

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב ביום ____ לחודש _____ שנת 2015

בין: **עמותת שח"ם – ארגון השחקנים בישראל** (להלן: **שח"ם או העמותה**)
לבין: **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי** (להלן: **הארגון**)
ועד עובדי שח"ם (להלן: **הוועד**)

הואיל: והצדדים להסכם קיבוצי זה מעוניינים בקיום יחסי עבודה פוריים ותקינים בשח"ם והכל במטרה להביא לקידומו ושגשוגו של שח"ם;
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:

הגדרות:

"עובדים קיימים" - עובדי שח"ם העובדים נכון לחתימת ההסכם הקיבוצי בשח"ם, והם: הדר בהירי, לי מיי חן, שי גרונוביץ', מעיין רודברג, אדם כהן שטורם.
"עובדים חדשים" - עובדים עתידיים אשר יועסקו בשח"ם, ויהיה בינם לבין שח"ם יחסי עובד – מעביד.
"עובדים זמניים" - עובדים אשר מועסקים למשימות ו/או פרויקטים ספציפיים ו/או עובדים המחליפים עובד קיים ו/או עובד חדש במהלך חופשה.

1. פרק א' – כללי

1.1. הצהרת כוונות

עובדי שח"ם והנהלת שח"ם ינהגו בכל הנוגע לקיום הסכם זה בתום לב, ובמערכת יחסי העבודה ביניהם בהוגנות ובכבוד הדדי, והכל במטרה להביא להצלחת שח"ם.

1.2. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על עובדים קיימים וחדשים בלבד, ולא יחול על עובדים זמניים. כמו כן הסכם זה לא יחול על מרכז פעילות העמותה.

1.3. תקופת ההסכם

תוקפו של הסכם זה הינו מיום 01.04.15 ועד ליום 31.12.2017. ההסכם יחודש אוטומטית מידי שנה, אלא אם הודיע אחד הצדדים על רצונו לשנות ו/או לבטל ו/או להוסיף על סעיפי הסכם זה, ובלבד שנתן הודעה בכתב על כך לצד השני 60 יום מראש. הודיע צד אחד למשנהו על רצונו כאמור לעיל, ייכנסו הצדדים למו"מ, אשר עד לסיומו יישאר הסכם זה בתוקף.

1.4. הזכות להוסיף על תנאי ההסכם

הסכם זה הינו קובע את תנאי ההעסקה המינימליים לעובדי שח"ם. מובהר כי על אף האמור בהסכם זה, רשאים שח"ם והעובד לסכם על תנאי העסקה שונים ומיטיבים עם העובד, ובלבד שאינם גורעים מזכויות העובד על פי הסכם זה.

2. פרק ב' – קבלה לעבודה

2.1. עובד חדש המתקבל לעבודה בשח"ם יחתום טרם תחילת עבודתו על חוזה אישי (להלן: **"החוזה האישי"**), אשר יפרט תיאור תפקידו של העובד, תנאי השכר שסוכמו בינו לבין שח"ם, וכל הנדרש על פי חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002.

2.2. בחוזה האישי יירשם כי החוזה הינו כפוף להוראות הסכם קיבוצי זה, וכי אין באמור בחוזה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין ו/או צו הרחבה. כמו כן, לעובד יימסר עותק מההסכם הקיבוצי החל על הצדדים באותו המועד והוא יחתום עליו בנוסף לחתימתו על חוזהו האישי. מובהר כי ההסכם הקיבוצי הינו חלק בלתי נפרד מהסכם העבודה האישי.

2.3. העובדים הקיימים והעובדים החדשים יחתמו על חוזים אישיים חדשים, בנוסח המצורף כנספח א' להסכם זה.

2.4. המנהלים יהיו רשאים מעת לעת להכפיף את העובד לכל מועסק אחר בעמותה (להלן: **"שינוי כפיפות"**) ואילו לעובד לא יהיה זכאי לערער על החלטה זאת. החלטה על שינוי כפיפות תועבר לעובד בכתב ומראש. מובהר כי שינוי כפיפות לא יהווה עילה לשינוי בתנאי ההעסקה של העובד אלא אם כן נעשו בכתב ומראש ונחתמו על ידי העובד ושח"ם.

2.5. מרכז פעילות העמותה ו/או הנהלת העמותה ו/או הוועד המנהל של העמותה (להלן: **"המנהלים"**) יהיו רשאים מעת לעת לשנות את התפקיד של העובד לתפקיד אחר, לאחר היוועצות עמו ושמיעת דעתו בעניין (להלן: **"שינוי תפקיד"**), ואילו לעובד לא יהיה זכאי לערער על החלטה זאת, ובלבד שהשינוי יהא במסגרת כישוריו המקצועיים ו/או הכשרתו המקצועית של העובד, במידה וקיימת. החלטה על שינוי

תפקיד תועבר לעובד בכתב ומראש ותכלול את הגדרת התפקיד החדשה של העובד. מובהר כי שינוי תפקיד לא יהווה עילה לשינוי בתנאי ההעסקה של העובד אלא אם כן נעשו בכתב ומראש ונחתמו על ידי העובד ושח"ם.

2.6. העמותה ו/או המנהלים יהיה רשאים להעביר את העובד להעסקה בתאגיד אחר בעמותה בכללותה (להלן: "העברת תאגיד"). מובהר כי במקרה זה לא יפגעו תנאי העסקתו של העובד בהסכם זה, הזכויות המצטברות הנגזרות ממנו. מוסכם, כי במידת הצורך יוכל עובד בכל מקרה, לתבוע את זכויותיו כנגד ארגון שח"ם, בנוסף לכל תאגיד אחר בו יועסק. מובהר כי העברת תאגיד לא תהווה עילה לשינוי בתנאי ההעסקה של העובד אלא אם כן נעשו בכתב ומראש ונחתמו על ידי העובד ושח"ם.

3. פרק ג' – התחייבויות העובד

3.1. העובד מתחייב למלא את תפקידו ביושר, במסירות ובנאמנות, ולהקדיש בעבודתו לקידום ענייני העמותה בכללותה את כל מרצו, ידיעותיו, מומחיותו וכישרונו.

3.2. העובד מתחייב למלא בנאמנות מוחלטת אחר החלטות המנהלים במלואן, להיות כפוף להחלטות העמותה בכללותה, לבצע מדיניותו וסדרי עבודתו ולפעול תמיד בנאמנות כלפי העמותה בכללותה.

3.3. העובד מצהיר, כי ידוע לו, שלצורך מילוי תפקידו יהא על העמותה בכללותה להכשירו לתפקידו, לגלות לו סודותיה, רשימת לקוחותיה וחבריה, ו/או סודות צדדים שלישיים, לרבות סודות מסחריים, מקצועיים, טכניים ועסקיים, וכי האמור לעיל אומר מבחינת העמותה בכללותה, השקעות רבות, כספיות ואחרות.

3.4. העובד מתחייב להודיע לעמותה מיד וללא כל דיחוי, על כל עניין או נושא אשר יש לגביהם עניין אישי ו/או העלולים ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו אצל העמותה בכללותה.

3.5. העובד לא יקבל מכל גורם הקשור או העשוי להיות, במישרין או בעקיפין, קשור בעסקי העמותה בכללותה, או המתחרה בו או העשוי להתחרות בו, או ספקי העמותה בכללותה, או חברי העמותה או שחקנים (actors) שאינם חברי עמותה כל מתנה, הלוואה, הבטחה, התחייבות, או טובת הנאה אחרת, כספית או שאינה כספית. העובד מתחייב להודיע מיידית להנהלת העמותה על כל "הצעה" לתמורה או טובת הנאה כאמור.

3.6. העובד מתחייב להימנע מעשיית מעשים ו/או מחדלים העלולים לפגוע בעמותה בכללותה באינטרסים שלה או בשמה הטוב או במוניטין, ולנקוט בכל צעד שיידרש להגנה על שמן הטוב והמוניטין שלה.

3.7. בתקופת עבודתו לפי החוזה האישי יהיה העובד רשאי לעסוק לאחר שעות העבודה בעמותה, בכל עבודה או עיסוק אחרים, במישרין או בעקיפין, בין בתמורה ובין שלא בתמורה (להלן: "עבודה נוספת"), ובלבד שהעבודה הנוספת לא תפגע בדרך כלשהי בעבודתו בעמותה בכללותה וביכולתו למלא את תפקידו בעמותה בצורה הטובה ביותר כמוגדר בחוזה האישי של העובד.

3.8. העובד מתחייב כי בתקופת עבודתו בעמותה ולאחר סיומה, הוא לא יסייע לכל תביעה אזרחית שתוגש נגד העמותה בכללותה אלא אם סיועה מתחייב על-פי דין, וכן הוא מתחייב לסייע לעמותה, לבקשתה, בכל תביעה בה העמותה בכללותה תהיה מעורבת ואשר קשורה לתפקידו.

4. פרק ד' - סדרי עבודה

4.1. היקף משרה ושעות עבודה

- 4.1.1. שבוע העבודה בשח"ם הינו בימים בין א' – ה'.
- 4.1.2. שעות העבודה במשרד שח"ם, כלומר השעות בהם משרדי שח"ם פתוחים הינם 8:30 – 18:00.
- 4.1.3. היקף משרה מלאה לעובד בשח"ם – יעמוד על 180 שעות חודשיות.
- 4.1.4. שעות העבודה היומיות של העובד יפורטו בחוזה האישי.
- 4.1.5. אין באמור בסעיפים 4.1.1 עד 4.1.3 בהסכם זה כדי לפגוע בהיקפי המשרה ושעות העבודה המוסכמים בין שח"ם לעובדים הקיימים נכון לחתימת הסכם זה. אלא אם הוסכם אחרת בכתב ומראש.
- 4.1.6. עובד יהיה רשאי לשנות את הרכב שעות העבודה היומיות המפורטות בחוזה האישי, במקרים ספציפיים ולא באופן קבוע, בטווח של עד שעה של הפחתה בשעות היומיות הקבועות (ובלבד שהשלים את השעות במועד אחר), ובטווח של עד שעה הזזה של כל השעות היומיות קדימה או אחורה. כל שינוי מעבר לאמור לעיל בהרכב שעות העבודה, ידרוש אישור מראש בכתב של הממונה על העובד, ולשיקול דעתו הבלעדי.
- 4.1.7. עובד יעביר כרטיס נוכחות בשעון הנוכחות עם הגעתו לעבודה ועם יציאתו מהעבודה.
- 4.1.8. על העובד יחול נוהל דיווח שעות עבודה מחוץ למשרד והחתמת כרטיס, המצורף כנספח ב' להסכם זה.
- 4.1.9. עובד העובד בחודש מסוים מעבר להיקף השעות החודשי הקבוע בחוזה האישי בינו לבין שח"ם, עקב צרכי עבודה הכרחיים, ועד ל – 8 שעות, יהיה זכאי לתמורת חצי יום חופש בגין שעות אלו, כל עוד עובד מעל 4 שעות נוספות. חריגה מעבר למכסת השעות של העובד מעל לשמונה שעות, תיעשה אך ורק בהסכמה

ובכתב מראש של מרכז פעילות העמותה, ואילו לא יינתן כל תגמול נוסף על חריגה שאינה באישור כאמור.

4.1.10. היה וכלל שעות הדיווח של העובד יעמדו על 90% (כולל) ופחות מהיקף השעות החודשי הקבוע בחוזה האישי בינו לבין שח"ם בחודש מסוים, יהיה רשאי שח"ם להפחית משכרו של העובד את הסכום היחסי משכר הבסיס של העובד, או לקזז את החלק היחסי מימי החופשה של העובד, לפי בחירת העובד. במידה וכלל שעות הדיווח של העובד יעמדו על 94% (כולל) ופחות מהיקף השעות החודשי הקבוע בחוזה האישי חודשיים ברציפות ומעלה, יהיה רשאי שח"ם להפחית משכרו של העובד, בגין שני חודשי העבודה, את הסכום היחסי משכר הבסיס של העובד, או לקזז את החלק היחסי מימי החופשה של העובד, לפי בחירת העובד. מובהר כי עמידה בשעות העבודה של העובד חודשיים ברציפות כאמור במקרה השני המתואר בסעיף זה, יהווה הדבר הפרה יסודית של החוזה האישי.

4.1.11. עובד יהיה רשאי לצפות בכל עת במניין שעות עבודתו, במהלך חודש עבודתו, אצל מנהלת המשרד.

4.2 עבודה בימי ו'

4.2.1. עובד בשח"ם יידרש לעבוד אף בימי ו' במקרים הבאים: אירוע 'חשיפה' (יתכנו שני אירועים בשנה), אסיפה כללית ומסיבה שנתית. שעות העבודה בימי ו' ייחשבו כחלק ממכסת השעות החודשית לה מחויב העובד.

4.2.2. במקרים חריגים ויוצאי דופן, ולצרכי עבודה, במקרים אשר אינם מצוינים בסעיף 4.2.1, שלא ניתן לקיימם ביום אחר מימי השבוע, רשאי הממונה על העובד לבקש מן העובד לעבוד בבוקר יום ו', בכפוף להסכמת העובד. במקרים אלו, בגין עבודה ביום ו', יהיה זכאי העובד לתוספת חצי יום חופש, וזאת במידה השלים העובד בחודש זה את סך שעותיו החודשיות (כולל שעות עבודתו ביום ו').

4.2.3. מובהר כי סעיף 4.2.2 לא יחול כלפי עבודה ביום ו' של עובדים אשר פעילות הליבה של תפקידם מתרחש גם בימי ו', שהם עובדים האחראים על קורסים ו/או סדנאות ו/או פעילות לקהילה על סוגיה השונים, וכל עוד סוכם על כך עם העובד במסגרת החוזה האישי.

4.3 עבודה בחגים ומתנות לחג

4.3.1. עובדי שח"ם יזכו למתנת חג בחג ראש השנה ובחג הפסח. מוסכם כי חלף מתנה לחג, התמורה לעובדי שח"ם תהיה חופשה בחול המועד סוכות ובחול המועד פסח ללא קיזוז ימי חופשה או שכר, וזאת עד לשלושה ימי חול מועד בכל חג. בגין כל יום חופש בחול המועד מעבר לשלושה ימים יקוזז חצי יום חופש ממכסת החופשה השנתית של העובד, ככל שיבקש העובד שלא לעבוד בימים אלו.

4.3.2. על אף האמור לעיל, בכל הנוגע לעובדים חדשים, הרי ששח"ם יהיה זכאי להעניק להם, במידה ויחליט לעשות כן, מתנת חג בשווי 300 ש"ח (לרבות תווי שי) בחג

ספציפי במקום ימי החופשה הקבועים בסעיף 4.3.1. החליט שח"ם לעשות כן, יודיע מרכז פעילות העמותה על כוונתו לעשות כן לעובדים הרלוונטיים 30 יום מראש בכתב לפני החג.

4.3.3 מוסכם כי לא תתקיים עבודה בערבי החג הבאים: ראש השנה, סוכות, פסח, יום העצמאות ושבועות.

4.3.4 עובדים אשר הינם הורים לילדים עד גיל 13, יהיו זכאים לקחת יום חופש במהלך חג הפורים וחג החנוכה, אשר בגינו יקוזז להם חצי יום חופש מימי החופשה השנתית.

4.3.5 כל שאר האמור לעניין ימי חוג ומועד הינו בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה (התשי"א 1951).

4.4 עבודה מהבית

4.4.1 עבודה מהבית תיעשה במקרים חריגים בכפוף לאישור מרכז פעילות העמותה מראש, ובכפוף ל - 'נוהל דיווח על שעות עבודה מחוץ למשרד והחתמת כרטיסי המצורף כנספח ב'.

4.4.2 אין באמור בסעיף זה, בכדי לפגוע בכל הסדר מוסכם לעבודה מהבית החל על העובדים הקיימים, ככל שזה יעוגן בכתב במסגרת החוזים האישיים.

4.5 משרת אם

4.5.1 עובדת תהיה זכאית לעבוד במשרת אם בת (35 שעות שבועיות) עבור משרה מלאה במשך עד שנה וחצי ממועד לידת ילדה. בתום שנה וחצי ממועד הלידה, תשוב העובדת למשרה מלאה בהיקף השעות החודשיות טרם הלידה.

4.5.2 הפחתת שעות עבודה של עובדת בעקבות מעברה הזמני למשרת אם לא תפגע בתנאי ההעסקה, והדבר לא יהווה עילה להפחתת שכר הברוטו בהתאם להפחתה בשעות השבועיות.

4.5.3 הזכאות לימי חופש לפי סעיפים 4.1.9 ו - 4.2.2 תחול על עובדת במשרת אם אך ורק במקרה בו השלימה העובדת את מכסת השעות החודשיות אותן ביצעה טרם הלידה. במקרה ותעבור העובדת את מכסת שעות האם, אך לא את מכסת השעות החודשיות אותן ביצעה טרם הלידה, לא תהיה זכאית לימי החופשה.

4.5.4 אין באמור בסעיף זה, בכדי לפגוע בכל הסדר מוסכם לעבודת אם החל על העובדים הקיימים.

4.5.5 מובהר כי בעת חזרת העובדת להיקף משרתה טרם הלידה, לא יהווה הדבר עילה להעלאת שכר, אלא אם הוסכם מראש ובכתב במסגרת חוזה אישי.

4.6 הפסקת צהריים

4.6.1 עובד בשח"ם יהיה זכאי להפסקת צהריים רצופה ובתשלום במשכים המפורטים להלן:

- 4.6.1.1. הגיע העובד ליום עבודה בן עד 6 שעות, יהיה זכאי להפסקת צהריים בת חצי שעה.
- 4.6.1.2. הגיע העובד ליום עבודה בן 6 שעות ועד 7 שעות, יהיה זכאי להפסקת צהריים בת 45 דקות.
- 4.6.1.3. הגיע העובד ליום עבודה בן 7 שעות ומעלה, יהיה זכאי להפסקת צהריים בת שעה.
- 4.6.2. הפסקת צהריים תילקח בין השעות 15:30-12:00. אלא במקרים ולא תתאפשר יציאה להפסקת צהריים בשעות אלו בעקבות לוח הפגישות של העובד.
- 4.6.3. העובדים מתחייבים להקפיד על משכי הפסקות הצהריים המפורטים בסעיף 4.7 לעיל, ולא לחרוג מהם. חרג עובד באופן חוזר ונשנה מזמני הפסקת הצהריים המצוינים לעיל, והמשיך לעשות כן לאחר שהוזהר על ידי מרכז פעילות העמותה, יהווה הדבר הפרה יסודית של החוזה האישי.
- 4.6.4. העובדים מתחייבים להקפיד כי בכל עת יהיה מענה טלפוני בשלוחה המרכזית במשרד משרד, וזאת גם במשכי הפסקות הצהריים המפורטים בסעיף 4.6.1 לעיל. לא יינתן באופן חוזר ונשנה מענה טלפוני בשלוחה המרכזית במשרד, והדבר המשיך לאחר שהוזהרו העובדים על ידי מרכז פעילות העמותה, יהווה הדבר הפרה יסודית של ההסכם הקיבוצי, והפרת משמעת. סעיף זה יחול מרגע הכנסת מרכזיה המאפשרת משיכת שיחות.

4.7. נסיעות לצרכי עבודה

- 4.7.1. העובד יהיה רשאי לשיקול דעתו הבלעדי לעשות שימוש ברכבו הפרטי לנסיעות במסגרת מילוי תפקידו. ושח"ם לא רשאי לכפות על העובד שימוש ברכבו הפרטי כאמור.
- 4.7.2. העובד המבקש לעשות שימוש ברכבו הפרטי עבור נסיעה במסגרת מילוי תפקידו ולקבל על כך החזר הוצאות כאמור בהסכם זה יבקש אישור לעשות כן בכתב ומראש בדוא"ל או מסרון ממרכז פעילות העמותה (להלן: "אישור אלקטרוני"). אישור זה יצורף לדו"ח השעות החודשי של העובד. העובד ושח"ם יהיו רשאים להסכים מראש בכתב על שימוש ברכבו הפרטי של העובד לגבי סוג פעולות מסוימות, ללא אישור מראש לגבי כל נסיעה ונסיעה.
- 4.7.3. ככל ששילם העובד על חניה במסגרת נסיעה ברכבו הפרטי במסגרת מילוי תפקידו, לרבות חניה באזור המשרדים עד ליציאה לפעילות, יהיה זכאי העובד להחזר חניה בכפוף להמצאת חשבונית מס/קבלה, ולא יאוחר מ 72 שעות לאחר המצאת החשבונית למרכז פעילות העמותה.
- 4.7.4. ההחזר עבור נסיעות במסגרת מילוי תפקידו, שאינם נסיעות לעבודה וממנה, אשר נעשו בכלי הרכב הפרטי של העובד, יהיו ע"ס של 2 ₪ עבור ק"מ נסיעה. וזאת מבלי לפגוע בהסדרי החזר נסיעות לעובדים קיימים.

4.7.5. עובד הנדרש לקיים פגישה בזמן העבודה מחוץ למשרד, יהיה זכאי לנסוע לפגישה במונית, ובכפוף לאישור אלקטרוני. העובד יהיה זכאי להחזר עבור הנסיעה בכפוף להמצאת חשבונית מס/קבלה, ולא יאוחר מ- 72 שעות לאחר המצאת החשבונית למרכז פעילות העמותה. העובד ושח"ם יהיו רשאים להסכים מראש ובכתב לגבי סוג פעולות מסוימות, על שימוש במונית, ללא יידוע מראש לגבי כל נסיעה ונסיעה.

4.8. ימי כיף

4.8.1. שח"ם יוציא את העובדים פעמיים בשנה קלנדרית ליום כיף בעלות של עד 180 ש"ח לעובד. תוכן ימי הכיף יקבע על ידי מרכז פעילות העמותה בשיתוף עם העובדים. לא נוצלו ימי הכיף במהלך שנה קלנדרית לא תעבור היתרה לשנה העוקבת וכן הלאה.

5. פרק ה' – שכר עבודה ותנאים סוציאליים

5.1. שכר עבודה

- 5.1.1. שכר הבסיס של העובד (ללא תנאים סוציאליים, דמי הבראה ותוספות אחרות) ייקבע בעת הקבלה לעבודה במו"מ בין העובד לשח"ם (להלן: "**שכר הבסיס**").
- 5.1.2. מוסכם כי שכר הבסיס המינימלי לעובד המתקבל לעבודה במשרה מלאה בשח"ם יהיה כדלקמן:
 - 5.1.2.1. בשנה הראשונה - 6,000 ש"ח ברוטו.
 - 5.1.2.2. בשנה השנייה - 6,200 ש"ח ברוטו.
 - 5.1.2.3. בשנה השלישית - 6,400 ש"ח ברוטו.
- 5.1.3. לאחר כל שנת עבודה מהשנתיים הראשונות לעבודתו של העובד, יתקיים דיון שכר, בין מרכז פעילות העמותה לעובד, ובכל מקרה לא יפחת שכרו של העובד מהסכומים המצוינים בסעיף 5.1.2 לעיל.
- 5.1.4. שכר העובדים הקיימים יהיה החל ממשכורת חודש מרץ 2015 בהתאם למודל האישיים של השכר שסוכמו בין שח"ם לכל עובד טרם חתימת ההסכם, וזאת בכפוף לחתימה על ההסכם הקיבוצי ועל החוזים האישיים ביחד.
- 5.1.5. לצורך תשלום שכר העבודה, יחושב חודש העבודה של העובדים החל מה - 25 לכל חודש קלנדרי ועד ה - 24 לחודש הקלנדרי שאחריו. כל עובד יגיש דו"ח שעות חודשי מאושר על ידו, עד ל- 26 לחודש שלאחר חודש העבודה. שח"ם תיעשה מאמץ לשלם את שכר העבודה במועד מוקדם ככל הניתן, בכפוף למצב התזרימי של העמותה, ובכל מקרה לא יאוחר מיום ה - 09 בחודש שלאחר חודש העבודה. שכר העבודה יועבר לחשבון הבנק של העובד באמצעות העברה בנקאית.

5.1.6. כמו כן, עד ל – 09 לכל חודש יועבר לעובד תלוש שכר בהתאם להוראות חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24), התשס"ח–2008.

5.2. נסיעות

5.2.1. העובד יהיה זכאי להחזר נסיעות לעבודה וממנה על פי צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ועל פי כל דין ובנוסף לשכר הבסיס.

5.2.2. ככל שיבחר העובד להגיע ברכבו הפרטי למקום העבודה עדיין יהיה זכאי לאמור בסעיף 5.2.1 ולא יותר. למען הסר ספק העובד לא יהיה זכאי להחזר הוצאות חניה.

5.2.3. מובהר כי זמן נסיעה למקום העבודה וממנו, אינו זמן עבודה ולא ישולם בגינו תשלום כלשהוא.

5.3. החזר הוצאות טל' נייד

5.3.1. כל עובד לאחר שנת עבודה יהיה זכאי בנוסף לשכר הבסיס להחזר הוצאות נייד חודשי בסך 59 ש"ח.

5.3.2. מוסכם כי לגבי עובדים קיימים אשר החזר הנייד אשר הינם זכאים לו במועד חתימת ההסכם הינו גבוה יותר מהסכום לעיל, סך ההפחתה יתווסף לשכר הבסיס.

5.3.3. שח"ם יהיה רשאי לדרוש מעובד אשר זכאי להחזר הוצאות נייד לעשות שימוש בטלפון הנייד שלו לצרכי עבודה במסגרת שעות העבודה.

5.4. הפרשות לקרן פנסיה

5.4.1. ככל שמחזיק העובד קרן פנסיה פעילה, לאחר שלושה (3) חודשים מיום תחילת ההעסקה או בתום שנת המס (לפי המועד המוקדם מביניהם), שח"ם יפריש כספים עבור העובד לקרן פנסיה, ובכפוף לכל דין, מדי חודש, כדלקמן:

5.4.1.1. 6% מהמשכורת החודשית - תגמולי מעביד;

5.4.1.2. 5.5% מהמשכורת החודשית – תגמולי עובד;

5.4.1.3. 8.33% מהמשכורת החודשית – הפרשות לפיצויים ע"ח מעביד;

5.4.1.4. מובהר כי במקרה כזה העמותה תפריש (ותנכה את חלקו של העובד) רטרואקטיבית גם עבור שלושת חודשי העבודה הראשונים של העובד.

5.4.2. במידה ולא מחזיק העובד בקרן פנסיה פעילה, לאחר שישה (6) חודשים מיום תחילת עבודתו, העמותה תפריש כספים עבור העובד לביטוח, ובכפוף לכל דין, מדי חודש, כדלקמן:

5.4.2.1. 6% מהמשכורת החודשית - תגמולי מעביד;

5.4.2.2. 5.5% מהמשכורת החודשית – תגמולי עובד;

- 5.4.2.3 .8.33% מהמשכורת החודשית – הפרשות לפיצויים ע"ח מעביד ;
- 5.4.3 מובהר כי במקרה כזה העמותה לא תפריש (ותנכה את חלקו של העובד) רטרואקטיבית עבור ששת חודשי העבודה הראשונים של העובד.
- 5.4.4 מובהר כי ככל שיהיו שינויים בצו הרחבה ו/או בחקיקה הכוללים את כלל השכירים המשק אז :
- 5.4.4.1 במידה ונקבע כי רף המינימום לתגמולי עובד ו/או לתגמולי מעביד ו/או להפרשות המעביד לפיצויים נמוך מהמצוין בסעיפים 5.4.1 ו 5.4.2 לא יוכל פחות בהפרשות המצוינות בסעיפים אלו ביחד ו/או לחוד.
- 5.4.4.2 במידה ונקבע כי רף המינימום לתגמולי עובד ו/או לתגמולי מעביד ו/או להפרשות המעביד לפיצויים גבוה מהמצוין בסעיפים 5.4.1 ו 5.4.2 אז תחול עליה בהפרשות המצוינות בסעיפים אלו ביחד ו/או לחוד וזאת אף שייתכן שכלל ההפרשות הניתנות לעובד על ידי העמותה ייחשבו להסדר מיטיב.
- 5.4.5 הפוליסה תוצא ע"ש המעביד ולטובת העובד. מובהר בזאת כי הגוף המבטח ו/או סוכן הביטוח יהיו לבחירתו הבלעדית של העובד.
- 5.4.6 התשלום לרכיב פיצויי פיטורים יבוא במקום פיצויי פיטורים כקבוע בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים (התשכ"ג 1963). מובהר כי לגבי העובדים הקיימים חלות סעיף 14 תהיה על התקופה של החל מיום 01.01.15.
- 5.4.7 כל העובדים הקיימים יזכו החל ממשכורת חודש מרץ 2015 להפרשות המצוינות לעיל.
- 5.4.8 רכיבי השכר לצורך הפרשות לתגמולים יהיו שכר הבסיס של העובד בלבד.
- 5.4.9 הסדר זה ממצה באופן סופי ומוחלט את כל המחלוקות ביחס להפרשות לקרן פנסיה, ככל שהיו לעובדי שח"ם המועסקים כיום ביחס לתקופה שקדמה ליום 1.3.2015. ככל שתהיה תביעה בעניין שח"ם יהא רשאי לקזז בהסכמת הארגון וועד העובדים את שווי ההטבה מההסדר הנוכחי לעומת כל סכום שייפסק בעניין הרכיב האמור.

5.5 קרן השתלמות

- 5.5.1 עובד יהיה זכאי לאחר השלמת שתי שנות עבודה לקרן השתלמות. שח"ם יפריש על חשבונו 7.5% משכר הבסיס של העובד לקרן השתלמות וכן תנכה 2.5% ממשכורתו של העובד לקרן השתלמות, והכל בכפוף להוראות תקנון קרן השתלמות ולהוראות כל דין. מובהר בזאת כי הגוף המבטח ו/או סוכן הביטוח יהיו לבחירתו הבלעדית של העובד.
- 5.5.2 רכיבי השכר לצורך הפרשות לקרן השתלמות יהיו שכר הבסיס של העובד בלבד.
- 5.5.3 מוסכם כי העובדים הקיימים – הדר בהירי, לי מיי חן, יזכו להפרשות רטרואקטיביות לקרן השתלמות החל מיום 01.01.15.

5.6 דמי הבראה

- 5.6.1 כל עובד זכאי לדמי הבראה בהתאם לצו ההרחבה החל במשק ובנוסף לשכר הבסיס.
- 5.6.2 דמי הבראה ישולמו בתשלום חודשי במשכורתו החודשית של העובד.
- 5.6.3 הותק לעניין חישוב דמי הבראה יהיה החל ממועד תחילת העסקת העובד בשח"ם, ובשום אופן, ולא יחול מנגנון חישוב הותק לעניין חופשה שנתית הקבוע בהסכם זה.
- 5.6.4 גובה דמי הבראה הינו בהתאם לגובה דמי הבראה במגזר הפרטי.
- 5.6.5 לגבי עובדים חדשים, דמי הבראה יחושבו באופן יחסי לפי חלקיות המשרה, ובאופן יחסי לתקופת העסקה חלקית במהלך השנה. כלומר סך שעות העבודה של העובד חלקי סך השעות החודשי המוגדר כמשרה מלאה בהסכם זה. לגבי עובדים קיימים משרה מלאה לצורך חישוב דמי הבראה תהא זו המוסכמת בחוזה האישי.
- 5.6.6 מוסכם כי לגבי עובדים קיימים אשר דמי הבראה שהינם זכאים לו במועד חתימת ההסכם גבוהים יותר מהסכום לעיל, יופחת הסכום בהתאם לקבוע בהסכם זה, וסך ההפחתה יתווסף לשכר הבסיס של העובדים. כל זאת למעט עובדים קיימים אשר במסגרת מודל השכר האישי הוסכם כי דמי הבראה יופרדו משכר הבסיס שלהם.
- 5.6.7 הסדר זה ממצה באופן סופי ומוחלט את כל המחלוקות ביחס לדמי הבראה, ככל שהיו לעובדי שח"ם המועסקים כיום ביחס לתקופה שקדמה ליום 1.3.2015. ככל שתהיה תביעה בעניין שח"ם יהא רשאי לקזז בהסכמת הארגון וועד העובדים את שווי ההטבה מההסדר הנוכחי לעומת כל סכום שייפסק בעניין הרכיב האמור.

5.7 חופשה שנתית

- 5.7.1 העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית על פי חוק חופשה שנתית (התשי"א 1951), ועל פי דין בגין כל שנת עבודה, ולפי שבוע עבודה בפועל נטו של 5 ימים.
- 5.7.2 העובד יוכל לצאת לחופשה בתיאום ובאישור מראש של מרכז פעילות העמותה, בכפוף לצרכי העמותה, תוך התחשבות ככל שניתן בצרכי העובד.
- 5.7.3 החופשה השנתית ניתנת לצבירה, ואולם לא ניתן לפדות את ימי החופשה, אלא עם סיום העסקתו של העובד בשח"ם. בעת סיום העסקתו של העובד בשח"ם, יהיה זכאי שח"ם להוציא את העובד לחופשה שנתית בתקופת ההודעה המוקדמת בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית ופסיקת בתי המשפט בעניין.
- 5.7.4 השלים העובד שנת עבודה בשח"ם, יתווסף לוותק של העובד בשח"ם, לצורך חישוב ימי החופשה המגיעים לו על פי חוק חופשה שנתית, שנות עבודתו בעבודות קודמות טרם שח"ם בתפקיד קבוע, ללא התחשבות בתקופת שירותו

הצבאי הסדיר. הוכחת ותקן של העובד בעבודת קודמות יהיה בהתאם למנגנון שייקבע על ידי מרכז פעילות העמותה.

5.7.5. החל ממועד חתימת הסכם זה, העובדים הקיימים יהיו זכאים לחופש שנתי בהתאם למנגנון המתואר לעיל, אף אם עובד לא השלים שנת עבודה, ועל סמך הצהרה בלבד, שתינתן בתום לב, בנוגע לותק העבודה הקודם לעבודתם בשח"ם. וכפי שיקבע שיוסכם בכתב במסגרת החוזה האישי.

5.7.6. מובהר כי התוספת לימי החופש השנתית לעובדים הקיימים היא מיום 1.3.2015 ובשום פנים ואופן לא יתקבלו ימי חופש רטרואקטיבית על שנות עבודתו בעבר של העובד הקיים בשח"ם.

5.7.7. שאר ההוראות לעניין ימי החופשה השנתית לעניין הסכם זה הינן לפי חוק חופשה שנתית (התשי"א 1951).

5.8. ימי מחלה

5.8.1. העובד יהיה זכאי לדמי מחלה ולתשלום עליהם על פי חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976.

5.8.2. על אף האמור בחוק, לאחר שנת עבודה יהיה זכאי העובד ל - 18 ימי מחלה בכל שנה בתשלום מלא עבור כל יום מחלה לרבות מחלת ילדו של העובד (מתחת לגיל 16) ובמידה ובן/בת זוגו של העובד לא נעדר מעבודתו בשל כך.

5.8.3. בכל מקרה של חופשת מחלה על העובד המבקש תמורה עבור ימי מחלה אלה, להציג אישור רופא כדין.

5.8.4. במקרה של פיטורין או התפטרות או סיום ההעסקה לא ישולמו ימי המחלה אשר לא נוצלו.

5.8.5. במקרה של מחלה אנושה או אירוע רפואי חריג של אחד מבני המשפחה הקרובה של העובד, רשאי העובד לנצל את מלוא ימי המחלה העומדים לרשותו. כמו כן רשאי מרכז פעילות העמותה לאשר ימי מחלה נוספים בתשלום או לאפשר חופשה ללא תשלום.

5.8.6. במקרה של פטירת אחד מבני המשפחה הקרובה או מבני ביתו של העובד, זכאי העובד להעדר מהעבודה בתשלום, במשך שבוע.

5.8.7. עובד קיים אשר טרם השלים שנת עבודה במועד חתימת ההסכם, יהיה זכאי אף הוא למספר ימי המחלה הקבועים בסעיף 5.8.2.

5.8.8. שאר ההוראות לעניין דמי המחלה להסכם זה הינן בהתאם לחוק דמי מחלה (התשל"ו 1976).

6. פרק ו' – סיום יחסי עבודה

6.1. פיטורי עובד שלא מלאו שלושה חודשים להעסקתו

6.1.1. פיטורי עובד שלא מלאו שלושה חודשים לעבודתו יעשו בכפוף להוראות החוק, לעניין הודעה מוקדמת בלבד ולכל עניין אחר.

6.2. פיטורי עובד המועסק למעלה משלושה חודשים ועד שנה עקב תפקוד לקוי

6.2.1. פיטורי עובד ייעשו לאחר שניתנה התראה בכתב (לרבות דואר אלקטרוני) לעובד על תפקוד לקוי, לפחות שלושה שבועות מראש, והעובד לא תיקן אותה, ובכפוף לשימוע שהעילות ונימוקי הפיטורים יימסרו לעובד לפחות שבוע מראש טרם השימוע. מובהר כי העילות ונימוקי הפיטורין אשר ימסרו שבוע מראש הינם במסגרת שלושת השבועות כאמור בסעיף זה. העובד יהיה זכאי להיות מיוצג על ידי אדם אחד לפי בחירתו. הוחלט על פיטורי העובד, יפוטר העובד בכפוף להודעה מוקדמת.

6.3. פיטורי עובד המועסק למעלה משנה עקב תפקוד לקוי

6.3.1. הוחלט על פיטורי העובד בכפוף לקבוע בסעיף 6.2.1, יהיה זכאי לבקש דיון נוסף בשאלת פיטוריו בפני ועדה בת 4 אנשים המורכבת מחברי ועד מנהל וחברי ועדת ביקורת (לא מחויב חבר ועדת ביקורת). מרכז פעילות העמותה והעובד ישמיעו את טיעוניהם בפני הוועדה, כאשר החלטתה של הוועדה בדבר פיטורי העובד תהיה סופית ותנומק. מוסכם כי הוועדה תשקול את שיקוליה במידה אובייקטיבית ככל הניתן, וללא משוא פנים.

6.4. פיטורי עובד המועסק למעלה משנה עקב התייעלות/שינוי ארגוני/צמצום/קיצוצים

6.4.1. הצדדים מכירים בכך כי העסקת העובד מותנית בהמשך קבלת תקציבי התמיכה למיניהם המתקבלים בעמותה בכללותה ואשר אפשרו את העסקתם מלכתחילה.

6.4.2. פיטורי עובד עקב התייעלות/צמצום/קיצוצים/שינוי ארגוני ייעשו לאחר שניתנה התראה בכתב לעובד על כך לפחות שבועיים מראש.

6.4.3. במהלך השבועיים לאחר מסירת ההודעה לעובד יתקיים תהליך היוועצות בין נציג ועד העובדים להנהלה, במסגרתו ייבדקו חלופות אפשריות לתהליך הצמצום. מובהר כי נציג ועד העובדים לא יהיה העובד כלפיו נשקלים הפיטורין.

6.4.4. בתום תהליך היוועצות יקבל מרכז פעילות העמותה את ההכרעה הסופית בעניין, לאחר ששקל בכובד ראש את כל החלופות האפשריות לצמצום.

6.5. פיטורים עקב עבירת משמעת חמורה או עבירה פלילית חמורה

6.5.1. חרף האמור לעיל, רשאית העמותה לפטר את העובד לאלתר וללא תשלום הודעה מוקדמת, ושליטת פיצויי פיטורים בהתאם לתנאים הקבועים בסעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים במקרה בו עבר העובד עבירת משמעת חמורה או עבירה פלילית חמורה.

6.6 העברת תפקיד וחפיפה

6.6.1. העובד מתחייב, כי בכל מקרה בו יפסיק לעבוד בעמותה, הוא יעביר באופן מסודר ולפי הנהלים וההוראות שיינתנו לו על-ידי העמותה בכללותה, את תפקידו ואת המסמכים והפרויקטים שהוא מטפל בהם למי שהעמותה תקבע, באופן שיאפשר למחליפו להמשיך בביצוע תפקידיו של העובד, באופן מסודר ומבלי שייגרם נזק לעמותה בכללותה.

7. פרק ז' – סודיות

7.1. העובד מתחייב בזאת לשמור על סודות העמותה בכללותה, או כל מי מטעמה, כל גורם קשור אליה והתאגידים אשר קשורים אליה, ולהימנע מכל תחרות עימם, כמפורט בהמשך פרק זה.

7.2. העובד מסכים ומצהיר בזאת במפורש על ידיעתו ומודעותו לכך, כי שמירת סודיות ענייניה של העמותה בכללותה, הינה תנאי מפתח להצלחת העמותה בכללותה בהגשמת מטרותיה ובהגנה על פרטיותם של חברי העמותה. העובד מתחייב בזאת לשמור בסודיות מוחלטת כל ידע ו/או מידע ו/או סודות מקצועיים ו/או טכנולוגיים ו/או מסחריים ו/או כל פרט ביחס אליהם ו/או פרטיהם האישיים של חברי העמותה (להלן: "המידע") של העמותה בכללותה, אשר נמסרו לו ו/או ימסרו לו על ידי העמותה בכללותה ו/או מי מטעמה ו/או בעבורה ו/או אשר הגיעו ו/או אשר יגיעו לידו ו/או לידיעתו עקב ובמהלך מילוי תפקידו, ולא להשתמש בהם ו/או להעבירם ו/או לגלותם ו/או לפרסמם, כולם או מקצתם בכל צורה ואופן שהם, בין במישרין ובין בעקיפין, בין בארץ ובין בחו"ל, בין שבתמורה ובין שלא בתמורה, ללא קבלת הרשאה מוקדמת בכתב לכך מאת העמותה. כן מתחייב העובד, שלא לעשות שימוש כלשהו במידע, מכל סיבה שהיא ובכל דרך שהיא, ובפרט לא לתועלתו הוא ו/או לתועלת אחרים, בין שקשורים בו ובין שאינם קשורים בו.

7.3. למען הסר כל ספק מוסכם בזה, כי הנתונים הקשורים למידע של העמותה בכללותה, לרבות בתיקים, תרשימים, מאגרי מידע, מכל מין וסוג שהוא, כולל פרטים הנוגעים לשחקנים בארץ ובחו"ל, חוברות, מסמכים, אמצעי אחסון דיגיטליים, הקלטות וכל חומר שהוא שקיבל העובד ו/או יקבל מהעמותה בכללותה ו/או שהגיע ו/או שיגיע לשליטתו ו/או להחזקתו עקב ובמהלך מילוי התפקיד בעמותה (להלן: "החומרים"), מהווים סודות מסחריים של העמותה בכללותה כמשמעותם לפי כל דין, ומהווים קניינה הבלעדי של העמותה בכללותה, לרבות קניין רוחני. כל הזכויות בחומרים שמורים לעמותה. העובד מתחייב במפורש לכך שהמסמכים וכל החומרים כמפורט לעיל יוחזרו לעמותה מיד עם סיום העסקתו של העובד, מכל סיבה שהיא או מיד עם דרישתה של העמותה, לפי המוקדם יותר. העובד מתחייב בזאת במפורש שלא לעשות כל שימוש, מכל מין וסוג שהוא, בין בעקיפין בין במישרין, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, בחומרים ובפרט במאגרי מידע של העמותה ו/או התאגידים.

- 7.4. כל האמור לעיל יהיה בתוקף הן בתקופת עבודתו בעמותה והן לאחר סיומה מכל סיבה שהיא, ללא הגבלה בזמן.
- 7.5. כל האמור לעיל מהווה התחייבויות יסודיות בחוזה העבודה שבין העובד לעמותה, אשר הפרתן תהווה הפרה יסודית של ההסכם האישי, מבלי לגרוע מכל סעד אחר ו/או סנקציה אחרת אשר עשויים לחול על העובד, בהתאם לתקנון ו/או על פי כל דין.

8. פרק ח' – נציגות העובדים

8.1. ועד העובדים

- 8.1.1. שח"ם יאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות בחירתו.
- 8.1.2. הצדדים ישתפו פעולה לצורך הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות.
- 8.1.3. ועד העובדים לא יבצע את פעילות ועד העובדים בזמן העבודה.
- 8.1.4. ההנהלה והוועד ינהלו היוועצות בתום לב ביניהם בכל שינוי משמעותי מתוכנן בעל השפעה על סדרי העבודה או תנאי העבודה של העובדים בשח"ם. ובכל מקרה כל החלטה על שינוי שכזה נתונה למנהלים.

8.2. דמי חבר וטיפול ארגוני

- 8.2.1. שח"ם יגבה משכרם של העובדים דמי חבר בסך _____ . בשום מצב עלות דמי החבר לא יחולו על שח"ם.
- 8.2.2. בנוסף לכך, יגבה שח"ם דמי טיפול חודשיים מהעובדים שאינם חברים ב"כוח לעובדים" בהתאם לדין, בשום מצב עלות דמי הטיפול לא יחולו על שח"ם.
- 8.2.3. דמי החבר ודמי הטיפול יועברו במלואם אל "כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי".

8.3. שקט תעשייתי

- 8.3.1. הסכם זה ממצה את תביעות העובדים ונציגותם לתקופת תוקפו של ההסכם ולא יהיו להם כל דרישות כלפי שח"ם, בתקופת ההסכם או בגינה.
- 8.3.2. 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.
- 8.3.3. בנוגע לנושאים שאינם מוסדרים בהסכם זה, מתחייבים הצדדים לשמור על שקט תעשייתי, כל עוד אף צד אינו חורג מהנהוג והמקובל ערב חתימת ההסכם.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

כוח לעובדים

ועד עובדי שח"ם

ארגון שח"ם

נספח א' – חוזה עבודה אישי

חוזה עבודה אישי

שנערך ונחתם בתל אביב ביום _____ בחודש _____ בשנת 20__

בין: שח"ם – ארגון השחקנים בישראל

ע.ר 580356210

מרחוב המסגר 55, תל אביב

טל': 03 6290065

(להלן: "העמותה" ו/או "המעסיק" ו/או "המעביד" ו/או "מעביד")

מצד אחד

לבין: _____ ת.ז. _____

רח' _____

טל' נייד: _____

(להלן: "העובד")

מצד שני

הואיל והעובד מעוניין להיות מועסקת על ידי המעסיק בתפקיד כהגדרתו בחוזה זה;

והואיל והמעסיק מעוניין להעסיק העובד בתפקיד כהגדרתו בחוזה זה;

והואיל והצדדים מעוניינים להסדיר בכתב את תנאי העסקתו של העובד בעמותה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא ופרשנות

1.1. המבוא לחוזה זה, הנספחים המצורפים אליו לרבות ההסכם הקיבוצי של עובדי שח"ם מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

1.2. כותרות סעיפי חוזה זה נועדו לשם הנוחות בלבד. אין להן ולא יינתן להן כל משקל בפירוש.

1.3. חוזה זה ממצה את כל המוסכם בין הצדדים, ולא תהיה כל נפקות לכל משא ומתן, הצהרה, מצג, חוזה, התחייבות ו/או הסכמה, אשר היו, אם היו, בין בכתב ובין בעל פה, בין במפורש ובין במשתמע, בין הצדדים, עובר לחתימת חוזה זה.

1.4. לא יהיה תוקף לכל שינוי בחוזה זה או בהוראה מהוראותיו אלא אם כן נעשו בכתב ונחתמו על ידי הצדדים לחוזה זה.

1.5. שום התנהגות מצד מי מהצדדים לא תחשב כוויתור על איזו מזכויותיו עפ"י חוזה זה או עפ"י כל דין, או כוויתור או כהסכמה מצדו לאיזו הפרה או לאי קיום תנאי שהוא, אלא אם כן הוויתור, ההסכמה, הדחייה, השינוי, הביטול או התוספת נעשו במפורש ובכתב.

2. הצהרות הצדדים

הצדדים מצהירים ומאשרים כלהלן:

2.1. חוזה זה מסדיר את היחסים בין העמותה לבין העובד, ולפיכך לא יחולו על העובד כל הסכם קיבוצי כללי, ענפי או מיוחד פרט להסכם קיבוצי שנחתם ביום _____ בין העמותה לבין ועד העובדים בעמותה (להלן: "הועד") וכפי שישתנה מעת לעת (להלן: "ההסכם הקיבוצי").

2.2. החוזה הינו כפוף להוראות ההסכם הקיבוצי, וכי אין באמור בחוזה זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין ו/או צו הרחבה.

2.3. חוזה זה וההסכם הקיבוצי ממצים את כל התשלומים ו/או טובות ההנאה ו/או התנאים האחרים מכל סוג ומין להם זכאי העובד מן העמותה ו/או עמותת "שחקני נשמה" ו/או כל שם אחר שיינתן לעמותת "שחקני נשמה" ו/או כל תאגיד אחר אשר תחליט העמותה להקים בכל מתכונת בעתיד (כל אלו ביחד ולחוד: "**העמותה בכללותה**"), והעובד לא תהיה זכאי, ולא ידרוש, כל תשלום ו/או טובת הנאה מן העמותה בכללותה, אלא אם הללו פורטו מפורשות בהסכם הקיבוצי או בחוזה זה.

2.4. על היחסים שבין העובד והעמותה בכללותה לא יחולו כל נוהג שבין העמותה בכללותה לעובדים אחרים, אם קיים, ו/או מנהג, אלא אם אומצו מפורשות בחוזה זה, ובמידה שאומצו. העניקה העמותה בכללותה במקרה/ים מסוים/מים לעובד טובת הנאה או תשלום כלשהו שלא פורט בחוזה זה, לא יהיה בהענקתם כדי ליצור נוהג בין הצדדים ו/או לחייב את העמותה במקרים נוספים או אחרים אלא אם נחתמו במסגרת ההסכם הקיבוצי ככאלו שחלים על כלל העובדים.

3. תיאור התפקיד

3.2. העובד יכהן ויועסק על ידי העמותה בתפקיד: _____ . (להלן: "**התפקיד**").
התפקיד יאויש על ידי העובד החל מיום _____ בחודש _____ בשנת _____ 20 (להלן: "**מועד תחילת ההעסקה**").

3.3. בביצוע התפקיד יהיה העובד כפוף _____, ויפעל לפי הנחיותיו והוראותיו, כפי שיינתנו מעת לעת.

3.4. תפקידו של העובד כולל:

3.4.1 ...

3.4.2 ...

3.4.3 ...

3.4.4 איוש דוכן שח"ם באירועים שונים;

3.4.5 כל שינוי תפקיד שיוחלט על ידי מרכז פעילות העמותה ו/או הנהלת העמותה או הוועד המנהל של העמותה, בהתאם לקבוע בסעיף 2.5 להסכם הקיבוצי.

3.5 העובד מצהיר ומאשר כי :

3.5.1 הוא בעל ידע ההכשרה והניסיון הדרושים לביצוע התפקיד.

3.5.2 יש לו את כל היכולת, הכישורים והניסיון הדרושים לביצוע התפקיד.

3.5.3 כל הפרטים שמסר לעמותה, בעת הצגת מועמדותו לעבודה, ובעת תקופת עבודתו בעמותה לרבות אודות ניסיונו, השכלתו, ועוד, הינם שלמים, מדויקים ונכונים, במועד חתימה על הסכם זה.

4. שעות עבודה של העובד והחתמת כרטיס

4.1. ימי ושעות העבודה הקבועות של העובד יהיו :

4.1.1 יום א' הגעה בשעה _____ וסיום בשעה _____ .

4.1.2 יום ב' הגעה בשעה _____ וסיום בשעה _____ .

4.1.3 יום ג' הגעה בשעה _____ וסיום בשעה _____ .

4.1.4 יום ד' הגעה בשעה _____ וסיום בשעה _____ .

4.1.5 יום ה' הגעה בשעה _____ וסיום בשעה _____ .

4.1.6 ובסה"כ _____ שעות שבועיות.

4.1.7 שעות העבודה הקבועות ניתנות לשינוי והזזה בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי.

5. שכר הבסיס של העובד (להלן: "שכר הבסיס")

שכר הבסיס של העובד יהיה כדלקמן :

5.1

5.2

5.3

5.4 ...

6. תנאים סוציאליים ותשלומים נוספים

6.1 תנאים סוציאליים ותשלומים נוספים יהיו בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי.

6.2. מובהר כי ותק העבודה של העובד לעניין ימי חופשה בהתאם להוראות ההסכם
הקיבוצי הינו _____ חודשים ו _____ שנים.

7. סיום החוזה

7.1. הצדדים רשאים, בכל עת, להביא חוזה זה לסימו על-ידי הודעה מוקדמת בכתב של
שלושים יום לפני סיום ההעסקה ועל פי כל דין, ובכפוף לחוק ולמנגנון הפיטורים
הקבוע בהסכם הקיבוצי.

8. שונות

8.1. למען הסר כל ספק, מוסכם ומוצהר, כי העובד לא יהיה זכאי לכל תשלום או תנאים
נוספים או אחרים מעל אלה שנקבעו בחוזה זה, אלא אם-כן יוסכם אחרת בין העובד
לבין הנהלת העמותה במהלך תקפו של חוזה בכתב, בחתימת שני הצדדים ויצורף
כנספח להסכם זה.

8.2. מוצהר ומוסכם בזאת, כי העמותה תפריש משכרו של העובד את כל המסים ואו
תשלומי החובה האחרים שיחולו בגין כל הסכומים, ההטבות וטובות ההנאה אשר
יוענקו לו על-פי חוזה זה, וכי העמותה תנכה משכר העובד כל סכום בגין מס ו/או
תשלום חובה אחר שניכוי נדרש כאמור על-פי כל דין.

8.3. העובד מצהיר בזאת, כי קרא בעיון את הוראות הסכם זה, הוראות ההסכם הקיבוצי
ונהלי דיווח השעות וכי הוראות אלה נהירות לו וכי כל הוראות הסכם זה וההסכם
הקיבוצי מקובלות עליו, כמו כן מצהיר העובד, כי בחתימתו הוא מאשר שחתם על
הסכם זה מרצונו החופשי.

8.4. הסכם זה מבטל כל הבנה ו/או הסכמה ו/או הסכם עבודה ו/או נוהג ו/או מצג ו/או
סיכום קודם, בין שנערכו בכתב ובין שנערכו בעל פה, מכל מין וסוג שהוא, וממצה את
הבנות הצדדים ביחס להעסקת העובד והתקופה שלאחר סיום התפקיד. כל שינוי
להסכם זה לאחר יום חתימתו, יהא אך ורק בכתב, בחתימת שני הצדדים ויצורף
כנספח להסכם זה.

8.5. אין בויתור או אי עמידה של העמותה על קיום הוראה כלשהי על ידי העובד במקרה
אחד, כדי להוות ויתור או לחיובה באופן כלשהו במקרה אחר.

8.6. מוסכם על הצדדים במפורש כי בכל מקרה של מחלוקת, יפנו הצדדים לבורר מוסכם,
ואם לא יימצא כזה, אזי לבורר אשר יתמנה על ידי בית המשפט המוסמך במחוז
מרכז, אשר יהא בעל סמכות ייחודית.

8.7. כתובות הצדדים לצורכי חוזה זה הן כמפורט במבוא לו, וכל הודעה אשר תישלח
בדואר רשום מצד אחד למשנהו, לפי הכתובת האמורה, תחשב כאילו התקבלה אצל
הנמען 72 שעות מעת מסירתה למשלוח בבית דואר בישראל, ואם נמסרה ביד, מעת
מסירתה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

שח"ם ארגון השחקנים בישראל

העובד

נספח ב' - נוהל דיווח שעות עבודה מחוץ למשרד והחתמת כרטיס

נוהל דיווח על שעות עבודה מחוץ למשרד ואי החתמת כרטיס

הנהלת העמותה מעוניינת להימנע ככל האפשר מתופעת העבודה מהבית או מחוץ למשרד ולאפשר עבודה מחוץ למשרד אך ורק בפגישות עבודה שלא ניתן לקיים במשרד או אירועים בהם נוכחותכם הפיזית קריטית. הדרך היחידה בה מאושרת הזנת שעות ידנית לשעון הנוכחות תהיה רק על פי נוהל זה ובאישור בכתב ממרכז פעילות העמותה.

1. עבודה מהבית - עובד שנאלץ לעבוד מהבית ישלח דואר אלקטרוני למרכז פעילות העמותה עם העתק למנהלת המשרד לכל הפחות 24 שעות לפני זמן העבודה מהבית, תוך שהוא מפרט:

1.1. מהות העבודה.

1.2. מהם השעות / מאיזו שעה ועד איזו שעה מדובר.

1.3. מדוע הדבר לא יכול להתבצע בשעות העבודה.

לאחר קבלת אישור ממרכז פעילות העבודה יוכל העובד לעבוד הלכה למעשה מהבית. בתום זמן העבודה מהבית ולא יאוחר מ 24 שעות מתום העבודה מהבית ישלח העובד דואר אלקטרוני למרכז פעילות העמותה עם העתק למנהלת המשרד, תוך שהוא מפרט:

1.4. רישום מדויק של שעות עבודתו לצורך הכנסה לשעון הנוכחות.

1.5. פירוט מדויק של המשימות אותן ביצע.

- יש להימנע מהעברת בקשות לעבודה מחוץ למשרד שניתן לבצע בשעות העבודה ובמשרד, וכאלו שסביר שלא יאושרו. המשרדים פתוחים בין 8:30 ל 18:00, בפגישות ניתן לשריין מראש את כיתת החזרות או את משרד מרכז פעילות העמותה. מעטים המקרים בהם יאושרו שעות עבודה בבית.

- נוהל זה אינו תקף למי שחווה העבודה שלו או סיכום אחר עם מרכז פעילות העמותה מתיר מכסת שעות עבודה מהבית, כל עוד אינו חרג ממכסת שעות זאת לעבודה מהבית או שהגיע להסדר אחר עם מרכז פעילות העמותה.

2. פגישת עבודה מחוץ למשרד - עובד שנאלץ לדווח על זמן עבודה באופן ידני ולא באמצעות החתמת הכרטיס האישי שלו, מפאת פגישת עבודה מחוץ למשרד בתחילת יום העבודה או בסיום יום העבודה, יפעל באופן הבא:

2.1. ככל שמדובר בפגישה/אירוע שאינה בנוכחות מרכז פעילות העמותה ו/או יו"ר העמותה העובד ישלח דואר אלקטרוני למרכז פעילות העמותה עם העתק למנהלת המשרד לכל הפחות 24 שעות לפני קיום הפגישה מחוץ למשרד, בה הוא מציין את בקשתו להשתתף בפגישה מחוץ למשרד, תוך שהוא מפרט:

2.1.1. מהות הפגישה / העבודה.

2.1.2. מהם השעות, מאיזו שעה ועד איזו שעה מדובר וכן מהם השעה / שעות המדויקות הצריכות להירשם בשעון הנוכחות.

2.1.3. עם מי מיועד להיפגש.

3. אי החתמת כרטיס עקב תקלה במערכת - העובד ישלח דואר אלקטרוני למרכז פעילות העמותה עם העתק למנהלת המשרד לכל היותר עד ל 24 שעות לאחר אי ההחתמה תוך שהוא מציין שהייתה תקלה במערכת ומפרט מהם השעות, מאיזו שעה ועד איזו שעה מדובר וכן מהם השעה / שעות המדויקות הצריכות להירשם בשעון הנוכחות.
4. אי החתמת כרטיס עקב שכחה - מרכז פעילות העמותה יכול לאשר לכל עובד לעד 3 החתמות ידניות בחודש בשל שכחה. מעבר לכך לא יקבל העובד שכר על יום בו לא הוזנה החתמת שעות מלאה בשל שכחה.
5. מרכז פעילות העמותה יאשר את הדוא"ל (כמצוין בסעיפים 1 עד 4 לעיל) שנשלח אליו (במקרה של עבודה מהבית, סעיף 1, אישור כפול). לאחר אישור מרכז פעילות העמותה את אי החתמת הכרטיס מהסיבות המצוינות לעיל תכניס מנהלת המשרד את שעות העבודה המתוקנות למערכת, תדפיס את תכתובת הדוא"ל המאשרת את החתמת הכרטיס הידנית, ובסוף החודש תצרף לדו"ח השעות של העובד את התדפיסים (האישורים).
6. חשוב להדגיש - רק שעות שיפורטו בדיווח חודשי מפורט ויהיה להם אסמכתא של אישור מראש בהודעת דוא"ל, יאושרו בתום כל חודש בחתימת מרכז פעילות העמותה על דו"ח השעות הכולל של העובד.
7. החתמת כרטיס על ידי עובד אחר הינה אסורה לחלוטין.