

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 11 באוגוסט 2011.

בין: **הבית של תמר בע"מ, ח"פ 512255167** (להלן: החברה)

לבין: **כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי, ע"ר 580483956**

(להלן: הארגון)

לאחר מו"מ, הסכימו הצדדים כדלקמן:

1. הגדרת מושגים:

- (א) **בית הספר** – כל אחד מאתרי בית הספר המיוחד של החברה בשפיים ובמשמר השרון.
- (ב) **עובד** – כל עובד ועובדת המועסקים בבית הספר במועד חתימת הסכם זה או שיתקבלו לעבודה בבית הספר בתקופת תקפו של ההסכם, למעט הנהלת החברה ומנהלי הסניפים של בית הספר.
- (ג) **ועד העובדים** – הוועד שייבחר, עפ"י תקנון הארגון, מבין עובדי החברה שעליהם יחול הסכם זה, על ידי עובדי החברה שעליהם יחול ההסכם. הסגנים של מנהלי הסניפים לא יוכלו להיבחר כחברים בוועד העובדים.
- (ד) **נציגות העובדים** – איש הקשר מהארגון ונציג ועד העובדים.

תעודת הוראה בחינוך המיוחד

2. נציגות העובדים מכירה בחובתם של מורי בית הספר ותעודת את כל מורי בית הספר להיות בעלי תעודת הוראה, וכן מודעת נציגות העובדים להוראה שבחוק לפיה על לפחות 50% מהמורים להיות בעלי תעודת הוראה בחינוך המיוחד (להלן: **תעודת הוראה**), וזאת כתנאי לרישוי בתי הספר של החברה כבתי ספר בחינוך המיוחד.
3. מוסכם כי מורים שאין בידם תעודת הוראה, יירשמו לשנת הלימודים תשע"ב או לכל המאוחר לשנת הלימודים תשע"ג בבית ברל, או במוסד אחר המוכר ע"י המל"ג, בתכנית הוראה מיוחדת בחינוך המיוחד, כדי להכשיר את עצמם בהקדם האפשרי לקבלת תעודת הוראה.
- בהתאם להנחיות משרד החינוך, לפחות 90% מהמורים, שאין בידם תעודת הוראה, ייצאו ללמודים בשנת תשע"ב והיתר בשנת תשע"ג.
4. במקביל ללימודיהם, ימשיכו מורים אלה למלא את תפקידיהם במסגרת בית הספר, ככל האפשר באותו היקף ובאותם תפקידים שהם ממלאים במועד חתימת הסכם זה.

8. כ. ב.
16
11.6
11.6

5. בתקופת הלימודים, יעשו בתי הספר כמיטב יכולתם כדי להתאים, ככל הניתן, את סידור העבודה של המורה לתכנית הלימודים שלו.
6. מורים שייעדו מעבודתם עקב בחינות, שעות העדרם לא ינוכו משכרם, אבל הם יחזירו שעות אלה ללא תשלום נוסף, ככל שיידרשו לכך ע"י בית הספר.
7. מורים לא יפוטרו מעבודתם בתקופת לימודיהם, למעט מסיבות פדגוגיות או עקב עבירות משמעת חמורות.
8. החברה תוציא, מפעם לפעם, מורים להכשרות ולהשתלמויות, בהתאם לצרכיה ובהתאם לכללים שיקבע משרד החינוך בנדון.
9. מורים שישלימו הכשרות או השתלמויות המזכות בתיגמול מיוחד, בהתאם להוראות משרד החינוך, תשלם להם החברה את התיגמול המגיע.

שכר עבודה

10. שכרם של המורים בתקופת תוקפו של הסכם זה יהיו בהתאם להוראות תקנון עובדי הוראה וייקבעו בהתאם לתפקידיהם והיקף עבודתם, בכפוף לתקציבים שיועברו לחברה על ידי משרד החינוך למטרה זו ובהתאם לתשלומי ההורים והמקורות האחרים שיעמדו לרשות החברה למימון פעילות ההוראה בבית הספר.
11. תנאיהם הסוציאליים של המורים בתקופת תוקפו של הסכם זה יהיו בהתאם לתפקידיהם והיקף עבודתם כעובדי הוראה, בהתאם לתקנון שירות עובדי ההוראה והוראות משרד החינוך.
12. ככל הניתן, שכרם ותנאיהם הסוציאליים של המורים המועסקים בבית הספר במועד חתימת הסכם זה לא יפחתו, בתקופת תוקפו של הסכם זה, עבור אותו תפקיד ואותו מספר שעות, משכרם ותנאיהם הסוציאליים במועד חתימת ההסכם. עובדים ששכרם יקטן, תשלם להם החברה, במשך תקופת תקפו של הסכם זה, תוספת שכר שתבטיח שההקטנה לא תעלה על 10%, כדי להפחית את היקף הפגיעה.
13. העובדים יעבדו בשעות נוספות, בעבודות נוספות, בפעילויות חוץ-בית ספריות וכו', ככל שיידרשו לכך ע"י מנהל בית הספר, ויהיו זכאים על כך לתגמול בהתאם לתקנון שירות עובדי הוראה.
14. שכרם ותנאיהם הסוציאליים של עובדים שאינם עובדי הוראה יהיו כפי שיסוכם בינם לבין החברה.
15. למורים המקצועיים ישולם החזר הוצאות טלפון בסכום חודשי כאמור בתקנון עובדי הוראה, למחנכי הכיתות ישולם החזר הוצאות טלפון בסכום של 10 ₪ ברוטו לכל יום עבודה בפועל, ולרכזי החטיבות ישולם החזר בסכום של 20 ₪ לכל יום עבודה בפועל.
16. החברה תשתתף בהוצאות הנסיעה של כל עובד לעבודה וממנה בסכום לכל יום עבודה בפועל כפי שהיה בשנת הלימודים תשע"א.

כ.ו.

16

16

הגדרות תפקיד וגמולי תפקיד

17. הגדרות התפקיד של בעלי התפקידים השונים וגמולי התפקיד שישולמו בגין מילוי כל תפקיד יהיו כאמור בנספח המצורף להסכם זה כחלק בלתי נפרד ממנו.

הפרשות החברה לקרנות

18. ככל שיש לחברה חובות בגין אי-העברת הפרשות שהגיעו מהעמותה לקרן הפנסיה ולקרן ההשתלמות בגין עובדי החברה (לרבות עובדי החברה לשעבר) או מי מהם בתקופת עבודתם שעד ליום חתימת הסכם זה, נושא זה לא יוסדר במסגרת הסכם זה וכל צד שומר על טענותיו.

פיטורי עובדים ושינויים בתנאי העבודה

19. החברה לא תפטר איש מהעובדים ולא תרע את תנאי העבודה של איש מהעובדים ללא תיאום עם ועד העובדים.

20. לפני קבלת החלטה על פיטורים או על הרעת תנאים, ייערך לעובד שימוע בהשתתפות נציג ועד העובדים או עורך דין או כל אדם אחר מטעם העובד. לפני מועד השימוע, יימסר לעובד ולוועד העובדים פירוט בכתב של הטענות שבגללן שוקלת החברה לפטר את העובד או להרע את תנאי עבודתו.

21. במקרה של מחלוקת בין ההנהלה לוועד העובדים לגבי פיטורים או שינוי בתנאים, תועבר ההכרעה למנגנון לישוב חילוקי דעות, כאמור להלן.

22. האמור בפרק זה לעניין פיטורי עובדים, למעט האמור לעניין חובת השימוע, לא יחול על עובדים בתקופת הניסיון שלהם, כאמור בתקנון עובדי הוראה.

שיתוף נציגות העובדים

23. הנהלת החברה תיידע, ככל הניתן, את נציגות העובדים בפעילויות המרכזיות שתידרשנה להתנהלות בית הספר, לרבות בגיבוש תכניות הלימוד, במגעים עם משרד החינוך בקשר לתקצוב בית הספר, בהכנת ההצעות, שתוגשנה להורי התלמידים, לגבי פעילויות מיוחדות, וכיוצא באלה. מבלי לגרוע מהאמור, ההחלטה הסופית בעניינים אלה תהיה בסמכות ההנהלה.

24. ועד העובדים ישתף פעולה עם הנהלת החברה בהנהגת ובהבטחת נורמות אישיות ומקצועיות גבוהות על ידי כל העובדים.

דמי חבר דמי טיפול

25. החברה תנכה ותעביר לארגון דמי חבר מהעובדים, שעליהם חל הסכם זה, החברים בארגון, ותנכה ותעביר לארגון דמי טיפול ארגוני מקצועי מהעובדים שעליהם חל הסכם זה שאינם חברים בארגון, הכל בהתאם לרשימת החברים שימציא הארגון לחברה.

8. כ.
ח
ח.כ
ח.כ

יישוב חילוקי דעות

26. בתקופת תוקפו של הסכם זה לא יציגו הצדדים זה לזה דרישות לשינוי בתנאי העסקתם של העובדים ולא ינקטו זה נגד זה באמצעי לחץ, לרבות שביתות או השבתות, למעט במקרה של צעד חד-צדדי חמור, בהתאם להחלטת ועדת הבוררים, כאמור להלן.

27. כל חילוקי הדעות בין החברה לבין נציגות העובדים בתקופת תוקפו של הסכם זה בכל הקשור בהסכם זה, פירושו או תחולתו, יימסרו להכרעת ועדה פריטטית, בהשתתפות נציג החברה ונציג של ארגון העובדים או הוועד.

במקרה של חילוקי דעות בין חברי הוועדה הפריטטית, ימונה עו"ד גדעון הולין כחבר שלישי, ושלושה החברים ישמשו כוועדת בוררים. לוועדת הבוררים יהיו מוקנות כל הסמכויות, כאמור בחוק הבוררות.

28. (א) החלטת ועדת הבוררים תהיה פה אחד או ברוב דעות.

(ב) ועדת הבוררים תהיה פטורה מכללי הפרוצדורה ומדיני הראיות.

(ג) החלטת ועדת הבוררים תהיה מנומקת.

29. עובדי החברה לא ינקטו נגד החברה בתקופת תקפו של הסכם זה אמצעים משפטיים אלא לאחר שהיתרו בחברה בכתב ולאחר שניסו ליישב את חילוקי הדעות בהליך של גישור.

תוקפו וחידושו של ההסכם

30. תקופת תוקפו של הסכם זה תהיה עד לתום שנת הלימודים תשע"ב ביום 31.8.2012.

31. כל צד שיהיה מעוניין לשנות הוראות הסכם זה יהיה רשאי להגיש את תביעותיו בכתב לצד האחר לפחות 60 ימים לפני מועד תום תוקפו של ההסכם.

32. במקרה שהצדדים לא יציגו זה לזה דרישות לשינוי ההסכם, יוארך תוקפו של ההסכם ב-12 חודשים נוספים וחוזר חלילה.

33. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה חתמו הצדדים:

ניסים כלינר
מנכ"ל
הבית של תמר
050-5406080
הבית של תמר בע"מ

כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי, ע"ר 580483956

הבית של תמר – כוח לעובדים

גמולי תפקיד – נספח להסכם קיבוצי מיוחד

התפקיד	גמול בגין התפקיד
<u>מחנרת</u>	שבע (7) ש"ש + שתיים (2) עד ארבע (4) ש"ש בכיתה (ע"פ שיקול דעת מנהלי הסניפים). 10% גמול מחנך.
<u>רכז/ת חט"ב/חט"ע</u>	עשר (10) ש"ש. רכז חטיבה שיוגדר גם כסגן, יקבל גמול ניהול בנוסף.
<u>רכז/ת מערכת</u>	שש (6) ש"ש.
<u>רכז/ת בגרויות</u>	שש (6) ש"ש.
<u>רכז/ת פדגוגי</u>	עשר (10) ש"ש.
<u>מדריך/ה חברתי</u>	שתיים עשרה (12) ש"ש.
<u>רכז/ת מקצוע</u>	בגין ריכוז מקצוע "גדול" (מתמטיקה, אנגלית והיסטוריה) – ארבע (4) ש"ש. בגין ריכוז מקצוע קטן – שתי (2) ש"ש.

י.ג.
0.6

א.א.

א.ב.

א.כ.