



קיבוץ שמיר

פרוטוקול הנהלת הקהילה מתאריך 21/8/2022

יו"ר: עובד בן זאב

משתתפים: אסנת גמרסני, אריק סגל, מירב גרץ-רונו, מירית מירון, נעם ברן.

נעדרו: הלל אפרת, זהר אלבג, טלי אהרון

סדר יום

1. עדכונים
2. דיון בנושא שכר החינוך בגיל הרך
3. נושא פרטי
4. בתים של משפחות שנמצאות במסלול 'חברות מחוץ לשמיר'
5. חיוב משפחות בעלות תיקון כיסאות באולם הספורט

סיכום הישיבה והחלטות

1. הודעות ועדכונים:

א. עובד עדכן כי בעקבות המלצת וועדת התרבות, החל להתקדם מהלך של הקמת גינת כלבים, כשלצורך כך יצא מכרז לתפקיד אחראי על המקום (בהתנדבות). מתי חלפי הגיש מועמדות, ונבחר כאחראי לגינת הכלבים.

2. דיון בנושא שכר החינוך בגיל הרך (מוזמנות מירב סולומון וקרן בראליה)

א. עובד, מירב, וקרן הציגו את הנושא, ובו העקרונות הבאים (המסמך המלא מפורט בנספח [\(א\)](#)):

- קיבוץ שמיר שם לעצמו כערך עליון לקיים מערכת חינוך איכותית.
- מערכת כזו יכולה לפעול רק כשיש צוות חינוכי טוב, מקצועי, ערכי ויציב לאורך זמן.
- צוות כנ"ל הוא נגזרת של מספר מרכיבים - תחושת שייכות ומשמעות, תנאי עבודה פיזיים הולמים וגם רמת שכר הוגנת.

▪ קיבוץ שמיר מעוניין להגדיר רף השתכרות הוגן לכל אחת ואחת מהעובדות במערכת החינוך בשמיר (בהתאם לתפקידן במערכת), כזו שתשקף את החשיבות של החינוך בעיני הקהילה (כמצוין בסעיף 1), ובמקביל שתאפשר לעובדות לפרנס את משפחותיהן בכבוד.

ב. נערך דיון ערוך ומקיף, ובו עלו הנקודות הבאות:

- תפקיד עובדות החינוך הוא מהחשובים והמשמעותיים שיש, וצריך לתגמל אותן בהתאם.
- נושא תשלומי ההורים, גם אם הוא נכון ומוצדק, אינו צריך להיות חלק מהדיון הנוכחי.
- יש לשים דגש על תגמול העובדות הבכירות יותר (כי הן אלו שמחזיקות בפועל את המערכת), על תגמול עובדות עם פוטנציאל גבוה, ובנוסף יש לתגמל על ותק בעבודה בשמיר.

ג. החלטת הנהלת הקהילה –

- אימוץ ההצעה שהוצגה, ונתינת מנדט לצוות מצומצם (מירב סולומון, קרן בראליה, עובד בן זאב), שידייק את ההצעה על בסיס מתן תגמול גבוה יותר על פי הקריטריונים הבאים: שכר בסיס גבוה יותר למובילות, ביטוי לוותק במערכת, וכן מקום נוסף להחלטת המנהלת.



קיבוץ שמיר

■ על מירב סולומון להביא לדיון בוועדת החינוך את שאלת תשלומי ההורים, ולאחר מכן להביא את הנושא לדיון המזכירות הרחבה.

3. נושא פרטי

4. בתים של משפחות שנמצאות במסלול 'חברות מחוץ לשמיר'

- א. עובד הסביר את הסוגייה, לפיה ישנן מספר דירות של משפחות שנמצאות במסלול של 'חברות מחוץ לשמיר', שעומדות ריקות רוב השנה, בזמן שבשמיר יש מצוקת דירות.
- ב. הועלתה הצעה לפנות למשפחות אלו בבקשה שיחזירו את הבית לרשות הקיבוץ, כך ששיוך הבית יבוטל, כל כספי המשכנתא שכבר שולמו על ידי המשפחה יוחזרו להן, ועם חזרתן לישראל הן יוכלו להתמודד על מכרזי בתים עתידיים כמשפחה שלא שייכה בעבר בית.
- ג. שיח בנושא כבר התקיים בין גלעד ורוני מרקמן לבין עובד בן זאב, וגלעד ורוני נעתרים לבקשה כזו.
- ד. בהנהלת הקהילה התקיים דיון ער.
- ה. **החלטת הנהלת הקהילה** – אישור ההצעה והנחיית עובד ליצור קשר עם המשפחות הרלוונטיות.

5. חיוב משפחות בעלות תיקון כיסאות באולם הספורט

- א. עובד עדכן כי אגף התרבות נאלץ להחליף כסאות רבבים באולם הספורט, לאחר שאלו נשברים פעמים רבות בעקבות ונדליזם ויחס לא הולם של נערים משמיר. מוצע לאשר לחייב משפחות אשר ילדיהן נצפים פוגעים בכיסאות, או כל פעולת ונדליזם אחרת (כולל השחתה ולכלוך האולם).
- ב. **החלטת הנהלת הקהילה** – לקבל את ההצעה הנ"ל.

סיכום : עובד



קיבוץ שמיר

נספח א' - שכר עובדות החינוך בגיל הרך

עקרונות מנחים :

1. קיבוץ שמיר רואה במערכת חינוך איכותית וטובה חלק בלתי נפרד מחיי הקהילה, ושם לעצמו זאת כערך עליון ומטרה מרכזית.
2. קיום מערכת חינוך איכותית וטובה מתאפשר רק כאשר יש צוות חינוכי טוב, מקצועי, ערכי ויציב לאורך זמן.
3. מיצוב צוות איכותי ויציב לאורך זמן הוא נגזרת של מספר מרכיבים, ביניהם תחושת שייכות ומשמעות, תנאי עבודה פיזיים הולמים (איכות המבנים, ציוד ברמה גבוהה, תקן כוח אדם וכו'), ולא פחות – שכר.
4. שכר העובדים הינו מרכיב חשוב בכך וצריך להיות הוגן, ומאפשר התפרנסות טובה ומתגמלת למי שבחרה בענף החינוך כמקצוע.
5. קיבוץ שמיר מעוניין להגדיר רף השתכרות הוגן לכל אחת ואחת מהעובדות במערכת החינוך בשמיר (בהתאם לתפקידן במערכת), כזו שתשקף את החשיבות של החינוך בעיני הקהילה (כמצוין בסעיף 1), ובמקביל שתאפשר לעובדות לפרנס את משפחותיהן בכבוד.
6. בנוסף, בתקופה זו היכולת להעסיק עובדות מקצועיות הפכה להיות משימה קשה מאוד, ובמיוחד התעצמה בתקופת הקורונה ולאחריה, בכל הארץ. אנו מתמודדים עם חוסר במועמדות מתאימות לאיוש התפקידים במערכת, וחשים גם את חוסר שביעות הרצון של הצוותים בשטח (הדבר נכון בעיקר ברמה האזורית).
7. ברמה הפרקטית חשוב לנו להיות מסוגלים לשמור על צוותים איכותיים בכך שנשמר את העובדות הקיימות, ובנוסף – חשוב שלא להתפשר בגיוס עובדות חדשות.
8. המהלך של מעבר הגיל הרך ברמה הארצית למשרד החינוך הוא יוזמה מבורכת, אך המשמעויות שלה אינן באות לידי ביטוי בתגמול המטפלות אלא רק בדרישות למערכות להתמקצעות הצוותים.

מודל התגמול המוצע :

- בנינו מודל המציג את מרכיבי השכר לפי מספר קריטריונים (כמוצג בקובץ האקסל) : שכר בסיס, מדרג התפקידים השונים בצוות, ותק במקצוע, השכלה ומקצועיות, וכן על פי החלטת מנהל.
- בנוסף לרכיבי השכר 'היבשי', ישנם בשמיר מרכיבים נוספים בסל התגמול, הכוללים : קרן השתלמות, מתן תווי שי ומתנות לאירועים, אירועי רווחת עובדים, וכן השקעה בלימודים והכשרות לצוות.
- מעבר למודל זה, אנו רואים אפשרויות תגמול נוספות : מענק התמדה, מענק חד פעמי, ציפורים שונים לעובדים בצוות, הכרה ותשלום על ימי מחלה החל מהיום הראשון.
- מבחינת סביבת העבודה, כבר לאורך שנים שהצוותים עובדים בסביבה מאוד נוחה, מאפשרת, מגוונת.
- מעבר לכך אנו עובדים בתקני כוח אדם נרחבים (הרבה מעבר לתקן הארצי, ואף יותר מהתקן הקיבוצי המומלץ על ידי התנועה הקיבוצית), ועובדים בקבוצות קטנות של ילדים, מתוך התפיסה שיש לכך ערכים מוספיים משמעותיים והיכולת להתאים את המענה לצרכים של כל ילד וילד.



קיבוץ שמיר

הערות:

- שינוי תפיסה כנ"ל יגדיל את עלויות מערכת החינוך, בכ-200,000 ₪ בשנה.
- כיום, המערכת מסובסדת בכ-70% על ידי הקהילה. אנו ממליצים שבכל העלאת סכום סבסוד המערכת, שכר הלימוד שאותו משלמים ההורים יתעדכן בהתאם, כך שהקיבוץ ימשיך לסבסד בגובה 70%.
- על פי החלטות שמיר, חברות שמיר שעובדות במערכת מקבלות תוספת שעתית (מטפלות – 4 ₪ לשעה, מובילות – 8 ₪ לשעה).

מירב סולומון, מנהלת החינוך לגיל הרך,
קרן בראליה, מנהל אגף משאבי האנוש,
עובד בן זאב, מנהל הקהילה