

הסכם קיבוצי מיוחד

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
יום: 17-11-2021
ומספרו: 256/2021
רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

אשר נערך ונחתם בתל-אביב ביום 8.7.2021

בין:

המוקד לפליטים ולמהגרים, ע"ר 4-58033309

(להלן: "העמותה")

מצד אחד

לבין:

1. מען-ארגון עובדים (ע"ר)
(להלן: "ארגון העובדים" /או "מען")
2. ועד העובדים

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל והצדדים להסכם רואים בכבוד האדם ובזכויות אדם ערכים בעלי חשיבות עליונה, ובתוך כך גם את זכויות העובדים בעמותה, והם מבקשים לבטא עקרונות אלו בהעסקה הוגנת של העובדים, תוך הבטחת זכויותיהם וביטחונם התעסוקתי, שקיפות מלאה, והצבת מודל העסקה שוויוני;

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ קיבוצי וגיבשו הסכמות הקובעות את תנאי ההעסקה בעמותה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו הצדדים, בהסכם קיבוצי בלעדי ומחייב, והכול כמפורט להלן;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

פרק א' - כללי

1. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
4. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הנם סכומי ברוטו, והעמותה תנכה מהם מיסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.
5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten initials at the bottom right of the page.

6. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנוהגים והנהלים שהיו קיימים בעמותה ערב המועד הקובע הנוגעים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות שניתנו למי מהעובדים, עובר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מיטיבים.
7. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
8. עותק מההסכם יהיה זמין לעיון כל עובד בעמותה אצל ועד העובדים ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי העמותה.


פרק ב' - הגדרות

9. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

- ועד** – ועד העובדים בעמותה.
- ועד מנהל** – הוועד המנהל בעמותה או עובד העמותה שהוסמך לייצגו.
- המועד הקובע** – מועד תחילת תוקפו של הסכם זה – 8.7.2021.
- מנהלת מחלקה** – מנהלת של אחת ממחלקות העמותה: מחלקת הקו החם, המחלקה הציבורית, המחלקה המשפטית, ומחלקת גיוס משאבים.
- מען ו/או ארגון העובדים** – מען-ארגון עובדים (ע"ר).
- משכורת התחלתית** – 8,000 ₪ בגין משרה מלאה, ו-9,500 ₪ בגין משרה מלאה למנהלת מחלקה ומנהלת כספים.
- משרה מלאה** – 40 שעות שבועיות, אלא במקרים בהם נקבע אחרת בהסכם זה.
- נציגות העובדים** – מען ו/או הוועד לפי העניין.
- סופרויז'ן** – מפגשי הדרכה ותמיכה נפשית על ידי איש מקצוע מתחום בריאות הנפש, במתכונת קבוצתית או פרטנית.
- עובד** – עובד העמותה.
- קרוב משפחה מדרגה ראשונה** – הורה, ילד/ה, אח/ות, בן/ת זוג.

פרק ג' - תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

10. הסכם זה יחול על:
- א. הצדדים להסכם החתומים עליו.
- ב. כל עובדי העמותה למעט מנכ"ל העמותה, בכפוף לקבוע בסעיף 13 להלן.
11. הסכם זה יהיה בתוקף לתקופה בת שנתיים. תקופה זו תוארך מאליה ב-12 חודשים וחוזר חלילה, אלא אם יודיע צד למשנהו על רצונו לבטל או לשנות את ההסכם לפחות שלושה חודשים לפני תום תוקפו.

ש.ל.ר
ח.י.ח


ש.ל.ר
ח.י.ח
1

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, משא ומתן קיבוצי על הסכם חדש או על שינויים בהסכם זה יחל בתוך חודשיים מהמועד בו ביקש זאת אחד הצדדים. משא ומתן כאמור יחל בתום התקופה הראשונה לכל המוקדם.

12. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

פרק ד' – מדיניות שכר, זירוג וקיזום

13. עובד חדש בעמותה, שייקלט לעבודה לאחר המועד הקובע, יועסק במשכורת ההתחלתית, בהתאם לתפקידו ולקבוע בהסכם זה. סעיף זה לא יחול על מנהלת כספים ומנהלת גיוס משאבים.

14. למשכורת ההתחלתית של עובד יתווספו עד 500 שקלים בהתאם להשכלה ו/או ניסיון רלוונטי.

15. העלאת שכר במסגרת ההסכם

א. עובדי העמותה יקבלו תוספת לשכרם בשיעור של 250 ₪ לחודש, אחת לשנה, החל מתום השנה הראשונה להעסקתם בעמותה או ממועד העלאת השכר האחרונה שקיבלו. למען הסר ספק, לצורך ס"ק זה, עובד ששכרו עלה עקב מעבר לתפקיד ניהולי ייראה כמי שקיבל העלאת שכר.

ב. כל עובד אשר היה זכאי להעלאת שכר בהתאם לתנאי סעיף 15.א. במועד שבין 1.1.2020 ועד חתימת הסכם מעודכן זה, יקבל את התוספת האמורה רטרואקטיבית למועד הזכאות, במסגרת שכר אוגוסט 2021 (שישולם בספטמבר 2021).

ג. הקפאה או צמצום של העלאות שכר בשל קשיים תקציביים בעמותה

1) ככל שבעת אישור התקציב השנתי של העמותה על ידי הוועד המנהל יצהיר הוועד המנהל על קיומו של משבר כלכלי המצדיק לדעתו הקפאה או צמצום של העלאות השכר למשך אותה שנה תקציבית, תיועץ העמותה עם ארגון העובדים בנוגע לחלופות אפשריות וזאת בפגישת מו"מ שתתקיים לא יאוחר מ-14 ימים לאחר שהועברו מלוא הנתונים בעניין זה. בתוך 21 ימים מיום ההודעה, או בתוך 7 ימים לאחר פגישת המו"מ, תהא העמותה רשאית לנקוט בצעדים שהוסכמו. למען הסר ספק, תוקף ההכרזה על משבר כלכלי יהא לאותה שנה תקציבית בלבד.

2) הוועד המנהל יבחן את המשך קיומו של המשבר הכלכלי אשר בגינו הוקפאו/צומצמו העלאות השכר אחת לרבעון. ככל שבעקבות בחינה כאמור הכריז הוועד המנהל בעמותה במהלך השנה תקציבית כי תם המשבר הכלכלי, תודיע על כך העמותה לוועד העובדים לאלתר והעלאות השכר ישולמו בחודשים העוקבים בהמשכה של אותה שנה בהתאם לתנאי סעיף 15.א לעיל. למען הסר ספק, יובהר כי לא ישולמו באופן רטרואקטיבי סכומי העלאות השכר לתקופה שבה הוקפאו/צומצמו העלאות השכר, אך מועד הזכאות להעלאת השכר הבאה יישמר כשהיה בהתאם לסעיף 15.א לעיל.


16. כל התוספות המפורטות בפרק זה יהוו חלק מהמשכורת המהווה בסיס לחישוב כל ההפרשות הסוציאליות ולרבות הפרשות פנסיוניות (להלן: "המשכורת הקובעת").

פרק ה' – חופשה, הבראה, מחלה, הורות, לימודים, והחזרי הוצאות

17. חופשה שנתית

א. העובדים יהיו זכאים לימי חופשה שנתית בהתאם לוותק שצברו בעמותה, לפי הפירוט שלהלן:

בעד השנה הראשונה ועד החמישית – 18 ימי חופשה
החל מהשנה השישית ואילך – 22 ימי חופשה אלא אם הגיע העובד לוותק המזכה אותו במספר ימי חופשה גבוה יותר על פי כל דין.

ר.ס. מ.ח. 

ל.ח. 2016
1

החל מהשנה האחת עשר ואילך – 28 ימי חופשה, אלא אם הגיע העובד לוותק המזכה אותו במספר ימי חופשה גבוה יותר על פי כל דין.

ב. ימי חופשה אשר לא נוצלו כאמור, לא ניתן יהיה לצבור אותם.

ג. ואולם, עובד אשר לא ניצל את מכסת ימי החופשה להם הוא זכאי בשנה מסוימת, יוכל לנצל את ימי החופשה הנותרים עד לתום הרבעון הראשון שבשנה לאחר מכן.

18. עבודה בחול המועד:

א. בחול המועד סוכות ופסח יצאו כל עובדי העמותה לחופשה.

ב. בגין כל יום היעדרות במהלך חול המועד, תנוכה ממכסת ימי החופשה השנתית הצבורים של העובד רק מחצית יום חופשה.

19. ימי חג ובחירה:

כל עובד יקבל תשלום מלא עבור 12 ימי חג:

ראש השנה	2 ימים
יום כיפור	1 ימים
סוכות	2 ימים
פסח	2 ימים
שבועות	1 ימים
יום העצמאות	1 ימים

וכן 3 ימים נוספים לפי בחירת העובד.

20. עבודה בערבי חג:

א. בערב יום העצמאות, יהיו העובדים זכאים לעבוד חצי יום עבודה, והדבר ייחשב כאילו עבדו יום עבודה מלא לכל דבר ועניין.

ב. ביתר ערבי החג (ראש השנה, יום הכיפורים, סוכות, פסח ושבועות), העובדים לא יעבדו, והדבר ייחשב כאילו עבדו יום עבודה מלא לכל דבר ועניין.

21. שבוע עבודה מקוצר בחופש הגדול ובפתיחת שנת הלימודים:

א. עובד שהוא הורה לילד עד גיל 9 יעבוד בתקופה שמיום 1 ביולי ועד ליום 15 בספטמבר, 35 שעות שבועיות בלבד, והדבר ייחשב כעבודה במשרה מלאה לכל דבר ועניין.

ב. קיצור שבוע העבודה בהתאם לסעיף זה לא ישמש לצורך הפחתה במספר ימי העבודה של העובד בשבוע.

ג. עובד שהוא הורה לילד עד גיל 9 שיעבוד בתקופה זאת למעלה מ-35 שעות בשבוע ופחות מ-40 שעות – שעות אלה לא יהיו ניתנות לצבירה; לא יקוזזו משעות עבודה בשבוע אחר; ולא יזכו את העובד בתשלום בגין שעות נוספות.

22. שבוע עבודה מקוצר להורה לילד עד גיל 3:

א. שבוע עבודה של הורה לילד עד גיל 3 יהיה בן 38 שעות בלבד, והדבר ייחשב כעבודה במשרה מלאה לכל דבר ועניין.

ל.ח.ס

ד.ע
כ
1

ב. קיצור שבוע העבודה בהתאם לסעיף זה יהיה כפוף לסייגים הקבועים בסעיפים 21ב. ו-21ג. לעיל.

23. שבוע עבודה מקוצר בתקופת לימודים:

א. שבוע העבודה של עובד העמותה שרשום במקביל לעבודתו ללימודים אקדמיים, יהיה בן 37.5 שעות, וזאת בתקופת הסמסטר שבה מתקיימים לימודים פרונטליים, בהתאם למוסד בו לומד העובד.

ב. קיצור שבוע העבודה בהתאם לסעיף זה יהיה כפוף לסייגים הקבועים בסעיפים 21ב. ו-21ג. לעיל.

24. דמי הבראה:

כל עובד יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה על פי הוותק שלו בעמותה והיקף המשרה שלו ובהתאם לדין.

25. מחלה:

א. צבירת ימי מחלה תהיה על פי דין.

ב. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה, יהיה זכאי לתשלום מלא בגין דמי מחלה, החל מהיום הראשון להעדרו.

ג. עובד זכאי לזקוף היעדרות בשל מחלת קרוב משפחה מדרגה ראשונה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, עד ל-10 ימי עבודה או בהתאם לקבוע בדין – הגבוה מביניהם.

26. הוצאות נסיעה:

א. בכפוף לאמור בס"ק ב., עובד העמותה יהיה זכאי להוצאות נסיעה לעבודה וממנה בגובה כרטיס "חופשי חודשי".

ב. עובד העמותה אשר מקום מגוריו אינו מאפשר הגעה לעבודה באמצעות כרטיס "חופשי חודשי" יהיה זכאי להוצאות נסיעה לעבודה וממנה בגובה עלות הנסיעה בתחבורה ציבורית כמפורט להלן: נסיעה בתוך העיר תל-אביב וביישוב מגורי העובד בתעריף "חופשי חודשי", ובנוסף עלות נסיעה ממקום מגוריו של העובד לתל-אביב ובחזרה עד לסכום של 500 שקלים בחודש.

ג. עובד זכאי להחזר הוצאות דלק ו/או נסיעות בתחבורה ציבורית כנגד קבלות, וזאת בנסיעות שמטרתן פעילות במסגרת העמותה ומטעמה, על-פי תעריף של 1.5 שקלים לקילומטר.

27. רישיון עריכת-דין וביטוח אחריות מקצועית לעורכי-דין:

העמותה תישא בתשלום של רישיון עריכת דין שנתי של עובדי העמותה המועסקים בתפקיד עורך-דין, ושל ביטוח אחריות מקצועית של עובדים אלה במסגרת עבודתם בעמותה.

28. הוצאות טלפון:

א. עובדים יהיו זכאים, לצורך מילוי תפקידם בלבד, לעשות שימוש בקווי הטלפון ובכרטיס החיוג לחו"ל של העמותה.

י.א.ל. ח.ח.



י.א.ל.
ח.ח.
1

ב. העמותה תספק לעובד שיבחר בכך מכשיר טלפון נייד לצורכי עבודה וכרטיס סים, ובמקרה כזה תהיה אחראית לנשיאה בהוצאות אחזקת המכשיר וחשבון הטלפון במסגרת תפקידו במלואו. העובד יישא במס החל עליו בגין הטבה זו.

ג. עובד שיבחר לעשות שימוש לצורכי עבודה במכשיר הטלפון הנייד הפרטי שברשותו – העמותה תישא בעלות השיחות שיעשו תוך שימוש בכרטיס סים של העמותה, בהתאם לתוכנית שתבחר העמותה, אך לא תישא במקרה זה בעלות אחזקת המכשיר ו/או תיקונו.

29. סופרויזין

א. עובד העמותה שבא במגע ישיר עם קהילות ופונים, וכן עובד העמותה שנחשף במסגרת תפקידו לתוכן המתאר אירועים טראומטיים, יהיו זכאים לקבל טיפול פסיכולוגי פרטני או קבוצתי, וזאת בהתאם לשיקול דעת מנכ"לית העמותה.

ב. עובד העמותה המעוניין בכך, יפנה למנכ"ל העמותה בבקשה לקבלת תמיכה נפשית. מנכ"ל העמותה יקבל החלטה בעניין תוך היוועצות עם הגורם המקצועי, ויעביר לעובד תשובה מנומקת.

ג. עובד העמותה יוכל לפנות למנכ"ל כאמור בס"ק ב. באופן ישיר או, אם יבחר בכך, באמצעות ועד העובדים ו/או באמצעות מנהלת המחלקה בה הוא מועסק, לבחירתו. במקרה כזה יעביר המנכ"ל תשובתו המנומקת לעובד.

ד. "הגורם המקצועי" בסעיף זה – גורם המוסמך להעניק טיפול בתחום בריאות הנפש.

פרק ו' – קרן השתלמות ופנסיה

30. ביטוח פנסיוני:

א. העמותה תבצע הפרשות על חשבונה לקרן פנסיה בגין כל עובד, מיום תחילת עבודתו בעמותה, בשיעור של 6.5% מהשכר לגמל כולל ביטוח אובדן כושר עבודה, ו- 8.33% לפיצויים, וזאת בנוסף לניכוי והפרשה על חשבון העובד בשיעור של 6% לגמל. ככל שיתעדכן גובה ההפרשות על פי דין, יתעדכן גובה ההפרשות גם בהסכם זה בהתאם.

ב. כל עובד יהיה רשאי להורות על העברת החיסכון הפנסיוני לחברת ביטוח על פי בחירתו.

ג. על כל הפרשות העמותה לרכיב הפיצויים יחולו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), וכספים אלה ישוחררו לטובת כל עובד בכל מקרה של סיום יחסי עבודה (למעט בנסיבות המנויות בסעיפים 16 או 17 בחוק פיצויי פיטורים), והם יבואו במקום פיצויי פיטורים, אם וככל שיגיעו לעובד או לשאיריו.

ד. למען הסר ספק מובהר כי הפקדת כספים לפקדון בגין עובד, מכוח חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991, תבוא במקום הקבוע בסעיפים א.30-ג. לעיל.

31. קרן השתלמות:

העמותה תבצע הפרשות עבור כל עובד, לקרן השתלמות, בשיעור 7.5% מהשכר על חשבון המעביד וזאת במקרה בו יבוצעו הפרשות של 2.5% מהשכר על חשבון העובד, למעט בגין עובד שאינו תושב ובכפוף לאמור בסעיף 32 להלן.

32. חלף קרן השתלמות לעובד שאינו תושב:

עובד העמותה, שאינו תושב יהיה זכאי בתום העסקתו למענק פרישה בגובה 7.5% משכרו לאורך תקופת ההעסקה.

ל.ע

ל.ע

ל.ע
1/10

פרק ז' – סדרי עבודה

33. שבוע עבודה בעמותה יהיה בן 5 ימים.

34. עבודה בשעות נוספות

א. עבודה בשעות נוספות תתבצע אך ורק באישור מראש של מנכ"ל העמותה, ובמקרה כזה יקבל העובד תגמול מלא עבור כל שעה נוספת שעבד בה באישור.

ב. על אף האמור בס"ק א., ביום עבודה הכולל נסיעה למתקני כליאה, לא יידרש העובד לקבל אישור מראש לעבודה בשעות נוספות, והוא יקבל תגמול על כל שעה נוספת שיעבוד בה, בהתאם לדיווח שיעביר לעמותה.

35. קליטת עובדים חדשים

א. עם תחילת עבודתו של עובד בעמותה, יקבל העובד הודעה לעובד כדין, בה יפורטו בין היתר תנאי ההעסקה של העובד; הגדרת תפקידו ומהותו; סמכויותיו ותחומי האחריות שלו; שעות עבודה; ציפיות מהעובד; וכן הפניה להסכם הקיבוצי המיוחד בעמותה ודרכי ההתקשרות עם ועד העובדים וארגון העובדים.

ב. העתק של נוסח ההודעה לעובד יימסר לוועד העובדים.

ג. כל שינוי בפירוט תנאי ההעסקה של העובד ו/או בהגדרת תפקידו ו/או כל שינוי אחר הנוגע להעסקתו בעמותה, יפורט בטופס הודעה לעובד אשר העתק ממנו יימסר לעובד, ולוועד העובדים.

פרק ח' – סיום העסקה וביטחון תעסוקתי

36. פיטורי עובדים יהיו בתום לב ובכפוף להוראת הדין והוראות הסכם זה.

37. הודעה מוקדמת:

תקופת ההודעה מוקדמת לעובדים תהיה לפי הקבוע בדין.

38. עובד שסיים העסקתו בעמותה רשאי לפדות את ימי החופשה שנצברו לזכותו בהתאם לסעיף 17 להסכם זה.

39. תקופת ניסיון:

בארבעת החודשים הראשונים לעבודתו של עובד חדש, לא יחול סעיף 41.א. להוראות פרק זה. ואולם יובהר כי גם במהלך תקופת הניסיון תהיה העמותה מחויבת לספק הכוונה ראויה לעובד על מנת לסייע לו לעמוד באופן משביע רצון בעבודתו.

40. העסקה קצובה בזמן:

בהסכמה עם ועד העובדים, ניתן יהיה להעסיק עובד חדש לתקופה קצובה בזמן. במקרה כזה, לא יחולו על סיום העסקתו של העובד, עם תום התקופה שנקבעה, סעיף 41.א. להוראות פרק זה.

41. פיטורים מחמת אי התאמה:

א. מצאה העמותה כי התנהלות של עובד מצביעה על נקודות מהותיות הטעונות שיפור, יוזמן העובד בכתב לשיחת משוב. ההזמנה תבהיר כי שיחת המשוב הינה שיחה מקדימה לשיחת שימוע לפני פיטורים, ותיידע את העובד בדבר זכותו להיות מיוצג בשיחה על-ידי נציג ועד העובדים. בתום שיחת המשוב יינתנו לעובד יעדים בכתב לתיקון, במשך תקופה שלא תפחת

מחדש (להלן: "תקופת השיפור"). במהלך תקופת השיפור תהיה העמותה מחויבת לספק הכוונה ראויה לעובד על מנת לסייע לו לעמוד ביעדים שנקבעו.

ב. לאחר תקופת השיפור האמורה, יערך משוּב לעובד, ובמידה ויימצא כי לא חל שיפור, תוכל העמותה לפי שיקול דעתה לזמן את העובד לשימוע לבחינת האפשרות לסיים את העסקתו מחמת אי התאמה. הזימון יכלול את הנימוקים שבגינם שוקלת העמותה את פיטוריו של העובד, בצירוף מסמכים רלבנטיים ככל שישנם, ואת זכות העובד להיות מיוצג על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או עורך-דין מטעמו, והוא יישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים לפחות 4 ימי עבודה ימים לפני מועד השימוע.

ג. השימוע יערך בהשתתפות נציג מטעם נציגות העובדים, למעט במקרה שהעובד התנגד לכך. העובד יהיה רשאי להיות מיוצג בנוסף גם על ידי עורך-דין מטעמו.

ד. העמותה תערוך פרוטוקול במהלך ישיבת השימוע, מבלי לגרוע מזכותו של המועמד לפיטורים לערוך פרוטוקול מטעמו ו/או להקליט את הישיבה. העתק הפרוטוקול יועבר למשתתפי הישיבה, שיהיו רשאים להעביר התייחסות אליו בכתב בתוך 2 ימי עבודה מהמועד בו הועבר אליהם.

ה. במידה והעמותה מבקשת לפטר את העובד ונציגות העובדים מתנגדת לפיטורים, תנהל העמותה היועצות נוספת בה ישתתפו, בנוסף למשתתפי ישיבת השימוע, גם נציג הוועד המנהל ונציג ארגון העובדים.

ו. במקרה של פיטורי העובד, יועבר עותק ממכתב הפיטורין ומהסכם הפרישה, ככל שנערך, לנציגות העובדים.

42. פיטורי משמעת

א. במקרה של פיטורים מטעמי משמעת ינהגו הצדדים בהתאם למנגנון הפיטורים מחמת אי התאמה בשינויים המחויבים. על אף האמור, בעת עבירות משמעת חמורות לא תחול תקופת שיפור כאמור בסעיף 41.א. לעיל.

ב. מנכ"ל העמותה יידע את ועד העובדים בכתב, בכל מקרה בו הוא מבקש להשעות עובד מעבודתו באופן מיידי, עקב התנהלות אשר לדעתו אינה מאפשרת המשך עבודה בעמותה.

ג. בהסכמת ועד העובדים, יהיה רשאי מנכ"ל העמותה להשעות עובד באופן מיידי, עד לקיום שימוע והחלטה בנוגע להמשך העסקתו בעמותה.

ד. בהיעדר הסכמה של ועד העובדים להשעיית העובד, יערוך המנכ"ל היועצות נוספת בשיתוף ארגון העובדים בטרם יקבל הכרעה בנוגע להשעיית העובד. בהסכמת ארגון העובדים, יהיה רשאי מנכ"ל העמותה להשעות עובד באופן מיידי, עד לקיום שימוע והחלטה בנוגע להמשך העסקתו בעמותה.

ה. לא ניתנה הסכמת ועד העובדים או ארגון העובדים, יזמן העובד לבירור שיתקיים בתוך 24 שעות. בתום הבירור, רשאית העמותה להחליט על השעייתו, עד לקיום שימוע והחלטה על המשך העסקתו בעמותה, שיערכו בתוך 14 ימים מיום הבירור. ההזמנה לשיחת הבירור תיידע את העובד בדבר זכותו להיות מיוצג בשיחה על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או על-ידי עורך-דין מטעמו.

ו. למען הסר ספק יובהר כי עובד שיושעה בהתאם למנגנון הקבוע לעיל, יהיה זכאי למלוא שכרו בגין תקופת ההשעיה.

43. פיטורי התייעלות וצמצום

א. בכל מקרה של כוונת העמותה לערוך שינויים ארגוניים הנובעים מקשיים תקציביים של העמותה ו/או מכל סיבה אחרת, המחייבים לדעת העמותה שקילת האפשרות של פיטורי צמצום ו/או של צמצום היקפי משרה, תעביר העמותה לנציגות העובדים מידע על אודות הצורך בפיטורי צמצום והיקפם, וככל שגיבשה העמותה רשימת עובדים המועמדים לפיטורים במסגרת זאת – אף את שמות העובדים והנימוקים לבחירתם. ככל שיש בכוונת העמותה להחליף עובד במתנדב או במתנדבים – תציין העמותה עובדה זאת, ותפרט לגבי העובדים והמתנדבים הנוגעים לדבר – ככל שזהותם ידועה לה.

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page.

ב. בטרם תקבל העמותה החלטה, תיוועץ העמותה עם ארגון העובדים בנוגע לאפשרות של פיטורי צמצום ו/או צמצום היקפי משרה ובחלופות אפשריות, וזאת בפגישת מו"מ שתתקיים לא יאוחר מ-14 ימים לאחר שהועברו מלוא הנתונים. בתוך 21 ימים מיום ההודעה, או בתוך 7 ימים לאחר פגישת המו"מ, תהא העמותה רשאית לנקוט בצעדים שתוכננו.

ג. למען הסר ספק יובהר כי הליך ההיוועצות בנציגות העובדים בטרם קבלת החלטה על פיטורי צמצום אינו גורע מחובת העמותה לנהל שימוע לפני פיטורים על כל שלביו, לרבות הזמנה לשימוע 4 ימי עבודה מראש, עריכת השימוע בהשתתפות נציג ועד העובדים, ועריכת פרוטוקול.

ד. העמותה תשקול, בהיוועצות עם נציגות העובדים, הארכת תקופת ההודעה המוקדמת במקרה של פיטורי צמצום, בהתחשב בנסיבות העניין.

פרק ט' – נציגות העובדים

44. פעילות ועד העובדים

הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.

45. דמי חבר ומסי ועד

א. העמותה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני, בהתאם להנחיות מען ותקנון מען, כפי שיעודכן מעת לעת, ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדיון, ותעבירם למען.

ב. בנוסף, תנכה העמותה ממשכורתם של העובדים עליהם חל הסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור שיקבע מעת לעת, או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי ועד העובדים ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדיון, ותעבירם לחשבון ועד.

ג. עובדים שהם חברים בארגון עובדים אחר ומשלמים דמי חבר לארגון עובדים אחר יהיו פטורים מתשלום דמי חבר או דמי טיפול למען.

פרק י' – יישוב חילוקי דעות

46. חילוקי דעות בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, וכן חילוקי דעות הנוגעים לאופן יישום המנגנונים הקבועים בהסכם זה במקרים פרטניים, למעט בעניינים שלגביהם נקבע בהסכם זה מנגנון הכרעה אחר, ידונו במסגרת של דיון בין מנכ"ל העמותה לבין נציגות העובדים. לא הגיעו הצדדים להסכמה, ייערך דיון בין מנכ"ל העמותה, נציג הוועד המנהל, נציג ארגון העובדים ונציג ועד העובדים.

47. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יתקיימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

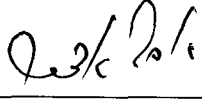
48. מנגנון זה יופעל למשך 21 יום לכל היותר. לא הגיעו הצדדים להסכמה, רשאי כל צד לפעול על פי דין וכל צד שומר על זכויותיו.

ל.ח.ס. 1/4

1/4
1/4

ולראיה באו הצדדים על החתום,


ועד העובדים


מען-ארגון עובדים


העמותה