

**הסכם קיבוצי מיוחד – סיום העסקה**

נערך ונחתם בתל אביב ביום 29.3.09

**בין:** רשות השידור (להלן: "רשות השידור" /או "הרשות")  
 מצד אחד;

**לבין:** הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "הסתדרות")  
 מצד שני;

**הואיל** וביום 30.10.2005 החליטה ממשלת ישראל לאשר את עקרונות דו"ח הוועדה לרפורמה בשידור הציבורי בראשות מר רענן דינור;

**והואיל** ולאור החלטת הממשלה האמורה ובשל הימצאותה בקשיים כלכליים ותפעוליים גדולים, החליטה הרשות על ביצוע רפורמה;

**והואיל** ובמסגרת הרפורמה החליטה רשות השידור על צמצום מצבת העובדים ברשות;

**והואיל** והצדדים ויהלו ביניהם מו"מ על תנאי סיום העסקתם של עובדים כהגדרתם להלן, והצדדים מבקשים לעגן תנאים אלה בהסכם קיבוצי, בכפוף לכניסתו לתוקף של הסכם זה, והכל כפי שיפורט להלן.

**לפיכך הוסכם הוצאה והותנה בין הצדדים כדלקמן:**

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. שמות הפרקים והכותרות נועדו לנוחות בלבד, אינם חלק מן ההסכם ולא ישמשו למטרות פרשנותו.
- 2.1 בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק, הכוונה היא לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו.
- 2.2

**3. תוקף ההסכם**

3.1 הסכם זה יכנס לתוקפו עם התקיימותם של שני התנאים המצטברים אשר מפורטים להלן ויעמוד בתוקף עד לתום תקופת סיום העבודה (כהגדרתה בסעיף 4.1 להלן), וכל עוד מתקיימים התנאים שלהלן:

3.1.1 חתימתם של הצדדים ליחסי העבודה על הסכם העסקה קיבוצי חדש אשר יסדיר את תנאי העבודה החדשים של הרשות (להלן: "ההסכם הקיבוצי החדש");

3.1.2 קבלת החלטת ממשלה אשר תסמיך את נציב שירות המדינה להורות על הגדלת תקופת שירותו של עובד רשות השידור שמתקיימים לגביו כל התנאים המצטברים הקבועים בסעיף 6.1.1 להסכם זה אשר יסויים בתקופת סיום העבודה את עבודתו ברשות במסלול פרישה לגמלאות, כגדולה משהייתה למעשה, וכן קבלת החלטה על ידי נציב שירות המדינה על הגדלת תקופת שירות כגדולה משהייתה למעשה באופן שישמש במלואו האמור בסעיף 3 בנספח ב' בהסכם זה, וזאת לגבי עובד רשות השידור שמתקיימים לגביו כל התנאים המצטברים הקבועים בסעיף

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and initials on the left.



5.2.5 עובד שבתקופת סיום העבודה נפתחה נגדו חקירה בחשד לביצוע עבירה משמעתית על ידי אגף החקירות של נציבות שירות המדינה, או שהוגשה נגדו תובענה לבית הדין למשמעת לפי חוק שירות המדינה (משמעת) – והכל למעט הליך לפי הוראות סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), אלא אם הוחלט על ידי הממונים על המשמעת ברשות השידור ובנציבות שירות המדינה על הפסקת החקירה או בירור התובענה ועל אישור סיום עבודתו של העובד בתקופת סיום העבודה.

5.2.6 עובד אשר סיים את עבודתו ברשות בתקופת סיום העבודה על פי החלטה שהתקבלה בחליף משמעת.

5.2.7 עובד שהתפטר מעבודתו ברשות בתקופת סיום העבודה.

5.2.8 עובד שנפטר בתקופת סיום העבודה.

5.2.9 עובד שסיים את עבודתו ברשות בתקופת סיום העבודה עקב נכות.

5.2.10 עובד שסיים את עבודתו ברשות בתקופת סיום העבודה עקב הגעה לגיל פרישת חובה, כהגדרתו בחוק גיל פרישה.

(להלן: "עובדי")

5.3 על אף האמור לעיל, העובדים המנויים בסעיף 5.2 לעיל וכן כל עובד אחר אשר יסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה מסיבה אחרת שאינה צמצומים, ייכללו במכסת סיום העבודה כמפורט בסעיף 7 לחלק.

5.4 למען הסר ספק - סיום עבודתו של מי שמועסק בחוזה עבודה אישי לא יבוא במניין מכסת סיום העבודה בהסכם זה.

## 6. תנאי סיום העבודה

תנאי סיום העבודה יהיו כדלקמן:

### 6.1 מסלול פרישה לגמלאות

6.1.1 עובד שיסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה בהתאם לסעיפים 8, 9, 10 או 11, לפי העניין, אשר בגין סיום עבודתו (גמר יחסי עובד מעביד) יהיה זכאי לקצבה על פי חוראות חוק הגמלאות ושכמועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד-מעביד) כבר מלאו לו 50 שנים אך טרם מלאו לו 64 שנים – יהא זכאי לתנאי סיום העבודה במסלול פרישה לגמלאות על פי נספח ב' להסכם זה, ובלבד שמשכורתו הקובעת ברשות בגין משרה מלאה ערב חתימת הסכם זה אינה עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימת הסכם זה (להלן: "עובד הפורש במסלול פרישה לגמלאות").

6.1.2 מובהר בזאת, כי אין עובדים עליהם חל הסכם זה אשר משכורתם הקובעת במשרה מלאה ברשות ערב חתימת הסכם זה עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימת הסכם זה.

### 6.2 מסלול פנסיית גישור למבוטחים בקרן פנסיה ותיקה

6.2.1 עובד שיסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה בהתאם לסעיפים 8, 9, 10 או 11, לפי העניין, ואשר ממלא אחר כל התנאים המפורטים להלן במצטבר, יהיה זכאי לתנאי סיום העבודה במסלול פנסיית גישור על פי נספח ג' להסכם זה:

- 6.2.1.1. מבוטח בגין עבודתו ברשות בקרן פנסיה וותיקה.
- 6.2.1.2. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) לא יהיה זכאי לקצבה מהרשות על פי הוראות חוק חגמלאות;
- 6.2.1.3. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) כבר מלאו לו 50 שנים אך טרם מלאו לו 64 שנים;
- 6.2.1.4. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) עומדות לזכותו לפחות 10 שנות עבודה ברשות;
- 6.2.1.5. משכורתו תקובעת ברשות בגין משרה מלאה ערב חתימת הסכם זה אינה עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימת הסכם זה.

(להלן: "עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישורי").

6.2.2. מובחר בזאת, כי אין עובדים עליהם חל הסכם זה אשר משכורתם תקובעת במשרה מלאה ברשות ערב חתימת הסכם זה עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימת הסכם זה.

6.3. מסלול למבוטחים בקרן פנסיה חדשה או בניטוח מנהלים או בקופת גמל שאינה משלמת קצבה

6.3.1. הצדדים ינהלו משא ומתן במשך שנה ממועד חתימת ההסכם על תנאי סיום העבודה של עובד שיסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה בהתאם לסעיף 8, 9, 10, או 11, לפי העניין, ואשר ממלא אחר כל התנאים הקבועים בסעיף 6.3.6 להלן במצטבר.

6.3.2. לא הגיעו הצדדים להסכמה בתקופת הקבועה בסעיף 6.3.1, יועברו חילוקי הדעות לוועדת המעקב, הקבועה בסעיף 22 להלן והיא תכריע תוך חודשיים.

התקופות המפורטות בסעיפים 6.3.1 ו- 6.3.2 יחדיו ייקראו להלן: "תקופת המשא ומתן".

6.3.3. עובד אשר ממלא אחר כל התנאים הקבועים בסעיף 6.3.4 להלן במצטבר יהיה זכאי לבקש בתקופת ההרשמה לפרישה מרצון שהרשות תסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה. ככל שאישרה הרשות את סיום עבודתו, עובד כאמור יהא זכאי לתנאי סיום העבודה הקבועים בנספח ז' (מסלול פיזיווי פיטורים). מוסכם כי הוראות סעיף 8 להלן יחולו על בקשה כאמור בסעיף זה.

לעניין פיטורין: בתקופת המשא ומתן לא ניתן יחא לפטר את העובדים הנ"ל. לאחר תקופת זו כל צד שומר על טענותיו.

הגיעו הצדדים או ועדת המעקב להסכמה על תנאי סיום העבודה לפי סעיף 6.3.1 או 6.3.2 לעיל (להלן: "התנאים המעודכנים") שאינם פחותים מתנאי סיום העבודה ששולמו לעובד על פי סעיף 6.3.3, יהיה עובד אשר סיים את עבודתו במהלך תקופת המשא ומתן ואשר שולמו לו תנאי סיום העבודה על פי סעיף 6.3.3 לעיל זכאי לקבלת התנאים המעודכנים.

ואולם, מוסכם כי עובד כאמור לא יהיה זכאי גם לתנאים הקבועים בסעיף 6.3.3 וגם לתנאים המעודכנים בהתאם להוראות סעיף 6.3.1 ו- 6.3.2 לעיל.

במקרה כאמור, הצדדים או ועדת המעקב, כאמור בסעיף 6.3.1 או 6.3.2, לפי העניין, יכריעו לגבי אופן יישום הוראות סעיף זה הנוגעות למניעת כפל תנאים כאמור לעיל, לרבות במצב של זכאות לפנסיית גישור.

6.3.4. לחלן יפורטו התנאים המצטברים לזכאות לפי סעיף 6.3:

6.3.4.1. העובד מבוטח בגין עבודתו ברשות בקרן פנסיה חדשה או בביטוח מנהלים או בקופת גמל שאינה משלמת קצבה;

6.3.4.2. העובד אינו זכאי, בגין תקופת עבודתו ברשות, לכל קצבה שהיא מקרן פנסיה ותיקה או לפי הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות).

6.3.4.3. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) כבר מלאו לו 50 שנים אך טרם מלאו לו 64 שנים;

6.3.4.4. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) עומדות לזכותו לפחות 10 שנות עבודה ברשות;

6.3.4.5. משכורתו הקובעת ברשות בגין משרה מלאה ערב חתימת הסכם זה אינה עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימתו של הסכם זה.

6.3.5. מובהר בזאת, כי אין עובדים עליהם חל הסכם זה אשר משכורתם הקובעת במשרה מלאה ערב חתימת הסכם זה ברשות עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימת הסכם זה.

#### 6.4. מסלול פיצויי פיטורים

6.4.1. עובד שיסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה בהתאם לסעיפים 8, 9, 10 או 11, לפי העניין, ואשר ממלא אחר כל התנאים המפורטים לחלן במצטבר יהיה זכאי לתנאי סיום העבודה במסלול פיצויי הפיטורים על פי נספח ד' להסכם זה:

6.4.1.1. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) לא יהיה זכאי לקצבה מהרשות לפי הוראות חוק הגמלאות;

6.4.1.2. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) טרם מלאו לו 50 שנים או שלא עומדות לזכותו לפחות 10 שנות עבודה ברשות;

6.4.1.3. משכורתו הקובעת ברשות בגין משרה מלאה ערב חתימת הסכם זה אינה עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימת הסכם זה.

(להלן – "עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים").

מובהר בזאת, כי אין עובדים עליהם חל הסכם זה אשר משכורתם הקובעת במשרה מלאה ערב חתימת הסכם זה עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימת הסכם זה.

#### 7. מכסת סיום העבודה

לעניין הסכם זה "משרה מלאה" משמעה - עובד יחיד המועסק במשרה מלאה, או קבוצת עובדים, אשר כל אחד מהם מועסק בחלקי משרה, כך שסך חלקיות משרתם של קבוצת העובדים מהווה יחדיו משרה מלאה.

- 7.1. הרשות מודיעה כי במסגרת הרפורמה מספר העובדים המועסקים במשרה מלאה אשר יסיימו את עבודתם ברשות בתוך תקופת סיום העבודה יהיה 320 (להלן: "מכסת סיום העבודה"), והכל כמפורט להלן:
- 7.2. בתוך מכסת סיום העבודה יהיו 125 עובדים המועסקים במשרה מלאה והמדורגים בדירוגי הטכנאים/הנדסאים והמהנדסים (להלן: "מכסת מסיימי עבודה בדירוגי הטכנאים/הנדסאים והמהנדסים").
- 7.3. מתוך מכסת מסיימי העבודה כאמור בסעיף זה יחיו 56 מסיימי עבודה במשרה מלאה בדירוגי הטכנאים/הנדסאים ומהנדסים מחרדיו (להלן: "מכסת חרדיו") ו-69 מסיימי עבודה במשרה מלאה בדירוגי הטכנאים/הנדסאים ומהנדסים מהטלוויזיה (להלן: "מכסת הטלוויזיה").
- 7.4. כמו כן, בתוך מכסת סיום העבודה יהיו 165 עובדים המועסקים במשרה מלאה והמדורגים בדירוג מח"ר ובדירוג המשולב ובדירוגים אחרים המיוצגים על ידי ההסתדרות שאינם כלולים בסעיף 7.2 לעיל (להלן: "מכסת מסיימי עבודה בדירוג מח"ר ובדירוג המשולב").
- 7.5. בנוסף ל-290 העובדים האמורים, המפורטים בסעיפים 7.2 ו-7.4 לעיל, יסיימו את עבודתם, בהתאם לבחירת הרשות, לא פחות מ-30 עובדים, המועסקים במשרה מלאה מתוך רשימת העובדים המפורטת בנספח ה'. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע ממכסת סיום העבודה כהגדרתה בסעיף 7.1 לעיל.
- 7.6. אין באמור כדי לגרוע מזכות ההסתדרות להביא עובדים כאמור בנספח ה' (אשר לא נכללו במכסת ה-30 כאמור), ברשימה הנגדית על-פי סעיף 9.3.2 להלן, למעט עובדים בוותק של עד שנתיים עבודה ברשות במועד הגשת הרשימה הנגדית כאמור לעיל.
- מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 7.2, במקרה בו מספר העובדים בדירוגי הטכנאים/הנדסאים ומהנדסים אשר בקשתם לסיום עבודה אושרה בהתאם לסעיף 8.3 גבוה מאחת המכסות המפורטות בסעיף 7.3, תקוּזו מכסת הטלוויזיה ממכסת חרדיו או להיפך, לפי העניין, באותם היקפי משרה.
- 7.7. מבלי לגרוע מהאמור בסעיפים 7.1 ו-7.6 לעיל, במקרה בו מספר העובדים אשר בקשתם לסיום עבודה אושרה בהתאם לסעיף 8.3 להלן גבוה יותר ממספר העובדים הקבוע במכסת מסיימי העבודה בסוג דירוג אחד (כמפורט בסעיף 7.2 ו-7.3 או 7.4 לעיל), תקוּזו מכסת מסיימי העבודה בסוג דירוג האחר, באותם היקפי משרה.
- 7.8. למען הסר ספק, אין באמור בסעיף 7 זה בכדי לקבוע את מועד סיום ההעסקה של העובדים אשר הוחלט על סיום העסקתם, אלא מועד סיום ההעסקה ייקבע בהתאם לאמור בסעיף 12 לחלן ולאמור בהסכם זה.
- 7.9. עד ליום 31.12.2009 (להלן: "תקופת סיום העבודה - חלק א'") 128 עובדים המועסקים במשרה מלאה יסיימו את עבודתם ברשות.
- עד ליום 31.12.2010 (להלן: "תקופת סיום העבודה - חלק ב'") 96 עובדים המועסקים במשרה מלאה יסיימו את עבודתם ברשות.
- עד ליום 31.12.2011 (להלן: "תקופת סיום העבודה - חלק ג'") 96 עובדים המועסקים במשרה מלאה יסיימו את עבודתם ברשות.

## 8. פרישת מרצון

- 8.1. תנאי סיום העבודה, המפורטים בהסכם זה יוצגו לעובדי הרשות באמצעות חוזר אשר יצורף לתלושי המשכורת וייתלה על לוחות המודעות ובכל דרך שהרשות תמצא לנכון.

8.2. עובד אשר יבקש בתקופת ההרשמה לפרישה מרצון שהרשות תסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה, יודיע על כך לרשות במכתב שנוסחו מצורף כנספח ו' להסכם זה (להלן: "בקשה לסיום עבודה"). הבקשה לסיום עבודה תהיה בלתי חוזרת.

עובד אשר הגיש בקשה לסיום עבודה על פי האמור בסעיף זה יקרא להלן – "עובד המבקש שהרשות תסיים את עבודתו".

8.3. בתוך 45 ימים מתום תקופת ההרשמה לפרישה מרצון, תודיע הרשות לעובד המבקש שהרשות תסיים את עבודתו אם בקשתו אושרה, ובאם כן – את מועד סיום עבודתו, והכל בהתאם להוראות הסכם זה. הודעת הרשות תחשב כהודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, חתשסי"א-2001.

8.4. עובד שהגיש בקשה לסיום עבודה בתקופת ההרשמה לפרישה מרצון, ובקשתו אושרה על ידי הרשות, יסיים את עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) במועד שבו תקבע הרשות והכל בהתאם להוראות הסכם זה, ובכל מקרה, לא יאוחר מתום תקופת סיום העבודה.

8.5. הרשות תהיה רשאית שלא לאשר את הבקשה לסיום עבודה של כל אחד מהעובדים המבקשים שהרשות תסיים את עבודתם. עובד אשר הרשות לא אישרה את בקשתו לסיום עבודתו לא יסיים את עבודתו בהתאם להוראות הסכם זה.

#### 9. השלמת מכסת סיום עבודה ("הפעילת הראשונה")

9.1. היה ובמועד סיום תקופת ההרשמה לפרישה מרצון, מספר העובדים המועסקים במשרה מלאה שהגישו בקשה לסיום עבודה לפי סעיף 8.2 לעיל והרשות אישרה את סיום עבודתם, קטן ממכסת סיום העבודה לפי סעיף 7.1 לעיל, יחל תהליך השלמת המכסה שייעשה לפי הקבוע בסעיפים 9.2 עד 9.9 להלן (להלן: "הפעילת הראשונה").

9.2. בתוך 45 ימים ממועד סיום תקופת ההרשמה לפרישה מרצון, תגיש רשות השידור להסתדרות רשימת עובדים במשרה מלאה שהיא מבקשת לסיים עבודתם בתקופת סיום העבודה – חלק א'. מספר העובדים ברשימה האמורה ייקבע על ידי הרשות על פי שיקול דעתה, ובלבד שמספר העובדים ברשימה לפי סעיף זה לא יעלה על מכסת סיום העבודה לפי סעיף 7 לעיל לאחר הפחתת מספר העובדים המועסקים במשרה מלאה שהרשות אישרה את סיום עבודתם לפי סעיף 8.3 לעיל ולאחר הפחתת מספר העובדים אשר סיימו עבודתם ברשות בדרך הקבועה בסעיף 5.3 לעיל.

#### 9.3. השגות החסדרות

9.3.1. ההסתדרות רשאית להעביר לרשות את השגותיה לגבי שמות המועמדים לפיטורים הכלולים ברשימת הרשות.

9.3.2. במקרה זה, תציין ההסתדרות את שמו של כל עובד אשר לדעתה אין לפטרו ותהיה חייבת לתציע במקום כל אחד שם של עובדים אחרים ברשות מבין העובדים שהיא מייצגת ושנמצאים באותו דירוג ומדיה שבחסם נמצא העובד אותו נועד/ להחליף ואשר שומרים על מכסת סיום העבודה הקבועה בסעיף 7 לעיל. למען הסר ספק, ההסתדרות לא תהא רשאית להציע במקום שמות המופיעים ברשימת הרשות שמות של עובדים שהיא אינה מייצגת. בסעיף זה, "מדיה" – משמעה כל אחד מן הבאים:

9.3.2.1. טלוויזיה;

9.3.2.2. רדיו;

9.3.2.3. כל יתר היחידות.

- 9.4. לא הודיעה ההסתדרות לרשות תוך 12 ימי עבודה מיום העברת הרשימה על ידי הרשות לפי סעיף 9.2 על השגות מצדה על שמות המועמדים לפיטורים, יראו כאילו הודיעה ההסתדרות על הסכמתה לפיטורי העובדים הכלולים ברשימה שהעבירה הרשות.
- 9.5. מנכ"ל רשות השידור ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות ינהלו משא ומתן ברבר שמות העובדים אשר אין הסכמה ביניהם על פיטוריהם, והם רשאים, אגב דיוניהם על הרשימות, להחליף מועמד או מועמדים שהציעו לפיטורים כאמור בסעיפים 9.2 ו- 9.4 במועמד או במועמדים אחרים, בכפיפות לתוראות סעיף 9.3.2 לעיל.
- 9.6. שמות העובדים המפוטרים ייקבעו בחסכמה לפי צרכי הרשות, בהתחשב בוותקו של העובד ברשות ובהתחשב במצבו הסוציאלי. בקביעת צרכי הרשות יש להביא בחשבון, בין היתר, את העבודות המצריכות לימוד והתמחות תקופה מסוימת ואפשרויות התאמתו של העובד למשרות אחרות ברשות ולמהלך התקין של העבודה.
- 9.7. לא הגיעו מנכ"ל רשות השידור ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות להסכמה תוך 24 ימי עבודה מיום העברת הרשימה על ידי הרשות לפי סעיף 9.2 לגבי שמות המפוטרים הנותרים, יועברו השמות שהציעה הרשות והשמות שהוצעו ע"י ההסתדרות לבורר על פי נספח ז' להסכם זה. הבורר ייתן החלטתו תוך 12 ימי עבודה ממועד העברת הרשימה לידי הבורר כמפורט בסעיף זה.
- 9.8. הבורר יחליט על שמות העובדים אשר יפוטרו לפי צרכי הרשות, בהתחשב בוותקו של העובד ברשות ובהתחשב במצבו הסוציאלי. בקביעת צרכי הרשות על הבורר להביא בחשבון, בין היתר, את העבודות המצריכות לימוד והתמחות תקופה מסוימת ואפשרויות התאמתו של העובד למשרות אחרות ברשות ולמהלך התקין של העבודה.

#### 10. השלמת מכסת סיום עבודה ("הפעימה השנייה")

- 10.1. עד ליום 01.01.2010 תגיש רשות השידור להסתדרות רשימת עובדים במשרה מלאה כהגדרתה בסעיף 7 לעיל שהיא מבקשת לסיים עבודתם בתקופת סיום העבודה - חלק ב', והמשך התהליך ייעשה על פי ההסדר המפורט בסעיף 9 לעיל.
- 10.2. מספר העובדים ברשימה לפי סעיף זה לא יעלה על מכסת סיום העבודה לפי סעיף 7 לעיל, בהפחתת מספר העובדים ברשימה לפי סעיף 9 ובהפחתת מספר העובדים המועסקים במשרה מלאה שהרשות אישרה את סיום עבודתם לפי סעיף 8.3 ובהפחתת מספר העובדים אשר סיימו עבודתם בדרך הקבועת בסעיף 5.3 לעיל (להלן: "תפעילמה השנייה"). המשך התהליך ייעשה על פי החסדר המפורט בסעיף 12 לחלק.

#### 11. השלמת מכסת סיום עבודה ("הפעימה השלישית")

- 11.1. עד ליום 01.01.2011 תגיש רשות השידור להסתדרות רשימת עובדים במשרה מלאה כהגדרתה בסעיף 7 לעיל שהיא מבקשת לסיים עבודתם בתקופת סיום העבודה - חלק ג' והמשך התהליך ייעשה על פי ההסדר המפורט בסעיף 9 לעיל.
- 11.2. מספר העובדים ברשימה לפי סעיף זה לא יעלה על מכסת סיום העבודה לפי סעיף 7 לעיל בהפחתת מספר העובדים ברשימה לפי סעיפים 9 ו-10, בהפחתת מספר העובדים המועסקים במשרה מלאה שהרשות אישרה את סיום עבודתם לפי סעיף 8.3 ובהפחתת מספר העובדים אשר סיימו עבודתם לפי סעיפים 5.2 ו- 5.3 לעיל (להלן: "תפעילמה השלישית"). המשך התהליך ייעשה על פי ההסדר המפורט בסעיף 12 לחלק.



## 12. מועד סיום עבודה

12.1. עובד ששמו הופיע ברשימות שחוגשו על ידי הרשות בתקופת סיום העבודה – חלק א', בי או ג', (לפי סעיפים 9, 10 או 11) ואשר ההסתדרות לא התנגדה לפיטוריו בתוך 12 ימי עבודה כאמור לעיל, יסיים את עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) במועד שבו תקבע הרשות במסגרת אותה תקופה שקבעה הרשות, ובכל מקרה לא יאוחר מתום תקופת סיום העבודה. עובד כאמור יקבל הודעה בדבר סיום עבודתו ברשות (גמר יחסי עובד ומעביד) תוך 15 ימים מהיום שבו חלף חמועד להגשת השגות ההסתדרות כאמור בסעיפים 9.3 ו-9.4. הודעת הרשות בדבר סיום העבודה תיעשה לפחות 30 ימים מראש לפני מועד סיום יחסי עובד ומעביד ותודעה זו תחשב כהודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.

12.2. עובד שהרשות וההסתדרות הסכימו על פיטוריו בהתאם לאמור בסעיפים 9.4 – 9.6 או שהבורר החליט על פיטוריו בהתאם לאמור בסעיף 9.8, יסיים את עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) במועד שבו תקבע הרשות במסגרת אותה תקופה שקבעה הרשות, ובכל מקרה לא יאוחר מתום תקופת סיום העבודה. הרשות תודיע לעובד כאמור על סיום עבודתו ברשות (גמר יחסי עובד ומעביד) תוך 15 ימים מיום הסכמת הצדדים כאמור או מיום מתן החלטת הבורר, לפי העניין. הודעת הרשות בדבר סיום העבודה תיעשה לפחות 30 ימים מראש לפני מועד סיום יחסי עובד ומעביד והודעה זו תיחשב כהודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.

12.3. אם הרשות החליטה שעובד יסיים את עבודתו בהתאם לסעיפים 8, 9, 10 או 11, לפי העניין, באחת התקופות הקבועות בסעיף 7.9, ובאותה תקופה צפוי העובר האמור להיות זכאי לקבלת מענק יובל, או למלא אחר תנאי הזכאות לקבלת פיצוי בגין דמי מתלה לא מנוצלים, ואחד מן המועדים הנ"ל מאוחר למועד סיום עבודתו של העובד שקבעה הרשות לפי סעיפים 8.4, 9, 10 או 11 לעיל, ידחה מועד סיום העבודה של אותו העובד למועד המאוחר יותר שבין המועדים הנ"ל, אך בכל מקרה לא יאוחר מסוף אותה התקופה.

כך למשל, אם הרשות קבעה כי עבודתו של עובד תסתיים ביום 1.1.2009 (בתקופת סיום העבודה חלק א'), והעובד צפוי להיות זכאי לקבלת מענק יובל ביום 1.10.2009 (בתקופת סיום העבודה חלק א'), ידחה מועד סיום העבודה של העובד ליום 1.10.2009. ואולם, אם הרשות קבעה כי עבודתו של עובד תסתיים ביום 1.1.2009 (בתקופת סיום העבודה חלק א'), והעובד צפוי להיות זכאי לקבלת מענק יובל ביום 1.3.2010 (בתקופת סיום העבודה חלק ב'), מועד סיום העבודה של העובד לא ידחה והוא יסיים את עבודתו ביום 1.1.2009.

12.4. אם הרשות החליטה שעובד יסיים את עבודתו בהתאם לסעיף 8, 9, 10 או 11, לפי העניין, והמועד שבו מלאו לעובד האמור 64 שנים מוקדם למועד סיום עבודתו של העובד אותו קבעה הרשות לפי סעיפים 8.4, 9, 10 או 11 לעיל, יוקדם מועד סיום העבודה של אותו העובד למועד שמלאו לו 64 שנים פחות יום, ובלבד שבתקופת סיום העבודה העובד האמור צפוי להגיע לגיל 64. כך למשל, אם הרשות קבעה כי עבודתו של עובד תסתיים ביום 1.1.2010, והעובד צפוי להגיע לגיל 64 ביום 1.9.2009, יוקדם מועד סיום העבודה של העובד ליום 31.8.2009.

12.5. אם הרשות החליטה שעובד יסיים את עבודתו בהתאם לסעיף 8, 9, 10 או 11, לפי העניין, במועד מסוים, ולגבי העובד האמור מתקיימים שני התנאים המפורטים בסעיפים 12.5.1 ו-12.5.2 שלהלן במצטבר, כי אז ידחה פעם אחת בלבד, מועד סיום העבודה של אותו עובד למועד שבו השלים העובד שנה בדרגתו האחרונה:

12.5.1. המועד בו עבר העובד מדרגה לדרגה בפעם האחרונה, היה בשנה הקלנדארית שקדמה לשנה הקלנדארית בה חל מועד סיום העבודה עליו החליטה הרשות.

12.5.2. העובד שחח בדרגתו האחרונה תקופה בת פחות משנה.

12.6. כך למשל, אם העובד עבר מדרגה לדרגה הבאה ביום 1.5.2009 והרשות החליטה לסיים את עבודתו ב-1.3.2010, ידחה מועד סיום עבודתו ליום 1.5.2010. ואולם, אם העובד עבר מדרגה לדרגה הבאה ביום 1.5.2009 והרשות החליטה לסיים את עבודתו ב-1.8.2009, העובד יסיים את עבודתו ביום 1.8.2009 (לא מתקיים התנאי בסעיף 12.5.1).

12.7. על אף האמור בסעיף קטן 12.5 לעיל, מועד סיום העבודה של העובד יהיה לא יאוחר מסוף תקופת סיום העבודה כהגדרתה בסעיף 4.1 לעיל ולא יידחה מעבר לסוף תקופת סיום העבודה כהגדרתה בסעיף 4.1 לעיל.

12.8. על אף האמור בסעיפים 12.1 ו-12.2 לעיל, עובד שמלאו לו 64 שנים לפני מועד כניסתו לתוקף של הסכם זה או בתקופת סיום העבודה, ולא הוקדם מועד סיום עבודתו למועד המוקדם מגיל 64 על-פי הוראת סעיף 12.4 לעיל, יהיה זכאי לבחור את מועד סיום עבודתו, אולם בכל מקרה לא יאוחר מועד סיום עבודתו ממועד הגיעו לגיל פרישת חובה.

### 13. הוראות כלליות

13.1. מבלי לגרוע מהוראות הסכם זה, מכל תשלום או הטבה שגיעו למסיים העבודה ו/או למי מטעמו של מסיים העבודה, ינוכו כל המיסים ותשלומי החובה האחרים לפי כל דין, כל ניכוי אחר המותר לפי הוראות הסכם זה וכן כל ניכויי רשות המותרים על פי הוראה מפורשת של העובד.

13.2. הצדדים מבהירים כי תנאי סיום העבודה הקבועים בהסכם זה הם תנאים מועדפים מעבר למתחייב בחוק, בהסכם חקיבוצי ומכל מקור אחר. תנאי סיום עבודה אלו נקבעו על בסיס ההנחה כי הם ממצים את זכויותיהם של העובדים בקשר לתקופת עבודתם ברשות ובקשר לסיום עבודתם ברשות, וכי לא יגיעו לעובדים המסיימים עבודתם על פי הסכם זה כל תשלום, זכות או הטבה נוספת בקשר עם תקופת עבודתם ברשות בכלל ובקשר לסיום העסקתם בפרט, מעבר לאמור במפורש בהסכם זה. סעיף זה אינו גורע מהאפשרות של ההסתדרות לפנות למוסד לבוררות מוסכמת בעניין ההסכם חקיבוצי מיום 19.4.2001 במשרדים הבלתי ייחודיים, על-פי הנסיבות המפורטות בפסק הבוררות (בר"מ) 1/03, וכן מתיקון טעויות טכניות חישוביות, ותביעות פרט בגין נזקי גוף (להלן בסעיף זה: "החחרגות").

היה וייקבע מכל סיבה שהיא כי עובד המסיים את עבודתו על פי הסכם זה זכאי לתנאים נוספים בקשר לתקופת עבודתו בכלל או בקשר לסיום העסקתו בפרט, מעבר לאמור במפורש בהסכם זה (להלן: "התנאים הנוספים") ולהחרגות כמפורט לעיל כי אז יקטנו בהתאמה הסכומים הקבועים בהסכם זה (התשלומים העודפים המפורטים בסעיף 15.1 ו-15.2 להלן) באופן שתישמר עלות ההסכם ולא תתווסף תוספת עלות כלשהי לרשות.

13.3. ההטבות שניתנו על פי הסכם זה לעובד המסיים את עבודתו בהתאם להוראות הסכם זה ניתנו מתוך הנחה כי עובד כאמור יסיים את עבודתו ברשות ולא ישוב לעבוד בה בעתיד. על כן, מוסכם בזאת כי:

13.3.1. היה ועובד המסיים את עבודתו בהתאם להוראות הסכם זה יחזור בתוך תקופה של 5 שנים מיום סיום עבודתו ברשות לעבוד ברשות ולהלן: "עובד המסיים את עבודתו שחזר לעבודה", יחולו לגביו הכללים הבאים:

13.3.1.1. העובד יחזיר את התשלומים החד פעמיים שקיבל מכוח הסכם זה המפורטים להלן: מענק חסותגלות, מענק פרישה מיוחד, מענק כספי, מענק לעובד שצבר זכויות לקצבה/פנסיה גישור בשיעור של 65% ומעלה ופיצויי פיטורים מעבר למתחייב בחוק.

עובד המסיים את עבודתו בהתאם למסלול הקבוע בסעיף 6.3 לעיל יחזיר בנוסף לתשלומים המנויים לעיל גם את התשלומים שקיבל בגין פדיון ימי מחלה.

התשלומים יושבו לרשות ע"י העובד במועד תחילת עבודתו המחודשת של העובד בצירוף הפרשי הצמדה וריבית, על פי חוק פסיקת ריבית והצמדה, מיום תשלומם לעובד ועד למועד השבתם בפועל לרשות.

13.3.1.2. לגבי עובד אשר משתלמת לו פנסיית גישור ערב חזרתו המחודשת לרשות, תבוטל זכאותו לפנסיית גישור (סעיפים 2 עד 8 לנספח ג') החל מיום חזרתו המחודשת לרשות ועד תום תקופת עבודתו המחודשת.

13.3.2. בכל מקרה, עובד אשר סיים את עבודתו בהתאם להוראות הסכם זה וחזר לעבודה ברשות, קליטתו תהיה כעובד חדש, בין אם חזר לעבודה בתוך תקופה של 5 שנים ובין אם לאחר 5 שנים

14. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 13.2 לעיל –

מוסכם כי ככל שבמסגרת הסכם ההעסקה הקיבוצי החדש בין הרשות לבין ההסתדרות אשר יסדיר את תנאי העבודה החדשים של עובדי הרשות, יסכימו הצדדים על תוספת שכר בגין השלכות הרפורמה על עובדי הרשות, לרבות בשל חצורך של העובדים להתעדכן ולהשתלם בעקבות הרפורמה (בסעיף זה: "תוספת הרפורמה"), אזי תוספת הרפורמה לא תובא בחשבון לעניין פנסייה תקציבית ולא תבוא בחשבון לצורך הישוב פיצויי פיטורים; ואולם, יופרשו בגין התוספת הפרשות לאחד מאלה, לפי בחירת העובד: קרן פנסייה צוברת, קופת גמל לתגמולים (לשכירים) או ביטוח מנחלים. ככל שהצדדים יסכימו על תוספת הרפורמה, היא תוסדר במסגרת ההסכם הקיבוצי החדש, לרבות סוגיית עצם הזכאות להפרשות בגין תוספת הרפורמה לקרן השתלמות.

15. מוסכם כי היה וייקבע, מכל סיבה שהיא, כי תוספת הרפורמה תובא בחשבון לעניין פנסייה תקציבית או לצורך הישוב פיצויי פיטורים (בניגוד לקביעת הצדדים בהסכם הקיבוצי החדש) ותיווצר עלות נוספת בגין העובד המסיים את עבודתו על פי הסכם זה, על זו המוסכמת בין הצדדים (להלן: "העלות הנוספת"), כי אז יופחתו או יבוטלו התשלומים המפורטים להלן (להלן: "התשלומים העודפים") בגובה העלות הנוספת:

15.1. דרגות פרישה, מענק הסתגלות, מענק פרישה מיוחד, מענק כספי, מענק לעובד שצבר זכויות לקצבה/פנסיית גישור בשיעור של 65% ומעלה, פיצויי פיטורים מעבר למתחייב בחוק ופנסיית גישור.

לנבי עובד המסיים את עבודתו בהתאם למסלול הקבוע בסעיף 6.3 לעיל יופחתו או יבוטלו, כאמור לעיל, בנוסף לתשלומים המנויים לעיל גם התשלום בגין פדיון ימי מחלה.

15.2. תשלומים הנובעים מהגדלת תקופת שירותו של העובד כגדולה משחייתה למעשה לפי סעיף 3.1 לנספח ב'.

16. העובד יהיה מחויב להשיב לרשות את מלוא התשלומים העודפים על-פי סעיפים 13.2 ו-15, בגובה התנאים הנוספים על-פי סעיף 13.2 והעלות הנוספת על-פי סעיף 15, באופן שתישמר העלות בגין העובד המסיים את עבודתו על פי הסכם זה.

17. בהתקיים האמור בסעיפים 13.2 ו-15 לעיל, הרשות תהא רשאית להפחית או לבטל או לקזז בכפוף לכל דין את התשלומים העודפים שעל העובד להשיב, בגובה התנאים הנוספים על-פי סעיף 13.2 והעלות הנוספת על-פי סעיף 15, באופן שתישמר העלות בגין העובד המסיים את עבודתו על פי הסכם זה.

18. כתב קבלה וסילוק

הזכאות לתנאי סיום עבודה לפי הסכם זה תהיה מותנית בחתימה על כתב קבלה וסילוק שתקבע הרשות, בכפוף להוראות הסכם זה.

19. פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

19.1. ככל שבמועד סיום עבודתו של עובד המבוטח בקופת גמל לקצבה, יחול בשירות המדינה הסדר בעניין פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לגבי עובדים המבוטחים בקופת גמל לקצבה באותו דירוג, כי אז יחול החסדר שבשירות המדינה לגבי אותו עובד, בהתאם ובכפוף לנהוג בשירות המדינה.

19.2. הוראה זו תבוא, לגבי עובדי הרשות עליהם תחול, במקום האמור בהסכם זה על נספחיו בעניין פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לגבי עובד הרשות המבוטח בקופת גמל לקצבה.

19.3. לעניין סעיף זה, "המבוטח בקופת גמל לקצבה" – לרבות אם בחר העובד לפי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה – 2005, כי תשלומיו ותשלומי מעבידו ייעשו לקופת גמל אחרת, ולרבות קרן פנסיה כהגדרתה בסעיף 1.3 לנספח ג' להסכם זה.

20. מיצוי תביעות

20.1. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים בקשר לנושאים המוסדרים בו.

20.2. הצדדים מתחייבים כי לא יתמכו בתביעות שאינן עולות בקנה אחד עם הקבוע בהסכם זה.

20.3. מובחר כי הוראות הסכם זה מהוות הסדר מאוחד, שלם וממצה לגבי כל העניינים המוסדרים בו. הוראות ההסכם שלובות זו בזו ולא ניתן להחיל הוראות בעניינים מסוימים ללא הפעלתן של הוראות אחרות בהסכם זה.

21. שקט תעשייתי

הצדדים ויחידיהם מתחייבים כי לא ינקטו באמצעי שביתה והשבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהלכי העבודה או סדריה בקשר לנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

22. ועדת מעקב

ועדת מעקב בהרכב של מנכ"ל הרשות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים. למען הסר ספק, החלטות ועדת המעקב טעונות אישור הממונה על השכר.

ועל כך באו הצדדים על החתום,

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

רשות השידור

נספח א'

(סעיף 5.1)

~~לג~~      UN      מ

\\Documents and Settings\lvy\Desktop\C:\סכס סיום העסקה הסתדרות - 29.3.09 - עותק נקי.doc6

א.י      בית      1.1

נספח ב'מסלול פרישה לגמלאות

(סעיף 6.1)

1. כללי
- 1.1. עובדים במסלול הפרישה לגמלאות בהתאם לסעיף 6.1 להסכם אליו מצורף נספח זה יהיו זכאים לתנאים על פי הדין ובתנאים לקבוע בנספח זה לחלו.
- 1.2. מוסכם בזאת כדלקמן:
- (א) לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות על פי דין. דהיינו, במקום שבו מאוזכרת בנספח זה זכות על פי דין, אין הכוונה שהעובד יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות הסטטוטורית במצטבר.
- (ב) אין בחוראות חסכם זה ונספח זה כדי להפוך זכויות על פי דין לזכויות חסכמיות.

2. דרגת פרישת

- 2.1. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות, אשר שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת שנה ומעלה, יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, למתן שתי דרגות בתור דרגות פרישה.
- 2.2. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות, אשר שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת פחות משנת, יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, למתן דרגה אחת בתור דרגת פרישה.
- 2.3. לעניין סעיף 2 זה תחשב כדרגתו האחרונה של עובד גם דרגה שלה נוספת תוספת שהיה. דהיינו, עובד אשר מחמועד שבו זכה לתוספת שהיה ועד למועד סיום עבודתו חלפה תקופה קצרה משנה יהיה זכאי עם פרישתו לדרגת פרישת אחת. כמו כן, עובד אשר מהמועד שבו זכה לתוספת שהיה ועד למועד סיום עבודתו חלפה תקופה בת שנה ומעלה, יהא זכאי, עם פרישתו, לשתי דרגות בתור דרגת פרישה.
- עובד אשר זכה לתוספת שהיה בשנה האחרונה שלפני מועד סיום עבודתו, יהא רשאי, לא יאוחר ממועד סיום עבודתו, לוותר על תוספת שהיה שקיבל וזאת בהודעה בכתב שתמוען לרשות. מסר העובד הודעה כאמור, ישיב העובד את סכומי התוספת ששולמו לו וכן את הסכומים ששולמו בגינה שלא על ידו לקופות גמל כלשהן, לרבות לקרן השתלמות, בגין תוספת שהיה עליה ויתר כאמור. הרשות תהיה רשאית לקזז את התשלומים שעל העובד יהיה להשיב כאמור בסעיף זה לעיל מכל תשלום שיגיע לעובד ממנה. עובד אשר ויתר על תוספת שהיה כאמור יחשב כמי שלא קיבל תוספת שהיה זו.
- כן מובהר לעניין סעיף 2 זה, כי מעבר מדרגה לדרגה הבאה או מדרגה הכוללת תוספת שהיה לדרגה הבאה שתכלול גם היא תוספת שהיה, יחשבו כמתן דרגת פרישה שלמה (לדוגמא: מעבר מדרגה 41 לדרגה 42 או מעבר מדרגה 41 עם תוספת שהיה לדרגה 42 עם תוספת שהיה). מעבר מדרגה לאותה דרגה עם תוספת שהיה או מעבר מדרגה הכוללת תוספת שהיה לדרגה הבאה יחשבו כמתן חצי דרגת פרישה.
- על אף האמור בסעיפים 2.1 ו-2.2 לעיל, עובד לא יחיה זכאי לשתי דרגות פרישה או לדרגת פרישה אחת לפי סעיפים 2.1 ו-2.2 לעיל, אם משמעות הדבר קידומו לדרגת השיא בדירוגו או לדרגת השיא עם תוספת השחית.
- לאור האמור לעיל, עובד הפורש על פי נספח זה לא יהיה זכאי לדרגת פרישה נוספת מכל מקור שהוא (לרבות דרגת פרישה על פי התקשייר ודרגת פרישה מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 17.4.08 (הסכם המסגרת)).

3. הגדלת שיעור קצבת הפרישה של העובדים המסיימים עבודתם במסלול הפרישה לגמלאות

- 3.1. הרשות מודיעה כי היא תפנה לגורמים המוסמכים לפי סעיף 100(ב) לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התשי"ל-1970, על מנת שיעשו שימוש בסמכותם על פי הסעיף האמור, על מנת להביא לכך ששיעור קצבת הפרישה לה זכאי עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות יוגדל ב-10%. מובהר כי בכל מקרה בו לא יגדל שיעור קצבת הפרישה, כמפורט בסעיף 3 זה במלואו, לא יכנס הסכם זה לתוקף.
- 3.2. על אף האמור בסעיף 3.1 לעיל, מוסכם בזאת, כי התוספת לאחוזי קצבת הפרישה לפי סעיף 3.1 לעיל, לא תעלה על אחוזי הקצבה שהיה העובד צובר בגין התקופה שממועד סיום עבודתו ברשות עד הגיעו לגיל פרישת חובה, כהגדרתו בחוק גיל פרישה, התשס"ג-2004 (להלן: "גיל הפרישה"), אילו היה ממשיך לעבוד ברשות עד גיל פרישת חובה. למען הסר ספק, גיל פרישת חובה של נשים זהה לגיל פרישת חובה של גברים.
- 3.3. מובהר, כי אין בסעיף 3 זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לבקש הגדלת שיעור הקצבה בהתאם לקריטריונים המקובלים ברשות (הוראות פיסקה 85.14 לתקשי"ר), בכפוף לאמור בסעיף 3.5 להלן.
- 3.4. מודגש בזאת כי ההגדלות לפי נספח זה ולפי הוראות פיסקה 85.14 לתקשי"ר כפופות לכל הסייגים והמגבלות המנויים בהוראות פיסקה 85.14 לתקשי"ר על כל סעיפי המשנה שלה. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מודגש בזאת, כי סך כל ההגדלות לפי נספח זה והוראות פיסקה 85.14 לתקשי"ר לא יעלו במצטבר על אחוזי הקצבה שצבר העובד מכת תקופת עבודתו ברשות הנושאת זכות לקצבה לפי הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות). כמו כן, מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, יחול האמור בהוראות סעיף 85.142 לתקשי"ר.
- 3.5. כמו כן, בכל מקרה לא יעלה שיעור הקצבה של עובד על 70% ממשכורת קובעת לעובד במשרה מלאה.

4. עובד שצבר זכויות לקצבה בשיעור של 65% ומעלה

מבלי לגרוע מהאמור לעיל:

- 4.1. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות שצבר זכויות לקצבה בגין שירותו ברשות השידור בשיעור של 65% עד 65.99% (ללא הגדלת אחוזי קצבה, מכל סיבה שהיא) יהא זכאי למענק בסכום השווה למשכורת קובעת אחת כהגדרתה בחוק הגמלאות.
- 4.2. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות שצבר זכויות לקצבה בגין שירותו ברשות השידור בשיעור של 66% עד 66.99% (ללא הגדלת אחוזי קצבה, מכל סיבה שהיא) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורתו הקובעת כהגדרתה בחוק הגמלאות ב-2.
- 4.3. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות שצבר זכויות לקצבה בגין שירותו ברשות השידור בשיעור של 67% עד 67.99% (ללא הגדלת אחוזי קצבה, מכל סיבה שהיא) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורתו הקובעת כהגדרתה בחוק הגמלאות ב-3.
- 4.4. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות שצבר זכויות לקצבה בגין שירותו ברשות השידור בשיעור של 68% עד 68.99% (ללא הגדלת אחוזי קצבה, מכל סיבה שהיא) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורתו הקובעת כהגדרתה בחוק הגמלאות ב-4.
- 4.5. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות שצבר זכויות לקצבה בגין שירותו ברשות השידור בשיעור של 69% עד 69.99% (ללא הגדלת אחוזי קצבה, מכל סיבה שהיא) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורתו הקובעת כהגדרתה בחוק הגמלאות ב-5.



29 במרץ 2009

לכבוד

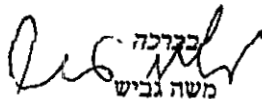
מר עופר עיני

יו"ר הסתדרות העובדים החרשה

הגני להודיע, כי רשות השידור תאשר את כל הבקשות לסיום עבודה של כל אחר מהעובדים אשר יבקשו כתקופת  
ההרשמה לפרישה מרצון לסיים את עבודתם במהלך תקופת סיום העבודה.

למען הסד ספק, מובהר כי רשות השידור תקבע את מועד סיום עבודתו של כל עובד כאמור לפי צורכי הרשות ובהתאם  
להוראות ההסכם על כל גספחיו ובכל מקרה, לא יאוחר מתום תקופת סיום העבודה.

עוד יובהר, כי המונחים "עובד", "תקופת ההרשמה לפרישה מרצון", "תקופת סיום העבודה" שבמכתב זה, יהיו  
כהגדרתם בהסכם סיום העסקה מיום 29 במרץ 2009 (במכתב זה - "ההסכם").

  
משה גביש

העתקים:

מר אילן לוי - הממונה על השכר, משרד האוצר

מר ברק שטרנובדג - סגן הממונה על השכר, משרד האוצר

מר מוטי שקלאר - מנכ"ל, רשות השידור.

גבי ליאור דמתי - סמנכ"ל משאבי אנוש, רשות השידור

IBA HOUSE בית רשות השידור

רח' יפו 161, ירושלים, ת"ד 28080 מיקוד 91280, טל' 02-5015501/2, פקס' 02-5015504

161 JAFFA ROAD, JERUSALEM, P.O.B. 28080 CODE 91280, TEL. 02-5015501/2, FAX. 02-5015504

10

3

1



- 4.6. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות שצבר זכויות לקצבה בגין שירותו ברשות השידור בשיעור של 70% (ללא הגדלת אחוזי קצבה, מכל סיבה שהיא) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורתו הקובעת כהגדרתה בהוק הגמלאות ב-6.
- 4.7. למען הסר ספק, מובהר כי בחישוב המשכורת הקובעת של עובד שהועסק בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית, תחושב המשכורת הקובעת בהתאם לאמור בפסקאות 1 או 2 של סעיף 12(א) לחוק הגמלאות, לפי העניין.
- 4.8. למען הסר ספק, מובהר כי הבסיס לחישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 2 לנספח זח.

#### 5. מענק הסתגלות

- 5.1. עובד המסיים את עבודתו במסלול פרישה לגמלאות יהיה זכאי למענק הסתגלות בסכום השווה למכפלת משכורתו הקובעת כהגדרתה בחוק הגמלאות ב-11 חודשים. למען הסר ספק, מובהר כי בחישוב המשכורת הקובעת של עובד שהועסק בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית, תחושב המשכורת הקובעת בהתאם לאמור בפסקאות 1 או 2 של סעיף 12(א) לחוק הגמלאות, לפי העניין.
- 5.2. למען הסר ספק, מובהר כי הבסיס לחישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 2 לנספח זה.

#### 6. מענק פרישה מיוחד

- 6.1. עובד שהועסק בכל תקופת עבודתו במשרה מלאה והמסיים את עבודתו במסלול הפרישה לגמלאות יחיה זכאי למענק פרישה מיוחד בגובה 105,000 ₪.
- 6.2. לעובד שהועסק בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית ישולם המענק יחסית לחלקיות המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

#### 7. מענק כספי

- 7.1. עובד שהועסק בכל תקופת עבודתו במשרה מלאה והמסיים את עבודתו במסלול פרישה לגמלאות, אשר במועד סיום עבודתו ברשות היה זכאי להשלמת שכרו בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987 (לפני קבלת הדרגה/הדרגות, לפי העניין, על פי סעיף 2 לנספח זה לעיל), יהיה זכאי למענק כספי על פי המפורט להלן.

(א) עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של 200 ₪ ומעלה – 45,000 ₪.

(ב) עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של עד 200 ₪ - סכום השווה למכפלת 45,000 ₪ ביחס שבין גובה השלמת השכר ו-200 ₪.

לרוגמא: עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של 100 ₪ יהיה זכאי למענק כדלקמן:  $45,000 \times (100/200) = 22,500$  ₪.

7.2. הועסק עובד בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית יחולו הוראות אלה במצטבר:

(א) סכום השלמת השכר שבסעיף 7.1 א-ב (200 ₪ או עד 200 ₪, לפי העניין), יחושב באופן יחסי לחלקיות המשוקללת של העובד בכל תקופת עבודתו ברשות.

(ב) סכום המענק יחושב באופן יחסי לחלקיות המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

#### 8. פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

- 8.1. עובד המסיים את עבודתו במסלול פרישה לגמלאות, אשר במועד סיום עבודתו ברשות יעמוד בכל תנאי הזכאות לקבלת פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה כקבוע לעניין זה בסעיף 33.27 של חתקשי"ר, כנוסחו מזמן לזמן, יהיה זכאי לקבלת פיצוי כאמור הכל בהתאם לכללי הזכאות ולשיטת התשלום האמורים בהוראות סעיף 33.27 של חתקשי"ר, כנוסחו מזמן לזמן.

3.1  
3.1  
3.1

8.2. למען הסר ספק, מובחר כי הבסיס לחישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר לחם זכאי העובד לפי סעיף 2 לנספח זה.

9. עובד המסיים את עבודתו במסלול פרישה לגמלאות יהיה זכאי לתשלומים הנובעים מגמר תשבון (על פי מסמך הרשות מיום 29.3.09).

אין באמור בנספח זה כדי לפגוע במעמדן הנורמטיבי של הוראות התקשיייר.

Handwritten initials/signature in the top right corner.

Large handwritten signature or scribble in the middle of the page.

Handwritten mark on the bottom left.

Handwritten mark on the bottom right.

Handwritten notes at the bottom: 'מ.ל', '3', and '1'.

נספח ג'

(סעיף 6.2)

פנסיות גישור

## 1. כללי

- 1.1. עובדים המסיימים עבודתם במסלול פנסיות גישור בהתאם לסעיף 6.2 להסכם אליו מצורף נספח זה יהיו זכאים לתנאים כדלקמן:
- 1.2. מוסכם בזאת כי לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות על פי דין. דחינו, במקום שבו מאוזכרת בנספח זה זכות על פי דין, אין הכוונה שהפורש יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות הסטטוטורית במצטבר.
- 1.3. הגדרות לעניין נספח זה:

"קרן פנסיה" – קרן פנסיה וותיקה כתגדרת "קרן ותיקה" בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), חתשכ"ד – 1964.

"קופת גמל לקצבה" – קופת גמל לקצבה כתגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005.

"גיל פרישת חובה" – גיל 67 לגבר ולאישה.

"מועד הפרישה" – היום בו יסתיימו יחסי עובד ומעביד בין הפורש לבין רשות השידור.

"משכורת הבסיס" – סכום אלה:

- א. סכום רכיבי המשכורת ששולמו לעובד ערב סיום עבודתו ברשות, ושהיו נכללים במשכורת הקובעת, כתגדרתה בחוק הגמלאות, של העובד לפנסיה במועד סיום עבודתו, אילו היה חל עליו הסדר פנסיה תקציבית ברשות
- ב. מלוא תוספת השכר הקבועה בסעיף 4 בהסכם המסגרת מיום 17.4.2008.
- ג. מובהר כי ככל שישולמו לעובד, מכח הסכם או הסדר אחר לרבות בדרך של החללתם בסעיף קטן א' לעיל, תשלומים או תוספות שכר על פי הסכם המסגרת מיום 17.4.08, הם יופחתו מהאמור בסעיף קטן (ב).
- ד. 1/12 מדמי הבראה.

ואולם תשלום בגין ביגוד ומענק יובל לא יכללו במשכורת הבסיס. כמו כן, ככל שיוסכם במסגרת ההסכם הקיבוצי החדש על תוספת רפורמה היא לא תיכלל במשכורת הבסיס.

הועסק עובד בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית, תחושב משכורת הבסיס בהתאמה לאמור בפסקאות 1 או 2 של סעיף 12(א) לחוק הגמלאות, לפי העניין.

למען הסר ספק, מובהר כי משכורת הבסיס תביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 8 לנספח זה.

"שיעור פנסיות הגישור" – סכום שני אלה, אך בכל מקרה לא יותר מ-70%:

- א. התוצאה המתקבלת מהכפלת סך חודשי העבודה של העובד ברשות בשיעור של 0.1667%

בסעיף זה "חודשי עבודה" – חודש שבגינו מגיעה לעובד משכורת, וכן כל אחד מאלה:

- (א) תקופה שדינה כדין שירותו לפי סעיף 12 לחוק החיילים המשוחררים.
- (ב) תקופת שירות חלקי לפי חוק החיילים המשוחררים, או תקופת שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח – 2008.
- (ג) תקופה שמגיעים בעדה דמי לידה או דמי פגיעה בעבודה לפי חוק הביטוח הלאומי.
- ב. 10% או התוצאה המתקבלת מהכפלת סך החודשים, שבין מועד סיום עבודתו של העובד לבין המועד שבו הגיע העובד לגיל פרישת חובה, בשיעור של 0.1667% – הנמוך מבין השניים.

"פנסיון גישור" – מכפלת "משכורת הבסיס" ב-"שיעור פנסיון הגישור".

## 2. פנסיון גישור

הרשות תרכוש, מאת מבטח היצוני, בתשלום חד פעמי, פוליסת ביטוח לטובת העובד, לפני סיום עבודתו וכתנאי לכך, ובה ייקבעו התנאים המפורטים להלן:

2.1. פנסיון גישור עבור כל אחד מן החודשים שבתקופה שמיום סיום עבודתו של העובד ועד החודש בו הגיע לגיל פרישת חובה (כולל).

2.2. משכורת הבסיס תעודכן בחודש ראשון לעדכון קצבאות לפי שיעור עליית מדד החודש שקדם לחודש ראשון לעדכון קצבאות לעומת מדד החודש שקדם לחודש הזכאות הראשון של מסיים העבודה לפנסית גישור.

2.3. משכורת הבסיס תעודכן בחודש אחר לעדכון קצבאות באופן הבא:

(א) לגבי עדכון ראשון של משכורת הבסיס - לפי שיעור עליית מדד החודש שקדם לחודש אחר לעדכון קצבאות לעומת מדד החודש שקדם לחודש הזכאות הראשון של מסיים העבודה לפנסית גישור.

(ב) לגבי עדכון אחר של משכורת הבסיס - לפי שיעור עליית מדד החודש שקדם לחודש אחר לעדכון קצבאות לעומת מדד החודש שקדם לחודש עדכון קצבאות קודם.

לעניין זה –

"חודש ראשון לעדכון קצבאות" – החודש המוקדם מבין שני אלה:

(1) החודש בו עלה המדד שפורסם באותו חודש ב 4.25% או יותר לעומת מדד בסיסי לעדכון קצבאות;

(2) חודש ינואר הראשון שבו התקיימו שני אלה:

(א) חלפו 12 חודשים לפחות מחודש תשלום קצבת פנסיון חגישור הראשונה של מסיים העבודה הראשון ברשות אשר זכאי לתנאים הקבועים בנספח זה;

(ב) באותו מועד עלה מדד החודש שקדם לחודש ינואר כאמור לעומת מדד בסיסי לעדכון קצבאות.

"חודש אחר לעדכון קצבאות" – החודש המוקדם מבין שני אלה:

(1) החודש בו עלה המדד שפורסם באותו חודש ב 4.25%-או יותר לעומת מדד חודש לעדכון קצבאות הקודם;

(2) החודש בו חלפו 24 חודשים מחודש עדכון קצבאות קודם או מהמועד שבו היה אמור להתבצע עדכון קצבאות וחוא לא בוצע מאחר ושיעור תשינוי במחלף התקופה לחישוב העדכון היה שלילי.

היה וישתנה מנגנון עדכון הקצבאות בתקנון האחיד החל על קרנות הפנסיה הוותיקות שבהסדר, כי אז יחול המנגנון המתוקן במקום תמנגנון המפורט בסעיפים 1 ו-2 לעיל, לפי אותם מועדי תחילה.

**"מדד בסיסי לעדכון קצבאות** – "מדד החודש שקדם לחודש תשלום קצבת פנסיתת הגישור הראשונה של מסיים העבודה הראשון ברשות אשר זכאי לתנאים הקבועים בנספח זה;

**"חודש עדכון קצבאות קודם"** – החודש הקודם בו בוצע עדכון משכורת הבסיס.

לצורך צבירת זכויות פנסיה בקרן חפנסיה עבור העובד בגין התקופה שבין החודש שלאחר מועד סיום העבודה של העובד ועד החודש בו הגיע העובד לגיל פרישת חובה (כולל) –

(א) המבטח יעביר לקרן הפנסיה בה בוטח העובד ערב סיום עבודתו, מדי חודש בחודשו, במהלך התקופה שבין החודש לאחר מועד סיום העבודה של העובד ועד החודש בו הגיע לגיל פרישת חובה (כולל) 13.5% ממשכורת הבסיס (כפי שהיא תתעדכן מעת לעת).

(ב) המבטח שייבחר ינכה, מדי חודש בחודשו, במהלך התקופה שבין החודש לאחר מועד סיום העבודה ועד החודש בו הגיע לגיל פרישת חובה (כולל) 7% ממשכורת הבסיס (כפי שהיא תתעדכן מעת לעת) ויעבירם לקרן הפנסיה בה בוטח העובד ערב סיום עבודתו.

2.4. על אף האמור לעיל, אין באמור בסעיף 2.4 בכדי לגרוע מזכותו של העובד לבחור את קופת/קופות הגמל לקצבה שבה הוא יבוטח או לחלק את ההפרשה בגין הקופות השונות.

2.5. על אף האמור בסעיפים 2.1 – 2.5 –

2.5.1 במקרה בו מסיים העבודה החל לקבל קצבת נכות או קצבת זקנה מקרן הפנסיה לפני גיל פרישה חובה, ישולם לו תשלום חודשי בגובה ההפרש שבין פנסיתת הגישור לבין קצבת הנכות או קצבת הזקנה, לפי העניין, וזאת עבור כל אחד מן החודשים שבתקופה שבין החודש שבו החל לקבל קצבת הנכות או קצבת הזקנה, לפי העניין, ועד החודש בו הגיע לגיל פרישת חובה (כולל).

2.5.2 במקרה שבו מסיים העבודה החל לקבל קצבת נכות מקרן חפנסיה –

2.5.2.1 המבטח יעביר לקרן הפנסיה בה בוטח העובד ערב סיום עבודתו, מדי חודש בחודשו, במהלך התקופה שבין קבלת קצבת הנכות ועד החודש בו הגיע לגיל פרישת חובה (כולל) 13.5% מההפרש שבין משכורת הבסיס (כפי שהיא תועדכן מעת לעת) לבין קצבת הנכות.

2.5.2.2 המבטח ינכה, מדי חודש בחודשו, במהלך התקופה שבין קבלת קצבת הנכות ועד החודש בו הגיע לגיל פרישת חובה (כולל), 7% מההפרש שבין משכורת הבסיס (כפי שהיא תועדכן מעת לעת) לבין קצבת הנכות, ויעבירם לקרן הפנסיה בה בוטח העובד ערב סיום עבודתו.

2.5.3 על אף האמור לעיל, אין באמור בסעיף 2.6.2 בכדי לגרוע מזכותו של העובד לבחור את קופת/קופות הגמל לקצבה שבה הוא יבוטח או לחלק את ההפרשה בין הקופות השונות.

2.5.4 במקרה שבו מסיים העבודה החל לקבל קצבת זקנה מקרן הפנסיה –

2.5.4.1 המבטח יעביר לקופת גמל לקצבה, בהתאם לבחירת העובד, מדי חודש בחודשו, במהלך התקופה שבין קבלת קצבת הזקנה ועד החודש בו הגיע לגיל פרישת חובה (כולל) 13.5% מההפרש שבין משכורת הבסיס (כפי שהיא תועדכן מעת לעת) לבין קצבת הזקנה.

2.5.4.2 המבטח ינכה, מדי חודש בחודשו, במהלך התקופה שבין קבלת קצבת הזקנה ועד החודש בו הגיע לגיל פרישת חובה (כולל), 7% מההפרש שבין משכורת הבסיס (כפי שהיא תועדכן מעת לעת) לבין קצבת הזקנה, ויעבירם לקופת גמל לקצבה.

2.5.5 במקרה של פטירת מסיים העבודה בתקופה שבין החודש לאחר מועד סיום העבודה לבין החודש בו אמור להגיע לגיל פרישת חובה (כולל), תקופת הזכאות של מסיים העבודה כאמור לתשלומים הנובעים מהסעיפים האמורים תסתיים בחודש בו נפטר, חו"ח, מסיים העבודה (כולל).

3. במועד סיום העבודה ינותקו יחסי עובד ומעביד בין הרשות לבין העובד, ובכפוף לכך שהרשות תרכוש את פוליסת הביטוח כאמור בסעיף 2.

4. עם רכישת פוליסת הביטוח שבה קבועים התנאים המפורטים בסעיף 2, כאמור בסעיף 2 לעיל, מוצתה חובת הרשות בכל הקשור לאמור בסעיפים 1 עד 7 בנספח זה ובכל הקשור לזכויות הנובעות מהאמור בסעיפים 1 עד 7 בנספח זה ולא תחול על הרשות כל חובה מכוח האמור בסעיפים 1 עד 7 בנספח זה, וכל האחריות בקשר לזכויות חנובעות מסעיפים 1 עד 7 בנספח זה תחול על המבטח בלבד.

5. המכרו יבוצע בהסכמה בין הצדדים. במקרה של מחלוקת בין הרשות לבין אגף הפנסיה בהסתדרות תובא המחלוקת להכרעת הבורר, מר ניר כחן (ת.ז. 027969484). הבורר יכריע תוך 7 ימים.

6. מוסכם כי הסכומים אשר ישתלמו לעובד מכוח ההסדר המפורט בנספח זה (מסלול פנסיית גישור) כוללים את מלוא הסכומים המגיעים לעובד על פי דין בשל זכותו לפיצויי פיטורים ולא ישולמו לעובד פיצויי פיטורים נוספים. עוד מוסכם כי יראו את המועד לתשלום פיצויי הפיטורים כמועדי התשלום לסכומים אשר ישתלמו לעובד מכוח ההסדר המפורט בנספח זה, והכל עד למועד שבו הסכום המצטבר של הסכומים האמורים שולמו לו שווה לסכום פיצויי הפיטורים שלו זכאי העובד על פי דין בגין סיום עבודתו ברשות.

7. למען הסר ספק, הזכאות לפנסיית גישור אינה מקימה יחסי עובד ומעביד ולפיכך מסיים עבודה במסלול פנסיית גישור אינו זכאי לפיצויי פיטורים על פי דין ומכל מקור אחר בגין הזכאות לפנסיית גישור. אין באמור כדי לגרוע בזכאות עובד אשר חזר לעבודה ברשות לפיצויי פיטורים.

#### 8. דרגת פרישה

8.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור, אשר שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת שנה ומעלה, יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, למתן שתי דרגות שלמות בתור דרגות פרישה.

8.2. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור, אשר שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת פחות משנה, יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, למתן דרגה אחת שלמה בתור דרגת פרישה.

8.3. לעניין סעיף 8 זה תחשב כדרגתו האחרונה של עובד גם דרגה שלה נוספה תוספת שהיה. דהיינו, עובד אשר מהמועד שבו זכה לתוספת שהיה ועד למועד סיום עבודתו חלפה תקופה קצרה משנה יהיה זכאי עם פרישתו לדרגת פרישה אחת. כמו כן, עובד אשר מהמועד שבו זכה לתוספת שהיה ועד למועד סיום עבודתו חלפה תקופה בת שנה ומעלה, יהא זכאי, עם פרישתו, לשתי דרגות פרישה.

8.4. עובד אשר זכה לתוספת שהייה בשנה האחרונה שלפני מועד סיום עבודתו, יהא רשאי, לא יאוחר ממועד סיום עבודתו, לוותר על תוספת שהייה שקיבל וזאת בהודעה בכתב שתמוען לרשות. מסר העובד הודעה כאמור, ישיב העובד את סכומי התוספת ששולמו לו וכן את הסכומים ששולמו בגינה שלא על ידו לקופות גמל כלשהן, לרבות לקרן השתלמות, בגין תוספת שהייה עליה ויתר כאמור. הרשות תחיה רשאית לקזז את התשלומים שעל העובד יהיה להשיב כאמור לעיל מכל תשלום שיגיע לעובד ממנה. עובד אשר ויתר על תוספת שהייה כאמור יחשב כמי שלא קיבל תוספת שהייה זו.

8.5. כן מובחר, כי לעניין סעיף 8 זה, מעבר מדרגה לדרגה הבאה או מדרגה הכוללת תוספת שהייה לדרגה הבאה שתכלול גם היא תוספת שהייה, יחשבו כמתן דרגת פרישה שלמה (לדוגמא: מעבר מדרגה 41 לדרגה 42 או מעבר מדרגה 41 עם תוספת שהייה לדרגה 42 עם תוספת שהייה).

8.6. על אף האמור לעיל, עובד לא יהיה זכאי לשתי דרגות פרישה או לדרגת פרישה אחת לפי סעיפים 8.1 ו-8.2 לעיל, אם משמעות הדבר קידומו לדרגת השיא בדירוגו או לדרגת השיא עם תוספת השהיה.

#### 9. מענק הסתגלות

9.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור יהיה זכאי למענק הסתגלות בסכום השווה למכפלת משכורת הבסיס שלו ב-11 חודשים.

9.2. למען הסר ספק, מובהר כי הבסיס לחישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 8 לנספח זה.

#### 10. מענק פרישה מיוחד

10.1. עובד שהועסק בכל תקופת עבודתו במשרה מלאה והמסיים את עבודתו במסלול פנסיית גישור יהיה זכאי למענק פרישה מיוחד בגובה 105,000 ₪.

10.2. לעובד שהועסק בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית ישולם המענק יחסית לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

#### 11. מענק כספי

11.1. עובד שהועסק בכל תקופת עבודתו במשרה מלאה והמסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור, אשר במועד סיום עבודתו ברשות היה זכאי להשלמת שכרו בחתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987 (לפני קבלת הדרגה/הדרגות, לפי העניין, על פי סעיף 8 לנספח זה לעיל), יהיה זכאי למענק כספי על פי המפורט להלן.

(א) עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של 200 ₪ ומעלה - 45,000 ₪.

(ב) עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של עד 200 ₪ - סכום השווה למכפלת 45,000 ₪ ביחס שבין גובה השלמת השכר ו-200 ₪.

לדוגמא: עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של 100 ₪ יהיה זכאי למענק כדלקמן:  $45,000 \times (100/200) = 22,500$  ₪.

11.2. הועסק עובד בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית יחולו הוראות אלה במצטבר:

(א) סכום השלמת השכר שבסעיף 7.1 א-ב (200 ₪ או עד 200 ₪, לפי העניין), יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד בכל תקופת עבודתו ברשות.

(ב) סכום המענק יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

#### 12. עובד המסיים עבודתו ששיעור פנסיית הגישור (ללא כל תוספת לשיעור פנסיית הגישור) הוא 65% ומעלה

מבלי לגרוע מהאמור לעיל:

12.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור ששיעור פנסיית הגישור הוא בשיעור של 65% עד 65.99% (ללא כל תוספת לשיעור פנסיית הגישור) יהא זכאי למענק בסכום השווה למשכורת בסיס אחת שלו.

12.2. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור ששיעור פנסיית הגישור הוא בשיעור של 66% עד 66.99% (ללא כל תוספת לשיעור פנסיית הגישור) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורת הבסיס שלו ב-2.

12.3. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור ששיעור פנסיית הגישור הוא בשיעור של 67% עד 67.99% (ללא כל תוספת לשיעור פנסיית הגישור) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורת הבסיס שלו ב-3.

12.4. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור ששיעור פנסיית הגישור הוא בשיעור של 68% עד 68.99% (ללא כל תוספת לשיעור פנסיית הגישור) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורת הבסיס שלו ב-4.

12.5. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור ששיעור פנסיית הגישור הוא בשיעור של 69% עד 69.99% (ללא כל תוספת לשיעור פנסיית הגישור) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורת הבסיס שלו ב-5.

12.6. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור ששיעור פנסיית הגישור הוא בשיעור של 70% (ללא כל תוספת לשיעור פנסיית הגישור) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורת הבסיס שלו ב-6.

12.7. למען חסר ספק, מובהר כי הבסיס לחישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 8 לנספח זה.

13. עובד המסיים את עבודתו במסלול פנסיית גישור אשר מתקיימים לגביו כל התנאים המצטברים המפורטים להלן יהיה זכאי לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, והכל בהתאם לשיטת החישוב והתשלום האמורה בהוראות סעיפים 33.273 ו-33.274 לתקשי"ר, כנוסחן מזמן לזמן:

13.1. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) מלאו לו לפחות 55 שנים;

13.2. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) עומדות לזכותו לפחות 10 שנות עבודה ברשות;

13.3. העובד ניצל במשך כל תקופת שירותו לא יותר מ-65 אחוזים מסך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת עבודתו הנושאת זכות לחופשת מחלה כהגדרתה להלן, בשיעור של 2.5 ימים לכל חודש עבודה. ניצל העובד יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה האמורה, לא ישולם לו כל פיצוי.

מוסכם כי תקופת השירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה (להלן – "זכויות בגין חופשת מחלה"), כוללת רק תקופת שירות אשר הזכויות בגין חופשת המחלה הניתנות בעדה ניתנו במישרין על ידי רשות השידור ולא באמצעות קרנות ביטוח או גופים אחרים. כמו כן, מוסכם כי תקופת שירות ארעית או בחוזה מיוחד, שבה בוטח העובד בקרן ביטוח כלשהו, אליה הפרישה הרשות כספים בגין ביטוח ימי מחלה, אינה נחשבת כתקופת שירות הנושאת זכויות בגין חופשת מחלה.

14. עובד המסיים את עבודתו במסלול פרישה לגמלאות יהיה זכאי לתשלומים הנובעים מגמר חשבון (על פי מסמך הרשות מיום 29.3.09).

אין באמור בנספח זה כדי לפגוע במעמדן הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר.

Handwritten signature and initials: *ע"ר*, *UN*, *ל*

Handwritten notes: *ע"ר*, *3,7*, *ל*



שנים

4.3. לעניין סעיף 4 זה תיחשב כדרגתו האחרונה של עובד גם דרגה שלה נוספת תוספת שהיה. דהיינו, עובד אשר מהמועד שבו זכה לתוספת שהיה ועד למועד סיום עבודתו חלפה תקופה קצרה משנה יהיה זכאי עם פרישתו לעד דרגת פרישה אתת. כמו כן, עובד אשר מהמועד שבו זכה לתוספת שהיה ועד למועד סיום עבודתו חלפה תקופה בת שנה ומעלה, יהא זכאי עם פרישתו למתן עד שתי דרגות פרישה בהתאם לוותק העובד, ובכפוף לאמור בסעיף 4.1 לעיל.

עובד אשר זכה לתוספת שהיה בשנה האחרונה שלפני מועד סיום עבודתו, יהא רשאי, לא יאוחר ממועד סיום עבודתו, לוותר על תוספת שהיה שקיבל וזאת בחודעך בכתב שתמוען לרשות. מסר העובד הודעה כאמור, ישיב העובד את סכום התוספת ששולמה לו וכן את הסכומים ששולמו בגינה שלא על ידו לקופות גמל כלשהן, לרבות לקרן השתלמות, בגין תוספת השחיה עליה ויתר כאמור. הרשות תהיה רשאית לקזז את התשלומים שעל העובד יהיה להשיב כאמור בסעיף זה לעיל מכל תשלום שיגיע לעובד ממנה. עובד אשר ויתר על תוספת שהיה כאמור ייחשב כמי שלא קיבל תוספת שהיה זו.

מובתר, כי לעניין סעיף 4 זה, מעבר מדרגה לדרגה חבאה או מדרגה הכוללת תוספת שהיה לדרגה הבאה שתכלול גם היא תוספת שחייה, ייחשבו כמתן דרגת פרישה שלמה (לדוגמא: מעבר מדרגה 41 לדרגה 42 או מעבר מדרגה 41 עם תוספת שהיה לדרגה 42 עם תוספת שהיה).

4.4. על אף האמור בסעיפים 4.1 ו- 4.2 לעיל, עובד לא יחיה זכאי לקבלת דרגות פרישה בהתאם לאמור בסעיפים 4.1 ו- 4.2, אם משמעות חדבר קידומו לדרגת השיא בדירוגו או לדרגת השיא עם תוספת שהיה.

## 5. מענק הסתגלות

5.1. עובד המסיים את עבודתו במסלול פיצויי פיטורים יחיה זכאי למענק הסתגלות בסכום השווה למכפלת המשכורת הבסיסית במספר החודשים המפורט בטבלה שלהלן.

ותק שנות עבודתו של העובד ברשות השידור (בשנים)	חודשי הסתגלות (לעובד במשרה מלאה)
לפחות שלוש ופחות מ-5	4
לפחות 5 ופחות מ-9	9
לפחות 9 ופחות מ-10	10
לפחות 10 שנים	11

5.2. למען הסר ספק, מובהר כי המשכורת הבסיסית לחישוב המענק בסעיף זה תביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 4 לנספת זה.

6. מענק פרישה מיוחד

6.1. עובד המסיים את עבודתו במסלול פיצויי פיטורים יהיה זכאי למענק פרישה מיוחד, בהתאם לותק שנות עבודתו של העובד ברשות השידור, לפי המפורט בטבלה שלהלן.

מענק פרישה (לעובד במשרה מלאה)	ותק ברשות השידור (בשנים)
30,000	לפחות שלוש ופחות מ-5
90,000	לפחות 5 ופחות מ-9
100,000	לפחות 9 ופחות מ-10
110,000	לפחות 10 שנים

6.2. לעובד שהועסק בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית ישולם המענק יחסית לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

7. מענק כספי

7.1. עובד שחועסק בכל תקופת עבודתו במשרה מלאה והמסיים ואת עבודתו במסלול פיצויי פיטורים, אשר במועד סיום עבודתו ברשות היה זכאי להשלמת שכרו בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987 (לפני קבלת הדרגה/הדרגות, לפי העניין, על פי סעיף 4 לנספח זה לעיל), יהיה זכאי למענק כספי על פי המפורט להלן.

(א) עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של 200 ₪ ומעלה - 45,000 ₪

(ב) עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של עד 200 ₪ - סכום השווה למכפלת 45,000 ₪ ביחס שבין גובה השלמת השכר ו- 200 ₪.

לדוגמא: עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של 100 ₪ יהיה זכאי למענק כדלקמן:  
45,000 ₪ X (100/200) = 22,500 ₪.

7.2. הועסק עובד בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית יחולו הוראות אלה במצטבר:

(א) סכום השלמת השכר שבסעיף 7.1 א-ב (200 ₪ או עד 200 ₪, לפי העניין), יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד בכל תקופת עבודתו ברשות.

(ב) סכום המענק יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

8. עובד המסיים את עבודתו במסלול פרישה לגמלאות יהיה זכאי לתשלומים הנובעים מגמר חשבון (על פי מסמך הרשות מיום 29.3.09).

אין באמור בנספח זה כדי לפגוע במעמדן הנורמטיבי של הוראות התקשייר.