

הסכם קיבוצי מיוחד

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957

הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק

03-11-2025

ביום

31/12/2025

ומספרו

580142214 ע"י רבקה ורבנר, עו"ד

הממונה הראשית על יחסי עבודה

אשר נערך ונחתם ביום 11.9.2025

בין:

ורמאים לזכויות אדם, ע"י 580142214

(להלן: "העמותה")

מצד אחד

לבין:

1. מען - ארגון עובדים (ע"ר)
- (להלן: "ארגון העובדים" וראו "מען")
2. תד תעובדים

(להלן ביחד: "מציגות העובדים")

מצד שני

הואיל וארגון העובדים מען הוא ארגון העובדים היציג בעמותה;

והואיל לחסכם 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 הכסחת זכויותיהם וביטחונם התעסוקתי, שקיפות מלאה, והצבת מודל העסקה שוויוני חבא לידי ביטוי בין היתר כצמצום מעדי שחר;

והואיל והצדדים ניחלו מו"מ וגיבשו הסכם חקובע את תנאי ההעסקה בעמותה, ואשר בא להחליף את החסכם הקיבוצי משנת 2019, כפי שיפורט להלן;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את החסכמות אליהן תגיעו בהסכם בלעדי ומחייב, והכול כמפורט להלן;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, בדלקמן:

פרק א' - כללי

1. המבוא לחסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בחסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות חתניות בחסכם.
3. חסכם זה מגוסס בלשון זכר ונקבה לסירוגין, אולם כל סעיףיו חלים על שני המינים, ללא תבדל, מילים המתאייחות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי החסכם.
4. כל הסכומים המפורטים בחסכם זה הנם סכומי ברוטו, והעמותה תנכה מהם מיסים במקור כדין. אלא אם כן צוין בחסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.

אמיר בשה, עו"ד
מ.ר. 37916

נאמן למקור

6. הזכויות המפורטות בחסכם זה חייג למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.

7. חסכם זה בא במקום ומחליף את כל החסכמים, ההסדרים, החוזים, הנחגים ונחלים שהיו קיימים בעמותה ערב המועד הקובע הנזכרים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בחסכם זה. ברם, תכליתו של חסכם זה אינה למעט ו/או לגרוע מזכויות שניתנו למי מהעובדים, עובר לחתימת חסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מיטביים, אולם בכל מקרה של סתירה בין האמור בחסכם זה לבין הסדר אחר, בין אם מקורו בנוהג, חסכם קיבוצי או הסדר, יגבר האמור בחסכם קיבוצי זה.

8. כל שינוי בחסכם זה ייעשה בחסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תחיה כתקופת תוקפו של חסכם זה, אלא אם חוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק חסכמים קיבוציים, חתש"יז - 1957.

9. עותק מהחסכם יחיה ומין לעיון כל עובד בעמותה אצל ועד העובדים ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי העמותה.

פרקב' - הגדרות

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

- הוועד המנהל - הוועד המנהל או מי מטעמו שהוסמך לייצגו.
- מען ו/או ארגון העובדים - ארגון העובדים מען ("מען - ארגון עובדים") ("ע"ר").
- הוועד - ועד העובדים בעמותה שנבחר כדין בהתאם לתקנון ארגון העובדים.
- נציגות העובדים - מען ו/או הוועד לפי העניין.
- עובד - עובד העמותה.
- מנחלת מחלקה - מנחלת של אחת ממחלקות העמותה; מחלקת שטחים כבושים והמרפאה הניידת; מחלקת מדיניות בריאות ישראל; מחלקת כלואים; מחגרים וחסרי מעמד והמרפאה חפתוחה; מחלקת ניחול תהליכים ארגוניים ומשאבי אנוש, לרבות מנחלת כל מחלקה שתיפתח בעמותה בעתיד.
- מנחלת בשכר מיוחד - אחד מתפקידים הבאים; מנחלת מחלקת ציבורית; מנחל כספים; מנחלת גיוס ופיתוח משאבים.
- סמנכ"ליות - סמנכ"ליות תוכניות; סמנכ"לית תפעול.
- המועד הקובע - מועד תחילת תוקפו של חסכם זה - 1 במאי 2025.
- המשכורת החתחלתית - 11,400 ₪ בגין משרה מלאה; 13,800 ₪ בגין משרה מלאה של מנחלת מחלקה; עד 16,000 ₪ למשרה מלאה למנחלת בשכר מיוחד ו 17,000 ₪ לסמנכ"לית.
- קרוב משפחה מדרגה ראשונה - הורה, ילד, אח, בן/ת זוג.
- משרה מלאה - 40 שעות שבועיות. עבור עובד שהוא הורה לילד עד גיל 9 ו/או מטפל בקרוב משפחה מדרגה ראשונה שהוא סיעודי, משרה מלאה תחיה בת 38 שעות שבועיות.

נאמן למקור

אמיר בשה, ט"ר
מ.ר. 37916

פרק ג' - תחולת החסכם ותקופת תוקפו

11. חסכם זה יחול על:

- א. תצדדים לחסכם החתומים עליו.
- ב. כל עובדי העמותה למעט מנכ"ל העמותה, לרבות עובדים בתקופת ניסיון.
12. חסכם זה יהיה בתוקף לתקופה של שלוש שנים (להלן: "התקופה הראשונה"), היינו החל מיום 1.5.2023 ועד ליום 30.4.2028 ולאחריה יחפוף לחסכם לתקופה בלתי קצובה (להלן: "התקופה הבלתי קצובה"), ככל שלא יבוטל או ישונה כדין.
- מבלי לגרוע מהאמור לעיל, משא ומתן קיבוצי על חסכם חדש או על שינויים בחסכם זה יחל בתוך חודשיים מהמועד בו ביקש זאת אחד הצדדים. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מוסכם כי לא יתחיל משא ומתן אלא רק שלוש חודשים לפני תום התקופה הראשונה לכל המוקדם.
13. חסכם זה יוגש לרישום כחסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק חסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

פרק ד' - שקיפות

14. העמותה תנחיש שקיפות ושיתוף העובדים בכל הנוגע לקביעת סדר העדיפויות הותקציבי, ניוט הותקציבי לעמותה, וחלוקתו, ובתוך כך:
- א. כל המחלקות יגישו דו"ח פעילות חודשי.
- ב. מחלקת ניהול הכספים תגיש דו"ח חציוני, אשר יכלול, בין היתר, השוואה בין הקצאת התקציב המתוכננת מול השימוש שנעשה בפועל.
- ג. כל המחלקות, יגישו להנהלת העמותה, אחת לשנה, תוכניות עבודה מפורטות, ואלה יידוט חן בקרב צוות העובדים וחן בקרב הוועד המנהל.
- ד. העמותה תודיע לוועד העובדים מיד עם היוודע לה כי קיים צורך בשינוי אשר עשוי להיות בעל השפעה על חיקף התקציב או בעל השפעה במישרין או בעקיפין על תנאי ההעסקה של כלל העובדים או חלקם, לרבות החלטה לצמצם את מספר העובדים או לשנות את חיקף המשרה שלהם.
- ה. ועד העובדים יחיה רשאי, בנושא בו קיבל חודעה מהעמותה בחתאם לס"ק ד' לעיל, לכנס דיון בו ישתתפו שני נציגי הוועד המנהל, שני נציגי העובדים (חברי הוועד ראו מען), ומנכ"ל העמותה (להלן: "הפורום הרחב"), אשר יערכו דיון ויקבלו החלטה ברוב קולות.

פרק ה' - מדיניות שכר, דירוג וקידום

העסקה במשכורת התחלתית

15. עובד חדש בעמותה, שייקלט לעבודה לאחר חמועד חקובע, יתעסק במשכורת התחלתית.

העלאה שכלית

- א. החל במועד חקובע, תעלה שכרו של כל עובד שחוקעס בעמותה ערב חמועד חקובע ב2,000 ש"ח יוחר כי במועד זה לא תשולם העלאה שנתית אחוזית חמפורטת בסעיף 17 להלן, וכי החעלאה האחוזית חבאה תשולם במשכורת מאי 2026.

אמיר בשה, ע"ד
מ.ר. 37916
נאמן למקור

ב. גיוס מנחלת בשכר מיוחד תעשה בצורה שקופה, תוך היוועצות עם ועד העובדים לצורך תיאום ציפיות שכר, ובכפוף לשיקולים תקציביים. העמותה תבחר למנחלת שתעסק בשכר מיוחד שהמשכורת החתולתית שלה תחווה את חבסיס לחישוב החלואות הקבועות לחלק.

17. תעלאת שנתית אחידה

א. אתת לשנה, החל במשכורת חודש מאי 2026 (המשולמת ביוני), יעלה שכרו של כל עובד בעל ותק של לפחות שנה בעמותה בסכום שווה. התקציב להעלאת השכר לכלל העובדים בעמותה יהיה 4% (ארבעה אחוזים) מגובה השכר הברוטו השנתי של כלל העובדים, וסכום זה יחולק באופן שווה בין העובדים (לחלק: "תוספת השכר השנתית").

ג. לענין סעיף זה, עובד חינו עובד העמותה בכל תפקיד, לרבות בתפקיד ניהולי.

18. עובד אשר בחודש מאי חינו בעל ותק של פחות משנה בעמותה (לחלק בסעיף זה: "חודש מאי הראשון"), יעלה שכרו בהתאם לסעיף 17 לעיל, יהיה זכאי לתוספת השכר השנתית החל מהמועד בו ישלם שט עבודה מלאה בעמותה. בחודש מאי השני יקבל העלאת נוספת.
19. למען למנוע ספק, כל תוספות השכר הקבועות בפרק זה, תאחוזיות והשקליות, יהיו חלק מהמשכורת הממונה בסיס לחישוב כל ההפרשות הסוציאליות ולרבות הפרשות מניינויות (לחלק: "המשכורת הקובעת").
20. עובדת העמותה אשר מקודמת לתפקיד ניהולי יהיה זכאית לשכר הגבוה מבין חשניים: (א) השכר החתולתי הקבוע למשרה הניהולית חודשה, או (ב) שכר/ה ערב הקידום בתוספת ההפרש הקבוע בין תדרגות הדלוגטיות. הוראה זו תחול גם על קידום מתפקיד מנהלת לתפקיד סמנכ"לית.
21. בכל מקרה בו העמותה תציג בפני נציגות העובדים קשיים כלכליים העלולים לפגוע ביכולות העמותה לשלם את שכר העובדים בהתאם לחסכם זה, ייערך דיון בפורום הרחב אשר יקבל החלטה בנוגע למטרונות כלכליים אפשריים.

פרק ז' – שעות נוספות; מצב חירום; ועבודת בימי מנוחה

22. עבודה בשעות נוספות תתבצע רק באישור מראש של מנכ"ל העמותה. האישור יכלול פירוט על איזו מחלקה ובאיזו תקופה הוא חל, ומתי מכסת השעות הנוספות בתשלום המאושרת.

פרק ז' – חופשה, הבראה, מחלה וחלואות

23. חופשה שנתית

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

בעד השנה הראשונה – 14 ימי חופשה
בעד השנה השנייה – 16 ימי חופשה
בעד השנה השלישית – 18 ימי חופשה
בעד השנה הרביעית – 20 ימי חופשה
בעד השנה החמישית – 23 ימי חופשה

החל מהשנה השישית ואילך יתווסף יום חופש נוסף למנין 23 הימים עד למכסה של 26 ימים.

ב. עובדת שלא ניצל את מלוא ימי החופשה השנתית עד תום השנה הקלנדרית, רשאית לצרף עד 12 ימים שלא ניצלו לשנה הקלנדרית הבאה, כך שמקסימום ימי החופשה השנתית לא יעלה על 38 ימים. כל יום נוסף מעבר למקסימום זה יומר אוטומטית ליום בחירה, אשר ייחשב כימי חופשה שנתית לכל דבר וענין, למעט פדיון בתום תקופת החקסקה.

ניצול ימי חופשה צבורים יתבצע רק לאחר ניצול כל ימי הבחירה של העובדת

24. עבודה בחודש אנוס

אמיר בשה, ע"ד
מ.ר. 37916
נאמן למקור

כל עובד יבחר יום קבוע בשבוע שבו, במהלך חודש אוגוסט מדי שנה, יעבוד חצי יום בלבד, והדבר ייחשב כאילו עבד יום עבודה מלא לכל דבר ועניין, ולא יגרע ממכסת ימי החופשה המפורטת בסעיף 22. לעיל.

25. עבודה בחופש הגדול

- א. החופש הגדול בסעיף זה הינו תוקפה שמיום 1 ביולי ועד ליום 31 באוגוסט.
- ב. עובד שהוא הורה לילד עד גיל 9 יעבוד בתקופת החופש הגדול 34 שעות שבועיות בלבד, והדבר ייחשב כעבודה במשרה מלאה לכל דבר ועניין.
- ג. עובד שניצל את זכותו בהתאם לסעיף זה, לא יהיה זכאי לחטבה הקבועה בסעיף 24 לעיל.

26. עבודה בתקופת חרמזאן

- א. עובד בן חדת המוסלמית יעבוד בתקופת צום חרמזאן במשך 6 שעות בכל יום, והדבר ייחשב כעבודה במשרה מלאה לכל דבר ועניין.
- ב. על ימים שהם תקופת חרמזאן והם חלים בחודש יולי ואו אוגוסט יחול סעיף זה ולא יחולו סעיפים 23 ואו 24.

27. עבודה בחול המועד ובערבי חג

- א. בחול המועד סוכות יהיו העובדים זכאים לעבוד חצי יום עבודה והדבר ייחשב כאילו עבדו יום עבודה מלא לכל דבר ועניין.
- ב. עובד זכאי לא לעבוד בערבי החגים: ראש השנה, יום כיפור, סוכות ושבועות. ימים אלו לא ייחשבו ליום חופשה ולא יגרעו ממכסת ימי החופשה השנתית. חופשה מרוכזת בפסח (חופ"מ) תינתן על חשבון תאריטן ואינה נחשבת ליום חופשה של העובד.
- ג. ביתר ערבי חג יהיו זכאים העובדים לעבוד חצי יום עבודה, והדבר ייחשב כאילו עבדו יום עבודה מלא לכל דבר ועניין.

28. ימי בחירת

- בנוסף לימי החופשה השנתית, יהיה זכאי כל עובד לשני ימי חופשה בשנה, על פי בחירתו, מתוך רשימה שתצורף כנספח ב' להסכם זה.

29. דמי תבראה

- כל עובד יהיה זכאי לתשלום דמי תבראה על פי חוותק שלו בעמותה והיקף המשרה שלו ובתאם לדין.

30. מחלה

- א. עובד יעבור 25 ימי מחלה קלנדריים בגין כל שנת עבודה ועד 90 ימי מחלה בסך הכול.
- ב. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה, יהיה זכאי לתשלום מלא בגין דמי מחלה, תחל מחלים הראשון לחעדו.
- ג. עובד זכאי לזקוף היעדרות בשל מחלת קרוב משפחה מדרגה ראשונה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

אמיר בשה, ע"ד
מ.ר. 37916
נאמן למקור

חלל מחזיק חשלישי ברציפות של מחלוקת עובד, רשאית העמותה לדרוש מהעובד הצגת אישור רפואי.

ד. במקרה של מחלוקת ממושכת, כאשר לעובד לא נותקו ימי מחלוקת צבורים, יקבל העובד, על פי בקשתו, עד 30 ימי מחלוקת על חשבון ימי מחלוקת עתידיים שיצבור.

עובד שניצל את 30 ימי המחלוקת בהתאם לסעיף זה, תם סיומם לא עב לעבודה משום שמצב בריאותו לא איפשר זאת – ימי המחלוקת ששולמו לו בהתאם לסעיף זה לא יקוזזו מפל זכות אחרת שמגיעה לו בגין סיום העסקתו, והוא מכופף להצגת אישור רפואי תעסקות.

31. שבתון

א. העובדות ותחילת זמנית, לאחר שבע שנות עבודה רציפות במשרה מלאה בארגון, להגיש בקשה לשבתון בין עד שישה שבועות, בהתאם למנגנון שייקבע על ידי העמותה. זכאות וזניחת אחת לשבע שנים.

ב. יעד העובדים יגיש למנהלת העמותה מנגנון שיאפשר עבודה תקינה של הארגון בזמן שבתון, ולרבות תיאום השבתון עם תחזוקה בחזרה של חדשים מראש, הגבלת פיקסר חיוצאים לשבתון במקביל, וכך, מפגשן יתג לצוות ולמנהל תוך חודשים. מחלוקת חסכם זה, ויירשם מחסכם קיבוצי שיחזק נשפה לחסכם זה.

32. נשיעת חזית

א. עובד אשר מתקיימים לגביו שלושת התנאים הבאים במצטבר, יחזק זכאו להשתתפות בחוצאות רכב בבית 1 ש לקילומטר; בהתאם למספר ימי העבודה בפועל של העובד, ולא לחזור כרטיס חופשי-חודשי.

1. א. העובד נדרש לשם הגעה מבית ולמקום העבודה בהתבונן ציבורית, לחלף-כלי התבורה (רכבת ואו אוטובוס) פעמים לפחות.
2. א. העובד עושה שימוש ברכבו הפרטי לצורך הגעה לעבודה.
3. א. העובד מבית העובד למקום העבודה בהתבונן ציבורית אורכת שעה וחצי לפחות.

ב. העמותה תממן עד 500 כחודש לעובד בגין חוצאות חזית בחשבון חסכם או בכפרף להצגת חשבונות, ובתנאי שתחזיק נשיעת לצורך הגעה למקום העבודה ברחוב דרוז 9 ביפו.

33. חלואות

העמותה תתן חלואות לעובדים בהתאם לחלל המצורף בספח ג' לחסכם זה.

פרק ח' – שרת השתלמות ופגסית והחזר עבור תמיכת נפשית

34. ביטוח פגסית

א. העמותה תבצע חפירות על חשבונות לקרן פגסית בזן כל עובד, מיום תחילת עבודתו בעמותה, בשיעור של 6.5% מחשכר לגמל, ו- 8.33% לפיצויים, והוא בנוסף לניכוי (חפירה על חשבון העובד בשיעור של 6% לגמל. ככל שיתגדכן גובה החפירות (פגסית) על פי דין, יתעדכן גובה החפירות גם בחסכם זה בהתאם.

ב. כל עובד יתח ראוי לזרות על העברת החיסכון הפגסיתי לקופת גמל (מחזרתה בסעיף 47 בפקודת מס הכנסה) על פי בחירתו.

ג. על כל חפירות העמותה לרכיב הפגסית. יחולו חרואות סעיף 14 לחוק פיצויי פיסורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיסורים"), חילון חפירות העמותה לפיצויי פיסורים באות במקום תשלום פיצויי פיסורים במלך סיום העבודה והן ממצות את חובתה של העמותה לשלם פיצויי פיסורים על פי כל דין ואו חסכם. למניעת ספק, כלפי פיצויי הפיסורים שנעברו לטובת העובד לשחרור לזכותו בכל מקרה של סיום יחס עבודה.

אמיר כשה, ע"י
מ.ר. 37916

נאמן למקור

ד. עובד שותף לית עבודתו בעמותה בשנת 2002 או קודם לכן או שלא חל על תקופת עבודתו האישור מכוח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, כולל חלק מתקופת העבודה, יהיה זכאי, בכל מקרה של סיום יחסי העבודה, להשלמת פיצויי פיטורים כגין התקופה שעד כניסת הסכם זה לתוקף, לפי חישוב של מכפלת שכרו האחרון (במועד סיום ההעסקה) במספר שנות עבודתו בעמותה עד למועד הקובע, וזאת גם במידה והעמותה ביצעה הפרשות מלאות (8.33%) לקרן הפיצויים של העובד.

מבלי לגרוע מחאמור לעיל, עובד שמסיים עבודתו בעמותה כנסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים על פי דין - ישוחררו לזכותו כל הכספים שנצברו בקרן הפנסיה ברכיב פיצויי פיטורים.

35. קרן השתלמות

העמותה תבצע הפרשות עבור כל עובד, החל מתום 6 (שישה) חודשי העסקה, לקרן השתלמות בשיעור 7.5% מהשכר על חשבון המעביד, ו-2.5% מהשכר על חשבון העובד.

36. תחזיר תוצאות עבור תמיכה נמשית

חלל מהמערך הקובע, כל עובדת תהיה זכאית במהלך כל שנה קלנדרית לחזור עבור ליווי נפשי וטיפול ע"י פסיכולוגית במובה של עד 3,600 ש"ח. החוזר יתקבל מול חגשת דיווח של העובדת על מספר הפגישות שהתקיימו ע"י הפסיכולוגית או מול חגשת קבלות ע"י העובדת.

פרק ט' - סדרי עבודה

37. בחינת אפשרות לשבוע עבודה בו 4 ימים

בשנת 2025/2026 תיווס נציגות העובדות חקמת ועדה לבחינת תאפשרות של מעבר לשבוע עבודה בן 4 ימים. הוועדה תכלול את נציגי העמותה, נציגי ועד העובדים, ונהיה פתוחה להשתתפות חברות צוות שיבחרו להשתתף בה. הוועדה תגבש תכנית מתווה למעבר לשבוע עבודה מקוצר במתכונת ובהיקף שיוחלט עליהם בוועדה, תוך תצגת קריטריונים ברורים לבחינה והערכה של הצלחת המתווה. בתוך כך יקבע גם ל"ז מפורט ליישום המתווה. תחלטת הוועדה לעניין המתווה וחיקפה תתקבל בהסכמת הצדדים החברים בוועדה והיא תאושר על ידי הוועד המנהל.

38. בכל מקרה בו העמותה מבקשת לחוסף משרה ואו לבטל או לצמצם משרה, תודיע על כך העמותה בכתב לוועד העובדים, ותנמק את סדרי העדיפויות הארגוניים. ועד העובדים יהיה רשאי לבסס את המורים הרחב לצורך דיון וקבלת החלטה בעניין חוספת המשרה, ביטולה או צמצומה.

39. גיוס עובדים חדשים ופרילאנסרים

א. מיד עם חיווצרות הצורך בגיוס עובד חדש תודיע על כך העמותה לוועד העובדים, תוך הגדרת התפקיד, הדרישות מן המועמד והכישורים הנחוצים.

ב. משרה פנויה או חדשה תוצע קודם לעובדי העמותה במכרז פנימי. במידה ולא נמצא עובד העמותה שיאיש את המשרה, יפורסם מכרז חיצוני. דרישות התפקיד שיופיעו במכרז הפנימי והחיצוני תן דרישות התפקיד כפי שנמסרו לוועד העובדים בחתאם לסי"ק א. לעיל. בפרסום המכרז החיצוני יפורט השכר המוצע.

ג. בכל מקרה שחומכיל מבקש לפרסם משרה בשכר גבוה יותר מהשכר המתחייב על פי הסכם זה, יפנה לוועד העובדים בחקים האפשרי, יפרט את כל האמצעים שנקטו בניסיון לאתר מועמד לתפקיד בשכר שאינו חורג מהשכר על פי החסכם הקיבוצי. ועד העובדים יהיה רשאי לאשר את החריגה מהשכר או לחציע חלופות, בין היתר חלופות לגבי ניסיונות גיוס העובד ואו אופן העסקתו. במקרה שחומכיל ועד העובדים לא יגיע להסכמת, יפורט השכר פורום הרחב.

אמיר בשה, ע"י
מ.ר. 37916
נאמן למקור

ד. העברת משרה או תפקיד מנהלת מחלקה למנהלת בשכר מיוחד תיעשה לאחר היוועצות עם הוועד, ובהעדר הסכמה – בכינוס הפורום הרחב, אשר יקבל החלטה במחלוקת.

ה. בכל מקרה שהמנכ"ל מבקש להעסיק אדם במתכונת העסקה שאינה יחסי עובד-מעביד (להלן בס"ק זה, "פרילאנס"), יפנה לוועד העובדים בחקדם האפשרי, וינמק את הסיבות בגינן הוא מבקש להעסיק את העובד כפרילאנס. ועד העובדים יהיה רשאי לאשר את צורת ההעסקה או להציע חלופות. בהיעדר הסכמה בין ועד העובדים והמנכ"ל, תועבר המחלוקת להכרעת הפורום הרחב.

40. עליית עובדים

א. עם תחילת עבודתו של עובד בעמותה, יקבל העובד הודעה לעובד כדין, בו יפורטו בין היתר גם תנאי ההעסקה של העובד, הגדרת תפקידו ומחוזו; סמכויותיו ותחומי האחריות שלו; הכישורים הדרושים לביצוע התפקיד; שעות עבודה חריגות (ככל שגדרשות); ציפיות מהעובד; וכן הפניה לחסכם הקיבוצי המיוחד בעמותה ודרכי ההתקשרות עם ועד העובדים וארגון העובדים.

ב. העתק של נוסח ההודעה לעובד יימסר לוועד העובדים.

ג. הגדרת התפקיד המופיעה בטופס הודעה לעובד תרוען אחת לשנה בשיתוף העובד ומנהלת המחלקה, והעתק הנוסח המעודכן יימסר אף הוא לוועד העובדים, בנוסף לנוסח שיימסר לעובד.

ד. כל שינוי במידות תנאי ההעסקה של העובד ו/או בתגירת תפקידו ו/או כל שינוי אחר הנוגע להעסקתו בעמותה, יפורט בטופס הודעה לעובד אשר העתק ממנו יימסר לעובד והעתק נוסף לוועד העובדים.

41. תסומת ניסיון

כל עובד שיתקבל לעבודה ייחשב כעובד בתקופת ניסיון במשך שלושת החודשים הראשונים להעסקתו, וזאת מבלי שיהיה בכך לפגוע בזכויות המוקנות לו מכוח הסכם זה.

42. הכשרת עובדים

מנהלת מחלקה והמנכ"ל ומנהלת משאבי אנוש יגדירו בשיתוף ועד העובדים פרמטרים קבועים למתן הכשרות לעובדים במחלקה לתחומי העבודה השונים.

43. כל עובד ידווח על שעות עבודתו החודשיות באמצעות טופס ייעודי.

44. אחת לשנה יערך משוב חדדי בין כל אחד מעובדי העמותה למנהל, בהתאם לחלטות הנורמים המקצועיים בעמותה לאחר שאלה נעצו קודם לכן בוועד העובדים.

פרק י' – סיום העסקה וביטחון תעסוקתי

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

46. הודעת מוקדמת

תקופת ההודעה מוקדמת לעובדים תהיה לפי הקבוע בדין.

47. עובד שסיים העסקתו בעמותה רשאי לפדות את ימי החופשה שנצברו לזכותו.

48. פיסורים מחמת אי התאמת

א. במקרים של טענת אי-התאמה, ייבחנו חלופות לפיטורים ולרכות אפשרויות של נייד והכשרת עובד לתפקיד אחר, קלף פיטורים. התהליך המפורט להלן כפוף לשיקולים הטובים לותק העובד, מצבו הסוצי-אקונומי והאפשרות לגידור.

אמיר בשה, ע"ד
מ.ר. 37916
נאמן למקור

ג. מצאח מנהלת מחלקה כי התנהלות מתמשכת של עובד המועסק במחלקה מצביעה על נקודות מחותיות חסענות שיפור, יוזמן העובד לשיחת משווב ובה יינתנו לו יעדים מוגדרים וברורים בכתב לתיקון, במשך תקופה שלא תפחת מחודש (להלן: "תקופת השיפור").

ג. לאחר תקופת השיפור האמורה, ייערך משווב 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 שבגנם שוקלת העמותה את פיטוריו של העובד, בצירוף מסמכים רלבנטיים, וזוא יישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים למחות 7 ימים לפני מועד השימוע.

ד. השימוע יערך בפני מנהלת המחלקה שניחלה את הליך השיפור המתואר לעיל ומנכ"ל העמותה ומנהלת משאבי אנוש, ובחשתתפות נציג ועד העובדים. העובד יחיה רשאי להיות מיוצג בנוסף גם על ידי עורך דין לבחירתו.

ח. העמותה תערוך פרוטוקול במהלך ישיבת השימוע, מבלי לגרוע מזכותו של המועמד לפיטורים לערוך פרוטוקול מטעמו ואו לחקלית את הישיבה.

ו. במידה והעמותה מבקשת לפטר את העובד ותעד העובדים מתנגד לפיטורים, יתקיים דיון בתוך 5 ימים בפורום הרחב.

ז. כל עוד נמשך החליק המתואר לעיל, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל.

ח. העתק של חסכם פרישה בכתב בין עובד שסיים העסקתו בעמותה ובין העמותה, ככל שנערך, יועבר לידו ועד העובדים.

ט. בכל מקרה של כוונת העמותה לצמצם היקף משרה של עובדת, יתחגו הצדדים בהתאם למנגנון הפיטורים מחמת אי התאמה בשיתיים המחויבים. על אף האמור, ככל שהסיבה לכוונת העמותה לצמצם היקף משרה אינה אי התאמה, לא תחול תקופת שיפור בהתאם לסעיף 48 ב. לעיל.

49. פיטורי משמעת

א. כל העובדים מחויבים לעבוד בהתאם לכללים שנקבעו בקוד האתי המצורף כנספח ד' לחסכם זה (להלן: "הקוד האתי").

ב. במקרה של פיטורים מטעמי משמעת יתחגו הצדדים בהתאם למנגנון הפיטורים מחמת אי התאמה בשיתיים המחויבים. על אף האמור, בעת עבירות משמעת חמורות לא תחול תקופת שיפור כאמור בסעיף 48 ב. לעיל.

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

ד. בהיוועצות עם ועד העובדים, יחיה רשאי מנכ"ל העמותה להשעות עובד באופן מיידי עקב חפרת הקוד האתי, וזאת עד לבירור וחלטה בנוגע להמשך העסקתו של העובד בעמותה, שיערכו בתוך 72 שעות.

ח. במקרה של חתנגדות ועד העובדות, הפרום הרחב יתכנס ויחליט, אולם בזמן החיונים העובד יחיה מושעה, לפי החלטת מנכ"ל.

ו. למען חסר ספק יובהר כי עובד שיושעה בהתאם למנגנון הקבע לעיל, יחיה זכאי למלוא שכרו בגין תקופת החשעה, ובתנאי שהחליק יתקיים במסגרת חל"ו הקבע לעיל.

50. פיטורי חתייעלות חמצום

א. בכל מקרה של קשיים תקציביים של העמותה, המחייבים לדעת הוועד המנהל שקילת האפשרות של פיטורי צמצום ואו של צמצום היקפי משרה, יעביר הוועד המנהל לנציגות העובדים מידע ותוננים מלאים על אודות הצורך בפיטורי צמצום והיקפם. ככל שיש בידי העמותה רשימת מועמדים לפיטורים במועד החודעה, תיידע העמותה את נציגות העובדים גם בשמות המועמדים לפיטורים.

אמיר בשה, עריר
מ.ר. 37916
נאמן למקור

ב. לבקשת נציגות העובדים או העמותה, יתכנס הפורום חרוב בתוך 7 ימים ממועד הבקשה, וידון באפשרות של פיתורי צמצום ואו צמצום היקפי משרה ובחלופות אפשריות, ובהן פרישה מרצון, נידוד פנימי, סיוע בהיפוש עבודה מחוץ לעמותה, ויקבל החלטה מוסכמת בעניין. ככל שחלטה המוסכמת תהיה בדבר פיתורי צמצום, היא תכלול גם הסכמה לגבי רשימת העובדים שיפוטרו.

ג. השתפר מצבה התקציבי של העמותה וחזרו תקנים שצומצמו, תודיע העמותה לעובד שחופסקו העסקתו בחליף חתימלת על האפשרות להגיש מועמדות, וככל שיעשה זאת יהווה עברו התעסקותי בעמותה שיקול לטובת העסקתו מחדש.

פרק י"א - נציגות העובדים

51. פעילות ועד העובדים

הצדדים ישתפו פעולה לשם הנגעת יחסי עבודה המשותפים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות החסכם.

52. מנהל כוח אדם ומנהל חכספים בעמותה לא יישאו תפקיד בוועד העובדים, גם אם יחיו חברים בארגון העובדים מען; לא תחיינה להם פעילות בוועד העובדים ולא תשתתפנה בשיבות או בדיונים הקשורים ליחסי ועד הנחלה.

53. דמי חבר ומסי ועד

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

ב. תנכה העמותה ממשכורתם של העובדים עליהם חל חסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחדשו, 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 שחם חברים בארגון עובדים אחר ומשלמים דמי חבר לארגון עובדים אחר יהיו פטורים מתשלום דמי חבר או דמי טיפול למען.

פרק י"ב - יישוב חילוקי דעות

54. חילוקי דעות בקשר לפרשנות החסכם ואו ביצועו של חסכם זה, וכן חילוקי דעות חנוגעים לאופן יישום חמנגנונים הקבועים בחסכם זה במקרים פרטניים, למעט בעניינים שלגביהם נקבע בחסכם זה מנגנון הכרעה אחר, ידונו במסגרת של דיון בין מנכ"ל העמותה לבין נציגות העובדים. לא תגיעו הצדדים לחסכמה, יועבר חעיין להכרעת הפורום החרוב.

55. במחלק הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות יקפא ביצועו של חעיין שבמחלוקת ולא יתקיימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מחצדדים, אלא אם נקבע אחרת בחסכם זה.

56. מנגנון זה יופעל למשך 21 יום. לא הגיעו הצדדים לחסכמה, רשאי כל צד לפעול על פי דיון וכל צד שומר על זכויותיו.

ולראיה באו הצדדים על החתום,


ועד העובדים

מען-ארגון עובדים
ע"ר 58-032-5363

ת.ד. 4801 תל אביב-יפו


העמותה
רשמים למחיות אדם-י.ר.
רח דודת 9-19111111
08135-08135
08135-08135
08135-08135

10

נאמן למקור

אמיר בשה, ע"ר
מ.ר. 37916