

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 31 לחודש אוגוסט שנת 2013.

בין: רשת תיכוני טומשין בע"מ, ח.פ. 513785337

(להלן: "הבעלות") מצד אחד

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

(להלן: "הארגון") מצד שני

והבעלות מפעילה את בית הספר כהגדרתו בהסכם זה;

והואיל 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;

והואיל ובית הספר עמד בפני סגירה עקב קריסה כלכלית;

והואיל 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;

והואיל והבעלות מעוניינת שהעובדים יקבלו שכר הוגן בגין עבודתם ופעילותם החינוכית והחברתית בבית הספר;

והואיל והצדדים מעוניינים שהסכם זה יחול על עובדי סגל בית הספר שאינם מורים ועובדי הוראה;

והואיל והצדדים מודעים למחיר הכבד של סכסוכי עבודה בבית הספר - הן לתלמידי בית הספר, הן לעובדי בית הספר, הן לבעלות והן לקהילת בית הספר כולה, ובכוונתם לעשות כל מאמץ לשמור על השגרה הפדגוגית הנחוצה לטובת הצלחת התלמידים;

והואיל ובהסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין הצדדים ביום 10.7.2012 הוסכם כי תנאי העבודה של עובדי סגל בית הספר שאינם מורים ועובדי הוראה יוסדרו בהסכם קיבוצי נפרד;

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.

רשת תיכוני טומשין בע"מ
ח.פ. 513785337

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותה מסי 580483956
מגדולי 23 חיפה

- (4) מורה - עובד המלמד בפועל בכתה בהתאם לכללי משרד החינוך ובהיקף של 1/3 ממשורת ההוראה שלו, אך לא מתקיימים בו תנאי או תנאים בהגדרת עובד הוראה. מובהר, כי האבתנה בהסכם זה בין "עובד הוראה" לבין "מורה" הינה לצורך השלמת הדרישות מעובד ההוראה, כמפורט בסעיפים 5-1 ו-6 להסכם הקיבוצי מיום 10.7.2012.
- (5) עובדי סגל בית הספר - מדריכים חברתיים, סייעים, עובדי סיוע, מזכירות, אבות בית, עובדים במקצועות הפרא-רפואיים ועובדי סגל תומך מיוחד.
- (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 עובדי סגל בית הספר בלבד, וכי הוא מבטל כל הסכם, הסדר, חוזה או נוהג קודם, בכתב, בע"פ או בהתנהגות, שחלו עליהם עד מועד חתימת הסכם זה.

4. התחלת עבודה ורצף העסקה

- (1) מובהר ומוסכם כי הבעלות, הבית של תמר בע"מ ומכללת טומשין ראשלי"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.
- 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

כוח לעובדים

ארגון עובדים דמוקרטי

תוצת מסי' 580403956

תאריך 18.12.2012

(2)

רשת תיכוני טומשין בע"מ
ח.פ. 513785337

ע. ב.

- (3) על אף האמור יהיו עובדי סגל בית הספר זכאים להכרה בותק עבודתם בבית של תמר בהתאם לכל דין לעניין חישוב זכאותם לימי חופשה והבראה ולעניין זה בלבד.
- (4) מוסכם, כי עובד סגל בית הספר ששכרו שולם ביתר או בחסר עקב טעות בנתוני 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.

שכר העובדים ותנאי כשירות מינימליים

5. תנאי שכרם של עובדי סגל בית הספר יהיה כמפורט להלן.
- מוסכם ומובהר, כי הוראות סעיפים 5 עד 15 להסכם זה נועדו לקבוע אך ורק את תנאי השכר של העובדים (ובמקרים מסוימים את תנאי הכשירות הנדרשים לשם העסקתם), וכי אין לגזור מסעיפים אלה זכויות או חובות החלות על העובדים או על הבעלות בכל הקשר אחר, לרבות סיום העסקה, אלא אם כן קיימת התייחסות מפורשת לכך בהוראות סעיפים אלה.

6. פארא-רפואיים:

- (1) על מנת שעובד יוגדר כעובד פארא-רפואי ויעסק בבית הספר, ועל מנת שהוראות סעיף זה יחולו עליו חייבים להתקיים בו התנאים המצטברים המנויים להלן:
- (א) העובד יאושר ע"י משרד החינוך וע"י כל גורם רלבנטי אחר כעובד פארא-רפואי;
- (ב) העובד הציג לבעלות אישור כוח אדם בהוראה תקף.
- (2) מוסכם כי היקף כלל השעות של העובדים הפארא-רפואיים לא יעלה על התקן שאושר ע"י משרד החינוך.
- עוד מוסכם, כי אם במהלך שנת הלימודים יקטין משרד החינוך את היקף השעות הנ"ל, ובשל כך יתעורר צורך בפיטורי צמצום או בצמצום היקפי משרות (אם יתעורר) יחול המנגנון הקבוע בסעיפים 17-19 להסכם זה.
- (3) עובד שלא יתקיימו בו כל התנאים המנויים בס"ק (1) יהיה רשאי להשלים את התנאים הנ"ל תוך 30 ימים ממועד חתימת הסכם זה, ואם לא יעשה כן תופסק עבודתו לאלתר.
- שכרו של עובד, שעבודתו תופסק כאמור, בגין תקופת עבודתו שעד מועד הפסקת עבודתו, יחושב באופן רטרואקטיבי על בסיס דרגת השכר הנמוכה ביותר בטבלאות משרד החינוך ועל בסיס שנת ותק אחת בלבד.
- (4) בשנה"ל תשע"ג תנאי השכר של העובדים הפארא-רפואיים יהיו בהתאם לקבוע בטבלאות השכר של משרד החינוך (טבלאות עו"ה) על פי הדרגה והוותק של כל עובד. מובהר, כי בכל מקרה, העובדים הפארא-רפואיים לא יהיו זכאים לגמול חינוך מיוחד (חנ"מ).
- (5) בתום שנה"ל תשע"ג הצדדים יבחנו מחדש את תנאי שכרם של העובדים הפארא-רפואיים. במסגרת בחינה מחדש זו יילקחו בחשבון עמדת משרד החינוך והחלטותיו בנושא כפי שיינתנו עד אז, אם יינתנו. זאת מאחר שעד מועד חתימת הסכם זה משרד החינוך טרם קיבל החלטה ברורה בנושא שכרם של העובדים הפארא-רפואיים וטרם הוציא נוהל לגבי שכרם.

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמיתות/מטי 580483956
גורדון 18 תל אביב

רשת תכנון טומשין צ"פ
ח.ב. 513785337

- (6) עד יום 31/5 בכל שנת לימודים תמסור הנהלת בית הספר לכל עובד פארא-רפואי הודעה בדבר כוונתה להעסיקו או לא להעסיקו בשנת הלימודים הבאה.
מוסכם כי לא יהיה בהודעת כוונה להעסיק משום התחייבות הבעלות בדבר היקף משרה כלשהו.
עוד מוסכם, כי אם תחליט הבעלות לחזור בה מהודעת העסקה הנ"ל, החזרה תהיה מנומקת ובכתב.
- (7) קליטת עובד פארא-רפואי חדש
- (א) במעמד הקליטה של עובד פארא-רפואי חדש, יחתמו המנהלת והעובד הנקלט על נוהל קליטה המבהיר, כי הקליטה ותנאי השכר הנ"ל כפופים לכך שהעובד הנקלט יאושר ע"י משרד החינוך וע"י כל גורם רלבנטי אחר כעובד פארא-רפואי נוהל הקליטה מצ"ב ומסומן כנספח א'.
- (ב) מוסכם, כי העדר אישורים מתאימים יביא להפסקה מיידית של עבודת העובד הנקלט.
במקרה כזה שכר העובד הנקלט בגין תקופת עבודתו שעד מועד הפסקת עבודתו, יחושב באופן רטרואקטיבי על בסיס דרגת השכר הנמוכה ביותר בטבלאות משרד החינוך ועל בסיס שנת ותק אחת בלבד.
- (ג) על אף האמור בסעיף קטן (ב) לעיל, במקרה שמדובר בהעדר אישור מתאים הניתן להשלמה, תינתן לעובד החדש אורכה שלא תעלה על שבועיים ימים, מהמועד בו נודע לבעלות על העדר האישור לעובד, לצורך קבלתו של האישור המתאים ממשרד החינוך.
- (8) הפרשות לפנסיה
כל עובד פארא-רפואי יהיה זכאי להפרשות פנסיוניות בגין עד 100% משרה בהתאם לשיעור ההפרשות לפנסיה המופרשים לעובדי ההוראה בבית הספר.
- (9) הפרשות לקרן השתלמות
- (א) עובד פארא-רפואי שעבד בבית הספר לפני יום 15.2.2012 יהיה זכאי להפרשות לקרן השתלמות בהתאם לתנאים ושיעורי ההפרשות שהוא מקבל בהקשר זה במועד חתימת הסכם זה.
- (ב) עובד פארא-רפואי שהחל לעבוד בבית הספר לאחר יום 15.2.2012 יהיה זכאי להפרשות לקרן השתלמות מיום 1.3.2013 ואילך על פי השיעורים שלהלן: הפרשות מעביד 7.5%, הפרשות עובד 2.5%.
- (10) לעובדים הפארא-רפואיים ישולם החזר הוצאות טלפון בסכום חודשי כאמור בהוראות משרד החינוך.
- (11) הבעלות תשלם לעובדים הפארא-רפואיים הוצאות נסיעה בהתאם לצו ההרחבה הכללי החל בנושא זה במשק.
- (12) חופשתו השנתית של עובד פארא-רפואי תהיה זהה לזה של עובד הוראה ובהתאם לכללים החלים לעניין זה על עובדי הוראה.

10

רשת תיכנון טומטון הנ"ל
ח.ת.פ. 13785337

ע.ב

פוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותה מס' 580483956
גורדון 18 חיפה
N/c

עובדי מנהלה ומזכירות :

7.

- (1) שכרם החודשי או השעתי של עובדי מנהלה ומזכירות המועסקים ע"י הבעלות במועד חתימת הסכם זה (להלן: "עובדים קיימים"), היקף משרתם, מסגרת שעות העבודה שלהם, חובותיהם והחתיבויותיהם וההפרשות לקרנות - יהיו ללא שינוי בהתאם לתנאים שסוכמו עמם או שהיו בתוקף ביום 15.2.2012.
- (2) שכרם של עובדי מנהלה ומזכירות שייקלטו לעבודה לאחר מועד חתימת הסכם (להלן: "עובדים חדשים") זה לא יפחת משכר הגבוה ב-7.5% משכר המינימום הקבוע בחוק.
- (3) על אף האמור בסעיף קטן (1) לעיל, הבעלות תשלם לכלל עובדי המנהלה והמזכירות, ובכלל זאת העובדים הקיימים, הוצאות נסיעה בהתאם לחוקים ולצווי ההרחבה המסדירים את הנושא במשק.
- (4) עובדים חדשים יהיו זכאים להפרשות לפנסיה בהתאם להוראות צו ההרחבה במשק בנושא זה.
- (5) מוסכם, כי פערים בשכר בין עובדים קיימים לבין עובדים חדשים לא יוכלו להוות עילה לפיטורי עובדים קיימים.
- (6) (א) מוסכם, כי עובדי המנהלה והמזכירות עשויים להידרש לבצע באופן זמני או קבוע מטלות ומשימות משתנות וחדשות בנוסף לאלה הנוכחיות או לאלה שהוגדרו עם תחילת עבודתם. זאת בעקבות שינויים בנהלים, שינוי הגדרות תפקידם, צעדי ייעול וכיו"ב. אף על פי כן, מוסכם, כי המטלות המשתנות או החדשות יהיו בהקשר של עבודתם הקיימת של העובדים ובעלות אופי דומה באותו ענף עבודה (למשל: עבודות פקידותיות וניהול תשלומים למזכירות, עבודות תפעול ותחזוקה לאב-בית).
- (ב) (1) למען הסר ספק, מובהר ומוסכם, כי הגדרת תפקידם של אבות הבית מחייבת אותם לנכוח בשעות בהן תתקיימנה פעילויות מיוחדות ומסיבות הסיום בתום כל שנת לימודים, וכי הם לא יהיו זכאים לתשלום נוסף כלשהו בגין שעות אלה, ובלבד שמספר שעות הנוכחות בפעילויות מיוחדות אלה לא יעלה על 30 שעות בשנה.
- הבעלות מצהירה ומתחייבת כי תעשה שימוש בסעיף זה באופן סביר והוגן.
- (2) מוסכם, כי אם מספר שעות הנוכחות של אב בית בפעילויות מיוחדות יעלה על 30 שעות בשנה, הוא יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות כחוק בגין כל שעה שמעבר ל-30 השעות.
- (3) עוד מובהר ומוסכם, כי אם דמי הנסיעות המשולמים לאב בית מחושבים על בסיס יומי ולא על בסיס כרטיס חופשי-חודשי, הרי שבכל מקרה שבו יידרש אב הבית לנסיעה נפרדת לצורך הפעילויות המיוחדות הנוכחות לעיל הוא יהיה זכאי לדמי נסיעות גם בגין הנסיעה הנפרדת בנוסף לדמי הנסיעות הרגילים.
- (4) על אף האמור בסעיף (6)(ב)(1) לעיל מוסכם, כי אב בית חדש (כהגדרת "עובד חדש" בסעיף 7(2) לעיל) ששכרו לא יעלה על השכר שנקבע בסעיף 7(2) לעיל, יהיה זכאי לשעות נוספות כחוק בגין כל שעת נוכחות בפעילויות מיוחדות החל מהשעה הראשונה.
- (5) מוסכם ומובהר כי אב בית, ותיק או חדש, לא יהיה רשאי לנכוח בשעות של פעילויות מיוחדות כמפורט לעיל, אלא אם כן יקבל הוראה מפורשת בכתב מהנהלת בית הספר לעשות כן.

8. סייעים :

כוח לסייעים יהיה זכאי להוצאות נסיעה בהתאם לצו ההרחבה הכללי החל בנושא זה במשק.

הגון עובדים דמוקרטי
מזכירות מסי 580483956
ירדון 18 חיפה

(.)

רשת היכוני טלפון 05
ח.פ. 513785337

מדריכים חברתיים :

9.

- (1) על מנת שעובד יוגדר כמדריך חברתי ועל מנת שהוראות סעיף זה יחולו הוא יהיה חייב להחזיק באישור כוח אדם בהוראה תקף ממשרד החינוך, הכולל לכל הפחות תואר ראשון ותעודת הוראה. על אף האמור בס"ק זה, מוסכם, כי הסכם זה לא יחול על יגאל לוי ועל מיכאלה גת-קופלמן, שעליהם יחולו הוראות ההסכם הקיבוצי בעניין עובדי ההוראה שנחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 10.7.2012.
- (2) עובד שלא יתקיימו בו כל התנאים המנויים בס"ק (1) יהיה רשאי להשלים את התנאים הנ"ל תוך 30 ימים ממועד חתימת הסכם זה, ואם לא יעשה כן תופסק עבודתו לאלתר. שכרו של עובד, שעבודתו תופסק כאמור, בגין תקופת עבודתו שעד מועד הפסקת עבודתו, יחושב באופן רטרואקטיבי על בסיס דרגת השכר הנמוכה ביותר בטבלאות משרד החינוך ועל בסיס שנת ותק אחת בלבד.
- (3) שכרו של מדריך חברתי ותנאי העסקתו (לרבות הדרישה כי ילמד כמורה בהיקף מינימלי של 8 שעות שבועיות של הוראה פרונטלית) יהיה בהתאם לטבלאות השכר של משרד החינוך, ויחולו עליו כל תנאי ההסכם הקיבוצי מיום 10.7.2012 כאילו היה עובד הוראה, כהגדרתו באותו הסכם. מובהר ומוסכם על הצדדים, כי אין באמור בס"ק זה כדי לפגוע או להגביל את שיקול הדעת הפדגוגי של הגורמים המקצועיים בבית של תמר בכל הנוגע לשילוב מדריכים חברתיים בשעות הוראה פרונטליות, ובלבד שהמדריך החברתי שמעוניינים לשבץ לשעות הוראה פרונטליות מחזיק בתואר ראשון ובתעודת הוראה כפי שנדרש מעובד הוראה.
- (4) הבעלות מתחייבת שלא לשנות מהמצב הקיים במועד חתימת הסכם זה בכל הנוגע למדריכים חברתיים.
- (5) על אף האמור בסעיף קטן (4) לעיל, מוסכם, כי התחייבות הבעלות לשמירת המצב הקיים אינה חלה על עובדת פינת החי במשמר השרון, גב' מיה גיבלי, המשמשת כמדריכה חברתית באופן זמני.

סגל תומך מיוחד :

10.

- (1) מוסכם, כי הבעלות תהיה רשאית להעסיק עובדים נוספים לצרכים פדגוגיים ואחרים שמנהלות בתי הספר יהיו הממונות עליהם (להלן: "עובדי סגל תומך מיוחד").
- (2) תפקידו של איש סגל תומך מיוחד כולל החלפת מורים בכיתה, השתתפות בפעילות השוטפת של בית הספר (לרבות תורנויות ופעילויות חברתיות), עזרה למורה בכיתה במהלך השיעור ובמבחנים, ועזרה פרטנית לתלמידים (למשל: עבודה והנחיה פרטנית עם תלמיד בביצוע מטלות בכתה ומחוץ לכתה ובמבחנים).
- (3) עובד סגל תומך מיוחד לא יועסק על חשבון תקן קבוע של עובד הוראה / מורה.
- (4) הבעלות מצהירה ומסכימה, כי עובדי סגל תומך מיוחד לא נועדו להחליף עובד הוראה או מורה באופן קבוע. בהתאם לכך, מוסכם כי כל עובד סגל תומך מיוחד יהא רשאי להחליף עובדי הוראה או מורים באופן זמני בלבד.
- (5) משרתו של איש סגל תומך מיוחד תהיה בהיקף חלקי של 130 שעות בחודש (שהם 30 שעות בשבוע), וחודשי עבודתו יהיו כשל עובד הוראה (דהיינו החל מתחילת שנת הלימודים וכלה בתחילת חופשת

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותת חסי' 580483956
מדרון 18 חיפה

רשת תכנוני טומשין בע"מ
ח.פ. 513785337

הק"ץ), כאשר חופשתו השנתית תהיה לאורך כל חופשות החגים ולאורך כל חופשת הק"ץ בכפוף לאמור בס"ק (6) ו-(7) להלן.

(6) שכרו של עובד סגל תומך מיוחד בהיקף משרה של 130 שעות בחודש לא יפחת מ-3,500 ₪ לחודש, וישולם לו במשך 12 חודשים בשנה, לרבות בחופשות החגים ולרבות בחופשת הק"ץ.

שכרו המינימלי של עובד סגל תומך מיוחד שיועסק בהיקף משרה קטן יותר מהקבוע בס"ק (5) לעיל ישתנה באופן יחסי לשכר הקבוע לעיל בהתאם לשינוי בהיקף המשרה.

(7) מובהר ומוסכם, כי הבעלות או הנהלת בית הספר תהינה רשאיות לדרוש מעובד סגל תומך מיוחד לעבוד שעות עודפות בנוסף ומעבר לשעות עבודתו הרגילות, לרבות בחופשות החגים ובחופשת הק"ץ, בהתאם לצורכי המערכת, כגון: תגבורים, מרתונים, ימי היערכות וכיו"ב.

איש סגל תומך מיוחד לא יחיה זכאי לתשלום נוסף כלשהו בגין שעות עודפות אלה, ובלבד שמספר השעות העודפות לא יעלה על 100 שעות עודפות בשנה, וכן שמספר שעות העבודה הכולל ביום לא יעלה על 9 שעות.

הבעלות מצהירה ומתחייבת כי תעשה שימוש בסעיף זה באופן סביר והוגן. מוסכם, כי אם מספר השעות העודפות הנ"ל יעלה 100 שעות בשנה, יחיה איש הסגל התומך המיוחד זכאי לתשלום נוסף כחוק בגין כל שעה עודפת שמעבר ל-100 השעות העודפות הנ"ל.

(8) עובד סגל תומך מיוחד יהיה זכאי להפרשות לפנסיה בהתאם להוראות צו ההרחבה במשק בנושא זה.

(9) עובד סגל תומך מיוחד יהיה זכאי להוצאות נסיעה בהתאם לצו ההרחבה הכללי החל בנושא זה במשק.

(10) הבעלות מצהירה כי היא מעדיפה שעובדי הוראה ומורים ילוו טיולים, וכי הצטרפות אנשי סגל תומך הוראה לטיולים תהיה בעדיפות אחרונה.

מוסכם, כי אם וכאשר איש סגל תומך מיוחד ייצא כמלווה טיולים הוא יקבל גמול בגין ליווי הטיול שהיקפו ייקבע בהסכמה ע"י הבעלות והוועד.

(11) אם וכאשר הבעלות תבקש לגייס עובד הוראה לבית הספר היא מתחייבת לתת עדיפות במתן המשרה לאיש סגל תומך מיוחד העובד בבית הספר, ובלבד שבאותו אדם מתקיימים כל דרישות הסף והתנאים המקדמיים הנדרשים מעובד הוראה, וכן שמתקיימות בו אמות המידה הנדרשות למשרה.

(12) מוסכם, מובהר ומודגש, כי הוראות סעיף 10 להסכם קיבוצי זה, על כל סעיפיו הקטנים, מבטלות כל חוזה עבודה אישי שנחתם או סוכם עם איש סגל תומך מיוחד לפני חתימת הסכם קיבוצי זה ובאותו במקומו, וכי החל ממועד חתימת הסכם קיבוצי זה יחולו על אנשי הסגל התומך המיוחד אך ורק הוראות הסכם קיבוצי זה ואו כל חוזה עבודה אישי שייחתם לאחר חתימת הסכם קיבוצי זה, ובכפוף להוראות משפט העבודה המגן ומשפט העבודה הקיבוצי.

11. השבת הפרשי שכר בגין החודשים ספטמבר עד חודש ינואר 2013 (כולל)

הבעלות שילמה לעובדי המנהלה והמזכירות הפרשי דמי נסיעות בגין החודשים ספטמבר ואוקטובר 2012, באופן שדמי הנסיעות בגין תקופה זו היו בהתאם לאלה שסוכם עמם או שהיו בתוקף ביום 15.2.2012, ובכפוף לימי העבודה בפועל (לא שולמו דמי נסיעות בגין ימי חג או בגין ימים שבהם העובדים נעדרו מהעבודה).

הבעלות מתחייבת לשלם לעובדי המנהלה והמזכירות הפרשי דמי נסיעות כנ"ל גם בגין החודשים נובמבר

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותה מס' 580483956
ירדן 18 ת"מ

ע"פ

רשת תכוני טומשין בע"מ
ח.פ. 513785337

6

ח.ח

ביום 15.2.2012, ובכפוף לימי העבודה בפועל (לא ישולמו דמי נסיעות בגין ימי חג או בגין ימים שבהם העובדים נעדרו מהעבודה).

מוסכם, כי החל מ-1.2.2013 דמי הנסיעות לעובדי המנהלה והמזכירות יהיו בהתאם לקבוע בסעיף (3)7 להסכם זה.

עוד מוסכם, כי בכפוף לתשלום כאמור בסעיף זה לא יהיו לעובדי המנהלה והמזכירות טענות, דרישות או תביעות כלפי הבעלות בכל הנוגע לתשלום דמי נסיעות בגין התקופה שעד חודש יוני 2013 (כולל). על אף האמור לעיל, מוסכם כי הבעלות תשלום לעובד יוסף זטלאווי הפרשי הוצאות נסיעה גם בגין חודש פברואר 2013.

12. חופשה שנתית

(1) עובדי סגל בית הספר, למעט עובדים פארא-רפואיים ועובדי סגל תומך מיוחד, יהיו זכאים לחופשה שנתית בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית.

(2) עובדים פארא-רפואיים יהיו זכאים לחופשה שנתית כאמור בסעיף (12)6 לעיל להסכם זה.

(3) עובדי סגל תומך מיוחד יהיו זכאים לחופשה שנתית כאמור בסעיפים (5)10 עד (7)10 להסכם זה.

13. דמי מחלה

עובדי סגל בית הספר יהיו זכאים לדמי מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה. מוסכם, כי בכפוף לתשלום כאמור בסעיף 11 לעיל לא יהיו לעובדי המנהלה והמזכירות טענות, דרישות או תביעות כלפי הבעלות בכל הנוגע לתשלום דמי מחלה בגין התקופה שעד חודש יוני 2013 (כולל).

14. דמי הבראה

עובדי סגל בית הספר יהיו זכאים לדמי הבראה בהתאם לצו ההרחבה הכללי החל בנושא זה במשק.

15. מוסכם, כי השכר אותו יקבל עובד שהסכם זה חל עליו יהווה תמורה מלאה, מוחלטת וסופית עבור כל היבטי עבודתו.

למען הסר ספק, מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע בזכותו של עובד לקבל שכר נוסף בגין עבודה בשעות עודפות או בשעות נוספות מעבר לשעות עבודתו הרגילות שאושרו מראש ובכתב ע"י הבעלות, בכפוף לסייג בעניין זה בנוגע לאבות הבית המפורט בסעיף (6)7 להסכם זה, ובכפוף לסייג בעניין זה בנוגע לעובדי סגל תומך מיוחד בסעיף (7)10 להסכם זה.

16. מכרז פנימי למשרת עובד חוראה חדש

עם הכוונה לקלוט עובד חוראה חדש, בהתאם לשיקול דעתה של מנהלת כל בית ספר, ייערך מכרז פנימי בין עובדי סגל בית הספר למשרה זו טרם יגויס למשרה גורם חיצוני לבית הספר, בכפוף לכך שעובדי סגל בית הספר הרלבנטיים למשרה זו יהיו בעלי תעודות מתאימות.

(2)

רשת תכנוני טומשין בע"מ
ח.פ. 513785337

et

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותה מסי' 580483956
גורדון 18 חיפה

n.h

פיטורי עובדים ושינויים בתנאי העבודה

17. (א) פיטורי עובד סגל בית הספר ייעשו בהתאם להוראות חוקי המגן וצווי ההרחבה החלים על המגזר הפרטי במשק, ובכפוף להוראות הסכם זה.
(ב) מוסכם, כי על אף האמור בס"ק (א) לעיל, הרי שעד יום 31.8.2013 יהיו רשאים העובדים ששמותיהם מנויים להלן לבקש להתפטר בדין מפוטר מנימוקים שיפרטו בכתב. ועדה פריטטית שתורכב מנציגי הבעלות ומנציגי הועד תבחן את בקשות ההתפטרות ותכריע בהסכמה אם לקבל את הבקשות או לדחותן.
בהעדר הסכמה תועבר המחלוקת להכרעת מגשר כמפורט בסעיף 17 להלן, בהתעלם ממגבלת שווי הסכסוך.
מובהר ומוסכם, כי הגישורים על פי ס"ק זה לא יבואו במניין הגישורים האינדיבידואלים שבסעיף 17 להלן.
שמות העובדים אליהם מתייחס ס"ק זה הם: יוסף זטלאווי, סמי שקורי וסיגל אשריאל.

18. הבעלות לא תפטר איש מהעובדים שהסכם זה חל עליהם ולא תרע את תנאי העבודה של איש מהם ללא היוועצות עם ועד העובדים.
19. 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.
במקרה של מחלוקת בין הבעלות לוועד העובדים לגבי פיטורים ו/או שינוי בתנאים של עובד סגל ספציפי, ו/או לגבי טעות בתשלום כאמור בסעיף (4)4 לעיל- 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

20. 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.
21. ועד העובדים ישתף פעולה עם הבעלות בהנהגת ובהבטחת נורמות אישיות ומקצועיות גבוהות על ידי כל העובדים, ויהיה מחויב להוראות הסכם זה.

(2)
רשת תכוני טומשין בע"מ
ח.פ. 513785337

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותה מסי' 580483956
נורדון 18 חיפה
N.10

22. 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

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

(א) דמי חבר שינוכו משכרו של העובד שהוא חבר הארגון; או:

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

(ב) דמי ועד.

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

למען הסר ספק, מובחר 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 תברות כפולה צולבת, במקרה שמדובר בחבר ארגון עובדים אחר אשר מצהיר בכתב כי ברצונו לשלם דמי חבר כפולים - רצונו יכובד.

יישוב חילוקי דעות ושקט תעשייתי

24. 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").

(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 ₪. 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 גישה 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 יארך 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.

25. בכל מקרה עובדי בתי הספר לא ינקטו נגד הבעלות בתקופת תקפו של הסכם זה אמצעים משפטיים, אלא

כוח לעובדים ייסו ליישב את חילוקי הדעות בהליך של גישור.

ארגון עובדים דמוקרטי
"ימותח מס" 580483956
18 היפה

רשת תכנוני טומשין בע"מ
ח.פ. 513785337

10

תוקפו וחידושו של ההסכם

26. תקופת תוקפו של הסכם זה תהיה עד לתום שנת הלימודים תשע"ד, דהיינו עד ליום האחרון של חופשת הקיץ בחודש אוגוסט 2014 (נכון למועד חתימת הסכם זה מדובר ביום 26.8.2014).
אף על פי כן, מוסכם כי תנאי השכר של העובדים הפארא-רפואיים ייבחנו מחדש בתום שנה"ל תשע"ג כאמור בסעיף 6(2) לעיל.
27. כל צד יהיה רשאי להודיע בכתב לצד האחר על ביטול ההסכם או על רצונו לשנותו עד ליום 31.3.2014.
28. בהעדר הודעה כאמור, יתחדש ההסכם כהסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסוימת.
29. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה חתמו הצדדים:

אשת תכוני טומשין בע"מ
מ.פ. 513785337

2014/3

תבעלות

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותת מס' 580483956
גורדון 18 חיפה

כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי, ע"ר 580483956

נספח א' - נוהל קליטה לעובד פארא-רפואי חדש

בהתאם לחוראת סעיף 6(7)(א) להסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם ביום _____ בין ארגון כוח לעובדים לבין רשת תיכוני טומשין בע"מ בעניין עובדי סגל בית הספר, להלן נוהל לקליטת עובד פארא-רפואי חדש בבית הספר הבית של תמר סניף שפיים וסניף משמר השרון.

1. בעובד פארא-רפואי חייבים להתקיים התנאים המצטברים המנויים להלן:
 - (א) העובד יאושר ע"י משרד החינוך וע"י כל גורם רלבנטי אחר כעובד פארא-רפואי;
 - (ב) העובד הציג לבעלות אישור כוח אדם בהוראה תקף.
2. מובהר ומודגש, כי עצם העסקתו של העובד הפארא-רפואי ותנאי שכרו כפופים להתקיימות התנאים הנ"ל. אם יתברר כי תנאים אלה אינם מתקיימים בעובד תופסק עבודתו בבית הספר לאלתר, והוא לא יהיה זכאי לתנאי השכר של עובדים פארא-רפואיים.
3. תנאי השכר של עובד פארא-רפואי יהיו בהתאם לקבוע בטבלאות השכר של משרד החינוך (טבלאות עו"ה) על פי הדרגה והוותק של העובד.
בכל מקרה, עובד פארא-רפואי לא יהיה זכאי לגמול חינוך מיוחד (חנ"מ).
4. במקרה שבו עובד נקלט כעובד פארא-רפואי, והופסקה עבודתו לאחר שהתברר כי לא מתקיימים בו התנאים המנויים בסעיף 1 לעיל (או אחד מהם), יחושב שכרו עד מועד הפסקת עבודתו באופן רטרואקטיבי על בסיס דרגת השכר הנמוכה ביותר בטבלאות משרד החינוך ועל בסיס שנת ותק אחת בלבד.
5. במקרה בו מדובר בהעדר אישור מתאים הניתן להשלמה, תינתן לעובד החדש אורכה שלא תעלה על שבועיים ימים, מהמועד בו נודע לבעלות על העדר האישור, לצורך קבלתו של האישור המתאים ממשרד החינוך.

אישור

אני הח"מ _____, ת"ז _____, מאשר כי קראתי את נוהל הקליטה הנ"ל, וכי אני מסכים לכל האמור בו.

חתימה

תאריך

רשת תכוני טומשין בע"מ
ח.פ. 513785337

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותה מסי 580483956
גורדון 18 חיפה