

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 14 לחודש ינואר 2019 בירושלים

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 15.05.2019
ומספרו: 78/2019
רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

בין: 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 ו:

- א. ובין הצדדים מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים;
- ב. ובחודש ספטמבר 2014, נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד (להלן: "הסכם 2014") אשר מסדיר את תנאי עבודתם של העובדים המועסקים בעמותה;
- ג. והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי חדש במסגרתו ישופרו תנאי העסקתם של עובדי העמותה.

לפיכך, הסכימו הצדדים כדלהלן:

א. תוקף ההסכם ופרשנותו

1. הסכם זה מהווה תוספת להסכם 2014. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה לבין הוראות הסכם 2014 המוארכות בהסכם זה - יגברו הוראות הסכם זה; בכל עניין אשר לא הוסדר ו/או לא אוזכר בהסכם זה, לא יחול שינוי מן המפורט בהסכם 2014.
2. כל הוראות הסכם 2014 (אשר טרם מוצו במועד חתימת הסכם זה) מוארכות עד לתום תקופת הסכם זה. בהתאם, כל ההגדרות והמונחים המופיעים בהסכם 2014, יחולו גם בהסכם זה, אלא אם צוין במפורש אחרת. למען הסר ספק, הוראות בהסכם 2014 אשר מוצו - אינן מוארכות.
3. הסכם זה יעמוד בתוקפו ל-3 שנים ממועד חתימתו, עד ליום 13.1.22.

4. כל התנאים הכלכליים בהסכם זה, יחולו על עובדי העמותה אשר יועסקו בה במועד חתימת ההסכם, בהתאם לזכאותם וותקם במועד חתימת ההסכם, באופן רטרואקטיבי, החל מיום 1.10.18 (להלן: "התשלום הרטרואקטיבי"). התשלום הרטרואקטיבי ישולם לעובדי העמותה בשלוש פעימות שוות כמפורט להלן:

4.1. פעימה ראשונה (1/3) - ביום חתימת הסכם זה.

4.2. פעימה שנייה (1/3) - 4 חודשים לאחר יום חתימת הסכם זה.

4.3. פעימה שלישית (1/3) - 8 חודשים לאחר יום חתימת הסכם זה.

4.4. היה ועובד שזכאי מתוקף סעיף 4 לתשלום רטרואקטיבי, סיים את העסקתו בעמותה לפני ביצוע הפעימה השלישית לפי סעיף 4.3 לעיל, יקבל העובד בסיום העסקתו את ההפרש בין הסכום לו הוא זכאי לבין הסכום שהועבר לו עד לאותה עת.

ב. עדכון שכר מדריכים

5. כל המדריכים בעמותה (דיוור/תעסוקה/השמה/אמהות בית), יקבלו תוספת שכר בסך 4.50 ₪ ברוטו לשעת עבודה, אשר תשתלם בשתי פעימות בתקופת הסכם זה, כמפורט להלן:

5.1. תוספת שכר בסך 2.50 ₪ ברוטו לשעת עבודה בפעימה הראשונה - שתשולם החל במועד חתימת הסכם זה ואילך.

5.2. תוספת שכר בסך 2 ₪ ברוטו לשעת עבודה בפעימה השנייה - שתשולם החל מחלוף 18 חודשים לאחר יום חתימת הסכם זה ואילך.

6. ככל שתהיינה עליות בשכר המינימום בתקופת הסכם זה, מעבר לשיעורו במועד חתימת הסכם זה, העמותה תעלה את שכר המדריכים בסכום זהה לגובה העלייה בשכר המינימום.

ג. משמרת לילה למדריכים

7. בגין כל אחת משעות הלילה (00:00-6:00) ישולם למדריכים המשובצים, שכר המינימום השעתי במשק כפי שיעודכן מעת לעת, ויופרשו בגינו לפנסיה ולפיצויי פיטורים, על פי הדין, בשיעורים המקובלים בעמותה.

e.c
f.c

ע.ר
פ.י

8. סעיפים 17, 19 להסכם 2014 - בטלים.

ד. קרן השתלמות למדריכים

9. מדריכים בעמותה שצברו וותק של למעלה מ - 30 חודשי עבודה רצופים, על פי דין, בעמותה, ביום חתימת הסכם זה ואילך, יהיו זכאים לקרן השתלמות בשיעורים הבאים: 7.5% הפרשות העמותה, 2.5% הפרשות העובד, רטרואקטיבית, למועד בו צברו וותק של 24 חודשי עבודה רצופים בעמותה. "חודשי עבודה רצופים" בהסכם זה - כמשמעותה של רציפות לפי חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963.

ה. מעבר מדריכי תעסוקה למתכונת העסקה חודשית

10. החל ממועד חתימת הסכם זה, מדריכי התעסוקה יועסקו כעובדים בשכר חודשי לכל דבר ועניין.

ו. עובדים מקצועיים

11. הוראות צו ההרחבה לעובדים סוציאליים מיום 1.3.2017 (להלן "צו ההרחבה"), יחולו על כלל העובדים המקצועיים בעמותה, כך ששכרם והתנאים הכלכליים הנלווים יהיו כפי הקבוע בצו ההרחבה. למען הסר ספק, השוואת התנאים הכלכליים הנלווים חלה רק על הוראות צו ההרחבה מיום 1.3.2017 ולא על צווי הרחבה עתידיים, אלא אם הם יחייבו כך, לפי הוראות התחולה שלהם.

12. שכרם של כלל העובדים המקצועיים בעמותה (שכר בלבד) יתעדכן ככל שיחולו עדכונים בשכר העובדים הסוציאליים בעמותה (מכוח הסכם קיבוצי כללי עתידי או צווי הרחבה עתידיים).

13. בנוסף לאמור בפרק זה, עובדים מקצועיים בעמותה, יהיו זכאים לתוספת שכר חודשית תלוית ותק בעמותה, כמפורט להלן. על תוספת וותק זו תפריש העמותה הפרשות לזכויות סוציאליות והיא תהיה חלק מן השכר הקובע.

13.1. עובד מקצועי בעל וותק כאמור לעיל, של למעלה מ - 3 שנות עבודה רצופות בעמותה, יהיה זכאי לתוספת וותק חודשית בגובה של 300 ₪ ברוטו למשרה מלאה.

0.7

7.7

ע.ע

מ.ע

7.7

13.2. לעובד מקצועי בעל וותק כאמור לעיל, של למעלה מ - 4 שנות עבודה רצופות בעמותה, תעודכן התוספת בעוד 100 ₪ ברוטו לחודש למשרה מלאה, ובסה"כ יהיה זכאי לתוספת וותק חודשית בגובה של 400 ₪ ברוטו למשרה מלאה.

13.3. לעובד מקצועי בעל וותק כאמור לעיל, של למעלה מ - 5 שנות עבודה רצופות בעמותה, תעודכן התוספת בעוד 100 ₪ ברוטו לחודש למשרה מלאה, ובסה"כ יהיה זכאי לתוספת וותק חודשית בגובה של 500 ₪ ברוטו למשרה מלאה.

13.4. לעובד מקצועי בעל וותק כאמור לעיל, של למעלה מ - 6 שנות עבודה רצופות בעמותה ואילך, תעודכן התוספת בעוד 50 ₪ ברוטו לחודש למשרה מלאה, ובסה"כ יהיה זכאי לתוספת וותק חודשית בגובה של 550 ₪ ברוטו למשרה מלאה.

14. עובדים מקצועיים במשרה חלקית, יקבלו את תוספת השכר בהתאם לאחוזי משרתם.

15. למען הסר ספק, עובד מקצועי בעמותה בעל וותק כאמור לעיל, של פחות מ-3 שנות עבודה רצופות בעמותה, אינו זכאי לתוספת שכר כאמור בסעיף 13 לעיל.

16. למען הסר ספק, תוספת הוותק לעובדים מקצועיים לפי סעיף 13 לעיל, תשולם בנוסף לתוספות הוותק לעובדים מקצועיים לפי פרק ג.3 להסכם 2014 ובהתאם לזכאותם.

ז. מנהלי מסגרות

17. מנהלי מסגרות דיור בעמותה יקבלו תוספת של 10% לשכר הבסיס החודשי, כפי שהינו ביום חתימת הסכם זה (להלן: "שכר הבסיס"), אשר תשתלם בשתי פעימות בתקופת הסכם זה, כמפורט להלן:

17.1. פעימה ראשונה - עם חתימת הסכם זה, תוספת של 5% לשכר הבסיס.

17.2. 18 חודשים לאחר יום חתימת הסכם זה - תוספת של 5% לשכר הבסיס.

18. מנהלי מסגרות תעסוקה בעמותה יקבלו תוספת של 11% לשכר הבסיס, אשר תשתלם בשתי פעימות בתקופת הסכם זה, כמפורט להלן:

ה.ו.
ר.ו.

ה.ו.
ר.ו.

ה.ו.
ר.ו.

18.1. פעימה ראשונה - עם חתימת הסכם זה, תוספת של 5.5% לשכר הבסיס.

18.2. 18 חודשים לאחר יום חתימת הסכם זה - תוספת של 5.5% לשכר הבסיס.

19. תוספת ותק למנהלים:

19.1. מנהלי מסגרות תעסוקה ודיוור בעמותה, יהיו זכאים לתוספות ותק (תוספת רטרואקטיבית ותוספת ותק עתידית), שתיהן יחד עד לתקרה של 10% משכר הבסיס, לכל היותר וכמפורט להלן:

19.1.1. תוספת רטרואקטיבית: מנהלים בוותק ניהולי של למעלה מ-12 חודשי עבודה רצופים בעמותה במועד חתימת הסכם זה, יהיו זכאים לתוספת ותק שנתית, רטרואקטיבית, בשיעור של 0.4% משכר הבסיס, עבור כל שנת עבודה רצופה של ותק ניהולי בעמותה, עד לתקרה של 10% משכר הבסיס, לכל היותר. יובהר כי תוספת זו תחושב באופן חד פעמי במועד החתימה על הסכם זה, ולא תעודכן עוד.

19.1.2. תוספת ותק עתידית, כמפורט להלן:

19.1.2.1. מנהלים בוותק ניהולי של למעלה מ-12 חודשי עבודה רצופים בעמותה ועד 48 חודשי עבודה רצופים בעמותה - יהיו זכאים לתוספת ותק שנתית של 1% משכר הבסיס, באופן שבו מידי שנה, החל מיום החתימה על הסכם זה, יקבל העובד תוספת של 1% לשכר הבסיס, בשנה שלאחר מכן תוספת ותק של 2% משכר הבסיס וכיוצב', עד לתקרה של 10% משכר הבסיס, לכל היותר (יחד עם התוספת הרטרואקטיבית).

19.1.2.2. מנהלים בוותק ניהולי של למעלה מ-48 חודשי עבודה רצופים בעמותה - יהיו זכאים לתוספת ותק שנתית של 1.5% משכר הבסיס, באופן המפורט בסעיף 19.1.2.1 לעיל, ועד לתקרה של 10% משכר הבסיס, לכל היותר (יחד עם התוספת הרטרואקטיבית).

ה"פ
ה"ר
ה"ע
ה"א

ה"ע
ה"ר

19.1.2.3. לדוגמא: מנהל בוותק ניהולי של 24 חודשי עבודה

רצופים בעמותה, יהיה זכאי, לתוספת ותק שנתית רטרואקטיבית בשיעור של 0.8% משכר הבסיס. לאחר שנה, בהגיעו לוותק ניהולי של 36 חודשי עבודה רצופים, הוא יהיה זכאי בנוסף לתוספת ותק שנתית של 1% משכר הבסיס - סה"כ -1.8% תוספת ותק שנתית. בשנה שלאחר מכן, יהיה זכאי לתוספת ותק שנתית של 2.8% וכיוצא ב. בהגיעו לוותק ניהולי של למעלה מ-48 חודשי עבודה רצופים, יחול האמור בסעיף 19.1.2.2 לעיל; והכל עד לתקרה של 10% משכר הבסיס, לכל היותר.

20. מנהלי דיור ותעסוקה בעמותה, הזכאים נכון למועד חתימת הסכם זה לפחות מ-22 ימי חופשה בשנה, יהיו זכאים לתוספת של 2 ימי חופשה שנתית, עד למקסימום 22 ימי חופשה בשנה.

21. הדרכה מחוץ למסגרת: החל מיום חתימת הסכם זה, מנהלי דיור ותעסוקה בעמותה, אשר ידריכו עובדים ממסגרות אחרות בתוך העמותה, יקבלו עבור שעת הדרכה שכר בגובה של 185% מתעריף שעה רגילה. ההדרכה תעשה באישור ובכפוף לצרכי העבודה; ההדרכה לא תחשב כחלק משעות העבודה של המנהל ותתוגמל מעבר להיקף המשרה.

22. למען הסר ספק, סעיף 8 להסכם 2014 ממשיך לחול.

ח. פיטורי אי התאמה

23. לאחר סעיף 76 להסכם 2014 יבוא סעיף 76.1 בנוסח הבא:

סעיפים 73 – 75 להסכם 2014 יחולו גם על מדריך בעל וותק של למעלה מ-12 חודשי עבודה רצופים בעמותה ופחות מ-18 חודשי עבודה רצופים, באופן שתקופת השיפור לפי סעיף 76 שם תקוצר מ-60 ל-30 ימים. בהעדר שיפור יזומן בכתב לשימוע וישלח עותק לוועד העובדים. מדריך זה לא יהיה זכאי לשיחת המעקב האמורה בסעיף 77 להסכם 2014.

ט. פיטורי משמעת

24. לאחר סעיף 90 להסכם 2014 יבוא סעיף 90.1 בנוסח הבא:

ס.י

ס.י

ע.ל

פ.י

ע.מ

פ.י

במקרה בו יש חשד שעובד ביצע הפרה של נהלי העבודה של העמותה, כמפורט בסעיף 85 (נקודה שש) להסכם 2014, והעמותה שוקלת לסיים את העסקתו, עקב עילה זו בלבד; טרם מסירת זימון לשימוע בכתב, יתקיים באופן מיידי ותוך 3 ימי עבודה, בירור משמעותי לעובד, בו העובד יהיה רשאי להיות מיוצג על ידי הוועד. לאחר הבירור המשמעותי, ככל שהעמותה מעוניינת לזמן את העובד לשימוע, וככל שהוועד ידרוש זאת, העמותה תקיים היוועצות מהירה עם ועד העובדים, תוך 2 ימי עבודה, טרם הזימון לשימוע. לאחר ההיוועצות תחליט העמותה באם לזמן את העובד לשימוע באם לאו.

למען הסר ספק, ככל שעובד יזומן לשימוע מחמת הפרת נהלים ומחמת הפרת משמעת אחרת, לא יחול סעיף 90.1.

כמו כן, ככל שעובד יזומן לשימוע מחמת אי התאמה, ובנוסף יעלה במכתב הזימון לשימוע כטענה נלווית, הפרת נהלים, לא יחול סעיף 90.1, ויחולו הוראות פרק ז' 1 להסכם 2014 (פיטורי אי-התאמה).

י. עדכון פרטי עובדים חדשים בעמותה

25. העמותה תעביר לוועד העובדים את פרטי כתובת דוא"ל ומספר טלפון נייד של עובדים חדשים, אשר יקלטו לעבודה בעמותה לאחר חתימת הסכם זה ואשר חל עליהם הסכם זה, בכפוף להסכמתם.

יא. ועד העובדים

26. נוסח סעיף 109 להסכם 2014 ישונה לנוסח הבא: "ועד העובדים יהא רשאי לבצע פעילותו בזמן העבודה, בהיקף שלא יעלה על 200 שעות שנתיות בסך הכל, לכל חברי הוועד. בסוף כל חודש יעביר ועד העובדים למנכ"ל העמותה רשימה של כמות השעות שביצע כל חבר ועד, באותו החודש".

27. אחריו יתווסף סעיף 109.1: "אין באמור כדי להגביל את פעילות הוועד מחוץ לזמן העבודה אולם התשלום עבור שעות ועד לא יחרוג מהתשלום עבור 200 שעות שנתיות בסך הכל. יובהר כי התשלום עבור שעות ועד יהיה בתעריף שעה רגילה".

יב. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

28. הסכם זה מיישב את כל התביעות, הדרישות והסכסוכים התלויים ועומדים בין הצדדים, ובמסגרת זו:

ה.

י.

ש.ע.

ר.

ל.ע.

ק.


28.1. נציגות העובדים מבטלת את ההודעה על סכסוך עבודה מיום 25.6.2018;

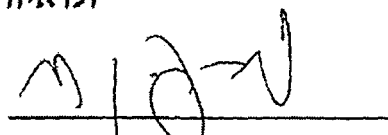
28.2. הצדדים יגישו לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים בקשה משותפת בהסכמה למחיקת ההליכים התלויים ועומדים ביניהם בס"ק 38066-08-18.

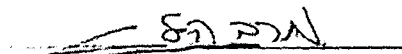
29. למען חסר ספק, הוראות סעיפים 119 ו-120 יוסיפו לחול בתקופת הסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

ע"מ
ע"מ


כוח לעובדים
וועד העובדים


עמותת דעות


מירב הלוי
ממונה אזורית על יחסי עבודה

ע"מ