

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם ב- 10.3.2018 ביום 10.3.2018

בין:

חדשות המזרח התיכון בע"מ i24News

(להלן: "החברה", "ההנהלה")

מצד אחד

לבין:

ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות החדשה
ועד עיתונאי חדשות המזרח התיכון בע"מ

(להלן: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל והצדדים ניהלו מו"מ וגיבשו הסכם הקובע את תנאי העסקה, זכויות וחובות העובדים בחברה, במטרה לקיים תנאי עבודה הוגנים, לטפח יחסי גומלין תקינים בין החברה לעיתונאים ונציגותם ולהבטיח ביצוע יעיל של העבודה בחברה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו למעט בנושאים הכלכליים שאותם הסכימו הצדדים להסדיר במשא ומתן נפרד;

לפיכך הותנה ותוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

פרק א' – כללי

1. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
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, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.

(Handwritten signatures)

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 תינן למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
6. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
7. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנהגים והנהלים שהיו קיימים בחברה הנוגעים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות שניתנו למי מהעובדים, עובר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מיטיבים.
8. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת 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.
9. 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 יוכל לעיין בו במקומות אלו.
10. עוד מוסכם כי עותק מההסכם יתורגם על חשבון החברה לשפות אנגלית, וצרפתית ולערבית.

פרק ב' – הגדרות

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

החברה -	חדשות מזרח תיכון בע"מ
הנהלה -	הנהלת החברה או עובד החברה שיוסמך לייצגה.
הארגון -	ארגון העיתונאים בישראל.
הועד -	ועד העיתונאים.
נציגות העובדים -	הארגון ו/או הוועד הארצי לפי העניין.
עובד/עיתונאי -	כתבים, עורכים, עורכי וידאו, תחקירנים, הפקה, צלמים, גרפיקאים/מעצבים, במאים, מתרגמים, עובדי ארכיון, יצרני תוכן עיתונאי, עובדי חדר שידור, מנהלי אולפן, טכנאי שידור.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

פרק ג' - תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

12. הסכם זה יחול על:

א. הצדדים להסכם החתומים עליו.

ב. כל העיתונאים עיתונאי התברה כהגדרתם לעיל.

13. תקופת הסכם זה תהיה מיום חתימתו ועד ליום 31-1-2020 [לנוגד 2020]. ההסכם יתחדש מאליו ל- 24 חודשים נוספים בכל פעם וחוזר חלילה, אלא אם עד חודשיים (2 חודשים) לפני תום מועד תוקפו של ההסכם תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו.

פרק ד' - קבלת עובדים, איוש משרות ועדכון נציגות העובדים

קבלת עובדים

14. ועד העיתונאים יקבל את רשימת העובדים החדשים שיתקבלו לעבודה, עם קליטת העובד בחברת.

תקופת הניסיון

15. תקופת הניסיון בחברת תעמוד על 4 חודשים. החברה תהא רשאית לקצר את תקופת הניסיון של העובד בתברה לפי שיקול דעתה. במקרים חריגים תוכל החברה להאריך את תקופת הניסיון לתקופה של עד חודשיים נוספים, תוך יידוע הוועד.

16. השלים העובד את תקופת הניסיון כעובד החברה, יהיה לעובד מן המניין בחברה.

איוש משרות

17. החברה תפרסם באי-מייל, וכן, תודיע לוועד על כוונתה לאייש כל משרה מתפנה, למעט איושם של עובדים בתפקיד מנהל מחלקה ומעלה.

18. לעיתונאי שפוטר בשל צמצומים, תינתן במשך שנה זכות קדימה לאיוש כל משרה שהתפנתה, בתנאי שהוא עומד בתנאי המשרה המוצעת ובכפוף לשוויון בנתונים הרלוונטיים.

19. החברה תיתן עדיפות לעובדיה באיוש משרה מתפנה, בתנאי שהוא עומד בתנאי המשרה המוצעת ובכפוף לשוויון בנתונים הרלוונטיים, ושאינו צורך ארגוני מובהק שישאר בתפקידו הנוכחי. היה ולא יימצא מועמד מתאים מקרב עובדי החברה יבוצע הליך איתור חיצוני.

20. למען הסר ספק, החלטות אם לאיש משרה, היקפה, הפרופיל המקצועי שלה ותנאי ההעסקה (בכפוף להוראות הסכם זה) הן בשיקול דעתה הבלעדי של ההנהלה.

עדכון נציגות העובדים

21. אחת לשישה חודשים, תמסור ההנהלה ליו"ר הוועד רשימה מרוכזת של העובדים בחברה, בציון תאריך תחילת העבודה, התפקיד, המחלקה והצוות בהם הם עובדים.
22. במועד מסירת הרשימות, כאמור, תמסור ההנהלה פירוט מלא של שמות העובדים שסיימו עבודתם (פיטורים, התפטרות ופרישה לפנסיה) ופירוט תפקידם, המחלקה והצוות מהם פרשו.

פרק ה' - ניוו עובדים בתוך החברה

ניו עובד מתפקיד לתפקיד

23. החברה רשאית בתיאום עם העובד ועדכון הוועד לנייד עובד בהתאם לצרכי העבודה, להעביר עובד מתפקיד אחד לתפקיד אחר או ממקום למקום באופן זמני או קבוע ובתנאי שלא יהיה בכך כל פגיעה במעמדו, בשכרו ובתנאי עבודתו של העובד. במקרה של עובד בתקופת ניסיון, לא יחול סעיף זה.

פרק ו' - שבוע עבודה

סימן א': כללי

24. התקשרות המעסיק עם עיתונאים לתפקידים עיתונאיים תעשה אך ורק על פי הוראות פרק זה. על אף האמור, ההנהלה תוכל להעסיק פרילנסרים במתכונת שלא תעלה על 5% מכלל העובדים במערכת.

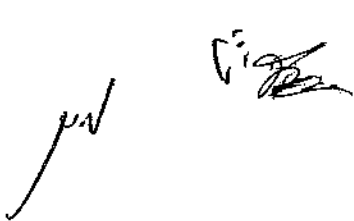
25. בכפוף לאישור החברה (בהתאם לצרכיה וליכולותיה) החברה תתן לפרילנסרים עדיפות בקליטה על פני עובדים חיצוניים.

26. עמד עובד משמרות לרשות המעסיק בשעות בהן לא עבד בפועל אבל נדרש להיות כונן ישולם לו תגמול של שליש מערך העסקתו היחסי על שעת עבודה במקרה בו עמד לרשות המעסיק בביתו. שילמה החברה על מתכונת משמרות גבוהה מזו שהעובד עבד בפועל והאמור מכסה גם את שעות הכוננות, לא תשולם תוספת הכוננות.

27. עובדות זכאיות להיעדר מהעבודה בהיקף של שעה אחת פחות ביום, ללא ניכוי משכרה, מתום חופשת הלידה ולמשך 9 חודשים ובלבד שהיא מועסקת בהיקף של משרה מלאה.

סימן ב': הגדרות למתכונת העסקה

28. "עובד במשרה קבועה" – עובד המועסק דרך קבע לפי מתכונת קבועה של ימים ושעות, בין אם במשרה מלאה ובין אם במשרה חלקית, בין אם בעבודה לפי שעות ובין אם בעבודת משמרות, ולרבות שעון גמיש או ללא שעון, כמפורט בהסכם זה;



סימן ג: עובד במשרה קבועה

29. כלל האמור בסימן זה חל על כל עובד המועסק במתכונת קבועה, בין אם במשרה מלאה ובין אם במשרה חלקית, בין אם עבודה לפי שעות ובין אם עבודת משמרות, למעט אם מפורט במפורש אחרת.
30. על עובד לדווח בשעון הנוכחות או באפליקציה, בתחילת יום העבודה ובסיומו. מוסכם כי ההנהלה לא תוכל לעשות שימוש באפליקציית הנוכחות בטלפון הנייד לצורכי מעקב אחרי עובדים שלא בשעות העבודה.

תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה על עובד במשרה קבועה

31. למען הסר ספק, מובהר כי העסקת עובדים תעשה בכפוף להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, אלא אם הוסכם במפורש אחרת.
32. עובד החברה אשר על-פי דרישת הממונה ביצע עבודה בשעות נוספות בפועל יהיה זכאי לתשלום עבור העבודה שבוצעה בשעות נוספות, או בתשלום של רכיב תוספות שעות נוספות גלובליות (שני"ג), הכל בהתאם לדין. תשלום על שעות נוספות יעשה רק אם העובד קיבל אישור מראש ובכתב לעבוד שעות נוספות.
33. מובהר כי רכיב השני"ג, מהווה חלק בלתי נפרד מן השכר המבוטח כהגדרתו בהסכם זה.
34. בנוסף לתוספת השני"ג, יהיו העובדים זכאים לתשלום שעות נוספות שיבוצעו על-פי דיווח, באישור מראש ובכתב, וזאת מעבר למכסה שהיא הבסיס לשני"ג.
35. בגין עבודה בשעות לילה או חלק ממנה עובד שעתי יהיה זכאי לתשלום בשיעור של 125% בגין כל שעות העבודה והכל מבלי לפגוע בזכויות מכוח הדין.
36. בגין עבודה בשבת וחג או חלק ממנה עובד יהיה זכאי לתוספת בשיעור של 50% משכרו השעתי בגין כל שעות העבודה.

מתכונת העסקה לעובדים שמשרתם מחושבת לפי שעות

37. יום העבודה במשרה מלאה הוא בן 9 שעות. בכל יום עבודה כאמור תינתן לעובד הפסקה בת 45 דקות מתוכה לפחות חצי שעה רצופה.
38. עובד במשרה חלקית שיועסק בשעות שמעבר לחלקיות משרתו, יקבל עבור כל שעה שבה עבד מעבר לשעות עבודתו על פי המשרה החלקית ועד למכסת שעות העבודה השבועיות הרגילות - תשלום של שכר השעה הרגיל. גמול שעות נוספות ישולם רק בגין שעות עבודה שמעבר למכסת שעות העבודה השבועיות הרגילות, או מעבר ל-9 שעות עבודה ביום עבודה מסוים.

39. שכרו של העובד במשרה חלקית ישולם בהתאם לחלקיות המשרה. תנאים סוציאליים, תנאי רווחה וזכויות אחרות מכל סוג, להן זכאי העובד במשרה החלקית מכוח הסכם זה או מכוח הדין, יינתנו לו באופן יחסי לחלקיות משרתו.

מתכונת העסקה של עובדי משמרות

40. עובדי משמרות יועסקו במחלקה הלוגיסטית ובמחלקה הטכנית, ומשכורתם תקבע ביחס להיקף משרתם – מלאה או חלקית – הנגזרת ממספר המשמרות בשבוע.
41. עובד משמרות במלאה יועסק חמש משמרות בשבוע. היקף משרתו וזכויותיו של עובד משמרת במשרה חלקית יגזרו מהגדרה זו.
42. העסקת עובד במשמרת תבוצע כדלקמן:
- א. סידור המשמרות יקבע מראש והודעה תועבר לעובדים לכל המאוחר ביום רביעי של השבוע הקודם לשבוע סידור העבודה.
- ב. אורך משמרת היא 9 שעות. אורך משמרת בשעות הלילה היא 7 שעות. עבודה הנמשכת לפחות שעתיים בין השעות 00:22 ועד 00:06 היא משמרת לילה.
- ג. היה אורכה של המשמרת מעבר לאמור לעיל, ישולמו שעות נוספות כדין.
43. לא ניתן לחייב עובד לעבוד יותר ממשמרת אחת בחודש, נוספת על היקף משרתו הקבוע. מובהר כי סעיף זה לא יחול על מקרים חריגים ומיוחדים.
44. עבד עובד במשמרת לא יתחיל משמרת חדשה אלא בהפרש של 8 שעות אחרי הקודמת לאחריה.

מתכונת העסקה בשעות גמיש

45. באישור חתום מראש של מנהל משאבי אנוש, כתבים וצלמים במשרה קבועה רשאים לעבוד על פי מתכונת של "שעות גמיש", שמשמעה מתן אפשרות לעובד, בכפוף לאילוצי המערכת ובתיאום עם הממונה עליו, לקבוע את שעות עבודתו במהלך השבוע, לרבות עבודה מתחבת, ובלבד שעד תום השבוע ישלים את מכסת השעות הקבועה לו (בין אם משרה מלאה ובין אם חלקית).

פרק ז' – שכר

46. שכר העיתונאים לא יפחת מהסכומים כדלקמן:

מקצוע	מינימום
-------	---------

עוזר מפיק AP	7000 ₪
מפיק	8000 ₪
עורך	10000 ₪
במאי	54 ₪ לשעה
עוזר במאי	33 ₪ לשעה
צלם	33 ₪ לשעה
CG	33 ₪ לשעה
סאונד	33 ₪ לשעה
אחמש סאונד בכיר	50 ₪ לשעה
מנהל NCR	54 ₪ לשעה
בקר	33 ₪ לשעה
טכנאי	38 ₪ לשעה
מדיה וארכיון	30 ₪ לשעה
ווב	7,000 ₪

פרק ח' – היעדרות

חופשה שנתית

47. מועדי החופשה של העובדים ייקבעו בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב ככל הניתן ברצונו של העובד. בכל מקרה, החברה לא תוציא עובד לחופשה של יותר מ- 7 ימים ומעלה ללא הסכמתו, וזאת אלא אם נמסר לו על כך 30 יום לפני ובידוע של ועד העובדים.

48. חופשה תתואם בין העובד למעסיק.

49. המעסיק יכול להודיע על ביטול של חופשה שנקבעה מראש עד תקופה של 30 ימים לפני מועד החופשה המתוכנן.

50. למרות האמור בסעיף 49 לעיל, המעסיק רשאי לבטל חופשה גם תוך זמן קצר יותר וזאת במקרים חריגים של אירועים חדשותיים או במקרים של נסיבות בלתי צפויות שלא ניתן היה לדעת עליהן מראש.

צבירת ימי חופשה

51. עובד רשאי לנצל ימי חופשה מעבר למכסה המגיעה לו, וזאת בקבלת אישור מראש ובכתב מאת המנהל הישיר של העובד.

52. ההנהלה רשאית לחייב עובד שצבר ימי חופשה לצאת לחופשה, בהודעה מראש של 30 יום. אם חופשה כזו שנכפתה מבוטלת ברגע האחרון בשל שיקולי המערכת, תוכל ההנהלה לקבוע חופשה כפויה מחדש בהודעה מראש של 14 יום.

53. פדיון ימי חופשה יהיה בהתאם לחוק, בתום תקופת עבודתו של העובד ובכפוף לאמור בהסכם זה.

J.W. 6/1

ימי חג

54. כל עובד זכאי לתשלום עבור ימי חג בהתאם למפורט להלן:

- יום א של ראש השנה;
- יום ב של ראש השנה;
- יום הכיפורים;
- יום א של סוכות;
- שמיני עצרת (שמחת תורה);
- יום א של פסח;
- יום ז של פסח;
- יום העצמאות;
- יום שבועות;

55. עובדים שאינם יהודים זכאים להמיר את כל המועדים הנזכרים לעיל במועדים הבאים, בהתאם לחגי עדתם:

עובדים נוצרים:

- ראשית השנה (NEW YEAR);
- יום ההתגלות (EPIPHANY);
- יום שישי לפני פסחא (GOOD FRIDAY);
- יום ראשון של פסחא (EASTER SUNDAY);
- יום שני של פסחא (EASTER MONDAY);
- עליית ישו השמימה (ASCENSION DAY);
- יום ראשון של שבועות (WHIT SUNDAY);
- יום שני של שבועות (WHIT SUNDAY);
- חג המולד (CHRISTMAS);
- יום שני של חג המולד (SECOND DAY) CHRISTMAS;
- יום העצמאות;

עובדים מוסלמים:

- חג הפסקת צום הרמדאן (עיד אלפיטר) - שלושה ימים;
- חג הקורבן (עיד אלאדחא) - ארבעה ימים;
- ראשית השנה (מוחרם) - יום אחד;
- הולדת הנביא (מולד אלנבי) - יום אחד;
- יום העצמאות;

עובדים דרוזים:

- חג הנביא שועיב (יתרו) - ארבעה ימים;
- עיד אלאדחא - ארבעה ימים;
- חג הנביא סבלאן - יום אחד;
- חג אלחידר (אליהו הנביא) - יום אחד;

9

יום העצמאות ;

56. עם קבלתנו לעבודה יצהיר כל עובד לפי איזה מהלוחות הוא מבקש לצאת לחגיו. לוח זה ישאר קבוע למשך שנה קלנדארית. לא הודיע העובד על שינוי – תשאר ההצהרה כפי שהיתה.

ערבי חג

57. עובד אשר הועסק בערב החג יהיה זכאי לחצי יום חופש נוסף למכסתו. עובד שנעדר בערב החג - מכסת חופשתו לא תקוזז. מובהר כי סעיף זה חל על עובדים חודשיים ועובדים שעתיים.

חופשה מיוחדת בתשלום

58. עובד יהא זכאי לשני ימי חופשה לרגל נישואיו.

59. עובד יהא זכאי למתנה בשווי 200 ש"ח בהיוולד ילד.

דמי הבראה

60. דמי הבראה ישולמו לעובד פעם בשנה בין החודשים יולי לספטמבר, מדי שנה עבור שנה קלנדארית קודמת.

61. עובד יהיה זכאי לדמי הבראה, רק לאחר שהשלים שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו.

62. דמי הבראה ישולמו יחסית לחלקיות המשרה.

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

חופשת לידה

64. חופשות לידה וזכויות של יולדת יוענקו בהתאם להוראות חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954.

65. גם עובדת שלא צברה את המינימום הנדרש בחוק, אבל צברה שנתיים ותק, תהא רשאית לצאת לחופשה ללא תשלום (חלי"ת) עם תום חופשת הלידה. משך החופשה ללא תשלום במקרה זה יהיה של עד 9 חודשים מיום הלידה (כולל חופשת לידה) – והכול בכפוף להוראות החוק ובתנאי שאינה עובדת במקום אחר ותודיע 60 יום מראש.

66. על עובדת המבקשת להאריך את חופשת הלידה כאמור, להודיע על כך בכתב למחלקת משאבי אנוש 45 יום מראש.

67. במשך חופשת הלידה המזכה בתשלום על פי חוק נשמרות זכויות העובדת לעניין ותק, הפרשות סוציאליות, חופשה, דמי הבראה, שי לחגים, וכל הטבה נוספת מכוח הסכם זה ו/או מכוח חוק. האריכה העובדת את חופשת הלידה, ישמרו זכויות הוותק, שי לחגים.

68. גברים זכאים לצאת לחופשת לידה ע"פ התנאים הקבועים בדין.

69. במהלך תקופת חופשת הלידה החברה והעובדת ימשיכו לבצע הפרשות לביטוח פנסיוני.

במקרה שיוסכם כי במהלך חופשת הלידה החברה תשא בביצוע ההפרשות של העובדת אזי ההתחשבות עם העובדת לגבי השבת תשלומי המעסיק כאמור, תיערך במשכורת הראשונה שלאחר חופשת הלידה או בגמר חשבון, במקרה של התפטרות, לפי המוקדם מביניהם.

לבקשת העובדת ניתן יהיה לפרוס את ההתחשבות על פני עד שלושה חודשי עבודה מרגע חזרתה.

חופשת מחלה

70. עובד יהיה זכאי לחופשת מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 (להלן: "החוק"), בכפוף להוראות שלהלן:

- א. עובד יודיע על היעדרותו מחמת מחלה לממונה עליו ככל הניתן מוקדם, וזאת בהודעה אשר תומצא למעסיק באותו יום או לכל המאוחר ביום המחרת. יובהר כי למעט במקרים בהם לא ניתן היה להמציא אישור מטעמים מיוחדים אזי החברה לא תקבל אישורים רפואיים בדיעבד ויום ההיעדרות ינוכה ממכסת ימי החופשה.
- ב. היעדרות מחמת מחלה או מחמת מגבלה רפואית כלשהיא, מחייבת אישור רפואי.
- ג. עובדת בתקופת היריון רשאית להיעדר מהעבודה, ללא ניכוי משכרה, לשם פיקוח ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות להריון במשך חודשי ההיריון, עד 40 שעות לאורך תקופת ההריון ללא צורך באישור רופא.
- ד. נעדר עובד מחמת מחלה או מחמת מגבלה רפואית חמורה כלשהיא תקופה שלא תעלה על 3 חודשים, ולאחר תקופה החלים והביע את רצונו לשוב לעבודה, החברה תעשה כמיטב יכולתה לשמור על תנאי עבודתו כפי שהיו טרם היעדרותו.
- ה. עובד שנעדר עקב היריון ולידה של בת זוג, יהיה זכאי לנצל עד 7 ימי מחלה בשנה בתשלום, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו.
- ו. עובד שניצל את מלוא מכסת ימי המחלה המגיעה לו כאמור לעיל, יהא רשאי לנצל גם את ימי החופשה השנתית המגיעה לו בגין היעדרותו מחמת מחלה.
- ז. היה והעובד נעדר מחמת מחלה לאחר שכבר ניצל את מלוא מכסת ימי המחלה והחופשה השנתית, העובד לא יהא זכאי לקבל תשלום בגין היעדרותו מחמת מחלה.

ת. במקרים חריגים יוסכם אחרת, ככל שיוסכם, בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין יו"ר הוועד.

ט. בנסיבות מוצדקות ולבקשת העובד, אגף משאבי אנוש יהיה רשאי לאשר יתרת חופשת מחלה שלילית לעובד שחלה, בהתאם לנסיבות.

בנק ימי מחלה

71. במועד החתימה על ההסכם יוקם בנק של 100 ימי מחלה למחלות קשות.

72. מוסכם, כי עובד שבשל מחלה אחת נאלץ להיעדר מהעבודה יוכל להגיש בקשה דרך הוועד או דרך הנהלת החברה ישירות לקבלת תשלום על ימי מחלה נוספים (מעבר לעשרה) מתוך בנק ימי המחלה. הבקשה תועבר על-ידי הוועד להנהלה וההחלטה תתקבל במשותף לפי מצב הימים בבנק, מצבו הרפואי של העובד, צפי הימשכות המחלה ושיקולים רלבנטיים נוספים.

73. בתחילת כל שנה קלנדרית יתמלא הבנק מחדש כך שיהיו בו 100 ימי מחלה. בכל מקרה, לא ניתן יהיה להמיר ימים אלה בכסף.

חופשה ללא תשלום

74. עובד המבקש להיעדר מהעבודה מעבר ליתרת החופשה העומדת לרשותו, יגיש בקשה בכתב לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת"), לפחות 60 יום לפני המועד המתוכנן של החופשה. הבקשה בצירוף המלצת הממונה תועבר להחלטת מחלקת משאבי אנוש והעורך הראשי, לרבות לעניין תנאי ומשך החל"ת.

שרות מילואים

75. נקרא עובד לשירות מילואים פעיל, יודיע על כך מיד עם קבלת צו הקריאה לממונה עליו ויצרף להודעתו את צו הקריאה שיקבל.

76. העובד ימציא לחברה את אישור הצבא המיועד לביטוח הלאומי.

77. החברה תשלם לעובד את שכרו בגין שירות המילואים בהתאם להוראות החוק ובכלל זה, תשלום על עבודה שנעשתה בזמן שמ"פ.

ימי אבל חו"ח

78. עובד מן המניין בחברה, ותמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן 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 ימים (8) קלנדריים.

79. כאשר הלוויה והשבעה מתרחשת מחוץ לגבולות ישראל, העובדים יהיו ל-10 ימים במקום 8.

80. במקרה של יציאה ללוויה של עמית לעבודה, או של בן משפחה מדרגה ראשונה של עמית לעבודה חו"ח, בזמן שעות העבודה, לא ינוכה שכר מהעובד בגין היעדרות זו. האמור כפוף לצרכי העבודה ובאישור הממונה.

יום הזיכרון

81. עובד זכאי לתשלום מלא על פי חוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, תשכ"ג-1963, עבור קרוב משפחה מדרגה ראשונה שנפל במערכות ישראל ואו בפעולות איבה.

פרק ט' - תנאי עבודה

ציוד לעבודה

82. עובדים הזקוקים לציוד מקצועי במסגרת עבודתם יקבלו ציוד ברמה טובה העונה לצרכי העבודה.

83. עובדים לא יידרשו לעשות שימוש בציודם המקצועי האישי.

אש"ל

84. אם זמן ארוחת הצהריים/ערב של העובדים בערוץ נתפס ע"י שידור בלתי צפוי, מקום העבודה יספק זמן חלופי לארוחה.

שיחות משוב

85. אחת לשנה יקיים הממונה על העובד שיחת הערכה עמו. סיכום השיחה יעלה על הכתב, לרבות ציונים לעבודתו של העובד. ככל הניתן תתקיים שיחת משוב נוספת, כחצי שנה אחרי הראשונה, ללא חובת סיכום בכתב.

החזר הוצאות נסיעה

86. עובד הזכאי להחזר עבור הוצאות הנסיעה בתחבורה ציבורית, מבית מגוריו למקום עבודתו וחזרה, יקבל תעריף נסיעות יומי בפועל לפי צו ההרחבה.

פרק י': אתיקה ומשמעת

תקנון אתיקה

87. גילוי נאות – על הכתבים לחשוף כל קשר, אישי או מקצועי, עם נשוא הדיווח שלהם או לאדם אותו הם עשויים לראיין. יש לזהות כל ניגוד עניינים ולדווח עליו להנהלת הערוץ.

88. ניגוד עניינים – החברה והעיתונאי לא יכנסו למצב של ניגוד עניינים. הממונה על העיתונאי או העורך הראשי או ראש מחלקת התוכן של הערוץ לא יחייבו את העיתונאי לבצע פעולה שמעמידה אותה בעמדה של ניגוד עניינים או פגיעה ביושרתו המקצועית.
89. העיתונאי ידווח להנהלה על כל חשש סביר להימצאות בניגוד עניינים.
90. החברה תמנע מלחייב עיתונאי לקחת חלק בכל עבודה של יצירת תוכן שבה יש לחברה עניין לרבות עניין כלכלי.
91. דיוק – אין לכלול בכל דיווח או קטע ממנו כל מידע הידוע כלא נכון או לא מדויק.
92. ניטרליות – כתבים ומגישים יקפידו להציג עמדה מאוזנת ואובייקטיבית בדיווח שלהם. יש להציג את שני הצדדים לויכוח. לא תופיע בדיווח כל תעמולה סמויה או גלויה אלא אם היא מוצגת ככזו ומשמשת במסגרת ציטוט או קטע מדברי מרואיין (soundbite). כל המרואיינים יתקבלו בכבוד, ללא קשר להשקפה אותה הם מציגים.
93. על מגישים וכתבים להקפיד להימנע ממיילים או ביטויים בעלי מטען פוליטי או מהצגת דעותיהם האישיות בסיפור או ראיון. כל עיתונאי i24News קיבלו מדריך סגנון מהערוץ והם יכולים תמיד לשאול את מנהל הערוץ או מנהל התוכן במידה ויצטרכו עזרה.
94. כנות – פלגיאט אסור בהחלט ולא יתקבל בשום אופן.
95. שימוש בווידיאו ומדיה – יש להשיג רשות לשימוש בחומר בו i24News אינה בעלת הזכויות או הזכיינית. (תדבר חל במיוחד על חומר שנלקח מ-YouTube). הנהלת i24News חייבת לספק לעובדיה רשימה של מנויים ושירותי וידאו העומדים לרשותם.
96. ייחוס – יש לתת קרדיט על כל מידע שאנו מקבלים ממקור חיצוני או רשמי או להצהיר על כך שהגיע ממקור חיצוני, במיוחד עם הועבר תשלום כלשהו בגין המידע האמור.
97. קטינים – אין להציג קטינים מתחת לגיל 18 על המסך אלא אם קיבלנו אישור בכתב לכתב מטעם הורה או אפוטרופוס.
98. עירום/אלימות – אין להציג תמונות עירום ואלימות אלא אם הדבר נדרש. יש לטשטש או לפקסל לתמונות עירום. אם אין מנוס משימוש בחומר גרפי, יש לספק אזהרה בעל פה לצופים לפני הצגת התמונות, וכן לשים על התמונות לשאת פס אזהרה בשליש התחתון של המסך.
99. הערות גזעניות/סקסיסטיות/שפה בוטה – יש להימנע מכך בכל עת, ללא יוצא מן הכלל. אם אורח משמיע הערות פוגעניות בשידור חי, על המגיש להתנצל באופן מידי. ההנהלה תכין הודעת התנצלות סטנדרטית לשימוש במקרים כאלה ותפיץ את ההודעה בין העובדים. ההודעה תבהיר שההערות שהושמעו על ידי האורח אינן משקפות את הדעות של i24News.

100. טעויות בשידור/שפה לא תקינה – יש להכיר בטעויות ושגיאות (שידור מידע שגוי) בהקדם האפשרי, בשידור ובכתב ברשת. באופן דומה, אם אורת מקלל בשידור, על המגיש להתנצל מיד על שימוש האורח בשפה לא ראויה.

101. איסור טובות הנאה – בעת ייצוג הערוץ, אסור לעובדים לקבל מתנה או הטבה כלשהי מכל אדם. אם דיווח הוכן כתוצאה מטיוח ממומן או מסע עיתונאים שאורגן על ידי ארגון או מדינה מסוימת, יש לציין זאת בדיווח. על הכתב או המגיש לבסס את הניטרליות והאובייקטיביות שלו תוך הכרה שהנסיעה הייתה ממומנת.

102. מדיה חברתית – עיתונאי שמזדהה פומבית במדיה החברתית כעובד החברה, ימנע מלפרסם במסגרת זו דעות אישיות או פוליטיות או כל הצהרה גזענית, סקסיסטית או פוגענית. במצבים שבהם העיתונאי מזהה את עצמו ברשתות החברתיות כעובד החברה הוא לא יצהיר על צד כלשהו במחלוקת פוליטית או יפרסם פוסטים שיכולים לפגוע במוניטין החברה. האמור חל גם על שיתופי פוסטים של אחרים או שיתוף תוכן של דמויות שניות במחלוקת.

כל עמדה אישית או ציבורית שמפורסמת על ידי העיתונאי, תוגבל בפרסומה לעמודי הרשתות החברתיות האישיים שלו, שלא יישאו כל זיהוי של i24news.

103. הגנה משפטית לעיתונאים – ההנהלה מסכימה לספק תמיכה משפטית לכל עיתונאי או עובד במקרה שגורם חיצוני מגיש תביעה נגד עיתונאי המבצע משימה עבור i24News. סעיף זה לא יחול על מקרה בו העיתונאי פעל בחוסר תום לב.

במקרה שנדרשת התנצלות או תיקון, בשל טענה לאי-דיוק או להטיה בדיווח ואלה מחייבים הטלת אחריות המטילה דופי במקצועיות העיתונאי, יעשו ההתנצלות או התיקון רק בהסכמת העיתונאי.

החברה לא תתפשר בתביעה או נוכח איום של תביעה או תספק התנצלות פומבית מבלי הסכמתו של העיתונאי המעורב.

104. קוד זה מבוסס על מספר עקרונות מתוך האמנה של i24News והם:

כנות – היעדר משוא פנים כלפי כולם. יש לבדוק את כל הפרטים לפני כל גילוי ולערוך השוואה בין המקורות. כבוד – לכבד את כבוד וזכויות האדם כבוד לדעות ודרכי חשיבה של אחרים ותמיכה בביטוי פלורליסטי. כבוד לכל הצופים ומשתמשי האינטרנט, על אף הגיוון שלהם. כבוד ל-i24News, החזון, השאיפות והערכים שלה.

105. עיתונאי יהיה מוגן מפני פיטורים, פגיעה בשכר או הרעה בתנאי עבודתו בשל כך שפעל בהתאם לכללי האתיקה המקצועית, או בשל סירובו לפעול בניגוד לכללים כאמור.

כללי 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 ונוהלי העבודה שתקבע החברה מעת לעת.

109. בתקופת עבודתו בחברה עובד במשרה מלאה 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 הדרכתה, והכל בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של הממונה הישיר עליהם, 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 ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו, יבצע את הנחיות הממונים עליו ויפעל תמיד בנאמנות כלפי החברה וחברות אם וימנע מכל מעשה או מחלל 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 עדי ומטרות החברה.

112. 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 נגוד עניינים עם תפקידו בחברה, ולפעול בהתאם להנחיות החברה.

113. במסגרת עבודתו במערכת ובקשר אליה, עובד מערכת יתייעץ מיוזמתו עם הממונים ויפעל לפי הנחיות החברה ויועצה בכל הקשור ו/או הנובע מסוגיות לשון הרע, הגנת הפרטיות, זכויות יוצרים ו/או כל היבט אחר של עמידה בחוראות החוק הישראלי.

114. 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.

115. עובד מערכת לא יוציא מתחום משרדי החברה כל תומר 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.

116. 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.

- 117. עובד מערכת ישמור על רכוש וציוד החברה ולא יעשה בו שימוש לצרכיו הפרטיים.
- 118. עובד יעשן אך ורק במקומות המסומנים לכך.
- 119. עובד מערכת ישמור על הופעה נאותה וביגוד הולם את מקום העבודה, בהתאם להנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת.
- 120. 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.
- 121. 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.
- 122. 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.
- 123. 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 השימוש שעשה העובד בתיבת הדואר האלקטרוני המקצועית שהעמידה לרשותו, לרבות, ניטור, הכל בכפוף לחיסיון עיתונאי.
- 124. עובד מערכת יודיע לחברה על כל שינוי במצבו הבריאותי אשר עלול להשפיע על אופן ביצוע תפקידו ועל יכולתו לעבוד.
- 125. כל עובד ועובדת בחברה יגיעו לעבודה בלבוש מקצועי ומכובד. למען הסר ספק, חל איסור להגיע עם כפכפי אצבע וגופיות.

פרק י"א - הפסקת עבודה למעט במקרה של התייעלות

כללי

126. בפרק זה "עבירת משמעת חמורה" – גניבה, מעילה, שוחד, אלימות, הטרדה מינית, התנהגות במזיד הפוגעת בחברה, הונאה, הפרה ביודעין של הוראות ניהוליות באופן שגרם לפגיעה בשם הטוב של החברה או ברכוש או בגוף, עבודה נוספת בחברה מתחרה ללא אישור במהלך תקופת העבודה.

להלן הליך הפיטורים בכל נסיבות של פיטורים למעט פיטורי התייעלות:

127. במקרים שאינם עבירת משמעת חמורה, פיטורי עובד מן המניין ייעשו רק לאחר שהעובד קיבל קודם להחלטה על פיטוריו התראות והזדמנות נאותה לשפר את הטעון שיפור. במסגרת מתן ההתראות, תיערך פגישה עם העובד שתתועד בכתב, במסגרתה יוסברו לעובד הליקויים ויימסר לו כל המידע הדרוש לשיפור, לרבות מדדים לשיפור, ככל שהם רלבנטיים. במסגרת ההתראה האחרונה, תינתן לעובד הזדמנות לתיקון הליקויים, אשר לא תפתח מחודש ימים (להלן: "תקופת ההזדמנות"). העתק ההתראה האחרונה יועבר במקביל לוועד העובדים. אם הליקויים לא יתוקנו תוך תקופה זו, העובד יוזמן לשימוע.

למען הסר ספק, במקרה של עבירת משמעת חמורה בתקופת ההזדמנות, תסתיים תקופת ההזדמנות לאלתר.

על אף האמור לעיל, לעובדים בעלי ותק של 4 שנים ומעלה, תקופת ההזדמנות לא תפתח מחודשיים.

128. פיטורי עובדים יעשו מטעמים ענייניים ובתום לב.

129. מכתב ההזמנה לשימוע יישלח לעובד זמן סביר (אשר ככלל לא יפחת משני ימי עבודה ולא יעלה על 7 ימי עבודה) לפני השימוע, יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתו והעתק ממנו יישלח לוועד העובדים, שיהיה רשאי להשתתף בשימוע לבקשת העובד או על פי בקשת הוועד.

130. בהעדר הסכמה של ועד העובדים לפיטורים, יקוים בהקדם, ותוך לא יותר מ-5 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים, דיון בפיטורי העובד בין נציג ההנהלה, לבין יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו.

131. לא הגיעו נציגי ההנהלה וועד העובדים להסכמה בדבר המשך העסקתו של העובד בחברה, יקוים דיון בין סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה לבין יו"ר ארגון העיתונאים ו/או מי מטעמו, בהקדם ותוך לא יותר מ-5 ימי עבודה נוספים.

132. החליטה ההנהלה לפטר את העובד, תודיע על כך לעובד ולוועד העובדים.

133. היה ויוחלט על סיום עבודתו של העובד, יקבל העובד הודעה מוקדמת כדין, לרבות מכתב פיטורים, עם העתק לוועד העובדים.

134. תקופת ההודעה המוקדמת תחל למחרת מסירת מכתב הפיטורים לעובד או תוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד בדואר רשום.

135. השעיה במסגרת הליך פיטורים מחמת עבירת משמעת חמורה:

א. לאחר שניתנה לעובד הזדמנות להשמיע עמדתו ביחס להשעיה, רשאית הנהלת החברה להשעות עובד ממקום העבודה ככל שהוא נחשד בביצוע עבירת משמעת חמורה והמדובר במעשה/ים היוצרים נזק או פגיעה באדם או רכוש עד להשלמת ההליך כמוסכם בפרק זה לעיל.

ב. הודעה על ההחלטה בעניין ההשעיה תועבר לעובד ולוועד העובדים מיד עם קבלתה.

ג. ההשעיה תמשך לתקופת זמן של מהלך הבירור שיתקיים בצורה מזורזת ועד 7 ימים לכל היותר, אלא אם הוחלט בהסכמת הוועד אחרת. הבירור יתקיים בהתאם להוראות פרק זה, בהתאמות המתחייבות בהתייחס להליך המזורז כאמור.

ד. תקופת ההשעיה תהא בתשלום של מחצית משכרו של העובד. יובהר, כי בתקופת ההשעיה תמשיך החברה לבצע הפרשות לקופות, לקרנות ולביטוחים לפי שכרו של העובד טרם ההשעיה, וכל זכויותיו הסוציאליות יישמרו בערך המלא גם בתקופת ההשעיה, לרבות זכויות הנובעות מוותק. במקרה שבתום ההליך יוחלט לתזור מהכוונה לפטר את העובד, ישולם לעובד חלק השכר שנשלל ממנו בתקופת ההשעיה.

ה. מובהר, כי השעיה אפשרית רק במסגרת ההליך המוסדר בפרק זה, ובהתאם לאמור ולמפורט בו.

136. במקרים בהם יוסכם בין הנהלת החברה לבין הארגון, ניתן יהיה להימנע מהפעלת הפרק.

הודעה מוקדמת

137. החברה רשאית לוותר על עבודתו של עובד בתקופת ההודעה המוקדמת ובלבד שתשלם לעובד את משכורתו המלאה, לרבות כל התנאים המגיעים לו עד תום תקופת ההודעה המוקדמת.

138. בתקופת ההודעה המוקדמת רשאי העובד, בידיעת הממונים עליו, להיעדר מעת לעת לשם מציאת מקום עבודה חדש על חשבון ימי חופשה. מצא העובד עבודה חלופית, בהסכמת ההנהלה רשאי להפסיק את עבודתו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת. תשלום דמי ההודעה המוקדמת יהיה עד ליום הפסקת עבודתו בפועל.

התפטרות

139. העובד יודיע לחברה בכתב על רצונו לפרוש מן החברה ביוזמתו, בהודעה מוקדמת לפי חוק..

נוהל סיום עבודה

140. הופסקה או הסתיימה עבודתו של עובד, ימסור לתברה את כל המסמכים, המידע וכל חומר אחר שהגיע אליו, או הוכן על ידו בקשר לעבודתו, ככל שיש בידי, יחזיר כל ציוד שנמסר לו לצורך ביצוע עבודתו ויבצע נוהל הליכי סיום העסקה כפי שיונהג בחברה מעת לעת.

אישור מעסיק

141. עובד שפוטר או התפטר מעבודתו, יקבל לפי בקשתו מסמך המאשר את הפרטים הבאים: תקופת עבודתו, תפקידיו.

פרק י"ב - ביטוחים פנסיוניים ופיצויי פיטורים

הגדרות לפרק זה

"ביטוח פנסיוני" - הפקדות החברה בגין העובד (חלק עובד וחלק מעסיק) לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות.

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

"קרן פנסיה" - קרן ותיקה/"קרן חדשה מקיפה" כהגדרת מונחים אלה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

"עובד קיים" - עובד שבמועד חתימת הסכם זה הינו עובד החברה.

"השכר המבוטח" - שכרו הרגיל של העובד, שעות נוספות גלובאליות ככל שמשתלמות ובכל מקרה לא יפחת מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

שמירת זכויות

142. החברה תמשיך להפקיד ברצף בגין כלל העובדים הקיימים, את מלוא ההפקדות לקופות הגמל השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לפגוע מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים הקיימים ערב חתימת הסכם זה - לרבות סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות.

143. בכל מקרה, לא יפחתו זכויותיהם של העובדים כאמור אף מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

זכאות

144. כל עובד יבוטח בביטוח פנסיוני שיכלול גם כיסויים למקרה של מוות וזכות על פי התנאים, המועדים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

145. עובד שבמועד תחילת העסקתו בחברה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יבוטח החל מהיום הראשון לעבודתו בחברה, וזאת לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת מס, המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו בחברה.

עובד שבמועד תחילת עבודתו בחברה אינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יבוטח תוך 6 חודשים מיום תחילת עבודתו בחברה בביטוח פנסיוני.

146. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל/קופת ביטוח כלשהי, תפקיד בגינו החברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה חדשה אשר מהווה קרן ברירת מחדל על פי דין.

קרן פנסיה חדשה מקיפה

147. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה חדשה מקיפה תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים המפורטים להלן:

- 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה;
- 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;
- 6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

ביטוח בקרן פנסיה ותיקה

148. להבטחת זכויות עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה תמשיך החברה לבטחם ברציפות או החל מיום עבודתם הראשון, לפי העניין, בקרן הוותיקה, ותעביר את מלוא ההפקדות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ת המעסיק ו-7% הפקדות ע"ת העובד). כמו כן תפקיד החברה בגין העובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה הפקדה בשיעור של 2.33% מהשכר המבוטח לרכיב פיצויים בקופת גמל על שם העובד.

ביטוח בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה

149. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה, תעביר החברה לקופת הביטוח/קופת הגמל כאמור, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים המפורטים להלן:

- 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה הכוללים, בכפוף לדין, 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 והכל 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").

היה ובפועל עלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1.5% כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 6.5%, תישא החברה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, וזאת עד לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח.

- 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

- 6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

פיצויי פיטורים

150. הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויים בקופות הביטוח/קופות הגמל השונות יבואו במקום חובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

למען חסר ספק, אין באמור לעיל כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים, ככל שיגיעו לו על פי דין, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפקדות לפיצויי פיטורים.

151. מלוא הסכומים הצבורים לכל עובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל/קופות 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.

אין באמור כדי לגרוע מחובת החברה לשחרור בכל מקרה של כספי התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם לבעלות העובד עם סיום עבודתו.

כללי

152. אין באמור בפרק זה לעיל כדי לגרוע מזכות הבחירה של העובד לפי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005.

153. עובד המעוניין להגדיל על חשבונו את הניכויים לקרן הפנסיה או לקופת הביטוח/קופת הגמל, יודיע על כך בכתב לחברה, והחברה תיישם את בקשתו תוך 30 יום ממועד קבלת הבקשה, לכל המאוחר, תוך ניכוי שיעור ההפקדות משכרו, כמבוקש.

154. תשלומי החברה והניכוי משכרו המבוטח של העובד כאמור בפרק זה לעיל, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף, והכל בכפוף למועדים הקבועים בדין.

פרק י"ג - ביטוחים והשתלמויות בעבודה

ביטוחים

155. עובדים הנדרשים לשהות באזורי לחימה יובטחו בביטוח מיוחד ורלבנטי.

156. כל העובדים יהיו מוגנים במסגרת ביטוח מפני תביעות דיבת וחוצאת לשון הרע. בכל מקרה של תביעה אישית כנגד העיתונאי, תהא עילתה אשר תהא (למעט תביעות רשלנות), תטפל החברה באמצעות עורכי דינה תוך שהחברה נושאת באופן מלא בעלויות לרבות השתתפות עצמית ולרבות לאחר תום יחסי עובד ומעסיק ובלבד שהתביעה נוגעת לעבודתו בחברה.

157. אחת לשנה לפחות תיערך ביקורת כוללת של מקום העבודה מטעם מומחה לגיהות ובריאות.

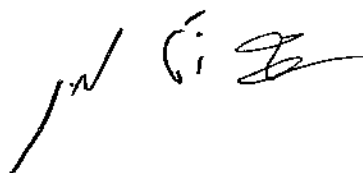
158. הסעיפים בפרק זה יחולו גם על הפריילנסרים.

השתלמויות לעובדים

159. העובדים יהיו זכאים לצאת לימי השתלמות מקצועית שיאורגנו על ידי ארגון העיתונאים, בתשלום מלא כימי עבודה, או תשלום חלקי בהתאם להיקף ההשתלמות. ימי ההשתלמות השנתית לכלל העובדים לא יהיו בהיקף של לא יותר משני ימי השתלמות בשנה לעובד. היציאה להשתלמות תעשה בתיאום ובהתאם לצרכי המערכת.

פרק י"ד - ועד העיתונאיםפעילות ועד העיתונאים

160. ועד העיתונאים שאושר על ידי הארגון ישמש כארגון הראשוני במקום העבודה.
161. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בהתאם להוראות הדין וההסכם.
162. הוועד יהא רשאי להשתמש לצרכיו בחדרי הישיבות של החברה, ובתיאום מראש.
163. ועד העובדים יעשה כמיטב יכולתו כדי לבצע פעילותו מחוץ לשעות העבודה, ואולם יהיה רשאי לבצע פעילות הוועד גם במהלך יום העבודה וזאת בהיקף סביר ועד למכסת שעות של 10 שעות לכלל חברי הוועד לחודש. שעות ההיעדרות לצורך פעילות ועד יהיו בתיאום סביר עם הממונה הישיר על חבר הוועד, וזאת על מנת למנוע ככל הניתן פגיעה במהלך העבודה התקין בחברה.
164. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד, עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני ותעבירם לידי ההסתדרות.
165. הצדדים מאמצים את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) מתאריך 9.1.95, ובהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי הכללי – תיקון ונספח 1 להסכם הנ"ל, מתאריך 22.2.05, שנחתמו בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים והסתדרות העובדים הכללית החדשה, וכפי שיתעדכנו מעת לעת.
166. נכון למועד חתימת הסכם זה, דמי חבר הינם בשיעור 0.95% משכר העבודה ודמי טיפול ארגוני מקצועי הינם בשיעור 0.8% משכר העבודה (שכר עבודה לעניין זה הינו - רכיבי השכר מהם משלמים ביטוח לאומי, כאשר ניכוי דמי חבר/דמי טיפול מתבצע עד תקרת שכר בגובה 1.7 מהשכר הממוצע במשק כפי שמתפרסם מעת לעת ע"י המוסד לביטוח הלאומי), והכול כפי שישתנה או יתעדכן מעת לעת. נכון למועד חתימת ההסכם תקרת השכר לעניין זה עומדת על 16,089, והיא כפופה לעדכונים כאמור.

פרק ט"ו – מניעת הטרדה מינית במקום העבודה


167. על החברה ועובדיה יחול תקנון החברה למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, המצורף להסכם זה כנספח א' ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

168. החברה תמנה בהסכמה עם ועד העובדים אחראית שוויון במקום העבודה וממונה על הטרדות מיניות, בעדיפות למינוי אחראית אישה (להלן: "אחראית"). האחראית תעבור הכשרות מקצועיות מידי גופים המתמחים בשוויון במקום העבודה ותעביר הדרכות תקופתיות בנושא לעובדים.

169. האחראית תעביר מדי שנה הכשרה למנהלים להעלאת מודעות ומתן כלים לקידום שוויון בהעסקה, כללים לקידום עובדים לפי עקרונות השוויון ומניעת פיטורים בהתאם לעקרונות אלה. האחראית גם תכין דו"ח שנתי על מצב השוויון בהעסקה בחברה ובדרגי ההנהלה בפרט, ובמסגרתו המלצות לפעולה ואו תיקון ליקויים. הדו"ח יוגש להנהלה ולוועד, שיפעלו ביחד מתוך מטרה לשמור על השוויון בקבלה לעבודה ובקידום עובדים ועובדות.

170. ההנהלה, האחראית וועד העובדים ייפגשו ויידונו בדרכים לשמור על השוויון לסוגיו (מטעמי מגדר, מוצא ועוד) ברמות השכר ובמנגנוני קבלה לעבודה, קידום בחברה וכדומה, מתוך כוונה להגיע להסכמות בעניין תוך שישה חודשים מעת חתימת ההסכם. לצורך הדיונים, תעביר ההנהלה לאחראית ולוועד נתוני שכר, בכפוף להתחייבות לסודיות לגבי נתונים אלה. הפתרונות שיימצאו יצורפו כנספח להסכם זה.

כללי

171. ההנהלה תדאג שמקום העבודה מאפשר גם לבעלי-מוגבלויות לעבוד בו.

פרק ט"ז – 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 ימי עבודה.

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


בהיעדר הסכמה כל צד שומר על זכויותיו.

173. הוראות סעיף זה לא יחולו על נושאים בהם נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי אחר ליישוב חילוקי הדעות.

פרק י"ז – כללי

רישום ההסכם הקיבוצי

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

7/1 (9) 

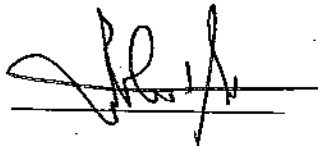
מיצוי תביעות

175. הסכם זה מעגן את תנאי עבודתם של עובדי החברה וממצה את כל תביעות נציגות העובדים בנוגע להעסקת עובדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה, והכול לתקופת תוקפו של ההסכם.

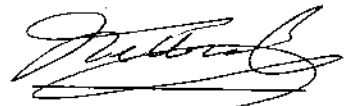
שקט תעשייתי

176. בתקופת תוקפו של הסכם זה הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי מוחלט לגבי העניינים והנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום,



ארגון העיתונאים



החברה

ועד העיתונאים

