



הוועדה לתכנון ולתקצוב | Planning & Budgeting Committee

תנאי העסקה
במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות
המתוקצבים ע"י ות"ת

יולי 2021

הוראות כלליות

קובץ הנחיות זה כולל הנחיות מעודכנות לגבי תנאי העסקה במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות המתוקצבים ע"י הוועדה לתכנון ולתקצוב של המועצה להשכלה גבוהה (ות"ת), שאושרו על ידי ות"ת ועל ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

בכל מקום בקובץ הנחיות זה שבו יש התייחסות ל"מכללה" – הכוונה למוסד להשכלה גבוהה שאינו אוניברסיטה המתוקצב ע"י ות"ת. בכל מקום בקובץ הנחיות זה שבו יש התייחסות ל"מוסד אחר" – הכוונה למוסד להשכלה גבוהה המוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה, שאינו המכללה שאליה מתייחסת הנחיה מסוימת.

ההנחיות מהוות מסגרת מרבית באשר ליכולות עובדים העולות על המגיע מכוח הדין הכללי. שיקול הדעת של מכללה לגבי היקף הענקת זכויות שהן בבחינת רשות ולא חובה, יופעל תוך התחשבות באילוצי תקציב ובכפוף לחובת המכללה לשמור על איתנותה הפיננסית. בכל מקרה תנאי העסקה לא יפחתו מהתנאים הקבועים בדין הכללי. זכות שהיא בבחינת רשות ולא חובה, שהענקתה מסורה לשיקול דעת מכללה, אינה חלק מתנאי העסקה האישיים של חבר הסגל, ולא תיצור זכות אישית מוקנית.

בכל מקרה שבו הוראה ניתנת ליותר מפירוש אחד, תפורש ההוראה באופן המרחיב את שיקול דעת המכללה. אלא אם נכתב במפורש אחרת בקובץ הנחיות זה, בכל מקרה של סתירה בין ההוראות המפורטות בקובץ הנחיות זה לבין הוראה הקבועה בהסכם או הסדר שאושר כדין, תגבר ההסדרה המיטיבה עם העובד. מקום בו הסדרה של נושא מסויים אינה ניתנת להפרדה לחלקים, יראו את כל תנאיה כמכלול. על אף האמור בפסקה זו, מובהר כי בכל מקרה של הסדרה אחרת שתאושר או תתקבל כדין, תגבר ההוראה המאוחרת.

מכללה לא תסכים על שינויים בתנאי העסקה או על הענקת הטבות כספיות אחרות הקשורות בעבודה, אשר לא נקבעו בהוראת דין, בקובץ הנחיות זה או בהסכם או הסדר – קיבוצי או אישי – שאושר כדין, ולא תנהיג שינויים או הטבות כאמור, אלא באישור מראש מאת יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת ומאת הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

המכללות ימסרו דיווח אודות תנאי העסקה ליחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת, בהתאם לפרטים ולנתונים שיידרשו מעת לעת, ובמתכונת שתיקבע.

החל מראשית שנת הלימודים האקדמית תשפ"ב (1.10.2021), הנחיות אלה מחליפות את הנחיות ות"ת ממאי 2014 לעניין תנאי העסקה במכללות אקדמיות המתוקצבות ע"י ות"ת וכן הנחיות ות"ת וחוזרי ות"ת נוספים שנערכו עד מועד פרסום קובץ הנחיות זה, והכל בהקשר לתנאי העסקה של סגל אקדמי וסגל מנהלי במכללות.

מובהר כי לגבי העסקת עובדי הוראה במכינות הקדם-אקדמיות, ימשיכו לחול הנחיות ות"ת קודמות ממאי 2014 וכן הנחיות וחוזרים נוספים, בכפיפות להוראות כל דין, והכל עד לפרסום הנחיות מעודכנות.

בכל מקום בקובץ הנחיות זה בו ישנה התייחסות למספר הסטודנטים במכללה – מספר הסטודנטים כולל את תלמידי המכינות הקדם-אקדמיות, בהתאמה ללימודים על פני שנה אקדמית מלאה.

בכל מקום בקובץ הנחיות זה בו ישנה התייחסות להגבלה על היקף העסקה, יישום ההנחיה ייבחן בקשר עם העסקת חבר סגל על פני שנת לימודים אקדמית אחת. במקרה בו משך העסקה קצר משנת לימודים מלאה, ייבחן יישום ההנחיה באופן יחסי לתקופת העסקה.

דבר בקובץ הנחיות זה אין בו כדי לגרוע מסמכות ות"ת ליתן, מעת לעת, הוראות אחרות או משלימות, בין באופן זמני ובין באופן קבוע, בין ביחס לכלל המכללות ובין ביחס למכללה מסוימת.

הטקסט בקובץ הנחיות זה כתוב בלשון זכר אך פונה לכל המגדרים.

תוכן עניינים

חלק א': סגל אקדמי	
7	סגל אקדמי - כללי
8	פרק א': סגל אקדמי בכיר
8	א סגל אקדמי בכיר
8	ב מינוי אקדמי
9	ג היקף העסקה ומגבלות העסקה נוספת
10	ד הגדרת משרה מלאה של חברי סגל אקדמי בכיר וחובת שעות הוראה (עומס הוראה)
10	ה הפחתה של חובת שעות הוראה
11	ה.1 הפחתה של חובת שעות הוראה בשל קורס חדש
11	ה.2 הפחתה של חובת שעות ההוראה בשל מחקר ובשל פיתוח וקידום ההוראה ושיפור איכות ההוראה
11	ה.3 הפחתה של חובת שעות ההוראה בשל המרת תוספת מחקר
12	ה.4 הפחתה של חובת שעות ההוראה בשל ביצוע תפקידים אקדמיים
12	ו שכר, דרגה וותק
13	ז תנאים נלווים להעסקה
13	ז.1 פנסיה ופיצויי פיטורים
13	ז.2 קרן השתלמות
14	ז.3 חופשה שנתית
14	ז.4 דמי הבראה
14	ז.5 ימי מחלה
14	ז.6 השתתפות בהוצאות נסיעה
15	ח תנאי העסקה בתקופת הליך מינוי אקדמי
15	ט תוספות שכר: תוספת מחקר, גמול הצטיינות ותוספת תפקיד
16	ט.1 תוספת מחקר
17	ט.2 גמול הצטיינות
18	ט.3 תוספת תפקיד
20	י השתלמויות

21	פרק ב': סגל עמית	
21	א	סגל עמית
21	ב	מינוי אקדמי
22	ג	היקף העסקה ומגבלות העסקה נוספת
22	ד	הגדרת משרה מלאה של חברי סגל עמית וחובת שעות הוראה (עומס הוראה)
23	ה	תקופת המינוי של חבר סגל עמית
23	ו	שכר, דרגה וותק
24	ז	תנאים נלווים להעסקה
24	1.ז	פנסיה ופיצויי פיטורים
24	2.ז	קרן השתלמות
24	3.ז	חופשה שנתית
25	4.ז	דמי הבראה
25	5.ז	ימי מחלה
25	6.ז	השתתפות בהוצאות נסיעה
26	פרק ג': מורים מן החוץ	
26	א	מורים מן החוץ
26	ב	מינוי אקדמי
27	ג	היקף העסקה ומגבלות העסקה נוספת
27	ד	הגדרת משרה מלאה של מורים מן החוץ
28	ה	תקופת המינוי של מורה מן החוץ
28	ו	שכר
29	ז	תנאים נלווים להעסקה
29	1.ז	פנסיה ופיצויי פיטורים
30	2.ז	חופשה שנתית
30	3.ז	דמי הבראה
31	4.ז	ימי מחלה
31	5.ז	השתתפות בהוצאות נסיעה
31	6.ז	תשלום בשל ביטול זמן למורים מן החוץ
31	7.ז	פיצוי בגין אי קבלה של מענק הקדשת זמן מלא מאוניברסיטה
33	פרק ד': סגל אקדמי זוטר	

חלק ב': סגל מנהלי		
35	חברי סגל מנהלי	א
35	בעלי תפקידים מנהליים	ב
35	הגדרות	1.ב
36	כללים לגבי מינוי בעלי תפקידים מנהליים	2.ב
36	שכר בעלי תפקידים מנהליים	3.ב
37	מגבלות העסקה נוספת של בעלי תפקידים מנהליים	ג
37	מגבלות על העסקת חבר סגל מנהלי, שאינו בעל תפקיד מנהלי	ד

חלק א'

סגל אקדמי

סגל אקדמי - כללי

1. הסגל האקדמי במכללות נחלק לקטגוריות עיקריות אלה :

(1) סגל אקדמי בכיר ;

(2) סגל עמית ;

(3) מורים מן החוץ ;

(4) סגל אקדמי זוטר.

כמפורט בסעיפים 177 עד 178, החל משנת הלימודים האקדמית תשפ"ב, מכללה לא תקלוט חברי סגל אקדמי חדשים במעמד של סגל אקדמי זוטר.

פרק א': סגל אקדמי בכיר

- א. סגל אקדמי בכיר**
2. חבר סגל אקדמי בכיר הוא חבר סגל בכל אחת מן הדרגות האקדמיות האלה:
מרצה, מרצה בכיר, פרופסור חבר, פרופסור מן המניין, ומקביליהם במסלולי העסקה אחרים.
3. חבר סגל אקדמי בכיר נדרש, במסגרת המינוי שניתן לו ומעבר לחובת שעות ההוראה, לקיים מגוון רחב של פעולות ולבצע את כל המטלות אשר הנהלת המכללה תטיל עליו.
- ב. מינוי אקדמי**
4. מינוי אקדמי יתבצע בהתאם לתקנון המינויים שהמכללה קבעה, ובכפוף להנחיות המועצה להשכלה גבוהה כפי שיתעדכנו מעת לעת.
5. חברי סגל אקדמי בכיר ימונו לאחת מהדרגות במסלול הרגיל, במסלול המקביל ליוצרים ומומחים או במסלול המקביל למורים, כמפורט להלן:
- (1) המסלול הרגיל: במסלול הרגיל ימונו חברי סגל בעלי תואר דוקטור העוסקים בפעילות אקדמית, כפי שתגדיר המכללה. המכללה תוכל לדרוש שהפעילות האקדמית תכלול מגוון פעילויות, לפי שיקול דעתה, לרבות מחקר, פרסום חיבורים אקדמיים, הוראה ופיתוח תכניות לימודים ועוד.
הדרגות במסלול זה הן אלה: מרצה, מרצה בכיר, פרופ' חבר, פרופ' מן המניין.
- (2) המסלול המקביל ליוצרים ולמומחים: במסלול המקביל ליוצרים ולמומחים ימונו יוצרים ובעלי מקצוע מעולים, שהשיגיהם בתחום היצירה האומנותית או העשייה המקצועית הקנו להם מוניטין בקהילה האמנותית או המקצועית הרלוונטית, בארץ או מחוצה לה, גם אם הם אינם עוסקים בפעילות אקדמית, ואף אם הם אינם בעלי תואר אקדמי, אם הם מוכשרים להנחיל לסטודנטים ידע הנסמך על הניסיון שצברו ביצירה אמנותית או בעשייה מקצועית.
הדרגות במסלול זה הן אלה: פרופ' יוצר (חבר / מן המניין – המיועד לפרופסורים מתחומי היצירה השונים), פרופ' מקצועי (חבר / מן המניין – המיועד לפרופסורים מכל שאר התחומים); דרגות המקבילות, בהתאמה, לפרופסור חבר ולפרופסור מן המניין.
- (3) המסלול המקביל למורים: במסלול המקביל למורים ימונו חברי סגל שניסיונם בתחום ההוראה בלבד, העוסקים בהוראת מקצוע או מיומנות מסוימת, כגון הוראת שפות, יישומי מחשב והוראת תחומי עזר.
הדרגות במסלול זה הן אלה: מורה, מורה בכיר.
6. מכללה רשאית להעסיק עד 15% מהסגל האקדמי הבכיר בחוזים אישיים, בנוסח חוזה אישי המאושר ע"י יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת וע"י הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

ג. היקף העסקה ומגבלות העסקה נוספת

7. חבר סגל אקדמי בכיר יועסק במכללה במינוי זה בהיקף שלא יפחת מחצי משרה (50%) ולא יעלה על משרה מלאה (100%); להגדרת משרה מלאה ראו סעיפים 15 עד 20.
8. ניתן להעסיק חבר סגל אקדמי בכיר המועסק במכללה בהעסקה נוספת במכללה, במתכונת של מורה מן החוץ בלבד, ובלבד שהיקף ההעסקה המצטבר לא יעלה על שווה ערך של משרה וחצי (150%). חישוב חלקיות המשרה ייעשה ביחס לכל סוג העסקה, בהתאם למאפייניו.
9. בכפוף לאמור בסעיף 13, ניתן להעסיק חבר סגל אקדמי בכיר המועסק במכללה גם במוסד אחר, ובלבד שהיקף ההעסקה המצטבר לא יעלה על שווה ערך של משרה וחצי (150%), ושההעסקה מעבר להיקף מצטבר של משרה מלאה (100%) תיעשה בהתאם למתכונת העסקה של מורה מן החוץ. חישוב חלקיות המשרה ייעשה ביחס לכל סוג העסקה, בהתאם למאפייניו.
10. על אף האמור, ניתן להעסיק במכללה או במוסד אחר חבר סגל אקדמי בכיר המועסק במכללה באחד מן התחומים האלה: מתמטיקה, מדעי המחשב, הנדסת חשמל ואלקטרוניקה, הנדסת תוכנה ומחשבים, הנדסת מערכות מידע, סטטיסטיקה ופיסיקה, בהיקף העסקה מצטבר שלא יעלה על שווה ערך של 200%, ובלבד שההעסקה מעבר להיקף מצטבר של משרה מלאה (100%) תיעשה בהתאם למתכונת העסקה של מורה מן החוץ.
11. בכפוף לאמור בסעיף 13, חבר סגל אקדמי בכיר במכללה יכול להיות מועסק בנוסף אצל גורם מחוץ למערכת ההשכלה הגבוהה.
12. מי שמועסק במכללה או במוסד אחר כחבר סגל מנהלי לא יועסק במכללה כחבר סגל אקדמי בכיר.
13. חבר סגל אקדמי בכיר במכללה יוכל לעבוד בעבודה נוספת במוסד אחר או אצל גורם מחוץ למערכת ההשכלה הגבוהה, כאמור בסעיפים 9 עד 11, רק אם קיבל אישור מראש ובכתב מהמכללה; תוקפו של האישור יהיה לשנת לימודים אחת, והוא יכלול את תיאור ההעסקה הנוספת, את שנת הלימודים שאליה מתייחס האישור ואת היקף המשרה או היקף השעות המאושר במסגרת ההעסקה הנוספת.
14. בהתייחס לעיסוק נוסף של חברי סגל אקדמי בכיר שהם בעלי תפקידים אקדמיים:
- (1) נשיא, רקטור ודיקן, כהגדרתם בסעיף 78, יועסקו במכללה במשרה מלאה, ולא יוכלו לעבוד במקום עבודה נוסף.
- (2) בעלי תפקידים אקדמיים אחרים יוכלו לעבוד בנוסף במכללה או במקום עבודה אחר, באישור נשיא המכללה, ובלבד שיתקיימו תנאים אלה:
- א. העסקה נוספת כחברי סגל אקדמי בכיר תהיה עד להשלמה למשרה מלאה אחת;
- ב. העסקה נוספת, מעבר למשרה מלאה אחת, תיעשה במתכונת של מורים מן החוץ ותוגבל להיקף של 4 שעות שנתיות;
- ג. בעלי תפקידים אקדמיים א', כהגדרתם בסעיף 78, לא יועסקו כבעלי תפקיד אקדמי במוסד אחר;
- ד. בעלי תפקידים אקדמיים ב', כהגדרתם בסעיף 78, לא יועסקו כבעלי תפקיד אקדמי במוסד אחר, אלא אם ניתנו לכך אישורים של המכללה והמוסד האחר.

ד. הגדרת משרה מלאה של חברי סגל אקדמי בכיר וחובת שעות הוראה (עומס הוראה)

15. עבודתם של חברי סגל אקדמי בכיר כוללת, בנוסף לחובת שעות ההוראה, מטלות ותפקידים נוספים הרלוונטיים לעבודתם, כפי שתגדיר המכללה.

מבלי לגרוע מכלליות האמור, מטלות ותפקידים אלה עשויים להיות, בין היתר, הדרכה, מחקר, חברות בוועדות, משימות בתחום האקדמי, בדיקת בחינות, השתלמויות לקידום איכות ההוראה וכיוב'. כמו כן, עבודת הסגל האקדמי מחייבת קשר בלתי אמצעי עם הסטודנטים, ולפיכך חברי הסגל האקדמי הבכיר יהיו זמינים לכך במידה הדרושה למילוי חובה זו.

16. חבר סגל אקדמי בכיר יידרש ללמד בפועל בכל סמסטר בו הוא מועסק.

חובת שעות ההוראה של חברי סגל אקדמי בכיר במשרה מלאה לא תפחת מהיקף השעות הקבועות להלן, נוסף על ביצוע כל המטלות והתפקידים הנלווים:

(1) פרופסור חבר, פרופסור מן המניין, במסלול הרגיל ובמסלול המקביל ליוצרים ולמומחים – 10 שעות הוראה שנתיות;

(2) מרצה, מרצה בכיר, מורה, מורה בכיר – 12 שעות הוראה שנתיות.

כ"שעת הוראה" ייחשב שיעור פרונטלי בן 45 דקות לפחות.

"שעות שנתיות" בכל מקום בפרק א' זה, משמען שעות הוראה שבועיות במהלך שנת לימודים אחת, על פני שני סמסטרים. בקורס המועבר בסמסטר אחד בלבד בשנת הלימודים, מספר השעות השנתיות (ש"ש) שווה למחצית מספר השעות הסמסטריאליות (ש"ס).

17. מכללה רשאית לקבוע על פי שיקול דעתה דרישת שעות הוראה למשרה מלאה בהיקף העולה על ההיקף המזערי המפורט בסעיף 16 לעיל, ובלבד שחובת שעות ההוראה למשרה מלאה לחבר סגל אקדמי בכיר לא תעלה על 16 שעות הוראה שנתיות.

18. בכתב מינוי שתמסור המכללה לחבר סגל אקדמי בכיר יפורטו, בין השאר, היקף משרתו והיקף שעות ההוראה. מדי שנה תמסור המכללה לחבר סגל אקדמי פירוט בכתב של שעות ההוראה אותן נדרש חבר הסגל ללמד בכל אחד מהסמסטרים בשנת הלימודים.

19. מכללה רשאית להכיר כשעות הוראה בהנחיה של עד ארבעה (4) פרויקטי גמר שהם חלק מדרישות החובה לתואר, וכן בהדרכה במסגרת התמחות מעשית (סטאז'), שלא במסגרת הכשרת עובדי הוראה; הנחיה של פרויקט גמר או הדרכה במסגרת התמחות מעשית כאמור היא שוות ערך לחצי (0.5) שעת הוראה שנתית.

20. חרף האמור לעיל, על נשיא ורקטור, כהגדרתו בסעיף 78, לא חלה חובת הוראה.

ה. הפחתה של חובת שעות הוראה

21. כמפורט בפרק ה' זה, בהתקיים תנאים מסוימים תיתכן הפחתה של היקף שעות ההוראה שבו חייב חבר סגל אקדמי בכיר, כאמור בסעיפים 16 עד 17.

22. בכפוף לאמור בסעיף 31, בכל עת ההפחתה הכוללת של חובת שעות ההוראה כפופה להוראות מצטברות אלה:
- (1) היקף שעות ההוראה שיופחת לא יעלה על 33% ממספר שעות ההוראה למשרה מלאה;
 - (2) לא יופחתו יותר מ-4 שעות שנתיות להעסקה במשרה מלאה;
 - (3) היקף שעות ההוראה לאחר ההפחתה לא יפחת מ-8 שעות הוראה שנתיות למשרה מלאה;
- אם ההעסקה הינה בהיקף משרה חלקית, יותאמו מגבלות הפחתת שעות ההוראה לחלקיות המשרה באופן יחסי.
- ה.1. הפחתה של חובת שעות הוראה בשל קורס חדש
23. "קורס חדש" לעניין פרק ה.1 זה, הוא קורס שלא נלמד במכללה ולא היה משובץ במערכת ואשר נלמד לראשונה, או לחלופין קורס שחבר הסגל האקדמי הבכיר התבקש ללמדו לראשונה, ואולם אם הקורס הוא חלק מתכנית לימוד חדשה, מסלול חדש או תואר חדש (תואר ראשון או שני), הוא לא ייכלל בהגדרה "קורס חדש", ולא יזכה בהפחתת מכסת שעות הוראה.
24. בכפוף לכללים המפורטים בסעיף 22, מכללה רשאית להחשיב שתי שעות הוראה של חבר סגל אקדמי בכיר בקורס חדש כשלוש שעות הוראה (סמסטריות או שנתיות, לפי העניין), ובלבד שההפחתה בחובת שעות ההוראה בהתאם לפרק ה.1 זה לא תעלה על שתי שעות הוראה שנתיות.
- ה.2. הפחתה של חובת שעות ההוראה בשל מחקר ובשל פיתוח וקידום ההוראה ושיפור איכות ההוראה
25. בכפוף לכללים המפורטים בסעיף 22, מכללה רשאית להפחית שעות הוראה בשל פעילותו במחקר או בשל פעולותיו לפיתוח וקידום ההוראה ושיפור איכות ההוראה, לרבות פיתוח קורסים מקוונים, הסבת קורסים לשפה נוספת או חידוש קורס או עדכונו תוך שילוב ממשקים דיגטליים; הקריטריונים המזכים בהפחתה של חובת שעות ההוראה בשל מחקר ובשל פיתוח וקידום ההוראה ושיפור איכות ההוראה ייקבעו על ידי המכללה לפי שיקול דעתה.
26. ההיקף הכולל של הפחתת שעות ההוראה לפי פרק ה.2 זה לא יעלה על 10% מההיקף המצטבר של שעות ההוראה השנתיות של כלל חברי הסגל האקדמי הבכיר במכללה.
27. אישור המכללה להפחתת שעות הוראה לפי פרק ה.2 זה, יוענק לכל היותר ל-40% מחברי הסגל האקדמי הבכיר. האישור יינתן מדי שנה בעבור שנת לימודים אחת. הפחתת שעות ההוראה אינה ניתנת לצבירה או להעברה משנה לשנה.
- ה.3. הפחתה של חובת שעות ההוראה בשל המרת תוספת מחקר
28. בכפוף להוראות המפורטות בסעיף 22, מכללה רשאית להתיר לחבר סגל אקדמי בכיר הזכאי לתוספת מחקר, כמפורט בפרק ט.1 להלן, להמיר תוספת זו, במלואה או בחלקה בשעות הוראה, כך שחובת שעות ההוראה תפחת.

29. לצורך חישוב ערך ההמרה של תוספת המחקר לשעות הוראה, שווי שעת הוראה יהיה המנה המתקבלת מחלוקת השכר הטבלאי של חבר הסגל האקדמי הבכיר, כהגדרתו לפי סעיפים 33 ו-34, במספר שעות ההוראה השנתיות כאמור בסעיף 16.

4. ה. הפחתה של חובת שעות ההוראה בשל ביצוע תפקידים אקדמיים

30. מכללה רשאית להפחית את חובת שעות ההוראה של בעל תפקיד אקדמי א', כהגדרתו בסעיף 78, ואשר מחויב בשעות הוראה, בכפוף להוראות המפורטות בסעיף 22.

31. על אף האמור בסעיף 22 מכללה רשאית להפחית את חובת שעות ההוראה של דיקן, כהגדרתו בסעיף 78, בכפוף לכך שהיקף שעות ההוראה לאחר ההפחתה לא יפחת מ-4 שעות הוראה שנתיות.

32. מכללה רשאית להפחית את חובת שעות ההוראה של בעל תפקיד אקדמי ב', כהגדרתו בסעיף 78; הפחתת שעות ההוראה כפופה לכללים המפורטים בסעיף 22, ובהתאם למפורט להלן:

(1) לצורך חישוב ההפחתה של חובת שעות ההוראה, שווי שעת הוראה יהיה המנה המתקבלת מחלוקת השכר הטבלאי של חבר הסגל האקדמי הבכיר, כהגדרתו לפי סעיפים 33 ו-34, במספר שעות ההוראה השנתיות המינימליות שלו, כאמור בסעיף 16;

(2) שוויין המצטבר של שעות ההוראה המופחתות ייגרע מסכומן המצטבר המרבי של תוספות התפקיד שתשלם המכללה לבעלי תפקידים אקדמיים ב', כאמור בסעיף 87.

ו. שכר, דרגה וותק

33. שכר חבר סגל אקדמי בכיר יחושב בהתאם לטבלאות השכר לסגל האקדמי הבכיר במכללות, המתפרסמות ע"י ות"ת ומתעדכנות מעת לעת ובהתאם לחלקיות משרתו (להלן – **השכר הטבלאי**).

34. השכר הטבלאי כולל את הרכיבים האלה:

(1) שכר משולב לפי ותק ודרגה;

(2) תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד, טלפון);

(3) תוספת קידום ותק על מחצית התוספת האקדמית;

(4) תוספת שחיקה.

35. במעבר מדרגה לדרגה שכרו של חבר הסגל ייקבע על פי השכר בשנת הוותק ההתחלתית (לאחר שנת ותק 0) בדרגתו החדשה, ללא קשר לוותק האישי של חבר הסגל.

36. הותק ההתחלתי לצרכי שכר בכל דרגה הינו כמפורט להלן:

(1) דרגת מרצה/מורה – 2 שנות ותק;

(2) דרגת מרצה בכיר/מורה בכיר – 4 שנות ותק;

(3) דרגת פרופ' חבר – 7 שנות ותק;

(4) דרגת פרופ' מן המניין – 10 שנות ותק.

37. ותק בפועל מעבר לשיא הוותק הצמוד לכל דרגה אינו מקנה קידום בשכר.
38. שכרו הטבלאי של חבר סגל אקדמי בכיר המתקדם בדרגה, אשר בדרגה הקודמת היה גבוה מהשכר בוותק ההתחלתי בדרגתו החדשה, לא ייפגע, כך ששכרו לא ישתנה בעת המעבר בדרגה עד לאחר צבירת וותק בדרגה המשווה את השכר בדרגה החדשה.
39. הוראות סעיפים 33 עד 38 לא יחולו על שכר של חבר סגל אקדמי בכיר המועסק בחוזה אישי. התמורה המרבית שמכללה רשאית לשלם לחבר סגל אקדמי בכיר בחוזה אישי הינה בהתאם לתנאים בחוזים אישיים שקבעו יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.
40. במקרה בו חבר סגל אקדמי בכיר מועסק במכללה גם כמורה מן החוץ, אזי שכר עבודתו כמורה מן החוץ ישולם בהתאם לתעריפים החלים על שכר מורים מן החוץ.

ז. תנאים נלווים להעסקה

41. בנוסף לשכר כמפורט בפרק ו' לעיל, חבר סגל אקדמי בכיר זכאי לתנאים נלווים לשכר כמפורט בפרק ז' זה להלן. בכפוף לאמור בסעיף 42, השכר לצורך חישוב התנאים הנלווים הינו השכר הטבלאי, כהגדרתו בסעיפים 33 ו-34, וכן תוספת תפקיד כמובנה בפרק ט.3 (השכר הטבלאי ותוספת התפקיד יכוננו להלן יחד – "השכר הקובע לתנאים נלווים").

42. נוסף על האמור בסעיף 41 –

- (1) לצורך הפקדות לפנסיה צוברת, השכר הקובע לתנאים נלווים של חבר סגל אקדמי בכיר יכלול תוספת מחקר וגמול הצטיינות;
- (2) לצורך הפקדות לקרן השתלמות, השכר הקובע לתנאים נלווים של חבר סגל אקדמי בכיר יכלול תוספת מחקר.

ז.1. פנסיה ופיצויי פיטורים

43. חבר סגל אקדמי בכיר זכאי, החל מתחילת עבודתו, להפקדות לביטוח פנסיוני (בקרן פנסיה, קופת גמל או ביטוח מנהלים, לפי בחירתו) בגין השכר הקובע לתנאים נלווים, בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, בעבור תגמולים (תשלום המעסיק וניכוי משכר העובד) ובעבור פיצויי פיטורים (תשלום המעסיק).
44. מכללה רשאית לקבוע הסדרים שיחילו על מלוא השכר הקובע לתנאים נלווים של חברי הסגל את הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, כך שהפקדות המכללה לרכיב פיצויי פיטורים יבואו במקום מלוא (100%) פיצויי פיטורים, בין מכוח הסכם קיבוצי ובין מכוח הסכם אישי, שבו ייקבע כי ההפקדות נעשות בהתאם לאישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים ויקוימו כל הדרישות לעניין זה.

ז.2. קרן השתלמות

45. מכללה תבצע בעבור חבר סגל אקדמי בכיר, מתחילת עבודתו, הפקדות לזכותו לקרן השתלמות שקלית, המאושרת על ידי אגף שוק ההון במשרד האוצר בהתאם לבחירת חבר הסגל.

46. ההפקדות על חשבון המכללה יהיו בשיעור של 7.5% משכרו הקובע לתנאים נלווים של חבר הסגל, וההפקדות על חשבון חבר הסגל יהיו בשיעור של 2.5%, אשר ינוכו משכרו.

3. ז. חופשה שנתית

47. כללי הזכאות לחופשה שנתית של חבר סגל אקדמי בכיר, לרבות לעניין הצבירה המרבית המותרת ולעניין פדיון חופשה, יהיו בהתאם לקבוע בהוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.

על אף האמור, מכסת ימי החופשה השנתית לה יהיה זכאי חבר סגל אקדמי בכיר תהיה בהתאם למספר ימי החופשה לשנה הנהוג בשירות המדינה לגבי עובדים בדירוג המנהלי (במועד פרסום קובץ הנחיות זה זכאותם של עובדי המדינה הרלוונטיים עומדת על 22 ימי חופשה בשנה).

48. חבר סגל אקדמי בכיר ינצל את מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במלואה בפועל במהלך שנת הלימודים האקדמית, במועדים אשר בהם הוא חופשי מהוראה ומחובות אקדמיות אחרות; ימי החופשה אינם ניתנים לצבירה משנה לשנה.

4. ז. דמי הבראה

49. לאחר שהשלים שנת עבודה ראשונה במכללה, חבר סגל אקדמי בכיר זכאי לקבל דמי הבראה, בהתאם להיקף ולערך יום הבראה על פי תעריף קצובת הבראה הנהוגים בשירות המדינה לגבי עובדים בדירוג המנהלי, כפי שיעודכנו מעת לעת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

5. ז. ימי מחלה

50. חבר סגל אקדמי בכיר זכאי לימי מחלה בהתאם לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976; על אף האמור בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, מכסת ימי המחלה של חבר סגל אקדמי בכיר תהיה בהתאם למקובל לגבי כלל עובדי המדינה, וכמו כן חבר סגל אקדמי בכיר יהיה זכאי לתשלום מלוא דמי המחלה (100%) החל מיום המחלה הראשון, לרבות יום מחלה בגין מחלת ילד/הורה/בן זוג, וזאת כנגד המצאת אישור רפואי.

51. מכללה תקבע כללים לדיווח על ימי מחלה.

52. בעבור תקופת עבודה שממועד פרסום קובץ הנחיות זה, בשל ימי המחלה שלא נוצלו יינתן פיצוי לגבי ימי מחלה לא מנוצלים, בהתאם לכללים הקבועים בתקש"ר לעניין זה ביחס לעובדי מדינה. בעבור התקופה שקדמה לפרסום הנחיות, לא ישולם פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים, אלא אם כן חל על הצדדים הסכם קיבוצי המורה אחרת.

6. ז. השתתפות בהוצאות נסיעה

53. חבר סגל אקדמי בכיר זכאי לקבל מהמכללה השתתפות בהוצאות נסיעה בשל הגעתו למכללה ממקום מגוריו וחזרה, בהתאם להנחיות החשב הכללי במשרד האוצר לקצובת נסיעות בתחבורה ציבורית.

54. להסרת ספק מובהר כי חבר סגל אקדמי בכיר אינו זכאי להחזר הוצאות בשל אחזקת רכב פרטי או שימוש בו, אלא אם כן נקבע אחרת בחוזה אישי שנחתם עימו ואושר כדין.

ח. תנאי העסקה בתקופת הליך מינוי אקדמי

55. תנאי העסקתו של חבר סגל אקדמי בכיר בתקופת הליך מינוי אקדמי יהיו על פי דרגתו האקדמית במכללה קודם לתחילת הליך המינוי.

56. תנאי העסקתו של חבר סגל בכיר העובר ממוסד אחר יהיו, עד לסיום הליך המינוי האקדמי במכללה, על פי דרגתו במוסד האחר.

57. בתום הליך המינוי האקדמי במכללה ואישור קבלת הדרגה האקדמית החדשה, יעודכן שכרו של חבר סגל בכיר בהתאם לדרגתו החדשה מתחילת הליך המינוי, אך לא יותר מ-6 חודשים, רטרואקטיבית מאישור הדרגה החדשה; אם המינוי הינו לדרגת פרופסור ועבר גם בוועדה העליונה למינוי פרופסורים של המל"ג, והליך המינוי נמשך למעלה מ-6 חודשים, תהיה המכללה רשאית לעדכן את שכרו של חבר הסגל רטרואקטיבית מאישור הדרגה החדשה, בנוסף על 6 חודשים כאמור, בתקופה של עד 4 חודשים נוספים, ובכל מקרה לא למועד המוקדם מתחילת הליך המינוי.

58. אם הליך המינוי הינו למי שמועמד להיות חבר סגל אקדמי בכיר אך אינו בעל מינוי אקדמי מהמכללה או ממוסד אחר טרם הליך המינוי, רשאית המכללה להעסיק את המועמד באופן זמני ללא מינוי, בשכר שלא יעלה על השכר הטבלאי לדרגה המבוקשת, כהגדרתו לפי סעיפים 33 ו-34, בשנת הוותק ההתחלתית לאותה דרגה; העסקת המועמד ללא מינוי תוגבל לתקופה שלא תעלה על שנתיים; העסקת המועמד לאחר שנתיים ותנאי העסקה כאמור כפופים לאישור מראש של יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת.

ט. תוספות שכר: תוספת מחקר, גמול הצטיינות ותוספת תפקיד

59. בפרק ט' זה מפורטות תוספות שכר אשר בכפוף לתנאים ומגבלות כמפורט להלן, מכללה רשאית לשלם לחבר סגל אקדמי בכיר תוספת מחקר, גמול הצטיינות ותוספת תפקיד (להלן יקראו יחד ולחוד: "תוספות השכר").

60. בכפוף לאמור בסעיף 61, הסך הכולל של תוספות השכר שישולם לחבר סגל אקדמי בכיר לא יעלה על 50% משכרו הטבלאי, כהגדרתו לפי סעיפים 33 ו-34. לעניין זה מובהר, כי לצורכי סעיף זה, תוספת מחקר שתומר להפחתת שעות הוראה כאמור בסעיפים 28 - 29, לא תיחשב כתוספת שכר המשולמת לחבר הסגל.

61. על אף האמור בסעיף 60 מובהר, כי בעלי התפקידים נשיא ורקטור, כהגדרתו בסעיף 78, יהיו זכאים לתוספת תפקיד בשיעורים המפורטים בסעיפים 79(1) ו-79(2); בעלי תפקידים אלה לא יהיו זכאים לתוספת שכר פרט לתוספת תפקיד.

62. כאמור בסעיפים 41 ו-42, תוספת תפקיד תהיה חלק מהשכר הקובע לתנאים נלווים; תוספת מחקר תהיה חלק מהשכר הקובע לתנאים נלווים לצורך הפקדות לפנסיה צוברת ולקרן השתלמות בלבד אך לא לצרכים אחרים, כגון פיצויי פיטורים; גמול הצטיינות לא יהיה חלק מהשכר הקובע לתנאים נלווים, לרבות לצורך הפקדות לקרן השתלמות או לפיצויי פיטורים, ואולם יהיה חלק מהשכר הקובע לצורך הפקדות לפנסיה צוברת.

63. בפרק זה יהיו למונחים הבאים ההגדרות המופיעות בצדס –
- ”**חוקר**” או ”**חוקר ראשי**” – חבר סגל אקדמי בכיר המוגדר בחוזה עם מממן המחקר כחוקר ראשי; במחקרים שבהם החוזה עם המממן לא מגדיר מיהו החוקר הראשי יראו את החוקר הראשי כמי שמוגדר כך בהצעת המחקר שהוגשה למממן המחקר;
- ”**מממן מחקר**” – גוף חיצוני המממן מחקר המבוצע במכללה;
- ”**מענק מחקר**” – התחייבות כספית של מממן מחקר למימון מחקר המבוצע במכללה;
- ”**שווי שנתי של מענק מחקר**” – תוצאת חלוקת סכום מענק המחקר במספר שנות המחקר, כפי שנקבע בחוזה עם מממן המחקר; במחקרים שבהם החוזה עם המממן לא קובע את משך המחקר, מספר שנות המחקר יהיה בהתאם להצעת המחקר שהוגשה למממן המחקר.
- ”**שכר**” – השכר לצורך חישוב תוספת המחקר הוא השכר הטבלאי, כאמור בסעיפים 33 ו-34;
- ”**תוספת מחקר**” – תוספת מחקר א' או תוספת מחקר ב';
- ”**תוספת מחקר א'**” – תוספת לשכר המשולמת לחוקר ראשי בעבור ביצוע מחקר הממומן על ידי גוף חיצוני, כאשר בתקציב המחקר נכללת תוספת שכר לחוקר הראשי מכספי מענק המחקר; שיעור מרבי של תוספת מחקר א' הינו כמפורט בנספח א';
- ”**תוספת מחקר ב'**” – תוספת לשכר המשולמת לחוקר ראשי בעבור ביצוע מחקר הממומן על ידי גוף חיצוני, שתקציבו אינו מתיר תשלום תוספת שכר לחוקר הראשי על חשבון תקציב המחקר; שיעור מרבי של תוספת מחקר ב' הינו כמפורט בנספח א';
64. מכללה רשאית לשלם לחבר סגל אקדמי בכיר המוגדר כחוקר ראשי תוספת מחקר; תשלום תוספת מחקר וקביעת שיעורה נתונים לשיקול דעת המכללה, בכפוף לתנאים המפורטים בקובץ הנחיות זה ובפרט בפרק ט' זה, בכפוף לשיעור המרבי כמפורט בנספח א' ובהתאם לנוהל מענקי מחקר שתקבע המכללה.
65. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 60, סכום תוספת מחקר לא יעלה על סכום השווה ל-50% משכר החוקר הראשי.
66. תוספת מחקר א' תמומן במלואה מכספי מענק המחקר שהעמיד מממן המחקר.
67. תוספת מחקר תשולם כשיעור משכר החוקר, בהתאם למדרגות ועד לאחוזים המרביים, כמפורט בנספח א' המצורף להנחיות אלה, שאושר על ידי יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת, ובהתאם לסוגי המענקים, וכפי שיעודכן מעת לעת.
68. בזכאות לתוספת מחקר משני הסוגים (תוספת מחקר א' ותוספת מחקר ב') תחושב תחילה הזכאות לתוספת מחקר א' ולאחר מכן הזכאות לתוספת מחקר ב'; הסכום המרבי של תוספת מחקר ב' שישולם לחוקר יהיה בהתאם לשיעור המרבי כאמור בנספח א' או עד להשלמת תוספת המחקר הכוללת המשולמת בפועל ל-50% משכר החוקר, לפי הנמוך.

69. לצורך קביעת הערך הדולרי או השקלי של המענקים הנקובים במטבע אחר יילקח בחשבון שער החליפין היציג של המטבע במועד תחילת המחקר, כפי שהוא מוגדר בהסכם עם מממן המחקר; אם תקופת המחקר ארוכה מ-12 חודשים, ייערך החישוב מדי 12 חודשים, בהתאם לשער החליפין היציג העדכני במועד עריכת החישוב.

70. כלל מחקר יותר מחוקר ראשי אחד, תחולק תוספת המחקר בין החוקרים הראשיים בהתאם לחלוקה הקבועה בהסכם עם מממן המחקר או בהצעת המחקר, ובהעדר קביעה לעניין החלוקה – בחלקים שווים בין החוקרים הראשיים; החלוקה בדרך זו תיעשה גם אם החוקרים הראשיים מועסקים במוסדות שונים.

71. מכללה לא תשלם תוספת מחקר למי שממלא תפקיד של נשיא או רקטור, כהגדרתו בסעיף 78.

ט.2. גמול הצטיינות

72. בפרק זה יהיו למונחים הבאים ההגדרות המופיעות בצדס –

”שכר” – השכר לצורך חישוב גמול הצטיינות הוא השכר הטבלאי, כאמור בסעיפים 33 ו-34.

”תקציב גמול הצטיינות” – תקציב שתעמיד מכללה מדי שנה לצורך הענקת גמולי הצטיינות, בסכום כולל השווה ל-5% מהשכר המצטבר של כלל חברי הסגל האקדמי הבכיר במכללה, למעט השכר של בעלי התפקידים נשיא ורקטור כהגדרתו בסעיף 78, השכר של חברי סגל אקדמי בכיר שבחל”ת, וכן למעט השכר של חברי סגל אקדמי בכיר שהעסקתם מוסדרת בחוזים אישיים;

73. מכללה רשאית לקבוע מדי שנה, בסמוך לתום שנת הלימודים, זכות לקבלת גמול הצטיינות לחברי סגל אקדמי בכיר מתוך תקציב גמול הצטיינות במכללה; גמול הצטיינות ישולם במהלך שנת לימודים אחת, העוקבת לשנת הלימודים שבה נקבעה הזכאות.

74. אופן חלוקת תקציב גמול הצטיינות נתונה לשיקול דעת המכללה, בכפוף לתנאים המפורטים בקובץ הנחיות זה ובפרט בפרק ט זה, ובהתאם לנוהל גמול הצטיינות שתקבע המכללה.

75. גמול הצטיינות יחולק לכל היותר ל-60% מבין חברי הסגל האקדמי הבכיר, על פי חלוקה לקבוצות אלה:

(1) עד 20% מחברי הסגל הראשונים – גמול הצטיינות בשיעור של עד 20% מהשכר הטבלאי;

(2) עד 20% מחברי הסגל הבאים – גמול הצטיינות בשיעור של עד 15% מהשכר הטבלאי;

(3) עד 20% מחברי הסגל הבאים – גמול הצטיינות בשיעור של עד 7.5% מהשכר הטבלאי.

76. מכללה לא תקבע זכות לגמול הצטיינות למי שממלא תפקיד של נשיא או רקטור כהגדרתו בסעיף 78, וכן למי שהעסקתו מוסדרת בחוזה אישי.

77. הענקת גמול הצטיינות לדיקאנים ולראשי בתי ספר כפופה, בנוסף לאמור בסעיף 74, גם לאישור נשיא המכללה.

78. בפרק זה יהיו למונחים הבאים ההגדרות המופיעות בצדס –

”בעל תפקיד אקדמי” – חבר סגל אקדמי בכיר שמונה לעמוד בראש מכללה או בראש יחידה אקדמית במכללה וכן מי שממלא תפקיד ניהול או ריכוז תחום אקדמי ;

”בעל תפקיד אקדמי א” – בעל תפקיד אקדמי בכל אחד מהתפקידים הנזכרים בסעיפים 79 עד 83 ;

”בעל תפקיד אקדמי ב” – בעל תפקיד אקדמי המנהל או מרכז תחום אקדמי, ואשר אינו בעל תפקיד אקדמי א’ ;

”דיקן” – בעל תפקיד אקדמי המופקד על ניהול פקולטה או על ניהול בית ספר שאינו חלק מפקולטה, או כל ממלא תפקיד כאמור בפועל אף אם תוארו שונה ;

”ראש בית ספר” – ראש בית ספר שהינו חלק מפקולטה ;

”רקטור” – בעל תפקיד אקדמי הכפוף במישרין לנשיא המכללה, המכהן כרקטור, כמשנה לנשיא לעניינים אקדמיים או כסגן נשיא לעניינים אקדמיים, או כל ממלא תפקיד כאמור בפועל אף אם תוארו שונה ;

”שכר” או ”שכר טבלאי” – השכר הטבלאי, כאמור בסעיפים 33 ו-34.

3.ט.א. בעלי תפקידים אקדמיים א’

79. להלן יפורטו בעלי תפקידים המהווים בעלי תפקידים אקדמיים א’, שכרם ושיעור תוספת התפקיד המרבי שהמכללה רשאית לשלם לבעלי תפקידים אלו :

(1) נשיא – השכר הטבלאי ייקבע על בסיס דרגת פרופ’ מן המניין בשיא הוותק ; תוספת תפקיד בשיעור של עד 75% מהשכר הטבלאי ;

(2) רקטור – השכר הטבלאי ייקבע על פי הדרגה האקדמית והוותק האישיים ; תוספת תפקיד בשיעור של עד 55% מהשכר הטבלאי ;

(3) דיקן – השכר הטבלאי ייקבע על פי הדרגה האקדמית והוותק האישיים ; תוספת תפקיד בשיעור של עד 30% מהשכר הטבלאי ;

(4) ראש בית ספר – השכר הטבלאי ייקבע על פי הדרגה האקדמית והוותק האישיים ; תוספת תפקיד בשיעור של עד 25% מהשכר הטבלאי ;

(5) דיקן סטודנטים שהינו בעל מינוי אקדמי – השכר הטבלאי ייקבע על פי הדרגה האקדמית והוותק האישיים ; תוספת תפקיד בשיעור של עד 20% מהשכר הטבלאי.

(6) בעלי תפקידים אקדמיים א’ כמפורט בסעיף 80.

80. מכללה רשאית לשלם לבעלי התפקידים האלה – ראש מחלקה, ראש חוג, ראש מכון, ראש תכנית, ראש מגמה, וראש מסלול, תוספת תפקיד אשר שיעורה יגזר מהשכר הטבלאי של בעל התפקיד. שיעורה המרבי של תוספת התפקיד ייקבע בהתאם למספר הסטודנטים במסגרת שבאחריותו של בעל התפקיד, כמפורט בטבלה שלהלן:

שיעור מרבי של תוספת תפקיד הנגזר מהשכר הטבלאי של בעל התפקיד	מספר הסטודנטים במסגרת שבאחריותו של בעל התפקיד
5%	1-100
10%	101-225
15%	226-375
20%	למעלה מ-375

81. על אף האמור בסעיף 80, אם המכללה סבורה כי בשל היקף עבודה גבוה במיוחד יש להגדיל את שיעור תוספת התפקיד המשולמת לבעל תפקיד אקדמי א' מעבר לשיעור המרבי הקבוע לעיל, רשאית המכללה לשלם לבעל התפקיד תוספת תפקיד בשיעור של עד 20% מהשכר הטבלאי. סך ההפרשים המצטברים שתשלם המכללה לכלל בעלי תפקיד אקדמי א' מדי חודש, בין שיעור תוספת התפקיד המרבי הקבוע בטבלה בסעיף 80 לבין השיעור שישולם להם בפועל, לא יעלה על סך השווה לשכר הטבלאי (100%) המשולם למרצה בכיר בשיא הותק במשרה מלאה.

82. בתכנית לימודים שבה נדרשת הכשרה מעשית כחלק מדרישות הלימודים לתואר, רשאית מכללה לשלם למרכז ההכשרה המעשית תוספת תפקיד בשיעור של עד 5% מהשכר הטבלאי או עד 75% משיעור תוספת התפקיד המשולמת לראש המחלקה הרלוונטי, לפי הגבוה. בכל מקרה של ספק, המכללה תקבע מיהו ראש המחלקה הרלוונטי לעניין סעיף זה.

83. על אף האמור בסעיף 80, בתכנית לימודים בהקמה, משלב פתיחת התכנית עד סיום לימודי המחזור הראשון בתכנית, רשאית מכללה לשלם לראש התכנית תוספת תפקיד בשיעור של עד 15% מהשכר הטבלאי, ללא תלות במספר הסטודנטים.

84. מכללה רשאית לשלם לבעל תפקיד אקדמי א', הממלא שני תפקידים אקדמיים (א' ו/או ב'), תוספת תפקיד בעבור אחד מן התפקידים (לפי השיעור הגבוה מביניהם) או בשיעור של עד 20% מהשכר הטבלאי, לפי הגבוה.

85. בנוסף לתשלום תוספת תפקיד רשאית מכללה להפחית את מכסת שעות ההוראה של בעל תפקיד אקדמי א', כאמור בסעיף 30.

ט.3.ב. בעלי תפקידים אקדמיים ב'

86. מכללה רשאית לשלם לבעל תפקיד אקדמי ב' תוספת תפקיד בשיעור שבין 5% ל-20% מהשכר הטבלאי. תוספת תפקיד לבעל תפקיד אקדמי ב' לא תחרוג מ-20% משכרו הטבלאי, אף אם בעל התפקיד ממלא יותר מתפקיד אקדמי ב' אחד.

87. סכומן המצטבר של תוספות התפקיד שתשלם המכללה לבעלי תפקידים אקדמיים ב' מדי חודש, לא יעלה על סך השווה לפעמיים השכר הטבלאי (200%) המשולם למרצה בכיר בשיא הותק במשרה מלאה.

88. בנוסף לתשלום תוספת תפקיד רשאית מכללה להפחית את מכסת שעות ההוראה של בעל תפקיד אקדמי ב', כאמור בסעיף 32.

י. השתלמויות

89. השתלמויות מתקיימות כדי לשפר את הרמה האקדמית, להשלים מיומנויות ולהתעדכן בנושאים שחלו בהם שינויים וחדושים. השתלמויות כוללות השתתפות בכנסים מדעיים, שיתופי פעולה מחקריים, עידוד מחקר ופיתוח וקידום איכות ההוראה והתמחויות מקצועיות, והכל בהתאם לקריטריונים שתקבע המכללה. ההשתלמויות יכולות להיות קצרות או ארוכות (עד שנה).
90. מכללה רשאית להעמיד מדי שנה תקציב להשתלמויות של חברי הסגל הבכיר במכללה. תקציב ההשתלמויות ישמש לתשלומים שישולמו לחבר הסגל בתקופת ההשתלמות.
91. בתקופת השתלמות תשולם לחבר הסגל משכורתו, ואולם במקרה של השתלמות ארוכה מחודש קלנדרי לא ישולמו בתקופת ההשתלמות, תוספת תפקיד ותוספת מחקר ב'.
92. ההוצאות אשר מכללה רשאית להשתתף בעלותן, יקבעו לפי שיקול דעת המכללה בהתאם לנוהל שתקבע מראש, בדבר השתתפות בהוצאות חבר סגל אקדמי בכיר היוצא להשתלמות, ובכפוף לכך שלא יחרגו מהתעריפים המקובלים בהוראות תכ"ס. סוגי ההוצאות בהן רשאית המכללה להשתתף הינן –
- (1) הוצאות שהייה ולינה (אש"ל).
- (2) הוצאות הגעה למקום ההשתלמות והחזרה ממנו והוצאות נלוות לשהייה במקום ההשתתפות, לרבות: הוצאות טיסה, נסיעה במונית משדה התעופה למקום הלינה וחזרה, נסיעות בתחבורה ציבורית אל יעד ההשתלמות וממנו, הוצאות שכירות רכב, הוצאות נסיעה בכבישי אגרה, הוצאות חניה והוצאות דלק, אגרת אשרת כניסה למדינה בה מתקיימת ההשתלמות ששולמה לצורך השתתפות בהשתלמות, דמי ביטוח נסיעות לחו"ל, לרבות ביטוח בריאות.
- (3) דמי השתתפות בהשתלמות.
93. בתקופת ההשתלמות חבר הסגל מועסק על ידי המכללה וחלות עליו מגבלות העסקה נוספת כאמור בפרק ג' לעיל.
94. מכללה תתנה יציאה להשתלמות בהתחייבות חבר הסגל לשוב לעבוד במכללה בתום ההשתלמות, לתקופה שאורכה לא יפחת ממשך ההשתלמות שאליה יצא. חבר סגל שיפר את התחייבותו כאמור, יידרש לשפות את המכללה עבור הוצאותיה, בהתאם לנוהל שתקבע המכללה, אשר ייקח בחשבון את השקעתה הכספית של המכללה בהשתלמות ומנגד את תרומתו של חבר הסגל למכללה בעת ההשתלמות ולאחריה. לא תאושר השתלמות לחבר סגל אקדמי בכיר אשר צפוי לסיים את עבודתו במכללה בתום ההשתלמות, לרבות עקב פרישה.
95. האפשרות להשתלמות אינה חלק מתנאי העסקה האישיים של הסגל ולא תיצור זכות אישית מוקנית.

פרק ב': סגל עמית

א. סגל עמית

96. מכללה רשאית להעסיק חבר סגל במעמד של סגל עמית, אם מתקיימות לגביו כל הנסיבות שלהלן:

(1) מתקיים אחד מן התנאים האלה:

א. היקף העסקתו כחבר סגל עמית אינו קטן מ-4 שעות הוראה בשבוע בממוצע שנתי, בנוסף לביצוע כל המטלות והתפקידים הנלווים שלו;

ב. הוא הועסק במכללה בתפקיד הוראה במשך שתי שנות לימודים רצופות בהיקף משורה כלשהו, לרבות משרת הוראה בסמסטר אחד בכל שנה, והמינוי כחבר סגל עמית נעשה בתחילת השנה העוקבת לשנתיים האלה.

(2) הכנסתו השנתית הכוללת הצפויה מעבודה, מעסק או ממשלח יד בשנת הלימודים (למעט הכנסה מעבודה במוסד להשכלה גבוהה המתקצב על ידי ות"ת), על פי הצהרתו שתינתן בתחילת כל שנת לימודים, אינה עולה על מכפלה של 12 בסכום השווה ל-200% מהשכר הממוצע כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995, כפי שפורסם לאחרונה במועד מתן ההצהרה.

מובהר כי עובד שיבחר להמנע מחתימה על הצהרה כאמור, ייחשב כמי שלא מתקיים בו התנאי המפורט בסעיף זה והמכללה לא תהיה רשאית להעסיקו במעמד של חבר סגל עמית.

ב. מינוי אקדמי

97. חבר סגל עמית הוא מי שמועסק בתפקידי הוראה, תרגול והדרכה אקדמיים באחת מן הדרגות האלה:

(1) סגל עמית 1 – בעל תואר ראשון או מי שלפי החלטת המכללה ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל בדרגה זו;

(2) סגל עמית א – בעל תואר שני או מי שלפי החלטת המכללה ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל בדרגה זו;

(3) סגל עמית ב – בעל תואר ד"ר או מי שלפי החלטת המכללה ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל בדרגה זו.

98. עם קבלת תואר רלוונטי המאפשר מינוי לדרגה גבוהה יותר, ימונה חבר הסגל העמית לאותה דרגה, גם במהלך תקופת כתיב מינוי, ושכרו ישולם בהתאם לתעריף הדרגה החדשה החל ממועד קבלת התואר שהקנה את ההעלאה.

99. מינוי סגל עמית לדרגות הקבועות בסעיף 97 ייעשה על פי החלטת הנשיא או הממונה מטעמו, בכפוף למפורט בתקנון האקדמי של המכללה אשר יכלול התייחסות לאופן המינוי וקביעת הדרגות.

100. במינוי לסמסטר אחד (סמסטר א' או ב') תקופת ההעסקה תיקבע בכתב המינוי ל-6 חודשים; במינוי לשני סמסטרים (סמסטר א' ו-ב'), תקופת ההעסקה תיקבע בכתב המינוי ל-12 חודשים.

ג. היקף העסקה ומגבלות העסקה נוספת

101. חבר סגל עמית יועסק במכללה בהיקף שלא יעלה על משרה מלאה, כהגדרתה בסעיפים 107 עד 109.
102. ניתן להעסיק חבר סגל עמית המועסק במכללה, בהעסקה נוספת כחבר סגל אקדמי במכללה במתכונת של מורה מן החוץ בלבד, ובלבד שהיקף ההעסקה המצטבר לא יעלה על שווה ערך של משרה וחצי (150%). חישוב חלקיות המשרה ייעשה לפי כל סוג העסקה, בהתאם למאפייניו.
103. ניתן להעסיק חבר סגל עמית המועסק במכללה גם במוסד אחר, ובלבד שהיקף ההעסקה המצטבר לא יעלה על שווה ערך של משרה וחצי (150%). חישוב חלקיות המשרה ייעשה לפי כל סוג העסקה, בהתאם למאפייניו.
104. על אף האמור, ניתן להעסיק במכללה או במוסד אחר חבר סגל עמית המועסק במכללה באחד מן התחומים האלה: מתמטיקה, מדעי המחשב, הנדסת חשמל ואלקטרוניקה, הנדסת תוכנה ומחשבים, הנדסת מערכות מידע, סטטיסטיקה ופיסיקה, בהיקף העסקה מצטבר שלא יעלה על שווה ערך של 200%, ובלבד שההעסקה מעבר להיקף מצטבר של משרה מלאה (100%) תיעשה בהתאם למתכונת העסקה של מורה מן החוץ.
105. המכללה תקבע כללים לוודא כי האמור בסעיפים 101 עד 104 מיושם.
106. העסקה כחבר סגל עמית תיעשה בסמסטר א' וסמסטר ב' בלבד, והעסקה בסמסטר קיץ תיעשה כמורה מן החוץ. על אף האמור, העסקה בתכניות לימודים שבהן סמסטר הקיץ הוא סמסטר מלא שהינו חלק מובנה מתכנית הלימודים שהסטודנטים בתכנית מחויבים ללמוד בו, תתאפשר העסקה כסגל עמית.

ד. הגדרת משרה מלאה של חברי סגל עמית וחובת שעות הוראה (עומס הוראה)

107. עבודה של חברי סגל עמית אינה ניתנת למדידה במסגרת של ימים ושל שעות בלבד והיא כוללת, בנוסף לחובת שעות ההוראה ולחובת הדרכה ותרגול אקדמיים, מטלות נלוות כפי שתגדיר המכללה, כגון – מתן תרגילים, הכנת חומר עזר לשיעורים, הדרכה ביבליוגרפית וכללית, הכנת שאלוני בחינות, נוכחות בכיתה בזמן הבחינות, בדיקת בחינות ודיון בערעורים, תיקון ובדיקה של עבודות והעברת ציונים במועד, השתתפות בישיבות, חברות בוועדות, ונטילת חלק באירועים אקדמיים של המכללה. עבודת חברי סגל עמית מחייבת קשר בלתי אמצעי עם הסטודנטים, לפיכך חברי סגל עמית יהיו זמינים לכך במידה הדרושה למילוי חובות אלו.
108. חובת שעות ההוראה של חבר סגל עמית במשרה מלאה לא תפחת מהיקף של 14 שעות הוראה בשבוע בסמסטר בנוסף לביצוע כל המטלות והתפקידים הנלווים, בכל סמסטר בו ניתן לו כתב מינוי. לעניין "שעות הוראה" יחושבו הערכים שלהלן –
- (1) שעה אקדמית של הוראה פרונטלית בקורס היא שוות ערך ל-1 שעת הוראה.
- (2) שעה אקדמית של תרגול פרונטלי בקורס או הדרכה במעבדה בקורס היא שוות ערך ללא פחות מ-0.5 ולא יותר מ-0.7 שעת הוראה, בהתאם לקביעת המכללה. הערך שייקבע יהיה אחיד ביחס לכל חברי הסגל העמית במכללה המבצעים שעות תירגול ו/או הדרכה במעבדה. בכפוף לאמור בסעיף זה, המכללה רשאית לקבוע ערך שונה לשעת תירגול ולשעת הדרכה במעבדה.

(3) הנחיה של פרויקט גמר בקורס, כאשר הפרויקט הוא חלק מדרישות החובה לתואר, היא שוות ערך ל-0.5 שעות הוראה שנתית.

ערכים אלה יחולו על כל עניין הקשור בתנאי העסקתו של חבר סגל עמית, לרבות לעניין חישוב היקף משרתו. "קורס", לעניין סעיף זה – קורס המקנה נקודות זכות לתואר אקדמי.

109. מכללה רשאית לקבוע שעות הוראה למשרה מלאה בהיקף העולה על ההיקף המזערי המפורט בסעיף 108, ובלבד שחובת שעות ההוראה בשבוע בסמסטר למשרה מלאה לחבר סגל עמית לא תעלה על 16 שעות.

110. בכתב המינוי שתמסור המכללה לחבר סגל עמית יפורטו, בין השאר, היקף שעות ההוראה שחבר הסגל נדרש ללמד והיקף משרתו.

ה. תקופת המינוי של חבר סגל עמית

111. במינוי של חבר סגל עמית לסמסטר א' או סמסטר ב' – תקופת ההעסקה תהיה בת 6 חודשים.

112. במינוי של חבר סגל לסמסטר קיץ כסגל עמית, בנסיבות בהן מינוי כזה אפשרי בהתאם להוראת סעיף 106, תקופת ההעסקה תהיה בת 4 חודשים. השכר שישולם במהלך תקופה זו יהיה זהה לשכר שהיה משתלם בעבור קורס בהיקף זהה של שעות הוראה שהיה מתקיים בסמסטר א' או ב'.

ו. שכר, דרגה וותק

113. שכר חבר סגל עמית יחושב בהתאם לטבלאות השכר לסגל עמית במכללות, המתפרסמות ע"י ות"ת ומתעדכנות מעת לעת ובהתאם לחלקיות משרתו (להלן – **השכר הטבלאי**).

114. השכר הטבלאי של חבר סגל עמית כולל את הרכיבים האלה:

(1) שכר משולב לפי וותק ודרגה;

(2) תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד, טלפון);

(3) תוספת שחיקה.

115. ותק אישי של חבר סגל עמית לעניין השכר הטבלאי בלבד ייקבע בהתאם למספר השנים שבהן עסק חבר הסגל העמית בהוראה אקדמית במכללה או במוסד אחר. בנוסף, רשאית המכללה, לפי שיקול דעתה הבלעדי, להכיר בוותק בעבור ניסיון קודם בהוראה (לאו דווקא אקדמית), וכן בעבור ניסיון מקצועי רלוונטי בתחום עיסוקו המקצועי של חבר הסגל.

116. במעבר מדרגה לדרגה שכרו של חבר סגל עמית ייקבע על פי הוותק האישי שלו (ולא על פי שנת הוותק ההתחלתית בדרגה החדשה).

117. ותק בפועל מעבר לשיא הוותק בכל דרגה אינו כרוך בקידום בשכר.

ז. תנאים נלווים להעסקה

118. בנוסף לשכר כמפורט בפרק ו' לעיל, חבר סגל עמית זכאי לתנאים נלווים לשכר, כמפורט בפרק ז' זה. השכר לצורך חישוב התנאים הנלווים הינו השכר הטבלאי, כהגדרתו בסעיפים 113 ו-114.

1. ז. פנסיה ופיצויי פיטורים

119. חבר סגל עמית זכאי, החל מתחילת עבודתו, להפקדות לביטוח פנסיוני (בקרן פנסיה, קופת גמל או ביטוח מנהלים, לפי בחירתו) בגין השכר הטבלאי, בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, בעבור תגמולים (תשלום המעסיק וניכוי משכר העובד) ובעבור פיצויי פיטורים (תשלום המעסיק).

120. שיעור ההפקדות בעבור רכיב התגמולים יהיה 6.5% על חשבון המכללה ו-6% על חשבון חבר הסגל העמית אשר ינוכו משכרו; על אף האמר, המכללה רשאית להגדיל את שיעור ההפקדות על חשבונה עד 7%. בנוסף, חבר הסגל העמית יהיה רשאי להגדיל את שיעור ההפקדה על חשבוננו עד 7% שינוכו משכרו. ההפקדה לרכיב התגמולים ולרכיב הפיצויים תחושב מכל השכר הטבלאי, כהגדרתו בסעיפים 113 ו-114.

121. מכללה רשאית לקבוע הסדרים שלפיהם שיעור הפקדות המכללה בעבור פיצויי פיטורים יהיה 8.33% כך שהפקדות המכללה לרכיב פיצויי פיטורים יבואו במקום מלוא (100%) פיצויי הפיטורים, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963, והכל החל ממועד קביעת ההסדר.

2. ז. קרן השתלמות

122. מכללה תבצע בעבור חבר סגל עמית, מתחילת עבודתו, הפקדות לזכותו לקרן השתלמות שקלית, המאושרת על ידי אגף שוק ההון במשרד האוצר בהתאם לבחירת חבר הסגל.

123. בכפוף לאמור בסעיף 124, ההפקדות על חשבון המכללה יהיו בשיעור של 7.5%; ההפקדות על חשבון חבר הסגל העמית יהיו בשיעור של 2.5% אשר ינוכו משכרו. ההפקדה לקרן השתלמות תחושב מהשכר הטבלאי, כהגדרתו בסעיפים 113 ו-114.

124. חבר סגל עמית אשר שיעורי ההפקדות לקרן השתלמות בעבורו נקבעו במסגרת הליך הסדרה מול אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר – תגבר הקביעה שבהתאם להסדרה כאמור.

3. ז. חופשה שנתית

125. כללי הזכאות לחופשה שנתית של חבר סגל עמית, לרבות לעניין הצבירה המרבית המותרת ולעניין פדיון חופשה, יהיו בהתאם לקבוע בהוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.

מספר ימי החופשה שלהם זכאי חבר סגל עמית ייקבע לפי היחס בין מספר הימים הקלנדריים שבתקופת כתב המינוי לבין 365 ימים, מוכפל במספר ימי החופשה לשנה הנהוג בשירות המדינה לגבי עובדים בדירוג המנהלי (במועד פרסום קובץ הנחיות זה זכאותם של עובדי המדינה הרלוונטיים עומדת על 22 ימי חופשה בשנה), מוכפל בהיקף המשרה (עד 100%) של חבר הסגל.

126. ערך יום חופשה יחושב כך: השכר הטבלאי שהיה משולם לחבר הסגל העמית בעבור עבודה במשרה מלאה כמפורט בסעיפים 107 עד 109, לחלק ב-26.

חבר סגל עמית ינצל את החופשה השנתית במלואה בפועל במהלך שנת הלימודים האקדמית, במועדים אשר בהם חבר הסגל חופשי מהוראה וממטלות נלוות. ימי החופשה אינם ניתנים לצבירה משנה לשנה.

4.ז. דמי הבראה

127. חבר סגל עמית יהיה זכאי לדמי הבראה על-פי הנהוג בשירות המדינה, לרבות מספר ימי ההבראה ותעריף ליום הבראה, לגבי עובדים בדירוג המנהלי, אלא אם נקבע אחרת בפרק 4.ז. זה.

128. חבר סגל עמית ייחשב כמי שהשלים שנת עבודה ראשונה לעניין תחילת זכאותו לדמי הבראה, לאחר תום שני סמסטרים (סמסטר א ו/או סמסטר ב) ראשונים של העסקה, אשר במהלכם לא נותקו יחסי העבודה.

129. הוראה בהיקף של 14 שעות הוראה שבועיות בסמסטר תיחשב כמשרה מלאה, ובעבור העסקה במשרה חלקית תחושב מכסת ימי ההבראה לפי חלקיות משרתה.

130. התקופה שתימנה כוותק המזכה בדמי הבראה תהיה רק תקופת העסקה בהתאם לכתב מינוי שניתן לחבר סגל עמית.

5.ז. ימי מחלה

131. הכללים לעניין תשלום דמי מחלה, לרבות לעניין תקרת צבירת ימי המחלה והמכסה השנתית של ימי המחלה, יהיו בהתאם לקבוע בהוראות חוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976, ובשאר החוקים והתקנות המסדירים תשלום דמי מחלה, אלא אם נקבע אחרת בפרק 5.ז. זה, ובמידה שנקבע.

132. חבר סגל עמית יקבל תשלום דמי מחלה מלאים מיום היעדרותו הראשון מחמת מחלה (כנגד המצאת אישור רפואי). המכללה תקבע כללים לדיווח על ימי מחלה.

133. אם תדרוש המכללה, לפי שיקול דעתה, שחבר סגל עמית ישלים שיעור או כל חובה או מטלה נלווית להוראה אשר בוטלו בשל המחלה, ישלים חבר סגל עמית את השיעור, החובה או המטלה הנלווית ולא יהיה זכאי לתשלום נוסף בעבורם.

134. ימי מחלה שלא נוצלו על ידי חבר סגל עמית אינם ניתנים לפדיון. לפיכך, בעת סיום יחסי העבודה בין הצדדים, לא ישולם לחבר סגל עמית כל פיצוי או תשלום בעד ימי מחלה שלא נוצלו.

6.ז. השתתפות בהוצאות נסיעה

135. חבר סגל עמית זכאי לקבלת השתתפות המכללה בהוצאות נסיעה בשל הגעתו למכללה ממקום מגוריו וחזרה לעבודה וממנה בהתאם להנחיות החשב הכללי במשרד האוצר לקצובת נסיעות בתחבורה ציבורית.

136. להסרת ספק מובהר כי חבר סגל עמית אינו זכאי להחזר הוצאות בשל אחזקת רכב פרטי או שימוש בו.

פרק ג': מורים מן החוץ

א. מורים מן החוץ

137. העסקה במעמד של מורה מן החוץ מתאימה אם העסקה זו אינה עיסוקו העיקרי של העובד, אם ההעסקה היא בהיקף משרה נמוך או אם ההעסקה היא לתקופה קצרה. לפיכך, מכללה רשאית להעסיק עובד כמורה מן החוץ, רק אם מתקיימת בו לפחות אחת מן הנסיבות האלה:
- (1) הוא מועסק במקביל כאיש סגל אקדמי בכיר או סגל עמית במכללה במשרה מלאה;
 - (2) הוא מועסק במקביל כאיש סגל אקדמי בכיר או סגל עמית במוסד אחר במשרה חלקית או מלאה;
 - (3) הוא מועסק במקביל כחבר סגל מנהלי במכללה או במוסד אחר ומתקיים בו האמור בסעיף 193;
 - (4) העסקתו במכללה הינה בהיקף הנמוך מ-5 שעות שבועיות בסמסטר;
 - (5) מתקיימים יחסי עובד ומעסיק בינו לבין המכללה במשך תקופה שאינה עולה על ארבע שנים רצופות;
 - (6) העסקתו במילוי מקום לתקופה שאינה עולה על שנה אקדמית אחת;
 - (7) לא מתקיימים התנאים המאפשרים העסקתו כחבר סגל עמית במכללה, כאמור בסעיף 96.
 - (8) העסקתו היא בסמסטר קיץ.

ב. מינוי אקדמי

138. מינוי מורים מן החוץ לדרגות השונות ייעשה על פי החלטת הנשיא או הממונה מטעמו, בהתאם למפורט בתקנון האקדמי של המכללה, אשר יכלול התייחסות לאופן המינוי וקביעת הדרגות, ובכפוף לנסיבות האלה:
- (1) מורה מן החוץ 1 – בעל תואר ראשון או בעל התמחות מקצועית שהמכללה סבורה כי ניסיונו המקצועי או ניסיונו בתחום ההוראה מקביל מבחינת הדרישות המקצועיות לאלו הנדרשות ממורה מן החוץ בעל תואר ראשון (לעניין התחילה של ס"ק זה ראו סעיף 139);
 - (2) מורה מן החוץ א – בעל תואר שני או בעל התמחות מקצועית שהמכללה סבורה כי ניסיונו המקצועי או ניסיונו בתחום ההוראה מקביל מבחינת הדרישות המקצועיות לאלו הנדרשות ממורה מן החוץ בעל תואר שני (לעניין התחילה של ס"ק זה ראו סעיף 139);
 - (3) מורה מן החוץ ב – בעל תואר שלישי או בעל התמחות מקצועית שהמכללה סבורה כי ניסיונו המקצועי או ניסיונו בתחום ההוראה מקביל מבחינת הדרישות המקצועיות לאלו הנדרשות ממורה מן החוץ בעל תואר שלישי;
 - (4) מורה מן החוץ ג – מי שהינו בעל "תואר מוכר" של פרופסור חבר או פרופסור מן המניין במוסד להשכלה גבוהה בישראל או ניסיונו בתחום התמחותו והמוניטין המקצועי שלו מקבילים מבחינת הדרישות המקצועיות לאלו הנדרשות ממורה מן החוץ בעל תואר פרופסור.

139. האמור בסעיפים 138(1) ו-138(2) יחול החל משנה"ל תשפ"ג. עד תום שנה"ל תשפ"ב ימשיכו לחול ההנחיות הקודמות ממאי 2014 לעניין התואר האקדמי הנדרש למינוי מורים מן החוץ בדרגות 1 ו-א.
140. עם קבלת תואר רלוונטי המאפשר מינוי לדרגה גבוהה יותר, ימונה מורה מן החוץ לאותה דרגה, גם במהלך תקופת כתב מינוי, ושכרו ישולם בהתאם לתעריף הדרגה החדשה החל ממועד קבלת התואר שהקנה את ההעלאה.

ג. היקף העסקה ומגבלות העסקה נוספת

141. מורה מן החוץ במכללה יכול לעבוד, באותה מכללה או במוסד אחר, כחבר סגל אקדמי בכיר, כחבר סגל עמית או כמורה מן החוץ, ובלבד שהיקף העסקה המצטבר לא יעלה על שווה ערך של משרה וחצי (150%). חישוב היקפי המשרה ייעשה לגבי כל אחד מסוגי העסקה, בהתאם למאפייניו.
142. על אף האמור בסעיף 141, ניתן להעסיק במכללה או במוסד אחר מורה מן החוץ המועסק במכללה באחד מן התחומים האלה: מתמטיקה, מדעי המחשב, הנדסת חשמל ואלקטרוניקה, הנדסת תוכנה ומחשבים, הנדסת מערכות מידע, סטטיסטיקה ופיסיקה, בהיקף העסקה מצטבר שלא יעלה על שווה ערך של 200%.
143. מכללה המבקשת להעסיק מורה מן החוץ המועסק במוסד אחר, תדרוש מהמועמד להציג אישור מהמוסד האחר להעסקה במכללה כתנאי למינוי המועמד כמורה מן החוץ במכללה. האישור יידרש מדי שנה.
144. המכללה תקבע כללים לוודא כי האמור בסעיפים 141 עד 143 מיושם.

ד. הגדרת משרה מלאה של מורים מן החוץ

145. עבודה של מורים מן החוץ אינה ניתנת למדידה במסגרת של ימים ושל שעות בלבד, והיא כוללת, בנוסף לחובת שעות ההוראה ולחובת הדרכה ותרגול אקדמיים, מטלות ותפקידים נלווים, כגון – מתן תרגילים, הדרכה בסיוורים, הכנת חומר עזר לשיעורים, הדרכה ביבליוגרפית וכללית, הכנת שאלוני בחינות, נוכחות בכיתה בזמן הבחינות, בדיקת בחינות ודיון בערעורים, תיקון ובדיקה של עבודות והעברת ציונים במועד. עבודת מורים מן החוץ מחייבת קשר בלתי אמצעי עם הסטודנטים, לפיכך, מורים מן החוץ יהיו זמינים לכך במידה הדרושה למילוי חובות אלו.
146. משרה מלאה של מורים מן החוץ כוללת היקף של 14 שעות הוראה שבועיות, כפי ערכן בסעיף 147 ובנוסף ביצוע כל המטלות הנלוות שקבעה המכללה.
147. לעניין "שעות הוראה" יחושבו הערכים שלהלן –
- (1) שעה אקדמית של הוראה פרונטלית בקורס היא שוות ערך ל-1 שעת הוראה.
 - (2) שעה אקדמית של תרגול פרונטלי בקורס או הדרכה במעבדה בקורס היא שוות ערך ללא פחות מ-0.5 ולא יותר מ-0.7 שעת הוראה, בהתאם לקביעת המכללה. הערך שייקבע יהיה אחיד ביחס לכל המורים מן החוץ במכללה המבצעים שעות תירגול ו/או הדרכה במעבדה. בכפוף לאמור בסעיף זה, המכללה רשאית לקבוע ערך שונה לשעת תירגול ולשעת הדרכה במעבדה.
 - (3) הנחיה של פרויקט גמר בקורס, כאשר הפרויקט הוא חלק מדרישות החובה לתואר, היא שוות ערך ל-0.5 שעת הוראה שנתית.

ערכים אלה יחולו על כל עניין הקשור בתנאי העסקתו של מורה מן החוץ, לרבות לעניין חישוב היקף משרתו.
"קורס", לעניין סעיף זה – קורס המקנה נקודות זכות לתואר אקדמי.

148. בכתב מינוי שתמסור המכללה למורה מן החוץ יפורטו, בין השאר, היקף שעות ההוראה שהוא נדרש ללמד והיקף משרתו.

ה. תקופת המינוי של מורה מן החוץ

149. משך תקופת המינוי של מורה מן החוץ ייקבע על ידי המכללה, בשים לב למטלות והחובות המוטלות עליו. תקופת המינוי בגין כל סמסטר לא תעלה על ששה חודשים.

ו. שכר

150. שכרו של מורה מן החוץ יהיה בהתאם לתעריף ליחידת הוראה. יחידת הוראה כוללת שעת הוראה, מטלות וחובות המוטלות על המורה מן החוץ.

151. התעריף ליחידת הוראה מהווה תמורה מלאה בעבור שעות ההוראה וביצוע כל המטלות הנלוות ושאר החובות שקבעה המכללה.

152. השכר שישולם למורה מן החוץ בעבור ביצוע כלל המטלות המוטלות עליו במהלך תקופת כתב המינוי, כאמור בסעיף 149, לא יושפע ממשך המינוי, אלא ייקבע מבעוד מועד, בהתאם למספר שעות ההוראה שאותן יידרש המורה מן החוץ ללמד במהלך תקופת המינוי, והכל כמפורט להלן.

153. השכר שישולם למורים מן החוץ יהיה שכר חודשי שיחושב בעת הוצאת כתב המינוי, באמצעות הכפלת המספר הכולל של שעות הוראה שעל המורה ללמד במשך תקופת המינוי, בתעריף ליחידת הוראה שעל פיו מועסק המורה וחלוקת התוצאה במספר חודשי המינוי, וכמוסבר בנוסחה שלהלן:

$$\frac{x * u * t}{m} = w$$

מספר שבועות ההוראה בתקופת המינוי -x

מספר שעות ההוראה השבועיות -u

תעריף יחידת הוראה של המורה -t

מספר חודשי המינוי (לצורך הנוסחה, חלק של חודש ייחשב כחודש שלם) -m

השכר החודשי המשולם למורה בתקופת המינוי -w

לשם הדוגמה:

כתב מינוי של מורה מן החוץ א' שמשכו 4.5 חודשים, לסמסטר שבו 13 שבועות הוראה, להוראת קורסים בהיקף של 14 שעות הוראה שבועיות בסמסטר, בתעריף יחידת הוראה בסך 268.19 ₪, יזכה את המורה מן החוץ בשכר חודשי של 9,762.12 ₪, לפי החישוב הבא-

$$\frac{13 * 14 * 268.19}{5} = 9,762.12$$

התמורה הכוללת שתשולם בגין העבודה בתקופת כתב המינוי (בדוגמה הנ"ל – 48,810.58 ₪), לא תושפע ממספר חודשי המינוי.

ז. תנאים נלווים להעסקה

154. בנוסף לשכר כמפורט בפרק ו' לעיל, מורה מן החוץ זכאי לתנאים נלווים לשכר כמפורט בפרק ז' זה. השכר לצורך חישוב התנאים הנלווים הינו השכר החודשי המשולם בתקופת המינוי (הערך w כמפורט בסעיף 153).

ז.1. פנסיה ופיצויי פיטורים

155. מורה מן החוץ זכאי, החל מתחילת עבודתו, להפקדות לביטוח פנסיוני (בקרן פנסיה, קופת גמל או ביטוח מנהלים, לפי בחירתו), בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, בעבור תגמולים (תשלום המעסיק וניכוי משכר העובד) ובעבור פיצויי פיטורים (תשלום המעסיק).

156. שיעור ההפקדות בעבור רכיב התגמולים יהיה 6.5% על חשבון המכללה ו-6% על חשבון המורה מן החוץ אשר ינוכו משכרו; על אף האמור, המכללה רשאית להגדיל את שיעור ההפקדות על חשבונה עד 7%. בנוסף, מורה מן החוץ יהיה רשאי להגדיל את שיעור ההפקדה על חשבוננו עד 7% שינוכו משכרו. ההפקדה לרכיב התגמולים ולרכיב הפיצויים תחושב מכל השכר החודשי המשולם בתקופת המינוי (הערך w כמפורט בסעיף 153).

157. מכללה רשאית לקבוע הסדרים שלפיהם שיעור הפקדות המכללה בעבור פיצויי פיטורים יהיה 8.33% כך שהפקדות המכללה לרכיב פיצויי פיטורים יבואו במקום מלוא (100%) פיצויי הפיטורים, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963, והכל החל ממועד קביעת ההסדר.

2.ז. חופשה שנתית

158. כללי הזכאות לחופשה שנתית של מורה מן החוץ, לרבות לעניין הצבירה המרבית המותרת ולעניין פדיון חופשה, יהיו בהתאם לקבוע בהוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.

159. מספר ימי החופשה שלהם זכאי מורה מן החוץ ייקבע לפי היחס בין מספר הימים הקלנדריים שבתקופת כתב המינוי לבין 365 ימים, מוכפל במספר ימי החופשה לשנה הנהוג בשירות המדינה לגבי עובדים בדירוג המנהלי (במועד פרסום קובץ הנחיות זה זכאותם של עובדי המדינה הרלוונטיים עומדת על 22 ימי חופשה בשנה), מוכפל בהיקף המשרה (עד 100%) של המורה מן החוץ.

160. ערך יום חופשה יחושב כך: השכר לתקופת המינוי המשולם לעבודה במשרה מלאה כמפורט בסעיף 146, מחולק במספר חודשי המינוי בתקופת המינוי, לחלק ב-26.

$$\frac{x * u * t}{m * 26} = d$$

x - מספר שבועות ההוראה בסמסטר/ים בתקופת המינוי

u - מספר יחידות ההוראה השבועיות

t - תעריף יחידת הוראה של המורה

m - מספר חודשי המינוי (במקרה של חלק מחודש ישובץ בנוסחה אותו חלק, ולא חודש שלם)

d - תעריף יום חופשה

לשם הדוגמה:

ערך יום חופשה של מורה מן החוץ א' שמשכו 4 חודשים, לסמסטר שבו 13 שבועות הוראה, להוראת קורסים בהיקף של 14 שעות הוראה שבועיות בסמסטר, בתעריף יחידת הוראה בסך 268.19 ₪, יעמוד על 469.33 ₪ לפי החישוב הבא –

$$\frac{13 * 14 * 268.19}{4 * 26} = 469.33$$

161. מורה מן החוץ ינצל את מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במלואה בפועל במהלך תקופת המינוי, במועדים אשר בהם הוא חופשי מהוראה וממטלות נלוות. ימי החופשה אינם ניתנים לצבירה משנה לשנה. על אף האמור, במקרים חריגים בהם לא התאפשר למורה מן החוץ לנצל את ימי החופשה, במלואם או בחלקם, במהלך תקופת המינוי, תתאפשר צבירה בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית.

לא ניתן לבצע פדיון של ימי חופשה בלתי מנוצלים אלא במסגרת גמר חשבון, בתום יחסי העבודה בין המורה מן החוץ למכללה.

3.ז. דמי הבראה

162. זכאות מורה מן החוץ לדמי הבראה תהיה על-פי הנהוג בשירות המדינה, לרבות מספר ימי הבראה ותעריף ליום הבראה, לגבי עובדים בדירוג המנהלי, אלא אם נקבע אחרת בפרק 3.ז. זה.

163. לעניין תחילת זכאותו לדמי הבראה, מורה מן החוץ ייחשב כמי שהשלים שנת עבודה ראשונה, לאחר תום שני סמסטרים (סמסטר א ו/או סמסטר ב) ראשונים של העסקה, אשר במהלכם לא נותקו יחסי העבודה.

164. בגין העסקה במשרה חלקית תחושב מכסת ימי הבראה לפי חלקיות המשרה. להגדרה משרה מלאה של מורה מן החוץ ראו סעיף 146.

165. התקופה שתימנה כוותק המזכה בדמי הבראה תהיה רק תקופת העסקה בהתאם לכתב מינוי שניתן למורה מן החוץ.

4. ז. ימי מחלה

166. הכללים לעניין תשלום דמי מחלה, לרבות לעניין תקרת צבירת ימי המחלה והמכסה השנתית של ימי המחלה, יהיו בהתאם לקבוע בהוראות חוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976, ובשאר החוקים והתקנות המסדירים תשלום דמי מחלה, אלא אם נקבע אחרת בפרק 4. ז, ו במידה שנקבע.

167. המכללה תקבע כללים לדיווח על ימי מחלה.

168. אם תדרוש המכללה, לפי שיקול דעתה, שמורה מן החוץ ישלים שיעור שבוטל בשל היעדרותו מחמת מחלה – יהיה המורה מן החוץ זכאי לתשלום לפי התעריף ליחידת הוראה בעבור כל שעת הוראה שהשלים.

169. ימי מחלה שלא נוצלו על ידי מורה מן החוץ אינם ניתנים לפדיון. לפיכך, בעת סיום יחסי העבודה בין הצדדים, לא ישולם למורה מן החוץ כל פיצוי או תשלום בעד ימי מחלה שלא נוצלו.

5. ז. השתתפות בהוצאות נסיעה

170. מורה מן החוץ זכאי לקבלת השתתפות של המכללה בהוצאות נסיעה בשל הוצאות נסיעה ממקום מגוריו למכללה וממנה, בהתאם להנחיות החשב הכללי במשרד האוצר לקצובת נסיעות בתחבורה ציבורית.

171. להסרת ספק מובהר כי מורה מן החוץ אינו זכאי להחזר הוצאות בשל אחזקת רכב פרטי או שימוש בו.

6. ז. תשלום בשל ביטול זמן למורים מן החוץ

172. מכללה רשאית לקבוע כללים לתשלום למורים מן החוץ המועסקים על ידה, בשל זמן נסיעה ממקום מגוריו של המורה למכללה ובחזרה ממנה, ובלבד שהעסקתם במכללה הינה במתכונת של מורים מן החוץ בלבד. תשלום זה ישולם רק אם מרחק הנסיעה לכל כיוון עולה על 60 ק"מ. כל 60 ק"מ יחשבו כשעת נסיעה והתשלום בשל כל שעת נסיעה לא יעלה על 15% מהתעריף ליחידת הוראה.

נוסחה לתשלום מרבי: מרחק * תעריף ליחידת הוראה * 15%

60

7. ז. פיצוי בגין אי קבלה של מענק הקדשת זמן מלא מאוניברסיטה

173. מכללה רשאית לשלם למורה מן החוץ המועסק גם כחבר סגל בכיר באוניברסיטה בהיקף של משרה מלאה, פיצוי בגין אי קבלה של מענק הקדשת זמן מלא מאוניברסיטה, בהתקיים התנאים המצטברים המפורטים להלן:

(1) העסקה במכללה בהיקף של עד 4 שעות שבועיות מהווה העסקתו היחידה של המורה מחוץ לאוניברסיטה;

(2) האוניברסיטה אישרה את העסקת המורה במכללה והודיעה בכתב כי אינה מזכה את חבר הסגל במענק בשל הקדשת זמן מלא לאוניברסיטה, למרות שהיה זכאי לכך לולא הועסק במכללה כמורה מן החוץ, תוך ציון סכום המענק שהיה משתלם.

174. הפיצוי המרבי בשל אי קבלה של מענק הקדשת זמן מלא מאוניברסיטה יהיה בשיעור שלא יעלה על 50% מהתעריף ליחידת הוראה של המורה מן החוץ בגין כל שעת הוראה בפועל, או סכום המענק שהיה משולם על ידי האוניברסיטה אלמלא ההעסקה במכללה, לפי הנמוך.

175. הפיצוי בגין אי קבלה של מענק הקדשת זמן מלא מהאוניברסיטה לא יהיה חלק מהשכר הקובע לתנאים נלווים כלשהם, לרבות לצורך הפקדות לפנסיה צוברת, לקרן השתלמות או לפיצויי פיטורים.

176. הפיצוי כאמור בפרק 7.ז זה יחושב וישולם בד בבד עם תשלום השכר החודשי האחרון בגין ההעסקה בתקופת מינוי, כמענק חד פעמי.

פרק ד': סגל אקדמי זוטר

177. החל משנת הלימודים תשפ"ב, מכללה לא תקלוט חברי סגל אקדמי חדשים במעמד של סגל אקדמי זוטר.
178. על העסקת חברי סגל אקדמי אשר הועסקו – ערב שנת הלימודים תשפ"ב – במעמד של סגל אקדמי זוטר, ואשר ימשיכו להיות מועסקים במעמד זה, יחולו הוראות הדין, כללי ות"ת, ההסדרים, ההסכמים וההסדרים הקיבוציים וההסכמים והאישורים האישיים אשר חלו לגביהם עובר לפרסום הנחיות אלה, כפי שאושרו כדין.

חלק ב'

סגל מנהלי

א. חברי סגל מנהלי

179. הסגל המנהלי והסגל הנוסף שאינו אקדמי, כולל לצורכי פרק זה את כל עובדיה של המכללה, למעט חברי סגל אקדמי המועסקים על פי מינויים אקדמיים (להלן – "הסגל המנהלי").

מובהר כי השימוש במינוח "הסגל המנהלי" נעשה לצורכי פרק זה לשם הנוחות בלבד ולא ישמש לפרשנות בכל עניין אחר, לרבות לעניין קביעת דרגתם, מעמדם, יחידת המיקוח הרלוונטית ושיוכם האירגוני של עובדי המכללה. מובהר, למען הסר ספק, כי לעניין פרק זה, עובדי הוראה במכינות הקדם-אקדמיות לא נכללים בסגל המנהלי, כהגדרתו בסעיף זה.

180. תנאי העסקה של חברי הסגל המנהלי בכל מכללה יוסדרו באמצעות אופנים אלה או אחד מהם:

(1) הסכם קיבוצי בין הנהלת המכללה לבין ארגון עובדים;

(2) הסכם אישי בהתאם למודל העסקה או בהתאם להסדר פרטני;

(3) הסדרים, נהלים, תקנונים והנחיות.

תנאי ההעסקה בהתאם לכל אחד מהאופנים דלעיל כפופים לאישור, מראש ובכתב, מאת הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר וככל הנדרש בהתאם לכל דין גם מאת יחידת השכר ותנאי ההעסקה בות"ת.

ב. בעלי תפקידים מנהליים

1. ב. הגדרות

181. בפרק זה יהיו למונחים הבאים ההגדרות המופיעות בצדם –

"בעל תפקיד מנהלי" – חבר סגל מינהלי שהינו בעל תפקיד מנהלי בכיר או נוסף;

"בעל תפקיד מנהלי בכיר" – מנכ"ל, סגן נשיא לעניינים מינהליים או סמנכ"ל;

"בעל תפקיד מנהלי נוסף" – בעל תפקיד מינהלי שאינו מנכ"ל, סגן נשיא לעניינים מינהליים או סמנכ"ל, אשר המכללה הגדירה אותו ככזה;

"מכללה בינונית" – מכללה שלומדים בה מ-1,501 עד 3,000 סטודנטים מתוקצבים;

"מכללה גדולה" – מכללה שלומדים בה יותר מ-3,000 סטודנטים מתוקצבים;

"מכללה קטנה" – מכללה שלומדים בה עד 1,500 סטודנטים מתוקצבים;

"מנכ"ל" – לרבות סגן נשיא לעניינים מינהליים המשמש כמנכ"ל.

ב.2. כללים לגבי מינוי בעלי תפקידים מנהליים

182. בעלי תפקידים מנהליים יועסקו בחוזה אישי בנוסח המאושר על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

183. מינוי סגן נשיא לעניינים מנהליים שאינו משמש כמנכ"ל ייעשה בתיאום עם יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת. מכללה רשאית למנות סגן נשיא אחד (1) לעניינים מנהליים שאינו משמש כמנכ"ל, בנוסף על רקטור ו/או סגן נשיא המשמש כמנכ"ל.

184. המספר המרבי של הסמנכ"לים שיועסקו במכללה ייקבע בהתאם לגודל המכללה גדולה – 5 ; במכללה בינונית – 4 ; במכללה קטנה – 3.

185. מכללה יכולה להעסיק בעלי תפקידים מנהליים נוספים בשתי רמות שכר (רמה 1 ורמה 2).

(1) המספר המרבי של בעלי התפקידים המנהליים הנוספים שיועסקו במכללה ברמה 1 ייקבע בהתאם לגודל המכללה, כמפורט להלן: במכללה גדולה – 5 ; במכללה בינונית – 4 ; במכללה קטנה – 3.

(2) המספר המרבי של בעלי התפקידים המנהליים הנוספים שיועסקו במכללה ברמה 2 יהיה בשיעור של 15% ממספר העובדים המנהליים המועסקים במכללה במשרה מלאה (במצטבר) אך לא יותר מ-25 עובדים.

אם מספר בעלי התפקידים המינהליים המועסקים בפועל במסגרת המכסות המוגדרות בסעיפים 184 או 185(1) לעיל, נמוך מן המכסה המירבית המותרת לאותה מכללה, רשאית המכללה להעסיק בעלי תפקידים נוספים במסגרת רמות השכר הנמוכות יותר (לפי סעיפים 185(1) או 185(2) – בהתאמה), ובלבד שסך המועסקים כאמור לא יעלה על סך המכסות המוגדרות בסעיפים 184 ו-185.

רמות השכר של בעלי תפקידים מנהליים נוספים מפורטות בסעיף 188.

186. מכללה לא תעסיק בעלי תפקידים מנהליים, שלא בהתאם למפורט בפרק זה, אלא באישור מראש מאת יחידת השכר ותנאי העסקה בות"ת ומאת הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

187. להסרת ספק, חברי סגל מנהלי אשר שכרם משולם עפ"י כללי הסכם קיבוצי או עפ"י כללי מודל העסקה שאושר כדן, לא יכללו במכסת בעלי התפקידים המנהליים הנוספים הקבועה בס' 186.

ב.3. שכר בעלי תפקידים מנהליים

188. מכללה תשלם לבעלי תפקידים מנהליים שכר בשיעורים המרביים המפורטים להלן –

(1) שכר מנכ"ל מכללה נגזר משכר מנכ"ל משרד ממשלתי, ונקבע על פי גודל המכללה כלהלן:

מכללה גדולה – עד 100% שכר מנכ"ל משרד ממשלתי בשירות המדינה;

מכללה בינונית – עד 85% משכר מנכ"ל משרד ממשלתי בשירות המדינה;

מכללה קטנה – עד 75% משכר מנכ"ל משרד ממשלתי בשירות המדינה.

(2) סגן נשיא לעניינים מנהליים שאינו משמש כמנכ"ל – עד 90% מהשכר המרבי למנכ"ל של אותה מכללה, בהתאם להוראות המפורטות בס"ק 188(1).

- (3) סמנכ"ל – עד 80% מהשכר המרבי למנכ"ל של אותה מכללה, בהתאם להוראות המפורטות בס"ק 188(1).
- (4) בעלי תפקידים מנהליים נוספים רמה 1 – עד 70% מהשכר המרבי למנכ"ל של אותה מכללה, בהתאם להוראות המפורטות בס"ק 188(1).
- (5) בעלי תפקידים מנהליים נוספים רמה 2 – עד 60% מהשכר המרבי למנכ"ל של אותה מכללה, בהתאם להוראות המפורטות בס"ק 188(1).

189. רמות השכר הקבועות בסעיף 188 אינן משליכות על השכר שייקבע לעובדים מנהליים שאינם בעלי תפקידים מנהליים בכירים או נוספים כאמור בפרק ב' זה, אשר תנאי העסקתם ייקבעו באחד האופנים הקבועים בסעיף 180 לעיל.

ג. מגבלות העסקה נוספת של בעלי תפקידים מנהליים

190. בעלי תפקידים מנהליים בכירים, יועסקו במכללה במשרה מלאה ולא יוכלו לעבוד בעבודה נוספת, במכללה או מחוץ לה.
191. בעלי תפקידים מנהליים נוספים יוכלו לעבוד בנוסף במקום עבודה אחר, באישור נשיא המכללה, בכפוף לתנאים ולמגבלות המפורטים בחוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, שנושאו: "עיסוק נוסף לעובדים בכירים בגופים ציבוריים".

ד. מגבלות על העסקת חבר סגל מנהלי, שאינו בעל תפקיד מנהלי

192. מי שמועסק כחבר סגל מנהלי במכללה ואינו בעל תפקיד מנהלי בה, לא יועסק בנוסף כחבר סגל אקדמי בכיר במכללה או במוסד אחר.
193. מכללה יכולה להעסיק חבר סגל מנהלי, שאינו בעל תפקיד מנהלי במכללה, המועסק על ידה או על ידי מוסד אחר, גם כסגל עמית או כמורה מן החוץ אם יתקיימו התנאים האלה:
- (1) לא תהיה חפיפה בין שעות העבודה כחבר סגל עמית או כמורה מן החוץ לשעות העבודה כחבר סגל מנהלי, והמכללה תקבע כללים לוודא התקיימות תנאי זה;
- (2) היקף ההעסקה המצטבר במכללה ובמוסד או מוסדות אחרים לא יחרוג מ-150% משרה ומהוראות כל דין (היקף ההעסקה בכל מתכונת העסקה ייבחן בהתאם להגדרת היקפי המשרה המתאימים לה).

נספח א'

א. שיעור מרבי של תוספת מחקר א'

השיעור המרבי יהיה לפי אחת מהחלופות שלהלן, לפי הנמוך:

1. החלופה הראשונה: שיעור מהשכר:

תוספת מחקר א'	שווי שנתי של מענק/י מחקר בדולר ארה"ב	
	מקסימום	מינימום
שיעור מרבי מהשכר		
0	\$ 7,115	0
30%	\$ 56,924	\$ 7,116
40%	\$ 88,944	\$ 56,925
50%		\$ 88,945

2. החלופה השנייה: הסכום הנכלל בתקציב המחקר, בעבור תוספת שכר לחוקר ראשי.

ב. שיעור מרבי של תוספת מחקר ב'

תוספת מחקר ב'	שווי שנתי של מענק/י מחקר	
	מקסימום	מינימום
שיעור מרבי מהשכר		
0	₪ 24,999	0
5%	₪ 29,999	₪ 25,000
6%	₪ 34,999	₪ 30,000
7%	₪ 39,999	₪ 35,000
8%	₪ 44,999	₪ 40,000
9%	₪ 49,999	₪ 45,000
10%	₪ 59,999	₪ 50,000
11%	₪ 69,999	₪ 60,000
12%	₪ 79,999	₪ 70,000
13%	₪ 89,999	₪ 80,000
שיעור מרבי מהשכר	מקסימום	מינימום

תוספת מחקר ב'	שווי שנתי של מענק/י מחקר	
	14%	₪ 99,999
15%	₪ 109,999	₪ 100,000
16%	₪ 119,999	₪ 110,000
17%	₪ 129,999	₪ 120,000
18%	₪ 139,999	₪ 130,000
19%	₪ 149,999	₪ 140,000
20%		₪ 150,000

שיעור מרבי של תוספת מחקר ב' במקרה בו התקבלו שני מענקי מחקר או יותר, שכל אחד מהם בסך של מעל 50,000 ₪ וסכומם המצטבר 160,000 ₪ לפחות:

תוספת מחקר ב'	שווי שנתי של מענקי מחקר	
	מינימום	מקסימום
שיעור מרבי מהשכר		
21%	₪ 160,000	₪ 169,999
22%	₪ 170,000	₪ 179,999
23%	₪ 180,000	₪ 189,999
24%	₪ 190,000	₪ 199,999
25%	₪ 200,000	