

הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם ב_____ ביום _____ בחודש _____ שנת 2015

בין :

1. מינהל קהילתי תלפיות מזרח
 2. מינהל קהילתי בקעה רבתי
 3. מינהל קהילתי גינות העיר
 4. מינהל קהילתי גילה
 5. מינהל קהילתי פסגת זאב
 6. מינהל קהילתי חומת שמואל
- כל אחד מהמעסיקים לחוד

(להלן - "המעסיקים")

לבין : כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

(להלן – "כוח לעובדים" או "הארגון")

הואיל : ובין הצדדים נוהל מו"מ לשם חתימה על הסכם קיבוצי, המסדיר את תנאי העבודה והשכר של הגננות והסייעות המועסקות בצהרונים אצל המעסיקים, בתכנית המכונה היום תכנית ציל"ה על תוספתיה (להלן – "העובדות");

והואיל : והארגון הנו הארגון היציג בקרב עובדות תכנית ציל"ה, כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 ;

והואיל : והצדדים הגיעו להסכמות המסדירות את התנאים הכלכליים בהם יועסקו העובדות החל משנת הלימודים התשע"ה, אשר קיבלו ביטוי במסמך שנחתם ביום 17.8.2014 המצורף **כנספח א** להסכם זה (להלן : **הסכם העקרונית**), בו הוסכם גם על המשך ניהול המשא ומתן בעניינים נוספים, ועיגון כל תנאי העבודה בהסכם קיבוצי ;

והואיל : והצדדים הגיעו להסכמות אותם הם מעוניינים לעגן במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד ;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

א. הגדרות

2. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות :

- 2.1. **ותק** – תקופת העבודה הכוללת באחד או יותר מהצהרונים שבהפעלת אחד המנהלים הקהילתיים או יותר, הכוללת את התקופה שקדמה לתכנית ציל"ה ;
- 2.2. **נציגות העובדות** – נציגות עובדות, מבין עובדות תכנית ציל"ה, כפי שתבחר מעת לעת, בהתאם לתקנון הארגון, ותוכר על ידו.
- 2.3. **המנהל הקהילתי** – כל אחד מיחיד המעסיקים. כל עוד לא נאמר אחרת בהסכם זה, ההתייחסות לעובדות ולזכויותיהן ולחובות המנהל הקהילתי על-פי הסכם זה, תהיה בהתאם לשיוך של כל עובדת למנהל הקהילתי שבו היא מועסקת.
3. **עובדת בניסיון** – עובדת בעלת וותק של פחות משנתיים כסייעות או כגננת בצהרונים בתכנית ציל"ה.
4. **שכר בסיס** – שכר בגין שעות העבודה הרגילות של העובדת לרבות שעות השתלמות.
5. **שכר קייטנות** – שכר עבור שעות העבודה בפועל בקייטנות, אשר ישולם בשכר החודשי השוטף מראש וכתנאי לעבודה בפועל בקייטנות. למען הסר ספק, שכר הקייטנות יישא תנאים סוציאליים מלאים, בכפוף לאמור בסעיף 15.

ב. תחולה

6. הסכם זה יחול על כל הגנות והסייעות המועסקות אצל אחד מהמעסיקים, בצהרונים הפועלים בתכנית המכונה היום תכנית ציל"ה, פרט לעובדות המועסקות כמחליפות מעת לעת.
7. הסכם זה תקף אך ורק במתכונת תכנית ציל"ה. בנוסף, במידה ויהיו שינויים בתכנית ציל"ה, אשר אינם תלויים במנהלים הקהילתיים אלא במשרד החינוך, שינויים אלו יחולו בהתאמה גם על הסכם זה לרבות: שינויים בתנאי העסקה, תקציב הפרויקט ושכר העובדות בכללותו. ככל שמדובר יהיה בפגיעה בשכר העובדות, הדבר ייעשה לאחר היוועצות עם ארגון העובדים ולאחר ניסיונות למצות כל פתרון אחר.
8. במקרה בו לא תושג הסכמה וייפגעו הזכויות הכלכליות של העובדות כתוצאה מהאמור, לא יחול סעיף השקט התעשייתי לגבי נושא זה וזאת עד למציאת פתרון מוסכם.
9. במקרה בו ייסגר פרויקט ציל"ה בגני הילדים יודיעו על כך המעסיקים לנציגות העובדים, בכתב, מיד עם היוודע להם דבר ההחלטה, וההסכם הקיבוצי יבוטל במועד סגירת הפרויקט בפועל, על כל המשתמע מכך. מוסכם, שאם וככל שתקבל נציגות העובדים הודעה כאמור מהמעסיקים, בכתב, כי פרויקט צילה מבוטל כליל בכל המתחם המוניציפאלי של עיריית ירושלים, החל ממועד קבלת ההודעה כאמור, לא יחול סעיף השקט התעשייתי.

10. במקרה בו יקבלו משרד החינוך ו/או עיריית ירושלים החלטה מערכתית על צמצום היקפו של פרויקט צילה בגני הילדים במתחם המוניציפאלי של עיריית ירושלים, יודיעו על כך המעסיקים לנציגות העובדים, בכתב, מיד עם היוודע להם דבר ההחלטה. מוסכם, שאם וככל שתקבל נציגות העובדים הודעה כאמור מהמעסיקים, לא יחול סעיף השקט התעשייתי בהסכם זה, החל ממועד קבלת ההודעה.

ג. תקופת ההסכם

11. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הסכם זה יחול לתקופה של שנתיים, החל מיום 1.9.2014 ועד ליום 31.8.2016. זאת, אלא אם יגדלו ימי העבודה של העובדות בפרויקט בשנה"ל תשע"ה בשבעה ימים, שאז יעמוד תוקפו של ההסכם הקיבוצי עד ליום 31.8.2017.

12. לא יאוחר מ-6 חודשים טרם תום תוקפו של הסכם זה, אם ידרוש זאת צד מהצדדים להסכם, יפתחו הצדדים במשא ומתן להסכם קיבוצי חדש.

ד. התנאים הכלכליים

13. שכר העובדות והיקף העבודה

13.1. שכר העובדות יהיה – 55 ₪ (ברוטו) לשעה לגננת מובילה עם תעודות, 45 ₪ (ברוטו) לשעה לגננת מובילה ללא תעודות, 33 ₪ (ברוטו) לסייעת.

13.2. ימי העבודה יהיו כפי שיקבע ע"י משרד החינוך, ובקשר לשנה"ל תשע"ה – 180 ימי עבודה. אם וככל שמשרד החינוך יאשר לתקצב 187 ימי עבודה לשנת לימודים, יהיו ימי העבודה בהתאם. בכל מקרה, בכל שנה, יעבדו העובדות במהלך החודשים ספטמבר – יוני בלבד. במהלך החודשים יולי ואוגוסט לא תועסקנה העובדות ע"י המעסיקים (למעט עובדות שיקלטו לעבודה, על פי צרכי העבודה, בחודש יולי בלבד) והן ישהו בחל"ת.

13.3. שעות העבודה - בימים רגילים - שעתיים וחצי לגננת (מהשעה 14:00 – 16:30) ושלוש שעות לסייעת (מהשעה 14:00 - 17:00). בימי קיטנה – שמונה שעות לגננת (מהשעה 8:00 – 16:00) ושמונה וחצי שעות לסייעת (מהשעה 8:00 - 16:30).

13.4. השכר יחושב (בשים לב לשעות העבודה השנתיות בפועל) כשכר חודשי שיתפרס על פני עשרה חודשי עבודה (מספטמבר עד יוני), ימי החג מגולמים וכלולים בתחשיב השכר החודשי ולא ישולמו בנוסף לו ובנפרד ממנו.

13.5. רק עובדת שתבחר לעבוד בכל ימי הקייטנה ותתחייב על כך מראש (בתחילת השנה), שכרה החודשי יכלול את החלק היחסי משכרה, בגין עבודתה בימי הקייטנה, זאת מתחילת השנה. נוסח הצהרת עובדת על עבודה בכל ימי הקייטנה מצורף להסכם זה

כנספח ב.

13.6. עובדת שלא תגיע לעבודה, מבלי שאושרה לה על כך חופשה או מחלה, יופחת שכרה בהתאם לשעות העבודה בהן נעדרה באותו החודש.

13.7. ימי ההיעדרות בתקופת קייטנה לא יזקפו על חשבון ימי חופשה ויחושבו כימי היעדרות שבגינם ינוכה השכר כאמור.

13.8. עובדת שהתחייבה לעבוד בקייטנה, ושכרה שולם לה בהתאם, ולא תעבוד בפועל בקייטנה, בין אם בשל התפטרותה לפני ביצוע ימי הקייטנה ובין אם מסיבה כלשהי אחרת, יופחתו משכרה תשלומי הקייטנות בהתאם, למעט במקרים שלהלן, ובמקרים אלה בלבד:

13.8.1. ימי מחלה שנבעו כתוצאה מתאונת עבודה.

13.8.2. פיטורים תוך ויתור על עבודה בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת.

13.8.3. שבוע אבל בעקבות פטירת בן משפחה מדרגה ראשונה.

14. מקרים חריגים יובאו בכתב בפני המעסיקים והם ישקלו האם יש מקום שלא להפחית את תשלומי הקייטנות לעובדת שהתחייבה לעבוד בקייטנה ולא עשתה כן. החלטת המעסיקים בפנייה חריגה כאמור תהא סופית.

15. עובדת שתיעדר מעבודה באחד או יותר מימי הקייטנה עקב מחלה, ישולם לה יום מחלה כדון, וזאת בהתאם לתעריף יום עבודה רגיל, שהן שעתיים וחצי שעות או שלוש שעות בהתאמה.

16. עבודה בימי הקייטנות

16.1. בשנה"ל תשע"ה, תכיל תכנית ציל"ה 10 ימי קייטנה. בכל שנה תכיל תכנית ציל"ה מספר ימי קייטנה בהתאם לקביעת המעסיקים, לאותה השנה (להלן – "ימי הקייטנה").

16.2. מוסכם, שעד ליום 15.9, בכל שנה, תודיע כל עובדת בכתב למנהל/ת המרכז הקהילתי האם בכוונתה לעבוד בימי הקייטנה או לא. עובדת שתתחייב לעבוד בימי הקייטנה תעבוד בכל ימי הקייטנה באותה השנה, במידה והעובדת לא תעבוד בפועל בחלק מימי/שעות הקייטנה שכרה ינוכה בהתאם לפי סעיף 7.1.

16.3. בשנה"ל תשע"ה לא תהיה קייטנה ביום שלפני ערב ליל הסדר.

16.4. הסכמה זו לא תהווה תקדים לשנות הפעילות הבאות. המעסיקים יחליטו מדי שנה, האם לקיים קייטנה ביום שלפני ערב ליל הסדר או לא.

16.5. עובדת שתעבוד בכל ימי הקייטנה כפי שייקבעו על ידי המעסיקים כאמור, תקבל תוספת מאמץ של 800 ₪ (ברוטו) (להלן – "תוספת המאמץ"). תוספת המאמץ תינתן

לעובדת אשר לא נעדרה בימי הקייטנה מכל סיבה שהיא, פרט לסיבות שבסעיף 13.8 דלעיל, ובכפוף לסעיף 14.

16.6. עובדת המבקשת לעבוד בחלק מימי הקייטנה, תודיע על כך בכתב למנהל/ת המרכז הקהילתי בו היא מועסקת, ובקשתה זו תישקל בכפוף לצרכי העבודה, על פי שיקול דעתו של המעסיק.

16.7. מוסכם, שעובדת הנעדרת היעדרות בת יום אחד בגין מחלה, שאינה כתוצאה מתאונת עבודה, המאושרת ע"י רופא, תפנה למנהל/ת המנהל הקהילתי, שתשקול הענקת תוספת המאמץ בנסיבות חריגות אלה ומנהל/ת המנהל הקהילתי תשקול את הדבר בחיוב.

16.8. מוסכם שלא יופרשו הפרשות סוציאליות בגין תוספת המאמץ, וזו בגדר מענק ולא נכלל כחלק אינטגרלי משכר העובדות לכל דבר ועניין.

17. מענק חג

בחודש בו יחול חג הפסח, יקבלו כל העובדות מענק חג בסך של 3 שעות עבודה (להלן – "מענק חג"). מוסכם שבגין מענק החג לא יופרשו הפרשות סוציאליות והמענק לא יחשב כחלק אינטגרלי משכר העובדות לכל דבר ועניין.

18. שעות הכשרה

העובדות יצאו להכשרה בהיקף של 40 שעות בשנת לימודים, בנושאים אשר יקבעו ע"י מנהל המנהלים הקהילתיים והקשורים לעבודתן של העובדות ויתוגמלו על שעות אלה, בגין 40 שעות עבודה. שעות ההכשרה ייקבעו חלקן בשעות הבקר וחלקן בשעות הערב לאחר העבודה.

19. תוספת ותק –

19.1. מוסכם, שוותק העובדות לצורך תשלום תוספת ותק, יחשב מתחילת עבודתן בצהרונים אצל אחד המנהלים הקהילתיים, וכי מעבר לצהרון אחר, אצל אותו מנהל קהילתי או מנהל קהילתי אחר, לא יקטע את רצף הוותק.

19.2. תוספת הוותק תהיה כדלקמן:

19.2.1. עובדת המועסקת בצהרונים שלוש שנים ויותר, תקבל תוספת ותק בסך (ברוטו) של ₪100 לחודש (להלן – "תוספת הותק הראשונה");

19.2.2. עובדת המועסקת בצהרונים חמש שנים ויותר תקבל תוספת ותק (ברוטו) של ₪150 לחודש סה"כ (כולל תוספת הותק הראשונה) (להלן – "תוספת הותק השנייה");

19.2.3. עובדת המועסקת בצהרונים שבע שנים ויותר תקבל תוספת ותק בסך (ברוטו) של 200 ₪ לחודש סה"כ (כולל תוספות הותק הראשונה והשניה) (להלן – "תוספת הותק השלישית");

19.2.4. עובדת המועסקת בצהרונים תשע שנים ויותר תקבל תוספת ותק בסך (ברוטו) של 250 ₪ לחודש סה"כ (כולל תוספות הותק הראשונה, השניה והשלישית) (להלן – "תוספת הותק הרביעית").

19.3. עובדת אשר תבקש לעבוד אצל המעסיקים, בצהרונים, בחודש ה – 11 (יולי) תקבל קדימות בקליטה לעבודה, על פי הצורך של כ"א מהמעסיקים.

19.4. תוספת הותק תינתן על פני עשרה חודשים בלבד (ספטמבר – יוני). השכר השעתי (ברוטו) של עובדת אשר תעבוד בחודש יולי, לא יפחת מהשכר השעתי הנקוב בסעיף 7.1.

20. זכויות נוספות

כל יתר הזכויות המגיעות לעובדות, ללא יוצא מן הכלל, שלא הוסדרו במפורש בהסכם זה ולרבות לעניין: חופשות, מחלה, הבראה ונסיעות, יהיו על-פי דין.

21. ניכויים מהשכר

משכרה של עובדת ינוכו הסכומים שלהלן, ורק הם:

21.1. מס הכנסה, ביטוח לאומי וביטוח בריאות;

21.2. חלק העובדת בהפרשות לקרן פנסיה;

21.3. תשלומי דמי חבר בארגון העובדים או דמי טיפול מקצועי – ארגוני, לפי העניין, כפי שיקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון.

21.4. כל סכום אחר שיהיה מחויב על פי דין.

ה. פיטורים, פרישה וסיום יחסי עבודה

22. כללי

22.1. הוראות פרק זה לא יחולו על עובדות בניסיון, פרט למנגנון השימוע הקבוע בסעיף ו.

22.2. פיטורי עובדת יעשו על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, ובהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי זה.

22.3. לא תפוטר עובדת עקב מינה, גילה, מוצאה, ותק, נטייתה המינית, דתה, עמדותיה הפוליטיות, פעילות איגוד מקצועית, פעולה שביצעה שלא בזמן ובמסגרת מקום עבודתה בתוכנית צילייה ובלבד שאין לה השלכה ישירה על תפקידה או כדי להעמידה בניגוד עניינים עם עבודתה וכן עקב כל עילה אחרת שאסורה בחוק או בדן.

22.4. אי-שיבוצה של עובדת לעבודה בפתיחת שנת לימודים ובתקופה של עד שלושה חודשים לאחר מכן מסיבה אשר איננה תלויה בעובדת, תחשב תקופה זו כחופשה ללא תשלום (להלן: "תקופת החל"ת). אי-שיבוצה של העובדת בתקופת החל"ת או בסופה תחשב לכל דבר ועניין כפיטורים. אין באמור בסעיף זה כדי למנוע מהעובדת להתפטר בתקופת החל"ת לאור מציאת מקום עבודה חלופי. בנסיבות כאלה, תחשב התפטרות העובדת כפיטורים אשר ייכנסו לתוקף מיידית והעובדת לא תהא זכאית לתשלום בגין הודעה מוקדמת או חלף הודעה מוקדמת. העובדת תודיע למנהל המינהל על התפטרותה, בכתב, באופן מידי.

23. מובהר, שניתן לשלם לכל עובדת אשר תפוטר מעבודתה, חלף הודעה מוקדמת, כדן, במקום תשלום עבור תקופת הודעה מוקדמת.

24. עובדות לא יפתחו מסגרת חליפית המתחרה במסגרות הקיימות במנהלים הקהילתיים ולא תשתמש ברשימת ההורים ו/או הילדים לשם גיוסם או מי מהם לצרכיה הפרטיים. הפרה של סעיף זה תהווה עילת פיטורים ועבירת משמעת, על כל המשתמע מכך

25. פיטורים מטעמים מקצועיים

25.1. במקרה בו מנהל של מנהל קהילתי (להלן: "המנהל") מתרשם שקיימת בעיה מקצועית אצל עובדת כלשהי, תזומן העובדת, בכתב, לשיחת משוב בנוכחות הממונה הישירה עליה (להלן: הממונה) מהמנהל הקהילתי (להלן: "שיחת המשוב"). העובדת רשאית לזמן לישיבה נציג מטעמה מנציגות העובדות.

25.2. בשיחת המשוב יובאו בפני העובדת הטענות בדבר עבודתה והציפייה לשיפורים הנדרשים ממנה. העובדת תוכל להתייחס לאשר נטען כלפיה. בנוסף, יוצגו לעובדת, לפי נסיבות העניין, בשיחת המשוב, העתקים ממסמכים רלבנטיים (כגון מכתבי תלונה וכד'), ככל שקיימים ותגובש תכנית פעולה שתעזור לעובדת לשפר את תפקודה.

25.3. הממונה מהמנהל הקהילתי יערוך סיכום בכתב של שיחת המשוב, לרבות פעולות השיפור המצופות מהעובדת, וזה יימסר לעובדת בתוך שני ימי עבודה משיחת המשוב.

25.4. ככל שבתוך 21 ימים ממועד שיחת המשוב, העובדת **לא תשפר** את תפקודה באורח משביע רצון לדעת מנהל המנהל ו/או הממונה הישירה על העובדת, היא תזומן לשיחת בירור נוספת (להלן: **שיחת הבירור**) על ידי המנהל, אף זו בנוכחות הממונה, ובה

יתבררו הדברים, במטרה לבחון מתן הזדמנות נוספת לשיפור נוסף בתפקוד ותגובש תכנית פעולה שתעזור לעובדת להמשיך לשפר את תפקודה.

25.5. ככל שבתוך 14 ימים ממועד שיחת הבירור הנוספת, העובדת **לא תשפר** את תפקודה יהיה רשאי המנהל לזמן את העובדת לשימוע לפני פיטורים, כאמור בסעיף 18.

25.6. במידה ויוחלט, לאחר שיחת השימוע, על סיום העסקתה של העובדת, ישלח המנהל הודעה כתובה על כך לעובדת ולנציגות העובדות (להלן – "הודעת הפיטורים").

25.7. נציגות העובדים רשאית לדרוש בתוך 48 שעות מתום שיחת השימוע עיכוב מסירת הודעת הפיטורים של עד 7 ימים נוספים, וזאת לצורך קיום ישיבה נוספת בין המנהל לבין נציגות העובדים, במטרה לנסות ולהגיע לפתרון מוסכם. מוסכם, שהחלטה בשימוע לא תינתן לפני חלוף 48 השעות כאמור.

26. פיטורי צמצום/מסיבות מנהליות/כלכליות

26.1. במקרה של צורך בפיטורי צמצום, יתקיים הליך של היוועצות עם נציגות העובדים, במטרה, בין היתר, למזער את הפגיעה בעובדות ולנסות לגבש רשימת מפורטות מוסכמת. ככל שיוחלט על פיטורי עובדות לפי פרק זה, יבצע כל מנהל הליך פיטורים, בכפוף למנגנון השימוע הקבוע בסעיף ו, ובמסגרתו ייעשה מאמץ להציע לכל עובדת שאינה בתקופת ניסיון, אופציה להשתלב במסגרת אחרת, ככל שיש תפקיד מתאים ופנוי.

26.2. אם וככל שלא הושגה הסכמה ביחס לרשימת המועמדות לפיטורים, יחליט כל מנהל בנושא.

26.3. ברשימה זו, ככל הניתן, יועדפו עובדות ותיקות על-פני עובדות בניסיון.

26.4. עילות לפיטורים מטעמי צמצום, מסיבות מנהליות או כלכליות:

26.4.1. סגירת מסגרת או אי פתיחת מסגרת;

26.4.2. החלטת המינהל הקהילתי לצמצם את מספר המסגרות בניהולו;

26.4.3. צמצום היקף הפעילות במסגרת נתונה בשל מיעוט במספר הילדים הרשומים;

26.4.4. ביטול צורך בסייעת שלישית ככל שיוחלט;

26.4.5. ביטול פרויקט צילה;

26.4.6. צמצום היקף פרויקט צילה;

26.4.7. הפסד במכרז להפעלת פרויקט צילה;

26.4.8. אי-התמודדות במכרז להפעלת פרויקט צילה.

27. פיטורי משמעת

- 27.1. לא תפוטר עובדת, אלא אם ביצעה עבירת משמעת, כמפורט בפרק זה.
- 27.2. הפרה של אחד או יותר מנהלי העבודה מהווה עבירת משמעת. הפרה חוזרת של נהלי עבודה בסיסיים, המתועדות בשתי שיחות לפחות, מהווה עבירת משמעת.
- 27.3. עבירת משמעת היא אחת מבין אלה:
- 27.3.1. הפרה חוזרת של נהלי העבודה, כאמור בסעיף 16.2 לעיל;
- 27.3.2. הפרה של נוהל בטיחות;
- 27.3.3. מעילה חמורה באמון או בתפקיד;
- 27.3.4. נקיטה באלימות פיזית או מילולית;
- 27.3.5. פגיעה ו/או ניצול לרעה של ילד;
- 27.3.6. גרימת נזק פיזי לרכוש המנהל הקהילתי ו/או גניבה;
- 27.3.7. היעדרות ללא דיווח;
- 27.3.8. עזיבת העבודה, ללא רשות, לפני תום יום העבודה.
- 27.3.9. כשל מקצועי חמור
- 27.3.10. ביצוע פעולה מתחרה ו/או פוגענית במינהל הקהילתי.
- 27.4. יגובש מסמך נהלי העבודה לאחר הליך היוועצות עם נציגות העובדות. בסיסיים ונהלי עבודה לבטיחות.
- 27.5. מסמך נהלי העבודה יימסר לכל עובדת.
- 27.6. שינוי בנהלי העבודה ייעשה על ידי מנהלי התכנית ולאחר מכן השינוי יימסר לעובדות, לאחר קיום הליך היוועצות עם נציגות העובדות.
- 27.7. פיטורים עקב עבירת משמעת תיעשה בהתאם למנגנון השימוע שבסעיף 18.
- 27.8. במידה ויוחלט, לאחר שיחת השימוע, על סיום העסקתה של העובדת, ישלח המנהל הודעה כתובה על כך לעובדת ולנציגות העובדות (להלן – "הודעת הפיטורים").
- 27.9. החלטת פיטורים מנומקת תימסר לעובדת בתוך זמן סביר לאחר מועד ישיבת השימוע, ותימסר לעובד וכן לוועד העובדים.
- 27.10. נציגות העובדים רשאית לבקש בתוך 48 שעות מתום שיחת השימוע עיכוב מסירת הודעת הפיטורים של עד 7 ימים נוספים, וזאת לצורך קיום ישיבה נוספת בין המנהל לבין נציגות העובדים, במטרה לנסות והגיע לפתרון מוסכם.

27.11. במקרה בו לא יגיעו הצדדים להסכמה, יהיה רשאי המנהל לשלוח הודעת פיטורים, בכפוף למתן הודעה מוקדמת כחוק (או תשלום חלף הודעה מוקדמת כדין) (להלן: **מועד הפיטורים**).

28. השעיה

28.1. ככל שקיים חשד לביצוע מעשה חמור ו/או מעשה אשר לדעתו של המנהל איננה מאפשרת את המשך שהייתה בעבודה ע"י עובדת, הדורש בדיקה, רשאי המנהל הקהילתי להשעות את העובדת באופן מידי וזמני (להלן – "ההשעיה הזמנית"), וכן לזמנה לשימוע מידי בתוך 24 שעות, לפני החלטה להאריך את השעייתה הזמנית ב 7 ימים נוספים, בהם תשהה בחופשה על חשבון המעסיק. שימוע כאמור יבוצע בתוך 24 שעות ממועד ההשעיה הזמנית, ולאחר משלוח זימון לשימוע ע"י המנהל. העובדת רשאית לזמן לשימוע נציג מטעמה מנציגות העובדות.

28.2. הוחלט על המשך השעיית העובדת עד תום הבדיקה, ישולם לעובדת מחצית שכרה, זאת לתקופה של עד שלושה חודשים נוספים, הכל בכפוף לכך שתקופת העבודה השנתית (10 החודשים) לא הסתיימו או התכנית לא בוטלה קודם לכן. החלטה על השעיית עובדת כאמור, תימסר בכתב לעובדת תוך פירוט הסיבות להשעיה. עם תום הבדיקה, יועברו ממצאיה המלאים לעובדת, והיא תוזמן לשימוע בהתאם להוראות סעיף 18.

ו. מנגנון שימוע

29. המנהל הקהילתי ישלח לעובדת זימון לשימוע בכתב ובו פירוט מרבי של הסיבות שבעטיין נשקלת אפשרות פיטורי העובדת, זאת לכל הפחות שבעה ימים לפני מועד ישיבת השימוע. אם וככל שהמדובר בנסיבות שמצדיקות שקילת אפשרות לשלילת פיצויי פיטורים ו/או דמי הודעה מוקדמת, הדבר יצוין במפורש בזימון לשימוע (להלן – "הזימון לשימוע").

30. העתק מהזימון לשימוע ישלח במקביל, גם לנציגות העובדות ויתאפשר לה להתייצב לשימוע ביחד עם העובדת ולהתייחס בשמה לאפשרות הפיטורים, לרבות לאפשרות הפיטורים תוך שלילת פיצויי הפיטורים ו/או דמי ההודעה המוקדמת, ככל שהדבר ישקל.

31. במהלך ישיבת השימוע תינתן לעובדת ולנציגתה אפשרות להתייחס באופן נאות ומספק לכוונה לפטרה.

32. נציג המנהל הקהילתי ידאג לכתובת פרוטוקול של השימוע ויעביר העתקו סמוך לאחר השימוע לעובדת ולנציגות העובדות.

33. אם וככל שלאחר השימוע יוחלט על פיטורי העובדת, החלטה מנומקת תימסר לעובדת זמן סביר לאחר קיום השימוע. אם וככל שיוחלט שלא לפטר את העובדת, הודעה על כך תימסר לעובדת ולנציגות העובדות.

ז. זכויות סוציאליות, הפרשות לקופות גמל וזכויות נלוות אחרות

34. לעניין פרק זה – וותק יחושב על פי תקופת העבודה באותו "מקום עבודה", במקום העבודה, כאשר "מקום העבודה" ייחשב לצהרון אחד או יותר שהיום מופעל על ידי אחד המעסיקים. למען הסר ספק, תקופת עבודה בצהרונים, אצל מעסיק אחר שאינו צד להסכם קיבוצי זה, ייחשב לצורך וותק בפרק זה.

35. חופשה שנתית –

35.1. ככלל, חופשתן השנתית של העובדות תהיה בתום שנת הלימודים.

35.2. עובדות המעוניינת לצאת לחופשה במהלך שנת הלימודים, תגיש בקשה בכתב למנהל המינהל הקהילתי בו היא מועסקת, במועד המוקדם ביותר האפשרי, לפחות 3 ימי עבודה לפני מועד הבקשה, ותציין את הסיבות בגינן מתבקשת החופשה.

35.3. המנהל ישקול את הבקשה בחיוב, בשים לב לסיבות המצוינות בבקשה.

35.4. המנהל לא יסרב לבקשה לצאת לחופשה, אלא מטעמים ענייניים..

36. ימי מחלה

36.1. תשלום ימי המחלה יהיה כקבוע בחוק.

36.2. עובדת שנאלצה להיעדר מעבודתה עקב מחלה תודיע לממונה הישיר, לפחות ערב קודם ליום עבודה, על מחלתה ועל משך היעדרותה הצפוי.

36.3. העובדת תמציא אישור רפואי לגבי מחלתה וכשירותה לשוב לעבודה בהקדם האפשרי, ולא יאוחר מ-7 ימים ממועד חזרתה לעבודה.

36.4. לעניין סעיף זה "מחלה", לרבות מחלת ילד כמשמעו בחוק.

37. העובדות יהיו זכאיות לכל זכות המוקנית להן מכוח כל דין, לרבות, אך לא רק, דמי הבראה, ימי אבל, נסיעות בהתאם לוותק במקום העבודה ועל פי כל דין.

38. מוסכם, שהאחריות על שיבוץ עובדת מחליפה, כאשר עובדת מודיעה מראש ובזמן, שאינה יכולה להגיע ליום עבודה, מחמת מחלה, או מכל סיבה מאושרת אחרת, מוטלת על המעסיק.. העובדת תעשה כל מאמץ כדי לסייע למעסיק למצוא מחליפה כאמור

39. ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

39.1. "קופת גמל"/"קופת ביטוח" לעניין הסכם זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005.

39.2. עובדת תבוטח בקרן פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת ע"י אגף שוק ההון במשרד האוצר, וזאת **בהתאם לצו הרחבה**, וזאת מבלי לגרוע מזכותה על פי דין של העובדת לבחור את קופת הגמל בה תבוטח.

39.3. מיד עם קליטתה בעבודה, תודיע עובדת על קרן הפנסיה בו היא מבקשת להיות מבוטחת. בהיעדר הודעה כאמור, תבוטח העובדת בקרן פנסיה על פי שיקול דעת המעסיקים.

39.4. בכל שלב, תהיה רשאית עובדת להודיע על רצונה להעביר את החיסכון הפנסיוני לקרן אחרת, והמעסיקים ישתפו פעולה בכל הנדרש על מנת לבצע את ההעברה ללא דיחוי.

39.5. להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה המקיפה יעבירו המעסיקים לקרן הפנסיה, מידי חודש בחודשו, את הסכומים שלהן משכר הבסיס של העובדת לרבות ותק בלבד :

39.5.1. 6% תגמולי מעסיק ;

39.5.2. 6% פיצויי פיטורים. הפקדות אלו יבואו במקום חובת המעביד לתשלום 6% פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד וזאת בגין מלוא התקופה בגינה הופקדו תשלומים לקופות כאמור בגין פיצויי פיטורים במהלך תקופת עבודתה של העובדת אצל המעסיקים.

39.6. משכר הבסיס של העובדת לרבות ותק בלבד, ינוכו 5.5% כתגמולי עובד, ויועברו לקרן הפנסיה.

39.7. על אף האמור בפרק זה מובהר, כי עובדת המבוטחת בקרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 78 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשס"ה - 2005, ימשיכו המעסיקים לבטחה בקרן הפנסיה הוותיקה ככל שתאפשר הקרן, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה, והכל בכפוף לפנייתה של העובדת והמצאת האישורים כנדרש.

39.8. הפקדות המעסיקים עבור רכיב פיצויי הפיטורים, על פירותיהם, כמפורט בפרק זה לעיל, אינן ניתנות, להחזרה למעסיקים וישוחררו לעובד בסיום העבודה או עם קרות אירוע שבגינה זכאית העובדת או זכאים שאיריה לתשלומים מקרן הפנסיה ו/או למשיכת הסכומים שבה, לפי המועד המוקדם מבניהם והכל בכפוף לתנאים הקבועים בצו ההרחבה.

ח. שונות**40. דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד**

40.1. המעסיקים ינכו משכרה של עובדת שהסכם זה חל עליה דמי חבר או דמי טיפול ארגוני, לפי העניין, בשיעורים שיקבעו על ידי ארגון העובדים (ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין).

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

40.3. במקביל להעברת סכום הגביה, יעבירו המעסיקים לארגון העובדים אסמכתא להעברת הכספים ורשימת העובדות שמשכרן נוכו דמי חבר או דמי טיפול, כולל סכומי הניכוי.

40.4. המעסיקים ינכו משכר העובדות שהסכם זה חל עליהן דמי ועד כפי שייקבעו מעת לעת ע"י נציגות העובדות והארגון. סכום הגביה המרוכזת יועבר לחשבון הבנק של נציגות העובדות, לא יאוחר מהיום ה-18 בחודש, בהתאם לפרטים שימסרו הנציגות למעסיקים.

41. טיפול שוטף בבעיות

41.1. המעסיקים ימנו נציג מטעמם להעלאת בעיות ביישום הסכם זה ו/או בעיות בצהרון ספציפי ו/או בעיות פרטניות של עובדת.

41.2. המעסיקים ייענו לפנייה מטעם נציגות העובדות ו/או הארגון לתאם פגישה להעלאת בעיות פרטניות של עובדת ו/או בבעיות בצהרון מסוים ו/או בבעיות כלליות, ויעשו כל הנדרש על מנת לפתור את הבעיות המועלות בצורה הוגנת וראויה.

42. פעילות איגוד מקצועית

42.1. המעסיקים יאפשרו פעילות תקינה של נציגות העובדות והארגון, לאחר ובכפוף לתיאום מלא עם המעסיקים.

42.2. בפרט, נציגים מטעם העובדות ו/או הארגון יוכלו להיכנס בתיאום מראש ולזמן שיאושר מראש ע"י מנהלי המנהלים להשתלמויות, על מנת לשוחח עם העובדות באופן שלא יפגע בניהול השוטף של ההשתלמות.

42.3. המעסיקים יעבירו לנציגות העובדות רשימה שמית של העובדות, לרבות פרטי התקשורת, לפי בקשת נציגות העובדות.

43. מנגנון יישוב חילוקי דעות

- 43.1. כל צד יהיה רשאי לכנס ישיבה בין הצדדים בנוגע לכל מחלוקת בדבר יישומו ו/או פרשנותו של הסכם זה.
- 43.2. הישיבה תכונס לכל המאוחר בתוך 10 ימים, וישתתפו בה נציגי הצדדים ו/או באי כוחם, ובה ייעשה מאמץ ליישב את המחלוקת בהבנה.
- 43.3. לא הגיעו הצדדים להבנה, יפנו בבקשה משותפת לממונה האזורית על יחסי עבודה על מנת שתסייע להם ביישוב המחלוקת.
- 43.4. לא הגיעו הצדדים להבנה בעזרת הממונה בתוך 10 ימים ממועד פנייתם אליה, רשאי כל צד לפנות לבית הדין לעבודה. אין בסעיף זה כדי למנוע מהצדדים להסכים על העברת המחלוקת להכרעה של בורר מוסכם.

44. שקט תעשייתי

- 44.1. בתקופת תוקפו של הסכם זה, הארגון ישמור על שקט תעשייתי ולא ינקוט באמצעי ארגוני כלשהו ולא תשובש העבודה אצל המעסיקים, ובכלל זה לא ינקוט בשביתה ו/או בשביתה חלקית ו/או בעיצומים משום סוג, בכל הנוגע לנושאים שהוסדרו בהסכם זה.
- 44.2. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות נציגות העובדות בגין תקופת ההסכם והיא לא תעלה דרישות נוספות כלשהן.
- 44.3. נציגות העובדות מודיעה על ביטול כל סכסוכי העבודה שהוכרזו טרם החתימה על הסכם זה.
- 44.4. מצורפת להסכם זה הודעה לעובד, המהווה חלק בלתי נפרד מההסכמות בין הצדדים ובה יפורטו זכויות העובדות על-פי ההסכם ועל-פי דין, **בנספח ג**.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

ארגון כוח לעובדים

המעסיקים