

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם בירושלים ביום 31/3/22

בין:

בצלם – מרכז המידע הישראלי לזכויות האדם בשטחים, ע"ר 580146256 (להלן: "העמותה")

- מצד אחד

לבין:

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

- מצד שני

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

הואיל וארגון העובדים מען הוא ארגון העובדים היציג בעמותה;

והואיל והצדדים להסכם רואים בזכויות אדם, דמוקרטיה, חירות ושוויון לכל בני האדם – ישראלים ופלסטינים, ערכים בעלי חשיבות עליונה, ובתוך כך גם את זכויות העובדים בעמותה, והם מבקשים לבטא עקרונות אלו בהעסקה הוגנת של העובדים, תוך שקיפות והבטחת זכויותיהם וביטחונם התעסוקתי;

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ וגיבשו הסכם הקובע את תנאי ההעסקה בעמותה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם 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.
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 סמנכ"לית מנהל וכספים ואצל ועד העובדים.

פרק ב' - הגדרות

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

- הוועד המנהל – הוועד המנהל או עובד העמותה שהוסמך לייצגו.
- מען ו/או ארגון העובדים – ארגון העובדים מען ("מען – עמותה לסיוע לעובדים") (ע"ר).
- הוועד – ועד העובדים בעמותה.
- נציגות העובדים – מען ו/או הוועד לפי העניין.
- עובד – עובד העמותה.
- המועד הקובע – מועד תחילת תוקפו של הסכם זה – 1.1.2022.
- משרה מלאה – 40 שעות בשבוע.
- החזר הוצאות – יבוצע עד ל-9 בחודש העוקב לביצוע התשלום הרלוונטי, בין אם במסגרת תשלום משכורת העובד, ובין אם באמצעות תשלום מתוך קופה קטנה.
- קופה קטנה – קופת מזומן המנוהלת בעמותה, לטובת ביצוע החזרי הוצאות רלוונטיים.

פרק ג' – תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

10. הסכם זה יחול על:

- א. הצדדים להסכם החתומים עליו.
 - ב. כל עובדי העמותה, לרבות עובדים בתקופת ניסיון, למעט מנכ"ל העמותה ומנהלי מחלקות.
 - 11. הסכם זה יהיה בתוקף לתקופה של שלוש שנים מהמועד הקובע (להלן: "התקופה הראשונה"), ולאחריה יתפוגג להסכם לתקופה בלתי קצובה (להלן: "התקופה הבלתי קצובה").
- 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 3 חודשים לפני תום התקופה הראשונה לכל המוקדם.
12. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

פרק ד' – מדיניות שכר, דירוג וקיודם

13. החל מהמועד הקובע, שכרו של עובד חדש בעמותה יהיה בהתאם לתפקידו ולקבוע בטבלה שבנספח א'. למרות האמור לעיל, העמותה תהיה רשאית במקרים נדרשים, בשל תנאי השוק, ניסיון העובד, אופי התפקיד וכיו"ב, לשלם שכר שיהיה שונה מהמוסכם בטבלה שבנספח (להלן:

"שכר מותאם", וזאת לאחר היוועצות עם הוועד בנוגע לגובה השכר. ככל שהשכר המותאם יהיה גבוה מהטבלה, העמותה לא תעסיק יותר משני עובדים בשכר מותאם במקביל. ככל שמדובר בשכר מותאם נמוך מהטבלה, לא יפחת השכר מ-90% מהשכר ע"פ הטבלה וזאת לתקופה שלא תעלה על שנה. בשום מקרה לא תעסיק העמותה עובד בשכר נמוך מהמדרגה הראשונה בטבלה.

14. במועד הקובע, או לאחר השלמת ותק של 18 חודשים (המאוחר מבין השניים), יעלה שכר החודשי של עובד העמותה בהתאם לקבוע בנספח ב'.

פרק ה' – חופשה, חג, הבראה, מחלה והחזרי הוצאות

15. חופשה שנתית

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

שנות ותק	1-2	3-4	5-9	10 ואילך
ימי זכאות	15	18	21	23

ב. ניצול ימי החופשה השנתית ייעשה בהודעה מראש של העובד, בהתחשב בבקשת העובד, בהתאם לצורכי העבודה ועל דעת הממונה.

ג. ימי החופשה יהיו ניתנים לצבירה. זכות הצבירה לימי חופשה תהיה מוגבלת באופן שניתן יהיה לצבור עד מחצית מימי החופשה השנתית בגין כל שנת עבודה מלאה ולהעבירם לשנה שלאחר מכן, באופן שבראשיתה של כל שנה קלנדרית לא יהיו לזכות העובד ימי חופשה צבורים במספר העולה על מחצית ממספר ימי החופשה להם היה זכאי בשנה היוצאת. היתרה, ככל שתהיה, מעבר למכסה זו – תנוצל על-ידי העובד עד ליום 1 במאי בשנה העוקבת, וככל שלא תנוצל – תימחק.

16. חגים

כל עובד יהיה זכאי להיעדר ב-9 ימי חג, ללא קשר לדתו של העובד.

17. עבודה בחול המועד

בחול המועד סוכות ופסח לא תתקיים עבודה, והדבר ייחשב כחודש עבודה מלא לכל דבר ועניין.

18. עבודה בערבי חג

בערבי חג (ראש השנה, יום כיפור, סוכות, פסח, שבועות) לא תתקיים עבודה, והדבר ייחשב כחודש עבודה מלא לכל דבר ועניין.

19. למעט עובדים שתפקידם מחייב זמינות שוטפת (המפורטים בסעיף 20 להלן), עובד יהיה זכאי: (א) בימי מנוחה וחופשה, להתנתק לחלוטין מכל עבודתו בעמותה; (ב) למרות זאת, ככל שתפקידו יחייבו לעבוד במנוחה או חופשה, יהיה זכאי למנוחה או חופשה חלופיים, בתיאום עם העמותה, ובסמוך לאחר יום המנוחה או החופשה בו עבד.

20. עובדים שתפקידם מחייב זמינות שוטפת (רכז מיחשוב, מנהל אגף וידאו, דובר) יוכלו להתנתק מעבודתם בעמותה בזמן חופשותיהם, והעמותה תדאג, בתיאום מראש, למציאת פתרונות הולמים למשך חופשתם על מנת להבטיח את המשך התיפקוד התקין.

21. דמי הבראה

א. כל עובד זכאי לדמי הבראה כפי שנקבעו לעובדי המגזר הציבורי, ובשיעורים שיתעדכנו מעת לעת, וזאת בהתאם להיקף משרתו ולוותק שלו בעמותה.

ב. דמי הבראה ישולמו מדי שנה בחודש יוני.

ג. דמי הבראה ישולמו לכל עובד לאחר שנה מיום עבודתו. עובד שבחודש יוני לא השלים שנת עבודה מלאה יקבל את החלק היחסי בגין התקופה שמתחילת עבודתו ועד לחודש יוני בתום 12 חודשים ממועד תחילת העסקתו, ולאחר מכן בכל שנה בחודש יוני. למען הסר ספק, תשלום ראשון של דמי הבראה לא יבוצע לפני מלאת שנת העסקה ראשונה.

22. 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 שנעדר מעבודתו עקב מחלה למעלה משלושה ימים, ימציא לעמותה אישור רפואי הולם.
- ד. עובד זכאי לזקוף היעדרות בשל מחלת קרוב משפחה מדרגה ראשונה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.
קרוב משפחה מדרגה ראשונה לעניין ס"ק זה: הורה, בן-זוג, ילד, אח.

23. החזר הוצאות רכב לנסיעות בתפקיד

החזרי הוצאות לנסיעות בתפקיד ישולמו בהתאם לדיווח ק"מ חודשי, בתעריף לק"מ בהתאם לטבלת "כל נתון" לרכב מקבוצה 2. סכומים אלו יגולמו על מנת שהחזר יהיה בשוויו נטו. טרם לנסיעה על העובד לקבל אישור שימוש ברכב הפרטי מסמנכ"לית כספים ותפעול. בנוגע לנסיעות בתפקיד בתחבורה ציבורית, החזר לא יחויב במס (נטו) ויבוצע כנגד הצגת קבלות / כרטיסי נסיעה מתאימים.
החזר בנוגע לדיווח ק"מ יבוצע במסגרת תשלום המשכורת. החזר הוצאות תחבורה ציבורית יבוצע באמצעות קופה קטנה.

24. החזר הוצאות ארוחות

- א. עובד יקבל החזר בגין הוצאות על ארוחות, וזאת עד לגובה של 40 שקלים לארוחה. החזר כאמור יינתן תמורת הצגת קבלות, ובתנאי שהעובד קיבל אישור מראש מהעמותה להוצאות בגין נדרש החזר.
העמותה תאשר החזר בגין ארוחות לעובד שנדרש לשהות 5 שעות לפחות, במסגרת עבודתו, מחוץ לעיר בה נמצאים משרדי העמותה או מחוץ לעיר בה מבצע העובד את תפקידו הרגיל, לפי העניין.
החזר בהתאם לס"ק זה יבוצע במסגרת תשלום המשכורת.
- ב. עובד יקבל החזר בגין הוצאות על ביקור בבית קפה למטרת אירוח מטעם העמותה, ככל שאירוח זה נעשה במסגרת תפקידו, באישור מראש מהעמותה, ובכפוף להצגת קבלות.
החזר בהתאם לס"ק זה יבוצע באמצעות קופה קטנה.

25. החזר הוצאות חניה

עובד יקבל החזר דמי חניה, אם השתמש ברכבו הפרטי במסגרת תפקידו, וקיבל אישור על כך מראש, ובכפוף להצגת קבלות. ככל הניתן יש להעדיף חניה בפננו ובכחול-לבן על פני חניה בתחניונים פרטיים. החזר בהתאם לסעיף זה יבוצע באמצעות המשכורת.

26. החזר הוצאות טלפון

עובד יקבל החזר בגובה עלות שיחות טלפון שבוצעו במסגרת תפקידו לרשתות פלסטיניות או לחו"ל, בכפוף להצגת חשבונית הטלפון. החזר בהתאם לסעיף זה יבוצע באמצעות המשכורת.

27. החזר הוצאות הדפסה וציוד משרדי

- עובד יקבל החזר עלות הוצאות הדפסה, ציוד משרדי וכיוצ"ב, וזאת בהתקיים התנאים הבאים:
- א. הנסיבות לא איפשרו לעובד הגעה למשרד ושימוש בתשתית וביציוד הקיימים בו, או בתקופה בה העמותה מאפשרת עבודה מלאה מהבית.
- ב. ההוצאה נעשתה במסגרת תפקידו, ובאישור מראש של העמותה.
- ג. בכפוף להצגת קבלות.
החזר בהתאם לסעיף זה יבוצע באמצעות קופה קטנה.

פרק ו' – קרן השתלמות ופנסיה

28. ביטוח פנסיוני

א. העמותה תבצע הפרשות על חשבונה לקרן פנסיה בגין כל עובד, מיום תחילת עבודתו בעמותה, בשיעור של 6.5% מהשכר לגמל, ו- 8.33% לפיצויים, וזאת בנוסף לניכוי והפרשה על חשבון העובד בשיעור של 6% לגמל (העובד יהא רשאי להגדיל ההפרשה ממשכורתו, על חשבון, עד לשיעור של 7% עבור גמל, או כל שיעור אחר שיקבע בדין הרלוונטי. אם יבחר לעשות כן – יודיע על כך בכתב). 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.

29. קרן השתלמות

העמותה תבצע הפרשות עבור כל עובד, החל מתום 12 (שנים-עשר) חודשי העסקה, לקרן השתלמות בשיעור 7.5% מהשכר על חשבון המעביד, ו- 2.5% מהשכר על חשבון העובד.

פרק ז' – סדרי עבודה

30. עובד בעמותה ימלא את תפקידו בנאמנות, במסירות ובמיטב כישוריו. עובד בעמותה לא יעסוק בשום עיסוק או תחביב שמתנגש עם תפקידו או עם מחויבותו לזכויות אדם, או שמהווה או עלול להוות ניגוד עניינים עם העמותה או עם תפקידו בה, למעט חברות גרידא במפלגה.

31. עובד יידע את העמותה בכתב ומראש על כל עיסוק או עבודה נוספת מתמשכים או מהותיים. בכל מקרה של חשש לניגוד עניינים, גם בנוגע להתקשרויות נקודתיות או קצרות טווח, על העובד לקבל מראש את אישור העמותה לעיסוק או העבודה הנוספים. עובד בעמותה במשרה מלאה, בתפקיד המחייב זמינות שוטפת כפי שהוגדר בסעיף 20 לעיל, לא יעסוק בכל עיסוק או עבודה אחרת, בתמורה או שלא בתמורה, אלא אם קיבל לכך את אישור בצלם בכתב ומראש.

32. עובד בעמותה ישמור בדיסקרטיות כל מידע שאליו הוא נחשף במהלך ועקב עבודתו בבצלם, ינהג בתום לב במילוי חובותיו ובהתאם לחובת הנאמנות וההגינות החלה עליו כעובד, ולא יפגע בשמה הטוב של בצלם, עובדיה ובעלי התפקידים שבה.

33. עובד בעמותה מודע לכך כי כל קניין רוחני מכל מין וסוג שהוא שיצור במסגרת עבודתו בבצלם יהא לקניינו המלא של בצלם, בכפוף לשמירת זכותו המוסרית של היוצר. כן מסכים עובד בעמותה כי לא יהא זכאי לכל תמלוגים (או כל תשלום אחר שקול או דומה) וכי המשכורת המשולמת לו כוללת גם תמורה מלאה עבור ויתור זה על זכותו לתמלוגים כלשהם.

34. במצבים חריגים הדורשים התגייסות מיוחדת ומתמשכת של צוות העמותה, תחליט העמותה, לאחר התייעצות עם ועד העובדים, על אופן בו תינתן תמורה מיוחדת או פיצוי לעובדים בגין המאמץ המיוחד. ועד העובדים יהיה רשאי לפנות לעמותה בדרישה להגדיר מצב כחריג באופן המצדיק פיצוי או תמורה מיוחדים בהתאם לסעיף זה, והעמותה תיוועץ בוועד בטרם תקבל החלטה בבקשתו.

35. קליטת עובדים חדשים

א. עם תחילת עבודתו של עובד בעמותה, יקבל העובד הודעה לעובד כדין, בה יפורטו בין היתר גם תפקידיו העיקריים; ציון הממונה הישיר עליו; וכן הפניה להסכם הקיבוצי המיוחד בעמותה ודרכי ההתקשרות עם ועד העובדים וארגון העובדים.

ב. העתק של נוסח ההודעה לעובד יימסר לוועד העובדים.

ג. על שינוי מהותי בתנאי העסקה תימסר לעובד הודעה בכתב והעתק נוסף לוועד העובדים. שינויים מהותיים כאלו יסוכמו עם העובד טרם לכניסתם לתוקף.

36. העמותה תפעל לעודד את העובדים להשתתף בהשתלמויות מקצועיות ובפרט השתלמויות בלימודי השפה הערבית, ובתוך כך תעביר באופן מרוכז לכלל העובדים מידע בדבר האפשרויות הקיימות, וכן תפעל לקידום לימוד ערבית במשרדי העמותה בצמידות לשעות פעילות המשרד.

37. העמותה תיידע את עובדיה אחת לרבעון בדבר האפשרויות לקבל תמיכה נפשית על חשבון העמותה, בהתאם לנהלי העמותה.

פרק ח' – סיום העסקה וביטחון תעסוקתי

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

הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה מוקדמת לעובדים תהיה לפי הקבוע בדין.

העמותה תהיה רשאית להחליט האם להמשיך להעסיק את העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, או לסיים את העסקתו על אתר תוך תשלום פדיון תקופת ההודעה המוקדמת על פי הוראות הדין. ככל שתיוותר יתרת חופשה שנתית לזכות העובד, ישולם פדיון חופשה.

ויובהר – פדיון חופשה ישולם בנוסף לפדיון תקופת ההודעה המוקדמת – ככל שזאת משולמת לעובד בהתאם לסעיף זה.

40. תקופת ניסיון

עובד שיתקבל לעבודה בעמותה, ישהה בתקופת ניסיון במשך 6 חודשים. העמותה תהיה רשאית להאריך תקופה זאת לפי שיקול דעתה למשך 3 חודשים נוספים. למען הסר ספק מובהר כי תקופת ניסיון לא תהיה בת למעלה מ-9 חודשים.

41. פיטורים מחמת אי התאמה

א. במקרים של טענת אי-התאמה, ייבחנו חלופות לפיטורים ולרבות אפשרויות של ניוד והכשרת עובד לתפקיד אחר, חלף פיטורים. התהליך המפורט להלן כפוף לשיקולים הנוגעים לוותק העובד, מצבו הסוציו-אקונומי והאפשרות לניידו, והכול בכפוף להחלטת העמותה.

ב. מצאה העמותה כי התנהלות של עובד מצביעה על נקודות הטעונות שיפור, יוזמן העובד לשיחת משותפת ובה יינתנו לו יעדים מוגדרים וברורים לתיקון, במשך תקופה שלא תפחת מחודש (להלן: "תקופת השיפור"). שיחת המשוב תיערך בהשתתפות נציג ועד העובדים, למעט במקרה שהעובד יתנגד לכך. בסיום שיחת המשוב יימסר לעובד סיכום השיחה בכתב. סייק זה לא יחול על עובד בתקופת ניסיון.

ג. לאחר תקופת השיפור האמורה, ייערך משוב לעובד, ובמידה ויימצא כי לא חל שיפור ברמה מספקת, לפי שיקול דעת העמותה, יוזמן העובד לשימוע, כשכתב הזימון כולל נימוקים לכוונת העמותה לפטרו, ומפרט את זכות העובד להתלוות בייצוג על-פי בחירתו, על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או עו"ד מטעמו. הזימון לשימוע יהיה לפחות 4 ימים לפני המועד לשימוע.

עובד בתקופת ניסיון יוזמן לשימוע בהתאם לסייק זה, בשינויים המחויבים.

ד. עובד שיבקש להתלוות לשימוע על-ידי עו"ד מטעמו, יודיע על כך לעמותה מראש.

ה. השימוע יערך בהשתתפות נציג מטעם נציגות העובדים, למעט במקרה שהעובד יתנגד לכך. העובד יהיה רשאי להיות מיוצג בנוסף גם על ידי עורך דין לבחירתו.

ו. העמותה תערוך פרוטוקול תמציתי במהלך ישיבת השימוע. העתק הפרוטוקול יועבר למשתתפי הישיבה, אשר רשאים למסור התייחסות לפרוטוקול. הצדדים רשאים להחליט על הקלטת השימוע במקום פרוטוקול כתוב.

ז. העובד יהיה רשאי, על-פי בקשתו במהלך ישיבת השימוע, להשלים טיעונו בכתב, וזאת בתוך 48 שעות ממועד השימוע.

- ח. במידה והעמותה תחליט על פיטורי העובד, החלטה בכתב תימסר לצדדים להליך הפיטורים.
- ט. הודעה על עצם סיום ההעסקה תימסר לנציגות העובדים, למעט במקרה שהעובד יתנגד לכך.

42. פיטורים והשעיה מטעמי 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(ב) לעיל.
- ב. מנכ"ל העמותה יידע את ועד העובדים, באמצעות הודעה בכתב לכתובת הדוא"ל של ועד העובדים, בכל מקרה בו הוא מבקש להשעות עובד מעבודתו באופן מיידי, עקב התנהלות אשר לדעתו אינה מאפשרת המשך עבודה בעמותה. עם הודעת המנכ"ל לוועד, רשאי המנכ"ל להשעות את העובד למשך 24 שעות.
- ג. בהסכמת ועד העובדים, יהיה רשאי מנכ"ל העמותה להאריך את השעיית העובד, וזאת עד לקיום בירור והחלטה בנוגע להמשך השעייתו, שיערכו בתוך 72 שעות. לא הסכים ועד העובדים, יפנה המנכ"ל אל ארגון העובדים לשם מתן הסכמתו.
- ד. לא ניתנה הסכמת ועד העובדים או ארגון העובדים, יזומן העובד לבירור שיתקיים בתוך 24 שעות. כתב הזימון יכלול נימוקים להשעיית העובד, ויפרט את זכות העובד להתלוות בייצוג על-פי בחירתו, על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או עו"ד מטעמו. בתום הבירור, רשאית העמותה להחליט על המשך השעייתו עד לקיום שימוע והחלטה על המשך העסקתו בעמותה, שיערכו בתוך לכל היותר 14 ימים מיום הבירור.
- ה. 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 קשיים תקציביים של העמותה או התייעלות, המחייבים לדעת העמותה שקילת האפשרות של פיטורי צמצום ו/או של צמצום היקפי משרה, תעביר העמותה לנציגות העובדים מידע ונתונים על אודות הצורך בפיטורי צמצום והיקפם.
- ב. בטרם תקבל העמותה החלטה, תיוועץ העמותה עם נציגות העובדים בנוגע לאפשרות של פיטורי צמצום ו/או צמצום היקפי משרה ובחלופות אפשריות, ובהן פרישה מרצון וניוד פנימי, ורק לאחר מכן תתקבל החלטה על ידי העמותה. היוועצות כאמור לא תימשך למעלה מ-15 יום.
- ג. למען הסר ספק יובהר כי הליך ההיוועצות בנציגות העובדים בטרם קבלת החלטה על פיטורי צמצום אינו גורע מחובת העמותה לנהל הליך פיטורים על כל שלביו, בהתאם לקבוע בסעיף 41(ג)-(ט).

פרק ט' – נציגות העובדים

44. פעילות ועד העובדים

- א. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.
- ב. השתתפות בישיבות הוועד המנהל
ועד העובדים יהיה רשאי להשתתף בישיבות הוועד המנהל, בהרכב של עד שני נציגים על פי בחירתו של ועד העובדים, וזאת במעמד של משקיפים. על מנת להבטיח המשכיות, מוסכם כי שני הנציגים יהיו קבועים. במידה ונציג קבוע מתחלף, יעדכן ועד העובדים מראש את יו"ר הוועד המנהל ואת מנכ"ל העמותה. נציג ועד העובדים שישתתף בישיבה כאמור יהיה רשאי להעיר הערות ולהציע הצעות במהלך הישיבה. לשם כך, יעביר הוועד המנהל לוועד

העובדים, לפני כל ישיבה, את סדר היום המתוכנן ואת המסמכים הרלוונטיים. במידה ונציג הוועד ירצה להעלות נושא לסדר היום, ניתן יהיה לעשות זאת לאחר עדכון יו"ר הוועד המנהל מראש וקבלת הסכמתו.

על אף האמור, בנושאים פרסונליים ובנושאים הנוגעים ליחסי העבודה בעמותה, נציג ועד העובדים לא ישתתף בישיבה. בנוסף, ליו"ר הוועד המנהל תהיה שמורה הזכות לכנס ישיבת ועד מנהל ללא נוכחות נציגות העובדים, וזאת במקרים חריגים בלבד.

ויובהר – דיונים בנושא התקציב, ולרבות דיונים לקראת שנת התקציב העתידית וסיכום שנת תקציב חולפת, אינם חריגים, ולוועד העובדים תהיה זכות להשתתף בדיונים אלה ולקבל מידע בנושא תקציב העמותה.

סדר היום של ישיבות ועדת כספים יועבר לוועד העובדים טרם לכינוס הוועדה.

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 בדין, ותעבירם למען.

ב. בנוסף, תנכה העמותה ממשכורתם של העובדים עליהם חל ההסכם 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 בדין, 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 ההסכם 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 ו/או סמנכ"לית העמותה, לבין ועד העובדים. לא הגיעו הצדדים להסכמה, ייערך דיון בין מנכ"ל העמותה, סמנכ"לית העמותה, נציג הוועד המנהל, ושני נציגי ועד העובדים. לבקשת ועד העובדים, ישתתף בדיון גם נציג ארגון העובדים.

47. במהלך שבעת הימים הראשונים להפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות, יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יתקיימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

48. ההידברות תימשך 21 יום. לא הגיעו הצדדים להסכמה, רשאי כל צד לפעול על פי דין וכל צד שומר על זכויותיו. בהסכמת הצדדים תוארך תקופת ההידברות.

ולראיה באו הצדדים על החתום,

מען - ארגון עובדים (ע"ר)
ועד העובדים

ארגון העובדים מען

פעלים
מרכז המידע הישראלי
לזכויות האדם בשטחים
ח.פ. 46256 ירושלים
רח' האומן 22, ירושלים
העמותה

נספח א' להסכם קיבוצי בין בצלם לבין נציגות העובדים מיום 1.1.2022

תפקיד	שכר החל מהמועד הקובע
שכר התחלתי לעובד שתפקידו אינו מפורט בטבלה זאת	8,000
רכז מידע	8,000
תחקירן שטח	8,000
מתרגם	8,000
אגף פעילות ציבורית	8,500
חוקר	9,000
עורך לשוני	9,000
אגף קשרי חוץ	9,500
משרות עם אחריות מיוחדת וזמינות שוטפת (רכז מחשוב, מנהל אגף וידאו, דובר)	10,000-11,000

ר.נ.

1-10



נספח ב' להסכם קיבוצי מיוחד בין בצלם לבין נציגות העובדים מיום 1.1.2022

בתקופת תוקפו של הסכם זה, יעלה שכרם החודשי של העובדים, לפי הפירוט שלהלן:

- (1) כלל העובדים עם ותק של 18 חודשים או יותר: תוספת 620 ₪ ברוטו למשרה מלאה החל מהמועד הקובע ואילך;
- (2) עובדים שטרם צברו ותק כאמור אך שכרם נמוך מהמדרגה הראשונה בטבלה שבנספח א', יעלה שכרם לסך הנקוב במדרגה הראשונה, החל מהמועד הקובע ואילך;
- (3) עובדים שטרם צברו ותק כאמור, ועובד שיחל עבודתו בעמותה לאחר המועד הקובע: תוספת של 620 ₪, החל מחודש ההעסקה ה-19 ואילך;
- (4) עובדים שהיה לגביהם סיכום מוקדם שונה, כמסוכם.

14.7

1.1c

