

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בירושלים ביום ____ לחודש _____ שנת 2011

בין: **עמותת סינמטק ירושלים – ארכיון ישראלי לסרטים** (להלן: **הסינמטק**)

לבין: **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי וסניף עובדי סינמטק ירושלים** (להלן: **הארגון**)
(להלן: **הוועד**)

הואיל: והצדדים להסכם עבודה זה מעוניינים בקיום יחסי עבודה פוריים ותקינים בסינמטק;

והואיל: והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן לחתימתו של הסכם קיבוצי;

והואיל: והצדדים הגיעו ביניהם להסכמות כאמור בהסכם זה;

לפיכך הוסכם, הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

פרק א' – כללי

1. תקופת ההסכם

- 1.1 תוקפו של הסכם זה הינו מיום 1.7.2010 ועד ליום 30.6.2014
- 1.2 הפרשי שכר הנובעים מיישומו של הסכם זה בגין התקופה שמתחילת תוקפו של הסכם זה ועד למועד חתימתו, ישולמו במסגרת המשכורת הראשונה שתשולם לאחר מועד חתימתו של הסכם זה.
- 1.3 הסכם קיבוצי מיוחד זה ממצה את כל זכויותיהם של העובדים עליהם הוא חל, ולא יחולו כל הסכמים ו/או הסדרים ו/או נוהגים אחרים, לרבות לא ההסכם שנחתם ביום 9.7.09, אלא האמור בהסכם זה

2. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כלל עובדי הסינמטק, למעט חמשת השכירים הבכירים בסינמטק, הנושאים בתפקידים: מנכ"ל, מ"מ מנכ"ל/מנכ"ל עמית, מנהל תוכניות, מנהל מחלקת חינוך, מנהל טכני. מובהר בזאת כי ביחס לשלושת בעלי התפקידים האחרונים (מנהל תוכניות, מנהל מחלקת חינוך, מנהל טכני), מתייחס סעיף זה אישית לעובדים המכהנים בתפקידים הנ"ל כיום וכי במקרה שיתחלף או יסיים את תפקידו אחד מהם, יובא הנושא לדיון מחודש בין הצדדים.

3. שמירת זכויות

הסכם זה אינו בא כדי למעט ו/או כדי לגרוע מזכויות שניתנו ביתר למי מהעובדים, ככל שניתנו, ערב חתימת הסכם זה.

4. בהסכם זה – מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה ומילים המתייחסות למספר יחיד – כוונתן גם למספר רבים וכך להפך, אלא אם משתמע אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.

5. הסכומים הנזכרים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו, אלא אם צוין אחרת במפורש.

6. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. עובד במשרה חלקית או עובד שעתה יהיה זכאי לזכויות הנ"ל באופן יחסי מלבד סעיפים בהם ישנה התייחסות מפורשת אחרת.

פרק ב' – סדרי עבודה

7. נהלים כלליים

- 7.1 יתאפשר שעון עבודה גמיש לעובדים שאינם נדרשים לשעות עבודה קבועות :
- 7.1.1 תחילת עבודה 09:30-08:00
- 7.1.2 סיום עבודה 17:30-16:00, בהתאמה
- 7.2 העובד יתעד את שעות עבודתו בסינמטק באמצעות מערכת דיווח הנוכחות האלקטרונית. יתאפשר תיעוד ידני חריג במקרים הבאים :
- 7.2.1 העובד התחיל/סיים את יום עבודתו מחוץ לבניין הסינמטק
- 7.2.2 העובד שכח לתעד כניסתו/יציאתו באמצעות מערכת הדיווח האלקטרונית
- 7.2.3 אירעה תקלה במערכת הדיווח האלקטרונית
- 7.3 העובד יבצע את עבודתו כמיטב יכולתו וכישוריו
- 7.4 העובד ינהג באדיבות בחבריו לעבודה ובלקוחות הסינמטק
- 7.5 העובד יקפיד על לבוש הולם במקום העבודה
- 7.6 העובד ישמור על רכוש המוסד שנמסר לשימוש, ועל הסדר והניקיון בסביבת עבודתו
- 7.7 העובד ישמור בסודיות כל מידע שהגיע אליו בתוקף עבודתו בסינמטק ושמסירתו לצד שלישי כלשהו עלולה לפגוע בסינמטק
- 7.8 העובד לא יקבל טובות הנאה, במישרין או בעקיפים, מכל גורם העומד עימו בקשרים עקב עבודתו בסינמטק

8. קבלת עובדים ואיוש משרות

- 8.1 ההנהלה תפעל לשם גיבוש וניסוח הגדרה, תיאור תפקיד ותקן לכל עובד במוסד, זאת לאחר היועצות עם הוועד.
- 8.2 הנהלת הסינמטק תקבע קריטריונים למשרה חדשה או מתפנה, את תוכן התפקיד, תנאי קבלה וכיו"ב, וזאת לאחר היועצות עם הוועד.
- 8.3 לעובדי הסינמטק תינתן עדיפות באיוש משרות חדשות או מתפנות.
- 8.4 עם פתיחת משרה חדשה או התפנותה של משרה קיימת, תפנה ההנהלה לכלל העובדים הקיימים ותאפשר להם להציע את מועמדותם למשרה.
- במידה שלא יימצא מועמד מתאים מתוך עובדי הסינמטק הקיימים ולאחר היועצות עם הוועד, תוכל ההנהלה לגייס עובד חדש בהתאם לקריטריונים שנקבעו.
- 8.5 לעובדי הסינמטק תינתן עדיפות בביצוע פרויקטים מזדמנים ומשימות חדשות. ההנהלה, תוך התייעצות עם ועד העובדים, תקבע קריטריונים לפרויקט, משימות, תנאי קבלה וכיו"ב. ההנהלה תפנה לכלל העובדים ותציע את הפרויקט או המשימה החדשה.

במידה שלא יימצא מועמד מתאים מקרב עובדי הסינמטק ולאחר היוועצות עם הוועד, תוכל ההנהלה לגייס עובד חדש לביצוע הפרויקט בהתאם לקריטריונים שנקבעו.

8.6. הסינמטק רשאי להעמיד עובד המתקבל לעבודה לבדיקות רפואיות ו/או לבדיקות התאמה, אם הדבר מתחייב מתפקיד העובד. במידה וחל שינוי משמעותי במצבו הרפואי של עובד, רשאי הסינמטק להעמיד העובד לבדיקות התאמה ו/או בדיקה רפואית וזאת בכפוף למתן נימוקים בכתב שימסרו לעובד אודות הצורך של כל בדיקה. הבדיקה תבוצע על חשבון הסינמטק. העובד יהיה זכאי לשכר בעת ביצוע הבדיקה, עותק מתוצאות הבדיקה יועבר לעובד.

8.7. כן רשאי הסינמטק להעמיד עובד לבדיקות התאמה ו/או לבדיקה רפואית, לצורך בדיקות התאמתו לתפקיד חדש וזאת בכפוף למתן נימוקים בכתב, שימסרו לעובד, אודות הצורך של כל בדיקה. הבדיקה תבוצע על חשבון הסינמטק. העובד יהיה זכאי לשכר בעת ביצוע הבדיקה, עותק מתוצאות הבדיקה יועבר לעובד.

9. שעות העבודה – עובדים חודשיים

9.1. שבוע העבודה בסינמטק לעובדים חודשיים הינו בן 40 שעות שבועיות וחודש עבודה – בן 172 שעות.

9.2. יום עבודה לעובדים חודשיים הינו בן 8 שעות עבודה, כולל הפסקה שלא תעלה על חצי שעה.

9.3. יום עבודה בערבי חג יעמוד על 5 שעות בתשלום יום עבודה מלא.

במקרים בהם תחליט ההנהלה שלא להפעיל את הסינמטק בערבי חג, כולם או חלקם, לא יופחת שכרם החודשי של העובדים מסיבה זאת.

9.4. שעות עבודה – אם עובדת

שעות העבודה לאמהות עובדות יקבעו בהתאם להוראות התקשי"ר.

9.5. שעות עבודה מן הבית

עבודה מן הבית תתאפשר רק במקרים חריגים שיוגדרו ע"י ההנהלה, ויאושרו על ידה מראש ובכתב.

10. שעות עבודה – עובדים שעתיים

10.1. יום העבודה לעובדים שעתיים ייקבע בהתאם לסידור העבודה, אך בכל מקרה לא ייפול מארבע שעות רצופות, לא כולל את הפסקות הארוחה והמנוחה, הניתנות בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.

10.2. בוטלה משמרת בהתראה קצרה מ- 48 שעות, ישולם לעובד תשלום בגובה של משמרת מנמלית בת 4 שעות.

10.3. באשר למקרינים – בוטלה משמרת המופיעה בסידור העבודה, ישולם השכר בגין המשמרת (משמרת): שעות פעילות ברצף כפי שהן מפורסמות בסידור העבודה).

10.4. הודעה על ביטול משמרת תימסר ע"י הממונה הישיר של העובד.

11. שעות נוספות

11.1. העבודה בשעות נוספות תיעשה לפי צרכי העבודה, בהתאם לסידור העבודה, ובכפוף לאישור מראש ובכתב של הנהלת הסינמטק.

11.2. בעבור עבודה בשעות נוספות, יהיה עובד זכאי לתשלום כדלקמן:

11.2.1. בעבור השעתיים הנוספות הראשונות – 125% מערך שעת עבודה.

11.2.2. בעבור השעה השלישית ואילך – 150% מערך שעת עבודה.

פרק ג' – שכר עבודה

12. שכר עובדים שעתיים

12.1. מבלי לגרוע משכרם של עובדים המשולם ביתר ערב חתימת הסכם זה, החל ממועד תחילת תוקפו של הסכם זה ובכפוף לאמור בו, שכר השעה של העובדים השעתיים בסינמטק לא יפחת מהאמור להלן:

שכר בסיס לשעה	תפקיד וותק בעבודה
22.5 ₪	סדרנים וקופאים בעלי ותק של עד 24 חודשי עבודה בסינמטק
23.5 ₪	סדרנים וקופאים בעלי ותק בן 24 חודשי עבודה בסינמטק ומעלה
26 ₪	אחראי משמרת
25 ₪	אחראי קופה

12.1. אחראי משמרת ואחראי קופה יקבלו בנוסף תוספת גלובלית לשכרם בגובה של 300 ₪ בחודש, ובלבד שעבדו ב - 12 החודשים הקודמים, בהם עבדו בתפקידם, בממוצע לפחות 50 שעות בחודש. עובד כאמור שעבד פחות מ - 12 חודשים בתפקידו, יחושב הממוצע מתחילת עבודתו בתפקיד.

12.2. אחראי משמרת ואחראי קופה יקבלו בנוסף תוספת גלובלית לשכרם בגובה של 550 ₪ בחודש, ובלבד שעבדו ב - 12 החודשים הקודמים, בהם עבדו בתפקידם, בממוצע לפחות 50 שעות בחודש. עובד כאמור שעבד פחות מ - 12 חודשים בתפקידו, יחושב הממוצע מתחילת עבודתו בתפקיד.

12.3. עובד לא יהיה זכאי לתשלום שתי תוספות כאמור בסעיפים 12.2 ו-12.3 באותו חודש.

12.4. התוספת הגלובלית כאמור בסעיפים 12.2 ו - 12.3 תיחשב כשכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין פנסיה, פיצויי פיטורים, וכל תשלום הנגזר מן השכר, אך למעט לעניין תשלום תמורת חופשה, מחלה, וכל היעדרות אחרת.

12.5. בכל מקרה לא ייפול שכרו של העובד משכר המינימום כחוק, כפי שיהיה מעת לעת.

12.6. שכר העבודה הכולל שישולם לעובדים הינו שכר ברוטו, ויונכו ממנו כל המיסים והניכויים עפ"י דין.

13. שכר עובדים חודשיים

13.1. הנהלת הסינמטק תקבע את שכר העובדים החודשיים בהתאם לשיקול דעתה. ובלבד שלפחות יתאם את הוראות הסכם זה.

13.2. למרות האמור לעיל, לא יפחת שכרו של עובד חודשי במשרה מלאה מסך של 5,200 ₪ (ברוטו).

14. תשלום השכר – מועד ואופן התשלום

- 14.1. הנהלת הסינמטק תשלם לעובדים אחת לחודש שכר עבודה בהתאם להוראות החוק ולא יאוחר מן ה-9 לכל חודש.
- 14.2. ההנהלה תשלם לעובדים את שכרם בהעברות לחשבון הבנק האישי של העובד.
- 14.3. תשלום השכר לעובד בהמחאות של הסינמטק יתאפשר במקרים חריגים ובכפוף לאישור הנהלת הסינמטק.

15. תוספות שכר

בגין תקופת הסכם זה יהיו העובדים החודשיים, ובכלל זאת המקרינים, זכאים לקידום בשכרם, כדלקמן:

15.1. מועדי העדכונים

שכר העובדים החודשיים יעודכן בשתי פעימות כמפורט להלן:

15.1.1. מועד עדכון הפעימה הראשונה

15.1.1.1. לגבי העובדים החודשיים, אשר ביום 1.7.10 השלימו 24 חודשי עבודה ומעלה כעובדי הסינמטק – יעודכן השכר בגין התקופה שהחל מיום 1.7.10, ובהתאם למנגנונים שיפורטו להלן.

15.1.1.2. לגבי יתר העובדים החודשיים – רק למן המועד בו השלימו 24 חודשי עבודה כעובדי הסינמטק.

15.1.2. מועד עדכון הפעימה השנייה

מועד הפעימה השנייה יהיה ביום ה-1.9.2012, או המועד בו השלים העובד 24 חודשי עבודה כעובד הסינמטק, לפי המאוחר, אך לא מעבר למועד סיום תוקפו של הסכם זה כמפורט בסעיף 1.1 לעיל.

15.2. הפעימה הראשונה – שיעורי העדכון

15.2.1. עובד חודשי, אשר במועד עדכון הפעימה הראשונה כהגדרתו לעיל עמד שכרו החודשי על 8,001 ₪ ומעלה, יקבל תוספת אחוזית לשכרו בשיעור המתקבל מן הנוסחה הבאה [לעניין נוסחה זאת: $X =$ שכרו של העובד בפועל למשרה מלאה במועד עדכון הפעימה הראשונה]:
$$\frac{(18,000 - X) * 0.75}{1,000}$$

15.2.2. עובד חודשי, אשר במועד עדכון הפעימה הראשונה כהגדרתו לעיל עמד שכרו החודשי על 8,000 ₪ ומטה, יקבל תוספת אחוזית לשכרו בשיעור המתקבל מן הנוסחה הבאה [לעניין נוסחה זאת: $X =$ שכרו של העובד בפועל למשרה מלאה במועד עדכון הפעימה הראשונה]:
$$\frac{(18,000 - X) * 0.85}{1,000}$$

15.2.3. בנוסף לאמור לעיל תקצה ההנהלה סך כולל של 50,000 ₪ בשנה לצורך עדכון שכרם של העובדים החודשיים המשתכרים טרם תחילת הפעימה הראשונה שכר הנמוך מ-5,500 ₪ ברוטו בחודש (למשרה מלאה), וזאת בהתאם להצעת ההנהלה מיום 1.1.2011, המצורפת כנספח להסכם זה.

15.3. הפעימה השנייה – שיעור העדכון

15.3.1. במועד עדכון הפעימה השנייה כהגדרתו לעיל, יעודכן שכרם של העובדים החודשיים בתוספת אחוזית בשיעור המתקבל מן הנוסחה הבאה [לעניין נוסחה זאת: $Y =$ שכרו של העובד בפועל למשרה מלאה במועד עדכון הפעימה השנייה]:

$$\frac{(18,000 - Y) * 0.2}{1,000}$$

15.3.2. במועד עדכון הפעימה השנייה כהגדרתו לעיל, יעודכן שכרם של העובדים השעתיים כדלקמן:

שכר בסיס לשעה	תפקיד וותק בעבודה
23.75 ₪	סדרנים וקופאים בעלי ותק של עד 24 חודשי עבודה בסינמטק
24.75 ₪	סדרנים וקופאים בעלי ותק בן 24 חודשי עבודה בסינמטק ומעלה
27.5 ₪	אחראי משמרת
26.5 ₪	אחראי קופה

15.4. מקרינים

שכרם השעתי של המקרינים יחושב על פי השכר המעודכן בהתאם לאמור לעיל, בחלוקה ל-172 שעות חודשיות.

15.5. כללי

מובהר בזאת, כי תוספות השכר שלעיל הינן למשרה מלאה, וכי שיעור עדכון השכר לעובדים במשרה חלקית יינתן באופן יחסי להיקף משרתם.

16. תוספת ותק

החל ממועד חתימתו של הסכם זה תשולם תוספת ותק בגובה של 500 ש"ח לעובדים הזכאים ובשיעורים המפורטים להלן:

16.1. מועדי התשלום

תוספת הוותק תשולם בשתי פעימות, כמפורט להלן:

16.1.1. פעימה ראשונה בגובה של 300 ₪ תשולם לעובדים הזכאים בגין התקופה שמ-1.7.10.

16.1.2. פעימה שנייה בגובה של 200 ₪ תשולם לעובדים הזכאים החל מיום 1.9.12.

16.1.3. למרות האמור, התוספת תשולם במלואה (500 ₪) במועד הפעימה הראשונה לעובדים חודשיים זכאים המשתייכים לקבוצות הבאות:

16.1.3.1. עובדים חודשיים זכאים כהגדרתם להלן, אשר במועד חתימת הסכם זה וטרם עדכוני השכר מכוחו, נופלת משכורתם החודשית למשרה מלאה מ-6,000 ₪.

16.1.3.2. עובדים חודשיים זכאים כהגדרתם להלן, אשר עתידיים לפרוש לגמלאות במהלך תוקפו של הסכם זה.

16.2. העובדים הזכאים

16.2.1. תוספת הוותק תשולם לכל עובד, אשר השלים 10 שנות עבודה בפועל כעובד הסינמטק.

16.2.2. עובד אשר ישלים 10 שנות עבודה בפועל במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה, יחל לקבל את התוספת במשכורת הראשונה לאחר תום 10 השנים כאמור, וזאת בכפוף למועדי התשלום כאמור לעיל.

16.3. תוספת הוותק תיחשב כשכר לכל דבר ועניין, לרבות לצורך תשלומים לפנסיה, פיצויי פיטורים, חופשה, מחלה, וכל תשלום הנגזר מן השכר.

17. תוספת פסטיבל

עבור השתתפות בהכנתו וביצועו של פסטיבל הסרטים הבינלאומי, יקבלו כל העובדים החודשיים (למעט המקרינים) תשלום, אשר לא יפחת ממשכורת חודשית אחת, ובהתאם לשיקול דעת ההנהלה.

18. שחיקת שכר

במידה שבתקופת תוקפו של הסכם זה יעלה מדד המחירים לצרכן בשיעור כולל העולה על 12%, תשקול ההנהלה, לאחר היועצות בוועד, אפשרות לתשלום פיצוי מיוחד. מוסכם, כי בכל מקרה שיוחלט על תשלום פיצוי כאמור, יקוזזו ממנו כל תוספות היוקר ששולמו בתקופה הרלוונטית, ככל ששולמו.

19. עלות ההסכם

נכון ליום חתימת ההסכם, עלותם הכספית של כל התוספות וההטבות הנלוות הכלולות בו לא עולה על 700,000 ₪ בשנה. שינויים בהיקף משאבי כוח האדם ו/או שינויים בהיקף הפעילות וכתוצאה בהיקף השעות הנוספות המאושרות, ו/או שינויים בשיעור מיסי המעביד, יגררו התאמה פרופורציונית של עלות ההסכם

פרק ד' – תנאים סוציאליים

20. חופשה שנתית

20.1. עובד שעבד פחות משנה יקבל את חופשתו בעד תקופת עבודתו בסינמטק בהתאם לחוק.

20.2. עובד בסינמטק יהיה זכאי למכסת חופשה שנתית כמפורט בטבלה להלן:

מס' ימי חופשה (נטו)	ותק (בשנים)
12	1
18	2-3
24	4 ואילך

20.3. חישוב מכסת החופשה השנתית דלעיל הוא לשנת עבודה ובאופן יחסי לחלקי המשרה ולחלקי השנה.

20.4. מועדי החופשה ייקבעו ע"י הנהלת הסינמטק או מי שהוסמך לכך על ידה. על העובד להודיע ע"ג טופס המיועד לכך, זמן סביר מראש, על בקשתו לצאת לחופשה ולקבל אישור מההנהלה או מהממונה הישיר שהוסמך על ידה. בהחלטה על אישור החופשה תשתדל ההנהלה או הממונה הישיר שהוסמך על ידה להתחשב ככל האפשר בבקשת העובד בשים לב לשיקולים רלוונטיים, כגון צרכי הסינמטק ומועדי היציאה לחופשה של יתר העובדים במחלקה.

- 20.5. הנהלת הסינמטק רשאית להגדיר תקופות לחופשה מרוכזות לחלק מהעובדים בהתאם לצרכי העבודה.
- 20.6. העובדים ינצלו את החופשה למנוחה, ולא יעסקו בעבודה אחרת בשכר בתקופת החופשה.
- 20.7. ניתן יהיה לצבור עד שתי מכסות בגין חופשה שנתית. יתרת חופשה צבורה מעל התקרה האמורה - תימחק.
- האמור יחול לגבי חופשה שנתית הנצברת לעובדים החל ממועד חתימתו של הסכם זה, ולא יחול על היתרות הקיימות לעובדים במועד חתימת הסכם זה, אשר יעמדו לניצול במהלך תקופת ההסכם או לפדיון בתום יחסי העבודה.
- 20.8. עובדים, שסיימו עבודתם בסינמטק, והינם בעלי יתרת חופשה שלא נוצלה ונצברה כדין יקבלו פדיון חופשה בעזבם את העבודה.

21. חופשות מיוחדות

העובד יהא זכאי להעדר בתשלום, שלא על חשבון ימי חופשה שנתית, במקרים המפורטים להלן:

- 21.1. לרגל נישואיו – 2 ימים.
- 21.2. לרגל נישואי בן/בת של העובד - יום אחד.
- 21.3. להולדת או לרגל בר/בת מצווה של בן/בת העובד – יום אחד.
- 21.4. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל – לעובדים אשר קרוב משפחה שלהם הינו חלל מערכות ישראל. לעניין זה "קרוב משפחה" הינו אחד מאלה: אח, אחות, בן, בת, אב, אם, בן/בת זוג.

22. מחלה

- 22.1. העובדים יהיו זכאים למכסת ימי מחלה בהתאם לחוק.
- 22.2. התשלום עבור יום מחלה יהיה מלא החל מהיום הראשון.
- 22.3. העובד ימציא אישור מחלה בגין היעדרותו, כתנאי לתשלום דמי מחלה.
- 22.4. למרות האמור בסעיף 22.3, כל עובד זכאי לתשלום עבור 2 ימי מחלה בשנה על סמך הצהרה.

23. הבראה

- 23.1. העובדים יהיו זכאים לקבל קצובת הבראה שנתית מהנהלת הסינמטק ולפי שנות הוותק בסינמטק כדלקמן:

ימי הבראה	ותק-שנים
7	1-3
9	4-10
10	11-15
11	16-19
12	20-24
13	25 ומעלה

- 23.2. קצובת הבראה דלעיל היא בעד שנת עבודה ותשלום בתום שנת עבודה אחת ואילך.

23.3 קצובת ההבראה תשולם לעובד פעם בשנה. התשלום יתבצע במועד קבוע בחודשי הקיץ של השנה [יוני עד ספטמבר] וכפי שיוחלט ע"י הנהלת הסינמטק.

23.4 קצובת ההבראה תשולם בהתאם לתעריפי ימי הבראה במגזר הציבורי, כפי שיפורסמו בצווי הרחבה מעת לעת.

24. דמי חגים

24.1 כל עובד חודשי בסינמטק יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג עפ"י הפירוט כדלקמן:

- 2 ימי ראש השנה
- 1 יום כיפורים
- 2 ימי סוכות
- 2 ימי פסח
- 1 חג שבועות
- 1 יום העצמאות

24.2 למען הסר ספק, העובד לא יהא זכאי לתשלום נוסף בגין ימי חג החלים בשבת.

24.3 ימי בחירה:

בהתאם להוראות התקשי"ר, עובד רשאי להעדר לפי בחירתו במשך כל שנה משני ימי עבודה מתוך רשימה מוגדרת ולקבל משכורת בעדם.

25. שי לחגים

לקראת ראש השנה ופסח יוענק שי בגובה של 400 ₪ לפחות לעובד לכל אחד מחגים אלה. השי ייקבע בתיאום בין ההנהלה לבין הוועד.

26. קרן פנסיה

26.1 הסינמטק יבטח את העובדים אשר התקבלו לעבודה ואושרו ע"י ההנהלה לאחר תקופת ניסיון של שלושה חודשים להמשך עבודה, בקרן פנסיה מקיפה על פי השיעורים שלהלן:

26.1.1 תגמולי עובד – 5% מן השכר הקובע לפנסיה.

26.1.2 תגמולי מעביד – 5% מן השכר הקובע לפנסיה.

26.1.3 פיצויי פיטורים – 81/3% מן השכר הקובע לפנסיה.

הביטוח יהיה למפרע החל מיום תחילת עבודתו של העובד ובכפוף לאפשרויות המותרות עפ"י חוק.

26.2 למען הסר ספק, בגין עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 178 לחוק הפיקוח על הביטוח, יעביר הסינמטק את ההפרשות והניכויים בשיעור הדרוש על פי דין.

27. קרן השתלמות

עובד חודשי, אשר השלים שנת עבודה כעובד הסינמטק, יהיה זכאי לקרן השתלמות על פי שיעורי ההפרשות הבאים:

תשלומי מעביד – 7.5% מן השכר הקובע לקרן השתלמות.

27.2 תשלומי עובד – 2.5% מן השכר הקובע לקרן השתלמות.

Commented [CU1]: צו הרחבה מרחיב יותר בעניין הפרשות עובד ומעביד לפנסיה

28. נסיעות
28.1 עובדי הסינמטק יהיו זכאים להחזר הוצאות נסיעה בהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי במשק, כפי שיהיו מעת לעת.

28.2 הזמן הדרוש לעובד לצורך נסיעה בתפקיד או לפעילות במסגרת עבודתו מחוץ לתחומי הסינמטק, אשר אושרו לו ע"י ההנהלה או ע"י מי שמונה מטעמה לעניין זה, יחשבו כחלק משעות העבודה לכל דבר ועניין.

29. ביגוד
כלל עובדי הסינמטק יהיו זכאים לקצובת ביגוד שנתית בהתאם לרמה 4 בשירות הציבורי.

30. שירות מילואים פעיל
30.1 עובד המקבל צו קריאה לשירות מילואים פעיל חייב להודיע על כך לממונה עליו

30.2 העובד יהיה זכאי לתשלומים המגיעים לו עפ"י חוק.

30.3 בתום תקופת השירות חייב העובד להגיש את אישור השירות.

31. ימי אבל
עובד המקיים חובת אבלות (במות חו"ח הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה") ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר מחמישה ימי עבודה [7 ימים קלנדאריים].

32. כלכלה
32.1 עובד חודשי או שעתי, לו אושר, מראש ובכתב, לעבוד מעל 8 שעות עבודה ביום, יהיה זכאי להשתתפות הסינמטק בעלות ארוחה בגובה של 25 ₪ (ברוטו) לאותו יום.

32.2 ההנהלה וועד העובדים יפעלו לשם השגת סיכום עם מפעיל המסעדה בסינמטק, לפיו בכל יום עבודה יוצעו לעובדי הסינמטק מנות במחיר מוזל.

33. עובדים ותיקים העומדים לפני פרישה
הצדדים מביעים בהסכם זה הבנה למצבם של העובדים הוותיקים העומדים לפרוש בעשור הקרוב, ושהפנסיה שלהם נמוכה כתוצאה מסיבות שאינן תלויות בסינמטק, הצדדים ישתדלו למצוא מקורות מימון ייעודיים למטרה זאת. מוסכם, כי אין בסעיף זה כדי להשית מחויבות כלשהי על מי מהצדדים.

פרק ה' - סיום עבודה

34. פיטורים
מוסכם, כי פיטורי עובדים בסינמטק יעשו במנגנון שקבוע להלן:

34.1 במקרה של כוונה לפטר עובד, יישלח לעובד מכתב זימון לשימוע, המפרט את עילות הפיטורים והנימוקים להם.

34.2 המכתב יישלח לעובד ולוועד העובדים, ויימסר ביד או בדואר רשום.

34.3 העובד יוכל להיות מיוצג בשימוע ע"י אדם אחד, לפי בחירתו וכן על ידי עו"ד, במקרה בו העובד יהיה מיוצג.

- 34.4. במהלך השבוע שלאחר ישיבת השימוע תיערך היוועצות בתום לב בין ועד העובדים לבין ההנהלה.
- 34.5. הסכים ועד העובדים לפיטורים – תישלח לעובד החלטת פיטורים, בכפוף למתן הודעה מוקדמת כדין.
- 34.6. לא הסכים ועד העובדים לפיטורים – תועבר ההחלטה אל הגורם המחליט, כאמור להלן:
- 34.6.1. הגורם המחליט יהיה אחד מבין: מר מיכה שגריר, מר מיכה ינון, בכפוף לקבלת הסכמת אחד מהם.
- 34.6.2. הגורם המחליט ימונה על ידי הנהלת הסינמטק כחבר אחד ממוסדות הסינמטק (כגון הוועד המנהל או ועדת הכספים).
- 34.6.3. ההנהלה וועד העובדים יציגו בפני הגורם המחליט את עמדותיהם, וזאת בין במשותף ובין בנפרד.
- 34.6.4. לאחר שמיעת עמדות הצדדים, יקבל הגורם המחליט את החלטתו. הכרעתו של הגורם המחליט תהיה סופית.

35. פיטורים מחמת תפקוד מקצועי לקוי

במקרה של כוונה לפטר עובד מחמת תפקוד מקצועי לקוי, יחול האמור להלן:

- 35.1. יימסר לעובד מכתב התראה, עם העתק לוועד העובדים, המפרט את הליקויים בתפקודו של העובד.
- 35.2. לעובד יינתן חודש לתקן את הליקויים.
- 35.3. לא תוקנו הליקויים, יתקיים לעובד שימוע ויחול הליך הפיטורים המפורט לעיל.
- 35.4. במידה שעברו 18 חודשים ממועד שליחת מכתב ההתראה – יפוג תוקפו של זה.

36. פיטורים מחמת צמצומים

במקרה של כוונה לנקוט בפיטורי צמצום, יחול האמור להלן:

- 36.1. ההנהלה תודיע לוועד העובדים על כוונתה לערוך פיטורי צמצום.
- 36.2. ההנהלה תציג בפני ועד העובדים את תקציבי הסינמטק הרלוונטיים.
- 36.3. במהלך חודש ימים לאחר מסירת הודעת ההנהלה כאמור, יתקיים תהליך היוועצות בין ועד העובדים להנהלה, במסגרתו ייבדקו חלופות אפשריות לתהליך הצמצום.
- 36.4. במידה שלא הגיעו הצדדים להסכמה – ועד העובדים ייפגש עם נציג הוועד המנהל, בנוכחות ההנהלה, כדי להציג את עמדת ועד העובדים. כמו כן יוכל הוועד לשלוח את עמדתו בכתב לכל חברי ההנהלה, הוועד המנהל וועדת הכספים.
- 36.5. במידה שעדיין שוררת אי הסכמה בין ההנהלה לוועד העובדים – יכריע בעניין הגורם המחליט כאמור לעיל, והכרעתו תהיה סופית.

37. הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות

- 37.1. הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות תהיה עפ"י חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001.

37.2. הסינמטק יהיה רשאי לסיים את עבודת העובד לאלתר. במקרה זה יהיה העובד זכאי לפיצוי בגין אי מתן ההודעה המוקדמת בגובה הפסד השכר שהיה מקבל לו עבד בתקופת ההודעה המוקדמת.
פיצוי זה אינו נחשב לשכר עבודה ואינו מזכה בתשלומים נלווים (קופ"ג, קרן השתלמות, זכאות לפיצויי פיטורים וכד').

38. פיצויי פיטורין

העובדים יהיו זכאים לתשלום פיצויי פיטורין בהתאם לחוק. בנוסף, תשקול ההנהלה בחיוב תשלום פיצויים גם לעובדים המתפטרים מעבודתם בסינמטק. החלטת ההנהלה בהקשר זה תתקבל תוך בחינה והתייחסות לנושאים הבאים:

- העובד הוא עובד וותיק.
- מצבו התקציבי של הסינמטק

מוסכם כי עובד אשר השלים 10 שנות עבודה מלאות בסינמטק יהיה זכאי לקבל את מלוא פיצויי הפיטורים אשר נצטברו בקופת פיצויים של הסינמטק ו/או בקופת פיצויים על שמו של העובד.

פרק ו' – נציגות העובדים

39. ועד העובדים

- 39.1. הסינמטק יאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות בחירתו.
- 39.2. הצדדים ישתפו פעולה לצורך הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות בסינמטק ו/או באתריה.
- 39.3. ועד העובדים יהא רשאי לבצע פעילות ועד העובדים בזמן העבודה בהיקף סביר. מועדי אסיפות העובדים יתואמו עם ההנהלה.
- 39.4. ההנהלה תקיים ישיבות עדכון תקופתיות (רצוי לפחות שתיים בשנה) עם כלל העובדים, ועפ"י בקשת עובד, גם פגישה אישית אחת לשנה.
- 39.5. ההנהלה והוועד ינהלו היוועצות בתום לב ביניהם בכל שינוי משמעותי מתוכנן בעל השפעה על סדרי העבודה או תנאי העבודה של העובדים במוסד.

40. דמי חבר וטיפול ארגוני

- 40.1. הסינמטק יגבה מעובדיו דמי חבר בסך 25 ₪ לחודש למשתכרים מעל 4000 ₪ לחודש ו-10 ₪ לחודש למשתכרים פחות מ-4,000 ₪ לחודש.
- 40.2. בנוסף לכך, יגבה הסינמטק דמי טיפול חודשיים מהעובדים שאינם חברים ב"כוח לעובדים" בסכום זהה לדמי החבר.
- 40.3. דמי החבר ודמי הטיפול יועברו במלואם אל "כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי".
- 40.4. דמי החבר והטיפול ישתנו מעת לעת בהתאם להחלטות הארגון.
- 40.5. בנוסף לכך, הסינמטק יגבה מעובדיו דמי חבר בוועד שיקבעו ע"י הוועד ובכפוף לחוק הגנת השכר ויעבירם לוועד העובדים.

41. שקט תעשייתי

- 41.1. הסכם זה ממצה את תביעות העובדים ונציגותם לתקופת תוקפו של ההסכם, ולא יהיו להם כל דרישות כלפי הסינמטק, בתקופת ההסכם או בגינה.

- 41.2. בתקופת תוקפו של הסכם זה ישמרו העובדים ונציגותם על שקט תעשייתי מוחלט בנושאים שהוסדרו בהסכם, ולא ינקטו בכל שיבושים בעבודה, עיצומים או שביתות מכל סוג שהוא בנושאים שהוסדרו בהסכם זה.
- 41.3. בנוגע לנושאים שאינם מוסדרים בהסכם זה, מתחייבים הצדדים לשמור על שקט תעשייתי, כל עוד אף צד אינו חורג מהנהוג והמקובל ערב חתימת הסכם זה.

פרק ז' - שונות

42. איסור עבודה נוספת

- 42.1. חל איסור על עובד **חודשי המועסק במשרה מלאה** לעבוד בכל עבודה נוספת שהיא מעבר לשעות עבודתו בסינמטק, אלא אם כן קיבל מראש ובכתב את אישור ההנהלה
- 42.2. למרות האמור לעיל, **לעובד חודשי המועסק במשרה מלאה** תותר עבודה נוספת **זמנית ובהיקף מצומצם** (היקף כולל של מספר שעות העבודה, בסינמטק ובעבודה הנוספת, לא יעלה על 215 שעות חודשיות) בכפוף לדיווח העובד להנהלה מראש ובכתב. מובהר בזאת כי לא תתאפשר עבודה נוספת העומדת בניגוד עניינים עם עבודתו של העובד בסינמטק.
- 42.3. לעובד **חודשי במשרה חלקית** תתאפשר עבודה נוספת בכפוף לעמידה בשלושה תנאים:
- 42.3.1. אין בביצוע העבודה הנוספת משום ניגוד עניינים עם עבודתו של העובד בסינמטק
- 42.3.2. מספר שעות העבודה הכולל (בסינמטק ובעבודה הנוספת) לא יעלה על 215 שעות חודשיות
- 42.3.3. העובד דיווח להנהלה מראש ובכתב על כוונתו לעבוד בעבודה נוספת
- 42.4. על עובד **שעתי במשרה חלקית** (כולל מקרינים) יחולו התנאים המפורטים בסעיף 42.3. ובנוסף יקפיד העובד להיות פנוי בצורה גמישה ובהיקף הנגזר ממספר שעות העבודה המבוצע על ידו כבשגרה, וזאת בהתאם לסידורי העבודה העשויים להשתנות מעת לעת.

43. מסים ותשלומי חובה

כל התשלומים שישולמו לעובדים לפי הסכם זה כפופים לניכוי מס כחוק ולכל תשלום חובה אחר, אשר יחול על העובד על פי כל דין, בכפוף להוראות אחרות בהסכם זה.

44. חובות

הסינמטק יהיה רשאי לנכות מכל חוב כספי של הסינמטק לעובד או לשאיריו כל יתרה של חוב או התחייבות שהעובד חייב או יהיה חייב לסינמטק ולא סילק אותה, והכל בכפוף להוראות חוק הגנת השכר.

45. תנאים נוספים

45.1. שעות נוספות

- 45.1.1. חרף האמור בסעיף 11, בעבור כל שעת עבודה בשעות נוספות, יהיה מקרין זכאי לתשלום של 150% מערך שעת העבודה.
- 45.1.2. בעבור כל שעת עבודה ביום ו' בשעות 00:00-16:00, יהיה מקרין זכאי לתשלום של 150% מערך שעת העבודה.

- 45.1.3. בעבור כל שעת עבודה בשבת יהיה העובד זכאי לתשלום של 200% מערך שעת העבודה.
- 45.1.4. לעניין סעיף 45.1.3, שבת מתחילה ביום ו' בשעה 16:00 ומסתיימת ביום א' בשעה 7:00.
- 45.1.5. לעניין סעיף 45.1.3, דין חג המופיע ברשימה בסעיף 24, כדין שבת.
- 45.1.6. בעבור כל שעת עבודה בימי חול בין השעות 24:00 ועד ל-07:00 יהיה עובד זכאי לתשלום 200% מערך שעה.
- 45.2. תוספת פסטיבל**
- 45.2.1. עבור השתתפות בהכנתו וביצועו של פסטיבל הסרטים הבינלאומי, יקבלו העובדים תוספת תשלום כדלקמן:
- 45.2.2. המקרינים העובדים על בסיס חודשי והעובדים בלא פחות מ-70% מימי הפסטיבל יקבלו תוספת תשלום, אשר לא תפחת מ-750 ש"ח.
- 45.2.3. אחראי ערב, שהם עובדי המוסד, יקבלו תוספת תשלום, אשר לא תפחת מ-1250 ש"ח.
- 45.2.4. כל זאת מבלי לגרוע מפיצוי עבור שעות נוספות אותם נדרשים העובדים לבצע.
- 45.2.5. עובדי הסינמטק הנוטלים חלק בארגון והפעלת פסטיבל הקולנוע ירושלים יזכו לתשלום אש"ל בסכומים ובמתכונת ששולמו בגין פסטיבל הקולנוע שהתקיים ב- 2010.
- 45.3. משמרת בלתי צפויה**
- מקרין הנקרא לעבוד במשמרת שלא הופיעה בסידור עבודה השבועי, יהיה זכאי לשכר שעתי מוגדל בערך של 50%.
- 45.4. יום שבתון**
- מקרין בשכר חודשי יהיה זכאי לתשלום עבור ימי שבתון בהם צוות העובדים החודשיים אינו עובד.
- 45.5. ביטוח רכב**
- עובדים הזכאים לכיסוי רישוי וביטוח מקיף לרכב, קודם להפעלת הסכם זה, ימשיכו ליהנות מזכות זו גם לאחר הפעלת ההסכם.

פרק ח' - תכנית רפורמה - שנת 2011

- 46.** בהתאם להוראות הסכם קיבוצי זה, ובעיקר סעיף 34, הארגון, הוועד והעובדים מסכימים להפעלתה של תכנית מסגרת לרפורמה ארגונית, תקציבית ואסטרטגית אשר גובשה ע"י ההנהלה והוצגה בפניהם, ואשר כוללת בין היתר צמצום של מצבת העובדים בהתאם לעקרונות הבאים:
- 46.1. עובדים שהגיעו לגיל פרישה עפ"י חוק יסיימו את עבודתם במוסד, אלא אם התבקשו ע"י ההנהלה להמשיך עבודתם במוסד בהיקף, במתכונת ובתפקיד שתציע להם ההנהלה, וענו בחיוב.
- 46.2. עובדים שפרשו מרצון מעבודתם במוסד או שמסרו עד למועד חתימת הסכם זה, הודעה בדבר פרישתם בקרוב, לא תאוישנה משרותיהם בעובדים חדשים.

46.3. תקן המערך התפעולי (צוות ערב) יצומצם ב – 1.5 משרות.

46.4. תקן מערך העובדים החודשיים יצומצם ב – 1.5 משרות.

46.5. הסינמטק ישקול בחיוב האפשרות להעניק לעובד שיסיים את עבודתו בסינמטק במסגרת תכנית הרפורמה, תשלום פיצויים בשיעור גבוה יותר מהמתחייב עפ"י חוק. התשלום ישולם במשכורת הראשונה לאחר סיום עבודתו של העובד.

הפיטורין הנגזרים מהאמור לעיל יבוצעו במועד שייבחר ע"י ההנהלה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:
