

הסכם קיבוצי מיוחד

חוק המעסיקים קיבוציים תשי"ז-1957	ב. 11.12.11	שנערך ונחתם ביום
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק		
ביום:	15.05.2019	
ומספרו:	76/2019	
רבקה ורבנר, עו"ד הממונה הראשית על יחסי עבודה		

בין:

אנטר פלוס ח.פ. 515 357 564

מרח' הרי"א 7 טלפון 9549292-9549292 ספקס: 9549292

נרשם כחוק

(להלן: "החברה" או המעסיק") מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הלאומית - האגף לאיגוד מקצועי (להלן: "ה.ע.ל.")

מצד שני;

מרח' המעיין 4, ליגד סנטר 2, מודיעין.

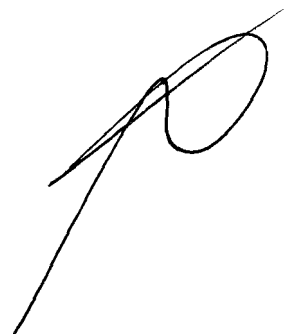
הואיל: והחברה הינה קבלן כח אדם לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו-1996, ומעסיקה עובדים בענף זה;

והואיל: והסתדרות העובדים הלאומית הינה ארגון העובדים היציג בקרב כלל עובדי החברה;

והואיל: והצדדים הביעו רצונם בקיום יחסי עבודה הוגנים וטובים אשר יבטיחו ביצוע מטרות החברה ביעילות, תוך קיום תנאי שכר ותנאי עבודה הוגנים לעובדי החברה והקפדה על אכיפת זכויות עובדי החברה;

והואיל: והצדדים נשאו ונתנו זה עם זה בתום לב, בסבירות ובאופן אפקטיבי והסכימו להשתית את יחסי העבודה ביניהם על הסכם קיבוצי מיוחד זה (להלן: "ההסכם" או ההסכם הקיבוצי");

והואיל: וברצון ארגון העובדים היציג והחברה בנוסף לזכויות הקבועות בחקיקה, בצווי ההרחבה ובהסכם קיבוצי זה, לקבוע בהסכם קיבוצי זה מנגנוני ביקורת ואכיפה לצורך שמירה על זכויותיהם של עובדי החברה במישור האינדיבידואלי ובמישור קיבוצי המוקנות להם לפי הדין, ההסכמים הקיבוציים החלים והסכם הקיבוצי מיוחד זה ולצורך דאגה לכבודם ולרווחתם;



והואיל: והצדדים מאמצים את צווי ההרחבה החלים בענף כוח האדם, כך שבסיס ההסכם יהיו צווי ההרחבה בענף כוח האדם ובנוסף, יעגן הסכם זה באופן מפורש זכויות נוספות החלות על העובדים לפי הסעיפים המפורשים בהסכם זה, ככל שהם לטובת העובד.

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים, כדלהלן:


פרק א': כללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. תוקף ההסכם לשנה והוא יתחדש מאליו, ללא שינויים, לתקופה של שנה נוספת בכל פעם, אלא אם אחד הצדדים יודיע לשני על רצונו להכניס שינויים בהסכם חודשיים לפני תום ההסכם, לכל המאוחר. הודיע צד על רצונו להכניס שינויים בהסכם, ייכנסו הצדדים למו"מ על השינויים, תוך תקופת תקפו של ההסכם, וההסכם הקיים יישאר בתוקפו, ללא שינוי, עד לסיום המו"מ בין הצדדים וחתירת הסכם קיבוצי חדש.
3. ההסכם החל ממועד חתימתו יחול על כלל העובדים בחברה.
4. אין בהוראות הסכם זה כדי לגרוע מזכויותיו של עובד המוקנות לו מכוח הוראות חוק, הסכם קיבוצי כללי/ענפי, צו הרחבה, הסדר קיבוצי או נוהג קיים לרבות בנוגע לתנאי ההעסקה וזכויות שאינן מוסדרות בהסכם זה.

פרק ב': עובדי כוח אדם

הגדרות:

ההנהלה	המנהל הכללי של החברה ו/או מי שהוסמך על ידו.
ההסכם	הסכם קיבוצי מיוחד זה.
החוק	חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו – 1996 (להלן: "חוק קבלני כח אדם"), כפי שהוא בתוקף במועד חתימת ההסכם וכפי שהיה בתוקף מעת לעת.
הסכם קיבוצי	כהגדרתו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957
הסכם קיבוצי כללי	הסכם קיבוצי בין ארגון חברות לאספקת שירותי משאבי אנוש בישראל והאיגוד של חברות למשאבי אנוש שליד איגוד לשכות המסחר לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות העובדים הלאומית שנחתם ביום 16 בפברואר 2004 ושהוראותיו הורחבו בצו הרחבה מיום 2.8.2004.
השמה	הצבת עובד לעבודה אצל מעסיק בפועל לצורך בחינת התאמתו להעסקה במישרין על ידי המעסיק בפועל.
חברה, מעסיק	קבלן כח אדם כהגדרתו בסעיף 1 לחוק קבלני כח אדם.
חודש עבודה/משרה מלאה	לצורך צבירת הזכויות הסוציאליות יחשב כחודש מלא, חודש עבודה בן 175 שעות.



חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.	חוק שכר מינימום
מעסיק בפועל כהגדרתו בסעיף 1 לחוק קבלני כח אדם.	מזמין/מעסיק בפועל
שעות העבודה שהוגדרו כשעות במשמרת שניה ושלישית אצל הלקוח. בהיעדר הגדרה כנ"ל תיחשב משמרת שניה כעבודה של לפחות שעתיים בתחום השעות 17:00 - 23:45 ומשמרת שלישית כעבודה של לפחות שעתיים בתחום השעות 06:00 - 22:00.	משמרת שניה ושלישית
עובדים המבצעים עבודתם בחברה במישרין, להבדיל מעובדים המוצבים לעבודה אצל מזמין.	עובדי המנגנון
עובד ששכרו מחושב על בסיס של חודש.	עובד חודשי
עובד ששכרו מחושב על בסיס יומי או שעת.	עובד יומי
השכר המשולם לעובד עבור שעות העבודה הרגילות.	שכר/משכורת
כהגדרת שכר המשמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בתקנה 2 לתקנות פיצויי פיטורין (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, ולרבות תוספת משמרות לעובדים המועסקים במשמרות באופן קבוע.	שכר פנסיוני
התקופה המירבית שבה רשאי קבלן כח אדם להעסיק ברציפות עובד לפי סעיף 12א(א) לחוק קבלני כח אדם, וככל שהוארכה בהתאם לסעיף 12א(ב) לחוק קבלני כח אדם.	תקופת ההעסקה החוקית המירבית

5. תחולה

- 5.1. הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים כעובדי כח אדם במועד חתימת הסכם זה ו/או יועסקו בעתיד אצל המעסיק, כמפורט להלן. למען הסר ספק מובהר, כי ההסכם אינו חל על עובדי המנגנון.
- 5.2. החברה תהיה רשאית להעסיק עובדי מנגנון שלא יהיו כפופים להסכם זה, בכפוף לכך שמספרם של עובדי המנגנון לא יעלה על 10% מכלל עובדי החברה.
- 5.3. למען הסר ספק מובהר, כי כל הוראה בהסכם עבודה, עליה יהיה חתום העובד, אשר תגרע מהוראות הסכם זה, תהא בטלה מאליה.

6. הצבת עובדים אצל מעסיק בפועל

- 6.1. מוסכם בזאת, כי החברה תציב עובד אצל מעסיק בפועל רק לעבודה זמנית/תקופתית מטבעה (להלן - "תפקידים זמניים").
- 6.2. כתפקידים זמניים יחשבו התפקידים המפורטים להלן בלבד:
 - 6.2.1. החלפת עובדת בחופשת לידה;
 - 6.2.2. החלפת עובדת/ בחופשה ללא תשלום ו/או במחלה ו/או תאונת עבודה ו/או אובדן כושר עבודה מסיבה אחרת;
 - 6.2.3. איוש כוח אדם הדרוש לביצוע פרויקט קצוב בזמן (כאשר תקופת הפרויקט הוערכה מראש);

- 6.2.4 . תגבור זמני של כוח אדם בשל צרכים עונתיים/תקופתיים ;
- 6.2.5 . לחץ עבודה בלתי צפוי ;
- 6.2.6 . השמה ;
- 6.2.7 . איוש פעילות חדשה של המעסיק בפועל עד לייצובה והפיכתה לחלק בלתי נפרד מפעילות המעסיק ;
- 6.2.8 . איוש משרות הדורשות כישורים מיוחדים בתחומי הטכנולוגיה והמדע ;
- 6.2.9 . עובדים במוקדי שירות טלפוני (call center) ;
- 6.2.10 . פקידי עו"ש בבנקים ("טלרים"), למעט פקידי עו"ש המועסקים באותו סניף ;
- 6.2.11 . דיילים נציגי/מקדמי מכירות מחוץ לחצרי המעסיק בדלפקים/דוכנים/מכירות מדלת לדלת ;
- 6.2.12 . שליחים .
- 6.2.13 . עובדים זמניים אחרים עפ"י צרכי המעסיק בפועל .

גביית מס ארגון

- 7 . ההנהלה תיגבה מהעובדים שעליהם חל הסכסם זה, את דמי החבר (העומדים במועד חתימת הסכסם זה על 0.95% מהשכר המבוטח לביטוח לאומי או דמי טיפול ארגוני של 0.8% מהשכר המבוטח לביטוח לאומי ככל שהעובד אינו חבר בארגון עובדים אחר ותעבירם לה.ע.ל. ; והכל על פי הנחיית מוסדותיה המוסמכים של ה.ע.ל. הצדדים יהיו רשאים להסדיר את מנגנון הגביה ביניהם באמצעות הסכסם .
- 8 . נכון ליום חתימת ההסכסם גובה דמי החבר המקסימליים הינם בסך של 159.98 ₪ . (דמי החבר יהיו כפופים לחוזר הממונה על השכר והסכמי העבודה ובהתאם לתקנות הסכמים קיבוציים (תשלום דמי טיפול ארגוני- מקצועי לארגון מעבידים), תשל"ז 1977 ולחוקה / תקנון ההסתדרות הלאומית ויכולים להשתנות מעת לעת).
- 9 . מדי חודש בחודשו תעביר החברה להסתדרות הלאומית את הכספים שנוכו משכרם של העובדים בצירוף רשימת העובדים מהם נוכו הכספים כאמור, וזאת לא יאוחר מהיום ה-15 לכל חודש בגין החודש שחלף .

יישוב חילוקי דעות

בהליכים קיבוציים .10

- 10.1.1 . ההסתדרות הלאומית והחברה מתחייבות לפעול באופן הדדי ובתום לב על מנת להביא לקידום רווחת העובד ותנאי עבודתו ואכיפת זכויותיו .
- החברה תשתף את ההסתדרות הלאומית בכל מידע הנוגע לתנאי העבודה בחברה ו/או לשינויים מתוכננים במקום העבודה ובתנאי העבודה במישור הקיבוצי ; וכך תנהג נציגות העובדים, כלפי החברה, בכל הנוגע לענייני עובדים בחברה (ככל שאין מניעה לכך מצד העובד ובכפוף לשמירה על פרטיותו וזכויותיו).

- 10.1.2 . חילופי המידע בין הצדדים בעניינים עקרוניים ייעשו בכתב .

10.1.3 חילוקי דעות, יישומו ותחולתו של ההסכם יידונו בפגישה בין ההנהלה וההסתדרות הלאומית, אשר החלטתם תינתן תוך שבעה (7) ימים ממועד פנייתו של אחד הצדדים.

10.1.4 היה ולא יגיעו הצדדים לידי הסכמה, תובא המחלוקת בתוך ארבעה עשר (14) ימים בפני ועדה פריטטית שתורכב מההסתדרות הלאומית ומנציגות הנהלת החברה.

10.1.5 החלטת הוועדה הפריטטית תינתן בתוך חמישה (5) ימים מהיום בו הובא הנושא לדיון בפניה.

10.2. בתביעות פרטניות

בכפוף לקבלת הסכמת העובד הפרטני, וכשלב מקדים במסגרת מיצוי הליכים לפני נקיטת הליך משפטי בפני ערכאות משפטיות ורק וככל שהעובד מעוניין בכך, יבררו הצדדים את טענות העובדים במסגרת הוועדה הפריטטית כמצוין בסעיף 10.1.4 לעיל, בהתאם להוראות כמפורט להלן:

10.2.1 לעובד שמורה הזכות להגיש טענותיו בדבר הפרת זכויותיו כעובד בדרישה מפורטת בכתב, מגובה באסמכתאות ובתימוכין, לוועדה הפריטטית (להלן: "מכתב הדרישה").


10.2.2 הוועדה הפריטטית תדון בכתב הדרישה כאשר לצורך כך היא רשאית לזמן את הצדדים לטעון בפניה בעל פה ו/או להגיש טיעונים בכתב. הוועדה הפריטטית תקבל החלטה לגבי כתב הדרישה תוך 30 ימים מיום שהוא נמסר לה על ידי העובד.

10.2.3 החברה תישא בתשלום כל הסכומים שאושרו על ידי הוועדה בהחלטתה, וזאת לא יאוחר מ-30 יום ממועד קבלת ההחלטה על ידה. היה ואושרו על ידי הוועדה הפריטטית רק חלק מרכיבי מכתב הדרישה שהוגש על ידי העובד, ייראו סכומים אלה כסכומים שאינם שנויים במחלוקת.

10.2.4 מובהר ומוסכם, כי המסמכים שהוגשו לוועדה הפריטטית, כמו גם החלטת הוועדה הפריטטית, אינם חסויים וניתן להציגם בפני ערכאות משפטיות.

11. הגברת האכיפה וזכויות העובדים

11.1 החברה תמציא להסתדרות הלאומית ב-31 בינואר בכל שנה אישור על עמידתה בכל החובות והתשלומים החלים עליה על פי דיני העבודה, צווי ההרחבה, ההסכם הקיבוצי הכללי והסכם קיבוצי זה. האישור יתייחס לעמידה בחובות והתשלומים כאמור בשנה הקלנדרית אשר קדמה למועד הוצאת האישור וזאת לגבי קבוצות עובדים ו/או



פרויקטים אשר יוסכמו בין הצדדים.

11.2. על האישור כאמור בסעיף 11.1 להיות חתום בידי מורשה חתימה מטעם הנהלת החברה

12. ועדת האכיפה

12.1. הצדדים מקימים בזאת ועדת אכיפה אשר תהא מורכבת מאלה:

א. מנכ"ל החברה או מי מטעמו.

ב. נציג ההסתדרות הלאומית – שהינו אחראי תחום אכיפת זכויות עובדים אשר יכהן כיו"ר ועדת האכיפה.

ג. חשב שכר בכיר שהינו נציג ההסתדרות הלאומית.

12.2. תכלית ועדת האכיפה הינה לבדוק כי אכן ניתנות ומשולמות לעובדים זכויותיהם כנדרש על פי חוקי המגן, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים החלים במקום העבודה, באמצעות עריכת ביקורת חצי שנתית (חציונית) ושנתית כמפורט להלן. ועדת האכיפה תתמקד בבדיקתה במניעת פגיעה בזכויות הללו: תשלום שכר מינימום, שעות עבודה ורישומן, תשלום שעות נוספות, ניכויים שלא כדין מהשכר, הפרשות חובה לפנסיה, בדיקת העברת הניכויים ליעדם, רישום ומעקב אחר ניצול ויתרת ימי חופשה שנתית וימי מחלה, מתן הודעה לעובד לפי הדין, מתן תלושי שכר במועדם ותוספות שכר לפי ההסכמים הקיבוציים.

12.3. החלטות ועדת האכיפה יתקבלו על ידי כל חבריה.

12.4. ככל שיתעוררו מחלוקות בוועדת האכיפה, תכריע בהן הוועדה הפריטטית הנוכרת בסעיף 10.1.4 לעיל, לרבות חילוקי דעות שיתעוררו בוועדת האכיפה בנוגע לאופן ביצוע האכיפה, הליקויים שהתגלו, או בכל הנוגע למסקנותיה, ולדוחות הביקורת מטעמה. החלטות הוועדה הפריטטית תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים. על ממצאי הוועדה הפריטטית לא יחול החיסיון כמצוין בסעיף 13.12 להלן.

13. ביקורת על ידי ועדת האכיפה

ביקורת חציונית

13.1. אחת לחציון תמציא החברה לוועדת האכיפה, באמצעות רכז/ת יחסי עבודה, את המסמכים הבאים, ביחס ל-5 אחוז מכלל עובדי החברה, לפי פרויקטים שיפורטו

בפניה, באופן שישקף את סוגי עובדי החברה, עבור 6 החודשים הקודמים לביקורת:

א. תלושי שכר

ב. דו"חות נוכחות

ג. הודעות לעובד

ד. דו"חות ניכויים לפנסיה ולקרן השתלמות והעברתם ליעדם

ה. פנקסי חופשה שנתית

מסמכים נוספים ככל ובהתאם שיידרש על ידי ועדת האכיפה.

13.2. תוך 14 יום ממועד פניית ועדת האכיפה לחברה, תמציא החברה את המסמכים הנדרשים בסעיף 13.1 לעיל.

13.3. ועדת האכיפה תחל בעבודתה לצורך ביצוע הביקורת החציונית הראשונה לא יאוחר מ-45 ימים לאחר חתימתו של הסכם זה.

ביקורת שנתית

13.4. ועדת האכיפה תבצע מדי שנה ביקורת שנתית מקיפה בחברה, באשר לעמידת החברה, בחובות ובתשלומים החלים עליה על פי דיני העבודה, צווי ההרחבה וההסכם הקיבוצי החלים על החברה (להלן: "הביקורת המקיפה השנתית").

הביקורת המקיפה השנתית תשתרע על מספר רב יותר של עובדים מהביקורת החציונית בשיעור של 10 אחוז מכלל העובדים.

13.5. הקריטריונים לביצוע הביקורת המקיפה השנתית הינם אותם קריטריונים הקבועים בסעיף 13.1 לעיל בנוגע לביקורת החציונית. ועדת האכיפה תהא מוסמכת להחליט ככל שתמצא לנכון על קריטריונים נוספים לפי שיקול דעתה.

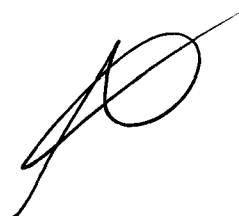
13.6. נמצא ליקוי בביקורת החציונית כאמור בסעיף 13 לעיל או בבדיקה פרטנית כאמור בסעיף 10.2 לעיל, ועדת האכיפה תהא מוסמכת להחליט ככל שתמצא לנכון על הרחבת הביקורת באשר לעמידתה של החברה בכל החובות והתשלומים החלים עליה על פי דיני העבודה, צווי ההרחבה, וההסכם הקיבוצי, במסגרת הביקורת השנתית המקיפה.

13.7. במידת הצורך ולפי שיקול דעת הוועדה, תכלול הביקורת המקיפה השנתית ביקורת על תקופות עבר אשר הזכויות לגביהן לא התיישנו.

13.8. נמצא ליקוי בדו"ח הביקורת השנתית לגבי קבוצת עובדים או לגבי תקופה מסוימת, תהא ועדת האכיפה מוסמכת להורות לחברה לתקן את הליקויים אף אם מדובר בתקופת עבר.

אופן ביצוע הביקורת החציונית והשנתית על ידי ועדת האכיפה

13.9. בעת ביצוע הביקורת החציונית והביקורת השנתית, תבחן ועדת האכיפה באופן בלתי תלוי, באובייקטיביות, בסבירות ובתום לב את המסמכים שהומצאו לעיונה ותוודא כי



זכויות העובדים מקוימות במלואן.

הבדיקה תיעשה תוך 30 ימים ממועד קבלת המסמכים ולא תארך יותר מ-45 יום במקרים מורכבים.

המצאת דוחות הביקורת והממצאים של ועדת האכיפה לחברה

13.10. תוך 14 יום לאחר סיום הביקורת החציונית או השנתית, ועדת האכיפה תמציא למנכ"ל החברה דו"ח המפרט את ממצאי הביקורת החציונית והשנתית.

ככל שהתגלו ליקויים בתשלום ומימוש הזכויות הקבועות בחקיקת המגן, בהסכמים קיבוציים והדין, תוציא על כך ועדת האכיפה מכתב למנכ"ל החברה, ובו פירוט הליקויים והתיקונים שעל החברה לבצע לצורך עמידה במלוא זכויות העובדים. המכתב יומצא יחד עם דוח הביקורת למנכ"ל.

התחייבות החברה לתיקון הליקויים שנמצאו על ידי ועדת האכיפה

13.11. החברה מתחייבת לפעול לתיקון הליקויים שנמצאו בדוחות הביקורת החציונית והשנתית כאמור לעיל. החברה מתחייבת להמציא לוועדת האכיפה תוך 30 ימים מקבלת המכתב ודוח הביקורת כאמור בסעיף 13.10 לעיל, מסמכים ובהם פירוט האופן בו תוקנו הליקויים, לרבות תשלום הזכויות כנדרש.

למסמכים יצורפו תצהיר חתום בידי מורשה חתימה מטעמה.

חיסיון

13.12. מוסכם על הצדדים, כי החומר שהועבר לעיון הוועדה על ידי החברה, דיוני הוועדה וכן ממצאיה, מסקנותיה ודרישותיה וכל חומר הקשור לעבודת הוועדה, הינם חסויים והינם לידיעת ושימוש החברה וההסתדרות הלאומית בלבד.

14. פניית עובד

14.1. במקרה בו קיימת לעובד טענה בדבר פגיעה בזכויותיו על פי דיני העבודה, צווי ההרחבה וההסכם הקיבוצי רשאי הוא לפנות, באמצעות נציגות העובדים, למנגנון ישוב חילוקי דעות הקבוע בסעיף 10 לעיל.

14.2. רכז/ת יחסי עבודה או נציגות ההנהלה או הוועדה הפריטטית רשאים להחליט להפנות את פניית העובד לבדיקתה של ועדת האכיפה באופן הפרטני; וגם להתייחסותה הנדרשת במסגרת הביקורת החציונית או השנתית.

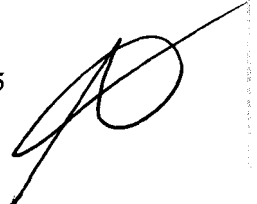
14.3. עבודתו, תנאי עבודתו של העובד, סביבת עבודתו והיחס הראוי וההוגן כלפיו לא יפגעו בעקבות פנייתו למנגנון ישוב חילוקי דעות או הפניית פנייתו לבדיקתה של ועדת האכיפה.

14.4. החברה מחויבת לפעול פי החלטת ועדת האכיפה.

14.5. למען הסר ספק, האמור בסעיף זה הינו בנוסף לכל האמור בהסכם זה.

15. תנאי עבודה - כללי

למען הסר ספק מובהר בזאת, כי תנאי העבודה המפורטים בפרק זה מתייחסים לעובדים המועסקים במשרה מלאה. עובדים המועסקים במשרה חלקית, יהיו זכאים לתנאי העבודה



באופן יחסי לחלקיות המשרה. בכל מקום בו מפורטות בהסכם זה זכויות התלויות בוותק, הכוונה לוותק באותו מקום עבודה ו/או אצל אותו מזמין ו/או חברה.

16. שעות עבודה

16.1. שבוע העבודה הינו בן 42 שעות בהתאם לקיצור שבוע העבודה החל מ 1.4.2018. ככל שנהוג אצל המזמין שבוע עבודה שונה, יהיה שבוע העבודה לעובדי החברה כנהוג אצל המזמין.

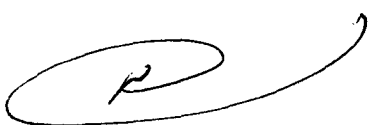

במידה ויחול שינוי בשעות העבודה השבועיות ו/או במספר ימי העבודה השבועיים בהתאם להסכם קיבוצי כללי שיחתם במשק ו/או עפ"י צו הרחבה ו/או חוק – יחול השינוי גם על העובדים עליהם חל הסכם זה, ללא צורך בהודעה נוספת.

16.2. העובד יועסק אצל המזמין בהתאם לצרכי המזמין ועל פי דרישותיו.

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

16.4. עבור עבודה במשמרות, כמשמעותה בהסכם קיבוצי כללי (לרבות ענפי) ו/או בצו הרחבה החל על המזמין ועובדיו, יהיה העובד זכאי לתשלום בהתאם להוראות הכלולות לעניין זה באותו הסכם או צו כאמור.

16.5. עובד שלא חל עליו סעיף 16.4 לעיל, יהיה זכאי לתשלום עבור עבודה במשמרות בשיעור שבין 120% ל- 125% עבור עבודה במשמרת שנייה, ובשיעור שבין 130% ל- 150% עבור עבודה במשמרת שלישית, אלא אם יושג סיכום בין החברה לבין הלקוח בדבר תשלום הגבוה מן השיעורים הנ"ל. מובהר בזאת, כי שיעורי התשלום עבור עבודה במשמרות המפורטים לעיל כוללים תשלום עבור עבודה בשעה שמינית נוספת במשמרת לילה.



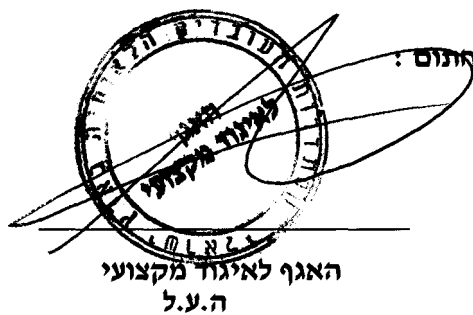
17. פיטורים

פיטורי עובד, שלא מחמת צמצומים או שלא עקב סיום הפרויקט או שלא עקב סיום תקופת העסקה קצובה אפשריים רק בתום לב, בנימוקים סבירים וענייניים. הליך הפיטורים, דרך מתן הודעת הפיטורים ייעשו לפי הדין ובכלל זה שימוע וזכות טיעון, הודעה מוקדמת או תשלום חלף הודעה מוקדמת, תשלום פיצויי פיטורים, ככל שהעובד זכאי - ייעשו בהתאם לדין.

18. השתלמויות והכשרה

החברה תכשיר את עובדיה ותדאג להשתלמויות מקצועיות מעת לעת, בהתאם לצרכיה ושיקוליה המקצועיים. הכשרות והשתלמויות כאמור יהיו ע"י החברה, אולם החברה תהיה רשאית לדרוש מעובדים שיעברו הכשרות כאמור להיות מועסקים על ידי החברה לתקופה סבירה, בשים לב למהות ולתקופת ההכשרה, לאחר תום ההכשרה.

ולראיה באנו על החתום:



האגף לאיגוד מקצועי
ה.ע.ל.

אנטר פלוס משאבי אנוש בע"מ
ח.פ. 515357564
אנטר פלוס