

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 28 לחודש יוני 2017

בין: עמותת איזון בחזרה למסלול – כפר טיפולי לתרמילאים וצעירים במשבר

מלכ"ר 58-035-949-5

מקיבוץ שדות ים, ד.ג. מנשה, מיקוד 3780400

(להלן – "העמותה" או "הכפר")

מצד אחד;

לבין: כח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי –

(להלן – "הארגון")

ו-ועד עובדי העמותה

(להלן – "הוועד" או "ועד העובדים")

(להלן ביחד – "נציגות העובדים")

מצד שני;

הואיל: והכפר הינו מסגרת טיפולית ושיקומית ייחודית המיועדת לפגועי נפש והינה מוסד ללא כוונות רווח המתבסס בין היתר על תרומות לצורך פעילותו כמו גם על תיקצוב מאת רשויות המדינה;

והואיל: והארגון מהווה ארגון יציג לגבי הסכם קיבוצי מיוחד בכפר, כהגדרת מונח זה בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

הואיל: וברצון הצדדים לגבש הסכם עבודה קיבוצי מיוחד לעמותה, אשר יבוא במקום כל ההסכמים הקיבוציים ו/או ההסדרים הקיבוציים ו/או הנהגים והמנהגים, אם וככל שחלו עד למועד כניסתו של הסכם זה לתוקף, ויהווה ממועד כניסתו לתוקף ואילך את הסכם העבודה הקיבוצי היחיד והבלעדי שינהג בעמותה ועל פיו יתנהלו וייקבעו מלוא יחסי העבודה בעמותה ותנאי העסקת עובדי העמותה;

והואיל: והצדדים מעוניינים להסדיר את מלוא תנאי עבודתם, זכויותיהם וחובותיהם של עובדי העמותה, הכול בהתאם ובכפוף לתנאים ולהוראות המפורטים בהסכם זה;

לפיכך הותנה, הוצהר והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

מבוא

1. הכותרות בסעיפי הסכם זה הינן לשם נוחיות הקריאה בלבד ולא תינתן להן כל משמעות בפרשנות ההסכם.
2. כל האמור בהסכם זה ובנספחיו בלשון יחיד כוונתו גם ללשון רבים וכל האמור במין זכר כוונתו גם למין נקבה וכן להיפך, אלא אם כן נאמר או משתמע באופן מפורש אחרת מלשון סעיפי ההסכם.
3. מוסכם כי טיטות ו/או מיילים שהועברו בין הצדדים במהלך המו"מ שקדם להסכם קיבוצי זה לא יהוו ראיה לפרשנות ההסכם הקיבוצי והצדדים לא יעשו בהם כל שימוש לרבות בהליך משפטי או מעין משפטי.
4. מהתשלומים על פי הסכם זה ומכל תשלום אחר לעובד, ינוכו מיסים ותשלומי חובה על פי דין, אלא אם צוין במפורש אחרת בהסכם זה.

5. אין בהסכם זה כדי לגרוע מחוקי העבודה ו/או מהדין, אלא אם כן תחולתם של צווי הרחבה מוחרגת בשל קיומו של הסכם קיבוצי מיוחד זה.

פרשנות

6. למונחים הבאים תהיה בהסכם זה המשמעות הנקובה לצידם, אלא אם כן נכתב מפורשות אחרת בהסכם:

- 6.1. **"ההסכם"** - הסכם קיבוצי מיוחד זה לרבות נספחיו.
- 6.2. **"העמותה" או "הכפר"** - עמותת איזון בחזרה למסלול – כפר טיפולי לתרמילאים וצעירים במשבר.
- 6.3. **"ההנהלה"** - מנכ"ל העמותה/הכפר, או כל מי שהוסמך כדין לפעול בשם העמותה.
- 6.4. **"הארגון"** - כח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי.
- 6.5. **"ועד עובדים" או "הוועד"** - ועד העובדים שנבחר ע"י עובדי העמותה ואושר ע"י הארגון.
- 6.6. **"משרד הרווחה"** - משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
- 6.7. **"מכרז משרד הרווחה"** - מכרז פומבי מספר 221/2016 של משרד הרווחה אשר הינו המכרז התקף נכון למועד החתימה על הסכם זה.
- 6.8. **"עובד"** - כל מי שמועסק ע"י העמותה ומקבל תלוש שכר מהעמותה, פרט לעובדי העמותה המשמשים בתפקידי הנהלה (אשר לגביהם יחולו הוראות ההסכם האישי החל עליהם).
- 6.9. **"מדריך"** - כהגדרתו בסעיף ט.9.י. למסמכי מכרז משרד הרווחה ובהתאם להגדרות ודרישות תפקידו כפי שייקבעו על ידי ההנהלה.
- 6.10. **"צו ההרחבה לעו"ס"** - צו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה מיום 1.3.17. צו זה יחול אך ורק ביחס לעובדים המועסקים על תקן של עובדים סוציאליים בעמותה בהתאם למכרז משרד הרווחה.

תוקף ההסכם ותחולתו

7. הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים בעמותה במועד חתימת הסכם זה, וכן על כל העובדים שיתקבלו לעבודה בעמותה לאחר מועד חתימת הסכם זה. יובהר כי אין בהסכם זה כדי למעט או לגרוע מהוראות צו ההרחבה לעו"ס כהגדרתו בהסכם זה. מקום בו צו ההרחבה לעו"ס חל וקובע הוראות מטיבות ביחס להוראות הסכם זה, יחולו ההוראות המטיבות של צו ההרחבה לעו"ס.
8. תחילת תוקפו של הסכם זה מיום חתימתו, והוא יהיה תקף לתקופה של 4 שנים ממועד כניסתו לתוקף כאמור (להלן: **"תקופת ההסכם"**).
9. למרות האמור לעיל, לא פרסם משרד הרווחה מכרז חדש (אשר נועד להחליף את מכרז משרד הרווחה הקיים במועד הסכם זה) עד 90 יום לפני תום תקופת ההסכם (להלן: **"המכרז החדש"**), תוארך תקופת ההסכם, כדלקמן: תקופת ההסכם תסתיים 3 חודשים לאחר שהעמותה תגיש את הצעתה למכרז החדש שיפורסם על ידי משרד הרווחה. יובהר כי ככל ויוארך ההסכם כאמור בסעיף זה, הרי שלא יהיה בכך כדי למנוע מנציגות העובדים להציג תביעות חדשות לעמותה וזאת כל עוד לא ייפגעו הוראות השקט התעשייתי בהסכם זה.
10. **תשלום רטרואקטיבי** – העמותה תשלם לעובדים במסגרת מענק חד פעמי, את סך תוספות השכר על פי הסכם זה בחישוב רטרואקטיבי עבור התקופה מתאריך 1.4.2017 ועד לתחילת תקופת ההסכם, וזאת במשכורת החודשית העוקבת למועד החתימה על הסכם זה. תשלום זה יוגדר כתוספת שכר רטרואקטיבית בהתאם להסכם הקיבוצי.
11. בתום תקופת ההסכם כהגדרתה לעיל, יתחדש הסכם זה מאליו בכל פעם לתקופה של שנתיים, אלא אם כן הודיע צד אחד למשנהו על רצונו לערוך שינויים בהסכם או לבטלו, לפחות 60 ימים לפני תום תקופת ההסכם.
12. אין בהסכם קיבוצי זה כדי לגרוע מתחולת צו ההרחבה לעו"ס בנוגע לאותם עובדים בתפקידי

קבלת עובדים חדשים

13. הנהלת העמותה תהא רשאית לשלוח כל מועמד לעבודה לבדיקת התאמה לתפקיד, כתנאי להעסקתו, אם יידרש לכך על ידי ההנהלה, בכפוף לדין.
14. ההנהלה רשאית להורות, כי מועמד לעבודה ייבדק על ידי רופא תעסוקתי ו/או ימסור לו פרטים מלאים על מצב בריאותו ככל שרלבנטי לביצוע העבודה, הכל על מנת לוודא את התאמתו הרפואית של העובד לעבודה בעמותה, בכפוף לדין.
15. כל עובד אשר ייקלט לעבודה בעמותה יחוייב להציג לעמותה ולאפשר לעמותה לשמור העתקים מכל האישורים הנדרשים לצורך תחילת עבודתו: תעודת סיום התואר הרלוונטי (או זכאות לקבלת תואר), אישור מרופא משפחה על היעדר מחלות מדבקות וכן אישור על ביצוע חיסונים נגד צהבת B וטטנוס לשם שמירה על בריאות העובד. לעובדים ממין זכר יידרש גם אישור ממשטרת ישראל כי אין מניעה להעסקתו לפי חוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים, תשס"א-2001.
16. במידה והעובד יסרב להתחסן כאמור לעיל, יהיה העובד רשאי לחתום על הצהרת סירוב להתחסן. העמותה לא תהיה אחראית על הידבקותו במחלות אלה. במידה שהעובד יחלה במחלה מדבקת בתקופת עבודתו בעמותה הוא מתחייב ליידע את הנהלת העמותה בכך, להפסיק את עבודתו לאלתר ולחזור לעבודה רק לאחר הצגת אישור מרופא המודיע על החלמתו ועל חוסר סיכון בחזרתו לעבודה.

עובדים בתקופת ניסיון

17. ששת החודשים הראשונים להעסקתו יוגדר העובד כעובד בתקופת ניסיון (להלן: "תקופת הניסיון"), במהלכה תיבדק התאמתו לתפקידו בעמותה. בתקופת הניסיון יחולו על העובד הוראות הסכם זה בכפוף לאמור להלן:
 - 17.1. במהלך תקופת הניסיון, לא יהיה העובד זכאי לצאת להשתלמויות, הכשרות שונות והדרכות על חשבון העמותה; וזאת מלבד הדרכה פרטנית למדריכים כפי שהיא נהוגה בכפר.

שעות עבודה

18. מדריכים יעבדו במשמרות בהתאם לסידור העבודה החודשי, המתפרסם בסוף כל חודש על ידי העמותה.
19. העמותה היא שקובעת את סדרי המשמרות ומועדיהן, ורשאית לשנותם בהתאם לצרכי העמותה בכפוף להיוועצות עם הוועד.
20. נכון למועד הסכם זה, המשמרות אשר נוהג הכפר לקיים, בהתאם לצרכי הכפר על פי שיקול דעתו, הן משמרות כדלקמן:
 - 20.1. 8:00 עד 17:00, כולל שעה הפסקה.
 - 20.2. 8:00 עד 19:00, כולל שעה הפסקה.
 - 20.3. 8:30 עד 22:00, כולל שעה וחצי הפסקה.
 - 20.4. 9:30 עד 23:00, כולל שעה וחצי הפסקה.
 - 20.5. 9:30 עד 10:30 למחרת היום, כולל שש שעות הפסקה, וכן 7 שעות לינה בכפר, במסגרתן אין המדריך נדרש לעבודה (למעט מקרים חריגים וקיצוניים).
 - 20.6. בימי ו' - 8:00 עד 23:00, כולל 3 שעות הפסקה; או 9:00 עד 10:30 למחרת היום כולל שש וחצי שעות הפסקה, וכן 7 שעות לינה בכפר, במסגרתן אין המדריך נדרש לעבודה (למעט מקרים חריגים וקיצוניים).
 - 20.7. בימי שבת - 10:00 עד 23:00 כולל שעה וחצי הפסקה; או 10:00 עד 10:30 למחרת היום, כולל 5 וחצי שעות הפסקה וכן 7 שעות לינה בכפר, במסגרתן אין המדריך נדרש לעבודה

(למעט מקרים חריגים וקיצוניים).

21. התשלום בגין שעות העבודה במשמרות כאמור יתבצע בשיעור של 100% מהשכר של העובדים, ללא תוספות לרבות גמול שעות נוספות, למעט בימי שישי, שבת וחג, במסגרתם זכאים הם לתוספות בהתאם להוראות הסכם זה. יובהר כי על כל השעות המשולמות בתעריף 100% יחולו מלוא הזכויות הסוציאליות.
22. למרות שמוסכם ששעות לינה בכפר אינן מהוות שעות עבודה לכל דבר ועניין, ישולם למדריכים שכר בתעריף שעתי של 150% בגין כל שעה בה לנו בכפר כאמור. למען הסר ספק, על כל שעות הלינה יחולו מלוא הזכויות הסוציאליות רק בגין החלק של תעריף 100% בלבד.
23. הצדדים מאשרים ומצהירים, כי התשלומים המשולמים לעובדים בהתאם להסכם זה, כוללים תשלומים לפנים משורת הדין (כגון תשלומים בגין הפסקות, 200% בגין שבת ו/או חג, תשלום בגין שעות לינה), ועל כן הם כוללים ובאים במקום תשלומים על פי הדין של גמול שעות נוספות ו/או פיצוי בגין עבודה ביום המנוחה השבועי ו/או בחג. למען הסר ספק, אם ידרוש עובד תשלומים על פי הדין כאמור, בנוסף לתשלומים המשולמים לו על פי הסכם זה, יבוצע תחילה קיזוז של כל התשלומים המשולמים לו לפנים משורת הדין כמפורט לעיל. למרות האמור לעיל, חלו שינויים מהותיים בהיקף שעות המשמרות, יסכמו הצדדים את התמורה בגין משמרות חלופיות אלה.
24. מדריכים יהיו מחויבים גם בביצוע של משמרות כוננות בימי שישי, שבת וחגים. על מדריך בכוננות להיות זמין לקריאה ובמוכנות להגיע למתחם הכפר בתוך כשעה במקרה של קריאה. בעבור משמרות הכוננות יהיה זכאי המדריך לתשלום של 30% מהשכר השעתי כהגדרתו בסעיף 28, בעבור כל שעת כוננות.
25. מדריכים, יהיו מחויבים, ככל שידרשו לכך ע"י העמותה, לעבוד לפחות יומיים במהלך השבוע וכן לפחות לילה אחד במהלך השבוע. כמו כן יידרשו לעבוד לפחות סוף שבוע אחד בחודש (שישי ו/או שבת) – והכל בהתאם לסידור העבודה החודשי.
26. מטפלים ואנשי מנהלה יעבדו בהתאם למוסכם עימם בחוזה העבודה האישי / הודעה לעובד על תנאי העסקה.
27. מטפלים, יהיו מחויבים, ככל שידרשו לכך ע"י העמותה, לעבוד לפחות 4 ימים בשבוע.

שכר

28. השכר השעתי (להלן: "שכר שעתי") של כל מדריך כהגדרתו לעיל בשנתיים הראשונות לעבודתו, יעמוד על 30 ₪ לשעה. השכר השעתי של כל מדריך, יהיה כפוף לוותק המדריך כמפורט בטבלה שלהלן:

<u>שנות וותק</u>	<u>שכר בסיס שעתי</u>
שנה ראשונה ושניה	30 ₪
שנה שלישית	30.65 ₪
שנה רביעית	31.22 ₪
שנה חמישית	31.78 ₪
שנה שישית	32.34 ₪
שנה שביעית ואילך	32.90 ₪

29. מובהר ומוסכם כי השכר השעתי של המדריכים המועסקים ערב חתימת הסכם זה, כהגדרתו לעיל, יעודכן בהתאם לוותק שצברו בעמותה.
30. העמותה תדאג לעדכן מדי חודש את הותק של כל מדריך בהתאם לטבלה שלעיל מיד לאחר החודש בו השלים המדריך את שנת הוותק.
31. העמותה תשלם לעובדים את שכר העבודה לא יאוחר מהיום התשיעי לחודש העבודה.

32. העמותה תמסור לכל עובד תלוש שכר, אשר בו יפורטו רכיבי השכר וכן מועד תחילת העבודה ומצב צבירה וניצול ימי חופשה שנתית, ימי מחלה וכל יתר הפרטים הנדרשים על-פי דין. כן תמסור העמותה העתק דו"ח שעות עבודה חודשי כפי שנמסר לה ע"י העובד לאחר שאושר ונחתם ע"י העמותה.

שינויים בשכר מינימום

33. עלה שכר המינימום במשק וכתוצאה מכך הגדיל משרד הרווחה את תקצובו לעמותה (להלן "השיפוי"), תשלם העמותה למדריכים את אותם כספי השיפוי אשר יוחדו באופן ספציפי לצורך הגדלת שכר המינימום, בהתאם לשיעורים ולמועדים שתשופה בהם העמותה ממשרד הרווחה.
34. העמותה תעביר לידי נציגות העובדים כל מסמך אשר יתקבל ממשרד הרווחה הנוגע לעידכון שכר מינימום. כמו כן, על מנת לאפשר לנציגות העובדים לבחון האם שיפויים של משרד הרווחה נוגעים לעדכון שכר מינימום, תעביר העמותה לידי נציגות העובדים מסמכים על אודות שיפויים ממשרד הרווחה בתקופות בהן חל עדכון בשכר המינימום.
35. למרות האמור לעיל, אם כתוצאה מהשיפוי, תחויב העמותה להפחית את תשלומי משפחות המטופלים ולא יימצא מקור תקציבי חלופי, ינוכה מכספי השיפוי המיועדים למדריכים, הסכום שחויבה העמותה להפחית מתשלומי משפחות המטופלים.
36. כספי השיפוי בגין השינוי בשכר המינימום יחולקו בין המדריכים בלבד, כפי שיוסכם בין הצדדים. הצדדים יפעלו, ככל שניתן בנסיבות על פי אומדן המתבסס על חלוקה שוויונית ביחס מותאם לשכר הבסיס של כל מדריך והיקף שעות העבודה הממוצע לתקופת השיפוי. למען הסר ספק הסכמת הצדדים בכתב בנוגע לאופן חלוקת כספי השיפוי הנה סופית. הנהלת העמותה תעדכן את ועד העובדים לגבי השיפוי והפרטים הקשורים בשיפוי.

נוכחות

37. על העובד להגיע בזמן לעבודתו, בלבוש הולם, ולהימצא בזמן הקבוע במקום המיועד לעבודתו, כשהוא מוכן להתחלת העבודה. לא יעזוב עובד את מקום העבודה בשעות עבודתו, אלא אם קיבל רשות לכך מאת הממונה עליו, או מקום שלא ניתן היה לקבל את אישור הממונה עליו - מסיבה מוצדקת אחרת.
38. על העובדים להגיש דוחות נוכחות חודשיים ולקבל את אישור וחתימת העמותה על דוחות הנוכחות. יש להגיש את דוחות הנוכחות 48 שעות לפני היום האחרון לאותו החודש, למעט במקרים חריגים בהם יום הגשת הדוח הינו יום שבת, חג וכיו"ב, שאז יהיה על העובד להגיש את הדוח ביום שלפני. העובדים מתחייבים לפעול לצורך הגשת דוחות מלאים וברורים במועדם.
39. ככל ויוחלט בעתיד, על ידי העמותה, על דיווח באמצעות שעות נוכחות ו/או כל אמצעי אחר – יקבלו על עצמם העובדים את ההתחייבות לדווח באופן מסודר, מדי יום עבודה, את שעת תחילת עבודתם ואת שעת סיומה באמצעות שעות הנוכחות ו/או האמצעי שנקבע לכך ע"י הנהלת העמותה.

ביצוע מטלות על ידי העובדים

40. מעת לעת מדריכים ימלאו תפקידים נוספים בכפר, ע"פ דרישת העמותה. בעבור תפקידים אלו יהיה זכאי המדריך לתשלום כמפורט להלן:
- 40.1. טיפול תוכנת "קליקס" / תורנות קנטינה / חלוקת סיגריות וכו': בהתאם לשכר השעתי, בהיקף שעות כפי שיוסכם מעת לעת עם המדריך.
- 40.2. טיפול בקבוצות: לפי תעריף של מטפל בעל תואר ראשון.
- 40.3. משימות מיוחדות כמו עבודות מחקר חיצוניות וכו': בהתאם לסיכום בין המדריך לעמותה בכתב בהיקף שעות כפי שיוסכם מעת לעת עם המדריך.
41. כל העובדים יהיו מחוייבים בהשתתפות בישיבות צוותיות, במועדים ובהיקף כפי שייקבעו ע"י העמותה, בהתאם לתפקידי העובדים. יובהר כי שעות ישיבות ישאו שכר עבודה שלא יפחת משכר היסוד של העובד.

42. כל המטפלים יהיו מחוייבים בביצוע תורנות "יום שישי" בתפקיד של מטפל תורן, אחת למספר חודשים, בהתאם לרשימה חצי שנתית המתפרסמת מעת לעת על ידי העמותה.
43. כל המטפלים יהיו מחוייבים להישאר אחת לשבוע עד השעה 18:00, בהתאם לשיבוץ שייקבע על ידי העמותה לכל אחד מן המטפלים.
44. כל העובדים יהיו מחוייבים בביצוע תורנות הכנת חגי ישראל וטיולים בצוותא עם המטופלים, בהתאם לרשימת השיבוץ אשר תפורסם מדי שנה על ידי העמותה. מוסכם, כי בגין ביצוע תורנות כאמור לא יקבלו העובדים תמורה נוספת, וכי התמורה המשולמת להם בגין עבודתם כוללת תמורה בגין תורנות כאמור.

עבודה בשעות נוספות

45. נדרש עובד על ידי ההנהלה או על ידי הממונה עליו לעבוד בשעות נוספות (לרבות ביום שישי או שבת) בהתאם לצרכי העבודה, חייב הוא לעשות כן, אלא אם קיימות נסיבות אישיות מוצדקות שלא לעבוד שעות נוספות. ההנהלה תתחשב בנסיבות אישיות של העובד שלא לעבוד שעות נוספות.
46. חל איסור על העובדים לעבוד בשעות נוספות, ללא אישור מראש של ההנהלה או הממונה הישיר. ההנהלה תודיע לעובד על צורך בעבודה בשעות נוספות בהתראה מוקדמת ככל הניתן.
47. למען הסר ספק יובהר, כי התשלום בגין עבודה בשעות נוספות לא יהווה חלק מהשכר הקובע לצורך חישוב הזכויות הסוציאליות, לרבות ימי מחלה, ימי חופשה, ובכלל זה לצורך הפרשות סוציאליות לקופת גמל / קרן פנסיה / ביטוח מנהלים / קרן השתלמות וכיו"ב.

עבודה ביום המנוחה השבועי

48. מדריך שיתבקש לעבוד ביום המנוחה השבועי, יהיה מחוייב לעשות כן.
49. מדריכים יהיו זכאים לתשלום של 200% בגין כל שעת עבודה ביום המנוחה השבועי, לרבות בגין שעות עבודה נוספות בימי המנוחה השבועית.

תוספת שכר לעובדי מנהלה ומטפלים

50. עובדים המועסקים בתפקידי מנהלה או בתפקיד מטפלים ורק עובדים אלו, יהיו זכאים להעלאת שכר קבועה, החל משכר חודש יוני 2017 (המשולם בחודש יולי 2017) וכן תשלום רטרואקטיבי בגין חודשים אפריל ומאי 2017. עלות המעסיק של העלאת שכר זו, לכל העובדים הזכאים לה יחדיו, תעמוד על סכום כולל של 60,845 ₪ בשנה קלאנדריית. עבור שנת 2017 תהיה עלות המעסיק חלקית ביחס לחלקיות השנה החל מחודש אפריל. התשלום לעובדים אלו יהיה כמפורט להלן:
- 50.1. מטפלים פרטניים ומשפחתיים: תוספת זמן עבור כל מטופל ביחד עם תוספת ותק. התוספות לא יעלו על 270 ₪ לחודש למטפל.
- 50.2. מטפלים אלטרנטיביים וקבוצתיים: העלאת שכר הבסיס ביחד עם תוספת ותק. התוספות לא יעלו על 245 ₪ לחודש למטפל.
- 50.3. עובדי מנהלה: העלאת שכר הבסיס ביחד עם תוספת ותק. התוספות לא יעלו על 265 ₪ לחודש לעובד.

הבראה

51. העובדים יהיו זכאים לתשלום דמי ההבראה כדן.

חופשה שנתית

52. עובדים יהיו זכאים לחופשה שנתית בתשלום (ובעד חלקי שנה באופן יחסי) בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 אך מבלי לגרוע מהוראות צו ההרחבה לעו"ס בנוגע לעובדים בתפקידי עו"ס.

- 52.1. על העובד לצאת לחופשה ועל ההנהלה לאפשר לו היציאה לחופשה מדי שנה בשנה.
- 52.2. מועדי היציאה לחופשה שנתית יאושרו על ידי ההנהלה בהתאם לצרכי העבודה, ובהתחשב לצרכי המנוחה של העובד ככל האפשר. יובהר כי עובד לא יהיה רשאי לצאת

לחופשה (לרבות חופשה בחו"ל) ללא קבלת היתר מראש מהממונה הישיר.

52.3. למרות האמור לעיל, ההנהלה תהיה רשאית לדרוש יציאה מרוכזת של כל העובדים או כל צוות עובדים לחופשה בעת ובעונה אחת, בכפוף להוראות הדין. עובדים שאין לזכותם יתרות חופשה במועד היציאה לחופשה המרוכזת, ישובצו בעבודה חלופית, בהתאם לצרכי העבודה, אלא אם כן הסכים העובד בכתב להיכנס ליתרה שלילית, ובכפוף לדין. על ההנהלה ליתן הודעה מוקדמת של 14 ימים לפחות על חופשה מרוכזת.

52.4. על העובדים לנצל את כל ימי החופשה הצבורים שלהם מדי שנתיים קלאנדריות. ימי חופשה בלתי מנוצלים יימחקו בתום כל שנתיים. בהתאם, ימי חופשה צבורים עבור השנים 2016 ו-2017 יימחקו ביום 31.12.17 ככל שלא ינוצלו בפועל ע"י העובדים.

חופשות לרגל נסיבות אישיות

53. עובד זכאי להיעדר מעבודתו בתשלום, על חשבון ימי החופשה הצבורים שלו, ביום נישואיו, ביום לידת בנו/בתו ובנישואי בנו/בתו, ובלבד שאלמלא ההיעדרות היה העובד מועסק באותו יום. בקשה למתן חופשה כאמור תועבר לעמותה זמן סביר לפני האירוע במידת האפשר.

54. כל עובד השרוי באבל על מות קרוב משפחה מדרגה ראשונה (הורה, אחות, בן/ת זוג או ילד) זכאי להיעדר מעבודה לפי דיני דתו. בימי ההיעדרות כאמור יהיה העובד זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם, בהתאם להיקף משרתו, אך לא יותר מ-7 ימים בשנה קלנדארית. בשלושת החודשים הראשונים להעסקתו, העובד לא יהא זכאי לתשלום כאמור על חשבון העמותה.

חגים

55. העובד יהיה זכאי לדמי חגים על פי דין.

56. עובדים שאינם מדריכים יהיו זכאים לתשלום של 150% בגין כל שעת עבודה בימי חג. מדריכים יהיו זכאים לתשלום של 200% בגין כל שעת עבודה בימי חג, לרבות בגין שעות עבודה נוספות בימי חג.

כלכלה

57. כהטבה לעובדיה, תפעיל העמותה חדר אוכל לשימוש המטופלים והעובדים בו תוגשנה ארוחות בוקר וצהריים (כל השבוע כולל בחגים) וכן ארוחות ערב למטופלים ולמדריכים אשר לצורך עבודתם ישהו במתחם העמותה במהלך הערב והלילה וזאת ללא עלות. יובהר כי העמותה תישא גם בעלויות המיסוי בגין הטבה זו.

דמי מחלה

58. בכפוף לאמור להלן, דמי מחלה ישולמו בהתאם ובכפוף לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, אך מבלי לגרוע מהוראות צו ההרחבה לעו"ס בנוגע לעובדים בתפקידי עו"ס.

58.1. עובד יהיה זכאי ל-18 ימי מחלה קלנדאריים בתשלום לפי שכר היסוד, בגין כל שנת עבודה ובגין חלק משנת העבודה באופן יחסי, אך לא יותר מ-90 ימים קלנדאריים צבורים ("המכסה המקסימאלית של ימי מחלה"), וכנגד הצגת אישורים רפואיים כדין.

58.2. ימי מחלה צבורים אינם ניתנים לפדיון.

58.3. עובד אשר ייעדר מהעבודה בעמותה מסיבת מחלה, יודיע על כך בהקדם האפשרי לממונה עליו ולא יאוחר מאשר למחרת היום.

ביטוחים פנסיוניים ופיצויי פיטורים

59. הגדרות:

"ביטוח פנסיוני" – הפרשות וניכויים שהעמותה מבצעת בגין העובד לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות.

"צווי ההרחבה הפנסיוניים" - צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה מיום 27.9.11 וצו ההרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק מיום 1.7.16 וכל צו הרחבה עתידי שיחול על העובדים במדינת ישראל ואשר יחיל הוראות חדשות ו/או מתקנות בנוגע להפרשות פנסיוניות,

אך מבלי לגרוע מהוראות צו ההרחבה לעו"ס בנוגע לעובדים בתפקידי עו"ס.

"עובד חדש" – עובד שהחל עבודתו בעמותה לאחר מועד חתימת הסכם זה.

"קופת גמל"/"קופת ביטוח" בהסכם זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה-2005, ובכלל זה – קרן ותיקה, קרן חדשה מקיפה, ביטוח מנהלים, קופת גמל לתגמולים קרן השתלמות וכיוצ"ב.

"קרן חדשה מקיפה" – לעניין הסכם זה, כמשמעה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) התשס"ה-2005.

"השכר המבוטח" השכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") ותקנות פיצויי פיטורים.

60. **זכאות לביטוח פנסיוני** – כל עובדי העמותה יהיו זכאים, לביטוח פנסיוני על פי התנאים והשיעורים הקבועים בצווי ההרחבה הפנסיוניים אך מבלי לגרוע מהוראות צו ההרחבה לעו"ס בנוגע לעובדים בתפקידי עו"ס.

61. **זכאות עובדים חדשים** – זכאות עובד חדש כהגדרתו לעיל להפרשות פנסיוניות, תהא בהתאם לתנאים המפורטים בצווי ההרחבה הפנסיוניים. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד החדש בקופת גמל או קופת ביטוח כלשהי, תפקיד העמותה את הכספים בקרן פנסיה מקיפה חדשה שתבחר מעת לעת על ידי נציגות העובדים בשיתוף ההנהלה.

62. **ביטוח בקרן פנסיה חדשה מקיפה** – להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה חדשה מקיפה, תנכה ותעביר העמותה לקרן החדשה המקיפה, מידי חודש, 12.5% מהשכר המבוטח (6.5% לתגמולים ו-6% לפיצויים) על חשבון העמותה ו-6% לתגמולים משכרו המבוטח של העובד.

63. **ביטוח בקופת גמל ו/או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה** – שיעורי ההפקדה בגין עובד המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה, יהיו כמפורט לעיל לגבי ביטוח בקרן פנסיה מקיפה חדשה, בהתאמה, ובלבד שהעמותה תדאג אף שיירכש בגינו ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה, אשר סוגו, הגדרותיו והתעריף בגינו יסוכמו עם נציגות העובדים ויהיו כפופים לאישורה, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, ועלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח (להלן: "ביטוח אובדן כושר").

העלויות שידרשו לרכישת ביטוח אובדן כושר כאמור לא יהיו על חשבון העמותה אלא ינוכו ממרכיבי התגמולים. מבלי לגרוע מהאמור מוסכם, כי העמותה תעשה כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן.

פיצויי פיטורים

64. הפקדות ותשלומי העמותה לקופות הגמל ו/או לקופות הביטוח השונות עבור רכיב פיצויי הפיטורים, יבואו במקום חובת העמותה לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד. אין באמור כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים, אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים ו/או אשר בגינם באו כספי פיצויים על חשבון פיצויי פיטורים.

65. מלוא הפקדות העמותה עבור רכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל ו/או בקופות הביטוח השונות, על פירותיהן, אינן ניתנות להחזרה לעמותה, וישוחררו לעובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו בעמותה מכל סיבה שהיא, למעט במקרה בו נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים או לחלקם מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה.

66. אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד לשחרור, בכל מקרה ועם סיום עבודתו, של מלוא הכספים שנצברו לו (חלק עובד וחלק מעביד), שאינם פיצויים, מהקופות השונות.

קרן השתלמות

67. עובד, אשר השלים שנתיים של עבודה בעמותה, יהא זכאי לקרן השתלמות. העמותה תעביר מידי חודש, לקרן השתלמות הפרשות וניכויים בגין כל עובד שיהיה זכאי לקרן השתלמות, על פי

התנאים והשיעורים כדלקמן :

הפקדות בשיעור של 7.5% על חשבון המעביד ו-2.5% על חשבון העובד מן השכר המבוטח.

68. חודש לפני מלאת שנתיים לעבודת העובד, תמסור לו העמותה תזכורת על זכותו לקרן השתלמות ותבקש מן העובד להודיע לאיזו קרן ברצונו להשתייך. למען הסר ספק, אי הודעה של עובד לעמותה לאיזו קרן ברצונו להשתייך כאמור, לא תגרע מחובת העמותה לביצוע הפרשות וניכויים לקרן השתלמות בגינו, והכל כמפורט בפרק זה.

69. למען הסר ספק, הוותק של עובד קיים בעמותה עד למועד חתימת הסכם זה ייספר לצורך מניין תקופות הזכאות.

70. למען הסר ספק, מלוא התשלומים שייצברו לעובד בקרן ההשתלמות (חלק העובד וחלק העמותה), ישוחררו לזכות העובד, בכל מקרה, עם סיום יחסי עובד ומעביד.

הוצאות נסיעה

71. במקום החזר נסיעות לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, יקבל העובד החזר הוצאות נסיעה חודשיות בהתאם למספר הק"מ שעליו לסוע מביתו הלוך וחזור לכפר, במכפלת 1.1 ₪ (ברוטו) לק"מ, בגין כל יום עבודה בפועל ובהתאם לדיווח העובד על טופס מתאים. בכל מקרה, החזר הוצאות הנסיעה לא יעלה על 15% מהשכר הקובע של העובד. אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מהוראות צו ההרחבה לעו"ס בנוגע לעובדים בתפקידי עו"ס.

ימי מילואים

72. עבור שירות מילואים תשלם העמותה לעובד את שכרו החודשי ואת יתר הסכומים וההטבות, שהיו משולמים לו אילו עבד בעמותה בתקופה שבה שירת במילואים, ובלבד שעם חזרתו לעבודה ימציא העובד לעמותה את כל האישורים המעידים על שירות המילואים, וכן יחתום על כל מסמך שיידרש בהתאם ובכפוף לדין, על מנת שהעמותה תוכל לגבות לעצמה את הסכום מקרן ההשוואה למשרתים במילואים. אם וככל שהעמותה תקבל סכום עודף, תשלמו לעובד. בהתאם, ולבחירת העמותה, העובד יחזיר לעמותה כל סכום שיקבל בגין אותו שירות המילואים, מהמוסד לביטוח לאומי או מרשות מוסמכת אחרת, ככל שקיבל, וזאת עד לגובה הסכום ששולם לו ישירות על-ידי העמותה כאמור לעיל.

ועד העובדים ואסיפות עובדים

73. העמותה תאפשר לוועד העובדים תנאים נאותים לביצוע תפקידו, בהתאם לשיקול דעתה.

74. העובדים מתחייבים כי אסיפות העובדים וישיבות וועד העובדים יבוצעו ככל הניתן שלא על חשבון שעות העבודה. יובהר כי אסיפות עובדים וישיבות של וועד העובדים אשר כן יבוצעו על חשבון שעות העבודה, יבוצעו בתיאום מראש עם הנהלת העמותה.

דמי חבר, דמי ועד ודמי טיפול מקצועי

75. המעסיק ינכה מדי חודש, משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו, דמי חבר – לגבי חברים בכוח לעובדים, ודמי טיפול מקצועי-ארגוני – לגבי מי שאינם חברים בכוח לעובדים, בשיעורים כפי שייקבעו על ידי כוח לעובדים, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.

76. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

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

78. במקביל להעברת סכום הגביה כמפורט לעיל, יעביר המעסיק לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול ולצד כל שם – סכום הניכוי.

79. מידה ויחול שינוי בשיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך הארגון למעסיק בכתב לפני יום ה-20 לחודש. המעסיק יעדכן את שיעורי הניכוי לא יאוחר מחודש השכר

הראשון שלאחר החודש בו נשלחה הודעת העדכון, כל עוד התקבלה בעמותה לפני ה-20 לחודש. נציגות העובדים תעביר למעסיק את רשימת חברי הארגון שמשכרם יש לנכות דמי חבר.

80. המעסיק ינכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי ועד כפי שיקבעו 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 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.

81. יובהר, כי העמותה איננה צד לכל חילוקי דיעות בין העובדים לבין הארגון בכל הנוגע לתשלום דמי חבר או דמי טיפול על ידי העובדים לארגון ובכל מחלוקת כאמור - על העובד והארגון להידבר במישרין לצורך הסדרת חילוקי דעות כאלו במידה ויעלו מצד עובד.

הכשרת עובדים

82. העמותה תבחן מדי שנה קלנדארית, בהתאם לתקציבה, את האפשרות להכשיר עובדים בהשתלמות 12 הצעדים, מתוך הכרה בחשיבות השתלמות זו.

הקצאת משאבים לצורך פעילויות מכניסות נוספות

83. העמותה תעסיק מדריך בתפקיד של פרויקטור אשר יהיה אמון על איתור מקורות הכנסה נוספים (להלן: "פעילויות מכניסות חיצוניות") לעובדים, ההולמים ותואמים את הכשרתם והשכלתם של העובדים, אשר יעבוד לצורך מילוי תפקידו זה בשיתוף פעולה עם מנכ"ל העמותה. יובהר כי מדובר על פעילויות מכניסות חיצוניות שאינן על חשבון תקציב העמותה (כפי שאושר ע"י מוסדות העמותה) אלא בנוסף לו. עוד מוסכם, כי השתתפות העובדים במסגרת פעילויות אלו אינה מהווה חלק קבוע מביצוע תפקיד המדריך כהגדרת התפקיד בהסכם זה. הפרוייקטור ישתף פעולה עם נציגי העובדים ככל שיידרש לכך ויספק להם מידע הנוגע לתפקידו כפרוייקטור, אם וככל שיידרש.

84. תנאי העסקתו של הפרוייקטור יהיו בהתאם לתנאים שזכאי להם אותו מדריך עבור עבודתו כמדריך. היקף העסקתו של הפרוייקטור יעמוד על כ-20 שעות חודשיות. העמותה תוכל להקטין או להגדיל את היקף העסקתו של הפרוייקטור בהתאם לצרכיה המשתנים בתיאום ובהסכמה עם נציגי העובדים.

85. למען הסר ספק אין בהעסקת הפרוייקטור כדי לחייב את העמותה לאתר ו/או לאשר פעילויות מכניסות חיצוניות נוספות לעובדים. כל פעילות מכניסה חיצונית תאושר מראש ובכתב על ידי העמותה בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי של העמותה. העמותה לא תשלול ולא תפגע ביוזמות ו/או פעילויות מכניסות חיצוניות נוספות לעובדים אלא מטעמים ענייניים בלבד.

86. מוסכם, כי התשלום לעובדים בגין פעילויות מכניסות חיצוניות יתבצע לאחר ובכפיפות לכך שהעמותה קיבלה את מלוא התשלום בגין פעילויות מכניסות חיצוניות מהמטופלים ו/או הלקוחות.

87. יובהר כי העמותה לא תישא בעלויות נוספות בגין פעילויות מכניסות חיצוניות אלו כך שכל מקורותיה לצורך תיקצוב הפעילויות המכניסות החיצוניות, למעט עלות שכר הפרוייקטור כמוגדר בסעיף 83 לעיל, יהיו מהפעילויות המכניסות החיצוניות עצמן. העובדים יהיו זכאים לתשלום בהתאם לעניין, בניכוי כל הוצאות העמותה לרבות מלוא עלויות המעסיק.

88. יובהר כי בשל העובדה כי פעילויות מכניסות חיצוניות, לרבות טיפולי המשך, מתומחרות בנפרד על ידי העמותה, על המטופלים והמדריכים למלא דוח נפרד מדי חודש בגין השתתפותם בפעילויות מכניסות חיצוניות אשר מועד הגשתו יהיה כמפורט בסעיף 38 ל38 לעיל. נאסר בתכלית האיסור על העובדים לבצע רישום כפול של שעות עבודתם: שעות הדרכה ו/או טיפול יצוינו אך ורק בדוחות הנוכחות המיועדים לכך ושעות השתתפות בפעילויות מכניסות חיצוניות יצוינו אך ורק בדוח הנפרד המיועד לכך.

89. עוד יובהר כי השתתפות בפעילויות מכניסות חיצוניות, ככל שיהיו, אינה חלק מהיקף המשרה הקבוע של כל עובד והתמורה בגינה אינה חלק משכרו הקובע של העובד לצורך זכויות והפרשות סוציאליות כלשהן. אין העמותה מתחייבת להיקף כלשהו של שעות אלו.

פיטורים והתפטרות עובדים

90. בכל הליך של פיטורי עובדים ינהגו הצדדים בתום לב ומשיקולים ענייניים בלבד.
91. פיטורי עובד או התפטרות עובד חייבים בהודעה מוקדמת על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001.
92. פיטורי עובד מחייבים קיום שימוע על-פי דין. כל זימון לשימוע של עובד יישלח במקביל לנציג ועד העובדים אלא אם הורה העובד אחרת.
93. העמותה תהא רשאית לערוך שינויים ארגוניים, והליכי התייעלות ככל שיהיה בכך צורך, על פי שיקול דעת הנהלת העמותה ובכפוף לדין וזאת מבלי לפגוע בזכויות העובדים העולות מהסכם זה או הסדרים קודמים שבתוקף. ככל שיש בשינויים בכדי להשפיע על תנאי עבודה ושכר יעשו השינויים בהיוועצות עם נציגות העובדים.

בירור ויישוב חילוקי דעות

94. התגלעו חילוקי דעות בין ההנהלה לבין ועד העובדים בנוגע לפרשנותו ו/או ליישומו של הסכם זה, בתקופת הסכם זה, תועבר המחלוקת לבירור בין נציג בכיר של הנהלת העמותה לבין יו"ר הוועד או כל נציג אחר שיקבע הוועד. הבירור יסתיים תוך 7 ימים קלנדאריים ממועד פנייתו של צד אחד למשנהו, אלא אם הסכימו הצדדים אחרת.
95. לא הגיעו להסכמה, תועבר המחלוקת לבירור בין מנכ"ל העמותה ונציג הארגון. הבירור יסתיים תוך 7 ימים קלנדאריים ממועד העברת המחלוקת ע"י אחד הצדדים.
96. לא הגיעו מנכ"ל העמותה ונציג הארגון להסכמה, תופנה המחלוקת להליך בוררות בפני בורר מוסכם. בהעדר הסכמה על זהות הבורר, ימונה בורר שהינו מומחה בדיני עבודה, על ידי ביה"ד האזורי לעבודה בחיפה אליו יפנו הצדדים בבקשה למינוי בורר.
97. הצדדים יפעלו למיצוי האפשרות לבורר מטעם המחלקה ליחסי עבודה במשרד העבודה, המספקת מענה זה ללא עלות.
98. פסק הבוררות יינתן תוך 14 ימים מיום מינויו של הבורר, אלא אם כן נדחה המועד על-ידי הבורר או בהסכמת הצדדים. הבורר יהיה כפוף לדין המהותי, אלא אם יוסכם אחרת בכתב על ידי הצדדים, אך לא לפרוצדורה או לדיני הראיות. הבורר ינמק את החלטתו ויתעד את ישיבות הבוררות בפרוטוקול.
99. פסק הבורר יהיה סופי, והצדדים לא יהיו רשאים לבקש את ביטולו אלא על פי הוראות סעיף 24 לחוק הבוררות, התשכ"ח-1986 (להלן: "חוק הבוררות"). פסק הבוררות לא יהיה ניתן לערעור לפי סעיף 21 לחוק הבוררות.
100. נדרש הבורר לפסוק על פי הדין המהותי, ניתן יהיה להגיש בקשת רשות ערעור אל בית הדין לעבודה המוסמך לפי הוראות סעיף 29 לחוק הבוררות, וזאת תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הבוררות. אין בבקשת רשות הערעור כדי לעכב את ביצוע פסק הבוררות, אלא אם כן הורה אחרת הבורר או בית הדין לעבודה המוסמך.
101. בכל אחד מהשלבים דלעיל ישקלו הצדדים בחיוב פנייה להליכי גישור.
102. עד לסיומו של הליך יישוב חילוקי דעות, לא תוציא ההנהלה לפועל כל החלטה שיש בה כדי לפגוע בעובדים, אלא אם כן ראתה העמותה כי נסיבות העניין מחייבות להוציא לפועל החלטה כאמור תוך כדי הליך יישוב חילוקי הדעות. הוציאה העמותה לפועל החלטה שיש בה כדי לפגוע בעובד עוד טרם סיום הליך יישוב חילוקי הדעות, תודיע על כך 7 ימים מראש ובכתב לוועד העובדים, וכל אחד מהצדדים יהא רשאי לפעול כראות עיניו לרבות בדרך של פנייה לבית הדין האזורי לעבודה.

כללי

103. שמירת זכויות: כל הסדר, הסכם, נוהל או נוהג הנוגע לתנאי עבודה ושכר בעמותה ישמר אלא אם כן קבע הסכם זה אחרת באופן מפורש וספציפי.
104. הצדדים מסכימים לנהל מו"מ בנוגע לתקנון משמעת, ולחתום על תקנון משמעת עד ליום 15.7.2017 (להלן: "תקנון המשמעת"). תקנון המשמעת שייחתם בין הצדדים יהווה חלק בלתי

נפרד מהסכם קיבוצי זה, ויירשם כך אצל רשם ההסכמים הקיבוציים.

105. תשלומי העמותה והניכויים משכרו המבוטח של העובד כאמור בפרק זה לעיל, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף, והכל בכפוף למועדים הקבועים בדין.
106. עובד המעוניין להגדיל על חשבונו את הניכויים לקרן הפנסיה או לקופת הגמל/קופת הביטוח, יודיע על כך בכתב לעמותה, והעמותה תיישם את בקשתו תוך 30 יום ממועד קבלת הבקשה, לכל המאוחר, תוך ניכוי שיעור ההפקדות משכרו, כמבוקש, והכל בכפוף לכל דין.
107. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה-2005.
108. עובדי הכפר מתחייבים לקבל אישור מראש ובכתב מהנהלת העמותה על כל כתיבת מאמר, עריכת מחקר, הרצאה, פרסום חומר, לרבות בספרות מקצועית או בכל מדיה אחרת, הנוגעים במישרין או בעקיפין לעמותה ו/או לעבודתם בכפר, לרבות בנוגע למודל הטיפולי הייחודי של הכפר.
109. עובדים אשר יידרשו לעבור קורסים שונים בהתאם לדרישות ההנהלה או לדרישות משרד הרווחה, מתחייבים לעשות כן, בכל אופן שיידרשו לכך. יובהר כי ההשתתפות בקורס תישא שכר שעתו כשכרו הרגיל של העובד וישולמו הוצאות נסיעה כהוראות הסכם זה.
110. העובדים מתחייבים בזאת, כי במשך כל תקופת עבודתם בעמותה ולאחריה, לא יעבירו או יגלו כל מידע שהעברתו ו/או גילוי יהוו הפרה של הוראת חוק, לרבות חוק זכויות החולה וחוק הגנת הפרטיות בכל הקשור ללקוחות העמותה המטופלים במסגרתה.

מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

111. הסכם זה ממצה את תביעות הצדדים לתקופת תוקפו של הסכם זה ולא יהיו כל תביעות ו/או דרישות ו/או טענות כלשהן של צד אחד כלפי משנהו בתקופת ההסכם.
112. הצדדים מתחייבים, כי בתקופת הסכם זה לא ינקוט צד אחד כנגד הצד השני באמצעי השבתה ו/או שביתה ו/או עיצומים ו/או האטה ו/או פגיעה מאורגנת מכל מין וסוג שהוא, בהליכי העבודה או סדריה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה. האמור אינו חל על שביתה ארצית או ענפית עליה יכריז הארגון.

רישום ההסכם

113. מוסכם כי הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד במשרד הכלכלה והתעשייה, לפי חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז - 1957.

לראיה באנו על החתום:

כח לעובדים

ארגון עובדים דמוקרטי

עמותת איזון בחזרה למסלול

ועד העובדים