

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 8 לחודש ספטמבר 2014

ב ין: רעות עמותה לבריאות נפש קהילתית - ע"ר
(להלן - העמותה)
מצד אחד;

לבין: כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי (להלן - "כוח לעובדים")
ועד העובדים בעמותת רעות
(שיקראו ביחד להלן - נציגות העובדים)
מצד שני;

הואיל וכוח לעובדים הינו ארגון העובדים היציג בעמותה;

והואיל והצדדים הסכימו ביניהם על כינונם של יחסי עבודה קיבוציים בעמותה;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו.

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

א.1. מבוא

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו, מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
4. טיטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי ו/או מעין שיפוטי.
5. כל שינוי בהוראות הסכם זה וכל תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב, בהסכם קיבוצי, ונחתמו על-ידי המוסמכים לכך.
6. אין תוקף לכל ויתור של צד להסכם זה על זכות מן הזכויות המוקנות לו על-פיו אלא אם כן הויתור נערך בכתב ונחתם על-ידי אותו צד.

7. האמור בהסכם זה כפוף להוראות משרד הבריאות ולעדכון תעריפים של משרד הבריאות, ובהתאם לתקציב העמותה בפועל. במקרה של שינוי מדיניות משרד הבריאות, אשר יש בו כדי להשפיע על יכולתה של העמותה לקיים הוראות הסכם זה, לא תשנה העמותה את תנאי ההעסקה של העובדים באופן חד-צדדי, ותקיים היועצות עם ועד העובדים.
8. מבלי לפגוע באמור לעיל, במקרה של פתיחת מסגרות חדשות בעמותה שאינן מסגרות דיור או תעסוקה, לא יפחתו תנאי העסקתם של העובדים במסגרות אלו, מהתנאים המפורטים בהסכם זה לתפקידים דומים.

2.א. הגדרות

9. בהסכם זה תינתן לכל מונח שלהלן המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת:
- ההנהלה** - הנהלת העמותה.
 - העמותה** - רעות עמותה לבריאות נפש קהילתית - ע"ר.
 - ועד העובדים** - ועד העובדים בעמותה.
 - כוח לעובדים** - כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי.
 - משמרת לילה** - משמרת הכוללת בתוכה את השעות 00:22 עד 00:08.
 - נציגות העובדים** - נציגי כוח לעובדים ו/או נציגי ועד העובדים.
 - סכומים** - כל הסכומים המפורטים בהסכם זה מתייחסים למשרה מלאה, הינם בערכי ברוטו וכפופים לניכויים כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש, כי מדובר בסכומי נטו ו/או בסכומים המגולמים על חשבון העמותה.
 - עובד** - עובד העמותה עליו חל הסכם זה.
 - עובד מקצועי** - עובד העמותה שמועסק בעמותה באחד מהתפקידים הבאים: עובד סוציאלי, מרפא בעיסוק או פסיכולוג.
 - עובד קיים** - עובד העמותה במועד חתימתו של הסכם זה.
 - שכר בסיס** - שכר המשתלם לעובד בגין עבודה בשעות רגילות, ללא תוספות משום סוג שהוא, למעט אם נקבע אחרת בהסכם זה.
 - שעות לילה** - השעות שבין 00:24 ל-00:06 במסגרת משמרת לילה.

ב. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כלל עובדי העמותה, למעט: מנכ"ל העמותה, סמנכ"לים בעמותה (אם וככל שימונו), המנהל המקצועי של העמותה, מנהל תחום תעסוקה ארצי, מנהל אחזקה, מנהל החשבונות של העמותה, חשבת השכר ומזכירות.

10. למען הסר ספק, מוסכם ומובהר כי על עובדים בעמותה, כהגדרתם לעיל, אשר יועסקו בהסכמים אישיים ממועד חתימת הסכם זה כאמור לעיל, לא יחולו הוראות הסכם זה ו/או הוראות הסכמים או הסדרים קיבוציים אחרים, ותנאי העסקתם יהיו על-פי הדין ועל-פי הקבוע בהסכמי העבודה האישיים שלהם בלבד.

ג. פרק כלכלי

11. תוספות השכר המפורטות בפרק זה, יחולו על עובדי העמותה החל מיום 1.6.2014.

1.ג. מדריכי דיור ותעסוקה

12. האמור בתת-פרק זה חל על מדריכי דיור ותעסוקה בלבד.

תוספת שכר

13. מדריכי דיור ותעסוקה בעמותה יקבלו תוספת שכר בת 5 ₪ לשעת עבודה, אשר תשתלם בשלוש פעימות בתקופת הסכם זה, כמפורט להלן:

13.1. פעימה ראשונה - עם חתימת הסכם זה - בגובה 2.5 ₪ לשעה.

13.2. פעימה שנייה - מיום 1.1.2015 - בגובה 1.5 ₪ לשעה.

13.3. פעימה שלישית - מיום 1.1.2017 - בגובה 1 ₪ לשעה.

תוספת וותק

14. מוסכם כי מדריכי דיור ותעסוקה, בוותק של למעלה מ-18 חודשי עבודה רצופים על-פי דין בעמותה, יהיו זכאים, במהלך תקופת עבודתם בעמותה וכל עוד הנם עובדים בעמותה, לתוספת וותק שנתית, בת 1% משכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם, באופן שבו מדי שנה, החל מיום החתימה על הסכם זה, יקבל העובד תוספת של 1% לשכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם, בשנה לאחר מכן תוספת ותק של 2% משכר הבסיס כפי שהנו ביום החתימה על הסכם זה, בשנה שאחריה 3% משכר הבסיס כפי שהנו ביום החתימה על הסכם זה וכיוצ"ב עד לתקרה של 10% משכר הבסיס, כפי שהינו ביום חתימת ההסכם, לכל היותר.

15. הוראת מעבר - מדריכי דיור ותעסוקה שבמועד חתימת הסכם זה כבר מועסקים בעמותה למעלה מ-18 חודשים רצופים על-פי דין, יהיו זכאים לתוספת וותק שתשולם להם במשכורת הראשונה לאחר חתימת הסכם זה, שתהא בגובה של 1% משכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם.

16. מדריכים המשובצים במשמרת לילה יהיו זכאים לשכר מלא בגין שעות עבודתם במשמרת כאמור.
17. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, בגין שעות לילה הנכללות במשמרת לילה, יעמוד שכרם השעתי של המדריכים המשובצים על 25 ₪, ולא יופרשו בגינו הפרשות סוציאליות.
- מובהר ומוסכם בין הצדדים כי ככל שייקבע בפסק דין מחייב של בית הדין הארצי לעבודה כי חלה חובת הפרשה לסוציאליות בגין שעות לילה, תתבצע ההפרשה כאמור.
18. ככל שנדרש מדריך לטפל ב"אירוע חריג" במהלך שעות לילה, יתוגמל המדריך בגין זמן הטיפול כאמור, בתוספת בת 25% לשכר שעה רגילה (ולא לשעת לילה כהגדרתה דלעיל), בגין השעה או חלקי השעה בה טיפל באירוע החריג. הכול בכפוף לדיווח המדריך ואישור מנהל המסגרת.
- "אירוע חריג", משמעו בהסכם זה – מקרה מדווח, בו נדרש המדריך לסייע ו/או לטפל בכל עניין הנוגע למשתכני העמותה, במהלך שעות לילה.
19. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, ביחס למדריכים שהוגדרו בחוזה העסקה כמדריכי לילה ששמותיהם מפורטים בנספח א' להסכם זה - מוסכם כי שכרם השעתי של אלה במסגרת שעות לילה וכן במסגרת טיפול באירוע חריג, יישא הפרשות לסוציאליות. שכרם השעתי של מדריכים אלה בשעות הלילה עומד על 25 ₪ לשעה. מוסכם כי שכרם השעתי של מדריכים אלה לטיפול באירוע חריג יהיה שווה לשכרו השעתי של מדריך דיוור ועוד 25% כאמור לעיל, אולם ההפרשה לסוציאליות תחושב לפי 25 ₪ לשעה.
20. החל מיום חתימת הסכם זה, ובכל רבעון, תערוך העמותה בדיקה של משמרות המדריכים. ככל שבדיקה זו תעלה כי ישנו מדריך אשר ביצע אך ורק משמרות לילה במהלך שלושה חודשים רצופים, יישא שכרו השעתי במסגרת שעות לילה הפרשות סוציאליות, בגין עבודתו באותם חודשים רצופים. למען הסר ספק יובהר, כי מדריך אשר ביצע משמרת מכל סוג אחר, שאינו משמרת לילה, במהלך אותם 3 חודשים רצופים, לא יהיה זכאי לאמור בסעיף זה.
- מוסכם, כי השתתפותו של מדריך בישיבות צוות, אליהן זומן על-ידי מנהל המסגרת הרלוונטית ואשר מתנהלות שלא במסגרת משמרת לילה, לא תבואנה במניין המשמרות לצורך בחינת זכאותו של מדריך, כאמור בסעיף זה.
21. מדריכים המבצעים משמרת בסוף השבוע או בחגי ישראל, זכאים לתוספת בת 50% לשכר שעה רגילה, החל מכניסת השבת ו/או החג, ועד ליציאתו, לרבות בגין עבודה בשעות לילה. מוסכם, כי בגין התוספת הנ"ל (50%) לא יופרש לסוציאליות.

22. מדריך דיור שהוא גם "רכז דירות" או מדריך שהוא גם "מדריך אחראי" ומקבל גמול מיוחד בשכרו בגין כך טרם חתימת ההסכם, ימשיך לקבל את הגמול המיוחד באותו גובה, לאחר חתימת ההסכם. בגין גמול מיוחד זה תפריש העמותה הפרשות סוציאליות, אך הוא לא יהווה חלק משכר הבסיס של העובד.
23. מובהר, כי "רכז דירות" ו"מדריך אחראי" הינם תפקידים שאינם כלולים בסטנדרטים של משרד הבריאות וכי קיומם והיקפם תלוי בצרכי העמותה ובכפוף לאישור מנכ"ל העמותה.
24. מדריך שהוא גם "רכז דירות" זכאי לגמול חודשי מיוחד בגין כך, בגובה של 375 ₪. בגין גמול זה תפריש העמותה הפרשות סוציאליות, אך גמול זה לא יהווה חלק משכר הבסיס של העובד.
25. מדריך שהוא גם "מדריך אחראי", זכאי לגמול חודשי מיוחד בגין כך, בשיעורים הבאים:
- 25.1. מדריך המועסק בשיעור של עד 49% משרה - 200 ₪.
- 25.2. מדריך המועסק בשיעור של 50%-100% משרה - 400 ₪.
- מובהר, כי מדריך שהוא גם "מדריך אחראי" אשר טרם חתימת הסכם זה קיבל גמול חודשי מיוחד גבוה יותר מהסכום הנקוב לעיל, ימשיך לקבל אותה.
- בגין גמול חודשי מיוחד זה, תפריש העמותה הפרשות סוציאליות אך גמול זה לא יהווה חלק משכר הבסיס של העובד.
26. מדריך דיור שהוא גם "רכז דירות" יקבל תוספת אחזקת טלפון בסך 100 ₪, ללא תלות בהיקף העסקתו. תוספת זו אינה מהווה חלק משכר הבסיס של העובד ולא יופרש בגינה לסוציאליות.

2.ג. מדריכי שיקום בתפקיד אם/אב בית

27. פרק זה חל על מדריכי שיקום בתפקיד שהוגדר בעבר כ"אם בית".
28. עם חתימת הסכם זה, יעלה שכרם החודשי של מדריכי שיקום (בעבר: אמהות בית) ויעמוד על 5,096 ₪. מוסכם בין הצדדים כי שכר הבסיס לצורך חישוב תוספות יעמוד על 5,000 ₪.
29. בנוסף, יקבלו מדריכי שיקום תוספות לשכרם החודשי במועדים כמפורט להלן:
- 29.1. ביום 1.1.2015 יעמוד שכרם החודשי של מדריכי השיקום על 5,369 ₪.
- 29.2. ביום 1.1.2017 יעמוד שכרם החודשי של מדריכי השיקום על 5,551 ₪.
30. היקף משרה מלאה למדריכי שיקום הינו, ככלל עובדי העמותה, 184 שעות בחודש.

31. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, מוסכם, כי מדריכי שיקום שהם עובדי העמותה טרם חתימת הסכם זה, אשר בהסכם ההעסקה האישי שלהם נקבע היקף משרה מלאה של 182 שעות, לא יוגדל היקף משרתם כאמור לעיל והוא ימשיך לעמוד על 182 שעות בחודש.
32. נוסף על כך, מדריכי שיקום שהם עובדי העמותה טרם חתימת הסכם זה, אשר שמותיהם מצורפים בנספח ב' להסכם זה, ואשר נקבע בהסכם ההעסקה האישי שלהם, היקף משרה מלאה שונה, גבוה יותר, יהא היקף משרתם המלאה החל ממועד חתימת הסכם זה, 182 שעות.
33. מדריכי שיקום זכאים לתוספת כוננות חודשית בת 750 ש"ח למשרה מלאה, בגינה יופרש לסוציאליות והיא תהווה חלק משכר הבסיס של העובד.
34. מדריכי שיקום בוותק של 18 חודשי עבודה רצופה בעמותה, יהיו זכאים לתוספת וותק שנתית של 1% משכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם, באופן שבו מדי שנה, החל מיום החתימה על הסכם זה, יקבלו תוספת של 1% לשכר הבסיס כאמור כפי שהינו ביום חתימת ההסכם, עד לתקרה של 10% משכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם, לכל היותר.
35. מדריכי שיקום שבמועד חתימת הסכם זה עובדים למעלה מ-18 חודשי עבודה רצופים על-פי דין בעמותה, יהיו זכאים לתוספת וותק שתשולם להם במשכורת הראשונה לאחר חתימת הסכם זה, שתהא בגובה של 1% משכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם.
36. מדריכי שיקום בוותק של למעלה מ-6 חודשי עבודה בעמותה, יהיו זכאים לקרן השתלמות, בשיעורים הבאים: 7.5% הפרשות העמותה, 2.5% הפרשות העובד, רטרואקטיבית למועד תחילת העסקתם.
37. תוספת ביגוד - מדריכי שיקום יקבלו תוספת ביגוד שנתית בסך 300 ש"ח למשרה מלאה אחת לשנה. מובהר כי תוספת זו אינה מהווה חלק משכר הבסיס של העובד ולא יופרש בגינה לסוציאליות.
38. אחזקת טלפון - מדריכי שיקום יקבלו תוספת אחזקת טלפון בסך 90 ש"ח לחודש, ללא תלות בהיקף העסקתם. מובהר כי תוספת זו אינה מהווה חלק משכר הבסיס של העובד. מובהר, כי מדריכי שיקום אשר טרם חתימת הסכם זה קיבלו תוספת אחזקת טלפון גבוהה יותר מהסכום הנקוב לעיל, ימשיכו לקבל אותה. יובהר כי לא יופרש בגין תוספת זו לסוציאליות.

3.ג. עובדים מקצועיים

39. שכרם של עובדים מקצועיים בעמותה הינו לפי הנחיית החשב הכללי במשרד האוצר מיום 29.5.2011 בדבר "קביעת תעריף בגין עובד סוציאלי המתוקן בתעריף" חש. 46724 - 2011.

40. מובהר, כי ככל שהוראה זו תעודכן מעת לעת ו/או ייחתמו הסכמים קיבוציים אחרים החלים על עובדים סוציאליים בעמותות, אלה יחולו על כלל העובדים המקצועיים בעמותה, כך ששכרם יהיה כפי הקבוע בהסכמים/הוראות הנ"ל.
41. עובדים מקצועיים בוותק של למעלה מ-24 חודשי עבודה רצופים על-פי דין בעמותה, זכאים לתוספת וותק חודשית בגובה של 400 ₪ למשרה מלאה. על תוספת וותק זו תפריש העמותה לסוציאליות.
42. עובדים מקצועיים בוותק של למעלה מ-48 חודשי עבודה רצופים על-פי דין בעמותה, זכאים, בנוסף לאמור לעיל, לתוספת וותק שנתית של 1% משכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם, עד לתקרה של 10% משכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם, לכל היותר.
43. עובדים מקצועיים במשרה חלקית, יקבלו תוספת וותק בהתאם לאחוזי משרתם.
44. אחות העמותה זכאית לתוספת וותק בהתאם לאמור בתת-פרק זה.
45. עובדים מקצועיים, שבעת חתימת הסכם זה מועסקים בעמותה למעלה מ-48 חודשים רצופים על-פי דין, יהיו זכאים לתוספת הוותק האחוזית האמורה לעיל, שתשולם להם במשכורת הראשונה לאחר חתימת הסכם זה, ואשר תהא בגובה של 1% משכר הבסיס כפי שהינו ביום חתימת ההסכם.
46. עובדים מקצועיים קיימים בעמותה, אשר מקבלים תוספת וותק טרם חתימת הסכם זה, ימשיכו לקבל את תוספת הוותק המשתלמת להם טרם חתימת ההסכם או את תוספת הוותק על-פי הסכם זה, לפי הגבוהה מביניהם.
47. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, עובדים מקצועיים קיימים בעמותה, אשר ביום חתימת הסכם זה עובדים בעמותה 21-24 חודשים רצופים על-פי דין, וישלימו 24 חודשי עבודה רצופים על-פי דין בעמותה, יהיו זכאים לתוספת וותק בגובה של 250 ₪, ללא תלות בהיקף העסקתם, או לתוספת הוותק על-פי הסכם זה, לפי הגבוהה מביניהם.
48. עובדים מקצועיים בוותק של למעלה מ-6 חודשי עבודה רצופים על-פי דין בעמותה, יהיו זכאים לקרן השתלמות, בשיעורים הבאים: 7.5% הפרשות העמותה, 2.5% הפרשות העובד, רטרואקטיבית למועד תחילת העסקתם.
49. עובד מקצועי שהוא גם "רכז דיור" יקבל תוספת רכזות בגובה 500 ₪, ללא תלות בהיקף ההעסקה. עבור תוספת הרכזות תפריש העמותה הפרשות סוציאליות. יובהר כי גמול זה אינו מהווה חלק משכר הבסיס של העובד.

50. עובדים מקצועיים שהם גם "רכזי דיור" יקבלו תוספת אחזקת טלפון בגובה של 100 ₪, ללא תלות בהיקף העסקתם. תוספת זו אינה מהווה חלק משכר הבסיס ולא מופרש בגינה לסוציאליות. מובהר, כי עובדים מקצועיים אשר טרם חתימת הסכם זה קיבלו תוספת אחזקת טלפון גבוהה יותר מהסכום הנקוב לעיל, ימשיכו לקבל אותה.

51. עובדים מקצועיים אשר סיימו תואר שני בתחום לימודים רלוונטי לעבודתם בעמותה, יהיו זכאים ל"גמול תואר שני" בגובה 250 ₪ בחודש ללא תלות בהיקף העסקתם. בגין גמול זה לא תפריש העמותה הפרשות סוציאליות והוא לא יהווה חלק משכר הבסיס של העובד. מובהר, כי עובדים בעמותה אשר מקבלים, טרם חתימת הסכם זה, "גמול תואר שני" בסכום הגבוה מהסכום המפורט לעיל, ימשיכו לקבל את הגמול הגבוה יותר.

52. עובדים מקצועיים המשמשים רכזים במסגרות הדיור, יקבלו תוספת כוונות חודשית בגובה של 375 ₪ ללא תלות בהיקף העסקתם. בגין תוספת זו תפריש העמותה הפרשות סוציאליות, אך היא לא תהווה חלק משכר הבסיס של העובד.

53. עובדים מקצועיים המדריכים עובדים מקצועיים ממסגרות אחרות בתוך העמותה יקבלו עבור שעת הדרכה שכר בגובה של 200%, כנהוג בעמותה טרם חתימת הסכם זה.

ג.4. מנהלי מסגרות

54. תפקיד של מנהל מסגרת הנו תפקיד אמון בעמותה. חובתו של מנהל מסגרת, הנה לפעול על פי הנחיותיה של הנהלת העמותה, וליישם את מדיניותה המקצועית והניהולית. מובהר, כי אין המדובר בהחרגה של מנהלי המסגרות בעמותה, כפי המוגדר בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. מבלי לגרוע מהאמור, יחולו ביחס למנהלי המסגרות התנאים הבאים -

55. מנהלי מסגרות (דיור ותעסוקה) יקבלו תוספת של 11% לשכר הבסיס החודשי, במועדים כמפורט להלן:

55.1. עם חתימת הסכם זה, תוספת של 3.5%, לשכר הבסיס כפי שהינו ביום החתימה על הסכם זה.

55.2. ביום 1.1.2015, תוספת נוספת של 3.5% לשכר הבסיס כפי שהינו ביום החתימה על הסכם זה.

55.3. ביום 1.1.2016, תוספת של 4% לשכר הבסיס כפי שהינו ביום החתימה על הסכם זה.

56. בנוסף, מנהלי מסגרות דיור זכאים לתוספת כוונות חודשית בגובה 750 ₪. בגין תוספת הכוונות תפריש העמותה הפרשות סוציאליות והיא תהווה חלק משכר הבסיס של העובד.

57. מנהלי מסגרות בוותק של למעלה מ-6 חודשי עבודה בעמותה, יהיו זכאים לקרן השתלמות, בשיעורים הבאים: 7.5% הפרשות העמותה, 2.5% הפרשות העובד, רטרואקטיבית למועד תחילת העסקתם.

58. מנהלים אשר סיימו תואר שני בתחום לימודים רלוונטי לעבודתם בעמותה, יהיו זכאים ל"גמול תואר שני" בגובה 200 ₪ בחודש. בגין גמול זה לא תפריש העמותה הפרשות סוציאליות והוא לא יהווה חלק משכר הבסיס של העובד.

ד. מחלה

59. זכאות לימי מחלה וצבירתם תהא לפי חוק.

60. ביחס לשיעור דמי המחלה - עובדי העמותה אשר יעדרו מעבודתם עקב מחלה, יהיו זכאים לתשלום מלא (100%) של שכרם החל מיום היעדרותם הראשון, בכפוף להמצאת תעודת מחלה כדין.

ה. חופשה

61. העמותה תאפשר צבירת ימי חופשה לפי המקסימום המותר בחוק.

62. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, עובדים חודשיים (הווה אומר, עובדים המשתכרים משכורת חודשית, להבדיל מעובדים המשתכרים לפי שעה) זכאים לשני ימי בחירה בשנה.

63. נוהל חופשות וימי בחירה יפורסם בקלסר הנהלים בכל מסגרת.

ו. פיצויי פיטורים

64. על הפרשות העמותה לקופת פיצויים של עובדיה, החל ממועד החתימה על הסכם זה, יחול הסדר לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963. שיעור ההפרשות ברכיב פיצויי הפיטורים יהיה 8.33%.

65. על אף האמור לעיל, הפרשות העמותה לקופת פיצויים של עובדיה קודם למועד החתימה על הסכם זה תעמודנה לזכות העובדים בסיום עבודתם, בכפוף לשיקול דעת העמותה ובהתאם להוראות הדין.

66. יובהר, כי אם וכלל שישתיימו יחסי עבודה בין העמותה לבין מי מעובדיה אשר חל עליו הסכם זה, לאחר תחילת תוקפו של הסכם זה, יהא העובד זכאי לפיצויי פיטורים בחישוב כדלקמן – עד למועד תחילת תוקפו של הסכם זה על פי משכורתו כפי שהיתה ערב תחילתו וממועד חתימתו ואילך, על פי המשכורת הקבועה בו.

ז. פירוט

67. הוראות פרק הפירוט יחולו על עובדים בעלי וותק של למעלה מ-24 חודשי עבודה רצופים על-פי דין בעמותה ומדריכים בעלי וותק של למעלה מ-18 חודשי עבודה רצופים על-פי דין בעמותה.
68. ביחס לעובדים (לרבות מדריכים) בוותק פחות מכך, יקיים הליך שימוע בלבד (פרק ח' להלן). מבלי לגרוע מן האמור לעיל, במידה ונציגות העובדים תבקש לקיים היוועצות בקשר עם פיטורי עובדים כאמור בס' זה, זו תתקיים, לאחר קיום ישיבת שימוע ולפני קבלת החלטה סופית על-ידי העמותה.
69. ביחס למנהלים יקיים הליך שימוע בלבד, ללא תלות בוותקם, כאמור בפרק ח' להלן.
70. יובהר למען הסר ספק, כי לגבי עובדים (לרבות מדריכים) בוותק של עד 18 חודשים ולגבי מנהלים בעמותה, ללא תלות בוותקם, לא מתקיימים ההליכים המפורטים להלן אלא, כאמור, הליך שימוע בלבד.
71. מוסכם, כי בכל מקרה בו תבקש נציגות העובדים לקיים היוועצות בקשר לפיטורי עובד או מנהל כאמור לעיל, זו תבצע בזמן סביר ממועד הבקשה.
72. החלטה על סיום העסקתו של עובד בעמותה תתקבל על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, ובהתאם לקבוע בהסכם זה לעיל ולהלן.

ז.1. פירוט אי-התאמה

73. במקרה בו מנהל מסגרת מתרשם שקיימת בעיה מקצועית או בעיה של אי התאמה של עובד כלשהו לעבודה, יזמן העובד, בכתב, לשיחת משותפת בנוכחות מנהל המסגרת וככל שיהא בכך צורך גם המנהל/ת המקצועית/ת של העמותה (להלן: "שיחת המשותפת").
74. בשיחת המשותפת יובאו בפני העובד הטענות בדבר עבודתו והציפייה לשיפורים הנדרשים ממנו. העובד יוכל להתייחס לאשר נטען כלפיו.
75. מנהל המסגרת יערוך סיכום בכתב של שיחת המשותפת, לרבות פעולות השיפור המצופות מהעובד, וזה יימסר לעובד בתוך שני ימי עבודה משיחת המשותפת.
76. במידה ובתוך 60 ימים ממועד שיחת המשותפת, העובד לא ישפר את תפקודו באורח משביע רצון, יזמן, בכתב, לשיחת שימוע לפני קבלת החלטה על סיום העסקתו בעמותה. עותק מהזימון לשימוע יועבר, במקביל, לועד העובדים.
77. במהלך 60 הימים הנ"ל, תתקיים שיחת מעקב אחת עם מנהל המסגרת ככל שהעובד יבקש שיחה כזו, בקשר לעמידתו ביעדי השיפור שהוגדרו לו.

78. שיחת השימוע תתקיים בהתאם לקבוע בפרק ח' להסכם זה.

79. במידה ויוחלט, לאחר שיחת השימוע, על סיום העסקתו של העובד, ונציגות העובדים תביע התנגדותה לסיום ההעסקה להנהלת העמותה, בכתב, בתוך 7 ימים מיום קבלת החלטה, יכנסו הצדדים, בתוך 7 ימים נוספים, ועדה פריטטית, אשר תורכב מ-2 נציגי העמותה ו-2 נציגים מנציגות העובדים.

במקרה בו לא תכונס ועדה פריטטית כאמור לעיל, עקב חוסר זמינות של נציגות העובדים, תתקבל החלטה בהעדרה.

80. אם וככל שהוועדה הפריטטית לא תגיע לכלל הסכמה, תסתיים העסקתו של העובד.

81. הודעה על סיום העסקה תימסר לעובד עם קבלת החלטת הוועדה הפריטטית, או, במקרה שלא הגיעה הוועדה לכלל הסכמה, בתום דיוני הוועדה.

2.ז. פיטורי צמצום/מסיבות מנהליות/כלכליות

82. עילות לפיטורים מטעמי צמצום, מסיבות מנהליות או כלכליות:

- הפסד העמותה במכרז של מסגרת קיימת;
- סגירת מסגרת/קבוצה;
- אי התמודדות למכרז על מסגרת קיימת;
- ביטול תפקיד;
- גזירות כלכליות חיצוניות לעמותה;
- גרעון כספי של העמותה;
- ביטול תקנים ע"י משרד ממשלתי;
- צמצום פעילות;
- שינוי יעוד מסגרת;

83. פיטורי צמצום בנסיבות שאינן תלויות בעמותה:

83.1. העמותה תיידע את וועד העובדים ותקיים עימו היוועצות טרם קבלת החלטה מוגמרת לפטר עובדים בעמותה או מי מהם בנסיבות אלה, על פיטורי צמצום ובקשר להיקף הפיטורים. טרם ההיוועצות, תעביר ההנהלה לוועד העובדים נתונים ומסמכים רלוונטיים לצורך ההיוועצות. תקופת ההיוועצות - 30 ימים ממועד פניית העמותה לוועד העובדים.

83.2. העמותה תבחן אפשרות לשבץ את העובד המועמד לפיטורים עקב הצמצום, בתפקיד אחר בעמותה.

83.3. ככל שלא ניתן יהיה לשבץ את העובד בתפקיד אחר בעמותה, בין אם לא נמצא תפקיד ובין אם העובד סירב לתפקיד שהוצע לו, תסתיים העסקתו של העובד, בכפוף לשימוע.

83.4. במשך שנה לאחר סיום ההעסקה כאמור, תהא לעובד קדימות באפשרות חזרה לעבודה בעמותה, במסגרת שנפתחת או בתפקיד מתאים שהתפנה. מובהר ומוסכם – עובד אשר חוזר לעבודה בנסיבות כאמור, תשמרנה לו הזכויות שעמדו לו בסיום העסקתו בעמותה, כולל וותק, ובכל מקרה לא יוכל עובד כאמור, לטעון לצבירת זכויות תלויות וותק, בתקופה שבין סיום העסקתו בעמותה לבין שובו לעבודה בה, בנסיבות המפורטות לעיל בסעיף זה.

84. פיטורי צמצום בנסיבות שבשליטת העמותה:

84.1. העמותה תיידע את וועד העובדים ותקיים עימו היוועצות טרם קבלת החלטה מוגמרת לפטר עובדים בעמותה או מי מהם בנסיבות אלה, על פיטורי צמצום ובקשר להיקף הפיטורים. טרם ההיוועצות, תעביר ההנהלה לוועד העובדים נתונים ומסמכים רלוונטיים לצורך ההיוועצות. תקופת ההיוועצות – 21 ימים ממועד פניית העמותה לוועד העובדים.

84.2. העמותה תבחן אפשרות לשבץ את העובד המועמד לפיטורים עקב הצמצום בתפקיד אחר בעמותה.

84.3. ככל שלא ניתן יהיה לשבץ את העובד בתפקיד אחר בעמותה, בין אם לא נמצא תפקיד ובין אם העובד סירב לתפקיד שהוצע לו, תסתיים העסקתו של העובד, בכפוף לשימוע.

84.4. במשך שנה לאחר סיום ההעסקה כאמור, תהא לעובד קדימות באפשרות חזרה לעבודה בעמותה, במסגרת שנפתחת או בתפקיד מתאים שהתפנה. מובהר ומוסכם – עובד אשר חוזר לעבודה בנסיבות כאמור, תשמרנה לו הזכויות שעמדו לו בסיום העסקתו בעמותה, כולל וותק, ובכל מקרה לא יוכל עובד כאמור, לטעון לצבירת זכויות תלויות וותק, בתקופה שבין סיום העסקתו בעמותה לבין שובו לעבודה בה, בנסיבות המפורטות לעיל בסעיף זה.

84.5. ככל שיתגלעו חילוקי דעות בין הנהלת העמותה לבין נציגות העובדים בתוך תקופת ההיוועצות, תופנה המחלוקת לבירור והכרעה בפני בורר מוסכם, כאמור להלן, ביחס לסבירות ההחלטה לפטר (לא בוררות דה-נובו), אשר תינתן בתוך 21 ימים. לצדדים זכות ערעור על פסק הבורר (לבורר מוסכם אחר או לביה"ד לעבודה). מנגנון בוררות זה יחול על פיטורים של 5 עובדים ומעלה או צמצום מסגרת שלמה בעמותה, הקטן מביניהם. מובהר כי בכל מקרה אחר, יופעל הליך ההיוועצות, לתקופה של 30 ימים, ממועד פניית הנהלת העמותה לוועד העובדים.

84.6. זהות הבורר תקבע בהסכמה בין הצדדים.

84.7. שכ"ט הבורר ישולם על-ידי הצדדים, בחלוקה הבא: העמותה תישא ב-60% משכר טרחת הבורר. נציגות העובדים תישא ב-40% משכר טרחת הבורר.

3.ז. פיטורי משמעת

85. במקרה בו יש חשד שעובד ביצע מעשה חמור וחריג כגון -

- מעילה חמורה באמון או בתפקיד ;
- נקיטה באלימות פיזית או מילולית ;
- מעשה שמהווה הפרה של הקוד האתי של העמותה, בתנאי שפורסם כאמור להלן ;
- פגיעה ו/או ניצול לרעה של משתקם ;
- גרימת נזק פיזי לרכוש העמותה ו/או גניבה ;
- הפרה של נהלי העבודה של העמותה

רשאית העמותה, להשעות את העובד באופן מיידי, עד לקיום השימוע, כאשר שכרו של העובד ישולם לו במלואו במשך 14 הימים הראשונים להשעייתו. החל מהיום ה-15 להשעייתו של העובד, ישולם לו מחצית שכרו. במקרים חריגים, רשאי העובד לפנות להנהלת העמותה, וזו תשקול האם להאריך את תקופת תשלום השכר המלא בזמן ההשעיה. בכל מקרה, תשלום שכר מלא בתקופת השעיה לא יעלה על 21 ימים.

מבלי לגרוע מן האמור לעיל, ובנוסף לו, מוסכם כי 3 שיחות נזיפה מתועדות בתיקו האישי של עובד יהוו עילה לפתיחה בהליך פיטורים מחמת משמעת.

86. החלטה על השעיית עובד כאמור תימסר בכתב לעובד ולוועד העובדים. במכתב תפורטנה הסיבות להשעיה.

87. עבירה על נוהל שהעובד לא היה מודע לו תחשב התראה ולא עבירה. במקרה בו הנוהל פורסם על גבי לוח המודעות ונשלח במייל לעובדים הקיימים בעמותה בעת פרסומו, לא תתקבל טענת עובד על אי ידיעת הנוהל ועבירה על הנוהל תחשב במקרה זה כעבירה ולא התראה. בהקשר זה מוסכם עוד כי קלסר הנהלים המצוי בכל מסגרת, יהא מעודכן בכל עת.

88. העמותה תוודא כי העובד מכיר את הנהלים ואת הקוד האתי של העמותה, כחלק מתהליך קליטתו לעבודה בעמותה.

89. הקוד האתי של העמותה יפורסם לעובדים ויימצא בקלסר הנהלים בכל מסגרת בעמותה. הפרתו של הקוד האתי תהווה עילה לפתיחה בהליך פיטורים מחמת משמעת.

90. עובד שעבר עבירת משמעת והוחלט לזמנו לשימוע, יימסר לו הזימון לשימוע בכתב, עם העתק במקביל לוועד העובדים.

ח. מנגנון שימוע

91. העמותה תשלח לעובד זימון לשימוע כדין, זאת לכל הפחות שבעה ימים לפני מועד ישיבת השימוע. אם וככל שהמדובר בנסיבות שמצדיקות שלילת פיצויי פיטורים ו/או דמי הודעה מוקדמת, הדבר יצוין במפורש בזימון לשימוע.
92. העתק מהזימון ישלח במקביל גם לוועד ונציגו יזומן לישיבת השימוע ויתאפשר לו להתייחס בשם העובד לאפשרות הפיטורים, לרבות לאפשרות הפיטורים תוך שלילת פיצויי הפיטורים ו/או דמי ההודעה המוקדמת. זאת למעט אם העובד הודיע, בכל שלב, כי בחר שלא לזמן את וועד העובדים להליך השימוע. במקרה כזה, תודיע העמותה לנציגות העובדים על קיומו של השימוע ומועדו בלבד. למען הסר ספק יובהר, כי אין בהסכם זה משום ויתור על זכותו של עובד לייצוג משפטי בשימוע.
93. במהלך השימוע תינתן לעובד ולנציגו אפשרות להתייחס באופן נאות ומספק לכוונה לפטרו.
94. העמותה תדאג לניהול פרוטוקול של השימוע ותעביר העתקו סמוך לאחר השימוע לעובד ולוועד העובדים. זאת למעט אם העובד הודיע, בכל שלב, כי בחר שלא לזמן את ועד העובדים להליך השימוע, אז תעביר העמותה העתק מפרוטוקול השימוע לעובד בלבד.
95. במקרה של פיטורים, החלטת פיטורים מנומקת תימסר לעובד זמן סביר לאחר קיום השימוע, עם העתק לוועד העובדים.

ט. איוש משרות

96. במקרה של קליטת עובדים לתפקידים חדשים אשר אינם קיימים בעמותה ערב החתימה על הסכם זה או במקרה של חידוש בתפקיד קיים בעמותה, תקבע העמותה את תנאי העבודה והשכר בתפקידים אלה, על פי תפקיד דומה המוגדר בהסכם זה, לאחר קיום היוועצות עם וועד העובדים בעניין.
97. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, מוסכם כי במידה ותתפנה בעמותה אחת המשרות הבאות: מנהל יחידה/מסגרת, עובד סוציאלי, אחות, פסיכולוג או מרפא בעיסוק, תפרסם העמותה מכרז פנימי בן 14 יום בקרב עובדיה, בניסיון לאייש את המשרה.
98. אם וככל שיעמדו בתנאי הסף, לרבות בסטנדרטים הקבועים ע"י משרד הבריאות לאותה המשרה פחות מ-2 מועמדים ו/או במידה ולא יימצא מועמד מתאים מאלה שעברו את תנאי הסף (ככל שיהיו למעלה מ-2 מועמדים), תפרסם העמותה מכרז חיצוני, אליו יוכלו להגיש מועמדות גם עובדי העמותה.
99. מובהר, כי איוש המשרה בפועל, מותנה באישור משרד הבריאות, ככל שזה נדרש ביחס למשרה הנתונה.

י. פעילות פנאי

100. במסגרת פעילות פנאי, כולל טיולים, של המשתכנים במסגרות העמותה בליווי עובדי העמותה, יחשב יום העבודה כמתחיל בשעה 7:00 בבוקר ומסתיים בשעה 22:00 בערב. מספר עובדי העמותה המלווים את הפעילות יקבע על פי הסטנדרטים הנקבעים על ידי משרד הבריאות.
101. בכל מסגרת יקבע במסגרת הפעילות, על ידי מנהל המסגרת או מי שיקבע על ידו, כונן אחד למשמרת הלילה, בהתאם לתנאים המוגדרים בסעיף ג.1. להסכם זה, כולל טיפול באירוע חריג.

יא. לימודים

102. עובד יהיה זכאי להשתתפות בקורסי העשרה של בית הספר לשיקום בהשתתפות העמותה בהיקף של 50% מעלות הקורס, בכפוף לאישור מנכ"ל העמותה והמנהלת המקצועית של העמותה.
103. שעות הלימודים בבית הספר לשיקום יוכרו כשעות עבודה.
104. עובד מקצועי או מנהל מסגרת הלומד לקראת תואר מתקדם בתחום רלוונטי יהיה זכאי להכרה בשעות לימודים שבועיות כשעות עבודה, עד למקסימום של 5 שעות עבודה, בכפוף לשיקול דעת מנכ"ל העמותה.

יב. דמי חבר, דמי טיפול מקצועי-ארגוני

105. העמותה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני, לפי העניין, בהתאם להנחיית כוח לעובדים ובכפוף לתקרה בדין, ככל שקיימת, ותעבירם לכוח לעובדים.
106. העמותה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם זה, מדי חודש, דמי ועד כפי שיקבעו מעת לעת ע"י ועד העובדים. הגביה המרוכזת תועבר לחשבון הבנק של וועד העובדים, כפי שיקבע על ידי נציגות העובדים.

יג. ועד עובדים

107. העמותה תאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות בחירתו.
108. נציגי ועד העובדים יפעלו כנציגי העובדים גם במהלך יום העבודה, והכל בהתחשב בצרכי העבודה ובצורה סבירה, ללא פגיעה בפעילות המקצועית השוטפת ובתיאום עם מנהל המסגרת הרלוונטית.
109. ועד העובדים יהא רשאי לבצע פעילותו בזמן העבודה, בהיקף שלא יעלה על 96 שעות שנתיות בסך-הכול, לכל חברי הוועד. בסוף כל חודש יעביר ועד העובדים למנכ"ל העמותה רשימה של כמות השעות שביצע כל חבר וועד, באותו החודש.

110. אם וככל שוועד העובדים יבקש לקיים פעילות כלשהי לעובדים, לרבות אסיפות עובדים, בזמן העבודה ו/או במתקני העמותה, יהא הדבר כפוף לאישור מראש ובכתב של הנהלת העמותה.
111. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, מוסכם כי במסגרות הדיור, אשר פועלות 24 שעות ביממה, רשאי ועד העובדים לקיים אסיפת עובדים של עובדי אותה המסגרת, לאחר ישיבת צוות, וזאת אחת לחודש, ולא יותר ממחצית השעה. הדבר כפוף לכך שקיום האסיפה לא יפריע למהלך העבודה הרגיל במסגרת הדיור הנתונה.
- עובד שאינו משובץ למשמרת בזמן האסיפה האמורה, רשאי להגיע כרצונו אך זמן האסיפה לא ייחשב לו כזמן עבודה. עובד המשובץ לעבודה בזמן האסיפה, רשאי להשתתף בה אם קיבל אישור מראש לכך ממנהל המסגרת.
- מובהר, כי בגין שעות בהן העובד לא מבצע את עבודתו, לא ישולם לו שכר.
112. בכל מסגרת, לרבות במשרדי העמותה, יוצב לוח מודעות ויוקצה בו מקום סביר לעדכונים מטעם ועד העובדים.
113. אחת לרבעון תתקיים פגישת עבודה שוטפת קבועה בין המנכ"ל לוועד העובדים לצורך דיון ומתן מענה לנושאים שיועלו על ידי הצדדים, ואחת לשנה תתקיים פגישה קבועה בין ועד העובדים לוועד המנהל של העמותה. הפגישות יתואמו על-ידי העמותה, ביוזמת נציגות העובדים. פגישות נוספות עם המנכ"ל תתקיימנה לפי הצורך, בתאום מראש ותוך שבועיים מיום הפניה.

יד. מנגנון יישוב חילוקי דעות

114. חילוקי דעות בקשר לפרשנות הסכם זה ו/או ביצועו, למעט בעניינים לגביהם נקבע בהסכם זה מנגנון יישוב חילוקי דעות ספציפי, ידונו בהליך כדלהלן:
- 114.1. שלב ראשון - הידברות בת 7 ימים בין מנכ"ל העמותה לוועד העובדים. בהיעדר הסכמה, יועבר העניין לדיון בשלב השני.
- 114.2. שלב שני - הידברות בת 7 ימים בין מנכ"ל העמותה ונציג הוועד המנהל של העמותה לבין נציג ועד העובדים ונציג כוח לעובדים.
- 114.3. מוסכם, כי בכל אחד מהשלבים הנ"ל, יכולים הצדדים להסכים, בכתב, על הארכת זמן ההידברות, מעבר ל-7 ימים.
- 114.4. ככל שלא תושג הסכמה במסגרת השלב השני, יועבר העניין להליך גישור בן 14 ימים.
- 114.5. זהות המגשר תקבע בהסכמה בין הצדדים.

114.6. שכ"ט המגשר ישולם על-ידי הצדדים, בחלוקה הבא: העמותה תישא ב-60% משכר טרחת המגשר. נציגות העובדים תישא ב-40% משכר טרחת המגשר.

115. ישום המנגנון ליישוב חילוקי דעות לא יאפשר לאף אחד מהצדדים לטעון טענת שיהוי במקרה של כשלון המנגנון ופניה לערכאות.

טו. תקופת ההסכם

116. הסכם זה יעמוד בתוקפו החל מיום חתימתו (למעט אם נכתב במפורש אחרת בהסכם זה) ובמשך 3 שנים, קרי - עד ליום 7.9.17 (כולל).

117. לקראת תום תקופת ההסכם, ולכל המאוחר 90 יום לפני פקיעתו, ינהלו הצדדים משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי חדש.

118. הצדדים מצהירים בזאת, כי הסכם זה אושר ע"י הגופים המוסמכים בעמותה ובנציגות העובדים.

טז. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

119. 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 בהליכי העבודה או סדריה ביחס לנושאים שהוסדרו בהסכם קיבוצי זה.

120. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות נציגות העובדים בגין תקופת ההסכם והיא לא תעלה דרישות נוספות כלשהן.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

<hr/>	<hr/>	<hr/>
ועד העובדים	כוח לעובדים	עמותת רעות
	<hr/>	
	עו"ד מרב הלוי	
	ממונה אזורית על יחסי עבודה	
	מחוז ירושלים והדרום	

נספח א'

1. ואדים טיוטאין

נספח ב'

.1 אילנית בליטי

.2 גלית חן