

2.1/2/96

7028/96



הסכם קיבוצי כללי

בענף המסחר הקמעוני והשרותים שנערך ונחתם ביום _____

- 1. התאחדות הסוחרים והעצמאים הכללית בישראל
- 2. האיגוד הארצי למסחר בישראל

(להלן "ארגוני המעבידים")

לבין ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים.

(להלן "ההסתדרות")

פרק א' - מבוא

1. הקדמה

הואיל והצדדים להסכם קיבוצי כללי זה (להלן "ההסכם") ולנספחיו המצורפים כזה ומהווים חלק בלתי נפרד ממנו, מעוניינים בקיום יחסי עבודה תקינים בענפי המסחר הקמעוני והשירותים לסוגיהם, בהנהגת תנאי עבודה אחידים בהסדר הוגן של תנאי העבודה, והתמורות האחרות, כיציבות המשק, בהסדר הבעיות הנוגעות ליחסי עבודה בדרך המו"מ הקיבוצי ובקביעת פתרון חילוקי דעות.

אי לכך הגיעו הצדדים להסכם ביניהם כדלהלן:

2. הגדרות

- כללי - בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכן להיפך.
- מעסיק - כל מעסיק שהוא חבר בארגוני המעבידים, המעסיק עובדים בענפי המסחר הקמעוני והשירותים.
- עובד - כל עובד מעל 18 שנה אשר הסכם זה חל עליו.
- עובד זמני - עובד שמתקבל מלכתחילה לעבודה זמנית.
- עובד בנסיון - עובד בנסיון ב-12 חודשי העבודה הראשונים.
- עובד קבוע - עובד שהגיע לקביעות לאחר תקופת הנסיון.
- נוער עובד - נער, שעדיין לא הגיע לגיל 18 שנה ועד בכלל.
- יום עבודה - על פי הוראות החוק, והסכם זה.
- שעות נוספות - שעות העבודה הנוספות על יום עבודה הרגיל או על שבוע העבודה הרגיל.

Handwritten signature and initials

חופשה שנתית - חופשה המגיעה לעובד על פי הוראות החוק, והסכם זה.
ארגוני המעבידים - התאחדות הסוחרים והעצמאים הכללית בישראל והאיגוד
הארצי למסחר בישראל.

סניף - הסניף המקומי של כל-אחד מארגוני המעבידים שבתחום פעולתו נמצא
העסק.

לשכת התאום - לשכת התאום של הארגונים הכלכליים בישראל.

ההסתדרות - ההסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים.

מועצת הפועלים - מועצת הפועלים שבתחום פעילותה עוסק המעסיק.

ועד העובדים - ועד שנבחר ע"י העובדים בעסק ואשר ההסתדרות אישרה
שמות חבריו.

נאמן העובדים - נציג שהתמנה על ידי ההסתדרות מבין העובדים, במקום
שאינו בו ועד עובדים.

שכר/משכורת - שכר משולב תוספת משפחה, תוספת וותק, תוספת יוקר.

תוספת יוקר - תוספת המשתנה עקב שינויים במדד יוקר המחיה והמשתלמת
בהתאם להסכם שנכרת מידי פעם בין לשכת התיאום של הארגונים
הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית החדשה.

חודש ושנה - לפי הלוח הגריגוריאני הנהוג במדינה.

3. תלות ההסכם והיקפו

א. הסכם קיבוצי כללי זה יחול על כל המעסיקים בענפי המסחר הקמעונאי
ו/או השירותים, החברים בארגוני המעבידים כמועד חתימת ההסכם או
שיעשו לחברים תוך תקופת ההסכם.

ב. הסכם זה יחול על כל עובד המועסק ע"י מעסיקים כהגדרתם בפסקה א',
ועל נוער עובד, בהתאמה לאמור בהסכם זה.

ג. תנאי העבודה, שנקבעו בהסכם קיבוצי כללי זה, כאים להגדיר את תנאי
העבודה של העובדים, המועסקים כעת ואשר יועסקו בעתיד אצל החברים
בארגוני המעבידים, אין הסכם זה יכול לגרוע או להפחית מתנאי
העבודה של עובדים שתנאי עבודתם עדיפים על-פני הסכם זה.

ד. כל ארגון מעבידים מתחייב, תוך 60 יום מיום חתימת הסכם זה, למסור
להסתדרות את הרשימה המלאה של חבריו בכל עיר ועיר.

4. תקופת תקפו של ההסכם

א. תחילתו של הסכם זה תהיה מיום 1 באפריל 1996 ועד 31.12.97.

ב. תוקפו של הסכם זה יחודש מידי פעם בפעם וישאר בתוקף כהסכם קיבוצי
למשך שנתיים, אלא אם כן אחד הצדדים להסכם יודיע בכתב למשנהו 60
יום לפני תום תקופת תקפו של ההסכם, על רצונו להכניס בו שינויים.

Handwritten signature and initials, possibly "L.S." or similar, with a large scribble over it.

- ג. נמסרה הודעה בהתאם לסעיף ב' לעיל יפתחו הצדדים במו"מ לכריתת הסכם חדש או להכנסת השינויים בהסכם וזאת לא יאוחר מ- 30 יום מתאריך מסירת ההודעה. במהלך המו"מ וכל עוד לא הוסכם על שינויים בהסכם, ישאר הסכם זה בתוקפו.
- ד. הסכם קיבוצי כללי זה ישלח לרישום לממונה הראשי על יחסי העבודה.
- ה. הצדדים יפנו לשר העבודה והרווחה ויבקשו להוציא צו הרחבה על הסכם זה במטרה להרחיבו, כדי שהוא יחול על כל העובדים והמעסיקים בענפי המסחר הקמעוני ו/או השירותים והמצויים באזורי הארץ השונים.

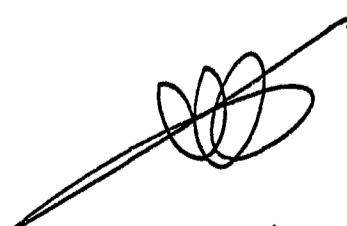
פרק ב' - קבלת עובדים

1. עובדים זמנים

- א. המעסיק רשאי לקבל עובד לעבודה זמנית למשך עד שנים עשר חודשים.
- ב. אם בתום שנים עשר החודשים יהיה צורך בהמשך העבודה הזמנית, ימשיך העובד ארבעה חודשים נוספים ובמקרה שהעובד הזמני עובד יותר מארבעה חודשים ישאר בעבודה כעובד קבוע וכל הזכויות הנובעות מהסכם זה חלות עליו רטרואקטיבית מתחילת עבודתו אצל המעסיק. העסקת עובד כעובד זמני מעבר ל-12 חודש טעונה הודעה להסתדרות הפקידים.

2. תקופת ניסיון

- א. כל עובד ונוער עובד נחשב כעובד בנסיון במשך 12 החודשים הראשונים לעבודתו. המעסיק רשאי להאריך את תקופת הנסיון לעוד ארבעה חודשים.
- ב. נוהל הפיטורים של עובד בתקופת הנסיון יהיה כלהלן:
1. במשך החודש הראשון ועד תום ששה חודשים לעבודה - בהודעה מוקדמת של יום אחד לכל חודש עבודה.
 2. לאחר תום החודש השישי ועד תום החודש העשירי - בהודעה מוקדמת של שבועיים.
 3. לאחר תום החודש העשירי - בהודעה מוקדמת של חודש ימים.
- ג. נסתיימה תקופת הנסיון והעובד ימשיך בעבודתו, ייחשב כעובד קבוע וכל הזכויות של עובד קבוע שמורות לו רטרואקטיבית מיום היכנסו לעבודה.
- ד. עובד המתפטר מהעבודה בתקופת הנסיון חייב בהודעה מוקדמת כלפי המעסיק כמו בסעיף 2 לעיל. בהסכמה הדדית ניתן לוותר על ההעסקה בתקופת ההודעה המוקדמת.

א.פ.

15/5

פרק ג' - זכויות וחובות העובדים

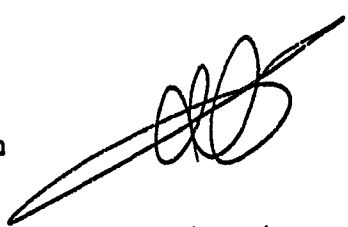
1. הזכויות והחובות של העובדים

- א. על העובד למלא את תפקידו לפי הוראות הממונים עליו בנאמנות, ככל יכולתו במלוא כושר עבודתו ובאחריות מלאה.
- ב. על העובד לדייק ולבוא לעבודה בשעה הקבועה, ולא להפסיקה לפני השעה המיועדת לכך, כן אסור עליו להעדר ללא הסכמת הממונים עליו.
- ג. על העובד להופיע לעבודה בצורה מסודרת ובלבוש נאות המתאים לעסק.
- ד. אסור לעובד לעשות מעשה בזדון שיכול לגרום נזק למעסיקו או למקום עבודתו כגון גילוי סודות, עיסוק אשר יכול להתחרות בעסק, מסירת אינפורמציה לגבי העסק למתחרים, הוצאת מסמכים וכו'.
- ה. המעסיק רשאי להעביר עובד מתפקידו לתפקיד אחר בתנאי שבהעברתו לא תהיה שום פגיעה או הרעה במעמדו בתנאי עבודתו. ההעברה תעשה בתאום עם ועד העובדים.
- ו. המעסיק יסייע במידת האפשר בידי עובד להתקדם בעבודתו, להרחיב את נסיונו המקצועי בעבודתו ולהשלים את השכלתו המקצועית.
- ז. המעסיק ינקוט בכל האמצעים הדרושים במסגרת אפשרויותיו לשם קיום תנאי עבודה פיזיים נאותים ותנאי בטיחות נוחים לשמירה על בריאות העובד כחוק.
- ח. במקרה של העלאת עובד בתפקיד, רשאי המעסיק תוך חמישה חודשים מיום ההעלאה להחזיר את העובד לתפקידו הקודם לרגל אי התאמתו לתפקיד החדש.
- ט. במקרה של שינוי בעלות, זכויות העובדים לפי הסכם זה תשארנה שמורות אצל הבעלים החדשים.
- י. מחובת ההנהלה לסייע בידי כ"כ העובדים ו/או ועד העובדים בהגנתו של העובד בפני יחס בלתי צודק או פגיעה בכבודו בעת מילוי תפקידו.

פרק ד' - סדרי עבודה

1. שעות העבודה

- א. שעות העבודה לכלל העובדים הן 44 שעות לשבוע, 191 שעות עבודה בחודש, והחל מה- 1/7/97 43 שעות לשבוע, 186 שעות עבודה בחודש. במידה ויהיה הסכם עדיף עם לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים - יותאמו שעות העבודה השבועיות בהתאם. סדרי עבודה, תחילתה, סיומה והפסקות בעבודה נקבעות ע"י המעסיק.
- ב. שעות העבודה לנוער הן לפי חוק עבודת הנוער, התשי"ג 1953 (40 שעות לשבוע).

ס.י.ג.

1/15

ג. בערבי חגים תהיינה שעות העבודה כמקובל ביום שישי.

ד. בערב יום הכיפורים תהא שעת סיום העבודה כ- 12.00.

2. שעות נוספות

במקרה וצרכי העבודה מחייבים עבודה בשעות נוספות, תייב כל עובד לעבוד בהן, פרט אם יש לעובד סיבה סבירה לסרב. התשלום בעבור השעות הנוספות ישולם בהתאם לחוק.

3. שעות מפוצלות

א. לעובדים, העובדים עפ"י דרישת ההנהלה לפי סידור עבודתם הרגיל, יום עבודה מפוצל, של 3 שעות לפחות תשולם תוספת מיוחדת בגובה 12% משכרם בעד כל יום עבודה מפוצל. עבודה בפיצול עד 4 פעמים בחודש לא תזכה את העובד בתוספת פיצול.

ב. דרכי ביצוע התשלום

1. התשלום יהיה בגובה של 12% משכרו של העובד בעבור כל יום עבודה מלא בפועל שעבד בו מפוצל.

2. שכרו של העובד לצורך חישוב זה יהיה כאמור לעיל מסה"כ השכר המשולב כולל תוספת ותק.

3. תוספת הפיצול המיוחדת הזו לא תהיה קבועה לעובד בשום מקרה ואופן ותהיה צמודה לתפקידו של העובד וסידור עבודתו בפועל, וביטולה כתוצאה משינוי בסדרי העבודה לא יהוו הרעה בתנאי עבודתו של העובד.

4. עובד שעובד בקביעות בפיצול, ושכרו כולל את התוספת הנ"ל, תכלל התוספת בחישוב לצורך תנאים סוציאליים, אולם לא תובא בשום מקרה בחישוב לצורך קביעת ערך שעת עבודה לעניין שעות נוספות וכד'.

ג. שכר עבודה

טבלת השכר תיקבע לפי טבלת שכר מוסכמת בין הצדדים, חוק שכר המינימום, והסכמים שנחתמו בין ההסתדרות ולשכת התאום של הארגונים הכלכליים ותעודכן בהתאם מדי פעם, כפי שיוסכם בין הצדדים להסכם קיבוצי זה ובהתחשב בהסכמים שחתמו בעתיד.

Handwritten signature and date: 15/5

1. חופשה שנתית

א. כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום.

ב. אורך החופשה - כמפורט להלן:

בעד כל אחד מארבע השנים הראשונות -	14 ימי עבודה
בעד השנה החמישית -	16 ימי עבודה
בעד השנה השישית -	18 ימי עבודה
בעד השנה השביעית -	21 ימי עבודה
בעד השנה השמינית ואילך -	יום נוסף לכל שנת עבודה עד חודש ימים.

ג. שנת עבודה לצורך חישוב החופשה תחשב מיום תחילת העבודה של העובד אצל המעסיק.

ד. בעד עבודה מחלק של השנה זכאי העובד לימי חופשה יחסית לתקופת העבודה.

ה. במקרה שהעובד יחלה בזמן חופשתו, לא יובאו ימי המחלה בחשבון מכסת החופשה ודינם כדין מחלה, בתנאי שהעובד ממציא תעודת מחלה.

ז. נוער עובד יהיה זכאי למכסת חופשה על-פי הטבלה דלעיל, אך לא פחות מ- 18 ימים ע"פ חוק.

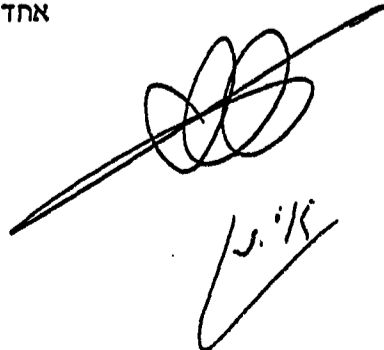
2. חופשת חג

נוסף לחופשה הרגילה יהיו העובדים חופשיים מעבודה בימי חג ומועד הבאים:

ראש השנה -	2 ימים
יום כיפור -	1 יום
סוכות -	2 ימים
פסח -	2 ימים
שבועות -	1 יום
יום העצמאות -	1 יום

עובד בן דת אחרת יהיה זכאי לחופשה בימי חג ע"פ דתו במסגרת מכסת הימים דלעיל או בימי החג לעיל, לפי בחירתו.

כ"כ יהיה זכאי כל עובד ליום בחירה נוסף בתשלום כאחד מן הימים הבאים: אחד במאי, כ' בתמוז וט' באב עפ"י בחירת העובד.



3. חופשה מיוחדת

- א. חופשת נישואין בת 3 ימים בתשלום תינתן לעובד לרגל נישואין.
ב. חופשה בת יום אחד בתשלום תנתן לעובד לאחר 6 חודשי עבודה ביום הלידה של בנו/בתו, ביום הברית וביום נישואי בנו/בתו.
ג. עובד לאחר 3 חודשי עבודה השרוי באכל זכאי להעדר מעבודתו בימי אבלו לפי דיני דתו, וימי ההעדרות, כאמור לא ינוכו משכרו של העובד. העדרות עפ"י סעיף זה לא תעלה על 6 ימי עבודה.

4. החזרת חופשה

עובד שיצא לחופשה שנתית ונקרא ע"י מעסיקו לחזור לעבודה עקב סיבות מיוחדות - אם היה העובד בחופשה שלושה ימים, לא ילקחו ימים אלה בחשבון חופשתו, מארבעה ימים ויותר יחשבו אלה בחופשה.
עובד כנ"ל שהיה בחופשה ונקרא לחזור ע"י מעסיקו ישא המעסיק בכל החוצאות שנגרמו לעובד ושלא היו נגרמות לו אלמלא נקרא חזרה באמצע חופשתו.

5. חופשה ללא תשלום

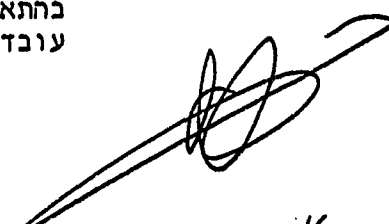
עובד בחופשה ללא תשלום - תקופת חופשתו אינה נחשבת לתקופה המזכה אותו לזכויות כלשהן, כגון: ותק, חופשת מחלה, חישובי פיצויי פיטורין, חופשה שנתית וכד'.

6. בגדי עבודה

ההנהלה וועד העובדים יסכמו ביניהם על מתן בגדי עבודה לעובדי החברה הקבועים לסוגיהם, ובהתאם לענף. במקום שאין הסכמה עם ועד העובדים, יקבע מידי שנה בשנה בין הצדדים להסכם זה גובה דמי הכיגוד. הצדדים יפרסמו הודעה משותפת לקראת 1 ביוני בכל שנה.

7. דמי נסיעה

המעסיק ישא בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודתו וממנה בתחבורה הציבורית בהתאם להסכם הקיבוצי עם לשכת התיאום וההסתדרות.
עובדים הנזרשים לעבוד בפיצול תחשב הנסיעה לעבודה אחת"צ כנסיעה נוספת.

פ.ח.

לוי

8. שירות מילואים

עובד, אשר שירת במילואים, יקבל את התשלום בעבור ימים אלה ישירות מן המעסיק, ובלבד שימציא למעסיק את טופס האישור על שירות מילואים המיועד למוסד לביטוח לאומי, בהתאם לחוק.

9. תוספת יוקר

המעסיק ישלם תוספת יוקר על פי ההסכמים הקיבוציים הכלליים, הנחתמים בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות, מעת לעת.

10. תופשת מחלה

- א. כל עובד יהיה זכאי לתשלום בעבור ימי מחלה בשעור של 30 ימי מחלה בשנה בתשלום. ימים אלו ניתנים לצבירה עד תקרה של 150 יום.
- ב. כל עובד הנעדר מן העבודה מסיבת מחלה, חייב להודיע על כך למעסיק לא יאוחר מיומיים לאחר התחלת המחלה.
- ג. על העובד להמציא תעודת רופא של קופ"ח המאשרת את מחלתו ואת כשירותו לעבודה מיום שחלה.
- ד. המעסיק יכיר בתעודת רופא של קופ"ח שהעובד חבר בה כהוכחה של מחלת עובד.

11. דמי הבראה

- א. העובד יהיה זכאי לדמי הבראה בהתאם לותק בעבודה עד למכסימום של 12 ימים.
- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| שנתיים ראשונות לעבודתו | - 6 ימים בשנה |
| בתום שנתיים לעבודתו של העובד עד שנה 5 | - 7 ימים בשנה |
| בשנה 6 | - 8 ימים |
| בשנה 7 - 10 | - 10 ימים |
| בשנה 11 ומעלה | - 12 ימים |
- ב. מחיר יום ההבראה כפי שיקבע מעת לעת לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

12. העסקה בחמישה ימי עבודה

ככלל, שבוע העבודה יהיה בן חמישה ימי עבודה שבועיים. סדרי העבודה ושעות העבודה בשבוע, יקבעו ע"י המעסיק. במידה וצרכי העבודה יחייבו העסקה בשישה ימים, יזוכה העובד, עבור שעות עבודתו ביום השישי בתשלום של שעות נוספות בהתאם לחוק.

Handwritten signature and initials, possibly "L.K." and "N.P.", with a large scribble over the signature.

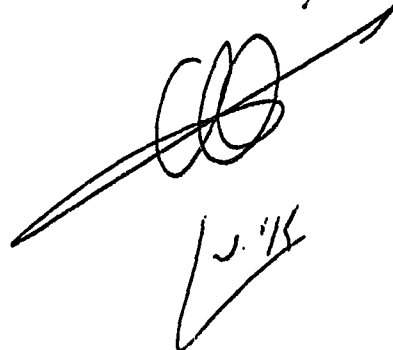
פרק ה' - יישוב חילוקי דעות

1. הצדדים להסכם קיבוצי זה יקימו ועדה פריטטית לשם יישוב חילוקי דעות שיתעוררו בין עובד או עובדים לבין מעסיקיהם לגבי פירוש סעיפי ההסכם ולגבי ענייני פיטורין והתפטרות.
2. כל הוראה של ההנהלה שיש בה משום פגיעה בענייני העובדים ונמסרה הודעה על כך, ע"י נציגות העובדים תוך 7 ימים מיום החלטה, הוצאתה לפועל נדחית עד גמר הדיונים.
3. הועדה הפריטטית תורכב מנציג המעסיק - ונציג הסתדרות הפקידים. ההחלטות בועדה הן פה אחד.
4. הועדה תקיים את דיוניה ותסיים תוך שבועה ימים.
5. בתביעות רטרואקטיביות הוועדה תפסוק ע"פ הנתונים שבפניה אך לא יותר מתקופת ההתישנות ע"פ החוק הרלוונטי.
6. לא הגיעו חברי הועדה הפריטטית לידי הסכמה, יעבירו את ההכרעה לבורר מוסכם עליהם, אשר הכרעתו תחייב את הצדדים.

פרק ו' - פיטורין והתפטרות

1. פיטורים

- א. חובת משא ומתן לפיטורי עובד - ההנהלה רשאית לפטר עובד קבוע. הודעה מתאימה תימסר לנציגות העובדים. במידה ונציגות העובדים תערער על הפיטורין, תובא המחלוקת לועדה פריטטית שתפרסם מסקנותיה בתוך תקופת ההודעה המוקדמת.
- ב. סיבות לפיטורים
 1. צימצום בעבודה - פיטורין עקב צימצום בעבודה יוצאו אל הפועל בהתחשב ב:
 - א. התאמתו של העובד לתפקיד.
 - ב. וותקו בעבודה.
 - ג. מצבו הסוציאלי והמשפחתי.
 2. הפרת משמעת או אי-ציות חוזר להוראות ההנהלה, לאחר שניתנה לו אזהרה בכתב.
 3. גרימת נזק ו/או חבלה בזדון לחברה, לעובדיה או לצד ג'.
 4. מעילה, גניבה בכספים או ברכוש החברה ועובדיה.
 5. שימוש לרעה בתפקידו.
 6. מסירת מידע על החברה לגורם זר, שיש בו כדי לגרום נזק לחברה.
 7. הזנחה חוזרת בעבודה, לאחר שקיבל אזהרה בכתב.
 8. רשלנות שכתוצאה ממנה נגרם נזק ניכר לחברה.
 9. מחלה תמידית או נכות, שהעובד אינו מסוגל יותר לעבוד. על פי הכרעת רופא דיאגנוסטי.
 10. מעילה באמון החברה.
 11. הכאת עובד
 12. הוצאת דיבה חמורה בזדון נגד עובד אחר בחברה.

נ.ס.

נ.י.א.

13. עובד שייעדר מעבודתו שבעה ימים ללא קבלת רשות ההנהלה וללא נימוק סביר, או לא חזר עובד לעבודתו 7 ימים לאחר שסיים חופשה או מחלה או שירות מילואים ולא קיבל על כך רשות ההנהלה וללא נימוק סביר.

2. התפטרות בדין פיטורין

- התפטרות בדין מפוטר עם זכות לפיצויי פיטורין, תהיה בהתאם לחוק. כמו-כן, עובד במישרה חלקית - במשך 3 שנים לפחות בחברה שלא יתקבל לקבל לעבודה במישרה מלאה, תחשב התפטרותו כדין מפוטר.
3. העברת תפקיד או סיום העבודה בחברה - עובד מפוטר או שהתפטר חייב למסור את עבודתו בצורה מסודרת למחליפו או למי שיקבע ע"י ההנהלה.
4. אישור לעובד שסיים עבודתו בחברה - עובד שפוטר או שהתפטר זכאי לקבל מהנהלה אישור המפרט את תקופת עבודתו, תפקידו בחברה, טיב עבודתו, מידת האחראיות שגילה בתפקידו.
5. זכות מפוטר לשוב לעבודה - לעובד קבוע שפוטר מסיבה של צמצומים בעבודה לאחר שעבד בחברה שנתיים לפחות, תישמר הזכות להתקבל לעבודה בתור הראשון, אם בתפקידו ואם בתפקיד אחר המתאים לו וזאת במשך שישה חודשים מיום פיטוריו.
6. הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - הודעה מוקדמת לעובד קבוע - פיטורין (למעט כאלה המפורטים בפרק ו' סעיף 2 סעיפי משנה ב, ג, ד, ה, ו, ז, ח, י, יא, יב) או התפטרות של עובד מחייבים הודעה מוקדמת מצד ההנהלה או מצד העובד כאמור בהסכם זה בפרק ב' בסעיף ב' 2.
7. ויתור על עבודה בתקופת ההודעה המוקדמת - רשאית ההנהלה לוותר על עבודתו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת של מתפטר. ההנהלה רשאית לנכות מהכספים, שלזכות העובד המתפטר, שהפסיק עבודתו בטרם תום תקופת ההודעה המוקדמת, תמורת שכר הימים בהם לא עבד בהתאם לנ"ל. אם תוותר ההנהלה על עבודת המפוטר לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת, עליה לשלם בעד הזמן הנוותר.

פרק ז' - פיצויי פיטורין

1. זכות לפיצויי פיטורין

עובד מפוטר או מתפטר בדין מפוטר זכאי לתשלום פיצויים לפי הקבוע בחוק פיצויי פיטורין. לגבי עובד שיפוטר כתוצאה מהפרת משמעת או גרימת נזק לחברה וכו' כאמור בפרק ו' סעיף 2 סעיפי משנה: ב, ג, ד, ה, ו, ז, ח, י, יא, יב, ידונו נציגי הוועד יחד עם ב"כ ההנהלה על זכותו של עובד כזה לקבלת תשלום פיצויים ומכסתם. פוטר העובד מסיבה המפורטת בפרק ו' סעיף 2 סעיפי משנה: ג, ד, ח, לא חלה על ההנהלה חובת תשלום פיצויי פיטורין, אלא אם פסקה הוועדה הפריטטית אחרת.

2. תשלום פיצויי פיטורין

המשכורת לצורך חישוב פיצויי פיטורין פירושה: המשכורת הכוללת לצורך חישוב פיצויי הפיטורין לפי החוק.

א.פ.
א.י.ל.

שיעור פיצויי הפיטורין:

- א. לעובד שמנוטח בפנסיה מקיפה - 28% ממשכורת חודשית אחרונה, בעד כל שנת עבודה.
- ב. לעובד אשר איננו מבוטח בפנסיה מקיפה וגם לא בביטוח פנסיוני הכולל ביטוח נכות ושארים אחר (ביטוח מנהלים) - 100% של משכורת אחרונה, בעד כל שנת עבודה.
- ג. שיעור פיצויי הפיטורין לעובד קבוע שפוטר עקב צימצומים או התייעלות, ייקבע במו"מ בין המעסיק לבין נציגות העובדים.

פרק ח' - קופת תגמולים ופנסיה

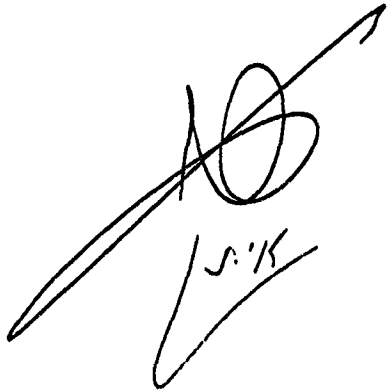
1. על המעביד לבטח העובדים הקבועים בפנסיה מקיפה, באחת מקרנות הפנסיה המקיפה שקיבלה אישור של אגף שוק ההון, החסכון והביטוח לא יאוחר מ- 60 יום מיום התימת הסכם זה.
2. הצדדים יפעלו במסגרת וועדה פריטטית משותפת, לקביעת קרנות פנסיה המומלצות על-ידיהם בהתאם לקריטריונים אשר יקבעו ע"י הוועדה. אין באמור לעיל, כדי לגרוע מחובת הביטוח הפנסיוני המקיף ע"י המעביד כאמור בסעיף 1 לעיל, גם כל עוד לא מפורסמת רשימת קרנות מומלצות כאמור ו/או אחרי פרסום רשימה כאמור.
3. עובדים חדשים יבוטחו כנ"ל, לאחר שהשלימו 6 חודשי עבודה וממשיכים לעבוד. הביטוח יהיה רטרואקטיבי מיום הראשון לעבודתם ו/או בהתאם לתקנות הקרן.
4. מביטוח כנ"ל יהיו פטורים מעסיקים אשר מבטחים את העובדים בביטוח מנהלים אשר כולל ביטוח שארים ואבדן כושר עבודה ואשר נקלטו בעבודתם עד ליום 30.4.96.
5. עובד חדש שיש לו ביטוח פנסיה מקיפה ממקום עבודה קודם, יודיע על כך למעסיק החדש. המעסיק החדש והעובד ימשיכו באותו ביטוח ממועד קבלתו של העובד לעבודה.
6. תנאי פרק זה לא יחולו, בכפוף לבקשת העובדים, על עובדים בכירים, בתפקידים המתייבים אמון אישי מיוחד, שלגביהם יופעל הסדר פנסיוני אחר שיוסכם עליו בין המעסיק לבין העובד המבטיח ביטוח פנסיוני, נכות ושארים ואשר עלותו לא תפחת מעלות הביטוח בקרן פנסיה מקיפה.
7. הוראות פרק זה לא יחולו על נוער עובד.

8-11
15/11

נספח 1

הייצוג המקומי של העובדים

בכל סניף הסתדרות הפקידים שבמועצות הפועלים, יבחר באסיפה הכללית של העובדים במקומות העבודה המאורגנים של האיגוד הארצי בתחום שיפוטה של מועצת הפועלים, ועד מקומי שייצג יחד עם מזכיר האיגוד המקצועי בסניף הסתדרות הפקידים את העובדים כלפי המעסיקים באותו מקום כיישום הסכם העבודה ובכל העניינים המקומיים.



A handwritten signature consisting of a large, stylized 'A' or 'B' shape with a long horizontal stroke extending to the left. Below it are the initials 'ל.כ.' written in a cursive style.

ל.כ.

פרק ט' - גביית דמי חבר ודמי טיפול מקצועי - ארגוני

1. הצדדים מתחייבים לפעול בנושא דמי חבר ודמי טיפול כאמור בהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 9.1.95 בין ההסתדרות לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.
2. למען הסר ספק, סעיף זה יחול על כל מקומות העבודה אצל המעסיקים החברים בארגוני המעבידים מבלי לשים לב למספר העובדים ולאור היות ההסתדרות יציגה בו לעניין הסכם קיבוצי כללי בענפי המסחר הקימעונאי והשירותים.

האיגוד הארצי למסחר בישראל
ת.ד. 5200895
האיגוד הארצי למסחר
בישראל

אפרים זילוני
האיגוד לאיגוד מקצועי
הסתדרות העובדים הכללית
החדשה
האגף לאיגוד מקצועי

התאחדות הסוחרים הכללית
הרעיונאים בישראל
GENERAL ASSOCIATION OF MERCHANTS
& INDEPENDENTS IN ISRAEL
התאחדות הסוחרים והרעיונאים הכללית
בישראל

הסתדרות העובדים מאגף ישראל
הסתדרות העובדים
הסתדרות העובדים מאגף ישראל
הסתדרות המקצועית הכללית המינהל והשירותים