

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז - 1957	
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק	
ביום	15-05-2004
ומספרו	7003/2004
2004 שלמה יצחקי, ערייד	
חממונה הראשו על יחסי עבודה	



הסכם קיבוצי כללי

שנחתם בתל-אביב ביום 16.5.04 בחודש פברואר

בין:

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה -
האגף לאיגוד מקצועי

2. הסתדרות העובדים הלאומית -
האגף לאיגוד מקצועי

שתייהן ביחד וכל אחת מהן לחוד (להלן ביחד - "ההסתדרויות")

מצד אחד

לביין:

1. ארגון חברות לאספקת שרותי משאבי אנוש בישראל
(להלן - "הארגון")
עמותה מס' 33198-58

2. האיגוד הארצי של החברות למשאבי אנוש שליד
איגוד לשכות המסחר
(להלן: "האיגוד")

(להלן ביחד - "הארגונים")

מצד שני

והואיל: וחברות לאספקת שירותי כח אדם באות לענות על צרכים של עובדים המעוניינים בעבודה זמנית התואמת את נוחיותם וצורכיהם וכן על צרכים של מעסיקים לעבודה זמנית;

והואיל: והארגונים הינם ארגוני מעבידים שחבריהם הנם מעסיקים העוסקים באספקת שירותי כח אדם של עובדים המוצבים מטעמם אצל לקוחותיהם;

והואיל: ומרבית עובדי חברות כ"א בארץ מועסקים באמצעות הארגונים;

והואיל: וההסתדרויות הינן ארגוני עובדים שעם חבריהן נמנים עובדים המועסקים על ידי חברות לאספקת שירותי כח אדם;

והואיל: וההסתדרויות מכירות בכך כי בשוק העבודה קיים צורך בחברות המתמחות באספקת שירותי כח אדם בתפקידים זמניים על מנת לתת פתרון לתנודות בשוק העבודה וכן על מנת לסייע לאוכלוסיות שונות להשתלב בשוק העבודה;

והואיל: ולצדדים עניין בהסדרת תנאי העבודה של עובדים המועסקים ע"י החברים בארגונים וכלל העובדים המועסקים ע"י קבלני כח אדם במשק, בהגברת המאמצים לשלב במעגל התעסוקה את מירב העובדים שלא מצאו בעצמם מקום עבודה ובסיוע לאותם עובדים במציאת מקומות עבודה בהתאם לכישוריהם ויכולתם, וזאת באמצעות השקעת משאבים בהשבת משאבי אנוש והתאמתם לעבודה ובנקיטת אמצעים מעשיים לאיתור מקומות עבודה והכנת העובדים והכשרתם לדרישות שוק העבודה המודרני;

והואיל: והצדדים מסכימים כי העסקה באמצעות קבלן כ"א אינה באה, ככלל, לשמש תחליף קבוע להעסקת עובדים מן המניין במישרין ע"י המעסיק בפועל, וברצונם לעגן עקרון זה במסגרת ההסכם.

לפיכך, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא, פרשנות וכוונות

- 1.1 המבוא להסכם ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
- 1.2 חוק הפרשנות התשמ"א - 1981 יחול על הסכם זה כאילו היה חיקוק במשמעות החוק הנ"ל, אלא אם הקשר הדברים מחייב אחרת.
- 1.3 כותרות הסעיפים מובאות לנוחיות הקריאה וההתמצאות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנות ההסכם, הרחבתו או צמצומו.

2. הגדרות

- בהסכם זה תינתן למונחים המפורטים להלן המשמעות הרשומה לצידם, אלא אם הקשר הדברים מחייב אחרת:
- "ההסתדרויות" - הסתדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות העובדים הלאומית.
- "הארגונים" - ארגון חברות לאספקת שרותי משאבי אנוש בישראל והאיגוד הארצי של החברות למשאבי אנוש.
- "החוק" - חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כח אדם, התשנ"ו - 1996, כפי שהוא בתוקף במועד חתימת ההסכם וכפי שיהיה בתוקף מעת לעת.
- "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 ע"י המעסיק בפועל.
- "חברה" / "חברת כ"א" / "מעסיק" - קבלן כח אדם כהגדרתו בסעיף 1 לחוק, החבר בארגונים.
- "חודש עבודה" / "משרה מלאה" - לצורך צבירת הזכויות הסוציאליות יחשב 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 אזוריות, מועצות דתיות, מועצות ערים לכבאות, איגודי ערים למים וביוב, איגודי ערים לחינוך, איגודי ערים וטרינריים, ועדות לתכנון ועדות לתכנון ובניה), מוסדות חינוך כהגדרתם בסעיפים קטנים 37 א' (4) (5) ו- (7) לחוק ישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז - 1957, מוסדות להשכלה גבוהה, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה וכל מעסיק אחר שתקבע ועדת המעקב מכח סעיף 6 להלן.

"משמרת שניה ושלישית" - שעות העבודה שהוגדרו כשעות במשמרת שניה ושלישית אצל הלקוח. בהיעדר הגדרה כני"ל תיחשב משמרת שניה כעבודה של לפחות שעתיים בתחום השעות 17.00 - 23.45 ומשמרת שלישית כעבודה של לפחות שעתיים בתחום השעות 22.00 - 06.00.

"עובד" - כל עובד המועסק ע"י חברת כח אדם, אלא אם נקבע שההסכם אינו חל עליו מכוח הוראות סעיף 4 להלן.

"עובדי המנגנון" - עובדים המבצעים 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.

"ועדת המעקב" - הועדה שתוקם לפי סעיף 6 להסכם.

"שכר" / "משכורת" - השכר המשולם לעובד עבור שעות העבודה הרגילות.

"שכר פנסיוני" - 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.

"תקופת ההעסקה החוקית המרבית" - התקופה המירבית שבה רשאי קבלן כוח אדם להעסיק ברציפות עובד לפי סעי' 12 א(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 לצרכי המזמין וזאת לאחר תיאום עימו. לעובד הזכות שלא לקבל על עצמו משימה / תפקיד המוצעים לו, אולם הוא חייב בסיום העבודה / התפקיד אותם הוא מבצע אצל המזמין, ובלבד שלא חלה הרעה מוחשית בתנאי העסקתו.
- 3.2 השכר ישולם לעובדים במועד הקבוע בחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958.
- 3.3 המעסיק ינכה ממשכורתו של העובד את כל הניכויים המתחייבים על פי כל דין והסכם זה, ויעבירם במועד לגורם שעבורו נוכו.
- 3.4 המעסיק ימציא לעובד מידי חודש ולא יאוחר מיום תשלום השכר, תלוש שכר שיכלול פירוט מלא של רכיבי השכר והניכויים.

4. תחולה

- 4.1 הסכם זה חל על כל העובדים, למעט עובדי המגנון, עובדים המועסקים במתן שירותי סיעוד, עובדים המועסקים בתפקידי מיחשוב כהגדרתם בחוק, עובדים המועסקים בחוזים אישיים כמפורט להלן ועובדים המועסקים בטיפול בנכי מערכת הבטחון עבור אגף השיקום במשרד הבטחון.
- 4.2 כל חברה תהיה רשאית להעסיק עובדים בחוזים אישיים בתנאי שייקבע בהם, כי ההסכם אינו חל על העובדים המועסקים לפיהם ובלבד שחברה לא תעסיק למעלה מ- 10% מן העובדים בהסכמים אישיים כאמור. חברה תמסור להסתדרויות, לפי דרישתן, את מספר העובדים המועסקים על-ידיה בחוזים אישיים, כאמור, ואת האחוז שהם מהווים מסך כל עובדיה, ובתנאי שעלות מעסיק לגבי עובד החתום על חוזה אישי, אינה נמוכה מעלות מעסיק בגין העובד על פי הסכם זה.
- 4.3 מוסכם בזאת כי, ההסכם יחול על עובדי חברות כ"א המוצבים אצל מעסיקים בפועל בסקטור העסקי בלבד.

5. הצבת עובדים אצל מעסיק בפועל

- 5.1 מוסכם בזאת, כי חברת כ"א תציב עובד אצל מעסיק בפועל רק לעבודה זמנית/תקופתית מטבעה (להלן - "תפקידים זמניים").
- 5.2 כתפקידים זמניים יחשבו 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 אובדן כושר עבודה מסיבה אחרת;
- 5.2.3 איוש כח אדם הדרוש לביצוע פרויקט קצוב בזמן (כאשר תקופת הפרוייקט הוערכה מראש);
- 5.2.4 תגבור זמני של כח אדם בשל צרכים עונתיים / 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 כל קטגוריה נוספת אשר נקבע מראש בלבד על ידי ועדת המעקב (ככל שיוסכמו קטגוריות כאלה ערב החתימה, הן תיקבענה בהחלטות ועדת המעקב כאמור). למען הסר ספק מובהר בזאת כי אי קביעת קטגוריות נוספות תחשב כהחלטה שלא לקבוע קטגוריות נוספות כאמור. החלטת ועדת המעקב תתקבל בתוך 7 ימים מיום זימונה, על ידי אחד הצדדים.
- 5.3 הצדדים להסכם קיבוצי זה שותפים לדעה כי יש לפעול למניעת פיטורים או תחלופה שרירותיים של עובדים המועסקים ע"י חברות כ"א, שכל מטרתם סיכול הוראות החוק שעניינן תקופת ההעסקה החוקית המירבית של עובד חברת כ"א אצל מעסיק בפועל, ככל שהוראות אלה יהיו בתוקף.

5.4 לאור האמור לעיל, ובשל העובדה שההוראה בחוק שעניינה תקופת העסקה המירבית של עובד חברת כ"א אצל מעסיק בפועל, עומדת להיכנס לתוקף בחודש דצמבר 2004 ומניין תשעת החודשים יחל להספר ממועד זה ואילך, מסכימים ומצהירים הצדדים, כי יקיימו ביניהם משא ומתן לשילובן של הוראות בהסכם אשר תגשמה את האמור בסעיף 5.3 לעיל. אם וככך שלא יגיעו הצדדים להסכמות בעניין זה, תהינה ההסתדרויות בלבד רשאיות לבטל, בהתאם לשיקול דעתן, הסכם זה בהודעה מוקדמת של 30 יום.

5.5 הצדדים מסכימים כי יש לאכוף הוראות סעיפים 5.1 ו-5.2 במלואן ויפעלו בצוותא ליישומן המלא.

6. יישוב חילוקי דעות

ועדת פריטטית וועדת מעקב

6.1 הצדדים להסכם מקימים בזאת ועדה פריטטית שתורכב מנציג אחד מטעם ההסתדרויות ונציג אחד מטעם הארגונים.

6.2 לוועדה הפריטטית תהיה סמכות בלעדית להכריע בחילוקי דעות שיתגלעו בין הצדדים להסכם זה ו/או בין יחידיהם בתקופת הסכם זה, בכל הנוגע למימוש זכויות העובדים הנובעות מהסכם זה, מקיומם של יחסי עובד ומעביד, או הפסקת יחסי עובד ומעביד וכל הנובע מכך. סעיף זה יחול על יחידה הצדדים בכל הקשור ו/או הנובע מיחסי עובד ומעביד ביניהם ו/או הפסקתם גם לאחר סיום יחסי עובד ומעביד.

6.3 הועדה הפריטטית תקיים את דיוניה ותסיימם תוך 14 יום מיום שתוגש בקשה לזימונה והיא תפרסם החלטתה לא יאוחר משבעה ימים ממועד סיום הדיון.

6.4 לא הגיעה הועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת, רשאי כל צד, בתום התקופה הנקובה לעיל, להעביר את העניין להכרעת ועדת המעקב.

6.5 הצדדים להסכם מקימים בזאת ועדת מעקב שתורכב מנציג אחד מטעם ההסתדרויות ונציג אחד מטעם הארגונים.

6.6 ועדת המעקב תהיה מוסמכת להכריע בחילוקי דעות אשר הועברו אליה על ידי הועדה הפריטטית. כמו כן תהא ועדת המעקב מוסמכת להכריע בחילוקי דעות אם וככל שהעניין נקבע בהסכם זה להלן.

6.7 ועדת המעקב תסיים את דיוניה בנושא פלוני תוך 15 יום מיום זימונה, אלא אם נאמר אחרת בהסכם זה לעניין מסויים. הצדדים יהיו רשאים בהסכמה להאריך את תקופת דיוני הועדה.

6.8 ההליך המפורט לעיל בוועדת המעקב הינו סופי ומחייב.

7. רישום ההסכם והוצאת צו הרחבה

7.1 הסכם זה יוגש לממונה הראשי על יחסי עבודה לצורך רישומו כהסכם קיבוצי כללי.

7.2 הצדדים יפנו לשר העבודה והרווחה ויבקשו להוציא צו הרחבה על הסכם זה לסקטור העסקי בלבד.

7.3 תוקפו של הסכם זה מותנה בכך שיוצא צו הרחבה על הוראותיו לרבות על סעיף 5 שבו ועל הסקטור העסקי בלבד. דין התנאי האמור כדין תנאי מתלה במובן סעיף 27(א) לחוק החוזים (חלק כללי).

7.4 מוסכם על הצדדים שההסכם עונה על כל הנדרש על מנת שיוצא צו הרחבה בסקטור העסקי בלבד ולרבות סעיף 5 שבו ולפיכך במקרה ולא יוצא צו הרחבה כאמור, יפעלו הצדדים בנדון בכל הערכאות השיפוטיות הנדרשות לשם הוצאת צו הרחבה.

8. תנאי עבודה

8.1 כללי

למען הסר ספק מובהר בזאת, כי תנאי העבודה המפורטים בהסכם 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 העבודה ו/או אצל אותו מזמין ו/או בחברה.

8.2 שעות עבודה

8.2.1 שבוע עבודה הינו בן 43 שעות. נהוג אצל המזמין שבוע עבודה שונה, יהיה שבוע העבודה לעובדי המעסיק כנהוג אל המזמין.

8.2.2 העובד יועסק אצל המזמין בהתאם לצרכי המזמין.

8.2.3 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 יהא 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 מהקובע לעיל.

8.2.4 עבור עבודה במשמרות, כשמשמעותה 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.

8.2.5 עובד שלא חל עליו סעיף קטן 8.2.4 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.

8.2.6 עובד אשר הועסק בחברה בפועל 3 (שלושה חודשים) מלאים ורצופים ולא נעדר מן העבודה יום לפני ויום אחרי החג, אלא באישור המזמין, יהיה זכאי לתשלום בגין ימי חג שחלו בתקופת עבודתו לאחר תקופת 3 החודשים הנ"ל, ובלבד שאלמלא תחג היה העובד נועסק באותו יום. עובד יומי יהיה זכאי לתשלום עבור חג כאמור לפי ממוצע ההשתכרות היומי של אותו עובד בשלושת החודשים הקודמים. להסרת ספק, עובד יומי לא יהיה זכאי לתשלום עבור יום חג החל בשבת.

8.2.7 עובדים שאינם יהודים יהיו זכאים להיעדר בתשלום, כאמור בס"ק 8.2.6 לעיל, 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 לעניין סעיף זה ימי חג משמעם - 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 הנ"ל על העובדים.

8.2.9 עובד שעבד בחג יהיה זכאי בנוסף לשכר מלא בגין יום זה לתשלום בגובה התשלום עבור יום חופשה.

8.2.10 למרות האמור בס"ק 8.2.9 לעיל, עובדים המועסקים אצל מזמין הנוהג לשלם לעובדיו בגין עבודה בחג על פי הוראות סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, יהיו זכאים אף הם לתשלום כאמור.

8.3 חופשת מחלה

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

8.3.2 קרן הרווחה שתקום כאמור בסעיף 12 להסכם, תסייע בין היתר לעובדים שמיצו את כל מכסת ימי המחלה שעמדו לרשותם, בהתאם לתקנון הקרן.

8.3.3 ימי מחלה צבורים אינם ניתנים לפדיון.

8.4 חופשה שנתית

8.4.1 כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום עפ"י ויתקו בעבודה אצל המעסיק.

8.4.2 מספר ימי החופשה שהעובדים יהיו זכאים להם הוא:

תקופת בשנים	עבודה בחברה	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 להעדר מעבודתו בתשלום, ביום נישואיו, ביום ברית המילה של בנו, וביום שמחת לידת הבת ברית/בריתה, בר/בת מצווה, 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 להעדר מעבודתו לפי דיני דתו. בימי ההיעדרות כאמור, יהיה זכאי העובד לתשלום שכרו עבור 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 שיחתמו ממפעם לפעם בין לשכת התיאום לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

8.6.2 במקומות עבודה בהם 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 עבור השנה שחלפה, כמפורט להלן:

<u>בעד השנים:</u>	
ראשונה	5 ימים
שנייה ושלישית	6 ימים
רביעית עד עשירית	7 ימים
אחת עשרה עד חמש עשרה	8 ימים
שש עשרה עד תשע עשרה	9 ימים
עשרים ואילך	10 ימים

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 מעת לעת. שילם המעסיק בפועל לעובדיו דמי הבראה עפ"י הנהוג בשירות הציבורי יחול התשלום גם על העובדים.

8.8 ביגוד בפועל

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

במקומות עבודה בהם 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 לכל עובד ישולם שכר בהתאם לתפקידו, מקצועו, נסיונו ושאר נתונים הישימים לעניין זה. שיבוצם וקידומם של העובדים יתבצע בהתאם לקריטריונים אלה. כל חברה תפעל לקידום בשכר העובדים, בשים לב

לנתונים המשתנים בשוק העבודה ולהסכמים עם המזמינים, אצלם מוצבים העובדים לעבודה.

- 8.10.2 שכר העובד יהא כפי שייקבע עם המזמין לאחר סיכום עם העובד, ולא יפחת ממסגרת תחום השכר למקצוע / ענף בו מועסק העובד בהתאם לנספח א' להסכם.
- 8.10.3 השכר יעודכן בשיעורי תוספת היוקר הקבועים ו/או שייקבעו מעת לעת 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 מכח צווי הרחבה.
- 8.10.4 למען הסר ספק, שכר עובד לא יפחת מהשכר הקבוע בחוק שכר מינימום, וכפי שיתעדכן מעת לעת.
- 8.10.5 אחת לשנה יתקיים דיון בעניין עדכון שכר העובד ותעריפי השכר.

8.12 שי לחג

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

8.13 הסדר פנסיוני והפרשות לקופות גמל

- 8.13.1 כל העובדים יבוטחו בקרן פנסיה מקיפה ומצטברת שקיבלה אישור משרד האוצר, אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון, שתיקבע כאמור בס"ק 8.13.4 (להלן – "הקרן" או "קרן הפנסיה") וזאת בתום תשעה (9) חודשי עבודה בחברה אחת או במקום עבודה אחד או אצל מעסיק בפועל והכל בכפוף לאמור בסעיף זה להלן (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 תקופה 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 להלן. כך, שעובד כאמור יהא זכאי להמשך ההפרשות לקרן הפנסיה בכל מקרה ולא תחול לגביו תקופת ההמתנה כאמור בסעיף 8.13.1.
- 8.13.4 זהות הקרן ו/או קופת הגמל (כאמור בסעיף קטן 8.13.12 להלן), יקבעו על ידי ועדת המעקב. לא קבעה ועדת המעקב את זהות הקרן ו/או קופת הגמל, ינהגו לגבי עובד המועסק במקום עבודה בו קיים ביטוח פנסיוני ו/או קופת הגמל לפי הנהוג באותו מקום עבודה. היה ואין במקום העבודה ביטוח פנסיוני – תהא הקרן בה יבחר העובד. עובד, אשר קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם, לרבות אצל חברת ביטוח בביטוח הידוע "כביטוח מנהלים" (להלן: "ביטוח מנהלים"), יבוטח באותה הקרן או ביטוח המנהלים אלא אם 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 בהם לא שולמו בגין העובד דמי ביטוח, לפי הקצר מבין השניים, ובלבד שיופרשו לטובתו בגין אותה תכנית ההפרשות הקבועות בס"ק 8.13.8, לפני תום השנה הקלנדרית, אלא אם כן נציבות מס הכנסה תתיר לחברה להפריש שלא בגין השנה השוטפת.

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 תוכנית ההפרשות הקבועות בסעיף 8.13.8.

8.13.6 עובדים המוצבים לעבודה אצל מעסיק בפועל הנוהג לבטח את כלל עובדיו או עובדים מסוג העובדים שהחברה מציבה אצלו לעבודה בביטוח מנהלים, והמזמין דרש את ביטוחם של העובדים המוצבים אצלו כאמור באותו ביטוח מנהלים, יבוטחו במועד הנקוב בס"ק 18.3.1 בביטוח מנהלים חלק הביטוח בקרן (ביטוח בקרן וביטוח מנהלים ייקראו להלן ביחד - "ביטוח פנסיוני"), ובלבד שיופרשו לטובתם בגין אותה תכנית ההפרשות הקבועות בסעיף 8.13.8.

18.3.7 בוטל.

8.13.8 הפרשות לביטוח פנסיוני תחושבנה על בסיס השכר הפנסיוני של העובד, והן תהיינה בשיעורים כדלקמן: לקרן לא פחות מ - 17.5% (שבעה עשר וחצי אחוזים) מתוכם 12% (שנים עשר אחוזים), ע"ח החברה (6% לתגמולים ו - 6% לפיצויים) ו - 5.5% (חמישה וחצי אחוזים) לתגמולים ע"ח העובד. לביטוח מנהלים 13.33% (שלושה עשר ושליש אחוז) ע"ח החברה (5% לתגמולים ע"ח העובד בתוספת הפרשה עד 2.5% מהשכר ע"ח המעביד וזאת לכיסוי אובדן כושר עבודה לפיצוי של 75% [שבעים וחמישה אחוז] 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% (שבעים ושניים אחוז) מפיצויי הפיטורים המגיעים בגין התקופה בה בוצעו ההפרשות לקרן פנסיה וכדי 100% (מאה אחוז) מפיצויי הפיטורים המגיעים בגין התקופה שבה בוצעו ההפרשות 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% (שנים ושליש אחוז) 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 העניין, פיצוי קבוע וחד פעמי בגין נכות עקב תאונה שאינה תאונת עבודה או מוות חו"ח, בסכומי ביטוח כמפורט להלן: למקרה מוות בסך של 100,000 ₪. למקרה של אובדן כושר עבודה להבטחת פיצוי קבוע בשיעור של 50% משכרו של העובד, ובלבד שתשלום החברה לאובדן 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 בגינו הוא זכאי לפיצוי בגין אובדן כושר עבודה באופן יחסי, וזאת, אלא אם יבקש לשאת בעלות הנוספת של הביטוח.

8.13.12 עובד המועסק אצל מעסיק בפועל שחל עליו הסכם קיבוצי המחייב אותו להפריש בגין עובדיו, בנוסף להפרשות 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 עליהם מחוייב המעסיק בפועל להפריש לקרן פנסיה בגין עובדיו, אם ובמידה ורכיבים אלה רלוונטיים לגבי העובד.

(ב) להפרשה לקופת גמל בגין כל רכיבי השכר עליהם מחוייב המעסיק בפועל להפריש לקופת גמל בגין עובדיו, אם ובמידה ורכיבים אלה רלוונטיים לגבי העובד.

8.14 קרן השתלמות

8.14.1 בנוסף לאמור בס"ק 8.13, חברה תפריש עבור עובד הפרשות לקרן השתלמות בכפוף לאמור בסעיף 8.14.2, אם המעסיק בפועל מחוייב להפריש בגין עובדיו הפרשות לקרן השתלמות כאמור, מכוח הסכם קיבוצי.

8.14.2 מועד תחילת ההפרשות לקרן השתלמות יהיה, לאחר שישה (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 היתר, לסוג העבודה ולוותק בעבודה של עובד חברה אצל המעסיק בפועל.

8.14.3 זהות קרן השתלמות תיקבע בהסכמה על ידי החברה וההסתדרויות. התגלעה מחלוקת לגבי זהות קרן השתלמות, ינהגו לגבי-עובד הזכאי להפרשות מכוח ס"ק 8.14.1, לפי הנהוג לעניין זה אצל המעסיק בפועל.

8.14.4 עובד שהיה זכאי להפרשה לקרן השתלמות מכוח ס"ק 8.14.1 והועבר למעסיק בפועל אחר, וממשיך לחול עליו האמור בס"ק 8.14.1, תמשיך החברה להפריש בגינו, ללא צורך בתקופת המתנה נוספת, לאותה קרן השתלמות. העובד יהא רשאי לבקש מהחברה, בכתב, לעבור לקרן השתלמות בהן 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 מעת לעת, בהתאם לצרכיה ושיקוליה המקצועיים. הכשרות והשתלמויות כאמור יהיו ע"י החברה, אולם 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 על ידי מי מההסתדרויות ולא יפעלו לשבירת שביתה של העובדים הקבועים באותו מקום העבודה.

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

11. דמי חבר / דמי טיפול

11.1. חברת כוח אדם תנכה משכר העובדים חברי ההסתדרויות דמי חבר בשיעור 0.9%. חברת כח האדם תעביר את דמי החבר לחשבון בנק עליו יורו ההסתדרויות לחברה במכתב משותף.

11.2. החברה תנכה משכר העובדים שאינם חברי ההסתדרויות ואינם חברים בארגוני עובדים אחרים, דמי טיפול ארגוני-מקצועי בשיעור של 0.7%. חברת כוח האדם תעביר את דמי הטיפול הארגוני-מקצועי לחשבון בנק עליו יורו ההסתדרויות לחברה במכתב משותף.

11.3. הניכויים משכר העובדים יועברו לחשבון כאמור בסעיפים 11.1-11.2 לעיל מידי חודש בחודשו ולא יאוחר מיום ה-10 לחודש שלאחר החודש שבגיננו נוכח התשלומים. לכל תשלום יצורף דו"ח ובו יצוינו שמות כל העובדים וכן הפרטים הבאים: שם העובד, מספר ת.ז. של העובד וכן סכום הניכוי משכרו ושיעורו.

11.4 "שכר העובדים" – לעניין סעיף זה רכיבי השכר מהם משולמים דמי הביטוח הלאומי.

12. קרן רווחה

12.1. כל חברה תקים במשותף עם ההסתדרויות קרן רווחה, אשר תנוהל על ידי החברה וזאת בכפוף להיוועצות ואישור ההסתדרויות בנוגע להחלטות מהותיות וביחס להחלטות הנוגעות לתקציב הקרן. כל אחת מהקרנות שיוקמו כאמור תקרא להלן: "קרן רווחה".

12.2. תפקידיה של קרן הרווחה יהיו הפעלת תכניות רווחה מיוחדות לעובדים והצעה לרכוש שירותי תרבות, חברה, בידור, נופש, טיולים ומוצרי צריכה שונים במחירים מוזלים ובתשלומים, תמיכה בעובדים שחלו במחלות ממושכות, תמיכה בעובדות הנעדרות מן העבודה עקב טיפולים רפואיים הקשורים לפוריות והריון, תמיכה בעובדים ומשפחותיהם, שנקלעו למצוקה עפ"י קריטריונים אחידים שיקבעו ע"י הנהלת קרן הרווחה ופעילויות נוספות כפי שיקבעו מזמן לזמן ע"י הנהלת קרן הרווחה. דרך השימוש בכספי קרן הרווחה תקבע בתקנון אחיד שיהווה חלק בלתי נפרד מן ההסכם.

12.3. כל חברה תשלם לקרן הרווחה מידי חודש תשלום בשיעור 0.1% משכר עובדיה. כל חברה תנכה מדי חודש בחודשו 0.1% משכר העובדים ותעבירם לקרן הרווחה.

12.4. קרן הרווחה תעביר לכל חברה עד 10% מהפרשות החברה לשם מימון עובדי רווחה בהתאם לגודל החברה.

13. שקט תעשייתי

בתקופת תוקפו של הסכם לא ינקוט צד או יחידו כנגד משנהו או יחידו באמצעי שביתה או השבתה, שביתה האטה או שביתה חלקית, השבתה חלקית וכל אמצעי לחץ ארגוני אחר, בעניינים שהוסדרו בהסכם זה. לא יראו בשביתה במקום עבודה בו מתקיימת שביתה בקרב עובדי המעסיק בפועל כהפרה של סעיף זה.

14. תקופת ההסכם

- 14.1 הסכם זה נעשה לתקופה של שנתיים ממתן צו הרחבה להסכם, למעט סעיפים 11.1 ו- 11.3 להסכם אשר יכנסו לתוקף ממועד חתימת ההסכם.
- 14.2 תקופת תוקפו של ההסכם הוארך מדי פעם בפעם למשך שנתיים, אלא אם אחד הצדדים להסכם יודיע בכתב למשנהו 60 יום לפחות לפי תום תקופת תוקפו של ההסכם, על רצונו להכניס בו שינויים.
- 14.3 נמסרה הודעה בהתאם לסעיף 14.2 לעיל, יפתחו הצדדים במוי"מ לכריתת הסכם חדש, או להכנסת שינויים בהסכם זה וזאת לא יאוחר מ- 30 יום מתאריך מסירת ההודעה. במהלך תקופת המו"מ יישאר ההסכם זה בתוקפו.
- 14.4 במקרה שהמו"מ המחודש ימשך למעלה משישה חודשים רשאי כל צד להודיע על ביטול ההסכם בהודעה מוקדמת של 60 יום.
- 14.5 למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיפים 14.1 – 14.4 כדי לגרוע ו/או לפגוע באמור בסעיף 5.3 לעיל. מוסכם בין הצדדים, כי למרות האמור בסעיפים 14.1 – 14.4, לענין סעיף 5.3 בלבד, יראו בהסכם זה, על כל הוראותיו, הסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסויימת כמשמעותו בסעיף 13 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

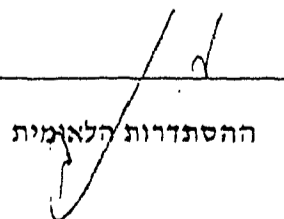
15. פעולות להרחבת מעגל המועסקים

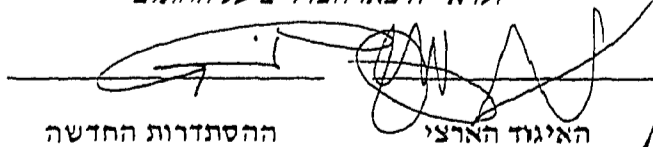
הארגונים וההסתדרויות מצהירים כי יעשו, במסגרת פעולותיהם למציאת מקומות עבודה, מאמצים להבליט את תרומת הענף להרחבת שוק העבודה והכנסת עובדים למעגל התעסוקה ובמיוחד ישקיעו מאמצים ארגוניים לשכנוע הרשות המבצעת להשקעת משאבים לקידום הכשרה מקצועית והשמה, באמצעות חברות הארגונים, של צעירים עד גיל 30, של בעלי משפחה, של נשים וחד הוריים, וכל זאת בשיתוף גורמים ממלכתיים, ציבוריים או עסקיים המעוניינים לתת יד לפעולות משותפות להקטנת מספר הבלתי מועסקים.

16. אכיפה

הצדדים יפעלו לאכיפת הוראות ההסכם זה לרבות כאמור בנספח להסכם.

ולראייה באו הצדדים על החתום


ההסתדרות הלאומית


ההסתדרות החדשה

האיגוד הארצי


ארגון החברות

נספח א'

טבלת שבר לעובדים מקצועיים (בשקלים חדשים)

תחום משכורת לעובד המועסק על בסיס משכורת חודשית		תחום משכורת לעובד המועסק על בסיס שעות		סוג העובדים
5691.60	3509.82	30.60	18.97	עובדי מתכת (עובדי שבבי, רתכים וכו')
6640.20	3699.54	35.70	19.89	מקצועות פרה הנדסיים (הנדסאים, שרטטים, וכו')
10,404	4371.72	56.10	23.46	מקצועות הנדסיים
9454	4151.40	51.00	22.44	אנשי מחשב (מתכנתים, מנתחי מערכות וכו')
5691.60	3556.74	30.60	19.125	מזכירות ומשרד ממוחשב
4743	3433.32	25.50	18.462	מקצועות תעשייתיים ובניין (רמות הביניים)

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

תקנון לאישור מענקים ותשלומים שונים על ידי קרן הרווחה והתרבות

1. א. תקנון זה ישמש כנוהל מחייב לנציגי החברה וההסתדרויות (להלן: "ההנהלה") לאישור מענקים מקרן הרווחה. נוהל זה יהווה חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי מיום _____.
- ב. ההנהלה תמנה שני חברים: נציג החברה כפי שייקבע ע"י החברה ונציג ההסתדרויות.
2. ההנהלה תתכנס מעת לעת, בהתאם לצורך, לפי פניה שתוצא על ידי אחד מחברי ההנהלה.
3. להלן קריטריונים לאישור מענקים:
- (1) רכישת מכשירים רפואיים עבור העובד או אחד מבני משפחתו (בן/בת זוג, ילדים)-
1. ניתן לאשר עד 2,000 ש"ח ולא יותר מ- 50% של ההוצאה.
 2. האישור יינתן כנגד אישור רפואי ממוסד רפואי מוסמך (קופת תולים, בית חולים) וכן אישור על השתתפות או השתתפות המוסד הרפואי ברכישת המכשיר.
 3. מקבלת המענק מתחייבת לצרף קבלה מקורית המוכיחה כי רכש המכשיר כאמור לעיל.
- (2) עובדים הנקלעים למצוקה אישית מיוחדת עבור העובד/ת בלבד
1. ניתן לאשר עד 3,000 ש"ח ולא יותר מ- 50% מסך ההוצאה.
 2. לא יינתן אישור עבור טיפולי שיניים (כולל תותבות) ולא רכישת משקפיים.
- (3) הסדר מתן הלוואות לעובדים:
- עבור העובד/ת בלבד:
1. העובד יבקש בקשה להלוואה לקרן.
 2. סכום ההלוואה יהיה עד סך של 5,000 ש"ח לתקופה של שנה.
 3. ההלוואה תינתן על ידי הקרן בריבית מורשית ע"י בנק ישראל למתן הלוואות במפעלים, בערבות החברה.
 4. העובד יתחייב להחזיר ההלוואה ממשכורתו בתשלומים חודשיים של עד 12 חודשים.
4. כללי
- (1) המענק יינתן אחת לשנה בלבד במהלך השנה התקציבית (מ- 1 בינואר עד 31 בדצמבר).
 - (2) החלטות הועדה תתקבלנה פה אחד.
 - (3) במקרים רפואיים מיוחדים או מצוקה אישית מיוחדת תדון הועדה לגופו של עניין.

- (4) סכומי המענקים יעודכנו מעת לעת בהתחשב במצבה הכספי של הקרן. הסמכות להגדיל את סכומי המענקים תהיה בידי חברי ההנהלה ולפי ישקול דעתה הבלעדי.
- (5) בשים לב למצבה הכספי של הקרן, יקיימו הצדדים פעולות רווחה כלליות ובהם אירועי תרבות, נופש והכשרה למיניהם.

5. ניהול כספי הקרן

- (1) ניהול כספי הקרן יעשה על ידי החברה.
- (2) מנהל כספי הקרן מטעם החברה יזווח אחת לשנה להנהלת הקרן על הכנסות והוצאות הקרן.

6. בקשות למענקים

הבקשות תוגשנה באמצעות מכתב על ידי העובד/ת במכתב זה יפרט העובד הבקשה ויצרף אליה מסמכים רלוונטיים.

ועדת המעקב שהוקדמה לפי ההסכם הקיבוצי הכללי
בענף כח האדם הזמני, מיום

החלטה לפי סעיף 5.2.9 להסכם

הועדה החליטה לקבוע את התפקידים / המקצועות הבאים, כמי שנופלים בגדר "תפקידים זמניים" במובן סעיף 5.1 להסכם:

- (1) עובדים במוקדי שירות טלפוני (Call Center) למעט בבוק.
- (2) פקידי עו"ש בבנקים ("טלרים"), למעט פקידי עו"ש המועסקים באותו סניף.
- (3) דיילים, נציגי / מקדמי מכירות מחוץ לחצרי המעסיק בדלפקים / דוכנים / מכירות מדלת לדלת.
- (4) שליחים.
- (5) תוקף החלטת ועדת המעקב הינו לתקופת ההסכם הקיבוצי כאמור בסעיף 14.1 להסכם.

ניתנה היום ____ בפברואר 2004

16.2.2004

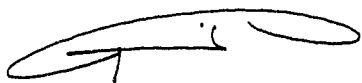
לכבוד
ארגון חברות לאספקת שירותי משאבי אנוש בישראל
האיגוד הארצי של החברות למשאבי אנוש

א.נ.,

הנדון: הסכם קיבוצי כללי בענף חברות כוח אדם מיום 16.2.2004

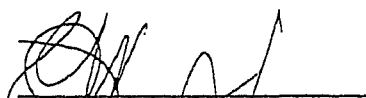

אנו מבקשים להבהיר, למען הסדר, כי מוסכם על הצדדים להסכם הקיבוצי מיום 16.2.2004 שסעיף קטן 5.2.8 להסכם אינו מכוון לשמש כמכשיר להחלפת עובדים מן המניין במפעלי טכנולוגיה ו/או מדע.

בכבוד רב,



שלמה שני
יו"ר האגף לאיגוד מקצועי
בשם ההסתדרות

אנו הח"מ, מאשרים ומסכימים לאמור לעיל.


צבי קגן
בשם האיגוד
אורית בנבנישתי/נחום רוזנמן
בשם הארגון