

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 10 לחודש יולי שנת 2012.

<p>הבית של תמר בע"מ (חל"צ), ח.פ. 512255167</p> <p>מזד אחד</p> <p>כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי, ע"ר 580483956</p> <p>מזד שני</p>	<p>בין:</p> <p>(להלן: "הבעלות")</p> <p>לבין:</p> <p>(להלן: "הארגון")</p>
<p>והבעלות מפעילה את בית הספר כהגדרתו בהסכם זה;</p>	
<p>והבעלות מעוניינת להפעיל ולפתח את בית הספר לטובת התלמידים בבית הספר, לטפח ולקדם את איכות ההוראה, ולקיים יחסי עבודה המבוססים על אמון הדדי ועל האינטרסים המשותפים של הבעלות ושל העובדים בבית הספר;</p>	
<p>ובית הספר עמד בפני סגירה עקב קריסה כלכלית;</p>	
<p>והארגון והעובדים שותפים למטרותיה של הבעלות, מעוניינים לסייע לשיקומו הכלכלי של בית הספר, ומבינים כי נדרשות זהירות ואחריות תקציבית בקביעת תנאי השכר, היקפי העבודה והגדרות התפקידים;</p>	
<p>והבעלות מעוניינת שהעובדים יקבלו שכר הוגן בגין עבודתם ופעילותם החינוכית והחברתית בבית הספר;</p>	
<p>והצדדים מעוניינים שהסכם זה יחול על המורים ועובדי ההוראה של בית הספר בלבד;</p>	
<p>והצדדים מודעים למחיר הכבד של סכסוכי עבודה בבית הספר – הן לתלמידי בית הספר, הן למורי בית הספר, הן לבעלות והן לקהילת בית הספר כולה, ובכוונתם לעשות כל מאמץ לשמור על השגרה הפדגוגית הנחוצה לטובת הצלחת התלמידים;</p>	

### לפיכך הוסכם והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה והנספחים להסכם זה מהווים חלקים בלתי נפרדים ממנו.
2. **הגדרות**
  - (1) **בית הספר** - בתי הספר לחינוך מיוחד של הבעלות בשפיים (סמל מוסד 420372) ובמשמר השרון (סמל מוסד 420976).
  - (2) **עובד** - כל עובד ועובדת המועסקים בבית הספר במועד חתימת הסכם זה, למעט הנהלת הבית של תמר, מנהלי בתי הספר, אנשי כספים והנהלת חשבונות, רכש, מטה, לוגיסטיקה ושיווק.
  - (3) **עובד הוראה** - עובד בעל תואר ראשון לפחות, תעודת הוראה בחינוך מיוחד ורישיון הוראה, המלמד בפועל בכתה בבית הספר בהיקף של 1/3 (שליש) ממשרת ההוראה שלו.

מ.כ

מ.כ  
ל.ב  
ע.ב 3.0

- (4) **מורה** - עובד המלמד בפועל בכתה בהתאם לכללי משרד החינוך ובהיקף של 1/3 ממשרת ההוראה שלו, אך לא מתקיימים בו תנאי או תנאים בהגדרת עובד הוראה.  
מובהר, כי האבחנה בהסכם זה בין "עובד הוראה" לבין "מורה" הינה לצורך השלמת הדרישות מעובד ההוראה, כמפורט בסעיפים 5 ו-6 להלן.
- (5) **עובדי סגל בית הספר** - מדריכים חברתיים, סייעות, עובדי סיוע, מזכירות, אב הבית והעובדים במקצועות הפרא-רפואיים.
- (6) **ועד העובדים** - הוועד שייבחר, עפ"י תקנון הארגון, מבין עובדי בית הספר שעליהם יחול הסכם זה.
- (7) **נציגות העובדים** - ארגון כח לעובדים וועד העובדים.
- (8) **הבית של תמר** - חברת הבית של תמר בע"מ (חל"צ), ח.פ. 512255167

### 3. כללי ותחולה

- (1) הצדדים מסכימים כי ארגון 'כח לעובדים' הינו ארגון יציג בבית הספר כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, במועד חתימת הסכם זה ולצורך חתימה על הסכם קיבוצי זה.
- (2) הצדדים שומרים לעצמם את הזכות להעלות טענות בנושא יחידת המיקוח והיציגות בתום תקופת ההסכם הקיבוצי או ביטולו כדין – ומאותו מועד ואילך.
- (3) על אף האמור בכל מקום בהסכם זה, מוסכם ומותנה כי תנאי לקיום ההסכם הוא קבלת אישור משרד החינוך לפעילות בתי הספר במתכונתם ובכלל זה קבלת סמלי בתי ספר סמל בית ספר וסמל מוטב עבור בתי הספר לעתיד.
- (4) מוסכם כי הסכם זה מסדיר את תנאי השכר והעבודה של המורים ועובדי ההוראה בלבד.
- (5) מוסכם ומוצהר, כי הבעלות והארגון ינהלו מו"מ לשם חתימת הסכם קיבוצי בדבר תנאי השכר והעבודה של עובדי סגל בית הספר כמפורט בסעיף 20 להלן.

### 4. התחלת עבודה ורצף העסקה

- (1) מובהר ומוסכם כי הבעלות, רשת תיכוני טומשין בע"מ ומכללת טומשין ראשל"צ בע"מ לא תהיינה אחראיות בכל צורה שהיא לכל חוב ו/או זכות של מי מעובדי הבית של תמר בכל הנוגע לתקופה שלפני יום 16. 2. 2012.
- לעובדי בית הספר לא יהיו כל דרישות ותביעות מכל מין וסוג שהוא בכל הנוגע לחובות שמקורם בתקופה שקדמה ליום 16. 2. 2012, לרבות אך לא רק בגין שכר מכל סוג שהוא, פיצויים, פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת, חופשה, הבראה, ימי מחלה, הפרשות לזכויות סוציאליות וכל תשלום אחר מכל סוג שהוא.

מ.ל.  
ניא  
מ.ל. 3.0  
ע.ל.

- מוסכם ומוצהר, כי כל התביעות והדרישות בגין התקופה שקדמה ליום 16. 2. 2012, הוגשו במסגרת תביעות החוב לעו"ד אהוד גינדס, הנאמן שמונה לבית של תמר.
- (2) מובהר ומוסכם כי על אף שהעובדים ימשיכו לעבוד בבעלות הקיימת, לא יחול רצף העסקה, לכל עניין שהוא ובכלל זה לא יהיו זכאים העובדים לכל תשלום שמקורו בתקופת ההעסקה קודם ליום 16. 2. 2012, ובכלל זה, חופשה, פיצויים, פיצויי פיטורים, ימי מחלה, הפרשות לסוגיהן וכל תשלום אחר.
- (3) מוסכם, כי הבעלות תדאג להוצאת אישור בדבר ניצול ימי המחלה (לגבי התקופה שלפני 16. 2. 2012) של כל עובד הוראה ומורה על מנת שהעובד יוכל לפנות למשרד החינוך בעת פרישתו, כדי לממש את זכאותו לפדות את ימי המחלה על פי כללי משרד החינוך, ככל שתהיה לו זכאות כזאת.
- (4) על אף האמור יהיו המורים ועובדי ההוראה זכאים להכרה בותק עבודתם בבית של תמר בהתאם לכללים ולאישור אגף כוח אדם במשרד החינוך המעודכן לשנת הלימודים בה משולם שכרו של המורה / עובד ההוראה, לעניין חישוב זכאותם לימי חופשה והבראה ולעניין זה בלבד.
- (5) מוסכם, כי מורה או עובד הוראה ששכרו שולם ביתר או בחסר עקב טעות בפרופיל האישי שלו ובנתוני השכר שלו ינוכה או יוחזר הסכום ששולם לו ביתר או בחסר, בגין התקופה שמאז יום 16. 2. 2012. אם שולם סכום ביתר או בחסר - ינוכה או יוחזר הסכום ששולם משכרו בתשלומים חודשיים, כשהיקף כל תשלום לא יעלה על 20% משכרו החודשי. התחשבות תיעשה אחרי החגים בשנת תשע"ג. זאת למעט עובדים שיסימו לעבוד - שלגביהם ההתחשבות תיעשה בסמוך למועד סיום העסקתם.

#### תואר ראשון (B. A.) ותעודת הוראה בחינוך המיוחד

5. נציגות העובדים מכירה בחובתם של מורי בית הספר ותעודת את כל מורי בית הספר להיות בעלי תואר ראשון (B. A.) לפחות ותעודת הוראה. כן מודעת נציגות העובדים להוראה שבחוק לפיה על לפחות 50% מהמורים להיות בעלי תעודת הוראה בחינוך המיוחד (להלן: "תעודת הוראה"), וזאת כתנאי לרישוי בתי הספר כבתי ספר בחינוך המיוחד.
6. (א) נציגות העובדים מצהירה ומסכימה, כי מורים שאין בידם תואר ראשון (B. A.) ו/או תעודת הוראה, נרשמו בשנת הלימודים תשע"ב או יירשמו לכל המאוחר בשנת הלימודים תשע"ג-ללימודי תואר ראשון (B. A.) וללימודים בבית ברל, או במוסד אחר המוכר ע"י המל"ג (להלן: "המוסד האקדמי"), בתכנית הוראה מיוחדת בחינוך המיוחד, כדי להכשיר את עצמם בהקדם האפשרי לקבלת תעודת הוראה.
- מובהר כי המורים הם שיישאו בעלות הלימודים ולא ישולם להם כל תגמול כלשהו מהבעלות בגין שעות הלימודים.

מ.ל

101

מ.ל

מ.ל

3.0

הבעלות מתחייבת להעביר לעובדים כספים שיתקבלו עבורם ממשד החינוך בגין כל תגמול שיגיע לבעלות עבור המורים עקב או בגין הלימודים. נציגות העובדים לא תבוא בדרישה לבעלות בהקשר זה, כל עוד הבעלות תוכיח התנהלות בתום לב בנושא זה.

מוסכם, כי בהתאם להנחיות משרד החינוך, ולהוראות ההסכם הקיבוצי הקודם שנחתם בחודש אוגוסט 2011, המורים יסיימו את לימודיהם לתואר ראשון (B. A.) ו/או לקבלת תעודת הוראה בשנת תשע"ב ובשנת תשע"ג.

(ב) מורה ללא תואר ראשון (B. A.) ו/או תעודת הוראה בחינוך רלוונטית יציג לבעלות עד ליום 12. 8. 12 קבלה או אישור על תשלום דמי רישום למוסד האקדמי, ויחתום עד לאותו מועד על התחייבות להתחיל ללמוד באוקטובר 2012. בנוסף לכך, ולא יאוחר מיום 31. 10. 12 – יציג המורה לבעלות אישור לימודים בכתב מהמוסד האקדמי - הכולל גם התחייבות למועד סיום תכנית הלימודים וקבלת התעודה ו/או התואר שלא יהיה מאוחר מיום 31. 7. 2013.

מוסכם, כי קיום כל התנאים המפורטים בסעיף קטן זה, הינם תנאי הכרחי להמשך עבודתו של המורה בבית הספר. אם מורה לא יעמוד בתנאים הנ"ל, והיה ועקב כך הבעלות תחליט לסיים את עבודתו, מועד סיום עבודתו יהיה היום האחרון שלפני פתיחת שנה"ל תשע"ג.

(ג) על אף האמור לעיל בסעיפים קטנים (א) ו-(ב), מוסכם כי מועד סיום הלימודים של המורים ששמותיהם מפורטים **בנספח א'** להסכם זה, לא יהיה כאמור לעיל, אלא לא יאוחר מהמועדים המצויינים בנספח זה.

(ד) מובהר ומוסכם כי מורה יוציא רישיון הוראה, לכל המאוחר בתוך שנה ממועד בו קיבל תעודת הוראה. מובהר ומוסכם כי המורה יקבל את הסיוע הדרוש לו לשם כך מהבעלות וממנהלות בית הספר. היה והרישיון לא הונפק למורה במועד האמור בשל סיבות אשר אינן תלויות במורה – הוא יביא את העניין לידיעת מנהלת בית הספר בו הוא עובד בהקדם האפשרי, וזאת על מנת שעניינו ידון בוועדת חריגים של הבעלות בהשתתפות מנהלת בית הספר.

(ה) נציגות העובדים תדאג לטפל בהעברת האישורים של מורים ו/או עובדי הוראה שיש להם תעודת הוראה ו/או תואר אקדמי, אשר שמותיהם מפורטים **בנספח ב'** להסכם זה, לגביהם התעודות לא מופיעות באגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך. האישורים יוגשו למשרד החינוך, והעתקם יעבור לבעלות – בתוך שבועיים מיום חתימת הסכם זה.

7. במקביל ללימודיהם, ימשיכו מורים אלה למלא את תפקידיהם במסגרת בית הספר, ככל האפשר באותו היקף ובאותם תפקידים שהם ממלאים במועד חתימת הסכם זה.

8. בתקופת הלימודים, יעשו בתי הספר כמיטב יכולתם כדי להתאים, ככל הניתן, את סידור העבודה של המורה לתכנית הלימודים שלו.

א.י.ט

א.י.ט  
א.י.ט  
3.0

9. למען הסר ספק, מובהר ומוסכם, כי:

(א) מורה אשר לא יוכל לבצע את שעות עבודתו להן הוא התחייב בתחילת שנת הלימודים, וזאת באופן קבוע, בגלל לימודיו, לא יוכל להמשיך בעבודתו ויפוטר.

אין באמור לעיל משום פגיעה בזכותו של העובד לשימוע ולליווי של נציגות העובדים (כמפורט בסעיף 26 להלן) ולכל הזכויות של עובד לפני פיטורין. מוסכם ומובהר כי במקרה זה, המדובר על הפרת משמעת המצדיקה פיטורים מיידיים.

(ב) מורה לא יהיה זכאי לשכר או לתמורה כלשהם בגין שעות בהן ייעדר מעבודתו עקב לימודיו, לרבות היעדרות בשל הרצאות, מבחנים וכיו"ב מטלות שהוא נדרש לבצע במסגרת לימודיו. למרות האמור לעיל, מוסכם על הבעלות כי נציגות העובדים תנסה להגיע לכדי הסדר חלופי בנושא שעות היעדרות אלו. זאת בשיתוף מנהלות בית הספר. ההסדר יהיה כפוף לאישור הבעלות. מוסכם כי ככל והסדר כזה יתגבש - לא תהיה בו משום דרישה מהבעלות לתקצוב נוסף ולא פגיעה ברצף הלימודים.

10. הצדדים מסכימים, כי האינטרס של שני הצדדים הוא כי הסטאז' של המורים הלומדים במסלול לקבלת תעודת הוראה יתבצע בבית הספר.

עוד מוסכם ומקובל, כי לבעלות אין אפשרות להשקיע בתקצוב נוסף לצורך נושא זה.

לפיכך מוסכם, כי הצדדים יפעלו לקידום מטרה משותפת זו. לשם כך, מוסכם כי מנהלות בית הספר ייגשו עם הנציגות וכי בכפוף לאמור לעיל יבדקו כיצד ניתן להפעיל את הסטאז' בבית הספר במסגרת שעות העבודה מבלי שהדבר יצריך השקעה כספית כלשהי מהבעלות ובהתאם לכללי משרד החינוך. עוד מוסכם ומקובל, כי הבדיקה וגיבוש הפתרון ייעשו עד לראשית חודש אוגוסט 2012.

11. הבעלות תוציא, מפעם לפעם, מורים ועובדי הוראה להכשרות ולהשתלמויות, בהתאם לצרכיה ובהתאם לכללים שיקבע משרד החינוך בנדון. שכרם של המורים ועובדי ההוראה לא ייפגע כתוצאה מהשתתפותם בהכשרות או בהשתלמויות אלו.

12. עובדי הוראה ומורים שישלימו הכשרות או השתלמויות המזכות בתגמול, תשלם להם הבעלות את התגמול המגיע להם בהתאם להוראות משרד החינוך, ובכפוף לעדכונו באישור כוח אדם.

### שכר, היקף עבודה והגדרות תפקיד

13. שכרם והיקפי שעות העבודה של המורים ועובדי ההוראה בתקופת תוקפו של הסכם זה יהיה בהתאם להוראות משרד החינוך, ואין באמור בהסכם זה כדי לשנות משכר זה, לא בדרך של הוספת או הגדלת זכויות ולא בדרך של גריעתן או הפחתתן, למעט שינוי או הוספה בהיקף משרה.

מוסכם, כי על אף האמור לעיל יהיו המורים ועובדי ההוראה זכאים לתוספות מיוחדות, להיקף שעות עבודה ולהגדרת תפקידים כמפורט בנספח ג' להסכם זה (להלן: "הרכיבים המיוחדים"). מובהר, כי היקף שעות העבודה והגדרת התפקידים המפורטים בנספח ג' יוקצו למורים ולעובדי הוראה בכל אחד משני בתי הספר בחלוקה שתיקבע ע"י מנהלות בתי הספר.

מ.ל.

א.ק. 3.0

14. מוסכם ומוצהר ע"י שני הצדדים, כי זכאות המורים ועובדי ההוראה לרכיבים המיוחדים המפורטים בנספח ג' להסכם כפופה לתנאים ולחריגים המפורטים להלן:

(א) מובהר ומוסכם, כי נציגות העובדים תעודד את החלת תוכנית "עוז לתמורה" (להלן: "הרפורמה") על בית הספר. אם תוחל הרפורמה על בית הספר, הרי שעל אף האמור בהסכם זה יבוטלו התוספות והרכיבים המפורטים בנספח ג' להסכם זה (הרכיבים המיוחדים), ובמקומם יבואו היקף שעות העבודה של המורים ועובדי ההוראה והגדרות התפקיד שלהם המוגדרים בהוראות משרד החינוך ובהוראות הרפורמה, ובלבד שלא תהא פגיעה בתנאים הסוציאליים של המורים. אופן החלת הרפורמה, לרבות ניצול שעות "עוז תמורה" (16 ש"ש למשרה למלאה) ייעשה בהתייעצות עם נציגות העובדים. מוסכם, כי רשימת המורים המופיעה בנספח א' להסכם זה, תיכלל במסגרת רשימת החריגים המתאפשרת על מנת להחיל את הרפורמה.

(ב) אם בית משפט יבטל את ההודעה המוסכמת שניתנה במסגרת הסדר הנושים של הבית של תמר שאושרה ע"י בית המשפט ביום 8.6.2012 (מצ"ב ההודעה המוסכמת, נספח ד' להסכם זה) או שבית משפט יפחית את הסכומים המפורטים בה - תפחית הבעלות את הרכיבים המיוחדים בהתאם לקיצוץ התקציבי שייגרס עקב כך.

(ג) אם משרד החינוך יבטל או יפחית את הסכומים שהתחייב להעביר לבעלות בהתאם להודעה המוסכמת – תתייעץ הבעלות עם התארגנות העובדים, לצורך מציאת פתרונות מלבד פגיעה בשכר העובדים, ואם לא ניתן יהיה להימנע מכך- תיוועץ הבעלות עם נציגות העובדים לגבי האופן שבו יופחתו התשלומים המיוחדים למורים ועובדי ההוראה.

(ד) אם ההכנסות מתשלומי הורים תפחתנה בלמעלה מ-22%, תוכל הבעלות, בכפוף לסייגים המופיעים להלן, להפחית את הרכיבים המיוחדים באופן הבא: הפגיעה ברכיבים המיוחדים תושא במחציתה על העובדים ובמחציתה על הבעלות, אבל בכל מקרה הבעלות לא תישא בעלות הפחתת תשלומי הורים מעבר ל-15% מסכום התשלומים הצפוי (לדוגמה, אם התשלומים יופחתו ב-23% - 11.5% יושתו על העובדים ו-11.5% על הבעלות. אם התשלומים יופחתו ב-30% - 15% יושתו על העובדים ו-15% על הבעלות, ואם התשלומים יופחתו ב-60%, 45% יושתו על העובדים, ו-15% על הבעלות).

על אף האמור לעיל, יחולו הסייגים שלהלן על זכות הבעלות לבצע הפחתה כנ"ל:

(1) הבעלות תעשה כל אשר לאל ידה על מנת לנסות לגבות את התשלומים מההורים, טרם תפנה לצעד של הפחתה כאמור.

(2) הבעלות לא תבצע הפחתה כאמור בחודשים ספטמבר עד נובמבר בכל שנת לימודים.

(3) הבעלות לא תבצע הפחתה כאמור טרם תיוועץ בנושא עם מנהלות בית הספר ועם נציגות העובדים מטרת היוועצות זו תהא למצוא פתרונות אחרים מלבד פגיעה בשכר העובדים. בכל מקרה - ההפחתה של השכר לא תהיה רטרואקטיבית - אלא מיום ההפחתה ואילך.

N.L

א.ל. 20  
ע.ל. 3.0

(4) היה ויימצא מקור תקציבי אחר למימון פערי הגבייה הנ"ל מתשלומי ההורים ובהיתן שהמורים ועובדי ההוראה ימשיכו לעבוד בתפקידם מעבר לשעות שמשולמות בפועל, על אף הקיצוץ התקציבי בשעות – יקבלו המורים ועובדי ההוראה את התשלום בגין השעות שעבדו בפועל ולא קיבלו בעבורן שכר, באופן רטרואקטיבי לגבי התקופה שבה עבדו כמתואר לעיל.

(5) אם ההפחתה ברכיבים המיוחדים תעלה על 30% מסכום התשלומים הצפוי מתשלומי ההורים - תיוועץ הבעלות בנציגות העובדים לצורך מציאת פתרונות מלבד פגיעה בשכר העובדים, ואם לא ניתן יהיה להימנע מכך - תיוועץ הבעלות עם נציגות העובדים לגבי האופן שבו יופחתו התשלומים המיוחדים למורים ועובדי ההוראה.

בסעיף זה "סכום התשלומים הצפוי" - סכימה של מכפלת מספר תלמידי החטיבה התחתונה בסך 4,600 ש"ח ושל מכפלת מספר תלמידי החטיבה העליונה בסך 5,400 ש"ח.

כך למשל בשנה"ל תשע"ג צפויים להיות בבית הספר כ-170 תלמידי חט"ב וכ-190 תלמידי חט"ע, ועל כן סכום התשלומים הצפוי הוא כ-1,808,000 ש"ח.

15. מובהר ומוסכם, כי בתמורה לכך שהרשת הסכימה, כמפורט בנספח ג' להסכם זה, להגדיר ולשלם עבור תפקיד מחנך כהן 6 שעות חינוך (ניהול, קשר אישי עם התלמידים, ההורים והגורמים המקצועיים), מסכימה הנציגות כי באופן רגיל, תוך התייחסות למצב התשתיות בבית הספר, כל שעות החינוך יבוצעו בבית הספר עצמו.

16. מורים ועובדי ההוראה שילמדו שעות הוראה נוספות – לרבות, שעות חוגיות, תכנית תגבורים, מרתונים שמעבר לשעות השבועיות של המורה וכ"י - שיעשו אך ורק באישור בכתב ומראש מהבעלות, יקבלו שכר בגין שעות אלה בהתאם לדרגה ולותק שלהם.

17. למורים המקצועיים ישולם החזר הוצאות טלפון בסכום חודשי כאמור בהוראות משרד החינוך. למחנכי הכיתות ולכל שאר בעלי התפקידים שאינם מורים מקצועיים, ישולם החזר בגובה של 100 ש"ח לחודש למחנך (למשרה מלאה), או למי שעובד בפחות ממשרה מלאה יינתן החזר באופן יחסי ל-100 ש"ח (שלושת רבעי משרה - 75 ש"ח).

18. מוסכם, כי השכר אותו יקבל עובד שהסכם זה חל עליו יהווה תמורה מלאה, מוחלטת וסופית עבור כל היבטי עבודתו כמורה, עובד הוראה, רכז או בעל תפקיד הוראה אחר בבית הספר, לרבות - ומבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל - הכנת מערכי שיעור, כתיבת ובדיקת עבודות, כתיבת ובדיקת מבחנים, הכנת וכתיבת חומרי למידה וחומרי עזר, קשר עם הורי תלמידים, השתתפות באסיפות הורים, השתתפויות בישיבות צוות מורים ועובדי הוראה וכיו"ב.

19. מוסכם, כי הבעלות וזכויות היוצרים - בכל חומרי הלימוד והעזר, העבודות, המבחנים, מערכי השיעור וכיו"ב חומרים ועזרים שיוכנו ע"י המורים ועובדי ההוראה במסגרת עבודתם - יהיו של הבעלות בלבד.

מ.ל.  
מ.ל. 3.0

20. מוסכס, כי תנאי העבודה, השכר והזכויות הסוציאליות של סגל בית הספר, יעוגנו בהסכם קיבוצי נוסף.
- עוד מוסכס, כי במהלך תקופת המו"מ לצורך החתימה על ההסכם הקיבוצי האמור, הבעלות לא תפגע בתנאים הנ"ל, כפי שהם בעת חתימת הסכם זה. במקביל, העובדים ונציגות העובדים מתחייבים לשקט תעשייתי, בתקופת המו"מ לקראת הסכם זה בכפוף לקיומו של הליך משא ומתן בין הצדדים.
21. הבעלות הודיעה על כוונתה להחליף את החברה המנפיקה את תלושי השכר של העובדים, ואין באמור כדי לפגוע כהוא זה ברכיבי השכר וגובה השכר של העובדים. מובהר ומוסכס, כי לנציגות העובדים אין התנגדות לשינוי האמור.
22. מוסכס, כי אם בעקבות חתימת הסכם זה והגדרת הרכיבים המיוחדים בנספח ג' להסכם תחול הפחתה בהיקף שעות העבודה של מורות ואו עובדות הוראה בהשוואה לשנת הלימודים התשע"ב, אשר תשלול מהן את זכאותן למשרת אם (מתחת ל-79% משרה) – הרי שהבעלות תפעל ככל שהדבר יהיה אפשרי בהתאם לצורכי בית הספר ומגבלות מערכת השעות להגדיל את שעות ההוראה שלהן כך שלא תישלל זכאותן למשרת אם, ואם הדבר לא יעלה בידה, הבעלות תשלם להן על חשבונה תוספת זו, באופן יחסי להיקף משרתן.
23. הבעלות מודיעה, כי יחד עם נציגות העובדים תעשה כל מאמץ למנוע שינויים דרמטיים בסדר היום של בית הספר. היה ותקבל החלטה במשרד החינוך להתנות את מתן האישור לבית הספר בשינויים דרמטיים בסדר היום של הלימודים כאמור, ההחלטות לגבי אופן מימוש השינויים תתקבלנה על ידי וועדת שיבוץ שתהיה מורכבת מהבעלות, מנהלות בתי הספר ונציגות העובדים ומשרד החינוך.

#### הפרשות הבעלות לקרנות

24. הבעלות תפקיד את כלל הפרשות המתחייבות (הן חלק העובד והן חלק מעביד) בהתאם לטבלאות משרד החינוך והוראות ההסכמים הקיבוציים של עובדי ההוראה לרבות פנסיה, תגמולים וקרנות השתלמות, ובהתאם להוראות כל חוק ודין בנושא זה.

#### פיטורי עובדים ושינויים בתנאי העבודה

25. הבעלות לא תפטח איש מהעובדים שהסכם זה חל עליהם ולא תרע את תנאי העבודה של איש מהם ללא היוועצות עם ועד העובדים.
26. 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, לפי בחירת העובד. לפני מועד השימוע, יימסר לעובד פירוט בכתב של הטענות שבגללן שוקלת הבעלות לפטר את העובד או להרע את תנאי עבודתו. הודעה על כוונה לקיים את השימוע, שלא תכלול את הטענות הנ"ל, תועבר לנציגות העובדים באותו מועד.

א.י.

א.י. (ב)  
א.י. 3.0  
א.י. 3.0



במקרה של מחלוקת בין הבעלות לוועד העובדים לגבי פיתורים ו/או שינוי בתנאים של מורה ו/או עובד הוראה ספציפי, ו/או לגבי טעות בתשלום כאמור בסעיף 4(ה) - תועבר ההכרעה לוועדה פריטטית המורכבת מנציגי הבעלות ומנציגי הארגון, אשר ינסו ליישב ביניהם את המחלוקת.

היה והוועדה לא תצליח להגיע להסכמה, והמדובר על סכסוך המוערך בשווי של 10,000 ₪ ומעלה, תועבר המחלוקת לגישור אצל אחד מבין חמישה מגשרים, אשר זהותם תוסכם על היועץ המשפטי של הבעלות ומשפטן ארגון "כוח לעובדים" (להלן: "גישור אינדיבידואלי").

מוסכם, כי עד 5 גישורים אינדיבידואלים בשנת לימודים – תישא הבעלות במלוא עלות שכרו של המגשר למפגש הראשון.

עוד מוסכם, כי בחתימתה על הסכם זה נציגות העובדים נותנת את הסכמתה לגישור זה כאמור, וכי אם הבעלות תסרב להעברת המחלוקת לגישור לא יהא בכך משום הפרה של הסכם.

#### שיתוף נציגות העובדים

27. הנהלת הבעלות תיידע את נציגות העובדים בפעילויות המרכזיות של בית הספר, לרבות חדשות רלוונטיות מהקשר עם ועד ההורים ומשרד החינוך.

מבלי לגרוע מהאמור, ההחלטה הסופית בעניינים אלה תהיה בסמכות הבעלות.

28. ועד העובדים ישתף פעולה עם הבעלות בהנהגת ובהבטחת נורמות אישיות ומקצועיות גבוהות על ידי כל העובדים, ויהיה מחויב להוראות הסכם זה.

29. מוסכם וברור, כי במקרה בו הבעלות תטען, כי לא תהיה מסוגלת לקיים התחייבויותיה המפורטות בהסכם זה, תמציא הבעלות את המסמכים הרלוונטיים התומכים בטענתה, וזאת מתוך שקיפות וניסיון למזער ולאין את הפגיעה בעובדים.

#### דמי חבר ודמי טיפול

30. הבעלות תנכה משכר העובדים את התשלומים שלהלן, ותעבירם לארגון:

דמי חבר שינוכו משכרו של העובד שהוא חבר הארגון;

דמי טיפול מקצועי-ארגוני משכרו של עובד שאינו חבר הארגון ואינו חבר ארגון עובדים אחר.

דמי החבר והטיפול שינוכו מהעובדים יועברו לארגון מידי חודש בחודשו, כל חודש בעד החודש החולף אך לא יאוחר מהיום ה-18 בכל חודש.

למען הסר ספק, מובהר ומוסכם, כי לא ינוכו ולא יועברו לארגון דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני משכרו של עובד שהינו חבר ארגון עובדים אחר. יובהר, כי מאחר ולא מדובר על חברות צולבת, במקרה ומדובר בחבר ארגון עובדים אחר, אשר מצהיר בכתב כי ברצונו לשלם דמי חבר כפולים- רצונו יכובד.

מ.ל.  
7.א  
3.0

**יישוב חילוקי דעות ושקט תעשייתי**

31. בתקופת תוקפו של הסכם, שני הצדדים להסכם זה לא ינקטו צעדים של שביתה, השבתה או פעולות חד-צדדיות אחרות בגין נושאים שהוסדרו בהסכם זה. מוסכם, כי אם תתגלה מחלוקת בנושאים אלה, יפנו הצדדים תחילה למנגנון המפורט להלן בטרם יפנו להליכים משפטיים.

בכל נושא אחר, יחול המנגנון הבא בטרם יוכרז סכסוך עבודה ובטרם ינקטו צעדים ארגוניים חד צדדיים כלשהם (להלן: "מנגנון הישוב הקיבוצי"):

*Handwritten notes:*  
n.k  
u.c  
9.0  
9.0  
א.א  
א.א  
א.א

1. שיחה של נציג מטעם הבעלות יחד עם ועד העובדים.
2. וועדה פריטטית המורכבת מנציג הבעלות ומנציג הארגון,
3. דיון בפני מגשר – על הפרות בסכום הניתן לשיערוך בסך של 30,000 ש"ח המגשר יהיה אחד מבין חמישה מגשרים, אשר זהותם תוסכם על היועץ המשפטי של הבעלות ומשפטן ארגון "כוח לעובדים" (להלן: "גישור קיבוצי").

מוסכם, כי עד 3 גישורים קיבוציים בשנת לימודים - תישא הבעלות במלוא עלות שכרו של המגשר למשך פגישה ראשונה.

עוד מוסכם, כי בחתימתה על הסכם זה נציגות העובדים נותנת את הסכמתה לגישור זה כאמור, וכי אם הבעלות תסרב להעברת המחלוקת לגישור לא יהא בכך משום הפרה של הסכם.

מוסכם כי מיצויו של מנגנון הישוב הקיבוצי לא יארוך מעבר לשלושה שבועות.

כן מוסכם כי אם מנגנון הישוב הקיבוצי לא יוביל לפתרון המחלוקת, וכי אם יוכרז סכסוך עבודה, הרי שלאחר ההכרזה על סכסוך עבודה, ובטרם נקיטת צעדים ארגוניים, תינתן הארכה נוספת של 5 ימי עבודה, מעבר לתקופה האמורה בחוק יישוב סכסוכי עבודה אשר עומדת נכון למועד החתימה על הסכם זה, על תקופה של 14 יום.

32. מובהר ומוסכם, כי במהלך תקופת המו"מ לצורך החתימה על ההסכם הקיבוצי בדבר תנאי עבודתם וזכויותיהם של עובדי סגל בית הספר, העובדים ונציגות העובדים מתחייבים לשקט תעשייתי כמפורט בסעיף 20 לעיל.

33. בכל מקרה עובדי בתי הספר לא ינקטו נגד הבעלות בתקופת תקפו של הסכם זה אמצעים משפטיים, אלא לאחר שניסו ליישב את חילוקי הדעות בהליך של גישור.

*Handwritten notes:*  
א.א  
א.א  
א.א  
3.0  
u.c

תוקפו וחידושו של ההסכם

34. תקופת תוקפו של ההסכם זה תהיה עד לתום שנת הלימודים תשע"ד, דהיינו עד ליום האחרון של חופשת הקיץ בחודש אוגוסט 2014 (נכון למועד חתימת ההסכם זה מדובר ביום 26. 8. 2014).
35. כל צד יהיה רשאי להודיע בכתב לצד האחר על ביטול ההסכם או על רצונו לשנותו עד ליום 31. 3. 2014. בהעדר הודעה כאמור, יתחדש ההסכם כהסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסוימת.
36. ההסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה חתמו הצדדים:

יבניאלי 4, גבעתיים 53603  
טל. 7322272 פקס. 7322293  
מס' רשיון 51949

סטיו דרור, עו"ד  
580483956

הבעלות

כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי, ע"ר 580483956

## נספח א'

### רשימת המורים שיכולים לחרוג מהזמן המוקצב להשלמת תעודת ההוראה

#### שפיים

1. ערן שחם – מסיים ביולי 2013 את התואר הראשון, ותעודת הוראה עד יולי 2015
2. יערה שיכט-הרוש – יש לה B. A, תתחיל תעודה הוראה בתשע"ד, תסיים ביולי 2015
3. יגאל לוי – יש לו B. A, יתחיל תעודת הוראה בתשע"ג, יסיים ביולי 2014
4. רוני ענבר – יש לה B. A, יתחיל תעודת הוראה בתשע"ג, יסיים ביולי 2014
5. שרון בן ענת – יש לה תואר שני, מתחילה תעודת הוראה בתשע"ג תסיים עד יולי 2014
6. יפעת עוזר – טביביאן – מתחילה תואר ראשון ותעודת הוראה – תסיים ביולי 2015
7. לירון פילצקי – מתחילה תואר ראשון ותעודת הוראה – תסיים ביולי 2015

#### משמר השרון

1. ניר הוניג – לומד B. A, ותעודת הוראה, יסיים ~~ביולי 2015~~ <sup>באוקטובר 2015</sup> B.A, 7 - 2014
2. יורי לינץ – מתחיל השנה TEACH M – תואר שני + תעודת הוראה, ומסיים ביולי 2014
3. רווית אקשטיין – עושה תואר ראשון באוניברסיטה הפתוחה אמורה לסיים במרץ 2015, תסיים תעודת הוראה ביולי 2016
4. יפה בניטה – ~~תסיים תואר ראשון ביולי 2015~~ <sup>תסיים תואר ראשון באוקטובר 2015</sup> 2014
5. מיכאלה גת – למדה רפואה סינית באוניברסיטת ת"א. היה והיא לא תעמוד בתנאי ההסכם כמפורט לעיל, תישאר בבית הספר כעובדת סגל בית הספר.
6. נטלי מנשירוב - לומדת תואר ראשון ותעודת הוראה – אוגוסט 2013
7. צפיר בן דוד - לומד תואר ראשון ותעודת הוראה – אוגוסט 2013
8. ביאטריס מגיד – יש לה B.A. לומדת תעודת הוראה בנפרד - מסיימת באוגוסט 2013

## נספח ב'

### רשימת המורים שתעודותיהם לא מעודכנות באגף כוח אדם בהוראה בשרד החינוך

#### שפיים

1. ייבחר האם יש עוד עובדי הוראה, מורים ועובדי סגל אשר יש לעדכנם בשיתוף הנציגות ומנהלת המוסד
2. שרון בן ענת – טוענת לתואר ראשון ושני ולא מופיע במשרד החינוך
3. מורים שטרם הסדירו את נושא ותק צה"ל יציגו תעודת שחרור או אישור מטעם קצין העיר בהקדם

#### משמר

1. מיכל ברנדר-כץ
2. ביאטריס מגיד
3. נטלי מנשירוב
4. ייבחר האם יש עוד עובדי הוראה, מורים ועובדי סגל אשר יש לעדכנם בשיתוף הנציגות ומנהלת המוסד
5. מורים שטרם הסדירו את נושא ותק צה"ל יציגו תעודת שחרור או אישור מטעם קצין העיר בהקדם.

Handwritten notes in blue ink at the bottom left of the page, including the number 3.0 and other illegible characters.

## נספח ג'

### 1. תוספות מיוחדות:

1. נסיעות - לכולם ישולם לפי חופשי חודשי עירוני ו/או מרחבי בהתאם לכללים.

2. השתתפות בהוצאות טלפון – כמפורט בהסכם

### 2. היקף עבודה והגדרות תפקיד מיוחדות:

מובהר ומוסכם, כי היקף העבודה והגדרות התפקיד המיוחדות שבסעיף 2 לנספח זה קובעים מספר שעות כולל לכל אחד משני בתי הספר - ברמת בית הספר, ולא ברמה האישית של כל מורה ועובד הוראה. השעות המיוחדות והגדרות התפקיד המיוחדות שבסעיף 2 לנספח זה יוקצו ויחולקו בין המורים ועובדי ההוראה ע"י מנהלות בתי הספר בהתאם לצורכי כל בית ספר ועל בסיס שיקולים פדגוגיים וניהוליים.

1. חינוך כתיב - 6 שעות בשבוע כמפורט בהסכם.

2. הגדרת תפקידים והיקפי עבודה מיוחדים לבית הספר:

(1) ריכוז חטיבות - 10 שעות בשבוע

(2) ריכוז פדגוגי - 10 שעות בשבוע

(3) ריכוז בגרויות - 6 שעות בשבוע

(4) ריכוז מערכת - 6 שעות בשבוע

(5) אנגלית - 4 שעות בשבוע

(6) מתמטיקה - 4 שעות בשבוע

(7) היסטוריה ואזרחות (ביחד) - 4

(8) כל שאר המקצועות לבגרות - 1

(9) חוג אסטרטגיות למידה - ייעשה מאמץ שלשעות אלו ישובצו עובדי ההוראה והמורים

הקיימים בבית הספר. אם מורה או עובד הוראה יתבקש ללמד בחוג אסטרטגיות למידה

ויסכים לכך, ישולם שכרו לפי היקף השעות שיבוצע ולפי ערך השעה של אותו מורה.

(ג')

ו.ל

3.0

מ.ל

מ.ל

# נספח ד'

פר"ק 16436-02-12  
בקשה מס' \_\_\_\_\_  
בפני סג"נ, כבוד השופט אילן שילה

בבית משפט המחוזי  
בפתח תקווה

<u>חוק החברות</u> <u>התקנות</u>	סעיף 350 לחוק החברות, התשנ"ט – 1999; תקנות החברות (בקשה לפשרה או להסדר), התשס"ב-2002	<u>בעניין:</u>
<u>החברה</u>	מרכז למידה הבית של תמר בע"מ (חל"צ 51-2255167) (בהקפאת הליכים, החל מיום 16.02.2012-02.05.2012) (בהסדר נושים, החל מיום 02.05.2012)	<u>ובעניין:</u>
<u>הנאמן</u>	עו"ד אחד גינדס, נאמן להסדר הנושים של החברה גולדבלט גינדס יריב – עורכי דין מרחוב מנחם בגין 7 רמת גן 52681 טל': 03-7549933, פקס: 03-7549934	<u>ובעניין:</u>
<u>המשקיע</u>	רשת תיכוני טומשין בע"מ (ח.פ. 51-3785337) מרחוב יטבתה 5, חולון;	<u>ובעניין:</u>
<u>משרד החינוך</u>	משרד החינוך ע"י בייכ עו"ד ליפז טרוסי מפרקליטות תל אביב (אזרחי) מרחוב הנרייטה סולד 1, תל אביב 64924 טל': 03-6970222, פקס: 03-6918541 טל' ישיר: 03-6949391	<u>ובעניין:</u>
<u>הכני"ר</u>	כונס הנכסים הרשמי מרחוב השלושה 2, תל-אביב טל': 03-6899695, פקס: 02-6462502	<u>ובעניין:</u>

## הודעה בהסכמה

בהמשך להחלטת כב' בית המשפט מיום 02.05.2012 בדבר אישור הסדר נושים, נמסרת בזאת הודעה בהסכמה בדבר תקצוב בתי הספר, נוכח הנסיבות לפי שפורטו בבקשה לאישור הסדר נושים, ולפניהם משורת הדין.

1. תקציב בתי הספר יורכב מהמקורות הבאים:

א. משרד החינוך ימשיך להעמיד לבתי הספר את התקציבים, בקריטריונים שנהגו עד שנה"ל הנוכחית (בית הספר בשפיים 80 ש"ש המתוקצבות היום, ובית הספר במשמר השרון 70 ש"ש המתוקצבות היום). בנוסף, לצורך הבראה, בית הספר בשפיים יקבל תקצוב בשווי של 120 ש"ש נוספות ובית הספר במשמר השרון יקבל תקצוב בשווי של 130 ש"ש נוספות (להלן: "תוספת תקצוב").

תוספת התקצוב תהייה בתוקף ל-3 שנות הבראה. ככל שיצורפו בתי הספר לתכנית "עוז לתמורה" או "אופק חדש", ובתום 3 שנים, יבחן מחדש הצורך בתוספת תקצוב.

רשת תיכוני טומשין בע"מ  
ח.פ. 513785337

\\documents and settings\gyu280\desktop\הודעה לבית משפט הבית של תמר.docx

נ"ל ס"ק  
ע.ב  
3.0

- ב. משרד החינוך ישתתף בתקצוב שכר דירה ככל שהעניין יוסדר בין רשת תיכוני טומשין והרשויות המקומית.
  - ג. אפשרות צירוף מורי כיתות יי-יב' לתכנית "עוז לתמורה" או "אופק חדש", נבחנת בימים אלה על ידי משרד החינוך ותהליכי העבודה מול משרד האוצר בעניין זה ימשכו.
  - ד. הורי התלמידים ישלמו תשלומי הורים, תשלומי רשות, ותל"ן, בהתאם להוראות חוזר מנכ"ל על תשלומי הורים המתעדכנים מעת לעת ובהתאם להוראות בחוזרי מנכ"ל על סעיפי תשלום מותרים.
  - ה. בנוסף, בנוגע לתכניות תיגבור ייחודיות שאינן מתוקצבות על ידי משרד החינוך ייגבה תשלום נפרד מההורים; גבייה לשירותים אלה תקבל אישור מפקחת בית הספר והורי התלמידים המקבלים את השירות בתחילת שנת הלימודים, ואלו יהיו פתוחים בפני תלמידי ההורים המעוניינים. תכנית בוני הספר לעניין זה, לשנה"ל הבאה, מצורפת כנספח.
2. הודעה זו הנה על בהסכמת משרד החינוך וטומשין, ותהווה חלק מהסדר הנושים שאושר ביום 02.05.2012.

עו"ד אהוד גינדיס  
 נאמן להסדר הנושים של החברה

רשת תיכוני טומשין בע"מ

תאריך: 7.6.2012

אדם סרוסי  
 עו"ד ליפא סרוסי  
 ב"כ משרד החינוך

רשת תיכוני טומשין בע"מ  
 ח.פ. 513785337

ע"פ ט"א

מ.ל  
 א.ק  
 ט"ל  
 3.0

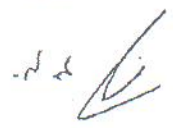
נספח

תכניות תיגבור ייחודיות שאינן מתקצבות על ידי משרד החינוך, בשנה"ל הבאה (שתחל בספטמבר 2012), בגינם ייגבה תשלום נפרד מההורים, ואשר יהיו פתוחות בפני תלמידי ההורים המעוניינים ונתנו לכך הסכמה בטרם תחילת שנה"ל, הנם כדלקמן:

בגין תלמידי חטיבה עליונה (כיתוב יי"ב) - שירותי כוח אדם, הניתנים במסגרת המרתונים לשם הקראות/שכתוב מבחנים ודימוי מבחני בגרות (כ- 2,900 ש"ח בגין כ- 15 שאלוני בגרות); תגבורים וחומרי למידה ייחודיים (חסכון ברכישת עזרי לימוד) (כ- 700 ש"ח);

בגין תלמידי חטיבה תחתונה (כיתות זי-טי) - קורס אוריינות ואסטרטגיית למידה לתלמידי חטיב ותגבורים (כ- 2,200 ש"ח בשנה), תגבורים וחומרי למידה ייחודיים (חסכון ברכישת עזרי לימוד) (כ- 600 ש"ח).

רשת תיכוני טומטין  
ת.פ. 513785337



ט.א.מ.

כ.ב.מ.  
א.ב.מ.  
א.ק.

ט.ב.

30