

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בירושלים ביום 29 בחודש יוני שנת 2016

בין: **עמותת אותות – דלת לחיים חדשים**  
(להלן – "אותות" או "העמותה" או "המעסיקה")  
מצד אחד;

לבין: **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי**  
(להלן – "כוח לעובדים" או "הארגון")  
מצד שני.

הואיל והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן והגיעו להסכמות בדבר הארכת תוקפו של ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 22.4.2012 (להלן: "הסכם 2012") ובדבר קביעת תוספות שכר, זכויות ושינויים בתנאי עבודה לעובדי העמותה;

והואיל והצדדים מבקשים לעגן בכתב ובמסגרת הסכם קיבוצי מיוחד את ההסכמות שהושגו ביניהם במסגרת המשא ומתן;

### 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 "משמרת ארוכה למדריכים חינוכיים" – משמרת המתקיימת בין השעה 16:00 לבין השעה 9:00 ביום שלמחרת, ויחול עליה סעיף 7.2 להסכם 2012 בשינוי המתחייב מסעיף 2.7 להלן;

2.2 "משמרת יום" – משמרת המתקיימת בין השעה 16:00 לבין השעה 23:30;

2.3 "משמרת לילה בעירות" – משמרת המתקיימת בין השעה 23:00 לבין השעה 8:30 ביום שלמחרת ובמהלכה נדרש העובד להיות ער;

2.4 "עובד" – כלל העובדים שעליהם חל הסכם 2012 בצירוף עובדי אחזקה.

2.5. "עובד אחזקה" – עובד שעיקר תפקידו אחריות בתחום האחזקה והתיקון של המסגרת ומערכותיה, והכול בכפוף לתיאור תפקידו כפי שיימסר לו.

2.6. "שכר פנסיוני" – שכר הבסיס כהגדרתו בהסכם זה (כולל בגין עבודה בעירות בשעות הלילה למעט גמול עבודה בשעות נוספות) וכן הרכיבים הבאים: דמי חופשה, דמי מחלה, דמי חגים, תוספות סוף שבוע וחגים, שכר בגין הדרכות וישיבות צוות כהגדרתן בסעיפים 25.1, 25.2 להסכם 2012, תוספות תואר ותוספות ותק;

2.7. "שעות לינה" – 8 שעות רצופות בטווח השעות שבין השעה 22:00 לבין השעה 7:30 למחרת, ככל שבמהלכן העובד רשאי לישון.

2.8. "תגבור" – זימון מדריך חינוכי לעבודה, בנוסף לצוות המבצע את מבנה המשמרות הקבועות בהסכם זה (ולא במקומן). מובהר כי ככל שהמדריך יזומן לפרק זמן נמוך משעתיים, ישולם שכרו בכל מקרה עבור שעתיים מלאות.

## ב. כללי

3. הסכם זה בא לשנות ולהוסיף על הוראות הסכם 2012. בכל מקרה של סתירה בין הסכם זה לבין הסכם 2012, יחול ויחייב האמור בהסכם זה בלבד.

4. תנאי ההעסקה של עובדי העמותה שעליהם חל הסכם זה ייקבעו רק על פי הוראות ההסכמים הקיבוציים כאמור בסעיף 3 לעיל.

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.

5. ככל שקיימת הוראה בהסכם אישי או בצו הרחבה קיים או עתידי הסותרת הוראה בהסכם זה, תחול ההוראה המיטיבה.

6. אם במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה תתחייב הנהגתו של שינוי מהותי בנושאים שאינם מוסדרים בהסכם זה כתוצאה משינוי במכרזים או מהוראת משרד הרווחה, אשר יהיה בו כדי להשליך באופן משמעותי על תנאי עבודתם של מרבית העובדים הרלוונטיים, יתקיים דיון בנושא בין העמותה לנציגות העובדים, וזאת במהלך פרק זמן בן 30 ימים, במהלכו לא יונהג השינוי האמור. בתום התקופה האמורה תתקבל החלטת העמותה.

## ג. תקופת ההסכם וחלותו

7. הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום 1.4.2016 (להלן: "יום התחולה" או "מועד תחילת תוקפו של ההסכם") ועד לתום ארבע שנים ממועד חתימת ההסכם (דהיינו יום 30.6.2020).

8. הסכם זה הינו הסכם קיבוצי מיוחד ויחול על כל עובדי העמותה ממועד תחילת תוקפו כמפורט לעיל וכן על כל עובד שיחל עבודתו בעמותה לאחר יום התחולה החל מיום תחילת עבודתו, למעט עובדי המשרד הראשי של העמותה לדרגותיהם.

9. בין אם ההסכם נוקט לשון זכר או לשון נקבה, הוראותיו יחולו על גברים ונשים כאחד.

#### ד. שכר עבודה

10. במועד תשלום השכר החודשי על פי חוק תשלח העמותה את תלושי השכר לעובדים באמצעות דוא"ל.
11. העמותה תשלם או תקזז לעובדים הפרשים בגין טעויות שכר, וזאת לכל המאוחר במועד האחרון לתשלום השכר בגין החודש העוקב לחודש שבו התבצעה הטעות.
- לעניין סעיף זה – "טעות שכר" : תשלום שכר ביתר או בחסר ביחס לזכאות העובד לשכר ותשלומים נלווים על פי כל דין.
12. כל תוספת אחוזית הקבועה בהסכם זה תחושב על רכיב שכר הבסיס בלבד ותשולם ברכיב נפרד ביחס לשכר הבסיס.
13. השכר הפנסיוני כהגדרתו בסעיף 2.6 לעיל יהווה השכר הקובע לכל דבר ועניין, לרבות לעניין הפרשות פנסיוניות, הפרשות לקרן השתלמות ותשלום פיצויי פיטורים.
14. חישוב שיעורי השכר והתוספות שיחולו ממועד תחילת תוקפו של ההסכם ייעשה באופן הבא : ראשית ייקבע שכר הבסיס המעודכן לפי הוראות הסכם זה ליום התחולה, ועל גביו יחושבו התוספות האחוזיות בהתאם לקבוע בסעיף 12 לעיל.

#### ד.1. עובדים שעתיים

##### מדריכים חינוכיים

15. שכרם של מדריכים חינוכיים ישולם על בסיס שעתי.
16. ממועד תחילת תוקפו של ההסכם ישולם שכר המדריכים לפי שיעורי שכר הבסיס הבאים, ולפי ויתקם במועד תחילת תוקפו של ההסכם :

השכר בש"ח	ותק (בחודשי עבודה)
29	0-6 חודשים
31	7-12 חודשים
32.75	שנה שניה
33.5	שנה שלישית
34	שנה רביעית

כדוגמא, מדריך שביום 1.5.2016 התחיל את שנת עבודתו הרביעית, יהיה זכאי במועד חתימת ההסכם להשלמה רטרואקטיבית לשכר 04/16 עד לגובה שכר שעתי של 33.5 ₪, ולהשלמה רטרואקטיבית לשכר 05/16 ו-06/16 עד לגובה שכר שעתי של 34 ₪.

17. תוספת ותק :

17.1. ממועד תחילת תוקפו של ההסכם מדריכים בעלי ותק של ארבע שנים ומעלה יהיו זכאים לתוספת שנתית לשכרם בשיעור של 1% בשנה. מדריכים שבמועד תחילת תוקפו של הסכם זה השלימו ארבע שנות ותק יהיו זכאים לתוספת האמורה עבור כל שנת ותק שהשלימו, החל ממועד תחילת תוקפו של ההסכם.

התוספת תשולם החל ממועד תחילת תוקפו של ההסכם לפי הוותק הקיים במועד זה.

כדוגמא, מדריך שביום 1.5.2016 התחיל את שנת עבודתו החמישית, יהיה זכאי במועד חתימת ההסכם להשלמה רטרואקטיבית לשכר 04/16 עד לגובה שכר שעתי של 34.34 ₪, ולהשלמה רטרואקטיבית לשכר 05/16 ו-06/16 עד לגובה שכר שעתי של 34.68 ₪.

17.2. התוספת תעודכן בראשיתה של כל שנת ותק נוספת, במהלך תקופת תוקפו של ההסכם.

17.3. התוספת תיחשב כחלק מהשכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין הפרשות פנסיוניות, הפרשות לקרן השתלמות ותשלום פיצויי פיטורים.

18. תוספת תואר :

למדריכים חינוכיים בעלי תואר ראשון ומעלה תשולם תוספת של 5% לשכרם השעתי כקבוע בסעיף 16 לעיל, שתהווה חלק מהשכר לכל דבר ועניין.

19. בגין עבודה בשעות המפורטות להלן ישולמו למדריכים חינוכיים תוספות, שיחושבו על בסיס ערך שעה רגיל, ויהיו חלק מהשכר לכל דבר ועניין, בשיעורים כדלקמן:

19.1. לעניין סעיף זה, "ערך שעה רגיל" – השכר העדכני כולל תוספות ותק ותוספות תואר כקבוע בסעיפים 16-18 לעיל.

19.2. עבור עבודה במשמרת לילה בעירות ביום חול ישולם למדריכים שכר בערך שעה רגיל.

19.3. עבור עבודה בשעות שבין 17:00 ביום שישי לבין 22:00 ביום שבת ישולם למדריכים שכר רגיל ותוספת בשיעור של 75% מערך שעה רגיל (למעט עבור שעות לינה, שלגביהן ישולם כקבוע בסעיף 20 להלן).

19.4. עבור שעות עבודה בעירות מיציאת שבת/חג ועד 6.00 למחרת ישולם למדריכים שכר רגיל ותוספת בשיעור של 75% מערך שעה רגיל, וזאת ככל ששעות אלה בוצעו ברציפות עם משמרת סוף השבוע, או חלק ממנה.

20. שעות לינה :

עבור שעות לינה כהגדרתן בסעיף 2.7 לעיל ישולם למדריכים תשלום בשיעור שכר מינימום שעתי. שכר המינימום לעניין סעיף זה יעודכן פעמיים בתקופת ההסכם, בהתאם לשני העדכונים הראשונים של שכר המינימום במשק שיבוצעו לאחר מועד תחילת הסכם זה.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי תשלום זה אינו מהווה שכר עבודה, לא יישמש כבסיס לקביעת שכר העבודה ולא תתווספנה לו כל תוספות אחוזיות ו/או אחרות ולא יבוצעו בגינו כל הפרשות.

21. שעות נוספות :

בגין עבודה בשעות נוספות ישולם למדריך חינוכי גמול בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה ותקנותיו ולפי כל דין, הן ברמה היומית (מעל 8.6 שעות יומיות) והן ברמה השבועית (מעל 43 שעות שבועיות).

גמול שעות נוספות ישולם בכל מקרה בו עובדים זמינים לרשות המעסיקה (בהתאם לדרישת המעסיקה) מעל למכסת השעות המותרת בדין, לרבות כאשר זמינותם נדרשת עבור אירועים מיוחדים, פעילות מחוץ למסגרת, ישיבות צוות, הדרכות, הכשרות וכיוצא בזה.

למען הסר ספק, שעות לינה כהגדרתן בהסכם זה לא יבואו במניין שעות העבודה לעניין גמול שעות נוספות.

מובהר כי התוספת בשיעור של 75% מהשכר הרגיל המשולמת כקבוע בסעיפים 19.3, 19.4 לעיל כוללת את גמול השעות נוספות בגין אותן שעות.

22. פעילויות חוץ-מסגרתיות הכוללות לינה :

בגין טיולים ופעילויות חוץ מסגרתיות הכוללות לינה, ישולם למדריכים חינוכיים שכר עבודה מלא כהגדרתו בסעיף 19 לעיל, כולל גמול שעות נוספות לפי כל דין, ולפי התעריפים הקבועים בסעיפים 19-21 לעיל.

עובדי לילה

23. סעיפים 10.1-10.2 להסכם 2012 יעודכנו כך ששכר הבסיס השעתי של עובדי לילה (הן בימי חול הן בסופ"ש וחג) לא יפחת משכר מינימום כפי עדכנונו מעת לעת, לרבות גמול שעות נוספות כחוק.

2.ד. עובדים חודשיים

24. שעות נוספות :

בגין עבודה בשעות נוספות ישולם לעובדים חודשיים גמול בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה ותקנותיו ולפי כל דין, עבור כל שעה שמעבר להיקף משרה מלאה, כהגדרתה בסעיף 6.1 להסכם 2012 ובסעיפים 26 ו-31 להסכם זה.

גמול שעות נוספות ישולם בכל מקרה בו עובדים זמינים לרשות המעסיקה מעל למכסת השעות המותרת בדין, לרבות כאשר זמינותם נדרשת עבור אירועים מיוחדים, פעילות מחוץ למסגרת, ישיבות צוות, הדרכות, הכשרות וכיוצא בזה.

### אימהות בית ועובדי אחזקה

25. שכרם של אימהות בית ועובדי אחזקה ישולם על בסיס חודשי.
26. ממועד תחילת תוקפו של ההסכם יעמוד שכר הבסיס של אימהות בית ועובדי אחזקה על 6000 ₪ עבור משרה מלאה (184 שעות).
27. תוספת ותק :
- 27.1. אימהות בית ועובדי אחזקה בעלי ותק של שלוש שנים ומעלה יהיו זכאים לתוספת שנתית לשכרם בשיעור של 2% בשנה.
- 27.2. התוספת תשולם החל ממועד תחילת תוקפו של ההסכם לפי הוותק הקיים במועד זה.
- 27.3. כדוגמא, אם בית שביום 1.5.2016 התחילה את שנת עבודתה הרביעית, תהיה זכאית במועד חתימת ההסכם להשלמה רטרואקטיבית לשכר 04/16 עד לגובה שכר חודשי של 6000 ₪, ולהשלמה רטרואקטיבית לשכר 05/16 ו-06/16 עד לגובה שכר חודשי של 6120 ₪.
- 27.4. התוספת תעודכן בראשיתה של כל שנת ותק, עד לתקרה מקסימלית של 22% תוספת.
28. תוספת תואר :
- לאימהות בית ועובדי אחזקה בעלי תואר ראשון ומעלה תשולם תוספת של 5% לשכרם שתהווה חלק מהשכר לכל דבר ועניין.
29. שכר בסיס (כולל תוספות ותק ותוספת תואר) כאמור בסעיפים 26-28 לעיל יהווה את השכר הקובע לכל דבר ועניין, לרבות לעניין הפרשות פנסיונית, וזאת בכפוף לאמור בסעיף 13 להסכם זה.

### עובדות סוציאליות

30. שכרן של עובדות סוציאליות ישולם על בסיס חודשי.
31. קיצור שבוע העבודה :
- ממועד תחילת תוקפו של הסכם זה יקוצר שבוע העבודה של עובדות סוציאליות ל-41 שעות שבועיות, ובהתאם, 176.3 שעות חודשיות יהוו משרה מלאה.
32. ממועד תחילת תוקפו של הסכם זה יעמוד שכר הבסיס של עובדות סוציאליות על 7400 ₪ עבור משרה מלאה.
33. תוספת ותק :
- 33.1. עובדות סוציאליות מתחילת העסקתן ועד לתום השנה השביעית להעסקתן תהיינה זכאיות לתוספת שנתית לשכרן בשיעור של 2% בשנה.

33.2. עובדות סוציאליות מהשנה השמינית ועד לתום השנה ה-11 להעסקתן תהיינה זכאיות לתוספת שנתית לשכרן בשיעור של 1% בשנה.

למען הסר ספק, תוספות הוותק המפורטות לעיל ישולמו עד תקרה מקסימלית של 16% תוספת.

33.3. התוספות האמורות ישולמו החל ממועד תחילת תוקפו של ההסכם לפי הוותק הקיים במועד זה.

כדוגמא, עובדת סוציאלית שביום 1.5.2016 התחילה את שנת עבודתה השמינית, תהיה זכאית במועד חתימת ההסכם להשלמה רטרואקטיבית לשכר 04/16 עד לגובה שכר חודשי של 8288 ₪, ולהשלמה רטרואקטיבית לשכר 05/16 ו-06/16 עד לגובה שכר חודשי של 8362 ₪.

33.4. התוספת האמורות יעודכנו בראשיתה של כל שנת ותק נוספת, עד לתום השנה ה-11 להעסקה.

34. תוספת תואר :

לעובדות סוציאליות בעלות תואר שני ומעלה תשולם תוספת של 5% לשכרן שתהווה חלק מהשכר לכל דבר ועניין.

35. על אף האמור לעיל, ככל שיפורסם צו הרחבה החל על עובדים סוציאליים :

35.1. תהיה עובדת סוציאלית זכאית לשכר הגבוה מבין השניים – השכר שבצו ההרחבה, או השכר החודשי (בשים לב לחלקיות המשרה) כאמור לעיל ;

35.2. תהיה עובדת סוציאלית זכאית למלוא הזכויות הנלוות והתנאים הסוציאליים הקבועים בצו ההרחבה (לפי ההוראה המיטיבה).

יובהר, שאין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מחובת העמותה ליישם את הוראות הצו במועד, לרבות תשלום מלוא הזכויות הקבועות בו.

36. בגין טיולים ופעילויות חוץ מסגרתיות הכוללות לינה, תשולם לעובדות סוציאליות תוספת של 150 ₪ לשכרן בגין כל יום הכולל לינה, קרי לא כולל יום החזרה.

## רכזים

37. שכרם של רכזים ישולם על בסיס חודשי.

38. ממועד תחילת תוקפו של ההסכם יעמוד שכר הבסיס החודשי של רכזים על 6,237 ₪.

39. תוספת ותק :

39.1. רכזים מתחילת העסקתם ועד לתום השנה השביעית להעסקתם יהיו זכאים לתוספת שנתית לשכרם בשיעור של 2% בשנה.

על אף האמור לעיל, בראשית השנה השלישית להעסקתם יהיו רכזים זכאים לתוספות של 5% נוספים על גבי 2% האמורים, כך שהתוספת הכוללת בגין שנה זו תעמוד על 7%.

39.2. רכזים מהשנה השמינית ועד לתום השנה ה-11 להעסקתם יהיו זכאים לתוספת שנתית לשכרם בשיעור של 1% בשנה.

למען הסר ספק, תוספות הוותק המפורטות לעיל ישולמו עד תקרה מקסימלית של 21% תוספת.

39.3. התוספות האמורות ישולמו החל ממועד תחילת תוקפו של ההסכם לפי הוותק הקיים במועד זה.

כדוגמא, רכזת שביום 1.5.2016 התחילה את שנת עבודתה השלישית, תהיה זכאית במועד חתימת ההסכם להשלמה רטרואקטיבית לשכר 04/16 עד לגובה שכר חודשי של 6361.74 ₪, ולהשלמה רטרואקטיבית לשכר 05/16 ו-06/16 עד לגובה שכר חודשי של 6673.59 ₪.

39.4. התוספת האמורות יעודכנו בראשיתה של כל שנת ותק נוספת, עד לתום השנה ה-11 להעסקה.

40. תוספת תואר :

לרכזים בעלי תואר ראשון ומעלה תשולם תוספת של 5% לשכרם שתהווה חלק מהשכר לכל דבר ועניין.

41. תוספת כוננות :

לרכזים תשולם תוספת קבועה של 1000 ₪ לשכרם החודשי בגין כוננות והנכונות לעמוד בכוננות. העמותה לא תחויב בהפרשות פנסיוניות בגין תוספת זו.

42. בגין טיולים ופעילויות חוץ מסגרתיות הכוללות לינה, תשולם לרכזים תוספת של 150 ₪ לשכרם הרגיל בגין כל יום הכולל לינה, קרי למעט יום החזרה.

## ה. תנאים סוציאליים וזכויות נלוות

43. האמור בסעיף 12 להסכם זה יחול גם על הקבוע בפרק זה.

### ה.1. זכויות כלליות

#### החזרי נסיעות

44. הזכויות הקבועות בסעיף 23 להסכם 2012 יעמדו בתוקפן. בנוסף לזכויות אלה, יהיו זכאים העובדים להחזרי נסיעות כאמור להלן.

45. עובדים הנדרשים להגיע למסגרות בשעות בהן לא פועלת תחבורה ציבורית (לרבות בלילה ובסופ"ש) יהיו זכאים להחזר הוצאות בגין נסיעה מביתם למסגרת וחזרה, במונית או בגין דלק לנסיעה ברכב פרטי, כנגד הגשת קבלה.



46. עובדים המועסקים במסגרות "בית דקל" (אשקלון), "בית זיו" (כפר יונה), "בית לילך" (טבעון), וכל עוד לא ישתנה מיקומן של מסגרות אלו כפי שהוא במועד חתימת הסכם זה, יהיו זכאים להחזר הוצאותיהם בפועל בגין נסיעה באמצעי התחבורה הזול ביותר המאפשר הגעה מביתם למסגרת, לרבות בגין נסיעה במונית או בגין דלק לנסיעה ברכב פרטי ככל שאין תחבורה ציבורית זמינה, כנגד הגשת קבלה. האמור בסעיף זה יחול בכל שעות היממה ובכל ימות השבוע.

## ה.2. זכויות סקטוראליות

### מדריכים חינוכיים

47. חופשה שנתית:

מדריכים חינוכיים זכאים לחופשה שנתית בהיקף של 2 ימי חופשה שנתיים נוספים על הקבוע בחוק חופשה שנתית, תשי"א – 1951 ותקנותיו ולפי כל דין, וכפי עדכונם מעת לעת. דמי החופשה יעמדו על שווי יום עבודה כקבוע בחוק.

48. קרן השתלמות:

ממועד תחילת תוקפו של הסכם זה תפריש העמותה עבור כל מדריך בעל ותק העולה על 6 חודשים הפרשה בשיעור של 4% משכרו הפנסיוני של העובד לקרן השתלמות וכן תנכה משכרו של העובד 1% משכרו הפנסיוני ותעבירו לקרן ההשתלמות כהפרשת עובד.

### עובדים חודשיים

49. חופשה שנתית:

על אף הקבוע בחוק חופשה שנתית, תשי"א – 1951, עובדים חודשיים יהיו זכאים לחופשה שנתית בהיקף של 15 ימי חופשה שנתיים נטו (לא כולל סופי שבוע בתקופת החופשה), וזאת החל ממועד תחילת הסכם זה או ממועד תחילת ההעסקה, לפי המאוחר.

ככל שחוק חופשה שנתית, תשי"א – 1951 קובע זכאות להיקף ימי חופשה גבוה יותר מהאמור בסעיף זה לעיל, יחולו הוראות החוק ותקנותיו.

50. דמי מחלה:

בנוסף לזכויות הקבועות בחוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976 ותקנותיו, עובדים חודשיים יהיו זכאים לתשלום דמי מחלה החל מיום המחלה הראשון.

51. יום לימודים לעובדות סוציאליות:

עובדות סוציאליות בעלות ותק של שנתיים ומעלה יהיו זכאיות להיעדר מהעבודה ליום לימודים אחד בכל שבוע בתקופת הלימודים, בכפוף לאישור ועדת משנה לכח אדם של המעסיקה וכן להצגת אישורים מתאימים של העובדת הסוציאלית לגבי ימי הלימודים, שעות הלימודים ומהות הלימודים והיותם בעלי קשר נדרש לעבודתה אצל המעסיקה.

מחצית מהשעות ביום זה ייחשבו כשעות עבודה לעניין מכסת השעות החודשית הנדרשת ואת יתרת השעות תוכל העובדת להשלים בימי עבודה אחרים. למען הסר ספק, יום לימודים מזכה בשכר כאילו התבצע יום עבודה מלא בכפוף להשלמת השעות כאמור.

יובהר, כי היעדרות לצורך יום לימודים כאמור לא תביא להפחתת שכרן החודשי של עובדות סוציאליות או לפגיעה בהיקף משרתן.

52. עובדות סוציאליות שערב חתימת הסכם זה היו זכאיות להחזרי הוצאות דלק לפי דיווח קילומטרים (עד 150 ק"מ לחודש), ימשיכו להיות זכאיות להחזר כאמור גם בתקופת תוקפו של הסכם זה.

53. האמור בסעיפים 49-53 לעיל כפוף לקבוע בסעיף 35 להסכם זה.

## ו. שעות עבודה ומשמרות

54. החל ממועד חתימתו של הסכם זה רשאית העמותה לפצל את המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים כהגדרתה בסעיף 2.1 לעיל. במקרה בו הוחלט על פיצול המשמרת כאמור, יעבדו המדריכים החינוכיים במשמרות לילה בעירות, כהגדרתן בסעיף 2.3 לעיל. החלת פיצול המשמרות תבוצע במהלך השבוע הראשון של חודש קלנדר.

על אף האמור לעיל, במסגרות שלהלן תמשיך להתקיים משמרת ארוכה למדריכים חינוכיים אחת לפחות (על בסיס יומי):

54.1. בית דרור

54.2. הבית ברחוב חיים

54.3. מבשר טוב

54.4. חברותא

54.5. אתנחתא

54.6. מקום אחר

54.7. בית זיו

55. שכרם של מדריכים חינוכיים קיימים שמשמרותיהם פוצלו באופן מלא או חלקי כאמור בסעיף 54 לא יפחת משכרם ברבעון המקביל טרם פיצול המשמרות. מניין הרבעונים יחל בראשית החודש הקלנדר שבו בוצע פיצול המשמרות.

56. חרף האמור לעיל, ביחס למדריכים חינוכיים אשר במועד תחילת תוקפו של ההסכם השלימו 18 חודשי עבודה בעמותה יחול האמור להלן:

56.1. למדריכים כאמור יתאפשר להמשיך ולבצע משמרות מלאות, וזאת בהיקף ממוצע המשמרות המלאות שביצעו במהלך 12 החודשים שקדמו לחתימתו של הסכם זה, וכל זמן שהם עובדים בעמותה כמדריכים חינוכיים (להלן: "ממוצע המשמרות המובטח").

56.2. בעניין מדריכים כאמור לא יפוצלו המשמרות הארוכות בימי חול, בסופ"ש ובחג, ויישארו במתכונתן כנהוג ערב חתימת הסכם זה.

56.3. למדריך חינוכי שיבקש בכתב שלא לבצע את מלוא ממוצע המשמרות המובטח, ישולם שכר רק בגין המשמרות אותן ביצע בפועל.

- 56.4. מדריך חינוכי שיבקש בכתב לעבור לעבודה במשמרות מפוצלות במקום משמרות ארוכות, לא יהיה זכאי לממוצע המשמרות המובטח, החל ממועד הבקשה.
57. כל שינוי באורך המשמרות במסגרות ו/או הגדרתן מעבר לקבוע בסעיפים 2, 54-55 לעיל, ייעשה אך ורק בכפוף לאמור להלן:
- 57.1. טרם השינוי ו/או ההגדרה תקיים העמותה היוועצות מוקדמת עם נציגות העובדים באשר למאפייני השינוי והשלכותיו על זכויות העובדים ותנאיהם;
- 57.2. בכל מקרה, אורכה המינימלי של משמרת קבועה במסגרת לא ירד מ-7.5 שעות רצופות. שיבוץ לעבודה לפרקי זמן קצרים מ-7.5 שעות ייעשה רק באירועים חריגים המחייבים זאת ובכפוף להסכמת המדריך. מובהר כי האמור בסעיף זה לא יחול על תגבור כהגדרתו בהסכם זה.
58. בכפוף לבקשת נציגות העובדים, תספק העמותה לנציגות העובדים נתונים בדבר היקף העסקת הממוצע של העובדים.

#### ז. ועד העובדים

59. חברי ועד העובדים יהיו רשאים לנצל את מכסת שעות הוועד הקבועה בסעיף 39.2 להסכם 2012 לפי שיקול דעתם. למען הסר ספק, לא תחול ההגבלה הקבועה בסעיף 39.2 האמור בעניין השעות שניתן לנצל על ידי מדריכים חינוכיים.
- ניצול מכסת השעות כאמור לעיל ייעשה בכפוף לדיווח שיועבר לעמותה. דיווח כאמור יכלול את שמות חברי הוועד, והתאריכים והשעות שבהן עסקו בפעילות הוועד בלבד.
60. העמותה תעביר לנציגות העובדים מדי חודש רשימות עובדים עדכניות, כולל חלוקה למסגרות.

#### ח. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

61. בתקופת תוקפו של הסכם זה ימשיך לחול סעיף 40.1 להסכם 2012 בשלמותו.

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

62. האמור בפרק זה יחול ממועד חתימת ההסכם.
63. העמותה תנכה מדי חודש משכר העובדים החברים בכוח לעובדים דמי חבר (בשיעור של 0.6% וכפי שייקבע מעת לעת ע"י כוח לעובדים), ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.
64. העמותה תנכה מדי חודש משכר העובדים שאינם 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 לארגון העובדים על פי דין.
65. סכום הגביה המרוכזת כאמור לעיל יועבר מדי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש.

66. שיעור הניכויים יחושב מכלל השכר החייב ביטוח לאומי, כולל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה, אם יש כאלה, אלא אם הודיע כוח לעובדים בכתב לעמותה על ויתור חלקי או מלא על ניכוי מהפרשים אלה.
67. העמותה 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 העמותה לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול ולצד כל שם – סכום הניכוי.
68. במידה ויחול שינוי באחוז שיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך כוח לעובדים לעמותה בכתב. העמותה 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 למעסיק את רשימת חברי הארגון שמשכרם יש לנכות דמי חבר.
69. ככל שידרוש הארגון ולכל היותר אחת לרבעון, תעביר אליו העמותה 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 תפקידם כארגון העובדים.
70. העמותה 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 למעסיקה. במקביל להעברת סכום הגביה, תעביר המעסיקה לנציגות העובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם – סכום הניכוי.

#### ניכויי מס ותשלומי חובה

71. 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

---

עמותת אותות

---

ועד העובדים

## נספח א'

1. הצדדים מסכימים על שינוי סעיף 4.3 להסכם 2012, כך שמנהל מסגרת יוכל להצהיר בכתב על רצונו להחריג עצמו מהסכם 2012, כקבוע בסעיף, וזאת בכל מועד במהלך תקופת הסכם זה (ולא עד 45 מיום חתימת הסכם 2012 כקבוע שם).

## נספח ב'

### העובדת מאשה גוטליב

1. במועד חתימת הסכם זה יעודכן שכר הבסיס של העובדת בשיעור של 7.5% משכר הבסיס המשולם לה ערב חתימת הסכם זה (5142 ש"ח), כך ששכרה העדכני יעמוד על 5,527.65 ש"ח.
2. בנוסף לאמור לעיל, יעודכן שכר הבסיס של העובדת בשיעור של 2% משכרה כקבוע בסעיף 1 לעיל, וזאת במהלך תקופת הסכם זה. השכר יעודכן בראשיתה של כל שנת הסכם חדשה (יוני 2017 ; יוני 2018 ; יוני 2019).
3. שכר בסיס כאמור בסעיפים 1-2 לעיל יהווה את השכר הקובע לכל דבר ועניין, לרבות לעניין הפרשות פנסיוניות, בכפוף לקבוע בסעיף 13 להסכם זה.

## נספח ג'

1. העובדות הסוציאליות קרן סגל-יונש, הילה סובול ונעמה ינון, יהיו זכאיות, בנוסף לזכויות הקבועות בהסכם זה, לשימור מלוא תנאי שכרן והעסקתן הנהוגים טרם חתימת הסכם זה, לרבות שבוע עבודה של 39 שעות; 22 ימי חופשה שנתיים; 4 ימי בחירה שנתיים; ביטוח רכב שנתי מלא.
2. העובדת הסוציאלית ורד שורוני-חכם תהיה זכאית לתנאי השכר והזכויות המוקנים לה ערב חתימת ההסכם בלבד. ככל שתרצה העובדת ליהנות מתנאי הסכם זה, תישלל זכאותה למלוא זכויותיה הקודמות.