

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם בתל אביב ביום 28.11.22

בין :

הוצאת עיתון הארץ בע"מ

(להלן: "העיתון", "החברה", "הנהלה")

מצד אחד

לבין :

**ארגון העיתונאים והעיתונאים בישראל ע"ר
ועד עיתונאות הארץ**

(להלן: "נציגות העובדים")

מצד שני

הויאל ועל יחסיו העבודה בין החברה לבין נציגות העובדיםחולות הוראותיו של ההסכם הקיבוצי מיום 2.10.2018 (להלן: "הסכם 2018");
והויאל והחברה ונציגות העובדים ניהלו משא ומתן להארכמתוקפו של ההסכם 2018;
והויאל והצדדים הגיעו להסכמות על שינויים ותוספות בהסכם 2018 וברצונם הצדדים לעגן בכתב את ההסכנות אליהן הגיעו במסגרת המשא ומתן הקיבוצי ביניהם;

לפיכך הוינה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

פרק א' - כללי

1. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כוורות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התנויות בהסכם.
3. בהסכם זה מיללים המתיחסות למין נקבה - כוונתנו גם למין זכר וכן להיפך, ומיללים המתיחסות למספר יחיד כוונתנו גם למספר רבים וכן להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעipy ההסכם.
4. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הנם סכומי ברוטו, והחברה תנכה מהם מיסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.
5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינו למשרה מלאה. משרה חלנית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.

- .6. טוiotות שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום היליך משפטיא או מעין משפטי.
- .7. הסכם זה אינו בא כמעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות שניתנו למי מהעובדות, ככל שניתנו, עבור חוזימת הסכם זה, וכל זכויותיהם, תנאי העסקתן ימשיכו לחול, ללא שינוי במעמדם המשפטי, ככל שלא בוטלו או שונו במסגרת הסכם זה.
- .8. בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, תגבר כל הוראה שבהסכם זה על הוראה קיימת בהסכם אישי. מובהר כי עניינים שלא הוסדרו בהסכם זה, תגבר כל הוראה שבהסכם האישי.
- .9. למען הסר ספק, לחברת סמכות מלאה בכל עניין הנוגע לניהול החברה, עובדיה ועובדותיה, לרבות בכל הנוגע לסדרי עבודה, תנאי העבודה וניהול עובדים ועובדות, והכל בכפוף הוראות הסכם זה ולדין.
- .10. למען הסר ספק, נהלים והסדרים הקיימים בחברה עברו חתימותו של הסכם זה, ימשיכו לחול במעמדם המשפטי ערב חוזימת הסכם זה, כפי שייעודכנו מעת לעת על ידי החברה, ככל שלא בוטלו או שונו במפורש בהסכם זה ואולם, בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, תגבר כל הוראה בהסכם זה עליהם.
- .11. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמה הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.

פרק ב' - הגדרות

.12. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

החברה -	הוצאת עיתון הארץ בע"מ.
הנהלה -	הנהלת החברה או עובדת החברה שתומך לייצהה.
העיתון -	המערכת העיתונאית של החברה על הפלטפורמות המודפסות והדיגיטליות שלה.
הארגון -	ארגון העיתונאים והעיתונאים בישראל ע"ר.
הוועד-	ועד העיתונאים בחברה אשר חברותיו נבחרו כדין (להלן גם "הוועד").
נציגות העובדים -	הארגון ו/או הוועד לפי העניין.
עובדת/עיתונאית -	עבודות החברה השכירות המועסקות במקצועות המפורטים להלן: כתבות במערכת העיתון; צלמות במערכת העיתון; עורכות במערכת העיתון; מפיקות במערכת העיתון; מעצבות במערכת העיתון; גרפיקאיות במערכת העיתון; מתרגםות במערכת העיתון; עובדות ארכיו במערכת העיתון; מגילות במערכת העיתון; עובדות דסק במערכת העיתון.

פרק ג' - תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

.13. הסכם זה יחול על הצדדים החתוםים עליו ועל כל העיתונאים המועסקות בחברה, למעט המפורטים להלן:

א. עיתונאות המועסקות בתפקידים הבאים, וסה"כ 23 תפקידים ובלבד שכרכן לא יפחח
מ- 14,000 ש"ח :

הארץ : עורכת ראשית ; עורכת משנה או סגנית ; עורכת אתר ; עורכת חדשות ; עורכת
חדשנות חז' ; עורכת מדור דעתות ; עורכת מדור ספורט ; עורכת גליה ; עורכת מוסף
שבת ; עורכת תרבות וספרות ; עורכת מוסף ספרים ; עורכת "לחיות נכו".

דה מרקר : עורכת ראשית ; עורכת משנה או סגנית ; עורכת אתר ; עורכת חדשות ; עורכת
Week ; עורכת מגזין דה מרקר ; עורכת "שוק ההון" ; עורכת הייטק.

אנגלית : עורכת ראשית ; עורכת משנה או סגנית ; עורכת אתר.

ב. עיתונאות בהתאם לשיקול דעתה של הנהלה, ולא יותר מ-23 עובדות, ובתנאי שכרכן
לא יפחח מ- 14,000 ש"ח.

ג. עיתונאות שנקלטו לצורך העסקה זמנית או פרויקט מיוחד, לתקופה כוללת שלא
תעלceed על 6 חודשים. מוסכם כי במידה ועובדת כאמור המשיך את עבודתה בחברה
מעבר לתקופה לעיל, תקופה זו תובה בחשבון לעניין הוותק בהסכם זה.

ד. עיתונאית שתוחרג מההסכם הקיבוצי תקבל על כך הודעה בעת קליטתה לעבודה עם
העתק לוועד העיתונאים.

14. על העיתונאים כאמור בסעיפים 3א' – 3ג' לעיל, לא יהולו הוראות הסכם זה ו/או הוראות
הסכם והסדרים קיבוציים. תנאי עבודהן יהיו על פי הקבוע בהסכם העבודה האישי שלן
 בלבד.

15. עיתונאית אשר הגיעה לגיל פרישה והחברה מעוניינת בהמשך העסקתה בכפוף לדין, תועסק לפי
 הוראות הסכם זה (למעט הוראות פרק ה', שנייניו וניזד עבודות בתוך החברה והוראות פרק יד,
 הפסקת עבודה) אלא אם העבודה הדועה בכתב על רצונה להיות מועסקת בהסכם אישי.

למרות האמור בסעיף זה, עיתונאית אשר במועד חתימת הסכם זה מועסקות בהסכם אישי (בין
 אם הן עברו את גיל הפרישה ובין אם לאו), תמשכה להיות מועסקות בהסכם אישי, כפי שהיו
 מועסקות עד כה, וזאת ללא שינוי.

16. תקופת הסכם זה תהיה מיום 1.10.2022 ועד ליום 1.10.2025 (שלוש שנים). ההסכם יתחדש
 מALLEO ל- 24 חודשים נוספים בכל פעם וחוזר חלילה, אלא אם עד חודשים (2 חודשים) לפני תום
 מועד תוקפו של ההסכם תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו לבטל או להכנס בו
 שינויים.

הזכויות הכספיות המגיעות לעובדות מכוח הוראות הסכם זה, ישולמו החל מיום 1.10.2022.

פרק ד' - קבלת עבודות, אישוש משרות ועדכון נציגות העובדים

קבלת עבודות ועדכון נציגות העובדים

17. הוועד קיבל הודעה על קליטתה של מערכת חדשה שהתקבלה לעבודה, לכל המאוחר עד ליום
 ה-15 לחודש העוקב לחודש הראשון מתחילה העבודה בחברה.

18. אחת לששה חודשים תמסור הנהלה לוועד רשימה מרכזת של עבודות המערכת, בציון תאrik
 תחילת העבודה בחברה ותפקיד וכו', רשימת העבודות המוחרגות מההסכם הקיבוצי.

איוש משרות

19. החברה תפרסם בפורטל הפנימי על משרה העומדת לאיוש במערכת ואשר בכוונת החברה לפרסמה ברבים בפרסום פתוח ל모עמדות חיצונית, תעדכן את ועד העיתונאים וכן, תידיע את כל העובדים, באמצעות מייל, על פרסום משרה חדשה בפורטל. מען הסר ספק יובהר כי האמור בסעיף זה חל על משרות המיעודות לאיוש על ידי עובדות שעלייהן חל הסכם זה.
20. בהינתן שוויון בין מידת התאמה של מועמדת חיצונית ופנימית, העומדת בתנאי המשרה, תינטע עדיפות לאיוש על-ידי המועמדת הפנימית, בכפוף לשיקול דעת הנהלה באשר לבחירת המועמדת המתאימה, ובכפוף לצורכי המערכת. האמור לעיל יחול על עובדת מערכת בעלת ותק של 18 חודשים לפחות לפחות.
21. מובהר כי עובדת מערכת שתיקלט לתפקיד או משרה המוחרים מתחולת ההסכם הקיבוצי, תוסדר העסקתה בחוזה אישי ולא יחול עליה ההסכם הקיבוצי.
22. יובהר כי האמור לעיל במקורה של גיש עובדת מן החוץ, אשר לדעת הנהלה, היא בעלת כישורים מיוחדים או מיועדת לתפקיד מיוחד.

פרק ה – שינוי וניוון עובדות בתחום החברה

23. החברה רשאית לנידיע עובדת בהתאם לצרכי העבודה, להעביר עובדת מערכת מתפקיד אחד לתפקיד אחר במערכת, או מקום למקום, או חלק ו/או פלטפורמה בעיתון לאחר/ת, באופן זמני או קבוע ובתנאי שלא יהיה בכך פגיעה בשכרה ובתנאי עבודה של העובדת, אלא אם העובדת נתנה לכך את הסכמתה.
- מובהר, כי הפסקת מתן תנאים ו/או תוספות שהיו קשורים לתפקיד ממנו הוועברה העובדת לא תחשב כפגיעה כאמור לעניין סעיף זה.
24. פעילות אשר בוגינה משולם לעובדת תגמול נפרד ונוסף, רשאית החברה בכל עת ולפי שיקול דעתה לבטלה ו/או להפסיק את השתתפות העובדת בה וממועד זה העובדת לא תהא זכאית עוד לתגמול. החברה תעדכן מראש את העובדת בדבר השינוי הצפוי ותיכון חלופות.
25. החברה רשאית לבצע שינויים ארגוניים ו/או טכנולוגיים 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 העובדות של עובדות המערכת אז אין כאמור כדי לגרוע מכל הזכות לנציגות העובדים על פי כל דין.

פרק ו' – שבוע העבודה

סדרי עבודה

26. החברה תשמש בשירותיהן של קבלניות עצמאיות ("פרילאנסריות") וזאת אך ורק במקרים חריגים ועל פי צרכיו החברה.
27. החברה תמסור לידיית העובדת, בהתאם לדין, הודעה בכתב, אשר תכלול את מועד תחילת עבודתה; מתכונת העסקתה (משרה קבועה; עבודות משמרות; עבודות ממשימות וכדומה); פירוט שכחה ותנאי עבודתה; היקף משרתתה ותפקידה; שם ארגון העובדים והמענו לפניה אליו, ואגרת ברכה בכתב לעובדת מועד העובדים, כפי שתעביר נציגות העובדים לחברת; הכל על-פי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב - 2002.

28. ככל שעובדת העסקה במשך 4 חודשים בהיקף משרה גדול מהיקף המשרה החלקית שלה (להלן: "ביצוע שעות עדרות"), השכר ישולם לה בגין ביצוע השעות העדרות יישא הפרשות לזכויות סוציאליות, וישולם לה רק בגין ביצוע השעות העדרות בפועל.

29. מובהר כי רכיב השנהג (שעות נוספות גלובליות) הוא רכיב הנושא הפרשות לזכויות סוציאליות.

30. משכורתן של עובדים משמרות תקבע בהתאם להיקף משרתן - מלאה או חלקית - הנזורה ממספר המשמרות בשבוע. ככל שעבודות אלה יעדזו מעבר להיקף משרתן, ישולם להן שכר בגין עבודה זו.

31. העסקת עובדת במשמרת תבוצע כדלקמן :

א. סיור המשמרות יקבע מראש והוא תועבר לעובדות לכל המאוחר ביום רביעי של השבוע הקודם לשבוע סיור העבודה, זאת בכפוף להגשת בקשה לסיור עבודה עד למועד שייקבע מראש על ידי הנהלה. עובדות שלא עשו אותה כאמור, תשובץ בהתאם לשיקול דעת החברה. ייתכנו שינויים בסידור בשבוע לפי שיקולי המערכת.

ב. החל מחודש אוקטובר 2022, עובדים משמרות יקבלו תגמול בגובה 100 ש"ח לכל משמרת بعد עבודה במשמרות הבאות :

(1) משמרת מיוחדת שישי/ערב חג, החל משעה 00:00 אחר הצהרים ;

(2) משמרת מיוחדת שבת/חג, החל משעה 5 בבוקר ;

(3) משמרת מיוחדת שבת/חג, החל משעה 00:00acha"z ;

(4) משמרת עERICA לילה המתחילה אחרי שעה 00:23 בלילה ;

(5) קריאה פתאומית של עובדת משמרות שהוקפזה למשמרת בהתראה של פחות מ – 24 שעות.

יובהר כי אין בכינסה מוקדמת למשרת (עד עשר דקות לפני תחילתה) כדי לשלול את התגמול שבסעיף זה.

תגמול זה כולל בתוכו את כל התוספות ו/או התשלומים המגיעים בגין משמרת מיוחדת מכוח הדין.

למען הסר כל ספק, סעיף 30ב' בהסכם 2018 – מבוטל.

שעות עבודה בקריאה פתאומית ידועו על ידי העובדת למזכירות המערכת, ובהתאם לאישור המזיכירות, יבוצע התשלום בגין.

פרק ז' – שכר מינימום

32. שכרן של העיתונאיות למשרה מלאה לא יפחח מהאמור בטבלה :

תפקיד/ותק	0-2	ותק 5 ומעלה	ותק של 2-5
בכירה	10373	10892	11410
גרפית/אית	5565	5843	6122
כתבת	6000	6300	6600
מפיקה	5565	5843	7468
		5843	6122

6163	5883	5603	מתרגמת
12100	11550	11000	עורכת מדור
10000	9545	9091	סגנית עורכת מדור
6138	5859	5580	עורכת/משכנתבת
7700	7350	7000	צלמת
6122	5843	5565	עובדת ארכיון

33. למען הסר ספק, עובדת במשרה חלקית בתפקידים המנויים לעיל תהא זכאית לחלק היחסי מן השכר הנקוב בטבלה.

34. שכר הבסיס של עובדות החברה למשרה מלאה לא יפחט מסך של 5% מעל שכר המינימום למשרה מלאה, כפי שיתעדכן מעות לעת.

פרק ח' – היעדרות והבראה

חופש שנתי

35. עיתונאות אשר לפחות 75% ממשרתו הוא של כתבת, תהינה זכאות לשני ימי חופשה נוספים מדי שנה, מעבר למכסת החופשה בחוק.

36. עיתונאות אשר אין מושקות כתבות או שהיקף משרתו כתבות אינו עולה על 75%, תהינה זכאות ליום חופשה נוספת מדי שנה, מעבר למכסת החופשה בחוק.

37. במנין ימי החופשה השנתית לא כוללים חגים, שבתות וימים שבהם פטורות העבודות מעובודה על פי חוק או על פי הסכם זה.

38. מועד החופשה של העבודות יקבע בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב ככל הנitinן ברצונה של העובדת.

39. ימי המחלה המפורטים בסעיף 59 להסכם זה לא יובאו במנין ימי החופשה, ובתנאי שהעובדת תמציא תעודה רפואית על משך תקופת מחלתה.

40. אין להוציא עובדת לחופשה שנתית שאינה מוסכמת וועדת על 7 ימים ומעלה, אלא אם נסירה לה על כך הודיע מוקדמת של 14 ימים מראש.

צבירת ימי חופשה

41. העבדת חייבת לנצל את המכסה השנתית של ימי החופשה בכל שנה. העבדת תקבל הודעה במחצ'ן חודש ספטמבר בכל שנה על יתרת מכסתה השנתית בגין אותה שנה, אשר עליה לנצל עד תום השנה הקלנדרית ולא יותר אחר מיום 30.4 בשנה העוקבת. עובדת שלא תנצל יתרת ימי חופשה השנתית עד למועד האמור, תמחק היתרתה שנצברה. בכפוף לביקשת העובדת מראש, ובהתאם לשיקול דעת החברה, תינתן לעובדת ארכה נוספת לניצול יתרת ימי החופשה.

42. למורת האמור בסעיף 41 לעיל, עבודות המועסקות בחברה ביום 21.10.2018, שצברו עד למועד חתימת ההסכם ימי חופשה (למעט השנה השוטפת) תהינה חייבת לנצל את ימי החופש הצברים הנ"ל עד ליום 21.10.2022, ככל שלא תעshaña כן, תימחק היתרתה שנצברה.

43. עבדת רשאית לנצל ימי חופשה מעבר למכסה המגיע לה (עד 5 ימים), וזאת בקבלת אישור מראש מאט המנהל הישיר של העובדת, על חשבו ימי חופשתה העתידיים.

44. פדיון ימי חופשה ו/או ניכוי ימי חופשה יהיו בהתאם לחוק, בתום תקופת עבודתה של העובדת ובכפוף לאמור בהסכם זה.

ימי חג

45. העובדות הזכאות על פי דין להיעדרות בתשלום ביום החג, זכאות לימים כדלקמן:

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

46. עובדות שאין יהודיות זכאות להחליף את המועדים הנזכרים לעיל במועד חגיון. מובהר, כי עובדת כאמור זכאית לבוחר באחת החלופות המופיעות בסעיף זה או במועדים המפורטים בסעיף 45 לעיל, אך אינה רשאית לבוחר בשילוב בין שני הסעיפים.

47. ימים אלו לא יובאו במניין ימי החופשה.

חופשה מיוחדת בתשלום

48. עובדת תהא זכאית לימי חופשה מיוחדים, כדלקמן:

בhaiold יلد/ה של בת הזוג	7 ימים
חופשת נישואין (של העובד או העובדת)	2 ימים

דמי הבראה

49. דמי ההבראה ישולמו לעובדת בתום השנה הראשונה, באופן חד פעמי עבור אותה שנה שחלפה, ומאותה העת, ישולמו דמי ההבראה בכל חודש בחודשו (אחד חלקו שנים עשר) עבור השנה השוטפת.

50. עובדת תהיה זכאית לדמי הבראה, רק לאחר שהשלימה שנת עבודה ראשונה במקום עבודתה.

51. דמי ההבראה ישולמו יחסית לחלוקת המשרה.

52. تعريف יום הבראה יהיה בהתאם לتعريف בצו הרחבה ב מגזר הפרט依 כפי שמתפרנס מעת לעת.

חופשת לידה

53. חופשות לידה וזכויות של יולדת או בן זוגה יוענקו בהתאם להוראות חוק העבודה נשים, התשי"ד 1954 -.

54. עובדת תהיה רשאית לצאת לחופשה ללא תשלום (חל"ת), עם תום חופשת הלידה, ועל פי הכללים הקבועים בחוק העבודה נשים.

55. על עובדת המבקשת להאריך את חופשת הלידה כאמור, להודיע על כך בכתב לממונה הישיר ולמדור שכר 30 يوم מראש.

56. במשך חופשת הלידה נשמרות זכויות העובדת לעניין ותק, ותשלומים לקופת גמל, כקבוע בחוק
עובדת נשים.

57. כל העובדת תקבל עם יציאתה לחופשת לידה פירוט בדבר זכויותיה על פי דין.

58. גברים זכאים לצאת לחופשת לידה ע"פ התנאים הקבועים בדיון.

חופשת מחלתה

59. עובדת תהיה זכאית לחופשת מחלת בהתאם להוראות חוק דמי מחלת, תשל"ו-1976 (להלן:
"החוק"), בכפוף להוראות שלහן:

א. עובדת תהיה זכאית לחופשת מחלת בתשלום שכר עבודה מלא (100%) החל מהיום הראשון.
היה ולאחר מכן חליפה שנה מיום חתימת הסכם זה יימצא כי העובדת ניצלה לרעה זכות זו,
תהייה החברה רשאית שלא לשלם אותה העובדת דמי מחלת מעבר למגיע על פי חוק.

ב. חופשת המחלת ניתנת לציבורה במשך כל תקופת עבודתה של העובדת בחברה, ולא עליה
על 90 יום.

ג. עובדת תודיע על היעדרותה מחלת למוניה עלייה בתחילת היום בו הייתה אמורה
להתינויב לעבודה ובמקרים חריגים בלבד תוכל העובדת להודיע למחמת היום.

ד. היעדרות מחלת או מחלת מגבלה רפואית כלשהיא, מחייבת אישור רפואי בכתב
לאותו היום.

ה. עובדת בתקופת היiron רשותה להיעדר מהעבודה, ללא ניכוי משכורת, לשם פיקוח ובדיקות
רפואיות שגרתיות הקשורות להריוון במשך חודשי ההIRON עד התקופה הקבועה בחוק.

ו. נעדרה העובדת מחלת או מחלת מגבלה רפואית כלשהיא בתקופה בה היא זכאית
לדמי מחלת על פי יתרתנה, ולא יותר מ- 90 יום, ולאחר תקופה החלימה והביעה את רצונה
לשוב לעבודה, ישמרו תנאי עבודתה כפי שהיו טרם היעדרותה.

ז. עובדת שנעדרה עקב מחלת ילד/ה (עד גיל 16), תהיה זכאית לנצל עד 8 ימי מחלת בשנה
בתשלומים, וזאת מתוך מכסת ימי המחלת הציבורית לזכותה.

ח. עובדת שנעדרה עקב מחלת הורה, תהיה זכאית לנצל עד 6 ימי מחלת בשנה בתשלומים, וזאת
מתוך מכסת ימי המחלת הציבורית לזכותה.

ט. עובדת שנעדרה עקב מחלת ברשות זוגה, תהיה זכאית לנצל עד 6 ימי מחלת בשנה בתשלומים,
וזאת מתוך מכסת ימי המחלת הציבורית לזכותה.

י. עובדת שנעדרה עקב היiron ולידה של בת זוג, תהיה זכאית לנצל עד 7 ימי מחלת בשנה
בתשלומים, וזאת מתוך מכסת ימי המחלת הציבורית לזכותה.

יא. עובדת שנייצלה את מלא מכסת ימי המחלת המגיע לה כאמור לעיל, תהא רשאית לנצל
גם את ימי החופשה השנתית המגיע לה בגין היעדרותה מחלת מחלת.

היא והעובדת נעדרה מחלת לאחר שכבר ניצלה את מלא מכסת ימי המחלת
וחופשה השנתית, העובדת לא תהא זכאית לקבל תשלום בגין היעדרותה מחלת מחלת.

יב. בנסיבות מוצדקות ולבקשת העובדת, אף מאשרי אנוש יהיה רשאי לאשר יתרת חופשת
מחלה שלילית לעבודת שחלהה, בהתאם לנסיבות.

חופש לא תשלום (חל"ת)

60. עובדת המבקשת להיעדר מהעבודה מעבר ליתרת החופשה העומדת לרשותה, תגיש בקשה בכתב לאישור חופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת"). הבקשה בצוות המלצת הממונה, תועבר להחלטת הנהלה, לרבות לעניין תנאי ומשך החל"ת.
61. למען הסר ספק, תקופת חלי"ת לא תחשב לצורך מנין הוותק בחברה לכל דבר ועניין, תנאים סוציאליים, פיזיולוגיים על פי הכללים הקבועים בחוק ו/או כל זכות תלויות וותק לפי דין או הסכם זה.

שירות מילואים

62. נקרה עובדת לשירות מילואים פעיל, תודיע על כך מיד עם קבלת צו הקראיה לממונה עליה ותऋף להודעתה את צילום צו הקראיה שתתקבל.
63. סמוך לאחר סיום תקופת המילואים, העובדת תמציא לחברת אישור הצבע המועד לביטוח הלאומי.
64. החברה תשלם לעובדת בגין שירות המילואים בהתאם להוראות החוק.

ימי אבל חוי"ח

65. עובדת שהשלימה 3 חודשים עבודה בחברה, והמקיימת חובת אבלות (ב모ת הוריהם, ילדים, בן/בת זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נהג ("שבעה"), אינה עובדת באותו ימים, תהיה זכאית לתשלום שכרה עבור ימי העבודה שנעדרה בהם לרבות יום ה-30, ולא יותר משבעה ימים (7) קלנדריים.
66. במקרה של יציאה ללוויה של עמידה לעבודה, חוי"ח, לא י諾כה שכר מהעובדת בגין היעדרות זו, כפי שהיא נהוג בחברה ערב חתימת ההסכם.

ימי הזיכרונות

67. עובדת זכאית לתשלום מלא על פי חוק יום הזיכרון לחילו מערכות ישראל, תשכ"ג-1963, עבור קרובת משפחה מדרגה ראשונה שנפלה במערכות ישראל ו/או בפעולות איבה.

יום בחירה

68. מבלתי Lagerud מהוראות כל דין, לרבות הוראות חוק חופשה שנתית, עובדת זכאית להיעדר מהעבודה, יומיים מיידי שנה, וכימי ההיעדרות יהיו על חשבון ימי החופשה השנהית ולא בנוספ', באחד מן הימים להלן:

.1	תשעה באב
.2	יום הזיכרון לחילו צה"ל (לקרוב משפחה מדרגה ראשונה תחשב ההיעדרות ביום זה כיום עבודה בתשלום מלא ולא כיום בחירה)
.3	יום הזיכרון לשואה ולגבורה
.4	יום ירושלים
.5	האחד במאי
.6	מועדדי דתות אחרות
.7	פורים או שושן פורים
.8	מימונה
.9	מועדדי תענית

69. ימי הבחירה אינם ניתנים לצבירה או להעברה משנה לשנה.

פרק ט' - תנאי עבודה

תוספת יוקט

70. כל עבודות החברה זכויות לתוספת יוקט בתנאים, בשיעורים ובמועדים כפי שיקבעו בהסכםם קיבוציים כלליים בין ארגוני המעסיקים לבין ההסתדרות החדשה, ווורחבו בצו הרחבה לכל העובדים במשק.

אחזקה טלפון נייד

71. החברה תעמיד לרשות העובדת, שלפי שיקול דעתה הדבר נחוץ לצורכי מילוי תפקידיה, מכשיר טלפון נייד, ותשתתף בהוצאות אחזקתו ושימושו בטלפון הנייד בהתאם למכסה שתקבע, הכל עפ"י ניהול ומדיניות החברה כפי שתהיה מעת לעת.

החזר הוצאות ורכישת ציוד

72. עבודות הזוקקות לציוד מקצועי במסגרת העבודה בחברה, בהתאם למדייניות הנהלת החברה כפי שתהיה מעת לעת. עם קליטתה של העובדת, היא תקבל הדרכה בהתייחס לציוד לו היא זכאית.

73. עובדת בתפקיד עריכת המועסקת מהבית תהיה זכאית למחשב נייח. עובדת בתפקיד גרפיקהית הנדרשת לעבוד מהבית תהיה זכאית למחשב שיתאים לעבודה גרפית. עובדת בתפקיד כתבתת תהיה זכאית למחשב נייד. המחשבים כאמור יספקו לעובדות בהתאם לשיקול דעת החברה, יהיו בעלות החברה, ויתוחזקו על ידי החברה ויוחלפו במקורה של השבתת המחשב שנגרמה מסיבה שאינה תלולה בעובדת. עובדת כאמור תהיה זכאית לשדרוג המחשב למחשב חדש בתום 5 שנים, במידת הצורך.

74. עובדת תשמור ותחזיר לחברת כל ציוד ואו רכוש שקיבלה (לרכבות, טלפון נייד), כשהוא במצב תקין, בכל מועד בו תידרש לכך על-ידי החברה ולכל המאוחר, עם סיום עבודתה בפועל.

75. עבודות שמקיימות ראיונות בבתי קפה יקבלו החזרים עבור הוצאותיהם בכפוף לדיווח ולאישור עקרוני של החברה מראש.

аш"ל

76. מוסכים כי עיתונאית המועסקת במשרדי החברה ביום אחד שאינם חגים / ערבי חג לאחר השעה 20:00 מקבל כבוד כנהוג כיום בחברה.

77. עיתונאית המועסקת במשרדי החברה בסוף השבוע – שישי, שבת, ערבי חג או חג – יותר מ – 4 שעות לאחר השעה 00:00, תהיה זכאית להשתתפות בהוצאות אש"ל בסך של 20 ל"ש נטו.

שיחות משוב

78. אחת לשנה תקיים הממונה על העובדת שיחת הערכה עמה. סיוכום השיחה יעלה על הכתב. ככל שבמהלך תקופת ההסכם תיערך שיחת המשוב אחת - 24 חודשים, אזי לא יהיה הדבר כהפרת הסכם. החברה פועלת לביצוע שיחות משוב תקופתיות באופן מקוון, וזאת, עד לסוף שנת 2023. יובהר כי ככל שלא יעלה בידי החברה להשלים את המהלך הנ"ל עד למועד האמור, לא יהיה הדבר כהפרת ההסכם.

החזר הוצאות נסיעה

79. עובדת הוצאה להחזר עבור הוצאות הנסיעה בתחרורה ציבורית, מבית מוגירה למקום העבודה בחברה ו חוזרת, תקבל תעריף נסיעות יומי בפועל עד לתקורה הקבועה בצו החರבה בדבר השתתפות המעבד בהוצאות נסעה לעובדה וממנה. הוצאות הנסעה כאמור יקבעו ע"פ מחיר נסעה מוזל באוטובוס ציבורי או בכרטיס מינוי חדשני מוזל (לפי הנמוך מביניהם).

80. עובדת הנדרשת לנסיעות במסגרת עבודתה שאין מקום העובודה או ממנו תקבל החזורים בהתאם לדיווח חדשני, על פי דיווח קילומטרים כמפורט בחברה (בערך של 1.7 ש"ח עבור ק"מ נסעה), או בכפוף להציג קבלות, ובכפוף לאישור החברה.

סעיף זה לא יחול על עובדות הוצאות מהחברה לרכב צמוד או לדלקן.

81. עובדת המתחילה את עבודתה לפני השעה 00:00:07 בבוקר או עובדת שמיימת את עבודתה אחרי השעה 00:20 בערב, זכאיות להסעה לביתה, במגבלות המרחק כנהוג וכמפורט בחברה, ובמקרה זה ישולם לה החזר נסיעות אך ורק עבור צד אחד של נסיעותיה באותה שמרת.

82. עובדת שהגיעה לעבודה ברכבה הפרטיז זכאי לחניה בבניין או בחניון מיוחד שנשכר לשם כך, על בסיס מקום פנוי.

החזר הוצאות נסעה – צלים

83. צלים במשרה מלאה שיש ברשותו אופנוו יהיה זכאי להתקנת דלקן באופנוו שלו. הדלקן יהיה בבעלות החברה כך שצרכית הדלק תירשם על חשבו החברה ולא תופיע כרכיב בתלווש השכר.

בנוסך, יהיה הצלים זכאי להחזר שנתי של הוצאות רישי וbijtow מקיף בגין האופנוו, נגד הצגת קבלות על תשלום, עד לתקורה בת 9,000 ש"ח ברוטו למשרה מלאה.

84. צלים במשרה מלאה שיש ברשותו מכונית יהיה זכאי להתקנת דלקן במכונית שלו. הדלקן יהיה בבעלות החברה כך שצרכית הדלק תירשם על חשבו החברה ולא תופיע כרכיב בתלווש השכר, למעט חיוב שווי לצרכי מס על תשלומי הדלק.

בנוסך, יהיה הצלים זכאי להחזר שנתי של הוצאות רישי וbijtow מקיף בגין רכבו, נגד הצגת קבלות על תשלום, עד לתקורה בת 9,000 ש"ח ברוטו למשרה מלאה.

85. צלים המועסק במשרה חלקית, שיש ברשותו אופנוו, יהיה זכאי להתקנת דלקן באופנוו שלו. גובה הוצאות הדלק שלו יהיה מוגבל לפי היקף משרתו יחסית למשרה מלאה.

בנוסך יקבל הצלים מהחברה החזר שנתי של הוצאות רישי וbijtow מקיף בגין האופנוו באופן יחסי לפי היקף משרתו, נגד הצגת קבלות על תשלום, עד לתקורה בת 9,000 ש"ח ברוטו למשרה מלאה.

היקף המשרה יקבע לפי ממוצע חדשני של השכר ששולם לצלים על הצלומים בשנה החולפת.

86. צלים המועסק בשכר ע"פ תפוקה, יהיה זכאי להחזר הוצאות נסעה בהתאם לדיווח, ע"פ 1.7 ש"ח ברוטו לkilometer נסעה בתפקיד, או ע"פ המקובל בחברה, הגובה ביניהם.

בנוסך, צלים כאמור בסעיף זה, יקבל מהחברה החזר שנתי של הוצאות רישי וbijtow מקיף בגין האופנוו/רכב באופן יחסי לפי היקף משרתו, נגד הצגת קבלות על תשלום, עד לתקורה בת 9,000 ש"ח ברוטו למשרה מלאה.

היקף המשרה ייקבע לפי מモצע חדש של שכר הסופרים ששולם לצלם על הצלומים בשנה החולפת.

87. למורת האמור בסעיף 16 לעיל, מוסכם כי תחולת סעיף זה היא מיום 1.6.2022 למעט הזכות להתקנת הדלקן אשר תחולתה מיום חתימת הסכם זה.

שי לרוגל אירועים משפחתיים ואישיים

88. עובדת תהא זכאית לקבלת שי בשיק או במתנה מנהלת החברה לרוגל אירועים משפחתיים, בסכומי נטו מוגולים ע"ח החברה, כדלקמן:

נישואין של עובד/ת	350 ₪
נישואי בר/בת של עובד/ת	350 ₪
lidat Yld/h	350 ₪

89. הסכומים הנוקבים בסעיף זה לעיל לא ישתנו גם לגבי עובדת המועסקת בחלקיות משרה.

שי לחג

90. העובדות יקבלו שי לחג מנהלת החברה, שלא יפחית מהסכום, כדלקמן:

ערב ראש השנה	300 ₪
ערב חג הפסח	300 ₪

91. השי הנ"ל יעמוד בתוקפו כל עוד החברה רוחנית.

פרק י' - נחי עבודה וכלי הtentנות

92. על מנת ליצור מדים גבויים של איכויות בתחוםי פעילותה של החברה, לקדם את עניינה ומטרוניתיה ומתחך ראיית טובתה, עיתונאיות ולקוחותיה, מתחייבים הצדדים לפעול בשותף על מנת לאכוף קיום כללי הtentנות על ידי העיתונאיות כמפורט בהסכם זה.

א. עיתונאית תקדיש לעובדתה בחברה את כל כישוריה, ידיעותיה, ניסיונה ומרצה, ותפעל כמיטב יכולתה בנאמנות ובמסירות לקידום החברה והצלהה.

ב. עיתונאית תעבוד בחרכות ועל פי הוראות המשמעת, הtentנות, סדרי העבודה, כללי הtentנות המקובלים בחברה ולפי נהגי ונחי העבודה שהחברה תקבע מעט לעת.

ג. בתקופת עבודתה בחברה לא תהיה רשאית עיתונאית לעבוד בכל עבודה אחרת, או לעסוק בכל עסק אחר, בין אצל מעסיק אחר ובין לעבודה עצמאית, לרבות שכירה, יוועצת, סוכנת, מטורכת, מנהלת, שותפה או בצוורה אחרת כלשהי, לרבות הפעעה במידה כלשהי או הדרכה, והכל בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם כן קיבלה על כך הסכמה מפורשת של הנהלת החברה, בכתב ובראש.

ד. עיתונאית לא תהיה רשאית לקבל קשר לביצוע תפקידיה בתמורה או טובת הנאה מכל גורם שהוא, מכל סוג או מין, הניתנת במישרין או בעקיפין.

ה. עיתונאית לא תרכוש, במישרין או בעקיפין, ניירות ערך של חברות ישראליות הנחרות בבורסה בישראל או בחו"ל, אלא באמצעות נאמנות עיוורת בלבד, וזאת ככל שהדבר קשור בתחום העבודה או סיקורה.

- ו. עיתונאית לא תקבל הלוואות מגורם שאינו תאגיד בנקאי או חברת ביטוח או חברת מימון או תאגיד עוזר בנקאי (חברת כרטיסי אשראי) או קרוב משפחה, ללא הסכמה מראש ובכתב של הנהלת החברה.
- ז. עיתונאית תמלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליה, תבצע את הנחיות המומנים עליה ותפעל תמיד בנאות כלפי החברה, ותימנע מכל מעשה או מחדל העולף לפגוע בחברה או במוניטין שלה או להזיק לה בכל דרך שהיא. עיתונאית מתחייבת לבצע בשקידה ובאחריות את עבודתה על מנת לקדם בצורה מיטבית את יעד החברה ומטרותיה.
- ח. עיתונאית מתחייבת להודיע להנהלת החברה, מיד ולא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביים יש לה עניין אישי במישרין או בעקיפין /או העולם ליצור ניגוד עניינים עם תפקידיה בחברה, ולפעול בהתאם להנחיות החברה.
- ט. עיתונאית תתייעץ מיזומתה עם החברה ותפעל על פי הנחיות החברה בכל הקשור ו/או הנובע מסוגיות לשון הרע, הגנת הפרטויות, זכויות יוצרים ו/או כל היבט אחר של עמידה בהוראות החוק הישראלי.
- י. עיתונאית לא תגלה כל מידע הקשור בחברה שאינו מידע פומבי המצו依 בידיעת הכלל, לא תעבورو לאיש ולא תעשה בו כל שימוש, אלא למטרות החברה ולפי הוראותיה בלבד.
- יא. עיתונאית לא תוציא מתחום משרדיה החברתי כל חומר ו/או מסמך ו/או העתק ו/או צילום ו/או כל מידע אחר לרבות השמור בקובץ מחשב, על גבי מדיה מגנטית ו/או באמצעות כל אמצעי אחר, בשום צורה ואופן, אלא במסגרת תפקידיה ולצרכיו העבודה בלבד ובכפוף להנחיות ונוהלי החברה כפי שייהיו מעת לעת, או אם קיבלה לכך אישור בכתב וmorash מעת הנהלת החברה.
- יב. עיתונאית תשמר על התנוגות הולמת ומכבדת כלפי כלל עובדי ועובדות החברה, ל Kohototיה, וככלפי כל הגורמים עmons היא באה בקשר במסגרת העבודה ובכלל זה לא תנגה באלים פיזיים או מילולית כלפי איש.
- יג. עיתונאית תשמר על רכוש וצiquid החברה.
- יד. עיתונאית נשמר על הופעה נאותה וביגוד הולם את מקום העבודה, בהתאם להנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת.
- טו. עיתונאית לא תיעדר מהעבודה ללא קבלת אישור מראש מה厓מונה עליה. עיתונאית אשר לא הגיעו לעבודה מסיבה בלתי צפואה, חייבת להודיע לממונה עליה באותו יום על סיבת היעדרותה, והכל בכפוף להוראות הסכם זה.
- טו'. עיתונאית לא תעשה שימוש באמצעים שהחברה העמידה לרשותה, ובכל זה, מערכות המחשב והתקשות של החברה לרבות מערכת דואר אלקטרוני וגישה לאינטרנטן, לצרכים ו/או שימושים בלתי חוקיים ו/או בלתי ראויים שאינס למטרת העבודה ו/או ככל שיש בהם כדי לפגוע בחברה ו/או בעובדיה ו/או בצדדים שלישיים כלשהם ו/או ככל שיש בהם כדי לחסוך את החברה לתביעת הצדדים שלישיים.
- יז. מוסכם כי תיבת הדואר האלקטרוני שהעמידה החברה לרשות העיתונאית היא תיבת דואר מקצועית המיועדת לצורך ביצוע עבודותה בלבד. החברה תהיה רשאית מעת לעת לבחון את השימוש שעשתה העיתונאית בתיבת הדואר האלקטרוני שהעמידה לרשותה, לרבות ניטור. במקרים הרלוונטיים תעורר העורכת הראשית כדי לשמור על החיסין העיתונאי.
- יח. עיתונאית תודיע על חברה על כל שינוי במצבה הבריאותי אשר עלול להשפיע על אופן ביצוע תפקידיה ועל יכולתה לעבוד, וזאת מבלתי שתחול עליה חובה לפרט מהו השינוי שחל במצבה הבריאותי.

פרק יא' - אתיקה עיתונאית

93. החברה תמשיך ותפעל בהתאם לתקנון האתיקה המחייבת של מועצת העיתונות בנוסחו הנוכחי המצורף **בנספח א'** להסכם זה.

פרק יב' - ביטוחים בעבודה

94. בכל מקרה של תביעה אישית נגד העיתונאית, תוך כדי וعقب עבודתה, תהא עליה אשר תהא (למעט תביעת רשלנות), לטפל בחברה באמצעות עורכי דיןה תוך שהחברה נושאת באופן מלא בעלוות, ולרובות לאחר תום יחסיו עובד ומעסיק.

למרות האמור בסעיף זה, ידוע לצדים כי ביום 13.4.2022 פרסמה החברה לכל עובדיה את הנוהל המופיע **בנספח ד'** להסכם זה. ידוע לצדים ומוסכם עליהם כי החברה פועלת ותמשיך לפעול בהתאם להוראות הנוהל המוזכר לעיל וזאת ביחס לכל עובדיה.

עוד מוסכם על הצדדים כי במקרים בהם הוגשה תביעה אישית נגד עיתונאית בשל התבטאותויה ברשומות חברותיות, אשר נעשו בקשר עם תפקידיה בעיתון, והחברה סבורה כי אין מחובתה לשפוף, לה הגנה משפטית כאמור בסעיף 94 זה, יתקיים דיון בין הנהלת החברה לבין צויגות העובדים. במקרה של מחלוקת בסיכוןו של הדיון, כל צד שומר על זכויותיו.

95. קיומ התחייבות החברה על פי סעיף זה מוננה בכך שהעיתונאית פולה בכל הנוגע לאירועים מושא התביעה ובמהלך בירורה בתום לב ובדרכ מקובלת, תשתף פעולה באופן מלא עם החברה ופרקליתיה לשבעיות רצונים בניהול ההגנה, תפעל על פי הוראות החברה, תהיה זמינה לפגישות, לדיוונים, להכנות למשפט ומתן עדות, לבירורים ולהופעות בערכאות, ככל שיקבעו פרקליטות החברה, מעת לעת, על פי שיקול דעתן ולא תגיע לכל הסכם ללא קבלת אישורן מראש ובכתב וכן תינתן הסכמתה להסדר עליו ימליצו פרקליטות החברה.

פרק יג' - ביטוחים פנסיוניים, פיצויי פיטורים וקרן השתלמות

הגדרות לפסק זה

"**ביטוח פנסיוני**" – הפקודות העיתון בגין העובדת (חלק עובדת וחילק מעסיקה) לקופות הגם/ קופות הביטוח השונות.

"**חוק קופות גמל**" – חוק הפיקוח על שירותי פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

"**עובדת קיימת**" – עובדת שבמועד חתימת הסכם זה הינה עובדת העיתון.

"**קופת גמל / קופת ביטוח**" – כהגדרתנו בחוק הפיקוח על שירותי פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ובכלל זה – קרן פנסיה חדשה מקיפה, קרן פנסיה כללית, קרן פנסיה ותיקה, קופת ביטוח (bijtch מנהלים), קופת גמל לחיסכון, קרן השתלמות וכיו"ב.

"**קרן פנסיה**" – "קרן פנסיה ותיקה" שלא מונה לה מנהל מיוחד בהתאם לסעיף 77 לחוק הפיקוח על שירותי פיננסיים (bijtch), תשמ"א-1981 ו"קרן חדשה מקיפה" כהגדרתו בחוק קופות גמל.

"**קרן פנסיה ותיקה שהסתדר**" – קרן פנסיה ותיקה כהגדרתה בחוק קופות גמל שמונה לה מנהל מיוחד בהתאם לסעיף 77 לחוק הפיקוח על שירותי פיננסיים (bijtch), תשמ"א-1981.

"**השכר המבוטח**" – רכיבי השכר המפורטים **בנספח ב'** – המצורף להסכם זה. למען הסר ספק יובהר כי השכר המבוטח לכל עיתונאית הינו על פי רכיבי השכר המשולמים לה בפועל מתוך אלו המפורטים בנספח המצורף להסכם זה. עוד מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מזכויות עובדות קיימות כמפורט בסעיף 7.

"**השכר המבוטח**" בכל מקרה לא יפחט מהשכר הקבוע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

שמירת זכויות

96. העיתון ימשיך להפקיד ברצף בגין כל העובדות הקיימות, את מלאה ההפקדות לkopft הגמל השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, וכן בהסכם זה כדי למעט או לפחות מכל זכויות ואו הסדרים ביטוחים או פנסיוניים שהיו לעובדות הקיימות ערב חתימת הסכם זה – לרבות סכום דמי הגמלים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות. בכלל מקרה, לא יפחתו זכויותיהם של העובדות כאמור אם מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

זכאות

97. בגין כל עובדת יבוצעו הפקדות, החל מהיום הראשון לעובתה בעיתון, לביטוח פנסיוני בהתאם לבחירתה, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה ובכפוף לכל דין.

98. מוסכים כי ככל עוד לא בחרה העובדת בкопת גמל/ קופת ביטוח כלשהי, לאחר שנינתנה לה הזדמנות לעשות כן, יפקיד בגיןה העיתון את הכספי המועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה חדשה מקופה המוגדרת כברירת מחדל בהתאם להוראות כל דין. ככל שקרן הפנסיה תסרב לבטח את העובדת, תבוטח העובדת בביטוח אפשרי לבחירתה ובכפוף להוראות הדין.

קרן פנסיה

99. להבטחת זכויות העובדות המבוטחות בקרן פנסיה, יעביר העיתון אל קרן הפנסיה כאמור, מיידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובדת) על פי המועדים והשיעורים כמפורט להלן:

ההפקדות והנקויים בגין העובדת יעדמו על שיעור של 18.5% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:
6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבו העיתון.
6% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבו העיתון.
6% לתגמולים על חשבו העובדת.

ביטוח פנסיוני בקרן פנסיה ותיקה שביחס

100. להבטחת זכויות העובדות המבוטחות בקרן פנסיה ותיקה שביחס (עובדת קיימת ועובדת חדשה כאחת) ימשיך העיתון לבדוק ברציפות או החל מיום העבודה הראשון, לפי העניין, בקרן הפנסיה הוותיקת שביחס, ויעביר מידיו חדש את מלאה ההפקדות והנקויים הדורשים על פי כל דין כפי שיעודכנו מעת לעת (הומותדים נכוו למועד חתימת הסכם זה על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ח המעסיק ו-7% הפקדות ע"ח העובדת), והכל בכפוף כאמור בסעיף 108 להלן לעניין חופש הבחירה של העובדת.

ביטוח בкопת גמל / קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה

101. להבטחת זכויות העובדות המבוטחות ב קופת גמל/ קופת ביטוח, יעביר העיתון לkopft הגמל/ קופת הביטוח כאמור, מיידי חדש, שיעורי הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובדת) על פי השיעורים והמועדים כמפורט להלן:

ההפקדות והנקויים בגין העובדת יעדמו על שיעור שלא יפחת מ-18.5% מהשכר המבוטח, כמפורט להלן:

6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבו העיתון הכללים, בכפוף לדין, את תשלום העיתון עבור רכישת כסוי לקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדורש להבטחת 75% מהשכר

המבוטח של העובדת אשר עלויותיו לא יعلו על 2.5% מהשכר המבוטח והכל בכפוף לכך ששיעור הפקדה לתגמולים לbedo לא יפחית מ-5% מהשכר המבוטח.

היה ובפועל עלות ביטוח אובדן כושר העבודה עלה על 1.5% כך שהעלות הכוללת של תגמולו העיתון וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יعلו על 6.5%, ישא העיתון, בנוסף לשילום מלא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, וזאת עד לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח.

6% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבו העיתון.

6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבו העובדת.

הפרשה מוגדלת לפיצויי פיטורים

102. שיעור הפקדה לפיצויי פיטורים ממורט לעיל הינו בכפוף לכך שלא יפגע שיעור הפרשה לרכיב פיצויי פיטורים בגין עובדת קיימת ושלא תיפגע עובדת חדשה הבאה עם פוליסה קיימת בשיעורי הפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים (ויחולו בענינה שיעורים לרכיב פיצויים שלא יפחתו מהנקוב בפוליסה עמה הגיעו לחברה, אך שיעורם לא עולה על 8.33%).

פיצויי פיטורים

103. בכפוף כאמור בסעיף 105 להלן מוסכם כי הפקודות העיתון לרכיב פיצויי פיטורים בקבות gaml/kopotot bebitot shonot tboana b'makom 72% mfitzoi pitorim, v'hcal ul pi seif 14 l'chok fitzoyi pitorim ha'tshchig - 1963, zoat bagin ha'sher, ha'rekibim, ha'tkufot v'ha'shiurim asher baginot neshatah ha'pekda belbad. u'vadot zekaiot m'kol makor she'ova, le'ravot ul pi din la'frasha shel 8.33% l'fitzoyim, tboana ha'pkodot ha'uitonu lracib ha'fitzoyim b'kopotot ha'gaml/kopotot ha'bitot shonot b'makom 100% mfitzoi pitorim zoat bagin ha'sher, ha'rekibim, ha'tkufot v'ha'shiurim asher baginot neshatah ha'pekda belbad.

104. מובהר כי אין כאמור כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותה של עובדת על פי כל דין לשילום פיצויי פיטורים, הכל שהוא זכאית לפיצויי פיטורים לפי דין, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים, אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

105. אין כאמור בהסכם זה כדי למעט מותוקף של אישוריהם על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג – 1963 לגבי עובדות עליהם הוא חל, לרבות ההיתר המפעלי אשר ניתן לחברה ביום 18.6.1992 (י"פ 40/18 י"ז בסיוון התשנ"ב), לפיו הפקודות החברת לרכיב פיצויי פיטורים תבואהña b'makom fitzoyi pitorim l'hems zekaiot ha'obudot legavihon chal ha'hitra camor, be'cpof l'khol din v'le'tanai ha'hitra.

106. הפקודות העיתון עברו רכיב פיצויי פיטורים אין ניתנות לחזרה לעיתון ושוחררו לעבודת בכל מקרה עם סיום עבודתה מכל סיבה שהיא, למעט אם נשלה זכות העובדת לפיצויי פיטורים או לחלקם בפסק דין חלוט מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשלה.

107. אין כאמור כדי לפגוע מזכות העובדת לשחרור בכל מקרה של כספי התגמולים (חلك עובדת וחלק מעסיק), על פירוטיהם, לבועלות העובדת עם סיום עבודתה.

כללי

108. אין כאמור בפרק זה לעיל כדי לגרוע מזכות הבחירה של העובדת לפי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (kopotot gaml), תשס"ה-2005 ובכפוף לכל דין.

109. תשלוםם העיתון והנכוי משכורת המבוטח של העובדת כאמור בפרק זה לעיל, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף, והכל בכפוף למועדים הקבועים בדיון.

קרון השתלמות

110. עובדת בעלת ותק של 5 שנים ומעלה בחברה, יבוצעו בגין הפקודות וניכויים לקרן השתלמות, עליה תורה העובדת לחברה, בשיעורים המפורטים להלן : 5% על חשבו החברה ו- 2.5% על חשבו העובדת.

עובדת בעלת ותק של 10 שנים ומעלה בחברה יבוצעו בגין הפקודות וניכויים לקרן השתלמות, עליה תורה העובדת לחברה, בשיעורים המפורטים להלן : 7.5% על חשבו החברה ו- 2.5% על חשבו העובדת.

ההפרשיות יהיו מהשכר המבוטח כהגדתו לעיל בסעיף ההגדרות של פרק יג', ועד לתקרת השכר הפטור ממס לפי תקנות מס הכנסת, כפי שתהיינה מעט לעת.

111. הפקודות החברה לקרן השתלמות (חלק עובדת וחלק מעסיק) ישוחררו לעובדת, בכל מקרה, עם סיום עבודתה ומכל סיבה שהיא.

פרק יד' - הפסקת עבודה

פייטורי אי התאמה

112. העיתון יחליט, לפי שיקול דעתו, לפתח בהליך של פייטורי אי התאמה/תפקיד לקווי.

113. החליט העיתון לפתח בהליך של פייטורים עקב אי התאמה, יודיע על כך בכתב לעיתונאית וליו"ר הוועד או מי מטעמה ויזמן את העיתונאית לשיחה. במסגרת השיחה תינתן לעובדת תקופת השתפרות לצורך שיפור ביצועיה. השיחה תתועד בכתב ותכלול יעדים לשיפור ותיאום ציפיות. העיתונאית תקבע סיוכום בכתב מן השיחה, אשר העתק ממנו יועבר לוועד העיתונאיות.

"תקופת השתפרות" בסעיף זה : עובדת עם ותק של שנתיים ועד ארבע שנים – חדש ; עובדת עם ותק של בין ארבע שנים ל – עשר שנים – חודשיים ; עובדת עם ותק של עשר שנים ומעלה – שלושה חודשים.

בתום תקופת השתפרות לעיל, במקרה בו, לדעת העיתון, העובדת עמדה בתקופת ההשתפרות, היא תקבל הודעה בכתב על סיום תקופת ההשתפרות ועמידתה בה. במקרה שבו העיתון החליט כי העיתונאית לא עמדה בתקופת השתפרות, יזמין העיתון את העיתונאית לשימוע, העתק ממכתב הזימון לשימושו יישלח ליו"ר הוועד או מי מטעמה. במקרה בו העיתונאית לא עמדה בתקופת השתפרות כאמור, יהיה באפשרות העיתון, לפי שיקול דעתו הבלעדי, להאריך את תקופת השתפרות למשך פרק זמן נוסף.

114. התנגדה נציגות העובדים/piיטורי, יתקיים דיון בין העיתון לבין נציגות העובדים, וזאת לא יותר מ-10 ימים ממועד קיום השימוש.

115. לאחר קיום הדיון, יחליט העיתון לגבי פייטורי העיתונאית, לפי שיקול דעתו הבלעדי.

116. החליט העיתון על פייטורי העיתונאית – יהיה הארגון רשאי לבקש דיון מיידי על פייטוריה של העיתונאית בין יו"ר הארגון לבין עורכת העיתון. בתום דיון זה או בסמוך לכך, תתקבל החלטה סופית ע"י העיתון לפי שיקול דעתו הבלעדי.

פייטורי משמעת

בפרק זה :

117. בפרק זה : "עבירות משמעת חמורה" – כגון הטרדה מינית ו/או התנצלות, גניבה, מעילה, אלימות פיזית או מילולית, איוםים, 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 ביודען, חשד למעשים פליליים הקשורים לעובודה או בעלי השלהה על החברה.

118. העיתון רשאי לפטר עיתונאית בשל עבירה ממשמעת חמורה וכן בשל עבירה ממשמעת שאינה בגדר עבירה ממשמעת חמורה בלבד שמדובר בעבירה חוזרת ונשנית והעובדת קיבלה בגין התראות בכתב.

119. בטרם תתקבל החלטה בדבר פיטורי העיתונאית, תזומן העיתונאית בהודעה בכתב 7 ימים מראש לוועדת משמעת. בזימון תפורט העבירה המשמעית והעתק ממנה יועבר גם לוועד.

120. ועדת משמעת תורכב משתי נציגות הנהלה ונציגת אחת של הוועד.

121. ועדת משמעת תשמע את העיתונאית ותקבל את ההחלטה על פי רוב קולות. ההחלטה ועדת המשמעת תהא מנומקת ובכתב.

122. ועדת משמעת תהא רשאית להחליט, בהתאם לחומרת העבירה, להישנות העבירה ולנתנווים רלוונטיים נוספים, האם הפיטורים יישו תוך מתן הודעה מוקדמת ופיזויי פיטוריים, או תוך שליליה מלאה או חלקית של הודעה המוקדמת ושל פיזויי פיטוריים. הוועדה רשאית להתחשב בעניינים אלה בהוראות סעיפים 16 ו-17 לחוק פיזויי פיטוריים.

הודעה מוקדמת

123. במקרה של פיטורים, כאמור, ניתנו לעובדת המופטרת הודעה מוקדמת בתשלום בהתאם לחוק.

124. החברה רשאית לוטר על עובדה של עובדת בתקופת הודעה מוקדמת במלואה או בחלוקת ובלבך שתשלם לעובדת חלף הודעה מוקדמת לפי החוק, בגין תקופה הודעה מוקדמת בו ויתריה החברה על עובדתה.

125. בתקופת הודעה מוקדמת רשאית העובדת, במידיעת הממוניים עליה, להיעדר מעט לעת לשם מציאת מקום עבודה חדש. מצאה העובדת עבודה חלופית, רשאית להפסיק את עובדתה לפני תום תקופה הודעה מוקדמת באישור הממוניים עליה. תשלום דמי הודעה מוקדמת יהיה עד ליום הפסקת עובדתה בפועל.

התפטרות

126. העובדת תודיע לחברה בכתב על רצונה לפרוש מן מהחברה ביוזמתה, בהודעה מוקדמת מראש כחוק.

גղל סיום עבודה

127. הופסקה או הסתיימה העבודה של העובדת, תזריר כל ציוד שנמסר לה על ידי החברה ותבצע נוהל הליכי סיום העסקה כפי שיונגן בחברה מעט לעת.

אישור מסיק

128.עובדת שפותרה או התפטרה מעובדתה, תקבל לפי בקשה אישור הכלול את הפרטים הבאים: תקופה עבודה, תפקידה, העתק יימסר ליו"ר הוועד או מי מטעמה אחת לחודש.

פרק ט' - ועד

פעילות הוועד

129. ועד העיתונאיות שאושר על ידי הארגון ישמש כארגון הראשוני במקום העבודה.
130. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסיו עבודה המושתתים על שיקיפות והידירות, בהתאם להוראות הדין וההסכם.
131. הוועד יהיה רשאי להשתמש לצורך הישיבות של החברה, לאחר שעות העבודה בכפוף לתיאום מראש עם החברה ועל פי צרכיה.
132. הוועד יעשה ככליטן כדי לבצע פעילותו מחוץ לעות העבודה, ואולם יהיה רשאי לבצע פעילות הוועד גם במהלך יום העבודה בהיקף סביר, ובמקרים חריגים. עותה העידורות לצורך פעילות ועד יהיו באישור מראש עם הממונה הישירה על חברת הוועד, וזאת על מנת למנוע ככל הנitin פגיעה במהלך העבודה התקין בחברה, כפי שהיא עובר להסכם זה.
133. הצדדים מאמצים את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) מתאריך 9.1.95, ובהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי הכללי – תיקון ונספח 1 להסכם הניל, מתאריך 22.2.05, שנחתמו בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים והסתדרות העובדים הכללית החדשה, וכפי שיתעדכנו מעט לעת.
134. נכון למועד חתימת הסכם זה, דמי חבר הינם בשיעור 0.9% משכר העבודה ודמי טיפול ארגוני מכספי הינם בשיעור 0.75% משכר העבודה (שכר עבודה לעניין זה הינו – רכיבי השכר מהם משלמים בפיתוח לאומי, כאשר ניכוי דמי חבר/דמי טיפול מתבצע עד תקרת שכר בגובה 1.7 מהשכר המומוצע במשק כפי שמתפרנס מעת לעת ע"י המוסד לביטוח הלאומי), והכל כפי שישתנה או יתעדכן מעט לעת.
135. בכפוף לאמור בכל דין, החברה תנכה ממשכורתה של כל עובדת, עליה חל ההסכם, לאחר ניכוי מסים ותשומי חובה, דמי חבר או דמי טיפול מכספי ארגוני, לפי העניין וcompatibilite לעיל, ותעבירם לידי הארגון.
136. עובדת אשר לא חל עליה ההסכם הקיבוצי ואשר תבע רצונה ליהנות מפעולות רוחה ותרבות של הוועד, תחחות על טופס בקשה מותאים ויוכחה משכrica מייסי הוועד שיועברו לוועד, בכפוף לכל דין.

פרק ט' – מניעת הטרצה מינית במקום העבודה ושוויון מגדרי

137. הוועד ימנה נציגת שוויון מגדרי והנהלה תשתף עמה פעולה באופן סביר ולא הכבד על הפעולות השותפות של נציגות החברה.
138. על החברה, עובדיה ועובדותיה יכול תקנו החברה למניעת הטרצה מינית, התשנ"ח - 1998, המצורף להסכם זה בנספח ג' ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

פרק י' – תקנו למניעת התעמרות בעבודה

החברה מגבשת תקנו למניעת התעמרות בעבודה ובכוננה להשלים עד לסוף שנת 2023. גיבוש התקנו יעשה בשיתוף ועד העיתונאיות. יובהר כי ככל שלא תושלם מלאכת גיבוש התקנו למניעת התעמרות בעבודה עד למועד האמור, לא ייחשב הדבר כהפרת הסכם.

פרק יח' - יישוב חילוקי דעתות

139. חילוקי דעתות בין החברה לבין נציגות העובדים בנוגע לפרשנותו של הסכם זה יתבררו כדלקמן:

- א. שלב א' - יתקיים דיון בין הנהלת החברה לבין הוועד תוך 7 ימי עבודה.
- ב. שלב ב' - אם לא הגיעו הצדדים בשלב א' להסכמה, תתרברר המחלוקת בין נציגת הנהלה, נציגת ארגון העיתונאים ונציגות ועד העובדים תוך 7 ימי עבודה נוספים.
- ג. שלב ג' - בהעדר הסכמה בשלב ב' מוצאה בזאת הлик יישוב חילוקי הדעות וכל צד יהיה רשאי לפנות לבית הדין לעובדה.
- ד. הוראות סעיף זה לא יחולו על נושאים בהם נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי אחר ליישוב חילוקי הדעות.

פרק יט' - חלוקת רווחים

140. במשכורת חדש דצמבר בכל שנה יהיו העיתונאים זכאיות למענק בגין חלוקת רווחים בגובה של 2% מהרווח לפני מס של השנה שנסתיימה של החברות הוצאה עיתון הארץ בע"מ סולו, שותפות הרולד טריביון וגרופפרינט בע"מ, או כל פעילות נוספת שתבוצע ע"י המוציאים בהסכם זה.

141. המענק יחולק שווה בשווה לכל העיתונאים המועסקות בחברה שנתיים לפחות למעט עובדים המקבלות בonus אישי העולה על סכום חלוקת הרווחים.

פרק כ' – כללי

רישום ההסכם הקיבוצי

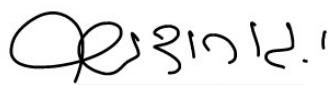
142. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תש"ז-1957.

מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

143. הסכם זה מחייב מלי 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 תהינה לה כל דרישות כלכליות או אחרות בתקופת ההסכם.

144. בתקופת תוקפו של הסכם זה ישמרו הצדדים וכל אחד מיחדיהם על שקט תעשייתי מוחלט בכל העניינים והנושאים שהוסדרו בהסכם זה, לרבות תנאי העסקה, שכר ונלוות והסדרי סיום העסקה.

ולראיה באו הצדדים על החתום,


ר. הוז ניר
עד העיתונאים


ARGON HATSAVIM
ארגון העיתונאים


הוצאה עיתון הארץ בע"מ
החברה