

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם ביפו ביום 16 בנובמבר 2017

בין:

רופאים לזכויות אדם, ע"ר 580142214

(להלן: "העמותה")

מצד אחד

לבין:

1. ארגון העובדים מען ("מען – עמותה לסיוע לעובדים") (ע"ר) (להלן: "ארגון העובדים" ו/או "מען")
2. ועד העובדים

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל וארגון העובדים מען הוא ארגון העובדים היציג בעמותה;

והואיל והצדדים להסכם רואים בכבוד האדם ובזכויות אדם ערכים בעלי חשיבות עליונה, ובתוך כך גם את זכויות העובדים בעמותה, והם מבקשים לבטא עקרונות אלו בהעסקה הוגנת של העובדים, תוך הבטחת זכויותיהם וביטחונם התעסוקתי, שקיפות מלאה, והצבת מודל העסקה שוויוני הבא לידי ביטוי בין היתר בצמצום פערי שכר והשוואת תנאי ההעסקה של כלל עובדי העמותה;

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ וגיבשו הסכם הקובע את תנאי ההעסקה בעמותה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם בלעדי ומחייב, והכול כמפורט להלן;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, בדלקמן:

פרק א' - כללי

1. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
4. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הנם סכומי ברוטו; והעמותה תנכה מהם מיסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
6. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנהוגים והנהלים שהיו קיימים בעמותה ערב המועד הקובע הנוגעים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות שניתנו למי מהעובדים, עובר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מיטיבים.
7. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
8. עותק מההסכם יהיה זמין לעיון כל עובד בעמותה אצל ועד העובדים ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי העמותה.

פרק ב' - הגדרות

9. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

הוועד המנהל –	הוועד המנהל או עובד העמותה שהוסמך לייצגו.
מען ו/או ארגון העובדים –	ארגון העובדים מען ("מען – עמותה לסיוע לעובדים") (ע"ר).
הוועד –	ועד העובדים בעמותה.
נציגות העובדים –	מען ו/או הוועד לפי העניין.
עובד –	עובד העמותה.
מנהלת מחלקה –	מנהלת של אחת מתשע מחלקות העמותה: מחלקת פעילות ציבורית, מחלקת שטחים כבושים והמרפאה הניידת, מחלקת תושבי ישראל, מחלקת כלואים, המרפאה הפתוחה, מחלקת מהגרים וחסרי מעמד, מחלקת תפעול, מחלקת גיוס משאבים, ומחלקת ניהול כספים
המועד הקובע –	מועד תחילת תוקפו של הסכם זה – 1 בדצמבר 2017
המשכורת ההתחלתית –	8,500 ₪ בגין משרה מלאה.
קרוב משפחה מדרגה ראשונה - הורה, ילד, את, בן/ת זוג.	
משרה מלאה –	40 שעות שבועיות. עבור עובד שהוא הורה לילד עד גיל 9 ו/או מטפל בקרוב משפחה מדרגה ראשונה שהוא סיעודי, משרה מלאה תהיה בת 38 שעות שבועיות.

פרק ג' - תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

10. הסכם זה יחול על:

א. הצדדים להסכם החתומים עליו.

ב. כל עובדי העמותה למעט מנכ"ל העמותה, לרבות עובדים בתקופת ניסיון.

Handwritten signatures and initials: *SB*, *3-5*, *Scv*, *led*, *MS*

11. הסכם זה יהיה בתוקף לתקופה של 18 חודשים (להלן: "התקופה הראשונה"), ולאחריה יהפוך להסכם לתקופה בלתי קצובה (להלן: "התקופה הבלתי קצובה").

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, משא ומתן קיבוצי על הסכם חדש או על שינויים בהסכם זה יחל בתוך תודשיים מהמועד בו ביקש זאת אחד הצדדים. משא ומתן כאמור יחל בתום התקופה הראשונה לכל המוקדם.

12. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

פרק ד' – שקיפות

13. העמותה תנהיג שקיפות ושיתוף העובדים בכל הנוגע לקביעת סדר העדיפויות התקציבי, גיוס התקציב לעמותה, וחלוקתו, ובתוך כך:

- א. כל המחלקות יגישו דו"ח פעילות חודשי.
- ב. מחלקת ניהול הכספים תגיש דו"ח חציוני, אשר יכלול, בין היתר, השוואה בין הקצאת התקציב המתוכננת מול השימוש שנעשה בפועל.
- ג. כל המחלקות, יגישו, אחת לשנה, תוכניות עבודה מפורטות, ואלה יידונו הן בקרב צוות העובדים והן בקרב הוועד המנהל.
- ד. העמותה תודיע לוועד העובדים מיד עם היוודע לה כי קיים צורך בשינוי אשר עשוי להיות בעל השפעה על היקף התקציב או בעל השפעה במישרין או בעקיפין על תנאי ההעסקה של כלל העובדים או חלקם, לרבות החלטה לצמצם את מספר העובדים או לשנות את היקף המשרה שלהם.
- ה. כל שינוי כאמור בס"ק ד' לעיל, יובא לדיון במסגרת פורום שיכלול את נציג הוועד המנהל, מנכ"ל העמותה, ונציג ועד העובדים (להלן: "הפורום המצומצם") אשר יקבלו החלטותיהם ברוב קולות.
- ו. הפורום המצומצם יהיה רשאי להעביר את הדיון ואת קבלת ההחלטות לפורום רחב יותר, שיהיה מורכב משני נציגי הוועד המנהל, 2 נציגי העובדים (חברי הוועד ו/או מען), ומנכ"ל העמותה (להלן: "הפורום הרחב"), אשר יערכו דיון ויקבלו החלטה ברוב קולות.

פרק ה' – מדיניות שכר, דירוג וקידום

14. הסכם זה יהווה תחילתו של תהליך צמצום פערי שכר בעמותה, וזאת מבלי לפגוע ו/או לגרוע מתנאי ההעסקה של מי מעובדי העמותה ערב המועד הקובע לרבות גובה השכר, כמפורט להלן:

- א. החל במועד הקובע, יבוטל השימוש במדרגות שכר שהיה נוהג ערב המועד הקובע בעמותה.
- ב. עובד חדש בעמותה, שייקלט לעבודה לאחר המועד הקובע, יועסק במשכורת ההתחלתית.
- ג. עובד שהועסק בעמותה ערב המועד הקובע בשכר נמוך מהמשכורת ההתחלתית, יהיה זכאי החל מהמועד הקובע למשכורת ההתחלתית.
- ד. אחת לשנה במסגרת משכורת חודש מאי (המשתלמת ביוני), יעלה שכרו של כל עובד בעל ותק של לפחות שנה בעמותה באחוז משכרו בהתאם לטבלה המצורפת כנספת א' להסכם זה. סך ההגדלה בשכר יהיה בשיעור של 3% מעלות השכר לכלל העובדים בעמותה.
- ה. עובד אשר בחודש מאי הינו בעל ותק של פחות משנה בעמותה, יעלה שכרו בהתאם לס"ק ד' לעיל רק בחודש מאי בשנה שלאחר מכן. במסגרת ההעלאה בשנה שלאחר מכן, יעלה שכרו של העובד גם בגין שנת עבודתו הראשונה בעמותה.

ו. העלאת השכר לעובדים תהיה בהתאם לקבוע בס"ק ד' לעיל, תוך שמירה על פערי שכר הנובעים משנות ותק (100 שקלים לשנת ותק).

15. כל התוספות המפורטות בפרק זה יהיו חלק מהמשכורת המהווה בסיס לחישוב כל ההפרשות הסוציאליות ולרבות הפרשות פנסיוניות (להלן: "המשכורת הקובעת").

16. בכל מקרה בו העמותה תציג בפני נציגות העובדים קשיים כלכליים העלולים לפגוע ביכולות העמותה לשלם את שכר העובדים בהתאם להסכם זה, ייערך דיון בפורום הרחב אשר יקבל החלטה בנוגע לפתרונות כלכליים אפשריים.

פרק ו' – שעות נוספות; מצב חירום; ועבודה בימי מנוחה

17. עבודה בשעות נוספות תתבצע רק באישור מנכ"ל העמותה. האישור יכלול פירוט על איזו מחלקה ובאיזו תקופה הוא חל, ומהי מכסת השעות הנוספות בתשלום המאושרת.

פרק ז' – חופשה, הבראה, מחלה והלוואות

18. חופשה שנתית

א. העובדים יהיו זכאים לימי חופשה בהתאם לוותק שצברו בעמותה, לפי הפירוט שלהלן:

בעד השנה הראשונה – 12 ימי חופשה

בעד השנה השניה – 14 ימי חופשה

בעד השנה השלישית – 17 ימי חופשה

בעד השנה הרביעית – 20 ימי חופשה

בעד השנה החמישית – 23 ימי חופשה

החל מהשנה השישית ואילך יתווסף יום חופש נוסף למניין 23 הימים עד למכסה של 26 ימים.

ב. עובד רשאי לצבור בשנה מסוימת ימי חופשה שלא יעלו במספרם על מתצית מימי החופשה להם הוא זכאי באותה שנה, ולנצלם ב-3 שנות העבודה הבאות.

19. עבודה בחודש אוגוסט – כל עובד יבחר יום קבוע בשבוע שבו, במהלך חודש אוגוסט מדי שנה, יעבוד חצי יום בלבד, והדבר ייחשב כאילו עבד יום עבודה מלא לכל דבר ועניין, ולא ייגרע ממכסת ימי החופשה המפורטת בסעיף 18.א. לעיל.

20. עבודה בחופש הגדול:

א. החופש הגדול בסעיף זה הינו התקופה שמיום 1 ביולי ועד ליום 31 באוגוסט.

עובד שהוא הורה לילד עד גיל 9 יעבוד בתקופת החופש הגדול 34 שעות שבועיות בלבד, והדבר ייחשב כעבודה במשרה מלאה לכל דבר ועניין,

ב. עובד שניצל את זכותו בהתאם לסעיף זה, לא יהיה זכאי להטבה הקבועה בסעיף 19 לעיל.

21. עבודה בתקופת הרמדאן – עובד בן הדת המוסלמית יעבוד בתקופת צום הרמדאן במשך 6 שעות בכל יום, והדבר ייחשב כעבודה במשרה מלאה לכל דבר ועניין.

22. עבודה בחול המועד – בחול המועד סוכות ופסח יהיו העובדים זכאים לעבוד חצי יום עבודה והדבר ייחשב כאילו עבדו יום עבודה מלא לכל דבר ועניין.

23. עבודה בערבי חג –

SB 3.1
LW
lav
mo

א. עובד לא יעבוד בערבי החג הבאים, והדבר ייחשב כאילו עבד יום עבודה מלא לכל דבר ועניין: ראש השנה, יום כיפור, סוכות, פסח.

ב. ביתר ערבי החג יהיו זכאים העובדים לעבוד חצי יום עבודה, והדבר ייחשב כאילו עבדו יום עבודה מלא לכל דבר ועניין.

24. ימי בחירה – בנוסף לימי החופשה השנתית, יהיה זכאי כל עובד לשני ימי חופשה בשנה, על פי בחירתו, מתוך רשימה שתצורף כנספח ב' להסכם זה.

25. דמי הבראה – כל עובד יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה על פי הוותק שלו והיקף המשרה שלו ובהתאם לדין.

26. מחלה

א. עובד יצבור 25 ימי מחלה בגין כל שנת עבודה ועד 90 ימי מחלה בסך הכול.

ב. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה, יהיה זכאי לתשלום מלא בגין דמי מחלה, החל מהיום הראשון להעדרו.

ג. עובד זכאי לזקוף היעדרות בשל מחלת קרוב משפחה מדרגה ראשונה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

החל מהיום השלישי ברציפות של מחלת עובד, רשאית העמותה לדרוש מהעובד הצגת אישור רפואי.

ד. במקרה של מחלה ממושכת, כאשר לעובד לא נותרו ימי מחלה צבורים, יקבל העובד, על פי בקשתו, עד 30 ימי מחלה על חשבון ימי מחלה עתידיים שיצבור.

עובד שניצל את 30 ימי המחלה בהתאם לסעיף זה, ועם סיומם לא שב לעבודה משום שמצב בריאותו לא איפשר זאת – ימי המחלה ששולמו לו בהתאם לסעיף זה לא יקוזזו מכל זכות אחרת שמגיעה לו בגין סיום העסקתו, וזאת בכפוף להצגת אישור מרופא תעסוקתי.

27. הלוואות – העמותה תיתן הלוואות לעובדים בהתאם לנוהל המצורף כנספח ג' להסכם זה.

פרק ח' – קרן השתלמות ופנסיה

28. ביטוח פנסיוני

א. העמותה תבצע הפרשות על חשבונה לקרן פנסיה בגין כל עובד, מיום תחילת עבודתו בעמותה, בשיעור של 6.5% מהשכר לגמל, ו- 8.33% לפיצויים, וזאת בנוסף לניכוי והפרשה על חשבון העובד בשיעור של 6% לגמל. ככל שיתעדכן גובה ההפרשות על פי דין, יתעדכן גובה ההפרשות גם בהסכם זה בהתאם.

ב. כל עובד יהיה רשאי להורות על העברת החיסכון הפנסיוני לחברת ביטוח על פי בחירתו.

ג. על כל הפרשות העמותה לרכיב הפיצויים יחולו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), וכספים אלה ישוחררו לטובת כל עובד בכל מקרה של סיום יחסי עבודה.

ד. עובד שתחילת עבודתו בעמותה בשנת 2002 או קודם לכן או שלא חל על תקופת עבודתו האישור מכוח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, כולל חלק מתקופת העבודה, יהיה זכאי, בכל מקרה של סיום יחסי עבודה, להשלמת פיצויי פיטורים בגין התקופה שעד כניסת

8B 3/1

הסכם זה לתוקף, לפי חישוב של מכפלת שכרו האחרון (במועד סיום ההעסקה) במספר שנות עבודתו בעמנתה עד למועד הקובע, וזאת גם במידה והעמותה ביצעה הפרשות מלאות (8.33%) לקרן הפיצויים של העובד.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, עובד שמסיים עבודתו בעמותה בניסבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים על פי דין - ישוחררו לזכותו כל הכספים שנצברו בקרן הפנסיה ברכיב פיצויי פיטורים, אך לעמותה יהיה שיקול דעת האם לבצע השלמת פיצויים בהתאם לסעיף זה, במלואה או בחלקה, אלא אם היא מחויבת לעשות כן על פי דין.

29. **קרן השתלמות** – העמותה תבצע הפרשות עבור כל עובד, החל מתום 6 (שישה) חודשי העסקה, לקרן השתלמות בשיעור 7.5% מהשכר על חשבון המעביד, ו- 2.5% מהשכר על חשבון העובד.

פרק ט' – סדרי עבודה

30. בכל מקרה בו העמותה מבקשת להוסיף משרה, לשנות היקף משרה של עובד או לשנות את תפקידו, או לאייש משרה, תודיע על כך העמותה לוועד העובדים, ותנמק את סדרי העדיפויות הארגוניים. בכל מקרה של אי הסכמה בפורום המצומצם, תתקבל החלטה בעניין זה בפורום הרחב, לאחר שיערוך דיון בנושא.

31. גיוס עובדים חדשים

א. מיד עם היווצרות הצורך בגיוס עובד חדש תודיע על כך העמותה לוועד העובדים, תוך הגדרת התפקיד, הדרישות מן המועמד והכישורים הנחוצים.

משרה פנויה או חדשה תוצע קודם לעובדי העמותה במכרז פנימי. במידה ולא נמצא עובד העמותה שיאייש את המשרה, יפורסם מכרז חיצוני. דרישות התפקיד שיופיעו במכרז הפנימי והחיצוני הן דרישות התפקיד כפי שנמסרו לוועד העובדים בהתאם לס"ק א. לעיל. בפרסום המכרז החיצוני יפורט השכר המוצע.

ב. בכל מקרה שהמנכ"ל מבקש לפרסם משרה בשכר גבוה יותר מהשכר המתחייב על פי הסכם זה, יפנה לוועד העובדים בהקדם האפשרי, יפרט את כל האמצעים שנקטו בניסיון לאתר מועמד לתפקיד בשכר שאינו חורג מהשכר על פי ההסכם הקיבוצי. ועד העובדים יהיה רשאי לאשר את התריגה מהשכר או להציע חלופות, בין היתר חלופות לגבי ניסיונות גיוס העובד ו/או אופן העסקתו. במקרה שהמנכ"ל וועד העובדים לא יגיעו להסכמה, תועבר המחלוקת להכרעת הפורום המצומצם, ולפי שיקול דעתו – להכרעת הפורום הרחב.

ג. ראיונות עבודה –

ראיונות העבודה יתבצעו בשני סבבים.

נציג ועד העובדים ישתתף באחד מסבבי הראיונות, בהתאם לשיקול דעתה של מנהלת המחלקה אליה מתראיין המועמד לעבודה.

עובד העמותה מהמחלקה אליה מתראיין המועמד לעבודה ישתתף באחד מסבבי הראיונות.

לפחות אחד המראיינים יהיה גם בסבב הראשון וגם בסבב השני.

עובד העמותה המכיר היכרות אישית את המועמד לעבודה ו/או שהמליץ עליו לתפקיד, יהיו מנועים מלקחת חלק בראיונות של מועמד זה.

32. קליטת עובדים

א. עם תחילת עבודתו של עובד בעמותה, יקבל העובד הודעה לעובד כדין, בה יפורטו בין היתר גם תנאי ההעסקה של העובד; הגדרת תפקידו ומהותו; סמכויותיו ותחומי

SB - 31
L.N
/m

האחריות שלו; הכישורים הדרושים לביצוע התפקיד; שעות עבודה חריגות (ככל שגדרו); ציפיות מהעובד; וכן הפניה להסכם הקיבוצי המיוחד בעמותה ודרכי ההתקשרות עם ועד העובדים וארגון העובדים.

ב. העתק של נוסח ההודעה לעובד יימסר לוועד העובדים.

ג. הגדרת התפקיד המופיעה בטופס הודעה לעובד תרוענן אחת לשנה בשיתוף העובד ומנהלת המחלקה, והעתק הנוסח המעודכן יימסר אף הוא לוועד העובדים, בנוסף לנוסח שיימסר לעובד.

ד. כל שינוי בפירוט תנאי ההעסקה של העובד ו/או בהגדרת תפקידו ו/או כל שינוי אחר הנוגע להעסקתו בעמותה, יפורט בטופס הודעה לעובד אשר העתק ממנו יימסר לעובד והעתק נוסף לוועד העובדים.

33. תקופת ניסיון – כל עובד שיתקבל לעבודה ייחשב כעובד בתקופת ניסיון במשך שלושת החודשים הראשונים להעסקתו, וזאת מבלי שיהיה בכך לפגוע בזכויות המוקנות לו מכוח הסכם זה.

34. הכשרת עובדים – מנהלת מחלקה והמנכ"ל יגדירו בשיתוף ועד העובדים פרמטרים קבועים למתן הכשרות לעובדים במחלקה לתחומי העבודה השונים.

35. כל עובד ידווח, על פי דרישת העמותה, על שעות עבודתו החודשיות, באמצעות טופס ייעודי.

36. אחת לשנה יערך משוב הדדי בין כל אחד מעובדי העמותה למנהלו, בהתאם להחלטת הגורמים המקצועיים בעמותה לאחר שאלה נועצו קודם לכן בוועד העובדים.

פרק י' – סיום העסקה וביטחון תעסוקתי

37. פיטורי עובדים יהיו בתום לב ובכפוף להוראת הדין והוראות הסכם זה.

38. הודעה מוקדמת – תקופת ההודעה מוקדמת לעובדים תהיה לפי הקבוע בדין.

39. עובד שסיים העסקתו בעמותה רשאי לפדות את ימי החופשה שנצברו לזכותו.

40. פיטורים מחמת אי התאמה:

א. במקרים של טענת אי-התאמה, ייבחנו חלופות לפיטורים ולרבות אפשרויות של נידוד והכשרת עובד לתפקיד אחר, חלף פיטורים. התהליך המפורט להלן כפוף לשיקולים הנוגעים לוועד העובד, מצבו הסוציו-אקונומי והאפשרות לניידו.

ב. מצאה מנהלת מחלקה כי התנהלות מתמשכת של עובד המועסק במחלקה מצביעה על נקודות מהותיות הטעונות שיפור, יוזמן העובד לשיחת משוב ובה יינתנו לו יעדים מוגדרים וברורים בכתב לתיקון, במשך תקופה שלא תפחת מחודש (להלן: "תקופת השיפור").

ג. לאחר תקופת השיפור האמורה, ייערך משוב לעובד, ובמידה ויימצא כי לא חל שיפור, תוכל העמותה לפי שיקול דעתה לזמן את העובד לשימוע לבחינת האפשרות לסיים את העסקתו מחמת אי התאמה. הזימון יכלול את הנימוקים שבגינם שוקלת העמותה את פיטוריו של העובד, בצירוף מסמכים רלבנטיים, והוא יישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים לפחות 7 ימים לפני מועד השימוע.

ד. השימוע יערך בפני מנהלת המחלקה שניהלה את הליך השיפור המתואר לעיל ומנכ"ל העמותה, ובהשתתפות נציג ועד העובדים. העובד יהיה רשאי להיות מיוצג בנוסף גם על ידי עורך דין לבחירתו.

ה. העמותה תערוך פרוטוקול במהלך ישיבת השימוע, מבלי לגרוע מזכותו של המועמד לפיטורים לערוך פרוטוקול מטעמו ו/או להקליט את הישיבה.

ו. במידה והעמותה מבקשת לפטר את העובד וועד העובדים מתנגד לפיטורים, יתקיים דיון בתוך 5 ימים בפורום המצומצם, שיהיה רשאי להעביר את ההכרעה לפורום המורחב.

ז. כל עוד נמשך ההליך המתואר לעיל, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל.

ח. העתק של הסכם פרישה בכתב בין עובד שסיים העסקתו בעמותה ובין העמותה, ככל שנערך, יועבר לידי ועד העובדים.

41. פיטורי משמעת

א. כל העובדים מחויבים לעבוד בהתאם לכללים שנקבעו בקוד האתי המצורף כנספת ד' להסכם זה (להלן: "הקוד האתי").

ב. מנכ"ל העמותה יידע את ועד העובדים בכל מקרה בו הוא מבקש להשעות עובד מעבודתו באופן מידי, עקב הפרת הקוד האתי אשר לדעתו אינה מאפשרת המשך עבודה בעמותה.

ג. בהסכמת ועד העובדים, יהיה רשאי מנכ"ל העמותה להשעות עובד באופן מידי עקב הפרת הקוד האתי, וזאת עד לביורר והחלטה בנוגע להמשך העסקתו של העובד בעמותה, שיערכו בתוך 72 שעות.

ד. בהיעדר הסכמה של ועד העובדים, יעביר המנכ"ל את ההכרעה בנוגע להשעיית העובד לפורום המצומצם, שיהיה רשאי להעביר את ההכרעה לפורום המורחב, ובלבד שזה יכריע בתוך 72 שעות מהמועד בו פנה המנכ"ל לראשונה לוועד העובדים.

ה. למען הסר ספק יובהר כי עובד שיושעה בהתאם למנגנון הקבוע לעיל, יהיה זכאי למלוא שכרו בגין תקופת ההשעיה, ובתנאי שההליך יתקיים במסגרת הלו"ז הקבוע לעיל.

42. פיטורי התייעלות וצמצום

א. בכל מקרה של קשיים תקציביים של העמותה, המחייבים לדעת הוועד המנהל שקילת האפשרות של פיטורי צמצום ו/או של צמצום היקפי משרה, יעביר הוועד המנהל לנציגות העובדים מידע ונתונים מלאים על אודות הצורך בפיטורי צמצום והיקפם.

ב. הפורום המצומצם ידון באפשרות של פיטורי צמצום ו/או צמצום היקפי משרה ובחלופות אפשריות, ובהן פרישה מרצון, ניווד פנימי, סיוע בחיפוש עבודה מחוץ לעמותה, ויקבל החלטה מוסכמת בעניין. ככל שהחלטה המוסכמת תהיה בדבר פיטורי צמצום, היא תכלול גם הסכמה לגבי רשימת העובדים שיפוטרו. הפורום המצומצם יהיה רשאי להעביר את הדיון וההחלטה לפורום המורחב.

ג. השתפר מצבה התקציבי של העמותה וחזרו תקנים שצומצמו, תודיע העמותה לעובד שהופסקה העסקתו בהליך התייעלות על האפשרות להגיש מועמדותו, וככל שיעשה זאת יהווה עברו התעסוקתי בעמותה שיקול לטובת העסקתו מחדש.

פרק י"א – נציגות העובדים

43. פעילות ועד העובדים – הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות; בכפוף להוראות ההסכם.

44. מנהל כוח אדם ומנהל הכספים בעמותה לא יישאו תפקיד בוועד העובדים, גם אם יהיו חברים בארגון העובדים מען.

45. דמי חבר ומסי ועד

א. העמותה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר בגובה 0.9% או דמי טיפול מקצועי ארגוני בגובה 0.5%, בהתאם להנחיות מען ותקנון מען, כפי שיעודכן מעת לעת, ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם למען.

8B - 3.1
L.N
/m

ב. בנוסף, תנכה העמותה ממשכורתם של העובדים עליהם חל הסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור שיקבע מעת לעת, או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי ועד העובדים ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון ועד.

ג. עובדים שהם חברים בארגון עובדים אחר ומשלמים דמי חבר לארגון עובדים אחר יתנו פטורים מתשלום דמי חבר או דמי טיפול למען.

פרק י"ב – יישוב חילוקי דעות

46. חילוקי דעות בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, וכן חילוקי דעות הנוגעים לאופן יישום המנגנונים הקבועים בהסכם זה במקרים פרטניים, למעט בעניינים שלגביהם נקבע בהסכם זה מנגנון הכרעה אחר, ידונו במסגרת של דיון בין מנכ"ל העמותה לבין נציגות העובדים. לא הגיעו הצדדים להסכמה, יועבר העניין להכרעת הפורום המצומצם, שיהיה רשאי להעביר את ההכרעה לפורום המורחב.

47. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יתקיימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

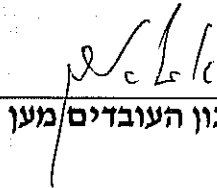
48. מנגנון זה יופעל למשך 21 יום. לא הגיעו הצדדים להסכמה, רשאי כל צד לפעול על פי דין וכל צד שומר על זכויותיו.

ולראיה באו הצדדים על החתום,



ועד העובדים

SB & FN



ארגון העובדים/מען



העמותה



SB 3-1
FN
A. L. L.

2 / 10 rows

	salary year 10	salary year 3	salary year 11	salary year 13	salary year 14
15952.72355	16176.63603	16471.99978	16847.74	17306.89407	17845.63233
16804.0233	16938.93905	17127.24653	17383.556	17720.91705	18147.4095
14188.08602	14828.03168	15482.78753	16152.285	16837.30655	17539.50804
14248.10621	14865.59785	15505.99275	16166.481	16845.93094	17544.72327
14330.32647	14918.33215	15539.09741	16186.942	16858.44142	17552.31784
3543.68601	3704.947735	3869.434979	4037.3034	4208.861604	4384.596345
15552.06537	15836.26736	16197.32755	16638.455	17156.35239	17742.85743
4216.329208	4409.20958	4605.588825	4805.778	5010.225507	5219.562101
14200.70852	14835.86518	15487.60007	16155.219	16839.08533	17540.58232
14197.17097	14833.66616	15486.24768	16154.394	16838.58495	17540.28004
7411.128358	7630.516811	7884.048811	8167.4314	8475.793249	8804.966585
14248.10621	14865.59785	15505.99275	16166.481	16845.93094	17544.72327
7083.901941	7407.760187	7737.565116	8073.8139	8417.243462	8768.903297
11334.2431	11852.4163	12380.10419	12918.102	13467.58954	14030.24528
14168.79788	14816.13134	15475.50333	16147.854	16834.62401	17537.88927
7084.39894	7408.065672	7737.751665	8073.9272	8417.312003	8768.944636
14183.13632	14824.96976	15480.91023	16151.142	16836.61407	17539.09001
14164.07436	14813.23	15473.73234	16146.779	16833.97359	17537.49703
14167.80388	14815.52037	15475.13023	16147.628	16834.48692	17537.80659
14167.80388	14815.52037	15475.13023	16147.628	16834.48692	17537.80659
11331.25949	11850.584	12378.98588	12917.423	13467.17887	14029.99762
14183.13632	14824.96976	15480.91023	16151.142	16836.61407	17539.09001
7083.040696	7407.231082	7737.242111	8073.6178	8417.124821	8768.831746
14167.80388	14815.52037	15475.13023	16147.628	16834.48692	17537.80659
14167.80388	14815.52037	15475.13023	16147.628	16834.48692	17537.80659
7082.037178	7406.615001	7736.866172	8073.3895	8416.986796	8768.748513
14183.13632	14824.96976	15480.91023	16151.142	16836.61407	17539.09001

row 3
row 10
JB

נספח ב' - ימי בחירה

יום האישה הבינלאומי - חילוני
פורים - יהודי
יום הבשורה - נוצרי
ערב חג הפסחא - נוצרי
חג המימונה
יום הזיכרון לשואה ולגבורה
יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור
אחד במאי - חילוני
יום הניצחון על גרמניה הנאצית
ל"ג בעומר
ערב עלייה השמימה - נוצרי
ערב חג השבועות - יהודי
ערב חג הפסקת הצום/עיד אלפיטר - מוסלמי
ערב חג הקורבן/עיד אלאדחא - מוסלמי
פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך - חילוני
חג הסיגד - יהודי אתיופי
ערב יום הולדת הנביא - מוסלמי
ערב חג המולד - נוצרי
ערב ראשית השנה האזרחית - חילוני
ראש השנה האזרחית - חילוני
ערב הראשון במנחרם (ראש השנה האיסלאמי) - מוסלמי
טו בשבט - יהודי
חנוכה - יהודי

SB-3-1
 10/11
 11/11



נספח ג' להסכם הקיבוצי - נוהל קבלת הלוואה מרל"א

אנשי ונשות צוות אשר עובדים יותר משנה בארגון רשאים לפנות ולקבל הלוואה על חשבון משכורות עתידיות. ההלוואה תהיה עד סכום של 10,000 ש"ח.

הלוואה עד 7680 ₪ ניתן לחייב רק בהפרשי הצמדה למדד.

את ההלוואה ניתן להחזיר בעד 10 תשלומים שווים (זאת אומרת שבכל חודש ינוכה לכם סכום מהמשכורת)

שיעור הריבית בסכומי הלוואות שיעלו על 7,680 ₪ יהיה 3.41% ובנוסף הפרשי הצמדה. יש לציין שאחוז הריבית משתנה כל שנה, ריבית זו נכונה לשנת 2016.

העובד/ת צריך לתת צ'יק ביטחון בגין סכום ההלוואה.

להבהרה - אין לנו שום עניין לגבות ריבית העובדים היינו שמחים לאפשר זאת ללא ריבית - אלא שמדובר בחובתינו ע"פ חוק. אין לנו אפשרות אחרת. במידה ולא נגבה ריבית, הדבר יחשב כהטבת שכר לעובד שמחוייבת במס הכנסה ולכן זה מצב עדיף גם לעובדים (אחרת תאלצו לשלם מס הכנסה על סכום ההלוואה וזו לא המטרה)

במידה ויסתיימו יחסי העבודה טרם סיום החזרת ההלוואה - העמותה תגבה את יתרת התשלום ממשכורתו האחרונה של העובד.

כל עובד/ת החפץ בכך רשאי לפנות למנהלת כספים ולקבל הלוואה כזו אחת לשנה

רן גולשטיין
מנכ"ל

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the number 88 and various initials.

נספח ד' - קוד אתי רופאים לזכויות אדם

אמנה/קוד התנהגות לעובדי ארגון רל"א ומתנדביו

מטרת המסמך:

אמנה זו באה להסדיר את ההתנהלות היומיומית, היחסים של מתנדבי העמותה וחבריה, הצוות והועד המנהל, בינם לבין עצמם ובינם לבין הקהילות בקרבן פועלת עמותת רופאים לזכויות אדם (להלן - רל"א או העמותה)

מבוא

העמותה דוגלת בשמירה על זכויות האדם ועל הזכות לבריאות במובנה הרחב. העמותה מחויבת לפעול למימוש זכותו של כל אדם בישראל ובשטחים הכבושים על ידה לכבוד האדם, לשלמות גופו ורוחו ולזכותו לקבל סעד רפואי וליהנות מכלל התנאים מגדירי הבריאות בכל מצב בהתאם לחזון העמותה (לינק)

לרל"א פונים משיים וגברים במצוקה, הן לטיפול רפואי במסגרת המרפאות, הן לטיפול בפגיעה כלשהי בזכות לבריאות שלהם/. אנחנו מחויבים מחויבות מלאה לשמור על כבודם/ן, לדאוג לאינטרסים שלהם/ן כמיטב יכולתנו, להיות קשובים לצרכים שלהם, ולכבד את החלטותיהם/ן בנוגע לסיבה שבגללה פנו לרל"א.

לאור כל האמור לעיל עובדי העמותה, פעיליה, מתנדביה ותומכיה מקבלים על עצמם את ההצהרות הבאות:

מחויבות להחלטות העמותה ולעמדותיה:

העמותה שואפת להשפיע על מדיניות כאשר זו פוגעת בזכויות אדם ומפרה אותן. היא חותרת לשנות התנהלויות ומבנים פוגעניים ומפלים בקרב החברה בישראל והקהילות השונות בה. העמותה מחויבת לפעול במסגרת החוק תוך כיבוד זכויות האדם ושמירה על האתיקה הרפואית.

מחויבות זו חלה על הועד המנהל, על הצוות ועל המתנדבים השונים כאשר הם פועלים בשם רל"א. כל שינוי במחויבות הזו, כגון: החלטות בדבר אי ציות אזרחי, הוא בסמכותה הבלעדית של האסיפה הכללית או בסמכות הועד המנהל של העמותה בהתאם לתקנון. (למען הסר ספק, לא מדובר באי ציות אזרחי הנעשה שלא במסגרת ושלא בשם העמותה). החלטות אלו יתקבלו מתוך ראיית טובת העמותה וקידום מטרותיה. החלטות בנוגע לחוקים הפוגעים בזכות לבריאות ולהתנהלות של אנשי רפואה יתקבלו ע"י הועד המנהל בעצה אחת עם וועדת האתיקה של רל"א והצוות.

פעילות בניגוד להשקפת עולם המתבטאת בעקרונות שלעיל עשויה ליצור מצב של ניגוד עניינים ופגיעה בעמותה. לכן על חברי הועד המנהל, על הצוות ועל המתנדבים להכיר את החזון האתי ואת הקוד האתי ולהימנע מפעילות, ולאו מהתנהגות ולאו מהתבטאות המנוגדות להן ולמטרות עמותה.

סביבת עבודה

רל"א הינו ארגון בו עובדים אנשים בעלי זהויות לאומיות, תרבותיות, דתיות, מגדריות ופוליטיות שונות. כולם מחויבים לערכי זכויות האדם, וערכים אלו אמורים לסייע להתנהלות המשותפת הן בשגרה והן בחירום.

"קיים קשר הדוק בין התנכלות תעסוקתית לפגיעה בכבוד ובאיכות החיים. כעולה ממחקרים רבים בעולם, התנכלות תעסוקתית פוגעת בדימוי העצמי של העובדים, בהערכתם את יכולת התפקוד שלהם, בשמחת החיים, ובביצועיהם בעבודה ומחוצה לה. היא מובילה במקרים רבים לפגיעות נפשיות, רגשיות וגופניות חמורות". (מתוך הצעת חוק, ח"כ גלאון, יונה, פרץ וגילאון, למניעת התנכלות תעסוקתית התש"ע 2015)

88 - 3-1
ל.נ
ל.נ

מניעת התעמרות והגנה על צוות העובדים:

המחויבות של ארגון רל"א ומוסדותיו לשמירה על כבוד האדם מחייבת לסביבת עבודה המכבדת את עובדיה ומעודדת אותם לממש את מלוא הפוטנציאל הגלום בהם. ההנהלה, הצוות והמתנדבים מחויבים ליצירת סביבת עבודה נעימה, חופשית מכל הטרדה נפשית, מהתנכלות, מהתעמרות או מכל פגיעה אחרת. יש להתנהג בכבוד הדדי.

העמותה לא תסכים לשום צורה של אפליה בשורותיה ולא תסבול התנהגות פוגענית. היא תפעל למניעת אווירה של עוינות, של הפחדה, של התעמרות או התעללות פיזית, נפשית ומילולית.

העמותה מחויבת לפעול על פי החוק למניעת הטרדה מינית (לינק)

התעמרות בעבודה תיחשב התנהגות שיטתית ומתמשכת של מתנדב, חבר ועד מנהל או איש צוות כלפי עובד/עובדת היוצרת עבורו סביבת עבודה עוינת. מדובר בהתנהגות לא עניינית, שאינה מקדמת צרכים של מקום העבודה. היא פוגענית, דורסנית וכוחנית. כך, למשל, שיבוש יכולתו של אדם לבצע את תפקידו, לרבות באמצעים של הצבת דרישות בלתי סבירות, או יצירת תנאים בלתי סבירים שאינם נחוצים לביצוע התפקיד ואינם מטעמים ענייניים.

התנכלות תעסקותית תיחשב כל פגיעה בכבוד העובד/ת או השפלתו במקום העבודה לאורך תקופה ובאופן חוזר ומשנה, כך שסביבת העבודה עויינת ויוצרת הטרדה רגשית, לרבות התנהגות בריונית כלפי עובד/ת במקום העבודה.

קידום החזון ומטרות רל"א מחייב שיתוף פעולה, שקיפות והעברת מידע הקשור בענייני עבודה בין המחלקות השונות ובין חברי הצוות. אם בכל זאת מתגלעים יחסים אישיים פגומים בין עובדים, על המנהלים ועל הועד המנהל להתערב כדי למנוע פגיעה בעבודה, בעובדים או בסביבת העבודה.

תנאי לחוסנה של העמותה הוא יחסי ועד מנהל, מנהלים וצוות המבוססים על אמון, דיאלוג, שיתוף פעולה וכנות. העובדים הם בעלי עניין ושותפים מרכזיים בהצלחת הארגון. סולידריות, חברות ושיוויון הזדמנויות הינן ערכים מרכזיים בתרבות הארגונית.

חברי הועד המנהל והצוות מחויבים לגלות ערנות לעובדים הנתונים בקשיים או במצוקה על מנת שניתן יהיה לתמוך בהם, לעודדם ולסייע להם ככל האפשר. פרטים אישיים מחיי הפרט עשויים להיחשף בפני ממונים ועמיתים ויש להתייחס אליהם ברגישות, בדיסקרטיות ובשיקול דעת.

לארגון מחויבות לעשות כל מאמץ לקיים אווירה בה העובדים יחוו חופשיים להביע דעתם גם בנושאים שנויים במחלוקת, או במצבים בעלי פוטנציאל לקונפליקט. מדיניות העמותה היא לעודד חברי ועד מנהל, צוות ומתנדבים להתריע בלא חשש, על כל פעילות המתרחשת בארגון שאינה תואמת את הוראות החוק או נוגדת את טובת הארגון.

מניעת אפליה וחתירה לשוויון:

העמותה לא תסכים ל אפליה בשורותיה ותפעל לקידום גיוון תעסוקתי ולקידום השיוויון.

אין מקום בעמותה לאפליה או להטרדה על רקע לאום, מין, גזע, גיל, דת, שיוך אתני, מעמד חברתי, נטייה או זהות מינית, מוגבלות פיזית או נפשית וכן כל אפליה האסורה הן בחוק והן מתוקף מחויבות חברתית. מדיניות העמותה ומחויבות הועד המנהל והמנהלים היא שאין לקבל ביטויים אלו מ אדם. לאדם או כל בעל חיים.

מדיניות העמותה היא להעסיק, לקדם ולקבל החלטות בקשר לעובדים/ות על בסיס שיקולים ענייניים של כישורים ושל תפקוד.

מחויבות למטופלים ולקהילות הקשורות עם הארגון

סודיות ואבטחת מידע

88
3-1
ל.ד
סא
מ

צוותי הרפואה והסינגור של רל"א מחוייבים בכל יחסי מטפל-מטופל לשמירה על כללי האתיקה הרפואית ועל זכותם לבריאות.

בכל יחסינו עם מטופלים הפונים לרל"א מחוייבים פעילי רל"א והצוות בשמירה על הסודיות ובכבוד רצונם של המטופלים בכל הקשור לטיפול בפנייתם ובמצבם הרפואי. אנו מחוייבים להתייחס בכבוד ובשוויון לכל מטופל מתוך תפיסה משתפת

יש להקפיד על שמירת מסמכי הארגון, להקפיד על אבטחת מערכות המחשוב והדוחות במטרה להבטיח שתוכנם לא יגיע לידיים לא אמונות.

ביצוע משימות ועמידה ביעדים

חברי הוועד המנהל, הצוות והמתנדבים מחוייבים לביצוע יעדים מוסכמים. על כולם חלה החובה לשאוף לביצוע מיטבי של המטלות, ללמוד ולהתעדכן באופן אקטיבי בתחום העיסוק ולשאוף לשיפור הביצוע.

הדיווחים בגין עמידה במטלות וביעדים יהיו על פי הכללים שנקבעו בדרך של יושרה ואמינות.

איסור פעילות מפלגתית תוך שימוש בארגון ובנכסיו הפיסיים והרוחניים:

אין לקיים פעילות למען מועמד או מפלגה פוליטית, או למען מטרה פוליטית שאינה נגזרת מפעילות לקידום מטרות הארגון. בכל מקרה של ספק לניגוד עניינים יש לדווח לממונים ולפעול בהתאם להוראות. למען הסר ספק, חברי עמותת רל"א ופעיליו חופשיים להתאגד ולהירתם לפעילות פוליטית ומפלגתית באופן עצמאי.

שימוש בנכסי עמותה:

לא יעשה שימוש בנכסים או ברכוש של רל"א למטרות שאינן קשורות לפעילות הארגון ולמטרותיו. הארגון יאפשר שימוש בנכסיו לארגונים שותפים ולמטרות מוסכמות אחרות.

אכיפת קיום הקוד האתי:

לארגון ימונו נציג או נציגים מקרב חברי הוועד המנהל, מקרב הצוות או המתנדבים שיהוו כתובת לקבלת פניות של המבקשים להעיר או לדווח על הפרה לכאורה של החוק, הנהלים או קוד התנהגות זה. כל אדם יכול להגיש תלונות למנהלו הישיר/ה של העובד ו/או למנהל/ת משאבי האנוש ואלו ישמשו הכתובת במידת הצורך לדיווח על הפרת הקוד.

הפובה יהיה מוגן ולא ייבדק בגין הדיווח. דיווח שיתברר כמידע שיקרי או לא מדויק במתכוון, או מידע שמיועד להוליך שולל, לפגוע בעמית, או להטעות את מקבל הדיווח הוא מעשה חמור של הפרת אמון ופגיעה בקוד התנהגות זה.

הפרה של קוד זה תיבחן ותטופל ללא דיחוי, ומענה ראשוני ינתן בטווח של שלושה ימי עבודה. בגין הפרה מוכחת של קוד זה ינקטו צעדים לתיקון המצב ויישקלו נקיטת אמצעים משמעותיים במידת הצורך. התנהגויות כמצויין מעלה – בעיקר אלו המכוונות להדיר חבר/ה צוות באמצעות לעג, התעמרות או חרם – יובילו להוצאה מיידית של הגורם הפוגע מהארגון לתקופה קצרה במהלכה יערך בירור ויוחלט באשר לאמצעים המשמעותיים. אדם לא יוחזר למקום העבודה בטרם יוחלט על הצעדים שיינקטו.

סיכום: קוד אתי זה בא להבטיח כי החברים והחברות בעמותה, צוותה, מתנדביה והוועד המנהל שלה, יהיו ממסגרת פעילות בטוחה המעוגנת בחזון ובערכים מוסכמים, כמו גם להגן עליהם מפני הפרות ופגיעות בזכויותיהם, וכן להבטיח טיפול אתי ומכבד לפונים/ות לעזרת הארגון. בכך אנו מבקשים להוביל לאווירת עבודה יעילה ונעימה.

(יולי 2017)

88 3-1 E.N. 1/26