

שנעשה ונחתם בירושלים ביום _____ בחודש _____ שנת 2019

בין :

1. מינהל קהילתי תלפיות מזרח
2. מינהל קהילתי בקעה רבתי
3. מינהל קהילתי גינות העיר
4. מינהל קהילתי גילה
5. מינהל קהילתי פסגת זאב
6. מינהל קהילתי חומת שמואל

כל אחד מהמעסיקים לחוד

(להלן - "המעסיקים")

לבין : כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

(להלן – "כוח לעובדים" או "הארגון")

הואיל : ובין הצדדים נוהל מו"מ לשם חתימה על הסכם קיבוצי, המסדיר את תנאי העבודה והשכר של הגננות והסייעות המועסקות בצהרונים אצל המעסיקים, בתכנית המכונה היום תכנית "ניצנים" (לשעבר תכנית ציל"ה) על תוספותיה (להלן – "תכנית ניצנים" ו-"העובדות", בהתאמה);

והואיל : והארגון הנו הארגון היציג בקרב עובדות תכנית ניצנים, כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957;

והואיל : ובין הצדדים קיים הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובדות;

והואיל : והצדדים ניהלו משא ומתן קיבוצי על תנאי ההעסקה והשכר של העובדות החל משנת הלימודים תשע"ח;

והואיל : והצדדים הגיעו להסכמות אותן הם מעוניינים לעגן במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

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

א. הגדרות

2. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות:

- 2.1. **תכנית ניצנים** – מסגרת הצהרונים בגני הילדים הציבוריים המתוקצבים על ידי משרד החינוך, באמצעות עיריית ירושלים, ובתוספת תשלומי ההורים, כפי שתכונה מעת לעת, וכפי שכונתה עד לשנת תשע"ז תכנית ציל"ה.
- 2.2. **ותק** – תקופת העבודה הכוללת של עובדת באחד או יותר מהצהרונים שבהפעלת אחד המנהלים הקהילתיים או יותר, לרבות התקופה שקדמה לתכנית ניצנים;
- 2.3. **נציגות העובדות** – נציגות עובדות שתבחר מעת לעת מבין עובדות תכנית ניצנים, בהתאם לתקנון הארגון.
- 2.4. **המנהל הקהילתי** – כל אחד מיחיד המעסיקים. התחייבויות המעסיקים וזכויות העובדות שבהסכם זה, הינן בין כל אחד מיחיד המעסיקים לבין העובדות המועסקות על ידו.
3. **עובדת בניסיון** – עובדת בעלת וותק של פחות משנתיים כסייעת או כגננת בצהרונים בתכנית ניצנים או ציל"ה.
4. **שכר בסיס/יסוד** – שכר בגין שעות העבודה הרגילות של העובדת לרבות תוספת הוותק, ולמעט שעות השתלמות ושכר קייטנות.
5. **שכר קייטנות והשתלמויות** – רכיבי שכר נפרדים ונוספים, עבור שעות עבודה המבוצעת בפועל בקייטנות ובהשתלמויות. שכר הקייטנות וההשתלמויות יישא תנאים סוציאליים מלאים.

ב. תחולה

6. הסכם זה יחול על כל הגנות והסייעות המועסקות אצל אחד מהמעסיקים, בצהרונים הפועלים בתכנית המכונה במועד החתימה על הסכם זה "תכנית ניצנים", פרט לעובדות המועסקות כמחליפות מעת לעת.
- למען הסר ספק, הסכם זה, לרבות שעות העבודה המוגדרות בו, חל גם על העובדות המועסקות במסגרות שבהן שעות העבודה הן קצרות יותר, למשל כפי שנהוג במסגרת החינוך המיוחד וכפי שהיה בעבר במסגרות שכונו "צילה הרזה" או "צילית".

7. הסכם זה תקף אך ורק במתכונת תכנית ניצנים. בנוסף, במידה ויהיו שינויים בתכנית ניצנים, אשר אינם תלויים במעסיקים אלא במשרד החינוך, שינויים אלו יחולו בהתאמה גם על הסכם זה לרבות: שינויים בתנאי העסקה, תקציב הפרויקט ושכר העובדות בכללותו. ככל שיהיה מדובר בפגיעה בשכר העובדות, הדבר ייעשה לאחר היוועצות עם ארגון העובדים ולאחר ניסיונות למצות כל פתרון אחר. במקרה בו לא תושג הסכמה ויפגעו הזכויות הכלכליות של העובדות כתוצאה מהאמור לא יחול סעיף השקט התעשייתי לגבי נושא זה וזאת עד למציאת פתרון מוסכם.

8. במקרה בו תבוטל/תסתיים תוכנית ניצנים בגני הילדים, יודיעו על כך המעסיקים לנציגות העובדים, בכתב, מיד עם קבלת החלטה פורמאלית, וההסכם הקיבוצי יבוטל במועד סגירת הפרויקט בפועל, על כל המשתמע מכך, אך סעיף השקט התעשייתי בהסכם זה יבוטל החל ממועד קבלת ההודעה.

9. במקרה בו יקבלו משרד החינוך ו/או עיריית ירושלים החלטה מערכתית על צמצום/שינוי היקפו של פרויקט ניצנים בגני הילדים במתחם המוניציפאלי של עיריית ירושלים, יודיעו על כך המעסיקים לנציגות העובדים, בכתב, מיד עם היוודע להם דבר ההחלטה. מוסכם, שאם וככל שתקבל נציגות העובדים הודעה כאמור מהמעסיקים, לא יחול סעיף השקט התעשייתי בהסכם זה, החל ממועד קבלת ההודעה.

10. במקרה בו יחליטו ההורים באמצעות ועד ההורים על שינוי/צמצום בתשלומי ההורים, והמעסיקים יודיעו עד ליום 1.6.2019 לנציגות העובדות כי אין באפשרותם לעמוד בהתחייבויות שבהסכם זה בשל כך בשנת תש"פ, יסתיים תוקפו של הסכם זה ביום 31.8.19 והשקט התעשייתי יסתיים ב-1.6.19.

11. למרות האמור מוסכם, כי במשך שבועיים מיום קבלת ההודעה כאמור לא ינקטו צעדים ארגוניים והצדדים יקיימו ביניהם מו"מ וככל שיבקש צד מהצדדים יפגשו גם אצל הממונה על יחסי עבודה או גורם מוסכם אחר, על מנת להגיע להסכמות ללא צעדים ארגוניים. למען הסר ספק, אין באמור כדי למנוע הודעה על סכסוך עבודה ו/או על שביתה בתקופת השבועיים האמורים.

ג. תקופת ההסכם

12. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הסכם זה יחול לתקופה של שנתיים, החל מיום 1.9.2018 ועד ליום 31.8.2020

13. הסכם זה יוארך לשנה נוספת, אלא אם אחד הצדדים, יבקש לפתוח סעיפים בהסכם ויודיע על כך מראש עד 3 חודשים מתום ההסכם.

14. ככל שהמעסיקים יודיעו עד לתאריך 1.6.19, כי אין באפשרותם לעמוד בהתחייבויות שבהסכם זה בשנת תש"פ בשל החלטת ועד ההורים העירוני על שינויים בתשלומי הורים, יסתיים תוקפו של הסכם זה ביום 31.8.19 והשקט התעשייתי יסתיים ב-1.6.19.

15. מוסכם, כי לאחר יום 1.6 האמור, לא תועלה כל טענה מצד המעסיקים להיעדר אפשרות לקיים את הסכם זה, בשל שינוי בעמדת ההורים או הפחתה בתשלום מצדם.

ד. התנאים הכלכליים

16. שכר העובדות והיקף העבודה

16.1. שכר העובדות בגין עבודתן (למעט עבודה בקייטנות ובימי השתלמות) יהיה כמפורט להלן: –

16.1.1. 60 ₪ (ברוטו) לשעה לגננת, 70 ₪ (ברוטו) לשעה לגננת בחינוך המיוחד.

16.1.2. 37 ₪ (ברוטו) לשעה לסייעת עם ותק של עד שנתיים; 38 ₪ (ברוטו) בוותק של בין שנתיים לשלוש שנים; 42 ₪ (ברוטו) בוותק של שלוש שנים ומעלה. למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מהזכאות לתוספת ותק שבסעיף 20 להסכם זה.

16.2. ימי העבודה יהיו כפי שיקבע על ידי משרד החינוך, בהתאם להחלטת המעסיקים, ועד ההורים העירוני ועיריית ירושלים ובהיוועצות עם ועד העובדות, בנוגע לקביעת פריסת ימי העבודה והקייטנות השנתיים, על פי לוח השנה שיפורסם ע"י משרד החינוך. בכל מקרה, בכל שנה, יעבדו העובדות במהלך החודשים ספטמבר – יוני בלבד. במהלך החודשים יולי ואוגוסט לא תועסקנה העובדות ע"י המעסיקים על פי הסכם זה, והן ישהו בחל"ת.

מוסכם, ככל שיהיה בכך צורך וככל שהעובדות יהיו מעוניינות לעבוד בחודש יולי, תהיה להן זכות ראשונים לעבודה בקייטנות, לאחר הגננות והסייעות בגנים.

16.3. שעות העבודה -

16.3.1. בחינוך הרגיל, שעותיים ושלושת רבעי השעה לגננת (מהשעה 13:45 – 16:30) ושלוש שעות לסייעת (מהשעה 14:00 – 17:00).

בימי קייטנה – שמונה שעות לגננת (מהשעה 8:00 – 16:00) ושמונה וחצי שעות לסייעת (מהשעה 8:00 – 16:30).

16.3.2. בחינוך המיוחד, שעות העבודה של גננת יעמדו על שעותיים ורבע (מהשעה 13:45 – 16:00) ושעותיים ושלושת רבעי השעה לסייעת (מהשעה 14:00 – 16:45).

בימי קייטנה – חמש שעות לגננת (מהשעה 8:00 – 13:00) וחמש וחצי שעות לסייעת (מהשעה 8:00 – 13:30).

16.4. השכר יחושב (בשים לב לשעות העבודה השנתיות בפועל) כשכר חודשי שיתפרס על פני עשרה חודשי עבודה (מספטמבר עד יוני), ימי החג (שאין בהם קייטנות) ישולמו כתוספת נוספת בחודשים בהם יחולו החגים (בתנאי שקיים וותק של 3 חודשים).

16.5. עובדת שלא תגיע לעבודה, מבלי שאושרה לה על כך חופשה או מחלה, יופחת שכרה בהתאם לשעות העבודה בהן נעדרה באותו החודש.

17. עבודה בימי הקייטנות

17.1. תכנית ניצנים תכלול מדי שנה מספר ימי קייטנה בחופשות, בהתאם לקביעתה של וועדה בהשתתפות ועד ההורים העירוני, המנהלים הקהילתיים ועיריית ירושלים, בהתאם לתוכנית הלימודים והחופשות של משרד החינוך (להלן – "ימי הקייטנה"). הוועדה תקבע מדי שנה את מספר ימי הקייטנה ובוועדת ההיגוי העובדות יעודכנו בנוגע לימי הקייטנה באותה שנה. בשנת הלימודים תשע"ט 10.5 ימי קייטנה.

17.2. העבודה וימי העבודה בימי הקייטנה מהווים עבודה נוספת ונפרדת. התשלום עבור ימי הקייטנות, כולל תוספת המאמץ בגינם, ישולם אך ורק לעובדות שיתייצבו בפועל לעבודה. מוסכם, כי העבודה בימי הקייטנה תחשב לעניין מניין הימים לצורך חישוב הזכויות מכוח חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 וותק העובדות.

17.3. כל עובדת מחויבת להודיע מראש, בתחילת שנת הלימודים, האם היא מתחייבת לעבוד בקייטנות או לא. ההתחייבות הינה לעבודה בכל ימי הקייטנה.

17.4. העובדות מתחייבות כי בכל יום בקייטנה תהיה לפחות אשת צוות אחת קבועה בכל גן, אלא במקרים חריגים ביותר שיאושרו מראש על ידי המעסיקים.

17.5. עובדת שהתחייבת לעבודה בקייטנה תשובץ בגן הקבוע שלה, ככל שניתן ובהתאם לצרכי העבודה. ככל שלא תשובץ בגן הקבוע שלה, תהא לה זכות סירוב.

17.6. השכר בגין שעת עבודה בקייטנות בהן רשאים להשתתף ילדים שאינם רשומים לצהרונים, כמו למשל בקייטנות פסח וחנוכה בשנת תשע"ט, יעמוד על 75 ₪ לשעה (ברוטו) לגננת אשר הינה עובדת הוראה; 65 ₪ (ברוטו) לגננת שאינה עובדת הוראה ו-45 ₪ לשעה (ברוטו) לסייעת. השכר בגין שעות העבודה בקייטנות אחרות, כמו למשל קייטנת איסרו חג שבועות בשנת תשע"ט, לא יפחת מגובה השכר השעתי הקבוע, כמפורט בסעיף 16.1.

17.7. השכר בגין העבודה בקייטנות ישולם כרכיב שכר נוסף ונפרד בשכר החודשי ובכפוף לעבודה בקייטנות בפועל, בשכר החודש בו התקיימה הקייטנה.

17.8. ככל ששיעור ההתייצבות לעבודה בפועל בקייטנות חנוכה ופסח יפחת מ-80% בשנת לימודים, המעסיקים יהיו רשאים להודיע על פתיחת משא ומתן בנוגע לסעיפי תוספת המאמץ בקייטנות בשנה העוקבת, עד ליום 1.6 באותה שנה.

17.9. עובדת שתעבוד בכל ימי הקייטנה בחג החנוכה, תקבל תוספת מאמץ בגובה 400 ₪ אשר תשולם במשכורת החודש בו מסתיימת הקייטנה; עובדת שתעבוד בכל ימי קייטנת הפסח תקבל תוספת מאמץ של 400 ₪. על כל יום קייטנה נוסף, עובדת תקבל תוספת מאמץ של 80 ש"ח, אשר ישולם במשכורת החודש בו תיערך הקייטנה. עובדות החינוך המיוחד יקבלו תוספת מאמץ באופן יחסי להיקף שעות עבודתן.

17.10. למען הסר ספק יובהר, כי עובדת שלא תעבוד בכל ימי הקייטנה מכל סיבה שהיא, לרבות בגין מחלה, ושלא באישור מנהל המינהל הקהילתי, לא תהא זכאית לתוספת מאמץ ו/או לתשלום כלשהו אחר.

17.11. מוסכם שלא תהיה קייטנה יום לפני ערב ליל הסדר וכי במידה ותהיה קייטנה יומיים לפני ליל הסדר, העבודה בקייטנה תסתיים לא יאוחר מהשעה 13:30.

17.12. העסקת עובדות נוספות בקייטנות, ככל שהדבר יידרש, לא תהווה הפרה של הוראות הסכם זה.

17.13. מוסכם ומוצהר, כי ככל שהעובדות יבקשו לעבוד בקייטנות, תהיה להן עדיפות ראשונה על פני עובדות החיצוניות לתוכנית ניצנים והעובדות מתחייבות להודיע למעסיקים בתחילת השנה אם בכוונתן לעבוד בקייטנות. המעסיקים מתחייבים כי שכר העבודה בקייטנות לא יפחת משכר העבודה בתוכנית ניצנים.

עובדת שיצאה לתקופת לידה והורות תהיה זכאית לחלק היחסי של תוספת המאמץ בהתאם למספר הימים שעבדה בפועל לפני יציאתה ולאחר חזרתה מתקופה זו.

מוסכם, כי במקרים חריגים שיאושרו על ידי מנהל המינהל הקהילתי, עובדת שהחסירה יום קייטנה אחד, מסיבה מוצדקת, תהיה זכאית לתוספת מאמץ מלאה עבור אותה קייטנה בכפוף לאישור.

18. מענק חג

בחודש בו יחול חג הפסח יקבלו כל העובדות לפחות 3 ימים בשבוע מענק חג בסך של 400 ₪ בתווי שי (להלן – "מענק חג"). עובדות פחות מ-3 ימים בשבוע תקבלנה מענק זה באופן יחסי. מוסכם שבגין מענק החג לא יופרשו הפרשות סוציאליות והמענק לא יחשב כחלק אינטגרלי משכר העובדות לכל דבר ועניין.

19. שעות השתלמות

העובדות יצאו להשתלמויות בהיקף כפי שייקבע מדי שנה על ידי משרד החינוך והמעסיקים, ושלא יפחת מ-31 שעות בשנה, פרט לסייעות המועסקות כסייעת שנייה אשר יהיו מחויבות ל-20 שעות השתלמות בלבד. פרסום לוח ההשתלמויות ייעשה במהלך שנת לימודים. נושאי ההשתלמויות יקבעו ע"י מנהלי המנהלים הקהילתיים ובלבד שהם קשורים לעבודתן של העובדות. לעובדת תינתן האפשרות לבחור להגיע להשתלמות בשעות הערב או בשעות הבקר, בהתאם למתווה של משרד החינוך.

שכר עבור השתלמויות ישולם בכפוף להשתתפות בהשתלמויות בפועל, וישולם בשכר החודשי בו התקיימה השתלמות.

20. תוספת ותק

20.1. מוסכם, שוותק העובדות לצורך תשלום תוספת ותק, יחשב מתחילת עבודתן בצהרונים אצל אחד המנהלים הקהילתיים, וכי מעבר לצהרון אחר, אצל אותו מנהל קהילתי או מנהל קהילתי אחר ו/או הפסקת העסקה במנהל קהילתי זה או אחר, לא יקטע את רצף הוותק. העובדות יעדכנו את המעסיק בראיון העבודה לשאלתו במידה והועסקה במינהל קהילתי אחר.

20.2. המועד הקובע לעניין הזכאות לתוספת הותק יהיה ה-1 לינואר של אותה שנת לימודים, והתוספת לא תשתנה לאורך אותה שנת לימודים. התשלום יינתן רטרואקטיבית מספטמבר.

20.3. וותק העובדות לצורך תשלום תוספת ותק, יחשב מתחילת עבודתן בצהרונים אצל אחד המעסיקים וכי מעבר לצהרון אחר אצל אותו מעסיק או מעסיק אחר או הפסקת עבודה אצל מעסיק זה או אחר לא ייקטע את רצף הוותק.

20.4. עם קבלתה לעבודה של העובדת, יהיה עליה לעדכן את המעסיק בדבר ותק קודם.

20.5. עובדת תקבל תוספת ותק חודשית של 100 ₪ (ברוטו) עבור כל שנתיים ותק, אך לא יותר מ-500 ₪ (ברוטו), כמפורט להלן:

20.5.1. עם תחילת השנה השלישית לעבודתה, תקבל העובדת תוספת ותק בסך 100 ₪ (ברוטו) בחודש;

20.5.2. עם תחילת השנה החמישית לעבודתה, תקבל העובדת 100 ₪ (ברוטו) נוספים בחודש, ובסך הכל 200 ₪ (ברוטו);

20.5.3. עם תחילת השנה השביעית לעבודתה, תקבל העובדת 100 ₪ (ברוטו) נוספים בחודש, ובסך הכל 300 ₪ (ברוטו);

20.5.4. עם תחילת השנה התשיעית לעבודתה, תקבל העובדת 100 ₪ (ברוטו) נוספים בחודש, ובסך הכל 400 ₪ (ברוטו);

20.5.5. עם תחילת השנה האחת עשר לעבודתה, תקבל העובדת 100 ₪ (ברוטו) נוספים בחודש, ובסך הכל 500 ₪ (ברוטו).

21. זכויות נוספות

21.1. עובדת תקבל השתתפות בהחזר הוצאות נסיעה, בהתאם לתעריף של חופשי חודשי בלא קשר למספר ימי עבודה בפועל בחודש מסוים. עובדת שאין כרטיס חופשי חודשי ממקום מגוריה, תקבל השתתפות בהחזר הוצאות נסיעה לפי צו ההרחבה הכללי בעניין.

21.2. כל יתר הזכויות המגיעות לעובדות, ללא יוצא מן הכלל, שלא הוסדרו במפורש בהסכם זה ולרבות לעניין: חופשות, מחלה והבראה יהיו על-פי דין.

21.3. עובדת השבה מתקופת לידה והורות תשובץ לעבודה למסגרת ממנה יצאה לתקופה זו, אלא אם תסכים להשתבץ במקום אחר לפי שיקול דעתה המוחלט.

21.4. ככלל, עובדת תשובץ באותה מסגרת בה עבדה בשנה שקדמה לה, אלא אם קיימות סיבות סבירות שלא לעשות כן, לפי שיקול דעת המעסיק ולאחר זימון בכתב של העובדת להשמיע עמדתה עם העתק לוועד.

22. ניכויים מהשכר

משכרה של עובדת ינוכו הסכומים שלהלן, ורק הם:

22.1. מס הכנסה, ביטוח לאומי וביטוח בריאות;

22.2. חלק העובדת בהפרשות לקרן פנסיה;

22.3. תשלומי דמי וועד, דמי חבר בארגון העובדים או דמי טיפול מקצועי – ארגוני, לפי העניין, כפי שיקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון.

22.4. כל סכום אחר שיהיה מחויב או מותר על פי דין.

ה. פירושים, פרישה וסיום יחסי עבודה

23. כללי

23.1. הוראות פרק זה לא יחולו על עובדות בניסיון, פרט למנגנון השימוע הקבוע בפרק ו.

23.2. פיטורי עובדת יעשו על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, ובהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי זה.

23.3. לא תפוטר עובדת עקב מינה, גילה, מוצאה, ותק, נטייתה המינית, דתה, עמדותיה הפוליטיות, פעילות איגוד מקצועית, פעולה שביצעה שלא בזמן ובמסגרת מקום עבודתה בתוכנית ניצנים ובלבד שאין לה השלכה ישירה על תפקידה או כדי להעמידה בניגוד עניינים עם עבודתה וכן עקב כל עילה אחרת שאסורה בחוק או בדין.

23.4. עובדת אשר המסגרת בה שובצה בשנת לימודים קודמת לא נפתחה ביום פתיחת שנת הלימודים, תשובץ למסגרת אחרת, לרבות כמחליפה. אי שיבוץ כאמור אינו גורע מזכות העובדת לקבל שכר מלא החל מיום פתיחת שנת הלימודים.

23.5. ככל שהמסגרת הקודמת תיפתח, תהיה לעובדת הזכות להישאר במסגרת אליה שובצה או לעבור למסגרת הקודמת, אלא אם הדבר בלתי אפשרי בנסיבות חריגות בלבד.

23.6. ככל שהמסגרת הקודמת לא תיפתח עד 31.10, ולא נמצאה מסגרת חלופית המקובלת על העובדת, המעסיק יהיה רשאי להזמין את העובדת לשימוע לפני פיטורים בהתאם למנגנון הקבוע בפרק ו' להסכם זה. ככל שתתקבל החלטה על פיטורים, במכתב הפיטורים יצוין שעילת הפיטורים היא אי פתיחת מסגרת מתאימה.

24. מובהר, שניתן לשלם לכל עובדת אשר תפוטר מעבודתה, חלף הודעה מוקדמת, כדין, במקום תשלום עבור תקופת הודעה מוקדמת.

25. עובדות לא יפתחו מסגרת חליפית המתחרה במסגרות הקיימות במנהלים הקהילתיים ולא ישתמשו ברשימת ההורים ו/או הילדים לשם גיוסם או מי מהם לצרכיהן הפרטיים. הפרה של סעיף זה תהווה עילת פיטורים ועבירת משמעת, על כל המשתמע מכך.

26. פיטורים מטעמים מקצועיים

26.1. במקרה בו מנהל של מנהל קהילתי (להלן: "המנהל") מתרשם שקיימת בעיה מקצועית אצל עובדת כלשהי, תזומן העובדת, בכתב, לשיחת משותף בנוכחות הממונה הישירה עליה (להלן: הממונה) מהמנהל הקהילתי (להלן: "שיחת המשותף"). העובדת רשאית לזמן לשיבה נציג מטעמה מנציגות העובדות.

26.2. בשיחת המשוב יובאו בפני העובדת הטענות בדבר עבודתה והציפייה לשיפורים הנדרשים ממנה. העובדת תוכל להתייחס לאשר נטען כלפיה. בנוסף, יוצגו לעובדת, לפי נסיבות העניין, בשיחת המשוב, העתקים ממסמכים רלבנטיים (כגון מכתבי תלונה וכד'), ככל שקיימים ותגובש תכנית פעולה שתעזור לעובדת לשפר את תפקודה.

26.3. הממונה מהמנהל הקהילתי יערוך סיכום בכתב של שיחת המשוב, לרבות פעולות השיפור המצופות מהעובדת, וזה יימסר לעובדת בתוך שני ימי עבודה משיחת המשוב.

26.4. ככל שבתוך 21 ימים ממועד שיחת המשוב, העובדת לא תשפר את תפקודה באורח משביע רצון לדעת מנהל המנהל ו/או הממונה הישירה על העובדת, היא תזומן לשיחת בירור נוספת (להלן: **שיחת הבירור**) על ידי המנהל, אף זו בנוכחות הממונה, ובה יתבררו הדברים, במטרה לבחון מתן הזדמנות נוספת לשיפור נוסף בתפקוד ותגובש תכנית פעולה שתעזור לעובדת להמשיך לשפר את תפקודה.

26.5. ככל שבתוך 14 ימים ממועד שיחת הבירור הנוספת, העובדת לא תשפר את תפקודה יהיה רשאי המנהל לזמן את העובדת לשימוע לפני פיטורים, כמפורט בפרק ו' להסכם זה.

26.6. במידה ויוחלט, לאחר שיחת השימוע, על סיום העסקתה של העובדת, ישלח המנהל הודעה כתובה על כך לעובדת ולנציגות העובדות (להלן – **"הודעת הפיטורים"**).

26.7. נציגות העובדים רשאית לדרוש בתוך 48 שעות מתום שיחת השימוע עיכוב מסירת הודעת הפיטורים של עד 7 ימים נוספים, וזאת לצורך קיום ישיבה נוספת בין המנהל לבין נציגות העובדים, במטרה לנסות ולהגיע לפתרון מוסכם. מוסכם, שהחלטה בשימוע לא תינתן לפני חלוף 48 השעות כאמור.

27. פיטורי צמצום/מסיבות מנהליות/כלכליות

27.1. במקרה של צורך בפיטורי צמצום, יתקיים הליך של היוועצות עם נציגות העובדים, במטרה, בין היתר, למזער את הפגיעה בעובדות ולנסות לגבש רשימת מפורטות מוסכמת. ככל שיוחלט על פיטורי עובדות לפי פרק זה, יבצע כל מנהל הליך פיטורים, בכפוף למנגנון השימוע הקבוע בסעיף ו, ובמסגרתו ייעשה מאמץ להציע לכל עובדת שאינה בתקופת ניסיון, אופציה להשתלב במסגרת אחרת, ככל שיש תפקיד מתאים ופנוי.

27.2. אם וככל שלא הושגה הסכמה ביחס לרשימת המועמדות לפיטורים, יחליט כל מנהל בנושא.

27.3. ברשימה זו, ככל הניתן, יועדפו עובדות ותיקויות על-פני עובדות בניסיון.

27.4. עילות לפיטורים מטעמי צמצום, מסיבות מנהליות או כלכליות:

- 27.4.1. סגירת מסגרת או אי פתיחת מסגרת ;
- 27.4.2. החלטת המינהל הקהילתי לצמצם את מספר המסגרות בניהול ;
- 27.4.3. צמצום היקף הפעילות במסגרת נתונה בשל מיעוט במספר הילדים הרשומים ;
- 27.4.4. צמצום ו/או ביטול צורך בסייעת שלישית ככל שיוחלט ;
- 27.4.5. ביטול פרויקט ניצנים ;
- 27.4.6. צמצום היקף פרויקט ניצנים ;
- 27.4.7. הפסד במכרז להפעלת פרויקט ניצנים ;
- 27.4.8. אי-התמודדות במכרז להפעלת פרויקט ניצנים ;

28. פיטורי משמעת

- 28.1. לא תפוטרו עובדת, שביצעה עבירת משמעת אלא, כמפורט בפרק זה.
- 28.2. הפרה של אחד או יותר מנהלי העבודה מהווה עבירת משמעת. הפרה חוזרת של נהלי עבודה בסיסיים, המתועדות בשתי שיחות לפחות, מהווה עבירת משמעת.
- 28.3. עבירת משמעת היא אחת מבין אלה :
 - 28.3.1. הפרה חוזרת של נהלי העבודה, כאמור בסעיף 28.2 לעיל ;
 - 28.3.2. הפרה של נוהל בטיחות, לרבות ניקיון הגן בנוכחות ילדים ;
 - 28.3.3. מעילה חמורה באמון או בתפקיד ;
 - 28.3.4. נקיטה באלימות פיזית או מילולית ;
 - 28.3.5. פגיעה ו/או ניצול לרעה של ילד ;
 - 28.3.6. גרימת נזק פיזי לרכוש המנהל הקהילתי ו/או גניבה ;
 - 28.3.7. היעדרות או איחור ללא דיווח או אישור ;
 - 28.3.8. עזיבת העבודה, ללא רשות, לפני תום יום העבודה ;
 - 28.3.9. כשל מקצועי ;
 - 28.3.10. ביצוע פעולה מתחרה ו/או פוגענית במינהל הקהילתי.
- 28.4. יגובש מסמך נהלי העבודה בסיסיים ונהלי עבודה לבטיחות, לאחר הליך היוועצות עם נציגות העובדות.
- 28.5. מסמך נהלי העבודה יימסר לכל עובדת עם חתימתה על הסכם העבודה מדי שנה.
- 28.6. שינוי בנהלי העבודה ייעשה על ידי מנהלי התכנית לאחר קיום הליך היוועצות עם נציגות העובדות ולאחר מכן השינוי יימסר לעובדות.
- 28.7. פיטורים עקב עבירת משמעת תיעשה בהתאם למנגנון השימוע שבפרק ו' להסכם זה.

28.8. במידה ויוחלט, לאחר שיחת השימוע, על סיום העסקתה של העובדת, ישלח המנהל החלטת פיטורים מנומקת לעובדת ולנציגות העובדות (להלן – "הודעת הפיטורים").

28.9. נציגות העובדים רשאית לבקש בתוך 48 שעות מתום שיחת השימוע עיכוב מסירת הודעת הפיטורים של עד 7 ימים נוספים, וזאת לצורך קיום ישיבה נוספת בין המנהל לבין נציגות העובדים, במטרה לנסות והגיע לפתרון מוסכם.

28.10. במקרה בו לא יגיעו הצדדים להסכמה, יהיה רשאי המנהל לשלוח הודעת פיטורים, בכפוף למתן הודעה מוקדמת כחוק (או תשלום חלף הודעה מוקדמת כדין).

29. השעיה

29.1. ככל שקיים חשד שהעובדת ביצעה מעשה חמור ו/או מעשה אשר לדעתו של המנהל אינו מאפשר את המשך שהייתה בעבודה והדורש בדיקה, רשאי המנהל הקהילתי להשעות את העובדת באופן מידי וזמני (להלן – "ההשעיה הזמנית"), וכן לזמנה לשימוע מיידי בתוך 24 שעות, לפני החלטה להאריך את השעייתה הזמנית ב 7 ימים נוספים, בהם תשהה בחופשה על חשבון המעסיק. שימוע כאמור יבוצע בתוך 24 שעות ממועד ההשעיה הזמנית, ולאחר משלוח זימון לשימוע ע"י המנהל. העובדת רשאית לזמן לשימוע נציג מטעמה מנציגות העובדות.

29.2. הוחלט על המשך השעיית העובדת עד תום הבדיקה, ישולם לעובדת מחצית שכרה, זאת לתקופה של עד שלושה חודשים נוספים, הכל בכפוף לכך שתקופת העבודה השנתית (10 החודשים) לא הסתיימו או התכנית לא בוטלה קודם לכן. החלטה על השעיית עובדת כאמור, תימסר בכתב לעובדת תוך פירוט הסיבות להשעיה. עם תום הבדיקה, יועברו ממצאיה המלאים לעובדת, ובמידת הצורך היא תוזמן לשימוע בהתאם להוראות פרק ו' להסכם זה.

ו. מנגנון שימוע

30. המנהל הקהילתי ישלח לעובדת זימון לשימוע בכתב ובו פירוט מרבי של הסיבות שבעטיין נשקלת אפשרות פיטורי העובדת, זאת לכל הפחות שבעה ימים לפני מועד ישיבת השימוע. אם וככל שהמדובר בנסיבות שמצדיקות שקילת אפשרות לשלילת פיצויי פיטורים ו/או דמי הודעה מוקדמת, הדבר יצוין במפורש בזימון לשימוע (להלן – "הזימון לשימוע").

31. העתק מהזימון לשימוע ישלח במקביל, גם לנציגות העובדות ויתאפשר לה להתייצב לשימוע ביחד עם העובדת ולהתייחס בשמה לאפשרות הפיטורים, לרבות לאפשרות הפיטורים תוך שלילת פיצויי הפיטורים ו/או דמי ההודעה המוקדמת, ככל שהדבר ישקל.

32. במהלך ישיבת השימוע תינתן לעובדת ולנציגתה אפשרות להתייחס באופן נאות ומספק לכוונה לפטרה.

33. נציג המנהל הקהילתי ידאג לכתיבת פרוטוקול של השימוע ויעביר העתקו סמוך לאחר השימוע לעובדת ולנציגות העובדות.

34. אם וככל שלאחר השימוע יוחלט על פיטורי העובדת, החלטה מנומקת תימסר לעובדת זמן סביר לאחר קיום השימוע. אם וככל שיוחלט שלא לפטר את העובדת, הודעה על כך תימסר לעובדת ולנציגות העובדות.

ז. זכויות סוציאליות, הפרשות לקופות גמל וזכויות נלוות אחרות

35. לעניין פרק זה – וותק יחושב על פי תקופת העבודה באותו "מקום עבודה", במקום העבודה, כאשר "מקום העבודה" ייחשב לצהרון אחד או יותר שמופעל על ידי אחד המעסיקים. תקופת עבודה קודמת בצהרונים, אצל אחד המעסיקים בצהרונים או מנהל קהילתי אחר שאינו צד להסכם זה כעובדת צהרון (ובלבד שמוסכם שאין חובה על המעסיקים לקלוט עובדת כאמור), תחשב לצורך וותק בפרק זה, וכן מעבר בין צהרון אחד לאחר אצל אותו מנהל קהילתי או מנהל קהילתי אחר, לא יקטע את רצף הוותק. ככל שעובדת תישאל במועד ראיון העבודה על תקופות עבודתה והוותק שלה אצל מעסיקים שהינם צד להסכם, העובדת מחויבת להשיב. בכל מקרה, כאמור, עם קבלתה לעבודה, יהיה על העובדת לעדכן את המעסיק בדבר ותק קודם, והוותק הקובע הוא הוותק שדווח.

36. חופשה שנתית –

36.1. ככלל, חופשתן השנתית של העובדות תהיה בתום שנת הלימודים, ומניין הימים יהיה כאמור בסעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.

36.2. עובדות המעוניינות לצאת לחופשה במהלך שנת הלימודים, תגיש בקשה בכתב למנהל המינהל הקהילתי בו היא מועסקת, במועד המוקדם ביותר האפשרי, לפחות 7 ימי עבודה לפני מועד החופשה המבוקשת, ותציין את הסיבות בגין מתבקשת החופשה.

36.3. המנהל ישקול את הבקשה בחיוב, בשים לב לסיבות המצוינות בבקשה. המנהל לא יסרב לבקשה לצאת לחופשה, אלא מטעמים ענייניים.

36.4. בימים חריגים בהם לא ניתן להגיע לעבודה בתחבורה ציבורית מסיבות שאינן קשורות ברצון העובדות, כגון שיבושים במערכת הפעלת התחבורה הציבורית, ביקור אח"מים, שלג וכיוצ"ב, חלה על העובדת חובה להגיע לעבודה בכוחות עצמה. ככל שלא יעלה בידי העובדת להגיע לעבודה כאמור, עליה להודיע על כך בהקדם למעסיק, אשר יעשה מאמץ למצוא פתרון להגעת העובדת לעבודה. ככל שלאחר מאמץ זה לא יימצא פתרון על ידי המעסיק, לא ייחשב הדבר כהיעדרות מיום עבודה.

37. ימי מחלה

37.1. תשלום ימי המחלה יהיה כקבוע בחוק.

37.2. עובדת שנאלצה להיעדר מעבודתה עקב מחלה תודיע לממונה הישיר, בהקדם האפשרי ולפחות ערב קודם ליום עבודה או לכל המאוחר עד השעה 10:00 ביום העבודה, על מחלתה ועל משך היעדרותה הצפוי.

37.3. העובדת תמציא אישור רפואי לגבי מחלתה וכשירותה לשוב לעבודה בהקדם האפשרי, ועם חזרתה לעבודה.

37.4. לעניין סעיף זה "מחלה", לרבות מחלת ילד כמשמעו בחוק.

38. מוסכם, שהאחריות על שיבוץ עובדת מחליפה, כאשר עובדת מודיעה מראש ובזמן, שאינה יכולה להגיע ליום עבודה, מחמת מחלה, או מכל סיבה מאושרת אחרת, מוטלת על המעסיק. העובדת תעשה כל מאמץ כדי לסייע למעסיק למצוא מחליפה כאמור.

39. ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

39.1. "קופת גמל"/"קופת ביטוח" לעניין הסכם זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005.

39.2. עובדת תבוטח בקרן פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת ע"י אגף שוק ההון במשרד האוצר, וזאת **בהתאם לצו הרחבה**, וזאת מבלי לגרוע מזכותה על פי דין של העובדת לבחור את קופת הגמל בה תבוטח.

39.3. מיד עם קליטתה בעבודה, תודיע עובדת על קרן הפנסיה בו היא מבקשת להיות מבוטחת. בהיעדר הודעה כאמור, תבוטח העובדת בקרן פנסיה על פי שיקול דעת המעסיקים ולאחר היוועצות עם נציגות העובדים.

39.4. בכל שלב, תהיה רשאית עובדת להודיע על רצונה להעביר את החיסכון הפנסיוני לקרן אחרת, והמעסיקים ישתפו פעולה בכל הנדרש על מנת לבצע את ההעברה ללא דיחוי.

39.5. להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה המקיפה יעבירו המעסיקים לקרן הפנסיה, מידי חודש בחודשו במהלך תקופת עבודתה, את הסכומים שלהן משכר הבסיס של העובדת לרבות ותק בלבד :

39.5.1. 6.5% תגמולי מעסיק ;

39.5.2. 8.33% פיצויי פיטורים. הפקדות אלו יבואו במקום חובת המעביד לתשלום 8.33% פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד וזאת בגין מלוא התקופה בגינה הופקדו תשלומים לקופות כאמור בגין פיצויי פיטורים במהלך תקופת עבודתה של העובדת אצל המעסיקים.

39.6. משכר הבסיס של העובדת לרבות ותק, שכר עבור עבודה בקייטנות ושעות השתלמות, ינוכו 6% כתגמולי עובד, ויועברו לקרן הפנסיה.

39.7. על אף האמור בפרק זה מובהר, כי עובדת המבוטחת בקרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 78 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשס"ה - 2005, ימשיכו המעסיקים לבטוחה בקרן הפנסיה הוותיקה ככל שתאפשר הקרן, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה, והכל בכפוף לפנייתה של העובדת והמצאת האישורים כנדרש.

39.8. הפקדות המעסיקים עבור רכיב פיצויי הפיטורים, על פירותיהם, כמפורט בפרק זה לעיל, אינן ניתנות, להחזרה למעסיקים וישוחררו לעובד בסיום העבודה או עם קרות אירוע שבגיניו זכאית העובדת או זכאים שאיריה לתשלומים מקרן הפנסיה ו/או למשיכת הסכומים שבה, לפי המועד המוקדם מבניהם והכל בכפוף לתנאים הקבועים בצו ההרחבה.

ח. שונות

40. דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד

40.1. המעסיקים ינכו משכרה של עובדת שהסכם זה חל עליה דמי חבר או דמי טיפול ארגוני, לפי העניין, בשיעורים שיקבעו על ידי ארגון העובדים (ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין).

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

40.3. במקביל להעברת סכום הגביה, יעבירו המעסיקים לארגון העובדים אסמכתא להעברת הכספים ורשימת העובדות שמשכרן נוכח דמי חבר או דמי טיפול, כולל סכומי הניכוי.

40.4. המעסיקים ינכו משכר העובדות שהסכם זה חל עליהן דמי ועד כפי שייקבעו מעת לעת על ידי נציגות העובדות והארגון. סכום הגביה המרוכזת יועבר לחשבון הבנק של נציגות העובדות, לא יאוחר מהיום ה-18 בחודש, בהתאם לפרטים שימסרו הנציגות למעסיקים.

41. טיפול שוטף בבעיות

41.1. המעסיקים ימנו נציג מטעמם להעלאת בעיות ביישום הסכם זה ו/או בעיות בצהרון ספציפי ו/או בעיות פרטניות של עובדת.

41.2. המעסיקים ייענו לפנייה מטעם נציגות העובדות ו/או הארגון לתאם פגישה להעלאת בעיות פרטניות של עובדת ו/או בבעיות בצהרון מסוים ו/או בבעיות כלליות, ויעשו כל הנדרש על מנת לפתור את הבעיות המועלות בצורה הוגנת וראויה.

41.3. המעסיקים יודיעו לארגון ולנציגות העובדות על ישיבות ועדת ההיגוי הרשותית לפחות 14 יום מראש. בתיאום עם המעסיקים, הארגון ו/או הנציגות יהיו רשאים לשלוח משקיפים מטעמם לישיבות אלה, אלא אם יהיו נסיבות מיוחדות את אי השתתפותן.

41.4. העובדות יהיו רשאיות לתאם מראש פגישה עם הרכזת ולפנות אליה בכל עניין. במידה ותידרש לעובדת היוועצות עם חשבת שכר, זו תוכל לפנות אל חשבת השכר אצל המעסיק, בתיאום מראש.

42. פעילות איגוד מקצועית

42.1. המעסיקים יאפשרו פעילות תקינה של נציגות העובדות והארגון, לאחר ובכפוף לתיאום מלא עם המעסיקים ובאופן שלא ייפגע בפעילות השוטפת ובאופן הולם וראוי.

42.2. המעסיקים יעבירו לנציגות העובדות רשימה שמית של העובדות, לרבות פרטי התקשרות, לפי בקשת נציגות העובדות.

42.3. השתתפות של נציגות בישיבות משא ומתן או ישיבות אחרות עם נציגי המעסיקים או העירייה המתקיימות בשעות העבודה, ייחשבו כשעות עבודה לכל דבר ועניין. אין באמור כדי לגרוע מחובתן וחובת הנציגות לעשות כל הנדרש על מנת שישירות כאמור יתקיימו שלא בשעות העבודה.

43. מנגנון יישוב חילוקי דעות

43.1. כל צד יהיה רשאי לכנס ישיבה בין הצדדים בנוגע לכל מחלוקת בדבר יישומו ו/או פרשנותו של הסכם זה.

43.2. הישיבה תכונס לכל המאוחר בתוך 10 ימים, וישתתפו בה נציגי הצדדים ו/או באי כוחם, ובה ייעשה מאמץ ליישב את המחלוקת בהבנה.

43.3. לא הגיעו הצדדים להבנה, יפנו בבקשה משותפת לממונה האזורית על יחסי עבודה על מנת שתסייע להם ביישוב המחלוקת.

43.4. לא הגיעו הצדדים להבנה בעזרת הממונה בתוך 10 ימים ממועד פנייתם אליה, רשאי כל צד לפנות לבית הדין לעבודה. אין בסעיף זה כדי למנוע מהצדדים להסכים על העברת המחלוקת להכרעה של בורר מוסכם.

44. שקט תעשייתי

44.1. בתקופת תוקפו של הסכם זה, הארגון ישמור על שקט תעשייתי ולא ינקוט באמצעי ארגוני כלשהו ולא תשובש העבודה אצל המעסיקים, ובכלל זה לא ינקוט בשביתה ו/או בשביתה חלקית ו/או בעיצומים משום סוג, בכל הנוגע לנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

44.2. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות נציגות העובדות בגין תקופת ההסכם והיא לא תעלה דרישות נוספות כלשהן.

44.3. נציגות העובדות מודיעה על ביטול כל סכסוכי העבודה שהוכרזו טרם החתימה על הסכם זה.

44.4. מצורפת להסכם זה הודעה לעובד, המהווה חלק בלתי נפרד מההסכמות בין הצדדים ובה יפורטו זכויות העובדות על-פי ההסכם ועל-פי דין.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

ארגון כוח לעובדים

המעסיקים