

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם בירושלים ביום 3.11.2025

בין:

אקים – אגודה לקידום אנשים עם מוגבלויות – ירושלים (ע"ר) 580015519
(להלן: "אקים" או "העמותה")

מצד אחד

לבין:

מען – ארגון עובדים (ע"ר) 580325363

ועד העובדים

(להלן: "הארגון", "ועד העובדים" וביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן ביחס לנושאים המוסדרים בהסכם זה;
והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את החסכמות אליהם הגיעו בהסכם קיבוצי מיוחד כמפורט להלן;

לפיכך חותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

א. מבוא

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסכם זה מובאות לשם הנוחות בלבד ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.
3. הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולחפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
4. ככל שמי מהצדדים לא השתמש בזכות כלשהי אשר הוא זכאי לה על פי האמור בהסכם זה, אין לראות בכך ויתור על אותה זכות.

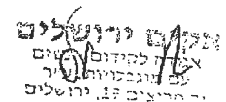
ב. הגדרות

5. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:
- העמותה -** אקים אגודה לקידום אנשים עם מוגבלויות – ירושלים (ע"ר);
- ההנהלה -** הנהלת העמותה או עובד העמותה שיוסמך לייצגה;



נאמן למקור

אמיר בשה, עו"ד
מ.ר. 37916



- מען - מען ארגון עובדים (ע"ר) ;
- הוועד - ועד העובדים שנבחר על ידי העובדים, ושהודעה בכתב על בחירתו נשלחה להנהלה על ידי מען ;
- נציגות העובדים - מען ו/או הוועד לפי העניין.

ג. שמירת זכויות

6. הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות ו/או עודפות אשר ניתנו למי מהעובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימתו של הסכם זה, מכת הסכמים או הסדרים אישיים שלהם ערב חתימתו של הסכם זה (להלן: "זכויות אישיות"). הזכויות האישיות ימשיכו לחול כפי שהיו במעמדן המשפטי קודם אלא אם שונו או בוטלו בהסכם זה.
7. בכל מקרה של סתירה בין הוראה בהסכם אישי או בהסדר האישי שחל על העובד, ערב חתימתו של הסכם זה, ובין הוראה בהסכם זה, תחול על העסקתו של העובד ההוראה המיטיבה, אך לא יהיה זכאי לכפל זכויות.

ד. תקופת ההסכם ותחולתו

8. תקופת ההסכם היא מיום חתימתו ולמשך שלוש וחצי שנים.
9. בתום תקופת הסכם זה הוא יוארך בהסכמת הצדדים ב - 12 חודשים וחוזר חלילה, אלא אם מי מהצדדים הודיע בכתב חודשיים לפני תום תקופת ההסכם על רצונו להכניס שינויים בהסכם זה.
10. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם החתומים עליו ועל עובדי העמותה, למעט עובדים בתפקידים המפורטים בנספח א' להסכם זה.

ה. תקופת ניסיון

11. עובד יהיה בתקופת ניסיון אשר תאריך 12 חודשי עבודה רצופים מיום תחילת עבודתו בעמותה (להלן: "תקופת הניסיון").
12. לעניין חישוב הרצף יילקחו בחשבון תקופות בהן העובד שהה בשירות מילואים או בתקופת לידה וחזרות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. לא יילקחו בחשבון תקופות בהן העובד לא היה זכאי לשכר מהעמותה, ובכלל זה תקופות בהן שהה העובד מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כחופשה ללא תשלום.
13. במהלך תקופת הניסיון רשאית העמותה לנייד את העובד או לסיים את העסקתו בכל עת, לפי שיקול דעתה, בכפוף לדין וכללי משפט העבודה, תוך ידוע נציג מקרב נציגות העובדים.
14. ככל שהנחת העמותה זימנה עובד לשימוע לפני תום תקופת הניסיון – לא יהיה בחלוף תקופת הניסיון, מכל סיבה שהיא, לרבות ולא רק בשל מחלה, כדי לשנות את מעמדו של העובד והעובד יחשב כעובד בתקופת ניסיון.

ו. סמכויות ניהוליות

15. העמותה רשאית לבצע שינויים ארגוניים ו/או תפעוליים ו/או מבניים כדוגמת איחוד ו/או סגירת יחידות, דירות ו/או הוסטלים, סגירה או צמצום פעילות ו/או שינויים בתנאי העסקתם של העובדים לפי שיקול דעתה בחתאם לצרכי העבודה המשתנים מעת לעת. ככל שהשינוי הוא בעל השפעה מהותית על תנאי עבודתם של העובדים אזי תתקיים היוועצות עם נציגות העובדים. אין באמור כדי לגרוע מכל זכות העומדת לנציגות העובדים על פי כל דין.

נאמן למקור

אמיר בשה, ע"ד
מ.ר 37916

העמותה רשאית לבצע שינויים ארגוניים ו/או תפעוליים ו/או מבניים כדוגמת איחוד ו/או סגירת יחידות, דירות ו/או הוסטלים, סגירה או צמצום פעילות ו/או שינויים בתנאי העסקתם של העובדים לפי שיקול דעתה בחתאם לצרכי העבודה המשתנים מעת לעת. ככל שהשינוי הוא בעל השפעה מהותית על תנאי עבודתם של העובדים אזי תתקיים היוועצות עם נציגות העובדים. אין באמור כדי לגרוע מכל זכות העומדת לנציגות העובדים על פי כל דין.

ז. הפסקת עבודה

כללי

16. סיום העסקת עובד ייעשה בתום לב, בהגינות ומטעמים ענייניים.
17. הוראות פרק זה לא יחולו על פיטורי עובד שהסכם זה לא חל עליו ולא על עובד אשר טרם השלים את תקופת הניסיון שלו בעמותה. פיטורי עובדים אלה ייעשו לאחר שימוע כדין, בהתראה של שלושה ימים מראש לפחות.

פיטורי אי התאמה/תפקוד לקוי

18. פרק זה גם לא יחול על עובדים המועסקים כרכזים ומנהלי הוסטלים.
19. העמותה תחליט, לפי שיקול דעתה, לפתוח בהליך של פיטורי אי התאמה/תפקוד לקוי.
20. פיטורי עובדים ייעשו בתום לב, בהגינות ומשיקולים ענייניים בלבד, בכפוף לדין ולאמור בהסכם זה.
21. החליטה העמותה לפתוח בהליך של פיטורים עקב אי התאמה/תפקוד לקוי, תודיע על כך בכתב לעובד ולנציג מנציגות העובדים ותזמן את העובד לשיחה. במסגרת השיחה תינתן לעובד תקופת השתפרות לצורך שיפור ביצועיו. השיחה תתועד בכתב ותכלול יעדים לשיפור ותיאום ציפיות. העובד יקבל סיכום בכתב מן השיחה.

"תקופת השתפרות" בפרק זה:

חודש לעובד בוותק של עד 3 שנים;

חודשיים לעובד בוותק של 3 שנים ומעלה.

22. בתום תקופת השתפרות לעיל, במקרה בו, לדעת העמותה, העובד עמד בתקופת ההשתפרות, הוא יקבל הודעה בכתב על סיום תקופת ההשתפרות ועמידתו בה. במקרה שבו העמותה תחליט כי העובד לא עמד בתקופת ההשתפרות, תוכל על פי שיקול דעתה הבלעדי, להאריך את תקופת ההשתפרות או להזמין את העובד לשימוע, העתק ממכתב הזימון לשימוע יישלח לנציג מקרב נציגות העובדים.
23. ככל שבכוונת העמותה להביא לפיטורי עובד לפי הוראות פרק זה, אזי יישלח לעובד מכתב הזמנה לשימוע 7 ימים מראש ויקום שימוע כדין. במכתב ההזמנה לשימוע יפורטו כל הפרטים הרלוונטיים והנדרשים על-פי דין, לרבות הסיבות שבגינן נשקלים פיטורים וכן זכותו של העובד להיות מיוצג על ידי נציג נציגות העובדים. הודעה על זימון העובד לשימוע תועבר גם לנציגות העובדים.
24. ככל שהעובד יבקש להגיע לשימוע בליווי נציג מטעמו, עליו ליידע את העמותה על כך לפחות שני ימי עבודה מראש לפני מועד השימוע.
25. במהלך השימוע תינתן לעובד ו/או לנציג ו/או לבא כוחו הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו בעניין הכוונה לסיים את העסקתו.
26. העובד יהא רשאי, ככל שיחפוץ בכך, להעלות את טענותיו בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו במסגרת השימוע.
27. לאחר השימוע תחליט הנהלת העמותה באשר לפיטורי העובד, לאחר שתשמע ותשקול דבריו ודברי נציגיו וכן תשקול לפני פיטוריו העברת העובד לתפקיד חלופי בהתחשב בכל הנסיבות הרלבנטיות.
28. לעובד שהוחלט, לאחר עריכת שימוע, לפטר, תימסר הודעת פיטורים, וכן, לנציגות העובדים.

נאמן למקור

אמיר בשה, עו"ד
מ.ר 37916

3

התקבלה ביום 10.12.2020
אצל הלקוחים הנ"ל
עם מכתביועץ
ההדפוסים הנ"ל

29. במקרים מיוחדים, רשאי מנכ"ל הארגון לבקש דיון בין מנכ"ל העמותה לבין מנכ"ל הארגון, וזאת לא יאוחר משלושה ימים ממועד מסירת הודעת הפיטורים לנציגות העובדים.
30. לאחר קיום הדיון, תחליט העמותה לגבי פיטורי העובד, לפי שיקול דעתה הבלעדי.
31. במקרה בו עובד עמד בתקופת ההשתפרות ואולם, בתקופה של עד 6 חודשים מתום תקופת ההשתפרות, חל בעניינו, שוב, הליך לסיום העסקה בשל אי התאמה או תפקוד לקוי, אזי העובד יוזמן לשימוע כמפורט לעיל, ללא צורך בתקופת ההשתפרות נוספת.

משמעת חמורה

32. במקרה בו העמותה סבורה כי עובד עבר עבירת משמעת חמורה שאינה מאפשרת את המשך שהייתו במקום העבודה, רשאית העמותה להודיע לעובד כי הוא מושעה באופן מיידי מעבודתו ל-3 ימי עבודה. העמותה תעדכן את נציגות העובדים בנושא.
33. בתסכמת נציגות העובדים העמותה תהיה רשאית להאריך את השעיית העובד עד לעריכת שימוע והחלטה בנוגע להמשך העסקתו. בתקופת ההשעיה, לא יהיה העובד רשאי להגיע לעבודה או למלא את תפקידו, אלא באישור מפורש מהעמותה.
34. בתקופת ההשעיה תשלם העמותה לעובד שכר רגיל, בהתאם לחלקיות המשרה.
35. ככל שהעמותה שוקלת לסיים את עבודתו של העובד המושעה, היא תזמן אותו לשימוע כדין.
36. ככל שהעובד יבקש להגיע לשימוע בליווי נציג מטעמו, עליו ליידע את העמותה על כך לפחות שני ימי עבודה מראש לפני מועד השימוע.
37. במהלך השימוע תינתן לעובד ו/או לנציג ו/או לבא כוחו הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו בעניין הכוונה לסיים את העסקתו.
38. העובד יהא רשאי, ככל שיחפוץ בכך, להעלות את טענותיו בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו במסגרת השימוע.
39. לאחר השימוע תחליט הנהלת העמותה באשר לפיטורי העובד, לאחר שתשמע ותשקול דבריו ודברי נציגיו.
40. לעובד שהוחלט, לאחר עריכת שימוע, לפטר, תימסר הודעת פיטורים, וכן, לנציגות העובדים.

פיטורי צמצום/התייעלות

41. הוראות פרק זה לא יחולו במקרה של פיטורי צמצום של עד 3 עובדים לשנה, בכל אחת משנות ההסכם. במקרה כזה, תהיה העמותה רשאית לפטר את העובדים בכפוף לשימוע כדין.
42. במקרה של כוונת העמותה לערוך שינויים ארגוניים מהותיים הנובעים מקשיים תקציביים של העמותה ו/או מכל סיבה אחרת, ובפרט שינויים המחייבים לדעת העמותה שקילת האפשרות של פיטורי צמצום ו/או של צמצום היקפי משרה ו/או של נידוד עובדים, תעביר העמותה לנציגות העובדים מידע על אודות הצורך, וככל שגיבשה העמותה רשימת עובדים המועמדים לפיטורים במסגרת זאת – אף את שמות העובדים והנימוקים לבחירתם.
43. בטרם תקבל העמותה החלטה, תיוועץ העמותה עם נציגות העובדים בנוגע לאפשרות של כל שינוי ארגוני ו/או פיטורי צמצום ו/או צמצום היקפי משרה ובחלופות אפשריות, וזאת בפגישת מו"מ שתתקיים לא יאוחר מ-14 ימים ממועד מסירת נתונים לנציגות העובדים. בתוך 21 ימים מיום ההודעה, או בתוך 7 ימים לאחר פגישת המו"מ, תהא העמותה רשאית לנקוט בצעדים שתוכננו.
44. למען הסדר ספק יובהר כי הליך ההיוועצות בסעיף זה אינו גורע מחובת העמותה לפתוח בהליך פיטורים כדין.

נאמן למקור

אמיר בשה, עו"ד
מ.ר. 37916

4
התאחדות העובדים
במחוז תל אביב
התאחדות העובדים
במחוז תל אביב
התאחדות העובדים
במחוז תל אביב

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

הודעה מוקדמת

46. במקרה של פיטורים, כאמור, תינתן לעובד המפוטל הודעה מוקדמת בהתאם לחוק.
47. העמותה רשאית לוותר על עבודתו של עובד בתקופת ההודעה המוקדמת במלואה או בחלקה ובלבד שישלם לעובד חלק הודעה מוקדמת לפי החוק, בגין תקופת ההודעה המוקדמת בו ויתרה העמותה על עבודתו.
48. בתקופת ההודעה המוקדמת רשאי העובד, באישור הממונים עליו, להיעדר מעת לעת לשם מציאת מקום עבודה חדש. מצא העובד עבודה חלופית, רשאי להפסיק את עבודתו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת באישור הממונים עליו. תשלום דמי ההודעה המוקדמת יהיה עד ליום הפסקת עבודתו בפועל.

התפטרות

49. תעובד יודיע לעמותה בכתב על רצונו לפרוש מן מהעמותה ביוזמתו, בהודעה מוקדמת מראש כחוק.

נוהל סיום עבודה

50. הופסקה או הסתיימה עבודתו של עובד, יתזיר כל ציוד שנמסר לו על-ידי העמותה ויבצע נוהל הליכי סיום העסקה כפי שיונהג בעמותה מעת לעת.

אישור מעסיק

51. עובד שפוטר או התפטר מעבודתו, יקבל לפי בקשתו אישור הכולל את הפרטים הבאים: תקופת עבודתו ותפקידיו וכן, מכתב שחרור לקופות.

ח. שכר

52. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה מתאימים למשרה מלאה, אינם צמודים למדד, הינם ברוטו, וכפופים לניכויים כדין, אלא אם צוין בהסכם זה במפורש, כי מדובר בסכומי נטו ו/או בסכומים המגולמים על חשבון העמותה.
53. הגדרות:

השכר הקובע	השכר המבוטח כהגדרתו בפרק ביטוחים פנסיוניים, קופות גמל ופיצויי פיטורים.
עובד שעתי	עובד הזכאי לשכר בהתאם לתעריף שעתי.
עובד חודשי	עובד הזכאי למשכורת חודשית ותשלום שעות נוספות למפרע (גלובליות) או בהתאם לביצוע בפועל ולאישור מראש.

בסיס שכר לערך שעה כפי שמוגדר בסעיף 55 לחסכם להלן, לפי העניין.

בסיס שכר לפנסיה השכר המבוטח כהגדרתו בפרק ביטוחים פנסיוניים, קופות גמל ופיצויי פיטורים.

ר
ל
נ

נאמן למקור

אמיר בשה, עו"ד
מ.ר 37916

5
אשר על פי החלטת
המנהל הכלכלי
של מנהל הכלכלה
ל-19.11.2019.

חישוב ערך שעה ערך שעה מחושב בהתאם לחלוקת שכר הבסיס (ללא מכסת שניג לעובדים חודשיים חודשית) ב- 182 שעות, ובהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

54. הצדדים מסכימים על תחולה מלאה של כל צווי ההרחבה החלים על עובדים סוציאליים כפי שהם מפורסמים מעת לעת. למען הסר ספק, בכל מקרה לא תהיה פגיעה כלשהי בתנאי ההעסקה של עובד סוציאלי, ערב חתימת הסכם זה.

55. שכר התחלתי שעתי של העובדים בתפקידים להלן לא יפחת מן האמור בטבלה להלן:

שכר שעתי התחלתי	תפקיד
37 ₪	מדריך במערך הדיור
39 ₪	מדריך בקהילה
39 ₪	מדריך בכיר במערך הדיור
40 ₪	מדריך בכיר בקהילה
42 ₪	אם בית במערך הדיור
35.3 ₪	עובד משק

רכזים

56. רכזים מועסקים כעובדים חודשיים.
57. גובה השכר התחלתי לרכזים לא יפחת מ- 8,500 ש"ח לחודש למשרה מלאה, והוא כולל תוספת בגין עבודה בשעות נוספות בהיקף 10 שעות בחודש, בערך של 125% (להלן: "מכסת שניג חודשית"), שהיא חלק מהשכר הקובע.
58. לרכזים המרכזים למעלה משלוש דירות, תשולם תוספת חודשית לשכר בגין כל דירה נוספת, בסך של 600 ₪ לדירה. תוספת זו תילקח בחשבון כחלק מהשכר הקובע.
59. רכזים מועסקים במתכונת העסקה גמישה, כמפורט להלן:
- 59.1. רכז העובד פחות מ-172 שעות ירד לו יום חופשה ממכסת חופשתו.
- 59.2. לא יהיה שינוי בגובה שכרו של רכז העובד עד 10 שעות נוספות בחודש.
- 59.3. ביצוע עבודה בשעות נוספות מעבר ל- 192 שעות חודשיות יעשה לאחר קבלת אישור מראש מאת הממונה על הרכז, ובמקרה כזה הרכז יהיה זכאי לתשלום כדין בגין כל שעת עבודה נוספת.
- 59.4. מוסכם כי חישוב השעות בסעיף זה ייעשה באופן חודשי.
- 59.5. ככלל, רכזים אינם אמורים לעבוד בשעות נוספות וכן לא במתכונת של משמרות ובכלל זה, משמרות לילה. אולם במקרים שהדבר יידרש ואושר מראש, יעבדו הרכזים במשמרות לילה ואז בשעות נוספות ויתוגמלו כאמור לעיל.

נאמן למקור

אמיר בשה, ע"ד
מ.ר. 37916

תשלום תומך מקצועי (מטפלים מוסמכים)

60. במערך הדיוור:

תומך מקצועי שלב 1: זכאי לתוספת חודשית בסך של 500 ₪ ביחס לאחוז המשרה, והיא חלק מהשכר הקובע. גובה התוספת כפוף לשינויים מצד משרד הרווחה.

תומך מקצועי שלב 2: בנוסף להטבות הניתנות לתומך מקצועי שלב 1 – ערך שעה התחלתי יעמוד על סך של 39 ₪. כמו כן תשולם תוספת חודשית בסך שלא יפחת מ- 638 ₪. התוספת תילקח בחשבון כחלק מהשכר הקובע.

תומך מקצועי שלב 3: בנוסף להטבות הניתנות לתומך מקצועי שלב 1 – ערך שעה התחלתי יעמוד על סך של 42 ₪. כמו כן תשולם תוספת חודשית בסך שלא יפחת מ- 1,063 ₪; התוספת תילקח בחשבון כחלק מהשכר הקובע.

לתומך מקצועי שלבים 2 ו-3 תיפתח קרן השתלמות החל מתחילת העסקתו או מתחילת עמידתו בקריטריון זה.

61. במערך קהילה:

תומך מקצועי שלב 1: זכאי לתוספת חודשית בסך של 500 ₪, ביחס לאחוז המשרה; והיא חלק מהשכר הקובע.

שעות נוספות

62. עובדים יועסקו בעבודה בשעות נוספות לפי צורכי העבודה, ובכפוף לחוק.

63. עובד שיש לו מכסת שני"ג חודשית, ביצע את המכסה במלואה, וקיבל אישור מראש מאת הממונה עליו, יהיה זכאי לתשלום כדין בגין כל שעת עבודה מעבר למכסה.

עבודת לילה

64. הגדרה - משמרת לילה מוגדרת כמשמרת שלפחות שעותיים ממנה בוצעו לאחר השעה 22:00. משמרת לילה תתחיל לא יאוחר מ 23:00 ולא מוקדם מ 22:00, בכפוף לאישור המעסיק.

65. התשלום על עבודה במשמרת לילה יתבצע על פי דין.

66. במסגרות (הוסטל או דירה) שבהן נדרשת זמינות מוחלטת וערנות מתמדת ופעילה במהלך עבודת הלילה בהתאם להחלטת המעסיק, תשלום שעות נוספות עבור משמרת לילה יבוצע החל מהשעה השמינית, על פי דין.

67. במסגרות שבהן נדרשת זמינות במסגרת אך לא נדרשת ערנות מתמדת ופעילה במהלך עבודת הלילה: בשעות העבודה שבין 22:00 ל- 06:00 משולם שכר רגיל, ללא צבירה של רצף שעות עבודה לשעות נוספות.

ט. תשלומים שנתיים והחזרי הוצאות

ארוחות

68. עובדים הנדרשים ללוות מטופלים לטיפול רפואי מחוץ למתקני העמותה, לפרק זמן של 8 שעות ומעלה בפועל, זכאים להחזר הוצאות בגין ארוחות בסכום של עד 50 ₪ ליום, ובכפוף להצגת קבלה בגין התשלום.

החזרי הוצאות נסיעה

69. החזר הוצאות נסיעה בהתאם להוראות צו ההרחבה.

נאמן למקור

אמיר בשה, עו"ד
מ.ר 37916

7
משרד הרווחה
אגף קהילה
מנהל תשלומים
יד חרוצים 13 ירח י"ח

70. עבור עבודה במשמרות שבהן אין תחבורה ציבורית – העמותה תממן הסעה במונית או כל אמצעי אחר, בהתאם לבחירתה.
71. רכזים במערך הדיור: זכאים לתוספת החזר נסיעות בסך 250 ₪ בגין כל דירה.
72. מנהלי חוסטלים: זכאים להחזר נסיעות בסך 350 ₪ לחודש, ולאחזקת רכב בהתאם לנהלי העמותה.

ביגוד

73. עובדים בעלי וותק של שנתיים ומעלה וזכאים לתשלום דמי ביגוד בסך של 1600 ₪ לשנה למשרה מלאה. גובה דמי הביגוד יהיה בהתאם לחלקיות המשרה. התוספת אינה חלק מהשכר לערך שעה, אינה פנסיונית ואינה בבסיס ההפרשה לקרו השתלמות.

אחזקת טלפון נייד

74. כמסובל כיום בעמותה בהתאם לנהלי העמותה.

י. עבודה בחגים ובערבי חג

עזב חג

75. עובדים שעתיים: אורכו של יום העבודה בערב החג יהיה לפי הדין (7 שעות למעט ערב יום הכיפורים שהוא בן 6 שעות).
76. עובדים תדשיים: בערב חג יהיה אורכו של יום העבודה 4 שעות. בגין עבודה בערב חג כאמור, עובד יהיה זכאי לתשלום יום עבודה מלא.
- "ערב חג"** הינם ערבי החגים הבאים: ראש השנה, יום הכיפורים, סוכות, שמחת תורה, פסח, שבועי של פסח, יום העצמאות ושבועות.

תגים

77. ימי החג המנויים בצו החרחבה יחשבו כימי שבתון, והעובדים יהיו רשאים להיעדר מהעבודה בימים אלו ללא ניכוי ממשכורתם החודשית, וזהל על פי דין. עובדים שעתיים העובדים בחג, יתוגמלו כדין.
78. עובדים שאינם יהודים וזכאים להחליף את מועדים החגים היהודיים במועדים לפי דתם, בהודעה בכתב שתמסור לעמותה עד חודש ימים ממועד תחילת עבודתם.

חול המועד

79. יום עבודה בחוה"מ סוכות ובחווה"מ פסח לעובדים חודשיים יעמוד על 70% מיזם עבודה מלא. בגין עבודה בחוה"מ כאמור, עובד חודשי יתקן זכאי לתשלום יום עבודה מלא.

יא. חופשה, מחלה, הבראה וחופשות מיוחדות

חופשה שנתית

80. מכסת החופשה השנתית לעובד לכל שנת עבודה שעבורה מגיעה החופשה השנתית ולמשרה מלאה לא תיפחת מהוראות חוק חופשה שנתית.
81. במניין ימי החופשה השנתית לא כלולים חגים, שבתות, שבתון, וימים שבהם פטורים העובדים מעבודה על פי חוק.

$$r = \frac{1}{d-2}$$

נאמן למקור

אמיר בשה, עו"ד
מ.ר 37916

3

Wm. H. Miller

82. מועדי החופשה של העובדים ייקבעו בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב בכל הניתן ברצונו של העובד. יובהר כי להנהלה הזכות להוציא את העובדים לחופשות מרוכזות, בהתאם לחוק.
83. מובהר שבהתאם לנהלי העמותה, לא תתאפשר צבירה של ימי חופשה משנה לשנה, אלא במקרים חריגים שאושרו על ידי הנהלת העמותה, ועד מכסה של 50 ימים בלבד. בתלוש השכר של כל עובד, תפורט מכסת החופשה השנתית הצבורה העומדת לזכות העובד.

חופשת מחלה

84. עובד יהיה זכאי לחופשת מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976.
85. עובד יודיע על היעדרותו מחמת מחלה לממונה עליו לכל המאוחר במהלך היום בו היה אמור להתייצב לעבודה ובזמן סביר בטרם התחלת מועד העבודה. בנסיבות יוצאות דופן שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו במועד כאמור לעיל, יודיע העובד על היעדרותו בהקדם האפשרי.
86. עובד שנעדר עקב מחלת ילד/ה (עד גיל 16), יהיה זכאי לנצל עד 8 ימי מחלה בשנה בתשלום, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו על-פי ובכפוף לדין.
87. עובד שנעדר עקב מחלת הורה, יהיה זכאי לנצל עד 6 ימי מחלה בשנה בתשלום, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו, על-פי ובכפוף לדין.
88. עובד שנעדר עקב מחלת בן/בת זוג, יהיה זכאי לנצל עד 6 ימי מחלה בשנה בתשלום, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו, על-פי ובכפוף לדין.
89. עובד שניצל את מלוא מכסת ימי המחלה המגיע לו כאמור לעיל, יהא רשאי לנצל גם את ימי החופשה השנתית המגיעה לו בגין היעדרותו מחמת מחלה.
90. היה והעובד נעדר מחמת מחלה לאחר שכבר ניצל את מלוא מכסת ימי המחלה והחופשה השנתית, העובד לא יהא זכאי לקבל תשלום בגין היעדרותו מחמת מחלה.

חופשת לידה והורות

91. חופשות לידה וזכויות של יולדת או בן זוגה יוענקו בהתאם להוראות חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954.
92. עובדת תהיה רשאית לצאת לחופשה ללא תשלום (חל"ת), עם תום חופשת הלידה, ועל פי הכללים הקבועים בחוק עבודת נשים.
93. על עובדת המבקשת להאריך את חופשת הלידה כאמור, להודיע על כך בכתב לממונה הישיר ולמדור שכר 30 יום מראש.
94. במשך חופשת הלידה נשמרות זכויות העובדת לעניין ותק, ותשלומים לקופת גמל, כקבוע בחוק עבודת נשים.
95. כל עובדת תקבל עם יציאתה לחופשת לידה פירוט בדבר זכויותיה על פי דין.
96. גברים זכאים לצאת לחופשת לידה ע"פ התנאים הקבועים בדין.
97. עובד/ת שנעדר עקב היריון ולידה של בת זוג, יהיו זכאים לנצל עד 7 ימי מחלה בשנה בתשלום, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותם, על-פי ובכפוף לדין.

יום בחירה

98. מבלי לגרוע מהוראות כל דין, לרבות הוראות חוק חופשה שנתית, עובד זכאי להיעדר מהעבודה, יומיים מדי שנה, וימי ההיעדרות יהיו על חשבון ימי החופשה השנתית ולא בנוסף, באחד מן הימים להלן, ובלבד שהודיע על כך לממונה עליו 30 יום מראש. בנסיבות מיוחדות המעסיק רשאי לסרב לבקשת העובד ולאשר יום חופש חלופי, חלף הימים המנויים ברשימה שלהלן.

נאמן למקור

אמיר בשה, עו"ד
מ.ר. 37916

צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; לייג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.
ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג חפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).
ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב חג השבועות.
ערב חג אלחידר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועייב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).
חג הסיגד.
האחד בספטמבר; יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית.
יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה – לגבי קרוב משפחתו של מי מהם; לעניין זה, "קרוב משפחה" – כמשמעותו בסעיף 4א לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, התשכ"ג-1963, או בסעיף 7 לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, לפי העניין.

99. ימי הבחירה אינם ניתנים לצבירה או להעברה משנה לשנה.

שירות מילואים

100. נקרא עובד לשירות מילואים פעיל, יודיע על כך מיד עם קבלת צו הקריאה לממונה עליו ויצרף להודעתו את צו הקריאה שיקבל.
101. העובד ימציא לחברה את אישור הצבא המיועד לביטוח הלאומי.
102. העמותה תשלם לעובד את שכרו בגין שירות המילואים בהתאם להוראות החוק.

דמי הבראה

103. תשלום ימי הבראה יהיה לפי חתעריף ליום הבראה המקובל בצו ההרחבה ביחס למגזר הפרטי.
104. דמי ההבראה ישולמו יחסית לחלקיות המשרה.

נאמן למקור

אמיר בשה, ער"ד
מ.ר. 37916

113. זכאות לביטוח פנסיוני לעובדים חדשים:

(1) לכל עובד חדש יבוצעו הפרשות פנסיוניות, החל מיום עבודתו הראשון בעמותה, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה. מובחר, כי העובד מתחייב למסור את פרטי קופת הגמל עד תחילת עבודתו בעמותה.

(2) מוסכם כי, כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל מסוימת, תפקיד העמותה בגינו את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן הפנסיה החדשה שתהווה קרן ברירת המחדל בעמותה על פי דין.

114. תשלומים לביטוח בקרן פנסיה חדשה:

להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה חדשה, בין עובדים קיימים ובין עובדים חדשים, תעביר העמותה מדי חודש שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) משכר המבוטח על פי השיעורים כמפורט להלן:

- 6.5% לתגמולים על חשבון העמותה;
- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון העמותה;
- 6% לתגמולים על חשבון העובד.

115. תשלומים לביטוח בקרן פנסיה ותיקה:

להבטחת זכויות עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה, בין עובדים קיימים ובין עובדים חדשים, תעביר העמותה מדי חודש את מלוא ההפקדות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ח המעסיק ו-7% הפקדות ע"ח העובד).

כמו כן תבצע העמותה הפקדה בשיעור 2.33% משכר המבוטח של העובדים כאמור לקופת גמל לרכיב פיצויים על שמו של כל עובד (לצורך השלמה ל-8.33%).

116. תשלומים לביטוח בקופת גמל שאינה קרן פנסיה:

להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופת גמל שאינה קרן פנסיה (חדשה או ותיקה), בין עובדים קיימים ובין עובדים חדשים, תעביר העמותה מדי חודש שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) משכר המבוטח על פי השיעורים כמפורט להלן:

- 7.5% לתגמולים על חשבון העמותה הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום העמותה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, או בשיעור של 2.5% מהשכר המבוטח, הנמוך מבין השניים, כאשר בכל מקרה שיעור ההפקדות לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח;
- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון העמותה;
- 7% לתגמולים על חשבון העובד.

פיצויי פיטורים

117. הפקדות העמותה לקופת גמל עבור רכיב פיצויי הפיטורים כאמור בפרק זה (8.33% מהשכר המבוטח), יבואו במקום מלוא (100%) תשלום פיצויי פיטורים, בחתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה.

118. הפקדות העמותה עבור רכיב פיצויי פיטורים כאמור לעיל אינן ניתנות להחזרה לעמותה, למעט במקרה שבו זכות העובד לפיצויי פיטורים או לחלקם נשללה בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים ובמידה שנשללה, או שהעובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיירו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל בשל אירוע מזכא.

לעניין זה, "אירוע מזכא" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר.

119. אין באמור כדי לגרוע מחובת העמותה על פי דין והסכם זה לשחרר לעובד, בתודעה בכתב, בכל מקרה עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא, את מלוא כספי ההפקדות לרכיב תגמולים (חלק עובד

וחלק מעביד), על פירותיהם.

קרו השתלמות

120. העמותה תבצע הפקדות וניכויים לקרו השתלמות לכל עובד מוותק של 24 חודשים ומעלה, וזאת על בסיס השכר המבוטח, כהגדרתו מטה, ועל פי השיעורים כדלקמן: 7.5% על חשבון העמותה ו- 2.5% על חשבון העובד.

121. "השכר המבוטח" לעובד קיים - הרכיבים ששימשו בסיס להפקדות ולניכויים ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף, אך לא פחות מהגדרת השכר המבוטח בסעיף 111 לפרק זה לעיל, ועד לתקרת ההפקדה המוכרת לצורך הטבת מס (להלן - התקרה), אם כך נהג לגבי אותו עובד ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף.

"השכר המבוטח" לעובד חדש - על-פי הגדרתו בסעיף 111 לפרק זה לעיל, אך עד התקרה.

122. עם סיום יחסי העבודה ישוחררו לזכות העובד מלוא הסכומים שנצברו לזכותו בקרו ההשתלמות (חלק עובד וחלק מעסיק על תשואתם).

כללי

123. אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

יד. נציגות העובדים

124. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בהתאם להוראות הדין והסכם זה.

125. בכפוף לאמור בכל דין, העמותה תנכה ממשכורתו של כל עובד, עליו חל ההסכם, דמי חבר (בשיעור של 0.9%) או דמי טיפול מקצועי ארגוני (בשיעור של 0.7%), לפי העניין, ותעבירם לדי הארגון.

טו. כללי

126. מובהר, כי על העובדים לנהוג על פי נהלי העמותה כפי שהם מתפרסמים מעת לעת.

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

טז. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

128. הסכם זה מחווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות הצדדים בגין תקופת ההסכם, בנושאים שהוסדרו בו.

129. הצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי מלא ביחס לנושאים המוסדרים בהסכם זה.

לראייה באו הצדדים על החתום:

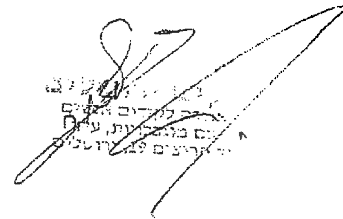
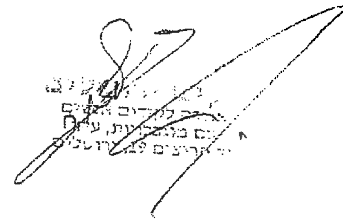
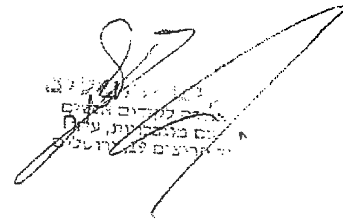
ועד העובדים
נאמן למקור
אמיר בשה, עריד
מ.ר. 37916

ארגון העובדים
מנכ"ל ארגון העובדים
58-932-5363
ת.ד. 4001 ת"ד 3104001

העמותה
13
יד חתומים 19.

נספח א' - עובדים שההסכם לא חל עליהם

מחלקה	תפקיד
מערך דיור	אח/ות
מטה מערך הדיור	מנהל/רכז
מטה קהילה	מנהל
משרד ראשי	מנכ"ל וכפופים לו
תפעול	תחזוקה
תפעול	מנהל/רכז
תפעול	מדריך חוג
תפעול	פרא רפואי


 חתום על ידי: 
 תאריך: 

נאמן למקור


 אמיר בשה, עו"ד
 מ.ר 37916


 נ.ר.