

הסכם קיבוצי מיוחד – נוסח א'

שנעשה ונחתם ב _____ ביום _____ בחודש _____ שנת 2012

בין: **עמותת אותות – דלת לחיים חדשים (מייסודה של שח"ל)**

לבין: **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי**

הואיל: והצדדים מעוניינים לקיים ביניהם יחסי עבודה קיבוציים ארוכי טווח;
והואיל: והצדדים ניהלו מו"מ ממושך להסדרת תנאי העבודה של העובדים, כהגדרתם בהסכם זה, במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד.
והועיל והצדדים מתחייבים לפעול אחד כלפי משנהו בהגינות, ביושר ובתום לב

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד מימנו.

פרק א' – הגדרות:

1. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות:
 - 1.1. **העמותה** – עמותת אותות – דלת לחיים חדשים
 - 1.2. **הארגון היציג** – כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי.
 - 1.3. **ועד העובדים** – ועד עובדי העמותה שהוכר על ידי כוח לעובדים.
 - 1.4. **נציגות העובדים** – נציגי הארגון היציג ו/או נציגי ועד העובדים.
 - 1.5. **עובד** – כל עובד העמותה למעט מי שמופיע בסעיף 4 להסכם זה.
 - 1.6. **שכר פנסיוני** – שכר הבסיס וכן הרכיבים הבאים: תוספת סוף שבוע וחגים.
 - 1.7. **מסגרת** – הוסטל או מעונית
 - 1.8. **שנה** - מ - 1 בינואר ועד 31 בדצמבר.
 - 1.9. **מדריך חינוכי** – עובד שעיקר תפקידו להשגיח ו/או לטפל בנערים.
 - 1.10. **רכז** – מי שהוסמך להשגיח ו/או לטפל על נערים במסגרת וממלא תפקיד בעל אופי ניהולי, מבלי להיות מנהל מסגרת
 - 1.11. **עובד סוציאלי** – עובד בעל הכשרה אקדמית בתחום העבודה הסוציאלית העוסק בפועל בטיפול ישיר בנערים בתחום הכשרתו.
 - 1.12. **אם/אב בית** – עובד שעיקר תפקידו אחריות בתחום ההיגיינה, הבריאות, התזונה או האחזקה וכיוצא בזאת.
 - 1.13. **עובד לילה** – מי שמוסמך אך ורק להשגיח במסגרת בין השעות 22:00 – 6:00 למחרת, כאשר במקביל לו יש לפחות מדריך חינוכי אחד נוסף במסגרת.
 - 1.14. **מנהל מסגרת** – מנהל של כלל עובדי המסגרת.

פרק ב' – תחולה:

2. ההסכם זה יחול על כל עובדי העמותה הקיימים ועתידיים, מיומם הראשון בעמותה.
3. העמותה לא תבצע את פעולותיה באמצעות מי שאינם עובדי עמותה, למעט אם הדבר צויין במפורש במסגרת הסכם זה.
4. על אף האמור בסעיף 2 לא יחול הסכם זה על:
 - 4.1. מנכ"ל/מנכ"לית העמותה
 - 4.2. ראשי מדורים
 - 4.3. עובדי המשרד הראשי של העמותה
 - 4.4. עובדים שאינם נופלים תחת אחת מהגדרות התפקידים בפרק א' ואינם מצוינים בשמם בנספח להסכם.
 - 4.5. מנהל מסגרת שיבקש לאחר חתימת ההסכם, בפניה בכתב לארגון ולעמותה להחריג עצמו מן ההסכם, ובלבד שעשה זאת עד 30 יום מיום חתימת ההסכם.

פרק ג - מסגרת עבודה:

5. היקף משרה

- 5.1. משרה מלאה בעמותה לעובדים חודשיים הינה בת 184 שעות חודשיות.
- 5.2. שיעורה של משרה חלקית הינה כיחס שבין מספר השעות החודשיות הכלולות בה על פי סידור העבודה הקבוע של העובד לבין 184.
- 5.3. עובדים, אשר במועד חתימתו של הסכם זה עובדים בהתאם להגדרת היקף משרה מלא בהיקף נמוך מ- 184 שעות, ימשיכו לעבוד באותה מתכונת.
- 5.4. אם/אב בית יעבדו בהיקף של לפחות חצי משרה חודשית. אי מתן שעות מעבר לחצי משרה חודשית לא יחשב כעילה לצעדים ארגוניים.
- 5.5. במידה ועובד האחזקה יתפטר על העמותה לא תהיה חובה לשמר את התקן שלו.

6. זמני עבודה

- 6.1.1. ישמר מבנה המשמרות הקיים.
- 6.1.2. על אף האמור בסעיף 6.1.1 תתקיים לפחות שעה חפיפה בין מדריך המסיים משמרת לבין מי שמחליף אותו.
- 6.2. מובהר בזאת במפורש, כי השעות שבין 00:22 לבין 00:06 למחרת בבוקר במסגרת המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים הן שעות שינה, ועל כן אינן באות בגדר 'שעות עבודה' לכל דבר ועניין, לרבות לעניין הפסקה בין יום עבודה למשנהו.
- 6.3. מוסכם בזאת במפורש, כי המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים לא תפוצל, ותישאר במתכונתה כפי שנהוג במועד חתימתו של הסכם זה.

האמור בסעיף קטן זה לא יחול על מסגרות, אשר במועד חתימתו של הסכם זה כבר נהוג בהן פיצול המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים כאמור.

6.4. על אף האמור, רשאית העמותה על פי שיקול דעתה, להוסיף בין השעות 22:00 ל 6:00 בבוקר למחרת, משמרות לילה, במהלכן יידרש העובד המשובץ למשמרת מסוג זה להיות ער (להלן: **משמרות הלילה החדשות**), וזאת בנוסף למדריך חינוכי המבצע משמרת ארוכה למדריכים חינוכיים.

6.5. מוסכם בזאת, כי מדריכים חינוכיים, יבצעו משמרות לילה חדשות רק ככל שיחפצו בכך, ובכפוף לסידור ולצרכי העבודה, אך בכל מקרה לא ניתן יהיה לחייבם לעשות כן.

6.6. העובדים ידווחו אודות נוכחותם בעבודה באמצעות מערכת דיווח הנוכחות כפי שתהא קיימת במסגרות מעת לעת.

פרק ד' – שכר

7. שכר העובדים ישולם בהתאם לשכר שייקבע עימם עם קבלתם לעבודה, במועדים כנהוג במועד חתימת הסכם זה, ובכפוף לאמור בהסכם זה להלן.

8. מובהר בזאת, כי כל הסכומים הנקובים להלן הינם סכומי ברוטו.

9. מדריכים חינוכיים

9.1. שכר הבסיס השעתי של מדריך חינוכי מתחיל יהיה לפחות 28 ₪.

9.2. שכר הבסיס השעתי של מדריך חינוכי העובד בעמותה למעלה משנה אבל פחות מ 3 שנים, יהיה לפחות 30 ₪

9.3. שכר הבסיס השעתי של מדריך חינוכי העובד בעמותה למעלה מ 3 שנים יהיה לפחות 30.5 ₪.

9.4. בעבור השעות שבין 22:00 ועד 06:00 למחרת (להלן: **שעות הלילה**) במסגרת המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים, ישולם למדריך החינוכי המבצע משמרת ארוכה כהגדרתה לעיל (ואשר אינו נדרש להיות ער) תשלום בגובה של לפחות שכר מינימום לכל אחת משעות הלילה. למען הסר ספק שכר זה אינו חלק מהשכר הפנסיוני והוא לא יבוא בחישוב ערך ימי חופשה ומחלה.

9.5. מדריך חינוכי, אשר יבצע משמרות לילה חדשות בהתאם לאמור לעיל, יקבל תשלום בגובה שכר הבסיס של עובד לילה. שכר זה יהיה שכר פנסיוני.

9.6. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי לא ישולמו תשלומים נוספים בגין שינה בלילה מעבר לתשלומים שפורטו בהסכם זה.

9.7. שכר הבסיס השעתי של מדריכים חינוכיים בעלי תואר ראשון יהיה 105% משכר הבסיס של מדריך חינוכי בוותק זהה ללא תואר.

9.8. בגין עבודה במשמרת סוף שבוע ובחגים תשולם למדריכים החינוכיים תוספת בגובה של 75% משכר השעה הבסיסי, וזאת בגין כל שעת עבודה מן השעה 17:00 בערב שבת/ערב החג ועד השעה 22:00 במוצ"ש או במוצאי החג. תוספת זו תחשב כשכר פנסיוני לכל דבר ועניין.

10. עובדי לילה

- 10.1. עובד לילה יקבל שכר בסיס שעתי שלא יפחת מ 24 ש"ח לשעה.
- 10.2. עבור עבודה בסוף שבוע וחג יקבל עובד לילה שכר בסיס שעתי שלא יפחת מ 36 ש"ח לשעה.

11. אס/אב בית

- 11.1. אס/ב הבית יועסקו כעובדים חודשיים, על פי שכר בסיס שלא יפחת מסך של 5,000 ש"ח למשרה מלאה.
- 11.2. שכר הבסיס של אס/אב בית יגדל ב 2% לכל שנת עבודה משנתו הרביעית בעמותה ועד לשנתו התשיעית בעמותה (שכר בסיס שלא יפחת מ 5,500 ש"ח לחודש לעובד שהשלים 8 שנות עבודה בעמותה).

12. רכזים

- 12.1. רכזים יועסקו במעמד של עובדים חודשיים ויקבלו שכר בסיס שלא יפחת מסך של 5,667 ש"ח למשרה מלאה.
- 12.2. שכר הבסיס של רכז יגדל ב 2% לכל שנת עבודה בעמותה. אך לא יותר מצבירה מקסימאלית של 10%.
- 12.3. שכר הבסיס של רכזים בעלי תואר שני יהיה 105% משכר הבסיס של רכז בעל וותק זהה ללא תואר שני.
- 12.4. רכזים יקבלו בגין כונוניות שכר של לפחות 672 ש"ח לחודש. השכר יגדל ב 2% עבור כל שנת עבודה בעמותה אך לא יותר מ 10%. מובהר כי כללים דומים יחולו גם על עו"ס, אס/אב בית ומדריך חינוכי שיתבקשו לבצע כונונות. מובהר בזאת כי שכר זה אינו בגדר שכר פנסיוני.
- 12.5. רכזים יקבלו טלפון סלולרי מהעמותה, עם השתתפות חודשית של לפחות 150 ש"ח העמותה.
- 12.6. רכזים יקבלו החזר בגובה של לפחות 50% מהוצאותיו על ביטוח חובה לרכב, ביטוח מקיף לרכב, אגרת רישוי.

13. עובדים סוציאליים

- 13.1. עובדים סוציאליים יעבדו במעמד של עובדים חודשיים ויקבלו שכר בסיס שלא יפחת מסך של 6,800 ש"ח למשרה מלאה (184 שעות).
- 13.2. שכר הבסיס יגדל ב 2% עבור כל שנת עבודה בעמותה אך לא יותר מצבירה מקסימאלית של 12%.
- 13.3. שכר הבסיס של עובדים סוציאליים בעלי תואר שני בעבודה סוציאלית יהיה לפחות 105% משכר הבסיס של עובדים סוציאליים בעלי וותק זהה, ללא תואר שני.
- 13.4. עובדים סוציאליים יקבלו טלפון סלולרי מהעמותה, עם השתתפות חודשית של לפחות 100 ש"ח של העמותה.
- 13.5. ככל שיעודכנו תעריפי משרד הרווחה לעמותות בגין ההסכם מיום 30.5.11 עליו חתום איגוד העובדים הסוציאליים, תשמש כל תוספת התקציב לעמותה שניתן יהיה

לקבל בגין עדכון זה, לצורך העלאת שכרם של העובדים הסוציאליים בעמותה מעבר לשכר המופיע בסעיפים 13.1-13.4. האמור בסעיף זה לא יחול ביחס לעדכוני התעריף עבור השנים 2011 ו 2012.

13.6. עובדים סוציאליים אשר משרתם המלאה מוגדרת ערב הסכם זה כפחות מ 184 שעות, תחשב משרה זו כמשרה מלאה לעניין סעיפים 13.1 עד 13.3 כולל

14. מנהלי מסגרת

14.1. מנהלי מסגרת יועסקו כעובדים חודשיים. מנהלי מסגרת בשנת עבודתם הראשונה בעמותה, יקבלו שכר בסיס שלא יפחת מ 6951 ₪ לחודש עבור משרה מלאה, (שכר יסוד+כוננויות פנסיוניות).

14.2. שכר הבסיס יגדל ב 2% עבור כל שנת עבודה בעמותה שלא בתפקיד מנהל מסגרת.

14.3. שכר הבסיס יגדל ב 2% נוספים עבור כל שנת עבודה כמנהל/ת מסגרת, אך לכל היותר עבור חמש שנים (10%).

14.4. שכר הבסיס של מנהלי מסגרת בעלי תואר שני, יהיה לפחות 105% משכר הבסיס של מנהלי מסגרת בעלי וותק זהה בעמותה שאין להם תואר שני.

14.5. מנהלי מסגרת בשנת עבודתם הראשונה בעמותה יקבלו גמול כוננות לא פנסיוני בסך של לפחות 2195 ₪ לחודש.

14.6. גמול הכוננות הלא פנסיוני יגדל ב 2% עבור כל שנת עבודה בעמותה שלא בתפקיד של מנהל מסגרת.

14.7. גמול הכוננות הלא פנסיוני יגדל ב 2% עבור כל שנת עבודה כמנהל/ת מסגרת, אך לכל היותר עבור 5 שנים, (10%).

14.8. מנהלי מסגרת יהיו זכאים לרכב ליסינג לפחות באיכות ובתנאים שהיו נהוגים נכון לחודש פברואר 2012. הרכב יהיה מגולם למס כפי שהיה נהוג נכון לפברואר 2012.

14.9. מנהלי מסגרת יהיו זכאים לפחות להחזר דלק חודשי של 200 ליטר בנזין אוקטן 95 בשירות עצמי, אך לא יותר מ 1,400 ₪. מנהל אשר ערב ההסכם קיבל החזר דלק חודשי הגבוה מ-200 ליטר, יקבל את אותה מכסת ליטרים, בעלות של עד 7 ₪ לליטר.

14.10. מנהלי מסגרת יקבלו טלפון סלולרי מהעמותה, עם השתתפות חודשית של לפחות 200 ₪ של העמותה.

פרק ה – זכויות סוציאליות, הפרשות לקופות גמל וזכויות נלוות אחרות

15. חופשה שנתית

15.1. עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום, וזאת באופן יחסי להיקף עבודתו בעמותה.

15.1.1. מכסת החופשה למדריכים חינוכיים ועובדי לילה : על פי חוק.

15.2. מכסת החופשה לעובדים חודשיים : על פי חוק.

15.3. צבירת ימי חופשה : שתי מכסות.

15.4. עובד שהיה זכאי להסדר מיטיב יותר ביחס לימי החופשה, ערב הסכם זה, יחול לגביו ההסדר המיטיב.

16. ימי מחלה

16.1. עובד זכאי ל- 18 ימי מחלה בשנה למשרה מלאה בצבירה מקסימלית של 90 ימים, ולא פחות מן הקבוע בחוק.

16.1.1. גובה תשלום ימי המחלה יהיה כקבוע בחוק.

16.2. עובד שהיה זכאי להסדר מיטיב יותר ביחס לימי מחלה, ערב הסכם זה, יחול לגביו ההסדר המיטיב.

17. היעדרות מחמת מחלת ילד/הורה/בן זוג

בהתאם לחוק.

18. אבל

עובד אשר נפטר קרוב משפחה שלו רשאי להעדר מהעבודה לצורך אבל בהתאמה למנהגי דתו. היעדרות בגין האבל תמשך עד שבעה ימים קלנדריים רצופים.

"קרוב משפחה" - בן או בת זוג, בן או בת, אב, אם, אח או אחות, ידוע/ידועה בציבור. העמותה תשלם את שכרו הרגיל של העובד עבור תקופת היעדרות מחמת האבל.

19. שרות מילואים פעיל

19.1. עובד אשר נדרש להתייצב לשירות מילואים פעיל (שמ"פ) יודיע על כך לממונה הישיר בסמוך לקבלת צו הקריאה.

19.2. עם שובו מהשמ"פ על העובד להמציא למדור שכר טופס 3010 (אישור שמ"פ).

20. דמי הבראה

20.1. עובד זכאי למספר ימי הבראה בהתאם לקבוע בצו ההרחבה הכללי במשק לעניין דמי הבראה במגזר הפרטי.

20.2. עובד אשר השלים שנת עבודה מלאה בעמותה יקבל תשלום בגובה דמי הבראה בגין שנה זאת. החל מן השנה השנייה לעבודתו בעמותה יקבל העובד מדי חודש את התשלום היחסי מתוך דמי הבראה בהתאם לזכאותו.

21. ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

21.1. "קופת גמל"/"קופת ביטוח" לעניין הסכם זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005.

21.2. כל עובד, מכל סוג שהוא, יהא זכאי לביטוח בקרן פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת ע"י אגף שוק ההון במשרד האוצר, וזאת מיום תחילת עבודתו בעמותה, והכל מבלי לגרוע מזכותו על פי דין של העובד לבחור את קופת הגמל בה יבוטח.

21.3. עובד שלא הודיע לעמותה על רצונו לביטוח פנסיוני במסגרת אחרת יבוטח, החל מיומו הראשון לעבודה ובכפוף לאמור לעיל, בקרן פנסיה מבטחים חדשה. במידה שיוודע על רצונו להיות מבוטח בקופת גמל אחרת, יבוטח בקרן לפי בחירתו.

- 21.4. עובד אשר במועד קבלתו לעבודה הינו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו, יועברו בגינו התשלומים לביטוח הפנסיוני החל ממועד תחילת עבודתו בעמותה.
- 21.5. להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה המקיפה תעביר העמותה לקרן הפנסיה, מידיו חודש בחודשו, את הסכומים מהשכר הפנסיוני, כמפורט להלן: 12% הפרשות העמותה (6% תגמולים ו- 6% פיצויים); 5.5% הפרשות עובד, וביחד: 17.5%.
- כמו כן יועבר תשלום בגובה של 2.33% בגין השלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל אישית על שם העובד.
- 21.6. תשלומי העמותה והניכוי משכרו של העובד, כאמור, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף בהתאם למועדים המתחייבים על פי כל דין.
- 21.7. על אף האמור בפרק זה מובהר, כי עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 78 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשס"ה - 2005, תמשיך העמותה לבטחו החל מיום עבודתו הראשון בקרן הפנסיה הותיקה, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על - 20.5% מהשכר הפנסיוני).
- 21.8. מובהר כי עובד המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח, שאינה קרן פנסיה מקיפה, שיעורי ההפקדה בגינו לא יפחתו מ- 18.33% מהשכר הפנסיוני כהגדרתו בהסכם זה (8.33% לפיצויים ע"ח העמותה + 5% לתגמולים ע"ח העמותה + 5% לתגמולים ע"ח העובד שינוכו משכרו, ובלבד שבנוסף על השיעורים האמורים תרכוש העמותה ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הפנסיוני של העובד, שאינם עולים על 2.5% מהשכר הפנסיוני, אך לא יותר מן העלות כפי שסוכמה בין העמותה לחברת הביטוח שלה).
- 21.9. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם זה.
- 21.10. הפקדות העמותה לקרן פנסיה ו/או לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח עבור רכיב פיצויי הפיטורים, יבואו במקום חובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג - 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד וזאת בגין מלוא התקופה בגינה הופקדו תשלומים לקופת כאמור בגין פיצויי פיטורים במהלך תקופת עבודתו של העובד בעמותה.
- 21.11. הפקדות העמותה עבור רכיב פיצויי הפיטורים, כמפורט בפרק זה לעיל, אינן ניתנות, להחזרה לעמותה וישוחררו לעובד בסיום עבודתו בעמותה או עם קרות אירוע שבגינו זכאי העובד או זכאים שאיריו לתשלום גמלה מקרן הפנסיה לפי המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לעובד בקופות השונות, על פירותיהם.
- על אף האמור בסעיף קטן זה, הרי שבמקרה בו סיים העובד את עבודתו בטרם השלים שישה חודשי עבודה בעמותה או אם התפטר ולא נתן הודעה מוקדמת כדין, לא ישוחררו לזכותו הכספים שהצטברו לזכותו בקופת הגמל בגין השלמת פיצויי הפיטורים (2.33%) ואלה יוחזרו לעמותה.
- 21.12. העמותה תמשיך לבטח את כלל העובדים המועסקים בעמותה ערב חתימת הסכם זה באופן רציף בכל קופות הגמל ו/או קופות הביטוח בהן בוטחו ע"י העמותה ערב חתימת הסכם זה, על פי השיעורים והתנאים המלאים להם היו זכאים ערב חתימת ההסכם ומבלי לגרוע מהזכויות הפנסיוניות שנצברו לזכות העובדים כמפורט בפרק זה.

22. קרן השתלמות

- 22.1.1. מתחילת העבודה בעמותה, יהיו זכאים העובדים החודשיים לתשלומים לקרן השתלמות בשיעורים המפורטים להלן:

- 22.1.2. עובדים חודשיים : 7.5% הפרשות העמותה ; 2.5% הפרשות עובד.
- 22.2. השכר הקובע לעניין ההפרשות לקרן השתלמות כאמור לעיל יהיה השכר הפנסיוני, כהגדרתו בהסכם זה.
- 22.3. בכל מקרה הניכויים לא יעלו על תקרת השכר לשכירים.
- 22.4. מועד ניכוי והעברת כספי קרן ההשתלמות יהיו כמועד כספי הפנסיה.
- 22.5. אין באמור כדי לגרוע מכל הסדר קרן השתלמות שחל על העובדים הקיימים ערב חתימת הסכם זה, אשר תנאיו עדיפים על תנאי הסכם זה.
- 22.6. הפקדות העובד והעמותה לקרן השתלמות כאמור, אינן ניתנות, בכל מקרה, להחזרה לעמותה וישוחררו לעובד, בכל מקרה, בסיום עבודתו בעמותה או עם קרות אירוע שבגיניו זכאי העובד או זכאים שאיריו לתשלום מקרן ההשתלמות, המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לעובד בקופות השונות, על פירותיהם.
- 22.7. "ברירת מחדל" לעניין סעיף זה – קרן השתלמות יהב.

23. נסיעות

- 23.1. העובדים יהיו זכאים לדמי נסיעות כמפורט בצו ההרחבה הרלוונטי.
- 23.2. העובדים יהיו זכאים להחזרי הוצאות נסיעה בתפקיד על פי דיווח ובהתאם לתעריפי התחבורה הציבורית הנמוכים ביותר.
- 23.3. בכל מקרה עובד אשר נהנה מדמי נסיעות ו/או רכב ו/או השתתפות מעביד בהוצאות ביטוח, לרבות גילום שווי רכב וביטוח ימשיך להנות מהסדרים מיטיבים קודמים.
- 23.4. עובד שהתבקש להגיע למשמרת בשעות שבהן אין תחבורה ציבורית יקבל החזר על הוצאות הנסיעה כנגד קבלה.

24. אש"ל, ביגוד וטלפון

- 24.1. העובדים יהיו זכאים להחזר הוצאות אש"ל בתפקיד, ביגוד וטלפון, בהתאם לכללים הנהוגים במועד חתימת הסכם זה ועל פי תעריפי החשכ"ל, כפי שיהיו מעת לעת.
- 24.2. בכל מקרה עובד אשר נהנה מהסדר מיטיב אחר ימשיך להנות מהסדר זה.

25. הדרכות והשתלמויות

- 25.1. ישולם שכר מלא על הדרכות, ישיבות צוות וכל יתר הפעילויות המוזכרות בסעיף זה. שכר זה יחשב כשכר פנסיוני לכל דבר ועניין.
- 25.2. שעות ההדרכה וישיבות הצוות יחשוב כשעות עבודה רגילות לכל דבר ועניין.

26. קביעת מפתח של שעת הדרכה אישית אחת בשבוע למשרה מלאה מדריכים, עו"ס, רכזים, מנהלים (מדריכים יחשבו משרה מלאה לצורך העניין).

- 26.1. כל מסגרת תקיים לפחות 3 השתלמויות בשנה לצוות העובדים במסגרת השתלמויות בנות לפחות 8 שעות עבודה כל אחת במהלך שנת עבודה מלאה.

- 26.2. אבות/אמהות בית יקבלו לפחות 2 השתלמויות בנות 8 שעות עבודה כל אחת במהלך שנת עבודה מלאה.
- 26.3. לעובדים סוציאליים תהייה לפחות ישיבה משותפת כללית אחת מדי חודשיים.
- 26.4. עובדים סוציאליים יהיו זכאים להשתתף בלפחות 3 ימי עיון חיצוניים בשנה, ובהשתתפות העמותה לכל היותר 150 ש"ח לעובד סוציאלי ליום עיון.
- 26.5. לרכזים תהייה לפחות ישיבה משותפת כללית אחת מדי חודשיים.
- 26.6. ועדה משותפת המורכבת מנציגי העובדים וההנהלה תאשר את התכנית של כל הוסטל בנפרד בנוגע לשעות ההדרכה בוועדה יהיה מספר שווה של נציגי עובדים והנהלה. אולם יו"ר יהיה מטעם ההנהלה ויהיה לו קול כפול במקרה של שוויון בהצבעה.

פרק ו – חובות העובד

27. העובדים ימלאו תפקידיהם בנאמנות, במסירות ובמיטב כישוריהם, ובהתאם להגדרת תפקידם כפי שניתנה להם.
28. העובדים יציגו אישורים ותעודות בדבר הכשרתם המקצועית.
29. העובדים מתחייבים לשמור על סודיות המידע שנחשף בפניהם במסגרת תפקידם, ועל פרטיותם של החוסים במסגרות.
30. העובדים ימלאו אחר הוראות הבטיחות בעבודה.
31. בסיום עבודתם יבצעו העובדים חפיפה מסודרת וישיבו את כל הציוד והמסמכים אשר נמסרו להם או הגיעו לרשותם במסגרת תפקידם בעמותה.

פרק ז - שונות

32. עובד אשר ערב הסכם זה נהנה מתנאי שכר עדיפים על האמור ביתר סעיפי הסכם זה, ישמור תנאיו.
33. עובד שנפתחו כנגדו הליכים פליליים עקב אירועים שקרו במסגרת עבודתו בעמותה, יהיה זכאי לבקשת הוועד להשתתפות של 10,000 ש"ח בהוצאותיו המשפטיות. מתוכם 5,000 ש"ח ימומנו ע"י העמותה ו 5,000 ש"ח הוועד.

פרק ח - פיטורים, פרישה וסיום יחסי עבודה

34. כללי

- 34.1. על פיטורי עובד תחליט העמותה על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, ובהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי זה להלן.
- 34.2. עובד יפוטר רק לאחר שנערך לו שימוע כדון, ובכפוף לאמור להלן.
- 34.3. במהלך השימוע תינתן לעובד ו/או לנציגו ו/או לבא כוחו הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו בעניין הכוונה לפטרו.
- 34.4. העובד יהיה רשאי, ככל שיחפוץ בכך, להעלות את טענותיו בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו במסגרת השימוע.
- 34.5. ינוהל פרוטוקול, אשר יתעד נאמנה את הנאמר בישיבת השימוע.

34.6. החלטת פיטורים מנומקת תינתן זמן סביר לאחר מועד ישיבת השימוע ותימסר לעובד וכן לוועד העובדים.

34.7. הליכי הפיטורים שלהלן יחולו אך ורק לגבי עובדים, אשר השלימו שישה חודשי עבודה בעמותה.

35. פיטורים מסיבות מקצועיות

35.1. לא יפוטר עובד עקב מינו, גילו, מוצאו, וותק, נטייתו המינית, דתו, עמדותיו הפוליטיות, פעילות איגוד מקצועית וכל עילה אחרת שאסורה בחוק. כמו כן, לא יפוטר עובד עקב אירועים שאירעו מחוץ למקום העבודה ולשעות העבודה, ואשר לא ישפיעו על תפקודו והתנהגותו במקום עבודתו.

35.2. העמותה תשלח לעובד זימון לשימוע, הכולל את תמצית הטענות והעילות בגינן מתבקשים הפיטורים, עם העתק לנציגות העובדים.

הזימון לשימוע יישלח לפחות שבוע ימים לפני מועד השימוע שנקבע, ולגבי עובד המועסק למעלה משנה – שבועיים לפני מועד השימוע.

35.3. העובד רשאי להיות מיוצג בשימוע על ידי נציגות העובדים.

35.4. עם קבלת ההחלטה, תיידע העמותה את נציגות העובדים בנוגע להחלטתה, וזאת בעל-פה או בכתב.

35.5. החליטה העמותה לפטר את העובד, ונציגות העובדים לא התנגדה לפיטורים, תסתיים עבודתו של העובד בכפוף למתן הודעה מוקדמת על פי חוק.

35.6. במקרה בו נציגות העובדים תתנגד לפיטורים יפנו הצדדים לבורר מוסכם. קבע הבורר כי הפיטורים אינם משיקולים מקצועיים, יבוטלו הפיטורים לאלתר.

35.7. על הבורר להגיע להחלטתו בתוך פרק זמן שלא יהיה ארוך מחודש.

35.8. האמור בסעיפים 35.5 עד 35.7 כולל, לא יחול על מנהלי מסגרות ועל עובדים המועסקים בעמותה פחות מחצי שנה.

36. פיטורים בנסיבות חריגות

36.1. במקרים של פיטורים בנסיבות המפורטות להלן, תהא העמותה רשאית לפטר את העובד בהתאם לשיקול דעתה ולאחר קיומו של הליך שימוע כמפורט לעיל והיוועצות בוועד עובדים:

36.1.1. מעילה חמורה באמון או בתפקיד.

36.1.2. נקיטה באלימות שתוצאותיה חמורות.

36.1.3. ביצוע עבירה פלילית מסוג פשע.

36.2. במקרים חריגים ודחופים, כגון במקרים של מעילה חמורה באמון או בתפקיד, גרימת נזק לעמותה או גניבה, רשאית העמותה להפסיק את עבודתו של העובד באופן מיידי עד לקיום השימוע. שכרו של העובד ימשיך להיות משולם לו גם בתקופה זאת.

37. דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד

- 37.1. העמותה תנכה משכרו של עובד שהסכם זה חל עליו דמי חבר או דמי טיפול ארגוניים בשיעורים כפי שיקבע הארגון היציג ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין. סכום הגביה המרוכזת יעבור מידי חודש לארגון היציג לחשבון הבנק בהתאם לפרטים שימסור הארגון היציג. מובהר בזאת במפורש, כי בכל מקרה לא יעלה שיעורם של דמי הטיפול הארגוני על שיעור דמי החבר.
- 37.2. במידה שהגורמים המוסמכים של הארגון היציג יקבעו דמי חבר בשיעור העולה על דמי הטיפול הארגוני, יעביר הארגון מידי רבעון להנהלת העמותה את רשימת העובדים החברים בו.
- 37.3. העמותה תנכה משכרו של עובד שהסכם זה חל עליו דמי ועד כפי שייקבעו מעת לעת ע"י ועד העובדים ובלבד שלא יעלו על הניכוי המותר עפ"י דין. הגביה המרוכזת תועבר לחשבון הבנק שיקבע ע"י ועד העובדים והארגון היציג.

38. ועד עובדים

- 38.1. העמותה תאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות בחירתו.
- 38.2. ועד העובדים יהיה זכאי ל 240 שעות עבודה בשכר מלא לשנה לצורך פעילותו. חברי וועד שהינם מדריכים חינוכיים ינצלו שעות אלו מחוץ לשעות המשמרת שלהם. סך השעות שניתן יהיה לנצל ע"י חברי וועד שהינם מדריכים חינוכיים לא יעלה על 120 שעות לשנה. לעניין סעיף זה יחושב שכרם של חברי הוועד שהינם מדריכים חינוכיים ע"פ שכר השעה הבסיסי שלהם.

39. שקט תעשייתי

- 39.1. הצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי מלא במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה, על כל הנושאים המוסדרים במסגרת הסכם זה ועל שכר ותנאים סוציאליים.
- מובהר בזאת במפורש, כי האמור בסעיף זה לא יחול בנסיבות של פיטורי צמצום וקיצוצי משרות.
- 39.2. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות נציגות העובדים בגין תקופת ההסכם ובגין התקופה שקדמה לו, והיא לא תעלה טענות ו/או דרישות נוספות כלשהן במהלך כל תקופת ההסכם, אלא בהתאם לקבוע בהסכם זה.

40. תוקף ההסכם

- 40.1. הסכם זה הינו לתקופה קצובה בת 37 חודשים בסך הכל: מיום 1 במרץ 2012 ועד ליום 31 במרץ 2015.
- 40.2. לקראת תום תוקפו החוזי של הסכם זה, ינהלו הצדדים מו"מ לחידוש ההסכם בתנאים מוסכמים.
- 40.3. הצדדים מצהירים בזאת, כי הסכם זה אושרר ע"י הגופים המוסמכים בעמותה ובארגון היציג.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

עו"ד מירב הלוי,
ממונה אזורית על יחסי עבודה
מחוז ירושלים והדרום