

08.01.13 טיוטה מוסכמת לאישור הגורמים המוסמכים -

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם ב \_\_\_\_\_ ביום \_\_\_\_\_ בחודש \_\_\_\_\_ שנת 2013

בין: **עתיד – רשת חינוך ובתי ספר בע"מ (חל"צ), ח.פ. 513532333**  
(להלן: **עתיד** או **החברה**)

לבין: **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי, ע"ר 580483956**  
(להלן: **הארגון**)

**הואיל:** ומשרד החינוך פרסם מכרז מס' 7/3.2012 להפעלת שירותי חינוך והשכלה לנוער מנותק (להלן: "**המכרז**");

**הואיל:** ועתיד זכתה במכרז להפעלת שירותי חינוך והשכלה לנוער מנותק (להלן: "**תכנית היל"ה**");

**הואיל:** והארגון הנו הארגון היציג בקרב מורי ומנחי תכנית היל"ה, כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957;

**הואיל:** והצדדים מעוניינים לקיים ביניהם יחסי עבודה קיבוציים ארוכי טווח;

**הואיל:** והצדדים ניהלו מו"מ ממושך להסדרת תנאי העבודה של העובדים, כהגדרתם בהסכם זה, במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד;

**הואיל:** והצדדים מתחייבים לפעול אחד כלפי משנהו בהגיונות, ביושר ובתום לב;

### לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

#### 1. הגדרות

2. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות:

2.1. **עובד** – מורה או מנחה בתכנית היל"ה.

2.2. **מורה** – מי שתפקידו ללמד את בני הנוער בתכנית היל"ה, ואשר עומד בדרישות הסף שבמכרז ו/או של משרד החינוך או שהתקבל לעבודה לאחר אישור מועדת חריגים של משרד החינוך ובכפוף להתניות שייקבעו על ידה, ככל שייקבעו.

- 2.3. **מורה ותיק** – מי שעבד בחברה למתנסי"ם תקופה בת שנה לפחות והועסק בשנת הלימודים תשע"ג בחברה; וכן מורה שמועסק ו/או יועסק בעתיד במשך לפחות שנתיים במשרה.
- 2.4. **מנחה** – מנחה בתכנית היל"ה (מנחה השכלה או מנחה חינוך-טיפול), אשר עומד בדרישות הסף שבמכרז ו/או של משרד החינוך.
- 2.5. **משרה** – עבודה בשכר חודשי הניתן במשך 12 חודשים בשנה, בהיקף מוגדר של 9 שעות שבועיות ומעלה.
- 2.6. **שעה אפקטיבית** – שעת הוראה וחינוך אחת, בת 60 דקות (כולל 10 דקות הפסקה) שבוצעה בפועל ושעליה משולם שכר שעות, שלא כחלק ממשרה.
- 2.7. **שכר פנסיוני** – רכיבי השכר כמפורט במכרז.
- 2.8. **ותק** – לגבי מורה, ותק כללי בהוראה המוכר על יד משרד החינוך, או ותק בתכנית היל"ה – הגבוה מביניהם, וככל שהעובד ימציא אישור ותק מטעם האגף לכח אדם בהוראה במשה"ח.
- 2.9. **מרכז** – מרכז השכלה ברשות מקומית, מוסד חסות, מרכז השכלה בבית כלא או כל אחת מהמסגרות הייחודיות בהן פועלת תכנית היל"ה.
- 2.10. **ועד העובדים** – נציגות עובדי תכנית היל"ה בעתיד כפי שתיקבע מעת לעת עפ"י תקנון הארגון, ותוכר על ידו.
- 2.11. **נציגות העובדים** – הארגון ו/או ועד העובדים.
- 2.12. **שנה** – שנת לימודים כפי שמוגדרת על ידי משרד החינוך, מ-1 בספטמבר ועד 31 באוגוסט ובכפוף לשינויים שיגודרו על ידי משרד החינוך.

## 2. תחולה

3. הסכם זה יחול על כלל מורי ומנחי תכנית היל"ה מיומם הראשון בחברה.
4. עתיד לא תחליף עובדים עליהם חל הסכם זה באמצעות קבלני משנה.

## קבלה לעבודה

### 5. עקרונות בסיסיים

- 5.1. עובד יתקבל לעתיד אם התפנתה משרה קיימת או אם נוצרה משרה חדשה, ובלבד שהוא עומד בדרישות הסף לביצועו של התפקיד או שקבלתו אושרה על ידי ועדת החריגים של משרד החינוך, ובכפוף להתניות שייקבעו על ידה, ככל שייקבעו.
- 5.2. עובדים יתקבלו לעתיד בתהליכים שנועדו להבטיח את בחירת המועמד המתאים ביותר, תוך מתן אפשרות שווה לכל המועמדים.
- 5.3. עם קבלתו לעבודה ימסור העובד לחברה את פרטיו האישיים לרבות תעודת הוראה וכל מסמך נוסף ואחר המעיד על השכלתו, וותק בהוראה וכל פרט נוסף אחר שיתבקש מאופי העבודה והתפקיד אליהם מיועד העובד, ובכפוף לכל דין.
- 5.4. כתנאי להתחלת עבודתו ימציא העובד אישור ממשטרת ישראל, כי אין מניעה להעסקתו לפי

החוק למניעת העסקת עברייני מין במוסד המכוון למתן שירות לקטינים, התשס"א-2001, וכל אישור אחר או נוסף שיידרש מעת לעת על ידי משרד החינוך, ובכפוף לכל דין. העובד יחתום על יפוי כוח, המייפה את כוחה של עתיד לפנות למשטרת ישראל על מנת לוודא את האמור בסעיף קטן זה ולקבל אישור משטרתי לכך בהתאם להוראות החוק.

5.5. בשום מקרה לא יפחתו תנאי ההעסקה של עובד מתנאי ההעסקה המוגדרים במכרז לפי סוגי העובדים.

5.6. עתיד תפעל ככל שלא ידה לכך, שסך שעות ההוראה המוקצות להעסקה בהיקף משרה בכל שנה יעמוד על 70% מתוך כלל שעות ההוראה המוקצות לטובת תכנית היל"ה. ככל שמשרד החינוך יאפשר הגדלת סך שעות ההוראה בהיקף משרה, עתיד תפעל כאמור לגבי סך השעות הגבוה יותר.

5.7. החל משנת הלימודים תשע"ד, לא ניתן יהיה להעסיק מורה בשעות אפקטיביות מ-9 שעות ומעלה בשבוע, בלא מרכיב משרתי בשכרו. למען הסר ספק, המרכיב המשרתי יהיה לפחות של 9 שעות שבועיות ועל פי החלטתה של עתיד.

## 6. המשך העסקה של עובדות בהריון או הנמצאות או החוזרות מחופשת לידה

6.1. תימשך העסקתן של עובדות בהריון והנמצאות בחופשת לידה ובתקופה המוגנת שלאחר חופשת הלידה לפי חוק עבודת נשים, וזאת בכפוף לכל דין. לעובדת שהועסקה בשנת הלימודים תשע"ב עד למועד יציאתה לחופשת לידה והנמצאת בחופשת לידה, תישמר הזכות לחזור לעבודה ולהיות מועסקת על ידי עתיד עם סיום חופשת הלידה, בהיקף העסקה שהינו לפחות כהיקף ההעסקה שהיה לה בשנת הלימודים תשע"ב.

6.2. משך חופשת הלידה של מורה, בהתאם לאמור בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, יקבע לפי ותק העסקתה הכולל בתכנית היל"ה.

## מסגרת עבודה

### 7. שעות עבודה והיקף משרה

7.1. שעות ההוראה של מורה במרכזים הן בהתאם לצורכי הלומדים, שעות הפעילות הנהוגות ביחידות קידום-נוער ובמוסדות הייחודיים.

7.2. משרה מלאה של מורה בהיל"ה הנה בת 24 ש"ש (שעות שבועיות).

7.2.1. משרת אם – מורה שהיא אם לילד עד גיל 14 בהתאם לכללי הזכאות תקבל תוספת בת 10% לשכרה, ובלבד שהיא עובדת בהיקף העסקה של 80% ומעלה. תוספת זו של 10% תחול עד להיקף משרה של 100%.

סעיף קטן זה יחול גם על מורים-גברים שהינם הורים יחידים לילדים עד גיל 14 הנמצאים בחזקתם הבלעדית, או במקרים חריגים אחרים על פי שיקול דעתה של עתיד לאחר היוועצות עם נציגות העובדים.

7.2.2. משרת מורה שגילו 50 שנה ויותר היא בת 22 שעות שבועיות.

7.2.3. משרת מורה שגילו 55 שנה ויותר היא בת 20 שעות שבועיות.

- 7.3. משרה מלאה למנחה היל"ה הנה בת 42.5 שעות שבועיות.
- 7.4. שיעורה של משרה חלקית הוא היחס שבין מספר השעות השבועיות הכלולות במשרה של העובד לבין היקף משרה מלאה כפי שהוגדר בסעיפים 7.2-7.3 לעיל.
- 7.5. היקף המשרה החודשי של מורה במשרה ייקבע עם תחילת העסקתו ולא יפחת לאורך כל שנת הלימודים, אלא אם ביקש המורה זאת בכתב. היקף משרה של מורה לא יעלה על משרה מלאה.

## 8. הבטחת היקף העסקה

האמור בסעיף זה יחול אך ורק על מורה ותיק כהגדרתו לעיל:

- 8.1. החברה מתחייבת להעסיק כל מורה ותיק, המעוניין להמשיך לעבוד בתכנית, בהיקף העסקה שלא יפחת מהיקף העסקתו השבועי הממוצע בהוראה שהיה לו בשנת הלימודים הקודמת (להלן: **היקף העסקה הקודם**) אך לא יותר מתקרת העסקה הקבועה במכרז, וזאת בכפוף לתנאים הבאים ובכפוף לסעיף 5.6 לעיל:
- 8.1.1. המורה הוותיק עומד בתנאי הסף ההשכלתיים והפדגוגיים הקבועים במכרז או שעבודתו אושרה בוועדת החריגים של משרד החינוך, ובכפוף להתניות שייקבעו על ידה, ככל שייקבעו.
- 8.1.2. קיים צורך פדגוגי (בני נוער הפוקדים את המרכז) וקיימת הקצאת שעות מספקת במרכז בו הועסק המורה הוותיק בשנת הלימודים הקודמת על מנת לאפשר את היקף העסקה הקודם.
- 8.2. היה ולא מתקיים התנאי שבסעיף 8.1.2 לעיל, עתיד תציע למורה הוותיק להשלים את היקף העסקה הקודם במספר קטן ככל הניתן של מרכזים ברדיוס של 40 ק"מ ממקום מגוריו או מבין 15 המרכזים הקרובים ביותר אליו ובכל מקרה יוצעו כל האופציות הרלוונטיות הקיימות. מבין ההצעות שיוצעו, העובד יוכל לבחור את המרכזים שירצה על פי שיקול דעתו המוחלט.
- 8.3. בחר המורה הוותיק שלא לפעול בהתאם למנגנון הקבוע בסעיף 8.2 לעיל, תהא עתיד פטורה כלפיו מהתחייבותה לשימור היקף העסקה הקודם עבורו, כאמור בסעיף 8.1 לעיל.
- 8.4. במקרה של הקצאת שעות ליווי ו/או ריכוז נוספות במהלך שנת הלימודים תשע"ג, מעבר לקיים במועד חתימתו של הסכם זה, תינתן עדיפות למי שביצעו תפקידים אלו בשנת תשע"ב, ובלבד שחל עליהם הסכם זה.
- 8.5. מורה המועסק בשעות אפקטיביות לפחות שנתיים, יהיה רשאי לפנות לעתיד, באמצעות נציגות העובדים, ולבקש להכיר בו כמורה ותיק. הכרה כזו תינתן בנסיבות מיוחדות, בהסכמה בין עתיד לנציגות העובדים.

## שכר

9. שכר העובדים ישולם במועדים הקבועים בדין, ובכפוף לאמור בהסכם זה להלן.

**10.** מובהר בזאת, כי כל הסכומים הנקובים להלן הנם סכומי ברוטו, אלא אם נאמר אחרת.

### **11. שכר מורים**

11.1. השכר למורים ישולם בהתאם לשיעורים הקבועים במכרז וביחס לנתוני האישיים של כל מורה.

11.2. חישוב הוותק לצורך תשלום שכר יעשה על פי כללי משרד החינוך, לאחר שהמורה ימציא אישור ותק מהאגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך.

11.3. השכר יעודכן עקב תוספת יוקר או תוספות שכר כמפורט במכרז.

11.4. מורה המועסק במשרה ונדרש לעבוד מעבר להיקף משרתו, יקבל שכר בשעות אפקטיביות עבור תוספת שעות העבודה, ועד תקרת השעות המוגדרת במכרז.

11.5. במקרה שבו מבוטל שיעור שלא מסיבות התלויות במורה, בהתראה של פחות מ-48 שעות מראש, המורה יקבל את מלוא שכרו עבור השעות שהיה אמור ללמד בהן על פי המערכת שנקבעה לו לאותו יום שהלימודים בו בוטלו, ובלבד שהמורה הגיע למרכז הלימוד, אלא אם קיבל אישור בכתב מהמנחה לא להגיע.

במקרה של ביטול שיעור בהתראה של יותר מ-48 שעות מראש, שלא מסיבות התלויות במורה, יקבל המורה את מלוא שכרו עבור השעות שבוטלו, אך יחזיר את השעות האמורות במועד אחר בו הוא מגיע לאותו מרכז לימוד, ובתיאום עמו מראש.

### **12. מורים – תשלומים נוספים**

12.1. החזר הוצאות טלפון – מורים במשרה יקבלו החזר הוצאות חודשי בסך 48.6 ₪.

#### **12.2. השתלמויות**

12.2.1. עתיד תהיה רשאית לחייב מורה המועסק במשרה מלאה להשתתף במשך שנת הלימודים ללא תמורה כספית כלשהי בהשתלמויות בהיקף של עד 112 שעות, ועבור מורה המועסק במשרה חלקית באופן יחסי להיקף משרתו (דהיינו-112 שעות מוכפל באחוז המשרה של המורה), ובלבד שמדובר בהשתלמויות הנערכות על ידי עתיד ו/או מי מטעמה, ובלבד שההשתלמות מוכרת ומזכה בגמול השתלמות כמפורט בסעיף 14 להלן.

12.2.2. מורה המועסק בשעות אפקטיביות בלבד, יקבל תשלום על 2 מתוך כל 3 שעות השתלמות, על בסיס אישור של מנחה להקניית השכלה על כל שעת השתלמות, בתעריף של שעה אפקטיבית שלו.

#### **12.3. השתתפות בישיבות צוות**

12.3.1. מורה המועסק במשרה מחוייב להשתתפות בישיבות צוות ללא תמורה כספית כלשהי במרכז נתון ובלבד שהוא מלמד בו 8 שעות משרתיות ומעלה, ושמספר ישיבות הצוות יהיה סביר ומידתי.

12.3.2. מורה המועסק בשעות אפקטיביות בלבד, או שהוא מועסק בהיקף של 8 שעות ומטה במרכז נתון, ישתתף בלא יותר מאשר ישיבת צוות אחת בחודש, באורך של עד שעתיים, וזאת

בתשלום על פי אישור של מנחה השכלה, בהתאם לשעות הישיבות בפועל ובתעריף של שעה אפקטיבית.

12.4. **מענק יובל** – מורה שבמועד כניסת הסכם זה לתוקפו או לאחריו צבר ותק של 25 שנה בהוראה במערכת החינוך ו/או בשירות הציבורי, כולל ותק שירות צבאי, יקבל תשלום חד-פעמי בגובה 60% מהמשכורת הקובעת לפנסיה ולפיצויי פיטורים (להוציא תשלומים חד פעמיים עבור ביגוד והבראה), ובלבד שהמורה ימציא אישור ותק מטעם האגף לכוח אדם בהוראה במשרד החינוך ומכל המעסיקים האחרים (כולל קודמים).

12.5. **גמול פיצול** – מורה שילמד ביותר משני מרכזים (באישור מראש ובכתב בלבד), זכאי לגמול פיצול בגובה 5%. לעניין סעיף זה, ייחשבו שני אתרים שונים אם יש להם מספר/סמל שונה אצל עתיד או לחלופין אם הם רחוקים זה מזה למעלה מ-5 ק"מ, כשני מרכזים שונים המזכים בגמול פיצול, גם אם הם מהווים אתרים שונים של אותו מרכז.

### 13. שכר מנחים

13.1. השכר למנחים ישולם בהתאם לשיעורים הקבועים במכרז וביחס לנתוני האישיים של כל מנחה.

חישוב הוותק למנחים יכלול כל ותק קודם בהנחיה או בעבודה בתחום קידום נוער, בכפוף להמצאת אישורים מתאימים.

13.2. **מענק יובל** – מנחה שבמועד כניסת הסכם זה לתוקפו או לאחריו צבר ותק של 25 שנה בהוראה במערכת החינוך ו/או בשירות הציבורי, כולל ותק שירות צבאי, יקבל תשלום חד-פעמי בגובה 60% מהמשכורת הקובעת לפנסיה ולפיצויי פיטורים (להוציא תשלומים חד פעמיים עבור ביגוד והבראה), ובלבד שהמנחה ימציא אישור ותק בהנחייה או בקידום נוער.

### 14. גמול השתלמות

14.1. מורה או מנחה רשאי לצבור עד יחידת גמול השתלמות אחת בכל שנה, בכפוף לאמור להלן.

14.2. חישוב גמול ההשתלמות יעשה לפי יחידות השתלמות, כאשר כל יחידת השתלמות שווה בשיעורה ל- 112 שעות לימוד.

14.3. יחידת השתלמות מזכה בתוספת של 1.2% לשכר. ההשתלמות הקצרה ביותר שתוכר לצורך גמול היא בהיקף של 12 שעות לימוד לפחות.

14.4. עתיד תאשר מראש למורה או למנחה את ההשתתפות בהשתלמות.

14.5. על אף שבהתאם להוראות המכרז תשלום בגין גמול השתלמות יהיה החל משנת תשע"ד ואילך בלבד, סוכם בין הצדדים, כי יוענק גמול השתלמות בגובה של יחידת השתלמות אחת החל משנת תשע"ג, וזאת רק למורים ותיקים אשר במועד חתימתו של הסכם זה כבר צברו לכל הפחות 15 שנות ותק, ובכל מקרה לא יעלה התשלום השנתי הממוצע במהלך תוקפו של הסכם זה על 300 אלף ש"ח. למען הסר ספק, גמול השתלמות זה ישולם בנוסף לכל גמול השתלמות אחר לו זכאי העובד על פי הוראות המכרז.

### 15. ניכויים מהשכר

משכרו של עובד ניתן לנכות אך ורק הסכומים שלהלן:

- 15.1. מס הכנסה, ביטוח לאומי וכל תשלום אחר לפי כל דין.
- 15.2. חלקו של העובד בהפרשות עבור זכויות סוציאליות (כמפורט בפרק ו' להלן)
- 15.3. תשלומי דמי חבר בארגון העובדים או דמי טיפול מקצועי – ארגוני, לפי העניין, כפי שיקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון.
- 15.4. מסי ועד כפי שנקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון.
- 15.5. חוב קצוב ומוכח.
- 15.6. לעובד תהיה הזכות לקבל פירוט מלא בגין הניכויים הנ"ל.

### זכויות סוציאליות, הפרשות לקופות גמל וזכויות נלוות אחרות

#### **16. חופשה שנתית**

##### **16.1. חופשות למורים**

- 16.1.1. חופשות המורים המועסקים במשרה יהיו במסגרת החופשות והפגרות כמקובל במערכת החינוך.
- 16.1.2. מורה המועסק במשרה ונדרש לעבוד בזמן חופשה יקבל שכר עבור שעות עבודתו במהלך החופשה בשעות אפקטיביות.
- 16.1.3. מורים המועסקים לפי שעות אפקטיביות בלבד, יהיו זכאים לימי חופשה על פי חוק.

##### **16.2. חופשות למנחים**

- 16.2.1. המנחים יהיו זכאים ל-24 ימי חופשה בשנה בגין משרה מלאה. הימים ינוצלו בתיאום ובאישור עתיד, בשים לב לרצונו ולבקשותיו של העובד. ימי החופשה אינם ניתנים לצבירה, אלא באישור עתיד בכתב.
- 16.2.2. מנחה אשר מועסק פחות מ-75 ימים בשנה, יהיה זכאי לתמורת חופשה בגובה של 4% משכרו מדי חודש, כחלף לימי חופשה.

#### **17. ימי מחלה**

- 17.1. תשלום ימי המחלה יהיה כקבוע בחוק.
- 17.2. על אף האמור בסעיף 17.1 לעיל החברה תערוך ביטוח מחלה בחברת ביטוח, אשר יעניק לעובדים את התנאים הבאים:
  - 17.2.1. עובד יהיה זכאי לתשלום בשיעור 100% משכרו בגין ימי מחלתו החל מיום היעדרותו השני הרצוף בגין המחלה, ובכפוף למכסת ימי המחלה העומדת לרשותו. יובהר, כי בכל מקרה לא יהיה תשלום בגין יום המחלה הראשון.
  - 17.2.2. מורה ותיק אשר עבד בחברה למתנסי"ם עובר לעבודתו בחברה, ואשר יחלה במחלה ממושכת (כהגדרתה בפוליסת הביטוח), יהיה זכאי לתשלום של עד 90

ימי מחלה, וזאת בהתאם לצירוף מכסת ימי המחלה שעמדה לרשותו במועד סיום עבודתו בחברה למתנסי"ם (עפ"י אישור שיומציא ע"י העובד מאת החברה למתנ"סים) עם המכסה העומדת לרשותו בגין עבודתו בחברה, אך בכל מקרה לא יותר מ- 90 ימים.

17.3. ידוע לנציגות העובדים, כי ביטוח המחלה כאמור בסעיף 17.2 לעיל, על התנאים העודפים שבו, נעשה בכפוף לקבלת שיפוי מלא ממשרד החינוך, ובכפוף להשלמת התהליכים הנדרשים בגין הרחבת המכרז (להלן: **התהליכים הנדרשים**).

17.4. ההסדר שבסעיף 17.2 לעיל, על שני סעיפי המשנה שבו, ייכנס לתוקפו רק לאחר השלמת התהליכים הנדרשים כאמור.

כן מוסכם, כי במידה שיופסק השיפוי ממשרד החינוך, יופסק ההסדר שבסעיף 17.2, על שני סעיפי המשנה שבו, ויחזור לחול ולחייב האמור בסעיף 17.1 לעיל בלבד.

17.5. במידה שיושלמו התהליכים הנדרשים כאמור לעיל וההסדר ייכנס לתוקפו לכל המאוחר בתוך חצי שנה ממועד חתימתו של הסכם זה, יוארך תוקפו של הסכם קיבוצי זה בשנה אחת, עד ליום 31.8.16.

במקרה של ביטול ההסדר כאמור לעיל מכל סיבה שהיא, יסתיים ההסכם הקיבוצי במועדו המקורי, ה- 31.8.15, או בתום חצי שנה ממועד הביטול כאמור, לפי המאוחר.

17.6. עוד יצויין, כי במידה שעלותו של הביטוח במתכונתו שבסעיף 17.2 לעיל תעלה על היקף השיפוי כפי שאושר על ידי משרד החינוך, תותאם עלות הכיסוי הביטוחי לגובה השיפוי, וזאת רק בגין ביטוח המחלות הממושכות כאמור בסעיף 17.2.2, כאשר שיעור התשלום בגין ימי המחלה השני והשלישי כאמור בסעיף 17.2.1 יישאר בתוקפו.

17.7. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יודיע לממונה הישיר בהקדם האפשרי על מחלתו ועל משך היעדרותו הצפוי.

17.8. בהקדם האפשרי ימציא העובד אישור רפואי לגבי מחלתו וכשירותו לשוב לעבודה.

## **18. היעדרות מחמת מחלת ילד/הורה/בן זוג**

בהתאם לחוק ובכפוף להעברת אישורים כנדרש.

## **19. אבל**

19.1. עובד אשר נפטר קרוב משפחה שלו רשאי להעדר מהעבודה לצורך אבל בהתאמה למנהגי דתו, ובכפוף להעברת האישורים כנדרש.

19.2. היעדרות בגין האבל תמשך בהתאם למנהגי דתו של העובד ועד שבעה ימים קלנדריים רצופים.

19.3. "קרוב משפחה" - בן או בת זוג, בן או בת, אב, אם, אח או אחות, ידוע/ידועה בציבור.

19.4. עתיד תשלם את שכרו הרגיל של העובד עבור תקופת היעדרות מחמת האבל.

## **20. דמי הבראה**



20.1. עובד זכאי לדמי הבראה בגין עבודתו בעתיד, וזאת על פי השיעורים והתעריפים בהתאם לקבוע בצו ההרחבה הכללי במשק לעניין דמי הבראה בהתאם לסכומים המוגדרים בטבלה שבמכרז ואשר מובאת להלן (לאחר התיקון שנעשה במסמך התשובות של משרד החינוך מיום 13.5.2010, בסעיף 15(ב)(7)), וישולמו למורים בתחשיב חודשי ולמנחים בתחשיב שנתי.

שכר חודשי ממוצע לפי קבוצות B.A									
קבוצה	וوتק	שכר משולב	תוספות	גמולים (14%)	שכר מינימלי*	החזר הוצאות טלפון	הבראה וביגוד (9%)	קרן השתלמות (8.4%)	קופת גמל (5% מהעבודה הנוספת ורכיבים לא פנסיונים) להמחשה בלבד
A	1-3	3,118	764	503	4,385	48.6	480	368	19
B	4-6	3,610	858	579	5,047	48.6	573	424	20
C	7-12	4,181	968	667	5,816	48.6	588	489	21
D	13-20	4,805	1,088	764	6,657	48.6	654	559	22
E	21 ומעלה	5,854	1,290	926	8,070	48.6	789	678	23

שכר חודשי ממוצע לפי קבוצות M.A									
קבוצה	וوتק	שכר משולב	תוספות	גמולים (14%)	שכר מינימלי*	החזר הוצאות טלפון	הבראה וביגוד (9%)	קרן השתלמות (8.4%)	קופת גמל (5% מהעבודה הנוספת ורכיבים לא פנסיונים) להמחשה בלבד
A	1-3	3,341	806	537	4,685	48.6	480	394	20
B	4-6	3,868	908	619	5,395	48.6	573	453	20
C	7-12	4,480	1,026	713	6,219	48.6	588	522	21
D	13-20	5,148	1,154	817	7,119	48.6	654	598	22
E	21 ומעלה	6,272	1,371	990	8,633	48.6	789	725	24

20.2. הוותק לפיו יחושבו מספר ימי הבראה הינו הוותק המוכר לעובד לצורך קביעת דרגה ושכר.

20.3. דמי הבראה ישולמו לכל העובדים, שוויתקם בעתיד הוא לפחות שנה.

20.4. מובהר בזאת במפורש, כי שכר השעה האפקטיבית כולל בתוכו תשלום בגין דמי הבראה, ועל כן מורים המועסקים בשעות אפקטיביות בלבד, לא יהיו זכאים לתשלום נוסף בגין דמי הבראה.

## 21. קבוצת ביגוד

21.1. מורים יקבלו קצובת ביגוד כמקובל לגבי מקבלי קהל בשרות המדינה בהתאם לוותק ועל פי הנחיות הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר, ועד לגובה התקרה המוגדרת במכרז ואשר מובאת לעיל.

21.2. מובהר בזאת במפורש, כי שכר השעה האפקטיבית כולל בתוכו תשלום בגין קצובת ביגוד, ועל כן מורים המועסקים בשעות אפקטיביות בלבד, לא יהיו זכאים לתשלום בגין קצובת ביגוד.

## 22. ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

- 22.1 "קופת גמל"/"קופת ביטוח" לעניין הסכם זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005.
- 22.2 כל עובד, מכל סוג שהוא, יהא זכאי לביטוח בקרן פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת ע"י אגף שוק ההון במשרד האוצר, וזאת **מיום תחילת עבודתו בעתיד**, והכל מבלי לגרוע מזכותו על פי דין של העובד לבחור את קופת הגמל בה יבוטח.
- 22.3 עובד שלא הודיע לעתיד על רצונו בביטוח פנסיוני במסגרת אחרת יבוטח, בקרן פנסיה שתקבע כברירת מחדל. במידה שיוודע על רצונו להיות מבוטח בקופת גמל אחרת, יבוטח בקרן לפי בחירתו וחתימתו.
- 22.4 עובד אשר במועד קבלתו לעבודה הנו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו, יועברו בגינו התשלומים לביטוח הפנסיוני הקיים, בכפוף לפנייתו של העובד ולהמצאת האישורים כנדרש.
- 22.5 להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה המקיפה תעביר עתיד לקרן הפנסיה, מידי חודש בחודשו, את הסכומים מהשכר הפנסיוני, כמפורט להלן: 14.33% הפרשות עתיד (6% תגמולים ו-8.33% פיצויים); 5.5% הפרשות העובד; וביחד 19.83%.
- 22.6 תשלומי עתיד והניכוי משכרו של העובד יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף, אך לא יאוחר מהיום ה-18 בכל חודש.
- 22.7 על אף האמור בפרק זה מובהר, כי עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 78 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשס"ה - 2005, תמשיך עתיד לבטחו בקרן הפנסיה הוותיקה ככל שתאפשר הקרן, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על 20.5% מהשכר הפנסיוני), והכל בכפוף לפנייתו של העובד והמצאת האישורים כנדרש.
- 22.8 מובהר כי עובד המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח, שאינה קרן פנסיה מקיפה, שיעורי ההפקדה בגינו לא יעלו שיעורי תשלומי המעביד הנקובים בסעיף 22.5 לעיל (14.33%).
- 22.9 למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם זה.
- 22.10 הפקדות עתיד לקרן פנסיה ו/או לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח עבור רכיב פיצויי הפיטורים, יבואו במקום חובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד וזאת בגין מלוא התקופה בגינה הופקדו תשלומים לקופת כאמור בגין פיצויי פיטורים במהלך תקופת עבודתו של העובד בעתיד.
- 22.11 הפקדות עתיד עבור רכיב פיצויי הפיטורים, כמפורט בפרק זה לעיל, אינן ניתנות, להחזרה לעתיד וישוחררו לעובד בסיום עבודתו בעתיד או עם קרות אירוע שבגינו זכאי העובד או זכאים שאיריו לתשלום גמלה מקרן הפנסיה, לפי המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לעובד בקופות השונות, על פירותיהם.

## 23. קופת גמל

בגין העבודה הנוספת בלבד והרכיבים הלא פנסיוניים: נסיעות, טלפון, גמול פיצול יועברו תשלום לקופת הגמל גל גמל מורים או כל קופה אחרת שתקבע החברה, וזאת בשיעורים הבאים: 5% תשלומי עתיד; 5% תשלומי עובד.

## **24. קרן השתלמות**

24.1. כל עובד בעתיד זכאי לתשלומים לקרן השתלמות החל מיומו הראשון בעבודה, בשיעורים המפורטים להלן:

24.1.1. מורים: 8.4% מהשכר הפרשות עתיד; 4.2% העובד בקרנות ייחודיות למורים (המוכרות על ידי אגף שוק ההון, הביטוח והחסכון במשרד האוצר), ובכפוף לחתימת העובד על טפסי ההצטרפות לקרן.

24.1.2. מנחים: 7.5% הפרשות עתיד; 2.5% העובד, ובכפוף לחתימת העובד על טפסי ההצטרפות לקרן.

24.2. השכר הקובע לעניין ההפרשות לקרן השתלמות כאמור לעיל יהיה השכר הפנסיוני, כהגדרתו בהסכם זה.

24.3. מועד ניכוי והעברת כספי קרן ההשתלמות יהיו כמועד כספי הפנסיה, ובכפוף לחתימת העובד על טפסי ההצטרפות לקרן.

24.4. הפקדות העובד ועתיד לקרן השתלמות כאמור, אינן ניתנות, בכל מקרה, להחזרה לעתיד וישוחררו לעובד, בכל מקרה, בסיום עבודתו בעתיד או עם קרות אירוע שבגינן זכאי העובד או זכאים שאיריו לתשלום מקרן ההשתלמות, המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לעובד בקופות השונות, על פירותיהם.

24.5. ברירת המחדל לעניין קרן ההשתלמות, ככל שטרם נקבעה, תקבע בתיאום עם נציגות העובדים. אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קרן השתלמות, בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם זה. באחריות המורה לדאוג להעברת טפסי ההצטרפות לעתיד ע"י הבנק הבינלאומי או גוף אחר שיבחר לנהל את כספי קה"ל של המורים.

## **25. השתתפות בהחזר נסיעות - מורים**

25.1. המורים יהיו זכאים לדמי נסיעות עבור הנסיעות אל מקום העבודה ובתפקיד שישולמו על ידי עתיד, כמפורט להלן:

25.1.1. **רמה א'** – "חופשי חודשי" אזורי או מרחבי.

25.1.2. **רמה ב'** – החזר הוצאות יומי בפועל: עד לתקרת התשלום כמפורט בצו ההרחבה הכללי בעניין דמי נסיעה, ובהתאם לדיווח המורה.

25.1.3. **רמה ג'** – עד 65 ₪ ליום ולא יותר מ- 1,330 ₪ בחודש – בהתאם לדיווח המורה, ובכפוף לאישור מראש.

25.2. רמת ההחזר תיקבע בהתאם לקריטריונים הבאים:

25.2.1. מרחק מקום מגורי המורה מהמרכזים בו/בהם הוא מלמד;

25.2.2. נגישות וזמינות תחבורה ציבורית למרכז;

25.2.3. מספר הפעמים בחודש/בשבוע בהם מגיע המורה למרכז.

## 26. השתתפות בהחזר נסיעות - מנחים

המנחים יהיו זכאים להשתתפות בהחזר נסיעות בשלוש רמות כמפורט להלן:

### 26.1. אחזקת רכב 1

26.1.1. משתנות נטו - מכסת קילומטרים שנתית: 4,500 ק"מ לפי 0.68 ₪ לק"מ (375 ק"מ חודשי)

26.1.2. רכב שירות 1- 317 ₪ חודשי

26.1.3. קבועות נטו- 159 ₪ חודשי

### 26.2. אחזקת רכב 2

26.2.1. משתנות נטו- מכסת קילומטרים שנתית: 6,000 ק"מ לפי 0.68 ₪ לק"מ (500 ק"מ חודשי)

26.2.2. רכב שירות 2- 444 ₪ חודשי

26.2.3. קבועות נטו- 238 ₪ חודשי

### 26.3. אחזקת רכב 3

26.3.1. משתנות נטו- מכסת קילומטרים שנתית: 8,000 ק"מ לפי 0.68 ₪ לק"מ (667 ק"מ חודשי)

26.3.2. רכב שירות 3- 570 ₪ חודשי

26.3.3. קבועות נטו- 318 ₪ חודשי

26.4. רמת הניידות תקבע בהתאם למרחקי הנסיעה שעל המנחה לנסוע כדי למלא את כל תפקידיו, תוך התייחסות למקום מגוריו, מספר היחידות אליהן הוא נדרש להגיע, בעיית נגישות ליחידות, גודל המחוז בו הוא פועל וכו'.

26.5. מנחים ארציים ומנחים להקניית השכלה במסגרות ייחודיות יקבלו את דרגת ניידות 3.

26.6. בנוסף, יקבלו כל המנחים:

26.6.1. אגרת רישוי ("טסט") על רכבם הפרטי, הרשום על שם, יחסית להיקף משרתם.

26.6.2. ביטוח מקיף וחובה על רכבם הפרטי, הרשום על שם, יחסית להיקף משרתם.

26.7. תוקם ועדת נסיעות מטעם עתיד (להלן: **הוועדה**), בה יהיו שלושה חברים, מתוכם אחד חבר מנציגות העובדים שהוא מנחה, ואשר תפעל במקרים כדלקמן:

- 26.7.1. מנחה אשר דיווח במשך שלושה חודשים ברציפות, על היקף נסיעות ברמה גבוהה יותר מזאת אליה שובץ, יובא עניינו בפני הוועדה.
- 26.7.2. הוועדה תבחן את היקף נסיעותיו, תקיים דיון בנוכחות המנחה, ולאחריו תחליט באם יש מקום להעלות את רמת הניידות אליה שובץ ו/או יידרש המנחה להגיש תכנית נסיעות חדשה לאישור הוועדה על פי הנחיותיה.
- 26.7.3. היה ואושרה למנחה לעבור לרמת ניידות גבוהה יותר, ישולם ההפרש רטרואקטיבית בגין תקופת שלושת החודשים כאמור בס"ק 26.7.1 לעיל.
- 26.7.4. היה ואושרה למנחה תכנית נסיעות העולה על רמה 3, ישולם באופן מלא הפרש הקילומטרים בין רמה 3 לבין היקף הנסיעות כפי שאושר על ידי הוועדה, בנוסף לתשלום עבור רמת ניידות 3.
- 26.7.5. מוסכם ומובהר, כי החלטת הוועדה הינה סופית.

### פיטורים, פרישה וסיום יחסי עבודה

#### **27. כללי**

- 27.1. על פיטורי עובד תחליט עתיד על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, ובהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי זה להלן.
- 27.2. לא יפוטר עובד עקב מינו, גילו, מוצאו, ותק, נטייתו המינית, דתו, עמדותיו הפוליטיות, פעילות איגוד מקצועית, פעולה שביצע שלא בזמן ובמסגרת מקום עבודתו בתוכנית היל"ה ובלבד שאין לה השלכה ישירה על תפקידו או כדי להעמידו בניגוד עניינים עם עבודתו, וכן עקב כל עילה אחרת שאסורה בחוק או בדין.
- 27.3. עובד יפוטר רק לאחר שנערך לו שימוע כדין, ובכפוף לאמור להלן.
- 27.4. עתיד תיידע את העובד ואת ועד העובדים על הכוונה לקיים לעובד שימוע, וזאת לפחות שבועיים מראש.
- 27.5. נציגות העובדים תוכל להיות נוכחת בשימוע, אלא אם ביקש העובד האחרת.
- 27.6. במהלך השימוע תינתן לעובד ו/או לנציגות העובדים הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיהם בעניין הכוונה לפטרו.
- 27.7. העובד וכן נציגות העובדים יהיו רשאים, ככל שיחפצו בכך, להעלות את טענותיהם בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיהם במסגרת השימוע.
- 27.8. ינוהל פרוטוקול, אשר יתעד נאמנה את הנאמר בישיבת השימוע.
- 27.9. החלטת פיטורים מנומקת תינתן זמן סביר לאחר מועד ישיבת השימוע, אך לא בטרם חלפו 48 שעות, ותימסר לעובד וכן לוועד העובדים.
- 27.10. ועד העובדים רשאי לדרוש בתוך 48 שעות מתום הישיבה עיכוב מסירת הודעת הפיטורים של עד שבועיים נוספים לאחר השימוע, וזאת לצורך קיום ישיבה נוספת בין הנהלת עתיד

ובין נציגות העובדים במטרה להגיע לפתרון מוסכם שאינו פיטורים, ובלבד שהמדובר בפיטורי עובד שהשלים 6 חודשי עבודה בחברה.

27.11. ההליך שיפורט להלן בסעיף 28, מתייחס אך ורק לעובדים שהשלימו 6 חודשי עבודה בחברה.

## **28. פיטורים מסיבות מקצועיות ואחרות**

28.1. התקיים התהליך לעיל והחליטה עתיד לפטר את העובד, ונציגות העובדים לא התנגדה לפיטורים, תסתיים עבודתו של העובד בכפוף למתן הודעה מוקדמת על פי חוק.

28.2. במקרה בו נציגות העובדים תתנגד לפיטורים מחמת שאלה מנוגדים לדעתה לאמור בסעיף 27.2 לעיל, רשאית היא להודיע לעתיד, בתוך פרק זמן שלא יעלה על שבוע ימים מיום שקיבלה את ההודעה בדבר החלטת הפיטורים, האם בכוונתה לפנות לבית הדין לעבודה בבקשה לסעדים זמניים בעניין פיטורי העובד. הודיעה נציגות העובדים, כי החליטה לפנות לבית הדין לעבודה, תעשה היא כן בתוך חודש ימים ממועד קבלת הודעת עתיד בדבר החלטת הפיטורים כאמור לעיל.

28.3. במקרה בו הודיעה נציגות העובדים כי תפנה לבית הדין לעבודה, תעמוד זכאותם להודעה מוקדמת של העובדים שפיטוריהם במחלוקת על השיעורים הבאים:

28.3.1. עובד בעל ותק של בין חצי שנה לשנתיים עבודה בעתיד - הודעה מוקדמת בת חודש ימים.

28.3.2. מורה ותיק או עובד למעלה משנתיים עבודה בעתיד - הודעה מוקדמת בת חודשיים.

28.4. יובהר, כי אין באמור לעיל כדי לעכב את משלוח החלטת עתיד לעובד, ובה יצויין מועד סיום עבודתו של העובד בכפוף למתן הודעה מוקדמת על פי דין. יחד עם זאת, במקרה בו תודיע נציגות העובדים לעתיד על כוונתה לפנות לבית הדין לעבודה, תשלח עתיד מכתב, אשר דוחה את מועד סיום עבודתו של העובד עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת המוארכת, כאמור בסעיף 28.3 לעיל.

28.5. היה ועל אף הודעתה, לא פנתה נציגות העובדים לבית הדין לעבודה בתוך חודש כאמור לעיל, תסתיים עבודתו של העובד באופן מיידי, ובלבד שלא קיבל הודעה מוקדמת בשיעור הנופל מזה לו היה זכאי על פי חוק.

28.6. היה ובית הדין לעבודה ייתן סעד זמני המורה על ביטול פיטוריו של העובד, תנהג עתיד בהתאם להחלטת בית הדין.

## **29. פיטורי צמצום**

29.1. פיטורי צמצום לעניין הסכם זה הנם פיטורים מחמת אחת מן העילות הבאות:

29.1.1. סגירת מרכז;

29.1.2. צמצום בהיקף התכנית ו/או באופיה בין שמקורם בגורמים חיצוניים, בין ע"פ החלטת עתיד ובין אם שלא עפ"י החלטתה הבלעדית;

- 29.2. במקרה של צורך בפיטורי צמצום, תקיים עתיד הליך של היוועצות עם נציגות העובדים, בין היתר בדבר מציאת פתרון חלופי שיצמצם את הפגיעה בעובדים.
- 29.3. במקרה של העדר הסכמה, רשאית עתיד לפטר עובדים, אך במקרה זה לא יחול סעיף השקט התעשייתי שבהסכם זה.
- 29.4. עתיד מתחייבת, כי במקרים המפורטים בסעיף 29.1 לעיל, לא תפעל היא לצמצום משרות לעובדים במקום פיטורי עובדים, אלא אם קיבלה לכך את הסכמת נציגות העובדים קודם לכן.
- 29.5. האמור בסעיף לא יחול על צמצום של עד 10% מהיקף השעות במרכז ביחס לממוצע השנה הקודמת, וזה לא ייחשב כ"פיטורי צמצום" לכל דבר ועניין.

### **30. פיטורים בנסיבות חריגות**

- 30.1. במקרים של פיטורים בנסיבות המפורטות להלן, תהא עתיד רשאית לפטר את העובד בהתאם לשיקול דעתה ולאחר קיומו של הליך שימוע כמפורט לעיל והיוועצות בוועד עובדים:
- 30.1.1. מעילה חמורה באמון או בתפקיד.
- 30.1.2. נקיטה באלימות שתוצאותיה חמורות.
- 30.1.3. ביצוע עבירה פלילית מסוג פשע.
- 30.2. במקרים חריגים ודחופים, כגון במקרים של מעילה חמורה באמון או בתפקיד, גרימת נזק לעתיד או גניבה, רשאית עתיד להפסיק את עבודתו של העובד באופן מיידי עד לקיום השימוע. שכרו של העובד ימשיך להיות משולם לו גם בתקופה זאת.

### **31. תנאי סיום עבודה**

עם סיום עבודתו בעתיד, יהיה עובד שפוטר מעבודתו וכן עובד שהתפטר זכאי לתנאים כדלקמן:

- 31.1. הודעה מוקדמת על פי חוק – לעובד מפוטר.
- 31.2. שחרור מלוא הכספים והזכויות שנצברו לזכותו של העובד בקרן הפנסיה ו/או בפוליסת ביטוחי המנהלים ו/או בקופת גמל.
- 31.3. שחרור מלוא הכספים שנצברו לזכות העובד בקרן ההשתלמות.
- 31.4. החלק היחסי מן התשלומים השנתיים לעובדים הזכאים.
- 31.5. מתן מכתב פיטורים – לעובד מפוטר.
- 31.6. כל תשלום אחר שהעובד זכאי לו על פי דין.

### **שונות**

### **32. דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד**

32.1. עתיד תנכה משכרו של עובד שהסכם זה חל עליו דמי חבר או דמי טיפול ארגוני, לפי העניין, בשיעורים כפי שיקבע הארגון, וע"פ כל דין, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין. מובהר בזאת במפורש, כי בכל מקרה לא יעלה שיעורם של דמי הטיפול הארגוני על שיעור דמי החבר.

32.2. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה-18 בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

32.3. לא ינוכו דמי חבר משכרם של עובדים המשלמים לארגון באמצעות הוראת תשלום מתחדשת ואשר שמותיהם הועברו לעתיד ע"י הארגון בהקשר זה.

32.4. עתיד תנכה משכרו של עובד שהסכם זה חל עליו דמי ועד כפי שייקבעו מעת לעת ע"י ועד העובדים, ובלבד שלא יעלו על הניכוי המותר עפ"י דין. הגביה המרוכזת תועבר לחשבון הבנק של ועד העובדים, לא יאוחר מהיום ה-18 בחודש, בהתאם לפרטים שימסרו ועד העובדים והארגון.

### **33. ועד עובדים**

33.1. עתיד תאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות בחירתו.

33.2. עתיד תשלם מכסת שעות שנתית לפעילות הוועד שתעמוד על 500 שעות בשנה. עתיד תשלם שעות אלו לנציגות העובדים כשעות אפקטיביות, לפי התעריף הנמוך ביותר המשולם למורה בעל תואר ראשון ותעודת הוראה, ובלבד שאלה לא באו על חשבון היקף העסקתם של חברי הוועד.

33.3. תשלום השעות יעשה רק לאחר דיווח שעות בדוח המפרט את חלוקת השעות.

33.4. מובהר במפורש, כי המכסה דלעיל כוללת את כל פעילויות הוועד, מכל סוג ומין שהן, לרבות השתתפות בהליכי שימוע.

33.5. ככלל לא תתקיימנה אסיפות עובדים במהלך יום העבודה, אלא אם ניתן לכך אישור מראש ובכתב על ידי הנהלת עתיד.

### **34. פורומים משותפים**

עתיד יתייחס באופן ישיר ובאמצעות הקצאת רפרנט לבקשות ותביעות מטעם ועדת פרט של הוועד לטיפול בבעיות פרטניות של עובדים/ות.

### **35. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות**

35.1. הצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי מלא על כל נושאי שכר ותנאי עבודה, במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה, לא לשבש את יחסי העבודה ולא לנקוט בכל אמצעי לחץ, לרבות עיצומים, השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת בהליכי העבודה או סדריה.

35.2. מובהר בזאת במפורש, כי האמור בסעיף זה לא יחול בנסיבות של פיטורי צמצום כמפורט בסעיף 29 לעיל ובכפוף לאמור בו.

### **36. תוקף ההסכם**



- 36.1. הסכם זה הינו לתקופה בת 3 שנים, החל מיום 1.9.2012 ועד ליום 1.9.2015, ובכפוף לאמור בסעיף 17.5 לעיל.
- 36.2. לקראת תום תוקפו החוזי של הסכם זה, ינהלו הצדדים מו"מ לחידוש ההסכם בתנאים מוסכמים.
- 36.3. הצדדים מצהירים בזאת, כי הסכם זה אושרר ע"י הגורמים המוסמכים בעתיד ובנציגות העובדים.

**ולראייה באו הצדדים על החתום:**

---

עתיד - רשת חינוך ובתי ספר בע"מ

---

כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי