



הסנם עבודה - מנהל סניף דרך עמ"י

נערך ונחתם ב - _____ ביום _____ לחודש _____ שנת _____

בין: עמותת דרך עמ"י ע.ר. 580545143

מרחוב בית הדפוס 11 ירושלים

טלפון : 1700-555-206, פקס : 02-65353401

(להלן: "המעסיקה" ו/או "החברה")

מצד אחד

לבין: שם:

ת.ז.:

כתובת :

(להלן: "העובד")

מצד שני

הואיל: והעמותה מעוניינת כי העובד יעבוד עבור העמותה בתפקיד של מנהל סניף דרך עמי - _____ כפי שמפורט בסעיף 2 (להלן "התפקיד").

והואיל: והעובד מעוניין לעבוד בתפקיד והציג עצמו כבעל הכישורים, הניסיון והידע המתאימים לביצוע התפקיד.

והואיל: והצדדים מעוניינים לקבוע בהסכם זה את תנאי העסקתה של העובד בעמותה.

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. הסכם מיוחד

1.1 הסכם זה הינו אישי ומיוחד המסדיר את היחסים בין העמותה לבין העובד וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של העובד ע"י העמותה.

2. מהות התפקיד והיקפו

מנהל סניף _____ ירכז את כלל פעילות הסניף בכלל היבטיו קרי: אחריות חינוכית חברתית וטכנית וכל המתחייב האמור בחוזה ההתקשרות עם דרך עמ"י עליו חתם העובד.



הרכז מחויב להגיע לכלל כנסי המנהלים:

- 1.2 תחילת ההעסקה מיום - עד יום -----
- 2.3 מוסכם בזאת כי 3 (שלושה) החודשים הראשונים להסכם יהיו תקופת ניסיון, שבמהלכה תהא העמותה רשאית לבטל את ההתקשרות עם העובד באופן מיידי וללא כל חובת הנמקה

2.4 היקף משרה: 18 שעות.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי היקף המשרה עלול להשתנות (לגדול או לקטון) בהתאם לצרכי העמותה. העמותה אינה מתחייבת להיקף מינימלי של משרה. מוסכם בזאת על הצדדים, כי במקרה של הקטנת המשרה בהתאם לצרכי העמותה, לא ייחשב הדבר כהרעת תנאי עבודה.

2.5 **לעמותה תהיה הזכות לדרוש מהעובד להשתתף בסופ"ש ו/או בכל פעילות אחרת בתחום פעילות העובדת אף בהתראה קצרה. פעילות כאמור, לא תהיה כרוכה בתשלום נוסף מצד העמותה.**

2.6 העובד מתחייב לבצע את תפקידו לכל אורך תקופת ההסכם.

3. הצהרות העובד

- 3.1 העובד מתחייב לבצע את תפקידו בעמותה באופן הטוב ביותר וכל זאת לתועלת העמותה ולקידומה.
- 3.2 העובד יבצע את הוראות העמותה הנוגעות לאופן ביצוע העבודה, סדרי העבודה, המשמעת וההתנהגות שיקבעו ע"י העמותה.
- 3.3 העובד מתחייב לשמור בסוד כל מידע שיגיע אליו בקשר עם עבודתו בעמותה, לרבות כל הפרטים הקשורים לעבודתו על פי חוזה זה. התחייבות זו תעמוד בתקפה גם לאחר סיום עבודתו בעמותה
- 3.4 העובד מתחייב ליידיע את העמותה בדבר כל עניין או נושא העלולים לפגום בעבודתו ו/או ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו בעמותה.

4. שכר העובד

- 4.1 תמורת עבודתו תשלם העמותה לעובד שכר עבודה ב־3880 ₪ לחודש פעילות מלא. התשלום כולל בתוכו 300 ₪ עבור כל כנס מנהלים בו ישתתף המנהל [פעם בחודש וחצי]. יש לציין שאין בכך אמירה שההגעה לכנסים הינה רשות!

בחודשיי הפעילות הריקים [אוג' – ספטמבר] יקבל העובד חצי מהשכר הרגיל בכל אחד מהחודשים הללו.



4.2 בתוך השכר הנ"ל כלולים כל התשלומים והתוספות שהעובד זכאי ו/או עשוי להיות זכאי לקבלם על-פי הסכם זה ו/או על-פי הדין, לרבות ומבלי לגרוע - תשלומים עבור שעות נוספות, פרמיות, וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים וכל תוספת השכר ותוספות לשכר מכח הסכמים או הסדרים קיבוציים, לרבות דמי הבראה, למעט התוספות המנויות במפורש בהסכם זה להלן.

4.4 מרכיבי השכר הנוספים:

4.4.1 **נסיעות:** הוצאות הנסיעה מגולמות בתוך השכר החודשי.

4.4.2 **חופשה:** העובד זכאי למכסת ימי חופשה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951. (בהתאם ליחס שבין עבודתו בפועל, למשרה מלאה, דהיינו 186 שעות), על העובד לנצל את ימי החופשה במשך השנה ואין לגרור משנה לשנה וכן לא תהיה אפשרות לפדות ימי חופשה. ניצול ימי החופשה יהיו בתיאום ובאישור הגורם הממונה על העובד.

4.4.3 **חופשת מחלה:** על פי חוק ימי מחלה. תשל"ו-1976. (בהתאם ליחס שבין עבודתו בפועל, למשרה מלאה, דהיינו 186 שעות)

4.4.4 **ניכויים והפרשות:** משכרו של העובד ינוכו תשלומי חובה על פי כל דין.

4.5 השכר הכולל ישולם לעובד אחת לחודש, בכפוף להגשת דו"ח פעילות חודשי, כאמור בסעיף 2 לעיל. יודגש, כי דו"ח הפעילות יוגש על ידי העובד לגורם המוסמך בעמותה, לא יאוחר מיום העשרים לכל חודש או בתאריך שיתפרסם מעת לעת. בכל מקרה אחר, בו יוגש הדו"ח במועד מאוחר יותר, תהיה רשאית העמותה, לעכב את משכורתו של העובד.

4.6 לעמותה סמכות להפחית משכרו של העובד כפי ראות עיניה, במידה שהעובד לא מילאה את אחד מתפקידיו.

4.7 משכרו של העובד ינוכו תשלומי החובה על פי כל דין הן מהשכר הכולל (המוצג בברוטו) והן מהתשלומים בגין הוצאות נסיעה, טלפון וכו' עוד טרם העברתם בפועל לעובד.

העמותה לא תישא בתשלומי מסים ולא תשלומי חובה, לרבות מס הכנסה, ביטוח לאומי.

4.8 השכר ישולם עד עשירי לחודש עבור החודש הקודם.

העמותה תקבע את "תקופת החודש הקודם". נכון לחתימת החוזה, התקופה הינה החודש שהסתיים בעשרים לחודש הקודם.

5. הפסקת ההסכם

5.1 העמותה רשאית להודיע על סיומו של הסכם זה תוך מתן הודעה כנדרש על פי חוק.

5.2 העובד רשאי להודיע על סיומו של הסכם זה תוך מתן הודעה כנדרש על פי חוק אלא אם כן סוכם אחרת בין הצדדים.



5.3 מבלי לגרוע באמור לעיל, העמותה תהא רשאית להפסיק עבודתו של העובד לאלתר וללא הודעה מוקדמת, בכל מקרה של הפרת אמונים חמורה ו/או הרשעה שיש עימה קלון ו/או המטילה בו דופי מוסרי. במקרה כזה לא יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורין.

5.4 בנוסף לאמור לעיל, תהא העמותה רשאית להביא הסכם זה לידי סיום תוך מתן התראה של 14 (ארבעה עשר) יום מראש אם יפר העובד תנאי יסודי בהסכם זה והוא לא תיקן הפרה זו בתוך 14 יום מיום קבלת התראה מהעמותה בכתב ו/או אם יגרם לעובד נכות תמידיית או מחלה ממושכת שכתוצאה ממנה תישלל מן העובד היכולת להמשיך בעבודתו בצורה נאותה.

5.5 עם סיומו של הסכם זה מתחייב העובד להעביר את תפקידו בצורה מסודרת לידי מחליפו, במידה והסתיים מועד העסקתו או שהופסקה עבודתו מכל סיבה שהיא כן מתחייב העובד להעביר כל מידע ולאו חומר אחר לידי העמותה הקשור לעמותה ולאו לתפקידו, בין שהוכן על ידו ובין שהועבר אליו.

6. כללי

6.1 כל שיהיו ו/או המתנה ו/או העדר תגובה, העדר פעולה או העדר נקיטת אמצעים מצד העמותה לא יחשבו בשום פנים כוויתור על זכות כלשהי מזכויותיה על פי הסכם זה, אל אם כן ויתרה העמותה על הזכות במפורש ובכתב.

6.2 כל שינוי בהסכם זה יהא בתוקף רק אם נערך בכתב ונחתם על ידי שני הצדדים.

6.3 בכל נושא הקשור להסכם זה, כתובת הצדדים להתדיינות תהיה בבית דין לענייני ממונות ויוחסין בראשות הגרא"ד לוין (בירושלים)

7. הודעות

7.1 כתובת הצדדים להסכם היא כמוצג בפתיחה. כל הודעה שתישלח בדואר רשום לצד האחר לכתובת האמורה, תיחשב כאילו התקבלה ע"י הנמען, שלושה ימים לאחר מסירתה למשרד הדואר ואם נמסרה ביד, בעת מסירתה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

העובד/ת

העמותה

