



תקנון "המעסיק ההגון" של הכדורסל הישראלי

רקע:

ארגון מאמני הכדורסל ייצר "בקרה תקציבית" בכל הנוגע לעמידת האגודות בתשלום שכרם וזכויות המאמנים המועסקים במחלקות הנוער. הארגון יעבוד בשיתוף פעולה עם האגודות השונות בהם מועסקים מאמנים כדורסל אשר בתמורה יזכו לתו "מעסיק הגון" המצביע על התנהלות הוגנת של אגודה כלפי המאמנים המועסקים בה.

עניין זה יסייע רבות למאמנים השונים, במחלקות הנוער והבוגרים, אשר כיום זכויותיהם מופרות באופן תדיר. בהתאם לממצאי ארגון המאמנים. ות בשנה האחרונה, עולה כי לרוב מדובר בהעסקה בחלקיות משרה נמוכה שאינה משקפת את הפעילות האמיתית, בהכללת זכויות סוציאליות בתוך שכר המאמנים לעיתים קרובות בניגוד לדיון, אי ביצוע הפרשות לפנסיה ולפיצויים, העסקה ללא הסכם עבודה / הודעה על תנאי עבודה, ועוד.

בפעולה זו מבקש ארגון מאמני הכדורסל לקדם שינוי חברתי וכלכלי, בד בבד עם קידום ענף הכדורסל בישראל. הארגון מאמין כי התנהלות נכונה בהיבט הסדרת תנאי העסקה בענף הכדורסל, בצירוף הגברת השקיפות והודאות הכלכלית של המעסיקים והמועסקים בה תביא להתמקצעות אמיתית של המועסקים, ועידוד כדורסל מונע ערכים. בחזון הארגון, שיתוף פעולה עם אגודות ספורט בדבר העסקה הגונה ופעילות אחראית והוגנת תקדם ערכים משותפים נוספים כלפי כל בעלי העניין בענף הכדורסל בישראל: אגודות, עובדים, שחקנים, קהילה וחברה.

העמותה פועלת בשלושה מישורים: מול אגודות הספורט, מול הרגולטור באופן אשר יביא להטמעת הוראות התקנון על האגודות כתנאי לתקצובן ומול המאמנים/מועסקים. במסגרת זו, אפיין הארגון מסמך "בקרה תקציבית" ובו תו "המעסיק ההגון".

במקביל, יש פניה למאמנים ללמוד ולעמוד על זכויותיהם כמאמנים וכן להעדיף ולבחור לעבוד באגודות בעלות תו.

הגדרות:

הארגון - ארגון מאמני הכדורסל;

אגודה - אגודת ספורט כמשמעותה בחוק הספורט;

תנאים להגשת הבקשה לתו:

1. עמידה בתנאי הסף בנוהל קבלת תו "מעסיק הגון", לרבות עמידת האגודה בהוראות חוקי המגן, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה המנויים בחוק (מצ"ב כנספת א' למסמך זה);

2. העברת הצהרת / התחייבות מעסיק חתומה בנוסח המופיע בכנספת ב' למסמך זה;

התחייבויות האגודה:

3. בקשת ההצטרפות, לרבות מילוי הטפסים המצורפים לתקנון זה לרבות דיווח לארגון, מהווה ומבטאת הסכמה מצד האגודה לתנאי השימוש בתו. בעשותו כן האגודה מצהירה כי קראה את תנאי השימוש, מודעת ומסכימה להם, ומסכימה לפעול לפיהם.
4. זכות לשימוש בתו המעסיק ההגון יהא בהתאם לתקנון (להלן "התו") ולנוהל זה אשר יעודכן מעת לעת ויפורסם באתר הארגון.
5. ידוע לאגודה, כי התו הנו בבעלות הארגון, וכי בכפוף לחתימתה על מסמך "זכות שימוש בתו המעסיק ההגון" ואישור תקנון אינטרנטי זה, ניתנת לה זכות פרסום התו והצגתו למועסקיה ו/או לגופים שונים (לרבות ממשלתיים, נתמכים ו/או מתוקצבים, גופי תורמים וכו'), הכל בהתאם להוראות תקנון זה.
6. האגודה מתחייבת שלא לדווח ו/או להציג את התו ככל שזה נשלל ממנה ו/או בלא שאושרה על ידי הארגון לקבלת התו, בהתאם להגדרות בנוהל.
7. ידוע לאגודה, כי התחייבותה לשמור על זכויות עובדיה בהתאם לדיני העבודה והוראות תקנון זה ולשתף פעולה עם הארגון בכל הקשור לשמירה על זכויות העובדים בתחומה, כהגדרתם בנוהל, הינה היסוד והבסיס לזכות המוענקת לה לעשות שימוש בתו, ובמידה שתפר התחייבות זו, יהיה הארגון רשאי לבטל את זכות השימוש לאלתר וזאת מבלי שישא באחריות לכל הפסד ו/או נזק, ישיר או עקיף, שייגרם לאגודה.
8. האגודה מסכימה לשתף פעולה באופן מלא ולהעביר מידע ומסמכים הנוגעים למועסקים בתחומה לצורך ביקורת תקינות שכר ונלוות על ידי הארגון או מי שהוסמך על ידו לביצוע הביקורת.
9. האגודה יודעת ומסכימה כי במקרה וביקורת תמצא כי התנהלותה אינה עומדת בהוראות התקנון ו/או נפגעו תנאי העסקתם העובדים המועסקים בתחומה בניגוד להוראות הדין או הוראות תקנון זה, ממצאי הביקורת עשויים להיות מפורסמים באמצעי התקשורת.
10. הארגון לא יהיה אחראי, ולא יישא, במישרין או בעקיפין, בכל נזק, ישיר, עקיף, תוצאתי או מיוחד, כספי או אחר, שנגרם לאגודה ו/או לגורם כלשהו עקב או כתוצאה משימוש או הסתמכות על מידע המופיע בתקנון ו/או בנוהל ו/או בפרסום התו ו/או בשלילתו, לרבות הפסד הכנסה ו/או מניעת רווח שייגרמו מכל סיבה שהיא.
11. הארגון אינו מתחייב לתת את התו במקרה שבו יתברר כי האגודה אינה משתפת פעולה באופן מלא בכל הקשור לשמירה על זכויות המועסקים בתחומה. במקרים כאשר הארגון סבור שזכויות העובדים מופרות באגודה, יהיה הארגון רשאי לשלול את התו מהאגודה באופן מיידי לפי שיקול דעתו הבלעדי.

ביקורת תקופתית:

12. מידי סיום עונה (על פי רוב משכורת חודש יולי/אוגוסט), תדרש האגודה להעביר תלושי שכר של כלל המועסקים בה עבור אותו חודש וכן הסכמי העסקה ו/או הודעות על תנאי עבודה.
13. הארגון יבצע בדיקה מדגמית, בהתאם לשיקול דעתו, לגבי העובדים המועסקים באגודה, והאגודה תידרש להעביר תוך 7 ימים פרטים ומידע הנוגע לעובדים שנבחרו. בין השאר תתבקש האגודה להעביר מידע כדלהלן:
 - 13.1. העתק תלושי השכר לעונה החולפת ו/או טופס ריכוז שכר.
 - 13.2. העתק מכל הסכם הקיים בין המבוקר לעובדיו לשנה הנוכחית והקודמת.
 - 13.3. אישורי הפקדות לקופות פנסיה ופיצויים של העובדים.

טיפול בממצאים:

14. בהתאם לנתונים והמידע שיתקבל, יבצע הארגון בדיקה בכל הנוגע לעמידת האגודה בתשלום שכר עובדיה ובתנאי חוקי העבודה, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה והוראות התקנון, לרבות ברשימה המנויה בנספח א' למסמך זה.
15. ככל שימצאו הפרות/ליקויים בתשלומי השכר לעובדים – אלו יועברו לתגובת האגודה בבקשה לתיקון ההפרות שנמצאו במלואן.
16. אי מתן תגובה בכתב מהמבוקר תוכר כהודאה במסקנות הארגון, והמבוקר יידרש לתיקון ההפרות שנמצאו במלואן.
17. היה ונמצא כי האגודה אינה זכאית לתו, ישלח לאגודה מכתב ובו הסיבות לכך ונושאים לשיפור לצורך העמידה בתנאי התו. היה ותיקנה האגודה את הדרוש, וסבורה כי היא מוכנה לבדיקה נוספת, תוכל לפנות לארגון במידה שתחפוץ בכך, בהתאם לתנאים ולמדיניות שיהיו קיימים באותו המועד. יודגש כי קבלת התו מחדש, מחייב חתימה ואשרור חדש ועמידה בתנאי הסף המנויים בתקנון בהתאם לתנאים שיהיו קיימים באותו המועד, או לפי שיקול דעתה הבלעדי של הנהלת הארגון בהתאם לאופי הנושאים לתיקון ומשך הזמן הדרוש לכך.

נספח א'

רשימת חוקי העבודה וצווי ההרחבה הקשורים לביצוע הביקורת

- (1) חתימה על הסכם עבודה לתקופה קצובה עם המאמן ;
 - (2) מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית לכל הפחות ;
 - (3) תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית לכל הפחות ;
 - (4) תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית ;
 - (5) איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר – כשניכוי הסכומים היה ביוזמת מזמין השירות או לפי הוראותיו ;
 - (6) העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר ;
 - (7) איסור הלנת שכר לפי סעיף 25ב(1)(1) לחוק הגנת השכר ;
 - (8) תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום ;
 - (9) תשלומים מכוח צווי הרחבה :
- א. ביצוע הפרשות קבועות וחודשיות, על כלל השכר המוסכם על הצדדים, בשיעורים שנקבעו צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק.
- ב. הוראות צווי הרחבה לעניין תשלום דמי הבראה, החזר הוצאות נסיעה, פנסיה, דמי חגים ותוספת יוקר ;
- ג. הוראות צווי הרחבה ענפיים שעניינן רכיבי שכר שנקבעו לפי סעיף 28(ב) לחוק ;
- ד. אי הכללת הנסיעות, דמי ההבראה וזכויות נוספות בשכר היסוד ;

נספח ב'

הצהרה/התחייבות בדבר עמידת אגודה בהוראות דיני העבודה

אני הח"מ _____ ת.ז. _____, מורשה חתימה מטעם האגודה, מצהיר/ה בזה כדלקמן:

1. הנני נותן התחייבות זה בשם _____ (להלן: "האגודה"), המבקש לקבל תו "המעסיק ההגון".
2. בתפקידי, אני מכהן כ_____ באגודה והנני מוסמך/ת לתת הצהרה זו בשם האגודה ולהתחייב בשמה.
3. הריני להצהיר כי השכר המשולם לעובדי האגודה אינו נמוך משכר המינימום המעודכן במועד הגשת הצעת המציע למכרז בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987, נמסרים להם תלושי שכרם ושכרם משולם במועד, וכן וכי משולמים לעובדים מלוא התשלומים הסוציאליים בהתאם להוראות כל דין ו/או ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה שחל עליהם, לרבות אך לא רק ביצוע הפרשות חודשיות ותקינות הפרשות לתגמולים ופיצויים על מלוא רכיבי השכר, חופשה, הבראה, מחלה, נסיעות וכו'.
4. כמו כן, האגודה מתחייבת בזאת כי תמשיך לשלם לעובדיה שכר שלא יפחת משכר המינימום, במועד ותוך מסירת תלושי שכר, לבצע את מלוא התשלומים הסוציאליים בהתאם להוראות כל דין ו/או ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה שחל עליהם, לרבות אך לא רק ביצוע הפרשות חודשיות ותקינות הפרשות לתגמולים ופיצויים על מלוא רכיבי השכר, חופשה, הבראה, מחלה, נסיעות וכו'.
5. הנני מאשר בחתימתי כי האגודה עומדת בדרישות הסף לקבלת תו "המעסיק ההגון" כמפורט בתקנון במועד חתימתי זו וכן תשתף פעולה באופן מלא ותפעל בשקיפות עם הארגון ככל שתדרש להציג מסמכים הנוגעים לזכויות העובדים בתחומה, לרבות אך לא רק תלושי שכר, טופסי דיווח ותיעוד ביצוע תשלומים לחברות הביטוח, הסכמי עבודה, וכו'.

חתימה וחותמת

שם ומשפחה