

הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם ב _____ ביום _____ בחודש _____ שנת 2020

בין: **החברה למתנ"סים ח.פ.** _____
(להלן: החברה)

לבין: **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי**, ע"ר 580483956
(להלן: הארגון)

הואיל: החברה זכתה במכרז פומבי 2/2018 שפירסם משרד החינוך להפעלת תכנית היל"ה החל משנת הלימודים תשע"ח (להלן – "המכרז");

והואיל ובהסכם קיבוצי קצר טווח, שחתמו הצדדים באוקטובר 2018, הסכימו הצדדים לנהל משא ומתן להסכם קיבוצי רחב וכולל;

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ והגיעו להסכמות שברצונם לעגן בהסכם קיבוצי זה מתוך רצון להמשיך בשיתוף פעולה פורה וכבוד הדדי לקידום מעמד המורים והמורות בתכנית היל"ה ולטובת בני הנוער הלומדים בתוכנית;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

השימוש בהסכם זה בלשון זכר ובלשון נקבה הוא לצרכי נוחות בלבד ובכל מקום בו נכתב בלשון נקבה הכוונה גם לזכר ולהפך, אלא אם נכתב במפורש אחרת במסגרת הסכם זה.

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
2. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות:
 - 2.1. **מורה** – מי שהתקבל לעבודה בחברה בהוראת בני הנוער בתוכנית היל"ה ועומד בתנאי הסף הנדרשים ממורים, כפי שפורטו במכרז, או התקבל בהתאם לאישור ועדת חריגים של משרד החינוך.
 - 2.2. **מורה ותיק** – מורה בעל ותק של שנתיים ומעלה ברצף בעבודה בתוכנית היל"ה.
 - 2.3. **ועד העובדים** – נציגות עובדי תכנית היל"ה כפי שתקבע מעת לעת עפ"י כללי הארגון, ותוכר על ידו.
 - 2.4. **נציגות העובדים** – ועד העובדים ו/או הארגון.
 - 2.5. **תעריף שעת הוראה אפקטיבית** – התעריף הקבוע למורים שעתיים כמפורט בסעיף 4 להסכם זה.
 - 2.6. **תעריף שעה אפקטיבית** – התעריף לשעה אפקטיבית הקבוע בסעיף 18.5.2 למכרז.

3. תחולה

- 3.1. הסכם זה מסדיר את תנאי העבודה של המורים בתוכנית היל"ה בלבד.

- 3.2. תקופת הסכם זה תחל רטרואקטיבית מיום 1.9.2018, ותסתיים ביום 31.8.2023, למעט סעיפים שלגביהם נכתב במפורש אחרת. למען הסר ספק תחולתו הרטרואקטיבית של ההסכם לא תקנה זכאות לזכויות מכוחו למורים שהיו מועסקים בחברה טרם החתימה, אך במועד החתימה על ההסכם סיימו העסקתם בחברה.
- 3.3. הפרשי שכר מכוח הסכם זה ישולמו במועד הקרוב לתשלום השכר שיחול לאחר קבלת סכומי השיפוי בגין ההסכם ממשד החינוך, אך לא יאוחר מ-90 יום ממועד חתימת הסכם זה. התשלום יועבר למורים שיועסקו בחברה במועד התשלום.
- 3.4. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מתנאי העבודה הקבועים במכרז, ובשום מקרה לא יפחתו תנאי ההעסקה של מורה מתנאי ההעסקה שבמכרז.
- 3.5. מבלי לפגוע באמור בסעיפים 28 ו-29 להלן, תוקפו של הסכם זה מותנה בהפעלת התוכנית על ידי החברה במסגרת המכרז. חדלה החברה, מכל סיבה שהיא, להפעיל התוכנית במסגרת המכרז, יבוא הסכם זה לקיצו והוראותיו לא יהיו בתוקף.
4. **העלאת תעריף שעת הוראה למורים שעתיים**
- 4.1. החל מיום 1.9.2020 תעריף שעת הוראה אפקטיבית יהיה גבוה ב-5% מהתעריפים הנקובים במכרז ויעמוד על התעריפים המפורטים בטבלה להלן.

| תעריף שעת הוראה ברוטו למורים אפקטיביים | | ווקט | קבוצה |
|--|----------|----------|-------|
| תואר M.A | תואר B.A | | |
| 71.4 | 69.3 | 1-3 | A |
| 81.9 | 76.65 | 4-6 | B |
| 92.4 | 87.15 | 7-12 | C |
| 105 | 98.7 | 13-20 | D |
| 126 | 118.65 | 21 ומעלה | E |

- 4.2. מובהר בזאת, כי התעריפים המפורטים בטבלה יחולו רק על שעות הוראה שילמדו מורים שעתיים. לא יחול כל שינוי בתעריף שעתי המפורט במכרז ומשולם בגין שעות אפקטיביות למורים משרתיים מכל סיבה שהיא (כגון שעות ועד וכדומה – תשלומים שעתיים המשולמים שלא בתמורה לשעות הוראה המבוצעות על ידי מורים שעתיים).

5. **המרת העסקה משולבת לתוספת אחוזי משרה - סעיף זה לא יחול בתקופת משבר נגיד הקורונה. החלת נוסחת ההמרה בשנת הלימודים בתחילת השנה העוקבת למועד סיום משבר הקורונה כפי שצויין בסעיף 5.1.3 וסעיפים 5.3 ו-5.4 להלן, יבחן עד חודש אפריל בשנה הקודמת לשנת לימודים זו.**

החל משנת הלימודים תשע"ט לא יועסקו מורים בהעסקה משולבת. העסקת מורה בשעות אפקטיביות בנוסף להעסקתו במשרה, תיעשה אך ורק במקרים החריגים המפורטים במכרז.

- 5.1. המרת השעות האפקטיביות לשעות משרתיות תבוצע בהתאם לנוסחה הבאה :
- 5.1.1. מבין חודשים נובמבר 2016 ועד יוני 2017, יאוטר החודש בו המורה לימד את מספר השעות האפקטיביות הנמוך ביותר, ויחושב ממוצע השעות בחודש זה יחד עם החודש שאחריו ושלפניו (להלן: ממוצע שנת תשע"ז).
- 5.1.2. מבין חודשים נובמבר 2017 ועד יוני 2018, יאוטר החודש בו המורה לימד את מספר השעות האפקטיביות הנמוך ביותר, ויחושב ממוצע השעות בחודש זה יחד עם החודש שאחריו ושלפניו (להלן: ממוצע שנת תשע"ח).
- 5.1.3. היקף משרתו של המורה לפי נוסחת ההמרה יהיה היקף משרתו בשנת תשע"ח בתוספת אחוז המשרה המתקבל מממוצע של שני הממוצעים שחושבו כמפורט בסעיף 5.1.1 ו- 5.1.2 לעיל ביחס למספר השעות במשרה מלאה הקבוע במכרז.
- 5.2. לצורך החישובים בסעיף זה, מוסכם כדלקמן :
- 5.2.1. בתוך 60 יום מיום חתימת הסכם זה, מורה שהועסק בהעסקה משולבת יגיש לחברה את תלושי השכר לשנים תשע"ז-תשע"ח וכן ימלא תצהיר מאומת כדין, בו יצהיר מה מספר השעות האפקטיביות בהן הועסק שהן שעות מילוי מקום, או שעות שניתנו לו באופן זמני וארעי.
- 5.2.2. בחישוב השעות המומרות יילקחו בחשבון רק שעות אפקטיביות קבועות, ולא שעות תיגבור, מילוי מקום, שעות ישיבות צוות, או שעות שניתנו באופן זמני וארעי מכל סיבה אחרת, בהתאם לתלושי השכר מהזכיון הקודם ובהתאם לתצהיר שיגיש וזאת כאמור, כדי לוודא מה מספר השעות האפקטיביות הקבועות.
- 5.2.3. חודשים בהם המורה לא לימד שעות אפקטיביות עקב היעדרות כדין, לרבות בגין חגים, מילואים או מחלה, יתווספו למניין השעות האפקטיביות באותו חודש השעות שהוחסרו בגין היעדרות זו.
- 5.2.4. התוצאה בחישוב ממוצע תעוגל למספר השלם הקרוב ביותר, כאשר 0.5 יעוגל למעלה.
- 5.2.5. עבור מורה אשר סיים את עבודתו עד ה-20 ביוני, ממוצע השעות של חודש יוני יוכלל במקדם 1.5. למען הסר ספק, מורים אשר עבדו בפועל במהלך כל חודש יוני לא תהיה הכפלה במקדם זה.
- 5.2.6. ככל שחודש יוני הוא החודש בו המורה עבד את מספר השעות האפקטיביות הנמוך ביותר, יילקח הממוצע של חודשים אפריל-מאי-יוני; ככל שחודש נובמבר יהווה את החודש בו המורה עבד את מספר השעות האפקטיביות הנמוך ביותר, יילקח הממוצע של חודשים נובמבר-דצמבר-ינואר.
- 5.2.7. תקופת היעדרות כדין של מורה בשנת לימודים מסוימת, לרבות בגין מחלה, מילואים, תקופת לידה והורות וכיוצא ב"ב, לא תיכלל בחישוב ממוצע השעות לצורך סעיף זה, ובלבד שהמורה עבד בפועל לכל הפחות חמישה חודשים באותה שנת לימודים. עבד מורה פחות מחמישה חודשים בשנת לימודים מסוימת, לא תיחשב שנה זו לצורך חישוב הממוצע ובמקרה זה, יעמוד מספר השעות על בסיסו יחושב אחוז המשרה שיתווסף להיקף משרתו של המורה על מספר השעות הממוצע של אותה שנה בה הוא הועסק תקופה ארוכה יותר.

5.2.8. למען הסר ספק, לא תוגדל משרת מורה שהועסק פחות מחמישה חודשים גם בשנת תשע"ז וגם בשנת תשע"ח.

5.3. מורה שבהתבסס על נוסחת ההמרה זכאי להגדלת היקף משרתו (להלן: **היקף המשרה המומר**), לשנת הלימודים העוקבת למועד סיום משבר נגיף הקורונה, ככל שיתאפשר הדבר ובהתאם לצורכי הלומדים, לא יסרב לשיבוצו על פי צורכי המערכת בשעות התוספתיות הנדרשות להשלמת היקף משרתו המומר. סירב המורה לעבוד בשעות התוספתיות, או לא השיב בחיוב בתוך חמישה ימי עבודה מיום שנמסרה לו הודעת השיבוץ התוספתית, לא יועלה היקף משרתו והוא לא ישובץ לעבודה בשעות אפקטיביות אלא במקרים החריגים המפורטים במכרז.

5.4. מורה שבשנת הלימודים הקודמת לשנה בה סוכם על יישום הסעיף כמפורט בסעיף 5 לעיל, הועסק בהיקף משרה קטן יותר מהיקף המשרה המגיע לו על פי נוסחת ההמרה, יועסק בהיקף משרה גדול יותר מהיקף המשרה המגיע לו על פי נוסחת ההמרה בשנת היישום ובשנים לאחר מכן, וזאת לכל הפחות עד להשלמת שעות המשרה החסרות. סירב המורה לשיבוצו על פי צורכי המערכת בשעות התוספתיות הנדרשות להשלמת היקף המשרה המשלים או לא השיב בחיוב בתוך חמישה ימי עבודה מיום שנמסרה לו הודעת השיבוץ התוספתית המשלים, יצאה החברה כדי חובתה לעניין זה והמורה לא יהא זכאי להעלאת היקף משרתו לשנה בה הוצע השיבוץ המשלים. למען הסר ספק, מוסכם, כי החל משנת היישום לא יועסק מורה בהיקף קטן יותר מהיקף המשרה המגיע לו על פי נוסחת ההמרה, אלא על פי האמור בסעיף 18 להסכם זה העוסק בשמירה על היקף העסקה.

6. החברה תהיה רשאית להעסיק מורה המועסק במשרה מלאה גם בשעות אפקטיביות נוספות באופן שוטף, למשך שנת לימודים שלמה או פחות, וזאת בכפוף לקבלת אישור של ועדה פנימית של החברה בכל שנת לימודים בנפרד. למען הסר ספק, השעות האפקטיביות הנוספות מכוח סעיף זה לא יהוו בסיס לצבירות תנאים סוציאליים כלשהם ו/או תנאים והטבות.

7. החברה תפעל ככל שלא ידה לכך שסך שעות ההוראה המוקצות להעסקה בהיקף משרה במשך כל תקופת המכרז יעמוד על לפחות 70% מתוך כלל שעות ההוראה המוקצות לטובת תכנית היל"ה.

8. משרת גיל

8.1. החל משנת הלימודים תשפ"א מי שימלאו לו 50/55 עד דצמבר בכל שנת לימודים – יתחיל את שנת הלימודים בהיקף הקבוע לגיל זה. מי שימלאו לו 50/55 מינואר ואילך בכל שנת לימודים – יועסק בהיקף הקבוע לגיל זה החל מהשנה הבאה שלאחר מכן.

8.2. משרה מלאה למורה בגיל +50 - 22 ש"ש.

8.3. משרה מלאה למורה בגיל +55 - 20 ש"ש.

9. תקופת לידה למורות במשרה

- 9.1. זכאותה של מורה להאריך את תקופת הלידה וההורות ללא תשלום, תיקבע לפי ותק ההעסקה הכולל בתוכנית היל"ה ובהתאם לדין.
- 9.2. החל ממועד החתימה על הסכם זה, מבלי לגרוע מזכאותה של מורה בתקופת לידה והורות לקבלת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי או כל תשלום אחר על פי דין, החברה תשלם למורה תשלום בגובה שכר העבודה בגין חופשות הנהוגות במשרד החינוך וחלות בתקופת הלידה בהתאם לאחת מהחלופות שלהלן. מובהר, כי בכל הנוגע לחופשת הקיץ, יחושב גובה התשלום כנהוג ביחס למורים במשרד החינוך.
- 9.2.1. מורה יהודית - החברה תשלם למורה בתקופת לידה עבור חודשי הקיץ, חופשות סוכות, חנוכה ופסח, החלות בתקופה זו.
- 9.2.2. מורה שאינה יהודית – ובחירה בלוח החופשות שאינו על פי הדת היהודית תשלם החברה למורה בתקופת לידה עבור חודשי הקיץ, חופשת החורף וחופשת האביב החלות בתקופה הלידה. מורה שבחירה בלוח החופשות של הדת היהודית, ישולם לה כמפורט בסעיף 9.2.1 לעיל.

10. העסקת מורה אם

- 10.1. בסעיף זה "מורה אם": אם לילד עד גיל 14.
- 10.2. מורה אם העובדת 80% משרה ומעלה תקבל תוספת בשיעור 10% לשכרה וזאת החל מהחודש הראשון שלאחר הגשת בקשתה לרבות האישורים הנדרשים לעניין זה.

11. מענק הסכם 2020

- 11.1. החל משנת הלימודים תש"פ, תשלם החברה לכל המורים הוותיקים כהגדרתם בהסכם זה שהועסקו בחברה במועד החתימה, מענק בעלות כוללת של 200 אש"ח בשנת לימודים. עלות סכום המענק (200,000 ₪) כולל עלויות מעסיק. גובה המענק לכל מורה ייקבע באופן יחסי להיקף העסקתו במועד התשלום כמפורט להלן:
- 11.1.1. גובה המענק למורים המועסקים במשרה: 140,000 ₪ מחולק במספר המשרות הכולל המצטבר של כל המורים הוותיקים המועסקים במשרה בתוכנית.
- 11.1.2. גובה המענק למורים המועסקים בשעות אפקטיביות בלבד: 60,000 ₪ מחולק במספר המשרות הכולל המצטבר של כל המורים השעתיים הוותיקים המועסקים במשרה בתוכנית. לעניין סעיף זה, היקף משרה של מורה המועסק בשעות אפקטיביות בלבד תוגדר כמספר השעות האפקטיביות השבועיות בהן עובד מחולק ב-24 שעות.
- 11.1.3. בשנת תש"פ, המענק ישולם ככל הניתן במשכורת חודש אוגוסט, ולכל המאוחר במשכורת חודש ספטמבר, למורים שמועד חתימת הסכם זה מוגדרים כמורים ותיקים. מורים שאינם מקבלים שכר בחודש בו ישולם המענק מבין חודשים אלה, ישולם להם המענק בשכר הראשון שלאחר חופשת הקיץ. מורה אשר לא יועסק מכל

ועד המורות והמנחות - תכנית היל"ה
כוח לעובדים - ארגון עובדים ומקורטי

סיבה שהיא עד לחודש נובמבר 2020, יקבל את המענק במסגרת תלוש עבור חודש דצמבר 2020 (שיופק בתחילת ינואר 2021) או בתלוש מוקדם יותר.

11.2. החל משנת תשפ"א ואילך, המענק ישולם בחודש מאי של כל שנת לימודים למורים שבחודש אפריל בכל שנה יוגדרו כמורים ותיקים. מוסכם ומובהר, כי המענק לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים, כבסיס לתוספות אחוזיות או לחישוב ערך שעה ולא יבוצעו ממנו הפרשות לקופת גמל לקצבה והפרשות לקרן השתלמות או לכל זכות נלווית אחרת.

12. מועד הזכאות לגמול השתלמות - תחולה מיום 1.9.19

- 12.1. מוסכם, כי מועד הזכאות לגמול השתלמות הוא רטרואקטיבית מיום סיום ההשתלמות האחרונה שהביאה לצבירת 112 שעות המזכות בגמול השתלמות (להלן: **מועד סיום ההשתלמות**), ולא יותר מ-12 חודשים ממועד סיום ההשתלמות ובלבד שהמורה יציג אישור משרד החינוך בנוגע לאישור ההשתלמות והוא עדין מועסק בחברה.
- 12.2. ככל שמורה יגיש את אישור משרד החינוך עד וכולל 12 חודשים ממועד סיום ההשתלמות – ישולם לו גמול ההשתלמות רטרואקטיבית במשכורת החודש העוקב לחודש בו הוגש האישור.
- 12.3. ככל שמורה יגיש את אישור משרד החינוך בחלוף 12 חודשים ממועד סיום ההשתלמות, יהיה עליו לצרף תדפיס ריכוז השתלמויות על שמו מפורטל עובדי הוראה מכל חודש החל מהחודש האחד עשר למועד סיום ההשתלמות. ככל שמהתדפיס עולה, כי המשרד לא ניפק את האישור להשתלמות במהלך 12 החודשים, יהא זכאי המורה לקבל את תשלום גמול ההשתלמות רטרואקטיבית ממועד סיום ההשתלמות ובלבד שלא חלף יותר מחודש ממועד שהאישור פורסם בפורטל ועד להגשתו לחברה.
- 12.4. לא הגיש מורה את התדפיסים כאמור, הוא יהיה רשאי להראות בדרך אחרת, להנחת דעתה של החברה, כי האישור לא הגיע לידיו עד חודש לפני הגשתו. ככל שלא עשה כן, יהיה זכאי לתשלום של 12 חודשים רטרואקטיבית ממועד הגשת האישור בלבד.

13. ישיבות צוות

- 13.1. מורה המועסק במשרה מחויב להשתתפות בישיבת צוות אחת בחודש שאורכה עד שעתיים לכל ישיבה, בכל אחת מהיחידות בהן הוא משובץ, ללא תמורה כספית כלשהי.
- 13.2. החל ממועד החתימה על הסכם זה ולמרות האמור בסעיף 13.1 לעיל, מורה משרתי המועסק בשתי יחידות בדיוק מחויב בהשתתפות בישיבות הצוות בכל אחד מהמרכזים בתנאים שלהלן:
- 13.2.1. ללא תשלום נוסף בגין היחידה בה היקף משרתו הוא הגבוה ביותר. במקרה בו בשני המרכזים היקף ההעסקה הוא זהה, תהא למורה זכות הבחירה איזה מבין המרכזים ייחשב למרכז בו היקף משרתו הוא הגבוה ביותר לצורך סעיף זה.
- 13.2.2. התשלום יהיה לפי תעריף שעה אפקטיבית בגין היחידה האחרת, ובלבד שהוא מלמד בה 4 שעות משרתיות או פחות. הזכאות לתשלום זה תהיה בגין השתתפות

בישיבות צוות כאמור הינה עד שעתיים בחודש בלבד, ובלבד שהמנחה הורה לו מפורשות ובכתב, כי עליו להשתתף בישיבה.

13.2.3. בכל מקרה תשלום עבור ישיבות צוות למורה העומד בתנאים שלעיל יהיה אך ורק עבור ישיבות בהן המורה השתתף בפועל.

13.3. חויב מורה, בהוראה מפורשת ובכתב של המנחה, להשתתף ביותר מישיבת צוות אחת בחודש באיזה מהמרכזים ו/או בישיבת צוות שאורכה מעל שעתיים, יהיה זכאי לקבל תשלום לפי תעריף של שעה אפקטיבית על מלוא הזמן של הישיבה הנוספת ו/או על הזמן שמעל לשעתיים באותו חודש.

14. נסיעות חריגות

14.1. בקליטתו של מורה חדש לעבודה במסגרת תכנית היל"ה, החברה תביא לידיעתו את האפשרות להגיש בקשה לקבלת החזר נסיעות חריג במסגרת טפסי הקליטה שיקבל. הודעה לעניין זה תימסר גם למורים המועסקים בתוכנית וזאת לפני תחילת שנת הלימודים.

14.2. החברה תדון בבקשה ביחד עם משרד החינוך ותמציא למורה את תשובתה, בתוך 45 יום. הוראה של מנחה ההשכלה להתחיל בעבודה בפועל טרם קבלת תשובה חיובית לבקשה, לא תהווה הסכמה מצד החברה לתשלום ההוצאות החריגות ועל המורה לפנות ליחידת משאבי אנוש בתוכנית על מנת לקבל אישורה הזמני.

14.3. נדחתה בקשת המורה לקבלת הוצאות נסיעה חריגות, או התקבלה באופן חלקי בלבד – רשאי המורה לסרב לעבוד במרכז הלימוד והדבר לא ייזקף לחובתו בשום דרך שהיא. בהודעת הדחייה, תציין החברה כי המורה רשאי לסרב לעבוד במרכז הלימוד. הודעת המורה בדבר סירובו לעבוד במרכז האמור תימסר בתוך תמישה ימי עבודה. מובהר, כי במקרה שנמסרה הודעה כאמור, לא תהא החברה חייבת בשיבוץ חליפי לאותו מורה.

14.4. סעיף זה יחול ממועד החתימה על הסכם זה.

15. דיווח נוכחות ושעות עבודה

מורה חייב לדווח על שעות עבודתו במהלך החודש בו בוצעו ולאשר הדו"ח החודשי בתום כל חודש. על עבודה בתאריכים 1-15 בכל חודש ניתן לדווח עד יום ה-15 בכל חודש. על עבודה בתאריכים 16-31 בכל חודש ניתן לדווח עד היום האחרון בכל חודש. אי הגשת הדו"ח החודשי במועד במהלך 3 פעמים ייחשב כהפרת משמעת, בגינה תהיה רשאית החברה לפתוח בהליך בירור משמעתי כנגד המורה, אלא אם אי הדיווח נעשה בשל תקלה כזו או אחרת במערכת, שאז לא יחשב הדבר כהפרת משמעת. מובהר, כי על תקלות במערכת הדיווח יודיע העובד עד המועדים שצוינו לעיל.

16. כנסים והשתלמויות

- 16.1. ככול שהחברה תחייב מורה לנכוח בכנס כלשהו בהוראה מפורשת ובכתב מאת המנחה, יקבל המורה המשתתף תגמול בגובה תעריף שעה אפקטיבית, לכל שעה של הכנס שאינה חופפת לשעות המשולמות לו בכל מקרה כחלק מהיקף משרתו.
- 16.2. מורה יהיה זכאי להחזר נסיעות בגין השתתפות בכנס בנוסף לכל החזר נסיעות אחר שהיה זכאי לו בגין אותו יום עבודה החזר הנסיעות יהיה עד למקום מפגש ממנו תצא הסעה מאורגנת על ידי החברה למעט מורים המלמדים באילת והזכאים להחזר מלא והכל בהתאם לסעיף 12.9 להוראות המכרז.
- 16.3. מובהר, כי בכל מקרה מורה לא יחוייב להשתתף ביותר מ-30 שעות השתלמות בשנה.

17. גמול פיצול

- 17.1. החל ממועד החתימה על הסכם זה, מורה שילמד בשלושה מרכזים ומעלה, זכאי לגמול פיצול בגובה 5% משכר של משרה מלאה, בלא קשר להיקף משרתו בפועל, וזאת החל ממועד העסקתו במרכז השלישי וכל עוד הוא מלמד בשלושה מרכזים ומעלה. למען הסר ספק, מובהר כי רכיב שכר זה ישולם גם במהלך חופשות הקיץ, חגים וכל היעדרות אחרת על פי דין וזאת אם המורה זכאי לשכר בגין מועדי היעדרות. למען הסר ספק, מובהר כי גמול הפיצול אינו חלק מהשכר הרגיל לערך השעה או לערך יום, ולא יבוצעו בגינו הפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות.
- 17.2. לעניין סעיף זה, ייחשבו שלושה אתרים שונים המזכים בגמול פיצול מרכזים בעלי מספר/סמל שונה בתוכנית, או לחלופין אם מדובר בשלושה אתרים שונים של אותו מרכז אך המרחק בין מרכז למרכז עולה על 5 ק"מ לפי מפות גוגל.

18. שמירה על היקף העסקה של מורה במשרה במהלך שנת הלימודים – תחולה ממועד

החתימה על ההסכם.

- 18.1. ככול שעקב משבר הקורונה וקיצוץ בהיקף התכנית ע"י משרד החינוך, תאלץ החברה למתניינים לקצץ בשעות ההוראה של מורים ותיקים לפי הסכם זה, תנהג החברה באופן הבא, ולא יחולו סעיפים 18.2 – 18.9 להסכם:
- 18.1.1. לגבי מורה ותיק שיפוטר, תנהג החברה לפי האמור בסעיף זה ללא כל שינוי.
- 18.1.2. לגבי מורה ותיק שיקוצץ היקף משרתו, החברה לא תשלים את היקף משרתו המקוצץ עד לשיעור המשרה שנקבע לו בתחילת השנה, אולם השעות החסרות יתווספו להיקף משרתו של המורה, בשנת הלימודים הראשונה שלאחר משבר הקורונה. דוגמה, מורה שמשרתו קוצצה עקב המשבר מ 80% ל 50% למשך 3 חודשים יהיה זכאי לתוספת שעות בהיקף השקול למספר השעות הכולל שנגרע ממנו (30% משרה במשך 3 חודשים), כך שבשנת הלימודים הראשונה שלאחר משבר הקורונה, יועלה הקף משרתו בהיקף שישלים את מספר השעות הכולל שנגרע ממנו, ככל שלא ניתן יהיה להשלים את היקף השעות שקוצץ בשנה אחת,

- יושלם היקף השעות שקוצץ בשנתיים. החברה תערך בהתאם מבחינת קליטת מורים חדשים.
- 18.1.3. מורה ותיק שקוצצה משרתו בתקופת הקורונה ולא המשיך לשנת הלימודים הבאה, עקב החלטת החברה יקבל את הקף המשרה המקוצץ כפול 3 חודשים בגמר חשבון.
- 18.1.4. בכל מקרה לא תקוצץ משרתו של מורה כך שיהפוך ממשרתי לשעתי.
- 18.2. **היקף העסקת מורה ותיק במשרה** ייקבע עם תחילת העסקתו ולא יפחת לאורך כל שנת הלימודים, אלא אם ביקש זאת המורה בכתב, או אם העסקתו הסתיימה או צומצמה בשל אחת הסיבות הבאות:
- 18.2.1. **הפרת משמעת שהיא אחת מאלו:** מעילה באמון, דיווחי נוכחות מורה כוזבים הטרדה מינית, אלימות פיזית ו/או אלימות מילולית, אי התייצבות לעבודה ללא אישור או ללא הודעה יותר מ – 3 מקרים בפרק זמן של שישה חודשים.
- 18.2.2. **פיטורי צמצום או הפחתת היקף משרה של מורה ותיק** כהגדרתו בהסכם זה, הנובעים מסגירת יחידה ו/או ירידה במס' התלמידים ביחידה מסוימת, ו/או הפחתה במספר השעות המוקצות ליחידה מסוימת, ובלבד שמדובר בהנחיה מפורשת ובכתב של משרד החינוך, אשר הארגון יקבל עליה עדכון.
- 18.2.3. **פיטורים מסיבות מקצועיות פדגוגיות למורה בתום תקופת ניסיון.** לענין סעיף זה, "**תקופת ניסיון**" היא תקופה שניתנה למורה ותיק כהגדרתו בהסכם זה, שבוצע לו הליך שימוע פדגוגי, אשר הסתיים בהודעה על המשך עבודה לתקופת ניסיון לפרק זמן שיוגדר מראש, אך לא פחות מחודש ימים. במקרה כזה ניתן יהיה לסיים את העסקתו באחד מהתאריכים הבאים 31.12, 31.3 או ביום 20/6 בהתאם למועד סיום תקופת הניסיון. ככל שאחד מהתאריכים כאמור יחול בימי שישי או שבת או חג, יחולו ביום העבודה הראשון לאחריו. מובהר, כי מבלי לגרוע מהקבוע בהסכם זה לגבי אופן ניהול הליך שימוע, הליך השימוע הפדגוגי יבוצע בהשתתפות המנחה הממונה על המורה, המנחה הפדגוגי של התוכנית, המורה ונציג מטעמו, לרבות עורך דין, ו/או נציגי נציגות העובדים על פי שיקול דעתו המוחלט של המורה, אשר יהיה אחראי לזמנו. החברה תיידע את נציגות העובדים על כוונתה לבצע שימוע פדגוגי, לפחות 7 ימי עבודה מראש. ההחלטה על הפיטורים לאחר תקופת הניסיון תתקבל לאחר קיום שימוע.
- 18.2.4. המורה אינו מורה ותיק כהגדרתו בהסכם זה.
- 18.2.5. שלילת אישור כניסה למורה למרכז לימוד בו נדרש האישור, על ידי גוף מוסמך מטעם המדינה מטעמים שאינם תלויים בחברה (להלן: אישור רגולטורי).
- 18.3. עלה הצורך בסיום העסקתו של מורה ותיק כהגדרתו בהסכם זה, במהלך שנת לימודים, בשל פיטורי צמצום או בשל שלילת אישור רגולטורי לכניסת המורה למרכז הלימוד, תפעל החברה כדלקמן:
- 18.3.1. תפעל לשם מציאת שיבוץ חלופי למורה ביחידה אחרת, על בסיס של שעות פנויות או באמצעות שיבוצו של המורה במקום מורה אפקטיבי בוותק של עד שנתיים, וזאת

מבלי לפגוע בלמידה ובלומדים ובהתאם לשיקול דעתה המקצועי של החברה ובתנאי שניתן אישור להמרת השעות האפקטיביות לשעות משרתיות. במקרה של שיבוץ במקום מורה אפקטיבי בותק של עד שנתיים, יזמן המורה האפקטיבי לשימוע טרם סיום העסקתו, בשל צמצום על פי הוראות הסכם זה. החברה תעשה מאמץ לאתר את המורה האפקטיבי שהפגיעה בו כתוצאה מהפיטורים תהיה הפחותה ביותר.

18.3.2. אם לא נמצא שיבוץ חלופי או שנמצא שיבוץ בשעות אשר המורה כבר עובד בהן בעבודה אחרת בהתאם לאישור רשמי שיעביר, ו/או נמצא שיבוץ מחוץ לרדיוס של 40 ק"מ ממקום היחידה שצומצמה, אך קיימת ידיעה בדבר שיבוץ עתידי צפוי בתוך תקופה שלא עולה על 90 יום, ימתין המורה לשיבוץ העתידי ויהיה זכאי לתשלום שכר מלא וזכויות נלוות במשך תקופת ההמתנה, שלא תעלה על 90 יום. לא שובץ המורה בפועל כמתוכנן, תסתיים העסקתו בלא צורך בשימוע נוסף בתום 90 ימי ההמתנה, מבלי שיהיה זכאי לכל תשלום נוסף. בתקופת ההמתנה המורה יעמוד לרשות החברה עד למלוא היקף העסקתו בהתאם לכישוריו ובשים לב להתחייבויותיו התעסוקתיות במקומות עבודה אחרים ובכפוף להמצאת אישור רשמי ממוסדות אלה על דבר עבודתו במסגרתם.

18.3.3. ככל שלא נמצאה למורה כל חלופה כאמור לעיל, יהיה זכאי לצאת לחל"ת עד תום שנת הלימודים ויהיה זכאי לקבלת חודש של דמי הודעה מוקדמת עם יציאתו לחל"ת וחודשיים נוספים של דמי הודעה מוקדמת, בתום אותה שנת לימודים, ככל שהעסקתו תסתיים ולא ימצא לו שיבוץ לשנת הלימודים הבאה.

18.4. הסתיימה העסקתו של מורה ותיק משרתי או צומצם היקף משרתו ב-25% ומעלה, או 4 ש"ש, הנמוך מבין השניים, עקב צמצום או עקב שלילת אישור כניסה למרכז לימוד מכל סיבה שהיא, יהא זכאי המורה לקבל הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים על היקף משרתו שהסתיימה או צומצמה ובלבד שבתקופה זו המורה יעמוד לרשות החברה עד למלוא היקף העסקתו בהתאם לכישוריו ובשים לב להתחייבויותיו התעסוקתיות במקומות עבודה אחרים ובכפוף להמצאת אישור רשמי ממוסדות אלה על דבר עבודתו במסגרתם. למען הסר ספק, במקרה של סיום העסקה עקב עבירת משמעת חמורה כאמור או עקב פיטורים מסיבות מקצועיות פדגוגיות, העובד לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת מכוח סעיף זה.

18.5. למען הסר ספק, מובהר כי לחברה שמורה האפשרות לשלול ממורה דמי הודעה מוקדמת על פי התנאים הקבועים בד"ן.

18.6. הסכים המורה לשיבוץ חלופי בכפוף לאישור החזר הוצאות נסיעה חריגות על פי הסכם זה – תאושר הבקשה אלא אם נתקיימו נסיבות חריגות שלא לאשרן. ככל שהמרכז אליו הופנה סירב לקבלו לעבודה מכל סיבה שהיא – תישלח על כך הודעה בכתב למורה עם העתק לוועד, בצירוף פירוט הסיבות לכך. במקרה בו לא נמסרו הסיבות לאי קבלת המורה על ידי מרכז ההשכלה אליו הופנה, תודיע על כך החברה לוועד אשר (למען הסר ספק) יהיה רשאי לפעול על פי כל דין כנגד ההחלטה. החברה תעשה מאמץ לאתר עבורו שיבוץ חלופי במרכז אחר.

18.7. נודע למורה על אפשרות שיבוץ חלופי שלא הוצע לו, למרות שלדעתו השיבוץ מתאים לכישוריו, רשאי, בין בעצמו ובין באמצעות הוועד, לפנות למחלקת משאבי אנוש של התוכנית בחברה בבקשה לשבצו שם. הבקשה תיבחן והחברה תשיב למורה את תשובתה המנומקת עם העתק לוועד.

18.8. החליטה החברה לאחר שקיימה שימוע, כי מסיבות שאינן נעוצות במורה לא ניתן להעסיק מורה ותיק במעבר משנה לשנה, וכי לא נמצא לו שיבוץ חלופי מתאים, יהיה רשאי המורה לבקש לצאת לחל"ת, שאורכה לא יעלה על שנה. במהלך תקופת החל"ת תיבחן אפשרות שיבוצו של המורה במרכז חלופי. לא נמצא שיבוץ כאמור, תסתיים עבודתו בתום תקופת החל"ת ללא צורך בקיום הליך שימוע נוסף. למען הסר ספק, חל"ת מכוח סעיף זה לא יבוא במניין מכסת מספר החל"ת הניתנים על פי בקשות מורים על פי סעיף 23 להלן.

18.9. מורה אשר הוצע לו שיבוץ חלופי, יהיה רשאי להשיג בכתב על השיבוץ שהוצע בפני החברה באמצעות הוועד, בתוך 3 ימי עבודה, והחברה תשיב להשגה בכתב בתוך 4 ימי עבודה נוספים. היעדר השגה במועד האמור, ייחשב כהסכמה לשיבוץ החלופי.

19. הליך שימוע

19.1. מורה לא יפוטרו והיקף העסקתו לא יצומצם בלא הליך שימוע המפורט בסעיף זה.

19.2. זימון לשימוע ישלח 7 ימי עבודה לפני המועד שנקבע לקיומו. הנציגות תהיה רשאית להגיש לחברה בקשה מנומקת בכתב לדחיית מועד שימוע ספציפי בלא יותר מ- 7 ימי עבודה מהמועד המקורי. החליטה החברה לדחות הבקשה, תנומק החלטתה זו. למען הסר ספק, החלטתה תהיה כפופה לביקורת שיפוטית בערכאה המתאימה, על פי כל דין.

19.3. המורה יהיה רשאי להגיע לשימוע עם נציג מטעמו, לרבות עורך דין ו/או נציגי נציגות העובדים על פי שיקול דעתו המוחלט של המורה והוא אשר יהיה אחראי לזמנו.

19.4. הזימון לשימוע יהיה מפורט ויכלול את מלוא המידע הרלוונטי להליך, ויצורפו אליו כל המסמכים הרלוונטיים.

20. מועד הודעה על פיטורים/הפחתה בהיקף העסקה במעבר משנה לשנה – תחולה ממועד החתימה. במעבר משנת הלימודים תש"ף לתשפ"א וכן במעבר משנת הלימודים תשפ"א לתשפ"ב ככול שהחברה לא עמדה במועדים ובהיקפים המפורטים בסעיף זה, עקב אילוצים שאינם בשליטתה ונמסרה על כך מראש הודעה לנציגות העובדים, לא יחשב הדבר כהפרת ההסכם.

20.1 מורים המועסקים במשרה

20.1.1. עד ליום 31.5 של שנת לימודים, יקבלו לפחות 70% מהמורים המועסקים בהיקף משרה הודעה לגבי המשך העסקתם בשנת הלימודים העוקבת. מתוך ההודעות שיינתנו, לכל הפחות 75% תהיינה הודעות חיוביות על המשך העסקה באותו היקף משרה לפחות.

20.1.2. עד ליום 31.7 יתר המורים המועסקים במשרה, יקבלו הודעה בנוגע להמשך העסקתם בשנת הלימודים העוקבת, בין אם הודעה על המשך העסקתם באותו היקף משרה, ובין אם הודעה על הפסקת עבודתם או על הפחתה בהיקף משרתם.

20.1.3. הודעה על הפסקת עבודה או על הפחתה בהיקף משרה תימסר בכפוף להליך שימוע. מבלי לגרוע מהקבוע להליך שימוע בהסכם זה, זימון לשימוע על פי סעיף זה יכול גם הודעה על היקף השעות הצפויות להפחתה, או על אפשרות לסיום העסקה.

20.1.4. מורה, אשר לא קיבל הודעה על הפחתה בהיקף משרתו או על סיום העסקתו, כמפורט לעיל, עד ליום 31.7 ידאג לפנות למנחה האחראי עליו בטלפון ובמייל עד ליום 5.8. ככל שפנה ולא קיבל מענה עד 10.8 וככל שלא שובץ לעבודה בשנת הלימודים, יהא זכאי לקבל חלף הודעה מוקדמת בשיעור שלושה חודשי שכר לרבות התנאים הסוציאליים הנלווים.

20.1.5. בתקופת ההודעה המוקדמת יעמוד העובד לרשות החברה עד למלוא היקף משרתו והיא תהיה רשאית להעסיק את המורה בתפקידי הוראה באופן קבוע או חלקי לרבות לצרכי מילוי מקום לתקופות זמניות או לסירוגין, בהתאם לצורך, אלא אם הציג המורה אישור לשביעות רצון החברה על העסקה במקום אחר בשעות ובימים בהם ביקשה החברה לשבצו. למען הסר ספק, סירובו של מורה לשיבוץ בהתאם לתכנית העבודה הקבועה האחרונה לפיה עבד, תשלול את זכאותו לקבלת שכר.

20.1.6. לעניין זה, המצאת הודעה כדין ייחשב גם אישור על משלוח הודעה בדואר רשום לכתובתו של העובד כפי שרשומה במאגרי החברה עד וכולל יום 31.7, ובלבד שנשלחה גם הודעה בדואר אלקטרוני לכתובת שנתן העובד, ככל שנתן, ולנציגות ועד העובדים.

20.1.7. למען הסר ספק יובהר, כי עיכוב בלוחות הזמנים האמורים בסעיף זה, ביוזמת ועד העובדים ו/או העובד ו/או בשל אילוצים שאינם בשליטתה של החברה, לא יהוו הפרה של הסכם זה, או ימנעו מהחברה להמשיך בהליכי סיום העסקה של אותם מורים.

20.1.8. על מנת לשמור ככל הניתן על היקף משרתו של מורה ותיק במעבר לשנת לימודים חדשה תפעל החברה כך שכל מרכז לימוד, שבו יש מורים ותיקים שהיקף משרתם צומצם ביחס לשנת לימודים קודמת, שלא בשל סגירת מרכז או מגמה בהם הם מלמדים, ובכלל זה גם מורים שלפי נוסחת ההמרה זכאים להגדלת משרתם כמפורט בסעיף 5 לעיל, תינתן עדיפות בשיבוץ לשעות שיתווספו במהלך השנה לאותו מרכז לפי הסדר הבא: מורים משרתיים שצמצום השעות גרם להגדרתם כמורים אפקטיביים, מורים שהיקף משרתם צומצם, או שזכאים להגדלת משרתם מכוח נוסחת ההמרה. בנוסף, ניתן יהיה להשלים את השעות שצומצמו במרכז אחר, בין אם ביוזמת החברה ובין אם ביוזמת המורה. הציעה החברה למורה שעות

השלמה בין במרכז המקורי שלו ובין במרכז אחר והמורה דחה את ההצעה, או לא השיב לחברה בתוך 5 ימי עבודה – לא תהא החברה חייבת עוד בהעדפתו על פני מורים אחרים.

20.1.9. מבלי לפגוע בכלליות האמור בסעיף 29.3 להלן, בפניית הוועד בשמו של מורה שצומצמו שעות עבודתו כמפורט בסעיף 20.1.8 לעיל, תעביר החברה לוועד פירוט שעות הלימוד באותו מרכז ואם ניתנו שעות הוראה למורה חדש באותו המקצוע בו צומצם מספר שעות עבודת המורה על פי סעיף 20.1.8

20.1.10. במעבר לשנת הלימודים שלאחר משבר סיום הקורונה ובאופן חד פעמי תעביר החברה לוועד רשימה המורים ושיבוצם במרכזים השונים.

20.1.11. בכל מקרה, ככול שתתווספה שעות הוראה למרכז, מורים ותיקים המלמדים במרכז את המקצוע בו נוספו השעות והמעוניינים בהגדלת היקף משרתם, יקבלו עדיפות, בכפוף לשיקול דעת פדגוגי של החברה.

20.2. מורים המועסקים בשעות אפקטיביות בלבד

20.2.1. עד ליום 15.7 של שנת לימודים, יקבלו לפחות 60% מהמורים המועסקים בשעות אפקטיביות בלבד, הודעה על המשך העסקתם בשנת הלימודים העוקבת, בין אם הודעה על המשך העסקתם באותו היקף העסקה, ובין אם הודעה על האפשרות להפסקת עבודתם או על האפשרות להפחתה בהיקף העסקתם.

20.2.2. שבועיים לאחר תום חופשת סוכות (ב' בחשוון) של שנת לימודים יקבלו יתר המורים הודעה בנוגע להמשך העסקתם באותה שנת הלימודים, בין אם הודעה על המשך העסקתם באותו מספר שעות, ובין אם הודעה על הפסקת עבודתם או על הפחתה במספר שעות העסקתם.

20.2.3. הודעה על הפסקת עבודה, או על הפחתה העולה על 25% במספר שעות העסקה תימסר בכפוף להליך שימוע.

20.2.4. מורים המועסקים בשעות אפקטיביות בלבד יחלו את עבודתם בפועל לכל המאוחר ט"ז בחשוון באותה שנת לימודים.

20.2.5. לא קיבל מורה הודעה על הפחתה בהיקף העסקתו בשעות אפקטיביות או על סיום העסקתו עד ב' בחשוון, יהיה זכאי לקבל שכר מלא, לרבות תנאים סוציאליים, בגין שלושה חודשי עבודה, ובלבד שבמהלכם עמד לרשות החברה עד למלוא היקף העסקתו בשנה זו. בשלושה חודשים אלה החברה תהיה רשאית להעסיק את המורה בתפקידי הוראה באופן מלא או חלקי, ברצף או לסירוגין בהתאם לצרכי החברה, אלא אם הציג המורה אישור רשמי על העסקה במקום אחר בשעות ובימים בהם ביקשה החברה לשבצו. למען הסר ספק, סירובו של מורה לשיבוץ בהתאם לתכנית

העבודה הקבועה האחרונה לפיה עבד, תשלול את זכאותו לקבלת שכר.

20.2.6. לעניין זה, המצאת הודעה כדין ייחשב גם אישור על משלוח הודעה בדואר רשום לכתובתו של העובד כפי שרשומה במאגרי החברה עד וכולל ביום החל ב' בחשוון, ובלבד שנשלחה גם הודעה בדואר אלקטרוני לכתובת שנתן העובד, ככל שנתן, ולנציגות ועד העובדים.

20.2.7. יובהר, כי עיכוב בלוחות הזמנים כאמור בסעיף זה ביוזמת ועד העובדים ו/או העובד ו/או בשל אילוצים שאינם בשליטתה של החברה, לא יהוו הפרה של הסכם זה, או ימנעו מהחברה להמשיך בהליכי סיום העסקה מול אותם מורים.

21. ימי מחלה

21.1. תשלום ימי המחלה יהיה על פי חוק, ובהתאם לאמור להלן:

21.1.1. **מורים משרתיים** יקבלו דמי מחלה בשיעור 100% משכרם בגין ימי מחלתם החל מהיום הראשון ואילך, בכפוף למכסת ימי המחלה העומדת לרשותם מתקופת עבודתם בחברה ובכפוף להמצאת תעודת מחלה.

21.1.2. **מורים אפקטיביים** יקבלו דמי מחלה מיום המחלה השני והשלישי – מחצית משכרם עבור ימים אלה ומהיום הרביעי תשלום מלא בכפוף להמצאת תעודת מחלה. בנוסף, בשנת תשפ"א, ובשנת תשפ"ב יהיו זכאים לתשלום בגין שלושה ימי מחלה עליהם יצהירו, ללא אישור רפואי (להלן: **ימי הצהרה**) והחל משנת תשפ"ג יהיו זכאים לשני ימי הצהרה בכל שנת לימודים. **מובהר, כי ימי ההצהרה שלא נוצלו, אינם נצברים משנה לשנה.**

21.2. מורה אשר עבד בתוכנית הילה בתקופת הפעלתה על ידי הזכיון הקודם לפני עבודתו בחברה, ואשר חלה או יחלה במחלה ממושכת, יהיה זכאי לתשלום עבור ימי המחלה שצבר בתקופת עבודתו בחברה בצירוף ימי המחלה שצבר בתקופת עבודתו אצל הזכיון הקודם, אך לא יותר מ-90 ימי מחלה בסך הכל בכפוף להמצאת אישורי מחלה כדין, ובלבד שאינו זכאי לתשלום בגין ימים אלה מגורם מבטח.

מחלה ממושכת לעניין סעיף זה: מחלה ממארת של המורה, ילדו או בן זוגו. השתלה, וכל מחלה ממושכת אחרת – באישור מיוחד של החברה, אולם אין החברה חייבת לאשר בקשה להכרה במחלה ממושכת שאינה ממארת, או השתלה.

21.3. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יודיע לממונה הישיר בהקדם האפשרי על מחלתו ועל משך היעדרותו הצפוי, וימציא בהקדם האפשרי תעודת מחלה.

22. ימי חג

22.1. כל עובד המועסק 3 חודשים ומעלה יהיה זכאי לקבל תשלום בגין 9 ימי חג לפי הדת היהודית, או לפי דתו, בהתאם לבחירתו כפי שיודיע עם תחילת העסקתו. התשלום בגין ימי החג יבוצע בין אם עבד ביום שלפניו ו/או היום שאחריו ובין אם לא ובלבד שביום החג אמור היה לעבוד.

22.2. עובד יהיה רשאי להגיש בקשה מנומקת לשינוי הדת לפיה ניתנים לו ימי החג, בתחילת שנת לימודים. תשובה מנומקת לבקשה תינתן בתוך 30 יום.

22.3. למען הסר ספק, אין לחייב עובד אשר בחר לקבל את ימי החג בתשלום לפי הדת היהודית, לעבוד ב-9 ימי החג לפי דתו, בניגוד לרצונו, ואין בסירובו לעבוד לעמוד לחובתו בשום דרך שהיא, פרט לקיזוז שכר בגין היעדרותו כאמור לעיל.

23. חל"ת

23.1. מורה המועסק בתוכנית לפחות שלוש שנים ברצף, זכאי להגיש בקשה ליציאה לחל"ת לתקופה של שנת לימודים מלאה. בקשה כאמור תוגש עד ליום 31 במרץ של שנת הלימודים הקודמת לשנה בה מבוקשת החל"ת.

23.2. בכל שנה, החברה תאשר את היציאה לחל"ת לכל היותר ל-15 עובדים מבין אלו שהגישו בקשה, אך לא פחות מ-8 עובדים, וזאת בהתאם לקריטריונים שיגובשו לאחר הליך היוועצות עם הנציגות. מתן אישור לפחות מ-15 מורים על פי סעיף זה ייעשה במקרים חריגים בלבד ובכפוף לקבלת הסכמה מראש ובכתב של הנציגות.

23.3. עובד שיצא לחל"ת יהיה זכאי לשמירה על תנאי עבודתו המלאים, לרבות היקף העסקתו. מעמדו בשנת החל"ת לעניין המשך העסקתו בשנה שאחרי יהיה זהה למעמדו של עובד שלא נמצא בחל"ת באותה שנה. ואולם אם ורק אם, שעות העבודה של העובד שיצא לחל"ת לא קיימות עוד במרכז ההשכלה בו הועסק או שהמרכז נסגר, החברה תהא רשאית לשבצו במרכז השכלה אחר במקום או בנוסף למרכז ההשכלה בו הועסק טרם יציאתו לחל"ת תוך שמירה על היקף העסקתו. מרכז ההעסקה האחר או הנוסף לא יהיה מרוחק יותר מ- 40 ק"מ על פי מפות גוגל, ממיקום מרכז ההשכלה המקורי. כמו כן הנגישות התחבורתית למרכז ההעסקה האחר או הנוסף, תהיה זהה לזאת של מרכז ההשכלה המקורי. שיבוץ מורה למרכז אחר מהמרכז המקורי בו עבד, בעת חזרתו מחל"ת, תתבצע רק אם: נסגר המרכז שבו לימד, צומצמה כמות השעות במרכז באופן משמעותי. למען הסר ספק, בשום מקרה החברה לא תמשיך את העסקת המורה המחליף באותו מרכז של העובד שיצא לחל"ת, ותעביר את העובד שיצא לחל"ת למרכז לימוד אחר.

23.4. מובהר, כי ככל שמועד שובו של מורה מהחל"ת חל לאחר תום תקופת ההתקשרות של החברה עם משרד החינוך לעניין הפעלת תוכנית היל"ה על פי המרכז לא יחול סעיף 27.3

לעיל. המורה לא ישוב לעבודתו בחברה, אלא אם זכתה החברה במכרז החדש שיפרסם משרד החינוך ובמקרה זה העסקתו בחברה תהא כפופה לתנאי המכרז החדש ובהתאם לתנאי העסקת כלל המורים במהלך תקופת המכרז החדש.

23.5. מובהר, כי עובד שיצא לחל"ת, לא יוכל לצאת שוב לחל"ת אלא בחלוף 6 שנים **ממועד תום החל"ת הקודמת**.

24. תעריף דמי הבראה

החל ממועד החתימה על ההסכם, דמי הבראה ישולמו למורים על פי התעריף למגזר הציבורי, כפי שיתעדכן מעת לעת.

25. תקציב רווחה

25.1. החברה תקצה סכום כולל של 300,000 ₪ בכל שנה לטובת פעילות רווחה למורים (להלן: **סכום הרווחה השנתי**). לגבי שנת תש"ף מוסכם, כי החברה לא תידרש להשלים את הסכום שכבר הועבר כשי למורים לסכום הרווחה השנתי. לגבי שנת תש"ף מוסכם כי סכום הרווחה השנתי ישולם במהלך השנים תשפ"א-תשפ"ג, ולכן בשנים אלו סכום הרווחה השנתי יעמוד על 400,000 ₪.

25.2. הסכום יועבר בהתאם להנחיות הנציגות לפי שיקול דעתם המוחלט, ובלבד שיהיה מדובר בהעברה לצורך מימוש פעילות רווחה. יחד עם זאת מובהר, כי הנציגות תפרט בפני החברה את הפעילות המבוקשת על מנת שיבחן עלותה ואם נדרש העובד לתשלום מס כדין בגין אותה פעילות, ככל שיידרש תשלום מס, הוא יבוא מתוך 300 האש"ח. לא נוצל סכום הרווחה בשנה מסוימת, תעבור יתרת הסכום, שלא נוצלה, לשימוש בשנים שלאחר מכן. סעיף זה לא יחול בשנה העוקבת לשנה האחרונה בה תופעל התוכנית על פי המכרז ככל שהחברה לא מנעה מהוועד לעשות בסכום האמור לצורכי רווחה במהלך השנה האחרונה.

26. דמי חבר ודמי טיפול ארגוני-מקצועי

26.1. החברה תגבה מכל עובד החבר בכוח לעובדים דמי חבר בהתאם לחוק הגנת השכר או ממי שאינו חבר בו דמי טיפול ארגוני-מקצועי, בשיעור שהארגון יקבע מעת לעת, ותעבירם לארגון ובלבד ששיעור דמי הטיפול הארגוני-מקצועי יהיה שווה או נמוך מדמי החבר ולא יעלה על השיעור הקבוע בתקנות הגנת השכר (מקסימום דמי טיפול מקצועי-ארגוני), התשמ"ח-1988, כפי שיעודכן מעת לעת.

26.2. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה-18 בחודש העוקב למועד הגביה לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

26.3. החברה תנכה משכרו של עובד, שהסכם זה חל עליו, דמי ועד כפי שייקבעו מעת לעת ע"י ועד העובדים, ובלבד שלא יעלו על הניכוי המותר עפ"י דין. הגביה המרוכזת תועבר לחשבון הבנק של ועד העובדים, לא יאוחר מהיום ה-18 בחודש, בהתאם לפרטים שימסרו ועד העובדים והארגון.

26.4. סכום דמי החבר, דמי הטיפול ארגוני-מקצועי ודמי הוועד יחושבו על פי כלל השכר החייב בדמי ביטוח לאומי, כולל כל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה.

26.5. החברה תפעל על פי הוראות רשות המיסים בכל הנוגע להענקת הטבות מס בגין ניכוי דמי חבר או דמי טיפול ארגוני-מקצועי, ככל שיהיו מעת לעת.

26.6. במקביל להעברת התשלומים, תעביר החברה לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים, ולצד כל שם את מרכזי הלימוד בהם המורה מלמד, את סכום דמי חבר או דמי הטיפול שנוכו וסכום דמי הועד שנוכה.

27. פעילות ועד

החברה תשלם עד 1,000 שעות בשנה לחברי הועד תשלום בגין פעילותם בוועד. זאת, על פי דיווח שיועבר במרוכז על ידי הנציגות.

שעות הוועד שילמו לפי תעריף של שעה אפקטיבית.

החברה תאפשר לוועד פרק זמן של לפחות עשר דקות לדבר בפני העובדים בכל כנס שתערוך ומיועד לעובדי התוכנית בלבד.

החברה תציין בתלושי השכר את פרטי ההתקשרות בדואר אלקטרוני וטלפון עם הוועד, בהתאם לפרטים שימסור.

בטפסי הקליטה של מורה חדש, ייכלל מסמך שינוסח על ידי הוועד בו תתבקש הסכמת המורה להעברת פרטי ההתקשרות עמו לוועד.

28. מיצוי תביעות

28.1. הסכם זה מהווה מיצוי כלכלי מלא של כל תביעות ודרישות הצדדים בנושאים המוסדרים בו במפורש, וזאת עד ליום 31.8.2023.

28.2. מבלי לגרוע מהוראת סעיף 28.1 לעיל, החל מיום 1.9.2022 יקיימו הצדדים משא ומתן אינטנסיבי על מנת לקדם כריתתו של הסכם קיבוצי חדש עד למועד פקיעת הסכם זה.

28.3. החברה תספק לוועד נתונים ופרטים רלוואנטיים לבירור פנייתו של מי מהעובדים על מנת לוודא עמידת החברה בתנאי ההסכם.

29. שקט תעשייתי

29.1. סכסוך העבודה שהוכרז בחודש _____ 2018 מבוטל עם כניסתו לתוקף של הסכם זה.

29.2. נציגות העובדים מתחייבת לשמור על שקט תעשייתי מלא בנושאים המוסדרים במפורש בהסכם זה, וזאת עד ליום 31.8.2023.

29.3. על אף האמור בסעיף הקודם, ככל שמחודש דצמבר בכל שנת לימודים יתברר, כי במחוז אחד, או יותר ביצעה החברה קיצוץ של למעלה מ-20% מסך שעות הלימוד הנלמדות

באותו מחוז בו בוצע הקיצוץ – יפוג תוקפו של סעיף השקט התעשייתי, ואולם מוסכם, כי ככל שהקיצוץ נבע ממשבר נגיף הקורונה, ינהלו הצדדים משא ומתן במשך תקופה שלא תפחת מ- 30 ימי עבודה, לפני שנציגות העובדים תנקוט צעד ארגוני כלשהו ובלבד שהקיצוץ לא ניכנס לתוקפו במהלך תקופת המו"מ.

ולראיה באו הצדדים על החתום

ועד המורות והמנחות - תכנית היל"ה
כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי



החברה למתנ"סים

כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי

סא+אה אנ+איון
תאריך התקרת כוח לעובדים