

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום 21.10.13

ב ין : ארגון נשות חירות מס' עמותה 58002758  
(להלן - "העמותה")

מצד אחד

ל ב ין : כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי ע"ר 580483956  
(להלן - "ארגון העובדים")

מצד שני

הואיל והעמותה מפעילה מעונות לתינוקות ופעוטות בפריסה ארצית ;

והואיל ובמסגרת המעונות, מעסיקה העמותה מטפלות, מבשלות ומנהלות.

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ לכריתת הסכם קיבוצי.

והואיל והצדדים הגיעו להסכמות באשר לתנאי עבודתן של המטפלות, המבשלות והמנהלות במעונות לתקופת ההסכם הקיבוצי כאמור וכמפורט בהסכם להלן, וזאת ברקע היכולות הכלכליות של העמותה במועד חתימת ההסכם ; תקינת היקף שעות העבודה בענף מעונות היום כפי שנדרשת על-ידי משרד הכלכלה ; ותנאי העבודה כפי שנוצרו ונהגו בשנים עברו,

ל. נ. ל. ב.

א. כ.

י. ק.

י. ח.

י. ב.

ע. ח.

על כן, הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. הגדרות

בהסכם זה: -

- 1.1 "העמותה" – ארגון נשי חירות בישראל.
- 1.2 "מעונות העמותה"/ "מעון העמותה" – מבנה המשמש לצורך ניהול מעון לתינוקות ולפעוטות מגיל 3 חודשים ועד 3 שנים.
- 1.3 "משרד הכלכלה" – משרד הכלכלה - האגף למעונות יום ומשפחתונים לגיל הרך.
- 1.4 "ההנהלה/הנהלת העמותה" - הנהלת העמותה, מנכ"לית העמותה או מי שהוסמך על ידה לפעול בשם ההנהלה בכל נושא בו יש להנהלה סמכות או זכות על פי הסכם זה.
- 1.5 "ארגון העובדים" – כוח לעובדים- ארגון עובדים דמוקרטי.
- 1.6 "ועד העובדים" - ועד עובדות העמותה הפועל מכוח תקנון ארגון העובדים ו/או תקנון איגוד עובדות נשות חירות בכוח לעובדים.
- 1.7 נציגות העובדים: ארגון העובדים וועד העובדים.
- 1.8 "עובד/ת" – לעניין הסכם זה: מטפלות, מבשלות, ומנהלות מעונות.
- 1.9 "מטפלת" – מטפלת מחנכת האחראית על טיפול פיזי ורגשי ועל חינוך הילדים, תוך דאגה לכל צרכיהם.
- 1.10 "מובילת כיתה" - מטפלת מחנכת האחראית על התנהלות הכיתה שבה היא עובדת.
- 1.11 "מבשלת" – מבשלת האחראית על בישול והכנת מזון הילדים במעון.
- 1.12 "מנהלת מעון" – מנהלת האחראית על ניהול המעון ותפעולו, לרבות אחריות על עבודת המטפלות והמבשלות במעון.
- 1.13 "שכר בסיס" – שכר הבסיס של מנהלת/מטפלת/מבשלת בהתאם לטבלת השכר הרלוונטית בהתאמה להיקפי המשרה המאושרים.
- 1.14 "שכר עבודה" - שכר הבסיס בניכוי היעדרות שלא בתשלום ובתוספת שעות עודפות.
- 1.15 "שכר מבוטח" – שכר ממנו מתבצעות הפרשות לביטוח פנסיוני.

ל.ל.ל.  
א.ל.  
ה.ק.  
5.8 ק.3 e.6

## 2. תחולת ההסכם

- 2.1. הסכם זה יחול על עובדות העמותה, לרבות עובדות אשר תתקבלנה לעבודה החל ממועד חתימת ההסכם ואילך, ואשר אינן מצויות בתפקידים המוחרגים כהגדרתם בהסכם זה להלן.
- 2.2. כל עובדות העמותה שלא הוחרגו, יועסקו אך ורק בהתאם להסכם קיבוצי זה.

## 3. עובדים מוחרגים:

- 3.1. מוסכם, כי העמותה תוכל להעסיק בחוזה אישי את כל עובדי המשרד הראשי וההנהלה, כגון מנכ"ל העמותה, מנהלת משאבי אנוש, עובדות גביה, כלכלנית, מזכירות, חשבת שכר ומנהלת חשבונות ראשית, עובדת סוציאלית, מדריכות חינוכיות וכל עובדת בתפקיד דומה.
- 3.2. עובדים המועסקים בתפקידים המוחרגים שלעיל יועסקו בהתאם לחוזים אישיים אשר יוסכמו עימם ולא יחולו עליהם הוראות הסכם קיבוצי זה.

## 4. תקופת ההסכם

- 4.1. הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום 21.10.13 ועד ליום 31.10.15.
- 4.2. הסכם זה יתחדש מאליו למשך שנה נוספת בכל פעם, זאת אלא אם הודיע צד אחד למשנהו בכתב, לכל המאוחר 60 יום לפני תום תוקפו של ההסכם, על רצונו לשנות את ההסכם או לבטלו.
- 4.3. תנאי השכר כאמור בהסכם זה ישולמו לכל העובדות החל ממשכורת חודש 10/13.
- בהתייחס לחודש 10/13 בלבד, ככל ובשל קשיים טכניים הנובעים מסמיכות הזמנים לא יעלה בידי העמותה לשלם את רכיבי השכר החדשים על-פי הסכם זה במועד, ישולמו הרכיבים האמורים במשכורת חודש 11/13 באופן רטרואקטיבי.

## 5. קבלה לעבודה:

- 5.1. במועד קבלתה לעבודה של כל עובדת, תומצא לעובדת הודעה בדבר תנאי עבודתה ושכרה בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002.

## תקינה, היקף משרה ושבוע עבודה - מטפלות ומבשלות

## 6. תקינה למטפלות

- 6.1. תקינת כח האדם במעונות תהא על פי תקן משרד הכלכלה, במסגרת של 5 ימי עבודה במידת האפשר, בהתאם לשיקול הדעת הבלעדי של ההנהלה בשיתוף המדריכות החינוכיות.
- 6.2. יובהר, כי העבודה בהתאם לתקינת כח האדם במעונות כמפורט להלן תוחל באופן מיידי מיום 20.10.13 ולכל המאוחר ביום 1.11.13.

6.3. תקן שעות העבודה למטפלות בכל מעון במעונות היום יתבסס על מספר הילדים ותמהילם בכיתה, מוכפל במספר הדקות לכל ילד, בהתאם לתקינת משרד הכלכלה, לרבות השינויים שיחולו בה מעת לעת, כפי שהיא באה לידי ביטוי בטבלה להלן (להלן: "שעות תקניות")-

קבוצת גיל	מספר דקות לילד ביום
תינוקות	84
פעוטות	57
בוגרים	48

6.4. תקן שעות עבודה למבשלות הינו 0.09 שעות במכפלת מספר הילדים במעון. (להלן: "שעות תקניות למבשלת").

6.5. הקצאת מיכסת שעות העבודה (יומית/שבועית/חודשית) לכל מטפלת במעון, וכפועל יוצא סידור העבודה במעון, יקבעו בהתאם לשעות התקניות במעון זאת בשיתוף פעולה בין מנהלת המעון והמדריכה החינוכית, תוך שקילת וותק, סיווג ותפקוד המטפלות, ובכפוף לאישור הסופי של הנהלת הארגון.

6.6. מכסת שעות העבודה שתוקצה לכל מטפלת בהתאם לשעות התקניות תכונה **"מכסת שעות רגילה"**.

6.7. בכל מקרה, סה"כ שעות העבודה של כל המטפלות במעון, לא יעלו על סה"כ שעות העבודה במעון בהתאם לשעות התקניות ולשעות העל-תקניות, ככל שאושרו כאלה, במעון.

6.8. הקצאת שעות על תקניות לכל מעון, כפי וככל שאושרה על ידי הנהלת הארגון ושהוסכם בין הצדדים לגבי שנת תשע"ד ("שעות על תקניות") ומצורפת במסגרת נספח א' להסכם זה, תיושם באופן יחסי לשינוי במספר הילדים ותמהילם בכל כיתה במהלך שנת הלימודים תשע"ד.

#### מסמך תקינה מצ"ב **נספח א'**.

6.9. יובהר, כי השעות העל תקניות שאושרו בשנת תשע"ד - אושרו באופן חד פעמי. שעות על תקניות שיאושרו החל משנת הלימודים תשע"ה - יאושרו בהתאם לשיקול דעת ההנהלה, לאחר היוועצות עם המדריכות החינוכיות, לרבות באופן קצוב בהיקף ובזמן.

6.10. חלוקת השעות העל-תקניות בין המטפלות במעון תתבצע בשיתוף פעולה בין מנהלת המעון והמדריכה החינוכית, ובכפוף לאישור הסופי של הנהלת העמותה.

6.11. מכסת שעות העבודה שתוקצה לכל מטפלת בהתאם לשעות העל-תקניות תכונה **"מכסת שעות חורגת"**.

ל.נ.ל.

OK

ה.ן.

ע.ב. ק.ג. י.ח.י.

6.12. אם מספר הילדים במעון יגדל או יקטן במהלך שנת הלימודים - יגדלו או יקטנו, לפי הענין, מאותו מועד, השעות התקניות, זאת תוך השלכה על שעות העבודה של המטפלות במעון, בהתאם לכללים המפורטים בסעיף 6.5 לעיל.

6.13. בשנת תשע"ד בלבד, שינוי במספר הילדים במעון, ישליך גם על השעות העלת-תקניות שאושרו, כאמור בסעיף 6.10.

## 7. היקף משרה למטפלות

7.1. אופן ביצוע השינויים בהיקף המשרה של מטפלות החל מיום חתימת ההסכם, יהיה כלדקמן -

7.1.1. בחודש 10/13 יותאם היקף המשרה של המטפלות כפי שיצוין בתלוש השכר, למכסת השעות האישית אשר אושרה למטפלת, הכוללת מכסת שעות רגילה ובתוספת מכסת שעות חורגת, ככל שהוקצתה למטפלת כזו.

לדוגמא, מטפלת אשר הוקצו לה 30 שעות רגילות ו-5 שעות חורגות בשבוע, תהיה זכאית להיקף משרה של 81%.

7.1.2. יובהר, כי החל מחודש 11/14, הכללת מכסת שעות חורגת בהיקפי המשרה של מטפלת תתבצע רק כאשר הוקצתה ואושרה על ידי המדריכה החינוכית באישור, למטפלת מסויימת, מכסת שעות חורגת לתקופה של שלושה חודשים לפחות.

7.1.3. בחודש נובמבר ובחודש מאי מדי שנה, יותאמו היקפי המשרה של המטפלות בכל מעון למכסת השעות האישית אשר אושרה להן לחודש העוקב, זאת להוציא את השעות הבאות, אשר לא יחושבו לצורך היקף המשרה -

7.1.3.1. מכסת שעות חורגת הנובעת משעות על תקניות שאושרו לאותו המעון ו/או לאותה המטפלת לתקופה הפחותה משלושה חודשים (להוציא בשנת תשע"ד).

7.1.3.2. שעות הנובעות מהחלפה של עובדת אחרת.

7.1.3.3. שעות הסתגלות.

7.1.4. היקפי המשרה שנקבעו במאי מדי שנה יהיו תקפים עד לחודש נובמבר בשנת הלימודים העוקבת והיקפי המשרה שנקבעו בנובמבר יהיו תקפים עד לחודש מאי באותה שנת לימודים.

7.1.5. הנהלת העמותה תעדכן את היקפי המשרה של מטפלות שלא במועדי השינויים שלעיל, במקרים חריגים, בהם היקף עבודתה החודשי של מטפלת ישתנה ב-15% אחוזים לפחות מהיקף משרתן במועד העדכון האחרון, שלא מהנסיבות המפורטות בסעיף 7.1.3 לעיל, זאת במשך תקופה רציפה בת חודשיים, בהינתן צפי להמשך עבודה בהיקף משרה דומה.

7.1.6. האמור בהסכם זה לגבי מטפלת, חל גם לגבי מבשלת, בשינויים המתחייבים.

## 8. שעות הסתגלות למטפלות

ל' ו.ל.

פ.ל.

ה.ל.

5.8

7.2

ע.ל.

8.1.1. מדי שנה, בתחילת שנת הלימודים יקבעו ע"י ההנהלה, לאחר היועצות עם מנהלת המעון והמדריכות החינוכיות, מכסת שעות מיוחדת למעון מעבר לשעות התקניות (להלן: "שעות הסתגלות").

8.1.2. מטרת שעות ההסתגלות הינה לצורך הקלה על הסתגלות הילדים למסגרת המעון. שעות ההסתגלות תשולמנה כשעות עודפות והן יהיו במסגרת תחומה בזמן ובהיקף.

8.1.3. ההחלטה מי מהמטפלות תבצע שעות הסתגלות תהיה בהתאם לשיקול דעתה של מנהלת המעון, להוציא במקרה של הגדלת משרה מעבר למשרה מלאה או ידרש אישור ההנהלה, והכל בכפוף למכסה המאושרת של שעות הסתגלות.

8.1.4. למען הסר ספק, שעות ההסתגלות, שהן זמניות, אינן נכנסות לחישוב היקף המשרה.

8.2. למען הסדר הטוב יובהר, כי ככל והעמותה תמצא כי אחד המעונות חורג או עשוי לחרוג מן התקינה עקב מצבת נרשמים קיימת ו/או נחזית נמוכה, תוכל ההנהלה לשקול סיום עבודת עובדות במסגרת פיטורי צמצום, זאת בכל מועד, בכפוף לכללים המפורטים בסעיפים 35 עד 39.

#### 9. שבוע העבודה למטפלות

9.1. שבוע העבודה של המטפלות יהיה 5 או 6 ימים, בהתאם לסידור העבודה של המטפלת, כאשר השאיפה הינה לסידור עבודה של 5 ימים.

9.2. שבוע העבודה יהיה בן 43 שעות שבועיות.

9.3. שעות העבודה למשרה מלאה ליום יהיו 8.6 שעות.

9.4. השעות שמעבר ל-8.6 שעות ליום עבודה תשולמנה כשעות נוספות בהתאם לדין.

9.5. ב-22 בכל חודש, על כל מנהלת להעביר למדריכה החינוכית סידור עבודה לחודש הבא בהתאם למכסת השעות המאושרת, כאשר סידור העבודה יאושר גם על ידי הנהלת העמותה.

9.6. לא תשולם חריגת שעות עבודה של מטפלת שלא באישור המנהלת.

9.7. המנהלת תקפיד שלא לאשר שעות חורגות שאינן במסגרת המכסה המאושרת לחריגה.

9.8. מנהלת תידרש לאשר כל חריגה באופן ממוחשב ומנומק במערכת השכר.

ל.ל.ל.

ל.

ל.

#### היקף משרה ושבוע עבודה - מנהלות

#### 10. שבוע העבודה למנהלות

10.1. שבוע העבודה למנהלות למשרה מלאה יהיה בן 40 שעות שבועיות וחמישה ימי עבודה.

10.2. שעות נוספות ישולמו לאחר 43 שעות שבועיות.

ל.ל.ל. ל.ל.ל.

- 10.3. על מנהלת להיות נוכחת, פעם בשבוע, בשעת פתיחת המעון (עד לשעה 07:45) ופעם בשבוע בשעת סגירת המעון.
- 10.4. היקף המשרה של כל מנהלת נקבע בהתאם לסימולציה המצ"ב להסכם זה כנספח ב'.
- 10.5. יום ההיעדרות השבועי יהיה יום קבוע, אשר ינוצל פעם בשבוע, ללא צבירה משבוע לשבוע. החלפת יום ההיעדרות - בקבלת אישור מוקדם של ההנהלה, למעט במקרי חירום.
- 10.6. נוכחות מנהלת במעון ביום ההיעדרות מעבר להיקף משרתה תהיה מסיבות מוצדקות ובאישור ההנהלה בלבד. בגין הנוכחות ביום ההיעדרות תקבל המנהלת תשלום בערך של 100%.
- ככל שנוכחות המנהלת במעון ביום ההיעדרות תידרש כתוצאה מאירועי חירום במעון (כגון: פיצוץ בצינור, פציעת ילד) ויום ההיעדרות של המנהלת חל בימי שישי, תקבל המנהלת תשלום של 125% בגין כל שעת עבודה.
- 10.7. מנהלת תידרש לעמוד בתקן משרתה ברמה השבועית, ועליה להיות נוכחת במעון מינימום של 4 שעות ביום.
- 10.8. אי עמידה בהיקף שעות משרת מנהלת ברמה החודשית תקווז מהשכר.
- 10.9. ככל ומסיבות חריגות תאלץ מנהלת לחרוג ממסגרת שעות העבודה השבועיות המוגדרת לקראת סוף השבוע, עליה לפנות למדריכה החינוכית בכתב ולקבל אישור על החריגה.
- ללא אישור כאמור שעות החריגה לא תשולמנה.

### שכר עבודה ועדכונו

#### 11. שכר מטפלות

- 11.1. שכר הבסיס של המטפלות ייקבע בהתאם לוותק המטפלת ולסיווג ההכשרה המקצועית שלה (ללא סיווג, סיווג 1, סיווג 2), זאת בהתאם לטבלת השכר למשרה מלאה שהוסכמה על ידי הנהלת העמותה ונציגות העובדים, להיקף משרתה, ובהתאם לפעילות כפי שהוסכמו כדלהלן -
- 11.1.1. החל ממשכורת חודש 10/13 ואילך תשולם למטפלות פעימה ראשונה בסך 60% מטבלת השכר.
- 11.1.2. החל במשכורת חודש 4/14 ואילך תשולם למטפלות פעימה שניה ואחרונה בסך 40% מטבלת השכר, אשר תתווסף לפעימה על סך 60%.
- 11.2. יובהר, כי על המטפלות להציג נתונים לגבי ההכשרה המקצועית על מנת שיהיה ניתן לעדכן את נתוני ההכשרה במערכת השכר.
- 11.3. טבלת שכר הבסיס למטפלות (פעימה מלאה) מצורפת כנספח ג' להסכם ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

ל.ש.ל. 0.

א.

פ.

ל.ש.ל.

א.

ע.ב.

11.4. שכר העבודה של כל מטפלת, מדי חודש בחודשו, ישולם בהתאמה לשעות העבודה אותן ביצעה בפועל, בהתאם למכסת השעות הרגילה ומכסת השעות החורגת אשר נקבעו לה.

11.5. דמי הבראה של מטפלות ישולמו בהתאם להיקף משרתן והכללים כאמור בהסכם זה.

11.6. מכסת חופשה שנתית ודמי מחלה ישולמו בהתאם לכללים כאמור בהסכם זה כאשר שיעור התשלום בגין יום ההיעדרות יקבע בהתאם לסידור העבודה של כל עובדת.

11.7. העמותה תכיר בוותק קודם של מטפלת בעמותה (להלן: "וותק קודם פנימי") בגין תקופת העסקה קודמת, אשר בינה לבין תקופת ההעסקה הנוכחית נותקו יחסי העבודה, ככל שהמטפלת תציג מסמכים על כך.

11.8. עדכון השכר על-פי הוותק הקודם הפנימי ייעשה רטרואקטיבית למועד חתימת ההסכם, כך שבמידת הצורך ישולמו לטובתה של המטפלת הפרשי שכר בגין התקופה שמיום חתימת ההסכם ועד להצגת המסמכים, זאת ככל שהמטפלת תציג את המסמכים בתוך 3 חודשים מיום חתימת ההסכם.

11.9. העמותה תכיר ב-25% מוותק קודם של מטפלת בארגון בפיקוח משרד הכלכלה שאיננו העמותה (להלן: "וותק קודם חיצוני"), זאת לצורך קביעת השכר בהתאם לטבלת השכר.

11.10. למען הסר ספק, כל הכרה בוותק קודם, הן פנימי והן חיצוני, תיעשה לצורך טבלת השכר בלבד. יתר הזכויות תלויות הוותק, יקבעו בהתאם לוותק בעמותה בתקופת העבודה הנוכחית.

## 12. שכר מחליפות

12.1. מטפלת מחליפה הינה כל מטפלת העובדת במעון, אשר איננה משובצת באופן קבוע בסידור העבודה, לרבות במקרה של החלפה קבועה לתקופה קצובה.

12.2. שכר מטפלות מחליפות יהיה בהתאם לטבלת השכר נספח ג' בוותק תחילי, בהתאם לכללים כאמור בסעיף 11.1 לעניין פעימות השכר למטפלות.

12.3. יובהר, כי מטפלת מחליפה הינה עובדת שעתית ובהתאם מקבלת שכר על בסיס שעות.

12.4. התקדמות מטפלת מחליפה בוותק לצורך תשלום השכר תהיה בהתאם לכללים הבאים –

12.4.1. מטפלת מחליפה שעבדה עד 25% היקף משרה משרה בחישוב שנתי – לא תהיה זכאית להתקדמות בוותק ותישאר בוותק תחילי. (להלן "היעדר התקדמות בוותק").

12.4.2. מטפלת שעבדה בין 25% היקף משרה ל-50% היקף משרה בחישוב שנתי – תתקדם בטבלת השכר שנה לכל שנתיים עבודה. (להלן: "התקדמות חלקית בוותק").

12.4.3. מטפלת מחליפה שעבדה מעל ל-50% היקף משרה בחישוב שנתי – תתקדם בטבלת השכר כמו מטפלת המשובצת באופן קבוע בסידור העבודה. (להלן: "התקדמות מלאה בוותק").

פ.ר.  
ל.ל.  
פ.י.

פ.ר.  
ל.ל.  
פ.י.



12.5. מטפלת מחליפה אשר נכנסה לראשונה לסידור העבודה בשנת תשע"ד ובמסגרת חתימת הסכם זה - יוכר מלוא וותקה לצורך טבלת השכר, זאת בלי קשר להיקף משרתה בתקופה בה שימשה כמטפלת מחליפה.

12.6. מטפלת מחליפה, אשר העמותה תחליט לשבץ אותה באופן קבוע בסידור העבודה החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, תבוצע בדיקה של זכאותה לשיבוץ בוותק לטבלת השכר בהתאם לכללי הסכם זה.

12.7. מטפלות מחליפות יהיו זכאיות לדמי מחלה וחופשה בהתאם לדין.

12.8. מטפלות מחליפות יהיו זכאיות להבראה בהתאם לשיעורים ולמכסה הקבועים בהסכם זה, בהתאם לחלקיות משרתן.

12.9. למען הסר ספק, מטפלות מחליפות אינן זכאיות לתוספות המיוחדות בהסכם זה, לרבות תוספת מבשלת, תוספת מובילת כיתה, תוספת ערב, תוספת מעון רב-תכליתי, תוספת פיצול.

12.10. פיטורי מטפלות מחליפות יהיו בהתאם לדין.

### 13. שכר מבשלות

13.1. מבשלות בעמותה יהיו זכאיות לשכר מטפלות ללא סיווג בהתאם לטבלת השכר למטפלות, וכן לתוספת של 150 ₪ לחודש, או 200 ₪ לחודש במקרה של מבשלות עבור 90 ילדים ומעלה.

13.2. למען הסר ספק, תוספת השכר למבשלת תחשב לחלק מן השכר המבוטח כהגדרתו בהסכם זה, ומהשכר המבוטח לקרן השתלמות.

13.3. לאחר 3 שנות עבודה רציפות בעמותה יעודכן שכרה של מבשלת בהתאם לטבלת שכר המטפלות לפי תעריף סיווג 1.

13.4. ככל שיפתח קורס הכשרה למבשלות המוכר על ידי התמ"ת, המבשלת תידרש להשתתף ולסיים את הקורס וזאת במהלך שנתיים ממועד פתיחת הקורס.

13.5. ככל שמבשלת לא תשתתף ותסיים קורס להכשרת מבשלות המוכר על ידי התמ"ת כאמור לעיל במהלך שנתיים ממועד פתיחתו, לא תהיה זכאית לקבלת שכר לפי סיווג 1 כמפורט בס"ק 13.3 לעיל.

### 14. מובילות כיתה

14.1. מובילת כיתה תהיה זכאית לתוספת של 120 ₪ לחודש בנוסף לשכר לו היא זכאית בהתאם לטבלת השכר למטפלות.

14.2. מובילת כיתה מחוייבת להציג תעודת סיווג 2 תוך 3 שנים מיום מינויה למובילת כיתה, וככל שטרם השלימה גם קורס סיווג 1 – תוך 4 שנים.

סעיף זה לא יחול ככל שלא יפתח קורס סיווג 2 באזור שבו עובדת המטפלת (צפון/דרום/ירושלים).

14.3. ככל שלא תשלים מובילת כיתה קורס סיווג 2 כאמור בפרק הזמן הנ"ל, תיבחן המשך הגדרתה כמובילת כיתה על ידי הנהלת העמותה.

14.4. ככל שתחליט הנהלת הארגון, כי העובדת תמשיך בתפקידה חרף העובדה שלא הציגה תעודת סיווג 2, וכאשר לא חל הסייג כאמור בסעיף 14.2 לעיל, תופחת תוספת השכר הייעודית ב-50%.

פ.ל.כ. 0.8

ה.ק.

0.8

0.8

14.5. למען הסר ספק, תוספת השכר למובילת כיתה אינה חלק מהשכר המבוטח.

15. מעון רב תכליתי

15.1. עובדות מעון רב תכליתי (מטפלות ומנהלת) תהיינה זכאיות לתוספת של 180 ₪ לחודש בנוסף לשכר לו הן זכאיות בהתאם לטבלת השכר לה הן שייכות וסיווגן. (להלן: "תוספת מעון רב-תכליתי")

15.2. בנוסף, החל מחתימת ההסכם, כל מטפלת במעון המבצעת עבודת ערב (16:00-19:00) באופן קבוע על פי סידור העבודה החודשי תהיה זכאית לתוספת ערב, בהתאם לכללים להלן -

15.2.1. עבודת ערב יום אחד בשבוע – 2.5% משכר העבודה.

15.2.2. עבודת ערב יומיים בשבוע – 5% משכר העבודה.

15.2.3. עבודת ערב שלושה ימים בשבוע – 7.5% משכר העבודה.

15.2.4. עבודת ערב ארבעה ימים בשבוע ומעלה – 10% משכר העבודה.

15.3. גנן/גננת, המשמש בתפקיד גננת על ילדי גן (3-6) במעון הרב תכליתי בלבד, יהיה זכאי לשכר של 110% משכר מטפלות סיווג 2 ולתוספות הניתנות במעון הרב תכליתי. יתר זכויותיו בהתאם להסכם זה יהיו בהתאם לזכויות מטפלת.

15.4. למען הסר ספק, תוספת השכר בגין עבודה במעון רב תכליתי הינה חלק מהשכר המבוטח כהגדרתו בהסכם זה, ומהשכר המבוטח לקרן השתלמות.

15.5. תוספת ערב איננה חלק מהשכר המבוטח.

16. תוספת בגין איחורי הורים

16.1. מטפלת (למעט מחליפה), הנדרשת לעבוד עד לשעה 16:05 עקב איחור הורה לאסוף את ילדו מן המעון, תהיה זכאית לתשלום בגין זמן האיחור בתעריף של 100%.

16.2. העמותה, בשיתוף פעולה וסיוע המטפלות והמנהלות, תפעל לגבות קנסות בגין איחורים מן ההורים.

16.3. מטפלת (למעט מחליפה), אשר נדרשה להישאר לאחר השעה 16:06 עקב איחור הורה תהיה זכאית לתשלום בגין עבודתה לאחר שעה זו בתעריף של 125% (להלן: "תשלום מוגדל"), בכפוף לתנאים המפורטים להלן:

16.3.1. תשלום למטפלת בגין איחורי הורה ישולם לשתי מטפלות ביום לכל היותר.

16.3.2. זכאות מטפלת לתשלום מוגדל מותנית בתשלום הקנס על ידי ההורה ותעשה במשכורת העוקבת לחודש שבו התבצע תשלום הקנס על ידי ההורה.

16.3.3. ככל שלא ישולם הקנס, תהיה המטפלת זכאית לתשלום בגין זמן האיחור בתעריף של 100% בלבד, זאת, בתנאי שהורה הוחתם על טופס הורה מאחר, וככל שסירב לחתום – במידה

ל' 2.5  
0.8  
7.7  
15.8  
2.8

והמנהלת דיווחה במערכת הממוחשבת על דבר האיחור, בציון שמו של ההורה המאחר.

16.4. הנהלת העמותה תדווח למנהלת בכל חודש על נתוני גביית הקנסות בגין איחורים בחודש החולף.

## 17. שכר מנהלות

17.1. שכר המנהלות ייקבע בהתאם לוותק המנהלת ולסיווג ההכשרה המקצועית שלה (ללא תעודה, בעלת תעודה, תואר שני), זאת בהתאם לטבלת השכר למשרה מלאה למנהלות שהוסכמה על ידי הנהלת העמותה ונציגות העובדים, זאת בהתאם להיקף משרתה של המנהלת ולפעילות כמפורט בפרק זה.

17.2. יובהר, כי על המנהלות להציג נתונים לגבי ההכשרה המקצועית על מנת שיהיה ניתן לעדכן את נתוני ההכשרה במערכת השכר.

17.3. עדכון השכר על-פי הוותק הקודם הפנימי ייעשה רטרואקטיבית למועד חתימת ההסכם כך שבמידת הצורך ישולמו לטובתה של המטפלת הפרשי שכר בגין התקופה שמיום חתימת ההסכם ועד להצגת המסמכים, זאת ככל שהמטפלת תציג את המסמכים בתוך 3 חודשים מיום חתימת ההסכם.

17.4. בנוסף לשכר על-פי הטבלה, מנהלות יהיו זכאיות לתוספת ניהול שקלית חודשית המותנית במספר הילדים הרשומים למעון בניהולה, זאת בהתאם לטבלה הבאה-

כמות ילדים	תוספת ניהול חודשית
15-29	₪400
30-45	₪550
46-55	₪700
56-65	₪900
66-75	₪1000
76 ומעלה	₪1100

17.5. בדיקת מספר הילדים הרשומים לצורך עדכון התוספת תתבצע בהתאם לכמות הילדים בפועל מדי חודש. על המנהלת לעדכן את מחלקת שכר ככל שכמות הילדים במעון תשליך על תוספת הניהול החודשית. תוספת השכר לא תעודכן כלפי מעלה באופן רטרואקטיבי.

17.6. תוספת הניהול הינה חלק מהשכר המבוטח.

17.7. הפרשים בין שכרה הכולל של המנהלת ערב חתימת ההסכם, לשכרה הכולל לאחר חתימת ההסכם והפעלת טבלת השכר למנהלות, ככל שיהיו כאלה, ישולמו כדלקמן -

17.7.1. החל ממועד חתימת ההסכם ואילך (משכורת חודש 10/13) ישולם 60% מסך ההפרש, והחל ממשכורת חודש 4/14 ואילך ישולמו 40% נוספים מסך ההפרש, זאת עד לתשלום 100% מסך ההפרש.

ע.ב

ק.3

י.5.8

ק.פ

ל.ל.ל.

17.7.2. מנהלת, אשר שכרה הכולל ערב ההסכם יפחת במסגרת השינויים נשוא הסכם זה, יישמר שכרה במסגרת שמירת תנאים, זאת עד ליום 31.10.15.

17.7.3. למען הסר ספק, שיעורו של רכיב שמירת התנאים יקטן בהתאמה לעליה בשכר.

17.8. אחוזי משרת המנהלות יקבעו פעם בשנה, בחודש נובמבר, בהתאם לכמות הילדים לפי המודל הבא: -

כמות ילדים	שעות יומי	שעות שבועי	שעות חודשי	אחוזי משרה
רב תכליתי/ מעל 80	8	40	174	1.00
65-80	6.8	34	147.9	0.85
50-65	6.4	32	139.2	0.80
30-50	6	30	130.5	0.75
עד 30	5.6	28	121.8	0.70

17.9. מנהלת לה וותק בעמותה - יוכר הוותק במלואו לצורך טבלת השכר, בהתאם לרישום הוותק בתלושי השכר.

17.10. מנהלת לה וותק קודם כמטפלת בעמותה - תוכר מחצית הוותק לצורך טבלת השכר.

17.11. וותק חיצוני של מנהלת יחושב כדלהלן -

17.11.1.1. וותק ניהולי בתחום החינוך - 100% מהוותק.

17.11.1.2. וותק ניהולי קודם שלא בתחום החינוך ו/או וותק בחינוך שאינו ניהולי - 50% מהוותק.

17.11.1.3. סכום שנות הוותק להכרה לצורך טבלת השכר יהיה 50% מסכום שנות הוותק הכולל בהתאם לתחשיב לעיל, וזאת עד למגבלה של 4 שנות וותק חיצוני בסה"כ.

17.12. למען הסר ספק, כל הכרה בוותק חיצוני תיעשה לצורך טבלת השכר בלבד. יתר הזכויות תלויות הוותק, יקבעו בהתאם לוותק בארגון בתקופת העבודה הרציפה הנוכחית.

17.13. מנהלת בעלת תעודת קורס מנהלות תהיה זכאית לשכר בסיווג "בעלת תעודה" לאחר וותק של מעל 10 שנות עבודה בעמותה.

17.14. מנהלת המנהלת 2 מעונות שבהם מעל ל-3 כיתות בסה"כ תהיה זכאית לתוספת ניהול מוגדלת כדלקמן -

17.14.1. מעל ל-70 ילדים בשני המעונות סך הכל, או מעל 40 ילדים סך הכל בשני מעונות בערים שונות - 100 ₪.

17.14.2. מעל ל-40 ילדים בשני המעונות באותה עיר - 50 ₪.

ה.א.  
פ.י.  
ה.ב.  
ה.ג.

## 18. עדכון בהתאם לעליה בשכר המינימום

18.1. מטפלות - ככל ששכר המינימום השעתי יתעדכן במהלך תקופת ההסכם בהתאם לדין, תיווסף התוספת השקלית של שכר המינימום לכלל התעריפים המפורטים בטבלת השכר.

18.2. מנהלות - ככל ששכר המינימום השעתי יתעדכן במהלך תקופת ההסכם על פי הדין, ובהינתן עדכון תעריף שכר הלימוד במעונות היום כתוצאה מכך, תיווסף התוספת השקלית של שכר המינימום, לכלל התעריפים המפורטים בטבלת השכר, זאת החל מעדכון התעריף כאמור לעיל על ידי משרד הכלכלה, ובאופן רטרואקטיבי למועד עדכון שכר המינימום.

## 19. החתמת שעון:

19.1. כל העובדים בארגון יקפידו על החתמת שעון נוכחות, בהתאם להוראות ולכללים המקובלים בנשי חירות.

19.2. מוסכם כי ההחתמה תבוצע באמצעות כרטיס הנוכחות.

19.3. עובדת אשר לא החתימה יציאה ו/או כניסה יותר מ-5 פעמים בשנה החל מיום חתימת ההסכם, תחוייב להחתים שעון באמצעות שעון הנוכחות הביומטרי. ככל שתסרב להחתים באמצעות השעון הביומטרי, יקוזז שכרה בגין יום האיחור החל מהפעם השישית ואילך.

19.4. החתמת שעון הנוכחות תתבצע בתחילת יום העבודה ובסיומו, ובעת יציאה ו/או כניסה במהלך יום העבודה.

## ימי מחלה

### 20. ימי מחלה למנהלות

20.1. מנהלות יהיו זכאיות לימי מחלה בהתאם למכסה הקבועה בחוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976.

20.2. ימי המחלה ישולמו בערך של 100% לכל יום מחלה.

20.3. כל מנהלת תהיה זכאית לשני ימי הצהרה על חשבון ימי המחלה, כאשר ניצול ימי ההצהרה לא יהיה ברצף.

### 21. ימי מחלה למטפלות

21.1. הזכאות לימי מחלה הינה בהתאם לחוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976 ובכפוף לשינויים הבאים -

21.2. כל מטפלת תהיה זכאית לשני ימי הצהרה על חשבון ימי המחלה כאשר הניצול לא יהיה ברצף. ימי ההצהרה ישולמו לפי 100% משכר העובדת.

21.3. במהלך תקופה בת חצי שנה ממועד חתימת הסכם זה ישולמו ימי המחלה למטפלות כדלהלן -

21.3.1. יום ראשון – ללא תשלום.

ל.ש.ו  
פ.ק  
פ.י  
ל.ח  
פ.ב  
ל.ח

של ותוספת מעון רב

## מנהלות –

22.6. כל מנהלת, אשר צברה וותק רצוף בעמותה שלא יפחת משנה מלאה, תיפתח לזכותה קרן השתלמות.

22.6.1. לקרן ההשתלמות יועברו התשלומים כדלהלן:

22.6.1.1. 7.5% משכר העבודה ותוספת הניהול – חלק המעביד;

22.6.1.2. 2.5% משכר העבודה ותוספת הניהול – חלק העובדת.

## הבראה 23.

23.1. מכסת דמי ההבראה והתעריף ליום הבראה יהיו בהתאם למגזר הציבורי.

23.2. מכסות דמי ההבראה מפורטות בטבלה להלן:

ותק	מספר הבראה	ימי
1-3	7	
4-10	9	
11-15	10	
16-19	11	
20-24	12	
25 ומעלה	13	

23.3. דמי ההבראה ישולמו בהתאם להיקף המשרה שיקבע לכל עובדת, בחודש נובמבר, וישולמו בחמישה תשלומים שווים, החל ממשכורת חודש מאי מדי שנה.

## מענק יובל 24.

24.1. מטפלות ומנהלות אשר להן וותק רצוף בעמותה העולה על 25 שנים יהיו זכאיות למענק יובל שנתי בסך של 1,500 ₪.

24.2. מטפלות ומנהלות אשר להן וותק רצוף בעמותה העולה על 30 שנים יהיו זכאיות למענק יובל שנתי בסך של 1,800 ₪.

24.3. מענק היובל ישולם במשכורת חודש אוגוסט מידי שנה.

## שי לחג – 25.

25.1. כל עובדת בעמותה בוותק של חצי שנה ומעלה זכאית לשי לחג.

25.2. השי לחג יינתן בהתאם לכללים הבאים –

ל: ש.ל.ל.  
ס.ל.  
ה.ק.  
קצ. 5.7  
ע.ל.

25.2.1. 350 ₪ בערב ראש השנה ובערב פסח לעובדות במשרה מלאה.

25.2.2. 150 ₪ בערב ראש השנה ובערב פסח לעובדות העובדות פחות מחצי משרה.

25.3. למען הסר ספק, עובדות מחליפות זכאיות לשי לחג בהתאם להיקף משרתן בפועל.

## 26. הנחה בשכר לימוד

26.1. עובדת מעל לשנה בעמותה לה ילדים במעונות נשי חירות, תקבל הנחה של 20% מהתעריף שנקבע לעובדת על ידי התמ"ת.

26.2. עובדת מעל לשנה בעמותה לה נכדים במעונות של נשי חירות, תקבל הנחה של 10% מהתעריף שנקבע לעובדת על ידי התמ"ת.

26.3. למען הסר ספק, עובדות מחליפות אינן זכאיות להנחה כאמור.

## 27. חופשה מיוחדת

27.1. עובדת מעל לחצי שנה, תהיה זכאית ליום חופשה שלא על חשבון חופשה שנתית ביום חתונתה ו/או ביום חתונת אחד מילדיה.

27.2. למען הסר ספק, עובדות מחליפות אינן זכאיות לחופשה כאמור.

## 28. טלפון

28.1. מטפלת לאחר שמונה שנות עבודה בעמותה - תהיה זכאית להחזר הוצאות טלפון בסכום של 50 ₪ לחודש.

28.2. למען הסר ספק, מטפלות מחליפות אינן זכאיות להחזר הוצאות טלפון.

28.3. מטפלות, אשר אינן עומדות בקריטריונים שלעיל אך קיבלו תשלום בגין טלפון ערב חתימת ההסכם, ימשיכו לקבל תשלום זה באופן חודשי עד אשר יגיעו לוותק המקנה להם זכות לתשלום בגין טלפון בהתאם להוראות ההסכם זה.

## 29. ביגוד – מטפלות/מבשלות

29.1. העמותה תספק לכל המטפלות חלוקים פעם בשנה.

29.2. העמותה תשלם לכל מבשלת, מדי שנה, החזר הוצאות בגין רכישת נעלי עבודה בסך של 200 ₪ נטו, כנגד המצאת קבלה.

29.3. מטפלת, לאחר שמונה שנות עבודה בעמותה תהיה זכאית להחזר הוצאות ביגוד בסך של 140 ₪ (ברוטו) לחודש.

29.4. מטפלת אשר היקף משרתה נמוך מ-50% תהיה זכאית להחזר הוצאות ביגוד בסך של 70 ₪ (ברוטו) לחודש.

29.5. למען הסר ספק, מטפלות מחליפות אינן זכאיות להחזר הוצאות ביגוד.

ל.ל. כ.י.  
ס.ל.  
ה.ק.

ס.ר. 3.3 ע.8



29.6. מטפלות, אשר אינן עומדות בקריטריונים שלעיל אך קיבלו תשלום בגין ביגוד ערב חתימת ההסכם, ימשיכו לקבל תשלום זה באופן חודשי עד אשר יגיעו לוותק המקנה להם זכות לתשלום בגין ביגוד בהתאם להוראות ההסכם זה.

### 30. ביגוד – מנהלות

30.1. מנהלת לאחר 8 שנות עבודה בעמותה תהיה זכאית להחזיר הוצאות ביגוד בסך של 140 ₪ (ברוטו) לחודש.

### 31. תוספת פיצול

31.1. כל מטפלת שתעבוד באופן קבוע על פי סידור העבודה החודשי, פיצול של למעלה משעה ביום, תהיה זכאית לתוספת פיצול לפי הקריטריונים הבאים

31.1.1. עובדת בפיצול יום אחד בשבוע - זכאית לתוספת פיצול בסך של 1% משכר הבסיס.

31.1.2. עובדת בפיצול יומיים – שלושה בשבוע - זכאית לתוספת פיצול של 2% משכר הבסיס.

31.1.3. עובדת בפיצול ארבעה ימים בשבוע ומעלה - זכאית לתוספת פיצול בסך של 3% משכר הבסיס.

31.2. למען הסר ספק, תוספת הפיצול איננה חלק מהשכר המבוטח.

### 32. חופשה

#### מטפלות

#### 32.1. מטפלות בוותק של פחות מ- 1/2 שנה

32.1.1. מטפלות העובדות פחות מחצי שנה תהיינה זכאיות למכסת חופשה שנתית של 12 ימים בשנה וכן לתשלום 9 ימי החג הנקובים בצו ההרחבה לעניין חגים.

#### 32.2. מטפלות בוותק שבין חצי שנה לשלוש שנים

32.2.1. מטפלת בוותק של מעל לחצי שנה ועד שלוש שנים תהיה זכאית למכסת חופשה שנתית של 12 ימים, אשר תמומש בחופשת הקיץ בהתאם ללוח החופשות של משרד הכלכלה בלבד (להלן: "חופשת הקיץ").

32.2.2. ימי החופש בהם סגור המעון בהתאם ללוח חופשות משרד הכלכלה ישולמו במלואם, זאת בנוסף למכסת החופשה כמפורט לעיל.

32.2.3. מטפלת שתתפטר במהלך שנת עבודתה הראשונה - יקוּזוּ ממכסת חופשתה הצבורה הימים בהם המעון סגור בהתאם ללוח חופשות התמ"ת ועליהם קיבלה תשלום.

#### 32.3. מטפלות למעלה מ-3 שנות עבודה

32.3.1. מטפלת לאחר 3 שנות עבודה תהיה זכאית למכסת חופשה אשר תמומש בחופשת הקיץ בלבד, בהתאם לטבלה הבאה:

3.3

ע.א

עבודה 5 ימי	עבודה 6 ימי	וּתְקָה
ימי חופשה בתשלום	ימי חופשה בתשלום	
12	12	4
12	14	5
14	16	6
15	18	7
16	19	8
17	20	9
18	21	10
19	22	11
20	23	12
20	24	13

32.3.2. העמותה תשלם למטפלות עד 7 שנות וותק את ימי חופשת הקיץ, ככל שמכסת חופשתן כאמור לעיל פחותה מימי חופשת הקיץ (להלן: "ימי ההשלמה").

32.3.3. ככל שמטפלת, מסיבה כלשהי, תבקש לנצל ימי חופשה שלא בחופשת הקיץ באישור המנהלת, יקוּזְזוּ ימי החופשה מהשכר של אותו החודש בו נוצלה החופשה.

32.3.4. ימי החופש בהם סגור המעון בהתאם ללוח חופשות משרד הכלכלה ישולמו במלואם, זאת בנוסף למכסת החופשה כמפורט לעיל.

32.3.5. מטפלות, אשר מכסת החופשה שלהן ערב חתימת הסכם זה עולה על הטבלה המפורטת בסעיף 32.3.1 לעיל – מכסת החופשה תישמר כפי שהייתה ערב חתימת ההסכם.

32.3.6. ניתן לצבור מכסת חופשה משנת לימודים אחת לשנת הלימודים העוקבת, אך לא מעבר לכך.

יתרת חופשה שנצברה ולא נוצלה גם במהלך שנת הלימודים העוקבת, תימחק לאחר חופשת הקיץ של שנת הלימודים העוקבת.

32.3.7. מטפלות שצברו יתרת חופשה עד למועד חתימת הסכם זה, יתרה זו תעמוד לזכותן והן תוכלנה לנצלה ללא ההגבלה כאמור בס"ק 32.3.6 לעיל.

#### מנהלות

32.4. מנהלת תהיה זכאית למכסת חופשה (למשרה מלאה) בהתאם לטבלה הבאה, אשר תמומש בחופשת הקיץ בלבד –

כ.א.  
ה.ק.

ע.ח ע.ב ק.א.י

מכסה	ותק בארגון (בשנים)
15	1-7
16	8
17	9
18	10
19	11
20	12
20	13
20	14

מנהלת הזכאית למכסת חופשה העולה על ימי חופשת הקיץ (למעלה מ-7 שנות עבודה) תהיה רשאית לנצל ימי חופשה שלא בחופשת הקיץ, זאת בכפוף לאישור מוקדם בכתב, 5 ימים מראש, של המדריכה החינוכית לאחר ידוע ההנהלה.

32.1. ימי החופש בהם סגור המעון בהתאם ללוח חופשות משרד הכלכלה, ישולמו במלואם בנוסף למכסת החופשה כמפורט לעיל.

32.2. מנהלת שתתפטר במהלך שנת עבודתה הראשונה - יקוזזו ממכסת חופשתה הצבורה הימים בהם המעון היה סגור בהתאם ללוח חופשות התמי"ת ועליהם קיבלה תשלום.

32.3. מנהלת שצברה יתרת חופשה ותבקש לנצלה במהלך שנת הלימודים לא תוכל לנצל את היתרה הצבורה לתקופה העולה על שבועיים ימי עבודה רצופים.

מקרים חריגים ומיוחדים ידונו על ידי ההנהלה. על המנהלת להגיש בקשה בכתב למנהלת משאבי אנוש פרק זמן סביר לפני החופשה.

32.4. ניתן לצבור מכסת חופשה משנת לימודים אחת לשנת הלימודים העוקבת, אך לא מעבר לכך.

יתרת חופשה שנצברה ולא נוצלה גם במהלך שנת הלימודים העוקבת, תימחק לאחר חופשת הקיץ של שנת הלימודים העוקבת.

32.4.1. מנהלת שצברה יתרת חופשה עד למועד חתימת הסכם זה, יתרה זו תעמוד לזכותה והיא תוכל לנצלה ללא ההגבלה כאמור בס"ק 32.4 לעיל.

### 33. קורסים מקצועיים

#### מימון

33.1. העמותה תשתתף במימון בשיעור של 50% מעלות הקורסים הבאים – קורס מטפלות סיווג 1, קורס מטפלות סיווג 2, קורס מנהלות.

33.2. השתתפות העמותה במימון מוגבלת בתקציב שנתי של 30,000 ₪. היה ויהיה עודף ביקוש ליציאה לקורסים באופן שיווצר צורך לתשלום מעבר לתקציב השנתי, תקיים הנהלת העמותה היועצות עם נציגות העובדים לקביעת קריטריונים לסדר עדיפויות ליציאה לקורסים.

ל.ל.ל.

ל.ל.ל.

ל.ל.ל. ז.ז.ז.

33.3. המימון יבוצע במועד בו תציג העובדת תעודה כי סיימה את הקורס בהצלחה, לרבות המבחן המסכם.

33.4. המימון יותנה בחתימתה של העובדת על התחייבות להמשיך ולעבוד בעמותה, לפרק זמן שלא יפחת משנתיים ימים מהיום בו עברה העובדת את המבחן. (להלן: "תקופת ההתחייבות")

33.5. ככל שעבודת העובדת תסתיים טרם חלפה תקופת ההתחייבות, תהא חייבת העובדת להשיב את סכום המימון, זאת בנסיבות הבאות –

33.5.1. התפטרות.

33.5.2. פיטורים בנסיבות של התנהלות חמורה וקשה כלפי ילדים תחת חסותה, צוות, והורים.

33.5.3. פיטורים בנסיבות של חשד ממשי ומבוסס לגניבה, מרמה, מעילה חמורה באמון.

33.6. סכום ההשבה בו תחוייב העובדת יחושב באופן יחסי למשך הזמן בו המשיכה עובדתה בעמותה, לאחר השלמת הקורס וקבלת התעודה.

33.7. יום היעדרות של העובדת במסגרת מבחן סיום קורס – ישולם כאילו נכחה העובדת באותו יום במעון, זאת במגבלה של שני מבחנים לקורס.

#### קורסים למטפלות

33.8. מטפלות אשר תתקבלנה לעבודה בעמותה לאחר מועד חתימת הסכם זה, או מטפלות העובדות בעמותה במועד חתימת הסכם זה עד 10 שנות וותק - תידרשנה לעבור קורס סיווג 1.

33.9. החובה לעבור קורס סיווג 1, כמפורט לעיל, תוכל להתבצע במהלך 3 שנים ממועד הקבלה לעבודה או ממועד חתימת הסכם זה.

33.10. אי יציאה לקורס סיווג 1, תחשב כעילה לשקילת פיטורי העובדת.

33.11. עובדות בעלות וותק של 10 שנים ומעלה בעמותה, לא תידרשנה לעבור קורס סיווג 1, אלא תחוייבנה לעבור מבחן פנימי לקבלת סיווג 1, זאת תוך 3 שנים ממועד חתימת הסכם זה.

33.12. ההשתתפות בקורס מטפלות סיווג 2 למי שאינה מובילת כיתה מותנית בצרכי העמותה, המלצת המנהלת ואישור ההנהלה.

33.13. יובהר, כי ההסדרים הנ"ל כפופים ומותנים לדרישות משרד הכלכלה.

#### קורסים למנהלות

33.14. מנהלות תידרשנה להשתתף בקורס מנהלות תוך שנתיים מיום תחילת עבודתן בארגון, ככל שיפתח קורס.

33.15. מנהלת המשתתפת בקורס מנהלות- חייבת להמשיך ולנהל את המעון במלוא היקף משרתה.

ל. ש. ו.

א. א.  
פ. ק.

א. א. ק. י. ג.

34. החזר הוצאות נסיעה

34.1. החזר הוצאות הנסיעה למטפלות ישולמו בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי כפי שהורחב בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה וכפי שיעודכן מעת לעת.

34.2. מנהלות יהיו זכאיות להחזרי הוצאות בגין נסיעות כדלהלן –

34.2.1. סך של 235 ₪ בגין נסיעה לעבודה וממנה.

34.2.2. מנהלות יהיו זכאיות להחזר הוצאות בגין נסיעות בתפקיד בסך של 250 ₪.

35. כללי פיטורים

35.1. פיטורים בעמותה ייעשו מסיבה עניינית בלבד, בתום לב, ובכפוף לכללים המפורטים להלן בהתייחס לעובדות בעלות ותק של עד 3 שנים, ולעובדות בעלות ותק שמעל 3 שנים.

35.2. עובדת עד 3 שנות עבודה

35.2.1. גיבוש הכוונה לפטר עובדת יעשה לאחר התייעצות עם מנהלת המעון והמדריכה החינוכית במקרה של פיטורי מטפלת, ועם המדריכה החינוכית בלבד במקרה של פיטורי מנהלת.

35.2.2. החליטה העמותה על כוונתה לפטר עובדת, תזמן העובדת לשימוע לפני פיטורים.

35.2.3. בזימון לשימוע, תצוין בנוסף לעילות השימוע גם זכותה של העובדת להגיע לשימוע עם נציג מטעמה.

35.2.4. השימוע יתקיים לא פחות מ- 7 ימים לאחר המועד בו הומצא לעובדת הזימון לשימוע.

35.2.5. לאחר שמיעת העובדת, תקבל הנהלת הארגון החלטה בעניין לאחר התייעצות עם מנהלת המעון והמדריכה החינוכית במקרה של פיטורי מטפלת, ועם המדריכה החינוכית בלבד במקרה של פיטורי מנהלת.

35.2.6. ההחלטה הסופית תהיה בהתאם לשיקול דעתה של הנהלת העמותה.

35.3. עובדת מעל 3 שנות עבודה בעמותה

35.3.1. גיבוש הכוונה לפטר עובדת מעל 3 שנות עבודה בעמותה יעשה לאחר התייעצות עם מנהלת המעון והמדריכה החינוכית במקרה של פיטורי מטפלת, ועם המדריכה החינוכית בלבד במקרה של פיטורי מנהלת.

35.3.2. החליטה העמותה על כוונתה לפטר עובדת, תזמן העובדת לשימוע לפני פיטורים.

ל.ל.ל.

א.ר.

ר.י.

א.ר. זיק 5.1

35.3.3. בזימון לשימוע, יצוינו בנוסף לעילות השימוע גם זכותה של העובדת להגיע לשימוע עם נציג מטעמה, לרבות נציג וועד העובדים. העתק ממכתב הזימון לשימוע ימסר לוועד העובדים.

יובהר, כי במקרה של פיטורי מנהלת, תהיה נוכחת בשימוע נציגת המנהלות בוועד.

35.3.4. השימוע יתקיים לא פחות מ- 7 ימים לאחר המועד בו הומצא לעובדת הזימון לשימוע.

35.3.5. לאחר קיום השימוע, תתקיים היוועצות פנימית בין מנהלת המעון, המדריכה החינוכית ומנהלת משאבי אנוש בעמותה במקרה של פיטורי מטפלת, ובמקרה של פיטורי מנהלת – מדריכה חינוכית ומנהלת משאבי אנוש בלבד.

35.3.6. לאחר שני ימי עבודה מיום קיום השימוע, יתקיים דיון בין מנהלת משאבי אנוש ליו"ר וועד העובדים ו/או לנציג וועד קבוע מטעמו.

החלטה על הארכת ו/או הקדמת מועד קיום הדיון תעשה בהסכמת הצדדים ובכתב.

בתום הדיון תימסר עמדת הצדדים.

ככל שלא נמסרה עמדתה הסופית של נציגות העובדים בתום הדיון, תעביר הנציגות עמדתה בתוך 24 שעות מסיום הדיון.

35.3.7. הסכימו הצדדים להימנע מפיטורי העובדת – יפעלו על-פי המוסכם ביניהם בדיון.

35.3.8. עמדה ההנהלה על פיטורי העובדת והנציגות אינה מתנגדת לפיטורים – תקבל הנהלת העמותה, בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי, החלטה כתובה בעניינה של העובדת, ותמסור עותק מן ההחלטה לנציגות העובדים.

35.3.9. עמדה ההנהלה על פיטורי העובדת והנציגות מתנגדת לפיטורים – יועבר העניין לבירור בבית הדין לעבודה, זאת בכפוף ובהתאם למפורט להלן.

35.3.10. העמותה תוציא לעובדת מכתב פיטורים, עם העתק לנציגות העובדים.

35.3.11. בתוך 3 ימי עבודה מקבלת מכתב הפיטורים (להלן: "תקופת הבדיקה"), תודיע העובדת להנהלת העמותה, בכתב, את התנגדותה לפיטורים.

35.3.12. בהודעה יצוין, האם בכוונת העובדת לפנות לבית הדין לעבודה בעתירה למתן סעד זמני כנגד הפיטורים (להלן: "הצהרת כוונות").

נוסח הצהרת הכוונות מצ"ב כנספח ד' להסכם זה.

35.3.13. מסרה העובדת הצהרת כוונות בנוסח המפורט לעיל בתוך 3 ימים ממועד קבלת מכתב הפיטורים כאמור לעיל, תוארך תקופת ההודעה המוקדמת כך שתכלול גם את תקופת

ל. ש. כ.

פ. ע.

י. ק.

ל. ח. י. ק. י. ח.

הבדיקה, כלומר עד ל-3 ימים נוספים מעבר ל-30 ימי ההודעה המוקדמת.

35.3.14. על העובדת לפנות לבית הדין לקבלת סעד זמני במהלך ימי ההודעה המוקדמת, כלומר 30 יום ממועד מסירת הצהרת הכוונות.

35.3.15. הגישה העובדת בקשה למתן סעד זמני תוך 30 יום ממועד מסירת הצהרת הכוונות, תוארך תקופת ההודעה המוקדמת עד להחלטת בית הדין בסעד הזמני לגוף הפיטורים או ב-30 יום נוספים ככל שלא ניתנה החלטה לגוף הפיטורים, המוקדם מבין השניים.

35.3.16. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, לרבות הארכותיה, לא יינקט כל צעד שיהיה בו כדי להקשות על השבת העובדת למלוא התפקיד, היקף המשרה והתנאים בהם הועסקה טרם ההזמנה לשימוע ולא תיטען מצד ההנהלה בהליך בבית הדין טענה לפיה עצם חלוף הזמן מאז ההזמנה לשימוע מייצר קושי בהחזרת העובדת לעבודתה כאמור.

35.3.17. לא פנתה העובדת לבית הדין בתוך 30 הימים האמורים חרף מסירת הצהרת כוונות, או שלא מסרה העובדת הצהרת כוונות כלל ועיקר, לא תינתן לה הודעה מוקדמת מעבר למחויב על-פי דין, ולא תוגבל פעילות או טענות ההנהלה כמפורט לעיל בסעיף קטן זה.

### 36. פיטורי צמצום

36.1. במקרה של צורך בפיטורי צמצום, תקיים העמותה הליך של היוועצות מוקדמת עם נציגות העובדים.

36.2. הסתיימה ההיוועצות בהסכמה – הליך הפיטורים יהיה בהתאם לפרק המתייחס לעובדות בוותק של עד ל-3 שנות עבודה.

הסתיימה ההיוועצות בהיעדר הסכמה – הליך הפיטורים יהיה בהתאם לוותק העובדת, אולם לגבי העובדות בוותק של מעל ל-3 שנים, לא תחול הארכת ההודעה המוקדמת כאמור בסעיף 35.3.15.

### 37. פיצוי בגין פיטורי צמצום

38. עובדות בעמותה, אשר צברו וותק עבודה בעמותה של 5 שנים לפחות, ותפורנה מחמת צמצומים בעבודה, תהיינה זכאיות לפיצויי פיטורים מוגדלים בהתאם לשיעורים ולתנאים המפורטים להלן:

38.1. פיטורי עובדת במסגרת סגירת מעון אחד או פיטורי שלוש עובדות ומעלה באותו המעון יזכו בפיצויי פיטורים בשיעור של 115%.

38.2. פיטורי עובדת במסגרת סגירת שני מעונות- יזכו בפיצויי פיטורים בשיעור של 110%.

38.3. פיטורי עובדת בעקבות סגירת 3 מעונות ומעלה- יזכו בפיצויי פיטורים עפ"י חוק.

ל.ש.נ.

ס.א.

ה.ק.

ח.א. י.א. י.א.

38.4. פיטורי עובדת במסגרת סגירת מעון אחד או יותר, אשר חצתה את גיל 60 ובעלת וותק של למעלה מ- 10 שנות עבודה רצופות – יזכו בפיצויי פיטורים בשיעור של 120%.

39. עובדת אשר העמותה תבקש לסיים את עבודתה מחמת פיטורי צמצום, ותוצע לה משרה חלופית במעון אחר באותה עיר, ותסרב – תהיה זכאית לפיצויי פיטורים בשיעור של 100% בלבד.

#### 40. פיצוי בגין הפחתת היקף משרה

40.1. עובדת, אשר צברה וותק עבודה בעמותה של 5 שנים לפחות, והיקף משרתה יופחת בשיעור העולה על 25% בהשוואה להיקף משרתה במועד העדכון הקודם (נובמבר או מאי), תודיע תוך חודש מן המועד בו הופחתה משרתה כאמור, על הסכמתה/סירובה להמשיך לעבוד בעמותה לאור הפחתת משרתה.

40.2. הודיעה העובדת כי היא מסרבת להמשיך לעבוד, תהיה זכאית לפיצויי פיטורים בשיעור של 110%.

40.3. סעיף זה יהיה בתוקף, החל משנת הלימודים 2014-2015 בלבד.

40.4. ככל שההפחתה בהיקף המשרה של העובדת נעשתה 3 שנים או פחות לפני גיל פרישה חובה בהתאם לדין, ותבחר היא להמשיך לעבוד, תמשיך העמותה לבצע את תשלומי המעביד לקרן הפנסיה בהתאם לאחוזי המשרה, כאילו לא הופחתו. יובהר, כי ניכוי חלק העובד מקרן הפנסיה יהיה אף הם בהתאם לשיעורי המשרה הקודמים.

#### 41. ביטוחים פנסיוניים

##### 41.1. הגדרות

"ביטוח פנסיוני" – ההפרשות והניכויים בגין עובדת העמותה לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות ו/או לקרנות הפנסיה.

"עובדת חדשה" – עובדת העמותה שהחלה עבודתה בעמותה לראשונה לאחר מועד חתימת הסכם זה.

"עובדת קיימת" – כל עובדת עמותה שהחלה עבודתה בעמותה עובר למועד חתימת הסכם זה.

"קופת גמל"/"קופת ביטוח" – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פננסיים (קופות גמל) התשס"ה-2005, ובכלל זה- קרן וותיקה, קרן חדשה מקיפה, ביטוח מנהלים, קופת גמל לתגמולים וכד'.

"קרן ותיקה"/"קרן חדשה מקיפה" – לעניין הסכם זה, כמשמען בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) התשס"ה-2005.

"שכר מבוטח" –

ל. ש. כ.

ס. כ.

ה. כ.

ה. כ. כ.

כ. כ.



השכר המבוטח למטפלות – שכר העבודה המשולם למטפלת מדי חודש בחודשו, בתוספת תוספת למעון רב תכליתי לעובדות הזכאיות לתוספת זו, כמוגדר בסעיף 15.1.

שכר מבוטח למבשלות – שכר העבודה המשולם למבשלת מדי חודש בחודשו בתוספת תוספת מבשלת כהגדרתה בסעיף 13.1.

שכר מבוטח למנהלות – שכר העבודה המשולם למנהלת מדי חודש בחודשו בתוספת תוספת הניהול כהגדרתה בסעיף 17.4.

#### 41.2. שמירת זכויות עובדות קיימות

העמותה תמשיך להפקיד ברצף בגין העובדות הקיימות כהגדרתן לעיל את מלוא ההפקדות לקופת הגמל ו/או קופות הביטוח השונות כפי שהיו עובר לחתימת הסכם זה ואין הסכם זה בא למעט מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים אלה עובר לחתימת הסכם זה ובכלל זה סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות ובכל מקרה, לא יפחתו זכויותיהן של העובדות הקיימות מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

#### 41.3. זכאות

41.3.1. כל עובדת חדשה בעמותה תהיה זכאית, 6 חודשים מיום תחילת עבודתה בעמותה, להפקדות לקרן חדשה מקיפה על פי השיעורים הקבועים בצו ההרחבה לעניין פנסיה חובה.

41.3.2. עובדת חדשה בעמותה, שתתקבל לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו, תהיה זכאית לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתה, ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס, המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת העבודה בעמותה.

#### 41.4. בחירת מחדל

41.4.1. זהות קופת הגמל ו/או קופת ביטוח בה תבוטח עובדת, תהיה לפי בחירת העובדת.

41.4.2. לא הודיעה עובדת, אשר תתקבל לעבודה החל מיום חתימת ההסכם ואילך, על זהות קופת הגמל בתוך 30 יום מתחילת העסקתה בעמותה, יבוצעו ההפרשות והניכויים על-ידי העמותה לקופת הגמל אשר תיבחר בהליך בחירה בלתי תלוי אשר יסתיים בתוך 90 יום ממועד חתימת הסכם זה.

41.4.3. עד לבחירת קופת הגמל/קופת הביטוח על פי הליך הבחירה, תמשיך העמותה לבטח את העובדות בביטוח פנסיוני במנורה מבטחים.

41.4.4. הליך בחירת הקרן יבוצע כדלהלן :

ל.כ.כ.

ע.כ.

ה.ק.

ע.כ. זיק ח.י.כ.

41.4.5. על ידי וועדה בת חמישה חברים אשר תכלול את מנכ"לית העמותה, שתי חברות הנהלה, שני נציגים מטעם נציגות העובדים.

41.4.6. לוועדה ימונה יועץ פנסיוני, בהסכמת הצדדים, אשר יועץ לוועדה.

41.4.7. עלות היועץ הפנסיוני תתחלק באופן שווה בין הצדדים.

41.4.8. הוועדה תפנה בבקשה לקבלת הצעות (לפחות שלוש) מקופות ביטוח ו/או קופות גמל.

41.4.9. הוועדה תוכל לפנות לקופות הגמל/קופת ביטוח לקבל מהם פרטים נוספים לאחר קבלת ההצעות.

41.4.10. הוועדה, ברוב קולות, תקבל את החלטתה תוך לקיחה בחשבון של מכלול השיקולים המרכיבים את טובתן הפנסיונית של עובדות העמותה. כמו כן תיקח בחשבון הוועדה השלכות אפשריות של שינוי זהות קרן ברירת המחדל הקיימת כיום בעמותה, על עובדות העמותה המבוטחות בקרן ברירת המחדל נכון למועד טרם חתימת ההסכם.

#### 41.5. קרן חדשה מקיפה

להבטחת זכויות עובדות העמותה המבוטחות בקרן חדשה מקיפה תעביר העמותה לקרן החדשה המקיפה, מידי חודש, את השיעורים והניכויים כדלקמן:

41.5.1. מיום חתימת ההסכם, שיעור ההפקדות והניכויים בגין עובדת העמותה לא יפחת מ-15% מהשכר המבוטח, בהתאם לשיעורים המפורטים להלן:

תגמולי העמותה – 5%.

תגמולי עובדת העמותה – 5%

תשלום העמותה לפיצויי פיטורים – 5%.

41.5.2. החל מיום 1/1/14 שיעור ההפקדות והניכויים בגין עובדת העמותה לא יפחת מ-17.5% מהשכר המבוטח, בהתאם לשיעורים המפורטים להלן:

תגמולי העמותה – 6%.

תגמולי עובדת העמותה – 5.5%.

תשלום העמותה לפיצויי פיטורים – 6%.

#### 41.6. קרן פנסיה מקיפה וותיקה

על אף האמור לעיל, עובדת העמותה המבוטחת בקרן ותיקה, תמשיך העמותה לבטחה ברציפות והחל מיום עבודתה הראשון בעמותה בקרן פנסיה וותיקה ותעביר את ההפקדות והניכויים המתחייבים על פי כל דין מביטוח בקרן וותיקה, וכפי שתורה הקרן מעת לעת בהתאם לתקנון האחיד.

ל. ב. נ.

ל. ב.

ה. פ.

ל. ב. נ.

ל. ב.

#### 41.7. קופת גמל ו/או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה

להבטחת זכויות עובדות העמותה המבוטחות בקופת גמל או קופת ביטוח שאינה קרן חדשה מקיפה או קרן ותיקה, תעביר העמותה לקופה, מידי חודש ובכפוף למועד תחילת ההפקדות כאמור בסעיף 41.3 לעיל, את השיעורים והניכויים, כדלקמן:

41.7.1. מיום חתימת ההסכם, שיעור ההפקדות והניכויים בגין עובדת העמותה העמותה לא יפחת מ-15% מהשכר המבוטח, בהתאם לשיעורים המפורטים להלן:  
תגמולי העמותה – 5%.

תגמולי עובדת העמותה – 5%

תשלום העמותה לפיצויי פיטורים – 5%.

41.7.2. החל מיום 1/1/14 שיעור ההפקדות והניכויים בגין עובדת העמותה לא יפחת מ-17.5% מהשכר המבוטח, בהתאם לשיעורים המפורטים להלן:  
תגמולי העמותה – 5%.

תגמולי עובדת העמותה – 5.5%

תשלום העמותה לפיצויי פיטורים – 6%.

תגמולי העמותה כאמור לעיל יעלו ביום 1.1.14 ל-6%, אלא אם העמותה תרכוש בעבור העובדת ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה וביטוח שארים בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח, ואשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% ולא יפחתו מ-1% מהשכר המבוטח ובכפוף לכל דין (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה").

#### 41.8. פיצויי פיטורים

41.8.1. כל הפקדות העמותה לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח בעבור רכיב פיצויי הפיטורים החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך באות במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, זאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

41.8.2. כל הפקדות העמותה עבור רכיב פיצויי פיטורים החל מחתימת הסכם זה ואילך לקופת הגמל ו/או לקופת הביטוח השונות אינן ניתנות להחזרה לעמותה, בכל מקרה, עם סיום עבודתה בעמותה מכל סיבה שהיא. זאת, למעט במקרה בו נשללה זכות עובדת העמותה לפיצויי פיטורים או לחלקם בפסק דין חלוט מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה.

אין באמור כדי לגרוע מזכות עובדת העמותה על פי דין לשחרור כספי התגמולים שנצברו לה (חלק עובד וחלק מעביד) בקופת הגמל ו/או קופת הביטוח השונות.

#### 41.9. השלמת פיצויי פיטורים

ל. ש. כ.  
א. כ.  
י. פ.

ל. כ. פ. כ. כ. כ.

41.9.1. מבלי לגרוע מהאמור לעיל לעניין שיעורי ההפקדה לתגמולים, מוסכם כי העמותה רשאית להעביר על חשבונה, בנוסף להפקדות בגין פיצויים בשיעורים המפורטים לעיל תשלומים נוספים עד לשיעור של 8.333% מהשכר המבוטח של העובדת בגין פיצויי פיטורים (להלן: "ההפקדה הנוספת").

41.9.2. ככל שתבצע העמותה הפקדה כאמור, החל מיום חתימת הסכם זה, תבוא היא במקום חובת העמותה לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. בהתאמה, לא תהיה לעמותה נתונה האפשרות להחזרת ההפקדה הנוספת והיא תשוחרר לעובדת בכל מקרה, עם סיום עבודתה.

אין באמור כדי לפגוע בהסדרים קודמים שהוסכמו עם עובדות העמותה לעניין תחולת סעיף 14.

41.9.3. ככל שהעמותה לא ביצעה תשלומים בגין ההפקדה הנוספת כמפורט בסעיף 41.9.1 לעיל, תשלם העמותה לעובדת העמותה, שסיימה עבודתה בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים בנוסף לשחרור מלוא הכספים שנצברו לזכותה בקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות כאמור לעיל, את השלמת פיצויי הפיטורים.

#### 42. חובת היוועצות

הנהלת העמותה תקיים היוועצות מוקדמת עם נציגות העובדים לגבי כל שינוי שעשוי להשליך משמעותית על תנאי ההעסקה של עובדות בעמותה.

#### 43. פורום הנהלה

43.1. אחת לרבעון, יתכנס פורום בהשתתפות מנכ"לית העמותה, מנהלת משאבי אנוש ואליו יוזמנו לפחות 5 מחברי הוועד המנהל, ושתי נציגות וועד מנהלות המעונות. ההנהלה תוכל לצרף לפורום יועצים רלוונטיים בהתאם לשיקול דעתה.

ההנהלה תעדכן את ועד העובדים מי אישר השתתפותו בישיבה עד חמישה ימים לפני הישיבה.

43.2. במסגרת הפורום יעלו נציגות הוועד בפני הפורום נושאים המתעוררים מעת לעת במעונות.

#### 44. ייצוג משפטי למטפלות בתביעות אזרחיות אישיות

44.1. החל ממועד חתימת הסכם זה, העמותה תעניק ייצוג משפטי מטעמה למטפלת או מבשלת שנתבעת אישית בתביעת פיצויים אזרחית בגין אירוע שאירע במהלך עבודתה וקשור לעבודתה במעון בטיפול בילדים, כל עוד התביעה הוגשה בגין אירוע אשר העמותה קבעה, כי המטפלת/מבשלת התנהלה בו באופן תקין וסביר בהתאם לסטנדרטים המקובלים בארגון.

44.2. יובהר, כי ההחלטה בדבר תקינות תפקודה של המטפלת/מבשלת הינה של העמותה בלבד, ולא תופנה כנגד העמותה כל טענה ו/או דרישה ו/תביעה, אף על בסיס קביעה אחרת מפי ערכאה שיפוטית.

ל.ח

צ"ק

ל.ח

פ.ע

ה.י

#### 45. שקיפות תקציבית

- 45.1. מנהלת, אחת לרבעון, תזומן לישיבה בהנהלת העמותה, במסגרת זו ימסר למנהלת דוח בדבר כלל הוצאות המעון שבניהולה ברבעון החולף.
- 45.2. במסגרת זו, בין היתר, תונחה המנהלת כיצד לעמוד במסגרת התקציב ברבעון העוקב/המשך השנה.

#### 46. ועד העובדים

- 46.1. חברות ועד העובדים הינן עובדות העמותה לכל דבר ועניין, ובהתאם מוטלות עליהן כל החובות המוטלות על עובדי העמותה לרבות החובה להשקיע את כל מרצן ואופן בעבודתן בעמותה.
- 46.2. העמותה תאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים, לרבות פעילות בזמן העבודה בהיקף מינימאלי סביר ומבלי לפגוע בהתנהלות השוטפת הנדרשת במעון ובהתאם לנהלי העבודה. ככלל, פגישות בנושאי הוועד העולות על מספר דקות, לא תתבצענה במהלך שעות העבודה.
- 46.3. בעבור פעילות חברות הוועד ככל שתתבצע בשעות העבודה, כלומר ישיבות עם ההנהלה, שימועים, דיון בעניין פיטורים ופורום הנהלה, ישולם לחברות הוועד שכר עבודה כפי שהיה משולם להן אילו נכחו בעבודה באותן שעות.
- יובהר, כי חברות וועד ישתתפו בשימועים בהתאם לציוות האזורי.
- 46.4. פעילות ארגונית אחרת, או פעילות ארגונית המתבצעת מעבר לשעות העבודה הנהוגות בארגון (לאחר השעה 16:00) לא תשולם.
- 46.5. למען הסר ספק, שכר העבודה אשר ישולם לחברות הוועד לא ימנה לצורך חישוב שעות נוספות, אלא כשעות עודפות.

#### 47. דמי חבר, דמי טיפול ארגוני, ודמי ועד

- 47.1. העמותה תנכה משכר העבודה של כל עובדת שהסכם זה חל עליה, דמי חבר חודשיים – מחברות כוח לעובדים, או דמי טיפול ארגוני חודשיים – ממי שאינן חברות בכוח לעובדים, בשיעורים כפי שיקבע ויעדכן הארגון מעת לעת, ותעביר את סכום הגביה המרוכזת מידי חודש (עד ליום ה- 25 בכל חודש) לכוח לעובדים לחשבון הבנק בהתאם לפרטים שימסור הארגון.
- 47.2. החל ממועד חתימת הסכם זה, ובכפוף לאישורו על-ידי אסיפת העובדות, דמי החבר ודמי הטיפול עומדים על 0.6% מהשכר העבודה.
- 47.3. לגבי עובדות ששילמו דמי חבר מראש עבור חודשים שלאחר חתימת הסכם זה, העמותה תחל בניכוי דמי חבר רק בתום החודשים לגביהם כבר שולם, זאת על-פי רשימה שתעביר הנציגות לעמותה באופן מיידי לאחר חתימת הסכם זה.
- 47.4. העמותה תנכה משכר העבודה של כל עובדת שהסכם זה חל עליה דמי ועד כפי שייקבעו מעת לעת על-ידי ועד העובדים, ותעביר את סכום הגביה המרוכזת מידי חודש (עד ליום ה- 25 בכל חודש) לחשבון הבנק שייקבע על-ידי ועד העובדים והארגון.

ל.ל.ל.

ל.ל.

ל.ל.

ל.ל.ל.

ל.ל.

47.5. החל ממועד חתימת הסכם זה, ובכפוף לאישורו על-ידי אסיפת העובדות, דמי הוועד עומדים על 0.2% משכר העבודה.

#### 48. שעות כלליות

48.1. מוסכם בין הצדדים, כי נושא השעות הכלליות כחלק מתקינת משרד הכלכלה המתקצבת והשלכותיה על מכסת השעות המוקצית לכל מעון, מצוי במחלוקת בין הצדדים ויידון, ככל שארגון העובדים יהיה מעוניין בכך, במסגרת המשא ומתן קודם לחתימת ההסכם הקיבוצי הבא.

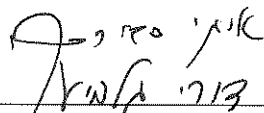
#### 49. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

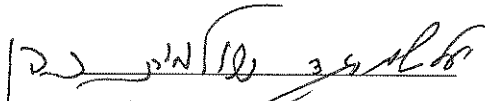
49.1. הסכם זה ממצה את כל תביעות ודרישות הצדדים עד לתום תקופת ההסכם, והצדדים ישמרו על שקט תעשייתי מלא בנוגע לכלל הנושאים שהוסדרו בהסכם, בכל תקופת ההסכם, לרבות הסכמה שלא לשבש את יחסי העבודה ולא לנקוט בכל אמצעי לחץ, לרבות עיצומים, השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת בהליכי העבודה או סדריה.

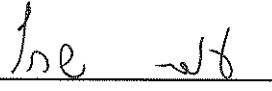
50. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי.

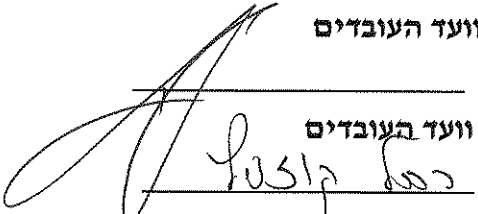
ולראיה באנו על החתום:

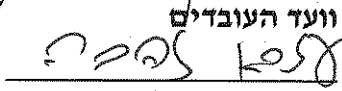
**ארגון נשי חירות  
כיסודאל**

  
אריה ארון  
כוח לעובדים  
עובדים דמוקרטי

  
ארגון נשי חירות

  
וועד העובדים

  
וועד העובדים

  
וועד העובדים

וועד העובדים