

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב-יפו ביום 11.12.13

בין:

האגודה לזכויות האזרח בישראל (ע"ר) (להלן: האגודה)

לבין:

כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי (להלן: הארגון)

**הואיל** והצדדים ניהלו ביניהם משא-ומתן, באמצעות סניף הארגון באגודה (להלן: "הנציגות"), בדבר תנאי ההעסקה של העובדים באגודה;

**והואיל** וברצון הצדדים לעגן את תנאי עבודתם בהסכם קיבוצי מיוחד זה, אשר יכלול וישקף את חובותיהם וזכויותיהם של הצדדים;

**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.

### תחולת ההסכם

2. ההסכם יחול על כל עובדות האגודה, למעט: בעלי תפקידים כמפורט בסעיף 2.1 להלן; מתנדבים; ובני/בנות שירות.

2.1. 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, סמנכ"לית, מנהל כספים. האגודה תהא רשאית להוסיף ו/או לגרוע בעלי תפקידים אשר ההסכם אינו חל עליהם בהתאם לשיקול דעתה, עד לתקרה האמורה. מוסכם על הצדדים כי הוספת בעלת תפקיד לאלו הנגרעות מההסכם תיעשה לאחר היוועצות עם בעלת התפקיד עצמה ועם נציגות העובדים.

2.2. לא יועסקו באגודה יותר מ-2 בנות ובני שירות בשנה.

### העסקה ישירה

3. האגודה הינה המעסיקה של העובדים בשירותה, וכולן/ם יועסקו על ידה בהעסקה ישירה.  
3.1. על עובדים המועסקים באגודה מתוקף הסכמים עם ארגונים נוספים (קואליציות, פורומים וכד') – יחולו סעיפים 19-2, 25-22 וסעיף 33 להסכם זה בלבד.

## שכר ותנאים סוציאליים

4. 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 **בנספח ב'** להסכם זה, אשר יושלם עד סוף נוב' 2013)
5. מוסכם ומובהר בזאת כי הסכם זה לא יפחית משכר העובדות באגודה ערב חתימת ההסכם. למען מנוע ספק, גם אם ערכה הכספי של דרגת העובדת על פי הטבלה שבנספח א' הינו נמוך משכרה בפועל עובר לחתימת הסכם זה, שכרה לא יפחת.
6. השכר הקובע להפרשות הסוציאליות יהיה השכר החודשי.

## 7. ביטוח פנסיוני

- 7.1. האגודה תפריש ותנכה על בסיס שכרו החודשי של העובד לביטוח פנסיוני, לפי בחירת העובד: לתגמולים, 5% ע"ח האגודה ו-5% (ולפי בקשה בכתב של העובדת – ההפרשה תוגדל עד 7%) ע"ח העובד; לפיצויים, 8.33% ע"ח האגודה.
- 7.2. על העובדת להודיע בכתב לאגודה על בחירתה באיזו קרן פנסיה או ביטוח מנהלים ברצונה להפקיד. האגודה תביא לידיעת כל עובדת את ההסדר המיטיב הקיים בה, לשיקול-דעתה של העובדת.
8. למען מנוע ספק, ככל שיש עובדים אשר ההסדר הפנסיוני שלהם ביום חתימת ההסכם מיטיב מן האמור לעיל, יימשך ההסדר הקיים עבורם.
9. 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.
10. מוסכם בזאת, כי ההפרשות לפיצויי פיטורין לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים כאמור בהסכם זה באות במקום פיצויי פיטורין על פי כל דין ומצוות 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.

## 11. קרן השתלמות

- 11.1. 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.
- 11.2. על העובדת להודיע בכתב לאגודה על בחירתה בקרן השתלמות, והחל ממועד זכאותה האמורה תחל האגודה בהעברת הכספים לקרן.

## תנאים נלווים

### 12. חופשה שנתית:

- 12.1. העובדים זכאים לחופשה שנתית בהתאם להסדרים הקיימים עובר לחתימת הסכם זה. למען מנוע ספק, מועדי החופשה השנתית ייקבעו לפי צרכי העבודה, וככל האפשר לפי רצונו של העובד, בתיאום מראש ובאישור האגודה.
- 12.2. 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.
- 12.3. לא ניתן להעביר משנה לשנה יותר ממחצית מימי החופשה השנתית. עובדים שלא ניצלו את חופשתם עד לתום השנה הקלנדרית, יקבלו על כך הודעה בכתב מהאגודה. ימים עודפים שלא ינוצלו – יימחקו.
- 12.4. העובדים יהיו זכאים לפדיון ימי חופשה במועד סיום עבודתם. העובדים לא יהיו זכאים לנצל ימי החופשה אלא לפדיון במועד זה.
13. 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 יולי. דמי הבראה ישולמו לאחר השלמת שנת עבודה מלאה.
14. שי לחגים: האגודה תעניק שי לחג לעובדים פעמיים בשנה. ככלל, השי יוענק בראש השנה ובפסח. עובדים יהיו רשאים לבחור מועדי חג חלופיים לפי דתם.
15. ימי מחלה: בכפוף לכל דין.

## החזרי הוצאות

16. העובדים זכאים להחזר הוצאות נסיעה בהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי במשק בדבר החזרי נסיעות.
17. עבור נסיעות בין עירוניות ברכב פרטי לצרכי עבודה יהיו העובדים זכאים להחזר בהתאם לנוהל שיצורף כנספח ג' להסכם זה.
18. בכל מקרה, העובדים יהיו זכאים לגילום מס, או לזקיפת מס, על פי העניין ובכפוף לכל דין.
19. תקרת דמי האש"ל ליום תועלה ל-35 ש"ח.

## קבלה לעבודה

20. 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.
- 20.1. בכל מקרה שבו האגודה מעוניינת לאייש משרה ללא תהליך חיפוש, הדבר ייעשה לאחר יידוע נציגות העובדות בדבר בכתב.

21. ששת חודשי העבודה הראשונים ייחשבו כתקופת ניסיון, וסעיפי צמצום וסיום העסקה בהסכם זה לא יחולו על העסקת העובדת (סעיפים 27-30 להלן). לאחר תקופת הניסיון, באם האגודה תחליט כי היא הסתיימה בהצלחה, יחולו על העובדים כל הזכויות והחובות הקבועים בהסכם זה.

### **סדרי עבודה**

22. היקף משרה מלאה של העובדים הינו 40 שעות שבועיות.
23. על אף האמור, משרתם המלאה של הורים לילדים עד גיל שלוש הינה 38 שעות שבועיות, ולעניין שכר ותנאים סוציאליים הן יהיו בבחינת 100% משרה (להלן: **משרת הורה**).
24. מספר ימי העבודה בשבוע הוא חמישה ימים א'-ה'.
25. דיווח שעות עבודה ייעשה בהתאם לדו"ח נוכחות. על כל עובד למלא את הדו"ח באופן אישי ובחתימתו.
26. האגודה תנהל שיחות משוב תקופתיות עם העובדים, וכן לפי הצורך.

### **צמצום משרות וסיום העסקה**

27. ככלל, החלטות על צמצום בהיקף המשרה או על סיום העסקה, תתקבלנה באחד משני התהליכים הבאים:
- 27.1. על רקע תפקוד לקוי;
- 27.2. מטעמים שאינם נוגעים לתפקודו של העובד, כגון צמצומים, התייעלות, שינוי ארגוני, סיום פרויקט וכיו"ב.
28. עובר להחלטות בהתאם לסעיף 27 לעיל, תשקול האגודה גם שיקולים אישיים, חברתיים וכלכליים רלבנטיים. למען מנוע ספק, ההחלטה בנושאים אלה היא בסמכות האגודה.
29. במקרים של תפקוד לקוי, התהליך יהא כדלקמן:
- 29.1. העובד יוזמן בכתב לשימוע, ובלבד שלפני כן ניתן לו משוב סדור על תפקודו, וניתנו לו לפחות 3 חודשים לשיפור הליקויים שצוינו במשוב.
- 29.2. 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.
- 29.3. ישיבת השימוע תתקיים לא מוקדם מ-7 ימים מרגע ההזמנה, ולא יאוחר מ-21 יום ממנה.
- 29.4. הזמנה לישיבת השימוע תועבר בכתב לנציגות, אלא אם העובדת הביעה התנגדותה המפורשת לכך. האגודה תודיע על כך לעובדת בד בבד עם זימונה לשימוע.
- 29.5. החלטת האגודה לאחר השימוע תימסר לעובד בכתב, ואליה יצורף פרוטוקול תמציתי של ישיבת השימוע שנערכה. העתק ההחלטה והפרוטוקול יועברו גם לנציגות, אלא אם העובד יתנגד לכך מפורשות.
30. במקרים בהם הטעמים אינם נוגעים לתפקודו של העובד, התהליך יהא כדלקמן:

- 30.1. 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.
- 30.2. הנציגות והארגון יוכלו להציע חלופות שונות לעניין הצעדים שברצון האגודה לנקוט בפגישת מו"מ שתתקיים לא יאוחר מ-7 ימים לאחר ההודעה.
- 30.3. 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 29.2-29.5 לעיל.
- 30.3.1. במידה והנציגות או הארגון ביקשו פגישת מו"מ להצעת חלופות, ועל אף האמור בסעיף 30.2 זו התקיימה מאוחר יותר מאשר 7 ימים מרגע ההודעה – המועד הקובע יהיה 7 ימים לאחר פגישת המו"מ.
- 30.4. עובדים אשר העסקתם תסתיים או משרתם תקוצץ מטעמים אשר אינם נוגעים לתפקודם, יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת בת חודשיים.

### דמי חבר

31. האגודה תנכה משכרם של העובדים שהסכם זה חל עליהם דמי חבר או דמי טיפול ארגוני, בשיעורים כפי שיקבע הארגון, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לארגון לחשבון הבנק בהתאם לפרטים שימסור הארגון.
- 31.1. במידה שהגורמים המוסמכים של הארגון יקבעו דמי חבר בשיעור שונה מדמי הטיפול הארגוני, יעביר הארגון מידי מחצית השנה לאגודה את רשימת העובדים החברים בו.
32. האגודה תנכה משכרו של עובד שהסכם זה חל עליו גם דמי נציגות כפי שייקבעו מעת לעת ע"י אסיפת הסניף, ובלבד שלא יעלו על הניכוי המותר עפ"י דין. הגביה המרוכזת תועבר לחשבון הבנק שיימסר בהודעה ע"י הנציגות.
33. 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 ו/או הנציגות. זאת בכפוף להוראות סעיפים 31-32 לעיל.

### כללי

34. 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.
35. בכל שנה, לקראת תחילת שנה תקציבית חדשה, תתקיים פגישה כללית בין האגודה לנציגות, שבה יידונו בשינויים ותרחישים צפויים לשנה הקרובה, הקשורים לשינויים בתנאי ההעסקה.
36. האגודה והנציגות יגבשו קוד אתי וכללי התנהגות אשר יחולו על עובדי האגודה.

37. בשיתוף עם הנציגות, האגודה תקיים הדרכה לעובדים בנושא מניעת הטרדה מינית.

#### **תוקפו וחידושו של ההסכם**

38. תקפו של ההסכם זה הינו מיום 10.12.13.

39. ההסכם זה נעשה לתקופה קצובה בת שלוש שנים, היינו עד ליום 9.12.16. תקופה זו תוארך מאליה ב-12 חודשים וחוזר חלילה, אלא אם יודיע צד למשנהו על רצונו לבטל או לשנות את ההסכם לפחות שלושה חודשים לפני תום תוקפו.

40. ההסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

#### **מיצוי תביעות ושקט תעשייתי**

41. ההסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של תביעות הצדדים במשך תקופת תקפו של ההסכם זה, אלא אם יוסכם אחרת ביניהם.

42. הצדדים מסכימים כי כל צד לא ינקוט כלפי משנהו בשביתה או השבתה, מלאה או חלקית, ו/או בשיבושים או עיצומים כלשהם בתקופת תקפו של ההסכם זה והנושאים המוסדרים בו.

ולראיה, באו הצדדים על החתום :

---

הארגון

---

האגודה