

## הודעה לעובד/ת הוראה בתקן בדבר תנאי העסקה

### פרטי המעסיק

1. שם: מרכז החינוך העצמאי לת"ת ובתי ספר בית יעקב בארץ ישראל

הישות המשפטית: עמותה רשומה מס' 580514446

מען: רח' אדוניהו הכהן 17, ירושלים

### פרטי העובד/ת

2. שם העובד/ת: \_\_\_\_\_

מס' תעודת זהות: \_\_\_\_\_

דוא"ל: \_\_\_\_\_

טלפון נייד: \_\_\_\_\_

### הממונה על העובד/ת

3. הממונה על ההעסקה ועל תנאי העבודה מטעם המעסיק הוא מנכ"ל המעסיק, והוא היחיד המוסמך ליתן הנחיות ולהיות צד להסכמות בקשר עם עצם ההעסקה, סיומה, היקף ההעסקה ותנאי ההעסקה. לא יהיה תוקף לכל הבטחה ו/או מצג שיינתנו בעניין זה מטעם גורם אחר.

4. ממונה מקצועית: הממונה הישירה/ה על העובד/ת בקשר עם העבודה השוטפת הינו/ה מנהל/ת בית הספר בו מבוצעת ההעסקה בפועל.

### ימי עבודה, יום המנוחה, שעות עבודה

5. ימי העבודה הרגילים הינם בימים א'-ו', בהתאם לשיבוץ המפורט שיימסר לעובד/ת בסמוך לתחילתה של כל שנת לימודים.

6. שיבוץ העובד/ת במערכת ייעשה על ידי מנהל/ת בית הספר בהתאם לשיקול דעתו/ה המקצועי.

7. יום המנוחה השבועי של העובד/ת: שבת.

### תפקיד העובד/ת

8. העובד/ת יועסק/תועסק על ידי המעסיק בתפקיד עובד הוראה בבית ספר מבתי הספר של המעסיק.

9. מערכת השעות תיקבע על ידי מנהל/ת בית הספר בהתאם לצרכי המערכת והודעה על כך תימסר לעובד/ת בסמוך לתחילת שנת הלימודים. ימי ושעות העבודה ייקבעו על ידי מנהל/ת בית הספר ועשויים להשתנות בהתאם לצרכי בית הספר.

### חובות העובד/ת

10. לבצע את תפקידו/ה בנאמנות, במסירות ובמיומנות מקצועית.

11. להיות נוכח/ת במקום העבודה בכל ימי הלימודים ושעות העבודה שבהם הוא/היא משובץ/ת לעבודה.

12. להתייצב לעבודה בשעות ובמועדים הנדרשים ולהימנע מאיחורים.

13. לקיים את כללי המשמעת והתנהגות המקצועית הנדרשים מעובד/ת הוראה.

14. להשתתף בפעילויות חינוכיות ומקצועיות נוספות כפי שיידרש על ידי המעסיק.

15. לשמור על סודיות מקצועית ביחס למידע על תלמידים ועובדים.

16. להימנע מכל פעילות העלולה לפגוע בתדמית בית הספר או המעסיק.

17. להיענות לדרישת מנהל/ת בית הספר למלא מקום של עובד/ת הוראה שנעדר/ת מעבודתו/ה, לרבות בשל מחלה, חופשה או כל סיבה אחרת, וזאת בהתאם לצרכי המערכת ולשיקול דעתו/ה של מנהל/ת בית הספר.

### נתוני העסקה, היקף משרה, שיבוץ

18. נתוני העסקה – דירוג עובדי הוראה; ותק ודרגה: כפי שייקבעו על ידי משרד החינוך ויאושרו על ידי המעסיק.
19. מועד תחילת העסקה - כמפורט באישור העסקה לחישוב ותק.
20. היקף משרה קבוע – כמפורט באישור העסקה לחישוב ותק. בקביעת היקף ההעסקה והשיבוץ ילקחו בחשבון נתונים אישיים כגון משרת אם ושעות גיל, העשויים להשפיע על בסיס משרה מלאה.
21. היקף ההעסקה בפועל עשוי להיות מורכב, לצד שעות תקן, גם משעות ארעיות (שעות בודדות / תקן זמני). מובהר כי שעות ארעיות הינן אך ורק לתקופה בה הן מבוצעות ואינן מקנות זכות לשעות תקן.
22. השיבוץ במערכת יכלול, לצד שעות פרונטליות, גם שעות שהיה בבית הספר.
23. אין מגבלה על דלתות וחלונות במערכת השעות ועל מספר ימי העבודה בשבוע במערכת השעות שתימסר לעובד/ת, ואולם השיבוץ ייערך בניסיון להפחית ככל הניתן את החלונות במערכת השעות, וכן במטרה לאפשר לעובד/ת יום/ימים פנויים. מובהר עם זאת, כי החלטת הממונה הישיר בעניין השיבוץ מסורה להחלטתו הבלעדית של הממונה הישיר/ה, על פי שיקול דעתו המקצועי.

### תפקידים

24. מינוי לתפקיד ייעשה על-ידי מנהל/ת בית הספר באישור המפקח/ת מטעם החינוך העצמאי על בית הספר.
25. מינוי בעלי תפקידים הינו לשנת לימודים אחת. אין חזקה לעובד הוראה על תפקיד זה.
26. מחנכי כיתה עשויים להיות זכאים לשעות חינוך כיתה, שהן שעות בהן הם לא נדרשים לבצע הוראה פרונטלית. חינוך כיתה תקנית (20 תלמידים ומעלה) - מזכה בהפחתת עומס הוראה של 3 ש"ש; חינוך כיתה חסרה (בין 10 ל-19 תלמידים) - מזכה בהפחתת עומס הוראה של 1.5 ש"ש; חינוך כיתה שבה פחות מ-10 תלמידים אינה מזכה בהפחתת עומס הוראה כלשהו.

### משכורת

27. משכורת העובד/ת נקבעת בהתאם לדין, המורה כי משכורת העובד/ת תהיה לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים בתנאי טרום הרפורמה, על פי דירוג/דרגה, ותק ועל פי זכאות לגמולים אישיים [תקנה 3(א)(6) לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), התשי"ד-1953].
28. משכורת העובד/ת כוללת את מלוא התמורה לה זכאית העובד/ת, לרבות – אך לא רק – עבור ביצוע משימות נלוות להוראה, פעילות חינוכית נוספת להוראה כפי שתידרש במסגרת התפקיד, נוכחות בשעות שהיה, השתתפות בישיבות צוות, ימי עיון והשתלמויות מקצועיות כפי שיקבע המעסיק, השגחות על תלמידים בהפסקות, בתורנויות ובזמן תפילה, ליווי תלמידים בטיולים ובפעילות חוץ בית ספרית.
29. המשכורת מורכבת מהרכיבים הבאים:
- 29.1. רכיבי שכר בסיסיים: שכר משולב לפי ותק, דרגה וחלקיות משרה.
- 29.2. תוספות אחוזיות (תוספות הסכמיות, גמולי תפקיד, תמריצים, מענק יובל): התוספות מחושבות מהשכר המשולב. חלק מהתוספות משתלמות יחסית לחלקיות המשרה; חלק מהתוספות משתלמות עד משרה אחת.
- 29.3. תוספות נוספות: הבראה, ביגוד, נסיעות, טלפון, תוספת מורה-אם.
30. המשכורת תשולם בתום חודש עבודה קלנדרי, בתחילת החודש הקלנדרי העוקב שלאחריו, עד ה-9 בחודש.

### הפרשות לביטוח פנסיוני, קרן השתלמות

31. הפרשות לתגמולים ולפיצויי פיטורים ולקרן השתלמות, על חשבון המעסיק ועל חשבון העובד, ייעשו בהתאם לשיעורים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים (בתנאי טרום רפורמה).
32. על תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה / ביטוח מנהלים יחול סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, והפרשות המעסיק לפיצויי פיטורים יהיו במקום פיצויי פיטורים.
33. ככל שהעובד/ת מבוטח/ת בפנסיה תקציבית – האמור לעיל לעניין הפקדות לביטוחים ו/או פנסיה ו/או פיצויי פיטורים אינו חל עליו/עליה, ויחולו לגביו/לגביה הכללים הקבועים בחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], תש"ל-1970 ותקנותיו.

34. התכניות הפנסיוניות / קרן ההשתלמות אליהן יבוצעו ההפרשות ייקבעו על ידי העובד/ת.

### חופשה

35. העובד/ת ינצל/תנצל את מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא/היא זכאי/ת במלואה בפועל במהלך שנת הלימודים, במועדים בהם הוא/היא פנוי/ה ממטלות התפקיד, על פי לוח החופשות המאושר.

### מחלה

36. הכללים לעניין זכאות לתשלום דמי מחלה, יהיו בהתאם לקבוע בהוראות חוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976, ובשאר החוקים והתקנות המסדירים תשלום דמי מחלה, אלא אם נקבע אחרת בהודעה זו, ובמידה שנקבע.

37. מכסת ימי המחלה – 30 יום בשנה.

38. דמי מחלה ישולמו מיום ההיעדרות הראשון מחמת מחלה (כנגד המצאת אישור רפואי). הודעה על העדרות מחמת מחלה, תימסר למנהל/ת בית הספר ביום המחלה הראשון, בשעה מוקדמת ככל הניתן, על מנת לאפשר היערכות מתאימה. אישור מחלה כמשמעו בחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 יומצא למנהל/ת בית הספר בהקדם האפשרי.

39. בעת סיום יחסי העבודה בין הצדדים, עשוי להיות משולם לעובד/ת פדיון בעד ימי מחלה שלא נוצלו, וזאת בכפוף ובהתאם לכללים הנוהגים במשרד החינוך בקשר עם מוסדות מוכרים שאינם רשמיים בחינוך יסודי ובכפוף לקבלת הסכומים ממשרד החינוך.

### סיום ההסכם

40. כל צד רשאי לסיים הסכם זה בתום כל שנת לימודים (31 באוגוסט), ובלבד שנערך הליך סיום העסקה כדן ונמסרה על כך הודעה של 3 חודשים מראש (קרי: לא יאוחר מיום 31 במאי).

41. במקרה שבו החלטת הפיטורים נובעת מהפרת משמעת חמורה של העובד/ת, יהיה המעסיק רשאי לפטר את העובד/ת בכל עת, לרבות במהלך שנת הלימודים, תוך שלעובד/ת זכות להודעה מוקדמת על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001.

### עבודה נוספת

42. העובד/ת לא יעסוק/תעסוק בכל עסק אחר ו/או עיסוק אחר ו/או עבודה אחרת, בין במישרין ובין בעקיפין, בין כשכיר/ה ובין כעצמאי/ת, בין בשעות העבודה ובין בכל שעה אחרת או מועד אחר, אשר עשויים לפגוע בדרך כלשהי בעבודתו/ה עבור המעסיק ובזמינות שלו/ה לבצע את עבודתו/ה, וכן יש להקפיד על המגבלות שלהלן בקשר עם עבודה נוספת:

42.1. איסור על מתן שיעורים פרטיים לתלמידי המוסד בו מועסק/ת העובד/ת.

42.2. איסור על קבלת תמורה או טובות הנאה מהורי תלמידים.

42.3. חובת הימנעות מניגוד עניינים בין העבודה אצל המעסיק לבין עיסוקים אחרים.

43. העובד/ת מתחייב/ת להודיע למעסיק על עבודה נוספת, בהודעה בכתב שימסור/תמסור לממונה הישיר. עבודה נוספת ללא מסירת הודעה מתאימה מהווה הפרת חוזה העסקה והפרת משמעת.

44. מובהר כי שיבוץ למערכת השעות ייעשה בהתאם לצרכי בית הספר, וללא התחשבות באילוצים הנובעים מעבודה נוספת.

### התאמה לעקרונות החינוך ואורחות החיים המקובלים אצל המעסיק

45. המעסיק ועובדיו כפופים להנחיות גדולי ישראל.

ישנה ציפיה מהעובד/ת שהתנהגותו ואורחות חייו יתאמו למקובל במוסדות לחינוך תורני ויהוו דוגמה ומופת לתלמידי מוסד החינוך; בכלל זה ישנה ציפיה לנהוג בהתאם להלכות המקובלות בציבור החרדי, לתקנון רוחני ולקוד לבוש והתנהגות מקובלים ברוח הוראות גדולי ישראל.

46. הטרדה, התנהגות שאינה הולמת, מעשה לא נאות או התנכלות, עומדים בניגוד למדיניות המעסיק והמעסיק לא ישלים עמם. פרטי התקשרות עם האחראית על מניעת הטרדה, התנהגות שאינה הולמת, מעשה לא נאות או התנכלות: גב' רותי ויינברג, המפקחת מטעם החינוך העצמאי על הייעוץ החינוכי במרכז החינוך העצמאי, דוא"ל: rutivg@gmail.com, טלפון: 050-4109988.

### העדר תחולת הסכמים והסדרים קיבוציים ו/או תקנון שירות עובדי הוראה

47. ככלל, מרכז החינוך העצמאי אינו צד להסכמים והסדרים קיבוציים שמשרד החינוך צד להם, לרבות תקנון שירות עובדי הוראה, והוראותיהם, כמכלול, לא אומצו על ידו ואינם חלים על יחסי הצדדים.
48. משכורות העובד/ת יחושבו וישולמו בהתאם לכללים הנוהגים בחינוך הרשמי בתנאי טרום הרפורמה ("יעולם ישן"). פרט לעניין תשלום משכורות, לעניין העסקת העובד/ת על ידי המעסיק, לא יחולו תנאיו של כל הסכם או הסדר, אישי או קיבוצי, כללי או מיוחד, ו/או צו הרחבה (למעט אלו החלים על כל העובדים והמעסיקים במשק).

#### מעמד מסמך זה

49. אין באמור במסמך זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד/ת מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

חתימת המעסיק: \_\_\_\_\_

הריני לאשר קבלת הודעה זו.

חתימת העובד/ת: \_\_\_\_\_

תאריך: \_\_\_\_\_