

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם במוצאי יום 26 לחודש דצמבר 2015

בין: **גלובס פבלישר עיתונות (1983) בע"מ** (להלן: "החברה")
מצד אחד;

לבין: **ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ו-וועד עיתונאי גלובס** (להלן: "נציגות העובדים")
מצד שני;

הואיל וארגון העיתונאים בישראל הוא הארגון היציג של העיתונאים המועסקים בחברה;

הואיל והצדדים ניהלו משא-ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד שיסדיר את תנאי העסקה והשכר, וזכויות וחובות העובדים עליהם חל הסכם זה, במטרה לקיים תנאי עבודה הוגנים, לטפח יחסי גומלין תקינים בין החברה לעיתונאים ונציגותם ולהבטיח ביצוע יעיל של העבודה בחברה;

הואיל והצדדים הגיעו להסכמות בנוגע לתנאי העסקה ותנאי השכר של העובדים עליהם חל הסכם זה ומבקשים לעגן אותן בכתב כמפורט להלן;

לפיכך, הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

פרק א' - כללי

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר - כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, אלא אם משתמע אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
4. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו וכפופים לניכוי מיסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.
5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה כהגדרתה בהסכם זה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות, אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה.

א. גלובס

א. גלובס

6. טיוטות שקדמו לחתימת הסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יובאו כראייה בכל הליך משפטי או מעין משפטי.
7. הצדדים מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה, יובא לידיעתם של כל העובדים עליהם חל ההסכם. עותק ממנו יימצא אצל ועד העובדים ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי ההנהלה, וכל עובד בחברה, כהגדרתו להלן, יוכל לעיין בו במקומות אלו.

פרק ב' - הגדרות

8. בהסכם זה לעיל ולהלן תינתן לכל מונח המשמעות המפורטת לצדו להלן, אלא אם נקבע במפורש אחרת:
- החברה -** גלובס פבלישר עיתונות (1983) בע"מ.
- ההנהלה -** מנכ"ל החברה או מי שיוסמך ע"י הנהלת החברה לייצגה.
- העיתון -** "גלובס" לרבות, אתר האינטרנט, מהדורת האיפד וכן כל פלטפורמה עיתונאית אחרת בבעלות החברה והמוצאת לאור על ידה.
- ההסתדרות -** הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
- הארגון -** ארגון העיתונאים בישראל.
- הוועד -** וועד העיתונאים בגלובס, אשר נבחר כדין.
- נציגות העובדים -** הארגון ו/או הוועד לפי העניין.
- עיתונאי -** עובדי החברה שהם כתבים, פרשנים, פובליציסטים, עורכים, תחקירנים, הפקה, צלמים, מתרגמים וגרפיקאים של המערכת.
- עובד מערכת -** עיתונאי שהסכם זה חל עליו לפי סעיף 9 להלן.
- עובד בניסיון -** עובד מערכת המועסק בתקופת ניסיון כהגדרתה בהסכם זה.
- שנה קלנדרית -** מיום 1 בינואר עד יום 31 בדצמבר.

פרק ג' - תחולת ההסכם

9. הסכם זה יחול על הצדדים החתומים עליו ועל כל העיתונאים המועסקים בחברה, למעט המפורטים להלן:
- 9.1. עורך ראשי, סגן עורך ראשי, עורכי חלק יומי, עורכי מגזינים, עורכי המהדורה האנגלית והעברית באינטרנט, מעצב גרפי ראשי ועורך "גלובס TV".
- 9.2. עיתונאים שנקלטו לצורך העסקה זמנית או פרויקט מיוחד, לתקופה כוללת שלא תעלה על 12 חודשים. מוסכם כי במידה ועובד כאמור ימשיך את עבודתו בחברה מעבר לתקופה לעיל, תקופת הוותק תובא בחשבון לצורך תקופת הניסיון.

14

ה' 15

9.3. בנוסף, החברה רשאית לפי שיקול דעתה להעסיק בהסכמים אישיים עד 7 עיתונאים נוספים.

10. על העיתונאים כאמור בסעיפים 9.1 – 9.3 לעיל, לא יחולו הוראות הסכם זה ו/או הוראות הסכמים והסדרים קיבוציים. תנאי עבודתם יהיו על פי הקבוע בהסכם העבודה האישי שלהם בלבד.

11. מובהר, שהמונחים עובד ו/או עובדים בכל מקום והקשר בו הם מופיעים בהסכם זה לעיל ולהלן מתייחסים אך ורק לעובד שהסכם זה חל עליו לפי סעיף 9 לעיל.

פרק ד' – תקופת תוקפו של ההסכם

12. תקופת תוקפו של ההסכם זה תהיה מיום חתימתו ועד ליום 31.12.2018.

13. ההסכם יתחדש מאליו 12 חודשים נוספים בכל פעם, אלא אם הודיע אחד הצדדים בכתב על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו עד 60 יום לפני מועד תום תוקפו של ההסכם.

14. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של ההסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957.

פרק ה' - הסכמים קודמים ונהלים קיימים

15. ההסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות שניתנו למי מעובדי המערכת, ככל שניתנו, עובר לחתימת ההסכם זה, וכל זכויותיהם, תנאי העסקתם ימשיכו לחול, ללא שינוי במעמד המשפטי, ככל שלא בוטלו או שונו במסגרת ההסכם זה.

16. בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, תגבר כל הוראה שבהסכם זה על הוראה קיימת בהסכם אישי.

17. למען הסר ספק, נהלים והסדרים הקיימים בחברה ערב חתימתו של ההסכם זה, ימשיכו לחול במעמד המשפטי ערב חתימת ההסכם זה, כפי שיעודכנו מעת לעת על ידי החברה, ככל שלא בוטלו או שונו במפורש בהסכם זה ואולם, בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, תגבר כל הוראה בהסכם זה עליהם.

פרק ו' - תקופת ניסיון, קבלת עובדים ואיוש משרות

1.1/ תקופת ניסיון

18. עובד מערכת ייחשב בתקופת ניסיון למשך 24 חודשי עבודה רצופה מיום תחילת עבודתו בחברה (להלן: "תקופת הניסיון").

10/10

ה"ח

ק"ק

10/10

19. במהלך תקופת הניסיון רשאית החברה לנייד את עובד המערכת או לסיים את העסקתו בכל עת, בהתאם לשיקול דעתה.
20. מובהר, כי תקופת חופשה ללא תשלום ו/או השעיה או הפסקה זמנית או קבועה ביחסי עבודה לא תובא במניין תקופת הניסיון.
21. בנסיבות של מניעה חוקית לפטר את עובד המערכת לקראת תום תקופת הניסיון (כגון בשל הריון, לידה, טיפולי פוריות, שירות מילואים, מחלה וכו'), רשאית החברה להאריך את תקופת הניסיון עד תום המניעה החוקית.

2/1. קבלת עובדים ועדכון נציגות העובדים

22. הוועד יקבל הודעה על קליטת עובד מערכת חדש שהתקבל לעבודה, לכל המאוחר עד חודש ימים מתחילת עבודתו בחברה.
23. אחת לששה חודשים תמסור ההנהלה לוועד רשימה מרוכזת של עובדי המערכת, בציון תאריך תחילת העבודה בחברה ותפקיד.

3/1. איוש משרות

24. החברה תפרסם בפורטל הפנימי ובדוא"ל, על משרה העומדת לאיוש במערכת ואשר בכוונת החברה לפרסמה ברבים בפרסום פתוח למועמדים חיצוניים.
25. הפרסום כאמור לעובדי המערכת יעשה 5 ימי עבודה בטרם פרסום ברבים למועמדים חיצוניים, למעט משרות שאינן נכללות בהסכם הקיבוצי אותן רשאית החברה לפרסם במקביל.
26. בהינתן שוויון בין מידת התאמה של מועמד חיצוני ופנימי, העומדים בתנאי המשרה, תינתן עדיפות לאיוש על-ידי המועמד הפנימי, בכפוף לשיקול דעת הנהלה באשר לבחירת המועמד המתאים, ובכפוף לצורכי המערכת. האמור לעיל יחול על עובד מערכת בעל ותק של 18 חודשי עבודה לפחות.
27. מובהר כי עובד מערכת שייקלט לתפקיד או משרה המוחרגים מתחולת ההסכם הקיבוצי, תוסדר העסקתו בחוזה אישי ולא יחול עליו ההסכם הקיבוצי.
28. עיתונאי שפוטר בשל צמצומים, תינתן לו במשך שלושה חודשים זכות קדימה לאיוש משרה שמילא והתפנתה, בתנאי שהוא עומד בתנאי המשרה המוצעת ובכפוף לשוויון בנתונים הרלוונטיים מול מועמדים אחרים.

כ"פ

10

כ"פ

כ"פ

כ"פ

כ"פ

פרק ז' - שינוי וניוד עובדים בתוך החברה

29. החברה רשאית לנייד עובד מערכת בהתאם לצרכי העבודה, להעביר עובד מערכת מתפקיד אחד לתפקיד אחר במערכת, או ממקום למקום, או מחלק ו/או פלטפורמה בעיתון לאחר/ת, באופן זמני או קבוע ובתנאי שלא יהיה בכך פגיעה במעמדו בחברה, בשכרו ובתנאי עבודתו של העובד, אלא אם העובד נתן לכך את הסכמתו. מובהר, כי הפסקת מתן תנאים ו/או תוספות שהיו קשורים לתפקיד ממנו הועבר העובד לא תחשב כפגיעה בשכרו של העובד עקב ההעברה.

30. פעילות אשר בגינה משולם לעובד תגמול נפרד ונוסף, רשאית החברה בכל עת ולפי שיקול דעתה לבטלה ו/או להפסיק את השתתפות העובד בה וממועד זה העובד לא יהא זכאי עוד לתגמול. ככל הניתן, החברה תעדכן מראש את העובד בדבר השינוי הצפוי ותיבחן חלופות.

31. החברה רשאית לבצע שינויים ארגוניים ו/או טכנולוגיים ו/או תפעוליים ו/או מבניים כדוגמת איחוד יחידות, סגירת יחידות, סגירה או צמצום פעילות או מוצר, לפי שיקול דעתה בהתאם לצרכי העבודה והעסקים המשתנים מעת לעת. ככל שהשינוי הוא בעל השפעה מהותית על תנאי עבודתם של עובדי המערכת אזי אין באמור כדי לגרוע מכל זכות העומדת לנציגות העובדים על פי כל דין.

מובהר כי לעניין פיטורי צמצום יחולו הוראות פרק י"ג/4 להסכם זה.

פרק ח' - סדרי העבודה, שבוע עבודה ושעות עבודה

ח/1. כללי

32. סדרי העבודה ומתכונת העבודה ייקבעו על ידי ההנהלה מעת לעת לפי שיקול דעתה.
33. שבוע העבודה למשרה מלאה יהיה על בסיס 43 שעות עבודה רגילות שבועיות (לעיל ולהלן: "משרה מלאה"), בצרוף הפסקות לפי חוק.
34. שבוע העבודה הוא בן חמישה ימים בשבוע, בימים א' עד ה', למעט פעילות ו/או עובדים אשר על פי צרכי תפקידם בהתאם להחלטת ההנהלה, נדרש שבוע עבודה בן 6 ימים.
35. ערך שעת עבודה רגילה לצורך חישוב כל זכויות עובדי המערכת על פי דין והסכם זה, יחושב לפי חלוקת שכר יסוד ב-186 שעות עבודה לחודש.
36. ימי ושעות העבודה בכל תפקיד ו/או פעילות יהיו כפי שתקבע ההנהלה מעת לעת.
37. לגבי עובדים במשרה חלקית, תותאם מכסת השעות היומיות ו/או השבועיות לשיעור המשרה שלהם ביחס למשרה מלאה.

33

ה.ה.

ה.ה.

11

2/ח. דיווחי נוכחות

38. על כל עובד מערכת להחתים כרטיס נוכחות בשעון הנוכחות במשרדי החברה בתחילת יום עבודה ובסיומו.
39. עובד מערכת שהתחיל או סיים את עבודתו מחוץ למשרדי החברה, ידווח על שעת תחילת עבודתו או סיומה (בהתאמה) באמצעות מערכת IBROWSE, או אמצעי דיווח אחר שיקבע ע"י ההנהלה בכפוף לכל דין. דיווח כאמור כפוף לאישור הממונה הישיר על העובד.
40. יציאה ממשרדי החברה במהלך יום עבודה, שלא לצורכי עבודה או במסגרת ההפסקה הרגילה הכלולה ביום עבודה לפי חוק, מחייבת דיווח נוכחות ביציאה ובכניסה לעבודה בהתאם לאופן הדיווח המפורט לעיל בפרק זה.
- 3/ח. שעות נוספות, עבודה בשבת וחג
41. עובד מערכת מחויב לעבוד בהתאם לסדרי העבודה וסידור העבודה שייקבעו על ידי ההנהלה, לרבות עבודה בשעות נוספות, מעבר לשעות וימי העבודה הרגילים, עבודת לילה וקריאות פתע, הכל בכפוף לדין ולקבוע בהסכם זה.
42. עובד מערכת אשר על-פי דרישה ואישור מראש של הממונה עליו ביצע בפועל עבודה בשעות נוספות, יהיה זכאי לתשלום גמול שעות נוספות בהתאם לדין, לרבות בדרך של תשלום גלובלי לפי שיקול דעת החברה.
- עובד מערכת המקבל גמול שעות נוספות בדרך של תשלום גלובלי, לא יבצע שעות נוספות החורגות מהמכסה שאושרה לו אלא אם קיבל אישור מראש ובכתב מהממונה עליו.
43. עובד מערכת במשרה חלקית אשר במשך ששה חודשים רצופים, עבד לפי דרישה ובאישור מראש של הממונה עליו, שעות עודפות בהיקף העולה על 25 שעות בחודש (לא כולל שעות נוספות), יקבל למפרע עבור החודשים הנ"ל תנאים סוציאליים בגין השעות העודפות (פנסיה, חופשה וכד'), בכפוף לדין.
44. עובד מערכת שלא השלים את מכסת שעות העבודה הרגילות השבועיות, ינוכו משכרו שעות החוסר, לרבות לעניין התנאים הסוציאליים הנגזרים ממנו (פנסיה, חופשה וכד'). ככל שהעובד יוכיח שנפלה טעות תתוקן הטעות.
45. עובד מחלקת אינטרנט המועסק בתורנות בשבת ו/או בחג אליה שובץ מראש יהא זכאי לשכר בשיעור 150% משכר היסוד בגין כל שעת עבודה בפועל בתחום השבת ו/או החג.
- "שבת" לצורך סעיף זה - החל מיום ששי בשעה 17:00 ועד למוצ"ש בשעה 00:23.

23

10

הק

הק

2/10

"חג" לצורך סעיף זה - ימי חג המנויים בסעיף 57 להלן, החל מערב החג בשעה 17:00 ועד למוצאי החג בשעה 23:00.

46. מובהר, כי ימי חול המועד הם ימי עבודה מלאים רגילים במערכת.

פרק ט' - שכר

47. שכר יסוד ברוטו למשרה מלאה לא יפחת מהמפורט להלן:

מקצוע	בקבלה לעבודה	לאחר 10 שנים של עבודה רצופה
כתבים, עורכים, צלמים, מתרגמים	₪ 5,600	₪ 7,200
גרפיקה, הפקה	₪ 5,450	₪ 6,900

48. עדכון שכר בהתאם לאמור לעיל ייעשה אחת לשנה, במשכורת חודש דצמבר.

49. הסכומים לעיל יעודכנו בעת עדכון שכר המינימום לפי חוק מעל 5,300 ₪, תוך שמירת היחס בין הסכומים הנ"ל לבין סך של 5,300 ₪.

פרק י' - היעדרויות והבראה

1/1. חופשה שנתית

50. מכסת ימי עבודה כימי חופשה שנתית לעובד מערכת במשרה מלאה עבור שנת עבודה מלאה תהיה כדלהלן:

שבוע עבודה בן 6 ימים	שבוע עבודה בן 5 ימים	וותק בשנים
12	10	4-0
14	12	5
16	14	6
18	15	7
19	16	8
20	17	9
21	18	10
22	19	11
23	20	12

כ"א

כ"ב כ"ג כ"ד כ"ה כ"ו כ"ז כ"ח כ"ט

24	20	13 ואילך
----	----	----------

51. במניין ימי חופשה שנתית לא כלולים חגים, שבתות, מועדים וימים שבהם פטורים עובדי המערכת מעבודה על פי דין או על פי הסכם זה.
52. מועדי החופשה ומשכה ייקבעו ע"י ההנהלה בהתחשב בצרכי העבודה וככל הניתן, תוך התחשבות ברצונו של עובד המערכת. החברה רשאית להוציא את עובדי המערכת, כולם או חלקם, לחופשה מרוכזת. חופשה מרוכזת או הוצאת עובד לחופשה שלא עפ"י בקשתו, תעשה בהודעה מראש של 14 יום.
53. כל עובד מערכת חייב לנצל את מלוא מכסת ימי החופשה השנתית העומדת לזכותו במהלך אותה שנה קלנדרית ומתוכה לפחות 5 ימי עבודה רצופים.
54. עובד מערכת רשאי לצבור לכל היותר 5 ימי חופשה שנתית לצורך ניצולם בשנה הקלנדרית העוקבת (להלן: "מכסת ימי חופשה מותרת לצבירה"). ימי חופשה בלתי מנוצלים מעבר למכסת ימי החופשה המותרת לצבירה יימחקו ללא-תמורה בסוף כל שנה קלנדרית.
55. במקרה שאושרה לעובד מראש יתרה שלילית של ימי חופשה שנתית, הוא יהיה רשאי לנצלה והיא תנוכה משכרו של העובד במשכורת חודש דצמבר או במועד סיום העבודה, לפי המוקדם.
56. פדיון ימי חופשה צבורים (בכפוף למגבלת מכסת ימי חופשה מותרת לצבירה כאמור לעיל) ייעשה רק במועד סיום יחסי עבודה.

2/י. ימי חג

57. החברה תשלם לעובדי מערכת הזכאים לכך לפי דין שכר מלא בעבור ימי חג בהם נעדרו מן העבודה עפ"י הפירוט כדלקמן:

ימים	החג
2	ראש השנה
1	יום כיפור
1	סוכות
1	שמחת תורה
1	פסח
1	שביעי של פסח
1	יום העצמאות

כ"ט

כ"ט

כ"ט

כ"ט

1	שבועות
---	--------

58. עובד זכאי לתשלום שכר מלא על פי חוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, עקב היעדרות מעבודה ביום הזיכרון בשל קרוב משפחה מדרגה ראשונה שנפל במערכות ישראל או בפעולות האיבה.

59. עובדים שאינם יהודים זכאים להחליף את המועדים הנזכרים לעיל במועדים לפי דתם, בהודעה בכתב שתימסר לחברה עד חודש ימים ממועד תחילת עבודתם.

3/י. ערבי חג וחופשה מיוחדת בתשלום

60. בנוסף למכסת החופשה השנתית כאמור בסעיף 50 לעיל, עובד מערכת יהא זכאי לחופשה בתשלום בגין ערבי חג שיחולו בימי עבודה. זאת, למעט עובדי מחלקת האינטרנט וכן עובד מערכת בכל תפקיד ו/או פעילות קיימת או עתידית, שההנהלה תחליט שיש צורך בעבודתם בערב חג.

"ערבי חג" לצורך סעיף זה הינם ערבי החגים הבאים: ראש השנה, יום הכיפורים, סוכות, שמחת תורה, פסח, שביעי של פסח, יום העצמאות, שבועות.

61. כמו כן, עובד מערכת יהיה זכאי ליום חופשה מיוחד לרגל נישואיו.

4/י. דמי הבראה

62. דמי הבראה ישולמו פעם בשנה, מדי שנה עבור שנה קלנדרית קודמת.

63. עובד מערכת יהיה זכאי לדמי הבראה, רק לאחר שהשלים שנת עבודה מלאה בחברה.

64. תעריף יום הבראה יהיה בהתאם לתעריף בצו ההרחבה במגזר הפרטי כפי שמתפרסם מעת לעת.

65. עובד חדש עם ותק של שלוש שנים לפחות ממקום עבודה או מקומות עבודה קודמים בענף העיתונות, ייחשב לצורך תשלום דמי הבראה כבעל וותק של שנה בחברה.

5/י. מחלה

66. עובד מערכת יהיה זכאי לחופשת מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976 (להלן: "החוק"), ובכפוף להוראות שלהלן בפרק זה.

67. תשלום דמי מחלה יהיה בשיעור 100% החל מיום המחלה הראשון. מוסכם כי לפי שיקול דעתה של ההנהלה, במקרה בו היא מוצאת דופי בהצהרתו של עובד, תהיה רשאית שלא לשלם דמי מחלה מעבר למגיע לפי חוק.

30

10

ה"חוק"

ק"ק

10

68. עובד מערכת זכאי לנצל ימי מחלה בשל מחלת ילד, מחלת בן/בת זוג או מחלת הורה, בהתאם להוראות חוק דמי מחלה.
69. עובד הנעדר מן העבודה מפאת מחלה שלו או של בן משפחתו, יודיע לממונה עליו על היעדרותו ועל משך ההיעדרות המשוער, בהקדם האפשרי ולכל המאוחר בתחילת היום בו היה אמור להתייצב לעבודה.
70. העובד ימציא לחברה תעודה רפואית על מחלתו או מחלת בן משפחתו בהקדם האפשרי ולכל המאוחר עם שובו לעבודה.
71. במקרה של היעדרות מפאת מחלה לתקופה העולה על 14 ימים קלנדריים, תהיה החברה רשאית לדרוש אישור רופא תעסוקתי מטעמה כתנאי לזכאות העובד לימי מחלה.
72. עובד יהיה זכאי לצבירה של 18 ימי מחלה בשנה (ולחלק היחסי בכל חודש) ועד למקסימום של 90 יום.
73. לא תהיה זכות לפדיון ימי מחלה בלתי-מנוצלים.
74. עובד מערכת שניצל את מלוא מכסת ימי המחלה המגיעה לו כאמור לעיל, ומחלתו לא הסתיימה יהא רשאי לנצל את ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, ככל שישנם.
75. במקרה בו עובד מערכת יקבל תשלום, מלא או חלקי, בגין אובדן כושר עבודה מצד שלישי (בכלל זה, קופת גמל, חברת ביטוח, המוסד לביטוח לאומי וכו') עבור תקופה בעדה שילמה לו החברה דמי מחלה (להלן: "תשלום חלופי"), תהא החברה זכאית להחזיר מן העובד בגובה התשלום החלופי שקיבל ועד לגובה עלות המעסיק בגין דמי המחלה ששילמה לעובד. החברה תהא רשאית לנכות חוב זה מכל תשלום שיגיע לעובד ממנה, בכפוף לדין. העובד מחויב לדווח לחברה מיוזמתו על תקבולי תשלום חלופי כאמור ולהציג לה אסמכתאות לפי דרישתה.
76. בנסיבות מוצדקות ולבקשת העובד, תהיה החברה רשאית לאשר תשלום דמי מחלה בגין היעדרות לצורך בדיקות רפואיות.

6/י. חופשה ללא תשלום (חל"ת)

77. עובד מערכת המבקש להיעדר מהעבודה מעבר ליתרת החופשה העומדת לרשותו, יגיש בקשה בכתב לאישור חופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת"). הבקשה בצירוף המלצת הממונה, תועבר להחלטת ההנהלה, לרבות לעניין תנאי ומשך החל"ת.
78. למען הסר ספק, תקופת חל"ת לא תחשב לצורך מניין הוותק בחברה לכל דבר ועניין, ובכלל זה לצורך תקופת ניסיון, תנאים סוציאליים ו/או כל זכות תלויה וותק לפי דין או הסכם זה.

ע"פ

א

ה.י.א

ה.י.א

א/ע

7/י שירות מילואים פעיל

79. נקרא עובד מערכת לשירות מילואים יודיע על כך לממונה עליו בהקדם האפשרי ולכל המאוחר מיד עם קבלת צו הקריאה וימסור העתק צו הקריאה לחברה מיד עם קבלתו. לפי בקשת החברה במידת הצורך יחתום העובד על בקשה לדחיית שירות המילואים.

80. החברה תשלם לעובד את שכרו בגין תקופת שירות המילואים בהתאם להוראות החוק.

81. העובד יעביר לחברה את כל האישורים הדרושים לגביית תגמולי המילואים מהמוסד לביטוח לאומי, וכן יעביר לחברה, או שינוכה במלואו ממשכורתו, כל סכום שישולם לו ישירות על-ידי המוסד לביטוח לאומי או גורם אחר עבור שירות המילואים, עד לסכום ששולם לו ע"י החברה בגין תקופת המילואים.

8/י אבל חו"ח

82. עובד מערכת שהשלים 3 חודשי עבודה בחברה, המקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן/בת זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה") ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם לרבות יום ה-30, ולא יותר משמונה (8) ימים קלנדריים.

83. במקרה של יציאה ללוויה של עמית לעבודה (חו"ח) לא ינוכה שכר מעובד מערכת בגין היעדרות זו.

84. במקרה שבו עובד מערכת יוצא לניחוס אבלים בשל מות עמית לעבודה, באישור מראש של הממונה עליו והחתמת כרטיס נוכחות ועד לשעתיים, לא ינוכה שכר מעובד מערכת בגין היעדרות זו.

85. דיווח על היעדרות כאמור בפרק זה ייעשה על פי נוהלי החברה.

9/י יום בחירה

86. לאחר השלמת שנת עבודה רצופה בחברה, עובד מערכת יהיה זכאי ליום היעדרות אחד בשנה, על-פי בחירתו ולכל מטרה (להלן: "יום בחירה"), בכפוף לתיאום ואישור מראש של הממונה.

יום בחירה ניתן לניצול בפועל במהלך השנה הקלנדרית בגינה ניתן בלבד, ואינו ניתן לצבירה, להעברה משנה לשנה, או לפדיון.

87. בכפוף לאמור לעיל, יום בחירה ייחשב כיום חופשה שנתית.

33

10

ה.ה.נ.

תק

10

פרק י"א - תנאי עבודה**י"א/1. כללי**

88. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה נקובים במונחי ברוטו וכפופים לניכויים כדון, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש, כי מדובר בסכום נטו ו/או בסכום המגולם על חשבון החברה.

י"א/2. תוספת יוקר

89. עובדי המערכת יהיו זכאים לתוספת יוקר בתנאים, בשיעורים ובמועדים כפי שייקבעו בהסכמים קיבוציים כלליים בין ארגוני המעסיקים לבין ההסתדרות, שיורחבו על כלל המשק.

י"א/3. טלפון נייד

90. החברה תעמיד לרשות עובד מערכת מכשיר טלפון נייד ככל שלפי שיקול דעתה הדבר נחוץ לצורכי מילוי תפקידו, ותשתתף בהוצאות אחזקה ושימוש בטלפון הנייד בהתאם למכסה שתקבע, הכל עפ"י נהלי ומדיניות החברה כפי שתהיה מעת לעת.

י"א/4. החזר הוצאות ציוד

91. עובדי מערכת הזקוקים לציוד מקצועי במסגרת עבודתם יקבלו ציוד ברמה טובה העונה לצורכי העבודה בחברה, בהתאם למדיניות הנהלת החברה כפי שתהיה מעת לעת.

92. החברה רשאית לאשר השתתפות בעלויות קווי תקשורת ואינטרנט מהבית לעובדי מערכת, לפי שיקול דעתה, לרבות ביטול או צמצום השתתפות כאמור.

93. עובדים הנדרשים על-ידי החברה במסגרת עבודתם לקרוא עיתונים או מגזינים מקצועיים או מאגרי מידע במסגרת עבודתם יקבלו החזר מלא עבור עלות אותם עיתונים ומגזינים.

94. עובד מערכת ישמור ויחזיר לחברה כל ציוד ו/או רכוש שקיבל (לרבות, טלפון נייד), כשהוא במצב תקין, בכל מועד בו יידרש לכך על-ידי החברה ולכל המאוחר, עם סיום עבודתו בפועל.

י"א/5. השתתפות בהוצאות נסיעה

95. עובד הזכאי להחזר עבור הוצאות הנסיעה בתחבורה ציבורית, מבית מגוריו למקום עבודתו בחברה וחזרה, יקבל החזר עד לתקרת ההשתתפות בדמי נסיעה הקבועה בצו ההרחבה הכללי במשק, לפי תעריף נסיעה יומי באוטובוס ציבורי או תעריף חופשי-חודשי מוזל, לפי הנמוך מביניהם.

96. עובד הנדרש לנסיעות במסגרת עבודתו שאינן למקום העבודה או ממנו יקבל החזרים עפ"י נהלי החברה. מוסכם כי בכפוף לנהלי החברה כאמור, החזר בגין נסיעה ברכב פרטי יהיה בגובה של

1.6 ש"ח לק"מ.

Handwritten notes in blue ink at the bottom of the page, including the number 23 and various illegible scribbles.

97. ההסדרים בסעיפים 95 - 96 לעיל לא יחולו על עובד שסוכם עמו השתתפות בהוצאות תחבורה לרבות, הוצאות נסיעה מוגדלות, אחזקת רכב, דלק, ביטוחים וכיוצ"ב.

98. עובד המגיע לעבודה ברכבו הפרטי באופן קבוע זכאי לחנייה בבניין או בחניון סמוך, על בסיס מקום פנוי. הוראה זו תחול רק כל עוד משרדי החברה במיקומם הנוכחי וכל עוד עלות מחירי החניון לא יעלו ביותר משלושים אחוזים.

י"א/6. שי לרגל אירועים משפחתיים ואישיים

99. עובד יהא זכאי לקבלת שי מהנהלת החברה לרגל אירועים משפחתיים ואישיים, ששווי מגולם ע"ח החברה, שלא יפחת מאלה:

- 99.1. נישואין של עובד/ת - 350 ₪;
- 99.2. בר/בת מצווה של ילד/ה - שי;
- 99.3. לידת ילד/ה - שי;
- 99.4. יום הולדת לעובד/ת - שי.

100. ההטבות המפורטות בפרק זה לעיל לא ישתנו לגבי עובד המועסק בחלקיות משרה.

י"א/7. שי לחגים

101. עובדי מערכת, בעלי וותק של שלושה חודשי עבודה בחברה, יהיו זכאים לקבל בראש השנה ובפסח שי לחג.

102. מובהר, כי השי לחג יהא זהה לעובד המועסק בחלקיות משרה.

י"א/8. ביטוח בעבודה

103. עובדי מערכת הנדרשים לצורך ביצוע עבודתם לשהות באזורי לחימה יבוטחו בביטוח מיוחד.

י"א/9. השתלמויות מקצועיות

104. עובדי מערכת יהיו זכאים לצאת לימי השתלמות מקצועית שיאורגנו על ידי ארגון העיתונאים, בתשלום מלא כימי עבודה. היקף ימי ההשתלמות השנתי לכלל עובדי המערכת יעמוד על שיעור של עד 30% ממספר עובדי המערכת ולא יותר משני ימי השתלמות בשנה לעובד מערכת. היציאה להשתלמות תעשה בתיאום ובהתאם לצרכי העבודה.

י"א/10. שיחות משוב

105. אחת לשנה יקיים הממונה על העובד שיחת הערכה עמו. סיכום השיחה יעלה על הכתב.

03 / 15

ה"ח

ה"ק

פרק י"ב - נהלי עבודה וכללי התנהגות ומשמעת

106. על מנת ליצור מדדים גבוהים של איכות בתחומי פעילותה של החברה, לקדם את ענייניה ומטרותיה ומתוך ראיית טובת החברה, עובדיה ולקוחותיה מתחייבים הצדדים לפעול במשותף על מנת לאכוף קיום כללי התנהגות ומשמעת ע"י עובדי מערכת כמפורט בפרק זה להלן.
107. עובד מערכת יקדיש לעבודתו בחברה את כל כישוריו, ידיעותיו, ניסיונו ומרצו, ויפעל כמיטב יכולתו, בנאמנות ובמסירות לקידום החברה והצלחתה.
108. עובד מערכת יעבוד בחריצות ועל פי הוראות המשמעת, ההתנהגות, סדרי העבודה, כללי ההתנהגות המקובלים בחברה ולפי נוהגי ונהלי העבודה שתקבע החברה מעת לעת.
109. בתקופת עבודתו בחברה עובד המערכת לא יהיה רשאי לעבוד בכל עבודה אחרת, או לעסוק בכל עיסוק אחר, בין אצל מעסיק אחר ובין בעבודה עצמאית, לרבות כשכיר, יועץ, סוכן, מתווך, מנהל שותף או בצורה אחרת כלשהי, או למלא כל תפקיד אחר בגוף כלשהו, לרבות הופעה במדיה אלקטרונית או הדרכה, והכל בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של מנכ"ל החברה, בכתב ומראש.
110. עובד מערכת לא יהיה רשאי לקבל בקשר לביצוע תפקידו תמורה או טובת הנאה מכל גורם שהוא, מכל סוג או מין, הניתנת במישרין או בעקיפין, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של מנכ"ל החברה, בכתב ומראש.
111. עובד מערכת לא ירכוש, במישרין או בעקיפין, ניירות ערך של חברות ישראליות הנסחרות בבורסה בישראל או בחו"ל, אלא באמצעות נאמנות עיוורת בלבד.
112. עובד מערכת לא יקבל הלוואות מגורם שאינו תאגיד בנקאי או חברת ביטוח או חברת מימון או תאגיד עזר בנקאי (חברת כרטיסי אשראי), ללא הסכמה מראש ובכתב של מנכ"ל החברה.
113. עובד מערכת ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו, יבצע את הנחיות הממונים עליו ויפעל תמיד בנאמנות כלפי החברה, או חברת אם וחברות אחיות או חברות קשורות ויימנע מכל מעשה או מחדל העלול לפגוע בחברה או במוניטין שלה או להזיק לה בכל דרך שהיא. עובד המערכת מתחייב לבצע בשקידה ובאחריות את עבודתו על מנת לקדם בצורה מיטבית את יעדי ומטרות החברה.
114. עובד המערכת מתחייב להודיע למנכ"ל החברה, מיד וללא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי במישרין או בעקיפין ו/או העלול ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו בחברה, ולפעול בהתאם להנחיות החברה.

106

107

108

115. במסגרת עבודתו בעיתון ובקשר אליה, עובד מערכת יתייעץ מיוזמתו עם יועציה המשפטיים של החברה ויפעל לפי הנחיות החברה ויועציה בכל הקשור ו/או הנובע מסוגיות לשון הרע, הגנת הפרטיות, זכויות יוצרים ו/או כל היבט אחר של עמידה בהוראות החוק הישראלי.
116. עובד מערכת לא יגלה סודות החברה, לא יעבירם לאיש ולא יעשה בהם כל שימוש, אלא למטרות החברה ולפי הוראותיה בלבד. כ"סודות החברה" לעניין זה ייחשב כל מידע הקשור בידע טכני, מסחרי או מקצועי של החברה, או בתוכניות עסקיות או מסחריות שלה, או בהתקשרויות עם ספקים ולקוחות, אשר אינו נחלת הכלל.
117. עובד מערכת לא יוציא מתחום משרדי החברה כל חומר ו/או מסמך ו/או העתק ו/או צילום ו/או כל מידע אחר לרבות, השמור כקובץ מחשב, על גבי מדיה מגנטית ו/או באמצעות כל אמצעי אחר, אלא במסגרת תפקידו לצורכי עבודה בלבד, בכפוף לנוהלי החברה והנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת או אם קיבל על כך אישור מראש ובכתב מאת מנכ"ל החברה.
118. עובד מערכת ישמור על התנהגות הולמת ומכבדת כלפי כלל עובדי החברה, לקוחותיה וכלפי כל הגורמים עמם הוא בא בקשר במסגרת עבודתו ובכלל זה לא ינהג העובד אלימות פיזית או מילולית כלפי מי מאלה.
119. עובד מערכת ישמור על רכוש וציוד החברה ולא יעשה בו שימוש לצרכיו הפרטיים.
120. עובד מערכת ישמור על הופעה נאותה וביגוד הולם את מקום העבודה, בהתאם להנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת.
121. עובד מערכת יקפיד כי דיווחיו לחברה יהיו אמינים ומדויקים, לרבות דיווחי נוכחות, דיווחים על היעדרות וסיבותיה. עובד מערכת לא יחתים כרטיס נוכחות של עובד אחר ולא יבקש מעובד אחר להחתים עבורו כרטיס נוכחות.
122. עובד מערכת יופיע לעבודתו בזמן שנקבע לגביו ולא ייעדר מעבודתו ללא קבלת אישור מראש מהממונה עליו. עובד המערכת אשר לא הגיע לעבודה מסיבה בלתי צפויה, חייב להודיע לממונה עליו באותו יום על סיבת היעדרו.
123. עובד מערכת לא יעשה שימוש באמצעים שהחברה העמידה לרשותו, ובכלל זה, מערכות המחשב והתקשורת של החברה לרבות מערכת הדואר האלקטרוני המקצועית וגישה לאינטרנט, לצרכים ו/או שימושים בלתי חוקיים ו/או כאלה שיש בהם כדי לפגוע בחברה ו/או בעובדיה ו/או בצדדים שלישיים כלשהם ו/או כאלה שיש בהם כדי לחשוף את החברה לתביעת צדדים שלישיים.
124. מוסכם כי תיבת הדואר האלקטרוני שהעמידה החברה לרשות עובד המערכת היא תיבת דואר מקצועית המיועדת לצורך ביצוע עבודתו בלבד. החברה תהא רשאית מעת לעת לבחון את

09 10

15 16

17 18

השימוש שעשה העובד בתיבת הדואר האלקטרוני המקצועית שהעמידה לרשותו, לרבות, ניטור.

125. עובד מערכת יודיע לחברה על כל שינוי במצבו הבריאותי אשר עלול להשפיע על אופן ביצוע תפקידו ועל יכולתו לעבוד.

פרק י"ג - סיום עבודה בחברה

י"ג/1. כללי

126. פיטורים של עובדי מערכת ייעשו מטעמים עניינים ובתום לב.

127. בהסכם זה לעיל ולהלן "עובד מערכת ותיק" - עובד מערכת בעל וותק של מעל 24 חודשים רצופים מיום תחילתו בחברה.

128. הוראות פרקים י"ג/2, י"ג/3 ו-י"ג/4 להלן יחולו ביחס לפיטורים של עובדי מערכת ותיקים בלבד. פיטורי עובדים אחרים ו/או בעילות אחרות, ייעשו לאחר שימוע בהתאם לדין.

י"ג/2. פיטורים בשל אי התאמה / תפקוד לקוי

129. פיטורי עובד מערכת ותיק מחמת אי-התאמה או תפקוד לקוי (להלן: "אי-התאמה") יעשו רק לאחר שהעובד קיבל קודם להחלטה על פיטוריו התראה בכתב והזדמנות נאותה לשפר את הטעון שיפור, כמפורט בפרק זה להלן.

130. החברה תחליט, לפי שיקול דעתה, לפתוח בהליך של פיטורי אי-התאמה.

131. הליך כאמור יפתח בפגישה עם העובד בה תימסר לו הודעה בכתב המפרטת את הליקויים שנמצאו בעבודתו, לצד הדרישות לשיפור. העתק ההודעה יימסר לוועד.

לעובד מוותק של 24 חודשים ועד ארבע (4) שנים, תינתן תקופת ניסיון בת 45 יום; לעובד בוותק העולה על ארבע (4) שנים תינתן תקופת ניסיון בת 60 יום. במהלכה של תקופת הניסיון ייבחנו התאמתו ותפקודו.

132. בתום תקופת הניסיון לעיל, במקרה שבו החברה החליטה כי העובד לא עמד בניסיון, תזמין החברה את העובד לשימוע.

133. לעובד ישלח כתב זימון לשימוע בו יפורטו הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתו. העתק מהמכתב ישלח לוועד.

134. התנגדו הוועד והעובד לפיטורים, יתקיים דיון בין ההנהלה לבין נציגות העובדים לעניין פיטורי העובד וזאת בהקדם האפשרי ולא יאוחר מ-3 ימים ממועד קיום ישיבת שימוע.

10

15

135. לאחר ההליך כאמור, תחליט החברה לגבי פיטורי העובד, לפי שיקול דעתה.

החליטה החברה לפטר את העובד, תודיע על כך בכתב לעובד ולוועד העובדים.

י"ג/3. פיטורי משמעת

136. בפרק זה:

"עבירת משמעת חמורה" – כגון הטרדה מינית ו/או התנכלות, גניבה, מעילה, אלימות פיזית או מילולית, איומים, פגיעה מכוונת ברכוש החברה או במוניטין, הפרת אמון, שימוש בלתי חוקי במשאבי החברה ו/או במאגרי המידע של החברה, הפרת חובות שמירת סודיות, הפרת הוראות הנוגעות למניעת ניגוד עניינים, הפרת זכויות יוצרים ביודעין, חשד למעשים פליליים הקשורים לעבודה או בעלי השלכה על החברה.

137. במקרה של חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה, תזמן החברה את העובד לשימוע ותפרט בכתב הזימון לשימוע את הסיבות בגינן היא שוקלת לסיים את העסקתו. העתק מהמכתב ישלח לוועד.

138. לאחר השימוע תחליט החברה אם לפטר את העובד ובאילו תנאים, או להסתפק בצעדים משמעתיים אחרים לרבות השעיה או העברה מתפקיד, והחלטתה הסופית תימסר בכתב לעובד ולוועד.

י"ג/4. פיטורי צמצום

139. במקרה של פיטורי צמצום של עובדים ותיקים תקיים החברה היוועצות עם הוועד, לרבות הצגת נתונים רלוונטיים וכן, מו"מ לבקשת הוועד, בנוגע לצורך בביצוע פיטורי צמצום. הליך זה ימשך 14 ימים.

מוסכם כי במקרים דחופים ינהלו ביניהם הצדדים הליך כאמור בפרק זמן קצר יותר, ככל שניתן.

140. בתום התקופה הנקובה בסעיף 139 לעיל תתקבל על ידי החברה החלטה לעניין עצם הצורך בביצוע הצמצומים, מספר המועמדים לפיטורים וזהותם.

141. לוועד תהיה זכות להטיל וטו על עד 10% ולא יותר מ-2 עובדים מהעובדים ששם מופיע ברשימת המועמדים לפיטורים, או להציע רשימה חלופית של מועמדים לפיטורים. החליט הוועד לפעול כאמור, יעביר החלטתו תוך 3 ימים לאחר קבלת רשימת ההנהלה.

142. עובד שעל שמו הוטל ווטו יוצא מרשימת המועמדים לפיטורים והחברה תהא רשאית להחליפו בעובד אחר. לגבי העובדים שלא הוטל וטו על שם, תוכל ההנהלה להמשיך בהליך הפיטורים ובמידה ולאחר השימוע החליטה לא לפטר עובד, תוכל להחליפו באחר.

פ.י. ט. א.

ה.י. ט.י. ק. א.ו.

143. הוראות פרק זה לא יחולו על פיטורים של עד 3 עובדי מערכת ותיקים עקב סגירה או איחוד יחידה ו/או ביטול פעילות, שלא במסגרת תוכנית התייעלות ו/או צמצומים כללית. פיטורים כאמור יעשו לאחר שימוע כדין.

בטרם החליטה החברה לפטר עובד לפי סעיף זה, היא תודיע על כך לוועד העובדים.

י"ג/5. הודעה מוקדמת

144. במקרה של פיטורים, ולמעט בנסיבות כמפורט בסעיף 148 להלן, תינתן לעובד מערכת מפורט הודעה מוקדמת בתשלום, כדלקמן:

144.1. אם עבד שבע שנים רצופות בחברה - בהתאם לחוק;

144.2. אם עבד מעל שבע שנים רצופות בחברה - שני חודשים.

145. בפיטורים ובהתפטרות רשאית החברה לוותר על עבודתו של עובד המערכת בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, ובלבד שתשלם לו חלק הודעה מוקדמת לפי חוק.

146. לא ויתרה החברה על עבודתו, ימשיך עובד המערכת בתקופת ההודעה המוקדמת לבצע עבודתו במתכונת מלאה ומיטבית עד למועד סיום יחסי העבודה, ותוך שיתוף פעולה מלא וסיוע בחפיפה והעברת התפקיד, בהתאם להנחיות החברה.

147. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בתקופת הודעה מוקדמת לפיטורים רשאי עובד המערכת, בתיאום ובאישור הממונים עליו, להיעדר מעת לעת לשם מציאת מקום עבודה חדש. מצא העובד עבודה חלופית, רשאי להפסיק את עבודתו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת, בהודעה מראש של שני ימי עבודה לפחות ובכפוף לכך שהשלים חפיפה והעברת התפקיד בהתאם להנחיות החברה. תשלום דמי ההודעה המוקדמת יהיה עד ליום הפסקת עבודתו בפועל.

מובהר, כי סעיף זה אינו גורע מחובתו של עובד המתפטר מהעבודה ליתן את מלוא ההודעה המוקדמת כנדרש עפ"י חוק הודעה מוקדמת.

148. החברה תשלם הודעה מוקדמת לעובד שפורט מעבודתו בחברה כמפורט לעיל, פרט למקרה שבו עבודתו של העובד תסתיים בנסיבות שעל פי דין ניתן בגינן לשלול פיצויי פיטורים במלואם או בחלקם.

י"ג/6. התפטרות

149. עובד יודיע לחברה בכתב על רצונו לסיים את עבודתו בחברה מיוזמתו, בהודעה מוקדמת מראש לפי חוק.

23/10

ה"ח

10/10

10/10

10/10

י"ג/7. נוהל סיום עבודה

150. הופסקה או הסתיימה עבודתו של עובד מערכת בחברה, בפיטורים או התפטרות ומכל סיבה שהיא, יעביר העובד את תפקידו בצורה מסודרת בהתאם להנחיות החברה, וימסור לחברה כל מסמך, חומר או מידע, כתוב, מצולם או מוקלט, בכל סוג של מדיה או דרך אגירת מידע, לרבות קבצי מחשב, אשר הגיע לידיה או הוכן על ידו בקשר לעבודתו בחברה, וכל רכוש וציוד השייך לחברה ו/או שנמסר לו לצורך ביצוע עבודתו ויבצע נוהל סיום העסקה כפי שיונהג ע"י הנהלת החברה מעת לעת.

151. עם סיום עבודתו של העובד, רשאית החברה לנכות ולקזז מכל תשלום שיגיע לעובד ממנה, כל חוב (ובכלל זה יתרת הלוואה או מקדמה ששולמה לעובד) שהעובד חייב לה, הכל בכפוף לדין.

152. עובד מערכת שהסתיימה העסקתו, יקבל לפי בקשתו אישור בכתב הכולל את הפרטים הבאים: תקופת עבודתו בחברה, תפקידיו, סיבת עזיבתו. לבקשת העובד, העתק יימסר לוועד.

פרק י"ד – ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים153. הגדרות

"**ביטוח פנסיוני**" – הפקדות החברה בגין עובד המערכת לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות.

"**עובד קיים**" – כל עובד מערכת המועסק בחברה ערב חתימת הסכם זה וחל עליו ההסכם הקיבוצי.

"**קופת גמל**"/"**קופת ביטוח**" – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ובכלל זה – קרן חדשה מקיפה, קרן פנסיה ותיקה, ביטוח מנהלים, קופת גמל לתגמולים, קרן השתלמות וכיו"ב.

"**קרן פנסיה ותיקה**"/"**קרן פנסיה חדשה מקיפה**" – לעניין הסכם זה, כמשמען בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן ביחד: "**קרן פנסיה**").

"**השכר המבוטח**" – שכר היסוד וכן גמול שעות נוספות גלובאלי (ככל שמשולם), ובכל מקרה לא פחות מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**").

154. שמירת זכויות

החברה תמשיך להפקיד ברצף בגין כלל העובדים הקיימים, את מלוא ההפקדות לקופות הגמל ולקופות הביטוח השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לפגוע מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים ערב חתימת הסכם זה –

10

ה"ח

ה"ח

לרבות, סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות. בכל מקרה, לא יפחתו זכויותיהם של העובדים כאמור אף מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

155. זכאות לביטוח פנסיוני

155.1. כל עובד מערכת יבוטח החל מהיום הראשון לעבודתו בחברה בביטוח פנסיוני שיכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

ההפקדות לביטוח פנסיוני כאמור יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס, המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו של העובד.

155.2. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל או קופת ביטוח כלשהי (לרבות בחירה להמשיך ביטוח קיים), תפקיד בגינו החברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

156. ביטוח בקרן פנסיה חדשה מקיפה

החל מיום 1.1.2016 להבטחת זכויות עובדי מערכת המבוטחים בקרן חדשה מקיפה תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) אשר לא יפחתו מהמפורט להלן:

156.1. 6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה;

156.2. 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

156.3. 5.5% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

157. ביטוח פנסיוני בקרן פנסיה ותיקה

157.1. החל מיום 1.1.2016 להבטחת זכויות עובדי מערכת המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה תמשיך החברה לבטחם ברציפות או החל מיום עבודתם הראשון, לפי העניין, בקרן פנסיה וותיקה, ותעביר את מלוא ההפקדות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הוותיקה, בשיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח: 7.5% תגמולים ו-6% פיצויים הפקדות ע"ח המעסיק ו-7% הפקדות ע"ח העובד.

157.2. בנוסף על שיעורי ההפקדות והניכויים לקרן הפנסיה הוותיקה כאמור בסעיף זה לעיל תבצע החברה הפקדה בשיעור 2.33% משכר המבוטח של העובדים לקופת גמל לרכיב פיצויים על שמו של כל עובד כאמור.

158. ביטוח בקופת גמל או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the number 10 and various initials.

החל מיום 1.1.2016 להבטחת זכויות עובדי המערכת המבוטחים בקופת גמל או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) אשר לא יפחתו מהמפורט להלן:

158.1. 6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה, הכוללים את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח. הכל בכפוף לכך ששיעור הפקדה לתגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח.

החברה מתחייבת לעשות כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן (להלן: "**ביטוח אובדן כושר עבודה**").

158.2. 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

158.3. 5.5% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

159. פיצויי פיטורים

159.1. החל מיום 1.1.2016 יבואו הפקדות ותשלומי החברה לקופות הגמל ולקופות הביטוח השונות עבור רכיב פיצויי פיטורים (8.33% מהשכר המבוטח) במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה.

כספי הפיצויים שייצברו לעובדים קיימים בגין תקופת עבודתם עד ליום 31.12.2015, ימשיכו לבוא על חשבון תשלום פיצויי פיטורים בגין תקופת עבודתם האמורה; זאת למעט, עובדים קיימים שסעיף 14 הוחל לגביהם כדין לפני חתימת הסכם זה, שלגביהם יבואו ההפקדות לרכיב פיצויי לקופות הגמל ולקופות הביטוח השונות במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה.

מובהר, כי בגין התקופה עד ליום 31.12.2015 אין בהסכם זה כדי למעט מתוקפם או לפגוע באישורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים אשר הוחלו כדין, ככל שהוחלו, על מי מעובדי המערכת בהתאם להוראות הסכם העבודה האישי שנחתם עמו, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה.

159.2. מלוא הסכומים הצבורים לעובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל וקופות הביטוח השונות אינם ניתנים להחזרה לחברה וישוחררו לעובד בכל מקרה עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה.

ר.ר. ט.א.

ד"ר ה.י.ה.

ק.ק. מ/ע

אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד על-פי דין לשחרור, בכל מקרה, של כספי התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם. אלה יועברו לבעלות העובד עם סיום עבודתו.

160. כללי

160.1. למען הסר ספק, הוותק של עובד קיים בחברה עד למועד חתימת הסכם זה יימנה לעניין כל התקופות כמפורט בפרק זה.

160.2. ככל שהחברה תעסיק מנהל הסדר או סוכן ביטוח וכיו"ב, תישא החברה בעלות העסקתם על חשבונה ולא תגרע בשום אופן מהעובדים או מההנחה בדמי הניהול המגיעה להם, ככל שמגיעה.

160.3. אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

פרק ט"ו - קרן השתלמות

161. כל עובד מערכת בעל ותק של עשר שנים רצופות ומעלה בחברה, יהיה זכאי לקרן השתלמות בשיעורים המפורטים להלן: 2.5% על חשבון החברה ו- 2.5% על חשבון העובד. ההפרשות יהיו מהשכר המבוטח כהגדרתו לעיל, ועד לתקרת השכר הפטור ממס לפי תקנות מס הכנסה, כפי שתהיינה מעת לעת.

162. הפקדות החברה לקרן ההשתלמות (חלק עובד וחלק מעביד) ישוחררו לעובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו ומכל סיבה שהיא.

פרק ט"ז - ביטוח בריאות קבוצתי משלים

163. עובד שהשלים שלושה חודשי עבודה מלאים רצופים יהיה זכאי לביטוח בריאות קבוצתי משלים על-חשבון החברה, כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת, בכפוף לדיון. העובד רשאי להרחיב את הביטוח על חשבוננו, בכפוף לתנאי הפוליסה.

פרק י"ז - פעילות ועד העיתונאים

164. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בהתאם להוראות הדין וההסכם.

165. הוועד יהא רשאי להשתמש לצרכיו בחדרי הישיבות של החברה, לאחר שעות העבודה ובתיאום מראש.

Handwritten notes in blue ink at the bottom of the page, including the word "ע"מ" (E.M.) and other illegible scribbles.

166. הוועד יעשה כמיטב יכולתו כדי לבצע פעילותו מחוץ לשעות העבודה, ואולם יהיה רשאי לבצע פעילות הוועד גם במהלך יום העבודה בהיקף של עד 10 שעות חודשיות. שעות ההיעדרות לצורך פעילות ועד יהיו בתיאום עם הממונה, וזאת על מנת למנוע ככל הניתן פגיעה במהלך העבודה התקין בחברה.

167. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד, עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות ההסתדרות ובכפוף לכל דין ותעבירם לידי ההסתדרות.

פרק י"ח - אתיקה מקצועית ותביעת דיבה

168. הצדדים להסכם לוקחים על עצמם ועל יחידיהם לפעול לפי הוראות אלו:

168.1. עיתון ועיתונאי יהיו נאמנים לחופש העיתונות ולזכות הציבור לדעת בהגישם לציבור שרות מקצועי ובפרסום מדוייק, הוגן ואחראי של ידיעות ודעות.

168.2. עיתון ועיתונאי יפעלו ביושר, בהגינות וללא מורא.

169. הצדדים ימשיכו לנהל מו"מ על תקנון אתיקה.

170. עובד מערכת יהיה זכאי להגנה משפטית מפני תביעת לשון הרע, על חשבונה של החברה ובאמצעות עורכי דינה, בגין פרסום מערכתי שנכתב על ידו בתום לב ובמיומנות מקצועית סבירה, ללא זדון או רשלנות, בהתייעצות עם היועצים המשפטיים של העיתון ולפי הנחיותיהם, ופורסם בעיתון. זאת, בכפוף לשיתוף פעולה של העיתונאי עם הייצוג המשפטי, לרבות חתימתו על הסדר פשרה שהחברה תסכים לו.

פרק י"ט - מניעת הטרדה מינית במקום העבודה

171. על החברה ועובדיה יחול תקנון החברה למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998.

פרק כ' - מנגנון יישוב חילוקי דעות

172. חילוקי דעות בין החברה לבין נציגות העובדים בנוגע לפרשנותו של הסכם זה יתבררו כדלקמן:

שלב א' - יתקיים דיון בין הנהלת החברה לבין הוועד תוך 7 ימים.

שלב ב' - אם לא הגיעו הצדדים בשלב א' להסכמה, תתברר המחלוקת בין נציג ההנהלה, נציג ארגון העיתונאים ונציג ועד העובדים תוך 7 ימים נוספים.

בהעדר הסכמה בין הצדדים בשלב ב' מוצה בזאת הליך יישוב חילוקי הדעות וכל צד יהיה רשאי לפנות לבית הדין.

ל"ו
הי"מ
ל"ו
ל"ו

173. הוראות סעיף זה לא יחולו לעניין פיטורים וכל עניין אחר בו נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי אחר ליישוב חילוקי הדעות.

פרק כ"א - שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

174. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות נציגות העובדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה וכן בנושאים של תנאי העסקה, שכר ונלוות והסדרי סיום העסקה. נציגות העובדים מצהירה ומתחייבת, כי בקשר עם אלה לא תהיינה לה כל דרישות כלכליות או אחרות בתקופת ההסכם.

175. בתקופת תוקפו של הסכם זה יישמרו הצדדים וכל אחד מיחידיהם על שקט תעשייתי מוחלט בכל העניינים והנושאים שהוסדרו בהסכם זה, לרבות תנאי שכר.

176. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

177. כניסת הסכם זה לתוקף כפופה לאישור דירקטוריון החברה.

ולראייה באו הצדדים על החתום:


 ארגון העיתונאים
 הסתדרות העובדים החדשה

 ה"ב


 ועד עיתונאי גלובס



 גלובס פובלישנג ע"מ
 (1983) בע"מ
 החברה