

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ונערך בתל אביב – יפו ביום _____

בין: כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי
נציגות עובדי בית הספר הדמוקרטי הפתוח ביפו
(להלן: "ארגון העובדים" או "נציגות העובדים", בהתאמה)

מצד אחד;

לבין: מ.ח.ר – מדרשה חופשית רב לאומית ע.ר 580149557
(להלן: "העמותה")

מצד שני

הואיל: ובין הצדדים הסכם קיבוצי משנת 2014 אשר תוקפו הוארך ואולם הצדדים מעוניינים להכניס בו מספר שינויים כאמור בהסכם זה;
והואיל: ונציגות העובדים מצהירה כי היא שואפת להשוות ככל הניתן את תנאי העסקתם ושכרם של העובדים לאלה הנהוגים לגבי עובדי ההוראה במשרד החינוך על פי הסכם "אופק חדש";
והואיל: ו העמותה מצהירה כי לכל תוספת שכר או שינוי תנאי העסקה משמעות לגבי יכולת העמותה בנוגע להעסקת העובדים ו/או לשנות את תנאי העבודה ושכרם, לרבות, אך לא רק, הצורך בצמצום מצבת העובדים משיקולי תקציב;
והואיל: והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן לחידוש ההסכם הקיבוצי הקיים ועדכנו;
והואיל: ומוסכם בין הצדדים כי הסכם זה משנה את זכויות העובדים אשר חל עליהם הסכם זה, בכל הנוגע לתנאי עבודתם ו/או שכרם, המפורטים בהסכם זה להלן;

על כן, הוצהר, הותנה והוסכם בזאת בין הצדדים כדלקמן -

הגדרות וכללי

1. "הסכם 2014" – הסכם קיבוצי מיוחד בין הצדדים אשר נחתם ואושר ביום 16.7.14 ומספרו ברשם ההסכמים הקיבוציים 204/2014.
2. בכל מקום בהסכם שנקטת בו לשון יחיד זכר ו/או נקבה, הכוונה היא לשני המינים ו/או לרבים ולהיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.

כללי

1. עד לתאריך 30 ביוני בכל שנה כל עובדת תקבל סימולציית שכר לשנה"ל הבאה.
2. עד לתאריך 20 לאוגוסט בכל שנה, תפעל העמותה לספק לכל עובדת הודעה בדבר ימי עבודתה וימי החופש שלה לשנה"ל הבאה וזאת בהתאם למערכת השעות אשר תיקבע ע"י ביה"ס.
3. טרם פתיחת כל שנת לימודים כל עובדת תקבל הודעה הכוללת מערכת שעות זמנית.

4. ההודעה לעובדת תכלול הערה, ובאחריות הצדדים לפעול בהתאם לכך שכל שינוי בתנאי העסקה, לרבות בהיקף שעות ו/או בתפקיד, מותנה בקבלת מסמך חתום ע"י מנהלת ביה"ס וע"י העמותה המאשר את השינוי.

זכויות הורים

5. **משרת הורה** – אָם (או אב) לילד/ה עד גיל 14, שהיקף משרתה הוא 80%, ומעלה זכאית לעבוד 2 ש"ש פחות מהיקף השעות הקבוע למשרתה ולהיות משולמת בעבור היקף המשרה המלאה, כפי הגדרתה בסעיף 7.1 להסכם 2014. למרות האמור לעיל, בָּאָם אָם (ולא אב)- לילד עד גיל 14 בוחרת לעבוד את סך כל השעות הנדרשות במשרתה, היא תהיה זכאית לגמול נוסף של 10% לשכר הבסיס כהגדרתו בסעיפים 8-9 להסכם זה. זאת, בנוסף ליתר הגמולים להם היא זכאית בשל התפקידים אותם ממלאת בביה"ס. למען הסר ספק, המגבלה המפורטת בסעיף 11 לנספח שכר העובדים בהסכם 2014 בדבר הזכאות לשני גמולים בלבד לא תחול על סעיף זה וגמול זה, וכיתר הגמולים, יהיה חייב בהפרשה פנסיונית, קרן השתלמות וכו'.

6. עם קבלתה לעבודה, או עם הפיכתה להורה, על העובדת ליידע את העמותה בדבר גילאי ילדיה. עד לתאריך 30.4 בכל שנת לימודים, על עובדת הזכאית לתנאי משרת הורה ליידע את העמותה אם היא בוחרת לעבוד במהלך שנת הלימודים העוקבת את כל סך השעות הנדרשות במשרתה ולקבל את הגמול המפורט לעיל. יובהר כי עובדת חדשה שהתקבלה לעבודה לאחר ה-30.4 תידרש לבחור באם היא מעוניינת לעבוד את כל סך השעות הנדרשות תמורת גמול עם קבלתה לעבודה. עובדת אשר לא עדכנה את העמותה בעניין זה עד למועד האמור תיחשב כמי שוויתרה על זכאותה למשך שנה"ל העוקבת לעבוד את מלוא סך השעות הנדרשות ממנה תמורת הגמול, והיא תשובץ לעבודה בהיקף בן 2 ש"ש פחות מהיקף השעות הקבוע למשרתה- כמפורט בסעיף 5 לעיל. מובהר בזאת כי הזכאות לגמול משרת הורה הינה זמנית ולא יהיה בהפחתת הגמול במועד סיום הזכאות כדי להיחשב פגיעה בשכר.

7. **שעות הנקה** – אָם (או אב) זכאית, עד מלאת שנה אחת לילדה/תה, להיעדר מעבודתה, בתיאום בלבד, בהיקף של שעה אחת בכל יום בו היא מועסקת במשך שבע יחידות הוראה או יותר, תוך תשלום מלוא זכויותיה. זאת, בין אם היא מועסקת במשרה מלאה ובין אם מועסקת במשרה חלקית. אין לחייב את חשבון חופשתה של העובדת ו/או לגרוע משכרה ו/או היקף משרתה או משכורתה עקב היעדרות זו.

סעיף 9 להסכם 2014 מבוטל ובמקומו יבוא האמור לעיל.

תשלום לאחר לידה בעבור חופשים – כמקובל ביחס למורים המועסקים ע"י משרד החינוך, אָם (או אב) זכאית לפדיון ימי חופש על ידי העמותה, בנוסף לדמי הלידה אותם מקבלת מהביטוח הלאומי, בתקופות בהן חופשת הלידה שלה חופפת לימי חופשת הקיץ ו/או לחגים סוכות, חנוכה ופסח והמהווים ימי חופשה מלימודים. התשלום בעבור פדיון ימי החופש יהיה שווה לגובה שכרה של העובדת. למען הסר ספק, סעיף זה יחול גם לגבי עובד אב אשר בחר לקחת חופשת לידה וזכאי לתשלום מהמוסד לביטוח לאומי. מובהר בזאת כי המדובר בימי חופש מיוחדים שאינם ניתנים לצבירה ונמחקים ככל שלא נוצלו כאמור. עוד מובהר כי בזמן שהעובד יקבל פדיון ימי חופשה כאמור הוא לא יהיה זכאי לתשלום שכר.

עדכון שכר

8. שכר הבסיס של עובדת יחושב לפי זכאותה לתואר ו/או לתעודה, לפי דרגתה והוותק שלה, בתוספת כל הגמולים להם זכאית העובדת, בהתאם להסכם 2014 ולהסכם זה.
 9. החל מתחילת שנה"ל תשע"ז, הטבלה לפיה מחושב שכר הבסיס של עובדת הינה בהתאם לטבלה המצורפת בזאת כנספח א' (להלן: "**השכר המעודכן**") בתוספת 2% מהשכר המעודכן, כך שהשכר המעודכן ותוספת 2% בצירוף גמולי תפקיד (כהגדרתם בנספח להסכם 2014) יהוו יחד את שכר הבסיס העדכני של העובדת לשנה"ל תשע"ז. האמור בסעיף זה לעיל לא יחול ביחס לעובדת אשר משתכרת מעל שכר הבסיס עליה יחול האמור בסעיף 24 להלן.
- בחודש אפריל בכל שנה ידונו הצדדים בעדכון שכר הבסיס בהתאם לעדכוני שכר אופק חדש ותוספות השכר החל משנה"ל העוקבת, ככל שיהיו. העמותה אינה מחויבת לעדכן את השכר בהתאם. במקרה ולא יגיעו הצדדים להסכמה בעניין, ובכפוף למיצוי הוראות סעיף 6 להסכם 2014 (הליך יישוב חילוקי דעות), לא תחול על הצדדים החובה לשקט תעשייתי. זאת, למרות האמור בסעיף 30 להסכם זה.

הסדרת תשלום בעבור חופשות הקיץ והחגים

10. כל עובדת אשר מתקבלת לעבודה בבית הספר תועסק עד לתאריך 31 לאוגוסט של אותה שנה.
11. עובדת שהועסקה בבית"ס טרם חופשת קיץ ו/או חג וממשיכה להיות מועסקת בבית"ס לאחר החופשה תהיה זכאית לתשלום בעבור החופשה במלואה, כאילו עבדה בהם (שכר בסיס + גמולים + הפרשות) למעט אם משולם לה פדיון חופש לאחר לידה בהתאם לאמור בהסכם זה לעיל.

12. למרות האמור בסעיף 11 לעיל, עובדת שהחלה את עבודתה בביה"ס לאחר ה-31 לחודש מאי באותה שנה"ל ו/או עובדת שהועסקה במהלך שנה"ל בביה"ס עד לסיום שנת הלימודים אך לא תמשיך להיות מועסקת בביה"ס בשנה"ל העוקבת, תשולם משכורתה גם בחודשים יולי ואוגוסט לפי 10% משכר הבסיס הממוצע של העובדת בשנה"ל האחרונה כפול מספר החודשים בו הועסקה בביה"ס במהלך שנה"ל האחרונה (בתוספת גמולי תפקיד והפרשות). תשלום זה לא יבוא על חשבון כל זכות ו/או תשלום אחר להם זכאית העובדת עם סיום עבודתה; זאת למעט אם משולם לה פדיון חופש לאחר לידה בהתאם לאמור בהסכם זה לעיל ואז לא תהיה זכאית לתשלום לפי סעיף זה. למען הסר ספק מובהר כי במקרה של תשלום פדיון חופש לאחר לידה לעובדת שהחלה את עבודתה בביה"ס לאחר ה-31 לחודש מאי באותה שנה"ל ו/או עובדת שהועסקה במהלך שנה"ל בביה"ס עד לסיום שנת הלימודים אך לא תמשיך להיות מועסקת בביה"ס בשנה"ל העוקבת, יחול החישוב האמור לעיל בשינויים המחוייבים.

13. במשך חופשת הקיץ אין לקרוא לעובדת לעבודה בבית הספר. כנהוג במערכת החינוך, מותר לזמן עובדת ליום היערכות אחד טרם פתיחת שנה"ל, ללא זכאות לשכר נוסף ומבלי שיהיה בכך כדי להחשב לעבודה בחופשה. בנוסף, זימון עובדת לעד שלושה ימי היערכות נוספים ו/או פעילויות נוספות במהלך החופש הגדול מותרת, אך בכפוף להסכמתה של העובדת, לתיאום מראש עימה, ולתשלום גמול שעות נוספות בשיעור 125% משכר הבסיס בעבור ימים אלו (כמוגדר בסעיף 7.1 להסכם 2014, בסעיפים 21-22 לנספח השכר בהסכם 2014 ובסעיפים 8-9 להסכם זה). ימי ההיערכות הינם בנוסף ל 36 השעות הנוספות השנתיות כאמור ברישא של סעיף 7.1 להסכם 2014.

האמור בסעיף זה לעיל אינו חל על השתלמות לעובדות חדשות, לרבות השתלמות בנושאי חינוך דמוקרטי/פתוח, אשר יחלו עבודתן בתחילת שנת הלימודים.

הרכב משרה

14. עובדת תהיה זכאית למספר שעות שהיה שבועיות לפי היקף משרתה בביה"ס כפי שנקבע בטבלה המצורפת בזאת כנספח ב'. שעות שהייה אלו הן שעות בהן העובדת חופשיה לנהל את זמנה ולבצע את משימותיה הנדרשות לשם העבודה שאינן שעות פרונטליות, חונכויות, ישיבות, השתלמויות וכו'. עם זאת, פעם אחת בחודש קלנדרי רשאית מנהלת ביה"ס להקצות עד שעה אחת משעות השהיה לטובת מליאה ו/או ישיבות מקצועיות. למען הסר ספק, שעות השהייה ישובצו במערכת לפי צרכי בית הספר.

15. בהנחה ששייכות הצוות מתקיימות באמצעו או סופו של יום לימודים, לא ניתן לזמן מורה להיות נוכחת בשייכות אלא אם כן היא מועסקת באותו יום מתחילתו של יום הלימודים ו/או היא נתנה הסכמתה הכתובה לכך.
16. העובדת תקבל שכר עבור הזמן בו היא נמצאת בבית הספר בהתאם למערכת הלימודים, שעות העבודה יהיו רציפות ומובהר כי אין לשבץ "חלון" או "חלונות" ללא תשלום במערכת העבודה של עובדת.

שנת שבתון וקרן השתלמות

17. העמותה תשתף פעולה באופן סביר כדי לאפשר לעובדות להצטרף לקרנות ההשתלמות לעובדי הוראה. מובהר כי העמותה לא הציגה מצג כאילו הדבר אפשרי ואין לה כל אחריות לכך שהדבר אכן יתממש.
18. במידה ועובדת תצטרף לקרן ההשתלמות לעובדי הוראה, העמותה תשתף פעולה ככל הנדרש. שיעורי הפרשות לקרן ההשתלמות יהיו כפי שנהוגים בקרן ההשתלמות לעובדי הוראה ויעודכנו מעת מעת (כיום מדובר בהפרשות העובדת בסך 4.2%, והפרשות המעסיק בסך 8.4%).
19. על עובדת בקרן השתלמות רגילה יחולו הוראות סעיפים 13-14 לנספח להסכם 2014 (דהיינו, הפרשות העובדת בסך 2.5%, והפרשות המעסיק בסך 7.5%).
20. עובדת העומדת בתנאי קרן ההשתלמות למימון שנת שבתון ו/או החל משנת עבודתה השישית, תוכל לבקש לצאת לשנת שבתון לאחר כל 6 שנות עבודה, בהודעה שתינתן עד לתאריך ה-30.4 עבור שנת הלימודים העוקבת ובאישור בכתב של העמותה (כלומר, שנת השבתון עצמה תהיה השנה השביעית). אישור כזה לא יינתן אך ורק במקרים חריגים בלבד. במידה ולא הודיעה העובדת על אי כוונתה לחזור לבית הספר, יחולו עליה כלל התנאים בהסכם הקיבוצי לעובדת שנשארת לעבוד לגבי היקף משרתה. דין שנת השבתון כדין חופשה ללא תשלום.

הבהרות לניסוחים מהסכם 2014

21. בסעיף 22 לנספח השכר בהסכם 2014 במקום "השכר הבסיסי" יש לקרוא "שכר הבסיס"; כן יתווספו המילים: "למען הסר ספק, שכר הבסיס הוא בתוספת כל גמולי התפקיד האמורים בסעיף 10 לנספח השכר וכן גמול משרת הורה שהעובדת זכאית להם".
22. עובדת חדשה אשר מועסקת בימי ההערכות טרם פתיחת שנה"ל תקבל שכר (שכר הבסיס + גמולי תפקיד) עבור ימים אלו (כמוגדר בסעיף 7.1 להסכם 2014 ובסעיפים 21-22 לנספח השכר בהסכם 2014 והחל משנה"ל תשע"ז גם כמוגדר בסעיפים 8-9 להסכם זה). שכר זה ישולם כשכר

חודש אוגוסט ובאחריות העובדת להסדיר תיאום תשלומי מס מול מוסדות המדינה (במידה ויש צורך בכך). בכפוף לבקשת העובדת, אשר תיתן לכך אישור כתוב, שכר על ימי ההערכות ישולם במועד שכר חודש ספטמבר ולא אוגוסט.

23. הצדדים מבהירים בנוגע לסעיף 7 בנספח השכר של הסכם 2014, כי עובדות אשר משלימות את דרישות מניין שעות ההשתלמויות והשיהוי בין מעבר דרגה לדרגה כפי שנהוגות לפי הסכם אופק חדש יקודמו בדרגה ושכרן יעודכן בהתאם, וזאת ללא צורך בקבלת אישור או אסמכתא כלשהי ממשרד החינוך עצמו. האחריות בדבר דיווח על היקף ההשתלמות, צפי סיום ההשתלמות, כמו גם סיומה בפועל, הינה על העובדת.

24. שכרה של עובדת אשר בתוספת הגמולים להם היא זכאית עולה על השכר לו היא זכאית לפי טבלת שכר נספח א' בתוספת 2% ובתוספת הגמולים להם היא זכאית, יעודכן ב 1% בלבד מדי שנת ותק, וזאת עד להשוואת שכרה לשכר לו היתה זכאית לפי סעיפים 8-9 להסכם זה.

ביטוח חבות מעבידים וצד ג'

25. במועד חידוש הביטוח הקרוב בשנה"ל תשע"ז העמותה מתחייבת לבטח עצמה ואת העובדות בביטוח חבות מעסיקים וצד שלישי ולהגדיל את גבול האחריות ל 8,000,000 ₪ לאירוע ובמצטבר למשך תקופת הביטוח המבטח את חבות העמותה על פי כל דין בגין פגיעה, אבדן ו/או נזק שייגרם לצד שלישי (גוף ו/או רכוש). הביטוח יורחב לכלול את עובדי העמותה לרבות מוריה. כמו כן, הביטוח יכלול ביטול חריג אחריות מקצועית בגין נזקי גוף בלבד. במועד חידוש הביטוח בשנה"ל תשע"ח העמותה תגדיל את גבול הכיסוי האחריות ל- 10 מיליון ש"ח לשנה למקרה בודד. גבול הכיסוי בגין חבות מעבידים יעמוד לפחות על 1 מיליון דולר אמריקאי למקרה בודד.

תחולה ותוקף ההסכם

26. תחולת הסכם זה הינה כאמור בס' 3 להסכם 2014.

27. תוקף ההסכם הינו ממועד חתימתו ויחול על השכר המשולם מיום 1.9.16 ועל ההכנות לשנת הלימודים תשע"ז ואילך ועד לסוף שנת הלימודים תשע"ז ולאחר מכן יתחדש אוטומטית מדי שנה לתקופה של שנה (מיום תחילת שנה"ל העוקבת), אלא אם אחד הצדדים הודיע על רצונו שלא לחדש את ההסכם במועד הקבוע בס' 4 להסכם 2014.

שמירת זכויות

28. ההסכם הקיבוצי, ההסדרים, הנוהגים, הנהלים ומכלול הזכויות החובות שחלו טרם החתימה על הסכם זה ימשיכו לחול באותו מעמד נורמטיבי שהיה להם ערב יום החתימה, וזאת בכפוף לכל שינוי שנקבע במפורש בהסכם זה.

שקט תעשייתי

29. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים, למשך תקופת תוקפו, בכל הנוגע לנושאים שהוסדרו בין הצדדים בהסכם זה ובלבד. .

30. הצדדים מתחייבים כי בתקופת הסכם זה לא ינקוט צד מהצדדים באמצעי שביתה או השבתה מלאה ו/או חלקית או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה בנושאים שהוסדרו בהסכם ובלבד, וזאת למעט האמור בסעיף 9 סיפא להסכם זה, ובסעיף 13 להסכם 2014.

31. על אף האמור, יובהר כי אין באמור כדי למנוע מהעובדים להשתתף בשביתה ככל שתוכרז על ידי מי מארגוני העובדים של המורים ואולם מובהר כי במקרה כאמור ינוכה שכר בגין ימי השביתה.

ולראיה באנו על החתום :

כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

מ.ח.ר – מדרשה חופשית
רב לאומית (ע"ר 580149557)

נציגות עובדים – ביה"ס הדמוקרטי הפתוח ביפו