

נאמן למקור

אמיר בשח, ער"ד
מ.ר. 37916

הסכם קיבוצי מיוחד

15.10.21

אשר נערך ונחתם בירושלים ביום

בין:

בעלם - 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 והגנת של העובדים, תוך שקימות והבטחת זכויותיהם וביטחונם התעסוקתי;

והואיל והצדדים ניהלו מ"מ וגיישו הסכם חקובע את תנאי ההעסקה בעמותה;

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

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

פרק א' - כללי

1. חתבוא להסכם זה וכל חנפתחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות חתניות בהסכם.
3. הסכם זה מנוסח בלשון זכר ונקבח לסירוגין, אולם כל סעיפיו חלים על שני המינים, ללא הבדל;
4. מילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך לחיפך; וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
5. כל חסכומים המפורטים בהסכם זה הנם סכומי ברוטו, והעמותה תנכה מהם מיסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.
6. חזכיות המפורטות בהסכם זה חינן למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכיות חלקיות/חחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
7. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל החסכמים, חחסדרים, חתווים, חתהגים וחנהלים שהיו קיימים בעמותה ערב חמועד חקובע חנוגעים לזכיות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכיות שניתנו למי מחעובדים, עובר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודת ושכר מיטיבים, אלא אם נקבע אחרת במפורש בהסכם זה.

א"י

מ.ר.

8. 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.

9. עותק מההסכם יהיה זמין לעיון כל עובד בעמותה אצל סמנכ"לית מנהל וכספים ואצל ועד העובדים.

פרק ב' - הגדרות

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

- הוועד המנהל** – הוועד המנהל או מי שהוסמך לייצגו.
- מען ו/או ארגון העובדים** – מען – ארגון עובדים (ע"ד).
- הוועד** – ועד העובדים בעמותה.
- נציגות העובדים** – מען ו/או הוועד לפי העניין.
- עובד** – עובד העמותה.
- עובד זוטרי** – עובד שיתל עבודתו בעמותה ללא ניסיון תעסוקתי ו/או תואר אקדמי, ויוגדר כעובד זוטרי על ידי מנכ"לית העמותה, לאחר היוועצות עם ועד העובדים.
- עובדת בכירה** – עובדת בתפקיד עם אחריות מוגברת, בעלת ניסיון יוצא דופן ו/או תרומה ייחודית לעמותה ו/או אחריות על עובדים אחרים, שתוגדר כעובדת בכירה על ידי מנכ"לית העמותה וככל שהגדרה זו תאושר על ידי הוועד המנהל.
- עובד בזמניות שוטפת** – עובד שבמסגרת הגדרת תפקידו בטופס הודעה לעובד שנמסר לו, חוגג כעובד בזמניות שוטפת וחוא נדרש להיות זמין ולעבוד מעת לעת גם בשעות הערב ובסופי השבוע.
- המועד הקובע** – מועד תחילת תוקפו של הסכם זה – 1.1.2025.
- משרה מלאה** – 40 שעות בשבוע.
- החזר התצאות** – יבוצע עד ל-9 בחודש העוקב לביצוע התשלום הרלוונטי או למועד בו המציא העובד לעמותה קבלה על התשלום שביצע. החזר יבוצע במסגרת תשלום משכורת העובד, או באמצעות תשלום מתוך קופת קטנה.
- קופה קטנה** – קופת מזומן המנוהלת בעמותה, לטובת ביצוע תחזיר הוצאות רלוונטיים.

פרק ג' – תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

11. הסכם זה יחול על:

- א. חצדדים להסכם החתומים עליו.
 - ב. כל עובדי העמותה, לרבות עובדים בתקופת ניסיון, למעט מנכ"ל העמותה ומנהלי מחלקות.
12. הסכם זה יהיה בתוקף לתקופה של שלוש שנים מהמועד הקובע (להלן: "התקופה הראשונה"), ולאחריה יתפוך להסכם לתקופה בלתי קצובה (להלן: "התקופה הבלתי קצובה").

7-7

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ובכפוף לאמור בסעיף 17 לחלק, 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.

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

פרק ד' – מדיניות שכר, דירוג וקידום

בפרק זה, עובדת מן המניין – עובדת העמותה שהסכם זה חל עליה ושאינה עובדת זוטרה או בכירה.

14. שכר עובדות מן המניין

- א. החל מהמועד הקובע, שכרו של עובד חדש בעמותה יהיה 10,000 ₪, בכפוף לאמור בפרק זה לחלק.
- ב. החל מהמועד הקובע, שכרה של עובדת בעמותה לא יפחת מ-10,000 ₪, זאת בכפוף לאמור בפרק זה לחלק.
- ג. החל מהמועד הקובע, שכרה של עובדת העמותה לא יעלה על 13,000 ₪, זאת בכפוף לאמור בפרק זה לחלק.

15. עובד מן המניין בשכר מוחרג

למרות האמור בסעיף 14 לעיל, העמותה תהיה רשאית במקרים נדרשים, בשל תנאי השוק, ניסיון העובד, אופי התפקיד וכיו"ב, לשלם לעובדת מן המניין שכר גבוה משכר על פי הסכם זה, וזאת לאחר חיווצות עם הוועד בנוגע לעצם ההחרגה ולגובה השכר. העמותה לא תעסיק יותר מארבעה עובדים מן המניין במקביל בשכר מוחרג בהתאם לסעיף זה.

16. תוספת שכר במועד הקובע לעובדים מן המניין

החל מהמועד הקובע, יעלה שכרם של עובדים מן המניין בעמותה, לפי הפירוט שלהלן:

- א. עובדת אשר במועד הקובע היא בעלת ותק של מעל שנתיים, ואשר שכרה ערב המועד הקובע לא עולה על 9,000 ₪ – שכרה החל במועד הקובע יהיה 10,250 ₪.
- ב. עובדת אשר במועד הקובע היא בעלת ותק של מעל שנתיים, ואשר שכרה ערב המועד הקובע עולה על 9,000 ₪ אך לא עולה על 10,000 ₪ – שכרה החל במועד הקובע יהיה 10,500 ₪.
- ג. עובד אשר במועד הקובע הוא בעל ותק של מעל שנה, ואשר במועד הקובע שכרו עולה על 10,000 ₪ – שכרו יעלה במועד הקובע ב-500 ₪.
- ד. עובד אשר במועד הקובע הוא בעל ותק של מעל שנה אך פחות משנתיים, ואשר במועד הקובע שכרו אינו עולה על 10,000 ₪ – שכרו החל מהמועד הקובע יהיה 10,250 ₪.
- ה. למען הסר ספק יובהר כי עובד שחל עבודתו בעמותה בשנת 2024 לא יהיה זכאי לתוספת שכר לפי סעיף זה. עובד זה יהיה זכאי במועד הקובע לתוספת שכר רק ככל ששכרו נמוך מ-10,000 ₪ ועד לתקרה של 10,000 ₪.

17. תוספת שכר אחוזית לעובדים מן המניין

בתום שנה מהמועד הקובע, ואחת לשנה, תינתן תוספת שכר של 3% לכלל העובדים, וזאת בכפוף ליכולות הארגון ומצב גיוס הכספים. בחודש נובמבר מדי שנה, ההנהלה תעדכן את ועד העובדים בנוגע לכוונתה לתת תוספת שכר בהתאם לסעיף זה, וככל שתבקש שלא לתת תוספת שכר, תציג לוועד העובדים נתונים המצדיקים כוונה זאת. ההחלטה בעניין תתקבל רק לאחר דיון עם ועד העובדים.

18. שכר עובדת בכירה

- א. שכרה של עובדת בכירה יהיה 13,000 ₪ לחודש, וזאת תחל מהמועד בו הוגדרה כעובדת בכירה.
- ב. שכרה של עובדת בכירה יעלה אחת לשנתיים בסכום של 500 ₪. למען הסר ספק מובהר כי עובדת בכירה לא תחיה זכאית לתוספות שכר לפי 17 לעיל.
- ג. על אף האמור בסעיף א. לעיל, עובדת בכירה אשר במועד הקובע שכרה עולה על 12,500 ₪ – שכרה יעלה ב-500 ₪.
- ד. שכרו של עובד בכיר לא יעלה על 15,000 ₪.
- ה. העמותה לא תעסיק יותר מ-4 עובדים בכירים במקביל.

19. שכר עובדת זוטרה

- א. שכרה ההתחלתי של עובדת זוטרה יהיה 8,250 ₪ לחודש.
 ב. עובדת שתוגדר כעובדת זוטרה תהיה זכאית לתוספת שכר בתום שנת עבודה, וזאת בגובה של 250 ₪ לחודש. תוספות שכר אחרות הקבועות בהסכם זה לא יחולו על עובדת זוטרה.
 ג. עובדת זוטרה בעלת ותק של שנתיים תוגדר כעובדת מן המניין, וממועד זה תהיה זכאית למשכורת של 10,000 ₪, וכן לתוספות שכר הקבועות בהסכם זה.

20. **תוספת זמינות שוטפת**
 לשכרו ההתחלתי של עובד בזמינות שוטפת יתווספו 1,500 ₪ בחודש. תוספת זאת תשולם לו כל עוד יוגדר כעובד בזמינות שוטפת, והיא תהיה חלק מהשכר לכל דבר תניין.

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

21. **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 בחודעה 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 למסכה זו – תנוצל על-ידי העובד עד ליום 1 במאי בשנה העוקבת, וככל שלא תנוצל – תימחק.

ד. על אף האמור בס"ק ג. ובסעיף 7 לעיל, בשנת העבודה 2025 יתאפשר ניצול יתרת ימי החופשה השנתית משנת 2024 עד סוף שנת 2025 (במקום עד ליום 1 במאי 2025) וזאת באופן חריג וחד פעמי ולכלל העובדים.

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

23. **עבודה בחול המועד**
 בחול המועד סוכות ופסח לא תתקיים עבודה, והדבר ייחשב כחודש עבודה מלא לכל דבר ועניין. למען הסר ספק, יובהר כי ימי חופשה בחול המועד לא ינוכו מיתרת החופשה השנתית של עובדת בהתאם לסעיף 20 לעיל. בהתאמה, במקרה שהחליטה העובדת לוותר על זכותה לחופש בחול המועד – ימי עבודתה בחול המועד לא יתווספו לצבירת החופשה השנתית שלה.

24. **עבודת בערבי חג**
 בערבי חג (ראש השנה, יום כיפור, סוכות, פסח, שבועות) לא תתקיים עבודה, והדבר ייחשב כחודש עבודה מלא לכל דבר ועניין. למען הסר ספק, יובהר כי ימי חופשה בערבי חג בהתאם לסעיף זה לא ינוכו מיתרת החופשה השנתית בהתאם לסעיף 20. בהתאמה, במקרה שהחליטה העובדת לוותר על זכותה לחופש בערב חג – ימי עבודתה בערבי חג לא יתווספו לצבירת החופשה השנתית שלה.

25. למעט עובדים בזמינות שוטפת, 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.

26. עובדים בזמינות שוטפת יוכלו להתנתק מעבודתם בעמותה בזמן חופשותיהם, והעמותה תדאג, בתיאום מראש, למציאת פתרונות הולמים למשיך חופשתם על מנת להבטיח את המשך התפקוד התקין.

7.1

1.1

1.1

27. חופשת הורות

הורה שזוגתו/ה ילדה ו/או הורה שקיבל תינוק למשמורת מאם פונדקאית ו/או הורה שקיבל ילד לאימוץ ו/או לאומנה יהיה זכאי לחופשת הורות בת 14 ימים רצופים על חשבון העמותה.

28. דמי הבראה

- א. כל עובד זכאי לדמי הבראה כפי שנקבעו לעובדי המגור 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 שנה עבודה מלאה יקבל את החלק היחסי בגין התקופה שמתחילת עבודתו ועד לחודש יוני בתום 12 חודשים נמועד תחילת העסקתו, ולאחר מכן בכל שנה בחודש יוני. למען חסר ספק, תשלום ראשון של דמי הבראה לא יבוצע לפני מלאת שנה העסקה ראשונה.

29. 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 חולס.
- 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.

30. 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 מסמכ"ליות כספים ותפעול. בנוגע לנסיעות בתפקיד בתחבורה ציבורית, ההחזר לא יהיוכ 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.

31. החזר הוצאות ארוחות

- א. עובד יקבל החזר בגין הוצאות על ארוחות, וזאת עד לגובה של 60 שקלים לארוחה. החזר כאמור יינתן תמורת הצגת קבלות, ובתנאי שהעובד קיבל אישור מראש מהעמותה להוצאות בגין נדרש החזר.
- ב. 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.
- ג. החזר בהתאם לס"ק זה יבוצע במסגרת תשלום המשכורת.

ד. עובד יקבל החזר בגין הוצאות על ביקור בבית קפה למטרת אירוח מטעם העמותה, ככל שאירוח זה נעשה במסגרת תפקידו, באישור מראש מהעמותה, ובכפוף לחצת קבלות. החזר בהתאם לס"ק זה יבוצע באמצעות קופה קטנה.

32. החזר הוצאות חניה

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

33. החזר הוצאות טלפון

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

34. 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 ובציוד הקיימים בו, או בתקופה בה העמותה מאפשרת עבודה מלאה מהבית.
ב. ההוצאות נעשתה במסגרת תפקידו, ובאישור מראש של העמותה.
ג. בכפוף להצגת קבלות.
החזר בהתאם לסעיף זה יבוצע באמצעות קופה קטנה.

פרק ו' – קרן השתלמות ומנסיה

35. ביטוח מנסיוני

א. העמותה תבצע הפרשות על תשובה לקרן מנסיה 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 החפרשה ממשכורתו, על חשבונו, עד לשיעור של 7% עבור גמל, או כל שיעור אחר שיקבע בדיון הרלוונטי. אם יבחר לעשות כן – יודיע על כך בכתב). ככל שיתעדכן גובה ההפרשות על פי דין, יתעדכן גובה ההפרשות גם בחסכם 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.

36. 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

37. 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 שמהוות או עלול להוות ניגוד עניינים עם העמותה או עם תפקידו בה, למעט חברות גרידא במפלגה.

38. עובד יידע את העמותה בכתב ומראש על כל עיסוק או עבודה נוספת. בכל מקרה של חשש לניגוד עניינים, גם בנוגע להתקשרויות נקודתיות או קצרות טווח, על העובד לקבל בכתב ומראש את אישור העמותה לעיסוק או העבודה הנוספים. עובד ב זמניות שוטפת, לא יעסוק בכל עיסוק או עבודה אחרת, בתמורה או שלא בתמורה, אלא אם קיבל לכך את אישור בצלם בכתב ומראש.

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

40. 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.

41. 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 מיוחדת בהתאם לסעיף זה, והעמותה תיוועץ בוועד בטרם תקבל החלטה בבקשתו.

7.7
[Signature]

7.7
[Signature]

7.7
[Signature]

42. עובד לא יעבוד בשעות נוספות אלא באישור מראש וככתב מהממונים עליו. בהיעדר אישור – עבודה בשעות נוספות לא תזכה בתשלום.

43. קליטת עובדים חדשים

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

ב. העתק של נוסח החודעה לעובד יימסר לוועד העובדים.

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

44. 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.

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

פרק ח' – סיום העסקה וביטחון תעסוקתי

46. פיטורי עובדים יהיו בתום לב ובכפוף להוראות הדין והוראות הסכם זה.

47. מענק סיום העסקה לעובדים ותיקים

עובדת שסיימה עבודתה בעמותה בנסיבות שאינן פיטורים, ובמועד סיום העסקה היא בעלת ותק של למעלה מ-20 שנים בעמותה, תהיה זכאית למענק סיום העסקה בגובה 3 פעמים משכורתה החדשית האחרונה.

48. 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.

49. 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 חסר ספק מובהר כי תקופת ניסיון לא תהיה בת למעלה מ-9 חודשים.

50. 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 חסוציו-אקונומי והאפשרות לניידו, וחכול בכפוף להחלטת העמותה.

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

~7
[Signature]

1/1c

1/1

- ג. לאחר תקופת השיפור האמורה, ייערך משורב לעובד, ובמידה ויימצא כי לא חל שיפור ברמה מספקת, לפי שיקול דעת העמותה, יוזמן העובד לשימוע, כשכתב הזימון כולל נימוקים לכוונת העמותה לפטר, ומפרט את זכות העובד להתלוות ביוצג על-פי בחירתו, על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או ע"ד מטעמו. הזימון לשימוע יהיה לפחות 4 ימים לפני המועד לשימוע.
- עובד בתקופת ניסיון יוזמן לשימוע בהתאם לס"ק זה, בשינויים המחויבים.
- ד. עובד שביקש להתלוות לשימוע על-ידי ע"ד מטעמו, יודיע על כך לעמותת 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 טיעוניו בכתב, וזאת בתוך 48 שעות ממועד השימוע.
- ח. במידה והעמותה תחליט על פיטורי העובד, החלטתה בכתב תימסר לצדדים להליך הפיטורים.
- ט. הודעת על עצם סיום ההעסקה תימסר לנציגות העובדים, למעט במקרה שהעובד יתנגד לכך.

51. פיטורים והשעיית 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 50(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 עבודתו 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, יוזמן העובד לבירור שיתקיים בתוך 24 שעות. כתב הזימון יכלול נימוקים להשעיית העובד, ויפרט את זכות העובד להתלוות ביוצג על-פי בחירתו, על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או ע"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 חסר ספק יובהר כי עובד שיושעה בהתאם למנגנון הקבוע לעיל, יהיה זכאי למלוא שכרו בגין תקופת ההשעיה.

52. פיטורי התייעלות וצמצום

- א. ככל 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 ונידוד פנימי, ורק לאחר מכן תתקבל החלטה על ידי העמותה. היוועצות כאמור לא תימשך למעלה מ-15 יום.

ג. למען חסר 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 50(ג)-(ט).

פרק ט' – נציגות העובדים

53. פעילות ועד העובדים

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

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 חצעות 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.

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

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

54. 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 ההסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור שיקבע מעת לעת, או שיעור אחר כפי שיקבע 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 יחיו פטורים מתשלום דמי חבר או דמי טיפול למען.

פרק י' – יישוב חילוקי דעות

55. 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.

56. במהלך שבעת הימים הראשונים להפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות, יוקמא ביצועו של חניין שבמחלוקת ולא יתקיימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

57. 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.

נאמן למקור

אמיר בשה, ע"ד
מ.ר 37916

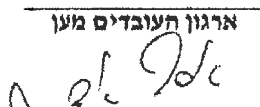
בצל

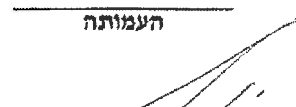
מרכז המידע הישראלי
לזכויות האדם בשיטות
ח.פ. 580148756
ת.ד. 53132 ירושלים

ולראיה באו הצדדים על החתום,

מען - ארגון עובדים (ע"ר)


ועד העובדים


ארגון העובדים מען


העמותה