

16/6/2025

לכבוד מנהלות ומנהלי קהילה, מנהלות ומנהלי משאבי אנוש ומנהלות ומנהלי מערכות חינוך בקיבוצים,

שלום למנהלות ומנהלי קהילה, חינוך ומשאבי אנוש,

בשל סגירת מערכות החינוך בהתאם להנחיות פיקוד העורף, חשוב לקבוע בהקדם מדיניות ברורה מול הצוותים החינוכיים וההורים. על מנת לסייע לכם בדילמות העומדות לפתחכם, להלן התייחסותנו לסוגיות העיקריות: **צוות החינוך הינו המשאב המרכזי ההכרחי לקיום שגרת החינוך בקיבוץ. לאור נסיון העבר ומתוך היכרות עם אתגר כוח האדם במערכות החינוך הקיבוציות - אנו רואים חשיבות בתהליך החלטה המכיר בערכו וחשיבותו של הצוות החינוכי. אנו מבינים כי ההחלטה בעניין זה היא החלטה קיבוצית - פרטנית, שיש לקבלה מתוך איזון בין המקורות העומדים לרשות הקהילה/הקיבוץ, טובת הצוות החינוכי, ובהתייחס לערכים שמובילים את הקיבוץ בשגרה ובחירום ותוך שימור היכולת לחזור לשגרה מיד ברגע שיוסרו המגבלות.**

עקרונות כלליים

יש לנהוג בשקיפות ובתום לב מול הצוותים וההורים. מומלץ להחליט על המדיניות בהקדם, לפרסם לצוותים ולתת זמן היערכות מינימלי.

אפשרויות לתשלום שכר

1. ימי חופשה על חשבון הקיבוץ כמעסיק:

המעסיק יכול להעניק ימים בתשלום על חשבון (מומלץ להגביל את מספר הימים ולציין בכתב כדי לא ליצור ציפיות). אפשרות מומלצת לשבוע הראשון.

2. ניצול ימי חופשה צבורים:

א. ככל ולעובדים ישנם ימי חופשה צבורים, ניתן להוציאם לחופשה באופן מיידי בהחלטת המעסיק, עד 7 ימים קלנדריים ברצף (כולל סופ"ש). ניתן גם להגיע איתם להסכמה שהם ידווחו על חופשה למשך תקופה ממושכת יותר. בדרך זו ישולם להם שכר רגיל כנגד ימי חופשה.
ב. ככל ולעובדים אין ימי חופשה צבורים בכמות מספקת, ניתן להגיע איתם להסכמה כי ישהו בחופשה ויירשמו להם ימי חופשה במינוס, אותם יצברו בחזרה במהלך המשך תקופת העבודה שלהם לאחר החזרה לשיגרה ו/או אלו יקוזזו להם משכר אחרון בעת סיום העסקה ככל ולא ייצברו. על מנת ליישם אפשרות זו מומלץ להכין מסמך בכתב עליו יחתום העובד המפרט את ההסכמה וכן מוצע להגביל את ימי הצבירה במינוס לעד 5 ימים וכן להשאיר לפחות 5 ימים צבורים לסוף אוגוסט.

3. חל"ת (חופשה ללא תשלום):

א. ניתן לשקול הוצאה של העובדים לחל"ת, תוך הבנה כי בתקופה זו לא יצאו הנחיות מיוחדות כמו שיצאו בזמנו בתקופת הקורונה ועל כן חלות ההוראות ה"רגילות" לפיהן דמי אבטלה ישולמו לעובדות ולעובדים רק אם המערכת תהיה סגורה למשך 30 ימים לפחות, ורק למי שלא מימש את זכותו לאבטלה בתקופה האחרונה. מדובר בצעד שיש בו מידה של חוסר ודאות ולכן חשוב לוודא הבנה ושקיפות בתקשורת מול העובדות והעובדים. יש לשים לב כי יש עובדים ועובדות הנהנים מהגנה מיוחדת ואותם לא ניתן להוציא לחל"ת "כפוי" (למשל, עובדות בהריון).
ב. אפשרות זו עלולה להקשות על חזרה מהירה לשגרה לעת הסרת המגבלות.

פיצוי להורים

מומלץ להמתין לסיום התקופה ולבחון פיצוי בהתאם לערכי הקהילה, היכולות הכלכליות, והאם יינתן פיצוי מהמדינה. מומלץ לתקשר את המסר להורים.

תיעוד לטובת בקשה לפיצויים מהמדינה

אין כרגע מסלול פיצוי ממלכתי, אך מומלץ לתעד בנפרד ימי היעדרות בגלל המצב (לדוג': השגחה על ילדים, סגירת מקום עבודה) למקרה שיתאפשר בעתיד לקבל פיצוי.

הפעלת מסגרות לילדי עובדים חיוניים

ניתן להפעיל מסגרות חינוכיות **לילדי עובדים חיוניים בלבד** בהתאם לנוהל משרד הבריאות ומשרד החינוך. מעונות יום - הפעלת ילדי עובדים חיוניים בגילאי לידה עד 3 בהתאם לתקנות חוק הפיקוח על מעונות היום; ושמרטפיות - מסגרת הנותנת מענה לילדי עובדים חיוניים במערכת הבריאות בגילאי 3 עד 12 בהתאם לנוהל הפעלת מסגרות לילדי עובדים חיוניים בחירום.

ככל והינכם שוקלים להפעיל מסגרות כאמור, מוצע לשקול, בין היתר, את הסוגיות הבאות: מיקום המסגרת והאם יכול להכיל גם מענה לאוכלוסייה נוספת בעת אזעקה (והאם מתאימה שהייה משותפת של אוכלוסייה זו יחד עם הילדים), מה קורה אם ההורים לא מצליחים לחזור (אזעקה, מתקפה ממושכת וכו'), מי אחראי על הילדים? מה הדרישה והציפיות ממי שנמצא עם הילדים, ועוד.

נשמח להעמיד לרשותכם סיוע מקצועי בבחינת החלופות ובהתוויית המדיניות.

בברכה,

עו"ד רעות גולדסטין
מחלקה משפטית
התנועה הקיבוצית

ויולט גלס-קרימקה
פיתוח הון אנושי
התנועה הקיבוצית

דבי ברא"ס
ראשת אגף חינוך
התנועה הקיבוצית