

הסכם קיבוצי מיוחד
(הסכם עבודה)

שנערך ונחתם ביום 30 בחודש דצמבר שנת 2010

רשות השידור	בין:
ממצד אחד	(להלן - "רשות השידור" ו/או "הרשות")
הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, הסתדרות ההנדסאים והטכנאים בישראל	לבין
(להלן: "ההסתדרות")	
מצד שני	
הואיל	ורשות השידור מצויה בקשיים כלכליים גדולים וכן היא מחויבת על-פי דין ברכש הפקות מקומיות קנויות;
והואיל	וביום 4.11.2010 החליטה הרשות על צמצום במצבת כוח האדם של הרשות, על שינויים טכנולוגיים ועל ריכוז מתקני הרשות בשלושה אזורים: ירושלים, גוש דן וחיפה;
והואיל	ועל רקע האמור לעיל, ומתוך הרצון להסדיר את העסקתם של עובדים כהגדרתם להלן, הצדדים ניהלו ביניהם מו"מ על שינוי המערך הקיים של ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים ושאר ההסכמים וההסדרים החלים והגיעו להסכמות, הכל כמפורט בהסכם זה להלן.

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

פרק א' - הוראות כלליות שיחולו על עובדי דור א' ועובדי דור ב'

- 1. המבוא, הכותרות, המונחים, הטיטות והנספחים**
 - 1.1 המבוא להסכם זה והנספח לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו. במקרה של סתירה בין האמור במבוא לבין האמור בגוף ההסכם - יהיה האמור בגוף ההסכם עדיף.
 - 1.2 כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם.
 - 1.3 הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
 - 1.4 הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
 - 1.5 בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק, הכוונה הינה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו.

- 1.6. הטיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.
- 1.7. הנספחים להסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.8. הסכם סיום העסקה, כהגדרתו להלן, הוא נספח א' להסכם זה ותיקון הסכם סיום ההעסקה הוא נספח א'1 להסכם זה.

2. פרשנות והגדרת מונחים

בהסכם זה:

"היום הקובע" – יום כניסתו לתוקף של הסכם זה, עם התקיימותם של התנאים המתלים המפורטים בסעיף 3 להלן.

"עובד" – מי שהינו עובד רשות השידור, אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים ואשר מדורג בדירוג הטכנאים / הנדסאים בטלוויזיה והמיוצג על ידי ההסתדרות.

אדם שהתקבל לעבודה ברשות עד ליום הקובע, המועסק בחוזה אישי, ואשר עבר להיות עובד כהגדרתו לעיל, ייקבעו מעמדו ותנאי העסקתו בועדת המעקב על פי הסכם זה.

"עובדי דור א'" - עובדים שהתקבלו לעבודה ברשות עד ליום הקובע ואשר שמם מופיע בנספח ב' להסכם זה. למען הסר ספק, הצדדים יהיו רשאים לתקן טעות שנפלה ברשימה שבנספח ב'.

"עובדי דור ב'" - עובדים שיתקבלו לעבודה ברשות החל מהיום הקובע ואילך.

"החוק" - חוק רשות השידור, התשכ"ה-1965, כנוסחו העדכני מזמן לזמן.

"התקשי"ר" - תקנון שירות המדינה של נציבות שירות המדינה, כנוסחו העדכני מזמן לזמן.

"הממונה על השכר" - הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר.

"הסכם סיום העסקה" - ההסכם הקיבוצי המיוחד – סיום העסקה אשר נחתם ביום 29.3.09 בין רשות השידור לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה וכפי שתוקן בהסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין אותם צדדים ביום חתימת הסכם זה.

"שכר יסוד" – השכר הנקוב בטבלת השכר לצד כל דרגה, ללא תוספת ותק.

"השכר המשולב" – שכר היסוד בצירוף תוספת הוותק.

3. תנאים מתלים

- 3.1. תוקף הסכם זה מותנה בכניסתו לתוקף של הסכם מימון הרפורמה בין הרשות לבין המדינה. כמו כן מותנה תוקף הסכם זה בכניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי המיוחד (הסכם עבודה) אשר נחתם ביום 5.12.2010 בין רשות השידור לבין האיגוד הארצי של עיתונאי ישראל, אלא אם הודיעה ההסתדרות אחרת.

- 3.2. הרשות תודיע להסתדרות בכתב מיד עם התקיימותם של התנאים המתלים דלעיל.
- 3.3. ככל שלא יתקיימו התנאים המתלים בתוך 6 חודשים ממועד חתימת הצדדים על הסכם זה, רשאים הצדדים להודיע על ביטול הסכם זה.

4. תחולת ההסכם

- 4.1. הסכם זה יחול על העובדים כהגדרתם, הן עובדי דור א' והן עובדי דור ב' כדלקמן:
- 4.1.1. הוראות פרק א' להסכם זה יחולו הן על עובדי דור א' והן על עובדי דור ב', אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם זה.
- 4.1.2. הוראות פרק ב' להסכם זה יחולו על עובדי דור א' בלבד.
- 4.1.3. הוראות פרק ג' להסכם זה יחולו על עובדי דור ב' בלבד.

5. תוקף ההסכם

- 5.1. תקופת הסכם זה תהיה למשך שבע שנים מהיום הקובע. ההסכם יתחדש מאליו למשך שלוש שנים נוספות בכל פעם, אלא אם עד שלושה חודשים לפני תום תוקפו של ההסכם (בכל פעם) תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו.
- 5.2. כל שינוי בהסכם זה יעשה בכתב, חתום על ידי הצדדים, ויהיה כפוף לאישור שר האוצר, או המוסמך מטעמו, בהתאם לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, ולכל אישור נוסף כמתחייב לפי כל דין. השינוי יוגש לרישום לרשם ההסכמים הקיבוציים בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

6. הסכמים והסדרים קודמים

- 6.1. החל מהיום הקובע, מבוטלים בזאת כל ההסכמים הקיבוציים וההסדרים הקיבוציים, לרבות התוספות והנספחים לאותם הסכמים והסדרים, פרוטוקולים, נוהגים ומנהגים, נהלים, זכרונות דברים, סיכומים והבנות, פסקי בוררות, הן בכתב והן בעל פה, חזקות והסדרים מקובלים - שחלו ברשות השידור ערב חתימתו של הסכם זה בהתייחס לעובדים עליהם חל הסכם זה, אלא אם כן נקבע אחרת במפורש בהסכם זה.
- 6.2. על אף האמור בסעיף 6.1 לעיל, מוסכם בזאת כי שכר היסוד והשכר המשולב, וכן הרכיבים וההטבות המפורטים בנספח ג' יחולו באותו מעמד נורמטיבי על-פי כל כלליהם, וכפי שיתעדכנו מעת לעת, והכל בכפוף למפורט בנספח האמור.
- 6.3. מוסכם בזאת, כי אם במשך תקופה בת שנה לאחר כניסת ההסכם לתוקף, יתברר לנציגות העובדים או להנהלה כי קיימים הסכמים ו/או הסדרים ו/או נוהגים ו/או נהלים נוספים בעניין רכיבים והטבות, אשר בטעות לא באו לידי ביטוי בנספח ג' לעיל, יידע צד אחד את הצד השני בדבר קיומם, ויתקיים דיון בין הצדדים בהתייחס לכך. ככל שיתגלעו חילוקי דעות בין הצדדים, הם יועברו לועדת המעקב על-פי הסכם זה.

7. תחולת התקשי"ר

- 7.1. הוראות התקשי"ר תחולנה על העובדים בשינויים המחויבים, בכפוף לשינויים שנקבעו בהסכם זה.
- 7.2. על אף האמור בסעיף 7.1 לעיל, סעיף 11.81 לתקשי"ר לא יחול על העובדים אשר יסיימו עבודתם מכוח הסכם סיום ההעסקה.
- 7.3. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה, לרבות נספחיו, לבין הוראות התקשי"ר - תהיינה הוראות הסכם זה עדיפות.
- 7.4. מובהר למניעת ספק, כי הוראות התקשי"ר יחולו על מי מהעובדים בכפוף להוראות התחולה שלהן.
- 7.5. למען הסר ספק, מודגש בזאת, כי אין באזכור הוראות התקשי"ר בהסכם זה או בנספחיו, כדי לשנות ממעמדן הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר. מעמדן של הוראות התקשי"ר המאוזכרות בהסכם זה או בנספחיו ביחס לעובדים, יהיה כמעמדן ביחס לעובדי המדינה.

8. תחולת הסכמי מסגרת

- 8.1. הסכמי המסגרת והסכמי השכר הארציים, על כל הוראותיהם, שייחתמו מעת לעת בשירות המדינה עם הסתדרות העובדים הכללית החדשה, יחולו ברשות השידור על העובדים. הסכמי ההחלה בין רשות השידור לבין נציגות העובדים של הסכמים ארציים יועברו לידיעת הממונה על השכר.
- 8.2. לעניין זה "הסכם מסגרת" - הסכם קיבוצי בין המדינה ומעסיקים נוספים בשירות הציבורי לבין ההסתדרות, אשר חל על כל עובדי המדינה המדורגים בדירוגי השכר המיוצגים על ידי ההסתדרות.
- לעניין זה "הסכם שכר ארצי" – הסכם קיבוצי בין המדינה לבין ההסתדרות החל על כל העובדים בשירות המדינה המדורגים בדירוג מהדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.
- 8.3. הסכם הקיבוצי (מסגרת) שנחתם בין המדינה ומעסיקים אחרים לבין ההסתדרות ביום 17.4.08 יחול ויישם על העובדים בהתאם לאמור ב**נספח ד'**.
- 8.4. ההסכם הקיבוצי (מסגרת) שעתיד להיחתם בין המדינה ומעסיקים אחרים לבין ההסתדרות, בהתאם להבנות מיום 2.11.10, יחול על העובדים באופן שיוחל ויישם על עובדי שירות המדינה.
- 8.5. למען הסר ספק, האמור יחול גם בנוגע לעדכון הסכם הבלתי ייחודיים מיום 19.4.01, כפי שיתעדכן מעת לעת.

9. **דרישות כלכליות**

מוסכם בזאת במפורש כי עד לתום 7 שנים מהיום הקובע לא תועלינה על ידי נציגות העובדים דרישות כלכליות ולא ינוהל כל מו"מ ביחס לדרישות כאלו.

10. **קבלת עובדים ומכרזים**

קבלת עובדים לרשות ומכרזים יהיו בהתאם להוראות התקשי"ר, בשינויים המחויבים מחוק רשות השידור ומהתקנות על פיו.

11. **סמכויות ניהוליות**

11.1 מבלי לגרוע מהוראות כל דין או הסכם זה ובכפוף להם, רשות השידור היא הסמכות הניהולית.

11.2 ההנהלה תקצה את כוח האדם במשימות השונות ע"פ צרכיה ובהתאם לכך, מקצועות שנקבעו ע"י הרשות למשימה מסוימת ומפורטת ב**נספח ה'** יבוצעו ע"י עובדים המדורגים בדירוג טכנאים.

12. **שינויים טכנולוגיים**

מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 11 לעיל, בסמכות הרשות ליישם שינויים/חידושים טכנולוגיים.

13. **שינויים גיאוגרפיים**

הרשות מצהירה כי יש בכוונתה לרכז את מוקדי הפעילות הראשיים שלה בשלושה מתחמים גיאוגרפיים שימוקמו באזורים הבאים: ירושלים, גוש דן וחיפה (לרבות נשר) (לצורך סעיף זה בלבד ולצורך **נספח ו'**, לכל אחד מאלו יקרא להלן: "**מתחם גיאוגרפי**").

14. **ניוד עובדים**

14.1. ניווד עובדים ברשות יעשה לפי הקבוע בפרק משנה 11.2 לתקשי"ר, ואולם:

14.1.1 הרשות תעביר עובד ממתחם גיאוגרפי אחד למתחם גיאוגרפי אחר, כהגדרתו בסעיף 13 לעיל (לדוגמא: מירושלים לגוש דן, מגוש דן לחיפה וכיוצ"ב), בהסכמת העובד בלבד ובכפוף לתשלום פיצוי בגין ניווד גיאוגרפי כאמור ב**נספח ו'**.

14.1.2 הרשות תנייד עובד דור א', בין הטלוויזיה למדיה החדשה, בהסכמת העובד בלבד.

15. רישום נוכחות

כל עובד חייב ברישום נוכחות באמצעות שערן נוכחות אלקטרוני או בכל אמצעי טכנולוגי אחר שיקבע ע"י ההנהלה על פי הוראות התקשי"ר, בהתאם לכללים שיחולו באופן שוויוני לגבי כלל עובדי הרשות בדירוגים השונים, ובכלל זה עיתונאים המועסקים בהסכמים קיבוציים.

16. פיטורים לרגל צמצומים

16.1. פיטורים לרגל צמצומים יהיו על פי הוראות סעיף 82.27 לתקשי"ר בשינויים המחויבים.

16.2. על אף האמור לעיל, בפיטורים לרגל צמצומים ולאור הסכם סיום ההעסקה:

16.2.1. בתקופה שתחילתה ביום הקובע וסיומה 5 שנים לאחר היום הקובע, לא תנקוט הרשות בפיטורים קולקטיביים.

16.2.2. בתקופה שתחילתה 5 שנים לאחר היום הקובע וסיומה 10 שנים לאחר היום הקובע, פיטורים קולקטיביים כאמור לעיל טעונים הסכמת ההסתדרות. מובהר ומוסכם, כי בהעדר הסכמה כאמור בין הצדדים, לא יינקט הליך פיטורים כאמור ולא יופעל כל הליך אחר, לרבות הליך ישוב חילוקי דעות בעניין.

16.3. למען הסר ספק, אין בכל האמור בסעיף זה כדי לגרוע מהוראות הסכם סיום ההעסקה והוראות סעיף זה לא יחולו לגבי פיטורים שיעשו מכוח הסכם סיום ההעסקה.

פרק ב' - הוראות שיחולו על עובדי דור א' בלבד

17. הגדרות

17.1. "עובד זכאי" – כל עובד דור א' אשר ביום הקובע הינו בעל וותק של שנת עבודה אחת מלאה ורצופה ברשות.

17.2. "השכר הפנסיוני" – (להלן: "A")

סכום רכיבי המשכורת החודשיים שהיו משולמים לעובד במשכורת החודש שקדם ליום הקובע, אילו עבד מלוא ימי העבודה בחודש זה ושהיו נכללים במשכורת הקובעת, כהגדרתה בחוק הגמלאות, של העובד, במשכורת החודש שקדם ליום הקובע, אילו היה חל עליו הסדר פנסיה תקציבית ברשות ובהתאם לחלקיות משרתו. מובהר כי לעניין "השכר" לא יובאו בחשבון קצובת ביגוד, דמי הבראה ומענק יובל.

17.3. "סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע" – (להלן: "B")

סכום כל התשלומים ששולמו לעובד בגין התקופה שבין 1 בינואר 2008 ועד 31 לדצמבר 2010 (נתוני חודש דצמבר 2010 יהיו על פי נתוני חודש נובמבר 2010) (להלן: "תקופת החישוב") בגין רכיבי העבודה הנוספת, כשהוא מחולק בחודשי העסקתו של העובד ברשות בתקופה האמורה.

מוסכם כי לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בחל"ת, בחופשת לידה, בתקופת השתלמות בשכר, במילואים ובתקופות שבהן לא התקיימה עבודה מלאה עקב שביתה.

בסעיף זה "רכיבי העבודה הנוספת" - גמול עבודה בשעות נוספות, גמול עבור עבודה במנוחה השבועית ובחגים, גמול עבודה בשעות עודפות, תשלום כונויות, תוספת משמרות ותשלום בגין קריאות פתע.

17.4 "התאמת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע" – (להלן: "C").

לכל עובד תחושב התאמת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע כדלקמן:

"שכר" לצורך סעיף זה – השכר הפנסיוני בתוספת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע כהגדרתו בסעיף זה.

17.4.1 לעובד ששכרו עד 14,999 ₪ - התאמת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע יהיה בגובה 5% מהשכר.

17.4.2 לעובד ששכרו 15,000 ₪ עד 19,999 ₪ - התאמת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע יהיה בגובה הסכום המהווה חיבור של שני הסכומים הבאים: 15% מאותו חלק של שכרו העולה על 15,000 ש"ח ועוד 750 שקלים חדשים.

17.4.3 לעובד ששכרו 20,000 ₪ עד 29,999 ₪ - התאמת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע יהיה בגובה הסכום המהווה חיבור של שני הסכומים הבאים: 30% מאותו חלק של שכרו העולה על 19,999 ₪ ועוד 1,500 ₪.

17.4.4 לעובד ששכרו 30,000 ₪ ומעלה - התאמת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע יהיה בגובה הסכום המהווה חיבור של שני הסכומים הבאים: 35% מאותו חלק של שכרו העולה על 30,000 ₪ ועוד 4,500 ₪.

17.4.5 התאמת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע של העובד לא תעלה בכל מקרה על סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע של העובד.

17.5 "סכום סל עבודה נוספת חודשי ראשוני" – $D=0.85*(B-C)$

סכום סל עבודה נוספת חודשי ראשוני הינו תוצאה של מכפלת 0.85 בהפרש שבין סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע לבין התאמת סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע.

17.6 "סכום המקדם" – (להלן: "E")

הגבוה מבין שני אלה:
א. 16% מהשכר הפנסיוני (A)

ב. 25% מההפרש שבין סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע בתקופת החישוב (B) לסכום של העבודה הנוספת החודשי הראשוני (D), בתוספת 8% מהשכר הפנסיוני.

$$\text{Maximum} \{(16\%*A), (25\%*(B-D)+8\%*A)\}$$

17.7 " התאמת סכום של עבודה נוספת חודשי ראשוני " - (להלן: "F")

סכום ההתאמה:

17.7.1. עובד שסכום המקדם (E) חושב לגביו לפי סעיף 17.6 (א) יחושב סכום ההתאמה לפי הנמוך מבין שני אלה:

א. 8% מהשכר הפנסיוני (A) פחות 25% מההפרש שבין סכום העבודה הנוספת החודשי הממוצע בתקופת החישוב (B) לסכום של העבודה הנוספת החודשי הראשוני (D) בתוספת 8% מהשכר הפנסיוני (A)

ב. 11% מהשכר הפנסיוני (A).

$$\text{Minimum} \{(8\%*A-25\%*(B-D)), 3\%*A\}+8\%*A$$

17.7.2. עובד שסכום המקדם (E) חושב לגביו לפי סעיף 17.6 (ב) יהיה סכום ההתאמה 8% מהשכר הפנסיוני (A).

17.8 " סכום של עבודה נוספת סופי " - (להלן: "H")

סכום של עבודה נוספת סופי, יחושב ערב היום הקובע, פעם אחת, ויהיה אחד מבין השניים, לפי הגבוה מביניהם:

א. סכום של עבודה נוספת חודשי ראשוני פחות סכום התאמת סכום של עבודה נוספת חודשי ראשוני.

ב. ערך שעה אחת של העובד.

$$\text{Maximum} \{(D-F), J\}$$

17.9 " סכום הכונוניות החודשי הממוצע " - (להלן: "I")

התשלום בגין רכיב הכונוניות ששולם לעובד בתקופת החישוב, כשהוא מחולק בחודשי העסקתו של העובד ברשות בתקופה האמורה. מוסכם, כי לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, בחל"ת, בחופשת לידה, בתקופת השתלמות בשכר, במילואים ובתקופות בהן לא התקיימה עבודה מלאה עקב שביתה.

17.10 " ערך שעה " - (להלן: "J")

ערך שעת עבודה כפי שמופיע בתלוש המשכורת האחרון של כל עובד, ערב היום הקובע.

17.11 " סל העבודה הנוספת החודשי בשעות " - (להלן: "K")

$$\frac{H - I}{J}$$

- סכום סל עבודה נוספת החודשי בשעות יהיה הגדול מבין השניים :
א. סכום סל עבודה נוספת סופי פחות סכום הכונוניות החודשי הממוצע חלקי ערך השעה.
ב. 0.

17.12. "מקדם בסיסי" (להלן: "L")

סכום המקדם כפול 1.15 חלקי סכום סל עבודה נוספת סופי בתוספת אחד.

$$1 + \frac{1.15 \times E}{H}$$

17.13. "מקדם הכפלה אישי" (להלן: "L1")

- א. לעובדים אשר סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) עד 100 שעות, כולל, הינו :

מקדם ההכפלה האישי זהה למקדם הבסיסי.

- ב. לעובדים אשר סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) גדול מ- 100 שעות ועד 120 שעות, כולל, הינו :

1 בתוספת 0.67 כפול המנה המתקבלת מחלוקת סל העבודה הנוספת החודשי בשעות פחות 100 שעות ב- 100, והכל כפול מקדם בסיסי.

$$L \times \left(\frac{(K - 100)}{100} \times 0.67 + 1 \right)$$

- ג. לעובדים אשר סל העבודה הנוספת בשעות (K) גדול מ- 120 שעות, הינו :

$$L \times \left(\frac{(K - 120)}{100} \times 0.75 + 1.13 \right)$$

1.13 בתוספת 0.75 כפול המנה המתקבלת מחלוקת סל העבודה הנוספת החודשי בשעות פחות 120 שעות ב- 100, והכל כפול מקדם בסיסי.

17.14. "מקדם הכפלה אישי למנהלי מחלקות" (להלן: "L2")

מקדם ההכפלה האישי של מנהל מחלקה, אשר סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) שלו הינו עד 100 שעות, כולל, יהיה מכפלת המקדם הבסיסי (L) ב- 1.43.

מקדם ההכפלה האישי של מנהל מחלקה, אשר סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) שלו הינו גבוה מ- 100 שעות, יהיה מכפלת מקדם ההכפלה האישי (L1) ב- 1.43.

17.15. **בנספח ז'** להסכם זה מפורטים שמות העובדים והחשובים בהתאם לסעיף 17.1 – 17.14 לעיל.

17.16. מצ"ב **כנספת ח'** דוגמאות להמחשת התחשיבים האמורים בסעיף זה.

17.17. החל מהיום הקובע, ככל שיחול שינוי בערך השעה של העובד, יעודכן סכום סל העבודה הנוספת הסופי (H) בשיעור השינוי בערך השעה מאותו מועד.

18. שיבוץ לכוננויות

18.1. הרשות תשבץ כל עובד זכאי לביצוע כוננויות חודשיות שוות ערך לסכום הכוננויות החודשי הממוצע (I).

ככל שסכום הכוננויות החודשי הממוצע (I) גבוה מסכום סל עבודה נוספת סופי שנקבע לו (H), ישובץ העובד לביצוע כוננויות בסכום שווה ערך לסכום סל עבודה נוספת סופי (H).

18.2. קביעת מספר שעות הכוננות שעל הרשות לשבץ את העובד כאמור בסעיף 18.1 לעיל תיעשה על פי התעריפים הקבועים בתקשי"ר.

18.3. עובד אשר שובץ לביצוע כוננויות חייב להיות זמין לכל קריאה טלפונית או אחרת, ובמידת הצורך להתייצב פיזית במשרד או במקום אחר, בהתאם להוראות הממונה עליו ולצרכי הרשות.

18.4. במידה ולא שובץ עובד לביצוע סכום הכוננויות החודשי הממוצע (I), יהיה רשאי העובד להשלים את הכוננויות כך שיהיה זכאי למלוא סכום הכוננויות חודשי (I).

18.5. סכום הכוננויות החודשי הממוצע (I) יתעדכן לפי עדכון ערך השעה לחישוב רכיבי עבודה נוספת של העובד.

18.6. התמורה בגין ביצוע שעות הכוננות תהיה מכפלת מספר שעות הכוננות בערך השעה של העובד כפול המקדם הבסיסי (L).

18.7. מצ"ב **כנספת ט'** דוגמא להמחשת התחשיב בסעיף זה.

19. שיבוץ בסל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K)

19.1. הרשות תשבץ כל עובד זכאי לביצוע סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K).

עובד שסל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) שלו גבוה מ- 100 שעות, ישובץ לביצוע שעות בשווי של 100 שעות רגילות בלבד.

במידה ושובץ עובד לביצוע עבודה בשעות אשר התעריף בגין גבוה מ-100%, כמפורט בטבלת המשמרות המצורפת **נספח י'** להסכם זה (להלן: "**סכום התעריפים הנוספים**"), אזי סכום התעריפים הנוספים שהעובד זכאי להם יבואו גם על חשבון סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K).

למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל את התשלומים (לרבות התעריפים הנוספים) בגין עבודתו על פי הטבלה (נספח י' לעיל).

יובהר, כי כל שעות העבודה ביום שישי הינן על חשבון סל העבודה הנוספת (K).

כמו כן יובהר, כי השעות בגינן משולם התגמול בגין פיצוי בגין זמן נסיעה (נספח ו'), הינן על חשבון סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K).

19.2. למנהלי מחלקות ומעלה יוגדר סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) כדלקמן: או K כפול 0.7 או 70 שעות, על פי הנמוך ביניהם.

19.3. למרות האמור בסעיפים 19.1 ו-19.2 לעיל, רשאית רשות השידור לשבץ את העובד, מידי חודש, במספר שונה משעות סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) שנקבעו לו בטווח של עד 5% מסל העבודה הנוספת החודשית שלו. יובהר לעיל, כי טווח השיבוץ ינוע בין 95-105 שעות.

19.4. במידה ושובץ עובד למספר שעות נמוך ממספר השעות המוגדר בסל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) של העובד ירשם פער השעות כיתרה של הרשות כלפי העובד.

19.5. במידה ושובץ עובד למספר שעות גבוה ממספר השעות המוגדר בסל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) של העובד ירשם פער השעות כיתרה של העובד כלפי הרשות.

19.6. על אף האמור לעיל, סך היתרות המצטברות של הרשות ושל העובד, כאמור בסעיפים 19.4 ו-19.5, בסוף כל חודש קלנדרי לא יעלה על 5% מסל העבודה הנוספת החודשי שלו לשיבוץ.

19.7. בכפוף לאמור לעיל, במידה ולא שובץ עובד לביצוע מלוא סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K), יהיה רשאי העובד להשלים, את השעות עד למלוא סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K), כך שיהיה זכאי למלוא התמורה בגין סכום סל עבודה נוספת סופי (H).

19.8. במקרה שבו נעדר העובד מעבודתו בחלק מימי העבודה בחודש קלנדרי מסוים (כגון, עקב חופשה (לרבות חופשה מרוכזת), מחלה, השתלמות), יקטן סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) של העובד בגין אותו חודש באופן יחסי למספר הימים בהם נעדר, וכפועל יוצא התמורה שתשולם לעובד בעד ביצוע סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K). ואולם הרשות תשבץ ככל שניתן, לפי צרכיה, את העובד באותו חודש קלנדרי או בחודש הקלנדרי העוקב אחריו, במטרה להשלים את סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) שלו, הכל בכפוף למגבלות הדין. במקרה כאמור, העובד יעבוד את העבודה הנוספת ששובץ אליה.

19.9. אין באמור לעיל כדי לגרוע מסמכות הרשות לשבץ עובד בעבודה נוספת מעבר לסל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) או לעבודה נוספת בשווי של מעל 105 שעות

רגילות, ובמקרה כאמור ישולם לעובד תשלום בהתאם לכללים החלים לגבי עבודה נוספת לסוגיה, כקבוע בהסכם זה או מכוחו.

19.10. עובד זכאי להודיע, כי לתקופה מסוימת יופחת סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) שלו וזאת מבלי לפגוע בהיקף משרתו הקבוע.

20. תשלום בגין סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K)

התשלום בעד ביצוע סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K), או חלקו, יבוצע כדלקמן:

20.1. עובד אשר סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) שלו עד 100 שעות (כולל) – יהיה זכאי לתשלום כדלקמן:

מכפלה של המקדם הבסיסי (L) בערך השעה (J) כפול מספר השעות שביצע העובד מתוך סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K).

20.2. עובד אשר סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K) שלו גדול מ- 100 שעות – יהיה זכאי לתשלום כדלקמן:

מכפלה של המקדם האישי (L1) בערך השעה (J) כפול מספר השעות שביצע העובד מתוך סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K).

20.3. מנהל מחלקה יהיה זכאי לתשלום כדלקמן:

מכפלה של המקדם האישי למנהלי מחלקות (L2) בערך השעה (J) כפול מספר השעות שביצע העובד מתוך סל העבודה הנוספת החודשי בשעות (K).

20.4. מצ״ב כנספת יא' דוגמאות להמחשת התחשיבים האמורים בסעיף זה.

21. קידום בדרגה

21.1. בתקופת ההסכם, כל אחד מעובדי דור א' יהיה זכאי לקידום בדרגה, כמפורט להלן, ובכפוף להוראות סעיף זה. למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע בקידום העובד בדרגות במסגרת מתח הדרגות הצמוד למשרתו.

21.2. 9 עובדי דור א' יהיו זכאים לקידום בדרגה מלאה אחת, כולל תוספת שהייה, ככל שהייתה, החל מהיום הקובע, על פי קריטריונים שייקבעו בוועדת המעקב. התשלום, כולל הפרשי השכר, יבוצע במשכורת החודש שלאחר היום הקובע.

21.3. עובד אשר יהיה זכאי לקידום בדרגה עקב שינוי מתח הדרגות הצמוד לתפקידו ערב היום הקובע, יהיה זכאי למימוש הקידום בדרגה בתום 3 חודשים מתום תקופת סיום העבודה כהגדרתה בהסכם סיום ההעסקה.

21.4. יתרת העובדים יהיו זכאים לקידום בדרגה, כדלהלן:

21.4.1. עובד דור א', ובכלל זה עובדים בדרגות אישיות, אשר לא קיבל דרגה בתקופה שתחילתה מהיום הקובע ועד ל- 4 וחצי שנים מהיום הקובע, יהיה זכאי לקידום בדרגה מלאה אחת, לרבות דרגה אישית כולל תוספת שהייה, ככל שהייתה.

21.4.2. המועד לקבלת הדרגה לפי סעיף זה יהיה 4 וחצי שנים מהיום הקובע.

21.5. בתקופת הסכם זה לא תוענק דרגה אישית מעבר לקבוע בסעיף זה וכן לא תוענק דרגה העולה על דרגה אחת מתחת לדרגת השיא בטבלת השכר הרלוונטית לדירוג של העובד. על אף האמור לעיל, דרגת השיא בסולם הדרגות בדירוג לא תינתן בכל מקרה כדרגה אישית, בכפוף להסכמי שכר ארציים.

21.6. עובד אשר הוענקה לו דרגה בהתאם להוראות סעיף 21.2 לעיל וסיים את עבודתו ברשות באחד מהמסלולים הקבועים בהסכם סיום ההעסקה, תופחת הדרגה אשר קיבל מכוח הוראות סעיף 21.2 מתוך 2 דרגות הפרישה הקבועות בנספחים ב', ג' ו-ד' להסכם סיום ההעסקה, ויהיה זכאי לדרגת פרישה אחת נוספת בהתאם להוראות הסכם סיום ההעסקה.

22. שבוע עבודה

22.1. העובדים יועסקו בשבוע עבודה בן חמישה ימים.

22.2. שבוע העבודה למשרה מלאה (100% משרה) של עובד הינו בן 41 שעות עבודה שבועיות, המורכבות מחמישה ימי עבודה, כאשר אורך כל יום עבודה הינו בן 8.2 שעות (שמונה שעות ו- 12 דקות), מתוכן הפסקת אוכל ומנוחה בהתאם להוראות התקשי"ר.

22.3. עבד העובד למעלה משתי שעות עבודה רגילות בטווח השעות שבין 00:22 ל-06:00 (להלן - "עבודת לילה"), תהא מכסת שעות העבודה הרגילות באותה משמרת 7 שעות, מתוכן 30 דקות הפסקת אוכל ומנוחה בהתאם להוראות התקשי"ר.

22.4. מבלי למעט מהאמור, היה וייקבעו הוראות ביחס לעובדים בשירות המדינה בעניין קיצור שבוע העבודה, יחולו הוראות אלה גם על העובדים עליהם חל הסכם זה, ככל שייקבע שבוע עבודה מקוצר מהקבוע בהסכם זה, וזאת מבלי לפגוע בסדרי העבודה הקבועים בהסכם זה.

23. עבודה במשמרות

23.1. הרשות תשבץ עובדי משמרות בחמישה ימי עבודה, כמפורט בסעיף 22 לעיל, וזאת בכל אחד מימות השבוע – ימים ראשון עד שבת.

23.2. הרשות תקבע ותשבץ מידי שבוע, עד יום חמישי של השבוע, בשעה 13:00, את סידור העבודה של עובד משמרות לגבי השבוע העוקב.

23.3. שינויים במשמרות לאחר מתן סידור העבודה ייעשו בהסכמת העובד.

23.4. הרשות תקבע את מועדי התחילה והסיום של העבודה. מועדי תחילת העבודה ייקבעו בכפוף לאמור ב**נספח י'**, בשעות עגולות.

23.5. התגמול בעד עבודה במשמרות יהיה בהתאם לקבוע ב**נספח י'** לעיל.

24. ביטוח פנסיוני צובר

24.1. בסעיף זה –

24.1.1. "החוק" - חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה – 2005.

24.1.2. "החזר הוצאות" - כל תשלום המוגדר או קרוי בתלוש השכר כ"החזר הוצאות", לרבות ומבלי לגרוע, החזר הוצאות רכב "קבועות" או "משתנות", ביטוח חובה לרכב, ביטוח מקיף לרכב, אגרת רישוי לרכב, החזר הוצאות נסיעה, אש"ל, כלכלה וביגוד.

24.1.3. "השכר הקובע" – כל רכיבי השכר של העובד, למעט: החזר הוצאות, גילום מס ושווי הכנסה זקופה.

24.1.4. "קרן פנסיה צוברת ותיקה" או "קרן פנסיה ותיקה" - קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח שאושרה לראשונה לפני 1.1.1995.

24.1.5. "קרן פנסיה צוברת חדשה" או "קרן פנסיה חדשה" - קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח שאושרה לראשונה לאחר יום 1.1.1995 ושנקבע לגביה כי הינה זכאית לרכוש אגרות חוב מסוג "ערד".

24.1.6. "קרן חדשה כללית" - קופת גמל לקצבה, שאינה קופת ביטוח, שאושרה לראשונה לאחר יום 1.1.1995 ונקבע לגביה כי אינה זכאית לרכוש אגרות חוב מיועדות.

24.1.7. "ביטוח מנהלים" או "קופת ביטוח" - קופת גמל לקצבה שהינה קופת ביטוח כהגדרתה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) התשכ"ד-1964 או בחוק.

24.1.8. "קופת גמל" – קרן או תוכנית ביטוח שניתן לגביהן אישור קופת גמל לפי הוראות סעיף 13 לחוק.

24.1.9. "קופת גמל לתגמולים" - קופת גמל המיועדת לתשלום תגמולים.

24.1.10. "קופת גמל לקצבה" – קופת גמל המיועדת לתשלום קצבה.

24.1.11. "קופת גמל משלמת לקצבה" – קופת גמל לקצבה שניתן למשוך ממנה כספים במישרין.

24.1.12. "קופת גמל לא משלמת לקצבה" - קופת גמל לקצבה שלא ניתן למשוך ממנה כספים, למעט כספים ממרכיב הפיצויים, אלא באמצעות העברתם לקופת גמל משלמת לקצבה.

24.2. העובדים יבוטחו בקרן פנסיה צוברת חדשה ו/או בקופת ביטוח ו/או בקופת גמל לתגמולים, בהתאם להוראות סעיף זה להלן.

24.3. כל עובד יהא רשאי לבחור איזה חלק של השכר הקובע יבוטח בקרן פנסיה צוברת חדשה ו/או בקופת ביטוח ו/או בקופת גמל לתגמולים, ובלבד שסך כל השכר שיבוטח בכלל מסלולי הביטוח הנ"ל לא יעלה על השכר הקובע.

24.4. בכל הנוגע לעובד הרשאי, על פי הדין, להיות מבוטח בקרן פנסיה ותיקה, יבוא בסעיף זה "קרן פנסיה ותיקה" במקום "קרן פנסיה חדשה".

24.4.1. יהיו תשלומי הרשות והעובד בגין אותו חלק של השכר הקובע שיבוטח בקרן ככל שעובד יבחר לבטח את שכרו הקובע, כולו או חלקו, בקרן פנסיה חדשה, כדלקמן:

תשלומי הרשות:

6% לתגמולים;

6% לפיצויי פיטורים.

תשלומי העובד:

5.5% ינוכו ממשכורתו של העובד על חשבונו.

24.4.2. ככל שהעובד יבחר לבטח את שכרו הקובע, כולו או חלקו, בביטוח מנהלים, יהיו תשלומי הרשות והעובד בגין אותו חלק של השכר הקובע שיבוטח בביטוח מנהלים, כדלקמן:

תשלומי הרשות -

5% לתגמולים;

8.33% לפיצויי פיטורים;

תשלום להבטחת הכנסה במקרה של אבדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מאותו חלק של השכר הקובע שיבוטח בביטוח מנהלים או בשיעור של 2.5% מאותו חלק של השכר הקובע שיבוטח בביטוח מנהלים, לפי הנמוך מבין השניים.

תשלומי העובד -

5% ינוכו ממשכורתו של העובד על חשבונו.

24.4.3. ככל שהעובד יבחר לבטח את שכרו הקובע, כולו או חלקו, בקופת גמל לתגמולים, יהיו תשלומי הרשות והעובד בגין אותו חלק של השכר הקובע שיבוטח בקופת גמל לתגמולים, כדלקמן:

תשלומי הרשות -

5% לתגמולים;

6% לפיצויי פיטורים;

תשלום להבטחת הכנסה במקרה של אבדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מאותו חלק של השכר הקובע שיבוטח בקופת גמל לתגמולים או בשיעור של 2.5% מאותו חלק של השכר הקובע שיבוטח בקופת גמל לתגמולים, לפי הנמוך מבין השניים.

תשלומי העובד -

5% ינוכו ממשכורתו של העובד על חשבונו.

24.4.4. ככל שמדובר בעובד הזכאי להיות מבוטח בקרן פנסיה ותיקה ובחר לבטח את שכרו הקובע, כולו או חלקו, בקרן פנסיה ותיקה, יהיו תשלומי הרשות והעובד בגין אותו חלק של השכר הקובע שיבוטח בקרן פנסיה ותיקה כדלקמן:

תשלומי הרשות:

7.5% לתגמולים;

6% לפיצויי פיטורים;

השיעורים הקבועים בסעיף זה יתעדכנו על פי חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א – 1981, או כל חוק אחר.

תשלומי העובד:

7% ינוכו ממשכורתו של העובד על חשבונו.

השיעורים הקבועים בסעיף זה יתעדכנו על פי חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א – 1981, או כל חוק אחר.

מוסכם בזאת, למניעת כל ספק, כי אין בהוראות סעיף זה כדי להשליך על רכיבי המשכורת המהווים בסיס לתשלום פיצויי פיטורים או פנסיה תקציבית או לחישוב ערך השעה או להפרשות לקרן השתלמות.

24.5. מובהר בזאת, כי השכר הקובע שבגינו יופרשו תשלומים לקרן פנסיה חדשה אינו יכול לעלות על תקרת השכר המותרת על פי הדין בביטוח בקרן פנסיה חדשה (בסעיף זה להלן - "תקרת השכר"). במקרה שבו השכר הקובע של העובד עולה על תקרת השכר, יוכל אותו עובד לבטח את החלק העודף של השכר הקובע העולה על תקרת השכר

(בסעיף זה להלן - "החלק העודף"), כולו או חלקו, בקרן חדשה כללית, אלא אם בחר העובד אחרת. מובהר, כי שיעורי ההפרשה לקרן חדשה כללית יהיו זהים לשיעורי ההפרשה לקרן פנסיה חדשה כאמור בסעיף 24.4.1 לעיל, או בהתאם לשיעורי ההפרשה המקובלים לגבי כל קופת גמל בה בחר העובד.

24.6 הפרשות הרשות לקרן פנסיה חדשה ו/או לביטוח מנהלים ו/או לקופת הגמל לתגמולים ו/או לקרן פנסיה ותיקה (למי שזכאי להפרשות לקרן ותיקה כאמור לעיל) ו/או לקרן חדשה כללית - יבואו, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, במקום החבות בפיצויי פיטורים לעובד או לשאריו, וזאת כדי 72% או 100% מסכום החבות בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגין נעשתה הפרשה, וכל זאת החל מהיום הקובע ואילך והכל בהתאם לאישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים וכפי שיעודכן כדין מעת לעת.

24.7 מוסכם, כי אין באמור כדי להוסיף או לגרוע מכל פטור אחר מתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים או לפי כל דין אחר, ככל שקיים כזה.

25. ביטוח פנסיוני תקציבי

25.1 על העובדים בפנסיה תקציבית ששם מפורט בנספח יב' (להלן: "העובדים בפנסיה תקציבית") יחול הסדר פנסיוני משולב: חלקו – הסדר פנסיה תקציבית וחלקו – ביטוח בפנסיה צוברת.

25.2 כמפורט להלן, שני המנגנונים השונים המרכיבים את הסדר הפנסיה הכולל של העובדים, כפופים להוראות שונות בתכלית ואין בפרשנות הוראותיו של המנגנון האחד כדי להשליך על פרשנות הוראותיו של המנגנון האחר.

25.3 על העובדים בפנסיה תקציבית יחולו ההוראות כדלקמן:

25.3.1 בכל הנוגע לחלק המשכורת המבוטחת בפנסיה תקציבית, יחולו ההוראות חוק הגמלאות והכללים מכוחו.

25.3.2 בכל הנוגע לחלק המשכורת שאינו מבוטח בפנסיה תקציבית – יחולו ההוראות סעיף 24 לעיל.

25.4 לעניין סעיף זה:

"המשכורת המבוטחת בפנסיה תקציבית" – המשכורת הקובעת כהגדרתה בסעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגמלאות"), החל מכוח חוק רשות השידור.

בכל מקום שבו נאמר בסעיף 24 לעיל "השכר הקובע" יבוא במקומו "חלק המשכורת שאינו מבוטח בפנסיה תקציבית".

"חלק המשכורת שאינו מבוטח בפנסיה תקציבית" – ההפרש שבין שכר העובד לבין המשכורת המבוטחת בפנסיה תקציבית.

"שכר העובד" – כל רכיבי השכר של העובד, למעט תשלומי מענק יובל, ביגוד, הבראה, החזרי הוצאות כמשמעם בסעיף 24.1.2 של פרק זה, גילום מס וזקיפת הטבה.

26. הפרשות לקופת גמל בגין החזר הוצאות

- 26.1 בגין תשלומי החזר הוצאות שזכאי לו העובד בחודש מסוים וקיבל בפועל (להלן – בסיס ההפרשה בגין החזר הוצאות) תיעשה הפרשה לקופת גמל, בשיעורים כדלקמן:
5% מבסיס ההפרשה בגין החזר הוצאות – על חשבון הרשות;
- 5% מבסיס ההפרשה בגין החזר הוצאות – על חשבון העובד.
- 26.2 לעניין סעיף זה – "תשלומי החזר הוצאות" – החזר הוצאות כמשמעו בסעיף 24.1.2 לעיל.
- 26.3 סעיף זה יחול גם על עובדים בפנסיה תקציבית כהגדרתם בסעיף 25 לעיל ואולם לגבי עובדים כאמור הגדרת "תשלומי החזר הוצאות" לא תכלול החזר הוצאות ביגוד.
- 26.4 למען הסר ספק, לא תבוצע כל הפרשה בגין רכיבי גילום מס או זקיפת הכנסה.
- 26.5 למען הסר ספק, שיעורי ההפרשות הקבועים בסעיף זה יתעדכנו כפי שיוחל על עובדי המדינה.

27. קרן השתלמות

- העובדים ימשיכו להיות מבוטחים בקרנות ההשתלמות בהן בוטחו ערב המועד הקובע ובהתאם לאותם שיעורי הפרשות ורכיבים.
28. תוספת לעובדים על פי הסכם הבלתי ייחודיים
- עובד דור א' יהיה זכאי להגדלת תוספת בוררות כמפורט בנספח יג' להסכם זה.

פרק ג' – הוראות שיחולו על עובדי דור ב' בלבד

29. שעות העבודה

- 29.1 שבוע העבודה, לרבות ההפסקות, של עובדי דור ב' הינו כמפורט בסעיף 22.2 לעיל, בשינויים הבאים:
- 29.2 שבוע העבודה הינו בן 42.5 שעות.
- 29.3 אורך יום העבודה הינו בן 8.5 שעות.
- 29.4 במקרה שיחול שינוי במספר שעות העבודה השבועיות בשירות המדינה, יחול השינוי גם על עובדי דור ב'. למען הסר ספק, בשינוי מספר שעות העבודה השבועיות לא יהיה בכדי לשנות מסדרי העבודה כפי שהוסכמו בהסכם זה.

30. עבודה במשמרות

עובדי דור ב' יועסקו בעבודה במשמרות בהתאם לסעיף 23 לעיל.

31. תוספת שכר – הסכם הבלתי ייחודיים

עובד דור ב' יהיה זכאי, מתחילת עבודתו, לקבלת תוספת שכר לפי הסכם הבלתי ייחודיים מיום 19.4.01 כפי שיתעדכן מעת לעת בשירות המדינה.

32. קרו השתלמות

העובדים יהיו זכאים לקרו השתלמות בהתאם להוראות התקשי"ר.

33. ביטוח פנסיוני צובר

33.1. עובדי דור ב' יבוטחו בקופת גמל על פי בחירתם, ויודיעו על בחירתם לרשות בתוך 30 ימים מיום תחילת עבודתם.

33.2. עובדי דור ב' אשר לא הודיעו על בחירתם לרשות בתוך 30 ימים כאמור, יבוטחו בקופת גמל אשר תיקבע על ידי ההסתדרות.

33.3. אופן ושיעור ההפרשות הינו בהתאם להוראות המפורטות בסעיף 24 לעיל.

33.4. עובדים כהגדרתם בהסכם זה, אשר לא היו מבוטחים מנהלים בקופת גמל בחודש שלפני תחילת עבודתם ברשות, יצורפו לאחר שישה חודשי עבודה או בתום שנת המס, לפי המוקדם מביניהם, לתוכנית פנסיה מקיפה בקרו פנסיה חדשה ו/או לביטוח מנהלים ו/או לקופת גמל, על פי בחירתם.

עובד שהתקבל לעבודה ברשות, אשר בחודש שלפני תחילת עבודתו ברשות היה מבוטח בקרו פנסיה ו/או לביטוח מנהלים ו/או לקופת גמל, יהיה זכאי להצטרף לקרו פנסיה חדשה ו/או לביטוח מנהלים ו/או לקופת גמל, בהתאם לקבוע בסעיף 33 זה, לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת מס, לפי המוקדם מביניהם.

34. ביטול סכסוכי עבודה

כל סכסוכי העבודה וההודעות על השביתה שניתנו על ידי ההסתדרות קודם ליום הקובע - בטלים בזאת.

35. מיצוי תביעות

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה, וזאת עד לתום 7 שנים מהיום הקובע.

שקט תעשייתי .36

36.1 הצדדים מתחייבים, כי עד לתום 7 שנים מהיום הקובע לא ינקוט צד מהצדדים או מי מיחידיו נגד הצד השני באמצעי שביתה או השבתה מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

36.2 למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה שתוכרז על ידי ההסתדרות ברמה הארצית ובכלל המשק.

ועדת מעקב .37

ועדת מעקב בהשתתפות יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות ומנכ"ל רשות השידור תמשיך לעקוב ולסייע בביצועו של הסכם זה ולהכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטות ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

מכתבים .38

הסכם זה נחתם בעקבות המכתבים הבאים :

- 38.1 מבנה ארגוני.
- 38.2 מכתב הממונה על השכר מיום 30.12.2010 בעניין חוזים אישיים.
- 38.3 מכתב מנכ"ל הרשות אל יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות בעניין ניצול ימי חופשה צבורה בגין עבודה במנוחה השבועית. מכתב מנכ"ל הרשות אל יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בעניין מבנה ארגוני.
- 38.4 מכתב מנכ"ל הרשות אל יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בעניין תנאי סף לתפקידים ניהוליים.
- 38.5 מכתב הממונה על השכר בדבר מספר הפורשים.
- 38.6 מכתב יו"ר הרשות למנכ"ל הרשות מיום 30.12.2010 בדבר עובדים במינוי בפועל.
- 38.7 מכתב עו"ד מרסיה צוגמן ס' יועמ"ש, רשות השידור אל עו"ד שי תקן, יועמ"ש האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, מיום 30.12.2010 בעניין תביעות אישיות.
- 38.8 מכתב מנכ"ל הרשות ליו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות מיום 30.12.2010.
- 38.9 מכתב מנכ"ל הרשות ליו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות מיום 30.12.2010 בעניין אש"ל ארוחות.
- 38.10 אישור הממונה על השכר – סעיף 29.

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

רשות השידור