

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום 16 בחודש 7 בשנת 2014

בין: **כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי**

ונציגות עובדי בית הספר הדמוקרטי הפתוח ביפו

(להלן: "ארגון העובדים" ו-"נציגות העובדים", בהתאמה)

מצד אחד ;

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

(להלן: "העמותה")

מצד שני ;

הואיל ולצדדים מטרה משותפת להמשיך ולקיים את בית הספר הדמוקרטי הפתוח ביפו לטובת התלמידים והקהילה, תוך שמירה על מטרותיו וערכיו ;

והואיל וברצון הצדדים להסדיר בהסכם זה את תנאי העסקת עובדי ההוראה המועסקים על ידי העמותה, תוך שאיפה להשוואה ככל הניתן של תנאי העסקתם לאלה הנהוגים לגבי עובדי ההוראה במשרד החינוך – והכול בהתחשב באופי בית הספר ובעקרונותיו, במקורות המימון שלו וביכולותיו התקציביות ;

והואיל ומוסכם בין הצדדים, כי אין בהסכם זה כדי לפגוע ואו לגרוע מזכויות העובדים, אשר חל עליהם הסכם זה, בכל הנוגע לתנאי שכרם, כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, הכל בכפוף למפורט בהסכם זה להלן ;

והואיל ומוסכם שאין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מתוקפם של איזה מנוהלי ואו מנהגי בית הספר הקיימים, אלא אם נקבע מפורשות אחרת בהסכם זה ;

והואיל וידוע לצדדים והם מאשרים כי מקובלים עליהם העקרונות בבסיס קיום והפעלת בתי ספר דמוקרטיים בכלל וביה"ס נשוא הסכם זה בפרט וכי הם מעוניינים, ומוכנים ומתחייבים לפעול עפ"י צביון ביה"ס ועקרונות החינוך הדמוקרטי והפתוח, דהיינו, גיוון בשיעורים, נכונות ללמידה פתוחה, רב גילאית, שיעורים לכל הגילאים בביה"ס לפי צרכי המערכת, גמישות בחומר הלימודי, השתתפות פעילה במוסדות הדמוקרטיים של ביה"ס ;

והואיל והסכם זה על כל סעיפיו אושר על ידי הכנס, אסיפת העמותה, אסיפת העובדים וארגון העובדים ;

לפיכך, הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. הגדרות

אסיפת עובדים – כינוס של העובדים בהתאם לתקנון ארגון העובדים ;

נציגות העובדים – ההנהגה הנבחרת על ידי עובדי בית הספר המועסקים ע"י העמותה, בהתאם לתקנון כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי ;

עובד – עובד הוראה המועסק ע"י העמותה בבית הספר שאינו עובד חדש ;

עובד חדש – עובד המועסק על ידי העמותה פחות משלושה חודשים ;

בית הספר - בית הספר הדמוקרטי הפתוח ברחוב נועם 8 ביפו ;

ועד העמותה – ועד עמותת מ.ח.ר. ;

ועדת מורים – ועדה שסמכויותיה הוגדרו ואושרו ע"י הכנס ;

ותק פנימי – וותק ההעסקה של עובד בבית הספר ;

מ.ח.ר. – מדרשה חופשית רב לאומית (ע"ר)

- חונך אישי – עובד שהרכב משרתו כולל שעות חניכה אישיות ;
- חונך קבוצתי – עובד שהרכב משרתו כולל שעות חניכה קבוצתיות ;
- מנהל – מנהל/ת בית הספר ;
- רכז – עובד שתפקידו כולל ריכוז חטיבה או ריכוז פדגוגי ;
- כנס - התכנסות של הורים, ילדים וכלל צוות בית הספר למטרות ניהול קהילת בית הספר עפ"י מאפייניה הייחודים של קהילה זו כמוגדר במסמכי הזהות ו"האני מאמין" של בית הספר ;
- אסיפה – אסיפת חברי עמותת מ.ח.ר. ;
- צוות ניהולי – הצוות הפדגוגי הבכיר בבית הספר.

2. כללי

- 2.1 המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- 2.2 כותרות הסעיפים מובאות לנוחיות הקריאה בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנות סעיפי ההסכם, הרחבתו או צמצומו.
- 2.3 בכל מקום בהסכם בו ננקטת לשון זכר, הכוונה גם ללשון נקבה ו/או רבים ו/או להיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.

3. תחולה

- 3.1 הסכם זה יחול על כל עובדי ההוראה המועסקים במישרין ע"י העמותה כעובדיה ומקבלים ממנה את שכרם (לרבות מורים המועסקים בבית הספר גם ע"י העמותה וגם ע"י אחרים ובכלל זה משרד החינוך, עיריית תל אביב יפו ו/או גופים אחרים וזאת בכל הנוגע למסגרת העסקתם ע"י העמותה בלבד). ההסכם לא יחול על עובדים אחרים כלשהם, לרבות עובדי מנהלה.
- 3.2 עובד שמשכורתו משולמת באופן חלקי על ידי העמותה ובאופן חלקי על ידי משרד החינוך ו/או עיריית תל אביב יפו ו/או כל גוף אחר (להלן: "עובד המועסק באופן מפוצל"), אינו זכאי לכפל זכויות וכל ההטבות עפ"י הסכם קיבוצי זה תחולנה ביחס לחלק המשרה ו/או השכר הקשורים בעמותה בלבד ובשיעור יחסי אליהם בלבד. במקרה של סתירה בין הוראה בהסכם זה להוראה בהסכם אחר תחול ההוראה המיטיבה עם העובד.

4. תוקף ההסכם

תוקף ההסכם זה הינו ממועד חתימתו ואישורו ועד לתום שנת הלימודים תשע"ה ולאחר מכן יתחדש אוטומטית מדי שנה לתקופה של שנה (מיום תחילת שנה"ל. להלן: "המועד") אלא אם אחד מהצדדים הודיע על רצונו שלא לחדש את ההסכם לא יאוחר משלושה חודשים לפני המועד.

5. הפחתת תשלומי ההורים וניהול התקציב בשקיפות

- 5.1 העמותה מצהירה כי היא מחויבת לפעול להפחתת תשלומי הורים בבית הספר ככל הניתן, וזאת בהתאם למכלול ההתחייבויות של העמותה, לתקנונה ולרוח בית הספר כפי שבאה לידי ביטוי אף במסמכי חזון בית הספר
- 5.2 העמותה מצהירה כי היא בעלת הסמכות הבלעדית לקביעת תקציב העמותה ובפרט תקציב בית הספר מתוך תקציב העמותה (להלן: "תקציב בית הספר"). תקציב בית הספר ינוהל גם עפ"י החלטות הכנס ויהא באחריות ועדת התקציב.

מ.ח.ר. – מדרשה חופשית רב לאומית (ע"ר)

1/ 3

5.3 העמותה מצהירה כי לשינויים מהותיים בתקציב בית הספר, עשויה להיות השלכה ישירה על תנאי והיקף העסקת העובדים. במקרה כזה, תפעל העמותה בהתאם למפורט בהסכם זה.

6. הליך יישוב חילוקי דעות

6.1 תוקם ועדת מעקב שמטרתה יישוב חילוקי דעות בכל עניין הקשור בפרשנות או ביישום הוראות הסכם זה (להלן: "ועדת המעקב").

6.2 וועדת המעקב תורכב משני נציגי ועד העמותה או העמותה ושני נציגי עובדים. מנהל בית הספר יהיה משקיף בוועדת המעקב.

6.3 וועדת המעקב תתכנס אחד לחודש או לפי הצורך לטובת בקרה על יישום הסכם זה, טיפול במחלוקות, היערכות למהלכים חיצוניים, תיאום בין הצדדים ושיתוף פעולה וכיוצ"ב.

6.4 בעניינים העולים מהאמור בס' 6.1, במקרה שמתגלה מחלוקת בין הצדדים ווועדת המעקב לא תצליח ליישב את המחלוקת תוך 7 ימים, יחליטו הצדדים האם לפנות לצד שלישי. לא הגיעו להסכמה באמצעות צד ג' בתוך 14 יום, לכל צד הזכות לפעול עפ"י דין. למען הסר ספק, במקרים האמורים בסעיף זה, פעולות הצדדים ייעשו רק לאחר חלוף 21 יום, אלא אם הוסכם אחרת. סעיף זה אינו יחול על הוראות בסעיפים 11,12 של הסכם זה.

7. היקף משרה ותפקיד

7.1 עובד במשרה מלאה יעבוד 5 ימים בשבוע. היקף משרה מלאה הינו 36 יחידות הוראה שבועיות. "יחידות הוראה" לעניין זה הינה לרבות כל השעות, מכל סוג שהוא, בהן נדרש עובד לביצוע מטלה כלשהי הכרוכה בתפקידו במסגרת פעילות בית הספר ומבלי למעט מכלליות האמור לעיל תכלול גם שעות לימוד פרונטאליות (עד 26 יחידות הוראה), שעות חונכות, פתיחת וסגירת יום הלימודים (חלק יחסי של יחידת הוראה), שעות ישיבות, שעות הדרכה (כמודרכים), מסיבות ואירועים חברתיים, שעות ריכוז, שעות שהייה/הכנה, השתתפות בוועדות/כנס, חונכות אישית, חונכות קבוצתית, שעות פרטניות, ימי היערכות וכו', וכל זאת בהגדרה וחלוקה סבירה אשר נקבעת על ידי הצוות הניהולי.

מובהר כי בנוסף ליחידות ההוראה / היקף המשרה, כל עובד במשרה מלאה יעבוד עד 18 שעות במחצית בגין שעות פעילות נוספת מכל סוג שהוא שתערך בבית הספר, כגון: השתתפות בהליך קליטת תלמידים ומורים, מסיבות, טיולים, אירועים כיתתיים, ימי הורים, ימי הערכות וכיוצ"ב. תשלום עבור שעות אלו הינו כאמור בסעיף 22 בנספח השכר.

7.2 היקף משרתו של עובד המועסק ע"י העמותה ערב חתימת הסכם זה יישמר במלואו בשנת הלימודים תשע"ה. עבור שנות הלימודים הבאות, שינוי בהיקף המשרה יתאפשר עד לשיעור של 10% באמצעות הודעה שתינתן למורה עד לסוף חודש מאי. פריסת יום העבודה, חלוקת השעות, תחומי הידע, קבוצות גיל ולימוד, כיתות לימוד, אופן הלימוד וכיוצ"ב יישמרו, ככל הניתן, קבועים לכל מורה. במקרה של צורך בשינוי, עפ"י צרכי בית הספר, ייעשה הדבר ככל הניתן בהסכמה בין העובד והצוות הניהולי.

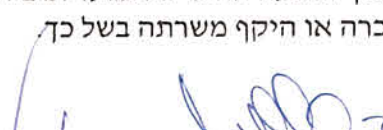
7.3 שינוי במספר התלמידים בכיתה (עד למקסימום שנקבע על ידי משרד החינוך) או בכל מסגרת אחרת לא יהווה שינוי בתנאי העסקתו של העובד.

8. תינתן קדימות להרחבת משרות למורים המועסקים במועד חתימת הסכם זה ע"י העמותה עד למשרה מלאה בכפוף לצרכי בית הספר, לתקציב בית הספר ולהתאמה לתפקידים ולתחומי הדעת.

9. מורה לאחר חופשת לידה

מורה לאחר חופשת לידה אשר קודם ליציאתה לחופשת לידה הועסקה ע"י העמותה במשרה מלאה, תהיה זכאית, במשך ארבעה חודשים ממועד תום חופשת הלידה על-פי חוק, להפחתה של שעה אחת ביום, מבלי שיופחת שכרה או היקף משרתה בשל כך.

מ.ח.ר. מדדשה חופשית רב לאומית (ע"ר)



10. שימור וטיפול עובדים

- 10.1 הצדדים מאמצים את המתווה להערכת צוות כפי שנערך בידי מנהלת בית הספר והצוות הניהולי והמצורף כנספח להסכם זה.
- 10.2 10.2.1 ככל שתתעורר אי שביעות רצון ביחס לעבודתו של עובד, לרבות מטעמה של ועדת מורים, יובא הדבר בפני הצוות הניהולי ותימסר על כך הודעה בכתב לא יאוחר מסוף חודש פברואר לעובד ולנציגות העובדים (להלן: "ההודעה").
- 10.2.2 ניתנה הודעה שכזו, יגובש בסמיכות למתן ההודעה ע"י הצוות הניהולי בראשות מנהלת בית הספר, בתיאום ועדת מורים ולאחר ששמעו את העובד, מערך של צפיות ו/או משובים ו/או שימוש בכל כלי אחר בכדי לסייע לעובד לשפר את הטעון שיפור בהתאמה למשרתו של העובד, במהלך תקופה שהיקפה יוגדר מראש ובתיאום עם העובד (להלן: "הליך שימור").
- לעובד תינתן הזדמנות להשיג על כל אחד ממאפייני הליך השימור, לרבות זהות העובד המלווה. הצוות הניהולי יטה אוזן קשבת להשגות של העובד ו/או הערותיו בהקשר זה ויתחשב ככל הניתן בכך במגמה לנסות ליצור חלופה או חלופות מוסכמות. באם יציף העובד בעיה או חוסר נוחות ביחס לחלופות אלה, לרבות ביחס לזהות מלווה, תוצע לעובד חלופה אחת נוספת לפחות המתחשבת בהעדפותיו והסתייגותיו כך שיוכל לבחור מהן. העובד יוכל להשיג על התהליך בתחילתו ופעם אחת בלבד.
- העמותה תיידע את הצוות הניהולי בדבר הנהלים שנקבעו לקיומו של התהליך האמור בסי 10.2 באשר הוא האחראי לביצועו, בהעדר השפעה של העמותה על קיומו ואופן ביצועו.
- 10.2.3 למען הסר ספק, תחולתו של סעיף זה תהא רק על עובדים שאינם עובדים חדשים וקיומו מהווה תנאי לפיטורין על רקע פדגוגי ו/או בשל אי התאמה.

11. פיטורים על רקע פדגוגי ו/או בשל אי התאמה

- 11.1 עובד לא יפוטר אלא בכפוף לקיומה של סיבה עניינית ובתום לב. פיטורים על רקע פדגוגי ו/או אי התאמה יעשו לאחר שעבר תהליך 'שימור', כמפורט לעיל בסי 10.2.2, ויחול האמור להלן.
- למען הסר ספק, עובד לא יפוטר לאחר שחלף 'המועד המקובל' עבור מורי משרד החינוך, קרי 3 חודשים לפני תחילת שנת הלימודים הבאה.
- 11.2 הוחלט ע"י הצוות הניהולי, בהסכמת ועדת המורים, על זימונו של עובד לשימוע, תימסר לו הודעת זימון לשימוע. העתק יימסר לנציגות העובדים. הודעת הזימון לשימוע תכלול את כל הנימוקים המהווים בסיס לזימון לשימוע, באופן מפורט ככל הניתן, ואת עיקרי הדברים העולים מהליך השימור.
- 11.4 ישיבת השימוע תיערך לאחר שחלפו לפחות 7 ימים מיום שההודעה נשלחה ובכל מקרה לא יאוחר מתום 10 ימי לימודים שיאפשר לעובד להתכונן לישיבה. זאת, אלא אם הודיע העובד לעמותה בכתב על רצונו לקצר את פרק הזמן האמור לעיל או לא לקיים שימוע.
- 11.5 העובד יהא רשאי להגיע לישיבת השימוע מלווה בנציג מטעמו, לרבות עו"ד. השימוע ייערך בפני ועדת שימוע שהרכבה יכלול את המלווה של העובד מתהליך השימור (כאמור בסי 10.2.2 לעיל), חבר עמותה ואת מנהלת בית הספר או חבר אחר בצוות הניהולי שהמנהלת האצילה סמכותה אליו לצורך כך. נציגי ועד העובדים יוזמנו לישיבת השימוע כמשקיפים ללא זכות הצבעה. למען הסר ספק, לא תתקיים ישיבת שימוע מבלי שהוזמנה נציגות העובדים, אלא אם העובד ויתר על כך מראש, בכתב ובאופן מפורש.

11.6 ועדת השימוע תשמע את העובד ותגבש המלצה אשר תובא בפני העמותה. עותק מההמלצה יובא לידעת העובד ווועד העובדים.

11.7 העובד ו/או נציגות העובדים יהיו רשאים לערער על המלצת ועדת השימוע תוך 5 ימים ממועד קבלת ההמלצה.

הוגש ערעור כאמור בס' 11.7 לעיל, תמונה ועדת שימוע שניה שהרכבה הפרסונאלי יהיה שונה במידת האפשר ובהתאמה לנסיבות זימונו לשימוע של העובד מלכתחילה. ועדת השימוע השנייה תכלול עובד שימונה ע"י העובד העומד לפיטורין, חבר עמותה וחבר הצוות הניהולי. העובד יהא רשאי להגיע לשיבת השימוע השנייה מלווה בנציג מטעמו, לרבות עו"ד. נציגי ועד העובדים יוזמנו לשיבת הערעור כמשקיפים ללא זכות הצבעה. למען הסר ספק, לא תתקיים ישיבת ערעור מבלי שהוזמנה נציגות העובדים, אלא אם העובד ויתר על כך מראש, בכתב ובאופן מפורש. ועדת השימוע השנייה תשוב ותשמע את העובד ותדון בכל הנתונים שיובאו בפניה (להלן: "ישיבת הערעור"). בתום ישיבת הערעור תגבש ועדת השימוע השנייה את המלצתה ותמסור אותה לעמותה. עותק מההמלצה יובא לידעת העובד ווועד העובדים. ישיבת הערעור תתקיים לאחר לא פחות מ-5 ימים ממועד מתן בקשת הערעור ולא יאוחר מ-7 ימים.

הימים הנובעים מהערעור על המלצת ועדת השימוע (כאמור בס' 11.5-11.7) לעיל יארכו את המועד החוקי למתן הודעת פיטורים עפ"י כל דין, דהיינו, לא יהיה פגם ו/או נזק ו/או כל טענה נגד הודעת פיטורים שתינתן לאחר המועד המקובל למתן הודעת פיטורים למורים.

11.8 העמותה תקבל החלטה בעניין פיטורי העובד בתום לב ועפ"י ערכי בית הספר וזאת על-סמך כל הנתונים הרלוונטיים והמלצת וועדות השימוע. במידה והחלטת העמותה תהיה בניגוד להמלצות ועדות השימוע יהא עליה לנמק את הסיבה להחלטתה שלא לקבל את המלצת ועדות השימוע.

11.9 ההחלטה שתקבל ע"י העמותה תימסר לעובד בהקדם האפשרי בשיחה אישית ובכתב.

12. פיטורים ו/או השעייה על רקע ביצוע עבירה

העמותה תהיה רשאית לפטר ו/או להשעות עובד, לפי שיקול דעתה הבלעדי, בכל מקרה שבו העובד הורשע בעבירה מסוג עוון או שכנגד העובד תלויה ועומדת חקירה ו/או כתב אישום בגין ביצוע עבירה מסוג פשע. במקרה כזה לא יחולו הוראות הסכם זה לענין הליכי הפיטורים.

13. פיטורי צמצום

פיטורי צמצום משמע – "פיטורים אשר נעשים מטעמים כלכליים או בשל הצורך לקיים את הוראות משרד החינוך".

סבורה העמותה שהתעורר צורך כאמור, יוצג הנושא, לרבות כל הנתונים הרלוונטיים, במסגרת פעילות ועדת המעקב בהתאם לסעיף 6 להסכם זה.

במקרה של פיטורי צמצום יתקיימו הליכי הפיטורין ע"י עריכת שימוע ובמועד המקובל לפיטורי מורים. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף זה, העמותה תידע את ועד המורים בכל המידע הרלבנטי המהווה בסיס להחלטת העמותה לזמן את העובד לשימוע בגין פיטורי צמצום. ההחלטה הסופית בדבר פיטורי צמצום הינה של העמותה.

במקרה של אי הסכמה בנוגע לפיטורי צמצום ובכפוף למיצוי הוראות סעיף 6, לא תחול על הצדדים החובה לשקט תעשייתי. זאת, למרות האמור בסעיף 17.

לעובדים הנפגעים מהחלטה בדבר פיטורי צמצום תעמוד זכות ראשוניים להרחבת היקף העסקתם או החזרתם להעסקה, ככל שהדבר אפשרי.

מ.ח.ד. – מדרשה חופשית רב לאומית (ע"ר)

14. התפטרות מורה

ידוע למורים כי העסקתם בביה"ס הינה במסגרת תוכנית שנתית והתפטרותם במהלך שנת לימודים תפגע בהתנהלות ביה"ס. כפי שהעמותה מכבדת את המועד המקובל לפיטורי מורים כך מצופה מהמורים שלא להתפטר במהלך שנת לימודים אלא בסופה בלבד. מצופה כי התפטרות מורה תהיה במתן הודעה בכתב לעמותה, עם העתק למנהלת ביה"ס, וזאת עד ליום 30.4 ואשר תכנס לתוקפה בתום שנת הלימודים.

15. העתק כל הודעה הנמסרת לעובד והקשורה לתנאי העסקתו תימסר גם לנציגות העובדים, זאת, אלא אם הביע העובד התנגדותו לכך בכתב.

16. דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד

15.1 בהתאם לסעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, מוסכם על הצדדים כי העמותה 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.

15.2 סכום הגביה המרוכזת יועבר לארגון כוח לעובדים, לא יאוחר מהיום ה-28 בחודש העוקב בגינו נגבה. זאת, לחשבון הבנק של הארגון בהתאם לפרטים שימסור לעמותה בכתב.

17. מיצוי תביעות ויציבות חינוכית

17.1 הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בכל הנוגע לכל הנושאים שהוסדרו בין הצדדים בהסכם זה למשך תקופת תוקפו.

17.2 הצדדים מתחייבים כי בתקופת הסכם זה לא ינקוט צד מהצדדים נגד הצד השני באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה בנושאים שבהסכם.

ולראיה באנו על החתום:


כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי


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


נציגות עובדים - בית הספר הדמוקרטי הפתוח ביפו

שכר העובדים

חישוב שכר בסיס

1. שכר הבסיס של עובד מחושב לפי זכאותו לתואר ו/או תעודה, דרגתו והוותק שלו.
2. שכר הבסיס של עובד במשרה מלאה בשנת ותק ראשונה ובדרגה 1 (כלומר, ללא ותק קודם ומבלי שעלה בדרגה) הינו:
 - א. עובדים ללא תואר או תעודת הוראה – 5,407 ש"ח.
 - ב. עובדים בעלי תואר ראשון ו/או תעודת הוראה ו/או תעודה רלוונטית באחד מתחומי הידע הנלמדים בביה"ס – 5,677.36 ש"ח.
 - ג. עובדים בעלי תואר שני ו/או תעודת הוראה – 5,961.23 ש"ח.
 - ד. עובדים בעלי תואר דוקטור – 6,259.29 ש"ח.
3. עובד שאינו זכאי לשכר בעלי תואר, יחושב שכרו כאילו הינו זכאי לתואר ראשון החל מראשית שנה"ל השלישית בה עובד ביה"ס ובלבד שהוא לומד לקראת השלמת תואר או לימודי הוראה/תעודה רלבנטית לאחד מתחומי הידע הנלמדים בביה"ס.

ותק

4. הוותק החיצוני של עובד יחושב לפי שנות הוותק בהוראה ובצה"ל או בשירות לאומי או אזרחי המוכרות לו ע"י משרד החינוך (אישור ותק ממשרד החינוך). הוותק הפנימי של עובד הוא מספר השנים שעבד בבית הספר. למען הסר ספק, כל שנת ותק פנימי תוכר כשנת ותק גם במידה ומשרד החינוך אינו מכיר בה מסיבה זו או אחרת.
5. שכרו של עובד יעלה עם כל שנת ותק, בין אם ותק חיצוני ובין אם ותק פנימי, ב-2% מעל לשכר שאמור היה להיות מחושב לו לשנת הוותק הקודמת. לדוגמא, שכרו של עובד בשנת הוותק הרביעית צריך להיות גדול פי 1.0612 משכרו בשנת הוותק הראשונה – וזאת מבלי להתחשב בעליה בשכר כתוצאה מעליה בדרגות, הצמדה וכו'.
6. החל משנת הוותק השמינית של עובד ומעלה, שיעור עליית שכרו יהיה 1% עבור כל שנת ותק.

דרגות

7. מנגנון הקידום בדרגות יהיה כנהוג במשרד החינוך ודרגתו של עובד תהיה כפי שמוכרת במשרד החינוך. קידום בדרגות הנובע מהשתלמויות מקצועיות יהיה כפוף לאמור בס' 23 להלן.
8. למען הסר ספק, עובד המועסק בביה"ס בשנה"ל תשע"ד, תחושב דרגתו משנה"ל זו ואילך לפי דרגתו המוכרת ע"י משרד החינוך בתוספת הדרגה המקסימלית בהתאם לשנות הוותק הפנימי שצבר עד שנה"ל תשע"ד (כולל) כאילו עשה את כל ההשתלמויות.
9. שכרו של עובד יוגדל עם כל עלייה בדרגה ב-7.5% מעבר לשכרו בדרגה הקודמת. החל מדרגה 7 ומעלה, שיעור עלייה זה יהיה 8.5%.

גמולי תפקיד

10. מעבר לשכר הבסיס, יוגדל שכרו של עובד המבצע תפקיד מיוחד בביה"ס לפי שיעורי הגמול הבאים:

- א. חונך – 10%
- ב. רכז מקצוע (בחטיבה היסודית) – 6%
- ג. רכז מקצוע (בחטיבת הביניים או בתיכון) – 8%
- ד. רכז בטחון – 6%
- ה. רכז/יועץ חברתי – 10%
- ו. רכז/יועץ למידה – 10%
- ז. רכז חטיבה – 7%
- ח. מורה המגיש לבגרות – 8%

11. במקרה של מורה הממלא יותר משני תפקידים המזכים אותו בגמול, יוגדל שכרו לפי סכום אחוזי התוספת של שנים מהגמולים בלבד, הגבוהים מבין כל הגמולים.

החזר הוצאות נסיעה

12. החזרי הוצאות נסיעה ישולמו לפי תעריפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהחזר הוצאות הנסיעה אל העבודה וממנה, ויכללו נסיעות אל כל הפעילויות הבית-ספריות.

קרן השתלמות

13. עובד זכאי לקרן השתלמות.

14. עובד חדש זכאי לקרן השתלמות החל מהחודש הרביעי לעבודתו בבית הספר.

דמי מחלה

15. עובד זכאי לדמי מחלה עפ"י חוק.

קרן פנסיה וביטוח מנהלים

16. העובדים יהיו זכאים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה, המאושרת על ידי אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר, לפי בחירתם, ממועד תחילת עבודתם. שיעור התשלום לקרן הפנסיה יהיה כמפורט להלן:

א. הפרשות העמותה והעובד לתגמולים יעמדו על שיעור של 11.5%, (6% על חשבון העמותה ו- 5.5% על חשבון העובד).

ב. הפרשות העמותה בשיעור של 8.33% במקום פיצויי פיטורים, כמפורט להלן.

ג. שיעורי התשלום בגין עובד שיבחר להיות מבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח שאינן קרן פנסיה מקיפה, יהיו כמפורט לעיל לגבי ביטוח בקרן פנסיה מקיפה.

ד. מרכיב התגמולים יכלול תשלום לרכיב אובדן כושר עבודה בתנאים כמקובל בקרן.

ה. עובד שפוטר בנסיבות המזכות בפיצויים לפי חוק יהיה זכאי לפיצויי פיטורים מלאים על פי דין.

ו. עובד שהתפטר יהיה זכאי לפיצויי הפיטורים שהופרשו.

ביטוח אובדן כושר עבודה

17. העמותה תבטח את העובד בביטוח אובדן כושר עבודה באופן בו פעלה ערב חתימת ההסכם.

דמי הבראה

18. העובד זכאי לדמי הבראה בשיעור ובתעריף כמקובל במשרד החינוך.

חופשה שנתית

19. חופשה שנתית תהיה במסגרת לוח החופשות והפגרות של משרד החינוך.

ימי הצהרה

20. עובד יהיה זכאי אחת לחציון לעד 2 ימי הצהרה רצופים, ע"י ימי מחלה של העובד.

גמול שעות פעילות נוספות בית-ספרית

21. בגין פעילות בית ספרית נוספת ליחידות ההוראה, כאמור בס' 7.1 להסכם הקיבוצי, יחול האמור בס' 7.1 להסכם הקיבוצי.

22. בגין שעות הפעילות הנוספת יהיה העובד זכאי לתשלום בשיעור 125% מהשכר הבסיסי, ובלבד שמדובר בשעות נוספות לשעות העבודה היומיות של אותו עובד ולא לשעות החופפות אותן ובאות במקומן. כמו כן, בכפוף לקבלת אישור מראש על השעות הנוספות, לדיווח עליהן ועד להיקף של 18 שעות בחציון.

מ.ח.ר. – מדרשה חופשית רב לאומית (ע"ר)

השתלמויות מקצועיות

23. לאור מעמדה של העמותה ומוגבלויותיה התקציביות, על אישור ותשלום השתלמויות לא יחולו הכללים והנהלים המקובלים במשרד החינוך ויחולו הכללים הבאים:
- א. התשלום עבור השתלמויות מקצועיות לא יחול על העמותה, אלא אם המורה חויב להשתתף בהשתלמות ע"י העמותה/מנהלת ביה"ס.
 - ב. על מורה המבקש להשתלם להגיש בקשה אל ועדת מורים ו/או מנהלת ביה"ס או, בהיעדרם, לוועד העמותה (להלן בסעיף זה: "ועדת מורים") לא יאוחר מ-45 יום לפני מועד תחילת ההשתלמות. יש לצרף אל הבקשה תוכנית לימודים מטעם המוסד המקיים את ההשתלמות כשהתכנית מפרטת את נושאי הלימוד, פרטי המרצים בהשתלמות, משך ההשתלמות, היקף השעות וכדומה. ועדת המורים תבחן את הבקשה ותשיב תשובה תוך שבועיים מהמועד שבו התקבלה הבקשה. רק בקשה שאושרה תהווה השתלמות מוכרת לצרכי קידום בדרגות.
 - ג. ועדת מורים רשאית לשקול לצורך אישור ההשתלמות את הפרמטרים הבאים: הרלוונטיות של ההשתלמות, היישומיות הפדגוגית לבית הספר, וכיוצ"ב.

תשלום הפרשי שכר

24. למורה ישולם הפרש בין שכרו כפי ששולם לו עד כה בשנה"ל תשע"ד לבין השכר לו הוא זכאי לפי הסכם זה וזאת עבור עבודתו בשנה"ל תשע"ד. לסכום זה יתלוו כל הפרשות הפנסיוניות והפרשה לקרן השתלמות תשלום הפרשי השכר ישולם יחד עם משכורת חודש 8/14.





מתווה להערכת צוות הפתוח דמוקרטי יפו תשע"ד

מורה יקר,

כולנו מאמינים בתהליכים, בלמידה ובהוראה איכותית.

אחד התחומים החשובים ביותר והחדשניים ברפורמה הוא הנהגת צוות המורים מתוך אחריות לניהול התפתחותו המקצועית של כל מורה ומורה. ולפרקטיקות הנגזרות ממנה. אנו אחראים לפיתוח מנהיגות מורים בעלת יכולת הובלה של תהליכי העצמה, פיתוח מסוגלות אישית וקבוצתית, הוראה ולמידה בכיתות, בקבוצות קטנות בחונכיות ובכול הנגזר מחיי ביה"ס הדמוקרטי הפתוח. לשם כך קיים תהליך זה המאפשר ליווי, משוב שיפור וטיפוח איש הצוות.

1- תיאום ציפיות ומטרות בתחילת השנה –

כל איש/ת צוות מציג מטרותיו לשנה זו בטופס מטרות אשר ישמר בתיקו האישי. במידה ויש מטרות נוספות המתואמות עם אחד מבעלי התפקידים (יועצת למידה, רכזת החטיבה, יועצת חונכיות, יועצת חברתית רכז מקצוע או מנהלת ביה"ס) יתווספו אלו לטופס המטרות. מטרות אלו משמשות כלי עבודה לאורך כל השנה בכל הפגישות והליווי המקצועי.

2- משוב אמצע שנה-

יערך עי מנהלת ביה"ס או אחד מבעלי התפקידים עפ"י בקשתה בסביבות חודש ינואר. חונכים- שיחת משוב תעשה עי רכז החטיבה במחצית השנה, ע"ג טופס המיועד לכך. המשוב יתויק בתיקו האישי של החונך. ;

3- צורך בתהליך לשיפור ושימור-

במידה ובשיחת המשוב עולה ספק לגבי התנהלותו של איש הצוות (מקצועי, חונך) תקבע תכנית עבודה לשיפור ולשימור העובד. *העובד ושאי בחיאום עם המנהלת לבחור אחד מבעלי התפקידים הנ"ל להיות המלווה הראשי והאחראי נול יישום התכנית.

4- בהמלצה לפיטורין-

חייבת להיות תכנית לשיפור וטיפוח שנקבעה לכול המאוחר בסוף חודש פברואר של אותה שנה. אותו מלווה יהיה רשאי להיות נוכח בשימוע במידה ויוחלט על פיטורין.

4- משוב סוף שנה –

יערך עי מנהלת ביה"ס או אחד מבעלי התפקידים, עפ"י בקשתה, מחודש אפריל ולא יאוחר מ31 בחודש מאי.

*לגיש צוות אשר נקבעו מטרות ותהליך לשיפור ושימור בשיחת משוב אמצע, מוקד השיחה יבחן את תוצאות התהליך. (כאמור- כל שיחה תתועד בתיקו האישי של העובד.)

מ.ח.ר. - מדרשה חופשית רב לאומית (ע"ר)

5-דרכי הערכה-

1. משוב עצמי-לאורך השנה מתקיימות שיחות אישיות עם אחד מבעלי התפקידים בביה"ס. בשיחה זו ממלא איש הצוות משוב על עצמו(באחריות יועצת הלמידה)
 2. סקר הוראה - שאלון שאוסף מידע על שביעות רצון מהשיעור(חלק מדרישות ועדת מורים) יתקיים לפני פסח, ייבדק עי צוות פדגוגי.
 - 3- צפייה במורים- הצפייה תתקיים בכול מורי ביה"ס עי אחד מבעלי התפקידים או רכזי המקצוע עפ"י החלטת צוות פדגוגי.
- *משוב ודיאלוג על הצפייה יערך בצמוד לצפייה בשיעור, ככל האפשר.
- *מדדי אישור נקבעה עתה תכנית שימור ושיפור בחודש ינואר, תתקיימה לפחות 3 צפיות עי בטל" תפקידים עפ"י הנחיית יועצת הלמידה של ביה"ס.

6-תהליכים נוספים להתמקצעות מורי ביה"ס

- חונך חדש- ילווה ב 3 החודשים הראשונים (ויותר בתיאום בינו למלווה) עי אחת מהדמויות הבאות, יועצת החונכויות יועצת הלמידה או רכזת החטיבה במפגשים אישיים.
- מורה מקצועי חדש- ילווה ב-3 החודשים הראשונים (ויותר בתיאום בינו למלווה) עי יועצת הלמידה, רכז המקצוע או דמות אחרת הרלוונטית למקצוע ההוראה.
- צפיית עמיתים- כחלק מהתמקצעות ולמידה, ישולבו אנשי צוות חדשים לצפייה באנשי צוות ותיקים עפ"י שיקולה של יועצת הלמידה.
- פסיכולוגים – יעמדו לרשות אנשי הצוות הן בליווי מקצועי בצוות טיפולי והן בליווי אישי, עפ"י בקשת איש הצוות.

*כול תיעוד הקשור להערכת איש צוות ישמר בתיקו של העובד.

מ.ח.ר. - מדרשה חופשית רב לאומית (ע"ר)

