

# ארגון גננות מחנכות



## הגשת שאילתות / תאור קשיי הגננות:

א. קביעת הדרגות בהסכם אופק חדש: אפליה ופגיעה חמורה בשכר הגננת וקידומה.

במסגרת הסכם 'אופק חדש' ניתנו למורים מקדמי המרה הנעים בין 17% - 37% בהתאם למורכבות המשרה והתפקיד, ואילו לגננות ניתן מקדם המרה נמוך ואחיד ללא הבדלי סטאטוס, העומד על 16% בלבד. כתוצאה מכך דורגו המורים בדרגות הגבוהות, ומרבית הגננות דורגו בדרגות הנמוכות (2-5). מעבר לכך, נקבעה מכסה לכלל עובדי ההוראה בדרגות הגבוהות (דרגה 7 - 10%, דרגה 8 - 5% ודרגה 9 - 3% בלבד). כתוצאה ממקדם ההמרה הנמוך שנקבע לגננות, אוישו הדרגות הגבוהות ע"י המורים, והמכסות התמלאו. נתון זה מעכב את קידום הגננות לדרגות הגבוהות (פז"ם בין 3-5 שנים).

ב. הרעת תנאים בשכר ה'גננת המשלימה': הסכם 'אופק חדש' מהווה פגיעה במעמדה, בשכרה ובתנאי הפנסיה של הגננת המשלימה. 'גננת משלימה' עובדת בגנים בימים בהם 'מנהלת הגן' אינה עובדת בגן. בפועל עובדת ה'גננת משלימה' 30.4 שעות בשבוע השוות ל-100% משרה, אבל שכרה מחושב כאילו עבדה רק 89% משרה. 'מנהלת גן' מקבלת גמול ניהול, 'גננת משלימה' אינה זכאית לגמול ניהול, אך מחויבת להגיע למפגשי צוות ומסיבות בשעות אחה"צ בגנים בהם, היא עובדת (2-3 גנים).

ג. שעות שהייה על חשבון הגננת: אפליה נוספת והרעת תנאים מובהקת!

לפני החלת רפורמת "אופק חדש", ניתנו לגננת 3 שעות שהייה שבועיות המוכרות לפנסיה. שעות אלו הוקדשו לישיבות עם הצוות החינוכי, למפגשי הורים פרטניים, למפגשים עם צוותים פרא-רפואיים, לפגישות עם פסיכולוג, עובד סוציאלי וכל הנושאים הנדרשים ממנה במסגרת תפקידה כ'מנהלת גן'. החל משנה זו, בה הוחל הסכם "אופק החדש", ניטלו ממנהלות הגנים כל שעות השהייה, ובמקומן נוספו שעות עבודה פרונטאליות בפועל. את כל המטלות נאלצות הגננות לעשות על חשבון זמן הפרטי בשעות אחה"צ, או מעל ראשי הילדים, תוך כדי עבודה בשעות הבוקר, במידה ומדובר בעניינים דחופים. כידוע לך, מורים ברפורמת "אופק חדש" זכאים לשעות שהייה.

ד. בקשה לחשיפת מאגר כתובות כל הגננות בארץ, במסגרת היותנו ארגון בהתהוות, שייעודו – מתן שירות לגננות, מן הראוי שנקבל את מאגר הכתובות כדי ליצור עימן קשר וליידע אותן על הארגון החדש.

ה. גביית מיסים כפולה הכי צד? משרד החינוך מעביר כספים של עובדי ההוראה לאגודות מקצועיות המייצגות אותם. כיצד קורה שבמשך שנים יש תשלום כפול עבור עמיתים, הרשומים בשני ארגונים? מה קורה במשרד החינוך? מי האחראי לעדכון שמות המשלמים –הוספתם והסרתם ע"פ השתייכותם? יש לערוך בדק בית לשלוח לכל עובדי ההוראה טופסי עדכון לגבי השתייכותם.

# ארגון גננות מחנכות



1. **הזנה מרוכזת בגן- ארוחת עשר-** במשך השנים השתרש נוהג במספר גנים, לגבי ארוחת העשר: במקום שכל ילד מביא את ארוחתו מוכנה מהבית, גובה הועד כסף לרכישת מזון בתחילת השנה, והגננת מזמינה בראשית של שבוע לחם, ממרחים, פירות וירקות לארוחת העשר. הכנת ארוחת העשר מתבצעת ע"י הסייעת, שעסוקה במטבח לפחות חצי שעה, ואינה יכולה לסייע לילדים ולגננת. כל זמן שזה היה ענין של בחירה, גם אם נגד את חוזר מנכ"ל האוסר על גביית כספית והתעסקות עימם ע"י הגננת, ניחא. החל מהשנה, יש מפקחות שחייבו גננות בערים תחת פיקוח לקיים הזנה מרוכזת, כחובה מלמעלה, ללא שיקול נוחות, בחירת הגננת, גיל ילדי הגן, סוג האוכלוסיה ועוד. יוזמה זו צריכה להעלם עוד לפני שתתקיים בשנה זו, וזאת מהטעם השפוט- שגם ככה יחסי הכוחות בגן קשים ואינם מספקים לחלוקת קשב ותיווך הדרוש לילד בגיל הרך, שלא לדבר על הנחתת הוראות שאינן מעוגנות בחוזר מנכ"ל. האם במשרד החינוך נהוג כי-איש הישר בעיניו יעשה" ?

2. **מס' הילדים בגן** אינו תואם את המלצות מומחים שחקרו את נושא החינוך לגיל הרך, ואינו תואם את יחסי הכוחות בגני ילדים במדינות מתפתחות.

3. **שעת ארוחת הצהריים** -בעקבות החלטת "אופק חדש - שעת ארוחת הצהריים התאחרה ל 14.30. זו אינה שעה סבירה לארוחת צהריים עבור ילד בגיל הרך, ונוגדת את המלצות משרד הבריאות, שהוציא חוזר השנה ובו כתוב שיש לספק ארוחת צהריים בין 13.00 -12:15. מן הראוי שהמדינה תדאג לספק את צרכיו הבסיסיים של ילד בגיל הרך ולא תנהג בניגוד להמלצות מומחים ובניגוד להגיון בסיסי.

יש לשחרר את כל ילדי הגן הביתה/לצהרונים בשעה 13.00 ולאפשר להם לאכול בשעה סבירה ולנוח, במידת הצורך. יש לספק לגני הילדים שבהם ילדי ט.ט.ח מזרנים, כדי לאפשר מנוחה.

4. **ט. חיוב עובדי הוראה בידיעת הגשת עזרה ראשונה-** יש להוציא הוראה חד משמעית המחייבת את הרשויות/משרד החינוך לקיים ולממן קורס בסיסי בנושא זה לכלל עובדי ההוראה, [כיום אין הוראה כזו בחוזרי המנכ"ל! ואף אחד לא בודק זאת]. עובדי ההוראה שוהים שעות רבות ביממה עם ילדים ואמורים להגיש עזרה זו בעת הצורך. יש לוודא כי השתלמות זו נכללת בשעות השתלמות החובה, לאורך שנת הלימודים, ועליהן יתוגמל עובד ההוראה בצבירת נקודות לקידום הדרגה.

5. **י. מפגשי הכרות לפני תחילת שנה-** בשנים הקודמות היה נהוג שגננת מקיימת מפגשי הכרות ומכינה את הגן לקליטת הילדים החדשים בעת החופשה, על חשבון זמנה הפרטי. זה הזמן לומר "עד כאן" ולהודיע, שאם לא נתוגמל -לא ניתן שעות עבודה בהתנדבות. יש לקיים דיון מקיף מול משרד האוצר בדבר תוספת "שעות נוספות" עבור הימים בהם מכינה הגננת את הגן ונערכת לקליטה והכרות עם ההורים והילדים החדשים.

# ארגון גננות מחנכות



**יא'. מתן טיפול תרופתי בגן, ע"י הגננת** - עד 2008 אסר חוזר מנכ"ל על הגננות לתת תרופות בגן, וההסתדרות כללה במסמכיה שלל נימוקים נגד הטלת תפקיד מקצועי זה על הגננת. ב-2011 חל שינוי בגישה, ולפתע הוצא חוזר מנכ"ל עדכני, שאותו אישרה ההסתדרות, ובו פירוט הוראות למתן טיפול תרופתי המוטלות על הגננת, בלי שעברה הכשרה מקצועית. האם לא די בצפיפות הילדים בגן, בעומס המטלות והלחצים בהם נמצאת הגננת בשעות בהן היא אחראית על 35 ילדים, שראוי להוסיף לה ענין הנוגע בפיקוח נפש? ומה אם תטעה באבחנה? במינון התרופה? ומה אם תזריק לא במקום הנכון? כיצד ניתן לצפות שגננת תתפנה מ-34 הילדים הנוספים ותטפל באופן רפואי מקצועי בילד? מצ"ב חוזרי המנכ"ל השונים.

**יב'. העדר תנאים הולמים לשיטפת ילדים מצטאים** - בחוזר מנכ"ל מצויין במפורש כי בכל גן תהיה אגנית ובה מים חמים, ואזור מופרד השומר על צנעת הילד. המצב כיום בגנים אינו כזה, אין ולו גן אחד לרפואה שבו יש תנאי זה. כיצד חושבים קברניטי משה"ח להחיל "חוק חינוך חינוך" החל מגיל 3, לילדים לא גמולים, כשכוח האדם בגן כולל רק 2 מבגרים, אחת מהן עסוקה רוב הזמן בתחילת השנה בהחלפות בגדים והחתלה [על הרצפה בשירותים!]. והמבוגר השני שומר על השאר? אולי כדאי היה קודם לוודא שהתנאים הפיזיים בגן אכן קיימים ורק אח"כ להוסיף תקן כוח אדם וילדים לא גמולים?

**יג'. מערך מסייע בגנים /גן ט.ט.ח- ישנם גנים בהם משלובים ילדים בעלי צרכים מיוחדים, הזקוקים לתיווך והשגחה שונה משל שאר הילדים. חלק מילדים אלו אובחנו כמתאימים למסגרות קטנות/מיוחדות, אך מדיניות משרד החינוך לשלבם בגן רגיל. עם כל ההבנה למניעים של המשרד, לא ייתכן שצוות של 2 מבוגרים יתן מענה ראוי לכל הילדים, בעת שבגן משולבים ילדים עם צרכים מיוחדים.**

דין שווה יש לענין הילדים הצעירים ששולבו בעקבות המלצות טרכטנברג. ילדים אלה ברובם אינם גמולים. הצוות אינו מתפנה לתיווך, לימוד והקניית ערכים, כשכל היום הוא עסוק בניקוי הילדים והחלפת הבגדים.

## יד'. שי שנתי

1. הענקת שי שנתי לעובד, הינה נוהג שהפך ברבות הימים למחייב. כל מעביד "מחויב" בהענקת שי שנתי לעובדיו. כיום, עובדי הוראה שאינם חברים באיגוד מקצועי (הסתדרות המורים/ארגון המורים) אינם זכאים לקבלת השי. משרד החינוך, קרי המעביד, מעביר את סכום השי עבור עובדי ההוראה לעמותת המורים, של הסתדרות המורים, והיא מעבירה אותו אך ורק למורים/גננות החברים בהסתדרות. מידי שנה בחודש יולי, מבצע המעביד העברת סכום השי דרך תלוש שכר המורה, תחת הסעיף "זקיפת הטבה". (לעניות דעתי לצורכי מיסוי – הערה שלי).

מדוע המעביד אינו משלם את סכום השי ישירות לעובד, כפי שנהוג בכל המשק?

מדוע נמנע השי מעובד הוראה שאינו חבר באיגוד המקצועי? הלוא ההצטרפות לאיגוד מקצועי הינה וולונטרית וניתנת לבחירת העובד ע"פ חוקת העבודה.

# ארגון גננות מחנכות



2. **דמי עמית** – משרד החינוך מעביר לעמותות של האיגודים המקצועיים (בהסתדרות היא קרויה "עמותת המורים" ובארגון המורים "העמותה הפדגוגית") סכום שנתי המכונה "דמי עמית" (בסביבות 250 ₪ - אוכל לבדוק את הסכום המדויק אם זה חשוב לשאילתא) המשמש לסבסוד פעילויות רווחה לטובת עובדי ההוראה (יציאה לשבתות עיון- = סופ"ש בבתי מלון, טיולים ועוד). עובד הוראה שאינו חבר באיגוד, אינו נהנה מכספים אלו.

חשוב לציין: העברת הכספים לעמותות המשויכות לאיגוד המקצועי, מביאות להעלאת קרנו של האיגוד, המציג את השי ואת הסבסוד הניתן לפעילויות הרווחה, כהטבה שהוא מעניק לחבריו.

לדעתי, ההיגיון העומד בבסיס ההסדר הנ"ל: משרד החינוך אינו רוצה/יכול לספק לעובדיו את כלל ההתקשרויות עם סוכנים (בתי מלון, טיולים, מופעים וכדומה), זה כאב ראש גדול, לפיכך מעביר המעביד את הכספים לאיגודים. כתוצאה מכך עולה קרנו של האיגוד, הוא עושה בכספים שימוש כראות עיניו. לדוגמא:

1. בשנת בחירות הוסיפה ההסתדרות 100 ₪ על כספי השי והציגה אותו כשי הניתן במשותף, מהמעביד ומהאיגוד. (מרבית עובדי ההוראה סבורים כי השי ניתן להם מהאיגוד המקצועי)

2. מרבית עובדי ההוראה אינם מצליחים לנצל את ההטבה לצאת לבית מלון אחת לשנה, זאת בשל היצע נמוך וביקוש גבוה. השאלה מה עושה ההסתדרות בדמי העמית שהועברו אליה ולא נוצלו ע"י העובד?

## ההצעות שלי:

1. החברות "בעמותת המורים" לא תותנה בהצטרפות לאיגוד המקצועי, כך יוכלו כל עובדי ההוראה ליהנות מכספי המעביד, המגיעים להם כחוק.

2. הקמת עמותה אחת שתשרת את כלל עובדי ההוראה, המועסקים ע"י משרד החינוך, ללא קשר לשיוכם לאיגוד המקצועי. כיום, ישנן שתי עמותות המשויכות לשני האיגודים הקיימים, ואנו נאלץ להקים עמותה נוספת לחברות ארגון הגננות

עוד מספר סוגיות קשות שהן בבחינת "קצה קרחון":

● לגננת אין הגדרה מקצועית ברורה. אין מסמך חובות וזכויות. אין אחידות בדרישות ובתנאי עבודה.

● לגננות אין ייצוג הולם ע"י האיגוד המקצועי, אין נהלים אחידים וגלויים. האיגוד פוגע בתנאי ההעסקה של הגננות. הגננות מופלות לרעה בשכרן ובתנאי עבודתן לעומת כלל עובדי ההוראה.

● הסכמי אופק חדש הוחלו עלינו, אך לא הייתה התייחסות להערות הגננות שהיו בתכנית ה"פיילוט".

● לגננות אין מחליפות. גננת אשר נבצר ממנה להגיע לגן בעקבות מחלה או שמחה, נכפה עליה להגיע או למצוא לעצמה מחליפה (בניגוד להוראות חוזר מנכ"ל). כאשר יש לה אירוע משפחתי, נאלצת הגננת לשקר בכתב על ימי הצהרה. הדבר מביא למצבי אבסורד.

● השתלמויות נכפות על גננות ע"י משרד החינוך, ללא התחשבות בהשכלה קודמת ובוותק.

# ארגון גננות מחנכות



- יחס צוות/ילדים (35/2 בהתאמה) מהווה קושי לתת מענה טיפולי וחינוכי מיטבי.
- ילדים משולבים/בעלי צרכים מיוחדים, אינם מקבלים מענה מתאים במסגרת הגן.
- ילדי הגנים, ההורים וצוותי הגן, חווים קשיים עקב אי היערכות להארכת יום הלימודים.
- בגני ילדים רבים חסר ציוד בסיסי פדגוגי, ציוד לטיפול בילדים ולעבודת הגננת.