה האמורה מתוך כוונה
לקרבו לשורותניה והיא מצפה כי המרצה יקדים זמנו ומרכו לשם קידום מטרות
המחללה.

והמרצה מצהיר כי הינו בעל נסיעון ומומחה בתחום העבודה סוציאלית
ובחוראותו והזרcitנו של תחומי זה וכן בעל כל הקשרים הנחוצים והמיominות
הנדראת, מסוגל למלא ולבצע את תפקידו ומשרתתו ואת כל התפקידיו
והמטרות עפ"י הסכם זה וכי יזוע לו כי המכללה מסכימה להתקשר עימיו בהסכם
זה, בין היתר, על יסוד הצהרותיו האמורות.

והואיל:
בהתאם לתנאי והוראות הסכם זה ובכפוף להן.

לפייך החסכט והותנה בין הצדדים כדייקמן:

1. מבוא ופותחות

- א. המבואר להסכם זה יהווה חלק בלתי נפרד ממנו וייחשב כאילו נכלל בו בגופו.
ב. לכותרות הסעיפים המופיעות בהסכם זה לא תינתן משמעות בהקשר לפירוש
ההסכם והן מיועדות לנוחיות הקורא בלבד.

2. תקופת ההסכם

- א. תוקפו של הסכם זה הוא ל- 12 חודשים בלבד דהיינו מיום 14/10/14 ועד יום
30/9/15 (להלן: "תקופת ההסכם").
ב. מוסכם בזאת כי בתום תקופת ההסכם או עם ביטולו כאמור בסעיף 9 להלן תבואו
לשימון כל התchiebyiot הבודדות של הצדדים על פי הסכם זה והעלקטנו של
המרצה תבוא לידי סיום.
ambil לפגוע בחוראות סעיף 9 להלן, מוסכם בזאת כי אין כל צורך בהודעה מוקדמת
במקרה של סיום העסקתו של המרצה בתום תקופת ההסכם.



מחלקה - משבבי אנווש

טופט מס 822 : הסכם סגל מקומי

ג. המרצה מצהיר כי ידוע לו וכי הוא מסכימים לכך, כי אין מצד המכללה כל התחייבות להמשיך ולהעסיקו בשירותה בשנה הלימודים הבאה וכן וכי ידוע לו והוא מסכימים לכך כי החלטתה בעניין זה תתקבל תחילה של שנות הלימודים הבאה ותהייה נתונה לשיקול דעתה הבלעדי של המכללה ולברורותה המוחלטת.

אין ולא יהיה בשום מעשה או אי מעשה מצד המכללה בקשר לחמשך החעסקה כדי לחייב אותה להתקשר עם המרצה בהתאם עבוזה לשנות הלימודים הבאה.

התקשרות בהסכם בכתב, במועד שייקבע ע"י המכללה, היא בלבד תחייב את המכללה בעניין זה.

ד. מבלי לפגוע באמור לעיל בסעיף זה מוסכם בו že אם המרצה ירצה להאריך את תקופת החיטוטים גם ביחס לשנת תקופת הלימודים הבאה הוא מתחייב להודיע על כך בכתב לא יותר מトום השטטטר הראשון של שנת הלימודים נשוא תקופת החיטוטים.

3. תיקף משרתה

א. היקף משרתו של המרצה יהיה קבוע בנספח "תנאי העבודה" הרץ"ב להסכם זה ומஹוה חלק בלתי נפרד ממנו (להלן: "חנפסח").

ב. המרצה יהיה חייב לבצע את כל מספר שעות בגין היקף משרתו אלא אם כן קיבל אישור או הוראה אחרת בכתב מהתומך הראש האקדמי או מי מטעמו.

מוסכם במפורש כי למכללה תהיה הזכות לדרש מאות המרצה, והמרצה יהיה חייב אם קיבל דרישת כזו, לבצע בפועל את כל מספר שעות העבודה הנקבע לעיל, במשך שנת לימודים אחת.

ג. בכל מקרה בו ייבחר מן המרצה לבצע שעות לימודיים וח/orה בגין מחלה או מילואים, ינהגו הצדדים כדלקמן:

1. אם נעדר המרצה לרוגל Shirotot Milo'im תשלם לו המכללה מלא שכרו כאשרו או בתוקף זיהויו ובתנאי כי המרצה מסר לידי מיד עם שובו את הטופס המקורי למועד לביטוח לאומי ולא קיבל כל תגמול בגין שירותו במילואים מהתומך לביטוח לאומי.

2. אם נעדר המרצה בשל מחלה, תשלם לו המכללה מלא שכרו כאשרו או בתוקף הייעדרותו ובתנאי כי מסר לידי כל מסמך שיידרש לשם ביצוע התשלומים.

3. עם שובו של המרצה לעבודה, יהיה עליון, בתיאום עם הראש האקדמי של המכללה או מי מטעמו, להשלים בפועל את שעות ההוראה שמנעו ממנהו לבצע בשל הניל.

4. להסידר כל ספק המרצה מצהיר בו že כי יזוע לו, והוא מסכימים לכך, כי משיקולים פדגוגיים ואחרים חייבים המכללה והמורה לתלמידים את השלמת כל חומר הלימודים והוא מתחייב לעשות כל הנדרש ע"מ לבצע זאת בפועל, ובכל זאת ללמד לאחר תום שנה"ל ו/או עד למועד קיומן של הבחינות הארציות וזאת ללא כל תגמול נוסף מכל מין וסוג שהוא.



מחלקה - משבבי אנוש

טופס מס 822 : הטכם טgal מקומי

ה. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של המרצה לשנות ימי העבודה או שעות העבודה, עפ"י שיקול דעתה הבלתי, וככל שהדבר ניתן, אף בתיאום עם המרצה בכל מקרה, לא יהיה בשינוי זה, אם יבוצע, משום הפרת הסכם זה.

ו. עוד מוסכם כי, ככל היקף משרה שהוא, תחשב זכותו של המרצה לחופשה שנתנית עפ"י הדין,זכות שנותמלה, בהעדותו מן העובודה בחודשים يول אוגוסט, ספטמבר שבכל שנה ואו בכל פגרת לימודים ואו בכל מועד אחר במהלך שנת הלימודים שבhem לא עסוק המרצה בהוראה בפועל מסיבה כלשהי למעט שירות מילואים, העדרות בגין מחלה, חופשת לידה, תאונת עבודה וימי שביתה.

ריצה המרצה ליטול חופשה לרוגל ארוע אקדמי, יהיה רשאי לעשות כן רק לאחר אישור מפורש ובכתב מעת הראש האקדמי ובתנאים שיקבעו.

התתייגיות המרצה

.4

במהלך תקופת הטכם מתחייב זהה המרצה כדלקמן:

א. ליתן בMSGות תפיקדו הרצאות, שיעורים, הרצאות, ערכית בחינות, השגחה עליהן ובדיקתן, וכל אמצעי הוראה אחר והכל כפי שיקבע על ידי הראש האקדמי או מי מטעמו.

ambil לפגוע בצלילות האמור, מוסכם זהה כי תפיקדו של מרצה כולל את כל הפעולות הנלוות על פי המקובל לתקייני ההוראה של המורה מן האוניברסיטה ובכלל זה ייעץ לתלמידים, הוראה פרונטלית, בדיקות בעבודות ותרגילים, הכנות שלמוני בחינה, נוכחות אישית בחינות, פיקוח על בחינות, בדיקות בחינות, השלמת שיעורים, השתתפות בפגישות תיאום, כינוסים, וועדות אקדמיות ובסירורים לימוזים, קבלת קהל, זמן הכהנה וביטול זמן גם אם אלה יתבצעו לפני ואו אחרי תקופת הטכם.

המרצה יבצע את תפיקדו ואת מטלותיו האמורים בזמןם כפי שיקבעו וכן ע"י הראש האקדמי או מי מטעמו.

ב. המרצה מקבל מהראש האקדמי, או מי שפועל מטעמו, הנחיות בכל הנוגע למטרת ההרצאות והשיעורים ו邏תוכנותם, והוא יהיה אחראי בפני המכללה לביצוע המלא.

ג. המרצה יתן לראש האקדמי, או למי שפועל מטעמו, כל דיווח שיידרש על ידם, בקשר לעובודתו ואו לתלמידיו ובמועדים כפי שיקבעו על ידם.

ד. המרצה מתחייב שלא לתת שיעורים פרטיים למי מתלמידי המכללה אלא באישור הראש האקדמי או מי שפועל מטעמו, מראש ובכתב.

ה. יזוע למרצה כי הוא נמנה על ה"צוות המקומי" במכללה ולכן הוא לא יעבד בכל מקום עבורה אחר בהיקף רחב יותר מאשר במכללה ולא יותר ממוקס עבורה אחד.

ammo avi

.5

א. המרצה מתחייב למלא תפיקדו במסירות ובאמנות להשתמש בכל כישוריו, דעותיו וניסיונו לתועלות המכללה ולקיים, וזאת ברמה גבוהה ויעילה וכי



מחלקה - משבבי אונש

טופס מס 822 : הסכם טgal מקומי

שיקבע על ידה, תוך ציות להוראות המכללה הנוגעות לאופן ביצוע העבודה, סדרי העבודה, המשמעת וההתנהגות.

בתקופת ההסכם יקבע על ידה והוא לא יעסוק במישרין או בעקיפין בכל עבודה או עסק נספחים, אלא אם כן קיבל את אישור המכללה לכך בכתב וראש.

במשך תקופת ההסכם המרצה לא יקבל תשולם או טבות הנהנה אחרת מכל צד שלישי, בקשר ישיר או עקיף עם עבודתו ובמידה שהמורה עבר על הוראה זו, הוא ייחסב כמספר יסודי של הטכם זה, בנוסף על כך שהסכום או טבות הנהנה שיתקבלו על ידו כאמור, ישתייכו למכללה שתהיה זכאית לנכונות סכום זה או ערך טבות הנהנה, מכל הכספיים שיגיעו לעובד ממנו.

המורה מתחייב להודיע למכלה מיד ולא דיחוי, על כל עניין בו נושא אשר לגביים יש לו עניין אישי ואו העולמים לצור ניגוד אינטרסים עם תפקידיו במכלה.

הואיל ותפקידו של המרצה הנמנה עם תפקידיה הנהלה הדורשים במידה מיוחדת של אמון אישי, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה תש"י – 1951 ולפיכך, לא יהולו על המרצה הוראות חוק זה.

המורה יפעל בתוך גדרי סמכותו ולא יתחייב בשם המכלה ולא יודח בחבות כלשיי אלא לאחר שקיבל את אישור המכלה לכך בכתב וראש שם לא כן תהא זו להתחייבותו האישית בלבד.

בדיקות רפואיות

.6

בחתימתו על הטכם זה המרצה מאשר כי הוא בריאות גופו ובנפשו ואין כל מניעה רפואית או אחרת שהוא יעסק בתפקיד זה.

תמורה

.7

תמורה ביצוע כל הת_hiיבוטי עפ"י הטכם זה ובגין מלאה היקף המשרה הקבועה בהסכם זה, יהיה המרצה זכאי לשכר ולתנאים נלוים הכל כמפורט בסוף "תנאי עבודה" המצורף להסכם זה. (להלן: "השכר").

מוסכם ומוצהר bahwa כי הויאל והמורה נמנה על סגל המרצים של המכלה בכל הנוגע להסכם זה לא יהולו עליון הנהלים והכללים הנוגעים לבני מרצים באוניברסיטה לרבות לענין השכר והוצאות וכל שינוי בהם, טבלאות השכר הנהוגות באוניברסיטה לא יהולו על העסקתו של המרצה לפי הטכם זה ושכרו לא יהיה צמוד ולא ישתנה מכל נסיבות שهن ולא יהיה זכאי להזזה הוצאות נסעה ואו נידות אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה או יוסכם אחרת בין הצדדים ובכתב.

מוסכם כי השכר ישולט כאמור למרצה והוא את התמורה המלאה בגין מילוי כל הת_hiיבוטי וביצוע תפקידיו, מטלותיו ומשרתו של המרצה על פי הטכם זה לא יוצא מן הכלל ולבנות בגין ביטול זמן וכי פרט לשכר לרבות התנאים הנלוים הקבועים בנספח המרצה לא יהיה זכאי לכל תמורה נוספת ואו לכל תשולם ואו הטבה אחרים.



מחלקה - משאבי אנוש

טופס מס 822 : הסטט טגל מקומי

לשם הסר טפק מובהר בזה כי המרצה לא יהיה זכאי לכל תשלומים ו/או לצבירת זכויות בגין שבתוון, קרן לשערי מדע בינלאומיים, החזר הווצאות רכב, מלגות שכר לימוד ו/או לכל גמול ו/או החזר הווצאות אחרים פרט לאלה הקבועים בסופת.

מיסים ותשלומי חובה

המחללה לא תישא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים, לרבות מס הכנסה, ביטוח לאומי ומס מקביל ו/או מס בריאות החולים ו/או יחול על המרצה מכוח ההסכם ו/או מכוח הוראות כל דין, למעט האמור במפורש בהסכם זה.

למען הסר טפק, יציין כי כל הסכומים המשולמים ו/או אשר ישולםו למרצה עפ"י הסכם זה הנם סכומי ברכות והמחללה תנקה מהם לפני התשלום בפועל למקרה את המיסים ותשלומי החובה האחרים שחייב או שחויב בהם המרצה עפ"י דין.

.8

הפלקת הת██טט

א. מוסכם בזה במפורש כי המכללה תהיה רשאית בכל עת, עפ"י שיקול דעתה הבלעדי ובמتن הودעה מוקדמת של 30 ימים למרצה, לבטל הסכם זה, לתקנו ו/או לשנותו מבלי שתהיה חייבת לשלם למרצה פיצוי או גמול כלשהו בגין כך, פרט לשכר עד למועד הפלקת ההוראה בפועל, בכל אחד מהמקרים הבאים:

ביטול קורס אחד או יותר, הפסיקתו או צמצום היקפו, בין שאלה ייגרמו ע"י גורמי חז"ז (בכלל זה: מחלקות האוניברסיטה האתරאית, מינהל המכללות או כל גורם מסוים אחר) ובין בשל אילוצים פנימיים. .1

הפרה של כל אחת מהתחייבויותו של המרצה עפ"י הסכם זה או יותר של הוראות טעיף 4 להסכם זה ע"י המרצה. .2

חוסר שביעות רצון מצד המכללה ביחס לאופן ביצוע העבודה ע"י המרצה. .3

אם בכלל אחד מן הקורסים שמלמד המרצה רשותם فهو מ- 10 טוויזנטים בשנת הלימודים. .4

ב. מבלי לגרוע מהאמור לעיל נקבע בזה במפורש כי המכללה תהוא רשאית להביא הסכם זה לקיצו ולהפסיק אתuboות המרצה בכל עת ולא הודהה מוקדמת בכל אחד מהמקרים הבאים:

אם המרצה הורשע בדיון, בפסק דין סופי, בגין עברה שיש עמה קלון. .1

אם נגרמה לעובד נכות תמידית או מחלוקת ממושכת שכתוכה ממנה תישלן מן המרצה היכולת להמשיך במילוי תפקידו והתחייבותו על פי הסכם זה. .2

אם המרצה הזניהם את מילוי תפקידו ו/או התנהג בזורה בלתי הולמת את תפקידו ו/או את מטרות ופעולות המכללה. .3

כללי

.10

א. מוסכם בזה כי העתקתו של המרצה, זכויותיו וחובותיו יהיו אך ורק בהתאם להסכם זה ולא יהיה כל תוקף לכל הסדר ו/או הסכם שבעל פה ביחס ובקשר



מחלקה - משבבי אנוש

טופס מס 822 : הטכט סגל מקומי

לאמור להסתכם זה. כל תיקון, שינוי או תוספת כלשהו לאמור בהסתכם זה לא יהיה להם תוקף ולא יחייב את המכללה אלא אם נעשה בכתב.

ב. להסיר טפק, מוסכם ומוצחר בזאת, כי על חשי העובודה בין הצדדים לא חלים ולא יהולו הסכמים קיבוציים כלליים או מיוחדים והסורים כלשהם ו/או כל מנהגים או נוהגים, כללים ונוהלים הנחוגים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל או בכל מוסד להשכלה אחר ביחס למשרתו של המרצה אלא אם נקבע אחרת ובמפורש בהסתכם זה.

ג. כתובות הצדדים לצרכי הסכם זה הינט כמפורט בມבוא להסתכם לעיל.

ד. כל הוועה שתישלח בדו"ר רשאי לפי כתובות הצדדים, תחשב כאילו הגיעו לידי הנמען תוך 72 שעות משעת מסירתה בבית הזרע.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

מרצה
/ פג
המרצה

המכללה האקדמית
Ashkelon Academic College
המכללה



מחלקה • משאבי אנוש

טופט מס 822 : הסכם סגל מקומי

טופט 1

חו"עה בדבר פירוט תנאי עבודה

1. שם המעבד: המכללה האקדמית אשקלון

הישות המשפטית: עמותה רשומה

מספר רישום (תאגיד): 58-036-199-6

מען: רח' יצחק בן צבי 12, אשקלון

שם המרצה: ד"ר חן לפישץ מס' זהות: 565 78941

מען: גן/גנ' גן, גן גן 90836

תאריך תחילת העבודה: 1/10/2014

תקופת החזזה כזובה מיום 1/10/2014 עד יום 30/9/2015

תפקידו העיקרי של המרצה הם כללו: מרצה וסגנית ראש ביה"ס לעובדה סוציאלית

שם הממונה היישר של המרצה או תואר התפקיד של הממונה היישר: פרופ' שמעון שרביט

הבסיס לפיו משלם השכר: משכורת חודשית.

שכר בעודתו של המרצה נקבע על פי דרגה – מרצה בכיר אם שכרו של המרצה אינם נקבע על פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי – סך כל התשלומים הקבועים שיישלמו לעובד כשכר בעודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, והוא 17,493 שקלים חדשים. פירוט כל התשלומים שישולם למרצה כשכר בעודה הוא כדלקמן:

תשלומים שאינם קבועים		תשלומים קבועים	
סוג התשלום**	מועד התשלום	סוג התשלום	מועד התשלום***
שכר משולב	9 בחודש	שכר משולב	9 בחודש
	9 בחודש	תוספת אקדמית	

* פרט סוגי תשלומים כדוגמת: שכר יסוד; שווה כסף – אוכל וمشקאות שאינם משכרים לצריכה במקומות העבודה ודיוור שאינם החזר הוצאות; תוספת ותק; פרמיות ותרmix; שעות נוספת; תוספת ממשמרות; דמי הבראה, וכל תשלום אחר بعد שכר בעודה בין שהוא קבוע ובין שאינו קבוע.

** אם מועד התשלום אינו קבוע, או שהמועד יחול בהתקדים תנאי, יש לציין זאת.



מחלקה - משאבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי

.7 אורך של שבוע העבודה הרגיל של המרצה 10 שעות חוראה + סגנית ראש ביה"ס כאמור.

.8 יום המנוחה השבועי של המרצה הוא שבת.

.9 תשלוםיים בעבר תנאים סוציאליים שהמרצה זכאי להם:

האריך תמלחית התשלום	אתו הפרשה של המעביד	אתו הפרשה של המרצה	הגורם מקבל ושם ההפניה	סוג התשלום
	14.33	7	מגדל	פנסיה / ביטוח מנהלים / קופת גמל
				אחר

הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעביד בדבר עיקרי תנאי עבודה; אין באמור בהודעה זו כדי Lager מכך זכות המוקנית למרצה מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

חתימת המעביר
המכללה האקדמית
אשקלון

תאריך: 10.11.2014



טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי
עמוד 1 מתוך 9

מחלקה - משבבי אנוש

הסכם - העסקת מרצה

אשר נערך ונחתם 1/10/14 באשקלון

ב יו : המכללה האקדמית אשקלון
עמותה מס' 58-036-199-6
רח' יצחק בן צבי 12, אשקלון
להלן – "המכללה"

מצד אחד

לב יו :

שם : טל גאנזט באנן
ת.ז. 05793353
כתובת אליאון 2 איזון 2

להלן – "המרצה"

מצד שני

הואיל:

והמכללה הינה מוסד המקיים לימודי השכלה גבוהה, השכלה עממית ואחרת.

והואיל:

טלאילין

והמכללה מסכימה כי המרצה יאיש אצלת המרצה האמורה מתווך כוונה
לקראבו לשורותיה והוא מצפה כי המרצה יקדים זמנו ורצה לשם קידום מטרות
המכללה.

והואיל:

והמרצה מצהיר כי הינו בעל נסיוון ומומחה בתנומות עבורה טלאילין
ובחוරתו והזרתו של תחום זה וכן בעל כל הכישורים הנחוצים והמיומנות
הנדרשת, מסוגל למלא ולבצע את תפקידו ומשרתו ואת כל התפקידיו
וחמתלות עפ"י הסכם זה וכי יזע לו כי המכללה מסכימה להתקשר עמו בהסכם
זה, בין היתר, על יטווzechrotiyu האמורות.

והואיל:

וחכדים הגיעו להסכם בדבר דרישות התפקיד ותנאי העטクトו של המרצה והכל
בהתאם לתנאי והוראות הסכם זה ובכפוף להן.

לפייך חוסכם והותנה בין הצדדים בדילוקנו:

1. מבוא וмотורות

א. המבו לא להסכם זה והוא חלק בלתי נפרד ממנו וייחשב כאילו נכלל בו בוופו.
ב. לכותרות הסעיפים המופיעות בהסכם זה לא תינתן משמעות בהקשר לפירוש
ההשלים והן מיועדות לנוחיות הקורא בלבד.

2. תקופת ההסכם

א. תוקפו של הסכם זה הוא ל- 12 חודשים בלבד דהיינו מיום 1/10/14 ועד יום
30/9/15 (להלן : "תקופת ההסכם").
ב. מסכם בזאת כי בתום תקופת ההסכם או עם ביטולו כאמור בסעיף 9 להלן תבואו
לסיומו כל התחייבויות החודדיות של הצדדים על הצדדים עלי הסכם זה והעסקתו של
המרצה תבוא לידי סיום.



mbli לפגוע בהוראות סעיף 9 להלן, מוסכם בזה כי אין כל צורך בהודעה מוקדמת במקורה של סיום העסקתו של המרצה בתום תקופת החסכת.

המרצה מצהיר כי ידוע לו וכי הוא מסכים לכך, כי אין מצד המכללה כל התחריבות לחמשך ולהעסיקו בשירותה בשנות הלימודים הבאה וכן כי ידוע לו והוא מסכים לכך כי החלטתה בעניין זה תתקבל רקראט ותחילתה של שנת הלימודים הבאה ומתחילה לתוקף לשיקול דעתה הבלתי של המכללה ולבירורתה המוחלטת.

אין ולא יהיה בשום מעשה או אי מעשה מצד המכללה בקשר להמשך העסקה כדי להשיב אותה לתקשר עם המרצה בהחסכת בעודה לשנת הלימודים הבאה.

התקשרות בהחסכת בכתב, במועד שייקבע ע"י המכללה, היא בלבד תחייב את המכללה בעניין זה.

mbli לפגוע באמור לעיל בסעיף זה מוסכם בזה כי אם המרצה ירצה להאריך את תקופת החסכת גם ביחס לשנת תקופת הלימודים הבאה הוא מתחייב להודיע על כך בכתב לא יותר מトום הслיטר הראשון של שנת הלימודים נשוא תקופת החסכת.

היקף משרה .3

היקף משרתו של המרצה יהיה קבוע בסוף "תנאי העבודה" הרץ"ב להחסכת זה ומהו חלק בלתי נפרד ממנו (להלן: "הנספח").

המרצה יהיה חייב לבצע את כל מספר שעות בגין המשרתונו אלא אם כן קיבל אישור או חוראה אחרת בכתב מהתפקיד הראש האקדמי או מי מטעמו.

מוסכם במפורש כי למכללה תהיה הזכות לדרש מאות המרצה, והמרצה יהיה חייב אם קיבל דרישת כזו, לבצע בפועל את כל מספר שעות העבודה הנקבע לעיל, במשך שנת לימודים אחת.

בכל מקרה בו יתברר מן המרצה לבצע שעות לימודיים והוראה בגין מחלת או מילואים, ינהגו הצדדים כדלקמן:

1. אם נעדר המרצה לרוגל שירותים מילואים תשלם לו המכללה מלא שכרו Caino עבד ותקופה זו ובתנאי כי המרצה מסר לידי מיד עס שובו את הטופט המקורי למוסד לביטוח לאומי ולא קיבל כל תגמול בגין שירותו במילואים מהתפקיד המקורי לביטוח לאומי.

2. אם נעדר המרצה בשל מחלת, תשלם לו המכללה מלא שכרו Caino עבד בתקופת הייעדרותו ובתנאי כי מסר לידי כל מסמך שיידרש לשם ביצוע התשלומים.

3. עם שובו של המרצה לעובודה, יהיה עליו, בתיאום עם הראש האקדמי של המכללה או מי מטעמו, להשלים בפועל את שעות החוראה שנמנעו ממנו לבצען בשל הניל.

4. להטייר כל ספק המרצה מצהיר בזה כי ידוע לו, והוא מסכים לכך, כי משיקולים פדגוגיים ואחרים מתחייב לעשות כל הנדרש ע"מ לבצע זאת בתשלום כל חומר הלימודים והוא מתחייב לעשות כל הנדרש ע"מ לבצע זאת בפועל, ובכל זה למד לאחר תום שנה"ל והוא עד למועד קיומו של הבחינות הארציות וזאת ללא כל תגמול נוסף מכלomin וסוג שהוא.



ה. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של המרצה לשנות ימי העבודה או שעות העבודה, עפ"י שיקול דעתה הבלתי, וככל שהדבר ניתן, אף בתואם עם המרצה בכל מקרה, לא יהיה בשינוי כזה, אם יבוצע, משום הפרת הסכם זה.

ו. עוד מוסכם כי, בכל היקף משרה שהוא, תחשב זכותו של המרצה לחופשה שנתיית עפ"י הדין, זכויות שנتمלאה, בהעדתו מני העבודה בחודשים يول אוגוסט, ספטember שבכל שנה והוא בכל פרט למועדים ואו בכל מועד אחר במהלך שנת הלימודים שבתים לא עסק המרצה בהוראה בפועל מסויבה כלשחיי למעט שירות מילואים, העדרות בגין מחלה, חופשת לידה, תאונת עבודה וימי שביתה.

רצח המרצה ליטול חופשה לרוגל ארוע אקדמי, יהיה רשאי לעשות כן רק לאחר אישור מפורש ובכתב מאת הראש האקדמי ובתנאים שיקבעו.

4. התהיבויות המרצה

במהלך תקופת ההסכם מתחייב זהה המרצה כדלקמן:

א. ליתן במסגרת תפקידו הרצאות, שיעורים, הדרכות, עריכת בחינות, השגחה עליהן ובדיקתן, וכל אמצעי הוראה אחר והכל כפי שייקבע על ידי הראש האקדמי או מי מטעמו.

ambil לפגוע בצלילות האמור, מוסכם זהה כי תפקידו של מרצה כולל את כל הפעולות הנלוות על פי המקובל לתפקידו ההוראה של המורה ובכלל זה ייעוץ לתלמידים, הוראה פרונטלית, בזיקות בעוזות ותרגילים, הכנות שאلونי בחינה, נוכחות אישית בחינות, פיקוח על בחינות, בדיקת בחינות, השלמת שיעורים, השתתפות בפגישות תיאום, כינוסים, ועדות אקדמיות ובסירות לסטודנטים, קבלת קהל, זמן הכנה וביטול זמן גם אם אלה יתרצעו לפני ואו אחרי תקופת ההסכם.

המרצה יבצע את תפקידו ואת מטלותיו האמורים בזמןים כפי שייקבעו וכך ע"י הראש האקדמי או מי מטעמו.

ב. המרצה יקבל מהראש האקדמי, או מי שפועל מטעמו, הנחיות בכל הנוגע למטרת הרצאות וחיעורים ומתקנות, והוא יהיה אחראי בפני המכללה לביצוע המלא.

ג. המרצה ייתן לראש האקדמי, או למי שפועל מטעמו, כל דיווח שיידרש על יוזם, בקשר לעובודו ו/או לתלמידיו ובמועדים כפי שייקבעו על יוזם.

ד. המרצה מתחייב שלא לתת שיעורים פרטיים למי מתלמידי המכללה אלא באישור הראש האקדמי או מי שפועל מטעמו, מראש ובכתב.

ה. ידוע למרצה כי הוא נמנה על "צוות המקומי" במכללה וכן הוא לא יעבוד בכל מקום עבודה אחר בתיקף רחוב יותר מאשר במכללה ולא יותר ממוקם עבודה אחד. בכל מקרה לא ב曩god להנחיות המליג ביחס לעובודה במקום נוסף.

5. אמון אישי

א. המרצה מתחייב למלא תפקידו במשימות ובങמונות לשימוש בכל כיסורי, צעודי וניסיוני לתועלת המכללה ולקיים, וזאת ברמה גבוהה ועיליה וכיPsi שיקבע על יוזה, תוך ציות להוראות המכללה הנוגעות לאופן ביצוע העבודה, סדרי העבודה, המשמעת והורנהגות.



טופס מס 822 : הסכם סאל מקומי	עמוד 4 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנווש
------------------------------	---------------	---------------------

- ב. בתקופת החסם יקדים המרצה את כל זמנו ומרצו, לביצוע תפקידיו עבור המכללה כפי שיקבע על יוזה והוא לא יעסוק במישרין או בעקיפין בכל עובדה או עסקוק נוספים, אלא אם כן קיבל את אישור המכללה לכך בכתב וראש.
- ג. במשך תקופה החסם המרצה לא קיבל תשולם או טובת הנהה אחרת מכל צד שלישי, בקשר ישיר או עקיף עם עבוזתו ובמידה שהמורה יעבור על הוראה זו, הוא ייחשב כמספר יסודי של החסם זה, בנוסף על כך שהחסום או טובת הנהה שיתקבלו על יוזו כאמור, ישתייכו למכללה שתהיה זכאית לנכונות טכום זה או ערך טובת הנהה, מכל הכספיים שיגיעו לעובד ממנו.
- ד. המרצה מתחייב להזodium למכללה מיד ולא יזוזו, על כל עניין או נושא אשר לגביים יש לו עניין אישי והוא העולמים ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידיו במכללה.
- ה. הויאל ותפקידו של המרצה הנמנה עם תפקידיו הנהלה הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי, כמשמעותו בחוק שנות עבודה ומנוחה תש"י – 1951 ולפיכך, לא יהולו על המרצה חוראות חוק זה.
- ו. המרצה יפעל בתוך גדרי סמכותו ולא יתרהיב בשם המכללה ולא יוזה בתבות כלשהו אלא לאחר שקיבל את אישור המכללה לכך בכתב וראש שם לא כן תהא זו להתחייבותו האישית בלבד.

בדיקות רפואיות

.6.

בחתימתו על הסכם זה המרצה מאשר כי הוא בריאותו בגוףו ובנפשו ואין כל מניעה רפואית או אחרית שהוא יועסק בתפקידו זה.

תמורה

.7.

א. תמורת ביצוע כל התחביבותיו ע"י הסכם זה ובגין מלאה היקף המשרה הקבועה בהסכם זה, יהיה המרצה זכאי לשכר ולתנאים נלוים הכל כמפורט בסוף "תנאי עבודה" המצורף להסכם זה. (להלן: "חכר").

ב. מוסכם ומוצחר בזאת כי הויאל והמורה נמנה על סגל המרצים של המכללה בכל הוג�ו להסכם זה לא יהולו עליו הנהלים והכללים הנוהגים לגבי מרצים באוניברסיטה לרבות לעניין השכר והוצאות וכל שינוי בהם, טיפולאות השכר הנהגות באוניברסיטה לא יהולו על העסקתו של המרצה לפי הסכם זה ושכו לא יהיה צמוד ולא ישנה מכל נסיבות שhortן ולא יהיה זכאי להחזר הוצאות נסעה ואו נידות אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה או יוסכם אחרת בין הצדדים ובכתב.

ג. מוסכם כי השכר ישולם כאמור למרצה יהוות את התמורה המלאה בגין מילוי כל התחביבותיו וביצוע תפקידיו, מטלותיו ומשרתו של המרצה על פי הסכם זה ללא יוצא מן הכלל ולבבות בגין ביטול זמן וכי פרט לשכר לרבות התנאים הנלוים הקבועים בסוף המרצה לא יהיה זכאי לכל תמורה נוספת ו/או לכל תשלום ו/או הטבה אחרים.

לשם חסר ספק מובהר בזאת כי המרצה לא יהיה זכאי לכל תשולם ו/או לצבירת זכויות בגין שבתו, קרן קשרי מודיע בינלאומיים, החזר הוצאות רכב, מלגות שכר לימוד ו/או לכל גמול ו/או החזר הוצאות אחרים פרט לאלה הקבועים בסוף.



	טופס מס 822 : הסכם טgel מקומי	עמוד 5 מתוך 9	מחלקה - משבבי אנוש
--	-------------------------------	---------------	--------------------

8. מיסים ותשלומי חובה

המחללה לא תישא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים, לרבות מל הכנסה, ביטוח לאומי ומל מקביל ו/או מס בריאות החליט ו/או יחול על המרצה מכוח ההסכם ואו מכוח הוראות כל דין, למעט האמור במפורש בהסכם זה.

למען הסר ספק, יוציין כי כל הסכומים המשולמים ו/או אשר ישולמו למרצה עפ"י הסכם זה הינם טכומי ברוטו והמחללה תנча מהם לפני התשלום בפועל למרצה את המיסים ותשומי החובה האחרים שחייב או שחויב בהם המרצה עפ"י דין.

9. הפסקת התשלם

א. מוסכם בזוה במפורש כי המחללה תהיה רשאית בכל עת, עפ"י שיקול דעתה הבלעדית ובמונע הוועדה מוקדמות של 30 יום למרצה, לבטל הסכם זה, לתקנו ו/או לשנותו מבלי שתהיה חייבת לשלם למרצה פיצוי או גמול כלשהו בגין כך, פרט לשכר עד למועד הפסקת ההוראה בפועל, בכל אחד מהמקרים הבאים:

1. ביטול קורס אחד או יותר, הפסקתו או צמצום היקפו, בין שאלה יגרמו עיי גורמי חז (בכלל זה: מחלקות האוניברסיטה האחריות, מינהל המכללות או כל גורם מסוים אחר) ובין בשל אילוצים פנימיים.

2. חפרה של כל אחת מהתחייבותינו של המרצה עפ"י הסכם זה או יותר של ההוראות סעיף 4 להסכם זה עיי המרצה.

3. חוסר שביעות רצון מצד המחללה ביחס לאופן ביצוע העבודה עיי המרצה.

4. אם בכל אחד מן הקורסים שמלמד המרצה רשומים פחות מ- 10 סטודנטים בשנת הלימודים.

ב. מבלי לגורע מהאמור לעיל נקבע בזוה במפורש כי המחללה תהוא רשאית להביא הסכם זה לידי ולחפש את עובdot המרצה בכל עת ולא הוועדה מוקדמות בכל אחד מהמקרים הבאים:

1. אם המרצה הורשע בדיון, בפסק דין טופי, בגין עברה שיש עמה קלון.

2. אם נגרמה לעובד נכות תלמידית או מחללה ממושכת שכטוצאה ממנה תשלל מן המרצה יכולת המשיך במילוי תפקידו והתהיבויותיו על פי הסכם זה.

3. אם המרצה הזניהם את מילוי תפקידו ו/או התנהג בצורה בלתי הולמת את תפקידו ו/או את מטרות ופועלות המחללה.



מחלקה - משאבי אנוש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 6 מתוך 9

.10. כללי

מוסכם בוזה כי העסקתו של המרצה, זכויותיו וחוובותיו יהיו אך ורק בהתאם להסכם זה ולא יהיה כל תוקף לכל הסדר ואו הסכם שבעל פה ביחס ובקשר לאמור להסכם זה. כל תיקון, שינוי או תוספת כלשהו לאמור בהסכם זה לא יהיה לחים תוקף ולא יחייב את המכללה אלא אם נעשה בכתב.

בהתאם להסיר ספק, מוסכם ומוחזר בזאת, כי על יחש העובודה בין הצדדים לא חלים ולא יחולו הטעמים קיבוציים כלליים או מיוחדים והסדרים כלשהם ואו כל מנהגים או נהגים, כללים ונוהלים הנוהגים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל או בכל מוסד להשכלה אחר ביחס למשרתו של המרצה אלא אם נקבע אחרת ובמפורש בהסכם זה.

כתובות הצדדים לצרכי הסכם זה הינט כמפורט במובא להסכם לעיל.

כל הודעה שתישלח בדו-אך רשום לפי כתובות הצדדים, תהسب כאילו הגיעו לידי הנמען תוך 72 שעות משעת מסירתה בבית הדואר.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


המרצה


המכללה
המחללה
המכללה אקדמיית אשקלון



מחלקה - משאבי אנוש

עמוד 7 מתוך 9

טופט מס 822 : הסכם סגל מקומי

נספח

"תנאי העבודה"
לשנת הלימודים תשע"ה
חול מודרך 1/10/14

ב י' : המכללה האקדמית אשקלון
(להלן: "המכללה")

ל ב י' :
(להלן: "המרצה")

א. היקף משרת

היקף משרתו של המרצה נקבע בזה ל- **9%** משורה.
בסיס החישוב לשורה מלאה **12** ש"ש.
1. ש"ש חוראה.
2. ש"ש קבלת קחל סטודנטים והדרכות.
3.

ב. שכר

השכר ייחסוב על בסיס היקף המשרת, **שיש** החוראה, 2 ש"ש קבלת קחל כאמור,
דרגת שכר: **14** וותק של **2** שנים בדרגת השכר.
תמורה היקף המשרת יהיה המרצה זכאי לשכר חדש בסך של **16,035.95** לח בוטו לחודש,
כאשר סכום זה כולל כל תוספות לרבות תשלום בגין בגין, נידות, טלפון, תוספת אקדמית,
תוספת לתוספת האקדמית, תוספת וותק, תוספת שחיקה.
מובחר בזה כי שום שינוי בתנאי השכר וubahoda בדרוג הניל', למעט שינויים עפ"י חוק, לא יחייב
את המכללה כלפי המרצה.

ג. הוצאות נסיעה

הchor הוצאות הנסיעה ישולם בהתאם להוראות צו וחורחה בדבר השתתפות המעבד בחוצאות
הנסעה לעבודה וממנה לפי חוק התוכנמים הקיבוציים התשי"ז – 1957.
2. הוצאות והנסיעת האמורויות על ישולם למרצה ורק במקורה והמכללה לא תעמיד לרשות המרצה
שירותי הסעה למכללה וחורה.
למען חסר טפ, המרצה מתחייב להשתמש בשירותי החשעה של המכללה לצורכי נסיעותיו
וחורה בימיה וייתנו ע"י המכללה.
בכל מקרה לא תחא המכללה חייבה בתשלום והזר מסיעות כלשהו למרצה שהועמד לו לרשותו
שירותי החשעה של המכללה ושלא נקבע בהסכם כי יהיה זכאי לתשלום זה.

ד. חופשה שנתית

המרצה יהיה זכאי ל חופשה שנתית עפ"י חוק ויממש חופשה זו עפ"י האמור בסעיף 3 ו' להסכם.

ה. מחלת

המרצה יהיה זכאי לימי מחלת בתשלום בהתאם כאמור בסעיף 3 ג להסכם ובכפוף לצבירות ימי המחלת
העומדים לזכותו.

ו. מילאים

בתוקף שירתו במילאים יהיה המרצה זכאי לקבל את משכורתו המלאה למעט הוצאות נסיעה, והמרצה
מתחייב להציג לא מכללה אישור מקורי מותאים על שירותו הצבאי, וזאת בימיה ולא קיבל מהמוסד
לביטוח לאומי תגמול כלשהו בגין המילאים.

ז. זכויות לאגומליים ולפיצויי פיטורין

זכויותיו של העובד בתוקף הסכם זה תבטחתן, לפי בחירתו, בקרן **תא** הכלולות לפרישה **פנסיה**
(להלן: "עירוני").

ה. ה好处ות לקרן

ה好处ות לקרן תהינה באחוזים מהשכר הקבוע לפנסיה של העובד עפ"י העצת הקרן ובקשה העובד
בדלקמן:

2.1 הפרשת המכללה לתגמולים – % **6**

2.2 הפרשת המכללה לפיצויי פיטורין % **6**.

ט"כ ח好处ות המכללה כמעbid לקרן – **12** %.

3. ח好处ות המכללה לתגמולים – % **5.5**

4. מכסים כי החודש כהPaid פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1963, פטור למכללה כמעbid – מ- % **72** של פיצויי חפיטורין, ככל
14. פיטורין כמעbid.

ולראיה באו הצעדים על החתום:

המרצה

המכללה



טופס מס 822 : הסכם סגול מקומי	עמוד 8 מתוך 9
-------------------------------	---------------

טופס 1

הunità בדבר פירוט תנאי עבודה

.1. שם המעבד: המכללה האקדמית אשקלון

ה>iיושות המשפטית: עמותה רשומה

מספר רישום (תאגיד): 6-199-036-58

מען: רח' יצחק בן צבי 12, אשקלון

שם המרצה: הנער גאנזט נאום מס' זהות:
לען גאנזט נאום

.2. תאריך תחילת העבודה: 1/10/2014

תקופת החווה קצרה מיום 14/10/1/ עד יום 15/9/30

.3. תפקידיו העיקריים של המרצה הם ככללו: מרצה בהמחלקה למדעי החברה והתרבות

.4. שם הממונה הישיר של המרצה או תואר התפקיד של הממונה הישיר: פרופ' שמעון שרביט

.5. הבסיס שלפיו מושלט השכר: משכורת חוזשית.

.6. שכר עבוזתו של המרצה נקבע על פי דרגה - הנער גאנזט נאום אם שכרו של המרצה אינם נקבע על פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי – אך כל התשלומים הקבועים שיישולמו לעובד כשכר עבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא 16,035.9% שקלים חדשים. פירוט כל התשלומים שיישולמו למרצה כשכר עבודה הוא כדלקמן:

התשלומים קיימים		התשלומים שאיננו קיימים	
סיכון התשלומים	מועד התשלומים	סיכון התשלומים	מועד התשלומים
שכר משולב	חבראה 9 בחודש ספטמבר	שכר משולב	חבראה 9 בחודש ספטמבר
			תוספת אקדמית 9 בחודש

* פרטי סוגי תשלוםים כדוגמאות: שכר יסוד ; שווה כסף – אוכל ומשקאות שאינם משכרים לצריכה במקומות העבודה ודיוור שאנים החזר הוצאות; תוספת ותק; פרמיות ותמרץ; שעות נוספות; תוספת משמרות; דמי הbaraה, וכל תשלום אחר بعد שכר עבודה בין שהוא קבוע ובין שאינו קבוע.

** אם מועד התשלום אינו קבוע, או שהמועד יחול בהתקדים וນאי, יש לציין זאת.



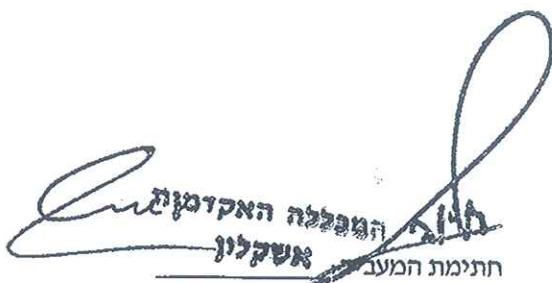
מחלקה - משבבי אנווש

טופס מס 822 : הסכם סגל מקומי עמוד 9 מתוך 9

- אורכו של שבוע העבודה הרגיל של המרצה **12** שעות. 7.
- יום המנוחה השבועי של המרצה הוא שבת. 8.
- תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהמרצה זכאי להם: 9.

סוג תשלומים	הגנוו המוסף (על/בהתנאי)	המונאהת	הפרש שול המעבירה	אתון הפרשה של	תאגיד/ תמחילה החינוך
פנסיה / ביטוח מנהלים / קופת גמל	mbטחים	56	12		
אחר					

הוזעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעבד בז'בוט עיקר תנאי עבודה; אין באמור בהזעה זו כדי לגורען מכל זכות המוקנית למרצה מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חווה עבודה.


חתימת המעבד
**המכלה האקדמית
אשקלון**

תאריך: _____