

**הסכם קיבוצי מיוחד – סיום העסקה**  
נערך ונחתם בירושלים ביום 10 באפריל 2009

**בין:** רשות השידור  
(להלן: "רשות השידור" ו/או "הרשות")

**מצד אחד:**

**לבין:** האיגוד הארצי של עיתונאי ישראל  
(להלן: "האיגוד")

**מצד שני:**

והואיל 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 ניהלו 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, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:**

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. כללי

2.1 שמות הפרקים והכותרות נועדו לנוחות בלבד, אינם חלק מן ההסכם ולא ישמשו למטרות פרשנותו.

2.2 בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק, הכוונה היא לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו.

3. תוקף ההסכם

3.1 הסכם זה ייכנס 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 יסיים בתקופת סיום העבודה את עבודתו ברשות במסלול פרישה לגמלאות, כגדולה משהייתה למעשה; וכן קבלת החלטה על ידי נציב שירות המדינה על הגדלת תקופת השירות כגדולה משהייתה למעשה באופן שיושם במלואו האמור בסעיף 3.1.2 בהסכם זה, וזאת לגבי עובד רשות השידור שמתקיימים לגביו כל

התנאים המצטברים הקבועים בסעיף 6.1.1 להסכם זה אשר יסיים, בתקופת סיום העבודה, את עבודתו ברשות במסלול פרישה לגמלאות.

3.1.3. למען הסר ספק, אין בסעיף 3.1.2 כדי לפגוע או לגרוע מסמכויותיה של הממשלה לקבל החלטה לפי שיקול דעתה, ככל שתמצא לנכון, וכן מסמכויות הנציב לקבל החלטה לפי שיקול דעתו, ככל שימצא לנכון.

3.1.4. למען הסר ספק, אין באזכור החלטת הממשלה האמורה בסעיף 3.1.2 כדי לפגוע במעמדה הנורמטיבי של ההחלטה. כמו כן, אין באזכור החלטת הנציב כדי לפגוע במעמדה הנורמטיבי של ההחלטה.

3.1.5. הרשות מתחייבת לפעול להבאת הצעת החלטה לממשלה בעניין האמור בסעיף 3.1.2, ככל שיש בידה לעשות-כן.

3.1.6. ככל שלא תתקבל החלטת ממשלה והחלטה על ידי הנציב כאמור בסעיף 3.1.2, הסכם זה לא ייכנס לתוקף.

3.2. על אף האמור בסעיף 3.1, הצדדים מודיעים בעת חתימת הסכם זה, בהתאם לסעיף 13 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, על גמר תוקף הסכם זה אם לא יתקיימו כל התנאים המפורטים בסעיפים 3.1.1 ו-3.1.2 עד ליום 10.7.09 הצדדים רשאים להאריך את התקופה האמורה לתקופה שלא תעלה על חודשיים נוספים.

#### 4. הגדרות

4.1. "תקופת סיום העבודה" – תקופה אשר תחילתה במועד כניסתו לתוקף של הסכם זה ועד ליום 31.12.2011.

4.2. "תקופת הרשמה לפרישה מרצון" – תקופה בת 3 חודשים אשר תחילתה במועד כניסתו לתוקף של הסכם זה.

#### 5. תחולת ההסכם

5.1. הסכם זה יחול על כל עובד שביום כניסתו לתוקף של הסכם זה מועסק ברשות השידור, מדורג בדירוגי העיתונאים ועיתונות הפקה, אשר משכורתו מחושבת על פי הסכמים קיבוציים ואשר שמו מופיע ברשימה אשר תצורף להסכם זה במועד כניסתו לתוקף **כנספח א'**. למען הסר ספק, הצדדים יהיו רשאים לתקן טעות שנפלה ברשימה שתצורף להסכם.

5.2. על אף האמור בסעיף 5.1 לעיל, הסכם זה לא יחול על העובדים הבאים:

5.2.1. עובד אשר סיים את עבודתו ברשות בתקופת סיום העבודה, אולם סיים בעבר את עבודתו ברשות ובגין סיום העבודה האמור פרש לתנאים מועדפים מעבר למתחייב בחוק.

5.2.2. עובד אשר סיים את עבודתו ברשות בתקופת סיום העבודה, אולם סיים בעבר את עבודתו בגיל פרישת חובה כהגדרתו בחוק גיל פרישה, התשס"ד – 2004 (להלן: "חוק גיל פרישה").

5.2.3. עובד אשר סיים את עבודתו ברשות בתקופת סיום העבודה, אולם פרש בעבר לגמלאות על פי הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגמלאות").

5.2.4. עובד שבתקופת סיום העבודה נפתחה נגדו הקירה בחשד לביצוע עבירה פלילית, למועט עבירות ברירת קנס. וכל עוד לא נסגר תיק החקירה בעניינו.

5.2.5. עובד שבתקופת סיום העבודה נפתחה נגדו חקירה בחשד לביצוע עבירה משמעתית על ידי אגף החקירות של נציבות שירות המדינה, או שהוגשה כנגדו 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 בהליך משמעותי.

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: "העובד").

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 8 להלן.

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 11, 12, 13 או 14, לפי העניין, אשר בגין סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) יהיה זכאי לקצבה מהרשות על פי הוראות חוק הגמלאות ושבמועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) 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 פנסיוני גישור למבוטחים בקרן פנסיה ותיקה

6.2.1. עובד שיסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה בהתאם לסעיפים 11, 12, 13 או 14, לפי העניין, ואשר ממלא אחר כל התנאים המפורטים להלן במצטבר, יהיה זכאי לתנאי סיום העבודה במסלול פנסיוני 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 הגמלאות ;
- 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 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 פנסיה גישור").

6.2.2. 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.

### 6.3. 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 11, 12, 13, או 14, לפי העניין, ואשר נמלא אחר כל התנאים הקבועים בסעיף 6.3.5 להלן במצטבר.

6.3.2. לא הגיעו הצדדים להסכמה בתקופה הקבועה בסעיף 6.3.1, יועברו חילוקי הדעות לוועדת המעקב, הקבועה בסעיף 25 להלן והיא תכריע תוך חודשיים.

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

6.3.3. עובד אשר נמלא אחר כל התנאים הקבועים בסעיף 6.3.5 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 פיצויי פיטורים). מוסכם כי הוראות סעיף 11 להלן יחולו על בקשה כאמור בסעיף זה.

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

6.3.4. הגיעו הצדדים או ועדת המעקב להסכמה על תנאי סיום העבודה לפי סעיפים 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 לפנסיה גישור.

6.3.5. להלן יפורטו התנאים המצטברים לזכאות לפי סעיף 6.3:

- 6.3.5.1. העובד מבוטח בגין עבודתו ברשות בקרן פנסיה חדשה או בביטוח מנהלים או בקופת גמל שאינה משלמת קצבה;
- 6.3.5.2. העובד אינו זכאי, בגין תקופת עבודתו ברשות, לכל קצבה שהיא מקרן פנסיה ותיקה או לפי הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות);
- 6.3.5.3. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) כבר מלאו לו 50 שנים אך טרם מלאו לו 64 שנים;
- 6.3.5.4. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) עומדות לזכותו לפחות 10 שנות עבודה ברשות;
- 6.3.5.5. משכורתו הקובעת ברשות בגין משרה מלאה ערב חתימת הסכם זה אינה עולה על פעמיים השכר הממוצע במשק ערב חתימת הסכם זה.
- 6.3.6. 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 בהנאם לסעיפים 11, 12, 13 או 14, לפי העניין ואשר ממלא אחר כל התנאים המפורטים להלן 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").

6.4.2. 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. מובהר, כי לגבי עובדים אשר קיבלו פיצויי פיטורים מהרשות ואו אשר הרשות סיכמה עמם את סכום פיצויי הפיטורים אותו יקבלו במועד סיום עבודתם – לא יובא בחישוב הזכויות הקבועות בהסכם זה והק העובד ברשות בגין תקופה שבגינה יולמו הפיצויים או סכום סכום הפיצויים כאמור.

8. מכסת סיום העבודה

8.1. 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, בהתאם לשיעורי המשרה כדלקמן:

8.1.1. עובד המועסק במשרה בשיעור של עד 20% כולל – תיחשב משרתו בשיעור של 33.33% משרה.

- 8.1.2. עובד המועסק במשרה בשיעור של מעל 20% משרה ועד 49.99% משרה, כולל – תיחשב משרתו בשיעור של 50% משרה.
- 8.1.3. עובד המועסק במשרה בשיעור של 50% משרה בדיוק – תיחשב משרתו בשיעור של 75% משרה.
- 8.1.4. עובד המועסק במשרה בשיעור של מעל 50% משרה – תיחשב משרתו כמשרה מלאה בשיעור של 100% משרה.
- 8.2. הרשות מודיעה כי במסגרת הרפורמה מספר העובדים המועסקים במשרה מלאה אשר יסיימו את עבודתם ברשות בתוך תקופת סיום העבודה יהיה 350 (להלן: "**מכסת סיום העבודה**"), והכל כמפורט להלן ובהתאם לרשימות העובדים המפורטות להלן אשר תהיינה נכונות למועד כניסתו של הסכם זה לתוקף.
- 8.3. מתוך מכסת סיום העבודה יסיימו את עבודתם 80 עובדים במשרה מלאה אשר במועד סיום עבודתם הינם בותק של עד חמש שנות עבודה ברשות (כולל) ואשר שמם מופיע ברשימה אשר תצורף להסכם זה במועד כניסתו לתוקף **כנספת ו'**. למען הסר ספק, הצדדים יהיו רשאים לתקן טעות שנפלה ברשימה שתצורף להסכם.
- 8.4. מתוך מכסת סיום העבודה יסיימו את עבודתם 50 עובדים במשרה מלאה אשר מתקיימים לגבי כל אחד מהעובדים כל התנאים המפורטים להלן במצטבר:
- 8.4.1. במועד סיום עבודתו של העובד הוא בעל וותק של חמש שנות עבודה ומעלה ברשות;
- 8.4.2. במועד סיום עבודתו של העובד הוא אינו זכאי לפנסיה תקציבית או לפנסיית גישור;
- 8.4.3. שמם מופיע ברשימה אשר תצורף להסכם זה במועד כניסתו לתוקף **כנספת ז'**. למען הסר ספק, הצדדים יהיו רשאים לתקן טעות שנפלה ברשימה שתצורף להסכם.
- 8.5. מתוך מכסת סיום העבודה יסיימו את עבודתם 180 עובדים במשרה מלאה אשר מתקיימים לגביהם כל התנאים המפורטים להלן במצטבר:
- 8.5.1. במועד סיום עבודתו הוא זכאי לפנסיה תקציבית או לפנסיית גישור;
- 8.5.2. הרשות החליטה שיש מקום לסיים את עבודתם לפי צרכי הרשות;
- 8.5.3. שמם מופיע ברשימה אשר תצורף להסכם זה במועד כניסתו לתוקף **כנספת ח'**. למען הסר ספק, הצדדים יהיו רשאים לתקן טעות שנפלה ברשימה שתצורף להסכם.
- 8.5.4. מתוך מכסת סיום העבודה יסיימו את עבודתם עובדים אשר ביום כניסת ההסכם לתוקף כבר מלאו להם 64 שנה ואשר שמם מופיע ברשימה אשר תצורף להסכם זה במועד כניסתו לתוקף **כנספת ט'**. למען הסר ספק, הצדדים יהיו רשאים לתקן טעות שנפלה ברשימה שתצורף להסכם.
- 8.5.5. מוסכם כי במידה שנספר העובדים אשר יסיימו את עבודתם בהתאם לסעיף זה והמשתייכים ל**כנספת ט'**, עולה על 40 עובדים במשרה מלאה, תופחת היתרה העולה על המכסה האמורה באופן הבא:  $1/3$  מהיתרה יופחת ממכסת העובדים הזמני בסעיף 8.3,  $1/3$  מהיתרה יופחת ממכסת העובדים המנויה בסעיף 8.4 ו  $1/3$  מהיתרה יופחת ממכסת העובדים המנויה בסעיף 8.5 –

8.6. בכפוף למכסת סיום העבודה הקבועה בסעיף 8.2 לעיל, במקרה בו מספר העובדים אשר בקשתם לסיום עבודה אושרה בהתאם לסעיף 11 להלן בצירוף מספר העובדים אשר סיימו עבודתם לפי סעיף 5.3 לעיל הינו גבוה יותר מאחת או יותר מהמכסות הרשומות בסעיפים 8.3-8.5 לעיל, וזאת בהתאם להשתייכותו של כל עובד אשר סיים את עבודתו בהתאם לסעיף 11 להלן לכל אחד מהנספחים בהתאמה, תושלם מכסת סיום העבודה כדלקמן:

8.6.1. במידה שמספר העובדים אשר סיימו את עבודתם בהתאם לסעיף 11 להלן והמשתייכים לנספח ח' או לקבוצת העובדים הזכאים לסיים את עבודתם בהתאם לסעיפים 6.1 ו- 6.2 לעיל עולה על 180 עובדים במשרה מלאה, תיזקף כל יתרה מעבר למכסה הקבועה בסעיף 8.5 לטובת המכסה הקבועה בסעיף 8.4, ולאחר מכן תיזקף כל יתרה לטובת המכסה הקבועה בסעיף 8.3.

8.6.2. במידה שמספר העובדים אשר סיימו את עבודתם בהתאם לסעיף 11 להלן והמשתייכים לנספח ו' עולה על 80 עובדים במשרה מלאה, תיזקף כל יתרה מעבר למכסה הקבועה בסעיף 8.3 לטובת המכסת הקבועה בסעיף 8.4, ולאחר מכן תיזקף כל יתרה לטובת המכסה הקבועה בסעיף 8.5.

8.6.3. במידה שמספר העובדים אשר סיימו את עבודתם בהתאם לסעיף 11 להלן והמשתייכים לנספח ז' או לקבוצת העובדים הזכאים לסיים את עבודתם בהתאם לסעיף 6.4 והם מעל המש שנות עבודה מלאות ברשות, עולה על 50 עובדים במשרה מלאה, תיזקף כל יתרה מעבר למכסה הקבועה בסעיף 8.4 לטובת המכסה הקבועה בסעיף 8.5, ולאחר מכן תיזקף כל יתרה לטובת המכסה הקבועה בסעיף 8.3.

9. למען הסר ספק, אין באמור בסעיפים 8.4 – 8.6 לעיל בכדי לטבוע את מועד סיום ההעסקה של העובדים אשר הוחלט על סיום העסקונם, אלא מועד סיום ההעסקה ייקבע בהתאם לאמור בסעיף 15 להלן.

10. עד ליום 31.12.2009 (להלן: "תקופת סיום העבודה – חלק א'") 140 עובדים המועסקים במשרה מלאה יסיימו את עבודתם ברשות.

עד ליום 31.12.2010 (להלן: "תקופת סיום העבודה – חלק ב'") 105 עובדים המועסקים במשרה מלאה יסיימו את עבודתם ברשות.

עד ליום 31.12.2011 (להלן: "תקופת סיום העבודה – חלק ג'") 105 עובדים המועסקים במשרה מלאה יסיימו את עבודתם ברשות.

#### 11. פרישה מרצון

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

11.2. עובד אשר יבקש בתקופת ההרשמה לפרישה מרצון שהרשות תסיים את עבודתו בתקופת סיום העבודה, יודיע על כך לרשות במכתב שנוסחו מצורף כנספח ה' 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".

11.3. 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 לתנאות הסכם זה. הודעת הרשות תחשב כהודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.

11.4. עובד שהגיש בקשה לסיום עבודה בתקופת ההרשמה לפרויקט 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.

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

## 12. השלמת מכסת סיום עבודה ("הפעילה הראשונה")

12.1. היה ובמועד סיום תקופת ההרשמה לפרויקט מרצון, מספר העובדים המועסקים במשרה מלאה, כהגדרתה בסעיף 8.1 לעיל, שהגישו בקשה לסיום עבודה לפי סעיף 11.2 לעיל והרשות אישרה את סיום עבודתו, קטן ממכסת סיום העבודה לפי סעיף 8.2 לעיל, יחל תהליך השלמת המכסה שילעשה לפי הקבוע בסעיפים 12.2 עד 12.5 להלן ("הפעילה הראשונה").

12.2. הנהלת הרשות תעביר לאיגוד את רשימת שמות העובדים אשר ביקשו שהרשות תסיים את עבודתם, כמפורט בסעיף 11.2 לעיל, את שמות העובדים שבקשתם אושרה ואת רשימת שמות העובדים מהם תבוצע השלמת מכסת סיום עבודה, כמפורט בסעיף 8.6 לעיל.

12.3. בתוך 45 ימים במועד סיום תקופת ההרשמה לפרויקט מרצון תגיש הרשות לאיגוד רשימה שמית של העובדים במשרה מלאה, כהגדרתה בסעיף 8.1 לעיל, שהיא מבקשת לסיים עבודתם בתקופת סיום העבודה – חלק אי. מספר העובדים ברשימה האמורה ייקבע על ידי הרשות על פי שיקול דעה, ובלבד שמספר העובדים ברשימה לפי סעיף זה לא יעלה על מכסת סיום העבודה לפי סעיף 8.2 לעיל לאחר הפחתת מספר העובדים המועסקים במשרה מלאה, שהרשות אישרה את סיום עבודתם לפי סעיף 11.3, ובהפחתת מספר העובדים אשר סיימו עבודתם ברשון בדרך הקבועה בסעיף 5.3 לעיל.

12.4. הרשות תקבע את שמות העובדים המפורטים בהתחשב בצרכי הרשות, במצבו הסוציאלי של העובד, לאחר עיון במסמכי השימוע של העובד, ובכפוף למכסות הקבועות בסעיפים 8.3 – 8.5 לעיל ולהוראות סעיף 8.6 לעיל.

12.5. עובד אשר קיימת כוונה לסיים את העסקתו ברשות בהתאם להוראות הסכם זה, תודיע לו על כך הרשות בכתב. עובד כאמור יהיה רשאי, תוך 7 ימי עבודה מיום הודעת הרשות, להעלות בכתב את טענותיו נגד הכוונה לסיים את העסקתו (להלן: "מסמכי השימוע בכתב") ולהעבירם לרשות.

## 13. השלמת מכסת סיום עבודה ("הפעילה השנייה")

13.1. עד ליום 01.01.2010 תגיש רשות השידור לאיגוד רשימת עובדים במשרה מלאה, כהגדרתה בסעיף 8.1 לעיל, שהיא מבקשת לסיים עבודתם בתקופת סיום העבודה – חלק ב, והמשך התהליך ייעשה על פי ההסדר המפורט בסעיף 12 לעיל.

13.2. מספר העובדים ברשימה לפי סעיף זה לא יעלה על מספר סיום העבודה לפי סעיף 8.2 לעיל בהפחתת מספר העובדים ברשימה לפי סעיף 12 ובהפחתת מספר העובדים במשרה מלאה כהגדרתה בסעיף 8.1 לעיל, שהרשות אישרה את סיום עבודתם לפי סעיף 11.3 ובהפחתת מספר העובדים אשר סיימו עבודתם בדרך הקבועה בסעיף 5.3 לעיל (להלן: "הפעילה השנייה"). המשך התהליך ייעשה על פי ההסדר המפורט בסעיף 15 להלן.

## 14. השלמת מכסת סיום עבודה ("הפעילה השלישית")

14.1. עד ליום 01.01.2011 תגיש רשות השידור לאיגוד רשימת עובדים במשרה מלאה כהגדרתה בסעיף 8.2 לעיל שהיא מבקשת לסיים עבודתם בתקופת סיום העבודה – חלק ג, והמשך התהליך ייעשה על פי ההסדר המפורט בסעיף 12 לעיל.

14.2. מספר העובדים ברשימה לפי סעיף זה לא יעלה על מנכ"ס סיום העבודה לפי סעיף 8.2 לעיל בהפחתת מספר העובדים ברשימה לפי סעיפים 12, 13 ובהפחתת מספר העובדים המועסקים במשורה מלאת שנה אחת או יותר את סיום עבודתם לפי סעיף 11.3 ובהפחתת מספר העובדים אשר סיימו את עבודתם בדרך הקבועה בסעיף 5.3 לעיל (להלן: "הפעינה השלישית"). המשך ותהליך ייעשה על פי ההסדר המפורט בסעיף 15 להלן.

#### 15. מועד סיום עבודה

15.1. עובד ששמו הופיע ברשימות שהוגשו על ידי הרשות בתקופת סיום העבודה חלק א', ב' או ג' (לפי סעיפים 12, 13 או 14 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 25 ימים מיום המסתייגות הרשימה על ידי הרשות, במפורט בסעיף 12.3 לעיל. הודעת הרשות בדבר סיום העבודה תיעשה לפחות 30 ימים מראש לפני מועד סיום יחסי עובד ומעביד והודעה זו תחשב כהודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.

15.2. אם הרשות החליטה שעובד יסיים את עבודתו בהתאם לסעיפים 11, 12, 13 או 14, לפי העניין, באחת התקופות הקבועות בסעיף 10, ובאותה תקופה צפוי העובד האמור להיות זכאי לקבלת מענק זבל או למלא אחר תנאי הנאמרים לקבלת פיצוי בגין דמי מחלה לא מנוצלים, ואחד מן המועדים הנ"ל מאוחר למועד סיום עבודתו של העובד שקבעה הרשות לפי סעיפים 11.4, 12, 13 או 14 לעיל ייחזה 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 זבל ביום 1.10.2009 (בתקופת סיום העבודה חלק א'), ייחזה 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 זבל ביום 1.3.2010 (בתקופת סיום העבודה חלק ב'), מועד סיום העבודה של העובד לא ייחזה והוא יסיים את עבודתו ביום 1.1.2009.

15.3. אם הרשות החליטה שעובד יסיים את עבודתו בהתאם לסעיף 11, 12, 13 או 14, לפי העניין, והמועד שבו מלאו לעובד האמור 64 שנים מיום סיום עבודתו של העובד אותו קבעה הרשות לפי סעיפים 11.4, 12, 13 או 14 לעיל, יוקדם מועד סיום העבודה של אותו העובד למועד שמלאו לו 64 שנים מהיום 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.

15.4. אם הרשות החליטה שעובד יסיים את עבודתו בהתאם לסעיף 11, 12, 13 או 14, לפי העניין, במועד מסוים, ולגבי העובד האמור מתקיימים שני התנאים המפורטים בסעיפים 15.4.1 ו-15.4.2 שלהלן במצטבר, כי אז ייחזה פעם אחת בלבד מועד סיום העבודה של אותו עובד למועד שבו השלים העובד שני התנאים האחרונים:

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

15.4.2. העובד שהיה בדרגתו האחרונה תקופה בת פחות משנה.

15.5. כך למשל, אם העובד עבר מדרגה לדרגה הבאה ביום 1.5.2009 והרשות החליטה לסיים את עבודתו ב-1.3.2010, ייחזה 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 15.4.1).

15.6. על אף האמור בסעיף קטן 15.4 לעיל, מועד סיום העבודה של העובד יהיה לא יאוחר מסוף תקופת סיום העבודה ולא יידחה מעבר לסוף תקופת סיום העבודה.

15.7. על אף האמור בסעיף 15.1 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 15.3 לעיל, יהיה זכאי לבחור את מועד סיום עבודתו על פי הסכם זה, אולם בכל מקרה לא יאוחר מועד סיום עבודתו ממועד הגיעו לגיל פרישת חובה.

## 16. הוראות כלליות

16.1. מבלי לגרוע מהוראות הסכם זה, מכל תשלום או תוספת שיגיעו 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 ניכוי רשות המותרים על פי הוראה מפורשת של העובד.

16.2. הצדדים מבהירים כי תנאי סיום העבודה הקבועים בהסכם זה, הם תנאים מועדפים מעבר למתחייב בחוק, בהסכם הקיבוצי 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 חל על פעולות טכניות השוכנות והביצוע פריט הנגזר הקי גוף (להלן "ההחלטות").

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") ולהחלטות כמפורט לעיל, כי אז יקטנו בהתאמה הסטנדרטים הקבועים בהסכם זה, (התשלומים העודפים המפורטים בסעיף 18.1 ו- 18.2 להלן) באופן שהושמר עלית ההסכם ולא תתווסף תוספת עלות כלשהי לרשות.

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

16.3.1. היה ועובד המסיים את עבודתו בהתאם להוראות הסכם זה יחזור בתוך תקופת של 5 שנים מיום סיום עבודתו ברשות לעבוד ברשות (להלן: "עובד המסיים את עבודתו שחזר לעבודתו"), יהולו לגבי הכללים הבאים:

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

עובד המסיים את עבודתו בהתאם למיחול הקבוע בסעיף 6.3 לעיל יחזיר בנוסף לתשלומים המנויים לעיל גם את התשלומים שקיבל הן פזיקת ריבית והצמדה, מיום תשלומם לעובד ועד למועד השבתם בפועל לרשות.

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

16.3.1.2. לגבי עובד אשר משתלמת לו פנסיה גשור ערב חזרתו המחודשת לרשות, תנומל זכאותו לפנסיה גשור (סעיפים 2 עד 8 לנספח ג')

וחל מיום חזרתו המחודשת לישות ועד תום תקופת עבודתו המחודשת.

16.3.2. 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

17. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 16.2 לעיל –

מוסכם כי ככל שבמסגרת ההסכם ההעסקה והקיבוצי החדש בין הרשות לבין האיגוד אשר יסדיר את תנאי העבודה החדשים של עובדי הרשות, יסכימו הצדדים על תוספת שכר בגין השלכות הרפורמה על עובדי הרשות, לרבות בשל הצורך של המעבידים להתעכך ולהשתלם בעקבות הרפורמה (בסעיף זה: "תוספת תרפורמית"), אזי תוספת הרפורמה לא תובא בחשבון לעניין פנסיה תקציבית ולא תבוא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים; ואולם, יופרשו בגין התוספת הפרשות לאחד מאלה, לפי בחירת העובד: קרן פנסיה מצברת, קופת גמל לתגמולים (לשכירים) או ביטוח מנהלים. ככל שהצדדים יסכימו על תוספת הרפורמה, היא תוסדר במסגרת ההסכם הקיבוצי החדש. לרבות סוגיות עצם ההפרשות בגין תוספת הרפורמה לקרן השתלמות.

18. מוסכם כי היה וייקבע, מכל סיבה שהיא, כי תוספת הרפורמה תובא בחשבון לעניין פנסיה תקציבית או לצורך חישוב פיצויי פיטורים ובניגוד 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

18.1. דריגות פרישה, מענק הסתגלות, מענק פרישה מיוחד, מענק כספי, מענק לעובד שצבר זכויות לקצבה/פנסיות גישור בעמדתו של 65% ומעלה, פיצויי פיטורים נעבר למתחייב בחוק ופנסיות גישור.

לגבי עובד המסיים את עבודתו בהתאם למסלול הקבוע בסעיף 6.3 לעיל יופחת או יבוטל כאמור לעיל בנוסף לתשלומים המנויים לעיל גם התשלום בגין פדיון ימי מחלה.

18.2. תשלומים הנובעים מהגדלת תקופת עיוות כגדולה משתיים למעשה, לפי סעיף 3.1 לנספח ב'.

19. העובד יהיה מחויב להשיב לרשות את מלוא התשלומים העודפים על-פי סעיף 16.3, בגובה התנאים הנוספים על-פי סעיף 2.16 והעלות הנוספת על-פי סעיף 18, באופן שתישמר העלות בגין העובד המסיים את עבודתו על פי הסכם זה.

20. בהתקיים האמור בסעיפים 2.16 ו-19 לעיל הושרת תהא רשאית להפחית או לבטל או לקזז בכפוף לכל דין את התשלומים העודפים שעל העובד להשיב, בגובה התנאים הנוספים על-פי סעיף 2.16 והעלות הנוספת על-פי סעיף 18, באופן שתישמר העלות בגין העובד המסיים את עבודתו על פי הסכם זה.

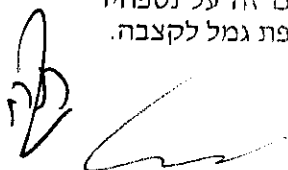
## 21. כתב קבלה וסילוק

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

## 22. פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

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

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



לעניין סעיף זה, "המבוטח בקופת גמל לקצבות" – 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.

### 23. מיצוי תביעות

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

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

23.3. מובהר 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.

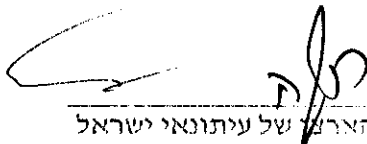
### 24. שקט תעשייתי

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

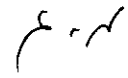
### 25. ועדת מעקב

ועדת מעקב בהרכב של מנכ"ל הרשות ויו"ר האיגוד הארצי של עיתונאי ישראל / האחראי על רשות השידור באיגוד הארצי של עיתונאי ישראל או מי מטעמו, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בתלונות הדעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים. למען הסר ספק, החלטות ועדת המעקב טעונות אישור הממונה על השכר

ועל כן באו הצדדים על החתום,

  
האיגוד הארצי של עיתונאי ישראל

  
רשות השידור



נספח א'

(סעיף 5)

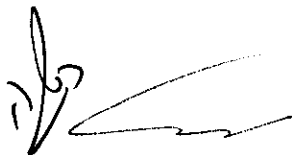
## נספח ב'

### 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 ובהתאם לקבוע בנספח זה להלן.
  - 1.2. מוסכם בזאת כדלקמן:
    - 1.2.1. 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.
    - 1.2.2. אין בהוראות הסכם זה ונספח זה כדי להפוך זכויות על פי דין לזכויות הסכמיות.
2. דרגת פרישה
  - 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 משנה, 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 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, יהיה זכאי, עם פרישתו, לשתי דרגות בתור דרגות פרישה.

עובד אשר זכה לתוספת שהיה בשנתו האחרונה שלפני מועד סיום עבודתו, יהא רשאי, לא יאוחר ממועד סיום עבודתו, לוותר על תוספת שהיה שקיבל וזאת בהודעה בכתב שתמוען לרשות. מטעם הניכיון הודעה כאמור, ישיב העובד את סכומי התוספת ששולמו לו וכן את הסכומים ששולמו בגינת 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.
  - 2.4. על אף האמור בסעיפים 2.1 ו-2.2 לעיל, עובד לא יהיה 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 שהיה.
  - 2.5. 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 מיום 17.4.08 (הסכם המסגרת)).



ע"ע

**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], התש"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"ד-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 85.140 לתקש"ר), בכפוף לאמור בסעיף 3.5 להלן.
- 3.4. מודגש בזאת כי ההגדלות לפי נספח זה ולפי הוראות פיסקה 85.140 לתקש"ר כפופות לכל הסייגים והמגבלות המנויים בהוראות פיסקה 85.140 לתקש"ר על כל סעיפי המשנה שלה. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מודגש בזאת, כי סך כל ההגדלות לפי נספח זה והוראות פיסקה 85.140 לתקש"ר לא יעלו במצטבר על אחוזי הקצבה שצבר העובד מכח 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 לתקש"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.

4.6. עובד הפורש במסלול הפרישה לגמלאות שצבר זכויות לקצבה בגין שירותו ברשות השידור בשיעור של 70% (ללא הנדלת אחוזי קצבה, מכל סיבה שהיא) יהא זכאי למענק בסכום השווה למכפלת משכורתו הקובעת בהגדרתה בחוק הגמלאות ב-6.

4.7. למען הסר ספק, מובהר כי בהישוב 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. למען הסר ספק, מובהר כי הבסיס להישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 2 לנספח זה.

#### 5. מענק הסתגלות

5.1. עובד המסיים את עבודתו במסלול הפרישה לגמלאות יהיה זכאי למענק הסתגלות בסכום השווה למכפלת משכורתו הקובעת בהגדרתה בחוק הגמלאות ב-11 חודשים. למען הסר ספק, מובהר כי בהישוב 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 להישוב 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 יהיה זכאי למענק פרישה מיוחד בגובה 105,000 ₪.

6.2. לעובד שהועסק בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית ישולם המענק יהייתו להלקיות המשרה 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 עד 200 ₪ ומעלה - 45,000 ₪.

(ב) עובד הזכאי להשלמת שכר בסכום של עד 200 ₪ - סכום השווה למכפלת 45,000 ₪ ביחס שבין גובה השלמת השכר ו- 100 ₪.

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

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

7.2.1. 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.

7.2.2. סכום המענק יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

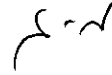
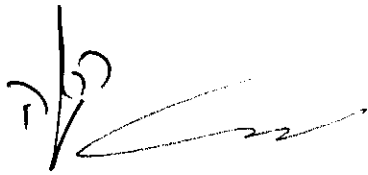
8. פיצוי בעד חופשות מהלה שלא נוצלה

עובד המסיים את עבודתו במסלול פרישה לגימלאות, אשר במועד סיום עבודתו ברשות יעמוד בכל תנאי הזכאות לקבלת פיצוי בעד חופשות מהלה שלא נוצלה כקבוע לעניין זה בסעיף 33.27 של התקשייר. כנוסחו מזמן לזמן, יהיה זכאי לקבלת פיצוי כאמור, הכל בהתאם לכללי הזכאות ולשיטת התשלום האמורים בהוראות סעיף 33.27 של התקשייר, כנוסחן מזמן לזמן.

למען הסדר ספק, מובהר כי הבסיס להישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 2 לנספח ז.

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

10. אין באמור בנספח זה כדי לפגוע במעמדם הנורמטיבי של הוראות התקשייר.



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.

מוסכם בזאת:

1.2. כי 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 שהפורש יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות הסטטוטורית במצטבר.

1.3. הגדרות לעניין נספח זה:

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

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

"**גיל פרישת חובה**" – גיל 67 לגבר ולאשה.

"**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, כהגדרתה 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, מכוח הסכם או הסדר אחר, לרבות בדרך של הכללתם 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%

טיטא לא סופית – לצורכי מ"מ

7.4.09

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.

"פנסיונית גישור" - מכפלת "משכורת הבסיס" ב-"שיעור פנסיונית הגישור".

2. פנסיונית גישור

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

2.1. פנסיונית 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 לפנסיונית 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 לפנסיונית 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 פנסיונית הגישור 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 והוא לא בוצע

טיוטא לא סופית – לצורכי מו"מ

7.4.09

מאחר ושיעור השינוי במהלך התקופה לחישוב העדכון היה שלילי. היה וישתנה מנגנון עדכון הקצבאות בתקנון האחד החל על קרנות הפנסיה הוותיקות שבהסדר, כי אז יחול המנגנון המתוקן במקום המנגנון המפורט בסעיפים 1 ו-2 לעיל לפי אותם מועדי תחילה.

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

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

2.4. לצורך צבירת זכויות פנסיה בקרן הפנסיה 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.

2.5. על אף האמור לעיל, אין באמור בסעיף 2.2 בכדי לגרוע מזכותו של העובד לבחור את קופת/קופות הגמל לקצבה שבה הוא יבוטח או לחלק את ההפרשה בגין הקופות השונות.

2.6. על אף האמור בסעיפים 2.1 עד 2.3 –

2.6.1. במקרה בו מסיים העבודה החל לקבל קצבת נכות או קצבת זקנה מקרן הפנסיה לפני גיל פרישה חובה, ישולם לו תשלום חודשי בגובה ההפרש שבין פנסיית 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).

2.6.2. במקרה שבו מסיים העבודה החל לקבל קצבת נכות מקרן הפנסיה –

2.6.2.1. 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 תעודכן מעת לעת) לבין קצבת הנכות.

2.6.2.2. 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 תעודכן מעת לעת) לבין קצבת הנכות, ויעבירם לקרן הפנסיה בה בוטח העובד ערב סיום עבודתו.

2.6.3. 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 בין הקופות השונות.

2.6.4. במקרה שבו מסיים העבודה החל לקבל קצבת זקנה מקרן הפנסיה –

2.6.4.1. 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 תעודכן מעת לעת) לבין קצבת הזקנה.

2.6.4.2. 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 תעודכן מעת לעת) לבין קצבת הזקנה, ויעבירם לקופת גמל לקצבה.

2.6.5. 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 2.1.

4. עם רכישת פוליסת הביטוח שבה קבועים התנאים המפורטים בסעיף 2, כאמור בסעיף 2.1 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 הנובעות מסעיפים 1 עד 7 בנספח זה תחול על המבטח בלבד.

5. 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.

6. למען הסר ספק, הזכאות לפנסיית גישור אינה מקימה יחסי עובד מעביד 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.

#### 7. דרגת פרישה

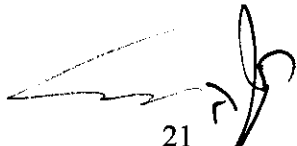
7.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור, אשר שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת שנה ומעלה, יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, למתן שתי דרגות שלמות בתור דרגות פרישה.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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 תהיה 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.

7.5. כן מובהר, 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



טיוטא לא סופית – לצורכי מו"מ

7.4.09

(לדוגמא: מעבר מדרגה 41 לדרגה 42 או מעבר מדרגה 41 עם תוספת שהייה לדרגה 42 עם תוספת שהייה).

7.6. 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 השהייה.

**8. מענק הסתגלות**

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

8.2. למען הסר ספק, מובהר כי הבסיס לחישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 7 לנספח זה.

**9. מענק פרישה מיוחד**

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

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

**10. מענק כספי**

10.1. עובד שהועסק בכל תקופת עבודתו במשרה מלאה והמסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור, 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 8 לנספח זה לעיל), יהיה זכאי למענק כספי על פי המפורט להלן. הועסק עובד בכל תקופת עבודתו או בחלק ממנה במשרה חלקית יחולו הוראות אלה במצטבר:

10.1.1. 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.

10.1.2. סכום המענק יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

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

מבלי לגרוע מהאמור לעיל:

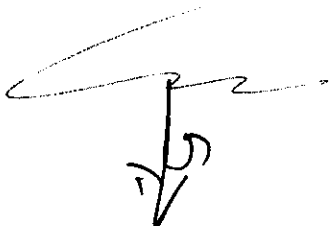
11.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פנסיית גישור ששיעור פנסיית הגישור הוא בשיעור של 65% עד 65.99% (ללא כל תוספת לשיעור פנסיית הגישור) יהא זכאי למענק בסכום השווה למשכורת בסיס אחת שלו.

11.2. 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.

11.3. 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.

- 11.4. 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.
- 11.5. 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.
- 11.6. 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.
- 11.7. למען הסר ספק, מובהר כי הבסיס לחישוב המענק בסעיף זה יביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 7 לנספח זה.
12. 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:
- 12.1. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) מלאו לו לפחות 55 שנים;
- 12.2. במועד סיום עבודתו (גמר יחסי עובד ומעביד) עומדות לזכותו לפחות 10 שנות עבודה ברשות;
- 12.3. 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.
13. עובד המסיים את עבודתו במסלול פנסיית גישור יהיה זכאי לתשלומים הנובעים מגמר חשבון (על פי מסמך הרשות מיום 29.3.09).
14. אין באמור בנספח זה כדי לפגוע במעמדן הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר.

ע



**נספח ד'  
מסלול פיצויי פיטורים  
(סעיף 6.4)**

1. 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.

2. עובד שיסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 6.3 להסכם אליו מצורף נספח זה (להלן: "העובד"), יהיה זכאי לתנאים כדלקמן:

**3. פיצויי פיטורים**

בנספח זה:

"משכורת בסיסית" - סכום אלה:

א. סכום רכיבי המשכורת ששולמו לעובד ערב סיום עבודתו ושהיו מובאים בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים במועד סיום עבודתו.

ב. מלוא תוספת השכר הקבועה בסעיף 4 בהסכם המסגרת מיום 17.4.2008.

ג. מובהר כי ככל שישולמו לעובד, מכוח הסכם או הסדר אחר לרבות בדרך של הכללתם על פי סעיף אי לעיל, תשלומים או תוספות שכר על פי הסכם המסגרת מיום 17.4.08, הם יופחתו מהאמור בסעיף קטן (ב).

ד. 1/12 מדמי ההבראה.

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

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 המשכורת הבסיסית תביא בחשבון את דרגת או דרגות הפרישה אשר להם זכאי העובד לפי סעיף 4 לנספח זה.

3.1 עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים שיחושבו כדלקמן:

המשכורת הבסיסית	X	אחוז פיצויי הפיטורין בהתאם לותק שנות העבודה של העובד ברשות השידור	X	מספר חודשי העבודה של העובד ברשות חלקי 12	=	פיצויי הפיטורים שישולמו לעובד
-----------------	---	---	---	--	---	-------------------------------

**טיוטא לא סופית – לצורכי מ"מ**

7.4.09

3.2 אחוזי פיצויי הפיטורים להם יהיה זכאי העובד יהיו בהתאם לותק העובד ברשות השידור, לפי המפורט להלן:

אחוז הפיצויים	ותק שנות עבודתו של העובד ברשות השידור (בשנים)
150%	לפחות שלוש ופחות מ-5
200%	לפחות 5 ופחות מ-9
230%	לפחות 9 ופחות מ-10
230%	לפחות 10 שנים

3.3 לגבי עובד המבוטח בפנסיה צוברת, אחוזי פיצויי הפיטורים המפורטים לעיל, כוללים את מלוא זכויות העובד על פי דין לפיצויי פיטורים, לרבות פיצויי הפיטורים שבגינם בוצעו הפרשות לקופת הגמל לקיצבה.

**4. דרגות פרישה**

4.1 עובד המסיים את עבודתו במסלול פיצויי פיטורים, אשר שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת שנה ומעלה, יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו למתן עד שתי דרגות שלמות בתור דרגות פרישה, בהתאם לוותק שנות עבודתו של העובד, לפי המפורט להלן:

דרגת פרישה	ותק (בשנים)
1	לפחות 3 ופחות מ-5
2	לפחות 5 ופחות מ-9
2	לפחות 9 ופחות מ-10
2	לפחות 10 שנים

4.2 עובד המסיים את עבודתו במסלול פיצויי פיטורים, אשר שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת פחות משנה, ואשר וותק שנות עבודתו ברשות הוא לפחות שלוש שנים יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדארי האחרון לעבודתו, למתן עד דרגה אחת שלמה בתור דרגת פרישה, לפי המפורט להלן:

דרגת פרישה	ותק (בשנים)
0.5	לפחות 3 ופחות מ-5
1	לפחות 5

**טיוטא לא סופית – לצורכי מו"מ**

7.4.09

	9-פחות מ-
1	9 פחות מ- 10-פחות מ-
1	10 פחות מ- 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 אחת. 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 השהיה שקיבל וזאת בהודעה 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 השהיה 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.

מובהר, כי לעניין סעיף 4 זה, מעבר מדרגה לדרגה הבאה או מדרגה הכוללת תוספת שהיה לדרגה הבאה שתכלול גם היא תוספת שהייה, 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 יהיה זכאי לקבלת דרגות פרישה בהתאם לאמור בסעיפים 4.1 ו- 4.2, אם משמעות הדבר קידומו לדרגת השיא בדירוגו או לדרגת השיא עם תוספת השהיה.

**5. מענק הסתגלות**

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

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

**טיוטא לא סופית - לצורכי מ"מ**

7.4.09

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 לנספח 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, בכפוף לחלקיות עבודתו המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

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 שהועסק בכל תקופת עבודתו במשרה מלאה והמסיים את 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:  
 $45,000 \times (100/200) = 22,500$  ₪.

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

7.2.1. 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.

7.2.2. סכום המענק יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה המשוקללת של העובד לכל תקופת עבודתו ברשות.

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

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

ל.נ

**נספח ה'**

**בקשה לסיום עבודה**

(סעיף 11)

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד  
מר מרדכי שקלאר  
מנכ"ל רשות השידור

א.נ.,

**הנדון: בקשה לסיום עבודה**

1. בהתאם לסעיף 11 להסכם הקיבוצי המיוחד שבין רשות השידור לבין האיגוד מיום \_\_\_\_\_, אני הח"מ (שם פרטי + משפחה) \_\_\_\_\_ נושא ת.ז. שמספרה \_\_\_\_\_ מבקש בזאת כי רשות השידור תסיים את עבודתי והכל בכפוף להוראות ההסכם הקיבוצי
2. ידוע לי ואני מסכים כי אם הרשות תאשר את בקשתי זו לסיום העבודה, תסתיים עבודתי במועד שבו תקבע הרשות, לפי שיקול דעתה הבלעדי, ובכל מקרה לא יאוחר מתום תקופת סיום העבודה. ואולם, אם אעמוד בתנאים המפורטים להלן במצטבר, אזי בקשה זו לסיום עבודתי ברשות מותנית בכך שהרשות תקבע את מועד סיום עבודתי למועד שבו מלאו לי לפחות 50 שנים, ובכל מקרה לא יאוחר מתום תקופת סיום העבודה:
  - א. הנני צפוי להגיע לגיל 50 בתקופת סיום העבודה;
  - ב. במועד סיום עבודתי שקבעה הרשות (בו מלאו לי לפחות 50) עומדות לזכותי לפחות 10 שנות עבודה ברשות.
3. ידוע לי כי בקשתי זו הינה בלתי חוזרת ולא אוכל לחזור בי ממנה.
4. הנני לאשר כי משמעותה של ההודעה הובהרה לי היטב וחתמתי עליה מרצוני הטוב.

\_\_\_\_\_  
חתימה

\_\_\_\_\_  
תאריך

**אישור מנכ"ל הרשות**

אני מאשר בזאת כי מועד סיום עבודתו של העובד \_\_\_\_\_ יהיה ביום \_\_\_\_\_.  
\_\_\_\_\_  
חתימה

נספח 1  
רשימת עובדים להשלמת מכסת שיום עבודה  
(סעיף 8.3)

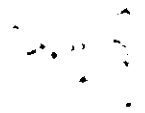
נספח 1  
רשימת עובדים להשלמת מכסת סיום עבודה  
(סעיף 8.4)

1  
2  
3  
4  
5

נספח ח'

רשימת עובדים להשלמת מכסת שיום עבודה

(סעיף 8.5)



נספח ט'

רשימת עובדים להשלמת מכסת סיום עבודה

(סעיף 8.5.4)

**הנדון: הגדלת תקופת שירות כגדולה משהיתה למעשה**

בהתחשב במכסות סיום העבודה שנקבעו בהסכמי סיום העסקה מיום \_\_\_ ובהתחשב בהסכם הקיבוצי החדש אשר יסדיר את תנאי העבודה החדשים של הרשות (להלן: "ההסכם הקיבוצי החדש"), הריני להודיעך כדלקמן:

1. ידוע לי כי ההסכם הקיבוצי מיום \_\_\_ שבין רשות השידור לבין האיגוד (להלן – הסכם סיום העסקה) ייכנס לתוקף עם התקיימותם של התנאים המצטברים אשר מפורטים להלן ויעמוד בתוקף עד לתום תקופת סיום העבודה, כהגדרתה בהסכם סיום העסקה, וכל עוד מתקיימים התנאים שלהלן:
  - 1.1. חתימתם של הצדדים ליחסי העבודה על ההסכם הקיבוצי החדש כהגדרתו בהסכם סיום העסקה.
  - 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 יסיים 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 שייושם במלואו האמור בסעיף 3 בנספח ב' בהסכם זה, וזאת לגבי עובד רשות השידור שמתקיימים לגביו כל התנאים המצטברים הקבועים בסעיף 6.1.1 להסכם זה אשר יסיים, בתקופת סיום העבודה, את עבודתו ברשות במסלול פרישה לגמלאות, והכל בכפוף להוראות הסכם העסקה.
2. כמו כן, ידוע לי כי הצדדים ליחסי עבודה הודיעו בהתאם לסעיף 13 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, על גמר תוקף הסכם סיום העסקה אם לא יתקיימו כל התנאים המפורטים בסעיף 1.1 ו-1.2 לעיל עד ליום \_\_\_\_\_.
3. עם חתימת רשות השידור והאיגוד, הנני מותחייב כי אפעל להגשת הצעת החלטה לממשלה אשר תסמיך את נציב שירות המדינה להורות על הגדלת תקופת שירות כגדולה משהייתה למעשה, של עובד רשות השידור אשר יסיים את עבודתו ברשות בהתאם להוראות הסכם סיום העסקה. מיום \_\_\_\_\_.
4. בכפוף לאמור בסעיפים 16.2 ו-17 בהסכם סיום העסקה, הוראה כאמור מאת הנציב תהייה סופית. וזאת על מנת לעגן את הוראות הדרושה לעובדים, לרשות ולמדינה, לצורך יישום והפעלת הסכם סיום העסקה.
5. למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי לפגוע או לגרוע מסמכויותיה של הממשלה לקבל כל החלטה לפי שיקול דעתה וכן מסמכויות הנציב לקבל כל החלטה לפי שיקול דעתו. למען הסר ספק, ככל שלא תקבל החלטה ממשלה והחלטה על ידי הנציב כאמור בסעיף 1.2 ו-4 לעיל, הסכם סיום העסקה לא ייכנס לתוקף.

בברכה,

אילן לוי

הממונה על השכר

