

הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם ב _____ ביום _____ בחודש _____ שנת 2017

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** או **הנציגות**)

הואיל : ובין הצדדים נחתם הסכם קיבוצי מיוחד ביום 14.1.2013 (להלן : **"ההסכם הקיבוצי"** או **"ההסכם הקודם"**);

והואיל : והצדדים ניהלו משא ומתן בדבר תוספות, שינויים ותיקונים להסכם הקיבוצי;

והואיל : והצדדים מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות שהושגו ביניהם;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
2. מקום בו קיימת התייחסות מפורשת בהסכם זה לעניין מסוים, יגברו הוראות הסכם זה על הוראות ההסכם הקיבוצי.
3. מובהר בזאת כי כל הסכומים הנקובים להלן בהסכם זה הנם סכומי ברוטו, אלא אם נאמר אחרת.
4. לסעיף ההגדרות יתווסף סעיף 2.13 כדלקמן:
2.13 **מורה משולב** – מורה אשר עבד בכל אחת משנות הלימודים התשע"ז והתשע"ח שמונה חודשים לפחות ברציפות בשעות אפקטיביות בנוסף לשעות משרתיות, ולא כולל העסקה כאמור בסעיפים 5.3 ו-5.4 להסכם זה. אין בהיעדרות על פי דין, לרבות מפאת מילואים, מחלה, תקופת לידה והורות וכיוצ"ב, כדי לקטוע רציפות לעניין סעיף זה והנובע ממנו.

5. ביטול העסקה משולבת

5.1. החל משנת הלימודים התשע"ט, לא יועסקו עוד מורים בהעסקה משולבת. בתוך כך, עד ליום 10.7.2018 תעביר עתיד לארגון העובדים את רשימת המורים שהועסקו בהעסקה משולבת בתשע"ז ובתשע"ח בציון היקף משרתם המתוכנן לשנת תשע"ט על פי נוסחת ההמרה שלהלן. רשימה זו תכלול נתוני העסקה עבור כל מורה שהועסק בהעסקה משולבת בשנות הלימודים תשע"ז ותשע"ח, כולל היקפי משרתו ומספר השעות האפקטיביות שעבד בכל חודש.

5.2. המרת השעות האפקטיביות תבוצע בהתאם לנוסחה הבאה :

5.2.1. מבין חודשים נובמבר 2016 ועד יוני 2017, יאוותר החודש בו המורה עבד את מספר השעות האפקטיביות הנמוך ביותר, ויחושב ממוצע השעות בחודש זה יחד עם החודש שאחריו ושלפניו (להלן: **ממוצע שנת תשע"ז**).

5.2.2. מבין חודשים נובמבר 2017 ועד יוני 2018, יאוותר החודש בו המורה עבד את מספר השעות האפקטיביות הנמוך ביותר, ויחושב ממוצע השעות בחודש זה יחד עם החודש שאחריו ושלפניו (להלן: **ממוצע שנת תשע"ח**).

5.2.3. מספר השעות המשרתיות שיוספו להיקף משרתו של המורה יעמוד על הממוצע של שני הממוצעים שחושבו לעיל.

5.2.4. לצורך החישובים בסעיף זה, מוסכם כדלקמן:

5.2.4.1. בחישוב השעות המומרות ילקחו בחשבון רק שעות אפקטיביות קבועות, ולא שעות תיגבור, מילוי מקום או שעות שניתנו באופן זמני וארעי מכל סיבה אחרת, ובלבד שהדבר הובא לידיעת המורה בכתב ומראש או לחלופין שלחברה קיימת אסמכתא לפיה אין מדובר בשעות אפקטיביות קבועות, לרבות הודעה שניתנה למורה, תכתובת פנימית בין בעלי תפקידים בחברה או תצהיר תומך מאת בעל תפקיד בחברה שנתמך בנתוני העסקה חריגים.

5.2.4.2. חודשים בהם המורה לא לימד שעות אפקטיביות עקב היעדרות כדן, לרבות בגין חגים, מילואים או מחלה, יתווספו למניין השעות האפקטיביות באותו חודש השעות שהוחסרו כאמור.

5.2.4.3. התוצאה בחישוב ממוצע תעוגל למספר השלם הקרוב ביותר, כאשר 0.5 יעוגל למעלה.

5.2.4.4. עבור מורה אשר סיים את עבודתו עד ה-20 ביוני, ממוצע השעות של חודש יוני יוכפל במקדם 1.5. למען הסר ספק, מורים אשר עבדו בפועל במהלך כל חודש יוני לא תהיה הכפלה במקדם זה.

5.2.4.5. ככל שחודש יוני יהווה את החודש בו המורה עבד את מספר השעות האפקטיביות הנמוך ביותר, יילקח הממוצע של חודשים אפריל-מאי-יוני; ככל שחודש נובמבר יהווה את החודש בו המורה עבד את מספר השעות האפקטיביות הנמוך ביותר, יילקח הממוצע של חודשים נובמבר-דצמבר-ינואר.

5.2.4.6. מורה שנעדר מעבודתו כדן בשנת לימודים מסוימת, לרבות בגין מחלה, מילואים, תקופת לידה והורות וכיוצ"ב, לא תובא תקופה זו בחישוב הממוצע לצורך סעיף זה, ובלבד שעבד בפועל לכל הפחות חמישה חודשים באותה שנת לימודים. עבד מורה פחות מחמישה חודשים בשנת לימודים מסוימת, לא תיחשב שנה זו לצורך חישוב הממוצע ובמקרה זה, יעמוד מספר השעות המשרתיות שיוספו להיקף

משרתו של המורה על מספר השעות הממוצע של אותה שנה בה הוא הועסק תקופה ארוכה יותר.

למען הסר ספק, רק מורה שהועסק פחות מחמישה חודשים גם בשנת תשע"ז וגם בשנת תשע"ח, לא תוגדל משרתו מכוח סעיף זה.

5.3. אין באמור כדי למנוע מהחברה להעסיק מורה בהיקף משרה, ובנוסף בשעות אפקטיביות באופן עודף ו/או זמני, במקרים שלהלן:

5.3.1. שעות תגבור, כאשר בכל שנת לימודים יהיו עד שתי תקופות, באורך של עד שלושה חודשים קלנדריים כל אחת, שביניהן מרווח של חודש אחד לפחות;

5.3.2. מילוי מקום, פרט למילוי מקום של מורה בתקופת לידה והורות. מילוי מקום של מורה בתקופת לידה והורות, יעשה לתקופה קצובה ומוגבלת מראש לתקופת הלידה וההורות כפי שתהיה בפועל, ובהסכמת המורה המחליף. אופן ההעסקה במילוי המקום, יעשה בהתאם לאופן ההעסקה של המורה המחליף קרי, מורה המועסק ככלל בשעות אפקטיביות יועסק בשעות אפקטיביות גם בגין מילוי המקום ואילו מורה משרתי יועסק בשעות משרתיות גם בגין מילוי המקום. בכל מקרה, שעות מילוי המקום לא יבואו בחשבון לצורך חישוב היקף ההעסקה של מורה.

5.3.3. העסקת מורים בתכנית חממה;

5.3.4. למען הסר ספק, שעות אפקטיביות עודפות ו/או זמניות אשר יבוצעו על ידי מורה כמפורט בסעיף זה, לא ייחשבו כשעות אפקטיביות קבועות במהלך שנת לימודים, והן ייחייבו אישור לכל תקופה בה הן מבוצעות בנפרד. בנוסף, השעות האפקטיביות מכוח סעיף זה לא ייחשבו לצורך קבלת תנאים ו/או הטבות הקבועות בהסכם הקודם ו/או בהסכם זה, פרט לגובה השכר.

5.4. החברה תהיה רשאית להעסיק מורה המועסק במשרה מלאה גם בשעות אפקטיביות נוספות באופן קבוע, למשך שנה שלמה או פחות, ובלבד שסך השעות האפקטיביות הנוספות לא יעלה על 6 שעות שבועיות, וזאת בכפוף לקבלת אישור של ועדה פנימית של החברה בכל שנה בנפרד. למען הסר ספק, השעות האפקטיביות הנוספות מכוח סעיף זה לא יהוו בסיס לצבירות תנאים סוציאליים כלשהם ו/או תנאים והטבות נוספים כמפורט בהסכם הקודם או בהסכם זה פרט לגובה השכר.

5.5. עתיד תפעל ככל שלא ידה לכך שסך שעות ההוראה המוקצות להעסקה בהיקף משרה בשנת הלימודים התשע"ח יעמוד על **לפחות** 70% מתוך כלל שעות ההוראה המוקצות לטובת תכנית היל"ה.

5.6. החל משנת הלימודים התשע"ט, סך שעות ההוראה בהיקף משרה יעמוד על **לפחות** 75%. מוסכם, כי סטיה של עד 1.75% לא תיחשב להפרה של סעיף זה.

5.7. סעיף 5.7 להסכם הקודם לא יחול על המורים המועסקים בתכנית חממה בלבד.

6. תקופת לידה והורות

6.1. זכאותה של מורה להאריך את תקופת הלידה וההורות ללא תשלום, תיקבע לפי וותק ההעסקה הכולל בתכנית היל"ה.

6.2. מבלי לגרוע מזכאותה של מורה בתקופת לידה והורות לקבלת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי או כל תשלום אחר על פי דין, החברה תשלם למורה תשלום בגובה שכר העבודה בגין חופשות הנהוגות במשרד החינוך שנכון למועד חתימת הסכם זה הן בחודשי הקיץ, סוכות, חנוכה ופסח כנהוג לגבי עובדות הוראה במשרד החינוך, וכפי שיהיה מעת לעת.

7. משרת אם

7.1. תוספת "משרת אם" כהגדרתה בסעיף 7.2.1 להסכם הקיבוצי תשולם כתוספת שכר הנושאת תנאים סוציאליים מלאים.

7.2. אין בזכאות לתוספת "משרת אם" כדי לפגוע בזכות להיות מועסק במשרה מלאה של 24 ש"ש.

8. משרת גיל

8.1. מורה המועסק בהיקף משרה, ובמהלך שנת הלימודים משתנה גילו ל-50 או ל-55 – יעודכן היקף המשרה בחודש בו חל יום הולדתו, בהתאמה לאמור בסעיפים 7.2.2-7.2.3 להסכם הקיבוצי.

8.2. לא יופחתו שעות הוראה למורה בשל גילו במהלך שנת לימודים. ככל שבעקבות עדכון כאמור לעיל, עלה היקף המשרה אל מעל 100% משרה במהלך שנת לימודים, ישולמו השעות שמעל משרה מלאה על פי תעריף של שעות אפקטיביות. למען הסר ספק, השעות האפקטיביות לא יהוו בסיס לצבירות תנאים סוציאליים.

9. ישיבות צוות

9.1. מורה המועסק במשרה מחויב להשתתפות בישיבות צוות בכל אחת מהיחידות בהן הוא מועסק, ללא תמורה כספית כלשהי.

9.2. למרות האמור, במקרה בו המורה מועסק בשתי יחידות בדיוק, הוא יהיה מחויב בהשתתפות בישיבות הצוות בכל אחד מהמרכזים, ללא תשלום נוסף בגין היחידה בה היקף משרתו גבוה יותר, ובתשלום לפי תעריף שעה אפקטיבית בגין היחידה האחרת, ובלבד שהוא מלמד בה לא יותר מ-4 שעות משרתיות. הזכאות לתשלום הנ"ל תהיה בגין השתתפות בישיבות צוות כאמור עד שעתיים בחודש בלבד.

9.3. תשלום עבור ישיבות צוות יהיה אך ורק עבור ישיבות בהן המורה השתתף בפועל.

9.4. ישיבות הצוות בהן יחויב המורה להשתתף כאמור לעיל בכל אחד מהמרכזים לא יעלו על שעתיים בחודש.

9.5. בכל מקרה, מורה לא יחויב להשתתף ביותר משיבת צוות אחת בחודש במרכז נתון.

10. נסיעות

10.1. נסיעות להשתלמויות

10.1.1. מבלי לגרוע מהזכאות לקבלת החזר הוצאות נסיעה הקבוע בסעיף 25 להסכם הקיבוצי, כל מורה אשר ישתתף בפועל ויקבל אישור על השתתפותו בהשתלמות או בכנס המאורגנים על ידי החברה, יהיה זכאי לקבלת החזר עבור הוצאות הנסיעה באותו יום על פי דיווחו בהתאם לתעריף המקסימלי הקבוע בצו ההרחבה, כפי שיתעדכן מעת לעת, עבור הנסיעה להשתלמות או לכנס.

10.1.2. החזר הוצאות הנסיעה להשתלמות ו/או לכנס יהיו בנוסף להחזר הוצאות הנסיעה לעבודה, ככל שהמורה עבד בפועל באותו היום, בנוסף על השתתפותו בהשתלמות ו/או בכנס.

10.2. נסיעות חריגות

10.2.1. עם קליטתו של מורה חדש לעבודה במסגרת תכנית היל"ה, החברה תביא לידיעתו את האפשרות להגיש בקשה לקבלת החזר נסיעות חריג במסגרת טפסי הקליטה שיקבל וכן תיידע את ציבור העובדים באמצעים מקובלים אחרים.

10.2.2. החברה תדון בבקשה ותמציא למורה את תשובתה, בתוך 30 יום. הוראה של מנחה ההשכלה להתחיל בעבודה בפועל טרם קבלת תשובה חיובית לבקשה, תהווה הסכמה מצד החברה לתשלום ההוצאות החריגות מאותו מועד שבה ניתנה ההוראה כאמור, ועד שניתנה הודעה אחרת.

10.2.3. סורבה הבקשה, או התקבלה באופן חלקי בלבד – רשאי המורה לסרב לעבוד במרכז הלימוד והדבר לא ייזקף לחובתו בשום דרך שהיא. בהודעת סירוב זו, עתיד תציין את דבר אפשרותו של המורה להודיע על זכותו לסרב לעבוד כאמור.

11. דיווח נוכחות ושעות עבודה

11.1. בוטל שיעור כאמור בסעיף 11.5 להסכם הקיבוצי, יקבל המורה את מלוא שכרו כפי שהיה אילו לא בוטל השיעור, בכפוף לדיווח במועד על ידי המורה במערכת הממוחשבת.

11.2. דיווח מורה באיחור, השכר בגין אותו שיעור ישולם במשכורת החודש בו דווח השיעור שבוטל.

11.3. ככלל, מורה חייב לדווח על שעות עבודתו בחודש בו הן בוצעו, אי דיווח במועד ייחשב כהפרת משמעת, בגינה תהיה רשאית החברה לפתוח בהליך בירור משמעתי כנגד המורה.

12. גמול פיצול

12.1. מורה שילמד בשלושה מרכזים ומעלה, זכאי לגמול פיצול בגובה 5% משכר של משרה מלאה, בלא קשר להיקף משרתו בפועל, וזאת החל ממועד העסקתו במרכז השלישי.

12.2. לעניין סעיף זה, ייחשבו שלושה אתרים שונים אם יש להם מספר/סמל שונה אצל עתיד או לחלופין אם הם רחוקים זה מזה למעלה מ-5 ק"מ, כשלושה מרכזים שונים המזכים בגמול פיצול, גם אם הם מהווים אתרים שונים של אותו מרכז.

13. שמירה על היקף העסקה

13.1. היקף משרה של מורה לא יעלה על משרה מלאה.

13.2. היקף העסקה של מורה במשרה ייקבע עם תחילת העסקתו ולא יפחת לאורך כל שנת הלימודים, אלא אם ביקש המורה זאת בכתב או אם העסקתו הסתיימה או צומצמה בשל אחת הסיבות הבאות:

13.2.1. ביצוע עבירת משמעת חמורה, בהתאם לקו המנחה של הוראות תקשי"ר עובדי הוראה.

13.2.2. פיטורי צמצום הנובעים מסגירת יחידה ו/או ירידה במס' התלמידים ביחידה מסוימת, ו/או הפחתה במספר השעות המוקצות ליחידה מסוימת, ובלבד שמדובר בהנחיה מפורשת ובכתב של משרד החינוך, אשר הארגון יקבל עליו עדכון.

13.2.3. פיטורים מסיבות מקצועיות פדגוגיות למורה בתקופת ניסיון. לעניין סעיף זה, "מורה בתקופת ניסיון" ייחשב מורה שבוצע לו הליך שימוע פדגוגי אשר הסתיים בהודעה על המשך עבודה לתקופת ניסיון לפרק זמן שיוגדר מראש, אך לא פחות מחודש ימים, שאז ניתן יהיה לסיים את העסקתו ביום 31/1 או ביום 20/6 בהתאם לתקופת הניסיון.

13.2.4. המורה אינו ותיק כהגדרתו בהסכם זה.

13.2.5. שלילת אישור רגולטורי.

13.3. עלה הצורך בסיום העסקתו של מורה במהלך שנת לימודים, בשל פיטורי צמצום כאמור בסעיף 13.2.2 לעיל, תפעל עתיד לשם מציאת שיבוץ חלופי למורה ביחידה אחרת, על בסיס של שעות פנויות או באמצעות שיבוצו של המורה במקום מורה אפקטיבי בותק של עד שנתיים, בהתאם לשיקול דעתה המקצועי של עתיד ובתנאי שניתן אישור להמרת השעות האפקטיביות לשעות משרתיות. במקרה של שיבוץ במקום מורה אפקטיבי בותק של עד שנתיים, יזומן המורה האפקטיבי לשימוע טרם סיום העסקתו, בשל צמצום ובכפוף להוראות ההסכם הקיבוצי.

13.4. במקרה של פיטורי צמצום כאמור בסעיף 13.2.2 לעיל, אם לא נמצא שיבוץ חלופי כאמור בסעיף 13.3 לעיל או שנמצא שיבוץ בשעות אשר המורה כבר עובד בהן בעבודה אחרת בהתאם לאישור רשמי שיעביר ו/או מחוץ לרדיוס של 40 ק"מ ממקום היחידה שצומצמה, אך קיימת ידיעה בדבר שיבוץ עתידי צפוי בתוך תקופה שלא עולה על 3 חודשים, ימתין המורה לשיבוץ העתידי ויהיה זכאי לתשלום שכר מלא וזכויות נלוות במשך תקופת ההמתנה, שלא תעלה על 3 חודשים. לא שובץ המורה בפועל כמתוכנן, תסתיים העסקתו בתום שלושת חודשי ההמתנה, מבלי שיהיה זכאי לכל תשלום נוסף.

13.5. במקרה של פיטורי צמצום כאמור בסעיף 13.2.2 לעיל, ככל שלא נמצאה למורה כל חלופה כאמור לעיל, יהיה זכאי לצאת לחל"ת עד תום שנת הלימודים ויהיה זכאי לקבלת חודש של דמי הודעה מוקדמת עם

יציאתו לחל"ת וחודשיים נוספים של דמי הודעה מוקדמת, בתום אותה שנת לימודים, ככל שהעסקתו תסתיים ולא ימצא לו שיבוץ לשנת הלימודים הבאה.

13.6. הסתיימה העסקתו של מורה או הופחת היקף משרתו בלמעלה מ-25% או 4 ש"ש, הנמוך מבין השניים, עקב פיטורי צמצום כאמור בסעיף 13.2.2 לעיל או עקב שלילת אישור רגולטורי כאמור בסעיף 13.2.5 לעיל, הוא יהיה זכאי לקבל חלף דמי הודעה מוקדמת של שלושה חודשים על היקף משרתו שהסתיימה או צומצמה. למען הסר ספק, במקרה של סיום העסקה עקב עבירת משמעת חמורה כאמור או עקב פיטורים מסיבות מקצועיות פדגוגיות, העובד לא יהיה זכאי לדמי הודעה מוקדמת מכוח סעיף זה.

13.7. מורה אשר הסכים לשיבוץ אשר הוצע לו על פי סעיף 8.2 להסכם הקיבוצי, אך המרכז אליו הופנה סירב לקבלו לעבודה מכל סיבה שהיא – תישלח על כך הודעה בכתב למורה עם העתק לוועד, עם פירוט הסיבות לכך, ועתיד תיעשה מאמץ לאתר עבורו שיבוץ חלופי במרכז אחר.

13.8. מורה אשר נודע לו על אפשרות שיבוץ שלא מוצע לו מכוח סעיף 8.2 כאמור, למרות שלדעתו השיבוץ מתאים לכישוריו, רשאי, בין בעצמו ובין באמצעות הוועד, לפנות למינהל משאבי אנוש בעתיד בבקשה לשבצו שם. עתיד תבחן את הבקשה ותיתן למורה את תשובתה המנומקת הסופית עם העתק לוועד.

13.9. מורה ותיק אשר לאחר עריכת שימוע כדין החליטה עתיד שלא ניתן להמשיך להעסיקו במעבר משנה לשנה, מסיבות שאינן קשורות אליו, ובפרט לא נמצא לו שיבוץ מתאים בהתאם למנגנון הקבוע בסעיף 8 להסכם הקיבוצי, יהיה רשאי לבקש לצאת לחל"ת, שאורכה לא יעלה על שנה. במהלך תקופת החל"ת תיבחן אפשרות שיבוצו של המורה בהתאם לקבוע בסעיף 8 להסכם הקיבוצי. לא נמצא שיבוץ כאמור, תסתיים עבודתו בתום תקופת החל"ת ללא צורך בקיום הליך שימוע נוסף.

13.10. מורה אשר הוצע לו שיבוץ בהתאם לסעיף 8.2 להסכם הקודם, יהיה רשאי להשיג בכתב על השיבוץ שהוצע בפני עתיד באמצעות הוועד, בתוך 3 ימי עבודה, ועתיד תשיב להשגה בכתב בתוך 4 ימים נוספים. היעד השגה במועד האמור, ייחשב כעונה על דרישת סעיף 8.3 להסכם הקודם.

13.11. מועד ההודעה הקבוע בסעיף 27.4 להסכם הקיבוצי יתקצר ויעמוד על 7 ימי עבודה (לעניין זה, ימי עבודה הם ימים א-ה בשבוע, לא כולל ימי חג וערבי חג), אלא אם יגיש הוועד לעתיד בקשה ספציפית ומנומקת בכתב להארכתו, אך לא יותר מ-14 יום בסך הכל, ועתיד תיעתר לה. תשובה שלילית ע"י עתיד תנומק על ידה.

14. תוספות שכר

14.1. החל מיום 1.9.2018, יקבל כל עובד תוספת שכר שקלית ותוספת שכר אחוזית, על בסיס השכר העדכני ליום 31 באוגוסט 2017, כמפורט להלן.

14.2. תוספת שכר שקלית

14.2.1. החל מיום 1.9.2018 ועד ליום 30.11.2018, יקבל כל עובד תוספת שכר שקלית בסכום של 312.62 ₪.

14.2.2. החל מיום 1.12.2018 ואילך, תגדל התוספת האמורה ותעמוד על 380.58 ₪.

14.2.3. תוספת השכר השקלית תשולם באופן יחסי להיקף המשרה, כאשר על כל שעה אפקטיבית שעבד המורה בחודש מסויים ישולם החלק ה- 103.2 של תוספת השכר השקלית (ובהתאמה, החלק ה-94.6 למורה שגילו 50 שנה ומעלה, והחלק ה- 86 למורה שגילו 55 שנה ומעלה).

14.2.4. תוספת השכר השקלית תתווסף לבסיס השכר המשולב, ותהווה חלק בלתי נפרד ממנו לכל דבר ועניין.

14.2.5. התוספת השקלית תעודכן אחת לשנה בחודש ינואר (להלן: **חודש העדכון**), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם, כמפורט כדלקמן, עד תקרה של 1.5% בשנה:

לעניין סעיף זה:

מדד הבסיס – מדד חודש דצמבר 2015;

המדד החדש – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;

המדד הקודם – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם.

14.2.6. מובהר, כי אם בשנה מסוימת שיעור השינוי במדד יהיה שלילי, לא יבוצע בשל כך עדכון של סכום התוספת השקלית לעובד הוראה, והמדד הקודם כהגדרתו לעיל בשנה זו ישמש "מדד קודם לחישוב עתידי" עבור השנים הבאות, עד שיהיה חודש ינואר בו עליית המדד בינו לבין המדד הקודם לחישוב עתידי יהיה חיובי.

בפרט, מאחר שהמדד היה שלילי ולא בוצעו עדכונים בחודשים ינואר 2016 וינואר 2017, העדכון בחודש ינואר 2018 יתבצע ביחס למדד הבסיס.

14.3. תוספת שכר אחוזית

14.3.1. החל מיום 1.9.2018 ועד ליום 30.11.2018, יקבל כל עובד תוספת בשיעור של 1.875% לשכרו.

14.3.2. החל מיום 1.12.2018 ואילך, תגדל התוספת האמורה ותעמוד על 2.5%.

14.3.3. התוספת האחוזית תשולם על כל מרכיבי השכר, פרט להחזרי הוצאות, דמי הבראה, נסיעות, טלפון. למען הסר ספק, התוספת האחוזית תשולם על בסיס השכר המינימלי להעסקה משרתית, וכן על ערך השעה האפקטיבית אך לא בגין העסקת מורים בתפקידים אחרים או נוספים, מעבר להעסקתם בהוראה (לדוגמה: מורים מובילים, רכזי מקצוע, בוחנים, כותבי תכניות לימוד, כותבי בחינות וכו').

14.4. למען הסר ספק, תוספת שכר שניתנה במועד שקדם ליום 1.9.2018 תשולם החל מיום 1.9.2018 ואילך בלא תשלום רטרואקטיבי.

14.5. עוד יובהר ומוסכם בין הצדדים כי ככל שבמסגרת המכרז החדש או במהלך תקופת ההפעלה ישופרו תנאי השכר של המורים ביחס לשכר העדכני ליום 31 באוגוסט 2017, יהיו זכאים המורים לתנאים המיטיבים מבין השניים (סעיף זה או תנאי המכרז החדש), בהתאם לחישוב שנתי, ולא יהיו זכאים לכפל תוספות שכר.

15. סיום הסכסוך הקיבוצי התלוי ועומד בפני בית הדין

15.1. הצדדים יגישו לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב הודעה על הסדר פשרה וביטול התביעה בתיק ס"ק 6351-02-17 (להלן: "התביעה"), אשר יקבל תוקף של פסק דין.

15.2. במסגרת הסדר הפשרה, תציע החברה **תשלום חד פעמי** למורים המועסקים על ידי החברה בשנה"ל תשע"ח והועסקו או מועסקים כמורים משולבים בלפחות אחת מבין השנים תשע"ג-תשע"ח (להלן: "התשלום החד פעמי"), כמפורט ב**נספח א'** להסכם זה, בסכום כולל של 1.35 מיליון ₪.

בסעיף זה מורה משולב בשנה מסוימת ייחשב מי שהועסק שמונה חודשים לפחות ברציפות בשעות אפקטיביות בנוסף לשעות משרתיות, ולא כולל העסקה כאמור בסעיפים 5.3 ו-5.4 להסכם זה. אין בהיעדרות על פי דין, לרבות מפאת מילואים, מחלה, תקופת לידה והורות וכיוצ"ב, כדי לקטוע רציפות לעניין סעיף זה והנובע ממנו.

15.3. התשלום החד פעמי ישולם לכל מורה שהועסק כמורה משולב וכן הוא מועסק על ידי החברה בשנה"ל תשע"ח, באופן פרטני, ובכפוף לחתימת העובד על כתב ויתור תביעות וטענות כלפי החברה, לרבות בגין דמי החופשה השנתית בגין השעות האפקטיביות, בהתאם לנוסח המצורף ב**נספח ב'** להסכם זה.

15.4. הארגון מתחייב לפעול מול המורים המשולבים ולהמליץ להם להסכים להסדר הפשרה וקבלת התשלום החד פעמי. הארגון לא ייקח חלק ו/או יעודד ו/או יתמוך בתביעה פרטנית של מי מהמורים המשולבים, המועסקים ו/או שהועסקו בחברה, כנגד החברה.

15.5. למעט סכום התשלום החד הפעמי, כאמור בסעיף 15.2 לעיל, ובכפוף לאמור בסעיף 15.6 להלן, לא ישולם כל סכום נוסף ו/או פיצוי לארגון ו/או למי מהמורים בגין התביעה, וחתימת הארגון ו/או המורים על הסדר הפשרה מהווה ויתור סופי ומוחלט על כל טענה ו/או תביעה ו/או דרישה כאמור בתביעה ו/או הנובעות ממנה.

15.6. למרות האמור בסעיף 15.5 לעיל, יתרת הסכום שתיוותר לאחר התשלום החד-פעמי לאותם מורים שהסכימו לקבלו, תשמש לצורך תשלום למורים משולבים ו/או למורים שהיקף משרתם הופחת במהלך שנת לימודים במסגרת הליכי פרט בעילה בה שולם הפיצוי החד פעמי, ככל שייפתחו עד לחודש ספטמבר 2021 או מאוחר יותר ככל שהסכם יוארך בתקופות נוספות, אך בכל מקרה לא יאוחר מחודש ספטמבר 2022.

15.7. ככל שתיוותר יתרה לאחר סיום הליכי הפרט שייפתחו כאמור, זו תחולק באופן יחסי למורים שהסכימו לקבל את הסכום כפשרה.

15.8. ארגון העובדים והוועד מתחייבים שלא לתבוע את החברה על הפרשי שכר או תשלומים רטרואקטיביים המתחייבים לתקופת ההסכם הקודם ו/או הסכם זה בעניין דמי חופשה ו/או שינוי בהיקף משרה, וכי הם לא ייזמו ולא יצטרפו לתביעות פרט בעניינים אלה.

15.9. אין באמור בהסכם הפשרה כדי להוות הודאה כלשהי בזכאות המורים לתשלום, ועתיד שומרת על כל טענותיה המשפטיות אותן היא תהיה רשאית להעלות בהליכי פרט שיוגשו, ככל שיוגשו.

16. מועד הודעה על פיטורים/הפחתה בהיקף העסקה

16.1. מורים המועסקים במשרה

16.1.1. עד ליום 31.5 של שנת לימודים, יקבלו לפחות 70% מהמורים המועסקים בהיקף משרה הודעה לגבי המשך העסקתם בשנת הלימודים העוקבת. מתוך ההודעות שיינתנו, לכל הפחות 70% תהיינה הודעות חיוביות על המשך העסקה באותו היקף משרה לפחות.

16.1.2. עד ליום 31.7 יתר המורים המועסקים במשרה, יקבלו הודעה בנוגע להמשך העסקתם בשנת הלימודים העוקבת, בין אם הודעה על המשך העסקתם באותו היקף משרה, ובין אם הודעה על הפסקת עבודתם או על הפחתה בהיקף משרתם.

16.1.3. הודעה על הפסקת עבודה או על הפחתה בהיקף משרה תימסר בכפוף להליך שימוע על פי ההסכם הקיבוצי. זימון לשימוע יכלול הודעה על היקף השעות הצפויות להפחתה או על אפשרות לסיום העסקה.

16.1.4. מורה אשר לא קיבל הודעה על הפחתה בהיקף משרתו או על סיום העסקתו עד ליום 31.7 יהיה זכאי לקבל שכר מלא בשנת הלימודים העוקבת, לרבות התנאים הסוציאליים הנלווים, ובלבד שעמד בה לרשות המעסיק עד למלוא היקף משרתו. בשנה זו, עתיד תהיה רשאית להעסיק את המורה בתפקידי הוראה באופן קבוע או חלקי בהתאם לשיבוץ העונה לתנאי סעיף 8.3 להסכם הקודם לרבות לצרכי מילוי מקום לתקופות זמניות או לסירוגין, בהתאם לצורך, אלא אם הציג המורה אישור רשמי על העסקה במקום אחר בשעות ובימים בהם ביקשה עתיד לשבצו. למען הסר ספק, סירובו של מורה לשיבוץ בהתאם לתכנית העבודה הקבועה האחרונה לפיה עבד, תשלול את זכאותו לקבלת שכר.

16.1.5. לעניין זה, המצאת הודעה כדין ייחשב גם אישור על משלוח הודעה בדואר רשום לכתובתו של העובד כפי שרשומה במאגרי החברה עד וכולל יום 31.7, ובלבד שנשלחה גם הודעה בדואר אלקטרוני לכתובת שנתן העובד, ככל שנתן, ולנציגות ועד העובדים.

16.1.6. למען הסר ספק יובהר, כי עיכוב בלוחות הזמנים האמורים בסעיף זה, ביוזמת ועד העובדים ו/או העובד ו/או בשל אילוצים שאינם בשליטתה של עתיד, לא יהוו הפרה של הסכם זה, או ימנעו מעתיד להמשיך בהליכי סיום העסקה מול אותם מורים.

16.2. מורים המועסקים בשעות אפקטיביות בלבד

16.2.1. עד ליום 15.7 של שנת לימודים, יקבלו לפחות 60% מהמורים המועסקים בשעות

אפקטיביות בלבד, הודעה על המשך העסקתם בשנת הלימודים העוקבת, בין אם הודעה על המשך העסקתם באותו היקף העסקה, ובין אם הודעה על האפשרות להפסקת עבודתם או על האפשרות להפחתה בהיקף העסקתם.

16.2.2. עד ליום 5.10 של שנת לימודים יתר המורים יקבלו הודעה בנוגע להמשך העסקתם באותה שנת הלימודים, בין אם הודעה על המשך העסקתם באותו היקף משרה, ובין אם הודעה על הפסקת עבודתם או על הפחתה בהיקף משרתם. יובהר כי ימי חג, ערב חג או חול המועד במהלך חגי תשרי ועד ה-5.10 (כולל), לא יבואו במניין הימים וידחו את המועד בהתאמה.

16.2.3. הודעה על הפסקת עבודה או על הפחתה בהיקף העסקה תימסר בכפוף להליך שימוע על פי ההסכם הקיבוצי.

16.2.4. מורים המועסקים בשעות אפקטיביות בלבד יחלו את עבודתם בפועל לכל המאוחר ביום 1.11 של אותה שנת לימודים.

16.2.5. מורה אשר לא קיבל הודעה על הפחתה בהיקף העסקתו בשעות אפקטיביות או על סיום העסקתו עד ליום 5.10 יהיה זכאי לקבל שכר מלא בגין שני חודשי עבודה החל מיום 1.11 באותה שנת לימודים, לרבות התנאים הסוציאליים הנלווים, ובלבד שעמד בתקופה זו לרשות המעסיק עד למלוא היקף העסקתו. בתקופה זו, עתיד תהיה רשאית להעסיק את המורה בתפקידי הוראה באופן קבוע או חלקי בהתאם לשינוי העונה לתנאי סעיף 8.3 להסכם הקודם לרבות לצרכי מילוי מקום לתקופות זמניות או לסירוגין, בהתאם לצורך, אלא אם הציג המורה אישור רשמי על העסקה במקום אחר בשעות ובימים בהם ביקשה עתיד לשבצו. למען הסר ספק, סירובו של מורה לשינוי בהתאם לתכנית העבודה הקבועה האחרונה לפיה עבד, תשלול את זכאותו לקבלת שכר.

16.2.6. לעניין זה, המצאת הודעה כדין ייחשב גם אישור על משלוח הודעה בדואר רשום לכתובתו של העובד כפי שרשומה במאגרי החברה עד וכולל יום 5.10, ובלבד שנשלחה גם הודעה בדואר אלקטרוני לכתובת שנתן העובד, ככל שנתן, ולנציגות ועד העובדים.

16.2.7. למען הסר ספק יובהר, כי עיכוב בלוחות הזמנים כאמור בסעיף זה, ביוזמת ועד העובדים ו/או העובד ו/או בשל אילוצים שאינם בשליטתה של עתיד, לא יהוו הפרה של הסכם זה, או ימנעו מעתיד להמשיך בהליכי סיום העסקה מול אותם מורים.

16.3. סעיפי מעבר

16.3.1. בשנת תשע"ח, לוחות הזמנים הקבועים בסעיף זה כפופים לקבלת הודעה על זכיית החברה במכרז להפעלת התכנית משנת תשע"ט ואילך עד ליום 1.3.2018. ניתנה הודעה מספר ימים מאוחר יותר, יתווספו אותו מספר ימים לכל אחד מהמועדים הקבועים בסעיף זה, ובלבד שאף מועד לא יהיה מאוחר מיום 31.7.2018, אלא אם לא תתקבל הודעת זכייה עד יום 1.6.2018, שאז ידחו גם המועדים שלאחר 31.7.2018 בהתאמה.

16.3.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מועד מתן ההודעות למורים המועסקים במשרה כאמור בסעיף

16.1.2 לעיל, ידחה בשנת תשע"ח בלבד מיום 31.7.2018 ליום 15.8.2018, כך שכלל הליכי השימוע למורים המשרתיים שקיימת אפשרות לצמצום משרתם או סיום העסקתם יסתיימו בהודעה סופית עד ליום 15.8.2018, אשר תימסר במקביל גם למורים המשרתיים אשר יקבלו הודעה חיובית בקשר עם המשך העסקתם באותו היקף משרה.

16.3.3. בשנת תשע"ח ובה בלבד, מורים המועסקים בשעות אפקטיביות בנוסף להיקף משרה, יקבלו הודעה על המשך העסקתם או צמצום בהיקף העסקתם, עד ליום 15.8.2018.

16.3.4. עיכוב בלוחות הזמנים האמורים בסעיף זה בשל אילוצים של נציגות העובדים ו/או אילוצים שאינם בשליטת עתיד, לא יהוו הפרה של סעיף זה ולא ישמשו עילת תביעה בגין אי קיומו. מוסכם, כי על עתיד מוטלת חובת המצאת הודעה לכל מורה, ואי המצאה מכל סיבה שהיא לא תיחשב כסיבה שאינה בשליטת עתיד לצורך סעיף זה.

16.3.5. לעניין זה, המצאת הודעה כדין ייחשב גם אישור על משלוח הודעה בדואר רשום לכתובתו של העובד כפי שרשומה במאגרי החברה עד וכולל יום 5.10, ובלבד שנשלחה גם הודעה בדואר אלקטרוני לכתובת שנתן העובד, ככל שנתן, ולנציגות ועד העובדים.

16.4. מעקב אחר יישום סעיף זה

16.4.1. בתוך 30 יום לאחר כל אחד מהמועדים המפורטים בסעיף זה, קרי 31.5, 15.7, 31.7 ו-5.10 (והמועדים המותאמים בסעיפי המעבר כמפורט לעיל), עתיד תעביר לוועד אישור בחתימת רואה חשבון על עמידה בהתחייבויותיה כאמור לעיל.

16.4.2. ככל שמספר המורים שקיבלו הודעה בפועל יהיה נמוך מהמתחייב בסעיף זה, יבוטל השקט התעשייתי ומיצוי התביעות בהסכם זה.

17. ימי חג

17.1. כל עובד יהיה זכאי לקבל 9 ימי חג בתשלום לפי הדת היהודית, או לפי דתו, בהתאם לבחירתו כפי שיודיע עם תחילת העסקתו. עובד יהיה רשאי להגיש בקשה מנומקת לשינוי הדת לפיה ניתנים לו ימי החג. תשובה מנומקת לבקשה תינתן בתוך 30 יום.

למען הסר ספק, אין לחייב עובד אשר בחר לקבל את ימי החג בתשלום לפי הדת היהודית, לעבוד ב-9 ימי החג לפי דתו, בניגוד לרצונו, ואין בסירובו לעבוד לעמוד לחובתו בשום דרך שהיא, פרט לקיזוז שכר ו/או ימי חופשה בגין היעדרותו כאמור לעיל.

17.2. מורה המועסק בשעות אפקטיביות, ובוטל שיעור בשל חג, יהיה זכאי לקבל תשלום בגין יום חג זה, בין אם עבד ביום שלפני ו/או היום שאחרי ובין אם לאו.

17.3. למען הסר ספק, לא יינתן תשלום בגין יום חג שחל ביום המנוחה השבועי של העובד.

18. ימי מחלה

- 18.1. תשלום ימי המחלה יהיה על פי חוק, ובהתאם לאמור להלן.
- 18.2. במהלך שנת תשע"ח עובד יקבל דמי מחלה בשיעור 100% משכרו בגין ימי מחלתו החל מהיום השני ואילך, בכפוף למכסת ימי המחלה העומדת לרשותו.
- 18.3. עובד ותיק אשר עבד בחברה למתנ"סים לפני עבודתו בחברה, ואשר חלה או יחלה במחלה ממושכת (כהגדרתה בפוליסת הביטוח שנרכש מכוח סעיף 17 להסכם הקיבוצי), יהיה זכאי לתשלום עבור ימי המחלה שצבר בתקופת עבודתו בחברה למתנ"סים בצירוף ימי המחלה שצבר בתקופת עבודתו בחברה, אך לא יותר מ-90 ימי מחלה.
- 18.4. החל משנת תשע"ט, כל עובד יהיה זכאי לתשלום בשיעור של 100% משכרו בגין ימי מחלתו החל מיום היעדרותו הראשון בגין המחלה, בכפוף למכסת ימי המחלה העומדת לרשותו ובכפוף להמצאת אישור רפואי.
- 18.5. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יודיע לממונה הישיר בהקדם האפשרי על מחלתו ועל משך היעדרותו הצפוי, וימציא בהקדם האפשרי אישור רפואי מתאים.

19. חל"ת

- 19.1. עובד זכאי להגיש בקשה ליציאה לחל"ת לתקופה של שנת לימודים מלאה. בקשה כאמור תוגש עד ליום 31 במרץ של שנת הלימודים הקודמת לשנה בה מבוקשת החל"ת.
- 19.2. בכל שנה, החברה תאשר את היציאה לחל"ת לכל היותר ל-15 עובדים מבין אלו שהגישו בקשה, אך לא פחות מ-5 עובדים, וזאת בהתאם לקריטריונים שיגובשו לאחר הליך היועצות עם הנציגות. מתן אישור לפחות מ-10 מורים כאמור תיעשה במקרים חריגים, ובכפוף להסכמה מראש ובכתב של הנציגות.
- 19.3. עובד שיצא לחל"ת יהיה זכאי לשמירה על תנאי עבודתו המלאים, לרבות היקף ומקום העסקתו, ומעמדו בשנת החל"ת לעניין המשך העסקתו בשנה שאחרי יהיה זהה למעמדו של עובד שלא נמצא בחל"ת באותה שנה.

20. גמולי השתלמות

- 20.1. בשנת תשע"ח יהיה זכאי מורה בעל ותק מקצועי של 10 שנים ומעלה לגמול השתלמות אחד מהתקופה שקדמה להעסקתו בעתיד, בכפוף להצגת אישור תקף ממשד החינוך. למען הסר ספק, מורה שהיה זכאי לגמול השתלמות כאמור בסעיף 14.5 להסכם הקיבוצי הקודם, לא יהיה זכאי לגמול נוסף.
- 20.2. החל משנת תשע"ט כלל המורים יהיו זכאים לקבלת גמול השתלמות אחד מהתקופה שקדמה להעסקתם בעתיד, בכפוף להצגת אישור תקף ממשד החינוך. מורים בעלי ותק מקצועי כאמור בסעיף 20.1 לעיל שכבר זכאים לגמול השתלמות אחד, לא יהיו זכאים לגמול נוסף החל משנה"ל תשע"ט.

21. פנסיה

21.1 מבלי לגרוע מהקבוע בסעיף 22 להסכם הקיבוצי, על סעיפיו הקטנים, להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה המקיפה תעביר עתיד לקרן הפנסיה, מידי חודש בחודשו, את הסכומים מהשכר הפנסיוני, כמפורט להלן: 14.83% הפרשות עתיד (6.5% תגמולים ו-8.33% פיצויים); 6% הפרשות העובד; וביחד 20.83%.

21.2 נציגות העובדים תבחר את קרן פנסיה שתהווה קרן ברירת מחדל עבור העובדים, ותהיה רשאית להודיע על שינויה בכל עת, בהודעה מנומקת, הכל בכפוף למתן הזדמנות לחברה להשמיע את עמדתה בעניין ובלבד שהבחירה נעשתה בדרך ובאופן שקבעה הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר, ובכפוף לכל דין.

21.3 עובד אשר לא הודיע בתוך 30 יום מתחילת העסקתו בחברה על קרן הפנסיה בה הוא מבקש להיות מבוטח, יצורף לקרן ברירת המחדל.

22. רווחה

22.1 עד ל 1.12 בכל שנת לימודים, עתיד תעביר לנציגות העובדים סכום של 300,000 ש"ח ובלבד שביום 1.11 לאותה שנת לימודים, מספר העובדים עליהם חל הסכם זה יעמוד על 1,000 עובדים לפחות. היה ומועסקים בתכנית למטה מ-1,000 עובדים, הסכום שיועבר יהיה מספר העובדים כפול 300 ש"ח.

22.2 לגבי תשע"ח, ינוכו מהסכומים האמורים לעיל, סך עלות סכומי הרווחה שהועברו לעובדים ע"י עתיד בשנה זו.

22.3 בכל שנה, טרם העברת תקציב הרווחה לנציגות העובדים, תתקיים ישיבת התייעצות ותיאום בין הנהלת החברה ובין נציגות העובדים לגבי תכנית הרווחה השנתית ואופן השימוש בתקציב הרווחה.

23. שעות ועד

23.1 החל משנת תשע"ח, מכסת השעות השנתית הקבועה בסעיף 33.2 להסכם הקיבוצי תוכפל, ותעמוד על 1,000 שעות ועד בשנה.

24. שקט תעשייתי

24.1 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.

24.2 מובהר בזאת במפורש, כי האמור בסעיף זה לא יחול בנסיבות של פיטורי צמצום כמפורט בסעיף 29 להסכם הקיבוצי הקודם, ובכפוף לאמור בו.

24.3. סעיף 29.5 להסכם הקיבוצי יבוטל, ובמקומו מוסכם כי האמור בסעיף 29 להסכם הקיבוצי לא יחול על צמצום של עד 10% מהיקף השעות במחוז בו חל הצמצום ביחס לממוצע השנה הקודמת, ואלה לא ייחשבו כ"פיטורי צמצום" לכל דבר ועניין.

24.4. כמו כן, מובהר במפורש כי ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין שתוכרז על ידי ארגון העובדים ברמה הארצית, כל זאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

25. תוקף ההסכם

25.1. הסכם זה הינו לתקופה בת 4 שנים, החל מיום 1.9.2017 ועד ליום 31.8.2021, ובכפוף לזכיית עתיד במכרז להפעלת התכנית החל משנת תשע"ט ואילך.

25.2. לקראת חודש אוקטובר 2020, הצדדים יפתחו במו"מ לחידוש ההסכם בתנאים מוסכמים.

25.3. 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