

הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם ב _____ ביום _____ בחודש _____ שנת 2012

בין: עמותת ענב - עידוד נוער במצוקה

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;
והואיל: והצדדים מתחייבים לפעול אחד כלפי משנהו בהגיונות, ביושר ובתום לב;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

פרק א' - הגדרות:

1. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות:
 - 1.1. **העמותה** - עמותת ענ"ב לעידוד נוער בסיכון.
 - 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 עליו חל הסכם זה.
 - 1.6. **שכר פנסיוני** - שכר הבסיס וכן הרכיבים הבאים (בהתאם לזכאות): תוספת משמרות, תוספת סוף שבוע וחגים.
 - 1.7. **מסגרת** - מעון או הוסטל בפיקוח רשות חסות הנוער.
 - 1.8. **שנה** - מ - 1 בינואר ועד 31 בדצמבר.
 - 1.9. **מדריך חינוכי** - עובד שעיקר תפקידו להשגיח ו/או לטפל בנערים, והכל בכפוף לתיאור תפקיד כפי שיימסר לו.
 - 1.10. **מדריך בית** - עובד שעיקר תפקידו אחריות בתחום ההיגיינה, הבריאות, התזונה וכיו"ב, והכל בכפוף לתיאור תפקיד כפי שיימסר לו.
 - 1.11. **מדריך בוקר** - עובד אשר עיקר תפקידו להשגיח ולטפל בנערים בשעות הבוקר, והכל בכפוף לתיאור תפקיד כפי שיימסר לו.
 - 1.12. **עובד סוציאלי** - עובד בעל הכשרה אקדמית בתחום העבודה הסוציאלית, העוסק בפועל בטיפול ישיר בנערים בתחום הכשרתו, והכל בכפוף לתיאור תפקיד כפי שיימסר לו.
 - 1.13. **רכז בית** - עובד שעיקר תפקידו ריכוז התחום החינוכי, והכל בכפוף לתיאור תפקיד כפי שיימסר לו.

1.14. **רכז קבוצה** - עובד שעיקר תפקידו ריכוז תחומי החינוך, הטיפול וההוראה בקבוצה שבאחריותו (לרבות מעונית), והכל בכפוף לתיאור תפקיד כפי שיימסר לו.

1.15. **עובד לילה במעון** - עובד שאינו מדריך חינוכי המשגיח על יותר מקבוצה אחת בשעות שבין 22:00 ועד 06:00, והכל בכפוף לתיאור תפקיד כפי שיימסר לו.

1.16. **עובד לילה בקבוצה** - עובד שתפקידו הינו אך ורק להשגיח על קבוצה אחת בשעות שבין 22:00 ועד 06:00, והכול בכפוף לתיאור תפקיד כפי שיימסר לו.

פרק ב' - תחולה:

2. הסכם זה יחול על עובדי העמותה הקיימים ועתידיים, מיומם הראשון בעמותה ובכפוף לאמור בו.

3. העמותה לא תחליף עובדים עליהם חל הסכם זה בעובדי קבלן.

4. הסכם זה יחול רק על העובדים בתפקידים הבאים, המועסקים במסגרות כהגדרתן לעיל:

4.1. מדריכים חינוכיים;

4.2. מדריכי בית;

4.3. מדריכי בוקר;

4.4. עובדים סוציאליים;

4.5. רכזי בית;

4.6. רכזי קבוצה;

4.7. עובדי לילה במעון;

4.8. עובדי לילה בקבוצה;

פרק ג' - קבלה לעבודה:

5. עקרונות בסיסיים

5.1. עובד יתקבל לעמותה אם התפנתה משרה קיימת או אם נוצרה משרה חדשה, ובלבד שהוא עומד בדרישות הסף לביצועו של התפקיד.

5.2. עובדים יתקבלו לעמותה בתהליכים שנועדו להבטיח את בחירת המועמד המתאים ביותר, תוך מתן אפשרות שווה לכל המועמדים.

5.3. עם קבלתו לעבודה ימסור העובד לעמותה את פרטיו האישיים והרפואיים וכן ימסור הצהרה על מצב בריאותו, על כשירותו לעסוק בעבודה ועל בעיות ומגבלות רפואיות אשר עלולות להשפיע על ההחלטה האם לקבלו לעבודה, ככל שהדבר מתחייב מאופי העבודה והתפקיד אליהם מיועד העובד, ובכפוף לכל דין.

5.4. כתנאי להתחלת עבודתו, ימציא העובד אישור ממשטרת ישראל, כי אין מניעה להעסקתו לפי החוק למניעת העסקת עברייני מין במוסד המכוון למתן שירות לקטינים, התשס"א-2001. העובד יחתום על יפוי כוח, המייפה את כוחה של העמותה לפנות למשטרת ישראל על מנת לוודא את האמור בסעיף קטן זה ולקבל אישור משטרתית לכך בהתאם להוראות החוק.

5.5. יובהר כי העמותה תהא רשאית להוסיף ולשנות דרישות לקבלה לעבודה, וזאת בכפוף לכל דין.

פרק ד' – מסגרת עבודה :

6. היקף משרה

- 6.1. משרה מלאה בעמותה לעובדים חודשיים הינה בת 186 שעות חודשיות.
- 6.2. משרה מלאה לעובדות סוציאליות בטיפול ישיר תעמוד על 169 שעות חודשיות.
- 6.3. שיעורה של משרה חלקית הינה כיחס שבין מספר השעות החודשיות הכלולות בה על פי סידור העבודה הקבוע של העובד לבין 186.
- 6.4. עובדים שעתיים יעבדו בהתאם לצרכי העבודה כפי שיהיו מעת לעת, עד למשרה מלאה כהגדרתה בסעיף 6.1 לעיל.
- 6.5. עובדים חודשיים, אשר במועד חתימתו של הסכם זה עובדים בהתאם להגדרת היקף משרה מלא בהיקף נמוך מ- 186 שעות, ימשיכו לעבוד באותה מתכונת.

7. זמני עבודה

- 7.1. שעות העבודה של העובדים החודשיים ייקבעו בהתאם לצרכי העבודה כפי שיהיו מעת לעת.
- 7.2. עבודה במשמרות תיעשה בטווח השעות שלהלן:
 - 7.2.1. משמרת בוקר – עבודה בין השעות 06:00 עד 16:00.
 - 7.2.2. משמרת ערב – עבודה בין השעות 16:00 ל- 22:00.
 - 7.2.3. משמרת לילה – עבודה בין השעות 22:00 ל- 06:00.
 - 7.2.4. מוגדרת בזאת "משמרת לילה חדשה" – עבודה בקבוצה בטווח השעות שבין 22:00 ל- 06:00, במהלכן יידרש העובד להיות ער, כמפורט להלן.
 - 7.2.5. משמרת ארוכה למדריכים חינוכיים – בטווח השעות שבין 16:00 ועד 09:00 בבוקר למחרת.
 - 7.2.6. משמרת סוף שבוע/חג – החל מיום שישי/ערב החג בשעה 12:00 ועד שעה 9:00 בבוקר יום ראשון או ביום שלמחרת צאת החג.
- 7.3. מובהר בזאת במפורש, כי השעות שבין 22:00 לבין 06:00 למחרת בבוקר במסגרת המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים הן שעות שינה ומנוחה, ועל כן אינן באות בגדר 'שעות עבודה' לכל דבר ועניין, לרבות לעניין הפסקה בין יום עבודה למשנהו.
- 7.4. מוסכם בזאת במפורש, כי המשמרות הארוכות למדריכים חינוכיים לא יפוצלו באמצע שבוע ובסוף שבוע וחג, ויישארו במתכונתן כפי שנהוג ערב חתימת של הסכם זה. האמור בסעיף קטן זה לא יחול על מסגרות, אשר במועד חתימתו של הסכם זה כבר נהוג פיצול המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים כאמור, וכן על מסגרות חדשות שאינן קיימות במועד חתימתו של הסכם זה.
- 7.5. על אף האמור, רשאית העמותה על פי שיקול דעתה, להוסיף משמרות לילה חדשות, כהגדרתן לעיל, וזאת בנוסף למדריך המבצע משמרת ארוכה למדריכים חינוכיים.
- 7.6. מוסכם בזאת, כי מדריכים חינוכיים, אשר יתקבלו לעבודה לאחר מועד חתימתו של הסכם זה, יבצעו משמרות לילה חדשות בהתאם לדרישת העמותה.

מדריכים חינוכיים, אשר מועסקים בעמותה במועד חתימתו של הסכם זה יבצעו משמרות לילה חדשות רק ככל שיחפצו בכך, ובכפוף לסידור ולצרכי העבודה, אך בכל מקרה לא ניתן יהיה לחייבם לעשות כן.

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

פרק ה' – שכר

8. שכר העובדים ישולם בהתאם לשכר שייקבע עימם עם קבלתם לעבודה, במועדים הקבועים בד"ן, ובכפוף לאמור בהסכם זה להלן.

9. החל ממועד חתימתו של הסכם זה לא יהיה עוד מעמד של עובדי "דירוג-דרגה". בהתאם, שכרם של עובדים אלה (לא כולל החזרי הוצאות) יהפוך לשכר שורה, וזאת על פי השכר כפי שסוכם בין הצדדים ואשר יפורט להלן.

למען הסר ספק מובהר בזאת, כי בכל מקרה בו מצוין להלן המונח "שכר בסיס", הכוונה היא לשכר השורה לאחר ביצוע האמור בסעיף זה.

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

11. תוספת כוונות המבוססת על תעריף שעה, תעודכן בהתאם לתעריפי השכר החדשים בהסכם זה.

12. מדריכים חינוכיים

12.1. שכר השעה הבסיסי של כלל המדריכים החינוכיים לא יפחת מ- 28 ₪ לשעת עבודה.

12.2. מדריך חינוכי, אשר עבד בעמותה במועד חתימת הסכם זה ושכרו השעתי עפ"י החישוב המופיע בסעיף 12.3 עמד על 28 ש"ח ומעלה, יקבל תוספת בגובה של 1 ₪ לשכרו השעתי ושכר חדש זה יחשב כשכר השעה הבסיסי שלו.

12.3. השכר השעתי המצוין בסעיף 12.2 יחושב על פי ערך השעה המופיע בתלוש השכר לחודש פברואר 2012.

12.4. בעבור השעות שבין 22:00 ועד 06:00 למחרת (להלן: שעות הלילה), ישולם למדריך החינוכי במסגרת המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים תשלום בגובה של שכר מינימום לכל אחת משעות הלילה.

12.5. מובהר בזאת, כי התשלום האמור ניתן גם בעבור מקרים בהם יידרש המדריך לטפל בנושאים שבתחום אחריותו שיתעוררו במהלך שעות הלילה, וכי לא יהיה הוא זכאי לתשלום נוסף בגין שעות אלה, ובלבד שהנושאים לא יחרגו מאלה שהיו נהוגים עובר לחתימתו של הסכם זה.

12.6. מדריך חינוכי, אשר יבצע משמרת לילה או משמרת לילה חדשה בהתאם לאמור לעיל, יקבל תשלום בגובה שכר השעה הבסיסי שלו. למען הסר ספק תשלום זה הוא חלק מהשכר הפנסיוני של העובד.

12.7. עובד שאינו מדריך חינוכי, אשר יבצע משמרות לילה חדשות בהתאם לאמור לעיל, יקבל על משמרת הלילה את השכר השעתי הבסיסי שלו בהתאם לתפקידו. למען הסר ספק שכר זה הינו חלק מהשכר הפנסיוני שלו.

12.8. עבור עבודה במשמרת לילה חדשה בליל שישי יקבל המדריך החינוכי, אשר יבצע משמרות לילה חדשות, תוספת בגובה של 50% לשכר הבסיס השעתי.

12.9. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי לא ישולמו תשלומים נוספים בגין שעות הלילה מעבר לתשלומים שפורטו בהסכם זה ובכפוף לאמור בסעיף 12.4.

12.10. מדריכים חינוכיים בעלי תואר ראשון יקבלו תוספת בשיעור של 5% לשכר השעה הבסיסי בגין כל שעת עבודה.

למען הסר ספק יובהר, כי תוספת זאת לא תשולם בגין שעות הלילה, אלא אם המדובר בעבודה במשמרות לילה חדשות.

12.11. החל ממועד כניסת הסכם זה לתוקף תשולם לכלל המדריכים החינוכיים תוספת משמרות בשיעור של 20% לשכר השעה הבסיסי, וזאת בהתאם לאמור להלן:

תוספת המשמרות תשולם בגין עבודה בקבוצה במסגרת בהתאם לסידור העבודה וזאת בגין השעות 16:00 - 22:00 בלבד, בין במסגרת משמרת ערב ובין במסגרת המשמרת הארוכה למדריכים חינוכיים.

12.12. בגין עבודה במשמרת סוף שבוע/חג תשולם למדריכים החינוכיים תוספת בגובה של 75% לשכר השעה הבסיסי, וזאת בגין כל שעת עבודה מן השעה 17:00 בערב שבת או בערב חג, ועד השעה 22:00 במוצ"ש או במוצאי החג, לפי העניין.

למען הסר ספק מובהר בזאת, כי תוספת זאת לא תשולם בגין שעות הלילה כאמור בסעיף 12.4, שאינן שעות עבודה.

כן מובהר, כי תוספת זאת ממצה את כל המגיע למדריכים חינוכיים בגין עבודה בסוף השבוע, והם לא יהיו זכאים לתשלום נוסף כלשהו, אלא אם צויין זאת במפורש בהסכם זה, ולרבות לא לתשלום בגין שעות נוספות.

12.13. כמוגדר לעיל, תוספות המשמרת בגין שעות ערב וסוף השבוע/חג מהוות חלק מן השכר הפנסיוני, אולם הן לא יבואו לחישוב ערך יום לכל דבר ועניין, למעט בהתאם לקבוע במפורש בהסכם זה להלן.

12.14. לצורך תשלום חופשה שנתית ולצורך זה בלבד, תילקח בחשבון תוספת המשמרות שבסעיף 12.11 לעיל, וזאת על פי החישוב הבא:

12.14.1. ייבדק היקף שעות עבודת העובד במהלך שלושת החודשים שקדמו לחודש במהלכו ניצל הוא ימי חופשה, וזאת לא כולל השעות שבין 22:00 ל- 06:00.

12.14.2. מספר השעות בערך של 120% יחולק בסך הכל מספר השעות כאמור בסעיף 12.14.1 לעיל.

12.14.3. התוצאה תהווה את התוספת האחוזית שתיתוסף לערך השעה של העובד לצורך חישוב שכר השעה לצרכי החופשה.

דוגמה: ערך שעה למדריך שעבד בשלושת החודשים האחרונים בממוצע 100 שעות שלא בין 22:00 ל- 6:00 ומתוכן 50 שעות היו שעות בשווי 120%, יחושב כדלקמן:

$$50/100 \times 20\% = 10\%$$

ערך השעה של העובד לצורך חישוב יום החופשה יהיה 110% משכר השעה הבסיסי שלו.

13. עובדי לילה

- 13.1. עובד לילה במעון יעבוד במעמד של עובד חודשי, ויקבל שכר בסיס שלא יפחת מסך של 5,500 ₪ למשרה מלאה (29.57 ₪ לשעה).
- 13.2. עובד לילה בקבוצה (שאינו מדריך חינוכי) יעבוד במעמד של עובד שעות, וישתכר שכר בסיס שלא יפחת מסך של 24 ₪ לשעה.
- 13.3. במקרה בו יתבקש עובד לילה במעון לבצע עבודת לילה בהוסטל, ישולם לו תשלום עפ"י תעריף הלילה במעון.
- 13.4. העמותה לא תשבץ מדריכים חינוכיים להחליף עובדי לילה במעון, המועסקים במועד חתימתו של הסכם זה וזאת מטעמים של חיסכון כספי, אלא בהסכמת הוועד.

14. מדריכי בוקר

- 14.1. מדריכי בוקר יועסקו במעמד של עובדים חודשיים, ושכרם הבסיסי לא יפחת מסך של 5,500 ₪. מדריך בוקר קיים ששכר הבסיס שלו (שכר שורה) גבוה מהאמור בסעיף זה, יהיה שכר הבסיס שלו הגבוה מבין השניים.
- 14.2. למדריכי הבוקר תשולם תוספת סוף שבוע/חג בהתאם לשיעורים ולכללים כאמור בסעיף 12.12 לעיל. מדריך בוקר, אשר שובץ כאחראי משמרת, יהיה זכאי לתוספת אחמשו"ת בגובה של 20% לשכר השעה הבסיסי וזאת בגין שעות הערב בלבד.

15. רכזי קבוצה

- 15.1. רכזי קבוצה יועסקו במעמד של עובדים חודשיים ויקבלו שכר בסיס שלא יפחת מסך של 6,150 ₪ למשרה מלאה. רכז קבוצה קיים ששכר הבסיס (שכר שורה) שלו גבוה מהאמור בסעיף זה, יהיה שכר הבסיס שלו הגבוה מבין השניים.
- 15.2. לרכזי הקבוצה ישולמו תוספת אחמשו"ת כאמור בסעיף 14.2 לעיל ותוספת סוף שבוע/חג בהתאם לשיעורים ולכללים כאמור בסעיפים 12.11 ו-12.12 לעיל.
- 15.3. רכזי קבוצה בעלי תואר שני יקבלו תוספת של 5% לשכר הבסיס.
- 15.4. רכזי קבוצה יקבלו החזר מלא על ביטוח חובה לרכב, ביטוח מקיף לרכב וטסט.
- 15.5. רכזי קבוצה יקבלו החזר הוצאות טלפון בסך של 100 ₪ לחודש, ויעשו בו שימוש לצרכי עבודתם.

16. מדריכי בית

- מדריכי הבית יועסקו כעובדים חודשיים, על פי שכר בסיס שלא יפחת מסך של 5,500 ₪ למשרה מלאה. מדריך בית קיים ששכר הבסיס (שכר שורה) שלו גבוה מהאמור בסעיף זה, יהיה שכר הבסיס שלו הגבוה מבין השניים.

17. רכזי בית

- 17.1. רכזי בית יועסקו במעמד של עובדים חודשיים ויקבלו שכר בסיס שלא יפחת מסך של 5,700 ₪ למשרה מלאה. רכז בית קיים ששכר הבסיס (שכר שורה) שלו גבוה מהאמור בסעיף זה, יהיה שכר הבסיס שלו הגבוה מבין השניים.
- 17.2. רכזי בית בעלי תואר שני יקבלו תוספת של 5% לשכר הבסיס.

- 17.3. רכזי בית יקבלו החזר של 50% בגין ביטוח חובה לרכב, ביטוח מקיף לרכב וטסט.
- 17.4. רכזי בית יקבלו טלפון סלולרי מהעמותה, עם השתתפות חודשית של 100 ₪ של העמותה, ויעשו בו שימוש לצרכי עבודתם.

18. עובדים סוציאליים

- 18.1. עובדים סוציאליים בטיפול ישיר יועסקו במעמד של עובדים חודשיים ויקבלו שכר בסיס שלא יפחת מסך של 7,000 ₪ למשרה מלאה (169 שעות חודשיות). עובדים סוציאליים קיימים ששכר הבסיס (שכר שורה) שלהם גבוה מהאמור בסעיף זה, יהיה שכר הבסיס שלהם הגבוה מבין השניים.
- 18.2. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי בכל מקרה לא יקבלו העובדים הסוציאליים שכר למשרה הנופל מזה אשר נקבע בהסכם עליו חתום איגוד העובדים הסוציאליים מיום 30.5.11.
- 18.3. עובדים סוציאליים בעלי תואר שני יקבלו תוספת של 5% לשכר הבסיס.
- 18.4. עובדים סוציאליים יקבלו טלפון סלולרי מהעמותה, עם השתתפות של 100 ₪ לחודש של העמותה, ויעשו בו שימוש לצרכי עבודתם.

19. ניכויים מהשכר

- משכרו של עובד ניתן לנכות אך ורק הסכומים שלהלן:
- 19.1. מס הכנסה, ביטוח לאומי וכל תשלום אחר לפי כל דין.
- 19.2. חלקו של העובד בהפרשות עבור זכויות סוציאליות (כמפורט בפרק ו' להלן).
- 19.3. תשלומי דמי חבר בארגון העובדים היציג או דמי טיפול מקצועי – ארגוני, לפי העניין, כפי שיקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון היציג.
- 19.4. החזר של מקדמה שניתנה על ידי העמותה, בתנאים שנקבעו בכתב עם נתינתה.
- 19.5. החזר של הלוואות בכפוף לקיום מסמך הלוואה בכתב.
- 19.6. הוצאות טלפון עודפות על התקרה המוסכמת.
- 19.7. תשלומים למוטבים לפי בקשת העובד בכתב, אם העמותה הסכימה לבצע את הניכוי וההעברה לטובת אותם מוטבים.
- 19.8. מסי ועד כפי שנקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון היציג.
- 19.9. חוב קצוב של עובד בכתב.
- לעובד תהיה הזכות לקבל פירוט מלא בגין הניכויים הנ"ל.

פרק ו' – זכויות סוציאליות, הפרשות לקופות גמל וזכויות נלוות אחרות

20. חופשה שנתית

- 20.1. עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום, וזאת באופן יחסי להיקף עבודתו בעמותה.
- 20.1.1. מכסת החופשה למדריכים חינוכיים: על פי חוק.
- 20.1.2. מכסת החופשה לעובדים חודשיים: 15 ימי עבודה בשנה למשרה מלאה, ולא פחות מן הקבוע בחוק.
- 20.2. מועד החופשה ייקבע על ידי הממונה הישיר, וככל האפשר בתיאום עם העובד.

20.3. העמותה רשאית להודיע לעובד על יציאתו לחופשה, וזאת בהודעה מראש בת 14 יום לפחות בגין חופשה בת שבוע, והודעה בת יומיים מראש לפחות בגין חופשה הקצרה משבוע.

20.4. צבירת ימי חופשה – שתי מכסות.

20.5. לנוכח השיפור בתנאי השכר כמפורט בהסכם זה הוסכם במפורש בין הצדדים, בכל הנוגע ליתרות ימי החופשה שנצברו לזכות העובדים עד למועד כניסתו של הסכם זה לתוקף (להלן: **יתרות העבר**) כדלקמן:

20.5.1. יתרות העבר יישמרו לעובדים בנפרד מיתרות ימי החופשה שייצברו לזכות העובדים החל מכניסת הסכם זה לתוקף.

20.5.2. עובד אשר יצא לחופשה, ינצל קודם את יתרות העבר.

20.5.3. התשלום בגין ניצול יתרות העבר, כמו גם בגין פדיון יתרות העבר בעת סיום עבודה, ייעשו בהתאם לשכר העובד כפי שהיה עובר לכניסתו של הסכם זה לתוקף.

20.5.4. עובדים הזכאים ערבו של הסכם זה למכסת ימי חופשה גבוהה יותר מבסעיף 20.1.1 או 20.1.2 לפי העניין, תהיה מכסת ימי החופשה שלהם הגבוהה מבין השתיים.

21. ימי מחלה

21.1. עובד זכאי ל- 18 ימי מחלה בשנה למשרה מלאה בצבירה מקסימאלית של 90 ימים.

21.2. גובה תשלום ימי המחלה יהיה כקבוע בחוק.

21.3. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יודיע לממונה הישיר בהקדם האפשרי על מחלתו ועל משך היעדרותו הצפוי.

21.4. בהקדם האפשרי עם שובו לעבודה, ימציא העובד אישור רפואי לגבי מחלתו וכשירותו לשוב לעבודה.

21.5. לנוכח השיפור בתנאי השכר כמפורט בהסכם זה הוסכם במפורש בין הצדדים, בכל הנוגע ליתרות ימי המחלה שנצברו לזכות העובדים עד למועד כניסתו של הסכם זה לתוקף (להלן: **יתרות העבר**) כדלקמן:

21.5.1. יתרות העבר יישמרו לעובדים בנפרד מיתרות ימי המחלה שייצברו לזכות העובדים החל מכניסת הסכם זה לתוקף.

21.5.2. התשלום בגין ניצול יתרות העבר ייעשה רק לאחר מיצוי מלוא מכסת ימי המחלה שנצברה החל ממועד חתימתו של הסכם זה, ובהתאם לשכר העובד כפי שהיה עובר לכניסתו של הסכם זה לתוקף.

22. העדרות מחמת מחלת ילד/הורה/בן זוג

בהתאם לחוק.

23. 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.

24. שרות מילואים פעיל

- 24.1. עובד אשר נדרש להתייצב לשירות מילואים פעיל (שמ"פ) יודיע על כך לממונה הישיר בסמוך לקבלת צו הקריאה.
- 24.2. עם שובו מהשמ"פ על העובד להמציא למדור שכר טופס 3010 (אישור שמ"פ).

25. דמי הבראה

- 25.1. עובד זכאי לדמי הבראה על פי השיעורים והתעריפים בהתאם לקבוע בצו ההרחבה הכללי במשק לעניין דמי הבראה במגזר הפרטי.
- 25.2. 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.

26. ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

- 26.1. "קופת גמל"/"קופת ביטוח" לעניין הסכם זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005.
- 26.2. 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.
- 26.3. עובד שלא הודיע לעמותה על רצונו בביטוח פנסיוני במסגרת אחרת יבוטח, החל מיומו הראשון לעבודה ובכפוף לאמור לעיל, בקרן פנסיה מקיפה מנורה. במידה שיודיע על רצונו להיות מבוטח בקופת גמל אחרת, יבוטח בקרן לפי בחירתו.
- 26.4. עובד אשר במועד קבלתו לעבודה הינו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו, יועברו בגינו התשלומים לביטוח הפנסיוני החל ממועד תחילת עבודתו בעמותה.
- 26.5. להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה המקיפה תעביר העמותה לקרן הפנסיה, מידי 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, לאחר שהעובד השלים שישה חודשי עבודה בעמותה, יועבר בגינו תשלום בגובה של 2.33% בגין השלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל אישית על שמו, וזאת בגין מלוא תקופת עבודתו.
- 26.6. תשלומי העמותה והניכוי משכרו של העובד, כאמור, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף בהתאם למועדים המתחייבים על פי כל דין.
- 26.7. 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).
- 26.8. 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).

26.9. 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.

26.10. 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 לקופות כאמור בגין פיצויי פיטורים במהלך תקופת עבודתו של העובד בעמותה.

26.11. 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 התפטר עובד ולא נתן הודעה מוקדמת כדון, לא ישוחררו לזכותו הכספים שהצטברו לזכותו בקופת הגמל בגין השלמת פיצויי הפיטורים (2.33%) ואלה יוחזרו לעמותה.

26.12. 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.

27. קרן השתלמות

27.1. מתום שלושה חודשי עבודה מלאים בעמותה, יהיו זכאים העובדים בתפקידים המנויים להלן לתשלומים לקרן השתלמות בשיעורים המפורטים להלן:

27.1.1. עובדים שעתיים - מדריכים חינוכיים ועובדי לילה במעונות: 4.5% הפרשות העמותה; 1.5% הפרשות עובד.

27.1.2. עובדים חודשיים: 7.5% הפרשות העמותה; 2.5% הפרשות עובד.

27.2. האמור בסעיף זה לא יחול על עובדי לילה בקבוצה.

27.3. השכר הקובע לעניין הפרשות לקרן השתלמות כאמור לעיל יהיה השכר הפנסיוני, כהגדרתו בהסכם זה.

27.4. בכל מקרה הניכויים לא יעלו על תקרת השכר לשכירים.

27.5. מועד ניכוי והעברת כספי קרן השתלמות יהיו כמועד כספי הפנסיה.

27.6. אין באמור כדי לגרוע מכל הסדר קרן השתלמות שחל על העובדים הקיימים ערב חתימת הסכם זה, אשר תנאיו עדיפים על תנאי הסכם זה.

27.7. הפקדות העובד והעמותה לקרן השתלמות כאמור, אינן ניתנות, בכל מקרה, להחזרה לעמותה וישוחררו לעובד, בכל מקרה, בסיום עבודתו בעמותה או עם קרות אירוע שבגינו זכאי העובד או זכאים שאיריו לתשלום מקרן השתלמות, המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לעובד בקופות השונות, על פירותיהם.

27.8. "ברירת מחדל" לעניין סעיף זה – קרן השתלמות "יהב".

28. נסיעות

- 28.1. העובדים יהיו זכאים לדמי נסיעות כמפורט בצו ההרחבה הרלוונטי.
- 28.2. העובדים יהיו זכאים להחזרי הוצאות נסיעה בתפקיד על פי דיווח ובהתאם לתעריפי התחבורה הציבורית הנמוכים ביותר.
- 28.3. עובדים הזכאים ערבו של הסכם זה להחזרי הוצאות נסיעה בתנאים העדיפים על הכתוב בסעיפים 28.1 ו-28.2 ימשיכו לקבל אותם.

29. אש"ל

העובדים יהיו זכאים להחזר הוצאות אש"ל בתפקיד, בהתאם לכללים הנהוגים במועד חתימת הסכם זה ועל פי תעריפי החשכ"ל, כפי שיהיו מעת לעת. עובדים שהיו זכאים להסדר עדיף ערבו של הסכם זה ישמר להם ההסדר העדיף.

פרק ז' – ניווד עובדים

30. העמותה רשאית לנייד עובדים בין קבוצות או בין מסגרות, בין באופן זמני ובין באופן קבוע, וזאת משיקולים ענייניים ובתום לב. במקרה של ניווד בין מסגרות, תיידע העמותה את ועד העובדים.
31. בכל מקרה של ניווד זמני או קבוע, לא יתבצעו אלא למסגרת אחרת ברדיוס של עד 40 ק"מ ממקום העבודה הקבוע או ממקום המגורים.

פרק ח' – חובות העובד

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

פרק ט' – פיטורים, פרישה וסיום יחסי עבודה

37. כללי

- 37.1. על פיטורי עובד תחליט העמותה על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, ובהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי זה להלן.
- 37.2. עובד יפוטר רק לאחר שנערך לו שימוע כדיון, ובכפוף לאמור להלן.
- 37.3. במהלך השימוע תינתן לעובד ו/או לנציגו ו/או לבא כוחו הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו בעניין הכוונה לפטרו.
- 37.4. העובד יהיה רשאי, ככל שיחפוץ בכך, להעלות את טענותיו בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו במסגרת השימוע.

- 37.5. ינוהל פרוטוקול, אשר יתעד נאמנה את הנאמר בישיבת השימוע.
- 37.6. החלטת פיטורים מנומקת תינתן זמן סביר לאחר מועד ישיבת השימוע ותימסר לעובד וכן לוועד העובדים.
- 37.7. הליכי הפיטורים שלהלן יחולו אך ורק לגבי עובדים, אשר השלימו שישה חודשי עבודה בעמותה.

38. פיטורים מסיבות מקצועיות

- 38.1. לא יפוטר עובד עקב מינו, גיל, מוצאו, 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.
- 38.2. מובהר בזאת, כי לא יפוטר מדריך חינוכי רק בשל העובדה שחלפו חמש שנים ממועד תחילת עבודתו בעמותה.
- 38.3. העמותה תשלח לעובד זימון לשימוע, הכולל את תמצית הטענות והעילות בגינם 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, אם נציגות העובדים ביקשה זאת.
- 38.4. העובד רשאי להיות מיוצג בשימוע על ידי נציגות העובדים. מובהר בזאת במפורש, כי לא יתייצב לשימוע נציג מתוך ועד העובדים שאינו עובד העמותה.
- 38.5. עם קבלת ההחלטה, תיידע העמותה את נציגות העובדים בנוגע להחלטתה, וזאת בעל-פה או בכתב.
- 38.6. החליטה העמותה לפטר את העובד, ונציגות העובדים לא התנגדה לפיטורים, תסתיים עבודתו של העובד בכפוף למתן הודעה מוקדמת על פי חוק.
- 38.7. במקרה בו נציגות העובדים תתנגד לפיטורים, רשאית היא להודיע לעמותה, בתוך פרק זמן שלא יעלה על שבוע ימים מיום שקיבלה את ההודעה בדבר החלטת הפיטורים, האם בכוונתה לפנות לבית הדין לעבודה בבקשה לסעדים זמניים בעניין פיטורי העובד. הודיעה נציגות העובדים, כי החליטה לפנות לבית הדין לעבודה, תעשה כן בתוך חודש ימים ממועד קבלת הודעת העמותה כאמור לעיל.
- 38.8. במקרה בו הודיעה נציגות העובדים כי תפנה לבית הדין לעבודה, תעמוד זכאותם להודעה מוקדמת של העובדים שפיטוריהם במחלוקת על השיעורים הבאים:
- 38.8.1. עובד בעל ותק של בין חצי שנה לשנת עבודה - הודעה מוקדמת בת חודש ימים.
- 38.8.2. עובד למעלה משנה - הודעה מוקדמת בת חודשיים.
- 38.9. יובהר, כי אין באמור לעיל כדי לעכב את משלוח החלטת העמותה לעובד, ובה יצויין מועד סיום עבודתו של העובד בכפוף למתן הודעה מוקדמת על פי דין. יחד עם זאת, במקרה בו תודיע נציגות העובדים לעמותה על כוונתה לפנות לבית הדין לעבודה, תשלח העמותה מכתב, אשר דוחה את מועד סיום עבודתו של העובד עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת המוארכת, כאמור בסעיף 38.8 לעיל.

38.10. היה ועל אף הודעתה, לא פנתה נציגות העובדים לבית הדין לעבודה בתוך חודש כאמור לעיל, תסתיים עבודתו של העובד באופן מיידי, ובלבד שלא קיבל הודעה מוקדמת בשיעור הנופל מזה לו היה זכאי על פי חוק.

38.11. היה ובית הדין לעבודה ייתן סעד זמני המורה על ביטול פיטוריו של העובד, תנהג העמותה בהתאם להחלטת בית הדין.

39. פיטורי צמצום

39.1. פיטורי צמצום לעניין הסכם זה הינם פיטורים מחמת אחת מן העילות הבאות:

39.1.1. סגירת מסגרת;

39.1.2. סגירת קבוצה;

39.1.3. הפסד במכרז של מסגרת קיימת;

39.1.4. החלטה שלא לגשת למכרז לגבי מסגרת קיימת;

39.1.5. ביטול תפקיד רוחבי.

39.2. במקרה של צורך בפיטורי צמצום, תקיים העמותה הליך של היוועצות עם נציגות העובדים, בין היתר בדבר מציאת פתרון חלופי שיצמצם את הפגיעה בעובדים.

39.3. במקרה של העדר הסכמה, רשאית העמותה לפטר עובדים, אך במקרה זה לא יחול סעיף השקט התעשייתי שבהסכם זה.

39.4. העמותה מתחייבת, כי במקרים המפורטים בסעיף 39.1 לעיל, לא תפעל היא לצמצום משרות לעובדים במקום פיטורי עובדים, אלא אם קיבלה לכך את הסכמת נציגות העובדים קודם לכן.

האמור בסעיף לא יחול על צמצום של עד 10% מהיקף השעות במסגרת ביחס לממוצע השנה הקודמת, וזה לא ייחשב כ"פיטורי צמצום" לכל דבר ועניין.

40. פיטורים בנסיבות חריגות

40.1. 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:

40.1.1. מעילה חמורה באמון או בתפקיד.

40.1.2. נקיטה באלימות שתוצאותיה חמורות.

40.1.3. ביצוע עבירה פלילית מסוג פשע.

40.2. 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.

41. תנאי סיום עבודה

עם סיום עבודתו בעמותה, יהיה עובד שפוטר מעבודתו וכן עובד שהתפטר זכאי לתנאים כדלקמן:

- 41.1. הודעה מוקדמת על פי חוק – לעובד מפוטר.
- 41.2. שחרור מלוא הכספים והזכויות שנצברו לזכותו של העובד בקרן הפנסיה ו/או בפוליסת ביטוחי המנהלים ו/או בקופת גמל.
- 41.3. השלמת פיצויי פיטורים בגין התקופה שקדמה לחתימתו של הסכם זה תשולם רק לעובדים זכאים לפיצויי פיטורים, ואשר לא הופרשו בגינם תשלומים בשיעור של 2.33% לקופת גמל במקום פיצויי פיטורים.
- 41.4. לנוכח שיפור תנאי השכר על פי הסכם זה מובהר בזאת במפורש, כי כל חישוב של פיצויי פיטורים ייעשה על פי שתי תקופות – עד לחתימתו של הסכם זה ולאחריה. בהתאם, השלמת פיצויי פיטורים בגין תקופת העבודה שעד לכניסתו של הסכם זה לתוקף תיעשה על בסיס שכרו של העובד כפי שהיה עד למועד זה.
- 41.5. שחרור מלוא הכספים שנצברו לזכות העובד בקרן ההשתלמות.
- 41.6. פדיון חופשה, בכפוף לאמור לעיל.
- 41.7. החלק היחסי מן התשלומים השנתיים לעובדים הזכאים.
- 41.8. מתן מכתב פיטורים.

42. מענק פרישה

- מדריכים חינוכיים ורכזי קבוצה, אשר מועסקים בעמותה למעלה מחמש שנים ביום חתימת הסכם זה ואשר ביום חתימתו של הסכם זה קיבלו תשלום "תוספת פנימיה", יהיו זכאים בנוסף על האמור בסעיף 41 למענק פרישה שיחושב באופן הבא:
- 42.1. סך שנות העבודה בעמותה עד ליום 1.3.2012 כפול 2,000 ₪ כפול חלקיות המשרה הממוצעת בשנת 2011.
- 42.2. מענק זה יינתן לכל עובד שיתפטר לפני ה- 1.3.2013 ולכל עובד שיפוטר עד לתאריך זה שלא בהסכמת הוועד.
- 42.3. המענק לא יינתן למי שפוטר בנסיבות חמורות כאמור בסעיף 40.

43. התפטרות

הודעה מוקדמת להתפטרות תהיה בהתאם לחוק.

פרק י' – שונות

44. דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד

- 44.1. העמותה תנכה משכרו של עובד שהסכם זה חל עליו דמי חבר או דמי טיפול ארגוני, בשיעורים כפי שיקבע הארגון היציג, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין. סכום הגביה המרוכזת יועבר 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.
- 44.2. 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.

44.3. עובדים המשלמים לארגון באמצעות הוראת תשלום מתחדשת ואשר שמותיהם הועברו לעמותה ע"י הארגון היציג, לא ינוכו משכרם דמי חבר.

44.4. 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 שייקבע ע"י ועד העובדים והארגון היציג.

45. ועד עובדים

45.1. העמותה תאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות בחירתו.

45.2. ועד העובדים יהיה רשאי לבצע פעילות ועד העובדים בזמן העבודה בהיקף שלא יעלה על 240 שעות בשנה בסך הכל לכל חברי הוועד, ולא יותר מ- 80 שעות בשנה לחבר ועד אחד. שעות פעילות הוועד של חבר ועד שהינו עובד חודשי יהיו חלק ממשרתו. לעובדים שעתיים ישולם תשלום בהתאם לתעריף השעתי המינימלי בגובה של 28 ש"ח, וזאת על פי דיווח שיועבר לעמותה.

45.3. ככלל לא תתקיימנה אסיפות עובדים במהלך יום העבודה, אלא אם ניתן לכך אישור מראש ובכתב על ידי הנהלת העמותה.

46. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

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

מובהר בזאת במפורש, כי האמור בסעיף זה לא יחול בנסיבות של פיטורי צמצום כמפורט בסעיף 39 לעיל.

46.2. 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.

47. תוקף ההסכם

47.1. הסכם זה הינו לתקופה קצובה בת 37 חודשים בסך הכל: מיום 1 במרץ 2012 ועד ליום 31 במרץ 2015.

47.2. לקראת תום תוקפו החוזי של הסכם זה, ינהלו הצדדים מו"מ לחידוש ההסכם בתנאים מוסכמים.

47.3. הצדדים מצהירים בזאת, כי הסכם זה אושרר ע"י הגופים המוסמכים בעמותה ובארגון היציג.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

כוח לעובדים

עמותת ענב

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