

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם בראש העין ביום 27 בחודש יוני, שנת 2016

בין: עמותת ענב – הזדמנות לשינוי

לבין: כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

**והואיל** והצדדים ניהלו משא ומתן לחידוש תוקפו של ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בעמותה ביום 16.4.2012 (להלן: "הסכם 2012") והגיעו ביניהם להסכמות באשר לתנאי העבודה והשכר בתקופת תוקפו של הסכם זה;

**והואיל** וברצון הצדדים להעלות את ההסכמות ביניהם על הכתב בהסכם קיבוצי מיוחד;

### **לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם כדלקמן:**

#### **א. מבוא**

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

#### **ב. תקופת ההסכם**

2. הסכם זה יעמוד בתוקפו החל מיום חתימתו ועד ליום 30.6.2020, ויחול על העובדים המועסקים במועד חתימתו של הסכם זה ועל אלה אשר יתקבלו לאחר מועד זה והכל בהתאם לקבוע בהסכם 2012.

3. על אף האמור לעיל, תוספות השכר לעובדים כמפורט בפרק ד' להלן, תוספת תואר לעו"ס כמפורט בפרק ט' להלן והגדלת השיעורים לקרן השתלמות למדריכים חינוכיים כאמור בסעיף 50 להלן יוחלו רטרואקטיבית מיום 1.4.2016.

עוד מובהר, כי תוספות שכר הנגזרות מוותק המשולמות בגין התקופה שלפני חתימתו של הסכם זה, ישולמו בהתאם לויתקו של העובד בתקופה שבגינה הן משולמות.

4. לקראת תום תוקפו החוזי של הסכם זה, ינהלו הצדדים משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי שיחול בשנים שלאחר תום תוקפו של הסכם זה.

## ג. כללי

5. הסכם זה בא לשנות ו/או להוסיף על האמור בהסכם 2012.
6. בכל מקרה של סתירה בין הסכם זה לבין הסכם 2012, יחול ויחייב האמור בהסכם זה בלבד.
7. תנאי ההעסקה של עובדי העמותה שעליהם חל הסכם זה ייקבעו רק על פי הוראות הסכם זה והסכם 2012.  
על אף האמור לעיל, אין בהסכם זה כדי לגרוע מזכויות מיטיבות המוקנות לעובדים עובר לחתימת הסכם זה על פי כל דין, אלא להוסיף עליהן בלבד, אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה.
- למען הסר ספק, יישמרו כלל זכויותיהם של עובדים שערב חתימת הסכם זה זכו להסדרים מיטיבים בהשוואה לקבוע בהסכם זה, לרבות שכר, זכויות נלוות ותנאים סוציאליים.
8. כל תשלום או הטבה הנזכרים בהסכם זה – הינם ברוטו, וינוכה מהם מס כדין ו/או ביטוח לאומי בהתאם להוראות החוק.
9. הרכיבים שייחשבו לצורך השכר הפנסיוני ולצורך השכר הקובע לעניין הפקדות לקרן השתלמות יהיו בהתאם לקבוע בהסכם 2012 ובהסכם זה. סעיפים 1.6 ו-27.3 להסכם 2012 מבוטלים.
10. הסכם זה יבוצע לא יאוחר ממשכורת חודש יולי 2016.

## ד. שכר

11. מדי חודש, יועברו תלושי המשכורת של העובדים באמצעות דוא"ל למנהל המסגרת, אשר יעמיד אותם לרשות העובדים במסגרת, והכל עד לא יאוחר מה- 10 בכל חודש.  
העמותה רשאית לשלוח תלושי שכר לעובדים באמצעות הדוא"ל.
12. שכרם של עובדי העמותה יעודכן בהתאם לאמור להלן. כל הסכומים שבהסכם זה הינם סכומי ברוטו.

### 1.4. עובדים שעתיים

#### מדריכים חינוכיים

13. שכר הבסיס:

- 13.1. שכר הבסיס של מדריך חינוכי חדש יעודכן ויעמוד על 29 ₪.
- 13.2. למדריכים החינוכיים המועסקים במועד חתימתו של ההסכם בעמותה, ישולמו עם חתימתו של הסכם זה בנוסף גם תוספות שכר בגין ויתקם במועד חתימת ההסכם בתפקיד מדריך חינוכי, ושכרם יעודכן לשיעורים שלהלן:

שכר בסיס בש"ח (לשעה)	ותק (בחודשי עבודה)
29	0-6 חודשים
29.75	7-12 חודשים
30.75	שנה שניה
31.75	שנה שלישית
32.50	שנה רביעית
32.83	שנה חמישית
33.15	שנה שישית
33.48	שנה שביעית
33.82	שנה שמינית
34.16	שנה תשיעית
34.50	שנה עשירית
34.84	שנה 11
35.19	שנה 12
35.54	שנה 13
35.90	שנה 14

13.3. שכרם של המדריכים שיתקבלו לעבודה לאחר מועד חתימתו של הסכם זה ייקבע בהתאם לאמור בסעיף 13.1 ויתעדכן בהתאם לטבלה שבסעיף 13.2 לעיל, בתקופת תוקפו של הסכם זה ובכפוף לאמור בסעיף 13.4 שלהלן.

13.4. מובהר, כי עדכוני השכר יתבצעו מהמועד בו השלים המדריך החינוכי את הוותק הנדרש בהתאם לטבלה שלעיל, אך לא מעבר לחודש יוני 2019.

13.5. מדריכים בעלי ותק של 14 שנים ומעלה יהיו זכאים לתוספת לשכר הבסיס שלהם בשיעור של 1%, וזאת במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה, בתום כל שנה לחתימתו של הסכם זה ועד חודש יוני 2019 (כולל).

13.6. על אף הקבוע לעיל, מדריכים אשר במועד חתימתו של הסכם זה שכר הבסיס שלהם גבוה מהשיעור התואם את ויתקם בטבלה שלעיל, יקבלו תוספת של 5% לשכר הבסיס ששולם להם ערב חתימת הסכם זה. בנוסף, המדריכים שבסעיף קטן זה יקבלו תוספת לשכר הבסיס שלהם בגובה של 1%, שתעודכן במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה בתום כל שנה לחתימתו של ההסכם ועד חודש יוני 2019 (כולל).

13.7. מובהר בזאת, כי במניין הוותק יבואו אך ורק חודשי עבודה בפועל, ולא יימנו תקופות היעדרות שאינן מזכות בתשלום. על אף האמור, היעדרויות בשל תאונת עבודה של עד 3 חודשים וחופשות לידה יבואו במניין הוותק.

13.8. התשלום למדריכים חינוכיים בעבור השעות שבין 22:00 ועד 06:00 שבמשמרת הארוכה כהגדרתה בהסכם 2012 יעמוד על 25 ₪, וזאת במהלך כל תקופת תוקפו של הסכם זה.

14. התשלום למדריכים חינוכיים עבור השעות שבין 22:00 ועד 06:00 שב"משמרת לילה בעירות" (כלומר משמרת בה נדרש המדריך החינוכי להישאר ער), במסגרתה משגיח המדריך החינוכי על קבוצה אחת, יעמוד על שכרו השעתי קבוע בטבלה שבסעיף 13.2 לעיל.

15. עבור השעות שבין 22:00 ועד 06:00 שב"משמרת לילה בעירות" (כלומר משמרת בה נדרש המדריך החינוכי להישאר ער) במעון, במסגרתה משגיח המדריך על יותר מקבוצה אחת, תשלום למדריך החינוכי תוספת לילה בשיעור 10% משכר הבסיס השעתי.

מובהר, כי תוספת הלילה לא תשולם בעבור משמרת לילה בעירות בקבוצה.

עוד מובהר, כי תוספת הלילה שבסעיף זה אינה חלק מן השכר לכל דבר ועניין, ובכלל זאת לא יועברו בגינה תשלומים לביטוח הפנסיוני.

16. מוסכם, כי בגין עבודה במשמרת לילה במעון בליל שישי ובערב חג ישולם התעריף הקבוע בסעיף 12.8 להסכם 2012 ולא הקבוע בסעיף 12.12 להסכם 2012.

#### 17. עובד לילה במעון

17.1. שכרם השעתי של עובדי הלילה במעון יעודכן ויעמוד על 31.50 ₪ לשעה.

17.2. בנוסף לאמור לעיל, עובדי לילה יהיו זכאים לתוספת לשכרם בשיעור של 1% בשנה. השכר השעתי יעודכן בכל אחד מן המועדים הבאים: משכורת יוני 2017; משכורת יוני 2018; ומשכורת יוני 2019, ובלבד שבמועד העדכון כאמור בסעיף זה השלים עובד הלילה 6 חודשי עבודה מלאים.

#### 2.ד. עובדים חודשיים ("עובדי משרה")

18. החל מכניסת הסכם קיבוצי זה לתוקף, יעודכן שכר עובדי המשרה הרשומים בטבלה מטה ויעמוד על השיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 20 להלן.

19. כמו כן, עובדי המשרה (למעט מדריכות בית), יהיו זכאים לתשלום חודשי שייקרא "גמול עבודה נוספת", בשיעורים שיפורטו בטבלה שבסעיף 20 להלן.

"גמול עבודה נוספת" – משולם כנגד כוונות ו/או עבודה מחוץ לשעות העבודה הרגילות וזאת לצורך סיוע טלפוני; ביצוע מטלות דחופות הנדרשות מתוקף תפקידו; והתייצבות במקום העבודה או במקום אחר בענייני עבודה לפי הצורך, והכל לפי דרישת הממונה, וכן בגין עבודה שיבצע העובד מחוץ לשעות העבודה לפי שיקול דעתו.

יובהר, כי גמול עבודה נוספת ישולם גם בחודש בו לא נדרשה בפועל עבודה מחוץ לשעות העבודה הרגילות וגם במקרה של היעדרות ברשות (חופשה שנתית, מחלה, מילואים וכיו"ב). ככל שמשך

היעדרות ברשות כאמור לא יעלה על שבועיים, ישולם הגמול במלואו. ככל שמשך היעדרות ברשות יעלה על שבועיים, ישולם חלקו היחסי של הגמול.

עוד מובהר בזאת, כי אין בכך כדי לגרוע מזכותם של העובדים לתשלום שעות נוספות בעבור עבודה במסגרת (מעבר ל- 186 שעות), בכפוף לקבלת אישור מתאים מן הממונה, והכל כמפורט להלן.

סוכם, כי בגין חלקו של גמול העבודה הנוספת, בשיעורים כמפורט בטבלה שלהלן (להלן: **החלק הפנסיוני מתוך גמול העבודה הנוספת**), יעבירו הצדדים תשלום לביטוח הפנסיוני של העובד בלבד. מובהר בזאת במפורש, כי למעט האמור במפורש בסעיף זה, גמול העבודה הנוספת לא יהווה חלק משכרו הקובע של העובד לכל דבר ועניין, ולרבות לעניין פיצויי פיטורים וקרן השתלמות.

כן מובהר, כי ממועד יישום האמור בפרק זה, גמול העבודה הנוספת בא במקום ומחליף כל תשלום ששולם עובר לחתימת הסכם זה בגין כוננות.

20. להלן יפורטו שיעורי השכר המעודכן לעובדי המשרה, שיעורי גמול העבודה הנוספת, וכן החלק הפנסיוני מתוך גמול העבודה הנוספת, כהגדרתו לעיל:

תפקיד	שכר בסיס חודשי (ברוטו, בש"ח)	גמול עבודה נוספת (בש"ח)	החלק הפנסיוני מתוך גמול העבודה הנוספת (בש"ח)
רכז קבוצה	6,800	1,200	700
רכז בית	6,300	1,200	700
עו"ס	7,100	300	300
מדריך בוקר	6,100	700	300
מדריכת בית	6,100	--	--

מובהר כי הסכומים שלעיל מתייחסים לעבודה בהיקף של משרה מלאה, כקבוע בסעיפים 6.1, 6.2 להסכם 2012.

21. על אף האמור בסעיף 20 לעיל, ככל שיפורסם צו הרחבה אשר יחול על העובדים הסוציאליים בעמותה:

21.1. יהיה העובד הסוציאלי זכאי לשכר הגבוה מבין השניים – השכר שבצו הרחבה, או שכר הבסיס החודשי יחד עם גמול העבודה הנוספת שבטבלה שלעיל;

21.2. כמו כן יהיה זכאי העובד הסוציאלי לתנאים הסוציאליים ולזכויות הנלוות מכוחו של צו ההרחבה, ככל שהם עולים (כולם או חלקם) על התנאים שבהסכם 2012 ובהסכם זה;

21.3. על אף האמור מובהר בזאת, כי ההשוואה תיערך ביחס להגדרת היקף המשרה כפי שתהא בצו ההרחבה לעומת היקף המשרה לעובדים סוציאליים בעמותה.

22. במועד חתימת הסכם זה ובנוסף לעדכון השכר בהתאם לטבלה בסעיף 20 לעיל, תינתן תוספת חד פעמית לשכר עובדי המשרה (למעט מדריכות בית) בהתאם לווייתקם בתפקידם הנוכחי במועד החתימה, כמפורט להלן:

22.1. עובד משרה בעל ותק בן שנה לפחות בתפקיד יקבל תוספת 1% לשכר הבסיס המעודכן שבטבלה.

22.2. עובד משרה בעל ותק בן שנתיים לפחות בתפקיד יקבל תוספת 2% לשכר הבסיס המעודכן שבטבלה.

22.3. עובד משרה בעל ותק בן שלוש שנים לפחות בתפקיד יקבל תוספת 3% לשכר הבסיס המעודכן שבטבלה.

23. על אף האמור לעיל, תוספת השכר החד פעמית הקבועה בסעיף 22 לעיל תינתן למדריכות בית בהתאם למדרגות הוותק שבסעיפים 22.1 עד 22.3 לעיל, על בסיס שכר של 6,000 ₪, כך ששכרן לאחר חתימת הסכם זה מכוח סעיף 22 וסעיף זה יחדיו יהיה כדלקמן:

23.1. מדריכת בית בעלת ותק של שנה לפחות – 6,100 ₪.

23.2. מדריכת בית בעלת ותק של שנתיים לפחות – 6,120 ₪.

23.3. מדריכת בית בעלת ותק של שלוש שנים לפחות – 6,180 ₪.

24. בנוסף לאמור לעיל, במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה יינתנו תוספות שכר לשכר הבסיס החודשי של עובדי המשרה כמפורט בטבלה שבסעיף 20 לעיל (כולל תוספות השכר בגין ותק שבסעיפים 22-23 לעיל, ולא כולל גמול עבודה נוספת) בשיעור של 2% בכל אחד מן המועדים הבאים: משכורת יוני 2017; משכורת יוני 2018; ומשכורת יוני 2019.

יובהר, כי תוספות השכר יינתנו רק לעובדים, אשר במועד העדכון השלימו שנת עבודה בפועל בתפקיד. היעדרויות בשל תאונת עבודה של עד שלושה חודשים וחופשות לידה יבואו במניין שנת העבודה לעניין סעיף זה. ככל שעובד נעדר לפרק זמן שאינו בא במניין שנת העבודה לעניין סעיף זה, תשולם לו תוספת השכר במועד שבו ישלים שנת עבודה בפועל.

תוספות השכר יהיו חלק בלתי נפרד מן השכר הקובע לכל דבר ועניין, לרבות לתשלומים לפנסיה ולקרן השתלמות.

## ה. שעות נוספות

25. שעות נוספות לעובד שעתי ישולמו בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה ותקנותיו ולפי כל דין, בכפוף לאמור בסעיף 12.12 להסכם 2012 ולסעיף 35 להסכם זה להלן.

26. שעות נוספות לעובד חודשי ישולמו בכפוף לאמור להלן, ומעבר להיקף משרה מלאה (186 שעות חודשיות).

27. עבודה בשעות נוספות תוכר רק במקרה בו ניתן אישור מראש לעבודה זאת, ובהתאם לא יאושר תשלום שעות נוספות לעבודה שבוצעה ללא אישור מראש כאמור.

28. מובהר, כי בגין השתתפות בימי עיון ובהכשרות לא ישולם גמול שעות נוספות אלא שכר רגיל/ בסיס בלבד, ולא יותר מיום עבודה רגיל.

## ו. פיצול משמרות

29. החל ממועד חתימתו של הסכם זה רשאית העמותה בכל עת ולפי שיקול דעתה, לפצל את המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים כהגדרתה בהסכם 2012, ולבטל את שעות השינה במסגרתה.

30. במקרה בו הוחלט על פיצול המשמרת כאמור, יעבדו המדריכים החינוכיים במשמרות לילה חדשות, כמוגדר בהסכם 2012.

חרף האמור לעיל, למדריכים חינוכיים, אשר ביום 1.2.16 השלימו 18 חודשי עבודה בעמותה, יתאפשר להמשיך ולבצע משמרות ארוכות כהגדרתן בהסכם 2012, וזאת בהיקף ממוצע המשמרות מסוג זה שביצעו במסגרות במהלך 12 החודשים שקדמו לחתימתו של הסכם זה וכל זמן שהינם עובדים בעמותה כמדריכים חינוכיים (להלן: **ממוצע המשמרות המובטח**).

רשימת המדריכים החינוכיים עליהם חל סעיף זה וממוצע המשמרות המובטח, רצ"ב **כנספח א'** להסכם זה. ככל שיוכח כי אילו מהנתונים שבנספח שגויים, יתוקן ממוצע המשמרות המובטח בהתאם.

למען הסר ספק מובהר בזאת, כי במידה שהמדריך החינוכי יבקש שלא לבצע את מלוא ממוצע המשמרות המובטח, ישולם לו שכרו רק בגין המשמרות אותן ביצע בפועל.

עוד מובהר, כי לא ניתן יהיה להעביר משמרות מתוך ממוצע המשמרות המובטח מחודש אחד לחודש אחר.

31. לנוכח האמור בפרק זה, מבוטלים סעיפים 7.4 ו-7.5 להסכם 2012.

32. עוד מובהר בזאת, כי על פי צרכי העבודה ניתן יהיה לשנות את מועדי תחילת/סיום המשמרות, גם מעבר לטווחים המצויינים בסעיף 7.2 להסכם 2012.

כן מובהר, כי כתוצאה מן הפיצול לא תונהג משמרת קבועה למדריכים חינוכיים לצורך השכמת החניכים בלבד.

## ז. התראה לפני ביטול משמרת

33. על העמותה להודיע על ביטול משמרת של מדריך חינוכי ועובד לילה לפחות 24 שעות לפני שעת תחילת המשמרת.

34. במקרה בו לא ניתנה הודעה כאמור לעיל, יהיה זכאי המדריך החינוכי / עובד הלילה לפיצוי בגובה של 100 ₪. למען הסר ספק מובהר, כי פיצוי זה לא יהווה חלק מן השכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין הפקדות לביטוח הפנסיוני.

## ח. פעילות חוץ מסגרתית

35. בגין פעילות חוץ מסגרתית (עם חניכים), כגון טיולים ומסעות הכוללים לינה, יהיו העובדים זכאים לתשלום כמפורט להלן:

35.1. עובדי משרה יקבלו גמול בגובה של 150% לשכרם הרגיל בגין כל יום טיול / מסע עם לינה (למעט יום החזרה).

במקרה של חזרה מטיול / מסע בשעה שלאחר תום יום העבודה הרגיל, יהיו זכאים עובדי המשרה לקזז את השעות שמעבר ליום העבודה הרגיל והעמותה תאפשר קיזוז כאמור מימי העבודה האחרים באותו החודש ולא יאוחר מהשבוע הראשון של החודש העוקב, וזאת בכפוף לצרכי העבודה.

האמור בסעיף זה יחול הן לגבי טיול / מסע ללא לינה והן לגבי יום החזרה מטיול / מסע עם לינה.

35.2. עובדים שעתיים יהיו זכאים בגין השתתפות בטיול/ מסע לתשלום יום עבודה רגיל בצירוף גמול בערך של 120% משכר הבסיס על כל שעה שמעבר ליום עבודה על פי חוק, וזאת בכל ימי הטיול (לרבות ימים שאינם כוללים לינה) ועד השעה 22:00. עבור השעות שבין 22:00 ל-06:00 במהלך טיול/ מסע ישולם תעריף שעת יום של 25% ויחול לגבי שעות אלה האמור בסעיף 7.3 להסכם 2012.

מובהר, כי הגמול בגין טיולים כנקוב בסעיף זה לא יהווה חלק משכרו של העובד לכל דבר ועניין, לרבות לעניין הפקדות לביטוח הפנסיוני, ולא יימנה במניין השעות החודשיות.

עוד מובהר בזאת במפורש, כי ההסדר שבפרק זה בא במקום ומחליף את התשלום בגין טיולים כפי ששולם עובר לחתימתו של הסכם זה.

## ט. תגמול בעבור השכלה אקדמית

36. עובדים סוציאליים יהיו זכאים לתוספת בגובה של 7% לשכר הבסיס בגין תואר שני בעבודה סוציאלית, כנגד הצגת תעודות מתאימות.

37. לא יחול שינוי בתשלום בעבור השכלה אקדמית לגבי יתר התפקידים כאמור בהסכם 2012.

## י. דמי נסיעות והוצאות רכב

38. האמור בפרק זה הינו בנוסף לאמור בסעיף 28 להסכם 2012.

39. מדריכים חינוכיים ועובדי לילה, יהיו זכאים להחזר בגין הגעה למקום העבודה במועדים בהם לא פועלת תחבורה ציבורית, כולל מוניות שירות (לרבות בשעות לילה, סופי שבוע וחגים), וזאת על פי עלות מונית עירונית, ולא יותר מ- 60 ₪ לנסיעה ובכפוף להצגת קבלה.



40. רכזי בית ורכזי קבוצה יהיו זכאים להחזר בגין הוצאות רכב (רישיון רכב, ביטוח חובה, ביטוח מקיף, כולם בתוקף ועל שם העובד) עד לסכום מקסימלי של 5,000 ₪ בשנה, בכפוף להצהרת העובד בדבר קיומם של התנאים שלהלן:

- 40.1. הרכב רשום על שם העובד, והוא עושה בו שימוש לצורכי העבודה
- 40.2. בכפוף להצגת רישיון נהיגה, רישיון רכב, ביטוח חובה, ביטוח מקיף בתוקף וקבלות.
- 40.3. לא מתקבלים החזרים בגין אותו רכב ממקומות עבודה אחרים.  
התשלום יינתן ב- 12 תשלומים חודשיים, החל ממועד הצגת האישורים כנדרש.

## **יא. חופשה**

41. ההסדר שבסעיף 20.5 להסכם 2012 יחול בשינויים המחוייבים גם על תוספות השכר מכוחו של הסכם זה.
42. למען הסר ספק מובהר כי דמי חופשה יהוו שכר לכל דבר ועניין. האמור בסעיף זה לא יחול על פדיון חופשה.

## **יב. מחלה**

43. עובדי משרה יהיו זכאים לתשלום מלא בעבור היעדרותם מחמת מחלה, וזאת החל מן היום הראשון להיעדרותם זאת.
  44. מדריכים חינוכיים ועובדי לילה יהיו זכאים לתשלום בעבור היעדרותם מחמת מחלה מסידור העבודה, בשיעורים כדלקמן:
    - 44.1. עבור היום הראשון – לא ישולם שכר.
    - 44.2. עבור היום השני – ישולמו 50% משכר יום עבודה.
    - 44.3. עבור היום השלישי - ישולמו 75% משכר יום עבודה.
    - 44.4. מן היום הרביעי ואילך ישולם יום עבודה מלא.
- למען הסר ספק מובהר, כי התשלום בגין ימי מחלה לא יכלול את תוספת המשמרות כהגדרתה בסעיף 12.11 להסכם 2012.
45. ההסדר שבסעיף 21.5 להסכם 2012, יחול בשינויים המחוייבים גם על תוספות השכר מכוחו של הסכם זה.
  46. למען הסר ספק מובהר כי דמי מחלה יהוו שכר לכל דבר ועניין. כן מובהר, כי לא יהיה פדיון ימי מחלה.

## י.ג. השתתפות בהוצאות טלפון לעובדי משרה

47. רכזי קבוצה, רכזי בית ועובדים סוציאליים יהיו רשאים להצטרף להסכם שהושג בין העמותה לבין חברת הסלולר, כאשר במקרה זה תישא העמותה בעלות החבילה לצורך ביצוע שיחות טלפון בתפקיד, ובכל מקרה לא יותר מ- 100 ש"ח. העובד יישא בכל עלות נוספת מעבר לחבילה זאת.

48. סעיפים 15.5, 17.4 ו- 18.4 להסכם 2012 מבוטלים.

## י.ד. קרן השתלמות

49. בשונה מן האמור בסעיף 27.1 להסכם 2012, עובדים חדשים שהתקבלו לעבודה לאחר ה- 1.2.16 יהיו זכאים לתשלומים לקרן השתלמות החל מתום שישה (6) חודשי עבודה מלאים בעמותה, בשיעורים המפורטים בסעיף 27.1 להסכם 2012.

50. בתום חמש שנות עבודה רצופות ובפועל בעמותה כמדריכים חינוכיים (לא כולל חל"ת), יוגדלו שיעורי ההפקדות לקרן השתלמות למדריכים חינוכיים לשיעורים של 7.5% הפקדות העמותה; 2.5% הפקדות העובד.

למען הסר ספק, היעדרויות בשל תאונת עבודה של עד שלושה חודשים וחופשות לידה יבואו במניין שנות העבודה הרצופות לעניין סעיף זה.

51. קרן ברירת המחדל תיקבע על ידי העמותה. ככל שנציגות העובדים תבקש להחליפה בהסדר מיטיב, תיקבע קרן ברירת מחדל חדשה בהסכמה בין הצדדים. סעיף 27.8 להסכם 2012 מבוטל.

## י.ו. פיטורים

52. מנגנון הפיטורים הקבוע בהסכם 2012 יישמר, בכפוף לאמור להלן.

53. האמור בסעיף 37.7 להסכם 2012 ישונה מ"שישה" ל"תשעה" חודשים, כך שהליכי הפיטורים הקבועים בסעיפים 38-40 להסכם 2012 יחולו אך ורק על עובדים אשר השלימו תשעה (9) חודשי עבודה בעמותה.

54. עובד אשר העמותה מבקשת לסיים את עבודתו ואשר השלים לפחות תשעה חודשי עבודה, יקבל זימון מפורט לשימוע. במקביל תשלח העמותה הודעה לוועד העובדים אודות קיומו הצפוי של השימוע, ללא פירוט הסיבות. ככל שהעובד יבחר בכך, יהיה רשאי להעביר עותק מן הזימון לשימוע לוועד העובדים.

55. סכומי ההפקדות לקופת גמל אישית בגין השלמת פיצויי פיטורים כאמור בסעיף 26.5 להסכם 2012 יועברו רק ממועד בו השלים העובד שנת עבודה מלאה אחת בפועל בעמותה, וישוחררו לזכותו גם אם התפטר לאחר תקופה זאת.

56. למען הסר ספק, סעיף 42 להסכם 2012 מבוטל.

## טז. ועד העובדים

57. סעיף 45.2 להסכם 2012 יחול בשינויים הבאים :

- 57.1. מכסת שעות הוועד הקבועה בסעיף 45.2 להסכם 2012 תחולק בין חברי הוועד, ובלבד שהמכסה השנתית תתחלק בין לפחות שלושה חברי ועד. למען הסר ספק, לא תחול ההגבלה ל-80 שעות בשנה לחבר ועד כקבוע בסעיף הנ"ל להסכם 2012.
- 57.2. שעות הוועד של חבר ועד שהינו עובד שעתי ישולמו לפי שכרו השעתי כעדכוננו מעת לעת. למען הסר ספק, שעות הוועד לא ישולמו לפי תעריף שעתי מינימלי בגובה של 28 ₪ כקבוע בסעיף הנ"ל להסכם 2012.
- 57.3. הדיווח שיועבר לעמותה כקבוע בסעיף הנ"ל להסכם 2012 יכלול את שמות חברי הוועד, והתאריכים והשעות שבהן עסקו בפעילות הוועד בלבד.

## יז. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

58. בתקופת תוקפו של הסכם זה מתחייבים הצדדים לשמור על שקט תעשייתי מלא, ולא לשבש את יחסי העבודה ולא לנקוט בכל אמצעי לחץ, לרבות עיצומים, השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת בהליכי העבודה או סדריה.

האמור בסעיף זה לא יחול בנסיבות של פיטורי צמצום, כהגדרתם בסעיף 39 להסכם 2012.

59. 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.

60. אם במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה תתחייב הנהגתו של שינוי מהותי 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.

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

61. האמור בפרק זה להלן יחול ממועד חתימת ההסכם.

62. 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.

63. 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 שייקבע מעת לעת ע"י כוח לעובדים), ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.

64. סכום הגביה המרוכזת כאמור לעיל יועבר מדי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה- 25 בחודש בגין החודש החולף, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

65. 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.

66. 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.

67. 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, ובלבד שבכל מקרה לא יעלה שיעורם של דמי הטיפול הארגוני על שיעור דמי החבר.

68. 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- 25 בחודש בגין החודש החולף, בהתאם לפרטים שתמסור נציגות העובדים למעסיק. במקביל להעברת סכום הגביה, יעביר המעסיק לנציגות העובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם – סכום הניכוי.

### אשר על כן באו הצדדים על החתום

---

כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי

---

עמותת ענב

---

ועד העובדים