

## נוהל קליטת חברי סגל חדשים כסגל עמית בתנאי העסקת הות"ת

10.10.2023	תאריך פרסום:	1	מספר מהדורה:	סגנית הנשיא משאבי אנוש	אחריות:
------------	--------------	---	--------------	------------------------	---------

### כללי

- מטרתו של נוהל זה היא להסדיר את אופן קליטת סגל עמית בהעסקה לפי תנאי הות"ת, בהתאם להנחיות הות"ת (יולי 2021).
- הנוהל יציג את התהליך הנדרש להתבצע לפני קליטת חבר הסגל העמית, יפרט את המסמכים הנדרשים ואת תנאי העסקתו בהתאם לחוברת תנאי הות"ת ולהחלטות ועדת ההיגוי של המרכז האקדמי.
- יודגש שאפשר לשבץ את חבר הסגל העמית בכל אחד משלושת הקמפוסים וכן בתוכנית רון שולמית.

### הגדרות

**חבר סגל עמית** – חבר סגל שמלמד שש ש"ש ויותר ומצהיר כי הכנסתו השנתית הכוללת הצפויה מעבודה, מעסק או ממשלח יד בשנת הלימודים (למעט הכנסה מעבודה במוסד להשכלה גבוהה המתוקצב על ידי ות"ת) אינה עולה על מכפלה של 12 בסכום השווה ל-200% מהשכר הממוצע כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], ה'תשנ"ה-1995. נכון לחודש מאי 2023, השכר הממוצע הוא 12,009 ש"ח.

**גורם מבקש** – דיקן פקולטה, ראש בית ספר או מי מטעמם.

**משאבי אנוש** – מחלקת משאבי אנוש בקמפוס העיקרי שבו יועסק חבר הסגל העמית.

**דרגות** – חבר סגל עמית יכול להיות מועסק באחת מהדרגות הבאות: סגל עמית 1, סגל עמית א, סגל עמית ב.

### תהליך קליטת חבר סגל עמית

1. באחריות הגורם המבקש לקבל אישור קליטה מסגנית הנשיאה של המרכז האקדמי או מי מטעמה בטרם יבוצע הליך הקליטה הכולל את הפרטים הבאים, לפחות: קורות חיים, סיכום שיחה, מספר שעות ההוראה, סוג הקורסים, אופק אקדמי ומחקרי.
2. באחריות הגורם המבקש להעביר את אישור סגנית הנשיאה או מי מטעמה למשאבי אנוש וכן מסמכים המעידים על ותק אישי כדי לבצע את הליך הקליטה.
3. משאבי אנוש יתחילו את הליך הקליטה בשיחה עם חבר הסגל העמית ובשליחת קישור להקמתו כחבר סגל במערכת המינהל, שבה הוא ימלא שאלון אישי, יצרף צילום תעודת זהות, קורות חיים, מסמכים המעידים על השכלה אקדמית ופרטי חשבון בנק, ויחתום על התקנון למניעת הטרדה מינית, על הסכם סודיות ועל הסכם לשימוש נאות במשאבי התקשוב. במקרים שבהם התואר האקדמי של חבר הסגל התקבל ממוסד בחו"ל, יש לצרף גם אישור שקילה מטעם האגף להערכת תארים ותעודות מחו"ל במשרד החינוך.

4. לאחר הקמת חבר הסגל במערכת המינהל, הוא ישובץ להוראה במערכת השעות האקדמית על ידי מתאמות מערכת השעות.
5. חבר הסגל יחתום על מכתב העסקה שיכלול את זכויותיו וחובותיו, מידע על היקף העסקתו, דרגתו, שנות הוותק שלו, העסקתו ושכרו במהלך תקופת המינוי.
6. עם תחילת העסקתו של חבר הסגל, תועבר על ידי משאבי אנוש הוראת תשלום למדור השכר הכוללת את פרטי חבר הסגל העמית ואת פרטי ההעסקה – תקופת המינוי, היקף המשרה ושנות הוותק.
7. מחלקת השכר בקמפוס לוינסקי ובקמפוס אילת או מחלקת משאבי אנוש בקמפוס וינגייט ישלחו לחבר הסגל טופס 101 למילוי ובאחריות מדור שכר לבנות את תבנית החישוב בחילן/בהר-גל לביצוע חישוב השכר החודשי.
8. מחלקת משאבי אנוש תעביר למנהל התפעול את פרטי הרכב של חבר הסגל לצורך הנפקת אישור חנייה.
9. מדור שכר יזין את הוראת התשלום ואת קצובת הנסיעות שלה זכאי חבר הסגל במערכת השכר.

#### **המשך ההעסקה**

10. אם המרכז האקדמי מעוניין להמשיך את העסקתו של חבר הסגל לתקופת העסקה נוספת, יש לחתום על מכתב העסקה נוסף.
11. אם בוצע סיום העסקה וגמר חשבון, ניתן להעסיקו שוב לאחר שישה חודשים מיום סיום העסקתו ויש לבצע את תהליך הקליטה מחדש.

#### **חישוב השכר החודשי**

12. שכר סגל עמית מחושב על פי דרגת ותק אישי ובהתאם לטבלאות השכר של המל"ג. הוותק האישי ייקבע בהתאם למספר השנים שבהן עסק בהוראה אקדמית. למדריכים פדגוגיים יוכר גם ותק בהוראה שאינה אקדמית. שנה תיספר אם חבר הסגל עבד בהיקף של שליש משרה ויותר ולא יוכר ותק בגין העסקה בחו"ל. הוותק יוכר כפוף להמצאת מסמכים רלוונטיים.
13. סגנית הנשיאה או מי מטעמה רשאים לקבוע, על סמך ניסיונו של חבר הסגל, דרגה גבוהה יותר או להכיר בשנות ותק נוספות.
14. עם קבלת תואר רלוונטי המאפשר מינוי לדרגה גבוהה יותר, ימונה חבר סגל עמית לאותה דרגה, גם במהלך תקופת כתב מינוי, ושכרו ישולם בהתאם לתעריף הדרגה החדשה החל ממועד קבלת התואר שהקנה את ההעלאה. על עדכון הדרגה והשכר תישלח לחבר הסגל הודעה בכתב ממחלקת משאבי אנוש.
15. חבר סגל עמית יוכל לעבור למסלול סגל בכיר לאחר קבלת דרגת קידום (מרצה, מרצה בכיר), כפוף ללוחות זמנים ולתקינה שיוגדרו על ידי המרכז האקדמי.
16. שכר הסגל העמית יכלול:
  - א. שכר משולב לפי ותק ודרגה
  - ב. תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד וטלפון)
  - ג. תוספת שחיקה

### **תקופת ההעסקה**

14. במינוי לסמסטר א או ב תקופת ההעסקה תיקבע לשישה חודשים, במינוי לסמסטר קיץ תיקבע תקופת ההעסקה לארבעה חודשים ובמינוי לשנה אקדמית (סמסטר א ו-ב, לפחות) תקופת ההעסקה תיקבע ל-12 חודשים. השכר שישולם עבור סמסטר קיץ יהיה זהה לשכר שהיה משולם בגין קורס בהיקף שעות הוראה זהה שהיה מתקיים בסמסטר א או ב.
15. ההעסקה כחבר סגל עמית אפשרית בסמסטר קיץ כאשר הוא מוגדר כחלק מובנה מתוכנית הלימודים. אחרת, ההעסקה תהיה כמורה מן החוץ.

### **היקף ההעסקה**

16. בסיס משרה – הבסיס שלפיו יחושב היקף המשרה של העסקת סגל עמית הוא 14 שעות הוראה שבועיות.
17. חבר סגל יועסק במרכז האקדמי כחבר סגל עמית בהיקף של עד משרה מלאה.
18. חבר סגל עמית יכול להיות מועסק במרכז האקדמי ובמוסד אחר בהיקף משרה כולל של עד 150% ובמקצועות המוגדרים על ידי הות"ת עד היקף העסקה של 200%. העסקה מעבר למשרה מלאה תהיה בתנאי העסקה של מ"ח ועל כך ייחתם הסכם נוסף.

### **ביטוח פנסיוני וקרן השתלמות**

19. חבר הסגל זכאי להסדר פנסיוני מקיף והוא רשאי לבחור את קרן הפנסיה המקיפה או את קופת הגמל לקצבה שבה יהיה מבוטח ולהודיע על בחירתו בכתב. חבר סגל שלא יודיע בכתב בתוך 60 יום מתחילת העסקתו, מחלקת השכר תפריש את כספי הגמל והפיצויים לקרן ברירת המחדל מיטב דש.
20. חבר סגל שהועסק לאחר שעבר את גיל הפרישה (67) ואינו מקבל קצבת פנסיה, יהיה זכאי אף הוא להסדר פנסיוני מקיף.

### **חישוב ימי החופשה השנתית**

21. 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 (נכון לחודש יולי 2021, זכאותם של עובדי המדינה הרלוונטיים עומדת על 22 ימי חופשה בשנה), מוכפל בהיקף המשרה (עד 100%) של חבר הסגל. מדור שכר יבצע את חישוב מספר ימי החופשה.
22. חבר הסגל נדרש לנצל את ימי החופשה במהלך תקופת המינוי, בימים שבהם אינו ממלא תפקיד או מטלות. ימי החופשה אינם ניתנים לצבירה משנה לשנה או לפדיון במהלך ההעסקה. הואיל ולא ניתן לפקח על שעות עבודת חבר הסגל, בתלוש השכר החודשי יירשם ניצול חופשה שיעמוד על מלוא ימי החופשה המגיעים לו באותו חודש שבאחריותו לנצלם.
23. ערך יום חופשה יחושב בהתאם לשכר הטבלאי שהיה משולם לחבר סגל עמית עבור עבודה במשרה מלאה, לחלק ל-26.

### **תשלום ביטול זמן**

24. אין זכאות לתשלום ביטול זמן, למעט חברי סגל המלמדים בקמפוס אילת ובתוכנית רון שולמית, שמרחק הנסיעה ממקום מגוריהם לקמפוס עולה על 60 ק"מ. עבורם יתווסף תשלום כלהלן:
- א. חברי סגל המלמדים בקמפוס אילת זכאים לתשלום 4 שעות ליום עבודה.
  - ב. חברי סגל המלמדים בתוכנית רון שולמית זכאים לתשלום של שעה אחת ליום עבודה.

1.1.2023 (תאריך)

מכתב העסקה

לכבוד

שם (פרטי ומשפחה) \_\_\_\_\_  
ת"ז \_\_\_\_\_

שלום רב,

העסקה במרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט בשנה"ל \_\_\_\_\_ במעמד חבר סגל עמית

ברכות על הצטרפותך לסגל המרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט!

1. הנך מועסק כחבר סגל עמית בדרגה (מחק את המיותר):

דרגה	דרישות
סגל עמית 1	בעל תואר ראשון או מי שלפי החלטת המרכז האקדמי ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל בדרגה זו
סגל עמית א'	בעל תואר שני או מי שלפי החלטת המרכז האקדמי ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל בדרגה זו
סגל עמית ב'	בעל תואר שלישי או מי שלפי החלטת המרכז האקדמי ניסיונו המקצועי או ניסיונו בהוראה מכשירים אותו לביצוע תפקידים המוטלים על סגל בדרגה זו

2. בהתאם לאסמכתאות שהוגשו למרכז האקדמי, הוותק שמוכר לך לצורכי שכר הוא \_\_\_\_\_
3. תקופת העסקתך היא החל מיום \_\_\_\_\_ ועד ליום \_\_\_\_\_ (להלן: "תקופת המינוי"), שהם \_\_\_\_\_ חודשים.
4. למען הסר ספק, העסקה זו אינה מקנה זכות כלשהי לקביעות.
5. תנאי העסקה הם בהתאם הנחיות מל"ג-ות"ת בדבר 'תנאי העסקה במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות המתוקצבים ע"י ות"ת', כפי שיהיו בתוקף מעת לעת.
6. במסגרת תפקידך תלמד \_\_\_\_\_ שעות הוראה שנתיות (\_\_\_\_\_ שעות הוראה סמסטריאליות), המהוות \_\_\_\_\_ אחוזי משרה (לפי בסיס משרה של 14 שעות).
7. שכרך כולל שעות הוראה, הדרכה ותרגול אקדמיים, מטלות ותפקידים נלווים, דוגמת: מתן תרגילים, הדרכה בסדורים, הכנת חומר עזר לשיעורים, הדרכה ביבליוגרפיה וכללית, הכנת שאלוני בחינות, נוכחות בכיתה בזמן הבחינות, בדיקת בחינות ודיון בערעורים, תיקון ובדיקה של עבודות והעברת ציונים במועד.

<sup>1</sup> כל הנכתב במסמך זה בלשון זכר מיועד לגברים ולנשים.

נוסף על כך, עבודתך מחייבת קשר בלתי אמצעי עם הסטודנטים, לפיכך, זמינותך נדרשת למילוי חובות אלו.

8. הממונה עליך היא/הוא \_\_\_\_\_ שתפקידה/שתפקידו \_\_\_\_\_ בקמפוס \_\_\_\_\_ קמפוס זה הוא הקמפוס העיקרי שבו תלמד.

9. היקף שעות ההוראה ניתן לשינוי בהתאם לצורכי העבודה, לרבות אילוצי מערכת/תקציב/תוכניות לימודים/מספר הנרשמים לקורס ולא תהיה זכאי לכל פיצוי בגין שינוי ו/או ביטול כאמור, והדבר לא ייחשב כהפרת הסכם.

### **הסדרי פנסיה, קרן השתלמות וקופות גמל**

10. הנך זכאי לביטוח בהסדר פנסיוני מקיף (לרבות ביטוח שארים ונכות) לפי בחירתך, בשיעורים המפורטים להלן וכפוף לכללים הנוהגים בקרן/בקופה: שיעור תגמולי עובד: 6%, שיעור תגמולי מעסיק: 6.50%. הנך רשאי להגדיל את שיעור ההפקדה על חשבונך עד 7% שינוכו משכרך.

11. ההפרשות לקרן הפנסיה על חשבון המרכז יכללו הפרשה בשיעור 8.33% בגין פיצויי פיטורין.

12. באחריותך להעביר למחלקת משאבי אנוש טופס הצטרפות לתוכנית הנבחרת על ידך לא יאוחר מ-60 יום ממועד תחילת עבודתך. במקרה שלא תעביר לאגף משאבי אנוש טופס הצטרפות לתוכנית הנבחרת בתוך המועד הנ"ל, יפקיד המרכז האקדמי את ההפרשות (מעסיק ועובד) לקרן פנסיה ברירת המחדל שנבחרה על ידי המרכז מתוך קרנות ברירת המחדל (מיטב דש).

13. מובהר בזאת כי המרכז מסכים להעניק לך הסדר פנסיוני מקיף בשיעורים שלעיל במסלול הכולל ביטוח שארים ונכות. כל שינוי במסלול הפנסיוני שלעיל וברכיבי המסלול לרבות ויתור על רכיב או כל חלק ממנו, אם תחליט על דעת עצמך לשנותם, יהיו באחריותך בלבד ולא יהיו לך ו/או למי מטעמך כל טענות ו/או תביעות כלפי המרכז בעניין זה. מובהר בזאת במפורש כי ככל שתחליט על דעת עצמך לוותר על רכיב ביטוח הנכות הנך מוותר בזאת על כל טענה כלפי המרכז כאילו לא יחול לגביך הסדר של "במקום פיצויים".

14. מוסכם בזאת בין הצדדים כי תשלומי המרכז בגין פיצויי פיטורין, כאמור בסעיף 10 לעיל, מהווים תשלום במקום 100% מפיצויי פיטורין, כמשמעות הדבר מכוח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, בהתאם לאישורים שהוציא שר העבודה מכוח הסעיף הנ"ל על תיקוניהם המצורף בזה בנספח א. הצדדים מאמצים בזאת את התנאים שנקבעו על ידי שר העבודה למתן אישור כאמור בנספח א.

15. עם סיום העסקתך, מכל סיבה שהיא, ישוחררו לזכותך כספי הפיצויים האמורים דלעיל, הכול כפוף לתנאים המפורטים בנספח א.

16. הנך זכאי להפקדות לזכותך לקרן השתלמות שקלית, בהתאם לבחירתך, כפוף להצטרפותך לקרן ולתנאיה. גובה ההפרשות הן 7.5% מהמרכז האקדמי ו-2.5% אשר ינוכו משכרך. מובהר בזאת כי האחריות להצטרף לקרן השתלמות, לרבות המצאת כלל המסמכים חלה עליך. לא יועברו תשלומים לקרן השתלמות באופן רטרואקטיבי וההפרשות יחלו מיום הצטרפותך לקרן בלבד.

### חופשה שנתית

17. הנך זכאי לימי חופשה שנתית שאתה נדרש לנצל במהלך תקופת המינוי, בימים שבהם אינך ממלא תפקיד או מטלות. ימי החופשה אינם ניתנים לצבירה משנה לשנה או לפדיון במהלך ההעסקה.
18. הואיל ולא ניתן לפקח על שעות עבודתך, באחריותך לנצל את ימי החופשה כאמור לעיל והרישום יתעדכן בהתאם בתלוש השכר החודשי.

### דמי הבראה

19. עם השלמת שנת העבודה הראשונה ובהתאם לנהוג בשירות המדינה לגבי עובדים בדירוג המנהלי, ובהתאם לחלקיות משרתך.

### ימי מחלה

20. הנך זכאי לימי מחלה בהתאם לקבוע בחוק דמי מחלה, ה'תשל"ו-1976. ימי מחלה שלא נוצלו אינם ניתנים לפדיון.
21. זכאות לתשלום דמי מחלה מלאים היא מיום היעדרותך הראשון מחמת מחלה. בכל מקרה של מחלה, עליך להמציא למרכז האקדמי אישור רפואי על מחלתך.

### השתתפות בהוצאות נסיעה

22. בהתאם להנחיות החשב הכללי במשרד האוצר, הנך זכאי לקצובת נסיעות בתחבורה ציבורית חופשי חודשי/יומי, הנמוך ביניהם.
23. מורים המלמדים במסגרת התנסות מעשית בבתי ספר שונים ברחבי הארץ זכאים לתשלום נוסף עבור נסיעות ממקום מגוריהם לבתי הספר. התשלום יבוצע בהתאם למרחק הממוצע בקילומטרים ממקום המגורים לבתי הספר בהתאם להצהרה שתמלא ולפי 0.87 שקל/קילומטר (ברוטו), באופן הבא:
- א. בתי ספר ברדיוס של עד 10 ק"מ – יאושרו 175 ק"מ לשני ימי הדרכה בשבוע, שהם 152.25 שק (ברוטו).
- ב. בתי ספר ברדיוס של 11-20 ק"מ – יאושרו 275 ק"מ לשני ימי הדרכה בשבוע, שהם 239.25 שק (ברוטו).
- ג. בתי ספר ברדיוס של 21-70 ק"מ – יאושרו 375 ק"מ לשני ימי הדרכה בשבוע, שהם 326.25 שק (ברוטו).
- ד. בתי ספר ברדיוס של מעל 70 ק"מ – יאושרו 475 ק"מ לשני ימי הדרכה בשבוע, שהם 413.25 שק (ברוטו).
- לחבר סגל שמלמד רק יום הדרכה אחד בשבוע, ישולם מחצית מהסכום.
24. חברי סגל שמלמדים בקמפוס אילת ו/או בתוכנית רון שולמית, ומרחק נסיעת ממקום מגוריהם עולה על 60 ק"מ, זכאים לביטול זמן כדלקמן:
- א. חברי סגל שמלמדים בקמפוס אילת זכאים לתשלום של 4 שעות ליום עבודה.
- ב. חברי סגל שמלמדים בתוכנית רון שולמית זכאים לתשלום של שעה אחת ליום עבודה.

### התחייבויות

25. הנך מתחייב בזאת לשמור על סודיות מוחלטת בכל הנוגע לפעילות הנעשית במרכז האקדמי ועל מידע המגיע אליך במהלך ו/או עקב עבודתך ויעשה שימוש במידע כאמור רק לצרכיך ובמסגרת עבודתך בשירות המרכז האקדמי.
26. הנך מתחייב לנהוג בהתאם לכללים האתיים החלים על חבר סגל הוראה במרכז האקדמי כפי שיובאו לידיעתך מעת לעת וכן בהתאם לתקנון למניעת הטרדה מינית המפורסם ומצוי באתר האינטרנט של המרכז האקדמי.
27. על אף האמור בסעיף 3 לעיל, מוסכם בזאת, כי כל צד יהיה רשאי להביא התקשרות זו לידי סיום, בכל עת, ובלבד שימסור למשנהו הודעה מוקדמת בכתב על דבר כוונתו לעשות כן, בהתאם למועדים הקבועים בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות ה'תשס"א-2001.
28. עם סיום העסקתך במרכז, יהא המרכז זכאי לקזוז כל סכום שיגיע לו ממך, מכל סיבה שהיא, כנגד כל סכום שיגיע לך מן המרכז, מכל סיבה שהיא.
29. למען הסר ספק, הנך זכאי לזכויות המפורטות לעיל בלבד ולא יחולו ולא ינהגו לגבי העסקתך במסגרת המרכז הוראותיו של הסכם/הסדר קיבוצי ו/או תקשי"ר עובדי המדינה, אם הם חלים לגבי עובדים מנהליים כלשהם בשירות המרכז האקדמי ו/או לגבי מורים המועסקים במתן שירותי הוראה במרכז האקדמי, אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה.
30. לבירור פרטים נוספים להלן פרטי התקשרות עם משאבי אנוש:

smadarbe@l-w.ac.il	03-6902449	סמדר בן דוד	קמפוס לוינסקי, קמפוס אילת ותוכנית רון שולמית
dana-i@l-w.ac.il	09-8639262	דנה בקמן	קמפוס וינגייט

בברכה,

---

המרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט  
בע"מ (חל"צ)

הריני מסכים לאמור לעיל

---

חתימה

---

שם חבר הסגל



נספחים למכתב ההעסקה:

- א. נספח א – אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים
- ב. נספח ב – הסדר פנסיוני
- ג. נספח ג – הצהרה בדבר הכנסה שנתית והיקף העסקה
- ד. נספח ד – הצהרה בגין השתתפות בהוצאות נסיעה למוסדות חינוך (למורים המלמדים במסגרת התנסות מעשית במוסדות חינוך בלבד)
- ה. נספח ה – שיבוץ למערכת השעות

**נספח א למכתב העסקה:**

**אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים (י"פ 4659**

**ה'תשנ"ח; י"פ 4803 ה'תש"ס, 5; י"פ 4970 ה'תשס"א, 1949)**

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

1. תשלומי המעביד

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

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

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

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

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

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

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

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

**הודעה על ביטול אישורים ועל שמירת תוקף אישורים (י"פ 5075 ה'תשס"ב, 2367)**

1. כל אישור לפי סעיף 14 לחוק שניתן למעביד או לקבוצת מעבידים (להלן – אישור פרטני) עד יום ו' בתמוז ה'תשנ"ח (30 ביוני 1998), מועד פרסומו של האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופות ביטוח במקום פיצויי פיטורים בטל מיום כ"א בניסן ה'תשס"ב (1 ביוני 2002) (להלן – המועד הקובע), לגבי כל עובד שעד למועד הקובע לא פעל המעביד בהתאם לאמור באישור הפרטני.
2. כל אישור פרטני, כוחו יפה גם אם חל שינוי בזהות קופת הגמל לקצבה שאינה קופת ביטוח, שאליה הועברו התשלומים לפי תנאי אישור כאמור, לאחר יום כ"א בטבת ה'תשנ"ה (1 בינואר 1995).

מאז חקיקתו של חוק פיצויי פיטורים ועד לפרסומו של צו זה (30.6.1998), היה צורך לקבל את אישור השר לכל הסדר קיבוצי (להבדיל מהסכם קיבוצי) או חוזה עבודה אישי, שעניינם תשלום לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים, הבא במקום פיצויי פיטורים.

---

המרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט

---

העובד

### נספח ב – הסדר פנסיוני

מטרת מסמך זה להסביר לך על אודות זכויותיך בכל הנוגע לביטוח הפנסיוני שאתה זכאי לו. אם יש ברשותך כיסוי ביטוח פנסיוני קיים ממעביד קודם ביום תחילת עבודתך במרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט, תהיה זכאי להפקדות כבר מתחילת עבודתך. הביצוע בפועל יהיה רטרואקטיבי לאחר שלושה חודשי עבודה, או מתום שנת המס (המועד המוקדם מבניהם).

הנך זכאי לבחור להמשיך בקרן הפנסיה הפעילה שלך או לבחור בכל קרן אחרת. אנא ציין את שם קרן הפנסיה/חברת הביטוח בה קיים ביטוח פנסיוני שלך כיום \_\_\_\_\_ . באחריותך להעביר למחלקת משאבי אנוש טופס הצטרפות לתוכנית הנבחרת על ידך לא יאוחר מ- 60 יום ממועד תחילת עבודתך.

אם לא תציין את שם קרן הפנסיה הפעילה בצירוף בקשה בכתב לביצוע ההפרשות פנסיוניות אליה ייחשב הדבר כאילו אין ברשותך ביטוח פנסיוני .

מומלץ לפנות תחילה ליועץ פנסיוני/לסוכן הביטוח שלך, ככל שיש לך, כדי להתעדכן על ידו בתוכניות שבהן אתה מבוטח. אם אין ברשותך כיסוי ביטוח פנסיוני הנך זכאי להפרשות לפנסיה לאחר שישה חודשי העסקה.

### **פנסיה לאחר גיל פרישה**

חובת הפרשת סכומים לביטוח פנסיוני חלה לגבי עובד שמלאו לו 21 שנה ולגבי עובדת שמלאו לה 20 שנה. עובדים שייקלטו לאחר גיל פרישת חובה, זכאים להפרשת תשלומים לביטוח פנסיוני בתנאי שאינם מקבלים קצבה, מלבד קצבאות וגמלאות של המוסד לביטוח לאומי . שים לב, הזכאות להפרשות לקרן פנסיה הן למי שנקלט לעבודה טרם הגיע לגיל הפרישה או שנקלט לעבודה לאחר שעבר את גיל הפרישה אך אינו מקבל קצבת פנסיה.

### **קרן ברירת מחדל**

אם בתוך 60 יום מתחילת עבודתך לא נקבל ממך בקשה ספציפית בכתב לביטוח פנסיוני אצל מבטח מסוים – יפתח עבורך המרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט תוכנית פנסיונית באחת מקרנות הפנסיה המהוות "קרן ברירת מחדל" על פי קביעת משרד האוצר, כשבכל עת תוכל בהמשך לעבור ממנה לקרן שבה תבחר. קרן ברירת המחדל היא מיטב דש.

בחתימתי זו אני מאשר כי הבנתי את ההנחיות הנדרשות להפעלת ביטוח פנסיוני ואפעל לקיימן

\_\_\_\_\_

חתימה

\_\_\_\_\_

תעודת זהות

\_\_\_\_\_

שם מלא

בחתימתי זו אני מאשר כי אני מעל גיל 67 (פנסיית חובה) ומקבל קצבת פנסיה ולכן איני זכאי לביטוח פנסיוני.

\_\_\_\_\_

חתימה

\_\_\_\_\_

תעודת זהות

\_\_\_\_\_

שם מלא

**נספח ג – הצהרה בדבר הכנסה שנתית והיקף העסקה**

- א. אני מצהיר כי ההכנסה השנתית הכוללת הצפויה מעבודה, מעסק או ממשלח יד (למעט הכנסה מעבודה במוסד להשכלה גבוהה המתוקצב על ידי ות"ת) בשנת הלימודים \_\_\_\_\_ אינה עולה על מכפלה של 12 בסכום השווה ל-200% מהשכר הממוצע כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], ה'תשנ"ה-1995. נכון לחודש מאי 2023, השכר הממוצע הוא 12,009 ש"ח.
- ב. אני מצהיר כי אני מועסק במרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט ובמוסדות אחרים לפי תנאי העסקה של הות"ת, בהיקף משרה שאינו עולה על 150% או על 200% אם תחום עיסוקי הוא מתמטיקה או סטטיסטיקה.

---

חתימה

---

תעודת זהות

---

שם מלא

**נספח ד: הצהרה בגין השתתפות בהוצאות נסיעה למוסדות חינוך**  
**(למורים המלמדים במסגרת התנסות מעשית במוסדות חינוך בלבד)**

שם מוסד החינוך	יישוב	מרחק בק"מ ממקום המגורים (כיוון אחד בלבד)	תדירות הנסיעה (מספר הנסיעות בשבוע או בחודש)
			נסיעות _____ בשבוע / בחודש (למחוק את המיותר)
			נסיעות _____ בשבוע / בחודש (למחוק את המיותר)
			נסיעות _____ בשבוע / בחודש (למחוק את המיותר)
			נסיעות _____ בשבוע / בחודש (למחוק את המיותר)
			נסיעות _____ בשבוע / בחודש (למחוק את המיותר)
			נסיעות _____ בשבוע / בחודש (למחוק את המיותר)

ממוצע המרחק בק"מ בין מקום המגורים לבתי הספר: \_\_\_\_\_

**נספח ה – שיבוץ למערכת השעות**

שיבוץ למערכת השעות הכוללת את שמות הקורסים ומועדיהם (יופק ממערכת \_\_\_\_\_)