

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ב\_גדרה\_ ביום 26\_ בחודש\_מרץ\_ שנת 2018

- בין: חל"צ דן אב-שלום  
(להלן – "החל"צ" או "המעסיקה")  
מצד אחד;
- לבין: כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי  
(להלן – "כוח לעובדים" או "הארגון")  
מצד שני.
- הואיל ועובדי החל"צ התאגדו במסגרת כוח לעובדים, והחל"צ הכירה בכוח לעובדים כארגון העובדים היציג בה;
- והואיל והצדדים מעוניינים לקיים ביניהם יחסי עבודה קיבוציים ארוכי טווח;
- והואיל והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן ממושך להסדרת מכלול תנאי העבודה והשכר של העובדים בחל"צ ומבקשים לעגן בכתב ובמסגרת הסכם קיבוצי מיוחד את ההסכמות שהושגו ביניהם;

### לפיכך, הוסכם הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.  
הכותרות בהסכם זה משמשות לנוחות בלבד, ואין לפרש הוראות הסכם זה על פיהן.

### א. הגדרות

2. בהסכם זה:
  - 2.1 "מסגרת" – מוקד פעילות המנוהל על ידי החל"צ, כפי הגדרתו במכרז משרד הבריאות;
  - 2.2 "מדריך" – מדריך שיקומי;
  - 2.3 "מנהל/ת מסגרת" – עובד/ת המנהל/ת מסגרת כהגדרתה בסעיף 2.1 לעיל, ושיתר עובדי המסגרת כפופים אליו/ה.

- 2.4. "משמרת רגילה" – משמרת המבוצעת בטווח השעות שבין 7:00 בבוקר לבין 22:00 בלילה ;
- 2.5. "משמרת לילה" – משמרת המבוצעת בטווח השעות שבין 20:00 בלילה לבין 8:00 בבוקר ;
- 2.6. "משמרת שבת / חג" – משמרת שחלק מהשעות המבוצעות בה או כולן מתקיים בשעות שבין כניסת השבת / החג ליציאת השבת / החג ;
- שעות משמרת שבת / חג - 25 שעות, משעת כניסת השבת או החג ועד צאתם, בהתאם לתקנות שעות המנוחה השבועית (עבודה במשמרות).
- 2.7. "נציגות העובדים" – ארגון העובדים ו/או ועד העובדים כהגדרתו בתקנון הארגון ;
- 2.8. "עובד סוציאלי" רשום בפנקס העובדים הסוציאליים ומשובץ ב"תקן מקצועי" כפי הגדרתו במשרד הבריאות ;
- 2.9. "פעילויות מיוחדות" – כל פעילות בקשר עם המשתקמים בה נוכחים העובדים המתקיימת מחוץ למסגרת ו/או חורגת משעות המשמרות ו/או מאופי/ תוכן העבודה השגרתית בקשר עם טיפול במשתקמים, לרבות: טיולים; פעילויות הפגתיות; מסיבות לרגל חגים או מועדים; מפגשי צוות מקצועיים וניהול כספי דיירים.
- 2.10. "שכר פנסיוני" – שכר הבסיס כהגדרתו בהסכם זה, בתוספת הרכיבים הבאים: פיצוי לינה; דמי חופשה, דמי מחלה; דמי חגים; תוספות ותק; תוספות סוף שבוע וחגים ;
- 2.11. "שעות לינה" – שעות בהן נדרש העובד להיות נוכח במקום העבודה ושבמהלכן הוא רשאי לישון ואינו נדרש לפעילות בערות. בעבור שעות אלה ישולם פיצוי לינה בתוספת תשלום גלובאלי בגין קריאה כמפורט בהסכם זה. במשמרות המתבצעות במהלך השבוע למעט יום שישי - 6.5 שעות ללילה, ובמשמרות המתבצעות בסוף השבוע - 12 שעות.

## ב. כללי

3. תנאי ההעסקה של עובדי החל"צ עליהם חל הסכם זה ייקבעו על פי הוראות הסכם זה בלבד. כל הסכמות קודמות בעל פה ובכתב, אישיות או קיבוציות, בטלות, מלבד הקבוע במפורש בהסכם זה.
- על אף האמור לעיל, אין בהסכם זה כדי לגרוע מזכויות מיטיבות המוקנות לעובדים עובר לחתימת הסכם זה, לרבות זכויות מכוח נוהג, הסכם אישי או צו הרחבה, אלא להוסיף עליהן בלבד, אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה.
4. ככל שקיימת הוראה בהסכם אישי קיים או בצו הרחבה קיים או עתידי הסותרת הוראה בהסכם זה, תחול ההוראה המיטיבה, וזאת החל ממועד כניסתו לתוקף של ההסכם האישי או צו ההרחבה.
5. ככל שהחל"צ תזכה במכרז חדש של משרד הבריאות, לא יופחת שכר הבסיס מהקבוע בהסכם זה.

## ג. תקופת ההסכם וחלותו

6. הסכם זה יעמוד בתוקפו מ-1.4.2018 (להלן: "יום התחולה" או "מועד תחילת תוקפו של ההסכם") ועד לתום שלוש (3) שנים ממועד זה (דהיינו 1.4.2021).
7. הסכם זה הינו הסכם קיבוצי מיוחד ויחול על כל עובדי החל"צ ממועד תחילת תוקפו כמפורט לעיל, וכן על כל עובד שיחל עבודתו בחל"צ לאחר יום התחולה וזאת החל מיום תחילת עבודתו, למעט:
- 7.1. עובדי המשרד הראשי של החל"צ;
- 7.2. מנהלי מסגרות כהגדרתם בסעיף 2.3 לעיל;
- 7.3. מנהל מקצועי;
- 7.4. מורים/ מדריכים לאמנויות וכן רכזי תעסוקה המועסקים ב"גלריה" בהיקף של עד 18 שעות שבועיות או לצורך אירוע ספציפי.
8. הסכם זה יחול על כל המסגרות המנוהלות על ידי החל"צ, לרבות מסגרות שהחל"צ תחל לנהלן לאחר יום התחולה.
9. בין אם ההסכם נוקט לשון זכר או לשון נקבה, הוראותיו יחולו על נשים וגברים כאחד.

## ד. זכויות כלליות

10. החל"צ תשלם לעובדים את שכרם ותמסור לעובדים את תלושי השכר עד היום התשיעי לחודש העוקב לחודש שבגיננו משולם השכר, לכל המאוחר.
11. החל ממועד חתימת הסכם זה, החל"צ תערוך שינויים בתלוש השכר של העובדים, כך שכותרות שורות התשלום המופיעות בו יהיו אך ורק בהתאם להגדרות המופיעות ב**נספח א'** להסכם זה.
12. תיקון טעויות בשכר:
- 12.1. בהינתן טעות בתלוש השכר, יודיע העובד על הטעות למנהל המסגרת עד היום ה-14 לחודש העוקב לחודש שבגיננו משולם השכר.
- 12.2. החל"צ תמסור לעובד תשובה בתוך חמישה ימי עבודה ממועד ההודעה למנהל המסגרת כאמור בסעיף 12.1 לעיל.
- 12.3. ככל ששווי הטעות 500 ₪ ומעלה, תשלם החל"צ לעובד את הסכום במועד העברת התשובה כמקדמה ובתלוש בחודש העוקב יופיע התיקון. ככל ששווי הטעות נמוך מ-500 ₪, תשלם החל"צ את הסכום במשכורת העוקבת.
13. השכר הפנסיוני כהגדרתו בסעיף 2.10 לעיל יהווה השכר הקובע לעניין הפרשות פנסיוניות.

14. שכר עבור שעות נוספות :

עובדים יבצעו שעות נוספות בכפוף לאישור מוקדם בכתב ממנהל המסגרת.

בגין עבודה בשעות נוספות ישולם לעובדים גמול בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951 ותקנותיו ולפי כל דין, הן ברמה היומית (מעל 8.6 שעות יומיות) והן ברמה השבועית (מעל 43 שעות שבועיות) למדריכים (נושא העו"סים מוסדר בפרק ו').

גמול שעות נוספות ישולם בכל מקרה בו עובדים יעבדו בפועל מעל למכסת השעות הקבועה בדין, לרבות כאשר ינכחו באירועים מיוחדים בקשר עם המשתקמים, פעילות מחוץ למסגרת, ישיבות צוות, הדרכות, הכשרות וכיוצא בזה.

## ה. זכויות מדריכים

### ה.1. תנאים סוציאליים וזכויות נלוות

15. דמי מחלה :

בנוסף לזכויות הקבועות בחוק דמי מחלה, תשל"ו - 1976 (להלן: "חוק דמי מחלה") ותקנותיו, לעובדי החל"צ ישולמו דמי מחלה כדלקמן :

15.1. בשנת ההעסקה הראשונה – לפי כל דין ;

15.2. החל משנת ההעסקה השנייה – פעם אחת בכל שנת העסקה דמי מחלה מלאים (100%) החל מיום המחלה הראשון ובכל יתר המקרים התשלום יהיה על פי הדין.

16. תוספת ביגוד :

לעובדי החל"צ בעלי ותק של ארבע שנים ומעלה תשולם תוספת ביגוד שנתית בסך 200 ₪ במשכורת חודש ינואר בכל שנה.

17. החזרי הוצאות :

17.1. לעובדי החל"צ שהוציאו סכום כספי מכיסם לצורכי עבודה באישור ממונה בכתב, ישולם החזר מלא עבור הוצאתם כנגד הצגת קבלות, וזאת מיידית ובמזומן על ידי מנהל מסגרת עד לסך של 100 ₪ לחודש.

17.2. לעובדי החל"צ שביצעו נסיעה מיוחדת ו/או נדרשו לשלם עבור חניה בנסיבות של נסיעה מיוחדת ולאחר קבלת אישור בכתב, ישולם החזר של 1 ₪ על כל קילומטר ו/או החזר בגובה עלות החניה (בהתאמה) כנגד הצגת קבלות ו/או עלות התחבורה הציבורית (אם נעשה שימוש בתחבורה ציבורית), וזאת מיידית ובמזומן על ידי מנהל מסגרת, עד סך כולל של 150 ₪ בחודש.

לעניין סעיף קטן זה – "נסיעה מיוחדת": נסיעה ברכב או במונית או בתחבורה ציבורית שאינה משולמת מכוח הדין, המתחייבת במסגרת עבודת העובד, ובין היתר לשם: הגעה למסגרות או עזיבתן בשעות בהן לא פועלת תחבורה ציבורית (לרבות בלילה ובסופ"ש); הגעה לאתרים שאינם נגישים לתחבורה ציבורית ו/או שההגעה אליהם בתחבורה ציבורית קשה באופן חריג; התנניידות בנסיבות בהולות. למען הסר ספק מובהר כי סעיף זה לא יחול על נסיעות לצורך הגעה לעבודה או חזרה ממנה בשעות בהן פועלת תחבורה ציבורית.

האמור בסעיף זה מתווסף להחזרי הנסיעות המגיעים לעובדים לפי כל דין, ולא בא במקומם.

17.3. ככל שעובדי החל"צ יוציאו סכומים מעבר לסכום האמור בסעיפים הקטנים שלעיל, יבוצע החזר תשלום בכפוף למתן אישור בכתב מאת מנהל החל"צ או מי מטעמו.

18. מתנה לחג:

עובדי החל"צ יהיו זכאים למתנה לחג פעמיים בשנה קלנדרית – בראש השנה ובפסח, בסך 300 ₪ בכל פעם (600 ₪ בשנה בסך הכל), שתוענק ככרטיס שי, אלא אם יוסכם עם נציגות העובדים אחרת.

19. קריאה לעבודה בהתראה קצרה:

בהתקיים אירוע ו/או נסיבות בהן יש מדריך יחיד במסגרת, שלדעתו יש צורך בהגעה של עובד חל"צ נוסף לעבודה בהתראה קצרה ו/או בשעות שמחוץ לשעות העבודה הקבועות שלו, יחולו הכללים הבאים:

19.1. המדריך המצוי אותה עת במשמרת יפנה למנהל/ת המסגרת או לעו"ס במסגרת (לפי שיקול דעתו) ויודיע על צורך בהגעה של עובד נוסף;

19.2. ככל שהמדריך פנה לעו"ס כאמור בסעיף 19.1 לעיל, יפנה העו"ס למנהל/ת המסגרת או למנהל המקצועי, ויקבל הנחייתם. אם מנהל/ת המסגרת והמנהל המקצועי אינם זמינים – יחליט העו"ס אם לקרוא לעובד נוסף לפי שיקול דעתו;

19.3. מדריך שחולק על החלטתו של הגורם המקצועי שנתן הנחיה כאמור בסעיף 19.2 לעיל – רשאי לפנות לגורם בכיר יותר בחל"צ, אך לא יפעל בניגוד להנחיה שקיבל;

19.4. מדריך שפנה כאמור בסעיף 19.1 לעיל אך לא הצליח ליצור קשר עם אף אחד מהגורמים (עו"ס / מנהל/ת מסגרת) – יוכל לקרוא לעובד נוסף להגיע למסגרת לפי שיקול דעתו.

בכל אירוע כאמור בסעיף זה ימלאו העובד ומנהל המסגרת דיווח בכתב על קיומו של האירוע שיימסר למנהל המקצועי.

20. תשלום בגין קריאה לעבודה בהתראה קצרה:

לעובד שנקרא להגיע למסגרת בהתראה של 24 שעות או פחות מכך, תשולם תוספת בסך 50 ₪ עבור התייצבותו לאותה משמרת או חלק ממנה. שעות העבודה שבוצעו בעקבות הקריאה יהוו שעות עבודה לכל דבר ועניין לפי הוראות הסכם זה (למעט שעות לינה כקבוע בהסכם זה).

האמור בסעיף זה יחול גם על קריאה לעבודה בשעות הלינה כהגדרתן בהסכם זה.

21. תשלום בגין כוננות :

לעניין סעיף זה, "כוננות" : זמינות למענה טלפוני ולהקפצה למסגרת בחגי ישראל או בכל מקרה אחר שיוגדר בכתב ככוננות, לבקשת המעסיקה.

21.1. לעובד שביצע כוננות ישולם תשלום בסך 500 ₪ עבור כל יממה או חלק ממנה.

לעניין סעיף זה, "יממה" : 25 שעות בחגי ישראל ו-24 שעות בנסיבות אחרות.

21.2. בנוסף לאמור בסעיף 21.1 לעיל, לעובד שביצע כוננות והוקפץ למסגרת במהלכה ישולם שכר עבודה מלא כקבוע בהסכם זה (לרבות תעריפי שעות נוספות ושבת / חג).

ה.2. שעות עבודה

22. מדריכים יועסקו במשמרות כהגדרתן בסעיפים 2.4-2.6 לעיל, ובהתאם להוראות כל דין.

כל שינוי קבוע במבנה המשמרות כהגדרתן בהסכם זה תיעשה בהסכמת נציגות העובדים בלבד.

22.1. מאפייני עבודת המדריך ייקבעו בהתאם לסטנדרטים של משרד הבריאות למסגרת וכוללים בין השאר משימות ליווי אישיות ומשימות של כלל המסגרת בהתאם לקביעת מנהלת המסגרת (לדוגמא: אחריות דירתית, ניהול מעקב תרופות, ליווי דיירים לבדיקות, ניהול חשבון בנק של הקהילה, השתתפות בטיולים, ליווי ועד דיירים, מסיבות ואירועים בקהילה וכדו'). העבודה במשמרות ומחייבת גמישות כולל קריאות בהתראה קצרה בהתאם לצרכי המסגרות ע"פ קביעת מנהל/ת המסגרת, כולל קביעת כוון לכל מסגרת, והכל בהיקף ובאופן סביר.

22.2. כל מדריך מחויב להשתתף בישיבות צוות שבועיות ובהדרכות חודשיות של החל"צ למעט אם קיבל אישור אחר מהמנהל המקצועי.

22.3. כל מדריך מתחייב להיות זמין לביצוע כל סוגי המשמרות והתפקידים בהתאם לקביעת מנהל המסגרת, בהיקף ובאופן סביר

22.4. ייתכן ניווד עובדים זמני של עד כחודש בין המסגרות בחל"צ ע"פ החלטת הגורמים המקצועיים, בנסיבות של פער באיוש.

22.5. יציאה לטיולים הינה חלק מובנה מחיי הקהילה ומחייבת את כלל אנשי הצוות ותבצע בהתאם למפתח שנקבע ע"י משרד הבריאות וע"פ החלטת מנהל/ת המסגרת.

### ה.3. שכר

לעניין פרק זה, "ערך שעה רגיל" – שכר הבסיס העדכני כקבוע בסעיפים 23-24 להלן בצירוף תוספות הוותק כקבוע בסעיף 25 להלן.

#### 23. שכר הבסיס :

23.1. שכר הבסיס השעתי של מדריכים שאינם בעלי תואר אקדמי יעמוד על 28.5 ₪ ברוטו לשעה.

23.2. שכר הבסיס השעתי של מדריכים בעלי תואר אקדמי יעמוד על 29 ₪ ברוטו לשעה.

מובהר, כי השכר הקבוע בסעיף זה יהווה שכר בסיס בלבד, ולא יבוא במקום כל תעריף מוגדל ו/או תוספת ו/או זכות נלווית המגיעים למדריכים לפי כל דין ו/או לפי הסכם זה, לרבות בגין עבודה בשעות נוספות או בסופי שבוע.

24. כן מובהר, כי ככל שיעודכן שכר המינימום במשק ויעלה על שכר הבסיס השעתי כקבוע בסעיף זה, יעודכן השכר הקבוע בסעיף 23.1 לגובה שכר המינימום העדכני, והשכר הקבוע בסעיף 23.2 יעודכן לעובדים אקדמאיים בעלי וותק של למעלה משנה לגובה של 1 ₪ מעל שכר המינימום העדכני.

עוד מובהר, ככל שייכנס לתוקף מכרז חדש של משרד הבריאות המחייב את החל"צ, יחול סעיף 5 להסכם זה.

#### 25. תוספת ותק :

25.1. למדריכים תשולם תוספת ותק שנתית לשכרם, עד לסך כולל של 5% תוספת, בשיעורים כדלקמן: 1% – החל מתום השנה הראשונה להעסקתם; 2% – החל מתום השנה השנייה להעסקתם; 1% בשנה – החל מתום השנה השלישית ו- 1% נוסף – החל מתום השנה הרביעית להעסקתם. התוספות האמורות יעודכנו בראשיתה של כל שנת ותק נוספת.

25.2. הבסיס לחישוב תוספת הוותק יהא ערך השעה הרגיל בשיעורו העדכני במועד החישוב (לרבות תוספות ותק קודמות).

25.3. תוספת הוותק תשולם החל ממועד תחילת תוקפו של ההסכם לפי הוותק הקיים במועד זה (כדוגמא, מדריכה בעלת ותק של 3.5 שנים תהא זכאית לתוספת של 3% לשכרה כבר ממועד תחילת תוקפו של ההסכם).

25.4. תוספת הוותק תיחשב לחלק מהשכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין חישוב תעריפי שכר מוגדלים כקבוע בהסכם זה, הפרשות פנסיוניות ותשלום פיצויי פיטורים.

25.5. תוספת הוותק תיכלל בתלוש השכר בשורת שכר הבסיס (לא בשורת תשלום נפרדת ולא כרכיב נפרד).

#### 26. פיצוי לינה ביום חול :

עבור שעות לינה במשמרות המתבצעות במהלך השבוע למעט יום שישי, כהגדרתן בסעיף 2.11 לעיל, ישולם למדריכים פיצוי לינה כדלקמן :

26.1. בגין 4.5 שעות לינה ישולם לעובד פיצוי לינה בסך 28.5 ₪ לשעה. פיצוי הלינה בגין שעות אלה ייחשב לחלק מהשכר הפנסיוני כאמור בסעיף 2.10 לעיל, אך שעות אלו לא ייחשבו כשעות עבודה ולא יובאו בחישוב היקף המשרה או לחישוב פיצויי פיטורים.

26.2. בגין 2 שעות לינה במהלך הלילה ישולם לעובד תשלום בגובה שכר העבודה השעתי של העובד וזאת בגין האפשרות שהעובד יידרש לפעילות ו/או ערות במהלך השעות המוגדרות כשעות לינה (כולן או חלקן). פיצוי הלינה בגין שעות אלה ייחשב לחלק מהשכר הפנסיוני כאמור בסעיף 2.10 לעיל, ושעות אלו ייחשבו כשעות עבודה ויובאו בחישוב היקף משרה, למעט לעניין שעות נוספות. תוספת זו תכונה – תוספת גלובאלית ימי חול ("ת.ק. ימי חול").

27. שכר במשמרת שבת / חג :

27.1. במהלך משמרות שבת / חג<sup>1</sup> ישולם שכר המדריכים בשיעורים כדלקמן :

שעות	תשלום
עד כניסת שבת	ערך שעה רגיל
מכניסת שבת ועד לשעה 23:00 ביום שישי	150% מערך שעה רגיל ושעות נוספות בהתאם לדין
בין השעה 9:00 לשעה 14:00 ביום שבת	150% מערך שעה רגיל
בין השעה 16:00 לצאת השבת	150% מערך שעה רגיל
בין צאת השבת לתום המשמרת	ערך שעה רגיל ושעות נוספות בהתאם לדין
בין השעה 23:00 ביום שישי לשעה 9:00 ביום שבת ובין השעה 14:00 לשעה 16:00 ביום שבת	פיצוי לינה כמפורט בסעיף 27.2 להלן

27.2. עבור שעות הלינה לפי סעיף 27.1 לעיל, ישולם פיצוי לינה כדלקמן: בגין 10 שעות לינה במהלך משמרת שבת/חג ישולם לעובד פיצוי לינה בסך 28.5 ₪ לשעה, שייחשב לחלק מהשכר בגינו מבוצעות הפרשות פנסיוניות כאמור בסעיף 2.10 לעיל, אך שעות אלו לא ייחשבו לעניין היקף משרה וספירת תשלום בגין שעות נוספות או לחישוב פיצויי פיטורים. בנוסף, בגין האפשרות שהעובד יידרש לפעילות ו/או ערות במהלך השעות המוגדרות כשעות לינה (כולן או חלקן) ישולם לעובד בגין כל משמרת שבת שבה הוא נדרש לשעות לינה תשלום בגין 2 שעות עבודה בגובה 150% מערך שעה רגיל, ושעות אלו יובאו בחישוב היקף משרה וכן יהיו חלק מהשכר הפנסיוני, אך לא ייחשבו לענין ספירת תשלום בגין שעות נוספות.

28. פיצוי בגין הפסד משמרת בחג :

למדריכים שהיו אמורים לעבוד בימים בהם חל חג (בין אם מכוח סידור עבודה קבוע בין אם מכוח שיבוץ תקופתי) ואינם מבצעים משמרת חג, ישולם סכום שווה לערך יום עבודה (משמרת בוקר או לילה) (ללא שעות נוספות) שהיו מבצעים לולא חל החג.

29. תוספת מזון :

29.1. למדריכים המבצעים משמרת שבת / חג כהגדרתה בסעיף 2.6 לעיל, תשולם תוספת מזון של 60 ₪ למשמרת, וזאת בנוסף ליתר השכר והתשלומים בגין משמרת זו כקבוע בהסכם זה.

<sup>1</sup> מובהר שבמשמרת חג, במקום שמופיע "שישי" או "שבת" בסעיף זה הכוונה היא לערב החג או ליום החג בהתאמה.



29.2. למדריכים שנדרשו לעבוד ביום חול מעל 12 שעות ו/או ביצעו שתי משמרות רצופות מכל סוג שהוא, תשולם תוספת מזון של 30 ₪ למשמרת, וזאת בנוסף ליתר התשלומים בגין משמרות אלה כקבוע בהסכם זה. מובהר ששעות לינה יבואו במניין השעות לעניין סעיף זה.

30. תשלום בגין פעילויות מיוחדות:

30.1. בגין פעילויות מיוחדות שאינן כוללות לינה, ישולם למדריכים שכר עבודה מלא כאמור בהסכם זה (לרבות תוספות בגין שעות נוספות, שבת וחג), וזאת ממועד ההתייצבות לעבודה ועד למועד השחרור מהעבודה (כולל זמני נסיעות שהינן חלק מהפעילות).

30.2. בגין פעילויות מיוחדות הכוללות לינה, ישולם למדריכים שכר עבודה מלא כאמור בהסכם זה (לרבות תוספות בגין שעות נוספות, שבת וחג), וזאת בגין 12 שעות בכל יום הנכלל בפעילות שדורש לינה. בנוסף, ישולמו למדריכים פיצוי לינה כקבוע בסעיפים 26, 27 לעיל, וזאת בגין כל לילה הנכלל בפעילות.

האמור בסעיף קטן זה לא יחול על יום החזרה מהפעילות המיוחדת, שבגינו ישולם למדריכים כאמור בסעיף 30.1 לעיל.

31. תשלום בגין ביצוע תפקידים מעבר לתפקיד המדריך:

למדריכים המבצעים תפקידים או מטלות במסגרות ו/או עבור החל"צ החורגים מהגדרת תפקיד המדריך במסגרת שעות העבודה הרגילות, וזאת בהתאם להגדרת תפקיד נוספת מהחל"צ שתימסר בכתב, תשולם תוספת חודשית בסך 100 ₪ (בנוסף לשכר עבור שעות העבודה בהן מבוצע התפקיד הנוסף ככל שיש כאלו).

#### **ה.4. תנאים סוציאליים וזכויות נלוות**

32. הדרכות מקצועיות:

32.1. מדריכים מחוייבים להשתתף בהדרכה מקצועית ע"פ תוכנית שנתית שתועבר באחריות המנהל המקצועי של החל"צ.

במידה ותגיע בקשה מחלק מהמדריכים לקיים השתלמות בנושא ספציפי כחלופה להדרכה מסויימת הנושא יישקל בכובד ראש ע"י המנהל המקצועי.

33. השתלמויות ולימודים:

מדריכים בוותק של 7 חודשים ומעלה המעוניינים ללמוד ו/או להשתלם בבית ספר לשיקום, ואשר קיבלו המלצה ממנהל המסגרת ואישור מהמנהל המקצועי ולאחר שנקבעה נחיצות ההכשרה למקום העבודה, יהיו זכאים להשתתפות החל"צ בהוצאות לימודיהם ו/או השתלמותם כמפורט להלן:

33.1. החל"צ תשלם 90% משכר הלימוד הכולל, והמדריך ישלם את 10% הנותרים;

33.2. החל"צ תשלם למדריך החוזרי נסיעות עד לתקרה הקבועה בדין לשם הגעה ללימודים ו/או להשתלמות וחזרה מהם ;

33.3. החל"צ תשלם למדריך שכר מלא בהיקף של עד 5 שעות בגין כל יום לימודים.

מדריך שהחל"צ משתתפת בהוצאות לימודיו ו/או השתלמותו כמפורט לעיל, יתחייב לעבוד בחל"צ למשך 12 חודשים נוספים ממועד סיום לימודיו / השתלמותו, אך אם שכר הלימוד עולה על 5,000 ₪ לשנה אקדמית – יתחייב המדריך לעבוד בחל"צ למשך 18 חודשים נוספים ממועד סיום לימודיו / השתלמותו (להלן: "תקופת ההתחייבות").

מדריך שהשלים לימודיו ו/או השתלמותו והתפטר טרם השלמת תקופת ההתחייבות, ישיב לחל"צ חלק מסכום השתתפות החל"צ בשכר לימודיו / השתלמותו, בשיעור אחוזי זהה לחלקה האחוזי של התקופה שבוצעה בפועל מתוך תקופת ההתחייבות (לדוגמא: מדריך שהתפטר לאחר שביצע 50% מתקופת ההתחייבות יחזיר 50% מתוך 90% שכר הלימוד שמימנה החל"צ עבורו).

מדריך שעזב את הלימודים ו/או לא סיים את התחייבותו לצורך סיום הלימודים, ו/או עזב את החל"צ לפני סיום הלימודים, ישיב לחל"צ את מלוא סכום השתתפות החל"צ בעלות הלימודים. ככל שהמדריך ממשיך העסקתו בחל"צ, האופן בו יוחזר הסכום ייקבע בהסכמה עם נציגות העובדים ובשים לב להעדפת המדריך. ככל שהמדריך מסיים העסקתו בחל"צ, ינוכה הסכום האמור מהשכר או מכל תשלום אחר שמגיע לעובד מאת החל"צ, לרבות תשלומים בגין גמר חשבון.

34. כנסים מקצועיים :

34.1. מדריכים בעלי ותק של שנתיים ומעלה, יהיו זכאים להשתתף בכנס בתחום בריאות הנפש לבחירתם על חשבון החל"צ, פעם אחת בכל שנת העסקה בכפוף להמלצה בכתב ממנהל המסגרת ואישור המנהל המקצועי.

34.2. בגין ההשתתפות בכנס תשלם החל"צ לעובד שכר בשווי של עד 5 שעות עבודה, החוזרי נסיעות עד לתקרה הקבועה בדין, והשתתפות בהוצאות הכנס (ככל שישנן) עד 150 ₪.

34.3. החל"צ תיידע את המסגרות באשר לכנסים מקצועיים רלוונטיים בתחום בריאות הנפש, ככל שהיא תקבל מידע לגביהם.

35. מכשירי טלפון ניידים למדריכי דירות מעבר :

החל"צ תעמיד למדריך שבמהלך משמרתו נדרש לעבור בין דירות, מכשיר טלפון נייד שישמש אותו במהלך אותן משמרות לצרכי עבודה בלבד ובקונסטלציה הקיימת במועד חתימת הסכם זה.

36. מענק עובד מצטיין :

החל"צ תהיה רשאית להעניק לעובד שביצע עבודתו בהצטיינות יתרה לפי המלצת מנהל מקצועי ואישור מנכ"ל, מענק מיוחד שגובהו ייקבע ע"י מנכ"ל החל"צ. מובהר כי מענק כאמור לא יהווה חלק משכר קובע לשום דבר ועניין.

## ו. זכויות עובדים סוציאליים

לנוכח כניסתו לתוקף של צו ההרחבה בעניין העובדים הסוציאליים במהלך תקופת המו"מ לחתימת הסכם זה, הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

37. כלל הוראות הסכם זה, מלבד הוראות פרק ה' וסעיפים 13 ו14 לפרק ד', יחולו גם על העובדים הסוציאליים המועסקים בחל"צ.

38. החל"צ תיישם את צו ההרחבה ביחס לכל העו"סים (כהגדרתם לעיל) המועסקים על ידה.

39. בהינתן מחלוקת על יישום הוראה כלשהי מהוראות צו ההרחבה, תהיה רשאית נציגות העובדים לפנות לבית הדין לעבודה בנושא, ולא יחול על העניין סעיף 66 להסכם זה.

40. כלל העו"סים המועסקים בחל"צ יסווגו במתח הדרגות ח' ו' בלוח התפקיד שבצו ההרחבה, ודרגתם בתוך מתח הדרגות האמור תיקבע לפי מנגנון הוותק הקבוע בצו ההרחבה (דרגה ז' בהינתן ותק של שנתיים ודרגה ו' בהינתן ותק של שלוש שנים נוספות, בהתאם להוראות חישוב הוותק שבצו).

## ז. תפקידים ומשרות

41. תפקידים חדשים:

ככל שהחל"צ תחפוץ לפתוח תפקיד חדש במסגרות הדיור שאינו קיים במועד חתימת הסכם זה – תנהל עם נציגות העובדים היוועצות בנוגע להסדרה קיבוצית של תנאי העובדים שייקלטו לתפקיד זה – והכול זמן מספק טרם פתיחת התפקיד.

42. איוש משרות:

42.1. ככל שנפתחת משרה לאיוש – בין אם לתפקיד ניהולי ובין אם לתפקיד אחר – תציע החל"צ את התפקיד לכלל עובדי הקיימים במסגרת מודעה שתפרסם, בה יופיע פירוט מלא של דרישות התפקיד והקריטריונים לאיוש המשרה. המודעה תפורסם לכלל עובדי החל"צ ותיתלה על ידי מנהלי המסגרות במיקום נגיש ובולט בחדרי הצוותים בכל מסגרת. ככל שמדובר במשרה לעובדים סוציאליים – תישלח המודעה לכלל העובדים הסוציאליים גם בדוא"ל.

42.2. תינתן תקופה של 10 ימים לכל הפחות להגשת מועמדות.

42.3. לכל עובד/ת שהגיש/ה מועמדות/ה תינתן הזדמנות שווה להתמודד לתפקיד.

42.4. ככל שעובדים קיימים הגישו מועמדותם למשרה, תינתן להם קדימות באיוש המשרה בכפוף לעמידתם בדרישות התפקיד, והמשרה לא תוצע למועמדים שאינם עובדי החל"צ.

ככל שעובדים קיימים לא הגישו מועמדותם, או שהעובדים שהגישו מועמדותם אינם עומדים בדרישות התפקיד שנקבעו במכרז או אינם מתאימים לביצוע התפקיד ע"פ חו"ד של המנהל המקצועי, תהא החל"צ רשאית לפרסם מודעה חיצונית לאיוש התפקיד למועמדים שאינם עובדי החל"צ.

43. הגדלת משרות קיימות :

ככל שנפתחים אחוזי משרה נוספים לתפקיד בחל"צ, יחולו ההוראות שלהלן :

- 43.1. ככל שנפתחים אחוזי משרה נוספים לתפקיד מדריך או לתפקיד עובד סוציאלי, תינתן לגבי אותה משרה עדיפות להגדלת משרתם של מדריכים ועובדים סוציאליים קיימים (בהתאמה) עד ל-100% משרה על פני שכירת עובדים נוספים, בכפוף לשיקול הדעת של המנהל המקצועי של החל"צ. מובהר, כי שיקול דעתו של המנהל המקצועי שלא לתת עדיפות כאמור יופעל בנסיבות בהן הגדלת משרתם של העובדים הקיימים אינה מאפשרת לתת מענה מתאים לצורך מקצועי.
- 43.2. מודעה בדבר האפשרות להגדיל אחוזי משרה תפורסם לכלל עובדי החל"צ ותיתלה על ידי מנהלי המסגרות במיקום נגיש ובולט בחדרי הצוותים בכל מסגרת.
- 43.3. תינתן תקופה של 10 ימים לכל הפחות להגשת מועמדות.
- 43.4. ככל שעובדים קיימים הגישו מועמדותם להגדלת אחוזי המשרה, תינתן להם קדימות במסגרת בה הם מועסקים בכפוף לאמור לעיל.
- 43.5. ככל שעובדים קיימים לא הגישו מועמדותם, או שהעובדים שהגישו מועמדותם אינם מתאימים ע"פ חו"ד של המנהל המקצועי, תהא החל"צ רשאית לפרסם מודעה חיצונית לאיוש אחוזי המשרה למועמדים שאינם עובדי החל"צ.

**ח. פיטורים וסיום העסקה**

44. פיטורי צמצום בנסיבות שאינן בשליטת החל"צ :

- בהינתן הכרח לבצע פיטורי צמצום עקב נסיבות חיצוניות שאינן בשליטת החל"צ (כדוגמת סגירת דירות, חריגה מתקן משרד הבריאות), יחולו ההוראות הבאות :
- 44.1. החל"צ תיידע את נציגות העובדים על הצורך בפיטורי צמצום מיד בהיוודע לה על נסיבות כאמור, ותקיים היוועצות עם נציגות העובדים.
- 44.2. ההחלטה על זהות המפוטרים והיקפם הינה החלטה של החל"צ.
- 44.3. עובד החל"צ שפוטר במסגרת פיטורי צמצום יהא זכאי לקדימות באיוש תפקידים שייפתחו בחל"צ במהלך 12 חודשים ממועד סיום העסקתו, ובכפוף לעמידתו בדרישות התפקיד. איש עובד תפקיד חדש כאמור, יישמר לו הוותק שצבר בתקופת העסקתו טרם פיטורי הצמצום וזכויותיו בתפקיד החדש ישולמו בהתאם.
- 44.4. האמור בסעיף זה לא יחול על פיטורי צמצום של עד עובד אחד מכל מסגרת.

45. פיטורים בגין אי-התאמה ופיטורים משמעתיים :

ככל שהחל"צ שוקלת לפטר עובד בשל חוסר התאמתו לתפקיד ו/או בשל אירועים משמעתיים בהם היה מעורב, למעט הפרות משמעת חמורות שיפורטו בסעיף 45.6 להלן, יחולו ההוראות הבאות :

45.1. העובד יזומן על ידי מנהל המסגרת לשיחת בירור, בה יפרט המנהל בפני העובד את הלקויות בתפקודו ו/או את האירועים המשמעתיים בהם היה מעורב ;

45.2. העובד יהא זכאי לתקופת ניסיון בת 30 יום ממועד שיחת הבירור כקבוע בסעיף 45.1, במהלכה יידרש לעמוד ביעדים סבירים שהוגדרו בשיחת הבירור. במהלך תקופת הניסיון האמורה מנהל המסגרת יעשה כל שביכולתו לסייע לעובד לשפר תפקודו ;

45.3. ככל שהחל"צ שוקלת פיטורי העובד אף בתום תקופת הניסיון, תזמן החל"צ את העובד לשימוע טרם קבלת החלטה בדבר פיטוריו. הזימון לשימוע יהא בכתב ויכלול את כל העובדות, המסמכים והאסמכתאות העומדים ביסוד עילות השימוע, ויצוין בו כי יימסר גם לנציגות העובדים אלא אם העובד יביע התנגדותו לכך. הזימון יימסר לעובד ולנציגות העובדים, אלא אם הביע העובד התנגדותו כאמור לעיל, שאז יימסר הזימון לעובד בלבד ;

45.4. במהלך השימוע יהא העובד זכאי להיות מיוצג על ידי מי מנציגות העובדים או כל אדם אחר, לפי העדפתו, ויחולו יתר הזכויות העומדות לו לפי כל דין.

45.5. החליטה החל"צ לפטר את העובד לאחר קיום השימוע – יהא העובד זכאי לערער על החלטת הפיטורים תוך 5 ימים. ערעור כאמור יידון על ידי מנכ"ל החל"צ והחלטתו הינה סופית ומחייבת, והעובד יהיה רשאי להיות מיוצג בו על ידי מי מנציגות העובדים או כל אדם אחר, לפי להעדפתו.

45.6. במקרים של הפרת משמעת חמורה לא יחולו סעיפים 45.1-45.2 לעיל, והפיטורים ייעשו לאחר שימוע כדין וללא מתן תקופת ניסיון. מובהר כי זכות הערעור כקבוע בסעיף 45.5 לעיל תעמוד לעובד גם במקרים של הפרת משמעת חמורה כאמור בסעיף זה.

לעניין סעיף זה, "הפרת משמעת חמורה": נקיטה באלימות פיזית; אלימות מילולית התייחסות מבזה כלפי משתקם או ממונה; ניצול משתקם; גרימת נזק פיזי משמעותי ובזדון לרכוש החל"צ; גניבה; שתיית אלכוהול במשמרת; הגעה למשמרת תחת השפעת סמים או אלכוהול; מסירה אסורה של פרטי משתקמים; הטרדה מינית; עבירת משמעת שבוצעה מעל 3 פעמים בתקופה של 6 חודשים ולאחר קבלת התראות.

46. הוראות פרק ח' יחולו על עובד שהשלים 12 חודשי עבודה בחל"צ. עובד שטרם השלים 12 חודשי עבודה כאמור יהא זכאי לזכויות הקבועות בכל דין ביחס לפיטורים ולהליך הפיטורים.

47. פיצויי פיטורים למדריכים :

47.1. למדריכים עובדי החל"צ משולמות וישולמו הפרשות לפי דין, לרבות חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963 ותקנותיו וצו ההרחבה לפנסיה חובה במשק.

47.2. למדריכים מוותק של שש שנים ומעלה יופרשו הפרשות חודשיות בשיעור של 8.33% מהשכר הפנסיוני לפיצויי פיטורים החל מהשנה השביעית ואילך.

47.3. סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים יחול על ההפרשות לפיצויי הפיטורים.

## ט. חובות העובדים וכללי התנהגות

48. העובדים וההנהלה יפעלו לשמירה על המשמעת במקום העבודה.
49. העובדים וההנהלה ישמרו על יחס הוגן לעבודה, ועל יחסים הוגנים ומכבדים ביניהם.
50. ידוע לצדדים שלהתנהגות נאותה של עובדי החל"צ עלולה להיות השלכה על שלומם ובריאותם של מקבלי השירות- המשתקמים, על תפקודה ועל תדמיתה של החל"צ. אשר על כן, מוסכם על הצדדים, כי הצדדים יפעלו כמיטב יכולתם ובשקידה ראויה ותוך שימת תשומת לב מירבית למקבלי השירות לצורך יישום הוראות ונהלי העבודה והבטיחות בחל"צ כפי שיהיו ויתפרסמו מעת לעת ובכפוף לכל דין.
51. עובד לא יעבוד בעבודה נוספת שנמצאת בניגוד עניינים לעבודתו בחל"צ. ככל שיש מחלוקת לגבי קיומו של ניגוד עניינים, ידונו הצדדים בנושא על מנת להגיע להסכמה. על כל עובד, העובד בעבודה נוספת לעדכן את החל"צ.
52. הוראות בענייני עבודה תינתנה ע"י הממונה הישיר ו/או מי שהוסמך לכך על ידי החל"צ, בכפוף להוראות הסכם זה.
53. על העובד לדייק בבואו למקום העבודה על פי השעות והמועדים שנקבעו.
54. על העובד להופיע מסודר ובלבוש הולם לתפקיד ולמקום.
55. על העובד להתנהג בצורה נאותה, להסביר פנים ולהתנהג באדיבות, לנהוג בהגינות, בנאמנות וביושר ויושרה כלפי כל גורם עימו בא העובד במגע לצרכי העבודה או בשם החל"צ.
56. החלפת משמרות ו/או החלפת ימי עבודה לא תבוצע מבלי ליידע את האחראי, ומבלי לקבל את אישורו מראש.
57. בכניסתו של העובד למסגרת ידווח באמצעות התוכנה על נוכחותו, באופן אישי בלבד. כך ינהג העובד גם בעת יציאתו. ככל שעובד מתחיל ו/או מסיים את עבודתו מחוץ למסגרת, ידווח על מועד תחילת ו/או סיום עבודתו לאחראי, ושעות עבודתו יעודכנו וישולמו בהתאם. בתום כל חודש ולפני תשלום המשכורת יקרא כל עובד את דו"ח הנוכחות החודשי שלו לצורך העברת תיקונים והערות לאחראי המסגרת, במידת הצורך.
58. עובד לא יקבל טובות הנאה כלשהן, במישרין או בעקיפין, מאדם העומד עמו בקשרים עקב עבודתו בחל"צ. על אף האמור, קבלת תשורה מינימלית בעין (כגון פרחים או שוקולד) מותרת ואינה מותנית באישור, אך מחייבת דיווח למנהל/ת המסגרת, אלא אם החל"צ הודיעה לעובדים מראש על מדיניות אחרת. מובהר, כי אין להעניק ואין להציע לכל גורם שהוא יחס מועדף או שירותים מועדפים, שלא אושרו ע"י מנהל החל"צ.

59. על הדיווחים או רישומי המידע מסוגים שונים, שהעובד עורך במקום העבודה, להיות נכונים ומדויקים, לפי מיטב ידיעתו של העובד.
60. על העובד להשתמש ברכוש החל"צ כאשר זה דרוש לצרכי העבודה, בסבירות ובוזהירות, בצורה יעילה ובדרך שתמנע בזבוז ובלאי חריג. יש לעשות שימוש במתקני החל"צ, ברכוש, בציוד ובצרכי האספקה אך ורק לשם ביצוע העבודה ולמטרות שאושרו ע"י ההנהלה.
61. עובד יחתום על התחייבות לסודיות המצ"ב כנספח ב' להסכם זה. בנוסף, העובד ישמור על ידיעות מקצועיות ומסחריות, ועל כל מידע פרטי הנוגע למקבלי השירות, שהגיעו לידיעתו, תוך כדי עבודתו בחל"צ, ואינם בגדר נחלת הכלל (שלא עקב הפרת העובד את התחייבותו זו). העובד לא יפרסם בדרך כלשהי סודות וידיעות כאמור ולא ימסור תוכנם לאדם אחר, אלא אם קיבל רשות לכך מאת הגורם המוסמך בהנהלת החל"צ ובכתב.
- על אף האמור בסעיף זה, מסירת מידע רלוונטי לשותפים, בעלי תפקיד ובעלי מקצוע רלוונטיים (כגון רכזת תעסוקה, רכזת השכלה, רכזת פנאי, פסיכיאטר / פסיכולוג / מטפל אחר, דיאטנית, ועוד), וכן מסירת מידע על פי דרישת גורם מוסמך לפי דין, לא יהוו הפרה של סעיף זה.

## **י. יישוב מחלוקות**

62. יישוב מחלוקות:
- חילוקי דעות שיתגלעו בין הצדדים בקשר לפירושו או ביצועו של הסכם זה ו/או פירושו או ביצועו של הוראות החלות על עובדי החל"צ לפי כל דין, יידונו ויוכרעו כאמור להלן:
- 62.1. המחלוקת תובא למשא ומתן בין הצדדים, וזאת בתוך שבוע לכל היותר ממועד פניית אחד הצדדים, אלא אם הוסכם בין הצדדים אחרת.
- 62.2. ככל שבמסגרת דיון כאמור לא עלה בידי הצדדים להגיע להסכמה, יהיו הצדדים רשאים להסכים על פנייה לגישור ותיווך בפני הממונה האזורי על יחסי עבודה במשרד הכלכלה.

## **יא. ועד העובדים**

63. פעמים בשנה תיערך ישיבת עבודה של הצדדים ליחסי העבודה (הנהלת החל"צ ונציגות העובדים). פגישה אחת תיערך בחודשים ינואר-פברואר, ופגישה שניה תתקיים בחודשים ספטמבר-אוקטובר.
64. פעמיים בשנה, וככל שנציגות העובדים תמצא בכך צורך, נציגות העובדים תהא רשאית לקיים אסיפת עובדים באורך 45 דקות בכל מסגרת, שתיערך לאחר ישיבת הצוות במסגרת. זמן ישיבת הצוות לא ייחשב כשעות עבודה.

65. בכל חודש תעביר החלי"צ לחשבון הבנק של ועד העובדים סכום בסך 5 שעות עבודה רגילות של מדריך לפי הוראות הסכם זה. ועד העובדים יחלק את הסכום האמור בין חבריו לפי שיקול דעתו הבלעדי.

## יב. שקט תעשייתי

66. בתקופת תוקפו של הסכם זה ישמרו הצדדים על שקט תעשייתי בנושאים שהוסדרו בהסכם זה, ולא ינקטו עיצומים או שביתות או השבתות מכל סוג שהוא לגבי הנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

67. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות נציגות העובדים בגין תקופת ההסכם.

68. כל סכסוך עבודה שהוכרז ואשר עמד בתוקפו ערב חתימת הסכם זה, בטל ומבוטל עם חתימת הצדדים על הסכם זה.

## יג. דמי חבר, דמי טיפול מקצועי-ארגוני ודמי ועד

69. האמור בסעיפים 69-77 שלהלן יחול ממועד חתימת ההסכם.

70. החלי"צ תנכה מדי חודש משכר העובדים החברים בכוח לעובדים דמי חבר (בשיעור של 0.6% וכפי שיקבע מעת לעת ע"י כוח לעובדים), ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.

71. החלי"צ תנכה מדי חודש משכר העובדים שחל עליהם הסכם זה ושאינם חברים בכוח לעובדים ואינם חברים בארגון עובדים אחר כלשהו, דמי טיפול מקצועי-ארגוני (בשיעור של 0.6% וכפי שיקבע מעת לעת ע"י כוח לעובדים), ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.

72. סכום הגביה המרוכזת כאמור לעיל יועבר מדי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

73. שיעור הניכויים יחושב מכלל השכר החייב ביטוח לאומי, כולל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה, אם יש כאלה, אלא אם הודיע כוח לעובדים בכתב לחלי"צ על ויתור חלקי או מלא על ניכוי מהפרשים אלה.

74. החלי"צ תעניק לעובד שמשכרו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ניכוי כהוצאה מוכרת בגובה 90% מדמי החבר/טיפול המחושבים, בהתאם להוראת רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013 והוראות הרשות מעת לעת. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106. במקביל להעברת סכום הגביה כמפורט לעיל, תעביר החלי"צ לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול ולצד כל שם – סכום הניכוי.

75. במידה ויחול שינוי באחוז שיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך כוח לעובדים לחלי"צ בכתב. החלי"צ תעדכן את שיעורי הניכוי לא יאוחר מחודשיים לאחר המועד בו נשלחה הודעת העדכון. אם יקבע כוח לעובדים שיעורים שונים לדמי חבר ולדמי טיפול מקצועי-ארגוני, תעביר נציגות העובדים לחלי"צ את רשימת חברי הארגון שמשכרם יש לנכות דמי חבר.



76. ככל שידרוש הארגון ולכל היותר אחת לרבעון, תעביר אליו החל"צ רשימות מלאות של העובדים בעמותה הכוללים פרטים מלאים, לרבות כתובת מגורים ומספרי טלפון. הנתונים יימסרו בכפוף להצהרת ארגון העובדים כי הם נמסרים לו בסודיות ורק לצורך מילוי תפקידו כארגון העובדים. בסמוך לאחר חתימת ההסכם תודיע החל"צ לכלל עובדיה על הכוונה להעביר פרטים כאמור ותאפשר לעובדים להודיע שאינם מעוניינים כי פרטיהם יועברו. בהינתן הודעת עובד כאמור, תעביר החל"צ לארגון העובדים את שמו בלבד, ללא כתובת ומספר טלפון.

77. החל"צ תנכה מדי חודש משכר העובדים שעליהם חל הסכם זה דמי ועד (בשיעור של 0.4% וכפי שייקבע מעת לעת ע"י נציגות העובדים). הגביה המרוכזת תועבר מדי חודש לחשבון הבנק של נציגות העובדים, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שתמסור נציגות העובדים לחל"צ. במקביל להעברת סכום הגביה, תעביר החל"צ לנציגות העובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם – סכום הניכוי.

#### ניכוי מס ותשלומי חובה

78. כל תשלום או הטבה הנזכרים בהסכם זה – הינם ברוטו, וינוכה מהם מס כדין ו/או ביטוח לאומי בהתאם להוראות החוק.

#### **ולראיה באו הצדדים על החתום:**

---

כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי

---

חל"צ דן אב-שלום

---

ועד עובדי דן אב-שלום

## נספח א'

בהתאם לקבוע בסעיף 11 להסכם זה, סעיפי שורות התשלום בתלוש השכר ייקראו כדלקמן:

1. תלוש מדריכים ועובדים שעתיים:
  - 1.1.1 **שעות רגילות – שכר יסוד שעתי** (עם פירוט מספר השעות)
  - 1.1.2 **שעות נוספות רגילות 125%** (עם פירוט מספר השעות)
  - 1.1.3 **שעות נוספות רגילות 150%** (עם פירוט מספר השעות)
  - 1.1.4 **שעות שבת/ חג 150%** (עם פירוט מספר השעות)
  - 1.1.5 **שעות נוספות שבת/ חג 175%** (עם פירוט מספר השעות)
  - 1.1.6 **שעות נוספות שבת/ חג 200%** (עם פירוט מספר השעות)
  - 1.1.7 **פיצוי לינה חול – תעריף 28.5 ₪** (עם פירוט מספר השעות)
  - 1.1.8 **פיצוי לינה שבת/ חג – תעריף 28.5 ₪** (עם פירוט מספר השעות)
  - 1.1.9 **תוספת ערות בשעות לינה-תוספת קריאה גלובאלית לינה חול- "ת.ק. גלובאלית חול"**
  - 1.1.10 **תוספת קריאה גלובאלית לינה בשבת- "ת.ק. לינה גלובאלית שבת"**
  - 1.1.11 **תוספת קריאה לעבודה בהתראה קצרה**
  - 1.1.12 **תוספת כוננות**
  - 1.1.13 **תוספת מזון**
  - 1.1.14 **תוספת ביגוד**
  - 1.1.15 **החזרי הוצאות**
  - 1.1.16 **נסיעות**
  - 1.1.17 **החזרי נסיעות לימודים / כנס**
  - 1.1.18 **שכר בגין יום לימודים / כנס**
  - 1.1.19 **השתתפות בהוצאות כנס**
  - 1.1.20 **דמי מחלה**
  - 1.1.21 **פיצוי הפסד משמרת בחג**

1.22 תוספת תפקיד נוסף

1.23 תיקון טעות שכר

2. תלוש עובדים סוציאליים:

בהתאם למינוחים הקבועים בצו ההרחבה לעובדים הסוציאליים.