

# הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם בירושלים ביום 31.3.2024

בין:

"כאן" - תאגיד השידור הציבורי הישראלי  
(להלן: "התאגיד")

## מצד אחד

ל בין:

1. ארגון העיתונאים והעיתונאיות בישראל (ע"ר)  
(להלן: "ארגון העיתונאים")
2. ארגון עובדי התקשורת (ע"ר)  
(להלן: "ארגון עובדי התקשורת")
3. ועד העובדים בתאגיד  
(להלן, יחד: "נציגות העובדים")

## מצד שני

**הואיל:** והתאגיד הוקם ופועל מתוקף חוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד – 2014 (להלן: "החוק");  
**והואיל:** ובימים 28.12.2021 – 4.2.2019 נחתמו בין הצדדים הסכמים קיבוציים מיוחדים (להלן: "הסכם 2021", "הסכם 2019");

**והואיל:** ובמקום העבודה ישנן שתי יחידות מיקוח - יחידת המטה והטכנאים, המיוצגת על ידי ארגון עובדי התקשורת, והיחידה העיתונאית המיוצגת על ידי ארגון העיתונאים, לאחר שהארגונים הודיעו על היותם ארגון יציג בהתאם לקבוע בדין ביחידת המיקוח הרלבנטית להם;

**והואיל:** ובין הצדדים התקיים משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי רחב (להלן: "ההסכם"), המסדיר את מערכת היחסים שבין נציגות העובדים בתאגיד ובין הנהלת התאגיד, וכן מסדיר את סדרי העבודה ותנאי העסקה בתאגיד וממועד חתימתו, הוראותיו יחליפו את הוראות ההסכמים האישיים של העובדים עליהם חל ההסכם וכמפורט בהסכם זה;

**והואיל:** והצדדים מצהירים על רצונם להביא ליציבות יחסי העבודה הקיבוציים בתאגיד, לשפר את יחסי העבודה ולקבוע את דרכי יישוב הסכסוכים בתאגיד, תוך מחויבותם להמשיך עבודה תקינה, בנסיבות הייחודיות של התאגיד;

## לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

### פרק א': הוראות כלליות

#### כללי

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסכם זה מובאות לשם הנוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.
3. טיוטות וסיכומים שהוחלפו בין הצדדים במהלך המשא ומתן לקראת חתימת הסכם זה לא ישמשו בפרשנות ההסכם, ואף לא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.

א. כ.  
ב. כ.  
ג. כ.  
ד. כ.

4. הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה כוללת גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
5. הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים כוללת גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
6. בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק הכוונה הינה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו, אלא אם נאמר אחרת.
7. אין באזכור נוהל או נוהג בהסכם זה כדי לשנות ממעמדו הנורמטיבי, ואין באזכור מכתבים או סיכומי דיון כדי לשנות ממעמדם הנורמטיבי.
8. כל שינוי בהסכם זה יעשה בהסכמת הצדדים, בכתב בלבד ובכפוף להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, תשמ"ה 1985 (להלן: "חוק יסודות התקציב").

### פרק ב': הגדרות ושמירת זכויות

9. המונחים הבאים פירושם בהסכם זה כלהלן:
  - "החוק" או "חוק השידור הציבורי" – חוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014.
  - "התאגיד" – תאגיד השידור הציבורי הישראלי כהגדרתו בחוק.
  - "עובד מן המניין" – עובד שהשלים את תקופת הניסיון, כהגדרתה בסעיפים 22-24 להסכם זה, בהצלחה.
  - "עובד קיים" – עובד המועסק בתאגיד ערב מועד חתימת ההסכם.
  - "עובד חדש" – עובד שנקלט לעבודה בתאגיד החל ממועד חתימת ההסכם.
  - "שכר בסיסי" – השכר המשולם לעובד המופיע בתלוש השכר (נכון למועד חתימת ההסכם, בסמל 1- "משכורת").
  - "כתב" – עובד בתפקיד כתב.
  - "עובד במשמרות" – עובד המועסק במשמרות.

### שמירת זכויות

10. החל ממועד חתימת הסכם זה, יחולו על כלל העובדים כהגדרתם בהסכם זה הוראות בעניין שכר, תנאי העסקה, תנאי פרישה, והטבות כספיות הקשורות בעבודה כפי שהן מעוגנות בהסכם 2019, בהסכם 2021 ובהסכם זה ובמכתב ההנהלה מיום 31.3.2024 אשר הועבר ביום 31.3.2024 לידיעת נציגות העובדים ואושר על ידי הממונה על השכר (להלן: "המכתב"). מוסכם, כי לא יחולו על העובדים הוראות כלשהן לרבות בעניין שכר, תנאי העסקה, תנאי פרישה והטבות כספיות שאינן מנויות בסעיף זה.
11. בהסכם זה אין כוונה לבטל או להפחית זכויות להן היו זכאים עובדי התאגיד כדין ובמידה ואלה אושרו על ידי הממונה על השכר, ערב חתימת הסכם זה, אלא אם נקבע אחרת מפורשות בגוף הסכם זה. משכך, ככל שהושמטה או נוספה בטעות מהמכתב זכות שחלה על העובדים, תובא החשמטה או ההוספה לידיעת הנהלת התאגיד, אשר תבחן את הנושא. ככל שהנהלת התאגיד תמצא כי אכן הושמטה או נוספה בטעות זכות, יבוצע תיקון של המכתב, בכפוף לאישור הממונה על השכר ותוך יידוע נציגות העובדים. ככל שתתגלע מחלוקת בנושא זה, יפעלו הצדדים בהתאם להליך יישוב חילוקי דעות הקבוע בהסכם זה.
12. אין בהסכם זה כדי לגרוע מסמכות הנהלת התאגיד לקבוע ולפרסם מעת לעת נהלי עבודה בקשר עם ביצוע העבודה וסדרי העבודה השוטפים, לפי שיקול דעתה, או לגרוע מתוקפם של נהלי העבודה הקיימים וכפי שיעודכנו מעת לעת, בכפוף לאמור בהסכם זה ולכללי משפט העבודה.

5.7.2  
 ח.ל.  
 א.  
 ח.ל.

## פרק ג': תקופת ההסכם, תוקפו ותחולתו

### תקופת ההסכם ותוקפו

13. תקופת ההסכם תהא למשך 5 שנים, מיום 1.1.2022 ועד ליום 31.12.2026 (להלן: "תקופת ההסכם").
14. למען הסר ספק מובהר ומוסכם כי סעיפים 106-133 להסכם, העוסקים בתקציב קידום, יחולו לתקופת ההסכם בלבד ולאחריה לא ישולמו תוספות קידום שכר, אלא אם יוסכם אחרת בין הצדדים, בהסכם קיבוצי, באישור הממונה על השכר.

### תחולת ההסכם

15. הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים בתאגיד במועד חתימתו, או שיועסקו בתאגיד, למעט עובדים שהוחרגו מתחולת ההסכם כמפורט בסעיף 16 להלן.
16. ההסכם לא יחול על סוגי העובדים הבאים:
- 16.1. מנכ"ל, משנה למנכ"ל, סמנכ"לים, מקביליהם וסגניהם;
- 16.2. ראשי אגף, מקביליהם וסגניהם;
- 16.3. סטודנטים (המועסקים או יועסקו בחוזה סטודנטים בהתאם להסכמים החלים בשירות המדינה);
- 16.4. עובדים המועסקים או יועסקו בחוזה טאלנט (זוטר או בכיר).
- למרות האמור, עובד בחוזה טאלנט יהיה רשאי לבחור להיקלט כעובד על פי הסכם קיבוצי זה. זאת, בהתקיים שני תנאים מצטברים:
- 16.4.1. קיומו של תקן פנוי;
- 16.4.2. העובד פנה בבקשה בכתב, להיקלט על פי תנאי הסכם קיבוצי זה, בתוך תקופה של עד 6 חודשים ממועד תחילת עבודתו בפועל בתאגיד. ביחס לעובדים קיימים – הבקשה תיעשה בתוך תקופה של עד 6 חודשים ממועד חתימת הסכם זה.
- במידה ובקשתו של העובד אושרה בכתב, הוא יהיה זכאי, החל מהמועד הקבוע באישור, להוראות הקבועות בהסכם זה ולא להוראות הקבועות בחוזה הטאלנט;
- 16.5. עובדים במשרות חלקיות נמוכות מהיקף של שליש משרה. על אף האמור, עובד מן המניין שחל עליו ההסכם הקיבוצי ובמהלך תקופת העסקתו פחתה חלקיות משרתו משליש משרה ביוזמת התאגיד, הוראות ההסכם ימשיכו לחול עליו;
- 16.6. עובדים במשרות אמון – עד 10 משרות. "משרות אמון" – משרה בכפופות לנושא משרה בתאגיד, הדורשת מידה מיוחדת של אמון אישי.
- 16.7. עובדים בתפקידים עם ניגוד עניינים. במועד חתימת הסכם זה מוחרגות 3 משרות של עורכי דין בשל ניגוד עניינים. ככל שיעלה צורך להגדיל את מספר המשרות, כנובע מהגדלת המחלקה המשפטית, תתקיים היוועצות עם ארגון עובדי התקשורת.
- 16.8. מנהלי מחלקות ועובדים שהעסקתם מצריכה גמישות מיוחדת, בהיקף שלא יעלה על 38 משרות, על פי רשימה שהוצגה לנציגות העובדים במועד חתימת הסכם זה. ככל שיתווספו תפקידים חדשים בתאגיד, העונים על ההגדרה בסעיף זה ממועד חתימת ההסכם, ניתן יהיה להגדיל את הרשימה ב- 2 משרות נוספות.

ס.ד.י.ל. ע.י.  
ל.א. כ.א.  
ל.א. כ.א.  
ל.א. כ.א.

17. עובר לחתימת ההסכם, עיינה נציגות העובדים ברשימת המשרות המפורטת בסעיפים 16.1-16.2 וכן ברשימת המשרות העונה על הגדרת סעיפים 16.6-16.8 לעיל.  
למען הסר ספק יובהר, כי ניתן לשנות את המשרות והתפקידים ברשימות המשרות, בהתאם לצרכי התאגיד ולפי שיקול דעתו, הכל בכפוף לאמור בהסכם זה. התאגיד יידע את נציגות העובדים בעת שינוי של רשימות המשרות.

### פרק ד': קבלת עובדים ותקופת ניסיון

#### קבלת עובד לעבודה ואיוש משרות

18. ההחלטה בדבר הצורך בקליטת עובדים חדשים, קביעת הכישורים הנדרשים למשרה, תנאי הסף למשרה, דרגת השכר של המשרה במבנה הארגוני, רמת השכר ותנאי העבודה במשרה, ייקבעו על ידי התאגיד לפי שיקול דעתו, בכפוף להוראות ההסכם זה והדין.
19. משרה פנויה בתאגיד, שהתאגיד החליט לאישה (בין משרה חדשה ובין משרה קיימת), תפורסם ותאויש בהלימה להוראות חוק התאגיד, לנהלי התאגיד ולכללים שאושרו על ידי המועצה ולחוק יסודות התקציב. יובהר, כי פרסום כאמור יבוצע גם בדוא"ל, ללא קשר להליכי פרסום נוספים, ככל שיהיו.
20. נציג שהוסמך על ידי הארגון היציג הרלבנטי לעניין זה, יהא רשאי לפנות בכתב לתאגיד בשאלות ביחס לתנאי הסף של משרות שיפורסמו, אולם לא יהיה בהעברת שאלה כאמור ו/או במענה עליה, כדי לעכב את המשך הליכי איוש המשרה.
21. החליט התאגיד לאישה משרה, יבחר התאגיד את המועמד המתאים ביותר.  
מוסכם כי במידה ויתקיים הליך מכרז פומבי לאיוש המשרה, ויהיו שני מועמדים אחרונים בעלי מידת התאמה זהה, ואחד מהם הוא עובד מן המניין בתאגיד (כהגדרתו בהסכם זה), תינתן עדיפות לבחירת המועמד שהוא עובד מן המניין בתאגיד.  
עדיפות כאמור לעובד מן המניין בתאגיד, תינתן לאחר שקלול מתן העדפה מתקנת בהתאם להוראות הדין.  
למען הסר ספק יובהר, כי מתן העדפה לעובד מן המניין בתאגיד, תחול רק על משרות הכלולות בתחולת ההסכם זה. על המשרות המוחרגות מתחולת ההסכם זה, לא תחול העדפה כאמור לעיל.

#### תקופת ניסיון

22. תקופת הניסיון לעובד חדש תהיה חמש (5) שנים, שיימנו החל ממועד תחילת עבודתו בתאגיד.
23. תקופת הניסיון לעובד קיים, תהיה שלוש (3) שנים, אשר ימנו מיום תחילת עבודתו של כל עובד קיים בתאגיד.
24. בספירת משך תקופת הניסיון לא יבואו במניין תקופות של הפסקת עבודה המפורטות להלן: תקופת חלי"ת (לרבות תקופות חלי"ת מכוח חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954); תקופת חלי"ד הנמשכת מעבר לתקופה בגינה משולמים דמי לידה; וכן היעדרות עובד מסיבות רפואיות העולה על 30 יום (רצופים).
25. הוראות פרק ז', פרק י"ב וסעיף 21, לא יחולו ביחס לעובדים בתקופת ניסיון.

#### מעבר עובד ממעמד של עובד בתקופת ניסיון למעמד של עובד מן המניין

26. החליט התאגיד כי עובד השלים את תקופת הניסיון בהצלחה, ימציא לעובד הודעה על כך בכתב. לא התקבלה החלטה בעניינו של עובד לאחר השלמת תקופת הניסיון, יחשב הדבר כאילו החליט התאגיד על מתן מעמד של עובד מן המניין לעובד, למעט בנסיבות האמור בסעיפים 27 ו- 28 להלן.
27. ככל שהתאגיד סבור כי עובד לא השלים את תקופת הניסיון בהצלחה, יזמן את העובד לשימוע לפני פיטורים.  
למען הסר ספק יובהר, כי במידה ועובד קיבל זימון לשימוע טרם תום תקופת הניסיון, והשימוע

10-7.12  
א.ל.  
א.ל.  
א.ל.

יתקיים לאחר תום תקופת הניסיון (מכל סיבה שהיא), תוארך תקופת הניסיון עד לקבלת החלטה בעניינו של העובד, והעובד לא ייחשב כמי שהשלים את תקופת הניסיון בהצלחה וכעובד מן המניין, בשל המועד בו נערך השימוע והתקבלה ההחלטה בפועל.

28. למען הסר ספק, עובד שחלה על פיטוריו מגבלה הקבועה בדין (לרבות הריון, חופשת לידה, טיפולי פוריות, מילואים, מחלה וכיו"ב), וזומן לשימוע או הודע לו על כוונה לזמנו לשימוע לפני פיטורים, לא ייחשב כעובד מן המניין בגין עצם העסקתו בשל המגבלה שבדין ויחולו הוראות סעיף 27 לעיל.

### פרק ה': סמכויות ניהוליות וחובות העובד

#### סמכויות ניהוליות

29. למען הסר ספק ומבלי לגרוע מסמכויות התאגיד על פי כל דין, החלטות בעניין ניהול, שיטות עבודה, סדרי עבודה, מיקום העבודה, תקנים, קביעת מבנה ארגוני ושינויים ארגוניים, עניינים מנהליים וטכניים, שינויים טכנולוגיים, הכשרות, שינויי תוכן ושינויים בלוח השידורים, הם בסמכותו הבלעדית של התאגיד.

30. אין באמור לעיל כדי לגרוע מחובות וזכויות הצדדים איש כלפי רעהו, בהתאם לכללי משפט העבודה ועל פי כל דין, ככל שקיימות.

#### חובות עובדי התאגיד

31. הצדדים מסכימים כי התנהגות נאותה היא חובה בסיסית של כל אחד מעובדי התאגיד, כלפי התאגיד וכלפי יתר העובדים. משכך, על כל אחד מעובדי התאגיד לנהוג באופן ההולם והנדרש כנובע מתפקידו, ולפעול בהלימה לנהלי התאגיד ולחובותיו כעובד, המפורטות להלן:

31.1. על העובד לקיים את המוטל עליו על ידי הממונים, למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות ולהשתמש בכישוריו, ידיעותיו, ניסיונו וזמנו לתועלת התאגיד ולקידומו ולהבטחת שידור ציבורי איכותי ומקצועי.

31.2. העובד ינהג כלפי העובדים האחרים, לרבות הממונים עליו והנתונים למרותו, וכן ביחס לצדדים שלישיים הנמצאים במתקני התאגיד או בקשר איתו, בהגינות, באדיבות, בסבלנות ובסובלנות והוא ימנע מכל מעשה או מחדל שיש בו כדי לפגוע בכבודם, להטרידם בכל צורה שהיא; או להפריע או למנוע מהם לבצע את עבודתם, לרבות בהתאם לנהלי התאגיד כפי שיעודכנו על ידי התאגיד מעת לעת בדבר מניעת התערבות בעבודה ומניעת הטרדה מינית ובהתאם ל"רוח כאן".

31.3. על העובד למלא את תפקידו בכפוף לכל דין, ובהתאם לנהלי התאגיד ולהוראותיו, כפי שאלהפורסמו מעת לעת, לרבות בפורטל הארגוני.

31.4. על העובד למלא את תפקידו תוך שמירה על שמו הטוב של התאגיד, על מותקניו ועל רכושו. העובד יעשה שימוש במתקני וברכוש התאגיד לצורכי עבודתו בלבד.

31.5. העובד ישמור בקפידה על הכללים וההנחיות בנושא הבטיחות והגהות בעבודה ובכל הקשור בהגנת הפרטיות.

31.6. על העובד חל איסור מוחלט לנקוט באלימות פיזית או מילולית מכל סוג שהוא.

31.7. על העובד לדווח דיווחי אמת בנוגע להשכלתו, עברו המקצועי ומצב רפואי המגביל או מונע ממנו לבצע את עבודתו.

31.8. על העובד להגיע לעבודה בלבוש הולם ולשמור על הופעה מסודרת.

31.9. על העובד לבצע את עבודתו על פי השעות והזמנים הנהוגים בתאגיד ולפי הוראות הממונים עליו.

31.10. על העובד לדווח דיווח מהימן על שעות עבודתו, להחתים נוכחות בכניסה וביציאה מהעבודה בהתאם לנהלים, באופן אישי ועבור עצמו בלבד.

ל.ר.ד  
ע.ל.  
ל.כ  
ל.כ  
ל.כ

- 31.11. על העובד ליתן הודעה מראש לממונה על כל היעדרות או איחור. במקרים חריגים, בהם ההיעדרות או האיחור הינם בלתי צפויים, יודיע על כך העובד סמוך ככל האפשר לאחר שנודע לו כי ייאלץ להיעדר או לאחר.
- 31.12. על העובד לדווח לתאגיד ללא דיחוי על כל ענין או נושא העלול ליצור ניגוד עניינים עם עבודתו בתאגיד, בהתאם לנוהלי התאגיד בעניין זה.
- 31.13. על העובד לשמור על סודיות בכל הקשור בעסקי התאגיד ובענייניו, ולא לפגוע בדרך כלשהי במוניטין התאגיד.
- 31.14. על עובדים בתפקידים עיתונאיים לשמור על כללי האתיקה העיתונאית; ועל עובדים במקצועות אחרים, לשמור על כללי האתיקה הנוגעים למקצועות אלה, ככל שקיימים.

### פרק ו': סדרי עבודה וימי ושעות עבודה

32. נציגות העובדים מכירה באופיו של התאגיד כגוף תקשורת ומטרתו לשמש כגוף תקשורת מוביל, המביא שידור איכותי ומצטיין לציבור בישראל. כנובע מכך, עובדים העוסקים בהבאת חדשות ואקטואליה לשידור, בזמן אמת, על כלל ההיבטים שלהם, נדרשים לזמינות הנגזרת מעבודתם, לצורך לבצע שעות נוספות, גם כאלה החורגות מהמכסה במקרים של שידורים מתפרצים ואירועים לא צפויים, הכל בכפוף לכל דין, ומבלי שיעשה שימוש בסעיף זה כדי לפגוע באמור בהסכם זה.
33. להסרת כל ספק מובהר כי סידור העבודה, שעות העבודה, ביצוע עבודה נוספת, ושיבוץ העובדים לעבודה נקבעים על ידי התאגיד, בהתאם לצרכיו ושיקול דעתו ובכפוף לכללי משפט העבודה.
34. בקשה מטעם עובד באיזה מהעניינים הנוגעים לעבודתו, תוגש לממונה עליו. כל עוד לא התקבלה הבקשה ואושרה על ידי הגורמים המוסמכים בתאגיד, חייב העובד לבצע את עבודתו על פי המתכונת שנקבעה על ידי ההנהלה.
35. המונחים הבאים פירושם בפרק זה להלן:
- "**תקן יום עבודה**" - 8.5 שעות עבודה בארבעה מבין ימי העבודה הרגילים בשבוע (במועד חתימת הסכם זה ימים א-ד' בשבוע);
- "**תקן יום עבודה מקוצר**" - 8 שעות עבודה ביום עבודה רגיל בשבוע (במועד חתימת הסכם זה יום ה' בשבוע, בהתאם להוראות צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק);
- "**יום עבודה מלא**" - תקן יום עבודה או תקן יום עבודה מקוצר, בצירוף חצי שעת הפסקה רצופה שמשכה לא נכלל במניין שעות העבודה;
- "**ערך שעת עבודה**" - שכר הבסיס כשהוא מחולק ב- 182;
- "**תקן שבוע עבודה**" - 42 שעות שבועיות;
- "**עובד גלובלי**" - עובד שהסכם זה חל עליו, ושכרו קבוע בהתאם לטווחי השכר במדרגים 4-5 בטבלת טווחי השכר.
- ההגדרות בפרק זה הן לעובדים במשרה מלאה. לעובדים במשרה חלקית ייגזרו שעות התקן באופן יחסי, אלא אם נקבע במפורש אחרת.

### ימי ושעות עבודה וקיצור יום העבודה

36. שבוע העבודה בתאגיד יהיה בן חמישה ימים. ככלל, ימי העבודה הרגילים יהיו א-ה'. יום המנוחה השבועית לעובדים יקבע בהתאם לבחירת העובד ובכפוף להוראות הדין.
37. החל ממועד חתימת ההסכם, יקוצר יום העבודה המלא בחצי שעה (להלן: "**זמן הקיצור**"), לעובדים המועסקים במשרה מלאה, למעט עובדי משמרות וכתבים. במידה ועובד יעבוד בזמן הקיצור, הוא יהיה זכאי לגמול בשיעור של 100% מערך שעת עבודה, בגין זמן הקיצור. למרות האמור, עובדים גלובליים לא יהיו זכאים לגמול נוסף במידה ויעבדו בזמן הקיצור.
- למען הסר ספק, יובהר כי ביום שבו חל תקן יום עבודה מקוצר (במועד חתימת ההסכם, יום ה' בשבוע), ובימים המקוצרים (בימים שלפני המנוחה השבועית, חג וחול המועד וכיוצא"ב) (להלן:

א.ל.  
א.ל.  
א.ל.  
א.ל.  
א.ל.

"הימים המקוצרים", עובדים לא יהיו זכאים לזמן הקיצור ולגמול בגין עבודה בזמן הקיצור כך שלא יינתן קיצור כפול.

38. הגמול בשיעור של 100% כמפורט בסעיף זה, לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולא לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ואו לפדיון חופשה ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות. עם זאת, יבוצעו בגינו הפרשות לתגמולים (חלק מעסיק וחלק עובד) בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178 להסכם.

#### משרת הורה

39. עובד, למעט עובד משמרות, שהוא הורה לילד מתחת לגיל 12, הנמצא בחזקתו, המועסק במשרה מלאה המשקפת יום עבודה מלא (כהגדרתו לעיל), רשאי להיעדר חצי שעה משעות יום העבודה, ללא ניכוי משכרו (להלן: "חצי שעת קיצור הורה"). למען הסר ספק, עובדים במשרה חלקית אינם זכאים לחצי שעת קיצור הורה.

40. יובהר, כי ככל שעובד יעבוד בפועל במהלך חצי שעת קיצור הורה, הוא יהיה זכאי לגמול בשיעור של 100% מערך חצי שעה זו.

למען הסר ספק, עובדים גלובליים וכתבים, שהם הורים לילד מתחת לגיל 12, יהיו זכאים לחצי שעת קיצור הורה ולא יהיו זכאים לגמול נוסף במידה ויעבדו בחצי שעת קיצור הורה.

41. למען הסר ספק, יובהר כי עובדים אינם זכאים לחצי שעת קיצור הורה ולגמול בגין עבודה בחצי שעת קיצור הורה בימים המקוצרים וביום שבו חל תקן יום עבודה מקוצר - כך שאין קיצור כפול.

42. עובדים המועסקים במשרת הורה כהגדרתה בסעיף 39 לעיל, יהיו זכאים גם לחצי שעת קיצור הורה וגם לזמן הקיצור (בגין קיצור שבוע העבודה). כפועל יוצא, עובדים המועסקים במשרת הורה יוכלו לקצר את יום העבודה המלא בשעה מלאה (במועד חתימת ההסכם, בימים א-ד' בשבוע).

43. הגמול בשיעור של 100% כמפורט בסעיף זה, לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולא לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ואו לפדיון חופשה ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות. עם זאת, יבוצעו בגינו הפרשות לתגמולים (חלק מעסיק וחלק עובד) בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178.

#### עבודה במנוחה השבועית וחג

44. החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, לעובד שהועסק בתחום יום המנוחה השבועית והחג כהגדרתו בד"ן, ועד ל- 06:00 בבוקר ביום שלמחרת, תוגדל התוספת הניתנת לפי דין עבור שעות עבודתו בתחום המנוחה השבועית והחג ותעמוד על 75% מערך השעה הרגילה (להלן: "תוספת מנוחה שבועית").

45. למען הסר ספק מובהר, כי תוספת מנוחה שבועית תצורף (בפעולת חיבור) לגמול עבור עבודה בשעות נוספות.

לדוגמא: התשלום עבור שתי השעות הנוספות הראשונות יהיה 200% מערך השעה הרגילה, ובגין השעה הנוספת השלישית ואילך, התשלום יהיה 225% מערך השעה הרגילה.

46. תוספת מנוחה שבועית לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולא לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ואו לפדיון חופשה ולא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות. עם זאת, יבוצעו בגינה הפרשות לתגמולים (חלק מעסיק וחלק עובד) בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178.

#### עובדי משמרות

47. עובדי משמרות המועסקים במשרה מלאה ישובצו לפחות ל-5 משמרות בשבוע עבודה נתון.

1.7.2  
1.7.2  
1.7.2  
1.7.2

48. לעובדי משמרות, תקן יום עבודה, תקן שבוע עבודה וערך שעת עבודה יהיו כהגדרתם בסעיף 35 לעיל והמשמרות יתקיימו לאורך שעות היום והלילה (משמרות שחר, בוקר, צהרים, ערב ולילה), בהתאם לכללים החלים בתאגיד וכן בימי המנוחה השבועית והחגים.
- ככלל, אורך משמרת בתאגיד יעמוד על 8.5 שעות. מוסכם כי לעובדים אשר השלימו משמרת בת 8.5 שעות על-פי הנחיות התאגיד, לא יחושבו שעות חוסר ולא ייגרע היקף העסקתם, הגם שבמניין השעות כלולה חצי שעת הפסקה אשר משכה לא נכלל במניין שעות העבודה.
49. ככל שעובדי משמרות יעבדו מעבר למשמרת של 8.5 שעות ועד ליום עבודה מלא כהגדרתו בסעיף 35 לעיל, לפי דרישת המעסיק, ישולם להם תגמול בשיעור של 100% מערך השעה עבור זמן הפער בין סיום המשמרת ועד להשלמת יום עבודה מלא.
50. הגמול בשיעור של 100% כמפורט בסעיף זה, לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולא לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ואו לפדיון חופשה ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות. עם זאת, יבוצעו בגינו הפרשות לתגמולים (חלק מעסיק וחלק עובד) בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178 להסכם.
51. עובדי משמרות 7 ו-8 :
- 51.1. עובדי משמרות, אשר ערב חתימת ההסכם הועסקו במשמרות בנות 8 שעות עבודה, ימשיכו לעבוד במשמרות כאמור, כבעבר. עובדי משמרות, אשר ערב חתימת ההסכם הועסקו במשמרות בנות 7 שעות עבודה, יעברו לעבוד החל ממועד חתימת ההסכם ואילך, במשמרות בנות 8 שעות עבודה כל אחת (להלן, קבוצת עובדי משמרות המפורטים בהסכם זה: "עובדי משמרות 8 שעות").
- יובהר כי באורך המשמרת כלולה חצי שעת הפסקה אשר משכה לא נכלל במניין שעות העבודה.
- 51.2. החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, לשכר הבסיס של עובדים אשר ערב חתימת ההסכם עבדו במשמרות בנות 7 שעות, יתווסף שיעור של 5.88% משכר הבסיס של העובד לחודש דצמבר 2023. כנובע מכך, שכר הבסיס יגדל ב- 5.88%.
- 51.3. יובהר כי לעובדים כאמור אשר שכרם הוא השכר המקסימאלי בטווח לא יתווסף שיעור אחוזי כאמור, ולעובדים אשר צירוף תשלום השיעור המלא שכרם יביא לשכר הגבוה מהשכר המקסימאלי בטווח, יתווסף שיעור אחוזי עד לשכר המקסימאלי בטווח בלבד.
- 51.4. תקן שבוע עבודה וערך שעת עבודה לעובדי משמרות 8 שעות, יהיו כהגדרתם בסעיף 35 להסכם. למרות האמור, לעובדים אשר השלימו משמרת בת 8 שעות, לא יחושבו שעות חוסר עד להשלמת יום עבודה מלא ולא ייגרע היקף העסקתם, כפי שהיה ערב חתימת ההסכם.
- 51.5. ככל שעובדי משמרות יעבדו מעבר למשמרת של 8 שעות ועד ליום עבודה מלא כהגדרתו בסעיף 35 לעיל, לפי דרישת המעסיק, ישולם להם תגמול בשיעור של 100% מערך השעה עבור זמן הפער בין סיום המשמרת ועד להשלמת יום עבודה מלא.
- 51.6. הגמול בשיעור של 100% כמפורט בסעיף זה, לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולא לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ואו לפדיון חופשה ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות. עם זאת, יבוצעו בגינו הפרשות לתגמולים (חלק מעסיק וחלק עובד) בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178 להסכם.
- 51.7. הוראות הפרק בהסכם זה נעשו לסילוק סופי ומוחלט של כל טענה או דרישה של התאגיד לרבות טענות ודרישות שמקורן בממונה על השכר ואו טענות או דרישה של הממונה על השכר, כלפי עובדי משמרות 8 שעות, והכל ביחס לעבודה במשמרות 7 או 8 שעות ערב חתימת הסכם זה ובנוגע לשינוי המעגן בסעיפים 51.1-51.6 לעיל.
52. יובהר כי להנהלת התאגיד פרוגטיבה לשנות מעת לעת ובהתאם לצרכי העבודה את שעות המשמרות, תוך שמירה על המסגרת כמפורט בסעיפים 48 ו-51.1 לעיל, וכן לדרוש מעובדים להאריך את שעות המשמרת בשל צורך בעבודה נוספת.

10.7.2  
 ע.ל.  
 א.ד  
 ל.א  
 ע.ל



## 53. משמרת מאוחרת :

53.1. ממועד חתימת ההסכם ואילך, עובד שהתחיל את עבודתו בטווח השעות שבין 10:00 - 22:00 במהלך הימים א'-ה', וביום ו' וערבי חג, ועבד לכל הפחות 3 שעות עבודה מלאות לאחר השעה 15:00, ועבד משמרת מלאה, יהיה זכאי לתשלום תוספת משמרת כמפורט להלן: בימים א'-ה' - עבור שעות המשמרת שבטווח שבין 15:00-22:00; ובימי ו' וערבי חג - עבור שעות המשמרת שבטווח שבין 15:00 ועד למועד כניסת השבת ואו החג כאמור בהסכם זה (להלן: "תוספת משמרת מאוחרת").

53.2. תוספת משמרת מאוחרת תעמוד על 5% מהשכר השעתי של העובד, עבור כל שעה אותה עבד בפועל בטווח השעות המזכה בתוספת כאמור.

## 54. משמרת לילה :

54.1. משמרת שחלקה או כולה בטווח השעות שבין 22:00 - 06:00 (להלן: "טווח הלילה") במהלך הימים א'-ה'.

54.2. עובד במשמרת לילה זכאי לתשלום תוספת לילה עבור שעות המשמרת שבטווח הלילה (להלן: "תוספת לילה").

54.3. החל ממועד חתימת ההסכם ואילך, שיעור תוספת הלילה יעלה מ- 25% מהשכר השעתי של העובד ל- 35% מהשכר השעתי של העובד, עבור כל שעה משעות המשמרת בטווח הלילה.

54.4. יובהר, כי תוספת הלילה תחול גם על מי שאינו עובד משמרות ועובד בטווח הלילה.

55. תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה לא ישולמו בשעות שהן בתחום המנוחה השבועית והחגים. בנוסף, תוספת משמרת מאוחרת לא תשולם בעת עבודה מן הבית.

56. תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה (למעט לצורך חישוב שעות נוספות), ולא לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ולא יבוצעו בגינן הפרשות לקרן השתלמות. עם זאת, יבוצעו בגינן הפרשות לתגמולים (חלק מעסיק וחלק עובד) בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178 וכן הן תילקחנה בחשבון בחישוב ערך יום חופשה.

## צוותי שטח

57. האופי הייחודי של עבודת צוותי השטח, האמונים על סיקור מגזיני והבאת חדשות ואקטואליה בזמן אמת, מצריך רמת זמינות גבוהה, ומחייב גמישות בשיבוץ לעבודה וצורך לעמוד לרשות העבודה על מנת לתת מענה מלא לאירועים המתרחשים תדיר באקטואליה הישראלית, לרבות אירועי חירום ואירועים מתפרצים, המחייבים סיקור מהשטח, לא פעם ללא היערכות מראש.

58. עובדי צוותי השטח הם עובדי משמרות. עובדי צוותי שטח המשובצים למשמרת הערב האחרונה בחדשות, יבצעו שעות נוספות בהתאם לצורך ולהוראת מנהליהם. עוד מובהר, כי ייתכנו מקרים בהם עובד יתבקש לתת מענה ולבצע שעות נוספות תוך הארכת שעות המשמרת גם במשמרות אחרות, שאינן משמרת הערב האחרונה.

59. **תוספת כוונות צוותי שטח** – עובדי צוותי השטח ישובצו לכוונות במהלך חודש קלנדרי בהתאם לצרכי התאגיד, על פי סידור עבודה שייקבע על ידי המנהלים הישירים. תוספת הכוונות תשולם לעובד תמורת נכונותו להעמיד את עצמו לרשות התאגיד לפרקי זמן שונים, כפי שהוקצו לו, מעבר לשעות העבודה הרגילות. החל ממועד חתימת ההסכם ואילך, בגין שיבוץ לכוונות כאמור, תשולם לעובדי צוותי השטח תוספת כוונות כדלקמן (להלן: "תוספת כוונות צוותי שטח"):

59.1. לצלמים במרכז (צוות תל-אביב רבתי וצוות ירושלים) תשולם תוספת כוונות צוותי שטח בסך של 1,510 ₪ לחודש;

59.2. לצלמים בפריפריה (צוות צפון וצוות דרום) תשולם תוספת כוונות צוותי שטח בסך של 1,920 ₪ לחודש.

59.3. למקליטים תשולם תוספת כוונות צוותי שטח בסך של 825 ₪ בחודש.

א.י.ד.  
ע.ל.  
ר.ד.  
ל.ל.  
ל.א.

60. תוספת כוונות צוותי שטח לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ואו לפדיון חופשה ולא יבוצעו בגינה הפרשות כלשהן לקרן השתלמות. עם זאת, יבוצעו בגינה הפרשות לתגמולים, חלק מעסיק וחלק עובד, בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178 להסכם. כמו כן, אין בתשלום תוספת הכוונות כדי לשנות את בסיס השכר על פי מדרגי השכר.

61. בשים לב לכך שצרכי התאגיד אינם מחייבים כי כל העובדים יהיו כוונים בכל אחד מימי העבודה בחודש נתון, במקרה שבו עובד נעדר מעבודתו בפועל מעל 10 ימי עבודה (לרבות מסיבות של היעדרות מאושרת מטעמי מחלה, חופשה, מנוחה שבועית, ימי חג וכיוצא באלה), תחול הפחתה ליניארית של ימי ההיעדרות ביחס לימי התקן, עד לאפס.

כך לדוגמא:

עובד שנעדר 11 ימים, וימי התקן באותו החודש הם 22 ימים, יקבל מחצית מתוספת כוונות צוותי שטח.

62. פיצוי בגין שינוי שעת משמרת – מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 57 לעיל, החל ממועד חתימת ההסכם ואילך, ככל שעובד מצוותי השטח יתבקש להקדים או לאחר את שעת תחילת המשמרת אליה היה משובץ לפי סידור העבודה בשעה או יותר (להלן: "התחום המוסכם"), בהתראה הנמוכה מ-24 שעות טרם מועד תחילת המשמרת, ישולם לעובד פיצוי בשיעור קבוע בסך של 150 ₪, בגין שינוי שעת אותה משמרת (להלן: "פיצוי בגין שעת משמרת"). מובהר כי שינוי שעת משמרת הקצר מהתחום המוסכם, אינו מזכה בפיצוי.

עובד הנמצא בכוונות בטווח השעות אליו שונתה שעת המשמרת, לא יהיה זכאי לפיצוי בגין שינוי שעת משמרת.

63. מובהר ומודגש כי האמור יחול במקרה של שינוי שעת משמרת אליה שובץ עובד, וכי ככל שעובד יידרש לתת מענה מיידי לאירוע חדשותי שלא נצפה מראש, לא ישולם לו בגין התייצבות ומתן מענה, כמתחייב, פיצוי בגין שינוי שעת משמרת, אך ישולם לו שכרו בגין השעות בהן עבד.

64. פיצוי בגין שינוי שעת משמרת לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון חופשה ולא יבוצעו בגינה הפרשות כלשהן לקופת גמל, לרבות לקרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח מנהלים.

## כתבים

65. כנהוג כיום, כנובע מהאופי הייחודי של עבודת הכתבים, כלל הכתבים בכל פלטפורמות התאגיד ימשיכו להיות אחראים באופן מלא לתפקידם, ויבצעו כל פעולה הנדרשת מתפקידם במהלך שבוע העבודה וכן במהלך ימי המנוחה והחגים. ככל שישוּבצו כתבים תורנים בימי המנוחה השבועית והחגים, ייעשה מאמץ להפעיל אותם, גם לא בתחומם, במקום כתב שאינו תורן.

66. עד למועד חתימת הסכם זה, שולמו לכתבים שעות נוספות גלובליות, באישור זמני של הממונה על השכר, אשר ביצוען נבחן באופן רבעוני.

67. בשים לב לאופי עבודת הכתבים, בכל הפלטפורמות, לרבות כמפורט לעיל, ברצון הצדדים לעגן את העסקת הכתבים בשכר כולל לפי סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 (להלן: "חוק הגנת השכר"). לשם כך, יפנו הצדדים במשותף לשר העבודה, בבקשה לאשר את העסקת הכתבים בשכר כולל, מתוקף סמכותו לפי חוק הגנת השכר (להלן: "שכר כולל"). למען הסר ספק מובהר כי העסקת הכתבים בשכר כולל, תהיה מותנית בקבלת אישור שר העבודה כאמור.

68. החל בראשון לחודש העוקב שלאחר קבלת האישור משר העבודה כאמור לעיל יעברו הכתבים להיות מועסקים בשכר כולל לפי הסכם זה (להלן: "מועד האישור").

א.ע.ג.  
א.ד.  
א.כ.  
א.כ.

69. לכתבים קיימים, יעמוד סכום השכר הכולל על שכר הבסיס, בתוספת מכסת השעות הנוספות הגלובליות אשר הייתה מאושרת להם עד לאותו מועד (בין אם בוצעה בפועל במלואה בחודש נתון ובין אם לאו) ושכרם ימצא ביטוי בטבלת טווחי השכר לכתבים, כמפורט בסעיף 101, אשר תיכנס לתוקפה בחודש העוקב למועד האישור.
70. לכתבים אשר יקלטו לעבודה לאחר מועד האישור, ייקבע שכר כולל בהתאם לטבלת טווחי השכר לכתבים, כאמור.
71. ממועד האישור, ישקף השכר הכולל תשלום מלא עבור כל שעות עבודתם של הכתבים, לרבות שעות עבודה רגילות, שעות עבודה נוספות ושעות עבודה במנוחה השבועית והחגים וזאת בהתאם לחוק הגנת השכר. בהתאם לכך, כתבים לא יהיו זכאים לכל תגמול נוסף עבור שעות עבודתם, מעבר לשכר הכולל, למעט כמפורט להלן.
72. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בגין תורנות או הפעלה, אשר אליה ישובצו כתבים ו/או יופעלו, בתחום המנוחה השבועית והחגים בלבד, ישולמו לכתבים התוספות הבאות:
- 72.1. **תוספת תורנות** – כתב ששובץ לתורנות יום מנוחה שבועי ו/או חג, יהיה זכאי לגמול כדלקמן: עד למועד האישור, תגמול בשיעור של 5.5% משכר הבסיס (לא כולל שני"ג); לאחר מועד האישור, תגמול בשיעור של 4% מהשכר הכולל.
- 72.2. **תוספת הפעלה** – כתב אשר לא שובץ לתורנות ביום המנוחה השבועי ו/או החג, ונדרש לבצע עבודה בתחום יום המנוחה השבועי ו/או החג, כהגדרתה להלן, יהיה זכאי לגמול בסך של 180 ₪. למען הסר ספק, לא תשולם יותר מתוספת הפעלה אחת עבור כל יום מנוחה, גם אם הופעל העובד מספר פעמים במהלך אותו יום מנוחה.
- למען הסר ספק, עובד שמקבל תוספת תורנות לא יהיה זכאי לתוספת הפעלה בגין אותו תחום מנוחה שבועית וחג.
- לצורך תשלום תוספת התורנות או תוספת הפעלה:
- "תחום המנוחה השבועית והחגים"** הינו במהלך שעות החורף – החל מהשעה 17:00 בערב שלפני יום המנוחה/החג ועד לשעה 18:00 ביום המנוחה/החג; במהלך שעות הקיץ – החל מהשעה 18:00 בערב שלפני יום המנוחה/החג ועד לשעה 19:00 ביום המנוחה/החג;
- "תורנות יום המנוחה השבועי והחג"** – החל מהשעה 14:00 ביום שלפני יום המנוחה השבועית/ערב חג ועד השעה 19:00 ביום המנוחה/חג;
- "עבודה ביום המנוחה השבועי והחג"** – יציאה מהבית לטובת שידור רדיו או טלוויזיה בתחום המנוחה השבועית והחגים; כתב טלוויזיה שנדרש לבצע סיט אפ או להגיע לאולפנים לצורך הכנה לשידור למהדורת השבת בשעות חורף, כך שיצא מביתו בתחום המנוחה השבועית והחגים; כתב רדיו שנדרש לחתוך סינקים או לחפש מרואיינים לאייטם בתחום המנוחה השבועית והחגים, ובתנאי שפעולות אלה אושרו מראש על ידי הממונים בכתב;
- למען הסר ספק, יובהר כי העברת הודעות או שידור לרדיו בתחום המנוחה השבועית והחגים, נכללות בשכר הכולל המשולם לכתבים.
73. תוספת תורנות ותוספת הפעלה לא יהוו שכר לכל דבר ועניין, ולא יובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ופדיון חופשה. עם זאת, יבוצעו בגינת הפרשות לתגמולים (חלק מעסיק וחלק עובד) בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178 להסכם. אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי מדרגי השכר הקיימים ערב חתימת הסכם זה.
74. החל ממועד חתימת ההסכם ועד למועד האישור, או ככל שלא יתקבל אישור שר העבודה כאמור עד ליום 31.12.2024 (מועד אותו יוכלו הצדדים להאריך בהסכמה), יחול על הכתבים ההסדר להלן:

פ.1.  
פ.2.  
פ.3.  
פ.4.  
פ.5.

- 74.1. הכתבים ימשיכו להיות מועסקים לפי ההסדר הנהוג במועד חתימת הסכם זה, אשר אושר כהסדר זמני על ידי הממונה על השכר.
- 74.2. התשלום בגין עבודה או תורנות במנוחה השבועית הנהוג כיום יבוטל ויוחלף בתוספת תורנות ותוספת הפעלה כמפורט לעיל.
- 74.3. למען הסר ספק יובהר, כי מעבר למפורט לעיל, לא יהיו זכאים הכתבים לכל תמורה נוספת בגין שעות עבודתם (למעט החזרי הוצאות כנהוג כיום וכמפורט בפרק ט' ובהסכם 2019).
75. מבלי לגרוע מסמכות ההנהלה וכללי משפט העבודה, מובהר ומוסכם כי במהלך תחום המנוחה השבועית והחג מנהלי החטיבה יכולים, בהתאם לצרכי התאגיד, לצמצם תחומי סיקור או לבקש מכתבים המשובצים לתורנות בתחום המנוחה השבועית והחגים או המבצעים עבודה בתחום זה, לסקר תחומים נוספים לתחומי הסיקור הקבועים שלהם.

#### תוספת זמינות חודשית לעובדים זמינים

76. בפרק זה:
- עובדים הזכאים לתוספת זמינות (להלן: "עובדים זמינים") - עובדים בחטיבות טלוויזיה ופרומו, אשר אינם עובדי משמרות, המועסקים בתפקידים המחייבים מהירות תגובה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות, במטרה לאפשר רציפות שידורים בכל עת, על פי רשימת תפקידים הנכונה למועד חתימת ההסכם, המצורפת כנספח א' להסכם זה.
77. לעובדים זמינים תשולם תוספת בשיעור של 20% לכל יום עבודה שעבדו בפועל, בשים לב לדרישה לזמינות כמפורט בסעיף 76 לעיל (להלן: "תוספת זמינות"), אשר תוצמד לימי עבודה בפועל. למען הסר ספק, תוספת הזמינות לא תשולם בגין ימי חופשה, מחלה, מילואים והיעדרויות אחרות. עוד מובהר, כי התוספת תשולם כל עוד מבצע העובד בפועל תפקיד המחייב תוספת זמינות, ועובד בפועל.
78. תוספת זמינות לא תהווה תוספת לשכר לכל דבר ועניין, לא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ואו לפדיון חופשה. בנוסף, לא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות. עם זאת, יבוצעו בגינה הפרשות לתגמולים, חלק מעסיק וחלק עובד, בהתאם לשיעורים המפורטים בסעיפים 176-178 להסכם. יובהר, כי אין בתשלום תוספת הזמינות כדי לשנות את בסיס השכר על פי מדרגי השכר.

#### פרק ז': ניוד

79. הוראות פרק זה יחולו רק על עובדים מן המניין.
- ניוד של עובדים בתקופת ניסיון (בין אם ניוד זמני ובין אם ניוד קבוע), ייעשה על פי שיקול דעת התאגיד, בהתאם לצרכי העבודה ומשיקולים ענייניים, בכפוף לדין, וככל הניתן בהסכמה עם העובד.
- בפרק זה:
- "תפקיד קודם" - התפקיד שמילא עובד טרם ניוד, קבוע או זמני.
- "תפקיד חדש" - התפקיד אליו ינויד עובד, באופן קבוע או זמני.
- "ניוד" - העברה של עובד בין תפקידים. למען הסר ספק, שינוי במשימות המוטלות על העובד או בתוכנית אליה הוא משובץ לא יהווה ניוד.

#### ניוד קבוע (בין תפקידים)

80. ניוד קבוע של עובד מן המניין ייעשה בהתאם לצרכי העבודה, כפי שייקבעו על ידי התאגיד, משיקולים ענייניים ובתחום עיסוקו הרחב של העובד בלבד.

Handwritten notes in Hebrew:

ל.ד.ל  
 ח.ק  
 ח.ד  
 ח.ק

81. התאגיד יידע עובד על כוונתו לנייד אותו זמן סביר מראש לפני ביצוע הניוד ויפרט את תנאי העסקתו החדשים בתפקיד המיועד, לרבות התנאים הנלווים ויאפשר לעובד להשמיע את טענותיו בעניין טרם ביצוע הניוד. במידה ולא יחול שינוי בעמדת התאגיד, יבוצע הניוד.
82. ככל שבעקבות הניוד משנה העובד תפקיד, יחולו ממועד חתימת ההסכם ואילך ההוראות הבאות:
- 82.1. ככל ששכר הבסיס בתפקיד הקודם גבוה משכר הבסיס של עובד בתפקיד החדש, ישמר שכר הבסיס של העובד בתפקיד הקודם. יתר תנאי התפקיד, רכיבי העבודה הנוספת והרכיבים הנלווים לשכר יקבעו בהתאם לקבוע בהסכם בתפקיד החדש.
- 82.2. על אף האמור בסעיף 82.1 לעיל, ככל ששכר הבסיס בתפקיד הקודם עולה על טווח השכר המקסימאלי ברובד השכר של התפקיד החדש, יופחת שכר הבסיס של העובד, כך שהוא ישקף את טווח השכר המקסימאלי ברובד השכר של התפקיד החדש.

#### ניוד זמני (בין תפקידים)

83. ניוד זמני של עובד מן המניין בין תפקידים, יעשה בהתאם לצרכי העבודה, משיקולים ענייניים, כפי שייקבעו על ידי התאגיד, לתפקיד המתאים לתחום עיסוקו הרחב של העובד.
84. התאגיד רשאי לנייד עובד מן המניין באופן זמני לתקופה של עד 6 חודשים ובמקרים של חלייד, חליית, תקופת מחלה או היעדרות עקב תאונת עבודה של עובד אחר, לתקופה מוארכת כוללת של עד 12 חודשים.
85. ככל שבעקבות הניוד הזמני משנה העובד תפקיד, יחולו ממועד חתימת ההסכם ואילך ההוראות הבאות:
- 85.1. בתקופת הניוד הזמני ישמר שכר הבסיס של העובד בתפקיד הקודם וכן תישמר לו, לכל הפחות, מסגרת ממוצע השעות הנוספות שביצע בחודש, על פני השנה שקדמה למועד הניוד (להלן: "מכסת שעות נוספות בתקופת הניוד"). תשלום התמורה עבור השעות הנוספות, ייעשה בכפוף לביצוע בפועל בתקופת הניוד הזמני.
- 85.2. ככל שבתפקידו הקודם, היה זכאי העובד לתוספת כוונות צוותי שטח או תוספת זמינות (להלן: "התוספות"), העובד יהיה זכאי להמשך תשלומן גם בתקופת הניוד הזמני.
86. בתום תקופת הניוד הזמני, ישוב העובד לתפקידו הקודם.

#### ניוד גיאוגרפי

87. צרכי התאגיד מחייבים ניוד של עובדי התאגיד מעת לעת, בכל הנוגע להצבתם לביצוע תפקידם, באתרים השונים מהם הוא פועל (להלן: "ניוד גיאוגרפי").
88. ניוד על פי פרק זה נוגע להחלטת התאגיד בדבר שינוי בהצבת עובד לביצוע תפקידו מהאתר אליו שובץ לאתר אחר, בין אתרי התאגיד בירושלים ובתל-אביב רבתי, ואינו נוגע למילוי משימה או התייצבות ספורדית באתר תאגיד השונה מהאתר אליו הוצב העובד או בהחלטה על הצבת עובד בקביעות באתר אחר, יום בשבוע.
- עוד יובהר, כי שינוי זמני של מקום עבודת העובד בשל נסיבות אישיות או רפואיות שלו, לא יחשב כניוד גיאוגרפי לצורך פרק זה.
89. התאגיד רשאי לנייד עובד ניוד גיאוגרפי זמני לתקופה של עד 6 חודשים, ללא שיחולו עליו הוראות פרק זה.
90. סוגי התפקידים הקיימים בתאגיד נחלקים לשני סוגים:
- 90.1. עובדים אשר תפקידם מחייב גמישות גיאוגרפית. במועד חתימת ההסכם נמנים עם התפקידים המחייבים גמישות גיאוגרפית טכנאים, עובדי חטיבת החדשות למעט קשבים, חדר חדשות וארכיון. מובהר כי לתאגיד שמורה הסמכות

ל.כ.ל  
[...]  
א.ל.

להוסיף או לגרוע תפקידים בהתאם לצורך, בכפוף לקיום היועצות עם הארגון היציג הרלוונטי.

- 90.2. עובדים שתפקידם אינו מחייב גמישות גיאוגרפית.
91. כמו כן, ישנם עובדים בתאגיד (מבין סוגי העובדים המפורטים בסעיף 90 לעיל) המוצבים בדרך קבע לעבודה משני אתרים (להלן: "עובד היברידי").
92. על כל אחד מסוגי התפקידים יחולו הוראות שונות ביחס לניוד גיאוגרפי, כמפורט להלן.
93. בעת ניוד של עובד שתפקידו אינו מחייב גמישות גיאוגרפית ימסור התאגיד לעובד הודעה מוקדמת בת חודשיים לפחות טרם הניוד.
- הודעה על הניוד תועבר לעובד בכתב. במקביל, התאגיד יעדכן את נציג הארגון היציג שהעניין נוגע לעובד אותו הוא מייצג.
94. עובד שתפקידו אינו מחייב גמישות גיאוגרפית, אשר נוד גיאוגרפית ועקב כך שינה את מרכז חייו, לא ינויד שוב במשך תקופה של 2 שנים ממועד הניוד, אלא בהסכמתו.
- יובהר למען הסר ספק כי מגבלת 2 השנים לא תחול על עובד אשר נוד ולא שינה בעקבות זאת את מרכז חייו.
95. יובהר, כי שינוי בהיקפי שיבוץ של עובד היברידי שתפקידו אינו מחייב גמישות גיאוגרפית בין האתרים אליהם הוא מוצב לעבודה, ייעשה בהתאם לצרכי העבודה, מטעמים ענייניים, ולא ייחשב כניוד גיאוגרפי לצורך פרק זה. יובהר, כי ככל שיוחלט להציב עובד כאמור בדרך קבע באתר אחד, הדבר ייחשב כניוד גיאוגרפי ויחולו עליו הוראות פרק זה.
96. התאגיד רשאי לנייד עובד הנמנה עם עובדים שתפקידם מחייב גמישות גיאוגרפית, ללא צורך בהודעה מוקדמת ולא תהיה הגבלה על מספר הפעמים שניתן יהיה לניידו. על אף האמור, ככל שעובד כאמור הוצב לעבודה באתר קבוע ומנויד באופן קבוע לאתר אחר, תינתן לו הודעה מוקדמת בת 50 יום טרם ביצוע הניוד.
97. למען הסר ספק, הוראות פרק זה נוגעות לניוד עובדים כפרטים. במקרה של ניוד יחידות המהווה שינוי ארגוני, הצדדים ינהגו בהתאם לכללי משפט העבודה.

### פרק ח': שכר

98. מוסכם על הצדדים כי האיתנות הכלכלית של התאגיד היא אבן יסוד להבטחת המשך קיומו. כפועל יוצא, מוצהר ומוסכם כי קידומי השכר המעוגנים בהסכם זה התחומים לתקופה בהתאם לקבוע בהסכם, לא יהוו תקדים ו/או אמת מידה לדרישות כלכליות עתידיות.
99. מוסכם כי הוראות בדבר מענק חתימה, תוספת קידום שכר 2023, מענק חד פעמי חלף תוספת קידום 2023, תוספת קידום שכר 2024 ומענק חלף תוספת קידום שכר 2024 בפרק זה (להלן: "הרכיבים"), יחולו על עובד אשר השלים לפחות 12 חודשי עבודה מלאים ורצופים ביום 31.12.2023 והוא עובד במועד תשלום הרכיבים, והוראות בדבר תוספת קידום 2025-2026 ומענק חלף תוספת קידום 2025-2026 בפרק זה יחולו על עובד אשר השלים שנת עבודה רציפה ב- 31.12.2023 הקודם למועד תשלום התוספת (להלן: "רצף העסקה") ומועסק בתאגיד במועד תשלום תוספת אלה (להלן: "עובד זכאי").
- לצורך חישוב רצף העסקה לא יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כחופשה ללא תשלום או השעיה. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהם שהה עובד בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954 או בתקופת מחלה, תוך ניצול ימי מחלה צבורים.

### טבלאות טווחי שכר

100. טבלת טווחי השכר ביחס לכל אחד מהדרגים החלים כיום בתאגיד, הקיימת כיום בתאגיד, תמשך לחול על העובדים.

ל.י.ר.  
ח.ל.  
ר.ד.  
ל.כ.

101. ממועד מתן אישור שר העבודה לתשלום שכר כולל כמפורט בסעיף 68 להסכם זה, על עובדים המועסקים בתפקיד כתבים, תחול טבלת טווחי שכר נפרדת (להלן: "טבלת טווחי שכר כולל") המאושרת על-ידי הממונה על השכר.
102. טווחי השכר (שכר מינימאלי ומקסימאלי), כפי שיהיו מעת לעת, יפורסמו לעובדים באפליקציה הארגונית. לעניין זה:
- "שכר מינימאלי בטווח" – השכר הנמוך ביותר בכל אחד מדרגי השכר בטבלאות טווחי השכר;  
 "שכר מקסימאלי בטווח" – השכר הגבוה ביותר בכל אחד מדרגי השכר בטבלאות טווחי השכר.
103. בתלוש השכר של העובדים יוצג הדרג אליו משויך העובד.
104. עובד אשר יחל עבודתו בתאגיד לאחר חתימת הסכם זה, לא ייקלט מתחת לשכר המינימאלי בטווח, בדרג אליו הוא משתייך.
105. שכר מקסימאלי בטווח, ביחס לכל אחד מהדרגים החלים כיום בתאגיד בטבלת טווחי השכר ובטבלת טווחי שכר כולל, ככל שיינתן אישור שר העבודה, ימשיך להתעדכן בכפוף להוראות הכלולות באישור שניתן על-ידי הממונה על השכר לעניין זה.

#### מענק חתימה

106. התאגיד ישלם לעובד זכאי כהגדרתו בסעיף 99 לעיל, מענק חתימה בהתאם למפורט בפרק זה (להלן: "המענק").
107. העלות הכוללת של המענק תעמוד על סך של 4 מלש"ח. אופן החלוקה ומועד התשלום הוסדרו בין הצדדים, כפוף לאישור הממונה על השכר.
108. המענק שישולם לעובדים כאמור לעיל, לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963, פדיון חופשה, ולא יבוצעו בגינם הפרשות כלשהן לקופת גמל, לרבות לקרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח למנהלים. כמו כן, אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי מדרגי השכר.

#### תוספת קידום שכר לשנת 2023

109. תוספת שכר בגין קידום שכר לשנת 2023 תשולם לעובד זכאי כהגדרתו בסעיף 99 לעיל, בשיעור של 3% משכר הבסיס נכון לחודש דצמבר 2023 (להלן: "תוספת קידום שכר 2023") והיא תתווסף לשכר הבסיס של העובד.
110. תוספת קידום שכר 2023 תשולם במשכורת חודש אפריל, המשולמת בחודש מאי ולכל המאוחר במשכורת חודש מאי, המשולמת בחודש יוני, למפרע החל מיום 1 בינואר 2024.
111. בכל מקרה תוספת קידום שכר 2023 לא תשולם לעובדים ששכרם הוא השכר המקסימאלי בטווח נכון לחודש דצמבר 2023 ולגביהם יחול האמור בסעיפים 114-117 להלן.
112. תוספת קידום שכר 2023, תשולם בחלקה לעובדים ששכרם נמוך מהשכר המקסימאלי בטווח אך לאחר תשלום התוספת במלואה שכרם יעלה על השכר המקסימאלי בטווח. לעובדים אלה, תשולם תוספת קידום שכר 2023 עד לשכר המקסימאלי בטווח, והיתרה תשולם כמענק חלק תוספת קידום כאמור בסעיפים 114-117 להלן.
113. תוספת קידום שכר 2023 תהווה שכר לכל דבר ועניין, תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל והעובד זכאי לרכיבים אלו) ותובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון חופשה ויבוצעו בגינה הפרשות לקופת גמל לקצבה והפרשות לקרן השתלמות.

מענק חד פעמי חלף תוספת קידום שכר 2023

114. עובד ששכרו הוא השכר המקסימאלי בטווח, יהיה זכאי למענק חד פעמי חלף תוספת קידום שכר 2023. המענק יחושב באמצעות הכפלת שיעור תוספת קידום 2023 בשכר הבסיס של העובד לחודש דצמבר 2023 ובהכפלת 12 חודשים (להלן: "מענק חלף תוספת קידום 2023").

115. עובד אשר לאחר תשלום חלק מתוספת קידום שכר 2023 שכרו הוא השכר המקסימאלי בטווח, יהיה זכאי למענק חלף יתרת תוספת קידום 2023 שלא שולמה לו. המענק יחושב על בסיס יתרת תוספת קידום 2023 שלא שולמה לעובד, בהכפלת שכר הבסיס של העובד לחודש דצמבר 2023 ובהכפלת 12 חודשים.

116. מענק חלף תוספת קידום 2023 ישולם במשכורת חודש אפריל, המשולמת בחודש מאי ולכל המאוחר במשכורת חודש מאי, המשולמת בחודש יוני.

117. מענק חלף תוספת קידום 2023 לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, פדיון חופשה, ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל, לרבות לקרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח למנהלים. כמו כן, אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי מדרגי השכר.

תקציב קידום שנתי לכל אחת מהשנים 2024 - 2026

118. הבסיס לחישוב תקציב הקידום השנתי יהיה שכר הבסיס של כל העובדים הזכאים כפי שהוא בחודש דצמבר של השנה הקודמת למועד תשלום תוספת קידום שכר (להלן: "השכר המחושב").

119. מסגרת העלות עבור תוספות קידום השכר לכל אחת מהשנים 2024 - 2026 תעמוד על 2% מהשכר המחושב (להלן: "מסגרת העלות"), בכפוף לכך שהמדד השנתי יהיה חיובי בכל אחת משנים אלה. מוסכם כי ככל שבאיזו מן השנים המדד השנתי יעמוד על אפס או יהיה שלילי, לא יחולקו תוספות קידום שכר עבור אותה שנה או שנים.

"המדד השנתי" לעניין זה – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה כפי שפורסם ביחס לשנה הרלוונטית. לצורך בחינת קיומו של מדד בשנה נתונה, ייבחן שיעור השינוי במדד הידוע של הראשון בינואר של שנת העדכון לעומת המדד שהיה ידוע בראשון בינואר של השנה הקודמת.

120. תוספות קידום שכר מתוך מסגרת העלות, יחולקו כאחוז משכר הבסיס של העובד בחודש דצמבר בשנה שקדמה למותן התוספת (להלן: "תוספות קידום שכר"), לפי הפירוט שלהלן ויתווספו לשכר הבסיס של העובדים:

שנה	2024	2025	2026
תוספת קידום אחידה	1%	0.75%	0.75%
תוספת קידום דיפרנציאלית	1%	1.25%	1.25%

121. תוספות קידום השכר יהוו שכר לכל דבר ועניין, יובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל והעובד זכאי לרכיבים אלו) ויובאו בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון חופשה ויבוצעו בגינן הפרשות לקופת גמל לקצבה והפרשות לקרן השתלמות.

122. תוספות קידום שכר ישולמו בהתאם לאמור להלן:

כ.א  
א.א  
א.א  
א.א



- 122.1. תוספת קידום אחידה כמפורט בסעיף 120:  
 תוספת קידום אחידה בשיעורים המפורטים בטבלה בהתייחס לכל אחת מהשנים 2024 – 2026, תשולם באופן אחיד לעובדים הזכאים, למעט עובדים כאמור בסעיפים 124-125 להלן.
- 122.2. תוספת קידום דיפרנציאלית כמפורט בסעיף 120:  
 תוספת קידום דיפרנציאלית, תשולם בכל אחת מהשנים המפורטות בטבלה, לעובדים זכאים על פי שיקול דעת ההנהלה, בהתבסס על הערכת ביצועים שנתית שתיערך לעובדים בגין השנה שקדמה לשנה בה משולמת התוספת, וכן על בסיס שיקולים ענייניים, מקצועיים ובכפוף לכללי משפט העבודה.  
 תוספת קידום דיפרנציאלית תשולם כתוספת לבסיס השכר ו/או כמענק חלף תוספת קידום לשכר, בהתאם לקבוע בסעיפים 124-125 להלן.
123. עובד ששכרו הוא השכר המקסימאלי בטווח, יהיה זכאי למענק חד פעמי חלף תוספת קידום אחידה ו/או חלף תוספת קידום דיפרנציאלית. המענק יחושב בהכפלת שיעור תוספת קידום אחידה או דיפרנציאלית בשכר הבסיס של העובד לחודש דצמבר שקדם למועד תשלום התוספת ובהכפלת - 12 חודשים.
124. עובד אשר לאחר תשלום חלק מתוספת קידום אחידה ו/או חלק מתוספת קידום דיפרנציאלית שכרו הוא השכר המקסימאלי בטווח, יהיה זכאי למענק חלף יתרת תוספת קידום אחידה ו/או דיפרנציאלית שלא שולמו לו. המענק יחושב על בסיס יתרת תוספת קידום אחידה ו/או דיפרנציאלית שלא שולמה לעובד, בהכפלת שכר הבסיס של העובד לחודש דצמבר שקדם לתשלום התוספת ובהכפלת - 12 חודשים (להלן: "**מענק חלף תוספות**").
125. תוספת קידום שכר אחידה ותוספת קידום דיפרנציאלית יהוו שכר לכל דבר ועניין, יובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל והעובד זכאי לרכיבים אלו) ויובאו בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון חופשה ויבוצעו בגינת הפרשות לקופת גמל לקצבה והפרשות לקרן השתלמות.
126. מענק חלף תוספות קידום, לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963, פדיון חופשה, ולא יבוצעו בגינת הפרשות כלשהן לקופת גמל, לרבות לקרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח למנהלים. כמו כן, אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי מדרגי השכר.
127. אחת לשנה, חודש לאחר השלמת תשלום תוספת קידום דיפרנציאלית, יועברו לנציגות העובדים נתונים לגבי אופן חלוקת תקציב תוספת הקידום הדיפרנציאלית, ברמת ממוצעים בלבד, ללא פרטים המסגירים זיהוי עובדים, בפורמט שהוסכם בין הצדדים.

#### תוספת שכר מינימאלי בטווח

128. לעובד בדרג שכר 8 ו-9, אשר לאחר קבלת תוספת קידום שכר לשנים 2023-2024, שכרו נמוך מהשכר המינימאלי בטווח, תשולם תוספת לשכר, אשר תתווסף לשכר הבסיס ותעמיד את שכר הבסיס של העובד, לאחר תשלומה, על השכר המינימאלי בטווח (להלן: "**תוספת שכר מינימאלי בטווח**").
129. תוספת שכר מינימאלי בטווח תהווה שכר לכל דבר ועניין, תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל והעובד זכאי לרכיבים אלו) וכן תובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון חופשה ויבוצעו בגינת הפרשות לקופת גמל לקצבה והפרשות לקרן השתלמות.

#### הוראות כלליות ביחס לתוספות השכר

130. תוספת קידום שכר אחידה לשנת 2024, מענק חלף תוספת קידום 2024 ותוספת שכר מינימאלי בטווח, ישולמו במשכורת חודש אפריל המשולמת בחודש מאי, ולכל המאוחר במשכורת חודש

ע.א

ע-1  
ד

1.א

מאי המשולמת בחודש יוני. תוספות הקידום ותוספת שכר מינימאלי בטווח, ישולמו למפרע החל מיום 1 בינואר 2024.

131. תוספת קידום שכר דיפרנציאלית לשנת 2024, תשולם במשכורת של החודש העוקב לאחר השלמת הערכת ביצועים השנתית בגין שנת 2023 לכלל העובדים הזכאים, למפרע החל מיום 1 בינואר 2024.

132. תוספות קידום השכר בגין השנים 2025-2026 ומענק חלף תוספות קידום 2025-2026 ישולמו במשכורת חודש ינואר של השנה העוקבת, המשולמת בחודש פברואר ולכל המאוחר במשכורת חודש מרץ של השנה העוקבת, המשולמת בחודש אפריל. תוספות קידום השכר ישולמו למפרע, החל מיום 1 לינואר של השנה בגינה משולמת התוספת.

133. מוסכם כי ככל שבתקופת תוקפו של הסכם זה יחולו שינויים במקורות המימון של התאגיד, הנובעים מהחלטות הכנסת ו/או ממשלה ו/או משינויים רגולטוריים, ייכנסו הצדדים באופן מיידי למשא ומתן מחודש במטרה להתאים את קידומי השכר לשנים 2025-2026 ויישום הוראות הסכם זה ביחס לקידומי השכר כאמור, יושהה.

### פרק ט': תשלומים שנתיים והחזרי הוצאות

#### דמי הבראה

134. עובד אשר השלים שנת עבודה מלאה, יהיה זכאי לקצובת דמי הבראה בהתאם לפירוט הבא:

מספר שנות עבודה בתאגיד	מספר ימי הבראה למשרה מלאה
ב- 4 השנים הראשונות	7 ימים
מהשנה ה-5 עד ה-10	9 ימים
מהשנה ה-11 עד ה-15	10 ימים
מהשנה ה-16 עד ה-19	11 ימים
מהשנה ה-20 עד ה-24	12 ימים
מהשנה ה-25 ואילך	13 ימים

135. תעריף יום הבראה ישולם בהתאם לקבוע בחוזרי הממונה על השכר, כפי שיעודכנו מעת לעת. במועד חתימת ההסכם, עומד תעריף יום הבראה על סך של 471.4 ₪.

136. קצובת דמי הבראה תשולם לכל העובדים פעם בשנה במשכורת חודש יוני (להלן: "מועד התשלום"). אם עובד לא צבר שנת עבודה מלאה במועד התשלום, התשלום יבוצע באחד ממועדי התשלום הבאים, בהם תקום זכאותו לקצובת דמי הבראה - משכורת דצמבר של שנת מועד התשלום או משכורת יוני בשנה העוקבת. התשלום יכלול את כל תקופת הזכאות, החל מיום תחילת העבודה.

137. קצובת הבראה משולמת בגין שנה קלנדרית (ינואר - דצמבר). לעובד שיסיים את העסקתו לאחר מועד התשלום ובטרם יום 31/12 של אותה שנה, יתבצע קיזוז של החלק היחסי של קצובת הבראה, משכרו האחרון.

138. עובד המועסק בחלקיות משרה, יהיה זכאי לקצובת דמי הבראה בהתאם לחלקיות משרתו.

139. בקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום, השעיה (כפוף לכללים בחוק המשמעת) וכל היעדרות אחרת שבה לא מתקיימים יחסי עובד ומעסיק.

ח.ל.ע

ח.ל.ע  
ח.ל.ע  
ח.ל.ע

140. קצובת הבראה לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, לא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963, פדיון חופשה, אולם יבוצעו בגינה הפרשות לתגמולים, פיצוי פיטורים וקרן השתלמות כמפורט בפרק י"א בהסכם. כמו כן, אין בתשלום קצובת הבראה כדי לשנות את בסיס השכר על פי מדרגי השכר הקיימים ערב חתימת הסכם זה.

#### שי לחג

141. שי לחג יחולק כמדי שנה בהתאם למקובל במועד חתימת ההסכם. ככל שהתאגיד יבקש להפחית את עלות השי לחג, הדבר ייעשה בהסכמה עם נציגות העובדים.

#### הגדלת השתתפות התאגיד בכרטיס נטען לרכישת מזון

142. לעובדים קיימים בתפקידים אשר במועד החתימה על הסכם זה מקבלים כרטיס נטען לרכישת מזון (להלן: "הכרטיס") בסך של 200 ₪ בחודש והשלימו שנת עבודה מלאה בתאגיד, יוגדל סך השתתפות התאגיד בראשון לחודש העוקב להשלמת שנת עבודה כאמור, בסך של 300 ₪ בחודש, ויעמוד על 500 ₪. הגדלת השתתפות התאגיד תחל ביום חתימת ההסכם. עובדים קיימים שטרם השלימו שנת עבודה מלאה בתאגיד ועובדים חדשים בתפקידים כאמור, יהיו זכאים לכרטיס בסך של 200 ₪ בחודש במהלך שנת עבודתם הראשונה והחל מהראשון לחודש העוקב להשלמת שנת עבודה, יהיו זכאים לכרטיס בסך של 500 ₪ בחודש.

143. לכתבים קיימים אשר במועד החתימה על הסכם זה מקבלים כרטיס בסך של 750 ₪ בחודש, והשלימו שנת עבודה מלאה בתאגיד, יוגדל סך השתתפות התאגיד בראשון לחודש העוקב להשלמת שנת עבודה כאמור, בסך של 100 ₪ בחודש, ותעמוד על 850 ₪ בחודש. הגדלת השתתפות התאגיד תחל ביום חתימת ההסכם. כתבים שטרם השלימו שנת עבודה מלאה בתאגיד וכתבים חדשים, יהיו זכאים לכרטיס בסך של 750 ₪ בחודש במהלך שנת עבודתם הראשונה והחל מהראשון לחודש העוקב להשלמת שנת עבודה, יהיו זכאים לכרטיס בסך של 850 ₪ בחודש.

144. בנוסף בחודש אפריל 2024 יתווסף, באופן חד פעמי, סך של 200 ₪ לכרטיס עובדי התאגיד. למען הסר ספק בחודשים הבאים, השתתפות התאגיד בכרטיס תעמוד על הסכומים המפורטים בסעיף 142-143.

145. הסכומים המפורטים בסעיף 142-144 לעיל, לרבות הגדלתם, הם ביחס למשרה מלאה. עובד במשרה חלקית יקבל סכום יחסי, בהתאם להיקף משרתו.

#### קצובת ביגוד

146. עובדי התאגיד יהיו זכאים לקצובת ביגוד שנתית. במועד חתימת ההסכם גובה קצובת הביגוד לעובדים בדרג 4-5 עומד על 2,340 ש"ח, ולעובדים בדרג 6-9 עומד על 1,677 ₪.

147. גובה קצובת הביגוד יתעדכן בהתאם לקבוע באישורי הממונה על השכר, כפי שיעודכנו מעת לעת.

148. קצובת ביגוד תשולם לכל העובדים פעם בשנה, במשכורת חודש יולי. עובד שיתחיל לעבוד לאחר חודש יולי, תשולם לו קצובת הביגוד במשכורתו הראשונה.

149. קצובת הביגוד משולמת עבור שנה קלנדרית מלאה (ינואר- דצמבר). לעובד שיסיים את העסקתו לאחר מועד התשלום ועד יום 31/12 של אותה שנה, יתבצע קיזוז של החלק היחסי של קצובת הביגוד משכרו האחרון.

150. עובד המועסק בחלקיות משרה, יהיה זכאי לקצובת ביגוד בהתאם לחלקיות משרתו.

151. בקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום, השעיה (כפוף לכללים בחוק המשמעת) תקופת חלייד שלא משולמים בגינה דמי לידה וכל היעדרות שבה לא מתקיימים יחסי עובד ומעסיק.

ל.א.  
ל.א.  
ל.א.

ל.א.

152. קצובת הביגוד לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, לא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספת משמרת מאוחרת ותוספת לילה (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963, פדיון חופשה, ולא יבוצעו בגינה הפרשות כלשהן לקופת גמל, לרבות לקרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח למנהלים. כמו כן, אין בתשלום קצובת הביגוד כדי לשנות את בסיס השכר על פי מדרגי השכר.

### פרק י': חופשה והיעדרויות

#### חופשה שנתית

153. עובדי התאגיד יהיו זכאים לחופשה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה מלאה, או למכסה שנתית גבוהה יותר, בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית.

154. במהלך שנה קלנדרית עובדים מחויבים לנצל לפחות 10 ימי חופשה, מתוכם 7 ימים ברציפות. ככל שלא ינוצלו במלואם ימי חופשה אלה, הם יימחקו ממכסת החופשה. הודעה על כך תימסר מראש לעובדים במהלך השנה.

155. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 154 לעיל, עובדים יהיו רשאים לצבור עד 44 ימי חופשה. יתרת הימים העודפים שלא נוצלו יימחקו מיתרת החופשה בסוף חודש דצמבר של השנה הקלנדרית, אלא אם ניתן אישור מיוחד אחר בכתב, על ידי הגורמים המוסמכים לכך במשאבי אנוש בתאגיד. הודעה על כך תימסר מראש לעובדים במהלך השנה.

156. יציאה לחופשה כפופה לקבלת אישור מראש ובכתב מהממונה הישיר. דיווח על חופשה ייעשה בהתאם לנהלי התאגיד כפי שיהיו מעת לעת.

#### מחלה

157. עובדי התאגיד יהיו זכאים ל- 30 ימי מחלה בתשלום בשנה, כנגד הצגת אישורים רפואיים ודיווח בהתאם לנהלי התאגיד, כפי שיהיו מעת לעת (להלן: "ימי מחלה שנתיים").

158. בימי המחלה השנתיים כלולות מכסות בגין מחלת ילד, מחלת בן זוג ומחלת הורה, כהגדרתם בדין ובמכסות הקבועות בדין, כפי שיהיו מעת לעת.

159. תשלום בגין ימי מחלה ייעשה החל מיום ההיעדרות הראשון.

160. ימי מחלה ניתנים לצבירה עד ל- 90 ימים.

161. ימי מחלה שלא נוצלו אינם ניתנים לפדיון.

162. עובד לא יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה מהתאגיד, אם אלה שולמו במלואם במסגרת ביטוח אובדן כושר עבודה.

#### היעדרות בשל פטירת בן משפחה

163. עובד המקיים חובת אבלות עקב פטירת בן משפחה כהגדרתו בנהלי התאגיד, רשאי להיעדר מהעבודה, ללא ניכוי בשכר וללא ניכוי ימי חופשה, בכפוף לנהלי התאגיד, כפי שיהיו מעת לעת.

164. עובד הנעדר מעבודתו בשל פטירת בן משפחה כאמור, יודיע על כך בהקדם האפשרי לממונה הישיר עליו.

### פרק י"א: ביטוחים פנסיונים, קופות גמל, פיצוי פיטורים וקרן השתלמות

165. הגדרות לעניין פרק זה:

"חוק קופות גמל" – חוק הפיקוח על שירותים פנסיוניים (קופות גמל) התשס"ה – 2005;

"ביטוח פנסיוני" – הפקדות התאגיד בגין העובד לקופות הגמל ואו קופות הביטוח השונות.

ר.ג.ל.  
א.א.  
א.א.

ח.ל.

"קופת גמל לקצבה" – כהגדרתה בחוק קופות גמל (ובכלל זה – קרן חדשה מקיפה, קרן פנסיה ותיקה, קופת גמל לקצבה שהיא קופת ביטוח ("ביטוח מנהלים"), קופת גמל לחיסכון כמשמעותן בחוק קופות גמל).

"קרן פנסיה ותיקה" – קרן ותיקה כהגדרתה בחוק קופות גמל ;

"השכר המבוטח" – שכר הבסיס, דמי הבראה, שניג לכתבים עד למועד האישור, ובכל מקרה לא פחות מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

#### ביטוח פנסיוני

166. עובד יהיה זכאי לביטוח פנסיוני החל מתחילת עבודתו. לעובד קיים ימשיך התאגיד להפקיד ברצף לביטוח פנסיוני בהתאם למפורט בהסכם זה.

167. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל לקצבה בתקופה עד לתום שנת המס או בתוך 3 חודשים מיום תחילת עבודתו, המוקדם מביניהם, לאחר שניתנה לו ההזדמנות לעשות כן, יפקיד בגינו התאגיד את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה חדשה כהגדרתה בחוק קופות הגמל, שתיבחר בכפוף להנחיות הממונה על רשות שוק ההון ביטוח וחיסכון בדבר קרן ברירת מחדל, כפי שתקבע מעת לעת.

#### קרן פנסיה חדשה מקיפה

168. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן חדשה מקיפה יעביר התאגיד, מידי חודש, הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) בשיעורים המפורטים להלן:

168.1. 7.5% מהשכר המבוטח לרכיב תגמולים על חשבון התאגיד ;

168.2. 8.33% מהשכר המבוטח במקום פיצויי פיטורים על חשבון התאגיד ;

168.3. 7.0% מהשכר המבוטח לרכיב תגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

#### ביטוח בקרן פנסיה ותיקה

169. על אף האמור בפרק זה בדבר שיעורי ההפקדות לפנסיה מובהר, כי לגבי עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, ימשיך התאגיד לבטחו ברציפות או החל מיום עבודתו הראשון בתאגיד, לפי העניין, בקרן הפנסיה הוותיקה, ויעביר את הפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ח המעסיק (7.5% לרכיב תגמולים ו- 6% לרכיב פיצויים) ו-7% הפקדות לרכיב תגמולים ע"ח העובד שינוכו משכרו).

170. בנוסף על שיעורי ההפקדות המפורטים בסעיף זה לעיל, התאגיד יפקיד בגין עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה, אף הפקדות בשיעור של 2.33% משכרם המבוטח לרכיב פיצויים בקופת גמל על שם העובד אשר בה ניתן על פי דין לבצע הפקדות כאמור.

#### קופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה

171. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה (קופת גמל לקצבה שהיא קופת ביטוח ("ביטוח מנהלים") או קופת גמל לחיסכון), יעביר התאגיד, מידי חודש, הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) בשיעורים כמפורט להלן:

171.1. 7.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון התאגיד. התשלומים כאמור כוללים, בכפוף לדין, אף את תשלום התאגיד עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה") והכל בכפוף לכך ששיעור הפקדת התאגיד לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח ועלויות התאגיד בגין רכישת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות התאגיד לתגמולים (שלא יפחתו מ- 5% כאמור), לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח.

ר.2.4

א.ל.  
ד.ד.

א.ל.

א.ל.

171.2. 8.33% מהשכר המבוטח במקום פיצויי פיטורים על חשבון התאגיד.

171.3. 7% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

172. עובד שבחר במסלול אחד מבין מסלולי הביטוח הפנסיוני יהווה השכר המבוטח בסיס לביצוע ההפקדות והניכויים. גם ביחס לעובד שבחר ביותר ממסלול אחד מבין מסלולי הביטוח הפנסיוני ישמש השכר המבוטח, כפי שפוצל בין המסלולים השונים, בסיס לביצוע ההפקדות והניכויים. למען הסר ספק, במקרה של עובד שבחר ביותר ממסלול אחד, הבסיס לביצוע ההפקדות והניכויים בכל מסלולי הביטוח הפנסיוני יחד, לא יעלה על השכר המבוטח. התאגיד יאפשר לכל עובד לעבור לכל מסלול שהוא לפי שיקול דעת העובד, בכפוף להוראות הדין ובהתאם לקבוע בתקנון הקופה הרלוונטית ויחתום על כל מסמך הנדרש לצורך כך. התאגיד לא ישא בכל אחריות באשר להשלכות מעבר מסלול כאמור.

#### הפקדות עבור רכיב פיצויי פיטורים

173. הפקדות התאגיד לקופת גמל לקצבה עבור רכיב פיצויי הפיטורים כאמור בפרק זה (8.33% מהשכר המבוטח), יבואו במקום מלוא (100%) תשלום פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה.

174. הפקדות התאגיד עבור רכיב פיצויי פיטורים כאמור לעיל אינן ניתנות להחזרה לתאגיד, למעט במקרה שבו זכות העובד לפיצויי פיטורים או לחלקם נשללה בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים ובמידה שנשללה, או שהעובד משך כספים מקופת הגמל לקצבה לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לקצבה בשל אירוע מזכה. לעניין זה, "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר.

175. אין באמור כדי לגרוע מחובת התאגיד על פי דין והסכם זה לשחרר לעובד, בהודעה בכתב, בכל מקרה עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא, את מלוא כספי ההפקדות לרכיב תגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם.

#### הפקדות בגין רכיבים נוספים

176. עובד יהיה זכאי להפקדות לגמל, עבור הגמולים המפורטים להלן: שעות נוספות, שעות עודפות, גמול עבודה במנוחה השבועית וחג, תוספת תרונות ותוספת הפעלה המשולמות לכתבים, תוספת משמרת מאוחרת, תוספת לילה, תוספת זמינות ותוספת כוננות צוותי שטח (להלן: "הגמולים הנוספים").

177. שיעור הפקדות יהיה כדלקמן:

177.1. הפקדות התאגיד - 7.5% מהגמולים הנוספים.

177.2. הפקדות העובד - 7% מהגמולים הנוספים.

178. ההפקדה תיעשה לקופת הגמל אליה מבוצעות הפקדות העובד לגמל בגין השכר המבוטח, אלא אם יבחר העובד אחרת.

#### קרן השתלמות

179. זכאות לקרן השתלמות תחול בהתאם לנהוג בתאגיד, ולכל המאוחר בתום 3 חודשים מיום תחילת ההעסקה בתאגיד.

180. התאגיד יפריש מדי חודש לקרן השתלמות 7.5% משכר הבסיס, אליהם יצטרפו 2.5% משכר הבסיס שינוכו ממשכורת העובד, כחלקו בהפרשות. בנוסף, יבוצעו הפרשות מקצובת ההבראה המשולמת באופן שנתי, באותם שיעורים – 7.5% חלק המעסיק, ו- 2.5% שינוכו ממשכורת העובד, כחלקו בהפרשות.

א.ג.ג.

א.א.ג.

א.ג.

181. הסכומים שיצטברו בקרן יועמדו לרשות העובד בהתאם לתקנון הקרן והוראות הרשויות המוסמכות.

182. תשלומי המעסיק לקרן השתלמות שהינם מעבר לתקרה המוכרת על ידי שלטונות המס, יזקפו לשכר וינוכה בגינם מס כחוק.

183. עובד הזכאי לקרן השתלמות ועוד לא בחר בקרן השתלמות, עד לתום שנת המס או בתוך 3 חודשים מיום תחילת עבודתו, המוקדם מביניהם, יפקיד בגינו התאגיד את הכספים לקרן השתלמות שנבחרה על ידי התאגיד במכרז קרן ברירת מחדל, וכפי שתהיה מעת לעת.

## פרק י"ב: הליכי סיום העסקה

### הוראות כלליות

184. הוראות פרק זה לא יחולו על עובדים בתקופת ניסיון.

185. הליכי סיום עבודה של עובדים שהוראות פרק זה אינן חלות עליהם ייעשו על פי דין.

### סיום העסקה בשל אי-התאמה או תפקוד לקוי

186. סיום העסקה של עובד מן המניין בשל אי-התאמה או תפקוד לקוי, יבוצעו בהתאם לתהליך המפורט להלן:

186.1. החליט התאגיד על בחינת סיום העסקת עובד מחמת אי-התאמה או תפקוד לקוי, יוזמן העובד לשיחת משב, במסגרתה יפורטו הטענות ביחס לתפקודו הלקוי או אי התאמתו לעבודה וכן יפורט הדרוש שיפור. סיכום הדברים, הכולל את התייחסות העובד, ככל שניתנה, ישלח לעובד.

186.2. לעובד תינתן שהות, במהלכה הוא יידרש להשתפר וייבחנו התאמתו ותפקודו (להלן: "תקופת השיפור הראשונה"). משך תקופת השיפור הראשונה יעמוד על 60 ימים מהמועד שבו הועבר לעובד סיכום הדברים כמפורט לעיל.

186.3. בתום תקופת השיפור הראשונה, יוזמן העובד לשיחת משב שניה, במסגרתה ישוקף לעובד האם חל שיפור מספק בעבודתו. מצא התאגיד כי העובד לא עמד בדרישות השיפור שהוצבו לו בתקופת השיפור הראשונה, יפרט לעובד את הטענות ביחס להמשך תפקודו הלקוי או אי התאמתו לעבודה וכן יפורט הדרוש שיפור. סיכום הדברים, הכולל את התייחסות העובד, ככל שניתנה, ישלח לעובד.

186.4. לעובד תינתן תקופה נוספת, במהלכה יידרש להשתפר וייבחנו התאמתו ותפקודו (להלן: "תקופת השיפור השנייה"). משך תקופת השיפור השנייה יעמוד על 60 ימים מהמועד בו יועבר לעובד סיכום הדברים כמפורט בסעיף 186.3 לעיל. התאגיד יעדכן את נציג הארגון היציג הרלבנטי על העמדת עובד בתקופת שיפור שנייה.

186.5. החליט התאגיד כי העובד לא עמד בדרישות השיפור עם תום תקופת השיפור השנייה, יוזמן העובד לשימוע. במכתב הזימון לשימוע יפורטו הסיבות והשיקולים בגינן שוקל התאגיד את סיום ההעסקה. בנוסף, יציין מכתב הזימון לשימוע את זכותו של העובד להביא לשימוע נציג ועד מטעמו. התאגיד יידע את הארגון היציג הרלבנטי על זימון העובד לשימוע.

186.6. לאחר השימוע יקבל התאגיד החלטה מנומקת בכתב בדבר המשך או סיום עבודתו של העובד. החלטת התאגיד תהיה סופית.

187. על מנת לתת מענה למצב בו עובד השלים תהליך שיפור ביצועים כמפורט בסעיף 186 לעיל והחל בעניינו, שוב, הליך לסיום העסקה בשל אי התאמה או תפקוד לקוי, יחולו ההוראות הבאות:

187.1. החליט התאגיד להתחיל בעניינו של עובד הליך סיום עבודה מחמת אי-התאמה או תפקוד לקוי, וזאת בתוך 15 חודשים מתום תקופת שיפור - ככל שניתנה לעובד תקופת שיפור אחת בלבד, בהתאם להוראות סעיף 186.2 לעיל, יקבל

ל-7-1

א.ל.  
א.ל.

א.ל.

- תקופת שיפור אחת נוספת.  
 ניתנו לעובד שתי תקופות שיפור בהתאם להוראות סעיף 186.4 לעיל, לא יהיה העובד זכאי לתקופת שיפור ביצועים.  
 למען הסר ספק מובהר כי בכל מקרה עובד לא יהיה זכאי ליותר משתי תקופות שיפור ביצועים.
- 187.2. החליט התאגיד להתחיל בעניינו של עובד הליך סיום עבודה מחמת אי-התאמה או תפקוד לקוי, לאחר שחלפו 15 חודשים אך בטרם חלפו 21 חודשים מתום תקופת השיפור האחרונה שניתנה לעובד בהליך קודם - יהיה זכאי העובד לתקופת שיפור אחת בת 60 יום בלבד.
- 187.3. החליט התאגיד כי העובד לא עמד בדרישות השיפור עם תום תקופת השיפור הרלוונטית, יוזמן העובד לשימוע. במכתב הזימון לשימוע יפורטו הסיבות והשיקולים בגינן שוקל התאגיד את סיום ההעסקה. בנוסף, יציין מכתב הזימון לשימוע את זכותו של העובד להביא לשימוע נציג ועד מטעמו.  
 התאגיד יידע את הארגון היציג הרלבנטי על זימון העובד לשימוע.
- 187.4. לאחר השימוע יקבל התאגיד החלטה מנומקת בכתב, בדבר המשך או סיום עבודתו של העובד. החלטת התאגיד תהיה סופית.

#### סיום העסקה בשל שיקולי תוכן ושינויים בלוח השידורים

188. פרק זה יחול על סיום העסקה של עובדים מן המניין, בתפקידים של כתבים (שעיקר עיסוקם בתוכנית אותה מבקשת הנהלת התאגיד לשנות), עורכים, מפקים, תחקירנים ומגישים, אשר עולה צורך לסיים עבודתם בשל התייתרות תפקיד, כתוצאה מהחלטות שעניינן בשיקולי תוכן ושינויים בלוח השידורים.
189. התקבלה החלטה על שינוי בתוכן ו/או בלוח השידורים, והדבר מוביל להתייתרות תפקידו של עובד באחד מהתפקידים המנויים בסעיף 188 לעיל, יפעל התאגיד באופן הבא:
- 189.1. התאגיד ימסור לעובד הודעה אשר תפרט את השינוי בתוכן ו/או בלוח השידורים ואת הצורך בסיום עבודתו כנובע מכך ויעדכן את נציג ארגון העיתונאים על כך.
- 189.2. במהלך תקופה מוסכמת (להלן: "תקופת חיפוש החלופות"), ימשכו יחסי עובד ומעסיק בין הצדדים. במידת האפשר, ככל שהודעת התאגיד לעובד ניתנה מראש טרם התייתרות התפקיד, העובד ימשיך בתפקידו במהלך תקופת חיפוש החלופות. לאחר מכן במידת האפשר, העובד ימשיך להיות מועסק בתחום עיסוקו הרחב. בתקופת חיפוש החלופות, התאגיד יבחן אפשרות לשכר את העובד בתפקיד חלופי ההולם את כישוריו.
- 189.3. משך תקופת חיפוש החלופות יקבע בהתאם לסוגי התפקידים המפורטים להלן, והוורסטיליות של ממלאי תפקידים אלה:
- 189.3.1. ביחס לתחקירנים, מפקים וכתבים שעיקר עיסוקם בתכנית הספציפית שבוטלה – תקופה בת ארבעה חודשים;
- 189.3.2. ביחס למגישים ועורכים – תקופה בת חודשיים.
- 189.4. ככל שלא ימצא לעובד שיבוץ ההולם את כישוריו הייחודיים עד סמוך לתום תקופת חיפוש החלופות, יזמן העובד לשימוע, תוך עדכון נציג ארגון העיתונאים ולאחריו תתקבל החלטת התאגיד.
- 189.5. נציג ארגון העיתונאים רשאי לפנות בכתב למנכ"ל התאגיד בבקשה לדון בנושא במהלך 7 ימים ממועד זימון העובד לשימוע.
- 189.6. לאחר שמיעת עמדת ארגון העיתונאים כאמור, ככל שתיעשה פנייה למנכ"ל, החלטת התאגיד תתקבל על דעתו של מנכ"ל התאגיד, ותהיה סופית ומחייבת.

ל-ד.ר.ר.  
 ע.י.  
 א.י.  
 -

ע.פ



## סיום העסקה בשל מצב בריאותי

190. על עובד מן המניין אשר רופא תעסוקתי קבע כי אינו מסוגל לעבוד, או שהמגבלות שקבע הרופא התעסוקתי מונעות את המשך עבודתו בתפקיד בו הוא משובץ ו/או שאינו מסוגל לעבוד במגבלות שנקבעו על ידי הרופא התעסוקתי, יחול לגבי האמור בפרק זה להלן:

190.1. העובד יפנה לקרן הפנסיה או לחברת הביטוח למימון זכויות, לרבות לקצבת אי כושר, על יסוד נכות זמנית או קבועה.

190.2. עובד אשר יהיה זכאי לקבל קצבת נכות מקרן הפנסיה, או מקופת ביטוח, יסיים את עבודתו בתאגיד. למען הסר ספק יובהר, כי זכויותיו של העובד לקצבת נכות יקבעו על ידי קרן הפנסיה בהתאם לתקנונה או על ידי חברת הביטוח בהתאם לפוליסה בה היה מבוטח.

190.3. עובד אשר המגבלות שנקבעו לו על ידי הרופא התעסוקתי הן זמניות (תקופה או מספר תקופות שבמצטבר אינן עולות על 3 חודשים) ו/או עובד שאינו זכאי לקצבת נכות (מלאה או חלקית) מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח ו/או עובד אשר זכאי לקצבת נכות חלקית מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח, יחולו לגביו ההוראות הבאות:

190.3.1. התאגיד ינסה לשבץ את העובד בתפקיד חלופי, ההולם את כישוריו, אשר יתאים למגבלות הרפואיות שנקבעו על ידי רופא תעסוקתי, וככל שהינו זכאי לפנסיה נכות חלקית, גם בהיקף משרה מתאים.

190.3.2. בהיעדר אפשרות לשיבוץ העובד כמפורט בסעיף 190.3.1 לעיל, או במקרה בו נמצא תפקיד חלופי והעובד אינו מעוניין בו, יהיה רשאי העובד לנצל את ימי המחלה הצבורים שנותרו לו, ככל שנותרו. בהעדר ימי מחלה צבורים או בתום ניצול ימי המחלה הצבורים לפי דין, תסתיים העסקתו של העובד בתאגיד.

## סיום העסקה בשל התייעלות או צמצומים

191. סיום העסקה של עובד מן המניין בשל התייעלות או צמצומים, לרבות מטעמים של שינוי ארגוני מבני, יעשה כמפורט להלן:

191.1. במקרה בו לדעת התאגיד קם צורך בפיטורי עובדים מחמת צמצום או התייעלות או סגירת יחידה או שינוי מבני או ארגוני, יודיע על כך לארגון היציג ויקיים עמו היוועצות. כחלק מהליך ההיוועצות, רשאי הארגון היציג הרלבנטי להציע חלופות לפיטורים. תקופת ההיוועצות לא תעלה על 9 ימים.

191.2. החליט התאגיד כי הצורך בפיטורי עובדים מחמת צמצום או התייעלות או סגירת יחידה או שינוי מבני או ארגוני עומד בעינו גם לאחר ההיוועצות כאמור, יעביר התאגיד לארגון היציג הרלבנטי את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים.

191.3. הארגון היציג הרלבנטי יוכל להגיש לתאגיד, בתוך 3 ימים מהמועד בו הועברה לידיו רשימת העובדים, התנגדותו לפיטורי עד 17% מהעובדים המופיעים ברשימת העובדים, ואת נימוקיו לכך.

יובהר, כי ככל שמספר העובדים המשקפים 17% מסך העובדים ברשימה אינו מוביל לתוצאה שלמה, ייעשה עיגול של התוצאה לפי כללי עיגול מקובלים, להשגת תוצאה שלמה.

191.4. הצדדים יוכלו לקיים דיון על רשימת העובדים שהארגון היציג הרלבנטי מתנגד לפיטוריהם. שלב זה לא יעלה על 7 ימים, מהיום שבו ניתנה התנגדות הארגון היציג.

191.5. התאגיד רשאי להציג שמות חלופיים. ככל שהתאגיד אינו מסכים להעמיד ביחס לשמות העובדים שהארגון היציג הרלבנטי מתנגד לפיטוריהם שמות עובדים חלופיים (ביחס לכלל העובדים לגביהם קיימת התנגדות, או חלקם), יועברו שמות העובדים הללו להכרעת בורר בעניין שמות העובדים בלבד בהתאם לרשימת בוררים המצורפת כנספח ב' להסכם זה.

א.ד.ג.  
א.א.  
ע.ל.  
א.ד.

191.8. ככל שתיווצר מניעה חוקית מכל סיבה שהיא לפיטוריו של עובד או עובדים, או שיוחלט לאחר השימוע שלא לסיים את העסקתו של מי מהעובדים, יהא התאגיד רשאי להחליט על מועמד אחר לפיטורים בהתאם לשיקול דעתו. במקרה כזה, יעביר התאגיד את שמות העובדים החלופיים לארגון היציג הרלבנטי ותתקיים היוועצות בעניין. החלטת התאגיד לאחר ההיוועצות תהיה סופית ומחייבת.

191.9. יובהר, כי ביחס לעובדים אשר לא יכללו ברשימת השמות להם מתנגד הארגון היציג הרלבנטי, וכל התאגיד לפעול לסיום העסקתם, במקביל להליכים המפורטים בפרק זה לעיל.

#### סיום העסקה בשל שיקולי משמעת

192. בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק המשמעת"), אשר חל בתאגיד מכוח סעיף 7156 לחוק התאגיד, פיטורים מטעמי משמעת לעובדים מן המניין יבוצעו רק בהחלטה של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה או בהחלטה של התאגיד במקרה של פיטורים מחמת הרשעה בעבירה שיש עמה קלון.

193. למען הסר ספק, האמור בסעיף 192 לעיל לא יחול ביחס לעובדים בניסיון, אשר בהתאם לחוק המשמעת, לתאגיד הסמכות להחליט על סיום העסקתם מטעמי משמעת.

#### ניוד חלף פיטורים

194. התאגיד רשאי להציע לעובד מן המניין ניוד חלף פיטורים. ניוד כאמור לא יהיה כפוף לכללים ולתנאים בפרק הניוד, לרבות ביחס לתפקיד, למיקומו, לשכר ולתנאים הנלווים לו. עם זאת, ביצוע הניוד טעון הסכמת נציגות העובדים. בהיעדר הסכמה, ימשכו הליכי סיום ההעסקה כסדרם.

#### פרק י"ג: משמעת

195. נציגות העובדים תסייע לתאגיד בשמירת המשמעת בתאגיד ובקיום הליכי המשמעת במטרה להבטיח שמירה על עבודתו התקינה של התאגיד, תדמיתו ועובדיו.

196. בהתאם לחוק התאגיד, חוק המשמעת חל ביחס לעובדי התאגיד בשינויים שיקבעו על-ידי שר המשפטים.

197. עד למועד פרסום תקנות המשמעת כהגדרתן להלן, פועל התאגיד בהתאם לחוות דעת של משרד המשפטים מיום 25.10.2020, וכך ימשיך לפעול עד לפרסומן.

198. במועד החתימה על הסכם זה, טרם פורסמו ברשומות תקנות השידור הציבורי (משמעת) (להלן: "תקנות המשמעת"), שמסמיכות את התאגיד לקבוע בהסכם קיבוצי הליכי משמעת פנימיים וכן לנקוט בסנקציות כלפי עובדים במסגרת תהליכים אלה, למעט סנקציה של פיטורים. לאחר שאלה יכנסו לתוקף יחולו בתאגיד הליכי משמעת פנימיים, בהתאם לנספח ג' להסכם זה, המהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

יובהר כי נספח ג' להסכם זה, ייכנס לתוקף עם פרסום תקנות המשמעת. למען הסדר הטוב, לאחר פרסומן, הוא יוגש לרישום כהסכם קיבוצי נפרד.

ל-2021  
א-ע  
א

א-ע

## פרק י"ד: נציגות העובדים

### פעילות נציגות העובדים

199. אסיפות עובדים יתקיימו מחוץ לשעות העבודה. במידה וקיים צורך לקיים אסיפת עובדים במהלך שעות העבודה, מועד האסיפה יתואם בכתב עם התאגיד, מתוך מטרה למנוע, ככל הניתן, הפרעה למהלך העבודה התקין.

200. בנוסף, ובכפוף להודעת הארגונים היציגים ככל שתימסר, התאגיד ינכה ממשכורתם של העובדים, עליהם חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור של 0.4% או שיעור אחר, כפי שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיהם המוסמכים של ארגון העיתונאים או ארגון עובדי התקשורת ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, לרבות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, ויעבירו לוועד.

### העברת מידע לארגונים היציגים

201. אתחל לחצי שנה יעביר התאגיד לארגון היציג הרלבנטי מידע הנוגע לעובדים עליהם חל הסכם זה, כדלקמן:

201.1. רשימת העובדים המועסקים בתאגיד הכוללת שם, תאריך תחילת עבודה, תפקיד ומחלקה, הרלבנטיים לאותו ארגון.

201.2. רשימת עובדים שסיימו את עבודתם בתאגיד בחצי השנה שקדמה למועד העברת הרשימה, הכוללת שם, תפקיד ומחלקה, הרלבנטיים לאותו ארגון.

201.3. רשימת עובדים שירדו בהיקף משרתם מתחת ל- 1/3 משרה בחצי השנה שקדמה למועד העברת הרשימה והוראות ההסכם לא יחולו עליהם.

201.4. רשימת המשרות העדכנית בהתייחס למכסת "מנהלי מחלקות ועובדים שהעסקתם מצריכה גמישות מיוחדת" המוחרגים מההסכם הקיבוצי.

### מינוי נציגים מטעם הארגונים היציגים

202. הארגונים היציגים יודיעו מעת לעת את זהות נציגם לצורך קיום ההוראות בהסכם זה. יובהר, כי בעניין או נושא ספציפי לא ימונה יותר מנציג אחד וככל שלא ימונה נציג לנושא ו/או עניין מסוים, יפנה התאגיד ליו"ר הארגון הרלוונטי.

## פרק ט"ו: יישוב חילוקי דעות, שקט תעשייתי, מיצוי תביעות ואישור ההסכם

### יישוב חילוקי דעות בפרשנות הוראות ההסכם

203. כל סכסוך או מחלוקת שיתגלעו בין הצדדים בקשר לתוקפו, פרשנותו, ביצועו, אכיפתו, הפרתו או ביטולו של הסכם קיבוצי זה יוכרעו כדלקמן:

203.1. שלב ראשון - יתקיים דיון בין מנהל יחסי עבודה בתאגיד, לבין נציג הארגון היציג שהעניין נוגע לעובדים אותם הוא מייצג. מועד הדיון ייקבע לכל המאוחר בתוך 3 ימי עבודה מהמועד בו התבקש על ידי אחד מהצדדים. בהיעדר הסכמה ביניהם, יועבר העניין להכרעה כמפורט בשלב השני להלן.

203.2. שלב שני - יתקיים דיון בין סמנכ"ל משאבי אנוש/ מנכ"ל התאגיד לבין מנכ"ל/ראש הארגון היציג שהעניין נוגע לעובדים אותם הוא מייצג, לפי העניין. מועד הדיון ייקבע לכל המאוחר בתוך 3 ימי עבודה מהמועד בו הודע בכתב שאין הסכמה בשלב הראשון. בהיעדר הסכמה ביניהם, יועבר העניין להכרעה כמפורט בשלב השלישי להלן.

י.א.  
י.א.  
י.א.

- 203.3. שלב שלישי - הצדדים רשאים להסכים על העברת הסכסוך או המחלוקת שביניהם לגישור, טרם פנייה לשלב הרביעי. טרם פנייה לגישור יודיעו הצדדים לממונה על השכר, והליך הגישור והצעותיו יהיו כפופים לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב.
- 203.4. שלב רביעי - בוררות בפני בורר יחיד, כמפורט להלן:
- 203.4.1. בטרם פנייה לבורר יודיעו הצדדים לממונה על השכר על כוונתם לפנות לבוררות. תהליך הבוררות יהיה כפוף לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב.
- 203.4.2. הבורר יבחר מתוך רשימת הבוררים המצורפת בנספח ב' להסכם זה. ככל שלא תושג הסכמה בין הצדדים על זהות הבורר מתוך הרשימה, תיערך הגרלה.
- 203.4.3. הבורר יפסוק על פי מיטב שיקול דעתו והכרתו ויהיה משוחרר מדיני הפרוצדורה אך יהיה כפוף לדיני הראיות ולדין המהותי. יישום החלטת הבורר יהיה כפוף לאישור הממונה על השכר מכוח סעיף 29 לחוק יסודות התקציב.
- 203.4.4. הבורר ייתן הכרעתו בתוך 7 ימי עבודה ממועד הפניה אליו.
204. לצדדים נתונה הסמכות להאריך איזה מהמועדים הנקובים לעיל בפרק זה בהסכמה הדדית ומפורשת ובכתב.
205. הצדדים יישאו באופן שווה בעלות שכר הבורר.
206. להסרת ספק מובהר במפורש כי לא יתקיים הליך יישוב חילוקי דעות במקרים הבאים:
- 206.1. בעניינים בהם נקבע בהסכם זה או בדין כי העניין מסור להכרעתו, לשיקול דעתו או לסמכותו של התאגיד, או בעניינים בהם הדבר משתמע.
- 206.2. בעניינים בהם נקבע בהסכם זה הליך יישוב חילוקי דעות או מנגנון הכרעה אחר וספציפי.
207. יובהר כי במידה ומי מהצדדים פנה להליך של יישוב חילוקי דעות ועד למיצויו בנושא שבמחלוקת, לא ניתן יהיה להכריז על סכסוך עבודה, ולא לנקוט בצעדים ארגוניים או מחאתיים מצד העובדים לרבות שביתה או השבתה. לצד האמור, עד למיצויו הליך יישוב חילוקי דעות לא יופעלו צעדים בלתי הדירים מצד מי מהצדדים.
- מיצוי תביעות ושקט תעשייתי
208. בחתימה על הסכם זה מוצו באופן מלא סופי ומוחלט כל דרישות ותביעות נציגות העובדים או מי מטעמה, בכל הנוגע לעניינים המוסדרים בהסכם זה. בנוסף, הסכם זה מהווה מיצוי מלא סופי ומוחלט, של כל דרישות ו/או תביעות נציגות העובדים או מי מטעמה בכל הקשור לשכר, הטבות כספיות כלשהן ו/או תנאי עבודה, לרבות טענות או דרישות כלכליות, מכל מין וסוג שהוא ומכל סיבה שהיא. האמור בסעיף זה יחול על תקופת ההסכם ובגין תקופת ההסכם.
209. בתקופת ההסכם ובגינה לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על תוספות שכר ו/או הטבות ותנאי עבודה של העובדים, מכל מין וסוג שהוא ומכל סיבה שהיא, ובנוסף לא ינוהל כל משא ומתן בכל הנוגע לטענות או דרישות כלכליות, מכל מין וסוג שהוא.
210. נציגות העובדים או מי מטעמה מתחייבים כי ישמרו על שקט תעשייתי מלא ומוחלט ובכלל זה לא ינקטו נגד הצד השני או מי מטעמו באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או יגרמו לכל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בכל הנוגע לעניינים המוסדרים בהסכם זה ובגינם ובכל הנוגע לכל דרישות ו/או תביעות נציגות העובדים או מי מטעמה בכל הקשור לשכר, תנאי עבודה ו/או הטבות כספיות כלשהן לרבות טענות או דרישות כלכליות מכל סוג שהוא והכל בתקופת ההסכם ובגינה.
211. להסרת ספק, בוטל בזה תוקפם של כל סכסוכי העבודה בתאגיד, ככל שהוכרזו, על כל עילותיהם.

א.א  
א.א  
א.א  
א.א

א.א

אי תמיכה בתביעות

212. נציגות העובדים מתחייבת כי לא תתמוך בתביעות שאינן עולות בקנה אחד עם האמור בהסכם זה, וכי אם תצורף להליך משפטי שלא על דעתה, תפעל בהתאם להסכמות הצדדים מכוח הסכם זה, ותשקפן.

213. למען הסר ספק, התחייבות נציגות העובדים בסעיפים 208-212 להסכם זה יחולו כלפי כל אחד מארגוני העובדים והוועד ביחד וכל אחד לחוד.

אישור ההסכם

214. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר.

215. הסכם זה יוגש לרישום ברשם ההסכם הקיבוציים בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

ולראיה באו הצדדים על החתום,

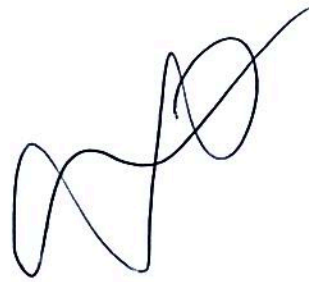
  
ארגון העיתונאים  
והעיתונאיות בישראל

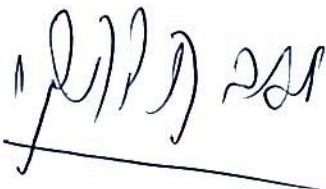
  
התאגיד  
ארגון עובדי התקשורת

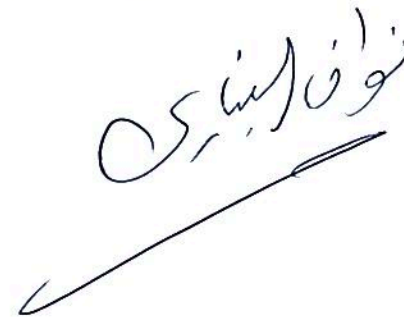
  
ארגון עובדי התקשורת

  
ועד העובדים בתאגיד

מ"ג אטמ











## רשימת נספחים

נספח א'- רשימת תפקידים של עובדים זמינים

נספח ב'- רשימת בוררים מוסכמת

נספח ג'- הסכם קיבוצי מיוחד- משמעת

ל.ג.ל  
א.א

## נספח א'

### רשימת תפקידים של עובדים זמינים

1. עובדי חטיבת הטלויזיה שההסכם הקיבוצי חל עליהם;
2. מפיקים במחלקת הפרומו.

לדגל  
הח  
א.א

## נספח ב'

### רשימת בוררים מוסכמת

1. מר אבי ניסנקורן ;
2. השופטת (בדימוס) אורנית אגסי ;
3. מר אילן לוי ;
4. פרופ' גיא מונדלק ;
5. מר נועם ריף.

במקרה בו נבצר מכל הבוררים לשמש כבורר בסכסוך מסוים, יסכימו הצדדים בתוך שלושה ימים על מינוי בורר אחר לעניין הספציפי ובלבד שהוא מומחה לדיני עבודה.

במקרה בו אחד מהבוררים המצוינים ברשימה לא יוכל עוד לשמש כבורר על פי הסכם זה (שלא במהלך בורות ספציפית), ייקבע בהסכמה בורר חלופי (ובלבד שהוא מומחה לדיני עבודה).

ל. ג. ז.  
א. א.  
א. א.



## נספח ג'

### הסכם קיבוצי מיוחד

#### שנחתם ביום לחודש שנת

בין:

"כאן" - תאגיד השידור הציבורי

(להלן: "התאגיד")

#### מצד אחד

לבין:

1. ארגון העיתונאים והעיתונאיות בישראל (ע"ר)  
(להלן: "ארגון העיתונאים")
2. ארגון עובדי התקשורת (ע"ר)  
(להלן: "ארגון עובדי התקשורת")
3. וועד העובדים בתאגיד  
(להלן, יחד: "נציגות העובדים")

#### מצד שני

**והואיל** ותאגיד השידור הציבורי (להלן "התאגיד") הוקם ופועל מתוקף חוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014 (להלן "החוק");

**והואיל** וסעיף 56(7) לחוק קובע כי דין עובדי תאגיד השידור הישראלי יהיה כדין עובדי המדינה לעניין חיקוקים מסוימים, לרבות חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק המשמעת"), בשינויים שיקבע שר התקשורת בהסכמת שר המשפטים;

**והואיל** וביום \_\_\_\_ פורסמו ברשומות תקנות השידור הציבורי (משמעת) (להלן: "תקנות המשמעת"), שמסמיכות את התאגיד לקבוע בהסכם קיבוצי הליכי משמעת פנימיים וכן לנקוט בסנקציות כלפי עובדים במסגרת תהליכים אלה, למעט סנקציה של פיטורים;

**והואיל** והצדדים הסכימו כי עם פרסום תקנות המשמעת ברשומות יכנס הסכם זה לתוקפו;

**והואיל** ומטרת תקנות המשמעת היא לקבוע מהם השינויים בחוק המשמעת שיחולו על עובדי התאגיד בשים לב למאפייניו הייחודיים;

**והואיל** ונקבע בתקנות המשמעת כי אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מסמכות התאגיד לנקוט כלפי עובד תאגיד השידור הישראלי באמצעי משמעת אשר נקבע בהסכם קיבוצי, למעט פיטורים, ובלבד שנציב השירות, או מי מטעמו, הודיע לתאגיד כי אין בכוונתו לנקוט כלפי העובד באמצעי משמעת לפי חוק זה בגין אותו מעשה או מחדל;

ל.כ.ג.  
ל.כ.  
ל.כ.

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ בעניין סדרי משמעת, והגיעו להסכמות, מתוך אמונה משותפת בחשיבות של שמירה על סדרי משמעת תקינים לצורך קיום שידור ציבורי איכותי המקדם את מטרות החוק;

### לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

#### 1. הוראות כלליות

- 1.1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2. כותרות הסכם זה מובאות לשם הנוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.
- 1.3. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים במהלך המשא ומתן לקראת חתימת הסכם זה לא ישמשו בפרשנות ההסכם.

#### 2. הגדרות:

- 2.1. חוק המשמעת – חוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג-1963.
- 2.2. תקנות המשמעת – תקנות השידור הציבורי (משמעת), \_\_\_\_\_.
- 2.3. עבירת משמעת – עבירה העונה להגדרה בסעיפים 17-18 לחוק המשמעת.
- 2.4. משכורת קובעת – שכר בסיס.
- 2.5. מועצת תאגיד השידור הישראלי – "המועצה" – כהגדרתה בחוק.
- 2.6. יו"ר המועצה – מי שנתמנה ליושב ראש המועצה לפי סעיף 9(א)(1) לחוק.
- 2.7. המנכ"ל – מי שנתמנה למנהל כללי של התאגיד על פי חוק.
- 2.8. ממונה על המשמעת – סמנכ"ל משאבי אנוש בתאגיד או מי שמונה מטעמו.
- 2.9. עובד – מי שמתקיימים בינו לבין התאגיד יחסי עובד מעסיק.
- 2.10. עובד בניסיון – עובד שטרם השלים את תקופת הניסיון כקבוע בהסכם הקיבוצי מיום 31.3.2024, או עובד בחוזה אישי המועסק בתאגיד וטרם מלאו 5 שנים להעסקתו.
- 2.11. עובד חוץ – עובד של קבלן כוח אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל בתאגיד, אם באמצעות גוף אחר (לדוגמא מועסק באמצעות "חברה למתן שירותים") ואם בכל דרך אחרת.
- 2.12. הנציבות- נציבות שירות המדינה.
- 2.13. בית הדין למשמעת – בית הדין למשמעת שליד נציבות שירות המדינה.

#### 3. כללי

- 3.1. מטרת ההסכם להסדיר את סדרי העבודה והמשמעת בתאגיד.
- 3.2. ההסכם מפרט את חובות העובד וכללי ההתנהגות המצופים ממנו, ואת דרכי הטיפול במקרים של עבירות משמעת.

ל.כ.ל

ל.כ

ל.כ

3.3. אין בהוראות ההסכם כדי לגרוע מהוראות בענייני משמעת המופיעות בחוק המשמעת ובתקנות המשמעת; בכללי הבטיחות החלים בתאגיד ובכללי האתיקה וההתנהגות, לרבות אלה הנוגעים במקצוע שבו עוסק העובד.

3.4. אין בהסכם זה ובמה שאינו קבוע בו כדי למעט מן הזכויות המגיעות לעובדי התאגיד על פי דין.

#### 4. תחולה

4.1. הוראות הסכם זה יחולו על כלל עובדי התאגיד, למעט נושאי משרה ובעלי תפקידים מיוחדים, לרבות הממונה על קבילות הציבור בתאגיד, כהגדרתם בחוק.

4.2. למען הסר ספק, ביחס לעובדים בניסיון כהגדרתם בסעיף 2.10, יחול בנוסף על הוראות הסכם זה סעיף 192 להסכם הקיבוצי מיום 31.3.2024.

#### 5. חובות העובד וסדרי העבודה

5.1. על העובד לקיים את המוטל עליו על ידי הממונים, למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות ולהשתמש בכישוריו, ידיעותיו, ניסיונו וזמנו לתועלת התאגיד ולקידומו ולהבטחת שידור ציבורי איכותי ומקצועי.

5.2. העובד ינהג כלפי העובדים האחרים, לרבות הממונים עליו והנתונים למרותו, וכן ביחס לצדדים שלישיים הנמצאים במתקני התאגיד או בקשר איתו בהגינות, באדיבות, בסבלנות ובסובלנות והוא ימנע מכל מעשה או מחזל שיש בו כדי לפגוע בכבודם; להטרידם בכל צורה שהיא; או להפריע או למנוע מהם לבצע את עבודתם, לרבות בהתאם לנהלי התאגיד בדבר מניעת התערבות בעבודה ומניעת הטרדה מינית ובהתאם ל"רוח כאן".

5.3. על העובד למלא את תפקידו בכפוף לכל דין, ובהתאם לנהלי התאגיד ולהוראותיו, כפי שאלה יפורסמו מעת לעת, לרבות בפורטל הארגוני.

5.4. על העובד למלא את תפקידו תוך שמירה על שמו הטוב של התאגיד; על מתקניו ועל רכושו. העובד יעשה שימוש במתקני וברכוש התאגיד לצורכי עבודתו בלבד.

5.5. העובד ישמור בקפידה על הכללים וההנחיות בנושא הבטיחות והגהות בעבודה ובכלל הקשור בהגנת הפרטיות.

5.6. על העובד חל איסור מוחלט לנקוט באלימות פיזית או מילולית מכל סוג שהוא.

5.7. על העובד לדווח דיווחי אמת בנוגע להשכלתו, עברו המקצועי ומצב רפואי המגביל או מונע ממנו לבצע את עבודתו.

5.8. על העובד להגיע לעבודה בלבוש הולם ולשמור על הופעה מסודרת.

5.9. על העובד לבצע את עבודתו על פי השעות והמועדים הנהוגים בתאגיד ולפי הוראות הממונים עליו.

5.10. על העובד לדווח דיווח מהימן על שעות עבודתו, להחתים נוכחות בכניסה וביציאה מהעבודה בהתאם לנהלים, באופן אישי ועבור עצמו בלבד.

1.2

1.4

1.8

- 5.11. על העובד ליתן הודעה מראש לממונה על כל היעדרות או איחור. במקרים חריגים, בהם ההיעדרות או האיחור הינם בלתי צפויים, יודיע על כך העובד סמוך ככל האפשר לאחר שנודע לו כי יאלץ להיעדר או לאחר.
- 5.12. על העובד לדווח לתאגיד ללא דיחוי על כל ענין או נושא העלול ליצור ניגוד עניינים עם עבודתו בתאגיד, בהתאם לנוהלי התאגיד בעניין זה.
- 5.13. על העובד לשמור על סודיות בכל הקשור בעסקי התאגיד ובענייניו, ולא לפגוע בדרך כלשהי במוניטין התאגיד.
- 5.14. על עובדים בתפקידים עיתונאיים, לשמור על כללי האתיקה העיתונאית ועל עובדים במקצועות אחרים, לשמור על כללי האתיקה הנוגעים למקצועות אלה, ככל שקיימים. יובהר, כי לא יעשה שימוש בכללי האתיקה בהליכי המשמעת כמפורט בהסכם זה, אולם אין באמור כדי לגרוע מהאפשרות לעשות שימוש בהליכי המשמעת בכל נורמה מחייבת ובת תוקף (כגון דין, הוראות בהסכם זה וכיו"ב), גם אם היא נכללת בקוד האתי, אך במקרים אלה, ההליך המשמעתי יינקט בשל הפרת הוראת הדין או הנורמה המחייבת ולא בשל הפרת הקוד האתי.

## 6. הגשת תלונה

- 6.1. תלונה על חשד לביצוע עבירת משמעת תוגש לממונה על המשמעת בתאגיד.
- 6.2. על אף האמור, היה והחשד לביצוע עבירת משמעת עלה במסגרת בירור שנערך על ידי הממונה על טיפול בהתערבות בעבודה, על מעמד האישה, על מניעת הטרדה מינית ועל מניעת גזענות בתאגיד, יועבר סיכום הבירור למנכ"ל שיחליט האם להגיש קובלנה לוועדת המשמעת, בכפוף לאמור בסעיפים 6.5-6.6 להלן.
- 6.3. תלונה לממונה על המשמעת יכולה להיות מוגשת על-ידי יו"ר המועצה, המנכ"ל או סגנו לענייני משאבי אנוש, מנהל חטיבת החדשות וכן על-ידי כל עובד של התאגיד או עובד חוץ בתאגיד, ביחס לעובד אחר.
- 6.4. ככל ומדובר בתלונה המבססת עבירת משמעת שהסנקציה לגביה היא מסוג של התראה או נזיפה, בהתאם להוראות סעיף 31 לחוק המשמעת, יטפל התאגיד בתלונה בעצמו, באמצעות מנכ"ל התאגיד או מי שיוסמך לכך על ידו.
- 6.5. ככל שמדובר בתלונה המבססת, לכאורה, עבירת משמעת שהסנקציה לגביה היא חמורה מהתראה או נזיפה, יעביר בשלב ראשון הממונה על המשמעת את התלונה לנציבות, יחד עם הראיות, ככל וישנן, על מנת שתחליט האם היא מבקשת לחקור ולטפל בתלונה בעצמה.
- 6.6. ככל והחליטה הנציבות לטפל בתלונה, יופסק הטיפול ע"י התאגיד.
- 6.7. ככל והחליטה הנציבות שלא לטפל בתלונה, ישלים הממונה על המשמעת בתאגיד את בירור התלונה, ועל פי תוצאות הבירור ימליץ למנכ"ל אם להגיש קובלנה לוועדת המשמעת. יובהר, כי השלמת בירור התלונה תיעשה גם באמצעות הגורם בתאגיד המחזיק בסמכויות הנתונות לחוקר משמעת בהתאם לחוק המשמעת, על תיקונו.

## 7. מינוי ועדת משמעת

- 7.1 ככלל, ועדת משמעת תהיה מורכבת משלושה חברים.
- 7.2 המנכ"ל ימנה את נציגי חברי ועדת המשמעת מטעם התאגיד ביחס לכל קובלנה.  
ביחס לעובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי מיום 31.3.2024, הרכב הוועדה יכלול: יו"ר הוועדה – סמנכ"ל משאבי אנוש בתאגיד או מי מטעמו; נציג מהארגון היציג הרלבנטי ומשפטן בכיר שייבחר בהסכמה, ובהיעדר הסכמה, בהגרלה מבין שמות המשפטנים שיוצעו על ידי הצדדים.  
ביחס לעובדים בחוזים אישיים, הרכב הוועדה יכלול: יו"ר הוועדה- סמנכ"ל משאבי אנוש בתאגיד או מי מטעמו, היועץ המשפטי לתאגיד או מי מטעמו; נציג נוסף שימונה על ידי התאגיד; ומשפטן בכיר שייבחר בהסכמה, ובהיעדר הסכמה, בהגרלה מבין שמות המשפטנים שיוצעו על ידי הצדדים.  
הממונה על המשמעת בתאגיד יודיע לנציג הארגון היציג הרלבנטי על הכוונה לכנס ועדת משמעת. בתוך 3 ימים ממועד ההודעה, יודיע נציג הארגון היציג על זהות נציגו בוועדה.
- 7.3 אם אחד מחברי הוועדה הינו בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, הוא יוחלף ע"י נציג אחר.

## 8. סדרי הדין בוועדת המשמעת

- 8.1 וועדת משמעת לא תשפוט עובד ולא תגבה עדות אלא בפניו; בכל הליך של ועדת משמעת תינתן לעובד הנוגע בדבר אפשרות להשמיע טענות, להביא ראיות ולחקור כל עד שהתייצב לפני הוועדה.
- 8.2 ועדת משמעת לא תהיה חייבת לנהוג לפי סדרי הדין של בית משפט, ותהיה רשאית לקבוע סדרי חקירתם של עדים ולקבל כל ראיה שהיא בכל דרך הנראית לה מועילה.
- 8.3 ועדת המשמעת לא תהיה כפופה לדיני הראיות, אך תהיה כפופה לדין המהותי כגון **חוק הגנת הפרטיות**, תשמ"א-1981, וכיו"ב.
- 8.4 יו"ר ועדת המשמעת יהיה רשאי להזמין, ולחזור ולהזמין, אדם לבוא לפני הוועדה ולהעיד או להציג מסמכים או מוצגים אחרים שברשותו.
- 8.5 סירב עובד לבוא לפני הוועדה או להציג מסמכים או מוצגים אחרים שברשותו, יכול הדבר להוות עבירת משמעת ויו"ר הוועדה יהיה רשאי להגיש תלונה בעניינו של העובד למנכ"ל.

## 9. החלטות הוועדה ואמצעי המשמעת

- 9.1 תם הדיון והחליטה ועדת המשמעת, ברוב קולות, כי העבירה נשוא התלונה הוכחה, תנקוט הוועדה נגד העובד אחד או אחדים מאמצעים אלה:
  - 9.1.1 התראה;
  - 9.1.2 נזיפה;

ל  
א

- 9.1.3 הפקעת משכורת בסכום שתקבע הועדה ושלא יעלה על החלק השניים עשר ממשכורתו הקובעת של העובד, לתקופה שלא תעלה על ששה חדשים ;
- 9.1.4 העברתו – בתיאום עם המנכ"ל או מי שהמנכ"ל מינה לכך – לתפקיד אחר או למקום עבודה אחר בתאגיד, בהגבלת זמן, או ללא הגבלה ;
- 9.1.5 הורדה בדרג השכר או הקפאת קידום בשכר לתקופה שתקבע, ובלבד שלא תעלה על שנה אחת. למען הסר ספק, יובהר כי הורדת הדרג לא תשקף הפחתה העולה על 10% ממשכורתו הקובעת של העובד ;

9.2 בעת הטלת אמצעי משמעת או בסמוך לאחר מכן, רשאית ועדת המשמעת להורות, לאחר ששמעה את טענות העובד לעניין זה, כאמצעי משמעת נוסף, כי על העובד להחזיר לתאגיד את מה שהשיג על ידי מעשיו נשוא ההחלטה, או את תמורתם, ושהתאגיד זכאי להם, בשיעור שלא יעלה על שש משכורות חודשיות של העובד. התמורה תיגבה בדרך ניכוי ממשכורתו של העובד, מקצבתו או מפיצוי פיטוריו, בסכום אחד או בשיעורים, הכל כפי שתקבע ועדת המשמעת ובכפוף לדין ובכלל זה חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, ובלבד שאם תוגש על ידי התאגיד תביעה אזרחית לעניין זה, יקוזז ממנה הסכום שוועדת המשמעת הורתה עליו כאמור.

## 10. השעיה

- 10.1 יו"ר המועצה והמנכ"ל יהיו רשאים להפעיל את סמכויותיהם בהתאם לסעיף 48 לחוק המשמעת, ולהורות על השעייתו הדחופה של עובד.
- 10.2 המנכ"ל ומנהל החדשות יהיו רשאים להפעיל את סמכויותיהם בהתאם לסעיף 48(ה) לחוק המשמעת בנוסחו בתקנות המשמעת ולהורות על הפסקת שיבוצו של עובד כשדר, קריין או כמגיש.

## 11. ממונה על המשמעת בנציבות

- 11.1 העתק החלטת ועדת המשמעת יימסר לממונה על המשמעת בנציבות, לא יאוחר משבוע ימים לאחר שניתנה, והוא רשאי לדרוש שיימסר לו כל חומר הדיונים שקדמו להחלטה.
- 11.2 הממונה על המשמעת בנציבות, או מי שהוסמך לכך על ידו יהיה רשאי להתערב בהחלטות ועדת המשמעת בהתאם לסמכותו בסעיף 28 לחוק המשמעת.

## 12. הפסקת הליכים בוועדת המשמעת

- 12.1 ההליכים בוועדת המשמעת יופסקו באחת מאלה:
- 12.1.1 פתיחת חקירת משטרה באותו העניין, או הגשת הליך פלילי באותו העניין ;
- 12.1.2 הודעה מנומקת של נציב שירות המדינה לוועדת המשמעת על הפסקת ההליכים ;
- 12.1.3 הגשת תובענה לבית הדין למשמעת באותו העניין ;
- 12.1.4 החלטת הועדה, שהעתק ממנה יימסר לנציב שירות המדינה, כי חומרת העבירה מחייבת העברת התלונה לבית הדין למשמעת.

## 13. ערעור העובד על החלטת ועדת משמעת

כ.ד.  
א.א

13.1. עובד הרואה את עצמו נפגע על ידי אמצעי משמעת שהחליטה עליו ועדת המשמעת – למעט התראה – רשאי לערער לפני בית הדין למשמעת על חיובו בדין או על חומרת אמצעי המשמעת – לא יאוחר מהיום השלושים לאחר המועד שבו נמסר לו המסמך המכיל את האמצעי או המעיד עליו.

13.2. אמצעי משמעת שהחליטה עליו ועדת משמעת לא יבוצע אלא לאחר שעברה תקופת הערעור, ואם הוגש ערעור – לא יבוצע אלא לאחר שהחליט בית הדין למשמעת בערעור.

13.3. אין בהוראות סעיף זה כדי לעכב ביצועה של החלטה להעביר את העובד מיד למשרה אחרת או למקום עבודה אחר.

#### 14. התיישנות

14.1. לא יינקטו אמצעי משמעת לפי פרק זה נגד עובד על עבירות משמעת שנודעו ליו"ר המועצה, למנכ"ל או לסגנו לענייני משאבי אנוש שנתיים או יותר לפני הגשת התלונה; אלא שבחישוב תקופה זו, לא יבוא במנין הזמן שבו נמשכו במשטרה או בבית המשפט חקירה או דיון פלילי בשל אותם מעשה או מחדל. לענין סעיף זה רואים דיון כנגמר כאשר אין עוד ערעור עליו.

#### ולראיה באו הצדדים על החתום,

\_\_\_\_\_  
ארגון העיתונאים  
והעיתונאיות בישראל  
  
\_\_\_\_\_  
ארגון עובדי התקשורת

\_\_\_\_\_  
התאגיד  
\_\_\_\_\_  
ועד העובדים בתאגיד

ח.א.

ל-כ-1

ח.א.  
1.4