

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב-יפו ביום 23 בחודש מאי 2024

איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. Lic. No. 40233

בין:

(להלן: האגודה)

האגודה לזכויות האזרח בישראל (ע"ר)

לבין:

העתק נאמן למקור

1. מען - ארגון עובדים
2. ועד העובדות

(להלן: הארגון ו/או מען)

(להלן ביחד: נציגות העובדים)

הואיל ומען הוא ארגון העובדים היציג באגודה החל מחודש אפריל 2024;

והואיל והצדדים ניהלו ביניהם משא-ומתן בדבר עדכון תנאי ההעסקה של העובדים באגודה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן את תנאי עבודתם בהסכם קיבוצי מיוחד זה, אשר יכלול וישקף את חובותיהם וזכויותיהם של הצדדים ואת תנאי ההעסקה שלהם, ואשר יבוא במקום ההסכם הקיבוצי משנת 2020 (להלן: **הסכם 2020**), וזאת מבלי לגרוע או להפחית מזכויותיהם של העובדים, אלא אם נקבע כך במפורש בהסכם זה;

**אי לכך מוסכם בין הצדדים כלהלן:**

מבוא

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו הינם חלק בלתי נפרד ממנו. הסכם זה מנוסח בלשון זכר ונקבה לסירוגין, אולם כל סעיפיו חלים על שני המינים, ללא הבדל.
2. הנספחים להסכם זה הינם:  
נספח א' – דרגות השכר באגודה  
נספח ב' – שכר מנחות סדנאות חינוך  
נספח ג' – מכסות החופשה הקבועות באגודה – (כולל הוראות מעבר)  
נספח ד' – החזרי הוצאות בגין נסיעות בינעירוניות בתפקיד

תחולת ההסכם

3. ההסכם יחול על כל עובדות האגודה, למעט: בעלי תפקידים כמפורט בסעיף 3.1 להלן; מתנדבים; ובני/בנות שירות.
- 3.1. מספר העובדות/ים באגודה שהסכם זה אינו חל עליהם לא יעלה על חמש. נכון למועד חתימת ההסכם, בעלי התפקידים שההסכם אינו חל עליהם הם: מנכ"ל, מנהל המחלקה הבינלאומית, מנהל הכספים. האגודה תהא רשאית להוסיף ו/או לגרוע בעלי תפקידים אשר ההסכם אינו חל עליהם בהתאם לשיקול דעתה, עד לתקרה האמורה. מוסכם על הצדדים כי החרגת בעלת תפקיד מההסכם הקיבוצי תיעשה לאתר היועצות עם בעלת

1  
מ.ר. 2.0  
איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. Lic. No. 40233

התפקיד עצמה ועם נציגות העובדים, וכי תכלית ההחרגה הינה לאפשר גמישות ניהולית ומתן תנאים טובים יותר מאלו הכלולים בהסכם זה.  
3.2. האגודה רשאית להעסיק במהלך שנה אחת לא יותר משתי/שני בנות שירות.

איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. Lic. No. 40233

#### העסקה ישירה

4. האגודה הינה המעסיקה של העובדים בשירותה, וכולן/ם יועסקו על ידה בהעסקה ישירה.  
4.1. על עובדים המועסקים באגודה מתוקף הסכמים עם ארגונים נוספים (קואליציות), **העתק נאמן למקור**, פורומים וכד') – יחולו סעיפים 22-3, 29-26 וסעיפים 37-35 להסכם זה בלבד.

#### שכר ותנאים סוציאליים

5. שכרם של עובדי האגודה עליהם חל הסכם זה ייקבע ויתעדכן בהתאם לדרגות השכר המפורטות בטבלה המצורפת **כנספח א'** להסכם זה (להלן: **השכר החודשי**).  
שכר מנחות הסדנאות יפורט **ב' כנספח** להסכם זה.  
6. מוסכם ומובהר בזאת כי הסכם זה לא יפחית משכר העובדות באגודה ערב חתימת ההסכם. למען הסר ספק, גם אם ערכה הכספי של דרגת העובדת על פי הטבלה שבנספח א' הינו נמוך משכרה בפועל עובר לחתימת הסכם זה, שכרה לא יפחת.  
7. השכר הקובע להפרשות הסוציאליות יהיה השכר החודשי.

#### 8. ביטוח פנסיוני

8.1. האגודה תפריש ותנכה על בסיס שכרו החודשי של העובד לביטוח פנסיוני, לפי בחירת העובד: לתגמולים, 7.5% ע"ח האגודה ו-6% (ולפי בקשה בכתב של העובדת – ההפרשה תוגדל עד 7%) ע"ח העובד; לפיצויים, 8.33% ע"ח האגודה.  
8.2. על העובדת להודיע בכתב לאגודה על בחירתה באיזו קרן פנסיה או ביטוח מנהלים ברצונה להפקיד את ההפרשות והניכויים. האגודה תביא לידיעת כל עובדת את קרן ברירת המחדל שבחרה האגודה על פי חוק, וכן את קיומו של הסדר מיטיב ככל שקיים, עם קרן או קופה אחרת, לשיקול-דעתה והחלטתה של העובדת.  
9. למען מנוע ספק, ככל שיש עובדים אשר ההסדר הפנסיוני שלהם ביום חתימת ההסכם מיטיב מן האמור לעיל, יימשך ההסדר הקיים עבורם.  
10. ההפרשות האמורות תעשינה מיד מראשית העסקתו של העובד, ויבוצעו מידי חודש בחודשו, כל חודש בעד החודש החולף אך לא יאוחר מהיום ה-18 בכל חודש.  
11. מוסכם בזאת, כי ההפרשות לפיצויי פיטורין לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים כאמור בהסכם זה באות במקום פיצויי פיטורין על פי כל דין וממצות את חובתה של האגודה לתשלום פיצויי פיטורין מכוח כל דין ו/או הסכם בעבור התקופה בה הופרשו סכומים אלו. עוד מובהר, כי הסדר זה מכוח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין פוטר את האגודה, בכפוף לביצוע חיוביה על פי הסכם זה לעניין הפרשה לפיצויי פיטורין, מכל תשלום ו/או תוספת במועד סיום העבודה.

#### 12. קרו השתלמות

2  
איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. Lic. No. 40233

12.1. לא יאוחר מ-6 חודשים לאחר תחילת העבודה באגודה יהיו העובדים זכאים להפרשה ולניכוי לקרן השתלמות, על בסיס השכר החודשי, בשיעורים הבאים: 7.5% על חשבון האגודה ו-2.5% על חשבון העובדת.

12.2. על העובדת להודיע בכתב לאגודה על בחירתה בקרן השתלמות, והחל ממועד זכאותה האמורה תחל האגודה בהעברת הכספים לקרן.

13. מוסכם על הצדדים כי מתמחות משפטיות באגודה לא יזכו להפרשה לקרן השתלמות בכל שנת ההתמחות. מתמחה אשר תמשיך לעבוד באגודה עם תום ההתמחותה, או תחזור לעבוד באגודה לאחר מכן – תזכה להפרשה לקרן השתלמות מהיום הראשון של העסקתה לאחר ההתמחות.

### תנאים נלווים

#### 14. חופשה שנתית:

14.1. העובדים זכאים לחופשה שנתית בהתאם למכסות החופשה הקבועות בנספח ג'. למען הסר ספק, מועדי החופשה השנתית ייקבעו לפי צרכי העבודה, וככל האפשר לפי רצונו של העובד, בתיאום מראש ובאישור האגודה.

14.2. העובדים ייצאו לחופשה מרוכזת בימי חול המועד שבפסח ובחג הסוכות. רק מחצית מימי החופשה המרוכזת בפועל יופחתו ממכסת ימי החופשה הנצברת לזכות העובדת. לעובדים שמורה הזכות להעביר הסדר זה לחג אחר לפי אמונתם ודתם.

14.3. לא ניתן להעביר משנה לשנה יותר מרבע מימי החופשה השנתית של השנה הקלנדרית שנשתיימה. עובדים שלא ניצלו את חופשתם עד לתום השנה הקלנדרית, יקבלו על כך הודעה בכתב מהאגודה. ימים עודפים שלא ינוצלו – יימחקו.

14.4. במועד סיום העסקתם העובדים יהיו זכאים לפדיון ימי החופשה השנתית השוטפת שלא נוצלו. ימי חופשה שהועברו משנים קודמות אינם ניתנים לפדיון.

15. דמי הבראה: העובדים יהיו זכאים לדמי הבראה בהתאם לוותק ולהיקף המשרה שלהם, ולתעריף יום הבראה כפי שיהיה בהתאם במגזר הציבורי. דמי הבראה ישולמו במשכורת חודש יוני המשולמת בתחילת יולי. דמי הבראה ישולמו לאחר השלמת שנת עבודה מלאה.

16. שי לחגים: האגודה תעניק שי לחג לעובדים פעמיים בשנה. ככלל, השי יוענק בראש השנה ובפסח. עובדים יהיו רשאים לבחור מועדי חג חלופיים לפי דתם.

17. ימי מחלה: בכפוף לכל דין.

18. חופשה ללא תשלום (חל"ת): לאחר השלמת 5 שנות עבודה באגודה, עובדת זכאית ליציאה לחל"ת של עד 4 חודשים. מועד החל"ת ייקבע לפי צרכי העבודה, וככל האפשר לפי רצונו של העובד, בתיאום מראש ובאישור האגודה. המשרה תישמר לעובדת בתקופת החל"ת אלא אם יוחלט על קיצוץ התקן בהתאם להליכי צמצום משרות וסיום העסקה הקבועים בהסכם. עם תום ניצול החל"ת וחזרתה של העובדת לעבודה באגודה, תתחיל תקופת השלמת 5 השנים המזכות להיספר שוב.

### החזרי הוצאות

19. העובדים זכאים לחזור הוצאות נסיעה בחתאם לחזרות צו ההרחבה הכללי במשק בדבר החזרי נסיעות.

איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. 40233 Lic. No.

העתק נאמן למקור

20. עבור נסיעות בין עירוניות ברכב פרטי לצרכי עבודה יהיו העובדים זכאים להחזר בהתאם לנספח ד' להסכם זה.

21. בכל מקרה, העובדים יהיו זכאים לגילום מס על פי העניין ובכפוף לכל דין.

22. קצובת דמי האש"ל ליום היא 30 ש"ח.

איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. Lic. No. 40233

### העתק נאמן למקור

### קבלה לעבודה

23. בכל מקרה בו תיווצר משרה חדשה או תתפנה משרה קיימת, האגודה תפרסם הודעה פנימית מקדימה לעובדי האגודה, כדי שיוכלו להציע עצמם למשרה. ניתן לקבל עובדי אגודה למשרה גם ללא תהליך חיפוש חיצוני. לאחר 4 ימי-עבודה מיום פרסום הודעה כאמור, האגודה רשאית לפתוח בתהליך חיפוש סדור לאיוש המשרה, אשר יהיה פתוח הן למועמדות/ים מתוך האגודה והן למועמדות/ים חיצוניים.

23.1. בכל מקרה שבו האגודה מעוניינת לאייש משרה ללא תהליך חיפוש, הדבר ייעשה לאחר יידוע נציגות העובדות בדבר בכתב.

24. ששת חודשי העבודה הראשונים ייחשבו כתקופת ניסיון, וסעיפי צמצום וסיום העסקה בהסכם זה לא יחולו על העסקת העובדת (סעיפים 34-31 להלן). לאחר תקופת הניסיון, באם האגודה תחליט כי היא הסתיימה בהצלחה, יחולו על העובדים כל הזכויות והחובות הקבועים בהסכם זה.

25. בכל מקרה בו מתפנה משרה תיערך היוועצות עם הוועד טרם ההחלטה על אישור מתמש. עמדת הוועד תישמע לא יאוחר משבעה ימים ממתן הודעה בעניין, אלא אם הוסכם אחרת.

### סדרי עבודה

26. היקף משרה מלאה של העובדים יהיו 40 שעות שבועיות.

27. על אף האמור, משרתם המלאה של הורים לילדים עד גיל שלוש הינה 38 שעות שבועיות, ולעניין שכר ותנאים סוציאליים הן יהוו בבחינת 100% משרה (להלן: **משרת הורה**).

28. מספר ימי העבודה בשבוע הוא חמישה ימים א-ה', אלא אם נקבע אחרת.

29. דיווח שעות עבודה ייעשה בהתאם לדו"ח נוכחות. על כל עובד למלא את הדו"ח באופן אישי.

30. שיחות משוב יתקיימו באופן תקופתי או לפי הצורך.

### צמצום משרות וסיום העסקה

31. ככלל, החלטות על צמצום בהיקף המשרה או על סיום העסקה, תתקבלנה באחד משני התהליכים הבאים:

31.1. על רקע תפקוד לקוי;

31.2. מטעמים שאינם נוגעים לתפקודו של העובד, כגון צמצומים, התייעלות, שינוי ארגוני, סיום פרויקט וכיו"ב.

32. עובר להחלטות באשר לסיום העסקה או צמצום משרה, תשקול האגודה גם שיקולים אישיים, חברתיים וכלכליים רלבנטיים. למען הסדר ספק, ההחלטה בנושאים אלה היא בסמכות האגודה.

33. במקרים של תפקוד לקוי, התהליך יהא כדלקמן:

33.1. העובד יוזמן בכתב לשימוע, ובלבד שלפני כן ניתן לו משוב סדור על תפקודו, וניתנו לו לפחות 3 חודשים לשיפור הליקויים שצוינו במשוב.

מ.ר. 40233  
איה ברטנשטיין

האגודה לנציגות האגודה הישראלית  
עמותה רשומה  
מס' 520011367

33.2. מכתב הזימון לשימוע יפרט את כלל הטעמים אשר הובילו לכוונתה של האגודה לסיים את עבודתה של העובדת. במכתב יימסר לעובד כי הינו רשאי להיות מיוצג בישיבת השימוע על ידי מי שיחפוץ; וכי אלא אם יתנגד לכך מפורשות, תיודע הנציגות על ידי האגודה בדבר ההליך.

33.3. ישיבת השימוע תתקיים לא מוקדם מ-7 ימים מרגע ההזמנה, ולא יאוחר מ-21 יום ממנה.

33.4. הזמנה לישיבת השימוע תועבר בכתב לנציגות, אלא אם העובדת הביעה התנגדותה המפורשת לכך.

33.5. החלטת האגודה לאחר השימוע תימסר לעובד בכתב, ואלה יצורף פרוטוקול תמציתי של ישיבת השימוע שנערכה. העתק ההחלטה והפרוטוקול יועברו גם לנציגות, אלא אם העובד יתנגד לכך מפורשות.

34. במקרים בהם הטעמים אינם נוגעים לתפקודו של העובד, התהליך יהא כדלקמן:

34.1. האגודה תודיע לנציגות על כוונתה האמורה, עובר להודעה לעובדת. הנציגות תהיה זכאית לקבל את המידע הרלבנטי בנוגע לכוונת האגודה, לרבות השיקולים שבבסיס כוונת האגודה לנקוט בצעד האמור.

34.2. הנציגות והארגון יוכלו להציע חלופות שונות לעניין הצעדים שברצון האגודה לנקוט בפגישת מו"מ שתתקיים לא יאוחר מ-7 ימים לאחר ההודעה.

34.3. תוך 14 יום ממועד הודעת האגודה לנציגות, תהא האגודה רשאית לנקוט בצעדים שתוכננו. ככל שיהיה בצעדים אלו בכדי לקצץ במשרת עובד באגודה או להביא לסיום ההעסקה, הרי שהעובדים הצפויים להיות מושפעים יזמנו לשימוע בכתב, בפרט בהתאם להוראות סעיפים 33.2-33.5 לעיל.

34.3.1. במידה והנציגות או הארגון ביקשו פגישת מו"מ להצעת חלופות, ועל אף האמור בסעיף 34.2 זו התקיימה מאוחר יותר מאשר 7 ימים מרגע ההודעה – המועד הקובע יהיה 7 ימים לאחר פגישת המו"מ.

34.4. עובדים אשר העסקתם תסתיים או משרתם תקוצץ מטעמים אשר אינם נוגעים לתפקודם, יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת בת חודשיים.

#### דמי חבר

35. האגודה 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. יובהר כי עובדים שהם חברים בארגון עובדים אחר ומשלמים דמי חבר לארגון עובדים אחר יהיו פטורים מתשלום דמי חבר או דמי טיפול למען.

36. בנוסף, תנכה האגודה ממשכורתם של העובדים עליהם חל ההסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור שייקבע מעת לעת על ידי ועד העובדים ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון ועד.

37. מובהר כי ניכוי דמי נציגות, ודמי חבר או דמי טיפול ארגוני, ע"י האגודה, נעשים אך ורק על מנת לאפשר גבייה מרוכזת באמצעות ניכוי משכר העובדים ואין בכך להטיל חבות כספית כלשהי על האגודה כלפי או ע"י הארגון ואו הנציגות. זאת בכפוף להוראות סעיפים 35-36 לעיל.

איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. Lic. No. 40233

העתק נאמן למקור

**כללי**

- 38. מבלי לגרוע מהאמור בהסכם זה, מובהר כי האגודה תעדכן את הנציגות בנוגע להשלכות שיש להחלטותיה על תנאי ההעסקה של העובדים. עוד מובהר כי הצדדים ינהגו בשקיפות, בתום לב ותוך כיבוד זכויות כל צד להסכם זה.
- 39. בכל שנה, לקראת תחילת שנה תקציבית חדשה, תתקיים פגישה כללית בין האגודה לנציגות, שבה יידונו בשינויים ותרמישים צפויים לשנה הקרובה, הקשורים לשינויים בתנאי ההעסקה.
- 40. ככל שתקציב האגודה יהיה מאוזן ברצף של 3 שנים (כלומר, ההכנסות השוטפות שוות או עולות על ההוצאות השוטפות) ותחזית ההכנסות לשנה העוקבת מצביעה גם היא על איזון תקציבי צפוי, ההנהלה תשקול, בהתייעצות עם הוועד, שיפור תנאי השכר בשנה העוקבת.
- 41. האגודה מצהירה שהיא רואה עצמה מחויבת לזכויות עובדיה; שואפת לשפר את שכרם ככל שהדבר אפשרי; ופועלת לקידום מטרה זאת גם בתוכניות העבודה שהיא בונה לגיוס כספים לאגודה.
- 42. האגודה והנציגות יגבשו קוד אתי וכללי התנהגות אשר יחולו על עובדי האגודה.
- 43. האגודה תקיים הדרכה לעובדים בנושא מניעת הטרדה מינית בשיתוף עם הנציגות.

**תוקמו וחידושו של ההסכם**

- 44. בכפוף לאמור בסעיף 45 להלן, תקפו של הסכם זה הינו מיום 1.1.2024 ועד ליום 30.6.2025 (להלן: **התקופה הראשונה**). מו"מ על הסכם חדש יחל בחודש מרץ 2025. תוקף ההסכם יוארך מאליו ב-12 חודשים והנזר חלילה (להלן: **התקופה הבלתי קצובה**), אלא אם יודיע צד למשנהו על רצונו לבטל או לשנות את ההסכם לפחות שלושה חודשים לפני תום תקופו.
- 45. על אף האמור בסעיף 44 לעיל, מוסכם כי לא יתנהל מו"מ על העלאות שכר לפני חודש אפריל 2026.
- בהקשר זה יובהר כי העובדה שסעיף בהסכם או דרישה במו"מ הינם בעלי משמעות כלכלית – אין משמעותה שסעיפים ודרישות אלה הם להעלאות שכר.
- 46. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.
- 47. הסכם זה בא במקום הסכם 2020 ומחליף אותו. בכל מקרה של סתירה, הסכם זה יגבר על הסכם 2020. עוד מובהר, כי השינויים בהסכם זה לא נועדו לגרוע או לפגוע בזכות שהוקנתה לעובדים, אלא אם צוין כך במפורש בהסכם זה.

**מיצוי תביעות ושקט תעשייתי**

- 48. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של תביעות הצדדים בכל הנושאים שהוסדרו בהסכם במשך התקופה הראשונה, אלא אם יוסכם אחרת ביניהם.
- 49. הצדדים מסכימים כי כל צד לא ינקוט כלפי משנהו בשביתה או השבתה, מלאה או חלקית, ואו בשיבושים או עיצומים כלשהם בתקופה הראשונה ביחס לנושאים המוסדרים בהסכם.

**איה ברטנשטיין, ע"ד**  
**AYA BARTENSTEIN, ADV.**  
מ.ר. 40233 Lic. No.

**העתק נאמן למקור**

ולראיה, באו הצדדים על החתום:

ע"ד איה ברטנשטיין  
ועד העובדים

מען

האגודה

מען - ארגון עובדים (ע"ר)

משרד המשפטים  
התביעה הכללית  
בניין משרד המשפטים  
רחוב מלבים 10  
תל אביב 6100

נספח ג להסכם קיבוצי מיום 23.5.2024  
בין האגודה לזכויות האזרח בישראל ומען – ארגון עובדים  
מכסת החופשות הקבועות באגודה

מתחילים – 20 יום

ותק של שנה – 21 יום

ותק של 3 שנים – 22 יום

ותק של 5 שנים – 23 יום

ותק של 7 שנים – 24 יום

ותק של 9 שנים – 25 יום

ותק של 11 שנים ומעלה – 26 יום

איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ד. Lic. No. 40233

העתק נאמן למקור

מ.ד. 40233  
איה ברטנשטיין  
עו"ד  
מ.ד. 40233

איה ברטנשטיין

נספח ב להסכם קיבוצי מיום 23.5.2024  
בין האגודה לזכויות האזרח בישראל ומען - ארגון עובדים  
שכר מנחות הסדנאות

1. העסקת מנחות הסדנאות באגודה היא בהיקף חודשי משתנה, בהתאם לצרכי העבודה. אין מחויבות לרצף, היקף או משך ההעסקה בתפקיד זה.
2. למען הסר ספק, מנחות הסדנאות זוכות לתנאים סוציאליים באגודה, ובכלל זה הפרשות פנסיוניות מלאות, תמורת חופשה, דמי הבראה וכו"ב, למעט קרן השתלמות.
3. השכר המשולם למנחי הסדנאות הוא שעתי, בהתאם למפורט להלן:
  - א. עבור שעת הנחייה:
    - i. בשנתיים הראשונות להעסקה, השכר הוא 154 ש"ח ברוטו לשעה;
    - ii. החל מהשנה השלישית ואילך, השכר הוא 176 ש"ח ברוטו לשעה.
    - iii. הוותק הקובע לצרכי קביעת תעריף ההנחיה יחושב על פי מועד תחילת ההעסקה הישירה באגודה, ללא קשר להיקף העבודה בפועל במהלך התקופה. יצוין עוד כי ביצוע משימות עבור האגודה כספקים/ות לפני הקליטה בהעסקה ישירה, לא יילקח בחשבון לצורך קביעת הוותק.
  - ב. עבור שעת הכנה, השכר הוא 71.5 ש"ח ברוטו לשעה.
  - ג. עבור שעת פגישת צוות או הכשרה ("מפגשי מנחים"), השכר הוא 71.5 ש"ח ברוטו לשעה.
4. ביטול זמן ישולם אך ורק מעבר ל 30 ק"מ לכל כיוון נסיעה (דהיינו סה"כ 60 ק"מ הלוך חזור), על פי חישוב של 16.5 ש"ח עבור כל 30 ק"מ.
5. החזר נסיעות:
  - א. ככלל, העדיפות בראש ובראשונה הינה לשימוש בתחבורה ציבורית; במקרים בהם נעשה שימוש בתחבורה ציבורית, ההחזר יהיה מלא, נטו, תמורת הצגת קבלות מתאימות.
  - ב. כאשר נעשה שימוש ברכב פרטי, ההחזר ככלל יהיה בהתאם למפורט להלן:
    - i. ההחזר יהיה בהתאם למרחק בפועל (ק"מ). יש לדווח בכתב אחת לחודש באופן מפורט על הנסיעות, סיבתן ומרחקן.
    - ii. ההחזר יתבצע באמצעות תלוש המשכורת. תשלומי החזר אלו חייבים במס. שווי המס יגולם על ידי האגודה כך שההחזר למנחה יהיה בשוויו נטו.
    - iii. שווי ההחזר לכל ק"מ יהיה בהתאם למקובל באגודה (רכיב ההוצאות המשתנות בעלות הנסיעה בלבד), ע"פ לוח הנתונים של חברת חשבים (תכנת כל נתון).

איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. Lic. No. 40233

העתק נאמן למקור

ק"מ

מ.ר. 40233

26



נספח ד להסכם מיום 23.5.2024  
בין האגודה לזכויות האזרח בישראל ומען – ארגון עובדים  
החזר הוצאות עבור נסיעות בין עירוניות לצרכי עבודה

1. ככלל, העדיפות בראש ובראשונה הינה לשימוש בתחבורה ציבורית; במקרים בהם נעשה שימוש בתחבורה ציבורית, ההחזר לעובדת יהיה מלא, נטו תמורת הצגת קבלות מתאימות.
2. במקרים בהם תחבורה ציבורית איננה מעשית, העדיפות הינה לשימוש בחלופות אחרות כגון מכוניות שכורות בשכירות יומית או מוניות. כאשר נעשה שימוש באחת מחלופות אלו, ההחזר לעובדת יהיה מלא, נטו תמורת הצגת קבלות מתאימות. במידת האפשר (בדגש על שימוש במכוניות שכורות) התשלום יתבצע ישירות על ידי האגודה, באמצעות הסדר מקדים מתאים בין חברת ההשכרה לבין האגודה.
3. כאשר נעשה שימוש ברכב פרטי לנסיעת עבודה בין עירונית, ההחזר ככלל יהיה בהתאם למפורט להלן:
  - א. ההחזר יהיה בהתאם למרחק בפועל (ק"מ). על העובד לדווח בכתב באופן מפורט על הנסיעות, סיבתן ומרחקן.
  - ב. ההחזר יתבצע באמצעות תלוש המשכורת. תשלומי החזר אלו חייבים במס. שווי המס יגולם על ידי האגודה כך שההחזר לעובד יהיה בשוויו נטו.
  - ג. שווי החזר לכל ק"מ יהיה בהתאם למקובל באגודה (רכיב ההוצאות המשתנות בעלות הנסיעה בלבד), ע"פ לוח הנתונים של חברת חשבים (תכנת כל נתון).

איה ברטנשטיין, ע"ד  
AYA BARTENSTEIN, ADV.  
מ.ר. Lic. No. 40233

העתק נאמן למקור

מס' 023  
מס' 023  
מס' 023

איה

העתק נאמן למסך

המסמך האמורד מאי 2024 נספח א (שכר) נוסף לחתימה

נספח א להסכם קובצי מיום 23.52024 בין האמורה לזכויות האזרח בישראל ומען - ארזן עובדים - מודל שכר

להוציא תפקידים מחרגים ממהסכם הקובצי (בהיקף כפי שיוסכם במסגרת ההסכם) כל המשכורת באמורה תיקבענה בהתאם לארבעה דירוגים:  
 10 דירוג ניקיון;  
 40 דירוג מקצועי;  
 60 דירוג ניהולי.

בכל אחד מהדירוגים תהיינה מספר מדרגות, כמפורט להלן.  
 שיבוץ העובד במדרגת ההולמת בתוך הדירוג יהיה פונקציה של שקולים אוביקטיביים וסובייקטיביים.  
 השקולים האובייקטיביים שילקחו בחשבון יהיו: ותק מקצועי (בדגש על שנות הותק והאישיות באמורה עצמה); השכלה (רארים מתקדמים בלבד);  
 השקולים הסובייקטיביים שילקחו בחשבון יהיו: בהתאם לשקול זעמ של הדג הנלהיל הלהלנטי, בדגש על עומס מובנה, מניטין מקצועי ייחודי,  
 דרישה לתפטר בבהח/חריגה, אחריות ניהולית שאינה צוות ניהולי, אחריות מקצועית מיוחדת, מיומנות מיוחדת, מקוריות וכו"ב.  
 משקלים של השקולים הסובייקטיביים בשיבוץ העובד במדרגתה לא יעלה על שליש מטווח הדירוג.

כל המשכורות המוצגות להלן הן למשרה מלאה. המועסקים בחלקיות משדה - שכרם יקבע באופן יחסי לזיקף המשרה.  
 בכל דירוג יהיה טווח משכורות, מבסיס ועד תקרה וכל דירוג ודירוג, כאשר בתוך הדירוג מדרגות השכר תהיינה בפרוזורים מוגדרים,  
 ותודש צבירה של ניקוד מסוים כדי לעבור ממדרגה לדירוג, והכל כמופיע בטבלה הבאה:

טווח משכורות בתוקף עד 31/12/2019		שכר בדירוג (ברוטו, בשי"ח)		תקרה		שכר בדירוג (ברוטו, בשי"ח)		טווח משכורות בתוקף בין 01/01/2020-31/12/2020	
היקוד הנדרש כדי לעלות מדרגה	המדרגות בדירוג (שנ)	לשעה	שונה ערך לחודש	בסיס	ניקיון - שעת 45	ניקיון - חודש 7,800	תקרה	בסיס	ניקיון
2.5	2	לשעה	שונה ערך לחודש	55	9,550	9,550	9,750	8,000	10
2.5	350	שונה ערך לחודש	לחודש	9,200	6,000	6,200	12,200	6,200	20
4	400	לחודש	לחודש	12,000	7,200	7,400	13,400	7,400	40
4	600	לחודש	לחודש	16,000	10,000	10,200	16,200	10,200	60

**איה ברטנשטיין, ע"ד**  
**AYA BARTENSTEIN, ADV.**  
 מ.ר. 40233 Lic. No.



העתק נאמן למסור

היקוד המדרש כ"ד לעלות מדרגה	המדרגות בדירוג (ש"ח)	טווח משכורות בתוקף החל מ- 01/01/2021 עד 31/12/23	
		שכר בדירוג (ברוטו, בשי"ח)	שכר בדירוג (ברוטו, בשי"ח)
2.5	לחודש 350	תקרה 9,950	בסיס 8,200
4	לחודש 600	לחודש 12,400	ניקיון 10
4	לחודש 600	לחודש 13,600	תמך 20
		לחודש 16,400	מקצועי 40
			ניהולי 60

היקוד המדרש כ"ד לעלות מדרגה	המדרגות בדירוג (ש"ח)	טווח משכורות בתוקף החל מ- 01/01/2024	
		תקרה	בסיס
2.5	לחודש 385	10,945	9,020
4	לחודש 660	14,960	8,360
		18,040	11,440
			ניקיון 10
			מקצועי 40
			ניהולי 60

השיבוץ למדרגה המתאימה יהיה בהתאם לניקוד המצטבר, כ"ד. עם זיקה ברורה להאלות בביצוע התפקיד הנכבד. צפירת ות"ר: רק עבור ותק רלבנטי, לפי שיקול דעת המועסיק. כללים מנחים להכרה בוותק כוללני: תפקיד שבוצע לאחר רכישת השכלה מקצועית רלבנטית. תפקיד מקצועי ותק יוסף וייצבר גם בזמן חופשת לידה, מולל חופשת לידה מוארכת עד לתקופה של שנה, וכולל חל"ת בהתאם לסעיף 19 בהסכם. ותק לא ייצבר בזמן חופשות אחרות ללא תשלום. תפקיד לאורך קביעת המדרגה:

בדירוג הניקיון - נקודה על כל שנת ותק במשרה מלאה טוס לעבודה באגודה עד תקרה של 15 שנה (משרה חלקית = צברה יחסית); נקודה לכל שנת ותק באגודה. בשאר הדרגות - נקודה על כל שנת ותק באגודה בחמש השנים הראשונות להעסקה, לאחר מכן - נקודה לכל שנה. שתי נקודות על כל שנת ותק באגודה בחמש השנים הראשונות להעסקה, לאחר מכן - נקודה לכל שנה. השכלה - תואר שני: שתי נקודות. דוקטורט: איבד נקודות. על תלמידי מרוכזים שרכשו שלא במקביל, תוענק נקודה נוספת.

להלן פירוט סולמות השכר (המדרגות) בכל אחד מהדרגות:



תבלית שכר שנתית - בתוקף עד 31/12/2019		שנת ותק נדרשות באגודה לשם עלייה במדרגה		שנת ותק נדרשות באגודה לשם עלייה במדרגה		שנת ותק נדרשות באגודה לשם עלייה במדרגה	
תקן	השכר (לשע)	ניקוד למדרגה	שנות ותק נדרשות באגודה לשם עלייה במדרגה	שנות ותק נדרשות באגודה לשם עלייה במדרגה	שנות ותק נדרשות באגודה לשם עלייה במדרגה	שנות ותק נדרשות באגודה לשם עלייה במדרגה	שנות ותק נדרשות באגודה לשם עלייה במדרגה
10	45	0	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5
10	47	2.5	5	5	5	5	5
11	49	5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5
12	51	7.5	10	10	10	10	10
13	53	10	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5
14	55	12.5					
15							
10	10	0	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5
10	11	2.5	5	5	5	5	5
11	12	5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5
12	13	7.5	10	10	10	10	10
13	14	10	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5
14	15	12.5					
15							
החל מ- 01/01/2024	החל מ- 01/01/2021	שנת 2020	עד 31/12/2019	החל מ- 01/01/2024	החל מ- 01/01/2021	שנת 2020	עד 31/12/2019
השכר	השכר	השכר	שווה ערך	השכר	השכר	השכר	שווה ערך
9,020	8,200	8,000	7,800	9,020	8,200	8,000	7,800
9,405	8,550	8,350	8,150	9,405	8,550	8,350	8,150
9,790	8,900	8,700	8,500	9,790	8,900	8,700	8,500
10,175	9,250	9,050	8,850	10,175	9,250	9,050	8,850
10,560	9,600	9,400	9,200	10,560	9,600	9,400	9,200
10,945	9,950	9,750	9,550	10,945	9,950	9,750	9,550

איה ברטנשטיין, ע"ד  
 AYA BARTENSTEIN, ADV.  
 מ.ר. 40233 Lic. No.



העתק נאמן למקור

התאחדות העובדים  
 מועצה אזורית  
 0520-700000  
 0520-700000

6  
 3  
 2

החל-מ-	החל-מ-	שנת 2020	עד 31/12/2019	שמות ותקן פדרשות (רובידה מליאה באגודות) לשם עלייה במדרגה	ניקוד למדרגה	השכר	מקצועי
01/01/2024	01/01/2021	השכר	השכר	שמות ותקן פדרשות (רובידה מליאה באגודות) לשם עלייה במדרגה	ניקוד למדרגה	השכר	40
8,360	7,600	7,400	7,200		0	40	
9,020	8,200	8,000	7,800	2	4	41	
9,680	8,800	8,600	8,400	4	8	42	
10,340	9,400	9,200	9,000	7	12	43	
11,000	10,000	9,800	9,600	11	16	44	
11,660	10,600	10,400	10,200	15	20	45	
12,320	11,200	11,000	10,800	19	24	46	
12,980	11,800	11,600	11,400	23	28	47	
13,640	12,400	12,200	12,000	27	32	48	
14,300	13,000	12,800	12,600	31	36	49	
14,960	13,600	13,400	13,200	35	40	50	
7,700	6,000	6,000	5,600			שכר מתמתי/עות באגודות	39

החל-מ-	החל-מ-	שנת 2020	עד 31/12/2019	שמות ותקן פדרשות (רובידה מליאה באגודות) לשם עלייה במדרגה	ניקוד למדרגה	השכר	מקצועי
01/01/2024	01/01/2021	השכר	השכר	שמות ותקן פדרשות (רובידה מליאה באגודות) לשם עלייה במדרגה	ניקוד למדרגה	השכר	60
11,440	10,400	10,200	10,000	בסיס			
18,040	16,400	16,200	16,000	תקרה			

איה ברטנשטיין, ע"ד  
 AYA BARTENSTEIN, ADV.  
 מ.ר. Lic. No. 40233

העתק נאמן למקור

המחלקה לניהול תשלומי המכס  
 משרד האגודות  
 ת"ד 5000  
 תל אביב-יפו