

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ונערך בתל אביב ביום 30.8.2016

- בין: כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי ע"ר 580483956
(להלן: "ארגון העובדים" או "כוח לעובדים")
ועד עובדי שונשוני גן ובית ספר אחר בתל אביב ע"ר
580431260 (להלן: "ועד העובדים")
(להלן ביחד: "נציגות העובדים")
- מצד אחד;
- לבין: שונשוני גן ובית ספר אחר בתל אביב ע"ר 580431260
(להלן: "העמותה")
- מצד שני;

- הואיל והצדדים מעוניינים להסדיר בהסכם זה את תנאי עבודתם של כלל העובדים למעט עובדים המוחרגים בהסכם זה;
- והואיל והצדדים שואפים להשוות את תנאי עבודתם של העובדים המועסקים על ידי העמותה לאלו של עובדי משרד החינוך והכל בהתחשב באופי בית הספר, במהות התפקיד, במקורות המימון שלו וביכולותיו התקציביות ובכפוף לתנאים הקבועים בהסכם זה;
- והואיל ומוסכם שאין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מתוקפם של נהלי בית הספר הקיימים, אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה.

לפיכך, הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

הגדרות

1. "יום חופשי" - יום קבוע בשבוע, בו אינו נדרש לעבודה, הנתון לבחירתו של העובד, בהתאם לצרכי המערכת ובתיאום מראש עם מנהלת בית הספר.
2. "עובד הוראה" - "חונך" ו/או "רכז" ו/או "מורה".
3. "חונך" - עובד הוראה המלווה באופן אישי תלמידים ו/או קבוצת תלמידים, לרבות עובדי הגן.

4. "מורה" - עובד הוראה המלמד בבית הספר ושאינו חונך או רכז.
5. "רכז" - עובד הוראה שתפקידו כולל ריכוז חטיבה או ריכוז פדגוגי.
6. "הנהלה" - מנהלת בית הספר, מנהל אדמיניסטרטיבי, רכזי החטיבות ומנהלת הצהרון.
7. "עובד צהרון" - עובד שחלק ממשרתו ו/או כולה מיועדת לעבודה עם תלמידי הצהרון.
8. "עובד מנהלה" - עובד עמותה שאינו עובד הוראה ושאינו עובד צהרון.
9. "שעות עודפות" - כל שעה שבה עובד נדרש להיות בעבודה מעבר לשעות משרתו המוגדרות ועד למספר שעות העבודה המהוות יום עבודה כחוק, כאשר מוסכם מבלי לפגוע בכל דין, שערך שעה עודפת יהיה 125% מהערך השעתי של שכר העובדים.
10. "שעות עודפות קבועות" - מכסת שעות עודפות שנתית כמפורט בהסכם זה.
11. "שכר" - שכר בסיס, לרבות תוספת וותק (חיצוני ופנימי), גמול תפקיד אחיד וגמול תפקיד מיוחד.
12. "שכר קובע" - השכר הקובע לצורכי הפרשות לזכויות סוציאליות ופיצויי פיטורים הוא שכר כהגדרתו בסעיף 11 ובנוסף: תוספת ביגוד, תגמול הורה, גמול תפקיד אחיד, גמול תפקיד מיוחד, שעות עודפות קבועות כהגדרתן בהסכם זה. באשר לשעות עודפות כהגדרתן בהסכם זה הצדדים יבדקו את המצב הקיים לאשורו ובאם נדרש יתקנו את סעיף זה בהתאם לנהוג ערב חתימת הסכם זה. השכר הקובע מהווה את הבסיס לחישוב פיצויי פיטורים, הפרשות לביטוח פנסיוני, קרן השתלמות, תשלום דמי חופשה, מחלה וכיו"ב, אלא אם הדבר מצוין במפורש אחרת בהסכם זה.
13. "ועדת מורים" - ועדה האחראית על העסקת עובדים ופועלת על פי תקנונה, כפי שיעודכן מעת לעת על ידי ועדת מורים. יובהר כי בכל מקרה של פיטורי עובדים הרכב ועדה זו יכלול לכל הפחות שליש נציגי עובדים.

כללי

14. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
15. בכל מקום בו לשון ההסכם נוקטת בלשון אחד מן המינים, הכוונה היא לשניהם ולרבים, אלא אם צוין במפורש אחרת.

פ.י.

0.1

1

15

16. טיוטת שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי ו/או מעין שיפוטי.
17. אין בהסכם זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכויות העובדים, אשר חל עליהם הסכם זה, בכל הנוגע לתנאי העסקתם ושכרם, ובלבד שאין כפל הטבות.
18. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מתוקפם של איזה מנהלי בית הספר הקיימים, אלא אם נקבע מפורשות אחרת בהסכם זה.
19. אין באמור בהסכם זה בכדי לפגוע ו/או לגרוע מזכויותיהם של העובדים הקבועות בכל דין.
20. אין בהסכם זה לפגוע בסמכות המליאה לשנות את מנגנונייה הדמוקרטיים של בית הספר, בכלל זה הרכבם וסמכותם. במידה ותתגלה סתירה ו/או אי התאמה בין הסכם זה לבין מנגנונייה הדמוקרטיים של מליאת בית הספר, מוסכם כי התאמות להסכם יעשו בתיאום עם נציגות ועד העובדים.

תחולה

21. הסכם זה חל על עובדי העמותה אשר מועסקים ו/או יועסקו על ידי במישרין (להלן: "העובדים"), למעט מנהלת בית הספר, מנהל אדמיניסטרטיבי ומנהלת הצהרון. מובהר כי הסכם זה לא יחול גם על מי שאיננו מועסק על ידי העמותה, לרבות "משלבים", ושומר בית הספר כל עוד הוא מועסק על ידי חברה חיצונית.
22. במקרה של עובד שמשכורתו מפוצלת - משולמת באופן חלקי על ידי העמותה ובאופן חלקי על ידי משרד החינוך - הוא לא יהיה זכאי לכפל זכויות וכל זכות שיקבל העובד ממשרד החינוך תבוא על חשבון זכות זהה המעוגנת בהסכם זה, ותובן כמיצוי הזכות האמורה על ידי הצדדים.

קבלה לעבודה

23. תעשה על ידי ועדת מורים ועל פי הנהלים שנקבעו לעבודתה.
24. עובד שהתקבל לעבודה יקבל הודעה לעובד על פי דין, בהודעה יצוין כי במקום העבודה קיים הסכם קיבוצי ושמות נציגי הוועד. בנוסף תינתן סימולציית שכר, הודעה בדבר היקף העסקתו ותפקידו וכן מועד תחילת עבודתו. הודעה ובה שמו ותפקידו של העובד תימסר לוועד העובדים.

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials or marks on the left.

25. במקרים חריגים ובהיוועצות עם ועד העובדים תוכל הנהלת בית הספר להורות לוועדת מורים לגייס עובד לתקופה קצובה המוגדרת מראש לפרק זמן שלא יעלה על 12 חודשים (כגון מחליף לעובדת בחופשת לידה, מחליף לעובד בחל"ת).

26. עובד המתקבל לעבודה יצהיר כי הוא עומד במלוא הכישורים לצורך ביצוע מילוי תפקידו.

היקף משרה

27. שבוע העבודה לא יעלה על חמישה ימים, וזאת למעט אם העובד מעוניין וביקש לעבוד מעבר לכך, באישור מנהלת בית הספר וביידוע וועד העובדים. היום החופשי יהיה נתון לבחירת העובד, בהתאם לצרכי המערכת, ובאישור מראש של מנהלת בית הספר.

28. היקף משרתו של עובד המועסק ע"י העמותה ערב חתימת הסכם זה ישמר במלואו עבור שנת הלימודים תשע"ז. צמצום בהיקף משרה להיקף הנמוך ממשרה מלאה יתאפשר בהסכמת ועד העובדים.

29. במהלך חופשת הקיץ, העובד יקבל הודעה המפרטת את שעות העבודה, תפקידיו ומערכת הלימודים לשנת הלימודים הקרבה. העובד ו/או ועד העובדים יהיו רשאים להגיש את השגותיו, תוך שבוע מקבלת ההודעה.

30. היקף העבודה של עובד במשרה מלאה יתחלק כדלקמן –

30.1 עבודת חונך במשרה מלאה תחשב 36 שעות עבודה שבועיות, מתוכן 31 שעות נוכחות בבית הספר בהתאם למערכת השעות השנתית שתקבע על ידי מנהלת בית הספר ועוד 5 שעות הכנה.

30.2 עבודת מורה במשרה מלאה תחשב 36 שעות עבודה שבועיות, מתוכן 31 שעות פרונטליות ו/או חלק מהן, ו-5 שעות הכנה. היחס בין השעות הפרונטליות לבין שעות ההכנה יהיה 6:1 בכל היקף משרה השונה ממשרה מלאה.

30.3 עבודת עובדי מנהלה במשרה מלאה תיחשב 36 שעות שבועיות, 33 שעות בבית הספר ו-3 שעות בבית. זאת למעט עובדי אחזקה אשר יבצעו את מלוא שעות העבודה שלהם, בין אם בבית הספר ובין אם במקומות אחרים הרלוונטיים למילוי תפקידם. למען הסר ספק, בעת החתימה על הסכם זה מועסק איש אחזקה בחצי משרה. סך שעות עבודתו לפי הסכם זה הינם 18 שעות שבועיות, לרבות שעות עבודתו בביה"ס ושעות עבודה מחוץ לכותלי בית הספר.

30.4 עבודת עובד צהרון במשרה מלאה תחשב 36 שעות שבועיות. מובהר כי היקף משרתם החודשי של עובדי הצהרון ייקבע עם תחילת עבודתם ויהיה קבוע. העובדים יקבלו משכורת חודשית ולא יועסקו כעובדים שעתיים. תחשיב היקף המשרה של עובדי הצהרון יפורט בנספח להסכם זה.

30.5 משרה מלאה של עובדי הניקיון תחשב 43 שעות שבועיות.

31. בכוונת בית הספר להתקין שעון נוכחות והעובדים ידרשו לדווח באמצעות שעון הנוכחות על שעות העבודה בבית הספר. מובהר כי שעון הנוכחות יותקן לשם פיקוח בידי הנהלת בית הספר ומעקב משרד החינוך אך לא יגרום לפגיעה בשכר החודשי, ולא ישמש עילה לתביעת תשלום בגין שעות נוספות שלא אושרו מבעוד מועד על ידי מנהלת בית הספר. מובהר כי עד התקנת שעון הנוכחות ימשיכו העובדים לדווח על שעות עבודתם באמצעות דוח שעות נוכחות.

32. על אף האמור בסעיף 30 על תתי סעיפיו, היקף משרה מלאה עבור עובד שגילו הוא 50 עד 55 יהיה 34 שעות שבועיות. מובהר כי היקף המשרה יחושב ממספר שעות זה.

33. היקף משרה מלאה עבור עובד שגילו הוא 55 ומעלה תהיה 32 שעות שבועיות. מובהר כי היקף המשרה יחושב ממספר שעות זה.

שכר

34. כלל העובדים יועסקו במשכורת חודשית, בהתאם להיקף משרתם (ולא כעובדים שעתיים) ובנוסף יהיו זכאים לתוספת וותק ולכל תוספת ו/או גמול נוספים כפי שיפורטו להלן. מובהר כי אין בהסכם זה כדי לפגוע בשכר בכללותו המשולם לעובדים ערב הסכם זה. שכר הבסיס בגין משרה מלאה יהיה 5,805 ₪ ברוטו.

35. וותק פנימי - בסיום כל שנת עבודה, שבתקופת ההסכם, תתווסף לשכר הבסיס תוספת בסך 250 ₪ ברוטו ותכונה תוספת וותק פנימי.

36. מוסכם כי דרך צבירת התשלום עבור ותק פנימי בעמותה הינה באמצעות תוספת של 250 ₪ מדי שנה למשרה שהיקפה מ-50% ומעלה, ותוספת של 125 ₪ מדי שנה למשרה שהיקפה מתחת ל-50% משרה. צבירת התשלום עבור כל שנת ותק משנה לשנה הנה ע"פ הסכום שהתקבל.

37. וותק חיצוני - מהשנה השנייה ואילך לעבודתו בעמותה, העובד יהיה זכאי לתוספת וותק חיצוני כהגדרתו להלן בסך 250 ₪ ברוטו לשנת וותק, עבור משרה מלאה. עובד בהיקף משרה אחר יקבל תוספת ותק בהתאם להיקף משרתו.

הקריטריונים לחישוב וותק חיצוני יהיו כדלקמן –

37.1 עובדי הוראה –

37.1.1 שנות הוותק החיצוני יקבעו על פי המוכר בפועל במערכת עוש"ר (עובדי הוראה שאינם רשמיים) במשרד החינוך.

37.1.2 וותק חיצוני, שאינו מוכר בפועל במערכת עוש"ר, בגין ניסיון בשילוב תלמיד/ה עם צרכים מיוחדים, יוכר כשנת וותק חיצוני אחת על כל 3 שנים שעסק בשילוב.

37.2 שירות צבאי או שירות לאומי של 12 חודשים ומעלה יוכרו כשנת וותק אחת.

37.3 עובדים שאינם עובדי הוראה ו/או אשר אינם בעלי ניסיון על פי המוכר בפועל במערכת עוש"ר (עובדי הוראה שאינם רשמיים) במשרד החינוך, הוותק החיצוני יחושב כך שעבור כל 4 שנות וותק רלוונטי, העובד יהיה זכאי לשנת וותק חיצונית אחת.

37.4 באשר לעובדי צהרון לעניין סעיף זה מובהר כי עובד צהרון שהינו בעל רקע בהוראה יחשב הוותק החיצוני בהתאם לסעיף 37.1. ובאשר לעובד צהרון שאינו בעל רקע בהוראה יחשב הוותק בהתאם לסעיף 37.3.

38. עובד מתחייב להמציא אישורים לכל זכאות של וותק חיצוני.

39. למען הסר ספק, מובהר כי ההכרה בוותק חיצוני לא תרד מתחת לוותק הנוכחי לעובדים קיימים, ערב החתימה על ההסכם.

40. במקרים חריגים ו/או במקרים של חוסר הסכמה בדבר ספירת הוותק הנושא יידון ויוחלט על ידי גוף מוסכם כמפורט בסעיף 99-103 בהסכם זה.

תנאי עבודה

41. כל עובד זכאי לארוחה חמה שבועית שתתבצע במהלך ישיבת הצוות השבועית (אשר מתנהלת עד לשעה 17:00), בעלות של 35 ₪ לעובד לארוחה.

42. העובדים יהיו זכאים לקפה, חלב, חלב סויה, סוכר, תה ועוד, שיסופקו ויהיו זמינים לשימוש העובדים במהלך כל השנה.

23

0-

11

11

43. כל עובד יקבל מתנה בחגי פסח וראש השנה, ששוויה לא יפחת מ-500 ₪ בשנה עבור שני החגים יחד. מובהר כי כל עובד יוכל לבחור לקבל את מתנות החגים בחגיו על פי בחירתו.

44. ביגוד :

44.1 עובד שהיקף משרתו עומד על 50% משרה ומעלה יהיה זכאי לתוספת ביגוד בסך 176 ₪ בחודש, כפי שמתעדכן מעת לעת בתקנון שירות עובדי הוראה של משרד החינוך.

44.2 עובד שהיקף משרתו קטן מ-50% יהיה זכאי לתוספת ביגוד בגובה מחצית השיעור המפורט בסעיף 44.1.

45. תגמול הורה :

45.1 עובד שהינו הורה (אם או אב) לילד מתחת לגיל 14, שהיקף משרתו הוא 80% ומעלה, יקבל תוספת שקלית של 540 שקלים לחודש. עובד שהינו הורה (אם או אב) לילד מתחת לגיל 14, שהיקף משרתו מתחת ל-80%, יקבל בחודש תוספת שקלית בהתאם לחלקיות משרתו. כך למשל, עובד המועסק ב-50% משרה יקבל תוספת שקלית בשיעור של 270 ₪.

45.2 מובהר כי זכאות להטבה זו תינתן להורה בהצגת אישור מעת לעת כי בן/בת הזוג אינו נהנה מתגמול זה במקום עבודתו. יובהר בזאת כי תגמול הורה כמפורט בסעיף זה בא להחליף את "תוספת אם" כפי שמופיע בחוזר משרד החינוך.

46. גמול "תפקיד אחיד" :

46.1 עובדים שמשרתם הקבועה היא בהיקף של 50% משרה ומעלה יקבלו תוספת של 200 ₪ בכל חודש לשכרם. עבור חונכים, גמול תפקיד אחיד יבונה יגמול מחנך.

46.2 עובדים שהיקף משרתם נמוך מ-50% משרה יקבלו תוספת של 100 ₪ בכל חודש לשכרם.

47. גמול "תפקיד מיוחד" :

בנוסף לגמול תפקיד אחיד, העובדים יתוגמלו עבור ביצוע התפקידים הבאים, כדלקמן -

47.1 רכז הטיבה - יקבל תוספת של 400 ש"ח בכל חודש לשכרם.

מ.ב

0.

1.

1

47.2 תפקידים מיוחדים, כגון יועצת, רכזת בגרויות, רכז חונכות, רכז למידה, רכזת חוץ בית ספרית ורכזת התמקצעות יקבלו תוספת של 300 ש"ח בכל חודש לשכרם.

47.3 רכז אתר האינטרנט של בית הספר, רכז תחום המחשבים – יקבלו תוספת בגובה 200 ש"ח בכל חודש לשכרם.

47.4 עובד אשר ייבחר ותוטל עליו המשימה לנהל את ועדת מערכת יתוגמל ב- 460 ש"ח בכל חודש לשכרו. מובהר כי גמול זה ייכנס לתוקפו בשנת תשע"ז ואילך.

48. גמול טיולים:
בגין השתתפות בפועל בטיולים, יקבלו העובדים גמול נוסף כמפורט להלן-

48.1 עבור כל יום טיול ששעת סיומו מעבר לשעות העבודה הרגילות, יקבלו העובדים תוספת 70 ש"ח לשכרם.

48.2 עבור השתתפות בפועל בטיול הכולל גם לינה, יקבלו העובדים בנוסף לאמור לעיל תוספת של 200 ₪ לשכרם בגין כל לילה.

48.3 עובד האחראי על ניהול הטיול יקבל תוספת בסך 400 ש"ח לשכרו. לכל טיול יאושר מנהל אחד בלבד הזכאי לגמול טיולים.

49. מובהר למען הסר ספק כי הגמולים המפורטים לעיל מחליפים כל תוספת או גמול שהיו נהוגים עד כה.

תוספת שעות עודפות קבועות

50. שעות עודפות קבועות:

עובדים, למעט עובדי צהרון, זכאים לקבלת תשלום שנתי קבוע עבור 24 שעות עודפות קבועות, אשר תשולם להם מדי חודש בגין 2 שעות כמקדמה, וזאת עבור השתתפותו של העובד באירועים הבאים: ערבי שכבה, ערבי הורים, אירועים חברתיים, לילה לבן, מסיבות, פגישות עם הורים ופגישות "הורה חונך ילד", חלוקת משובים, מסיבת פורים, ימי ספורט, מסיבת חנוכה, מסיבת סיום, ואירועי שיא.

0.3

0.2

0.1

0.1

50.1 ערכה של שעה עודפת קבועה כאמור יהיה 125% משכרו השעתי של העובד. מובהר כי שכרו השעתי של עובד יחושב על פי היקף משרתו הקבועה ויכלול את תוספת הוותק (החיצוני והפנימי) וגמולי התפקיד.

50.2 מובהר כי אי השתתפות באחד מהאירועים הנ"ל, באופן חריג ובאישור מנהלת בית הספר, אינה פוגעת בזכותו של העובד לתוספת השעות העודפות הקבועות.

50.3 שעות עודפות באישור - כל שעה עודפת נוספת בה העובד נדרש לעבוד, מעבר להיקף משרתו ומעבר למפורט לעיל, תשולם בערך של 125% משכרו של העובד. מובהר כי שעות נוספות מעבר לאלו בסעיף 50 מחייבות אישור כתוב וחתום ממנהלת בית הספר. מובהר כי ככל ועובד יידרש לעבוד בשעות נוספות, בסיס החישוב לשעות אלו יהיה השכר כפי שמוגדר בהסכם זה, ללא התוספת עבור שעות עודפות.

50.4 עובד המועסק בהיקף משרה הנמוך מ - 50%, התוספת כאמור תשולם בהתאם להיקף משרתו.

51. עובד לעניין סעיף 50 בלבד: עובד אשר נדרש להשתתף בפעילויות המנויות בסעיף זה.

52. עוד מובהר כי סעיף 50 לא חל על עובדי צהרון ועובדי ניקיון.

53. פתיחת שנת הלימודים:

53.1 בתחילת שנה"ל היום הראשון ללימודים הוא יום עבודה מלא (גם אם אותו היום הינו היום החופשי של העובד).

53.2 שבוע הלימודים הראשון המלא, הינו שבוע עבודה של 6 ימים. מובהר בזאת כי יום העבודה הנוסף יחשב כחלק מהשעות העודפות הקבועות.

חופשה שנתית

54. רכזים, חונכים ומורים יהיו זכאים לחופשות בתשלום מלא בהתאמה ללוח התגים וחופשת הקיץ המתפרסמים ע"י משרד החינוך.

פ.ר

8 - 11

55. חונכים ומורים ישתתפו במהלך החופשה ב- 3 ימי השתלמות ללא תשלום נוסף. ימי ההשתלמות יתקיימו בשבוע הראשון של יולי או לחילופין בשבוע האחרון של אוגוסט בהתאם לשיקול דעת מנהלת בית הספר או מי מטעמה. חונכים ומורים בשנתיים הראשונות לעבודתם ישתתפו ללא תשלום נוסף ב-3 ימי הכשרה נוספים לצורך הכשרה, בשבוע הראשון של יולי או לחילופין בשבוע האחרון של אוגוסט, בהתאם לשיקול דעת מנהלת בית הספר או מי מטעמה וזאת בהודעה מראש לא יאוחר מתאריך 1.6 כל שנה.

56. רכזים ישתתפו במהלך החופשה ב-5 ימי השתלמות ללא תשלום נוסף. ימי ההשתלמות יתקיימו בשבוע הראשון של יולי או לחילופין, בשבועיים האחרונים של אוגוסט.

57. עובדי ניקיון יהיו זכאים לימי חופשה על פי חוק ולא פחות מ- 20 ימי חופש בשנה שיקבעו ע"פ צורכי בית הספר, תוך התחשבות, ככל שניתן, בבקשות העובד.

58. עובדי צהרון יהיו זכאים לחופשות בהתאמה ללוח החגים וחופשת הקיץ המתפרסמים ע"י משרד החינוך. למרות האמור, עובדי הצהרון יעבדו, ללא תשלום נוסף, במשך 12 ימי הקייטנות המתקיימות בחופשות שנת הלימודים (חנוכה- 3 ימים, סוכות- 4 ימים, פסח- 5 ימים). בנוגע לקייטנות הקיץ שמתקיימת ביולי, עובדי הצהרון יהיו זכאים לתשלום בגין שעות עבודתם בפועל.

59. עובדי מנהלה יהיו זכאים לחופשה בהתאמה ללוח החגים וחופשת הקיץ המתפרסמים ע"י משרד החינוך, למעט השבועיים הראשונים של חודש יולי והשבועיים האחרונים של חודש אוגוסט. למען הסר ספק, עובדי מנהלה לא יקראו לעבודה בין התאריכים 15.7-15.8. במהלך החגים בהם מתקיימת קייטנה בבית הספר, יעבדו אנשי המנהלה 3 ימים בלבד.

60. ימי הצהרה - מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בנוסף לחופשה השנתית ולכל חופשה נוספת לה זכאי העובד על פי דין, העובד יהיה זכאי לחמישה ימי הצהרה בכל שנת הלימודים לבחירתו, בהם תוא יהיה זכאי להיעדר מעבודתו, תוך תשלום שכר מלא. מובהר כי קביעת מועד ימי הצהרה תעשה בתיאום עם ההנהלה. מובהר כי ימי הצהרה אינם ניתנים לצבירה.

דמי מחלה

61. עובד יהיה זכאי לתשלום בשיעור של 100% מן השכר החל מיום ההיעדרות הראשון שנעדר בגין מחלה וזאת עד 15 ימים בשנה, בהתאם להיקף משרתו. כך למשל עובד העובד 50% משרה יהיה זכאי ל-7.5 ימי מחלה בשנה בתשלום מלא החל מיום ההיעדרות הראשון.

62. צבירת ימי מחלה עד 90 ימי מחלה בלבד. במיצוי מכסת ימי המחלה (יומי הצהרה העומדים לרשות העובד), כל היעדרות נוספת מהעבודה בגין מחלה, שלא בימי החופשה המוגדרים לעיל, תחשב כחופשה ללא תשלום, וזאת בכפוף לכל דין.

2,3

0.1

1

10

m

ימי חופשה מיוחדים

63. אבל – במות קרוב משפחתו מדרגה ראשונה של העובד (הורה ילד או בן/בת זוג) העובד יהיה זכאי לחופשת אבל בת שבעה ימים, ללא קשר לדתו ומנהגיה.
64. היעדרות ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות איבה - עובד ששכל במערכות ישראל ופעולות האיבה קרוב מדרגה ראשונה (בן או בת זוג, אב, אם, בן, בת, אח או אחות) זכאי להיעדר יומיים על חשבון העבודה – ב"יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות האיבה" וכן ביום הזיכרון האישי. היעדרות זו תדווח כ"היעדרות מוצדקת בשכר".
65. נישואין - עובד שמסיבות שונות אינו יכול לקבוע את מועד הנישואין בימי החופש זכאי לחופשה בת 6 ימי עבודה, מתוכם יומיים בתשלום שכר מלא ו- 4 ימים ללא תשלום, אלא אם כן באו על חשבון זכאותו לימי הצהרה. מדיניות זו תונהג ללא קשר להכרת מוסדות המדינה בטקס הנישואין או הזוגיות.
66. חופשה לעובד שהינחה/בן/בת זוג של אדם הזכאי לחופשת לידה - עובד/ת שבן/בת הזוג שלה/ה זכאים לחופשת לידה על פי דין, זכאי לחופשה בת 6 ימי עבודה, מתוכם שלושה ימים על חשבון יתרת החופשה השנתית ככל שעומדת לזכותו ושלושה ימים ע"ח ימי מחלה.

חופשה ללא תשלום

67. עובד אשר עבד בבית הספר 4 שנים ומעלה, זכאי לצאת לחל"ית (חופשה ללא תשלום), בהיקף מלא, לתקופה שלא תעלה על שנה, בתיאום עם מנהלת בית הספר ובכפוף לאישורה. לאחר שחזר מחל"ית, יהיה זכאי עובד לצאת לחל"ית בשנית בחלוף ארבע שנים ומעלה.
68. לאחר תום תקופת החל"ית יהיה זכאי העובד לשוב להיקף משרתו ותפקידו, כפי שהיה ערב יציאתו לחל"ית.
69. על העובד להודיע על רצונו לצאת לחל"ית עד ליום 31 לאפריל בשנה הקדמת לשנת הלימודים בה הוא מבקש לצאת לחל"ית. יצא העובד לחל"ית - עליו להודיע על רצונו לשוב ממנה עד ליום ה- 15 במרץ בשנת החל"ית. במידה ולא הודיע העובד תוך שבועיים ממועד זה, ולאחר שביית הספר התריע בפניו - ייחשב הדבר כהתפטרות.

דמי נסיעה

70. העובדים יהיו זכאים לתשלום נסיעות, כמפורט להלן –

תעריף א' - 260 ₪ בחודש לאזור תל אביב יפו. אזור תעריף א' ייחשב באזור שעד כביש 40 במזרח עד כביש 57 בצפון ועד כביש 7 בדרום.

תעריף ב' - 460 ₪ לחודש לכל מי שמחוץ לטווח אזור א'.

דמי הבראה

71. דמי הבראה ישולמו על פי התנאים הקבועים בתקנון שירות עובדי הוראה ו/או בכל דין אחר החל על העובד, על פי האפשרות המטיבה עמו.

קרן השתלמות

72. עובד יהיה זכאי לקרן השתלמות, כפי שנהוג במשרד החינוך.

73. העמותה תפריש סכום השווה ל 7.5% מהשכר הקובע של העובד לקרן השתלמות.

74. העובד יפריש סכום השווה ל 2.5% מהשכר הקובע לקרן השתלמות. ניתנת בזאת הוראה בלתי חוזרת בשם העובדים לנכות את הסכום האמור מהשכר הקובע ולהעבירו בשם לקרן ההשתלמות.

75. לעובד הזכאי לכך, שמורה הזכות לבחור להצטרף לקרן השתלמות לבחירתו, במקום הקרן כאמור וזאת לקרן השתלמות ייעודית למורים. עובד המוותר על זכות זאת חייב לעשות זאת בכתב.

הפרשות לפנסיה ופיצויי פיטורים

76. כל עובד זכאי לביטוח פנסיוני בהתאם להוראות "צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיית חובה" כפי שיעודכן מעת לעת. השכר המבוטח יהיה השכר הקובע כהגדרתו בהסכם זה.

77. מוסכם כי הפרשות העמותה לפיצויי פיטורים יהיה בשיעור 8.33%.

78. הפרשות ותשלומי העמותה לרכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות על פי הסכם זה באות במקום חובת העמותה לתשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

סיום עבודה ופיצויי פיטורים

פיטורים מטעמים מקצועיים:

79. לא יפוטר עובד, אלא מסיבה מספקת ובתום לב ולאחר שנערכו לו 'הליך שימורי' בהתאם לנהליה של ועדת מורים ושימוע, והכל בכפוף לדין.
80. הליך הפיטורים יתבצע על ידי ועדת מורים, ברוב קולות ועל פי תקנון ועדת מורים, ובכפוף לאמור בהסכם זה.
81. עובד במעמד "על תנאי" ילווה על ידי ועדת מורים על פי נהליה. לעובד ניתנת הזכות לבקש ליווי מוועד העובדים בצמתים הפורמליים של התהליך (שיחות מול ועדת מורים).
82. הזימון לשימוע יימסר תוך פרק זמן סביר, כך שיתאפשר לעובד להיערך אליו, יפורטו בו העילות בגינן מועמד העובד לפיטורים ויצורף לו כל מסמך עליו מתכוונת ההנהלה להסתמך בשימוע.
83. העובד זכאי לנוכחות וליווי מטעם נציג ועד העובדים במהלך השימוע.
84. המועד האחרון לצורך קיומו של שימוע לקראת פיטורים יהיה 14.5 בכל שנה, אלא אם ישיבת השימוע נדחתה לאור נסיבות הקשורות בעובד.
85. לאחר השימוע כאמור, תימסר לעובד החלטת השימוע בכתב תוך זמן סביר.
86. התאריך למסירת הודעה על סיום עבודתו של עובד יהיה לכל המאוחר 31.5, כמקובל במשרד החינוך, אלא אם ישיבת השימוע נדחתה לאור נסיבות הקשורות בעובד.
87. החליטה ועדת המורים על פיטוריו של העובד, ייכנסו הפיטורים לתוקפם בסוף שנת הלימודים.

סיום העסקה של עובד בשל מעילה באמון או בתפקיד (לרבות ביצוע עבירה פלילית):

88. על בסיס החלטת ועדת מורים, פיטורים בנסיבות מחמירות יוכלו להיערך בכל עת ותוקפם יהיה מיידי. נחשד עובד בביצוע מעשה המהווה לכאורה עבירה פלילית בעבודה או בקשר לעבודה (כגון גניבה, מעילה, אלימות פיזית, איומים, סחיטה או חבלה במזיד בעבודה, הטרדה מינית), או נחשד בביצוע עבירה של מעילה באמון או מעילה בתפקיד, אף אם אינה מהווה לכאורה עבירה פלילית או אם הפר משמעת באופן חמור (להלן: "עבירת משמעת חמורה"), רשאית ועדת המורים לנקוט כלפיו בהליכי פיטורים על פי דין בכל עת ותוקפם יהיה מיידי, בכפוף לשימוע כדין.

89. למען הסר ספק, נקיטת אמצעי ענישה נוספים לפיטורים כמו שלילת דמי הודעה מוקדמת כולה או חלקה, שלילת פיצויי פיטורים, כולם או חלקם, יקבעו על ידי מנהלת בית הספר, תוך היוועצות עם ועד העובדים.

90. השעיה תוך פגיעה בשכר, תהיה בסמכות ההנהלה תוך תיאום עם ועד העובדים. השעיה ללא פגיעה בשכר תהיה בסמכות ההנהלה וביידוע ועד העובדים. המשך השעיה בשכר מעבר לתקופה של שבועיים תהיה בסמכות ההנהלה בהתייעצות עם ועד העובדים.

פיטורי צמצום

91. סבורה הנהלת בית הספר ו/או ועדת תקציב שהתעורר צורך בצמצום משרות מטעמים כלכליים או מטעמי שינוי מבני, בין אם בדרך של הקטנת היקף משרה ובין אם בפיטורים, ינקטו הצדדים בצעדים הבאים:

91.1 טרם קבלת החלטה על ידי הצדדים תמסור ההנהלה לנציגות העובדים את מלוא המידע הרלבנטי, לרבות מאזנים, הערכות תקציב וכל מידע רלבנטי נוסף, בכפוף לדין.

91.2 התקבלה החלטה מוסכמת על צמצום משרה מטעמים כלכליים ו/או מבניים יעבור התהליך לוועדת מורים להחלטה על אופן הצמצום וזהות העובדים שיצומצמו. מובהר בזאת כי לכל עובד יתקיים שימוע כדין ותינתן לו הזכות להביא נציג ועד עובדים מטעמו.

91.3 ההנהלה תשאף להחזיר את היקפי ההעסקה המקוריים ככל שהדבר יתאפשר.

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

92. במידה ולא תהיה הסכמה יוכלו הצדדים לפנות להליך יישוב חילוקי דעות כאמור בהסכם זה.

93. מובהר בזאת כי בכל הנוגע לצמצומי משרה ו/או פיטורים מטעמים כלכליים, תקציב הצהרון מנוהל כתקציב נפרד לתקציב בית הספר ובכפוף להחלטות המליאה בנושא כפי שיתקבלו מעת לעת.

94. מוסכם כי הוראות פרק זה לא יחולו על עובדים שנקלטו לעבודה לפרק זמן קצוב, כהגדרתם בסעיף 25.

סיום העסקה

95. עם סיום עבודתו של העובד, בין בפיטורים ובין התפטרות, הוא יהיה זכאי לשחרור הכספים הצבורים על שמו ברכיב פיצויי הפיטורים שבקופת הביטוח/קרן הפנסיה, והשלמת פיצויי פיטורים בגין תקופת ההעסקה, ככל שתידרש. זאת, למעט סיום העסקה בשל עבירת משמעת חמורה כמפורט לעיל ו/או בנסיבות מחמירות אשר בהתאם לדין מאפשרות שלילת פיצויי פיטורים, ובכפוף למנגנון הפיטורים המפורט בסעיפים 87-89.

96. העמותה תמסור לידיו של העובד המתפטר כל מכתב ו/או מסמך הדרוש לו לצורך שחרור הכספים שהופרשו לזכותו לקופת הפנסיה ו/או לקרנות, בכפוף לזכאותו כאמור בפרק זה.

97. עובד מתחייב לא לעזוב את תפקידו ביוזמתו במהלך שנת לימודים וזאת למעט בנסיבות מיוחדות וחריגות. ביקש לעשות כן יהיה מחויב בהודעה מוקדמת בת שלושה חודשים. עובד שהתפטר שלא בהתאם להוראות סעיף זה לא יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים חרף האמור בסעיף 95 לעיל. בנוסף, עובד שהתפטר שלא בהתאם להוראות סעיף זה, תהא העמותה רשאית לנכות מכל סכום המגיע לו את השכר היומי הרגיל בעד חודש הודעה מוקדמת, זאת מבלי שהדבר יגרע מכל סעד אחר העומד לזכות העמותה על פי כל דין.

98. העמותה רשאית לנכות מכל תשלום שיגיע לעובד ממנה כל חוב שהעובד חייב לה. אין באמור כדי לגרוע מכל זכות אחרת העומדת לעמותה, לרבות לפי חוק הגנת השכר.

הליך יישוב חילוקי דעות

99. יוקם גוף מוסכם שמטרתו יישוב חילוקי דעות בכל עניין הקשור בפרשנות או ביישום הוראות הסכם זה.
100. הגוף המוסכם יורכב ממנהלת בית הספר, נציג מטעמה של המנהלת, נציג מועד העמותה, ושלושה חברי ועד עובדים.
101. הגוף המוסכם יתכנס על פי צורך לפי המקרים המצוינים להלן. כינוס הגוף המוסכם יעשה בהודעה לצד השני. ההודעה תימסר בהתראה של 7 ימים לפחות טרם כינוס הוועדה, או בהתראה של 3 ימים מראש במקרה חירום.
- 101.1 בתנאים בהם חל שינוי משמעותי בנסיבות (דהיינו ירידה משמעותית במספר התלמידים בבית הספר או חריגה משמעותית ממסגרת התקציב) המצריך שינוי או התאמה של איזו מהוראותיו של ההסכם.
- 101.2 במקרה של סטייה שלילית בין שכרו של העובד ערב החתימה על הסכם זה, לבין שכרו לאחר תרגומו לטבלת השכר החדשה.
- 101.3 בכל מקרה של חילוקי דעות בכל עניין הקשור בפרשנות או ביישום הוראות הסכם זה.
102. הגוף המוסכם ידון באפשרויות השונות לצמצום הפגיעה לרבות הצעת פתרונות חלופיים. ברור לשני הצדדים שבמקרה של צמצומי משרה ו/או פיטורי עובדים, יעשו אלו כמוצא אחרון ולאחר בחינת כלל האפשרויות. אי העלאת שכר לימוד לא תחשב העדר מיצוי כלל האפשרויות.
103. לא יישב הגוף המוסכם את המחלוקת - יוכלו הצדדים, בהסכמה, לפנות להליך גישור בפני מגשר מוסכם. הליך הגישור כאמור מוגבל לשלוש פגישות ויסתיים בפרק זמן של עד 30 יום. העמותה תישא בעלויות הליך הגישור ותבחר את המגשר. במקרה שוועד העובדים יתנגד למגשר באחריות וועד העובדים להציע מגשר אחר באותה עלות, בכפוף להסכמת העמותה.
104. במקרים של צמצום כ"א בלבד, במידה ובתום הגישור לא הייתה הסכמה בין הצדדים, לא יוכלו להתקיים פיטורי הצמצומים ללא הסכמת ועד העובדים. במקרה זה ועד העובדים יידרש להציע פתרונות חלופיים.

תוקף ההסכם

105. ההסכם יכנס לתוקפו רטרואקטיבית מיום 1.8.15 וזאת עד ליום 30.6.19. בתום כל תקופה, וככל שאף אחד מהצדדים לא הודיע בכתב על רצונו לפתוח במשא ומתן לכינון הסכם חדש, עד 90 יום לפני מועד תום תוקפו, יוארך ההסכם אוטומטית למשך שנה אחת נוספת, וכך הלאה.

תשלום הפרשים

106. העמותה תעביר לעובדים את פירוט זכויותיהם ותשלם לעובדים את כלל הפרשי השכר בגין התקופה שחלפה מיום 1.8.15 ועד ליום חתימת ההסכם, לרבות כלל ההפרשות (לפנסיה ולקרן השתלמות), וזאת לא יאוחר ממשכורת אוקטובר המשולמת ב-1 בנובמבר 2016.

מסים, תשלומי חובה וניכויים

107. כל תשלום או הטבה אחרת מכל סוג יהיו כפופים לניכויי מס הכנסה או כל תשלום חובה אחר החלים על פי דין על העובד, בין אם צוין לצדם שהם ברוטו, ובין אם לאו.

108. העמותה תנכה מהשכר המשולם לעובד את דמי הביטוח הלאומי החלים על פי החוק ותעבירם למוסד לביטוח לאומי.

109. העמותה תנכה מדי חודש, משכר העובדים החברים בכוח לעובדים, דמי חבר בשיעור של 0.6% או בשיעור אחר כפי שיקבע מעת לעת על ידי מוסדותיו המוסמכים של ארגון העובדים ובכפוף לחוק הגנת השכר.

110. העמותה תנכה משכר העובדים שהסכם זה חל עליהם ושאינם חברים בכוח לעובדים, דמי טיפול ארגוני-מקצועי בשיעור של 0.6% או בשיעור אחר כפי שיקבע מעת לעת על ידי מוסדותיו המוסמכים של ארגון העובדים ובכפוף לחוק הגנת השכר, למעט עובדים החברים בארגון עובדים אחר, בכפוף להצגת אישור חברות בפני העמותה.

111. סכום הגביה המרוכזת לעיל יועבר מידי חודש לכוח לעובדים, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, לחשבון הבנק של כוח לעובדים, בהתאם לפרטים שימסור לעמותה.

112. שיעור הניכויים יחושב מכלל השכר החייב ביטוח לאומי. למען הסר ספק ניכוי דמי חבר/דמי טיפול לכוח לעובדים יחל ממועד התימת ההסכם.

113. המעסיק יעניק לעובד שמשכרו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ניכוי כהוצאה מוכרת בגובה 90% מדמי החבר/טיפול המחושבים, בהתאם להוראת רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106. במקביל להעברת סכום הגביה כמפורט לעיל, יעביר המעסיק לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול ולצד כל שם – סכום הניכוי.

114. העמותה תנכה דמי ועד בהתאם לפניית ועד העובדים בכתב אליה וזאת, בשיעורים כפי שוועד העובדים יודיע על כך.

115. הגביה כאמור, ככל תהיה בפניה בכתב, תועבר באופן מרוכז מדי חודש לחשבון הבנק של ועד העובדים, ולא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שימסור ועד העובדים לעמותה. במקביל להעברת סכום הגביה, תעביר העמותה לנציגות העובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם – סכום הניכוי.

השתתפות באחריות בניהול בית הספר

116. מוסכם כי הצדדים מאוחדים במטרתם להמשיך ולקיים את בית הספר, לטובת התלמידים והקהילה, תוך שמירה על מטרותיו וערכיו הדמוקרטיים. ולקחת חלק פעיל של צוות בית הספר בצמתי קבלת ההחלטות. על מנת להטמיע את רוח ההסכם בהתנהלות היומיומית, מוסכם כי הן נציגי ועד העובדים והן נציגי ועד העמותה ישתתפו בוועדות מרכזיות בבית הספר כדלקמן:

116.1 אחד מנציגי הצוות לוועדת מורים יהיה נציג ועד העובדים; אחד מנציגי ההורים (בכפוף לאישור מליאה) לוועדת המורים יהיה נציג ועד העמותה.

116.2 אחד מנציגי הצוות לוועדת תקציב יהיה נציג ועד העובדים; אחד מנציגי ההורים לוועדת תקציב יהיה נציג ועד העמותה.

116.3 אחד מנציגי הצוות לוועדת מלגות יהיה נציג ועד העובדים; אחד מנציגי ההורים לוועדת מלגות יהיה נציג ועד העמותה.

3

2

11

מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

117. ההסכם מהווה מיצוי תביעות מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים /או יחידיהם לרבות אלו הכלכליים, לתקופת ההסכם.

118. בכפוף לקיום ההתחייבויות על פי הסכם זה, במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי בנושאים המוסדרים בו.

119. מובהר כי הסכם זה מבטל את ההודעה על הכרזת סכסוך עבודה מיום 15.8.2016.

120. בכל נושא אחר שלא הוסדר בהסכם זה תועבר ההחלטה למגנון יישוב מחלוקות.

ולראיה באנו על החתום -

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
ע"ד 580483956
ת.ד. 554 נבנתים

מיצוי תביעות ובית ספר
אחר אתל אביב (ע"ר)
כני' תלמה הי"י 5804311

בשם ועד עובדי עמותת
שונשוני

בשם כוח לעובדים - ארגון
עובדים דמוקרטי (ע"ר)

בשם עמותת שונשוני (ע"ר)

נספח להסכם קיבוצי

תחשיב היקף המשרה של עובדי הצהרון

1. הגדרות

"משרה מלאה" – 36 שעות.

"חישוב חלקיות משרה" - מספר שעות העבודה השבועיות של עובד הצהרון בתוספת של חצי שעה שבועית בגין ישיבת צוות חלקי משרה מלאה.

בחישוב חלקיות משרה לעובדי צהרון "קשת בענן" ועובדי צהרון "גן קהילה" תילקח בחשבון גם חצי שעה שבועית בגין הכנת חוג שבועי.

כך לדוגמא עובד צהרון "גן שלנו" המועסק 15 שעות עבודה שבועיות, יחושב היקף משרתו כדלקמן:

15 שעות שבועיות + חצי שעה שבועית בגין ישיבת צוות = 15.5 שעות.

$$43\% = 36 / 15.5$$

כך לדוגמא עובד צהרון "קשת בענן" המועסק 15 שעות עבודה שבועיות, יחושב היקף משרתו כדלקמן:

15 שעות שבועיות + חצי שעה שבועית בגין ישיבת צוות + חצי שעה שבועית בגין הכנת חוג שבועי = 16 שעות.

$$44.4\% = 36 / 16$$

2. מובהר כי היקף משרתם התודשי של עובדי הצהרון ייקבע עם תחילת עבודתם ויהיה קבוע. העובדים יקבלו משכורת חודשית ולא יועסקו כעובדים שעתיים, כמפורט בסעיף 30.4 להסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בסעיפים 4 – 1 – 5 להלן.

3. תפקידו של עובד הצהרון הוא, בין היתר, בביצוע המשימות, כדלקמן:

ח, ב

ל. ה. ז. ח. ט. י.

כ. ל.

פעילות שוטפת בצהרון והכנת פעילות זו ;

הכנת חוג שבועי ;

ישיבה שבועית ;

קייטנות חגים (סוכות - 3 ימים, חנוכה - 4 ימים ופסח - 5 ימים) ;

השתתפות ב - 3 ימי השתלמות בחודשים יולי ו/או אוגוסט בכפוף לאמור בהסכם הקיבוצי ;

שהות בבית הספר במהלך שעות יום הלימודים הראשון של שנת לימודים לצורך היכרות התלמידים ;

4. שעות עודפות - מובהר כי שעות עבודה של עובד צהרון בגין הכנה ל"קייטנות חגים" וכן עבודה בהיקף משרה העולה על חלקיות משרתו ייחשבו כשעות עודפות כהגדרתן בהסכם הקיבוצי.

5. קייטנת יולי - עובדי הצהרון יהיו זכאים לתשלום בגין שעות עבודתם בפועל (שכר שעת) וללא התוספת בשיעור 25% בגין עבודה בשעות עודפות.

קייטנת יולי היא חלק מחובות עובד הצהרון, פרט לשנת תשע"ז כמפורט להלן :

עד ה 31.4.2017 יסוכם בין מנהלת הצהרון לעובדי הצהרון בנוגע לקיומה של "קייטנת יולי" בתשע"ז והרכב שיבוץ העובדים בה. שינויים לאחר מועד זה יהיו רק בהסכמה.

6. ככל שעובד צהרון מועסק גם כעובד הוראה או עובד מנהלה - יקבל את הגמולים והתוספות המגיעים. לו בגין מילוי תפקידו כעובד הוראה או מנהלה בהתאמה עפ"י ההוראות הרלבנטיות בהסכם הקיבוצי, ולא כחלק ממשכורתו כעובד הצהרון.

7. מובהר כי במסגרת שיבוץ עובדי הצהרון לעבודה בקייטנות החגים כאמור, תתחשב מנהלת הצהרון בהיקף המשרה הרגיל של עובד הצהרון, ככל הניתן.

3
ק