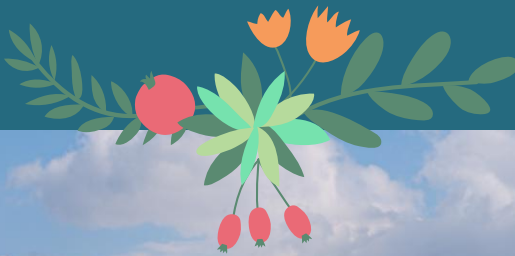




תנאי העסקה תומכות חינוך



תומכות חינוך יקרות,
הינכן מופקדות על תחום בעל חשיבות רבה מבין שלל תחומי הפעילות של המועצה. על כן, אנו רואים בכך ובעשייה היומיומית שלכן, כנכס יקר ערך בחזון המועצה להעניק שירות איכותי לתושביה.

הסכם תומכות החינוך מסדיר ומעגן שורה ארוכה של נושאים אודות תנאי העסקתן של תומכות החינוך לסוגיהן. מתוך ההכרה בחשיבות של טיפוח ההון האנושי בתחום החינוך, מצאנו לכבן להנגיש עבורכן את עיקרי הזכויות והחובות החלים עליכן מתוקף תפקידכן במועצה ומתוקף ההסכם הנ"ל. חוברת זו כוללת הנחיות כלליות אודות סיווג תפקידי תומכות החינוך, מבנה השכר, תנאי העסקה שונים, זמני עבודה ומנוחה, היעדרויות, תשלומים שאינם חלק מהשכר הרגיל, זכויות סוציאליות ועוד.

בהזדמנות זו נודה לכן על עבודתכן המקצועית, המסורה והחשובה ונזכיר כי אנחנו פה לרשותכן ונשמח לענות על כל שאלה שתתעורר לאור העיון בחוברת ובכלל לאורך תקופת העסקתכן במועצה.

איחולי הצלחה ועבודה נעימה,
אגף הון אנושי



- החוברת נכתבה בלשון נקבה מטעמי נוחות בלבד אך מיועדת לנשים וגברים כאחד.
- המידע המובא בחוברת זו נכון למועד פרסומה (ינואר 2026) ואנחנו נביא לידיעת העובדות מעת לעת וככל שיעלה הצורך עדכונים או שינויים, ככל שיהיו.
- שימוש בגופן כתב יד - אייל, איזי מתוך פרויקט "אות לחיים".



תומכות החינוך היקרות,

אני מבקש להביע הערכה עמוקה על העשייה המקצועית, המסורה והמשמעותית שלכן במערכת החינוך של המועצה.

התפקיד שאתן ממלאות הוא תפקיד מפתח. הוא נוכח ביום-יום של הילדים, משפיע על תחושת הביטחון, היציבות והמסוגלות שלהם, ומהווה נדבך חיוני בהצלחת המערכת החינוכית כולה.

העבודה שלכן, הליווי הצמוד, הקשב, התמיכה הרגשית והנוכחות העקבית נעשית לעיתים הרחק מאור הזרקורים, אך השפעתה עמוקה וארוכת טווח. אתן יוצרות עבור ילדים רבים מרחב בטוח ומאפשר, ומסייעות להם לממש את הפוטנציאל האישי שלהם.

בפועל, אתן מהוות חוליה מרכזית המחברת בין התלמידים, הצוותים החינוכיים והמשפחות, ושותפות מלאות לעשייה החינוכית והחברתית במועצה.

המועצה רואה בכן שותפות אמיתיות לדרך, ומכירה בחשיבות הרבה של תפקידכן. מחובתנו, וכך נפעל, להמשיך ולחזק את מעמדכן, לתמוך בעבודתכן ולהעמיד לרשותכן כלים, ליווי ותשתית מקצועית הולמת.

תודה לכן על מחויבות, מקצועיות ועשייה יומיומית שיש לה משמעות אמיתית בחייהם של רבים.

מאחל לכן הצלחה רבה והמשך עשייה פוריה ומשמעותית.

גלעד הילמן,
מנכ"ל המועצה

תומכות חינוך יקרות,

המועצה מייחסת חשיבות רבה לשרותי החינוך אותם היא מעניקה לילדים בשותפות עם משרד החינוך.

הליווי שאתן מעניקות לילדינו בכל הגילאים ובמגוון התפקודים הוא חלק משמעותי בשרותים אלו.

אני מעריך מאד את עבודתכן המסורה והמקצועית.

יריב קרין
מנהל אגף חינוך



תומכת חינוך יקרה,

את חלק ממשפחת החינוך של המועצה האזורית עמק המעיינות – מקום שבו רואים באנשים את הלב של העשייה.

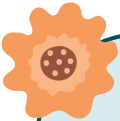
באגף הון אנושי אנחנו מאמינים שלכל אחת ואחד יש יכולת ייחודית ומשמעותית, ותפקידנו הוא לשמר, לטפח ולחזק אותה – כדי שתבוא לידי ביטוי בעבודה החינוכית החשובה עם ילדי הגן ובתי הספר. פיתוח ההון האנושי במועצה הוא לא רק תהליך – זו תפיסת עולם. כזו שמבוססת על שותפות, הקשבה וראיית העובד.

תודה על מה שאת מביאה איתך – ביום-יום, לילדים, לצוות ולמרחב כולו ובהצלחה רבה בדרך המשותפת!

צוות משאבי אנוש עומד לרשותך בכל עת.

אורית אידי,

מנהלת אגף הון אנושי ומנהל



תומכת חינוך יקרה

וועד העובדים כאן בשבילך, אנו פה למתן סיוע לעובדים, טיפול בצרכי רווחת העובד, ובהגנה על זכויות ומעמד העובד בארגון.

אנו מאמינים שהעובדים הינם הנכס העיקרי והאיכותי של המועצה. ובזכותך השירות שמוענק לתושבים ובעיקר לילדים, הינו שירות איכותי, מיטבי ומקצועי.

כחלק מחברותך בהסתדרות עומדות לך זכויות שנחתמו בהסכמים קיבוציים, וכן, חברות במועדוני: מעוף, ביחד בשבילך, שחר און ומועדון שלך.

אנו עומדים לרשותך בכל עת,

ופה כדי לענות על כל שאלה שתתעורר במהלך עבודתך.

בברכה,

וועד העובדים.

דודו בזק - יו"ר הוועד, אודליה טובול ומירב אזולאי

רקע כללי

ביום 8.8.2023 נחתם הסכם "קיבוצי כללי - תומכות חינוך" שמטרתו לפשט את מבנה השכר, את אופן הסיווג של תומכות החינוך וכן, לעודד קידום על בסיס ותק בתפקיד והשכלה.

על מי חל ההסכם?

תומכת חינוך גן/כיתה, תומכת חינוך אישית, תומכת חינוך מיוחד, המועסקת לפחות 3 פעמים בשבוע, במינימום שליש משרה (13.33 ש"ש)

* עובדת שלא עומדת בתנאי ההסכם, תועסק בדרוג מינהלי





תואכג חינוך זן/כיתה

הגדרה

תומכת חינוך לגננת או מורה, לרבות בחינוך המיוחד הקל בגן, חטיבה צעירה או בבית הספר, שתפקידה תמיכה בהוראה, טיפול והשגחה בילדים. תחת סוג זה נכללות סייעת לגננת או מורה, סייעת שנייה/מחליפה, סייעת משלימה, סייעת פדגוגית לכיתות אורגניות בחינוך המיוחד הקל, סייעת יחידה לגננת בגן לחינוך מיוחד קל, סייעת חינוכית בחטיבה צעירה, סייעת תגבור בחינוך מיוחד קל.

שכר יסוד למשרה מלאה 7,200 ₪

קביעות

- זכאית לקביעות לאחר השלמת 24 חודשי עבודה רצופים.
- תומכת חינוך מתגברת - אין זכאות לקביעות.

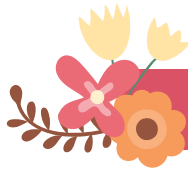
קייטנות חנוכה ופסח	תוספת גמול עבודה בפגרות או בקייטנת חנוכה ופסח	ימי עבודה חודשים יולי - אוגוסט	תוספת גמול עבודה בחופשת הקיץ
5 ימי עבודה רצופים בחנוכה ובפסח	37 ₪ לשעת עבודה אין תוספת בגין דמי החלפת גננת	15 ימי עבודה בחודש יולי בקייטנת החופש הגדול	180 ₪ ליום עבודה בן 5 שעות לפחות אין תוספת בגין דמי החלפת גננת
		עד 11 ימי הערכות מתוכם 8 ימי עבודה בימים האחרונים בחודש אוגוסט בצמוד לפתיחת שנת הלימודים	שכר עבודה ללא תגמול נוסף

חלה חובת עבודה במהלך קייטנות הרשות,

בכל תפקיד במסגרות החינוך, בהתאם לצורכי המערכת. ביתרת ימי חופשת הקיץ ינוצלו ימי החופשה השנתית.

עבודה בחירום

המועצה מוגדרת כמפעל חיוני לשעת חירום. על כן, מוטלת עליכם מחויבות מלאה לעבודה בחירום לכל משימה שתוגדר בשעות הצורך ובהתאם לשיבוץ מל"ח (משק לשעת חירום).



תואכר חינוך זיליג

הגדרה

תומכת חינוך צמודה לילד, לרבות רפואית, משלבת, מכילה, לרבות בבית הילד ולרבות לילדים בחינוך מיוחד קל, בינוני וקשה.

קביעות - אין זכאות לקביעות		שכר יסוד למשרה מלאה - 7,000 ₪	
תוספת גמול עבודה בחופשת הקיץ	ימי עבודה חודשים יולי - אוגוסט	תוספת גמול עבודה בפגרות או בקייטנת חנוכה ופסח	קייטנות חנוכה ופסח
75 ₪ ליום עבודה בן 5 שעות לפחות	עד 27 ימי עבודה בחודשים יולי-אוגוסט	75 ₪ ליום עבודה בן 5 שעות לפחות	5 ימי עבודה רצופים בחנוכה ובפסח עד 4 ימי עבודה במסגרת עם ילדים בחינוך המיוחד
180 ₪ ליום עבודה בן 5 שעות לפחות אין תוספת בגין דמי החלפת גנת	עד 27 ימי עבודה בחודשים יולי-אוגוסט	37 ₪ לשעת עבודה אין תוספת בגין דמי החלפת גנת	תומכת חינוך אישית (שהילד אליו צמודה אינו נרשם לקייטנה) שתבצע עבודה של תומכת חינוך בגן/ביתה
100 ₪ ליום עבודה בן 5 שעות לפחות אין תוספת בגין דמי החלפת גנת	עד 27 ימי עבודה בחודשים יולי-אוגוסט	100 ₪ ליום עבודה בן 5 שעות לפחות אין תוספת בגין דמי החלפת גנת	תומכת חינוך אישית שתבצע עבודה של תומכת חינוך מיוחד (ואינה צמודה לילד)

חלה חובת עבודה במהלך קייטנות הרשות, בכל תפקיד במסגרות החינוך, בהתאם לצורכי המערכת. לא ניתן ללוות ילד.ה לקייטנה ביישובים. ביתרת ימי חופשת הקיץ ינוצלו ימי החופשה השנתית.

עבודה בחירום

המועצה מוגדרת כמפעל חיוני לשעת חירום. על כן, מוטלת עליכם מחויבות מלאה לעבודה בחירום לכל משימה שתוגדר בשעות הצורך ובהתאם לשיבוץ מל"ח (משק לשעת חירום).



תואכר חינוך בחינוך האיוח?

הגדרה

תומכת חינוך שאינה תומכת חינוך אישית שתפקידה, בין היתר, תמיכה בהוראה, טיפול והשגחה על ילדים בחינוך המיוחד הבינוני והקשה. בכלל זה: סיעת פדגוגית לתלמידים אוטיסטים קשים, סיעת לבעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, סיעת לבעלי הפרעות נפשיות ופיגור שכלי בינוני/קשה/עמוק וסיעודיים, סיעת תיגבור בחינוך המיוחד הקשה.

שכר יסוד למשרה מלאה - 8,000 ₪

קביעות

- זכאיות לקביעות לאחר השלמת 24 חודשי עבודה רצופים.
- תומכת חינוך מתגברת - אין זכאות לקביעות.

תוספת גמול עבודה בחופשת הקיץ	ימי עבודה בחודשים יולי - אוגוסט	תוספת גמול עבודה בפגרות או בקייטנת חנוכה ופסח	פגרות וקייטנות חנוכה ופסח
40 ₪ לשעת עבודה אין תוספת בגין דמי החלפת גננת	20 ימי עבודה ביולי - אוגוסט, כולל ימי הערכות	40 ₪ לשעת עבודה אין תוספת בגין דמי החלפת גננת	11 ימים במצטבר במהלך הפגרות: חול המועד סוכות, חנוכה, פורים, פגרת הלימודים שלפני פסח, חול המועד פסח
שכר עבודה ללא תגמול נוסף	עד 3 ימי היערכות, בימים האחרונים בחודש אוגוסט בצמוד לפתיחת שנת הלימודים		תומכת חינוך מיוחד לא תועסק בשתי תקופות חול המועד באותה שנת לימודים אלא בהסכמתה בלבד

חלה חובת עבודה במהלך קייטנות הרשות, בכל תפקיד במסגרות החינוך, בהתאם לצורכי המערכת. ביתרת ימי חופשת הקיץ ינוצלו ימי החופשה השנתית.

עבודה בחירום

המועצה מוגדרת כמפעל חיוני לשעת חירום. על כן, מוטלת עליכם מחויבות מלאה לעבודה בחירום לכל משימה שתוגדר בשעות הצורך ובהתאם לשיבוץ מ"ח (משק לשעת חירום).



- **תומכת חינוך קיימת** החלה את העסקתה ברשות כתומכת חינוך לפני 1.9.2021
- **תומכת חינוך חדשה** התקבלה לאחר 1.9.2021
- תומכת חינוך שעברה מרשות לרשות **ברצף**, והועסקה לפי הסכם תומכות החינוך, תשובץ ברמה המקצועית בה שובצה ברשות הקודמת.

שיבוץ וקידום ברמה המקצועית:

על מנת שתומכת חינוך חדשה וקיימת תוכל להתקדם לרמה המקצועית הבאה, עליה להמתין את פרק הזמן הנדרש במעבר בין רמה לרמה ולהשלים את ההכשרה הנדרשת כמפורט בטבלה:

התגמול החודשי למשרה מלאה	שעות הכשרה מקצועית בסיסית / פיתוח מקצועי	פרק הזמן לקידום ברמה המקצועית	רמה מקצועית
-	-	-	מתחילה
₪ 400	220 שעות הכשרה מקצועית בסיסית	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית מתחילה	1
800 ש"ח	180 שעות פיתוח מקצועי במצטבר בפריסה על פני 3 שנים אך לא יותר מ- 120 שעות לימוד בשנה אחת	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 1	2
₪ 1,200	180 שעות פיתוח מקצועי במצטבר בפריסה על פני 3 שנים אך לא יותר מ- 120 שעות לימוד בשנה אחת	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 2	3
₪ 1,600	180 שעות פיתוח מקצועי במצטבר בפריסה על פני 3 שנים אך לא יותר מ- 120 שעות לימוד בשנה אחת	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 3	4

תוספת שהייה

תומכת חינוך שצברה את פרק הזמן הנדרש לקידום לרמה המקצועית הבאה, אך טרם השלימה את שעות ההכשרה הנדרשות, תקבל תוספת בסך 50 ₪ בגין כל שנת שהייה ובכל מקרה לא יותר מ- 200 ₪.

*מרגע שהשלימה תומכת החינוך את נקודות ההכשרה המקצועית ויכולה להתקדם ברמה המקצועית, פגה זכאותה לתוספת שהייה.

קיצור פז"מ במעבר בין רמות מקצועיות:

- תומכת חינוך קיימת ותומכת חינוך חדשה, תהינה זכאיות לקיצור פז"מ **פעם אחת בלבד** לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה במהלך כל תקופת עבודתה ברשות המקומית.
- קיצור הפז"מ הינו הן של תקופת זמן ההמתנה במעבר בין רמה מקצועית אחת לשנייה והן לקיצור של שעות ההכשרה הנדרשות לקידום.

טבלת קיצור פז"מ לתומכת חינוך חדשה:

השכלה נדרשת	זמן קיצור פז"מ חד פעמי	גמולים / הכשרה	רמה מקצועית נוכחית
תקודם לרמה מקצועית 1 לאחר שנתיים (במקום 3 שנים) והשלמת הכשרה של 120 שעות	שנה	בעלת קורס הכשרה בסיסית, תהיה זכאית לקיצור של:	עובדת חדשה תשובץ ברמה מתחילה
תקודם לרמה מקצועית 1 לאחר שנה (אין צורך בהשלמת קורס הכשרה בסיסית)	שנתיים	בעלת תואר אקדמי בחינוך או תעודת הוראה תהיה זכאית לקיצור של:	עובדת חדשה תשובץ ברמה מתחילה
תקודם לרמה מקצועית הבאה לאחר שנה (במקום 3 שנים) והשלמת הכשרה של 60 שעות	שנתיים	שתשלים במהלך עבודתה לימודי תואר אקדמי בחינוך תהיה זכאית לקיצור של:	עובדת חדשה תשובץ ברמה מתחילה
תקודם לרמה מקצועית 1 לאחר שנתיים (במקום 3 שנים) והשלמת הכשרה של 220 שעות	שנה	בעלת גמול אחד במשכורת תהיה זכאית לקיצור של:	עובדת חדשה תשובץ ברמה מתחילה
תקודם לרמה מקצועית 1 לאחר שנתיים (במקום 3 שנים) והשלמת הכשרה של 220 שעות	שנה	בעלת גמול אחד במשכורת תהיה זכאית לקיצור של:	עובדת שהועסקה בתפקיד אחר ברשות ועברה לתפקיד תומכת חינוך ברצף



טבלת קיצור פז"מ לתומכת חינוך קיימת:



רמה מקצועית נוכחית	גמולים / הכשרה	זמן קיצור פז"מ חד פעמי	השכלה נדרשת
עובדת קיימת ששובצה במועד הביצוע ברמה מתחילה או ברמה 1 ואין לה קורס של 220 שעות		אין	תקודם לרמה מקצועית הבאה לאחר 3 שנים והשלמת הכשרה של 220 שעות
עובדת קיימת ששובצה במועד הביצוע ברמה מתחילה או ברמה 1 ואין לה קורס של 220 שעות	בעלת גמול אחד במשכורת תהיה זכאית לקיצור של:	שנה	תקודם לרמה מקצועית הבאה לאחר שנתיים והשלמת הכשרה של 220 שעות
עובדת קיימת ששובצה במועד הביצוע ברמה מתחילה או ברמה 1 ואין לה קורס של 220 שעות	בעלת 2 גמולים במשכורת תהיה זכאית לקיצור של:	שנתיים	תקודם לרמה מקצועית הבאה לאחר שנה והשלמת הכשרה של 220 שעות
עובדת קיימת ששובצה במועד הביצוע ברמה 2 או ברמה 3		אין	תקודם לרמה הבאה לאחר 3 שנים והשלמת הכשרה של 180 שעות
עובדת קיימת ששובצה במועד הביצוע ברמה 2	בעלת קורס הכשרה בסיסית של 220 שעות במועד הביצוע, תהיה זכאית לקיצור של:	שנה	תקודם לרמה הבאה לאחר שנתיים והשלמת הכשרה של 120 שעות
עובדת קיימת שבמועד הביצוע עומדת באחד התנאים:	בעלת תואר אקדמי בחינוך בעלת תעודת הוראה בעלת קורס הכשרה בסיסית של 220 שעות + גמול השתלמות אחד בעלת 2 גמולי השתלמות תהיה זכאית לקיצור של:	שנתיים	תקודם לרמה הבאה לאחר שנה והשלמת הכשרה של 60 שעות האם אפשר להכניס לקורס של מעל 7 שנים
עובדת קיימת ששובצה במועד הביצוע ברמה מקצועית 3		אין	תקודם לרמה מקצועית הבאה לאחר 3 שנים והשלמת 180 שעות פיתוח מקצועי במצטבר בפריסה על פני 3 שנים אך לא יותר מ- 120 שעות לימוד בשנה אחת

לגל העבודה הלבנונית

ביום 1.9.2024 בוצע קיצור שבוע העבודה ל- 40 שעות שבועיות למשרה מלאה.

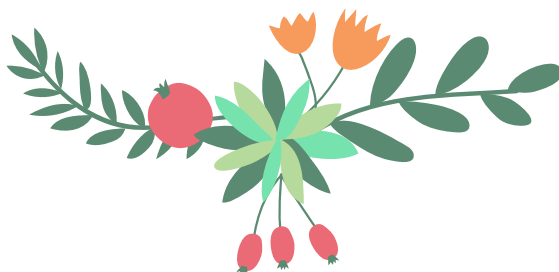
קיצור שבוע העבודה **חל** רק על תומכת חינוך שהמשרה המלאה שלה היא מעל 40 שעות שבועיות.

קיצור שבוע העבודה **אינו חל** על תומכת חינוך פדגוגיות בחינוך המיוחד הקשה.

תומכת חינוך שאחד מימי העבודה שלה הוא יום ו' (שקצר משבוע עבודה רגיל) – אם סך שעות העבודה השבועיות שלה מתחת ל- 40 שעות שבועיות, לא תהיה זכאית לקיצור נוסף.

עבודה בשעות נוספות -

- ככלל, לא מאושרות שעות נוספות, עבודה בשעות נוספות תאושר לתשלום רק באישור מראש של מנהל ישיר.
- התשלום עבור שעות נוספות המבוצעות בפועל בלבד ועל-פי הדיווח במערכת הנוכחות.
- מגבלת שעות העבודה המקסימלית ליום היא 12 שעות.



נוכח

דיווח הנוכחות במועצה מתבצע באמצעות אפליקציה!
דיווח הנוכחות היומי מהווה בסיס לתשלום שכר העובדת.

כל עובדת חייבת בדיווח נוכחות יומי באפליקציה. עם הגיעה למקום העבודה ובסיום יום העבודה.

דיווח על נוכחות יבוצע רק משעת ההגעה **בפועל** למוסד החינוכי.

יציאה מהעבודה במהלך שעות העבודה תהיה אך ורק באישור הממונה הישיר והיא מחייבת דיווח במערכת הנוכחות ביציאה ובחזרה. בכל מקרה שעות ההיעדרות ינכבו משכר העובדת.

החתמה באפליקציה היא פעולה אישית שצריכה להתבצע על ידי העובדת עצמה ואינה ניתנת לביצוע על ידי עובדת אחרת.

עובדת שלא החתימה נוכחות, מסיבה לא מוצדקת (על פי קביעת מש"א), יחשב הדבר כאילו נעדרה מהעבודה באותו היום.

בסוף כל חודש, **עד ה- 1 לכל חודש**, באחריות העובדת לאשר את דוח הנוכחות שלה לאחר ווידוא שדוח הנוכחות (כניסה ויציאה בכל יום עבודה) שלם וללא נתונים חסרים.

יש להקפיד לסרוק לתוך מערכת הנוכחות באתר את כל המסמכים הרלוונטיים לדיווח הנוכחות (אישורי מחלה, מילואים וכו').





מענק זאי היעדרות

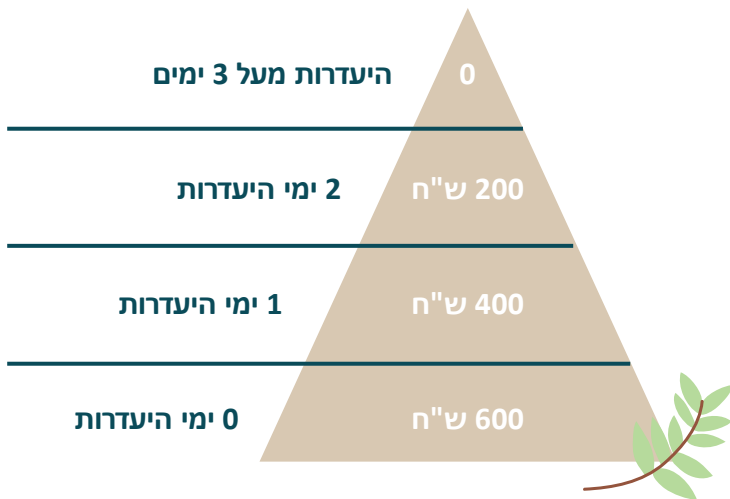
תומכת חינוך תהיה זכאית למענק אי היעדרות בכפוף להחתמת נוכחות בכניסה וביציאה של אותו היום.

ימי מחלה / הצהרה / חופשה / ימים בהם התקיימה החתמה ידנית - נחשבים כהיעדרות.

במידה וקיימת תקלה בהחתמה בכניסה/יציאה, ההחתמה תתבצע באופן ידני בצרוף הערה הכוללת את סיבת אי ההחתמה.

גובה המענק בהתאם להיקף המשרה, מעל 80% משרה, זכאות מלאה.

עובדת שנעדרה פחות מ- 10 ימים בשנת לימודים תהיה זכאית למענק אי היעדרות שנתי בסך 1,000 ₪ למשרה מלאה.
* המענק ניתן במשכורת חודש ספטמבר.



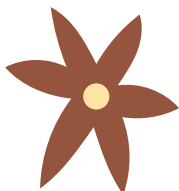
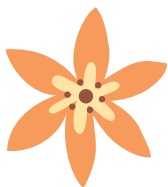
עמ

תוספת של 50 ₪ למשרה מלאה בגין כל שנת ותק.

לצורך תוספת ותק מובאים בחשבון: ותק צה"ל, ותק מוכר, ותק בעבודה ברשות (לא משנה באיזה תפקיד).

מבט כולל על מבנה השכר

שכר יסוד + ותק + תוספת שהייה ברמה מקצועית / תוספת הכשרה מקצועית + פיצוי בגין חלקיות: תוספת לזכאיות: מענק אי העדרות



חופשה שנתי

תומכת חינוך מחויבת לעבוד בכל הימים בהם המסגרת החינוכית פועלת כולל קייטנות חנוכה ופסח ובמהלך קייטנות הקיץ בחודש יולי.

היציאה לחופשה תיעשה עפ"י לוח השנה של משרד החינוך ובכפוף לפעילות הרשות.

מכסת החופשה השנתית הינה 22 ימים בשנה, המכסה הינה ל- 100% משרה.

חופשה ללא גלום (חל"ג)

עובדת המבקשת לצאת לחופשה ללא תשלום (חל"ת) תגיש בקשה עד 30 יום לפני המועד המבוקש על ידה.
בקשות לחל"ת יאושרו במקרים חריגים בלבד ולפי שיקול דעתה הבלעדי של המועצה.
ניתן לאשר חל"ת עד תקופה של שנה.





ימי מחלה

- מכסת ימי המחלה השנתית הינה 30 ימים בשנה ל- 100% משרה.
- התשלום עבור ימי מחלה מהיום הראשון.

- היעדרות בגין מחלה מחייבת הצגת אישור רופא/ה.
- ימי שישי, שבת וחג נלקחים בחשבון במניין ימי היעדרות המחלה.

- עובדת הנעדרת למעלה מ- 60 ימי מחלה רצופים מופנית לבדיקת כושר עבודה על ידי רופא/ה תעסוקתי/ת.
- העובדת תוכל לחזור לעבודה רק לאחר אישור מאגף הון אנושי.

ימי המחלה נצברים לזכות העובדת לאורך כל שנות עבודתה. ימי מחלה בלתי מנוצלים ניתנים לפדיון בעת סיום העבודה או הפרישה לגמלאות, על פי כללים המוגדרים בחוק ובהסכמים קיבוציים (רק לאחר גיל 50, וותק במועצה של 10 שנים ומעלה וקביעות בארגון).



מחלה ילדה

עובדת לילד/ה שטרם מלאו לו/ה 16 שנים, זכאית לזקוף ימי היעדרות בשל מחלת ילדה על חשבון מכסת ימי המחלה שצבורים לה, על סמך אישור רופא/ה.

- עובדת לילד/ה אחד, זכאית לעד 8 ימים בשנה.
- לשני ילדים, זכאית עד 10 ימים.
- לשלושה ילדים ומעלה, זכאית עד 12 ימים.

עובדת שהיא "הורה יחיד" (כהגדרתו בחוק משפחות חד-הוריות) של ילד שטרם מלאו לו 16 שנים, זכאית ל:
 16 ימים בשנה על חשבון ימי מחלת הילד/ה.
 18 ימים בשנה להורה יחיד עם שני ילדים ועד 20 ימים בשנה להורה יחיד עם שלושה ילדים ומעלה*.

מחלג הורה

עובדת זכאית לזקוף עד 6 ימים בשנה על היעדרות בשל מחלת ההורה שלה או של בן זוגה, על חשבון מכסת ימי המחלה הצבורים לה, ובלבד שבן זוגה הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכח זכאותו לפי חוק זה.*

ימי הלהרה

פעמים בשנה רשאית העובדת ליומיים רצופים של הצהרה, ללא צורך במתן אישור רפואי. משך כל היעדרות לא יעלה על יומיים רצופים, ולא ניתן להיעדר 4 ימים ברצף. ימים אלה מנוכים ממכסת ימי המחלה הצבורים ואינם ניתנים לצבירה ו/או העברה משנה לשנה.*

* היעדרויות אלו מנוכות מסך ימי המחלה הכלליים העומדים לזכות העובדת.



היצרלה הורה לאדם עם מוגבלות

עובדת שהיא הורה לאדם עם מוגבלות (לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בעטיה מוגבל תיפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים), ועבדה שנה לפחות, זכאית לזקוף עד 18 ימים, או חלקי ימים בשנה של היעדרות בפועל, על חשבון מכסת ימי המחלה שלה או על חשבון ימי החופשה המגיעים לה, לפי בחירתה.

בנוסף, העובדת זכאית להיעדרות של עד 52 שעות בשנה (למשרה מלאה) לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לאדם עם מוגבלות (ללא הגבלת גיל הילד/ה), בלא ניכוי משכר עבודתה.

אם בן זוגה של העובדת הינו שכיר שלא נעדר מכח זכאותו, או עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו, או אם העובדת הינה הורה יחיד או שהאדם עם מוגבלות נמצא בחזקתה הבלעדית של העובדת, זכאית העובדת לזקוף עד 18 ימים נוספים, או חלקי ימים, של היעדרות מתוך ימי המחלה או ימי החופשה הצבורים לה, לפי בחירתה.

אם בן זוגה של העובדת הינו שכיר שלא נעדר מכח זכאותו, או עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו, או אם העובדת הינה הורה יחיד או שהאדם עם מוגבלות נמצא בחזקתה הבלעדית של העובדת, זכאית העובדת להיעדר עד 52 שעות נוספות בשנה בלא ניכוי משכרה (בכפוף להבאת אסמכתאות לאגף הון אנושי).



הפרש סוציאלי / קרן השתלמ

הפרשות פנסיוניות

במסגרת תנאי העסקה במועצה יופקדו עבור כל עובדת כספים לצורך חיסכון פנסיוני, וזאת מהיום הראשון להעסקה. כל עובד רשאי לבחור מסלול השקעה לכספי הפנסיה שלו.

קרן השתלמות

עובד בדירוג מנהלי זכאי להצטרף לקרן השתלמות, לפי בחירתו, לאחר שסיים 12 חודשי עבודה, וזאת בהתאם לחוקת העבודה וההסכמים הקיבוציים.

תאריך תחילת תשלום	שיעור ההפרשה לפיצויים	שיעור ההפרשה של המעביד	שיעור ההפרשה של העובד	סוג התשלום
משכורת ראשונה	8.33%	7.5%	7%	קרן פנסיה
משכורת ראשונה	6%	7.5%	7%	קופת שעות נוספות
משכורת ראשונה		5%	5%	קופת החזר הוצאות
לאחר ותק של שנה בעבודה		7.5%	2.5%	קרן השתלמות



גבולות בזמן החלפּה זננ

תוספּה יוח"א

- תומכת חינוך שערב המעבר להסכם קיבלה תוספת יוח"א גם אם במוסד החינוכי בו היא מועסקת לא מופעל יום חינוך ארוך מכוח צו, אלא כהסדר מקומי, תמשיך לקבל את התוספת.
- תומכת חינוך שלא קיבלה את התוספת ערב יישום ההסכם, תוכל לקבל את התוספת רק אם במוסד החינוכי בו היא מועסקת, יום חינוך ארוך מופעל מכח צו.

- בגין כל יום בו תומכת החינוך תחליף את הגננת יום עבודה מלא תהיה זכאית לתגמול בסך 200 ₪.

- רכיב שכר זה הינו במעמד של "עבודה נוספת".

* יש להוסיף הערה בדוח הנוכחות על ביצוע החלפת גננת.
* תוספת זו לא תחול על תקופת עבודה בקייטנות החגים ובקייטנות הקיץ.

קצבּה נסיעה

תוספּה נאננה

- אם לילדים עד גיל 5 המועסקת במשרה מלאה, זכאית לתשלום תוספת מעונות.
- יש לעדכן את אגף הון אנושי ומחלקת השכר ולהעביר צילום תעודת זהות עם פרטי הילד.
- תוספת זו תקפה גם לעובד שאשתו לא מקבלת תוספת מעונות במקום עבודתה - עליו להגיש לאגף הון אנושי מסמך מהמעסיק של אשתו המאשר זאת.

- עובדת זכאית לתשלום קצובת נסיעה על בסיס נוכחות בפועל.
- גובה הקצובה יהיה כפוף לתקרת קצובת הנסיעה המתעדכנת מעת לעת (הרפורמה בתחבורה הציבורית).



טלפון

תשלום החזר הוצאות טלפון יתבצע בהתאם לסיווג הרמה המקצועית של העובדת:
 רמה מקצועית מתחילה ורמה מקצועית 1 - גובה החזר 42.55 ₪.
 רמה מקצועית 2 ומעלה - גובה החזר 48.6 ₪.
 * התעריף עבור 100% משרה.



ביגוד

- תומכת חינוך שקיבלה ביולי 2023 קצובת ביגוד ע"פ רמת ביגוד 4 תמשיך לקבל את הקצובה לפי אותה רמה, כל עוד מועסקת באותה רשות מקומית.
- החל מחודש יולי 2025 החזר הוצאות בגין ביגוד יבוצע ע"פ החלוקה הבאה:
 עד 10 שנות ותק, **רמת ביגוד 3**.
 מ- 10 שנות ותק ומעלה, **רמת ביגוד 4**.
 * התעריף עבור 100% משרה.



הבראה

דמי הבראה משולמים לעובדת בתשלום משכורת יוני בגין השנה שחלפה. זכאות של עובדת לדמי הבראה תחושב לפי סך כל שנות עבודתו. במקרה של עבודה בהיקף חלקי או יציאה לחל"ת בחלק מחודשי השנה, יחושבו דמי הבראה באופן יחסי להיקף המשרה/לחודשי העבודה בפועל. חישוב מכסת ימי הבראה:

מס' ימי הבראה לתשלום	מס' שנות לוותק ולדרגים כלליים: מנהלי, חברה ונוער, מח"ר, חוזה אישי
9 ימי הבראה	עד 10 שנים
10 ימי הבראה	11-15 שנים
11 ימי הבראה	16-19 שנים
12 ימי הבראה	20-24 שנים
13 ימי הבראה	25 שנים ומעלה



לאחר ואירועים משפחתיים

עובדת זכאית לימי חופשה נוספים במקרים הבאים ובצירוף התעודות הרלוונטיות/הזמנה רלוונטית לדוח הנוכחות של אותו חודש:

לרגל נישואי העובדת - שלושה ימים (בהם יום החתונה) ע"ח המעסיק.

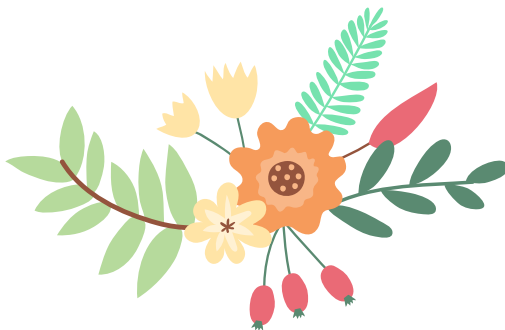
לרגל נשואי בן/בת העובדת - זכאית ליום חופש ביום החתונה ע"ח המעסיק.

לרגל הולדת ילד/ה – עובד זכאי להיעדר מעבודתו 5 ימים לאחר לידת ילד/ה (שלושה ימים ראשונים ע"ח ימי חופשתה ויומיים נוספים ע"ח ימי מחלה).

לרגל אבל - ימי שבעה על מות קרוב/ה מקרבה ראשונה (אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה, ידוע/ה בציבור או ילד חורג אשר אומץ כדיון).

יום הזיכרון הכללי לחלי מערכות ישראל

עובדת שהיא קרובת משפחה מדרגה ראשונה (אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה, ידוע/ה בציבור או ילד חורג אשר אומץ כדיון) של חלל במערכות ישראל או חלל פעילות חבלנית עוינת, רשאית להיעדר ביום זה. יום זה יחשב לה כיום עבודה ולא ינוכה מימי החופשה.



צ'קן פרטים זייליימ

כל שינוי בפרטים אישיים לרבות: שינוי כתובת / שינוי מספר טלפון / שינוי מצב משפחתי: נישואים, הולדת ילדים, גירושין, פטירה וכו' - מחייב הודעה מיידית לאגף הון אנושי.
להודעה בכתב יצורף צילום תעודת זהות וספח המעיד על השינוי + טופס 101 חתום על כל סעיפיו.

חובת הדיווח חלה על העובד - בצירוף אישורים.

*תוספת השכר תשולם אך ורק ממועד המצאת המסמך על-ידי העובד, לא יבוצע זיכוי רטרואקטיבי בגין מסמכים שהוגשו באיחור!



ימי בחירה

- תומכת חינוך בגן/כיתה רשאית לממש יום בחירה באחד מימי ההיערכות באוגוסט (למעט 3 ימי ההיערכות האחרונים).
- ימי הבחירה אינם ניתנים לצבירה משנה לשנה.



השתלמות

- תומכת חינוך זכאית ל- 5 ימי השתלמות בשנה.
- ניתן לנצל ימי השתלמות רק כאשר מערכת החינוך סגורה.
- היציאה מותנית באישור המנהל.ת הישיר.ה.
- יש לדווח במע' נוכחות "השתלמות" בצרף אסמכתא ליציאה להשתלמות.



גזוונת עבודה

עובד שנפגע בתאונת עבודה חייב להודיע על כך מייד לממונה הישיר ולאגף הון אנושי בכתב.

נוהל דיווח על תאונת עבודה:

- העובדת תעביר למשאבי אנוש ושכר תעודה רפואית ראשונית לנפגע בעבודה.
- לאחר התאונה תמלא העובדת טופס 250 וטופס 211 שישלח אליה ע"י חשבת השכר.
- בתקופת תאונת העבודה ישולם השכר לעובד על ידי המוסד לביטוח לאומי בהתאם לתביעה שתוגש.



שירות מילואים

עובדת שנקראה לשירות מילואים או לשירות בשעת חירום, ליום אחד או לתקופה ממושכת יותר, חייבת להציג את צו הקריאה לממונה הישיר ולהודיעו בדבר תקופת ההיעדרות הצפויה.

בתום שירות המילואים, על העובדת לצרף לדוח הנוכחות אישור על תקופת השירות בפועל (טופס 3010) כתנאי לקבלת שכר לתקופה זו.

צבאלג להיגדר מהעבודה בלג שירות המילואים לג בן הזוג

בתקופה שבה בן זוג שווה במילואים, ישנה זכאות לקיצור של שעת עבודה, החל מהיום הראשון לשירות המילואים, ובלבד שמתקיימים התנאים המפורטים להלן:

- תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים.
- לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה.
- העובדת מועסקת ב- 100% משרה.
- העובדת הודיעה לאגף הון אנושי על מימוש הזכות והציגה אישור המעיד על שירות המילואים של בן/בת הזוג (טופס 3010).



הריון ולידה

הודעה על הריון

- עובדת המגיעה לחודש החמישי להריונה, תודיע על כך בכתב למנהלה הישיר ולאגף הון אנושי.
- עובדת שהגיעה לחודש החמישי להריונה, לא תעבוד שעות נוספות או עבודת לילה.

היעדרות לשם בדיקות רפואיות

- עובדת בהריון רשאית להעדר מעבודתה לשם מעקב רפואי במשך חודשי ההריון ו/או בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון.
- מספר שעות היעדרות המותר על פי חוק :
- עובדת המועסקת במשרה מלאה, זכאית ל- 40 שעות במשך תקופת ההריון.
 - עובדת המועסקת בחלקיות משרה, זכאית לחלק היחסי מ- 40 שעות במשך תקופת ההריון.
 - שעות אלו אינן נצברות בתוך ימי המחלה.
 - על העובדת להמציא אישור רפואי מתאים על כך ולצרפו לדוח הנוכחות באפליקציה.

שמירת הריון

- עובדת בהריון שנאלצת להפסיק את עבודתה עקב המצב הבריאותי שלה או של העובר, המחייב שמירת הריון על-פי החלטה בכתב של רופא תודיע על כך לאגף הון אנושי ומחלקת שבר.
- בהתאם לנסיבות העובדת פונה לביטוח לאומי לקבלת גמלה לשמירת הריון.
 - בעת קבלת הגמלה, נפסקים יחסי עובד-מעביד ולא ניתן במקביל לנצל ימי מחלה בתשלום.
 - על מנת לשמור על רצף זכויות לפנסיה, המועצה ממשיכה להפריש את חלקה של העובדת לפנסיה ואת חלקה כמעביד.
 - עם חזרתה לעבודה העובדת תחויב בחלקה בפנסיה אשר הופרש לה בזמן החל"ד.



חופשת לידה

על העובדת לעדכן את אגף הון אנושי על תאריך הלידה ופרטי היילוד ולשלוח את אישור הלידה מבית החולים.

מחלקת שכר תדווח לביטוח לאומי על הלידה וכספי התביעה לדמי הלידה מביטוח לאומי יעברו ישירות לעובדת.

- עובדת אשר עבדה 12 חודשים רצופים אצל אותו מעסיק/מקום עבודה זכאית לחופשת לידה בת 15 שבועות בתשלום מהביטוח הלאומי.
- עבור לידת תאומים - 18 שבועות, ועבור לידת שלישיה - 21 שבועות.
- עובדת זכאית לשהות בחופשת לידה סך הכל 26 שבועות (מתוכם 15 בתשלום). עובדת בחופשת לידה תודיע לאגף הון אנושי בכתב 14 יום לפני תום מועד חופשת הלידה, אם בדעתה לשוב לעבודה בתום חופשת הלידה או לחלופין על הארכת חופשת הלידה מעבר ל-26 השבועות המאושרים על פי חוק.
- חופשת הלידה לא תפגע בוותק היולדת במקום העבודה, ובמהלך חופשת הלידה תמשיך העובדת לצבור זכויות סוציאליות המוקנות על פי הוותק במקום העבודה, כמו דמי הבראה, חופשה שנתית, ימי מחלה ופיצויי פיטורים.
- מהשכר הראשון לאחר חזרתה של העובדת מחופשת לידה ינוכה חלקה של העובדת עבור החודשים שבהם שהתה בחופשת הלידה, ובחודשיים אלו ימשיכו להיות מופקדים הנספים לזכותה.

חופשה ללא תשלום בהמשך לחופשת הלידה

עובדת רשאית לצאת לחופשה ללא תשלום שאורכה עד רבע מתקופת עבודתה במועצה, אך לא יותר משנה אחת מיום הלידה - וזאת לאחר שהסתיימה חופשת הלידה על פי חוק (26 שבועות).

היעדרות זו תיחשב כחופשה ללא תשלום ותקופה זו לא תבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק.

התפטרות לצורך טיפול בילד

עובדת, שהתפטרה בתוך תשעה חודשים מיום שילדה על מנת לטפל בילדה, יראו את התפטרותה כפיטורים והיא זכאית להיחשב כמפוטרת. כנ"ל לגבי עובדת שאימצה ילד שטרם מלאו לו 13 שנה.



סיום העסקה

סיום שירות של עובדי מועצה יכול לבוע משלוש סיבות עיקריות:

- פיטורין
- התפטרות
- פרישה לגמלאות

פיטורין - הליך שימוע

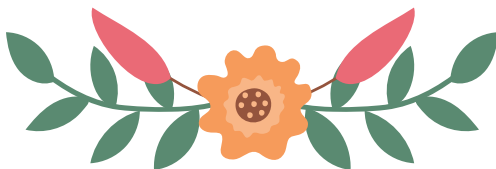
מעסיק מחויב לקיים לעובדת שימוע טרם פיטוריה, שבו תינתן לעובדת הזדמנות כנה להביע את עמדתה ולהשמיע את טיעוניה בעד המשך העסקתה ואת האפשרות לשפר את דרכיה ואת ביצועיה המקצועיים במסגרת תפקידה. אלא אם כן חתמה העובדת על טופס ויתור על זכות השימוע.

הודעה מוקדמת:
עובדת שהועסקה ברשות שנה עד חמש שנים ופוטרה, זכאית לחודש ימים הודעה מוקדמת.

עובדת שהועסקה ברשות יותר מחמש שנים ופוטרה, זכאית לחודשיים הודעה מוקדמת.

עובדת שהועסקה פחות משנה ופוטרה, זכאי להודעה מוקדמת על פי חוק הודעה מוקדמת (יום הודעה מוקדמת בגין כל חודש עבודה, לעובדת במשכורת חודשית: יומיים וחצי על כל חודש מהחודש השישי ואילך).

בסיום העבודה העובדת תקבל מכתב סיום העסקה, מכתב שחרור קופות וטופס 161 (הודעה על פרישה מעבודה). כמו כן, בתלוש השכר הקרוב למועד העזיבה או בזה שאחריו יתבצע גמר חשבון.



התפטרות

- במידה שעובדת מעוניינת להתפטר, עליה להודיע על כך בכתב לאגף הון אנושי ולציין את תאריך סיום העסקה.
- עובדת שהודיעה על התפטרותה מחויבת למתן הודעה מוקדמת בהתאם למפורט:
- עובדת שהועסקה ברשות שנה עד חמש שנים, נדרשת לתת חודש ימים הודעה מוקדמת.
 - עובדת שהועסק ברשות יותר מחמש שנים, נדרשת לתת חודשיים הודעה מוקדמת.
 - עובדת שהועסק פחות משנה, נדרשת לתת הודעה מוקדמת על פי חוק הודעה מוקדמת (יום הודעה מוקדמת בגין כל חודש עבודה, לעובדת במשכורת חודשית: יומיים וחצי על כל חודש מהחודש השישי ואילך).
- בסיום העבודה העובדת תקבל מכתב סיום העסקה, מכתב שחרור קופות וטופס 161 (הודעה על פרישה מעבודה). כמו כן, בתלוש השכר הקרוב למועד העזיבה או בזה שאחריו יתבצע גמר חשבון.

פרישה לגמלאות

אגף הון אנושי יפנה אל עובדות שהן פורשות פוטנציאליות כחצי שנה לפני מועד פרישתן למתן מידע על הליך הפרישה ועל זכויות הפורש.



מחלקת שכר מופקדת על ביצוע תשלומי משכורות של כל העובדים.

1. מידי חודש ישלח אל העובדת תלוש שכר המפרט את כל מרכיבי השכר. תלוש זה חשוב לצרכים שונים כגון: בפנייתך למס הכנסה, ביטוח לאומי ומוסדות שונים לכן יש לשמרו לשעת הצורך.
2. אחת לשנה בחודש מרץ ישלח אל העובדת טופס 106 שבו ריכוז סך כל המשכורות והניכויים שבוצעו במהלך השנה הקודמת (מס הכנסה, ביטוח לאומי, קופות גמל וכו') גם טופס זה יש לשמרו לשעת הצורך.
3. מידי שנה נשלח דרך מערכת תיק עובד טופס 101 המפרט את פרטי העובדת ונתונים נוספים, הטופס נשלח מידי תחילת שנה ועליך לעדכנו ולחתום. **הטופס נשלח חזרה אוטומטית אל מחלקת השכר.**
4. אם הינך עובדת במקום נוסף (מתאים לעובדים במשרה חלקית) עלייך להגיש מידי שנה תאום מס מפקיד שומה, אחרת ינוכה לך מס בשיעור המרבי.
5. ניתן לצפות בתלושים וטפסי 106 באתר תיק עובד, ניתן לצפות גם בלינק דרך מרחב עובדים.





זרזון האגדים

זכויות העובדות במסגרת פעילות ועד העובדים:

- יעוץ מקצועי על תנאי העסקה.
- ארגון טיולים וימי כיף בשיתוף העמותה לקידום מקצועי.
- השתלמויות בארץ ובחו"ל בשיתוף העמותה לקידום מקצועי.

דמי ועד עובדים

תשלום דמי חבר חודשיים לקופת הוועד בסך 30 ₪ מכל עובדת, אך ורק למטרת מימון פעולות ועד העובדים בתחומי תרבות, חברה וספורט, עזרה הדדית, השתלמויות, שי לעובדים בחגים וכו'.

שי לחגים

המועצה מעניקה לעובדיה תווי שי לפסח וראש השנה על פי ותק לפי הפרוט הבא:

עד 3 חודשים בעבודה	100 ₪
3 חודשים - 6 חודשים	250 ₪
חצי שנה ומעלה	500 ₪

דמי חבר להסתדרות העובדים

על פי ההסכם הקיבוצי מחויבות כל העובדות ששכרן משולם בהתאם לדרוג ודרגה בתשלום דמי חבר חודשיים להסתדרות העובדים החדשה, בשיעור של 0.95% משכרן. טופס בקשה להצטרפות העובדים החדשה ניתן לקבל מועד עובדים.

מועדון "ביחד בשבילך"

בתום שנה, כל עובדת, חברת הסתדרות, זכאית, לבחירתה, לכרטיס אשראי של הטבות "ביחד בשבילך", נוסף על כך זכאית להטבה מיוחדת ללא עלות לכיסוי תרופות שאינן בסל הבריאות - הכיסוי החשוב והנכון לכל עובדת.

מועדון "שלך"

בתום שנה, עובדת שדמי החבר השנתיים הועברו עבורה על ידי המועצה תוכל לממש זכות זו. העובדת תהיה זכאית להנות מההטבות המוצעות במסגרת המועדון באמצעות כרטיס המקנה 24 זכאויות בשנה.

עמותה לקידום מקצועי וחברתי (שחר און)

בתום שנה, לכל עובדת בדירוג ודרגה קיימת הזכות לחברות בעמותות לקידום חברתי ומקצועי בהתאם לדירוג שלו. חברות זו היא זכות שהוקנתה לעובדת על פי ההסכם הקיבוצי והמעסיק הוא זה שנושא בתשלום דמי החבר השנתיים. המטרה היא לאפשר לעובדות ללמוד ולהרחיב את השכלתן ובכך לפתוח להן צוהר לקידום במקום העבודה ולשיפור איכות חייהן. התשלום עבור העמותות הוא לכל שנה קלנדרית (מינואר עד דצמבר) בהתאם למועד התשלום על ידי המעסיק.

החברות בעמותה מקנה זכאות ליציאה לשני סמינרים בשנה, המתקיימים בבתי מלון ברחבי הארץ, וזאת על ידי סבסוד ההשתתפות בסמינרים.

העובדת תוכל לבחור לממש את הזכאות במסגרת סמינר שיאורגן על ידי ועד העובדים במקום העבודה או במסגרת אחד משורה ארוכה של סמינרים שהעמותות מציעות, בתחומים מגוונים ובמועדים משתנים. פרטים באתר שחר און, קטגוריית סמינרים.

מעוף לעמית

מקנה שירותי בריאות הכוללים אבחון מהיר של עד ארבעה ימים ממועד הפנייה, בדיקות תקופתיות, הפנייה לרופאים מומחים, כל זאת בתור מהיר, וכן שירותים נוספים כגון פסיכולוג אישי, תזונאי, מאמני כושר והלוואות.



תקנון להטרדה מינית

תקנון למניעת הטרדה מינית

שון "החוק למניעת הטרדות מיניות התשנ"ח-1998" לפיו הן הקובעות. הטרדה מינית מכל סוג במסגרת העבודה, במסגרת הלימודים וכוחות הביטחון. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר. המעשים האסורים:

- להוכיח אי הסכמה.
- מעשה מגונה (די באירוע אחד).
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני.
- התייחסות חוזרות למיניות האדם, התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו של אדם, התנכלות.

אלו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית?

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי. **התנכלות אסורה:** כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או פגיעה בכל מי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר. **אי הסכמה:** על המוטריד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטרידה - במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, אין חובה.

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

רצוי להתלונן על הטרדה מינית או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 3 שנים לאחר האירוע.

מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבות בעדים (דהיינו לספר לחבר/ה או בן משפחה)

דרכי תגובה: החוק מציע ארבע אפשרויות. ניתן לנקוט בכלן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו:

- דיון משמעתי פנימי בתוך הארגון – ניתן להתלונן על הטרדה אצל המעביד או אצל האחראי/ת למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
- בבית הדין לעבודה - ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- בבית משפט אזרחי - ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא 50,000 ₪.
- תלונה במטרה - במטרה לפתוח בהליכים פליליים.



חובת המעביד:

- מעביד חייב לנקוט באמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד למנות אחראי/ת לנושא הטרדה מינית במקום העבודה.
- על המעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של תושבים/לקוחות/ספקים וכו'.
- על המעביד לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
- על המעביד המעסיק למעלה מ-25 עובדים, לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.

טיפול המעביד במסקנות הברור

- המעביד, לאחר שקיבל את סיכומה והמלצותיה של האחראי/ת, יחליט בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת מהסמכויות שלהלן:
- הרחקת "המטריד לכאורה" מהמתלונן/ת במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
- נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- פתיחה בהליכים משמעותיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
- המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, "למטריד" לכאורה, ולאחראי/ת.
- כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר, ולהפך.
- בכל מקום שבו נכתב עובד/ת, האמור מתייחס גם למועמד/ת במועצה אזורית עמק המעיינות.

למי אפשר לפנות?

- אחראית למניעת הטרדה מינית במועצה: אורית אידי - 04-6848168
- משרד התמ"ת (הכלכלה), הממונה על אכיפת החוק למניעת הטרדה מינית: 1800-354-354
- איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה ולנפגעי תקיפה מינית בישראל: 1202 (מענה ע"י נשים), 1203 (מענה ע"י גברים).
- שדולת הנשים בישראל: קו פתוח לנשים שנפגעו מינית בעבודה: 03-6120000
- מרכז גאות מבית ההסתדרות מרכז למניעה ולטיפול בהטרדות מיניות והתערבות במקומות העבודה: 08-9523845, *8882



שילגה לתובא

חובתה המרכזית של המועצה היא מתן שירותים לתושביה, חובה שאותה היא ממלאת באמצעותכם.

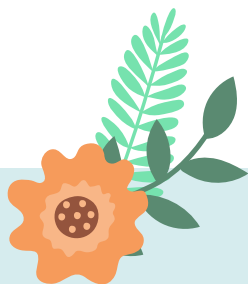
שירות טוב לאזרח בא לידי ביטוי ביחס אדיב, בסבלנות, בהקשבה, בנכונות לסייע ובהקפדה על הופעה אישית מכובדת ומסודרת.



התפקיד אחייב

הוראות כלליות

- עליכן לקיים את המוטל עליכן כעובדות הרשות, על פי כל דין ועל פי הסכם עבודה קיבוצי מיוחד של עובדי הרשות המקומית, נוהג הוראה כללית או מיוחדת שניתנו על ידי הממונה עליו וללא התרשלות בקיום חובות אלה.
- עליכן לנהוג התנהגות הוגנת בשעת מילוי תפקידכן.
- עליכן להשתמש רק בתואר התפקיד אשר אושר רשמית לגבי תפקידכן במועצה.
- עליכן לציית להוראות הממונים עליכן, פרט אם נדרשתן לבצע במעשה או במחדל דבר שאינו חוקי. הינכן רשאיות לבקש מהממונים את ההוראה בכתב, ואף לערער בפני דרג גבוה יותר וזאת באמצעות הממונה הישיר עליכן.
- עליכן לשמור על הסדר והשקט במקום עבודתכן.
- אין לאיים או לפגוע בגופו או בכבודו של עובד אחר, לא לתקוף אותו, לא להתקוטט עימו ולא להשתמש כלפיו בביטויים עולבים.
- הינכן מחויבות, בעת מילוי תפקידכן להזדהות בפני אדם המבקש זאת מכן.
- עליכן להקפיד על לבוש והופעה חיצונית הולמים.
- עליכן להקדיש את כל שעות עבודתכן אך ורק לענייני המועצה ולא לעסוק בעניינים שאינם נוגעים לעבודתכן באופן אישי.
- אין לעסוק או להשתתף בעבודת חוץ לעובדת משרה מלאה, במישרין או בעקיפין, אם לא קיבלתן היתר לכך מהנהלת המועצה.
- אינכן רשאיות להופיע כמומחיות או לחוות דעה בפומבי, הן בכתב והן בעל פה, בעניינים הכרוכים בעבודתכן ברשות, אלא בפני בית משפט וועדות חקיקה שהוקמו לפי פקודת ועדות החקירה, או לאחר שקיבלתן רשות לכך מראש המועצה או ממי שהוסמך על ידו לכך.
- הינכן מחויבות בחובת סודיות ונאמנות בכל הנוגע למידע ו/או לחומר רגיש שיגיע לידיכן במהלך תפקידכן.
- חל עליכן איסור מוחלט לשוחח או למסור, בכל דרך שהיא, מידע כלשהו הקשור למועצה, אלא אם קיבלתן אישור על כך מראש המועצה או מבא כוחו.



היא?!

בדף הבית של אתר המועצה נמצא מרחב עובדים בו ניתן למצוא את כל מידע הקשור לפעילויות, נהלי עבודה, טפסים ועוד.

הקלקה על



תביא אותך למרחב עובדים



דף הבית > המענה > מרחב עובדים

מרחב עובדים

ברוכים הבאים למרחב עובדים החדש שלנו!
כאן תוכלו למצוא מידע על המועצה, נהלי עבודה, זכויות וחובות העובד ועוד.
נשמח לקבל הודעה, תארחת ומוצאת יעיל.

הודעות ואירועים

מידע ארגוני

האקדמיה של עמק המעינות

מרחב עובדים

- < היקשרות של עובד המועצה
- < מידע ארגוני
- < הודעות ואירועים



"כל מה שילד צריך הוא מנוגר אחד שיאמין בו"

הרב קרליבך

לפרטים נוספים:

אלה גבע, רכזת משאבי אנוש | 04-6848185 | hr1@maianot.co.il

מוקד המועצה 24/7 04-6588107

אגף הון אנושי - איתך ובשביילך

