

הסכם קיבוצי מיוחד

בין

הקרן החדשה לישראל חברה זרה הרשומה בישראל

לבין

כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי ע"ר 580483956

ספטמבר 2010

ראשי פרקים

מבוא	1
סעיף פתיחה כללי	2
תחולת ההסכם	3
תקופת ההסכם	4
מעמד ההסכם	5
חובות העובד	6
חובות הקרן	7
תוספת שכר	8
חופשה שנתית	9
היעדרות בשל מחלה וצבירת ימי מחלה	10
שעות משלמות	11
האחדת מסלולים מקצועיים להשתלמויות	12
איוש משרות : מכרזים, משקיף, חריגים	13
פיטורים	14
תקופת ניסיון	15
חברות בועד	16
גביה מרוכזת של דמי חבר או דמי טיפול ארגוני - מקצועי	17
נציג העובדים בהנהלה	18
המשך מו"מ בין הצדדים	19
פגישות סדירות	20
הצהרת סודיות	נספח א'

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 28 בחודש ספטמבר_ שנת 2010

בין

הקרן החדשה לישראל חברה זרה רשומה בישראל מס' 560008179
(להלן: "הקרן")
באמצעות המוסמך להתחייב בשמה _____

מצד אחד

לבין

כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי ע"ר 580483956
(להלן: "הארגון")
באמצעות המוסמכים להתחייב בשמו _____

מצד שני

הואיל והקרן והארגון, באמצעות הוועד כהגדרתו להלן, ניהלו בחודשים האחרונים משאים ומתנים באשר לתנאי העסקתם של העובדים בקרן;

והואיל והצדדים הגיעו ביניהם להסכם זה, המיישב והממצה את חילוקי הדעות שהתגלו ביניהם בנושאים המוסדרים בהסכם זה להלן, הכל כמפורט בהסכם זה להלן;

אשר על כן הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא

המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. כללי

2.1 הסכם זה נחתם בין סניף ישראל של הקרן החדשה לישראל (חברה זרה רשומה בישראל, מס' 560008179) לארגון היציג של העובדים בקרן - כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי (ע"ר 580483956). ההסכם הוא מסדיר נושאים שהוסכמו בין הארגון והוועד לבין הנהלת הקרן, במו"מ שהתנהל ביניהם בחודשים שלפני חתימת הסכם זה.

2-1.2 המסגרת האירגונית המוכרת כ"שתיל" – שירותי תמיכה וייעוץ לקידום שינוי חברתי (להלן: "שתיל") מופעלת במסגרת הקרן. עובדי שתיל הם עובדי הקרן, ולפיכך הוראות הסכם זה חלות על עובדי שתיל.
"עובד" בהסכם זה – לרבות עובד בשתיל.

2.3 הסכם זה מתייחס באופן שווה לזכר ולנקבה. בכל מקום בו נעשה שימוש בלשון זכר הכוונה הן לזכר והן לנקבה.

2-3.4 בהסכם זה "הוועד" – נציגות של עובדי הקרן בישראל שנבחרת על ידי כלל עובדי הקרן בישראל, כפי שתהיה מעת לעת.

3. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים ע"י הקרן כיום ו/או שיתקבלו בעתיד, למעט על בעלי תפקידים בקרן המפורטים להלן:

3.1 מנכ"ל הקרן.

3.2 מנהל שתיל.

3-2.3.3 סמנכ"לים בקרן ובשתיל.

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

3-23.4 חברי ההנהלה המקצועית של שתיל בנוסף לתפקידים המצוינים בסעיפים 3.2 ו-3.3 לעיל.

3-23.5 מנהל תפעול ומשאבי אנוש ורכז משאבי אנוש.

3-23.6 מנהל תקצוב בשתיל.

3-23.7 חשב שכר.

3.8 תפקיד אחד / שנים שלא פורטו לעיל ככל שהנהלת הקרן תחליט על צירופם.

4. תקופת ההסכם

תקופת ההסכם זה היא ל-3 שנים ממועד חתימתו.

5. מעמד ההסכם

5.1 כל נושא שאינו מוסדר בהסכם זה, יוסיפו הצדדים לנהוג לגביו ולפי הנהוג והמקובל בקרן במועד החתימה על ההסכם זה. אין בסעיף זה כדי למנוע את המשך המשא ומתן על נושאים נוספים השנויים במחלוקת – כיום או בעתיד, ואין בסעיף זה משום ויתור של מי מהצדדים על טענותיו או דרישותיו.

5.2 שינויים ו/או תוספות ו/או תיקונים בהסכם זה ייעשו אך ורק בהסכמת שני הצדדים להסכם.

6. חובות העובד

6.1 כל עובד ימלא את תפקידו בהתאם להגדרת התפקיד, להוראות ההסכם זה ולהוראות הממונה עליו, תוך הפעלת ידע מקצועי ואישי ושיקול דעת עצמאי למקרים בהם נדרשת הפעלת שיקול דעת אישי. בהעדר הגדרת תפקיד כתובה, ימלא העובד את תפקידו לפי כל יתר הגורמים דלעיל.

6.2 עובד יסייע לעמיתיו, בין באותה יחידה, בין ביחידות ו/או במחלקות אחרות, ביוזמתו או לבקשתם, כמיטב הידע המקצועי והניסיון שלו, וזאת במידה שלא יפגע במילוי תפקידו – הוא.

6.3 כל עובד ימסור לקרן דיווח על כל שינוי במצבו ו/או בנתוניו האישיים, ככל שיש בשינוי כדי להשפיע על זכויותיו על פי ההסכם זה, לא יאוחר מתוך 10 ימי עבודה מכל שינוי כאמור נבצר מהעובד לדווח על השינוי בתוך המועד האמור בשל מניעה שאיננה תלויה בו, ידווח בתוך 10 ימים מיום שהוסרה המניעה.

6.4 עובד יימנע ככל יכולתו להגיע או להימצא ממצבים שיש בהם, או עלול להיות בהם, ניגוד אינטרסים ביחס לתפקידו בקרן.

6.5 אם קיים ספק לגבי קיומו של ניגוד אינטרסים, יביא העובד את הנושא בפני מנכ"ל הקרן, ו/או מי שמונה מטעמו של המנכ"ל לעניין זה, אשר יכריע בדבר.

6.6 עובד המועסק בקרן במשרה מלאה לא יקבל על עצמו עבודה ("עבודה" לעניין זה – קיומם של יחסי עובד ומעביד על פי דין) אחרת, קבועה או זמנית, בין בשכר בין תמורת החזר הוצאות או תגמול חומרי אחר במקום עבודה אחר, ובין ללא תמורה לא יפתח ולא יקיים עסק בבעלותו או בשותפות עם אחרים (להלן: "עבודה חיצונית"), אלא אם יקבל לכך אישור בכתב מראש ממנכ"ל הקרן.

6.7 עובד המועסק בחלקיות משרה רשאי לעבוד בכל עבודה נוספת, בתנאי שההיקף הכולל של עבודתו בכל העבודות בהן הוא מועסק לא יעלה על ההיקף של משרה מלאה אחת על פי דין, אלא אם יקבל לכך אישור בכתב ומראש ממנכ"ל הקרן ובתנאי נוסף שעבודתו הנוספת לא תפגע בעבודתו בקרן.

על עובד כאמור להצהיר בכתב על כל משרה ו/או תפקיד אותו הוא מבצע שלא בקרן בעת קבלתו לעבודה בקרן, וכן לעדכן את הנהלת הקרן בכל מקרה שהוא מקבל על עצמו עבודה נוספת במהלך תקופת עבודתו בקרן.

6.8 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, על כל עובד לדווח מיד לקרן על כל עניין ועל כל מקרה שבו ייווצר ניגוד עניינים בין עבודתו בקרן לבין ענייניו האישיים, לרבות בנוגע לעבודה קודמת.

אי דיווח במועד על האמור בסעיף זה יהווה הפרה יסודית של ההסכם ויכול שיהיה עילה לפיטורי העובד.

- 6.9 עובד לא יעשה שימוש בלתי סביר ברכוש הקרן (קבוע או מתכלה; כולל טלפון, פקס, מחשבים, מכונות צילום ומדפסות וכיו"ב) שלא לצרכי תפקידו.
- 6.10 העובד ישמור בסודיות כל מידע שהתקבל אצלו במסגרת תפקידו בקרן, ו/או שהובא לידיעתו במסגרת תפקידו, ו/או הקשור לקרן במישרין ו/או בעקיפין.
- 6.11 עובד יבצע את תפקידו במקום עבודתו הרגיל בשעות העבודה הרגילות על פי היקף משרתו ובאם נדרש לכך - גם בשעות משלימות, כמשמעותן בסעיף 11.1 להלן, ו/או בשעות נוספות, בכל עת שצורכי העבודה והנסיבות יחייבו, על פי שיקול דעת הממונה הישיר
- 6.12 תשלום בגין שעות משלימות או שעות נוספות ישולם רק אם העובד נדרש במפורש בכתב או קיבל אישור מפורש מראש בכתב לעבוד שעות ערופות או נוספות. תשלום עבור שעות משלימות ייעשה בהתאם לשכרו הרגיל של העובד ויכלול את כל התנאים הסוציאליים בהתאם. תשלום בגין שעות נוספות יהיה בשיעור הקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה.
- 6.13 עובד יפעל כמיטב יכולתו לשיפור תפקודה של הקרן על ידי שיפור הליכי עבודה; חסכון בזמן, בחומרים, בצידוד ובאנרגיה.
- 6.14 עובד לא יתחייב בשם או עבור הקרן, אלא אם הוסמך לעשות כן ובגבולות אותה הסמכה.

7. חובות הקרן

- 7.1 הקרן תנהג באופן הוגן ובכבוד כלפי העובדים ובאופן השואף לשקף את הערכים אותם היא מקדמת.
- 7.2 על הקרן לדאוג לרווחתו של העובד ולתנאי עבודתו כמתחייב מהסכם זה ומנוהגי ונהלי הקרן.
- 7.3 הנהלת הקרן תכיר בוועד העובדים ו/או בארגון, כנציג העובדים. הקרן מתחייבת לנהל מו"מ עם ועד העובדים, בכל עניין המועלה על ידי ועד העובדים ו/או נציגות העובדים הנוגע לעובדים ו/או לנציגותם.
- ~~7.3.4~~ הקרן לא תתערב בבחירות לוועד העובדים.
- ~~7.3.5~~ הקרן תאפשר חופש פעולה לוועד העובדים, במסגרת סמכותו ובכפוף לכך שלא ייפגע תפקודם של העובדים בקרן.
- 7.6 הקרן תאפשר לוועד העובדים להשתמש באמצעי התקשורת והטכנולוגיה שלה כדי להעביר מידע לעובדים, לרבות ברשת הדוא"ל הארגונית.
- ~~7.6.7~~ כל תכתובת שתיעשה, בכל דרך שהיא, בין נציגות העובדים לעובדים, בין חברי הנציגות לבין עצמם, בין העובדים לבין עצמם, בין הארגון לבין הנציגות או בין הארגון לעובדים, תהיה פרטית, סודית וחסויה.
- 7.8 הקרן תפעל ככל הניתן לכך שלכל עובד יהיה ממונה אחד. על אף האמור, ייתכנו מקרים בהם עובד יועסק על ידי מספר ממונים במספר עניינים, בהתאם לאישור מראש של מנכ"ל הקרן.
- במקרה זה יקבע אחד מהממונים על העובד את סדרי העדיפויות ביחס למטלות המוטלות על העובד והתאום ביניהן.

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

8. תוספת שכר

- 8.1 בסעיף זה "שכר אחרון" – השכר החודשי ברוטו שהיה מגיע לעובד במועד החתימה על הסכם זה כשכר בסיס (לא כולל תשלומים בגין שעות נוספות, שעות משלימות, דמי נסיעות, דמי הבראה, טלפונים וכל תוספת אחרת המשולמת שאינה כחלק קבוע מהשכר).
- 8.2 עובדים במשרה מלאה, ששכרם האחרון לא עולה על 6500 ₪, יקבלו תוספת לשכרם בסך של 1.5% משכרם האחרון וזאת רטרואקטיבית מינואר 2010, או ממועד תחילת עבודתם בקרן, אם החלו לעבוד בקרן בשנת 2010.

- 8.2.1 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, לאור ויתור כל העובדים שהסכם זה חל עליהם, על כל דרישה ו/או טענה ו/או בקשה הנובעת ממוחצית מקיצוץ שכר העבודה של עובדי הקרן בתחילת שנת 2009, ולאור הסכמת הארגון שהחזר מחצית הסכום הכללי שקוצץ ייעשה באופן פרוגרסיבי, כמפורט להלן, יקבלו העובדים בקרן ששכרם קוצץ בפועל במשכורת חודש פברואר 2009, שישולם באופן רטרואקטיבי החל מחודש ינואר 2010 (להלן: "ההחזר"), לפי המפורט להלן:
- 8.2.2 עובדים במשרה מלאה ששכרם האחרון הינו בין 6501 ₪ לבין 8,000 ₪, יקבלו תוספת לשכרם של 9.5% משכרם ברוטו האחרון לפני מועד הקיצוץ.
- 8.2.3 עובדים במשרה מלאה ששכרם האחרון הינו בין 8,001 ₪ ל- 8,150 ₪, שכרם החדש יהיה 8,760 ₪.
- 8.2.4 עובדים במשרה מלאה ששכרם האחרון הינו בין 8,151 ₪ ל- 10,000 ₪ יקבלו תוספת של 7.5% משכרם ברוטו האחרון לפני מועד הקיצוץ.
- 8.2.5 עובדים במשרה מלאה ששכרם האחרון הינו בין 10,001 ₪ ל- 10,200 ₪ ששכרם החדש יהיה 10,750 ₪.
- 8.2.6 עובדים במשרה מלאה ששכרם האחרון הינו בין 10,201 ₪ ל- 12,000 ₪ יקבלו תוספת של 5.5% משכרם ברוטו האחרון לפני מועד הקיצוץ.
- 8.2.7 עובדים במשרה מלאה ששכרם האחרון הינו בין 12,001 ₪ ל- 15,000 ₪ יקבלו תוספת של 2.5% משכרם ברוטו האחרון לפני מועד הקיצוץ.
- 8.2.8 עובדים במשרה מלאה ששכרם האחרון הינו בין 15,001 ₪ ל- 20,000 ₪ יקבלו תוספת של 1.5% משכרם ברוטו האחרון לפני מועד הקיצוץ.
- 8.3 עובדים שעובדים בחלקיות משרה הנמוכה ממשרה מלאה, יקבלו את התוספת לפי שיעורה היחסי של חלקיות משרתם.
- ~~8.3.4~~ התשלומים המנויים בסעיף זה מהווים סילוק מלא ומוחלט של כל דרישות העובדים להשבה של מחצית מהסכום הכולל של הקיצוץ הכללי בשכר שנעשה החל מפברואר 2009 ובנוסף ויתור על דרישות העובדים להחזר כל קיצוץ שנעשה בכל מועד שהוא בעבר
- 8.5 נציגות העובדים תקבל את המידע המצוי בידי הקרן על סולמות השכר שהיו הנהוגים בה עד 1.9.10.

9. חופשה שנתית

- 9.1 כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום של 15 ימי עבודה בכל שנה משתי שנות עבודתו הראשונות בקרן, 21 ימי עבודה בכל אחת מהשנים השלישית והרביעית לעבודתו, ושל 24 ימי עבודה בכל שנה משנת עבודתו החל מהשנה החמישית לעבודתו.
- לעניין זה לא יובאו במניין ימי החופשה חגים בהם משרדי הקרן סגורים (ולגבי עובדים שאינם יהודים - חגי דתם) וכן ימי מחלה באישור רפואי. ימי חוה"מ סוכות וחוה"מ פסח יובאו בחשבון 50% על חשבון העובד ו 50% על חשבון המעביד.
- 9.2 החופשה אינה ניתנת לצבירה בשנת 2010 אלא באישור מיוחד של מנכ"ל הקרן, כאמור בס"ק 9.3 להלן
- ~~9.2.3~~ מנכ"ל הקרן, רשאי, לפי שיקול דעתו הבלבדי, לאשר לעובדים שיבקשו לצבור ימי חופשה בשל נסיבות חריגות. פניה למנכ"ל בעניין זה תיעשה על ידי העובד בכתב, עם העתק לממונה הישיר ולמנהלת שתיל (לגבי עובדי שתיל). החלטת המנכ"ל תהיה סופית. ההחלטה לגבי עובדי שתיל תעשה ע"י מנכ"ל הקרן לאחר תאום עם מנהלת שתיל.
- ~~9.2.4~~ וועד העובדים יוכל להמליץ בפני מנכ"ל הקרן על קווים מנחים להפעלת שיקול הדעת באישור בקשות חריגות. המלצה כאמור תיעשה במפגש חד פעמי בין המנכ"ל לבין נציגי הוועד.

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

10. היעדרות בשל מחלה וצבירת ימי מחלה

- 10.1 עובד זכאי להיעדר מהעבודה עקב מחלה לתקופות המפורטות בחוק דמי מחלה תשל"ו – 1976 (להלן בסעיף זה: "החוק").
- 10.2 ימי מחלה שלא נוצלו יצטברו ויעמדו לזכות העובד על פי החוק, עד לתקרה הנקובה בחוק.
- 10.2.10.3 עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יודיע לממונה הישיר בהקדם האפשרי על מחלתו
- 10.2.10.4 ביחד עם דיווח העבודה החודשי ימציא העובד אישור רפואי לגבי מחלתו וכשירותו לשוב לעבודה.
- 10.2.10.5 על אף האמור, בגין יום המחלה הראשון של העובד רשאי העובד, להצהיר בכתב על מחלתו, תוך פירוט המחלה, גם בהיעדר אישור רפואי.
- 10.6 עובד רשאי לנצל עד 12 ימי היעדרות בשנה על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ככל שקיימת כזו, בגין מחלה של קרוב משפחה הזקוק לעזרתו, בכפוף להמצאת אישורי מחלה של הקרוב החל מהיום הראשון למחלה. לעניין זה "קרוב משפחה" – ילד המצוי בחזקתו של העובד, בן/בת זוג, הורה
- 10.6.10.7 חריגה מ- 12 הימים תתאפשר במקרים מיוחדים באישור מנכ"ל הקרן מראש ובכתב
- 10.8 עובדים שעבדו בקרן לפני שנת 2008 תיזקף לזכותם יתרה של ימי מחלה צבורים בהתאם למשך העסקתם והיקף משרתם בתקופות הרלוונטיות כאילו לא ניצלו ימי מחלה כלל בתקופה שממועד תחילת עבודתם ועד סוף שנת 2007, גם אם בפועל ניצלו ימי מחלה, הכל עד לתקרה הקבועה בחוק ובניכוי ימי המחלה שניצלו מאז 1.1.2008.

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

11. שעות משלימות

- 11.1 הצדדים מסכימים לפעול לצמצום השימוש בשעות משלימות במסגרת יחסי העבודה בין הצדדים באופן ששעות כאמור יכללו במסגרת השכר החודשי. לעניין הסכם זה "שעות משלימות", הן השעות שמעבר להיקף המשרה המוגדר בחוזה העבודה של העובד ועד להיקף של משרה מלאה על פי דין.
- 11.2 עובד שעבד שעות משלימות במהלך ארבעה חודשים קלנדריים רצופים יוגדל היקף משרתו בהתאם להקצבת השעות המשלימות באותם ארבעה חודשים, רטרואקטיבית לתחילת התקופה האמורה.
- 11.3 בלי לגרוע מהאמור לעיל, עובד שעבד שעות משלימות במהלך ארבעה חודשים קלנדריים רצופים בסמוך לפני מועד חתימת הסכם זה יוגדל היקף משרתו בהתאם להקצבת השעות המשלימות בארבעת החודשים שקדמו לחתימה על הסכם זה.
- 11.4 תהליך המיפוי של האמור בסעיף 11.2 יסתיים בתוך 4 חודשים ממועד חתימת הסכם זה. **אין בפרק זמן של המיפוי כדי לגרוע** הגדלת המשרה שתחושב עפ"י התקופה בה ניתנות השעות ומספר השעות כאמור בסעיף 11.2
- 11.5 על אף האמור בסעיף 11.2 לעיל, כאשר נתבקשה מהעובד עבודה בשעות משלימות, עקב מקרים מיוחדים וחריגים, כגון בתקופת החלפה של עובד/ת שיצא/ה לחופשה (כמו חופשת לידה ו/או מנוחת מחלה, או יציאה למילואים) או כאשר השעות המשלימות ניתנו עקב פרויקט חד פעמי מוגבל בזמן, לא יוגדל היקף המשרה.

12. האחדת מסלולים מקצועיים להשתלמויות

הקרן תפעל ליצירת מסלולי השתלמויות מקצועיים אחידים ושיוויוניים של עובדי הקרן ועובדי שת"ל, בכפוף ליכולותיה ותקציביה המאושרים. שני נציגים של העובדים ונציגי ההנהלה יקיימו דיונים כדי לגבש הצעה בנוגע לסעיף זה

13.

איוש משרות13.1. **מכרזים**

13.1.1 בכפוף לאמור בסעיפים 13.1.2-13.1.3 להלן, איוש משרות בקרן ייעשה בדרך של מכרז, כמפורט להלן.

13.1.2 ~~13.1.1~~ סעיף זה לא יחול על איוש משרותיהם של הגורמים המפורטים להלן:

מנכ"ל הקרן, מנהלת/ת, שתיל, סמנכ"ל כספים: הנהלת הקרן (Board) רשאית לאייש תפקידים אלה ללא מכרז.

13.1.3 סמנכ"לים בקרן ובשתיל: תפקידים אלה יאוישו באמצעות מכרז אך התהליך לא יכלול משקיף מטעם הוועד.

13.1.4 ~~13.1.3~~ בקשה לאיוש משרה פנויה או חדשה, תוצע תחילה במכרז פנימי לעובדי הקרן.

13.1.5 ~~13.1.3~~ רק במקרים להלן יפורסם מכרז חיצוני, בנוסף או במקום מכרז פנימי, לפי העניין:

א. משרה הדורשת מומחיות שאינה קיימת בקרן.

~~ב.7~~ אם לא אותר עובד מתאים לאיוש משרה במכרז פנימי שנערך.

~~ג.7~~ במקרה והציעו את עצמם רק שני מועמדים פנימיים או פחות במכרז פנימי אפשר שיפורסם מכרז חיצוני במקביל למכרז הפנימי.

~~ד.7~~ מקרים בהם יסכימו הצדדים על פרסום מכרז פנימי וחיצוני בו זמנית.

13.1.6 הדרישות למשרה שיפורסמו במסגרת המכרז החיצוני תהיינה זהות לדרישות שפורסמו במכרז הפנימי.

13.1.7 ~~13.1.6~~ לצורך ניהול המכרז ובחירת המועמד המתאים יוקם צוות מראיינים אד-הוק צוות המראיינים לכל משרה יכלול לפחות עובד בכיר בקרן (לרבות עובדי שתיל) וממונה ישיר, נוכחות נציג מדור כוח אדם תהא אופציונאלית.

13.2. **משקיף**

סעיף זה יחול מיום שיפורסם נוהל מכרזי כוח אדם על ידי הקרן, אך לא יאוחר מ-30 יום ממועד החתימה על הסכם זה.

מבלי לפגוע באמור, הצדדים יפעלו כמיטב יכולתם ובנפש חפצה על פי התנאים המפורטים להלן בהסכם זה ממועד החתימה על הסכם זה.

13.2.1 משקיף מטעם וועד העובדים, כהגדרתו להלן, ימונה עם פרסום המכרז.

~~13.2.2~~ ~~13.2.1~~ "משקיף" לענין סעיף זה הינו אחד מחברי הוועד. היה ואיש מחברי הוועד אינו יכול לשמש כמשקיף במכרז מסוים (בגלל ניגוד עניינים עפ"י סעיף 13.2.13) ימנה הוועד משקיף שאינו חבר בו בהסכמת ההנהלה המקצועית של הקרן והוא יפעל בעניין זה כאילו היה חבר הוועד ויחתום על הצהרת סודיות בנוסח נספח א' להסכם.

13.2.3 קורות החיים של המועמדים אשר ניגשו למכרז יהיו נגישים לעיונו של המשקיף מטעם הוועד אשר נבחר לאותו מכרז.

13.2.4 המשקיף יקבל מבעוד מועד רשימת המועמדים אשר הקרן החליטה לזמנם לשלב הראיונות **הסופיים**.

13.2.5 המשקיף יהא רשאי להעלות בכתב השגות **באשר להוגנות התהליך** בפני האחראי על המכרז מטעם ההנהלה ביחס להרכב רשימת **המועמדים הסופיים** תוך 24 שעות בין הימים א-ה ממועד קבלת רשימת המועמדים שהוחלט לזמנם לשלב הראיונות. לפני קיום שלב

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

הראיונות תעביר תנהלת הקרן התייחסותה להחלטה שלא לזמן מועמד זה או אחר למכרז.

13.2.6. המשקיף יהא רשאי לנכוח בראיונות הסופיים שייערכו במסגרת המכרז לאיוש משרה, למעט ביחס למשרות המפורטות בסעיף 13.1.3. לעיל. לצורך סעיף זה, שלב הראיונות במכרז לאיוש משרה בו יהיה רשאי משקיף מטעם הוועד לנכוח, הוא שלב הראיונות הסופי של המועמדים הסופיים ביחס למשרה שחל עליה הסכם זה, בהיקף שלא יפחת מ- 50% משרה.

13.2.7. הקרן תעביר לוועד הודעה על הראיונות הסופיים במסגרת מכרז לאיוש משרה, זימון באמצעות דואר אלקטרוני, לפחות 3 ימי עבודה מראש, שתכלול את הפרטים הבאים:

א. מועד ומיקום הראיונות (תאריך, שעות וכתובת מדויקת).

ב. הגדרת התפקיד עליו יתמודדו המרואיינים.

ג. כמות הראיונות באותו היום.

13.2.8. ראיונות העבודה יחולו במועדים הנקובים בזימון ולא ידחו או יעוכבו בשל אי נוכחות המשקיף מטעם הוועד.

13.2.9. ככל שלמשקיף תהיינה השגות בדבר הוגנות הליך הראיון, ובנושא זה בלבד, יהיה המשקיף רשאי לפנות בכתב, תוך צירוף הנמקה מפורטת, עד 3 ימי עבודה לאחר מועד קיום הראיונות, למנכ"לית הקרן עם העתק למנהלת כ"א.

~~13.2.10-13.2.9~~ 13.2.10. היה והמשקיף לא יקבל מהנהלת הקרן תשובות אשר יניחו את דעתו, יהא רשאי המשקיף **לשתף את חברי הוועד לצורך התייעצות** בנושא הוגנות ההליך. הגיע הוועד למסקנה כי ההליך שהתקיים היה נגוע בחוסר הוגנות יודיע על כך למנכ"ל הקרן בהודעה מנומקת בכתב.

13.2.11. נמסרה הודעה כאמור למנכ"ל הקרן יקיימו נציגי הצדדים דיון משותף על בסיס ההערות שהועברו למנכ"ל הקרן.

13.2.12. אם בתום הדיון כאמור בסעיף 13.2.11 לעיל לא תונח דעתו של הוועד בדבר הוגנות הליך הראיונות, או שלא קוים דיון כאמור בתוך 10 ימים בשל סיבות התלויות בהנהלת הקרן, רשאי הוועד להודיע לכלל העובדים בקרן כי לדעתו הליך המכרז לא התנהל בהגינות, ובלבד שמסר למנכ"ל הקרן את נוסח ההודעה שבכוונתו להודיע לעובדים לפחות יום עבודה אחד לפני פרסום ההודעה לעובדים. הוועד ימסור למנכ"ל הקרן העתק של הפרסום לעובדים במקביל לפרסום לעובדים בפועל.

13.2.13. נמסרה הודעה כאמור בסעיף 13.2.11 לעיל לא יפורסמו תוצאות המכרז ולא יימסר כתב מינוי לעובד שנבחר במכרז עד לתום ההליך המתואר בסעיף קטן 13.12.12. לעיל.

~~13.2.14-13.2.13~~ 13.2.14. לא ימונה כמשקיף מטעם הוועד מי שמצוי בניגוד עניינים בפועל או בכוח ו/או עם ענייניו הפרטיים עם תפקידו בקרן ועם הסמכויות הנתונות לו מתוקף כך.

13.2.15. מבלי לפגוע באמור, המשקיף מטעם הוועד יודיע למנכ"לית הקרן, ליו"ר הוועד ולמנהלת כוח אדם בקרן ללא דיחוי על כל מקרה שבו נוצר חשש לניגוד עניינים בין תפקידו בקרן ו/או בין ענייניו הפרטיים לבין תפקידו כמשקיף.

~~13.2.16-13.2.15~~ 13.2.16. חברי הוועד שישמשו משקיפים בוועדות מכרזים יהיו רשאים לנכוח בוועדות מכרזים רק לאחר שחתמו על כתב "התחייבות לשמירת סודיות" המצ"ב כנספח א' להסכם זה.

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

על הועד להשיב להזמנה ולהודיע בדואר אלקטרוני 13.2.17-13.2.15. חוזר את שם המשקיף שיגיע, ככל שיהיה מעוניין לשלוח משקיף מטעמו תוך 48 שעות.

14 פיתורין

14.1 פיתורי עובדים, למעט פיתורין מחמת צמצומים, ייעשו בהחלטת מנכ"ל הקרן, ולאחר התייעצות עם ועד העובדים. ההחלטה לגבי עובדי שתיל תעשה ע"י מנכ"ל הקרן לאחר תאום עם מנהל שתיל.

14.1+14.2 פיתורי עובד בתקופת נסיון (כהגדרתה בסעיף 15 להלן) בקרן ייעשו בהודעה מוקדמת על פי חוק הודעה מוקדמת לפיתורים והתפטרות תשס"א - 2001, בהודעה בכתב שתימסר לעובד. ההודעה תציין את הנימוק לפיתורים.

14.3 לפני פיתורי עובד שעבד למעלה מ-6 חודשים בקרן, ייערכו ההליכים הבאים:

14.3.1 העובד יוזמן לשיחת התראה בפני הממונה הישיר עליו. סיכום השיחה יועלה על הכתב ויקבע מועד נוסף לצורך מעקב אחר שיפור תפקוד העובד

14.3.2+14.3 במועד שנקבע תיערך פגישת מעקב לא פחות מ משישה שבועות ולא יותר משישה חודשים ממועד השיחה ב.14.3.1

14.3.3+14.3 פגישת המעקב תתועד בפרוטוקול כתוב ובו ינומקו הגורמים לחוסר שביעות רצון מתפקוד העובד ותגובת העובד לטענות שהופנו כלפיו. העתק הפרוטוקול יימסר לעובד ולמנכ"ל הקרן ולתיקו האישי של העובד. במקרה שהעובד עובד במסגרת שתיל ימסר העתק גם למנהל שתיל. עפ"י בקשת העובד, יימסר עותק הפרוטוקול גם ליור"ר הוועד.

אם הממונה הישיר מעוניין לפטר את העובד לאחר פגישת המעקב ינהגו כאמור בסעיפים 14.3.4. ואילך להלן.

14.3.4 ייערך שימוע לעובד ע"י מנכ"ל הקרן, או מי שהוסמך על ידו לעניין זה, בהודעה מראש של לפחות 5 ימי עבודה.

14.3.4+14.3.5 בשימוע רשאי להיות נוכח גם הממונה הישיר.

14.3.6 העובד רשאי להזמין לשימוע כל אדם על פי שיקול דעתו, לרבות נציג הוועד, אשר יצטרך לחתום על הצהרת הסודיות בנספח א' כתנאי להשתתפותו.

14.3.7 היה ולאחר השימוע תתקבל החלטה לפטר את העובד רשאי הוועד להביע התנגדותו המנומקת בכתב לפיתורים בתוך 5 ימי עבודה מההחלטה.

14.3.8 במקרה של התנגדות כאמור של הוועד ובהסכמת העובד, יועבר הליך הפיתורין להכרעת בורר שיוסכם על הצדדים (מתוך רשימה שתוסכם מראש).

סעיף זה מהווה הסכם בורות בין הצדדים.

14.3.9 הליך הבוררות יוגבל לתקופה שלא תעלה על 30 יום ממועד הפניה הראשונה לבורר, אלא אם הקרן הסכימה למתן ארכה.

14.3.9+14.3.10 במקרה של פניה לבוררות כאמור לעיל ההחלטה על פיתורין לא תיכנס לתוקף עד לקבלת הכרעת הבורר.

14.3.11 החליט הבורר כי אין מקום להתערב בהחלטה על הפיטורים יכנסו הפיטורים לתוקף במועד שנקבע עפ"י החלטת הבורר ואם לא ינקב מועד בהחלטת הבורר - ייכנסו לתוקף בתוך שבועיים ממועד פסק הבורר.

14.4 הוראות ס"ק 14.3.1-14.3.3 לעיל לא יחולו במקרה של פיטורים עקב עבירת משמעת עקב התנהגות שאינה הולמת את תפקידו של העובד או עקב ביצוע עבירה פלילית על ידי העובד שלדעת מנכ"ל הקרן יש עמה קלון.

על אף האמור, פיטורי עובד עקב התנהגות שאינה הולמת את תפקידו תיעשה רק לאחר התייעצות של מנכ"ל הקרן, או מי מטעמו, עם הוועד.

הוראות ס"ק 14.3 לעיל לא יחולו על עובד בתקופת ניסיון, על עובד שהגיע לצורך מילוי מקום זמני, על עובד שמועסק לתקופה קצובה אשר הסתיימה ו/או לצורך פרויקט מוגדר שתקופתו הוגבלה מראש ואשר הסתיימה. על אף האמור, אם הפרוייקט התמשך מעל התקופה הקצובה שהוגדרה עם כניסתו לתפקיד ו/או לצורך פרויקט מוגדר שתקופתו הוגבלה מראש, יהיה העובד זכאי לשימוע בטרם החלטה על אי חידוש העסקתו.

15 תקופת ניסיון

15.1 6 החודשים הראשונים להעסקה של עובד בקרן יהיו תקופת ניסיון

15.2 בתקופת הניסיון לא יהיה העובד זכאי להפרשות לקרן השתלמות. במידה והעובד סיים את תקופת הניסיון בהצלחה וממשיך לעבוד בארגון, יופרשו כספי קרן ההשתלמות למועד תחילת העסקתו.

16 חברות בועד

בעלי התפקידים המנויים להלן לא יוכלו לבחור או להיבחר לוועד העובדים:

- (1) מנכ"ל הקרן, מנהל שתיל, סמנכ"ל כספים.
- (2) (1) סמנכ"ל בקרן ובשתיל.
- (3) יתר חברי ההנהלה המקצועית של שתיל אשר לא מנויים לעיל, וכן בעלי התפקידים כפי שפורטו בסעיף 3 לעיל.

17 גביה מרוכזת של דמי חבר או דמי טיפול ארגוני-מקצועי

17.1 הקרן תנכה משכרו של כל עובד בקרן המועסק במשרה מלאה והחבר בארגון סך של 25 ₪ + 0.2% משכר העובד ברוטו, או בשיעור אחר שייקבע על ידי הארגון ויימסר בכתב להנהלת הקרן, ובלבד שלא יעלה על הניכוי המותר על פי דין, (להלן: "דמי חבר") ותעבירו מדי חודש לארגון. לעובד המועסק במשרה חלקית ושכרו נופל מ-4000 ₪ לחודש יועברו דמי חבר מופחתים בהתאם לכללי הארגון.

17.2 הקרן תנכה משכרם של כל העובדים עליהם חל הסכם זה אשר אינם חברים בארגון דמי טיפול ארגוני בסך 25 ₪ או בשיעור אחר שייקבע על ידי הארגון ויימסר בכתב להנהלת הקרן ובלבד שלא יעלה על הניכוי המותר על פי דין + 0.2% מהשכר ברוטו של העובד, אך לא יותר מהמותר בניכוי על פי תקנות הגנת השכר (מקסימום דמי טיפול מקצועי-ארגוני), התשמ"ח-1988, ותעבירם לארגון במרוכז אחת לחודש. לעובד המועסק במשרה חלקית ושכרו נופל מ-4000 ₪ לחודש יועברו דמי טיפול מופחתים בהתאם לכללי הארגון בסעיף זה "שכר ברוטו" – שכר בסיס (הרכיב המכונה "משכורת" בתלושי השכר של הקרן), ללא תוספות.

17.3 הקרן תדווח לוועד מדי רבעון איזה סכום הועבר לכוף לעובדים במסגרת ה- 0.2% כדי שנדע כמה כסף עומד לרשות הוועד ע"י כוח לעובדים.

18 משקיף מטעם הוועד בהנהלת הקרן (board)

וועד העובדים רשאי למנות נציג מטעמו שימש כמשקיף בכל ישיבות הנהלת הקרן (board) בשנה הראשונה ממועד החתימה על הסכם זה, למטעם ישיבות הוועדות וישיבות ה-executive session. המשקיף יוכל להשתתף פיסית, טלפונית, בוידאו או בכל אמצעי אחר בהתאם לרצונו, למשקיף מטעם הוועד בהנהלת הקרן (board)

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

לא יוקנה מעמד של חבר הנהלה (board) או סמכויות ניהול כלשהן, ובכלל זה לא יוכל להצביע או לחתום על מסמכים מתוקף ישיבתו בישיבות הנהלת הקרן (board). תוקפה של הוראה זו יוגבל למשך עד שנה ממועד חתימת הסכם זה ולאחר מכן יבחנו הצדדים אפשרות הארכתה.

19 המשך מו"מ בין הצדדים

הסכם זה מהווה שלב ביניים בדרך להסדרת כל יחסי העבודה שבין הצדדים, והצדדים ימשיכו לנהל משא ומתן על נושאים שלא הוסדרו בהסכם זה, לרבות הנושאים הבאים:

- 19.1 מיד לאחר החתימה על הסכם זה יחל מו"מ בין הצדדים על השכר: דרגות השכר, תוספות שכר, החזר יתרת הקיצוץ מפברואר 2009 וכל נושא הקשור לשכר העובדים הקבועים והזמניים בארגון.
- 19.2 בנושאים שנדונו במו"מ עד כה, ולא הושג הסכם, ובנושאים אחרים שיעלו בעתיד יתקיים מו"מ במגמה להגיע להסכם, כמפורט להלן:
 - מקומות חניה מוסדרים
 - נציגות של ועד העובדים בתהליך איתור ו/או מו"מ על שכירת משרדים של הקרן ו/או שתיל במקומות השונים
 - צמצום מספר הפריילנסרים המועסקים ו/או שיועסקו ע"י הקרן.
 - הליך קבלת החזרי הוצאות לעובדים.
 - ציון החגים עפ"י עיקרון הרב תרבותיות. 17.7
 - מספר ימי החופשה הניתנים לצבירה
 - פרק זמן מירבי של פרויקט מוגבל בזמן בהקשר של סעיפים 11.5 ו- 14.5 לעיל.
 - מכסת השעות המוכרת לחברי הוועד לצורך עבודתם בועד ובנציגות העובדים
 - פיטורים עקב צמצומים ושינוי ארגוני
 - נושא השתלמויות והתפתחות העובד.
- נושאים נוספים אם יעלו המוסכמים לדיון על שני הצדדים

20 פגישות סדירות

במטרה לנסות לגבש פתרון מוסכם ביחס לנושאים שעודם שנויים במחלוקת (לעיל) וכדי לדון בנושאים שוטפים ייפגשו נציגי הוועד ונציגי הנהלת הקרן, אחת לחודש במועדים שייקבעו עם חתימת הסכם זה.

לראיה באו הצדדים על החתום במקום ובמועד הנקובים לעיל:

 כוח לעובדים ארגון עובדים
 דמוקרטי ע"ר 580483956

 הקרן החדשה לישראל

אישור עו"ד

אני הח"מ, עו"ד _____ מ.ר. _____, שהנני עוה"ד של הקרן החדשה לישראל, מאשר כי ההסכם לעיל נחתם על ידי _____ ו _____, שהינם מורשי חתימה של החברה וכי חתימתם מחייבת את החברה.

אני הח"מ, עו"ד _____ מ.ר. _____, שהנני עוה"ד של כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי ע"ר, שהינה הארגון היציג של עובדי הקרן החדשה לישראל, מאשר כי ההסכם לעיל נחתם על ידי _____ ו _____, שהינם מורשי חתימה של העמותה וכי חתימתם מחייבת את העמותה.

**נספח א'
הצהרה על שמירת סודיות**

הצהרה זו נחתמת על ידי לצורך ובמסגרת העסקתי בקרן ולאור היותי חבר בנציגות וועד העובדים של הקרן או ממונה מטעמה/בא כוחה שהוסכם על שני הצדדים

ידוע לי ומוסכם על ידי שבמסגרת חברותי בנציגות וועד העובדים של הקרן ייתכן ותהיה לי גישה למידע סודי, ולמידע הנוגע לפעילויות הקרן, לעובדיה, למכרזים שהיא מוציאה לאיש משרה חדשה ו/או קיימת, לתנאי העסקה ושכר, לחוזי עבודה, לסולמות שכר, לפיטורי עובדים, לרבות הליכי פיטורין ושימוע, לאנשי הקשר שלה, ליועציה, למחקרים שהיא עורכת, לקניין רוחני שלה, לדרכי עבודה, לדרכי פעולה, לדרכי ניהול, לתכתובות פנימיות, וכיו"ב. כל מידע כאמור לעיל, בכל צורה שהיא, בין במסמך, בכתב, בעל פה, במחשב, במדיה מגנטית או בכל דרך אחרת מכל סוג, ייחשב להלן כ"מידע סודי".

אי לכך ובגין היותי חבר בנציגות וועד העובדים של הקרן או ממונה מטעמה/ בא כוחה, הריני מסכים ומתחייב כדלהלן:

לא אפרסם ולא אמסור לאף אדם, למעט יועץ ועו"ד מטעם כוח לעובדים, ובתנאי שיחולו עליהם כללי שמירת הסודיות ובכל פורמט שהוא, מידע סודי כלשהו במהלך תקופת העסקתי או לאחריה, בין בעל פה, בכתב או בכל דרך שהיא, למעט אם אקבל לכך אישור מנכ"לית הקרן מראש ובכתב.

בנושאים הנידונים במו"מ אהיה רשאי לפרסם את המידע לעובדים בלבד, למעט אם יאמר ויוסכם אחרת בישיבות הוועד עם ההנהלה.

בכל מקרה אחר אמסור מידע רק למי שהקרן תורה לי על כך בכתב חתום ע"י המוסמכים לכך מטעם הקרן.

 חתימה

 מס' תעודת זהות

 שם פרטי ושם משפחה

 תאריך