

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום 9 ביולי 2009

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

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

הואיל: והארגון הינו ארגון העובדים היציג בסינמטק;
הואיל: והארגון הכריז על סכסוך עבודה בסינמטק;
הואיל: והצדדים מבקשים לקיים יחסי עבודה פוריים תקינים בסינמטק לאחר ניהול משא ומתן והגיעו להסכמות חלקיות, כמפורט בהסכם זה;
הואיל: והצדדים מעוניינים לעגן הסכמות חלקיות אלה בהסכם קיבוצי מיוחד;

לפיכך הוסכם, תוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

פיטורים

מוסכם, כי פיטורי עובדים בסינמטק יעשו במנגנון שקבוע להלן:

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

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

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

5. במהלך השבוע שלאחר ישיבת השימוע תיערך היוועצות בתום לב בין ועד העובדים לבין ההנהלה.

6. הסכים ועד העובדים לפיטורים – תישלח לעובד החלטת פיטורים, בכפוף למתן הודעה מוקדמת כדין.

7. לא הסכים ועד העובדים לפיטורים – תועבר ההחלטה אל הגורם המחליט, כאמור להלן:

7.1. הגורם המחליט יהיה אחד מבין: מר מיכה שגריר, מר מיכה ינון, בכפוף לקבלת הסכמת אחד מהם.

7.2. הגורם המחליט ימונה על ידי הנהלת הסינמטק כחבר אחד ממוסדות הסינמטק (כגון הוועד המנהל או ועדת הכספים).

7.3. ההנהלה וועד העובדים יציגו בפני הגורם המחליט את עמדותיהם, וזאת בין במשותף ובין בנפרד.

7.4. לאחר שמיעת עמדות הצדדים, יקבל הגורם המחליט את החלטתו. הכרעתו של הגורם המחליט תהיה סופית.

8. פיטורים מחמת תפקוד לקוי

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

8.1. יימסר לעובד מכתב התראה, עם העתק לוועד העובדים, המפרט את הליקויים בתפקודו של העובד.

8.2. לעובד יינתן חודש לתקן את הליקויים.

8.3. לא תוקנו הליקויים, יתקיים לעובד שימוע ויחול הליך הפיטורים המפורט לעיל.

8.4. במידה שעברו 18 חודשים ממועד שליחת מכתב ההתראה – יפוג תוקפו של זה.

9. פיטורים מחמת צמצומים

במקרה של כוונה לנקוט בפיטורי צמצום, יחול האמור להלן:

9.1. ההנהלה תודיע לוועד העובדים על כוונתה לערוך פיטורי צמצום.

9.2. ההנהלה תציג בפני ועד העובדים את תקציבי הסינמטק הרלוונטיים.

9.3. במהלך חודש ימים לאחר מסירת הודעת ההנהלה כאמור, יתקיים תהליך היועצות בין ועד העובדים להנהלה, במסגרתו ייבדקו חלופות אפשריות לתהליך הצמצום.

9.4. 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.

9.5. במידה שעדיין שוררת אי הסכמה בין ההנהלה לוועד העובדים – יכריע בעניין הגורם המחליט כאמור לעיל, והכרעתו תהיה סופית.

קיצוצי שכר

10. עובדים חודשיים

10.1. החל ממשכורת יולי 2009 ועד סוף שנת 2009, יקוצץ היקף משרת העובדים ובהתאמה שכרם בשיעור של 3.75% ביחס להיקף המשרה והשכר של חודש ינואר 2009.

10.2. החל ממשכורת ינואר 2010 יבוטל קיצוץ זה, ושכר העובדים ישוב לרמתו כפי שהיתה קודם לקיצוצי השכר שנערכו בשנת 2009, או לגובה השכר כפי שייקבע במו"מ בין הצדדים לאחר הפסטיבל.

10.3. מובהר בזאת, כי האמור בסעיפים 10.1 ו-10.2 יחול אך ורק על עובדים חודשיים, אשר חל קיצוץ בהיקף משרתם ובשכרם בחודש פברואר 2009.

10.4. תוספות השכר לעובדים החודשיים בגין עבודה נוספת בפסטיבל, תשולמנה על בסיס השכר ברמתו כפי שהיתה קודם לקיצוצי השכר שנערכו בשנת 2009.

11. עובדים שעתיים

11.1. הקיצוץ בתשלום בגין עבודה בשבת לעובדים השעתיים יבוטל במלואו החל ממשכורת מאי 2009.

11.2. הפרשי השכר בגין החודשים מאי ויוני 2009 ישולמו במסגרת משכורת חודש יולי 2009.

12. מוסכם, כי במידה שיתקבל תקציב נוסף לשנת 2009 שאינו ייעודי ואשר ניתן יהיה להשתמש בו לצורך החזר הקיצוץ, מעבר לאיזון התקציב לשנת 2009, תחזיר ההנהלה חלק או את כל הקיצוץ שהופעל במהלך שנה זו.

13. בחתימתו על הסכם זה מאשר הארגון, כי אין לעובדים ולא יהיו למי מהם טענות ו/או תביעות כלשהן בגין הקיצוצים שבוצעו עד למועד חתימתו של הסכם זה.

הטרדה מינית

14. הסינמטק יאמץ את התקנון לדוגמה, מכוח התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998, וזה יותאם לסינמטק.

15. תמונה ממונה על תחום מניעת ההטרדה מינית, בהסכמת שני הצדדים.

עובדים ותיקים העומדים לפני פרישה

16. ההנהלה מביעה בהסכם זה הבנה למצבם של העובדים הוותיקים העומדים לפרוש בעשור הקרוב, ושהפנסייה שלהם נמוכה כתוצאה מסיבות שאינן תלויות בסינמטק, ההנהלה תשתדל למצוא מקורות מימון ייעודיים למטרה זאת. מוסכם, כי אין בסעיף זה כדי להשית מחוייבות כלשהי על הסינמטק.

משא ומתן

17. הצדדים ינהלו משא ומתן אינטנסיבי ובתום לב כדי לפתור את כל סוגיות ההעסקה הנוגעות לסינמטק ירושלים ולעגן בהסכם קיבוצי, וזאת עד ליום 1.9.09.

הצדדים מסכימים, כי במידת הצורך תוארך תקופת המו"מ עד ל-1.10.2009.

18. הנושאים במסגרת המשא ומתן יהיו כמפורט בנספח א' להסכם זה.

ההנהלה והארגון רשאים להעלות נושאים נוספים לדיון במסגרת המשא ומתן.

19. עד תום תקופת המשא ומתן כאמור לעיל, לא ייעשו כל שינויים במצבת כוח האדם או בתנאי ההעסקה של עובדי הסינמטק.

שקט תעשייתי

20. הארגון מתחייב לשמור על שקט תעשייתי כללי בתקופת המשא ומתן, קרי עד לתאריך 1.10.2009.

21. לכל אורך תקופת תוקפו של הסכם זה, לא ינקוט הארגון בצעדים ארגוניים בכל הנוגע לנושאים המוסדרים בהסכם זה, לרבות שביתה מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת במהלך העבודה הרגיל או בסדריה או בפסטיבל הסרטים בכל הקשור לנושאים המוסדרים בהסכם זה.

דמי חבר וטיפול ארגוני

22. החל מחודש פברואר 2010 יגבה הסינמטק מעובדיו דמי חבר בסך 25 ₪ לחודש למשתכרים מעל 4000 ₪ לחודש ו-10 ₪ לחודש למשתכרים פחות מ-4,000 ₪ לחודש. בנוסף לכך, הסינמטק יגבה דמי טיפול חודשיים מהעובדים שאינם חברים ב"כוח לעובדים" בסכום זהה לדמי החבר.

23. דמי החבר ודמי הטיפול יועברו במלואם אל "כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי".

24. דמי החבר והטיפול ישתנו מעת לעת בהתאם להחלטות הארגון.

25. בנוסף לכך, הסינמטק יגבה מעובדיו דמי חבר בוועד שיקבעו ע"י הוועד ובכפוף לחוק הגנת השכר ויעבירם לוועד העובדים.

תוקף ההסכם

26. תוקף הסכם זה הינו החל מה- 9.7.2009 ועד ל- 31.7.2010.

27. לא באה הודעה בכתב מצד אחד הצדדים בדבר רצון לשנות סעיפים בהסכם לפחות חודשיים לפני פקיעת ההסכם, יוארך ההסכם מדי שנה.

תחולת ההסכם

28. הסכם זה יחול על כל עובדי הסינמטק למעט המנכ"ל, מנכ"ל-עמית, מנהל התכניות, מנהלת מחלקת חינוך והמנהל הטכני.

אשר על כן באו הצדדים על החתום:

26/10
כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
עמותה מס' 580000000
גורדון 18 חיפה

סינמטק ירושלים
ארכיון ושראלי לסרטים
עמותה מס': 58-005-92767
cc
סינמטק ירושלים

עו"ד מרב הלוי יצחקי

ד"ר אבנר יואב אבנר
סניף עובדי סינמטק ירושלים

הממונה האזורית על יחסי עבודה
משרד התמ"ת

נספח א'

- א. פנסיה
- ב. שכר העובדים השעתיים והחודשיים
- ג. אורך משמרות
- ד. עובדי קבלן
- ה. שכר עובדי ניקיון ושמירה
- ו. פגישות דיווח
- ז. דמי ביגוד
- ח. דמי כלכלה
- ט. גמול שעות נוספות
- י. נסיעות בתפקיד
- יא. החזר הוצאות נסיעה
- יב. דמי הבראה
- יג. דמי מחלה
- יד. חופשה שנתית
- טו. נורמות עבודה ויחסים
- טז. מסלולי קידום
- יז. שי לחג
- יח. סוגית הפנסיה לעובדים הותיקים העומדים לפני פרישה
- יט. אבל
- כ. דמי חגים
- כא. פרויקטים מיוחדים
- כב. שקיפות
- כג. נוכחות בישיבות הועד המנהל וועדת הכספים
- כד. ביטוחי בריאות ואובדן כושר עבודה

CLL