

## צו הרחבה בענף אספקת שירותי כוח אדם 2004

### **צו הרחבה בענף אספקת שירותי כוח אדם<sup>1</sup>**

לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (7003/2004), שנחתם בין ארגון חברות לאספקת שירותי משאבי אנוש בישראל והאיגוד הארצי של חברות למשאבי אנוש שלייד איגוד לשכות המסחר לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות העובדים הלאומית, שנחתם ביום כ"ד בשבט התשס"ד (16 בפברואר 2004), כמפורט בתוספת וכי ההוראות האמורות יחולו על כל המעבידים העוסקים באספקת שירותי כוח אדם בסקטור העסקי בלבד ועובדיהם, כמפורט בסעיף 4 להוראות המורחבות ולמעט "מעסיק בשירות הציבורי" – כהגדרתו בהוראות המורחבות האמורות.

#### **תוספת**

#### **ההוראות המורחבות**

מס' הסעיף  
בהסכם

#### **2. הגדרות**

בהסכם זה תינתן למונחים המפורטים להלן המשמעות הרשומה לצדם, אלא אם כן הקשר הדברים מחייב אחרת:

"החוק" – חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996, כפי שהוא בתוקף במועד חתימת ההסכם וכפי שיהיה בתוקף מזמן לזמן;

"ההסכם" – הסכם קיבוצי כללי זה;

"הסכם קיבוצי" – כהגדרתו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957;

"השמה" – הצבת עובד לעבודה אצל מעסיק בפועל לצורך בחינת התאמתו להעסקה במישרין על ידי המעסיק בפועל;

"חברה", "חברת כוח אדם", "מעסיק" – קבלן כוח אדם כהגדרתו בסעיף 1 לחוק;

"חודש עבודה", "משרה מלאה" – לצורך צבירת הזכויות הסוציאליות ייחשב כחודש מלא, חודש עבודה בן 175 שעות;

"חוק שכר מינימום" – חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;

"מזמין", "מעסיק בפועל" – "מעסיק בפועל" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק;

"מעסיק בסקטור העסקי" – מי שאינו "מעסיק בשירות ציבורי";

"מעסיק בשירות הציבורי" – שירות המדינה, רשויות מקומיות (לרבות עיריות, מועצות מקומיות, מועצות אזריות, מועצות דתיות, איגודי ערים לכבאות, איגודי ערים למים וביוב, איגודי ערים לחינוך, איגודי ערים וטרינריים, ועדות לתכנון, ועדות לתכנון ובניה), מוסדות חינוך כהגדרתם בסעיף 37א(4), (5) ו-(7) לחוק ישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957, מוסדות להשכלה גבוהה, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה;

"משמרת שניה ושלישית" – שעות העבודה שהוגדרו כשעות במשמרת שניה ושלישית אצל הלקוח; בהעדר הגדרה כאמור, יתייחס משמרת שניה כעבודה של שעתיים לפחות בתחום השעות 17:00 עד 23:45 ומשמרת שלישית כעבודה של שעתיים לפחות בתחום השעות 22:00 עד 06:00;

"עובד" – כל עובד המועסק על ידי חברת כוח אדם, אלא אם כן נקבע שההסכם אינו חל עליו מכוח הוראות סעיף 4 להלן;

<sup>1</sup> פורסם י"פ תשס"ד מס' 5326 מיום 1.9.2004 עמ' 3872.

"עובדי המנגנון" – עובדים המבצעים את עבודתם בחברה במישרין, להבדיל מעובדים המוצבים לעבודה אצל מזמין;

"עובד חודשי" – עובד ששכרו מחושב על בסיס של חודש;

"עובד יומי" – עובד ששכרו מחושב על בסיס יומי או שעות;

"שכר", "משכורת" – השכר המשולם לעובד בעבור שעות העבודה הרגילות;

"שכר פנסיוני" – כהגדרת שכר המשמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בתקנה 2 לתקנות פיצויי פיטורין (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, ולרבות תוספת משמרות לעובדים המועסקים במשמרות באופן קבוע;

"תקופת ההעסקה החוקית המרבית" – התקופה המרבית שבה רשאי קבלן כוח אדם להעסיק ברציפות עובד לפי סעיף 12א(א) לחוק, וככל שהוארכה בהתאם לסעיף 12א(ב) לחוק, ככל שסעיפים אלה יהיו בתוקף.

### 3. הוראות כלליות

3.1 עובד יועסק בסוג עבודה, שעות עבודה, מקום עבודה והיקף עבודה בהתאם לצורכי המזמין וזאת לאחר תיאום עמו; לעובד הזכות שלא לקבל על עצמו משימה או תפקיד המוצעים לו, ואולם הוא חייב לסיים את העבודה או התפקיד שאותם הוא מבצע אצל המזמין, ובלבד שלא חלה הרעה מוחשית בתנאי העסקתו.

3.2 השכר ישולם לעובדים במועד הקבוע בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

3.3 המעסיק ינכה ממשכורתו של העובד את כל הניכויים המתחייבים על פי כל דין ויעבירם במועד לגורם שעבורו נוכו.

3.4 המעסיק ימציא לעובד מדי חודש ולא יאוחר מיום תשלום השכר, תלוש שכר שילכול פירוט מלא של רכיבי השכר והניכויים.

### 4. תחולה

4.1 הצו יחול על כל העובדים, למעט עובדי המנגנון, עובדים המועסקים במתן שירותי סיעוד, עובדים המועסקים בתפקידי מחשוב כהגדרתם בחוק ועובדים המועסקים בטיפול בנכי מערכת הביטחון בעבור אגף השיקום במשרד הביטחון.

4.3 הצו יחול על עובדי חברות כוח אדם המוצבים אצל מעסיקים בפועל בסקטור העסקי בלבד.

### 5. הצבת עובדים אצל מעסיק בפועל

5.1 חברת כוח אדם תציב עובד אצל מעסיק בפועל רק לעבודה זמנית או תקופתית מטבעה (להלן – תפקידים זמניים).

5.2 כתפקידים זמניים ייחשבו התפקידים המפורטים להלן בלבד:

5.2.1 החלפת עובדת בחופשת לידה;

5.2.2 החלפת עובד/ת בחופשה ללא תשלום ו/או במחלה ו/או תאונת עבודה ו/או אבדן כושר עבודה מסיבה אחרת;

5.2.3 איוש כוח אדם הדרוש לביצוע פרויקט קצוב בזמן (כאשר תקופת הפרויקט הוערכה מראש);

5.2.4 תגבור זמני של כוח אדם בשל צרכים עונתיים או תקופתיים;

5.2.5 לחץ עבודה בלתי צפוי;

5.2.6 השמה;

5.2.7 איוש פעילות חדשה של המעסיק בפועל עד לייצובה והפיכתה לחלק בלתי נפרד מפעילות המעסיק;

5.2.8 איוש משרות הדורשות כישורים מיוחדים בתחומי הטכנולוגיה והמדע;

5.2.9<sup>2</sup> (1) עובדים במוקדי שירות טלפוני (Call Center);

(2) פקידי עו"ש בבנקים ("טלרים"), למעט פקידי עו"ש המועסקים באותו סניף;

(3) דיילים נציגי מכירות או מקדמי מכירות מחוץ לחצרי המעסיק בדלפקים או בדוכנים או מכירות מדלת לדלת;

(4) שליחים.

### 8. תנאי עבודה

<sup>2</sup> בהתאם לנספח להסכם (החלטת ועדת מעקב בענף כוח אדם זמני).

## 8.1 כללי

למען הסר ספק מובהר בזה, כי תנאי העבודה המפורטים בהסכם מתייחסים לעובדים המועסקים במשרה מלאה; עובדים המועסקים במשרה חלקית יהיו זכאים לתנאי העבודה באופן יחסי לחלקיות המשרה; בכל מקום שבו מפורטות בהסכם זה זכויות התלויות בוותק, הכוונה לוותק באותו מקום העבודה ו/או אצל אותו מזמין ו/או בחברה.

## 8.2 שעות עבודה

8.2.1 שבע עבודה הוא בן 43 שעות; נהוג אצל המזמין שבוע עבודה שונה, יהיה שבוע העבודה לעובדי המעסיק כנהוג אצל המזמין.

8.2.2 העובד יועסק אצל המזמין בהתאם לצורכי המזמין.

8.2.3 בעבור עבודה בשעות נוספות יהיה העובד זכאי לגמול בעבור עבודה בשעות נוספות, על פי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; למרות האמור לעיל, עובד יהא זכאי לאותם הסדרים ותשלומים החלים על עובדי מעסיק בפועל שחל לגביו הסכם קיבוצי כללי (לרבות ענפי) הקובע תשלום ו/או הסדר שונה לענין גמול בעבור עבודה בשעות נוספות מהקבוע לעיל.

8.2.4 בעבור עבודה במשמרות, כשמשמעותה בהסכם קיבוצי (לרבות ענפי) ו/או בצו הרחבה החל על המזמין ועובדיו, יהיה העובד זכאי לתשלום בהתאם להוראות הכלולות לענין זה באותו הסכם או צו כאמור.

8.2.6 עובד אשר הועסק בחברה בפועל 3 חודשים מלאים ורצופים ולא נעדר מן העבודה יום לפני יום אחרי חג, אלא באישור המזמין, יהיה זכאי לתשלום בגין ימי חג שחלו בתקופת עבודתו לאחר תקופת שלושת החודשים האמורים, ובלבד שאלמלא החג היה העובד מועסק באותו יום. עובד יומי יהיה זכאי לתשלום בעבור חג כאמור לפי ממוצע השתכרות היומי של אותו עובד בשלושת החודשים הקודמים; להסרת ספק, עובד יומי לא יהיה זכאי לתשלום בעבור יום חג שחל בשבת.

8.2.7 עובדים שאינם יהודים יהיו זכאים להיעדר בתשלום, כאמור בסעיף 8.2.6, גם בגין ימי חגם ולא יותר מ-9 ימים; ימי החג העודפים ינוכו משכר העובדים, אלא אם כן יבקש העובד כי ימים אלו ינוכו מימי החופשה העומדים לזכותו.

8.2.8 לענין סעיף זה, ימי חג משמעים: ראש השנה – שני ימים, יום הכיפורים, סוכות – שני ימים, פסח – שני ימים, יום עצמאות, שבועות ויום נוסף בתיאום בין המזמין והמעסיק לעובד; נקבעה בהסכם קיבוצי כללי (לרבות ענפי) אצל המעסיק בפועל זכאות לימי חג נוספים ו/או לתמורה מיוחדת בגין ימי החג, יחולו הוראות ההסכם הקיבוצי האמור על העובדים.

8.2.9 עובד שעבד בחג יהיה זכאי נוסף על שכר מלא בגין יום זה לתשלום בגובה התשלום בעבור יום חופשה.

8.2.10 למרות האמור בסעיף 8.2.9, עובדים המועסקים אצל מזמין הנוהג לשלם לעובדיו בגין עבודה בחג על פי הוראות סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, יהיו זכאים אף הם לתשלום כאמור.

## 8.3 חופשת מחלה

8.3.1 עובד יהיה זכאי ל-24 ימי מחלה בתשלום לפי השכר הפנסיוני, בגין כל שנת עבודה ובגין חלק משנת העבודה באופן יחסי, אך לא יותר מ-130 ימים צבורים, בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, וכנגד הצגת אישורים רפואיים.

8.3.3 ימי מחלה צבורים אינם ניתנים לפדיון.

## 8.4 חופשה שנתית

כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום על פי הוותק שלו בעבודה אצל המעסיק; מספר ימי החופשה שהעובדים יהיו זכאים להם הוא:

תקופת עבודה בחברה בשנים	שבוע עבודה בן 6 ימים שבוע עבודה בן 5 ימים	
בעד השנה הראשונה עד הרביעית	13	11
בעד השנה החמישית	14	12
בעד השנה השישית, השביעית והשמינית	19	17
בעד השנה התשיעית ואילך	26	23

הימים שבטבלה לעיל נקובים בימי עבודה.

8.4.3 שנת עבודה לצורך חישוב החופשה תיחשב מיום תחילת העבודה של העובד בחברה.

#### 8.5 חופשה מיוחדת

8.5.1 עובד לאחר 3 חודשי עבודה זכאי להיעדר מעבודתו בתשלום, ביום נישואיו, ביום ברית המילה של בנו, וביום שמחת לידת הבת, בר/בת מצוה, ובלבד שאלמלא ההיעדרות היה העובד מועסק באותו יום; נקבעה בהסכם קיבוצי אצל המעסיק בפועל חופשה מיוחדת בימי שמחה נוספים ו/או בתמורה מיוחדת, יחולו גם הוראות אלה של ההסכם הקיבוצי אצל המעסיק בפועל על העובדים.

8.5.2 בקשה למתן חופשה בימי שמחה תומצא למעסיק זמן סביר לפני האירוע ובמידת האפשר לא פחות מיומיים לפני האירוע.

8.5.3 כל עובד השרוי באבל על מות קרוב משפחה מדרגה ראשונה (הורה, אח/ות, בן/ת הזוג או ילד), זכאי להיעדר מעבודתו לפי דיני דתו; בימי ההיעדרות כאמור, יהיה זכאי העובד לתשלום שכרו בעבור ימי העבודה שנעדר בהם אך לא יותר מ-7 ימים קלנדריים, ובלבד שאלמלא ההיעדרות היה העובד מועסק באותם ימים.

#### 8.6 הוצאות נסיעה

8.6.1 המעסיק ישתתף בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה ובחזרה, וזאת בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים שייחתמו מפעם לפעם בין לשכת התיאום לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

8.6.2 במקומות עבודה שבהם נהנים עובדי המזמין מהסעה למקום העבודה וממנו יהיו זכאים גם עובדי המעסיק להשתמש באותה הסעה; עובדים שלא יתאפשר להם לעשות שימוש בהסעה, שלא כתוצאה מאיחור להסעה, יהיו זכאים להשתתפות מלאה בהוצאות נסיעתם בתחבורה הציבורית לעבודה וממנה.

#### 8.7 דמי הבראה

8.7.1 עובד שהשלים שנת עבודה מלאה, יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה בעבור השנה שחלפה, כמפורט להלן:

ימי הבראה	בעד השנים
5	ראשונה
6	שניה ושלישית
7	רביעית עד עשירית
8	אחת עשרה עד חמש עשרה
9	שש עשרה עד תשע עשרה
10	עשרים ואילך

8.7.2 על תשלום דמי הבראה יחולו הכללים והתנאים שבהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות בהבראה ונופש שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה כפי שיתעדכן מזמן לזמן; שילם המעסיק בפועל לעובדיו דמי הבראה לפי הנהוג בשירות הציבורי יחול התשלום גם על העובדים.

#### 8.8 ביגוד בפועל

8.8 כל עובד יהיה זכאי לבגדי עבודה על פי הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי הענפי ו/או צו ההרחבה ו/או הסכם הקיבוצי החל על המזמין, וכמתחייב מכללי הבטיחות בעבודה.

#### 8.9 כלכלה

8.9 במקומות עבודה שבהם קיים אצל המזמין חדר אוכל לשימוש עובדיו, יהיו גם עובדי החברה זכאים להשתמש בשירותי חדר האוכל בהתאם לנהוג אצל המזמין, לרבות, ניכוי משכר העובדים בגין שווי הארוחה בגובה הניכוי מעובדי המעסיק בפועל.

#### 8.10 שכר

8.10.1 לכלל עובד ישולם שכר בהתאם לתפקידו, מקצועו, ניסיונו ושאר נתונים הישימים לענין זה; שיבוצם וקידומם של העובדים יתבצע בהתאם לקריטריונים אלה; כל חברה תפעל לקידום בשכר העובדים, בשים לב לנתונים המשתנים בשוק העבודה ולהסכמים עם המזמינים, שאצלם מוצבים העובדים לעבודה.

8.10.2 שכר העובד יהא כפי שייקבע עם המזמין לאחר סיכום עם העובד, ולא יפחת ממסגרת תחום השכר למקצוע או לענף שבו מועסק העובד בהתאם לנספח א' להסכם.

#### נספח א

#### טבלת שכר לעובדים מקצועיים (בשקלים חדשים)

תחום משכורת לעובד המועסק על בסיס משכורת חודשית	תחום משכורת לעובד המועסק על בסיס שעות	סוג העובדים		
5,691.60	3,509.82	30.60	18.87	עובדי מתכת (עובדי שבבי, רתכים וכו')
6,640.20	3,699.54	35.70	19.89	מקצועות פרה-הנדסיים (הנדסאים, שרטטים, וכו')
10,404	4,371.72	56.10	23.46	מקצועות הנדסיים
9,454	4,151.40	51.00	22.44	אנשי מחשב (מתכנתים, מנתחי מערכות וכו"ב)
5,691.60	3,556.74	30.60	19.125	מזכירות ומשרד ממוחשב
4,743	3,433.32	25.50	18.462	מקצועות תעשייתיים ובנין (רמות הביניים)

בענפים במשק שטבלת שכרם נקבעה ו/או עודכנה בהסכם קיבוצי כללי (לרבות ענפי ב-3 השנים האחרונות ובענפים במשק שטבלת שכרם תעודכן בהסכם קיבוצי כללי (לרבות ענפי) בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא יפחת שכר העובדים מהתעריפים הקבועים בטבלאות השכר בהסכמים הקיבוציים כאמור לעיל וכפי שאלו יעודכנו מזמן לזמן.

8.10.3 השכר יעודכן בשיעורי תוספת היוקר הקבועים ו/או שייקבעו מזמן לזמן בהסכם הקיבוצי הכללי שבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ולשכת התיאום של הארגונים הכלכליים החל מן המועד הקבוע ועל פי תוספות שכר שישולמו לכלל העובדים במשק מכוח צווי הרחבה.

8.10.4 למען הסר ספק, שכר עובד לא יפחת מהשכר הקבוע בחוק שכר מינימום, וכפי שיתעדכן מזמן לזמן.

#### 8.12 שי לחג

המעסיק יעניק לכל עובד שי לחג פעמיים בשנה, בערב פסח ובערב ראש השנה.

#### 8.13 הסדר פנסיוני והפרשות לקופות גמל

8.13.1 כל העובדים יבוטחו בקרן פנסיה מקיפה ומצטברת שקיבלה את אישור משרד האוצר אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון, שתיקבע כאמור בסעיף 8.13.4 (להלן – הקרן או קרן הפנסיה) וזאת בתום תשעה חודשי עבודה בחברה אחת או במקום עבודה אחד או אצל מעסיק בפועל והכל בכפוף לאמור בסעיף זה (להלן בסעיף זה – תקופת ההמתנה).

8.13.2 למען הסר ספק מובהר בזה, כי האמור בסעיף 8.13.1 יחול גם על עובד המועסק על ידי חברה, אצל מעסיק בפועל שחל עליו הסכם המחייב אותו לבטח את עובדיו בקרן פנסיה לאחר תקופת העולה על תשעה חודשים. כך שגם עובד כאמור בסעיף קטן זה, יבוטח בקרן פנסיה בחלוף תשעה חודשי עבודה אצל אותו מעסיק בפועל.

8.13.3 למען הסר ספק מובהר כי אין בהעברתו של עובד ממעסיק בפועל אחד למעסיק בפועל אחר, במהלך תקופת עבודתו בחברה לרבות בחודשי עבודתו הראשונים, כדי לשלול ו/או להפסיק את זכאותו לביטוח בקרן פנסיה מהחברה כאמור בסעיף 8.13.1 לאחר תשעה חודשי עבודה בחברה ו/או בהתקיים נסיבות כאמור בסעיף 8.13.6. כך, שעובד כאמור יהא זכאי להמשך ההפרשות לקרן הפנסיה בכל מקרה ולא תחול לגביו תקופת ההמתנה כאמור בסעיף 8.13.1.

8.13.4 לגבי עובד המועסק במקום עבודה שבו קיים ביטוח פנסיוני ו/או קופת גמל ינהוג לפי הנהוג באותו מקום עבודה; היה ואין במקום העבודה ביטוח פנסיוני – יבחר העובד את הקרן הנראית לו. עובד אשר קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם, לרבות אצל חברת ביטוח בביטוח הידוע כ"ביטוח מנהלים" (להלן – ביטוח מנהלים), יבוטח באותה הקרן או ביטוח המנהלים אלא אם כן ביקש מהחברה, בכתב, להיות מבוטח באותה קרן שבה מבוטחים שאר העובדים מכוח סעיף קטן זה.

8.13.5 עובד אשר במועד תחילת עבודתו בפועל בחברה היה מבוטח בביטוח פנסיוני, יבוטח על ידי החברה באותו ביטוח פנסיוני לאחר שלושה חודשי עבודה או לאחר שלושה חודשים שבהם לא שולמו בגין העובד דמי ביטוח, לפי הקצר מבין השניים, ובלבד שיופרשו לטובתו בגין אותה תכנית ההפרשות הקבועות בסעיף 8.13.8, לפני תום השנה הקלנדרית, אלא אם כן נציבות מס הכנסה תתיר לחברה להפריש שלא בגין השנה השוטפת.

8.13.6 עובד אשר לא קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם, ואשר יבקש מהחברה בכתב, להיות מבוטח בביטוח מנהלים, יבוטח בביטוח מנהלים במועד הנקוב בסעיף 8.13.1, ובלבד שיופרשו לטובתו בגין אותה תכנית ההפרשות הקבועות בסעיף 8.13.8.

8.13.7 עובדים המוצבים לעבודה אצל המעסיק בפועל הנוהג לבטח את כלל עובדיו או עובדי מסוג העובדים שהחברה מציבה אצלו לעבודה בביטוח מנהלים, והמזמין דרש את ביטוחם של העובדים המוצבים אצלו כאמור באותו ביטוח מנהלים, יבוטחו במועד הנקוב בסעיף 8.13.1 בביטוח מנהלים חלף הביטוח בקרן (ביטוח בקרן וביטוח מנהלים ייקראו להלן יחד – "ביטוח פנסיוני"), ובלבד שיופרשו לטובתם בגין אותה תכנית ההפרשות הקבועות בסעיף 8.13.8.

8.13.8 הפרשות לביטוח פנסיוני יחושבו על בסיס השכר הפנסיוני של העובד, והן יהיו בשיעורים כדלקמן: לקרן לא פחות מ-17.5% מתוכם 12% על חשבון החברה (6% לתגמולים ו-6% לפיצויים) ו-5.5% לתגמולים על חשבון העובד; לביטוח מנהלים 13.33% על חשבון החברה, 5% לתגמולים על חשבון העובד בתוספת הפרשה של עד 2.5% מהשכר על חשבון המעביד וזאת לכיסוי אבדן כושר עבודה לפיצוי של 75% מהשכר.

8.13.9 הפרשות החברה לביטוח פנסיוני כאמור, יבואו במקום פיצויי פיטורים, על פי האמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963, והאישור הכללי שהוצא מכוחו אשר יהווה חלק בלתי נפרד מהסכם זה, כדי 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים בגין התקופה שבה בוצעו ההפרשות לקרן פנסיה וכדי 100% מפיצויי הפיטורים המגיעים בגין התקופה שבה בוצעו הפרשות לביטוח מנהלים.

8.13.10 עובד שהיה מבוטח בקרן ואשר סיים את עבודתו בנסיבות שעל פי הדין הוא זכאי לפיצויי פיטורים, יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 2.33% משכרו הפנסיוני.

8.13.11 בתקופה שעד לביטוחו של העובד בהסדר פנסיוני יבוטח העובד על ידי החברה בביטוח מסוג ריסק קולקטיבי המקנה לעובד או לשאיריו, לפי הענין, פיצוי קבוע וחד-פעמי בגין נכות עקב תאונה שאינה תאונת עבודה או מוות, בסכומי ביטוח כמפורט להלן: למקרה מוות בסך של 100,000 שקלים חדשים; למקרה של אבדן כושר עבודה להבטחת פיצוי קבוע בשיעור של 50% משכרו של העובד, ובלבד שתשלום החברה לאבדן כושר עבודה לא יעלה על 0.5% משכר העובד; על אף האמור לעיל, אם יידרש מהחברה תשלום הגבוה מ-0.5% כאמור, יתואם שיעור השכר המבוטח של העובד שבשלו הוא זכאי לפיצוי בגין אבדן כושר עבודה באופן יחסי, אלא אם כן יבקש לשאת בעלות הנוספת של הביטוח.

8.13.12 עובד המועסק אצל מעסיק בפועל שחל עליו הסכם קיבוצי המחייב אותו להפריש בגין עובדיו, נוסף על ההפרשות לקרן פנסיה גם לקופת גמל בגין רכיבים לא פנסיוניים (להלן – קופת גמל) יהא זכאי, ממועד זכאותו להפרשה לקרן פנסיה על פי הסכם זה, להפרשות לקרן פנסיה ולקופת גמל כדלהלן:

(א) להפרשה לקרן פנסיה על כל רכיבי השכר שעליהם מחויב המעסיק בפועל להפריש לקרן פנסיה בגין עובדיו, אם ובמידה שרכיבים אלה רלוונטיים לגבי העובד.

(ב) להפרשה לקופת גמל בגין כל רכיבי השכר שעליהם מחויב המעסיק בפועל להפריש לקופת גמל בגין עובדיו, אם ובמידה שרכיבים אלה רלוונטיים לגבי העובד.

#### 8.14 קרן השתלמות

8.14.1 נוסף על האמור בסעיף 8.13, חברה תפריש בעבור עובד הפרשות לקרן השתלמות בכפוף לאמור בסעיף 8.14.2, אם המעסיק בפועל מחויב להפריש בגין עובדיו הפרשות לקרן השתלמות כאמור, מכוח הסכם קיבוצי.

8.14.2 ממועד תחילת ההפרשות לקרן השתלמות יהיה, כעבור 6 חודשים מהמועד הקבוע בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק בפועל (להלן בסעיף זה – תקופת ההמתנה) ושיעורי ההפרשות לקרן השתלמות יהיו בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק בפועל, הכל בהתאמה, בין השאר, לסוג העבודה ולווקת בעבודה של עובד חברה אצל המעסיק בפועל.

8.14.3 לגבי עובד הזכאי להפרשות מכוח סעיף 8.14.1 ינהוג לפי הנהוג לענין זה אצל המעסיק בפועל.

8.14.4 עובד שהיה זכאי להפרשה לקרן השתלמות מכוח סעיף 8.14.1 והועבר למעסיק בפועל אחר, וממשיך לחול עליו האמור בסעיף 8.14.1, תמשיך החברה להפריש בגינו, בלא צורך בתקופת המתנה נוספת, לאותה קרן השתלמות; העובד יהא רשאי לבקש מהחברה, בכתב, לעבור לקרן השתלמות שבה נצברים כספי שאר עובדי המעסיק בפועל.

#### 8.15 הודעה מוקדמת לפיטורים

---

העובדים יהיו זכאים להודעה מוקדמת בהתאם להוראות החוק.

**9. השתלמויות והכשרה**

החברה תכשיר את עובדיה ותדאג להשתלמויות מקצועיות מזמן לזמן, בהתאם לצרכיה ולשיקוליה המקצועיים; הכשרות והשתלמויות כאמור יהיו על חשבון החברה, ואולם חברה תהיה רשאית לדרוש מעובדים שיעברו הכשרות כאמור להיות מועסקים על ידי החברה לתקופה סבירה, בשים לב למהות ולתקופת ההכשרה, לאחר תום ההכשרה.

**10. איסור שבירת שביתות**

10.1 מעסיק לא יציב עובדים לעבודה אצל מזמין במקום עובדים שובתים ובשום מקרה לא ימלאו עובדי המעסיק את מקומם של עובדים שובתים אצל מזמין שבחצרו הוכרזה שביתה, ולא יפעלו לשבירת שביתה של העובדים הקבועים באותו מקום עבודה.

10.2 עובדי חברה אשר הושבתו מעבודה עקב הכרזתה של שביתה אצל הלקוח כאמור בסעיף 10.1, מעמדם, לכל דבר וענין, יהא זהה לזה של עובדי הלקוח.

אהוד אולמרט  
שר התעשייה המסחר והתעסוקה

ט"ו באב התשס"ד (2 באוגוסט 2004)

---