

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום _____ בחודש ינואר בשנת 2014

בין: כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי

ונציגות עובדי בית הספר הדמוקרטי הוד השרון

(להלן: "ארגון העובדים" ו-"נציגות העובדים", בהתאמה)

מצד אחד;

לבין: עמותת בית הספר הדמוקרטי הוד השרון (ע"ר)

(להלן: "העמותה")

מצד שני;

הואיל והצדדים מאוחדים במטרתם להמשיך ולקיים את בית הספר, לטובת התלמידים והקהילה, תוך שמירה על מטרותיו וערכיו;

והואיל וברצון הצדדים להסדיר בהסכם זה את תנאי העסקת עובדי ההוראה בעמותה, תוך שאיפה להשוואת תנאי העסקתם לאלה הנוהגים לגבי עובדי ההוראה במשרד החינוך – והכול בהתחשב באופי בית הספר, במקורות המימון שלו וביכולותיו התקציביות;

והואיל ומוסכם בין הצדדים, כי אין בהסכם זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכויות העובדים, אשר חל עליהם הסכם זה, בכל הנוגע לתנאי שכרם, כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, וכן אין בהסכם זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מכל עילת תביעה של עובד, אשר נוצרה ערב החתימה על הסכם זה;

והואיל ומוסכם שאין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מתוקפם של איזה מנהלי בית הספר הקיימים, אלא אם נקבע מפורשות אחרת בהסכם זה;

לפיכך, הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. הגדרות

אסיפת עובדים – כינוס של העובדים בהתאם לתקנון ארגון העובדים.

בית הספר – בית הספר הדמוקרטי הוד השרון.

השתלמות – השתלמות המוכרת על ידי משרד החינוך.

עובד – עובד הוראה מן המניין שסיים את תקופת הניסיון ומועסק על-ידי העמותה.

עובד בניסיון – עובד הוראה אשר טרם השלים את תקופת הניסיון בבית הספר, לפי הוראות סעיף 43 להסכם זה.

עובד משרד החינוך – עובד הוראה שמקבל משכורתו ממשרד החינוך.

ועד העמותה – ועד עמותת בית הספר הדמוקרטי הוד השרון.

ועדת צוות – ועדה שסמכויותיה מוגדרות לפי חוקת בית הספר נכון למועד חתימת הצדדים על הסכם זה.

ותק פנימי – ותק ההעסקה של עובד בבית הספר.

חונך אישי – עובד שהרכב משרתו כולל שעות חניכה אישיות.

חונך קבוצתי – עובד שהרכב משרתו כולל שעות חניכה קבוצתיות.

מנהל – מנהל/ת בית הספר.

נציגות העובדים – ההנהגה הנבחרת על ידי סניף העובדים, בהתאם לתקנון סניף עובדי בית הספר הדמוקרטי הוד השרון.

רכז – עובד שתפקידו כולל ריכוז חטיבה או ריכוז פדגוגי.

פרלמנט בית הספר – הורים, ילדים וכלל צוות בית הספר.

ב. כללי

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. כותרות הסעיפים מובאות לנוחיות הקריאה בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנות סעיפי ההסכם, הרחבתם או צמצומם.

3. בכל מקום בהסכם בו ננקטת לשון זכר, הכוונה גם ללשון נקבה ו/או רבים ו/או להיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.

4. **תחולת ההסכם**:

4.1. הסכם זה חל על כל העובדים, ובכללם עובדי הגן הדמוקרטי, המועסקים ישירות על-ידי העמותה כעובדיה, ומקבלים ממנה את שכרם. ההסכם לא יחול על עובדים אחרים כלשהם. למען הסר ספק ומבלי לגרוע מכלליות האמור, הסכם זה לא יחול על עובדי העמותה בגין עבודתם בצהרון או בקייטנה.

4.2. עובד שמשכורתו משולמת באופן חלקי על ידי העמותה ובאופן חלקי על ידי משרד החינוך (להלן: "עובד שמשכורתו מפוצלת") אינו זכאי לכפל זכויות. לפיכך, כל זכות שמקבל העובד ממשרד החינוך במועד חתימת הסכם זה תבוא על-חשבון זכות זהה המעוגנת בהסכם זה ותובן כמיצוי הזכות האמורה על ידי הצדדים.

4.3. עובד שמשכורתו מפוצלת והיקף משרתו הכולל הוא לכל הפחות 80%, זכאי לזכויות מהעמותה באופן יחסי להיקף משרתו המשולם על ידה. לצורך סעיף זה, העובד זכאי לכל זכות שהייתה מוקנית לו באם היה עובד ב-80% משרה שאינה מפוצלת. עובדים אלו יהיו הראשונים לעבור לקבלת שכר מלא ממשרד החינוך כמפורט בסעיף 22 להלן.

5. **תוקף ההסכם**: תוקף הסכם זה הוא ממועד חתימתו ועד לתום שנת הלימודים תשע"ו. הפרשי שכר, גמולים, דמי ביגוד ודמי הבראה ישולמו רטרואקטיבית החל משנה"ל תשע"ג.

6. מימוש ההסכם: ההסכם ימומש בשתי פעימות כמפורט בנספח א' להסכם זה.
7. הפחתת שכר הלימוד: ועד העמותה, בסיוע נציגת העובדים וכלל צוות ביה"ס, יפעל להפחתת שכר הלימוד בבית הספר ככל שניתן. זאת, בהתאם למכלול ההתחייבויות של ועד העמותה. ועד העמותה ייועץ עם ארגון העובדים טרם קבלת החלטה בעניין.
8. ניהול התקציב בשקיפות: לוועד העמותה סמכות בלעדית בקביעת תקציב העמותה והקצאת משאביה. ועד העמותה ינהל את התקציב בשקיפות מלאה. בכל מקרה של שינויים מהותיים בתקציב, אשר עשויה להיות להם השלכה ישירה על תנאי ההעסקה של העובדים, ידווח על כך ועד העמותה בכתב לנציגות העובדים, וייועץ עמה בעניין טרם קבלת החלטה בעניין.
9. הליך יישוב חילוקי דעות:
- 9.1. תוקם ועדה פריטטית שמטרתה יישוב חילוקי דעות בכל עניין הקשור בפרשנות או ביישום הוראות הסכם זה (להלן: "הוועדה").
- 9.2. הוועדה תורכב משני נציגי ועד העמותה ושני נציגי עובדים. מנהל ביה"ס יהיה משקיף בוועדה.
- 9.3. הבחירות לוועדה יתקיימו אחת לשנה.
- 9.4. מועדי כינוס הוועדה:
- א. הוועדה תתכנס פעם בחודש במשך שלושת החודשים הראשונים ממועד החתימה על הסכם זה, לצורך בקרה על יישום ההסכם הקיבוצי.
- ב. בקיץ תשע"ה תכנס ועדה פריטטית שמטרתה לבדוק האם ניתן להעלות את שכרם של עובדים שבמועד החתימה על הסכם זה היו בעלי ותק פנימי של 12 שנה, ובשנה"ל תשע"ה עדיין לא הועברו לתקנים של משרד החינוך.
- ג. הוועדה תתכנס על פי צורך לפי המקרים המצוינים בסעיף 9.5 להלן. כינוס הוועדה יעשה בהודעה לצד השני. ההודעה תימסר בהתראה של 7 ימים לפחות טרם כינוס הוועדה, או בהתראה של 3 ימים מראש במקרה חירום.
- 9.5. הוועדה תתכנס על פי סעיף 9.4 במקרים הבאים:
- א. במקרה בו העמותה מצהירה על בעיה תקציבית שאינה מאפשרת את מימוש הפעימה השנייה, או חלק מתוכנה, במועדה על פי מתווה ההסכם הקיבוצי.
- ב. במקרה של שינוי משמעותי בנסיבות (קרי, ירידה משמעותית במספר הילדים או חריגה משמעותית ממסגרת התקציב) המצריך שינוי או התאמה של איזו מהוראות של הסכם זה.
- ג. במקרה של סטייה שלילית בין שכרו של העובד ערב החתימה על הסכם זה לבין שכרו לאחר תרגומו לטבלת השכר החדשה.
- ד. במקרה של סטייה של למעלה מ-10% מהיקף משרתו של העובד בהתאם להוראות סעיף 13 להסכם זה.
- ה. בכל מקרה של חילוקי דעות בכל עניין הקשור בפרשנות או ביישום הוראות הסכם זה.
- 9.6. במקרה שהוועדה לא תגיע להסכמות בנושא הפרת זכויות קיבוציות ו/או הפרה של זכויות עובדים שעלותה היא למעלה מ-20,000 ₪ ו/או חריגה משמעותית ממסגרת התקציב, יכולים הצדדים לפנות להליך גישור, עד

שלוש פעמים בשנה. הליך גישור כאמור יוגבל לשלוש פגישות ויתקיים בפרק זמן של עד 30 יום. העמותה תישא בעלויות הליך הגישור ותבחר את המגשר. במקרה שנציגות העובדים תתנגד למגשר שבחרה העמותה, באחריותה להציע מגשר אחר בעלות זהה.

ג. היקף משרה ותפקיד

10. היקף משרה מלאה: עובד במשרה מלאה יעבוד 5 ימים בשבוע; היקף משרה מלאה הינו 36 יחידות הוראה שבועיות.

11. חלוקה ליחידות הוראה: תעשה כנהוג במשרד החינוך. לדוגמא:

- 5 יחידות הוראה מתייחסות לזמן עבודה של בין 4:40 ל-4:55 שעות שעות, למעט ביום שישי שבו 5 יחידות הוראה יכולות להיות 4:30 שעות שעות.

- 6 יחידות הוראה מתייחסות לזמן עבודה של בין 5:40 ל-5:55 שעות שעות.

- 7 יחידות הוראה מתייחסות לזמן עבודה של בין 6:25 ל-6:30 שעות שעות.

12. הרכב משרת העובד: משרת העובד תורכב משעות הוראה ומשעות שהייה (כמוגדר ב"טבלת שבוע העבודה כולל שעות גיל, והפחתת שעות שהייה למורה אם – יסודי", מתוך נספח רפורמה א' לרפורמת אופק חדש מיום 25.12.2008) ומשעות תפקיד (כמוגדר בסעיף 25 להסכם זה).

13. היקף משרת העובד:

13.1. היקף משרתו של עובד המועסק בעמותה ערב חתימת ההסכם יישמר במלואו (עם סטייה אפשרית של עד 10%). סטייה של למעלה מ-10% מהיקף המשרה במשך תקופת ההסכם, תידון בוועדה הפריטטית לפי הוראות סעיף 9.5 להסכם זה.

13.2. היקף משרתו של עובד ייקבע על-ידי המנהל בתחילת כל שנת לימודים. בית הספר מחויב לשמור על היקף משרתו של העובד (עם סטייה אפשרית של עד 10% בין שנת לימודים אחת לשנה העוקבת לה). סטייה של למעלה מ-10% מהיקף המשרה במשך תקופת ההסכם, תידון בוועדה הפריטטית לפי הוראות סעיף 9.5 להסכם זה.

13.3. שעות הוראה של עובד אשר הוסבו ל"שעות תפקיד", יוסבו בחזרה לשעות הוראה עם סיום התפקיד. הסבה זו לא תחול על גמול תפקיד ו/או שעות שניתנו לעובד במסגרת תפקיד חדש והינן מעבר להיקף משרתו.

14. חופשה ללא תשלום: עובד זכאי לצאת לחל"ת בהיקף חלקי או מלא לתקופה מרבית של שנה. לאחר תום תקופת החל"ת יוחזר העובד להיקף משרתו המקורי. על העובד להודיע על רצונו לחזור להיקף המשרה הקודם עד ליום 31 לאפריל של שנת החל"ת. החלטה בדבר דחיית מועד מימוש זכאות זו תתקבל על ידי המנהל ובידוע נציגות העובדים וועד העמותה.

15. תפקידי העובדים: תפקידי העובדים יוגדרו על ידי ועדה מיוחדת להגדרת תפקידים, בראשות המנהל הספר (להלן: "ועדת הגדרת תפקידים"). הוועדה תסיים עבודתה עד ליום 31.03.2014 והגדרת התפקידים יצורפו

כנספח ב' להסכם זה, ויהיו חלק בלתי נפרד ממנו. מנהל בית הספר יהיה אחראי על יישום מסקנות ועדת הגדרת תפקידים עד לפתיחת שנת הלימודים התשע"ה.

16. קדימות בהרחבת משרה: טרם העסקת עובדים חדשים, ישאף בית הספר להרחיב משרות של עובדים מועסקים שמשרתם פחותה מ-100% משרה. זאת, בכפוף לצרכי בית הספר, להתאמתו לתפקיד ולתחומי הדעת.

17. שעות גיל:

17.1. חישוב הקף משרה לעובד שגילו מעל 50 יעשה לפי "טבלת שבוע העבודה כולל שעות גיל, והפחתת שעות שהייה למורה אם – יסודי", מתוך נספח רפורמה א' לרפורמת אופק חדש מיום 25.12.2008.

17.2. עובד שגילו 50 עד 55 (לא כולל), המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי להפחתה של שתי שעות הוראה פרונטאליות שבועיות, ללא פגיעה בשכרו.

17.3. עובד שגילו 55 ומעלה, המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי להפחתה של שלוש שעות הוראה פרונטאליות ושעה פרטנית אחת בשבוע, ללא פגיעה בשכרו.

17.4. עובד בניסיון שגילו 50 ומעלה, המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי להפחתה של שתי שעות הוראה פרונטאליות שבועיות, ללא פגיעה בשכרו. לגבי עובד בניסיון לא תהיה הפחתה נוספת מגיל 55.

17.5. זכאותו של עובד להפחתת שעות תיקבע על-פי גילו ביום 31 בדצמבר באותה שנת הלימודים, ותחול מתחילת שנה זו.

18. עובד שהינו הורה:

18.1. עובד במשרה מלאה שהינו הורה לילד עד גיל 14 במועד פתיחת שנת הלימודים, יהיה זכאי להפחתה של שתי שעות הוראה שבועיות, ללא פגיעה בשכרו. למען הסר ספק עובד שהינו הורה שלילדו מלאו 14 שנים לאחר תחילת שנת הלימודים ימשיך לקבל את ההטבה במהלך כל שנת הלימודים. למורים שאינם מועסקים במשרה מלאה, אך מועסקים בהיקף משרה של למעלה מ-79%, תיעשה הפחתת שעות ההוראה בהתאם להיקף המשרה היחסי. חישוב היקף משרה לעובד שהינו הורה יעשה לפי "טבלת שבוע העבודה כולל שעות גיל, והפחתת שעות שהייה למורה אם – יסודי", מתוך נספח רפורמה א' לרפורמת אופק חדש מיום 25.12.2008.

18.2. במידה ובן זוגו של עובד שהינו הורה זכאי לתנאי זה מכוח הסכם אחר – הזכאות תינתן רק לאחד מבני הזוג. בן הזוג שאינו מממש את זכותו יצהיר על כך בכתב.

19. עובדת הוראה לאחר חופשת לידה: עובדת לאחר חופשת לידה, אשר היקף העסקתה הוא 79% משרה ומעלה, תהיה זכאית, במשך ארבעה חודשים ממועד תום חופשת הלידה על-פי חוק, להפחתה של שעה אחת ביום, מבלי שיופחת שכרה או היקף משרתה בשל כך. עובדת הזכאית לזכות על פי סעיף זה לא תהיה זכאית לזכות עובד שהינו הורה על פי סעיף 18 להסכם זה.

20. ימי היערכות: במהלך חופשת הקיץ ניתן לכנס את העובדים לעד שלושה ימי היערכות משותפים. ימי היערכות אלה נובעים מהגדרת בית הספר כייחודי ויחושבו כמתוגמלים בגמול חינוך/גמול ריכוז שנתי. למען הסר ספק ימי היערכות הם ימים בהם מזומן העובד במהלך חופשת הקיץ לצורכי עבודה. מספר ימי היערכות של רכזי חטיבה יקבע ע"י ועדת הגדרת תפקידים.

21. ישיבות צוות: ישיבות צוות יתקיימו במשך שנת הלימודים, על פי צורך. ישיבות הצוות יהיו על חשבון שתי שעות שהייה. לא יינתן תשלום במקרה של פערי זמנים בין מועד סיום העבודה לבין ישיבת הצוות ו/או תחילת שעות השהיה של העובד.

22. מעבר עובד לקבלת שכר ממושרד החינוך: יעשה מאמץ להעביר עובד המקבל שכר מהעמותה לקבל שכר ממושרד החינוך בכפוף לדרישות, ככל שאלה קיימות. בכל מקרה בו העברה כאמור תתאפשר יש ליידע את נציגות העובדים מראש. ההחלטה בעניין זה תהיה בסמכותה המלאה של העמותה, באישור העובד ובידוע נציגות העובדים. סדר העדיפויות ביישום מעבר זה יהיה כדלקמן:

22.1. עובד שמשכורתו מפוצלת.

22.2. קדימות בוותק תוך התחשבות בשיקולים כלכליים של העמותה.

23. זכות לליווי בשיחות אישיות: בשיחות עם מנהל בית הספר, שמורה לעובד הזכות לליווי של נציג מנציגות העובדים או נציג ארגון העובדים או איש צוות נוסף או בא כוחם.

ד. שכר, גמולים וזכויות

24. דרגת שכר העובד: דרגת שכר העובד תהיה כמפורט בטבלת שכר הבסיס שבנספח ג' להסכם זה. יצוין שמסעיף זה מוחרגים שני אנשי צוות שבשנה"ל תשע"ג היה הוותק הפנימי שלהם בביה"ס 10 ו-11 שנים. דרגת השכר של שני עובדים אלה תהיה לפי 11 ו-12 שנות ותק פנימי בהתאמה.

25. חישוב שכר הבסיס של העובד: שכר הבסיס של העובד מורכב מדרגת השכר ומהוותק החיצוני של העובד, כמפורט להלן:

25.1. דרגת שכר:

- מורכבת מוותק פנימי בבית הספר ומצבירת שעות השתלמות המוכרות על יד משרד החינוך.

- עלייה בדרגת שכר מותנית בצבירת 180 שעות השתלמות בין השנים תשע"ג-תשע"ה.

- העובד אחראי לצבור את שעות ההשתלמות ולהמציא לעמותה את האישורים על כך, כמקובל במשרד החינוך.

- לימודים אקדמאים ייחשבו כשעות השתלמות כמקובל במשרד החינוך, לרבות לימודים לצורך קבלת תעודת הוראה.

- בית הספר מחויב להציע השתלמות מוסדית, מוכרת על ידי משרד החינוך, בהיקף של 30 שעות השתלמות בכל שנת לימודים.

25.2. וותק חיצוני:

- וותק חיצוני יוכר כוותק המצוין בתיק העובד אותו פתח העובד במשרד החינוך, ושאינו חופף לוותק הפנימי בבית הספר.

- הוותק החיצוני יחושב מרגע שהעובד המציא לעמותה את הכרת הוותק של משרד החינוך ובכפוף לפעימה השנייה כמפורט בנספח א'.

25.3. תגמול בגין ותק יהיה בסך של 1% מדרגת שכר הבסיס, כמפורט בנספח ג', עבור כל שנת ותק חיצוני. למען הסר ספק, תוספת ותק בגין הוותק החיצוני שתוכר חודשיים לאחר מועד החתימה על הסכם זה לא תשולם רטרואקטיבית, אלא תשולם החל ממועד ההכרה. במידה ובשנת שבתון משרד החינוך יכיר לעובד בוותק כלשהו, יתווסף ותק זה למניין הוותק החיצוני. כל זאת, בכפוף ליישום הפעימה השנייה כאמור בנספח א'.

26. גמולי תפקיד: גמולי התפקיד מורכבים, כנהוג במשרד החינוך, משעות במערכת או מחוץ למערכת שנועדו למשימות קבועות ומגמול אחוזי שמשקף את כלל דרישות התפקיד כפי שהן מתוארות בנספח ב' להסכם זה.

גמולי תפקיד ניתנים לכל עובדי ההוראה בחטיבה מתוך תפיסת תפקידם החינוכי בבית ספר דמוקרטי ומתבססים על שמירת יחס של משרת עובד ל-11-13 ילדים בכל חטיבה. הוספת אנשי צוות לחטיבה באופן שחורג מיחס זה תיעשה על ידי בקשה בכתב של המנהל למועד העמותה ומותנית באישור מראש של ועד העמותה.

26.1. גמול חינוך לשנים תשע"ג-תשע"ד:

עובד שהינו חונך קבוצתי ואישי יקבל גמול חינוך בשווי 9% משכר הבסיס.

עובד שהינו חונך אישי של שישה ילדי חונכות ומעלה יקבל גמול חינוך בשווי 6% משכר הבסיס.

עובד בגן הדמוקרטי יקבל גמול חינוך בשווי 6% משכר הבסיס.

עובד שהינו חונך אישי של חמישה ילדים או פחות יקבל גמול חינוך בשווי 3% משכר הבסיס.

26.2. גמול חינוך לשנים תשע"ה-תשע"ו:

עובד שהינו חונך אישי של עשרה ילדי חונכות ומעלה, או עובד בגן הדמוקרטי, יקבל גמול חינוך בשווי 8% משכר הבסיס.

26.3. גמול ריכוז חטיבה לשנים תשע"ג-תשע"ד:

גמולי הריכוז והחינוך יאוחדו לגמול ריכוז ויורכבו משעות תפקיד וגמול אחוזי. הגמולים יהיו שווי ערך לגמול שניתן לרכזי חטיבות בתשע"ג עבור ריכוז וחינוך כדלהלן:

א. רכז בגן הדמוקרטי יקבל גמול שווה ערך לשמונה שעות.

ב. רכז בחטיבות ביה"ס היסודי יקבל גמול שווה ערך לתשע שעות.

ג. רכז בחטיבת הביניים יקבל גמול שווה ערך לעשר שעות.

26.4. גמול ריכוז חטיבה לשנים תשע"ה-תשע"ו:

עובד שהינו רכז חטיבה יהיה זכאי לגמול ריכוז בשווי 10% משכר הבסיס. נוסף על גמול זה יוסבו שתי שעות הוראה של הרכז לשתי שעות ריכוז, ותתווסף להרכב משרתו שעת ישיבת רכזים שבועית. גמול ריכוז חטיבה כולל בתוכו את גמול החינוך המתואר בסעיף 26.3. התוספת לשכר הבסיס ותוספת שעת ישיבת הרכזים השבועית יחשבו כתוספת תפקיד על פי המוגדר בסעיף 13.3. שתי שעות ההוראה המוסבות לצורך מילוי התפקיד יוסבו חזרה לשעות המערכת עם תום מילוי התפקיד, על פי האמור בסעיף 13.3.

26.5. גמולי תפקיד נוספים:

בסמכות מנהל בית הספר למנות עובדים לתפקידים נוספים שאינם כלולים בהגדרת תפקידם כמפורט בנספח ב' להסכם זה. לתפקידים אלו יקבע גמול הולם על ידי מנהל בית הספר, בכפוף לאישורו התקציבי

של ועד העמותה. מינוי לתפקידים נוספים אלו יעשה בהסכמת העובד ובידוע מראש של נציגות העובדים. ועדת הגדרת תפקידים תכתוב מסמך הגדרת תפקיד. מסמך זה יצורף לנספח הגדרות התפקידים בביה"ס (נספח ב' להסכם זה).

27. החזר הוצאות נסיעה: החזרי הוצאות נסיעה ישולמו לפי תעריפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהחזר הוצאות הנסיעה אל העבודה וממנה, ויכללו את כל הפעילויות הבית-ספריות. במשך חופשות בית ספריות לא ישולם החזר הוצאות למעט בגין הגעה בפועל לבית ספר.

28. קרן השתלמות:

28.1. עובד זכאי לקרן השתלמות.

28.2. עובד בניסיון יהיה זכאי לקרן השתלמות החל מהשנה השנייה לעבודתו.

28.3. העמותה תעביר עובד או עובד בניסיון המעוניין בכך לקרן עובדי הוראה. הפרשות העובד לקרן יהיו בשיעור הנהוג במשרד החינוך.

29. דמי מחלה: עובד במשרה מלאה זכאי לדמי מחלה עבור עד 30 ימי מחלה בשנה. לעובד כאמור עומדת זכות צבירה של עד 90 יום, ללא זכאות לפדיון. הזכאות לדמי מחלה מותנית בהמצאת אישור רפואי. סעיף זה הוא לרבות מחלת ילד ומחלת קרוב משפחה כנהוג במשרד החינוך. עובד שמשרתו אינה מלאה יהיה זכאי לדמי מחלה באופן יחסי להיקף משרתו.

30. קרן פנסיה וביטוח מנהלים: עובד יבחר בקרן פנסיה / ביטוח מנהלים, בשיעורי הפרשות של 6% מעסיק ו-5.5% עובד לקרן פנסיה או 5% מעסיק ו-5% עובד במקרה של ביטוח מנהלים. בנוסף יהיה העובד זכאי להפרשות בשיעור 8.33% מעסיק, עליהן חלות הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

31. ביטוח אובדן כושר עבודה: העמותה תבטח את העובד בביטוח אובדן כושר עבודה.

32. דמי הבראה: העובד זכאי לדמי הבראה בשיעור ובתעריף כמקובל במשרד החינוך. בכפוף ליישום הפעימה השנייה כאמור בנספח א'.

33. חופשה שנתית: חופשה שנתית תהיה במסגרת החופשות והפגרות כמקובל במשרד החינוך.

34. ימי הצהרה: לפי המקובל במשרד החינוך.

35. גמול שעות נוספות על פעילות בית-ספרית: עובד יהיה זכאי לתשלום תמורה עבור פעילויות מעבר למשרתו הקבועה כגון אספות הורים, מסיבות, ערבי קהילה, תכנון, ועדות או כל פעילות אחרת שתיקבע על ידי המנהל בהתאם לתוכנית עבודה ולהגדרות תפקידו, כפי שאלה מפורטים בנספח ב' להסכם זה.

35.1. שעות הפעילות הבית-ספרית יוקצו לעובדי ההוראה בהתאם לצרכי בית הספר. בכל מקרה, עובד לא יעבוד יותר מ-18 שעות פעילות בית ספרית בכל מחצית שנת לימודים.

35.2. בגין העסקה בשעות נוספות אלו יהיה העובד זכאי לתמורה בשיעור של 125% משכר הבסיס שלו.

35.3. הדיווח על שעות נוספות יהיה באחריות העובד, ומותנה באישור המנהל.

36. תמורה מיוחדת עבור מילוי מקום:

36.1. עובד שממלא את מקומו של עובד אחר לתקופה העולה על חודש ימים, אשר ידוע מראש כי תהיה ארוכה מחודש, כגון חופשת לידה, שירות ארוך במילואים וכיו"ב, יועסק כממלא מקום על פי תנאי העסקתו שלא

- במסגרת מילוי המקום. הגדלת היקף משרה או תחומי הוראה עקב מילוי מקום יוגדרו כזמניים ויהיו תחומים בזמן. זמניות ההגדלה, ותיחומה בזמן ינוסחו בכתב, והעתקם יועבר לעובד ולעמותה.
- 36.2. עובד שממלא את מקומו של עובד אחר למשך תקופה הקצרה מחודש יקבל עבור עבודתו זו שכר בתעריף של 125% משכר הבסיס שלו.
- 36.3. מוסכם בזאת כי תינתן עדיפות למורים ממצבת בית הספר בעת מילוי מקום של עובד, בכפוף לצרכי בית הספר, להתאמתו לתפקיד ולהחלטת ועדת צוות.
37. החזר הוצאות טלפון: עובד יקבל החזר שימוש טלפון לפי התעריף המקובל במשרד החינוך.
38. גמול ליווי טיולים: ישולם לפי המפורט בנספח ד' להסכם זה.
39. דמי ביגוד: ישולמו פעם בשנה לפי התעריף המקובל במשרד החינוך, בכפוף ליישום הפעימה השנייה כאמור בנספח א'.
40. שכר לימוד לעובד שילדיו לומדים בבית הספר: עובד שילדיו הם חלק מקהילת בית הספר ישלם שכר לימוד בהתאם לנוהג הקיים בבית הספר במועד החתימה על הסכם זה.
41. תוספת יוקר: תשולם לעובד לפי תוספת היוקר במשק.

ה. קליטת עובדים

42. קליטת עובדים: קליטת עובד חדש תיעשה בהתאם לנוהל שיגובש על ידי ועדת צוות ויאושר על ידי פרלמנט בית הספר עד ליום 31.3.2014.
43. תקופת ניסיון והענקת מעמד של עובד:
- 43.1. תקופת ניסיון של עובד בניסיון תימשך שנת לימודים מלאה ראשונה, בהתאם לנוהל שיגובש על ידי ועדת צוות ויאושר על ידי פרלמנט בית הספר עד ליום 31.3.2014. על אף האמור לעיל, שנת לימודים תיחשב למלאה גם אם העובד התחיל את עבודתו לאחר תחילת שנת הלימודים, ובלבד שהתחיל בעבודתו לפני יום הערכות סוף סמסטר ראשון. עובד שהחל בעבודתו לאחר מועד זה, שנת הלימודים לא תיחשב כחלק מתקופת הניסיון שלו.
- 43.2. בתום תקופת הניסיון תחליט ועדת צוות על העסקת העובד ותיידע את נציגות העובדים ואת ועד העמותה.
- 43.3. באם הוחלט לקבל עובד שמצוי בתקופת ניסיון, יקבל העובד הודעה בכתב מהעמותה שתיכנס לתקופה בתחילת שנת הלימודים העוקבת.
- 43.4. ועדת צוות רשאית להאריך את תקופת הניסיון בשנת לימודים נוספת.
- 43.5. יובהר שעובד שעד לסיום שנה"ל תשע"ג עבד בבית הספר שנת לימודים מלאה אינו עובד בניסיון.

ו. סיום העסקה

44. הטעמים לפיטורי עובד: עובד יפוטר מטעמים ענייניים וסבירים ובתום לב.
45. סמכות לפיטורים: הסמכות לפטר עובד נתונה לוועדת צוות, בהתאם לנוהל שיגובש על ידי ועדת צוות ויאושר על ידי פרלמנט בית הספר עד ליום 31.3.2013.
46. זכות העובד לשימוע: בכל מקרה של פיטורים, מכל סיבה שהיא, ועדת צוות תזמן את העובד לשימוע אישי בטרם קבלת ההחלטה על פיטוריו, וזאת לאחר שתודיע לו את הנימוקים לכוונתה לסיים את העסקתו. שימוע כאמור לא יתקיים מאוחר מסוף חודש אפריל בכל שני"ל.
47. הודעה על פיטורים: מנהל בית הספר יודיע בכתב לוועד העמותה ולנציגות העובדים על ההחלטה לפטר עובד. הודעה על פיטורים תימסר, לכל המאוחר, בהתאם למועד הנהוג במשרד החינוך. סעיף זה לא חל במקרה של הודעה על פיטורים עקב הפרת משמעת חמורה כמפורט להלן.
48. הפרת משמעת חמורה: במקרה של הפרת משמעת חמורה אשר לדעת ועדת צוות יש בה כדי להצדיק פיטורי עובד, יחולו הכללים המפורטים להלן:
- 48.1. המנהל יעביר הודעה לעובד, לנציגות העובדים ולוועד העמותה, בה יציין כי המשך עבודתו של העובד נשקל בשל עבירת משמעת חמורה לכאורה והנימוקים לה, בצירוף כל המסמכים הרלבנטיים.
- 48.2. לאחר מסירת ההודעה רשאית ועדת צוות להשעות את העובד עד לגמר ההליכים, בתיאום עם ועד העמותה ונציגות העובדים. העובד יהיה זכאי לשכר מלא בתקופת ההשעיה. השעיית עובד תיעשה רק במקרים חריגים בהם נוכחותו של העובד בבית הספר עלולה לגרום נזק ו/או לייצר תסיסה.
- 48.3. החל ממועד קבלת ההודעה, כאמור לעיל, רשאי העובד בעצמו ו/או באמצעות נציגות העובדים ו/או באמצעות בא-כוחו ו/או באמצעות נציג ארגון העובדים להגיב בכתב על הטענות שמועלות נגדו תוך 7 ימים. לא הגיב העובד בכתב כאמור, יתקיים הליך בירור בדבר עבירת המשמעת לכאורה, לפחות 3 ימים לאחר חלוף המועד לתגובה.
- 48.4. הגיב העובד בכתב תוך 7 ימים, יתקיים בירור העבירה לכאורה, לפחות 3 ימים לאחר תגובת העובד.
- 48.5. העובד רשאי להיות מיוצג ו/או מלווה בבירור על ידי נציגות העובדים ו/או ארגון העובדים ו/או על ידי בא כוח מטעמו, זאת לפי שיקול דעתו.
- 48.6. ההזמנה לבירור תשלח במקביל לנציגות העובדים.
- 48.7. לאחר הבירור, תחליט ועדת צוות האם להמשיך את העסקת העובד אם לאו, ואם לסיימה – באילו תנאים. המנהל יעביר את ההחלטה לוועד העמותה ולנציגות העובדים.
- 48.8. הוחלט על סיום עבודתו של העובד, העמותה תוציא לעובד מכתב פיטורים, עם העתק לנציגות העובדים.
- 48.9. במקרה של עובד שמשרתו מפוצלת: יפעיל המנהל את נוהל הפיטורים מול משרד החינוך לגבי חלק המשרה בגינה משולמת משכורת ממשרד החינוך.
49. פיטורי צמצום:
- 49.1. סבורה העמותה שהתעורר צורך בצמצום משרות מטעמים כלכליים, בין אם בדרך של הקטנת היקף משרה ובין אם בפיטורים, יינקטו הצדדים בצעדים הבאים:

49.1.1. טרם קבלת החלטה על ידי הצדדים תמסור העמותה לנציגות העובדים את מלוא המידע הרלבנטי, לרבות מאזנים, דו"חות כספיים מבוקרים ושיקולים בדבר זהות העובדים שיושפעו מהחלטה זו, ככל שאלה קיימים.

49.1.2. במקרה של אי הסכמה בכל אחד מהנושאים המנויים לעיל, יוכלו הצדדים, בהסכמה, להקים ועדה פריטטית לפי הוראות סעיף 9 להסכם זה.

49.1.3. לא יישבה הוועדה את המחלוקת - יוכלו הצדדים, בהסכמה, לפנות להליך גישור בפני מגשר מוסכם. הליך הגישור כאמור מוגבל לשלוש פגישות ויתקיים בפרק זמן של עד 30 יום. העמותה תישא בעלויות הליך הגישור ותבחר את המגשר. במקרה שנציגות העובדים תתנגד למגשר באחריותה להציע מגשר אחר בעלות זהה.

49.1.4. במקרה של אי הסכמה בנוגע לפיטורי צמצום ובכפוף למיצוי הוראות סעיף 9 להסכם זה, לא תחול על הצדדים חובה לשקט תעשייתי.

49.2. התקבלה החלטה מוסכמת על צמצום משרה מטעמים כלכליים - תשאף העמותה להחזיר את היקפי ההעסקה המקוריים, ככל שהדבר יתאפשר.

49.3. לעובדים הנפגעים מההחלטה תעמוד זכות ראשוניים להרחבת היקף העסקתם או חזרתם להיות מועסקים, ככל שהדבר אפשרי, עד לחזרה להיקף משרתם המקורי. הזכות תעמוד לעובד עד לסיום שנת הלימודים העוקבת לשנה בה פוטר.

50. השלמת שנת לימודים טרם התפטרות: מצופה מעובד להשלים את שנת הלימודים טרם כניסת ההתפטרות לתוקף.

ז. שונות

51. דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד: בהתאם לסעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, תשלומי דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד יוסדרו כדלהלן:

51.1. המעסיק ינכה משכרו של עובד שהסכם זה חל עליו דמי חבר או דמי טיפול ארגוני, לפי העניין, בשיעורים כפי שיקבע ארגון העובדים, וע"פ כל דין, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין ובכפוף לחוק. מובהר בזאת במפורש כי בכל מקרה לא יעלה שיעור דמי הטיפול הארגוני על שיעור דמי החבר, כפי שיקבע.

51.2. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לארגון העובדים, לא יאוחר מהיום ה-28 בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

51.3. לא ינוכו דמי חבר משכרם של עובדים המשלמים לארגון העובדים באמצעות הוראת תשלום מתחדשת ואשר שמותיהם הועברו לארגון העובדים בהקשר זה.

51.4. העמותה תנכה משכרו של עובד שהסכם זה חל עליו דמי ועד כפי שייקבעו מעת לעת על ידי אסיפת סניף העובדים במקום, ובלבד שלא יעלו על הניכוי המותר על פי דין. הגביה המרוכזת תועבר לחשבון הבנק, לא יאוחר מהיום ה-28 בכל חודש, בהתאם לפרטים שימסרו נציגות העובדים וארגון העובדים.

52. עובדים שהשתתפו בשביתה ובעיצומים בתשע"ג בזמן שעות העבודה שלהם, יעבדו בתשע"ד בבית ספר בפרויקט "בר מצווה לבית הספר הדמוקרטי" כמספר שעות העבודה בהן שבתו ויקבלו על כך שכר. באחריות המנהל לוודא ולדווח על ביצוע שעות עבודה אלו.

53. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי.

ח. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי:

54. הצדדים מתחייבים למלא אחר הסכם זה, על כל סעיפיו.

55. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה למשך תקופת תוקפו של הסכם זה. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בתקופת הסכם זה בנושאים אלו או בנוגע לדרישות כלכליות חדשות אשר יגדילו את עלות העסקת העובדים.

56. הצדדים מתחייבים כי בתקופת הסכם זה, וככל שהצדדים ממלאים אחר הסכם זה, לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה כל זאת בנושאים שבהסכם.

ולראיה באו על החתום:

כוח לעובדים –
ארגון עובדים דמוקרטי

נציגות עמותת בית הספר הדמוקרטי
הוד השרון

נציגות עובדי בית הספר הדמוקרטי
הוד השרון

נספח א' - מימוש ההסכם בשתי פעימות

1. פעימה ראשונה תיושם במועד החתימה על הסכם זה ותחול רטרואקטיבית בגין שנת הלימודים תשע"ג. הפעימה הראשונה תכלול את כל הגמולים המפורטים בהסכם זה, למעט סעיפי הבראה, ביגוד וותק חיצוני שיוסדרו בפעימה השנייה, כדלקמן.

2. פעימה שנייה תיושם עד שלושה חודשים ממועד החתימה על הסכם זה ותכלול גמולים בגין תוספת הבראה, ביגוד וותק חיצוני. במקרה של חריגה ממועד זה תכונס ועדה פריטטית עפ"י הוראות סעיף 9 להסכם הקיבוצי.

2.1 שיעור התוספת בגין וותק חיצוני ייקבע בוועדה הפריטטית. הכרת ותק ממשרד החינוך שתומצא תוך חודשיים ממועד החתימה על הסכם זה תשולם רטרואקטיבית מיום 1.9.2013. הכרת ותק שתומצא במועד מאוחר יותר תוכר לכל דבר ועניין, ואולם לא תזכה את העובד בתשלום רטרואקטיבי.

2.2 דמי הבראה וביגוד ישולמו רטרואקטיבית מיום 1.9.2012.

נספח ב' – הגדרות תפקיד

הגדרות התפקיד מנוסחות על ידי ועדת הגדרת תפקידים ויצורפו כנספח ב' להסכם הקיבוצי עד ליום 31.12.2013.

נספח ג' – דרגת שכר העובד

שנות וותק פנימי בביה"ס	תשע"ג	תשע"ד	תשע"ה	תשע"ו
1	5582	5582	5582	5582
2	5907	5693	5693	5693
3	6242	6242	6243	6243
4	6367	6367	6367	6367
5	6739	6495	6981	6981
6	6873	7121	7121	7121
7	7246	7246	7246	7246
8	7336	7336	7336	7336
9	7410	7410	7410	7410
10	8045	7484	8045	8045
11	8126	8126	7559	8126
12	8207	8207	8207	8207
13		8289	8289	8289
14			8372	8372
15				8456

*חישוב שיעורה של יחידת הוראה הינו : שכר הבסיס של העובד חלקי סך יחידות העבודה של העובד, לפי משרה מלאה.

נספח ד' - גמול טיולים

1. גמול טיולים (להלן: "הגמול") יחושב ביחידות. כל יחידה שווה לערך של 0.7% משכרו החודשי הכולל של העובד, בהתאם להיקף משרתו, כמפורט בטבלה:

שיעור הגמול באחוזים	סה"כ יחידות	סוג הפעילות
0.35%	0.5	פעילות המתחילה בשעות הבוקר ומסתיימת לאחר שעות ההוראה בין השעות 14:00-15:00
1.40%	2	פעילות המתחילה בשעות הבוקר ומסתיימת בין השעות 15:00-18:00
2.45%	3.5	פעילות המתחילה בשעות הבוקר ומסתיימת בין השעות 18:00-21:00
3.85%	5	פעילות המתחילה בשעות הבוקר ומסתיימת בין השעות 21:00-24:00
4.90%	7	פעילות הכוללת לינה ומסתיימת ביום למחרת
2.10%	3	פעילות מנותקת* בין השעות 16:00-24:00

* פעילות מנותקת היא פעילות שתחילתה וסיומה הם לאחר שעות הלימודים הרגילות, שאינה מהווה המשך רציף ליום הלימודים (כגון: הליכה למוזיאון, תיאטרון וכדומה).

2. במקרה והפעילות כוללת יותר מלינה אחת, יחושבו מספר היחידות בהתאם למספר הלינות. יום הטיול האחרון אינו כולל לינת לילה ולכן העובד יקבל בגינו גמול בהתאם לשעה בה הסתיימה הפעילות.

3. תעריפי אש"ל בטיולים ייקבעו לפי שעות העבודה מחוץ למקום העבודה, כנהוג במשרד החינוך, כדלהלן:

א. ארוחת בוקר – 15.60 ש"ח.

ב. ארוחת צהריים – 44.50 ש"ח.

ג. ארוחת ערב/לילה – 19.60 ש"ח.

כנהוג במשרד החינוך, אם בטיול סופקה ארוחה לא ישולם אש"ל על אותה ארוחה.

4. עובד המלווה כיתה בטיול או בפעילות חוץ בית-ספרית, ביום מנוחה ו/או ביום שבו אינו מלמד, יהא זכאי, נוסף לתשלום המקובל בעד הליווי, גם לתמורה בגובה 4 שעות בעבור אותו יום. אם העובד מועסק באותו יום באופן חלקי בהוראה, הוא יהיה זכאי לתשלום בעבור הטיול לפי הטבלה הבאה:

שעות העסקה באותו יום לפי המערכת	תשלום בשעות כממלא מקום
1 שעה	3 שעות
2 שעות	2 שעות
3 שעות	1 שעה
4 שעות ומעלה	אינו זכאי לתשלום כלשהו