

הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף המלונאות

תוכן עניינים

עמ'	הנושא
2	מכתב הקדמה
4	פרק ראשון: כללי
7	פרק שני: קבלת עובדים ותקופת ניסיון
9	פרק שלישי: שבוע העבודה ושעות העבודה
13	פרק רביעי: שכר ותוספות
15	פרק חמישי: תנאים סוציאליים ותנאים נלווים
29	פרק שישי: פיטורים ופיצויים
31	פרק שביעי: התחייבויות הדדיות
34	נספח מס' 1: תקנון עבודה
40	נספח מס' 2: תשלומים ותוספות (תוספת ותק ותוספת מקצועית)
42	נספח מס' 3: הסכם עבודה אישי והסכם תנאי העסקה
43	נספח מס' 4: הסכם בנוגע לנוהלי עבודה בישיבה
46	נספח מס' 5 א': הסכם קיבוצי כללי - תנאים מיוחדים לעובדי מלונות אילת
48	נספח מס' 5 ב': הסכם קיבוצי כללי - תנאים מיוחדים לעובדי מלונות ים המלח
50	נספח מס' 6: תקנון למניעת הטרדה מינית
52	נספח מס' 7: ההסכם הכלכלי לשנים 2010 - 2012
55	נספח מס' 8 א': הסכם קיבוצי בעניין ביטוחים פנסיוניים משנת 1994
59	נספח מס' 8 ב': הסכם קיבוצי כללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק מתאריך 22/2/2011
70	נספח מס' 8 ג': הסכמי קרנות הפנסיה הותיקות מתאריך 8/1/2007 ומיום 9/5/2006
76	נספח מס' 9: תקנות קרן דמי מחלה והשלמה לדמי פגיעה בעבודה של מבטחים

מלונאים יקרים !

אנו שמחים להעמיד לרשותכם נוסח משולב ומעודכן ליום 23/12/2010 של הסכם העבודה הקיבוצי הכללי בענף המלונאות.

החוברת החדשה שבה רוכזו ואוחדו כל ההסכמים שהושגו בעבר, תהווה כלי עזר ותקל על הנהלות המלונות ונציגויות העובדים להשתמש מעת לעת במידע החשוב הנמצא בה ושהיה רשום עד כה במסמכים פזורים.

כמו כן החלטנו להוסיף מספר נספחים רלוונטיים המעניקים כלים חיוניים לשמירה על "השקט התעשייתי" ויחסי עבודה התקינים השוררים בענף.

הסכם העבודה הענפי במלונאות, מעניק שכר ותנאי עבודה יחודיים לעובדים במלונות, תנאים אלה במקרים רבים עדיפים בהשוואה לנדרש עפ"י חוקת העבודה או בהשוואה למקובל בענפי משק אחרים בסקטור העיסקי.

אנו מקווים שהסכם זה הנותן תגמול נאות, תנאי עבודה משופרים ובטחון סוציאלי, יגבירו את המוטיבציה ואת נכונות העובדים להעניק שרותי אירוח מעולים לאורחים ולצרף מועסקים חדשים למעגל עובדי ענף המלונאות.

בברכה,

פרדי כהן רפאל יו"ר הסתדרות עובדי המלונאות והאירוח	שמואל בן שעיה המזכיר הארצי של עובדי המלונאות והאירוח	יואב בכר סמנכ"ל משאבי אנוש התאחדות המלונות	אהרון שחם יו"ר ועדת העבודה התאחדות המלונות
---	--	--	--

הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף המלונאות

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 23 בחודש דצמבר 2010

בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות

(להלן "צד א'")

ובין התאחדות המלונות בישראל

(להלן "צד ב'")

הואיל; ובין הצדדים נחתמו הסכמים קיבוציים כללים לרבות ההסכמים הקיבוציים הבאים:

מס' רישום

מועד

(להלן: "ההסכמים הקודמים")

14.3.1999, 29.8.1996, 22.4.1994, 1.12.1994, 2.7.1990, 2.4.1978, 22.12.1974, 10.9.1974,
1.1.2007, 20.2.2005, 1.2.2004, 1.6.2003, 25.2.2002, 19.11.2000

והואיל; והצדדים מעוניינים לחתום על הסכם מעודכן אשר רובו מהווה "צילום מצב" של ההסכמים הקודמים, עדכונים, תיקונים, ניסוחים חדשים והתאמות שהיו בתוקף עד לתאריך 23 בדצמבר 2010 (להלן: "ההסכם המעודכן").

והואיל; וההסכם המעודכן יכנס לתוקף ביום 23/12/2010 (להלן: "המועד הקובע").

והואיל; והצדדים מעוניינים כי במקרה של סתירה בין הסכמים קודמים ובין הוראות ההסכם המעודכן, או ביטול סעיפים מהסכמים קודמים, יגברו הוראות הסכם זה מהמועד הקובע ואילך.

אי לכך הוסכם והותנה כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
2. הסכם זה מבטל את תוקפם של ההסכמים הקודמים החל מהמועד הקובע ואילך.
3. כל עובד שיתקבל לעבוד החל מהמועד הקובע ואילך - יחולו עליו אך ורק הוראות ההסכם המעודכן.
4. עובד שהחל לעבוד לפני המועד הקובע יחולו ההוראות הבאות:
 - 4.1 עד למועד הקובע יחולו עליו הוראות ההסכמים הקודמים.
 - 4.2 החל מהמועד הקובע ואילך יחולו עליו רק הוראות ההסכם המעודכן.
5. בכל מקרה של סתירה בין הוראות ההסכם המעודכן להוראות ההסכמים הקודמים או ביטול סעיפים מהסכמים קודמים תגברנה הוראות ההסכם המעודכן.

6. פירושים ומונחים

- 6.1 בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, וכן להפך, אלא אם במפורש צוין אחרת.
- 6.2 מונחים בתוכן ההסכם:

"הסכם זה" - הסכם קיבוצי כללי משולב ומעודכן לתאריך 23/12/2010.

"בית מלון/ מלון/ - מעביד" - בית מלון, פנסיון, בית הארחה וכפר נופש על כל מחלקותיו לרבות מסעדות ובארים של המלון.

משרדים מרכזיים של רשתות בתי מלון או חברות מלונאות אשר ביום 21.12.80 חל עליהם הסכם קיבוצי כללי בענף המלונאות.

החל מתאריך **23/12/2012** יחול הסכם זה, על המשרדים המרכזיים ומרכזי ההזמנות של רשתות בתי המלון שעליהם חל ההסכם הקיבוצי הכללי בענף המלונאות.

"עובד" עובדי בתי מלון וכן עובדי משרדים מרכזיים של רשתות בתי מלון או חברות מלונאות אשר חל עליהם ההסכם הזה.

"עובד קבוע" כל עובד אשר סיים 24 חודשי עבודה במלון.

"עובד זמני" א. תקופת הזמניות בענף המלונאות הינה בת 24 חודשים.

ב. עובד ב- 24 החודשים הראשונים לעבודתו במלון יועסק במשרה חלקית/משתנה.

"עובד חלקי" עובד המתקבל במפורש לעבודה חלקית שמכסת שעות העבודה היומית

או ימי העבודה בשבוע פחותה מזו הקבועה בהסכם ובתנאי שהנ"ל מופיע בכתב ההעסקה.

עובד העובד במלון ערב חתימת הסכם זה.

"עובד קיים"

ב"כ המזכירות הארצית של הסתדרות עובדי האירוח ו/או ב"כ המרחבים שבתחום שיפוטם נמצא בית המלון.

"ההסתדרות"

ועד שנבחר ע"י העובדים במקום העבודה ואושר ע"י מועצת המרחב במקום, בהודעה בכתב להנהלת המלון, ובאין ועד עובדים ע"י הסתדרות עובדי האירוח, או ע"י מינוי נאמנים לתקופה זמנית עד לקיום בחירות.

"ועד העובדים"

בהתאם ללוח האזרחי.

"חודש"

בהתאם ללוח האזרחי.

"שנת עבודה"

השכר שבו יתקבל העובד לעבודה ובמקרה של עובד בשכר מינימום, שכר כקבוע בחוק.

"שכר יסוד"

שכר יסוד בצירוף תוספת ותק, תוספת משפחה, תוספת מקצועית, תוספת יוקר וכן תוספות אילת או ים המלח.

"משכורת כוללת" –

המשכורת הכוללת תהווה בסיס לחישוב ערך שעת עבודתו של העובד. לעובד ב- 24 חודשי העבודה הראשונים החלק ה-186 של השכר החודשי, והחל מהחודש ה-25 החלק ה-176 מהמשכורת הכוללת.

"ערך שעת עבודה"

תוספת יוקר בשיעורים ובמועדים, כפי שיוסכם עליהם בין ההסתדרות החדשה של העובדים בא"י לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

"תוספת יוקר" –

הסתדרות עובדי האירוח ו/או מועצת המרחבים ו/או ועדי העובדים, הכל לפי העניין.

"צד א' " –

התאחדות המלונות בישראל ו/או סניפיה ו/או הנהלת בית המלון, הכל לפי העניין.

"צד ב' " –

7. סוג ההסכם והיקפו

7.1 הסכם זה הינו הסכם עבודה קיבוצי כללי והוא ייקרא: "הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף המלונאות נוסח משולב ומעודכן ליום 23/12/2010".

הסכם זה בא במקום כל ההסכמים הקיבוציים הכלליים והוראות כל זיכרונות הדברים שנחתמו בין הצדדים במועד.

החל מיום 23/12/2010 יהיו הוראות הסכם זה היחידות והבלעדיות החלות על הצדדים ועל יחידיהם עד למועד תום תוקפו של הסכם זה.

7.2 מוסכם כי היה ונשמטה בשוגג מהסכם זה זכות הקיימת באחד ההסכמים הקודמים המפורטים לעיל במבוא ולא באה בו לידי ביטוי, ינסו הצדדים להגיע להסכמה בדבר הדרך לתיקון הטעות.

במקרה של חילוקי דעות יובא העניין להכרעה עפ"י סעיף ישוב חילוקי דעות (סעיף 55) כאשר ההכרעה תכלול הן את השאלה אם היתה טעות והן את השאלה כיצד לתקנה.

7.3 הסכם זה יחול על בתי המלון בכל הארץ המאוגדים בצד ב'. הצדדים להסכם יפעלו לרישומם ולהרחבתו.

7.4 הסכם זה יחול על כל עובד העובד כיום ואשר יועסק בעתיד תוך תקופת ההסכם ע"י בתי המלון.

7.5 עובד שחל עליו הסכם זה לא יחול עליו כל הסכם קיבוצי כללי של ענף אחר.

8. תוקף ההסכם

8.1 תוקפו של הסכם זה עד ליום 30 ביוני 2013.

8.2 לפני תום תוקפו של הסכם זה הרשות בידי כל צד להודיע למשנהו על רצונו להכניס שינויים בו, או באחד מסעיפיו, ועליו לעשות זאת בכתב, חודש ימים לפני תום תוקפו של ההסכם.

8.3 לא באה כל הודעה כנ"ל, יתחדש הסכם זה מאליה לשנה נוספת וחוזר חלילה.

פרק שני: קבלת עובדים ותקופת ניסיון

9. קבלת עובדים

ההנהלה רשאית לקבל עובדים מדרגת מנהל מחלקה ומעלה ועובדים בתפקידי ניהול ואימון אישי וכן מומחים זרים על פי חוזה אישי, עד לשיעור של 10% מכלל עובדי המלון (בהתאם לכללים החלים בנספח 3).

10. תקופת זמניות עד לעבודת קבע

10.1 תקופת הזמניות של עובד במלון תהיה 24 חודשים. שאחריה העובד יהיה במעמד של עובד קבוע. בתקופת הזמניות תהיה ההנהלה רשאית להעסיק את העובד במשרה חלקית/משתנה.

10.2 בתקופת הזמניות רשאית הנהלת המלון לפטר עובד על פי הקבוע בחוק וללא שיחולו על העובד המפוטר הליכי הפיטורין של ההסכם הקיבוצי.

10.3 במקרה של התפטרות העובד בתקופת הזמניות, היה והעובד לא עמד בחובות ההודעה המוקדמת ישלם למעביד פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא נתן הודעה מוקדמת ולא עבד בה.

10.4 בתקופת הזמניות העובד יהיה זכאי לכל הזכויות לפי הסכם זה יחסית להיקף משרתו אלא אם נקבע אחרת במפורש בגוף ההסכם.

10.5 תקופת מחלה לא תיכלל ב"זמן עבודה" לצורך תקופת הזמניות.

11. עבודה חלקית

11.1 עובד העובד בעבודה חלקית בכפוף למכתב ההעסקה, ייחנה מכל הזכויות הסוציאליות והנלוות שבהסכם זה - תוספות ותק, תוספת אילת, ים-המלח, מקצועית, הבראה, חופש, משפחה, קרן השתלמות, באופן יחסי לחלקיות משרתו ומשכר יחסי לשעות עבודתו.

11.2 במקרה של צורך בעובדים נוספים לעבודה מלאה, שמורה זכות קדימה לעובד במשרה חלקית, במידה והוא מתאים לתפקיד.

12. עובדים החל מהחודש ה - 25 לעבודתם

12.1 לעובדים החל מהחודש ה - 25 לעבודתם במלון יובטח שכרם החודשי המלא על פי היקף משרתם בעת קבלתם לעבודה או על פי היקף משרה כפי שנקבע בכתב בהסכמת העובד והמעביד. במסגרת מכסת השעות עד להיקף של 176 שעות -

יילקחו בחשבון גם מספר השעות הנוספות שעבד העובד במהלך אותו חודש, מבלי לגרוע מזכותו של העובד לגמול עבור עבודה נוספת ע"פ סעיף 17 להסכם הקיבוצי. כמו כן יילקחו בחשבון לעניין זה שעות השלמה עבורן שולם שכר במשמרות מקוצרות כמו עבודה בערב שבת, ערב חג ועבודה במשמרות ערב ולילה וכך ימלא המלון אחר חובתו כלפי העובד להבטחת היקף המשרה המובטחת. על פי האמור לעיל, למען הסר ספק החל מהחודש ה-25 לעבודתם יהיו זכאים העובדים לשכרם החודשי ובנוסף, לתוספות על פי ההסכם והדין לרבות גמול שעות נוספות, תוספת משמרות וכיו"ב. במסגרת ה-176 שעות החודשיות לא יילקחו בחשבון ערך השעות הנוספות, לדוגמא: עובד שעבד שעתיים נוספות, תוספת התשלום בגין השעות הנוספות לא תובא בחשבון במסגרת ה-176 השעות החודשיות.

12.2 למרות האמור לעיל, בתקופה של משבר בתיירות או בהסכמת נציגות העובדים הארצית, ניתן יהיה לצמצם את היקף משרתו של העובד מעל 24 חודש במלון, למשך זמן ולאזור בהסכמת הצדדים. סעיף 12.2 יופעל לאחר ביצוע השלבים להלן:

12.2.1 יש לנצל את החופשה השנתית של העובד.

12.2.2 יש להפסיק את העסקתם או לצמצם את היקף משרתם של עובדים מחברות כ"א באותו תפקיד.

12.2.3 יש להפסיק את העסקתם או לצמצם את היקף משרתם של עובדים שטרם סיימו 24 חודשי עבודה באותו תפקיד.

12.2.4 יוצע לעובד לעסוק בתפקיד אחר על פי צרכי המלון והחלטת ההנהלה במידה ויהיה תפקיד כזה, בימים הנדרשים לצמצום.

12.3 עובד אשר יופעל לגביו סעיף 12.2, ישלם לו המעביד את ההפרשות הסוציאליות לפנסיה גם עבור הימים שצומצמו.

13. קידום בעבודה

אם תתפנה במלון משרה או יונהג בו תפקיד חדש שאינו בדרג ניהולי, תבחן ההנהלה בהתייעצות עם ועד העובדים, אם בין העובדים הוותיקים יימצא מועמד אשר כישוריו מתאימים למשרה ו/או תפקיד זה ואם יימצא מועמד מתאים תינתן לו זכות קדימה לקבלת המשרה ו/או התפקיד.

פרק שלישי: שבוע העבודה ושעות העבודה

14. שבוע עבודה

- 14.1 לעובדים קבועים לאחר תקופת הזמניות העובדים במשרה מלאה, שבוע עבודה הוא בן 5 ימי עבודה (40 שעות עבודה). עובדים בתקופת הזמניות שיועסקו בהיקף משרה (עד 186 שעות) יחרגו מהיקף המשרה כמצוין לעיל.
- 14.2 5 הימים בהם יעבוד כל עובד קבוע במשך השבוע יקבעו עפ"י סידור העבודה ועפ"י המקובל במלון ומוסכם שלעובד או לקבוצת עובדים במלון לא תהיה זכות ליום מסוים כיום פנוי במהלך השבוע.
- 14.3 כאשר צרכי העבודה מחייבים זאת רשאית ההנהלה לשנות את סידור העבודה או את המועד שנקבע כיום הפנוי לעובד ועל העובד להיענות לדרישות ההנהלה ולעבוד ביום שנקבע לו כיום פנוי ובלבד שלאותו עובד יינתן יום פנוי אחר במידת האפשר באותו שבוע או שבוע שלאחר מכן, ובלבד שלא קיבל העובד תשלום בגין היום הפנוי שנדרש לעבוד בו עפ"י סעיף 17.3 שלהלן.
- 14.4 עובד קבוע שנדרש לעבוד ביום הפנוי יועסק ביום זה יום עבודה מלא בהתאם למשרתו.

15. לעניין היום הפנוי – ראה גם הסעיפים הבאים:

סעיף 14.2, סעיף 14.3, סעיף 14.4, סעיף 17.2, סעיף 17.3, סעיף 17.4, סעיף 19.1

16. שעות עבודה

- 16.1 שעות העבודה היומיות הן כדלקמן:
- 16.1.1 יום עבודה רגיל יהיה בן 8 שעות עבודה (לא כולל הפסקות).
- 16.1.2 בימי שישי ובערב יום העצמאות שיחולו ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה בן 7 שעות ובתוספת 1 שעת תשלום, סה"כ תשלום של 8 שעות.
- 16.1.3 ביום שלפני החגים למעט יום העצמאות שיחול ביום שהעובד חייב לעבוד בו יהיה יום העבודה בן 6 שעות ובתוספת 2 שעות תשלום, סה"כ תשלום של 8 שעות.
- 16.1.4 לעובדים קבועים במשמרת לילה יהיה יום העבודה בן 6 שעות ו-20 דקות ובעבודה במשמרת ערב וביום עבודה מפוצל יהיה יום העבודה בן

7 שעות ו-20 דקות, והשלמה של שעות תשלום - הכל בתשלום של 8 שעות.

16.1.5 עובדים קבועים שיעבדו מעל 5 שעות במשמרת ערב, יהיו זכאים להשלמת 40 דקות באופן יחסי לזמן העבודה בפועל.

16.1.6 עובדים קבועים במשמרת לילה שיעבדו פחות ממשמרת מלאה (6 שעות ועשרים דקות), יהיו זכאים לתוספת באופן יחסי לזמן העבודה בפועל.

16.1.7 לעובדים בתקופת הזמניות, במשמרת לילה יהיה יום העבודה בן 7 שעות בתוספת 1 שעת תשלום, סה"כ תשלום של 8 שעות. ובעבודה במשמרת ערב וביום עבודה מפוצל, התשלום יהיה על פי שעות העבודה בפועל.

16.1.8 אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכויות העובד מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951, בגין עבודת לילה כהגדרתה בחוק, דהיינו עבודה של לפחות שעתיים ממנה הן בתחום השעות 22:00 עד 06:00 למחרת.

16.2 כעבודה במשמרת ערב תחשב משמרת שלפחות 3 שעות ממנה על פי סידור העבודה הן בין השעות 16:00 ל- 23:00. למען הסר ספק, חלותו של סעיף זה חלה על עובדים קבועים בלבד.

16.3 פיצול שעות העבודה ייעשה לפי דרישת הנהלת המלון ובהתאם לצרכיה, בתנאי שלא יהיה יותר מפיצול אחד ביום. ביום עבודה מפוצל לא תעלה ההפסקה על 3 שעות בהתאם לחוק שעות העבודה והמנוחה תשי"א - 1951.

16.4 יהיה עובד זכאי לקיצור יום עבודה בשל יותר מאשר סיבה אחת - יחול עליו הקיצור מסיבה שעל פיה הקיצור הוא מרבי בלבד.

16.5 התשלום על שעות עבודה ייעשה עפ"י סידור עבודה. כאשר ישנה חריגה בין שעות העבודה על פי שעון הנוכחות לבין סידור העבודה, זמן החריגה לפני או אחרי המשמרת יוכרו רק אם חריגה זו נעשתה באישור בכתב ע"י ההנהלה.

16.6 16.6.1 למרות האמור בסעיף 16.1.4; 16.1.5 עובד המאחר לעבודה, 10 דקות ומעלה, תישלל ממנו ביום האיחור מלוא ההטבה הכרוכה מעבודה במשמרת ערב.

16.6.2 עובד שצבר יותר משני איחורים של עד 10 דקות לאיחור במהלך החודש, תישלל ממנו מלוא ההטבה הכרוכה מעבודה במשמרת ערב בכל ימי האיחור באותו החודש.

17. שעות נוספות

היה ועובד יידרש ע"י ההנהלה ו/או הממונה עליו לעבוד שעות נוספות וזאת עקב צרכי

העבודה, בהמשך ליום העבודה הרגיל שנקבע לו בהתאם להסכם זה, יענה העובד ויעבוד בהתאם לנדרש והתמורה עבור שעות העבודה הנוספות תהיה בכפיפות לחוק שעות העבודה והמנוחה תשי"א - 1951 כדלקמן:

17.1 לעובדים קבועים מחצית שעת העבודה הראשונה שמעבר ליום העבודה הרגיל כאמור בסעיף 16 לעיל תחשב כחצי שעה עודפת עבורה ישולם פיצוי בערך של חצי שעת עבודה רגילה.

שעות העבודה שמעבר למחצית השעה העודפת תחשבנה כשעות נוספות עבורן תשולם תוספת של 25% מערך שעת העבודה עבור השעתיים הנוספות הראשונות ותוספת של 50% מהשעה הנוספת השלישית ואילך.

17.2 עובדים ב- 24 החודשים הראשונים לעבודתם במלון יהיו זכאים לתנאים כנ"ל לאחר 9 שעות עבודה ביום, ו/או לאחר 43 שעת עבודה שבועיות, ששולמו בערך של שעת עבודה רגילה. שעות אלה יכולות להתבצע ביום הפנוי, שעה תשיעית במשמרת בוקר או שעה שביעית בערב חג.

17.3 עבור עבודה ביום הפנוי ישולם לעובד פיצוי של שעות נוספות, דהיינו פיצוי של תוספת 25% מערך שעת העבודה עבור השעתיים הראשונות ותוספת של 50% מהשעה השלישית ואילך.

עובדים, אשר יעבדו ביום הפנוי, יכולה העבודה הזאת להיכלל במסגרת השלמת שעות עבודה למשרתם המלאה ואזי; שעות עבודה אלה ישולמו בערך של 100% בלבד וישולמו על הנ"ל תנאים סוציאליים נלווים.

17.4 עבודה בשעות נוספות ביום הפנוי תחשב כך רק אם העובד עבד במשך אותו החודש את כל שעות העבודה הרגילות כאמור בסעיף 16 לעיל. ואולם עובד רשאי לקבל עפ"י דרישתו תשלום של שעות נוספות עבור היום הפנוי שעבד בו רק לאחר השלמת מלוא השעות החודשיות כאמור לעיל.

לצורך סעיף קטן זה מוסכם בין הצדדים כי הכוונה היא לשעות עבודה רגילות אשר בהן עבד העובד בפועל או נעדר אך היה זכאי לתשלום מאת המעביד עבור היעדרותו. לגבי העובדים, פסקה זו תהיה תקפה לאחר שהשלימו 186 שעות עבודה באותו חודש.

17.5 עבור השלמת שעות המשמרות המקוצרות ועבור מחצית שעת העבודה שמעבר לשעות המשמרות המקוצרות הנחשבת ל"חצי שעה עודפת" יהיה העובד זכאי לתשלום בשיעור של 100% מערך שעת העבודה.

עבור "שעתיים נוספות ראשונות" מעבר למחצית שעה עודפת, יהיה העובד זכאי לתוספת של 25% על ערך השעה הכוללת בגין כל שעת עבודה בפועל.

עבור עבודה מעבר ל"שעתיים נוספות הראשונות" (שעתיים וחצי לאחר תום המשמרת המקוצרת) יהיה העובד זכאי לתוספת של 50% על ערך השעה הכוללת עבור כל שעת עבודה בפועל. כללים אלה יחולו על העובדים בתקופת הזמניות לאחר שהשלימו 186 שעות עבודה חודשיות.

17.6 תשלום שעות נוספות בימי חג (ראה סעיף 27.8)

18. הפסקות בעבודה

לעובדים במלון תינתן במשמרת עבודה רגילה, שעה אחת הפסקה על חשבונם לשם אכילה ו/או מנוחה. המנוחה הינה חובה על כל עובד בהתאם לחוק שעות העבודה והמנוחה תשי"א - 1951. בשעת המנוחה רשאי העובד לעזוב את תחנת העבודה שלו.

להלן אופן הניכוי של ההפסקות שאינן נחשבות כשעות עבודה, מכלל שעות הנוכחות של העובד במלון ושהמעביד איפשר את ניצולן.

ההפסקות הן בנות חצי שעה כל אחת.

18.1 עובד ששהה במלון לצורך עבודתו בין 3 ½ ועד 6 שעות לכל הפחות, ניתן לנכות לו הפסקה אחת בת חצי שעה. ובתנאי שהמעביד איפשר לעובד לנצל ההפסקה.

18.2 עובד ששהה במלון לצורך עבודתו מעל 6 שעות ועד 11 ½ שעות, ניתן לנכות לו שתי הפסקות בנות חצי שעה ובתנאי שהמעביד איפשר לעובד לנצל ההפסקות.

18.3 עובד ששהה במלון לצורך עבודתו מעל 11 ½ שעות, ניתן לנכות לו שלוש הפסקות בנות חצי שעה כל אחת ובתנאי שהמעביד איפשר לעובד לנצל ההפסקות.

19. מנוחה שבועית

19.1 שבוע עבודה הוא בן 5 ימי עבודה ויום פנוי אחד והיום השביעי הוא יום המנוחה השבועי בן 36 שעות רצופות מבלי שינוכה ממשכורתו הכוללת של העובד.

19.2 תחום השבת/החג הוא החל משעה 17:00 בערב שבת/החג ועד שעה 05:00 בבוקר למחרת השבת/החג. אולם הנהלת המלון רשאית לבחור בשעת כניסת השבת/החג כמועד תחילתו של תחום השבת/החג ובלבד שלא יפחת מ- 36 שעות.

20. שכר עבודה

- 20.1 לעובדים קבועים שכר יום עבודה יחושב כחלק ה- 22 של המשכורת הכוללת ושכר שעת עבודה יחושב כחלק ה- 176 של המשכורת הכוללת.
- לעובדים בתקופת הזמניות ב 24 חודשים הראשונים לעבודתם במלון, שכר שעת עבודה ייחשב כחלק ה- 186 של השכר.
- 20.2 לעניין קביעת משך שעות העבודה של העובד לצורך תשלום שכר, יספרו שעות המשמרות שנקבעו לעובד עפ"י סידור עבודה שנקבע ע"י ההנהלה ושהעובד עבד אותן והחתים כרטיס נוכחות בכניסה וביציאה.
- הזכאות לתשלום שעות עבודה הנרשמות בכרטיס הנוכחות בניכוי שעות ההפסקות, ושהינן שעות המשמרת שנקבעו בסידור העבודה ואו מעבר להן, מותנית בכך שהעבודה בשעות אלו בוצעה ואושרה ע"י הממונים המוסמכים.
- 20.3 המשכורות תשולמנה לעובדים אחת לחודש בגין חודש העבודה הקודם, עד ל- 9 בחודש.
- 20.4 ניתן יהיה לקזז תוספות שכר שיינתנו בעתיד על חשבון הסכמי עבודה ושלא במסגרת קידום בתפקיד, אם הדבר נמסר לעובד בכתב עם עותק לוועד העובדים ובהיעדר ועד למועצת המרחב.

21. תוספות יוקר

צד ב' ישלם לכל העובדים תוספת יוקר על המשכורת הכוללת (כאמור בהגדרה) בשיעור ובמועדים שיקבעו מדי פעם בין ההסתדרות החדשה לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

22. תוספת משפחה

תוספת המשפחה תבוטל החל מהסכם זה.

עובד אשר היה זכאי לתוספת משפחה בעת חתימת הסכם זה במועד 23/12/2010, התוספת בשיעור 11.10 % , תועבר לשכר היסוד ותחשב כשכר לכל דבר ועניין.

23. תוספת ותק

לעובדים תשולם החל משנת עבודתם השניה תוספת ותק לכל שנת עבודה בהתאם למופיע בנספח 2.

תוספת ותק תתווסף לשכרו החודשי של העובד וערך שעת העבודה של העובד בצירוף תוספת הוותק יחשבו לשכר לכל דבר ועניין (להלן: "ערך שעה מחושב"). על בסיס כלל זה ייהנה העובד מתוספת הותק על פי מספר שעות עבודתו בפועל. ערך השעה המחושב יהווה בסיס לצורך תשלום שעות נוספות, תשלום נוסף בעד עבודה בשבתות ובחגים והפרשות סוציאליות.

תוספות מקצועיות

.24

- 24.1 עובדים מקצועיים שיציגו תעודות מטעם משרד התמ"ת המעידות על סיווגם המקצועי וכן עובדים בעלי תואר אקדמאי במלונאות או תואר אקדמאי אחר העובדים במלון במקצועם יקבלו תוספת לתעריפי המשכורת שלהם כמפורט בנספח מס' 2 להסכם. וזאת יחסית למספר שעות עבודתם בפועל. התשלום יתבצע רק החל מהחודש בו הציג העובד את התעודה למעבידו.
- 24.2 עובדים אשר סיימו "השתלמות תעודה" של המרכז לקידום מקצועי במלונאות ובידם תעודה המעידה על גמר השתלמות כזאת יקבלו תוספת למשכורתם בסכום כמפורט בנספח מס' 2 להסכם וזאת יחסית למספר שעות עבודתם בפועל.
- 24.3 עובדים במשרה חלקית יקבלו את התוספות הנ"ל כסכום יחסי לחלקיות משרתם.
- 24.4 התוספות הנ"ל תהוונה חלק בלתי נפרד מהמשכורת הכוללת לכל דבר ועניין.
- 24.5 קבלת תעודה המעידה על סיווג מקצועי לא תשמש עילה לשינוי תפקידו של העובד.

פרק חמישי: תנאים סוציאליים ותנאים נלווים

25. חישוב הזכויות הסוציאליות והתנאים הנלווים

- 25.1 כל התשלומים בעד זכויות סוציאליות והנלוות הכלולות בהסכם זה, כגון: חופשה, פיצויים, תגמולים לפנסיה, קרן חיסכון (השתלמות), ימי חג, ביטוח מחלה ותאונות עבודה (השלמה) ישולמו ע"י המעביד על פי המשכורת הכוללת לה הוא זכאי באותו חודש עבודה.
- 25.2 בעד תקופת שירותו של העובד בשירות מילואים ישולמו עבורו התשלומים החלים על המלון ועל העובד לקרן הפנסיה/קופת הגמל/ביטוח המנהלים, על פי ממוצע המשכורות הכוללות שהשתלמו לעובד ב-3 החודשים האחרונים הסמוכים ליציאתו למילואים.
- חלקו של העובד ינוכה ממשכורתו או מכל תשלום אחר שיהיה זכאי לו מאת המלון.
- 25.3 כל הזכויות הסוציאליות והתנאים הנלווים הכלולות בהסכם זה ישולמו באופן יחסי לחלקיות משרתו של העובד אלא אם נאמר אחרת בגוף ההסכם או בחוק.

26. חופשת חגים

כל העובדים לאחר 3 חודשי עבודה יקבלו תשלום מלא בעד חופשה של תשעה ימי חג. על מנת למנוע ספק, במקרה שחג חל בשבת, העובד לא יהיה זכאי לפיצוי של יום חופש או תשלום בגינו. החובה של מתן יום חופשה בתשלום, כפיצוי על עבודה בפועל ביום חג יחול גם אם החג חל בשבת.

26.1 עובדים יהודים

2 - ימי ראש השנה, 1 - יום כיפור, 2 - ימי חג סוכות, 2 - ימי חג פסח, 1 - יום חג השבועות, 1 - יום העצמאות.

26.2 עובדים נוצרים

2 - ימי חג המולד, 1 - יום ראש השנה, 1 - יום ההתגלות, 1 - יום השישי לפני הפסחא, 1 - יום שני לפסחא, 1 - יום עליה השמימה, 1 - יום שני לשבועות, 1 - יום העצמאות.

26.3 עובדים מוסלמים

3 - ימי חג אל אדחה, 1 - יום האחד במוחרם (ראש השנה), 1 - יום חג מולד הנביא, 3 - ימי חג אל פיטר, 1 - יום העצמאות.

- 4 - ימי חג הנביא שועב (יתרו), 4 - ימי חג אל אדחה, ו-1 יום העצמאות.
- 26.5 שבתון המוכרז ע"י הממשלה יתמשך על פי קביעת הממשלה והעבודה במהלך שעות אלה, מזכות את העובד בתוספת כמקובל עבור עבודה בשבתות ובחגים. לא יחול קיצור בשעות העבודה ביום שלפני השבתון. יום הבחירות המוכרז כיום שבתון יחול רק על עובדים בעלי זכות הצבעה.
- 26.6 עובד אשר נקבע לו יום פנוי קבוע לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג החלים ביום הפנוי.
- 26.7 למרות האמור לעיל לגבי יום העצמאות, ישולם תשלום מלא בעד החג לכלל העובדים כולל עובדים בתקופת הניסיון.
- 26.8 עובד שיעבוד ביום חג החל ביום שישי, יהיה זכאי לתשלום נוסף בעד עבודה בחג, אך לא תחול עליו הוראת סעיף 16.1.2 להסכם, בדבר עבודה של 7 שעות ביום שישי בתשלום של 8 שעות.

27. תשלום נוסף בעד עבודה בשבתות ובחגים

- 27.1 תחום השבת/החג הוא החל מהשעה 17:00 בערב שבת/החג ועד שעה 05:00 בבוקר למחרת השבת/החג. אולם הנהלת המלון רשאית לבחור בשעת כניסת השבת/החג כמועד תחילתו של תחום השבת/החג ובלבד שלא יפחת מ- 36 שעות ובכפוף למועדי כניסת השבת והחג המתפרסמים על ידי הרבנות.
- 27.2 לצורך סעיף זה "שבת" פרושה: לעובדים יהודים - יום שבת, לעובדים מוסלמים ולעובדים דרוזים - יום שישי, לעובדים נוצרים - יום ראשון בשבוע.
- 27.3 עובדי המלון יהיו זכאים בעד כל שעת עבודה שעבדו בפועל בתחום השבת והחג לתוספת של 50% על ערך שעת עבודתם על פי המשכורת הכוללת.
- 27.4 עובד שעבד בחג יהיה זכאי ליום מנוחה בתשלום וזאת בנוסף לשכרו הרגיל (100%) ולתוספת החג (50%) להם הוא זכאי בהתאם לשעות עבודתו בפועל.
- 27.5 במקום הפיצוי כמפורט בסעיפי משנה 27.3, 27.4 לעיל, זכאי בית המלון לפי בחירתו לתת מנוחה בתשלום.
- 27.6 עובד יהיה זכאי לתשלום נוסף בגין עבודה בשבתות ובחגים ו/או בליל הסדר ו/או ביום כיפור, רק עבור אותן שעות שהעובד עבד בפועל בתחום אותן שעות על פי סידור העבודה ושהעבודה במועדים אלה בוצעה בהוראת ו/או באישור הממונים.
- 27.7 לצורך הבהרה, אופן התשלום לעובדים כאשר הם זכאים ליותר מהטבת שכר

אחת בעת ובעונה אחת כגון: עבודה בשבתות ובחגים, עבודה במשמרת מקוצרת ועבודה בשעות נוספות. באותן מועדי עבודה בהן העובד זכאי ליותר מאחד מסוגי ההטבות שפורטו לעיל, בעת ובעונה אחת, יהיה התשלום לעובד עבור כל אחד מסוגי ההטבות במצטבר.

27.8 עובדים שביצעו שעות נוספות בתחום השבת או החג יהיו זכאים לתוספת שעות נוספות (בשיטת הפלוס) מעבר לתוספת החג או השבת, באותם מלונות בהם בשנת 2006 נהגו לשלם בשיטה זו ינהגו כך גם בעתיד.

באותם מלונות בהם בשנת 2006 נהגו לשלם בשיטת הכפל דהיינו הכפלת שיעור תוספת החג או השבת בשיעור תוספת השעות הנוספות, ימשיכו לנהוג לפי אותה שיטה גם בעתיד.

28. עבודה בליל סדר פסח וביום הכיפורים

28.1 עובדים יהודים אשר נדרשים לעבוד ביום הכיפורים יקבלו בעד כל שעת עבודה בפועל בתחום 24 השעות הראשונות של יום הכיפורים תוספת בשיעור של 150% על ערך שעת העבודה, ובס"ה תשלום של 250% משכר שעת העבודה. בנוסף יהיו זכאים ליום מנוחה בתשלום.

28.2 עובד אשר נאלץ לשהות במלון לרגל סיום עבודתו ביום הכיפורים או תחילת עבודתו ואינו יכול לחזור הביתה בגלל העדר תחבורה - ישולם לו שכר על פי שכרו המקובל ביום חול במשמרת בוקר, בעד כל שעות שהייתו במלון.

28.3 בעד כל שעת עבודה בפועל במשמרת ליל סדר פסח יקבל עובד יהודי תוספת של 100% משכר שעת העבודה ובס"ה תשלום של 200%. כעבודה במשמרת ליל סדר פסח תיחשב משמרת שנקבעה בסידור העבודה, שלפחות 3 שעות ממנה הן בין השעות 16:00 לבין 05:00 בבוקר א' דפסח.

28.4 במקום הפיצוי כמפורט בסעיפי משנה 28.1-28.2-28.3 לעיל, זכאי בית המלון לפי בחירתו לתת מנוחה בתשלום.

28.5 הסדרים ביחס לאוכל ולהוצאות נסיעה בליל הסדר הקיימים בכל מלון-יישארו בתוקפם.

29. חופשה שנתית

29.1 ימי החופשה השנתית להם זכאים העובדים בגין כל שנת עבודתם יהיו:
עבור השנה הראשונה ועד החמישית 12 ימי עבודה
עבור השנה השישית ועד השמינית 18 ימי עבודה
עבור השנה התשיעית ואילך 23 ימי עבודה

29.2 עובד שחלה בתקופת חופשתו וקיבל אישור רפואי מטעם קופות החולים לא יובאו

ימי מחלתו במניין החופשה השנתית, אולם המעביד יוכל להורות לעובד על המשך חופשתו לאחר תום ימי המחלה.

29.3 עובד שעבד 200 ימי עבודה ומעלה בשנה, יהיה זכאי למלוא מכסת ימי החופשה המגיעים לו על פי סעיף 29.1 לעיל. עובד שעבד פחות מ- 200 ימי עבודה במהלך השנה, יהיה זכאי למכסת ימי חופשתו יחסית למספר ימי עבודה בפועל ל- 200.

29.4 29.4.1 מועדי החופשה יקבעו ע"י ההנהלה בתיאום עם העובד לפי צרכי המפעל 14 יום מראש.

29.4.2 המלון חייב לאפשר לעובד ניצול של חופשה בת שבעה ימים רצופים בשנה.

29.4.3 צבר עובד חופשה של שבעה ימים לפחות כתוצאה מעבודה בחגים, שבתות ושעות נוספות, תתאם ההנהלה מועד היציאה לחופשה זו עם העובד לפחות שבעה ימים מראש.

29.5 לעניין תשלום בגין חופשה שנתית מניינה של שנה הינה מיום תחילת עבודתו של העובד במלון. לעניין מספר ימי עבודה שעבד העובד, יש לכלול במניין גם את ימי ההיעדרות המאושרים בתשלום כגון: מחלה, חופשה מילואים ואבל.

30. דמי הבראה

30.1 העובדים אשר סיימו לפחות 10 חודשי עבודה במלון זכאים לדמי הבראה כדלהלן:

בעד השנה הראשונה לעבודה במלון - 5 ימים לשנה.

בעד השנה השנייה ועד השנה החמישית (כולל), לעבודה במלון - 7 ימים בשנה.

בעד השנה השישית ועד השנה התשיעית (כולל), לעבודה במלון - 8 ימים בשנה.

בעד השנה העשירית ועד השנה השנים-עשרה (כולל), לעבודה במלון - 10 ימים בשנה.

בעד השנה השלוש-עשרה ואילך לעבודה במלון - 12 ימים בשנה.

30.2 לעניין תשלום דמי הבראה מניינה של שנה הינה מיום תחילת עבודתו של העובד במלון. לעניין מספר ימי עבודה שעבד העובד, יש לכלול במניין גם את ימי ההיעדרות המאושרים בתשלום כגון: מחלה, חופשה ומילואים.

30.3 עובד יהיה זכאי למלוא מכסת ימי הבראה במידה ויעבוד 240 ימי עבודה בשנה לכל הפחות. עובד שעבד פחות מ- 240 ימי עבודה במהלך השנה, יהיה זכאי למכסת ימי הבראה יחסית למספר ימי עבודה בפועל ל- 240. אין באמור לגרוע מתוקפו של סעיף זה לפיו לא קמה זכאות לדמי הבראה לעובד שלא סיים לפחות 10 חודשי עבודה במלון.

- 30.4 מחיר יום ההבראה ייקבע בהתאם להסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים החדשה.
- 30.5 מחיר יום הבראה בתוקף מ-1 ביולי 2010 הינו 351 ש"ח. סכום זה יתעדכן מעת לעת על פי האמור בסעיף 30.4 לעיל.
- 30.6 העובד יקבל את דמי ההבראה צמוד ליציאתו לחופשה השנתית או במועד תום שנת עבודתו כאמור בסעיף 30.2, או במועד אחר המוסכם ונהוג במקום העבודה.
- 30.7 עובדים הזכאים לדמי הבראה אשר ייצאו להבראה במלונות חברי התאחדות המלונות בישראל ייהנו מהנחה של 50% בתקופות שמחוץ לעונה. ההנחה הנ"ל לא תחול על מחירים של מבצעי הנחה מיוחדים.

31. חופשת לידה

בהתאם לחוק.

הזכאות לחופשת לידה הינה ע"פ דין. להבהרה – עובדת שהיתה זכאית להפרשות לפנסיה לפני חופשת הלידה, תהיה זכאית להמשך הפרשת המעביד לפנסיה בתקופת חופשת הלידה במשך 14 שבועות ובלבד שהעובדת תשלם את חלקה.

32. חופשה מסיבות משפחתיות

עובד זכאי לחופשה מיוחדת בתשלום כדלקמן:

לרגל נישואיו – 3 ימי חופשה.

לרגל נישואי בנו או בתו – 1 יום חופשה.

לרגל ברית מילה לבנו – 1 יום חופשה.

33. דמי מחלה

33.1 עובדי המלונות שהחלו עבודתם בענף המלונאות לפני 1/7/2004 (להלן בפרק זה: "**עובדים ותיקים**") זכאים לביטוח דמי מחלה על פי "תקנות קרן דמי מחלה והשלמה לדמי פגיעה" של קרן מבטחים הותיקה (להלן: "**קרן דמי מחלה**"), בנוסחון נכון ליום 1/7/2004 (להלן: "**תקנות דמי מחלה**"). למען הסר ספק, העובדים הנ"ל זכאים לדמי מחלה על פי תקנות דמי מחלה שבעבר הופרשו עבורם 2.5% מהשכר.

למען הסר ספק, בכל מקום בו מתייחסות תקנות דמי מחלה לגיל פרישה (שעמד בעבר על 65 ומעלה לגבר ו-60 ומעלה לאישה) יבוא במקומם, בהתאמה, גיל פרישת חובה לפי דין.

33.2 למרות האמור, בסעיף 33.1 לעיל, המעביד יהיה רשאי להעביר עובדים וותיקים למסגרת ביטוח מחלה שונה או לשלם באופן ישיר לעובדים בכפוף לאי פגיעה בעובדים הותיקים ובזכויותיהם כאמור בסעיף 33.1 לעיל (ולעניין זה יישמרו זכויותיהם כאילו המשיך המעביד ביטוחם כאמור בסעיף 33.1 לעיל).

33.3 עובדי המלונות שהתקבלו לעבודה לאחר 1/7/2004 (להלן בפרק זה: **"עובדים חדשים"**) יהיו זכאים לתשלום דמי מחלה על פי התכנית המצומצמת הקבועה בתקנות דמי מחלה, כהגדרתן לעיל (פרק 10 לתקנות דמי מחלה). למען הסר ספק, בכל מקום בו מתייחסות תקנות דמי מחלה לגיל פרישה (שעמד בעבר על 65 ומעלה לגבר ו-60 ומעלה לאישה) יבוא במקומם, בהתאמה, גיל פרישת חובה לפי דין.

33.4 על אף האמור בסעיף 33.3 לעיל, את הטבלה הקבועה בסעיף 47 בפרק 10 לתקנות דמי מחלה תחליף הטבלה המפורטת להלן, כך שעובדים חדשים יהיו זכאים לימי מחלה בפועל, עד לתקרת תקופת הזכאות כמפורט להלן:

תקופת העבודה	תקרת ימי הזכאות - ימי העבודה בפועל
מ 1 חודש עד 12 חודשים	2 ימי עבודה לחודש (עד 24 ימים)
מ 13 חודשים עד 36 חודשים	66 ימי עבודה
מ 37 חודשים עד 84 חודשים	110 ימי עבודה
מ 85 חודשים ומעלה	220 ימי עבודה

33.5 בתקופת המחלה תימשך ההפרשה להסדר פנסיוני בלבד, לעובדים הזכאים לכך.

33.6 להבהרה, לצורך פרישה לפנסיית נכות, העובד ינצל את יתרת ימי המחלה הלא מנוצלים להם הוא זכאי עפ"י חוק דמי מחלה בלבד.

33.7 סיים עובד לנצל את ימי המחלה כאמור בסעיף 33.6 לעיל, וטרם אושרה זכאותו לפנסיית נכות ע"י קרן הפנסיה, יהיה זכאי לקבל ימי מחלה עד הכרת נכותו ע"י קרן הפנסיה או עד ניצול ימי המחלה העומדים לזכותו, המוקדם מבין השניים.

34. תאונות עבודה

צד ב' מתחייב להשלים על חשבונו את התשלומים שמקבלים מביטוח הלאומי עובדים אשר נעדרים מעבודה כתוצאה מתאונת עבודה. ההשלמה תהיה מוגבלת ל- 15% ממשכורתם הכוללת עד למקסימום היעדרות של 90 יום קלנדריים בלבד.

35. ביטוח פנסיוני

"קופת גמל"/"קופת ביטוח" בהסכם זה - כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005 ובכלל זה, בין היתר, קרן פנסיה מקיפה ותיקה, קרן פנסיה

"השכר הפנסיוני" לעניין הסכם זה משמעו – המשכורת הכוללת כהגדרתה בהסכם זה.

35.1 למען הסר ספק, הסכם זה אינו בא למעט מהסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים קיימים ערב חתימת הסכם זה. המלון ימשיך להפריש ברציפות בגין העובדים הקיימים את מלוא ההפרשות לקופות הגמל, כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה ובכלל זה – גובה השכר המבוטח, שיעורי ההפקדה ומועדי התשלום ובכל מקרה לא יהא באמור כדי לגרוע מהשיעורים והתנאים הקבועים בפרק זה להלן.

35.2 העובדים זכאים, לביטוח בקרן פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת ע"י אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר, עליה יסכימו הצדדים, מעת לעת, והכל אלא אם בחר העובד אחרת.

35.3 החל מתאריך 1/1/2011, יחולו השינויים באים:

35.3.1 מהחודש השביעי לעבודתם בבית המלון בו החלו את עבודתם, ועד תום החודש התשיעי לעבודתם יבוטחו העובדים בביטוח פנסיוני על פי הנהוג בהסכם פנסיית החובה במשק.

35.3.2 החל מהחודש העשירי לעבודתם בבית המלון בו החלו עבודתם ואילך יבוטחו העובדים בביטוח פנסיוני על פי השיעורים הקבועים בסעיף 35.5 להלן ועל פי התנאים הקבועים בהסכם זה.

35.3.3 על אף האמור בסעיפים 35.3.1-35.3.2 לעיל, עובד שהיה עמית פעיל בקופת גמל לפחות 3 חודשים לפני תחילת עבודתו במלון, יהיה זכאי, מהיום הראשון לעבודתו במלון לביטוח פנסיוני על פי השיעורים הקבועים בסעיף 35.5 להלן ועל פי התנאים הקבועים בהסכם זה.

35.3.4 על אף האמור בסעיפים 35.3.1-35.3.2 לעיל, עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, ימשיך המלון לבטחו מיום עבודתו הראשון במלון בקרן הפנסיה הותיקה, ויעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הותיקה, כמפורט בסעיף 35.5. להלן ועל פי התנאים הקבועים בהסכם זה.

35.3.5 על אף האמור בסעיפים 35.3.1-35.3.2 לעיל, עובד שבמועד תחילת עבודתו במלון מלאו לו 30 שנה, יבוטח בביטוח פנסיוני מיום תחילת עבודתו במלון, על פי השיעורים הקבועים בסעיף 35.5 להלן והכל על פי התנאים הקבועים בהסכם זה.

35.4 למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור את קופת הגמל בה יבוטח.

35.5 שיעורי התשלומים של המעביד והעובד לביטוח הפנסיוני מהשכר הפנסיוני כהגדרתו בהסכם זה, יהיו כמפורט להלן:

המשלם	קרן פנסיה ותיקה	קרן פנסיה חדשה	ביטוח מנהלים
מעביד - לתגמולים	7.5%	6%	5%
מעביד - לפיצויי פיטורים	6%	6%	8.33%
עובד - לתגמולים	7%	5.5%	5%
סה"כ	20.5%	17.5%	18.33%

35.5.1 עובד שיבוטח בקופת גמל ו/או בביטוח מנהלים שאינה קרן פנסיה מקיפה, יישא המעביד בגינו גם בתשלום עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה המבטיח פיצוי בשיעור של 75% מהשכר הכולל שלו ובלבד שתשלומי המעביד לא יעלו על 2.5% מהשכר הכולל גם אם אין בשיעור זה כדי להבטיח פיצוי של 75% כאמור לעיל.

כל האמור כפוף להוראות הממונה על הביטוח במשרד האוצר

35.5.2 המלון יעביר את הסכומים כאמור לעיל לקרן הפנסיה/קופת הגמל/קופת הביטוח מדי חודש בחודשו, כל חודש בעד החודש החולף בכפוף למועדים הקבועים בדין.

35.6 לבית המלון לא תהיה חובה לבטח בביטוח פנסיוני על פי פרק זה עובדים בגיל הפרישה שמשלמת להם פנסיות זקנה/פרישה מקופת גמל ו/או ביטוח מנהלים ו/או ממעביד כזה או אחר כאמור בתקנוני קרנות הפנסיה.

עמיתים ותיקים בקרנות הפנסיה הותיקות

35.7 לגבי עמיתים ותיקים בקרנות הפנסיה הותיקות שצברו שיעור קצבת זקנה השווה ל- 70% מהשכר הקובע על פי תקנון הקרן והמבקשים להקפיא את זכויותיהם בקרן הפנסיה הותיקה - הצדדים מאמצים בזאת, בהתאמה ובשינויים המחויבים, את הוראות ההסכמים הקיבוציים הכלליים מיום 29/5/06 ו-8/1/07, שנחתמו בין ההסתדרות להתאחדות התעשיינים בישראל לעניין זה, המצ"ב ומסומנים כנספח מס' 8, ג' להסכם.

פיצויי פיטורים

- 35.8 בכפוף לאמור בסעיף 35.10 להלן, ההפקדות ותשלומי המעביד לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח עבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לפרק זה (6% או 8.33% מהשכר הפנסיוני, לפי העניין), יבואו בהתאמה, ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה ואילך, במקום 72% או במקום 100% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963 (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד.
- 35.9 יודגש כי בגין שכר ו/או התקופות ו/או הרכיבים ו/או השיעורים בגינם לא בוצעה הפרשה או בוצעה הפרשה חלקית, יהיה זכאי העובד להשלמה למלוא הפיצויים לפי 100% על בסיס משכורתו הכוללת האחרונה.
- 35.10 הפקדות המעביד עבור רכיב פיצויי פיטורים בשיעור של 6% או 8.33% מהשכר הפנסיוני, לפי העניין, אינן ניתנות להחזרה למעביד וישוחררו לעובד עם סיום עבודתו או עם קרות אירוע מזכה (זקנה, נכות או שאירים), המוקדם מביניהם, וזאת בנוסף לשחרור מלוא הכספים שנצברו לעובד לתגמולים בקופת הגמל ו/או קופות הביטוח השונות (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהן.
- על אף האמור, עובד שהתפטר בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים ומשך את כספי התגמולים שהופקדו לקופה שלא באירוע מזכה (נכות, זקנה, שאירים), יהיה רשאי המעביד לקבל את כספי הפיצויים שהפקיד לקרן, ובלבד שמשיכת הכספים כאמור ע"י העובד בוצעה במהלך 3 השנים הראשונות מאז התפטרותו כאמור.

השלמת פיצויי פיטורים

- 35.11 מבלי לגרוע מהאמור בסעיפים 35.10 – 35.8 לעיל, מעביד המבטח את עובדו בקרן פנסיה (6% לפיצויים בלבד), רשאי להפריש, על חשבוננו, לקרן הפנסיה בה מבוטח העובד או ככל שהדבר לא ניתן על פי דין – לקופת גמל אחרת ע"ש העובד, 2.33% נוספים מהשכר הפנסיוני להשלמת פיצויי פיטורים (להלן: "**השלמת פיצויי פיטורים**"), וכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו במקום 28% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים, בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים בתנאים המפורטים בסעיפים 35.8 ו-35.9 לעיל.
- 35.12 הפקדות המעביד עבור השלמת פיצויי פיטורים כמפורט לעיל, אינן ניתנות בכל מקרה להחזרה למעביד וישוחררו לעובד עם סיום עבודתו או עם קרות אירוע מזכה (זקנה, נכות או שאירים), המוקדם מביניהם, למעט במקרה בו נשללה זכות העובד להשלמת פיצויי פיטורים, או חלקה, בהחלטת ועדה פריטטית לפי הסכם זה או בפסק דין, מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, לפי העניין. זאת, מבלי לגרוע מזכות העובד, בכל מקרה, לשחרור מלוא הכספים שנצברו לו לתגמולים בקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהן.
- 35.13 ככל שהמעביד לא ביצע הפרשות בגין השלמת פיצויי פיטורים כאמור לעיל

העובד סיים עבודתו במלון באחת מהנסיבות המפורטות להלן, ישלם המעביד לעובד השלמת פיצויי פיטורים בשיעור 28% מפיצויי הפיטורים המגיעים לו על פי חוק:

- א. פוטר עובד שהשלים שנת עבודה במלון ואשר לא נשללה זכותו להשלמת פיצויי פיטורים או חלקה בהחלטת ועדה פריטטית לפי הסכם זה או בפסק דין, מכח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, לפי העניין.
- ב. התפטר עובד בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים על פי דין.
- ג. אירע לעובד אירוע מזכה בגינו הוא או שאיריו זכאים לתשלום גמלה מקרן הפנסיה (זקנה, נכות או שאירים).
- ד. הגיע העובד (גבר או אישה) לגיל 62.

36. ימי אבל

- 36.1 עובד שעבד במקום עבודתו לפחות 3 חודשים רשאי להיעדר מעבודתו בימי אבלו אם ישב שבעה אחרי הוריו, בן זוגו, ילדיו, אחים, אחיות ואין מנכים משכרו ולא מחופשתו.
- 36.2 קרוב משפחה של מי שנפל במערכות ישראל רשאי להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון הכללי לנופלים במערכות ישראל ואין מנכים משכרו ולא מחופשתו. קרוב משפחה: הורה, בן זוג, ילד ו/או ילדה, אח ו/או אחות.

37. שירות מילואים

נעדר עובד קבוע מעבודתו עקב זימון לשירות מילואים לתקופה של יום אחד בלבד, לא נוכה משכרו ולא מחופשתו בעד היעדרות אחת במשך שנה.

38. השתתפות בהוצאות הנסיעה של העובדים למקום העבודה

- 38.1 לעובדים המשתמשים בתחבורה ציבורית כדי להגיע מביתם למקום העבודה יוחזרו הוצאות הנסיעה למקום העבודה וממנו בעד ימי עבודתם בפועל, אלא אם נהוג אחרת לגבי העובד, בהתאם למחירי הנסיעה בתחבורה הציבורית.
- 38.2 לעובדים המשתמשים בקווי אוטובוסים שיש בהם כרטיסיות, יחושב החזר דמי הנסיעה בהתאם למחירי ההנחה של כרטיסיות אלו.
- 38.3 הנהלת המלון תעשה סידורים מתאימים להסעתם של עובדים הגרים בריחוק מהמלון ומסיימים את עבודתם בלילה לאחר הפסקת שירות אוטובוסים או מוניות ובשבתות ובחגים באין שירות כזה.
- 38.4 בימים של עבודה מפוצלת יקבלו העובדים הוצאות נסיעה מלאות בעד הנסיעה השניה לפי התעריף של התחבורה הציבורית.

38.5 זכותו של המלון לרכוש עבור העובדים או לשלם את ההשתתפות על פי המחיר של כרטיסי מנוי "חודשי חופשי" ובכך יוצא המלון ידי חובתו לגבי כל האמור בסעיפי משנה 38.4 - 38.1 לעיל.

38.6 במלון המשלם לעובד על פי כרטיס מנוי "חודשי חופשי", היה ועובד זומן במהלך החודש פחות ימים ע"י המלון, ישולם לעובד מחיר כרטיס החופשי חודשי באופן יחסי למספר הימים שעבד, אך לא פחות מאשר מחיר הנסיעה היומית כפול מספר ימי העבודה שזומן ע"י המלון.

38.7 שיעור החזר הוצאות נסיעה מקסימלי ליום לא יעלה על 23.70 ₪ ליום עבודה וזאת החל מתאריך 19/1/2010. סכום זה יתעדכן מעת לעת, בהתאם להסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים החדשה.

38.8 לא יוגדל סכום החזר של הוצאות הנסיעה כתוצאה מהעתקת מקום מגוריו של העובד למרחק העולה על 20 ק"מ ממקום מגוריו הקודם, מעבר למכסימום הקבוע בצו ההרחבה.

39. ניכוי "דמי חבר" להסתדרות

בהתאם להסכם המסגרת מיום 9.1.95 ותיקון להסכם מיום 22/2/2005 בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות החדשה המסדיר את נושא ניכוי "דמי חבר" לגבי עובדים החברים בהסתדרות החדשה, יש לנהוג כדלקמן:

39.1 החל מתאריך 1/3/2005 המעביד ינכה מהעובדים החברים בהסתדרות דמי חבר בשיעור 0.95% מהשכר לטובת ההסתדרות.

39.2 הניכוי הנ"ל ייעשה ממרכיבי השכר שמהם משולמים דמי ביטוח לאומי ועד לתקרת שכר של 13,625 ₪ נכון לתאריך 1/1/2010.

39.3 עובד שיודיע למעביד ולהסתדרות על הפסקת חברותו בהסתדרות לא ינוכו ממנו "דמי חבר" אלא "דמי טיפול" בלבד עפ"י השיעורים שיפורטו להלן.

39.4 מעובד חדש ינוכו "דמי חבר" לאחר שהשלים 30 ימי עבודה בפועל, אך לא יאוחר מ- 60 ימים קלנדריים לעבודתו במלון.

40. ניכוי "דמי טיפול מקצועי - ארגוני" להסתדרות

40.1 המעביד ינכה החל מתאריך 1/3/2005 משכרם של עובדים שאינם חברים בהסתדרות או בארגון עובדים אחר, "דמי טיפול מקצועי - ארגוני", בשיעור של 0.8% מהשכר, עבור ההסתדרות החדשה.

40.2 הניכוי הנ"ל, ייעשה ממרכיבי השכר שמהם משולמים דמי הביטוח הלאומי ועד לתקרת שכר של 13,625 ₪ נכון לתאריך 1/1/2010.

40.3 דמי הטיפול לא ינוכו מעובדים כדלקמן:

- 40.3.1 מבעלי מניות בחברת מעטים, בחברות משפחתיות ומבעלי עניין בחברה.
- 40.3.2 מעובדים עליהם לא חל הסכם קיבוצי כללי ענפי או הסכם קיבוצי מיוחד.
- 40.3.3 ממנהלים אשר ממלאים תפקיד של מנהל מחלקה ומעלה (בעלי מינוי רשמי).
- 40.3.4 עובד שיודיע למעבידו בכתב, ע"פ הנוהל המפורט בהסכם, על חברותו ב"ארגון עובדים אחר" כלומר בארגון שאיננו במסגרת ההסתדרות, לא ינכה המעביד משכרו דמי טיפול.
- 40.3.5 עובד שיודיע למעביד שאינו חבר ו/או שאינו רוצה להיות חבר בהסתדרות, לא ינוכו ממנו "דמי חבר" אלא "דמי טיפול" בלבד, עפ"י השיעורים שפורטו לעיל.
- 40.3.6 מעובד חדש ינוכו "דמי טיפול" לאחר שהשלים 30 ימי עבודה בפועל, אך לא יאוחר מ- 60 ימים קלנדריים לעבודתו במלון.

41. בגדי עבודה

צד ב' יספק לעובדים, על חשבוננו, בגדי עבודה אחת לשנה כמפורט להלן:

- 41.1 **עובדי ניקיון, שוטפי כלים, עובדי מטבח וטבחים, עובדי מחסן, גננים, עובדי מכבסה** - מדים הכוללים: שתי חולצות, שני זוגות מכנסיים או שני סרבליים, שני זוגות נעליים בטיחותיות.
- 41.2 **עובדי אחזקה** - מדים הכוללים: שתי חולצות, שני זוגות מכנסיים או שני סרבליים, שני זוגות נעליים בטיחותיות.
- 41.3 **מלצרים, ברמנים, בל-בויס** - מדים הכוללים: שתי חולצות ושני זוגות נעלי עבודה בטיחותיות. אם לא מספקים מדים יספקו במקומם שני זוגות מכנסיים או שתי חצאיות.
- 41.4 **דיילי קבלה ומוזיעין, שומרים ואנשי ביטחון** - מדים הכוללים: חולצה אחת וזוג נעלי עבודה. אם לא מספקים מדים יספקו במקומם זוג מכנסיים או חצאית.
- 41.5 **טלפניות** - מדים או חולצה אחת וזוג מכנסיים.
- 41.6 **חזרניות** - מדים או שני חלוקים וזוג נעליים.
- 41.7 **צ'קרים** - מדים או חולצה אחת וזוג מכנסיים.

41.8 **עובדי משרד** - חולצה וזוג מכנסיים או חצאית. לפקידי משרד אשר ההנהלה תחייב אותם לביגוד מיוחד יהיה עליה לספקו על חשבונה אחת לשנה.

41.9 מלון אשר לא מנפק את המדים ישירות לעובד, ייתן חלופה לעובד באמצעות תלושי ביגוד לרכישת מדים או תשלום לעובד בשווי הביגוד המצוין בסעיפים 41.8 - 41.1 לעיל. במידה ותהיה מחלוקת על גובה הסכום יופנה הנושא לוועדה פריטטית.

42. בדיקות רפואיות כלליות

צד ב' רשאי לדרוש מכל עובד להיבדק פעם בשנה בידי רופא קופת חולים או בידי רופא פרטי מוסכם על שני הצדדים ועל חשבון צד ב'.

43. השתתפות בהחזקת ילדי עובדות במעונות

המלון ישתתף בהוצאות החזקת ילדי האימהות העובדות במלון, במעונות מוכרים. ההשתתפות תינתן באותו הסכום ולפי אמות המידה שעל פיהן משתתף משרד התמ"ת בהוצאות אלו ובלבד שהסכום שהמעביד ישלם לא יהיה גבוה יותר מההפרש שבין השתתפות התמ"ת לגובה העלות הכוללת של המעון.

44. קרן השתלמות

44.1 עובד אשר סיים 24 חודשי עבודה במלון וזאת החל מהחודש ה- 25 לעבודתו ואילך, יופקד בגינו לקרן השתלמות על פי התנאים והשיעורים המפורטים בפרק זה להלן.

העובד יצורף לקרן השתלמות עליה יסכימו הצדדים מעת לעת, אלא אם בחר העובד אחרת והודיע להנהלת המלון בכתב את שם קרן השתלמות בה בחר.

44.2 בית המלון והעובדים יפקידו לקרן השתלמות סכומים בשיעורים הבאים:

בית המלון יפקיד על חשבונו לקרן 7.5% מהמשכורת הכוללת של העובד. 2.5% מהמשכורת הכוללת ינוכו משכרו של העובד ויועברו לקרן באמצעות המלון.

44.3 המלון יעביר את הסכומים כאמור לעיל לקרן מדי חודש בחודשו, כל חודש בעד החודש החולף אך לא יאוחר מהיום ה- 18 בכל חודש.

44.4 עובד חדש אשר מקום עבודתו הקודם האחרון היה בבית מלון ואשר הופקד עבורו לקרן השתלמות במקום עבודתו האחרון עד למועד פרישתו - יופקד עבורו לקרן השתלמות החל מהחודש ה- 7 לעבודתו במלון החדש בו החל לעבוד, ואילך.

44.5 חובת התשלום לקרן לא תחול על עובדים שאינם מקבלים את משכורתם במישרין מבית המלון.

המרכז לקידום מקצועי במלונאות - קרן השתלמות מקצועית

45.1 בהסתמך על ההסכם הקיבוצי הכללי בענף המלונאות שנערך ונחתם ביום 22 בדצמבר 1994 אמורים העובדים והמלונות לשלם סכומים בשיעור 0.25% מהמשכורת הכוללת ע"ח העובדים ו- 0.25% מהמשכורת הכוללת ע"ח המלון למרכז לקידום מקצועי במלונאות.

45.2 פעילותו של המרכז לקידום מקצועי במלונאות הוקפאה בשנת 2002. הצדדים שומרים לעצמם את הזכות לחדש את הפעילות במתכונת משותפת להסתדרות ולהתאחדות המלונות ולהפעיל את סעיף 45.1 המוקפא בשלב זה.

קרן הדרכה ורווחה המנוהלת ע"י ההסתדרות.

על המלונות לנכות 0.15% ממשכורתם הכוללת של העובדים, אך לא פחות מ- 7 ש"ח לחודש, עבור "קרן הדרכה ורווחה" המנוהלת ע"י ההסתדרות. הקרן משמשת למתן הלוואות, מלגות ופעולות רווחה אחרות עבור עובדי המלונות. עובד שיתנגד להיות חבר בקרן ההדרכה יודיע בכתב, להנהלה ולמזכיר האיגוד במרחב, על התנגדותו לניכוי דמי השתתפות בקרן ואזי לא יהיה זכאי להנות מפעולותיה של הקרן.

כלכלה - ארוחות לעובדים

47.1 מלון המאפשר לעובדים על ידו לאכול ארוחות בחדר אוכל עובדים, עובדיו יהיו זכאים לארוחות במחיר מופחת.

47.2 העובדים יחויבו עבור הארוחות החל בתאריך 1/1/2011 כדלהלן :

ארוחת בוקר או ארוחת ערב קרה 1.61 ש"ח

ארוחת צהרים או ארוחת ערב חמה 3.23 ש"ח

התעריפים בסעיף 47.2 עודכנו בתוספת של 3.7% מההסכם הקודם מתאריך 1/1/2007 וב- 4% של הסכם זה. בתאריך 1.1.2012 יעודכנו ב 2% נוספים.

47.3 עובדים ששהו במלון עקב עבודתם או מחוץ לשעות עבודתם במועד הגשת ארוחות על ידי המלון, יחויבו עבור הארוחות. עובד רשאי להודיע למעביד בכתב שאין ברצונו לאכול במלון את כל הארוחות.

47.4 הנהלת המלון תחייב את העובדים עבור "שווי ארוחות" לצורך מס הכנסה ולצורך מע"מ על פי קביעת שלטונות המס.

47.5 מחירי הארוחות יעודכנו מידי מועד תשלום תוספת יוקר ובמועדים של מתן תוספות שכר ענפיות כפי שהוסכם בין הצדדים וכן במועד עדכון שכר המינימום.

47.6 כל האמור מותנה בכך שהמלון ידאג לסידורי ארוחות לעובדים.

48. הפסקת עבודה ואזהרות לעובדים מעל 24 חודש:

- 48.1 הודעה על הפסקת העבודה תינתן בכתב ע"י צד ב' לעובד, ולנציגות העובדים. באין ועד עובדים במלון תימסר הודעה להסתדרות במרחב.
- 48.2 צד ב' רשאי להפסיק ללא הודעה מוקדמת את עבודתו של עובד במקרה של חשד סביר במעשה פלילי על ידו או במקרה של אי ציות חריג להוראות הממונה עליו.
- 48.3 הפסקת העבודה תיהפך לפיטורים אם צד א' או ועד העובדים לא ידרשו ברור העניין בין הצדדים תוך 6 ימים ממשירת ההודעה לנציגות העובדים כאמור בסעיף 48.1 לעיל.
- 48.4 יידרש ברור - יתקיים זה תוך 24 שעות.
- 48.5 לא יגיעו הצדדים לידי הסכמה ביניהם - יובא העניין לברור בפני הוועדה הפריטטית תוך 7 ימים.
- 48.6 נקבע בברור בין הצדדים או ע"י הוועדה הפריטטית שלא היתה הצדקה להפסקת העבודה - יוחזר העובד לעבודתו וישולם לו השכר עבור ימי האבטלה.
- 48.7 במקרה ועובד מתרשל בעבודה או מפריע למהלך התקין של העבודה הוא יוזהר ע"י ההנהלה ותינתן לו שהות ואפשרות לשפר את הנדרש, העתק האזהרה יישלח לנציגות העובדים (כאמור בסעיף 48.1 לעיל), שיהיו זכאים לערער על כך. לא ערערה נציגות העובדים על מתן האזהרה בתוך 6 ימים או במידה והעובד לא שיפר את הנדרש, יהיה צפוי לפיטורים.
- 48.8 במקרה ויתגלו חילוקי דעות בין הצדדים ביחס לאזהרה שניתנה לעובד בקשר לרשלנותו אם היתה מוצדקת או לא, או ביחס לעובדה אם העובד תיקן את הנדרש או לא - יועבר העניין לוועדה פריטטית.

49. פיטורים והתפטרות

- 49.1 במקרה של כוונת המעביד לפטר עובד, יזמן המעביד את העובד לשימוע. הזימון יתבצע בכתב. העובד יהיה רשאי להביא עימו לשימוע נציג בו יחפוץ. תהיה לעובד אפשרות להשמיע את דבריו והם יילקחו בחשבון ע"י המעביד בטרם קבלת החלטתו.
- 49.2 פיטורי עובדים בוותק של מעל 24 חודשי עבודה במלון, אפשריים רק מסיבה מספקת ובהודעה מוקדמת של חודש, אשר תימסר בכתב לעובד והעתק לוועד

- 49.3 במקרה של פיטורי עובד רשאית ההנהלה לוותר על עבודתו של העובד בתקופת זמן ההודעה המוקדמת כולה או חלקה בתנאי שתשלם לו עבור הזמן הזה לפי משכורתו הכוללת על חשבונה.
- 49.4 אין לפטר עובד בעת היותו בשירות מילואים או בימי אבל או במחלה.
- 49.5 קיימות הגבלות לפיטורים של נשים בעת הריון ולאחר הלידה. המעביד ינהג בנושא זה עפ"י חוק עבודת נשים.
- 49.6 צמצום בעבודה נחשב כסיבה מספקת לפיטורים.
- 49.7 פיטורים בגלל צמצום בעבודה ייעשו לפי צרכי המלון, ותק העובד ומצבו הסוציאלי. שמות המפוטרים ייקבעו בהסכמה הדדית.
- 49.8 עובד בותק של מעל 24 חודש במלון, אשר פוטר בגלל צמצום בעבודה ייחנה מזכות קדימה, במקרה של הזמנת עובד חדש תוך תקופה של 6 חודשים. באם יוחזר העובד לעבודה תוך תקופה זו - ייחנה מכל זכויות הוותק שצבר לפני פיטוריו פרט לפיצויי פיטורים.
- 49.9 עובד שאינו מופיע לעבודה במשך שבוע ללא הודעה בכתב להנהלת המלון וללא סיבה מספקת לאי מתן ההודעה יראו אותו כמתפטר מהעבודה מרצונו.
- 49.10 מוסכם בזה כי עובד שזכאי לקבל גמלה או פנסיה או קצבה כלשהי יפרוש מהעבודה במלון.

50. הודעה מוקדמת לפני הפסקת עבודה.

העובד יהיה זכאי להודעה כמפורט להלן:.

- 50.1 במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה.
- 50.2 במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה.
- 50.3 לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.
- 51.** אותה תקופת הודעה מוקדמת חייב לתת המתפטר מעבודתו. במקרה של התפטרות בה העובד לא עמד בחובת ההודעה המוקדמת, רשאי המעביד לנכות מכל סכום שיגיע לעובד, סכום השווה לשכר שהיה מקבל עבור תקופת ההודעה המוקדמת בה לא עמד.

- 52. תקנון עבודה**
תקנון העבודה המצורף להסכם בנספח 1 מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 53. ועד עובדים**
53.1 ועד עובדים אשר נבחר בהתאם למוגדר בסעיף 6.2 לעיל, ייצג את עובדי המלון כלפי ההנהלה, וההנהלה תשתף איתו פעולה.
53.2 ועד עובדים זכאי לקבל את רשימת העובדים במלון.
- 54. נהלים בנוגע לעבודה בישיבה,**
לאור הוראות **חוק הזכות לעבודה בישיבה** – כמפורט וכמוסכם בין הצדדים במסגרת הסכם קיבוצי אשר נחתם ביום 23/12/2010 ואשר מצ"ב להסכם קיבוצי זה כנספח מס' 4.
- 55. ישוב חילוקי דעות ע"י ועדות פריטטיות ובוררות**
55.1 בתקופת תוקפו של הסכם זה מקיימים הצדדים ועדה פריטטית משותפת שתפקידיה לטפל, לברר ולתווך בחילוקי דעות בין הצדדים להסכם ובין יחיד הצדדים.
55.2 אפשרות הצדדים בהסכם, לברר חילוקי דעות או לייצג יחידיהם בבתי הדין לעבודה תהיה אך ורק לאחר מיצוי ההליך כמפורט מעלה או כאשר הפניה לבית הדין לעבודה תיעשה בהסכמת הצדדים.
55.3 חברי הוועדה מתמנים ע"י הצדדים להסכם זה:
המנוי יכול להיות קבוע או לצורך עניין מסוים.
55.4 פניה לוועדה ע"י אחד הצדדים תיערך בכתב ותפרט את תביעות התובע.
55.5 החלטות הוועדה יכולות להתקבל רק בהסכמת נציגי שני הצדדים בוועדה.
55.6 החלטת הוועדה הפריטטית שנתקבלה ע"י נציגי שני הצדדים לוועדה דינה לכל דבר כדין פסק בוררין.
55.7 הוועדה חייבת להתכנס תוך שבוע ימים מיום שהוגשה דרישה לכך, אלא אם דחיית מועד כינוסה הוא על דעת שני הצדדים גם יחד.
55.8 לא התכנסה הוועדה תוך זמן זה – רשאי כל צד להעביר את העניין לבורר יחיד כמפורט להלן.

- 55.9 לא הגיעה הוועדה הפריטטית לידי הסכמה - יועבר העניין לבורר יחיד שהוא הממונה האזורי על יחסי עבודה במשרד התמ"ת.
- 55.10 הסכם זה מהווה שטר בוררין ואין חובה על הצדדים לסכסוך לחתום על שטר בוררין.
- 55.11 הבוררים לא יהיו קשורים בתקנות הדיון ובדיני ראיות ו/או בהוראות החוק המטריאלי.
- 55.12 על הוועדה הפריטטית להגיש מסקנותיה לצדדים, או למנות בורר או בוררים תוך 7 ימים מגמר הבורר.

56. ייעול בעבודה

שני הצדדים יפעלו במשותף לייעול וחיסכון בבתי המלון בענף המלונאות, להקטנת שיעור ההיעדרויות מהעבודה ולהעלאת פרוץ העבודה.

57. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

57.1 הצדדים מצהירים בזה כי עם חתימתו של הסכם זה מוצו ובאו על סיפוקם תביעותיהם ו/או דרישותיהם ההדדיות הקשורות ו/או הנובעות מיחסי העבודה ביניהם וכי בתקופת תוקפו של הסכם זה לא תובאנה תביעות ו/או דרישות נוספות מצד למשנהו, ויחידיהם מנועים מלתבוע תוספות שכר קיבוציות ו/או תוספות סוציאליות ו/או הטבות כספיות ו/או שוות כסף קיבוציות כלשהן, למעט ביצוע מלא של כל הנאמר בהסכם זה.

57.2 כל ההסכמים המיוחדים בין הנהלות בתי המלון לבין מרחבי ההסתדרות מחודשים בזה כלשונם ותוקפם מוארך עד ליום 30 ליוני 2013 והצדדים להסכמים המיוחדים מנועים לתבוע שינויים כלשהם בהסכמים אלה תוך תקופת תוקפו של הסכם זה, ובמיוחד ועל אף האמור בהסכמים המיוחדים מנועים הם מלתבוע תוספות שכר קיבוציות ו/או תוספות סוציאליות ו/או הטבות כספיות ו/או שוות כסף קיבוציות כלשהן למעט ביצוע מלא של כל הנאמר בהסכם זה.

57.3 כל עוד הסכם זה בתוקף, הצדדים מתחייבים בזה כי הם ויחידיהם ישמרו על שקט תעשייתי, לא ישבשו את יחסי העבודה ולא ינקטו באמצעי לחץ כלשהם, לרבות עיצומים, הכרזת סכסוכי עבודה וכיוב' לגבי העניינים המפורטים בהסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

9.0 יולי 2014
התאחדות המלונאים ישראל

יד האגף לאיגוד מקצועי
בהסדרות הילולת החדשה

הסתדרות שובי המלונאות והאירוח

ההכוננות החדשה
האיגוד הארצי לשיבדי השכירים
בתקלות, כימיה, שיעור נאבטוח
ניקיון ואחזקה, סיגד זעשק-קבית
ש"י שאגל המלך 8 ת"א 61400

2014

הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף המלונאות

נוסח משולב ומעודכן ליום 23/12/2010

נספח מס' 1

תקנון עבודה

תקנון זה מהווה חלק בלתי נפרד מהסכם העבודה הקיבוצי הכללי וחל על כל עובדי המלון.

1. עובדים חדשים

- 1.1 על העובד להודיע על מצבו המשפחתי ואת כתובתו הנכונה, בצירוף צילום תעודת הזהות, כן עליו להודיע להנהלה על כל שינוי בשני הנתונים דלעיל תוך שבוע ימים מאירוע השינוי.
- 1.2 ההנהלה או ועד העובדים רשאים לדרוש מעובד המתקבל לעבודה תעודה רפואית מוכרת המאשרת שעבודתו בבית המלון אינה מסכנת את בריאותו, בריאותם וביטחונם של אחרים.

2. כרטיס עבודה

- 2.1 כל עובד חייב להחזיר כרטיס נוכחות לפני התחלת העבודה ובסיומה במקום שנקבע למטרה זו על ידי ההנהלה, אלא אם ישוחרר מחובה זו בכתב ע"י ההנהלה.
- 2.2 עובד אינו רשאי להחזיר כרטיס נוכחות לעובד אחר אלא באישור ההנהלה. החתמת כרטיס נוכחות שלא ע"י העובד בעל הכרטיס הנה אסורה ומהווה עבירה חמורה.
- 2.3 הזכות בידי העובד לקבל העתק של דו"ח הנוכחות ולבדוק הרשום בו.
- 2.4 לא נרשם עובד עם התחלת העבודה או בסיומה, שעות עבודתו באותו יום תירשמה רק לאחר אישור מאת מנהל המחלקה.
- 2.5 בכל מקום הרשום כרטיס נוכחות ניתן גם שתהיה החתמת כרטיס ביאומטרית.

3. משמעת עבודה

- 3.1 על העובד להימצא בזמן הקבוע במקום המיועד לעבודתו מוכן להתחלת העבודה,

- ועליו להימצא במקום עבודתו במשך כל שעות העבודה. על פי סידור העבודה ועל פי הנהלים שנקבעו.
- 3.2 עובד שיאחר לעבודתו או ייעדר מן העבודה, פרט להיעדרויות מוכרות ומאושרות ינוכה חלק ממשכורתו, יחסית למשך האיחור או היעדרותו.
- 3.3 החלפת הבגדים והרחצה יעשו מחוץ לזמן העבודה.
- 3.4 עובד רשאי לעזוב את מקום עבודתו רק ברשות מנהל המחלקה.
- 3.5 נאלץ עובד להיעדר מהעבודה, מסיבה חשובה בלתי צפויה המתקבלת על דעת שני הצדדים, עליו להודיע על כך להנהלה מראש, ואם אין אפשרות לכך, לא יאוחר מתוך מ- 24 שעות.
- 3.6 נאלץ עובד מסיבה כנ"ל להיעדר מהעבודה מספר ימים, עליו להודיע מראש להנהלה על מועד שובו לעבודה ולקבל אישורה.
- 3.7 על כל עובד הנעדר מהעבודה מסיבות מחלה, להמציא תעודת רופא מוכרת בשובו לעבודה.
- 3.8 כל עובד הנעדר מהעבודה מסיבות מחלה - חודש לפחות, חייב להודיע 3 ימים מראש על מועד שובו לעבודה. עובד הנעדר חודשיים לפחות, חייב להודיע שבוע מראש על מועד שובו לעבודה.
- 3.9 על כל עובד לציית להוראות הקשורות בעבודתו הניתנות ע"י המנהל הממונה עליו ולהקפיד על תפקודו על פי הנהלים המקובלים. רשאי עובד לערער באמצעות ועד העובדים ומחוץ לשעות העבודה בפני ההנהלה, אם הוא סבור שההוראות היו בלתי מוצדקות.
- 3.10.1 על עובד לבצע כל עבודה שתוטל עליו במסגרת התפקיד על ידי ההנהלה או המנהל הממונה עליו.
- 3.10.2 ההנהלה רשאית להעביר עובדים מתחנת עבודה וממחלקה אחת לאחרת, לעבודה שווה או דומה בעיקר לעבודתם הקבועה, בהתאם לצורכי העבודה כפי שייראו להנהלה.
- העברת עובדים בהתאם להוראות סעיף זה תיעשה ללא פגיעה בהכנסתם ומעמדם של העובדים המועברים.
- 3.10.3 עובד שהועבר לעבודה או למחלקה או לתחנת עבודה אחרת בהתאם להוראות סעיף זה, והרואה עצמו נפגע שלא כדין על ידי ההעברה, רשאי לערער על ההוראות באמצעות נציגות העובדים. לא הוכרע העניין על ידי ההנהלה ונציגות העובדים, תימסר ההכרעה לוועדה פריטטית.

- עד להחלטת הגוף המוסמך וכל עוד לא הוחלט אחרת, ימשיך העובד לבצע את עבודתו בהתאם לסדרי העבודה כפי שקבעה ההנהלה.
- 3.10.4 יש צורך להעסיק עובד בעבודה שונה מעבודתו המקצועית הרגילה, יעשה הדבר בהסכמת ועד העובדים או בהסכמה הדדית. אם הסידור הוא רק לשעות מספר, יעשה על דעת ההנהלה בלבד.
- 3.11 לא יחליף עובד עבודתו, או משמרתו עם עובד אחר בלי ידיעת והסכמת ההנהלה, או הממונה עליו מטעם ההנהלה.
- 3.12 העובד ימצא בבית המלון רק בשעות עבודתו עפ"י הקבוע בסידור העבודה או במקרה של הכרח לסדר עניינים הנוגעים לעבודתו בבית המלון.
- 3.13 אין לעורר ריב ולנהל ויכוחים בזמן העבודה.
- 3.14 לא ישתמש עובד ברכוש או בחומרים של בית המלון לצרכים פרטיים.
- 3.15 אין לקיים אסיפות והתייעצויות בזמן העבודה, פרט בסיכום מוקדם עם ההנהלה. סעיף זה אינו מתייחס לפניות שאינן סובלות דיחוי של עובד לנציגי ועד העובדים.
- 3.16 ההנהלה וועד העובדים רשאים במקרה הצורך לערוך בדיקה בכלי העובדים.
- 3.17 על העובד למסור להחסנה למשמרת אצל שוער המלון כל חבילה שהינו מביא איתו, עד גמר משמרתו. אם בחבילה דברים וחפצים הנחוצים לו בשעת משמרתו עליו להראותם לשוער.
- 3.18 על העובד למסור מיד למנהל המלון כספים ואו כל חפץ, אותו ימצא בשטח המלון.
- 3.19 אסור לעובד לקיים פגישות עם אנשים ו/או אורחים בתוך שטח המלון.
- 3.20 עובד שנתפס באכילת אוכל המלון ללא רשות - רשאית ההנהלה לחייבו במחיר המכירה המלא של האוכל.
- 3.21 השימוש במחשב המלון על ידי העובד יהיה על פי הכללים שנקבעו בהסכם הקיבוצי הכללי בין לשכת הארגונים הכלכליים והסתדרות העובדים החדשה מתאריך 25/6/2008 ועל פי תקנון המלון בעניין זה.
- 3.22 לא ישתמש עובד בטלפון המלון לצרכים פרטיים ללא אישור.

4. עבודה במשמרות

- 4.1 סידור העבודה שהוכן על ידי ההנהלה מחייב כל עובד.

4.2 שינויים בסידור העבודה התקופתי וכן החלפת עובד ממשמרתו הקבועה למשמרת אחרת, ייעשו בהסכמת ועד העובדים או בהסכמה החדית, אך אם לדעת ההנהלה צורכי העבודה יחייבו זאת, תהיה היא רשאית להעביר זמנית עובד או עובדים מעבודה במשמרת אחת למשמרת אחרת, עד לתקופה של שבוע ימים.

4.3 על כל עובד להמשיך בעבודתו עד שהעובד מהמשמרת הבאה מחליפו, אך אינו חייב לעשות זאת למעלה משעתיים. בעבור הזמן הנוסף שעבד ישולם לו כמוגדר בהסכם העבודה גמול שעות נוספות.

4.4 במקרה של איחור למעלה משעה אחת, ובלי סיבה מספקת, הרשות בידי ההנהלה למנוע מהעובד עבודה ביום האיחור. במקרה שיתעורר ספק ביחס לסבירות הסיבה של האיחור ישותף נציג ועד העובדים בהחלטה.

4.5 עובד המאחר לעבודה מעל 10 דקות, תישלל ממנו ביום האיחור ההטבה הכרוכה מעבודה במשמרת ערב.

עובד שצבר יותר משני איחורים של עד 10 דקות לאיחור, במהלך החודש, תישלל ממנו בימי האיחור באותו חודש ההטבה הכרוכה מעבודה במשמרת ערב.

5. אחריות לציוד וחומרים

5.1 על העובד לשמור על רכוש המלון ולהימנע מבזבז חומרים.

5.2 על העובד לנהוג בזהירות במכשירים ובכלים שהם עובדים איתם ובמקרה של קלקול על העובד להודיע על כך מיד לאחראי על כך.

6. הופעה

על העובד להופיע לעבודה נקי ומסודר בהתאם לתפקידו במלון ובתלבושת בהתאם להוראות הנהלת המלון.

7. עונשין

7.1 עבר עובד על אחת מתקנות תקנון זה - באים בחשבון הקנסות והעונשים כדלקמן:

7.1.1 התראה בכתב.

7.1.2 קנס כספי עד לשיעור של חצי יום עבודה.

7.1.3 הפסקת עבודה ללא תשלום עד יומיים.

7.2 עבר עובד על תקנון זה על ידי:

- 7.2.1 אי ציות להוראות ההנהלה או הפרת משמעת.
- 7.2.2 עזיבת מקום העבודה באמצע יום העבודה בלי רשות ובלי סיבה מספקת.
- 7.2.3 חיסורים בעבודה בלי רשות ובלי סיבה מספקת.
- 7.2.4 הכאות בבית המלון.
- 7.2.5 באים בחשבון קנסות ועונשים כדלקמן:
- 7.2.5.1 קנס כספי.
- 7.2.5.2 הפסקה זמנית של עבודה ללא תשלום.
- 7.2.5.3 פיטורים רגילים בהודעה מוקדמת ומתן פיצויים.
- 7.3 הורשע עובד בדין על ביצוע עבירה פלילית או הודה בביצוע עבירה שיש בה משום השלכה שלילית במקום העבודה או הוכחה אשמה חמורה כנגד עובד כגון:
- 7.3.1 אי ציות להוראות ההנהלה או הפרת משמעת חמורה.
- 7.3.2 הכאות בבית מלון במקומות המיועדים לאורחים או מריבות קולניות בין העובדים, אשר גרמו לתוצאות חמורות.
- 7.3.3 גניבה או חבלה במזיד.
- 7.3.4 קלקול חומרים, מכשירים או מכונות במזיד.
- 7.3.5 עבודה במקום אחר בלי רשות בכתב מאת ההנהלה.
- 7.3.6 בזבוז חומרים בזדון ולקיחת מזון ללא רשות.
- 7.3.7 מסירת סודות עסקיים.
- 7.3.8 הורדת התפוקה במזיד או פגיעה במהלך התקין של העבודה.
- 7.3.9 באים בחשבון העונשים הבאים:
- 7.3.9.1 הפסקת עבודה זמנית ממושכת ללא תשלום.
- 7.3.9.2 פיטורים ללא הודעה מוקדמת.
- 7.3.9.3 פיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויים.
- 7.4 הישנות עבירה על התקנון תגרום להחמרת העונש או הקנס.
- 7.5 7.5.1 הקנסות והעונשין דלעיל יוטלו על העובד הנאשם על ידי ההנהלה יחד עם ועד העובדים או המזכיר במרחב בהעדר ועד העובדים, פרט להתראה היכולה להינתן לעובד על ידי ההנהלה בהודעה לועד עובדים.

- 7.5.2 לא הגיעו לידי הסכם, יועבר העניין לוועדה פריטטית בהתאם לסעיף 55 בהסכם העבודה הקיבוצי הכללי.
- 7.6 7.6.1 עבר עובד, אחת מהעבירות החמורות והמפורטות בסעיף משנה 7-3 דלעיל, ועובדת העבירה אינה מוטלת בספק, הרשות בידי ההנהלה להפסיק את עבודת העובד הנאשם עד לבירור, אשר יתקיים בו ביום מחוץ לשעות העבודה.
- 7.6.2 לא הגיעו בבירור לסיכום מוסכם, יועבר העניין לוועדה הפריטטית כנ"ל, וההפסקה הזמנית בעבודת העובד תימשך עד למתן החלטת הוועדה.
- 7.6.3 יזוכה העובד הנאשם, ישולם לו ע"י ההנהלה עבור כל תקופת הבטלה שנגרמה לו.
- 7.7 יצא העובד המואשם נקי מכל אשמה, תפורסם החלטת הוועדה במקום העבודה.
- 7.8 כספי הקנסות ינוצלו למטרה מוסכמת על ידי שני הצדדים.
- 7.9 בא כוח הנוער העובד יוזמן להשתתף בכל בירור הנוגע לנוער העובד במלון.

תעודות רפואיות בלתי מוצדקות .8

- 8.1 בכל מקרה ויתעורר ספק ביחס לתוכן כל תעודה רפואית המוגשת ע"י העובד, רשאי כל צד להסכם זה להביא את המקרה לבירור בפני ועדה רפואית מוסמכת למטרה זו.
- 8.2 הוועדה הרפואית המיוחדת רשאית להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת הוועדה.
- 8.3 החלטות הוועדה הרפואית תהיינה סופיות ומחייבות את הנוגעים בדבר.

- .9 תקנון עבודה זה אינו מבטל כל תקנון עבודה אחר שהוסכם עליו בעבר בין הנהלת מלון כלשהו ובין נציג מוסמך של ההסתדרות החדשה ואינו בא לגרוע מאף אחד מהסעיפים שבהסכם הקיבוצי הנ"ל.

1. תשלומים ותוספות

1.1 תוספת ותק

1.1.1 תוספת הותק תשולם לפי חישוב מרבי של 31 שנות וותק בשנת 2011 ו- 32 שנות ותק החל משנת 2012 למי שיהיה זכאי לה. התשלום יתבצע יחסית למספר שעות העבודה בפועל. תוספת הותק תעודכן בשיעור תוספות היוקר. התשלום יהיה לכל שנת עבודה. תוספת הוותק תצוין בנפרד בתלוש השכר ממועד החתימה על הסכם זה.

1.1.2 לעובדים אשר בעת חתימת הסכם זה משולמת להם תוספת ותק, ימשיך וישולם להם כפי ששולם עד חתימת הסכם זה. תעריפי הותק לעובדים אלה יעודכנו בשיעור של 3.7% (מההסכם הקודם), וכן ב 4% נוספים של הסכם זה מתאריך 1/1/2011. עדכון נוסף יתקיים בתאריך 1.1.2012 בשיעור 2%.

1.1.3 כל העובדים החדשים אשר יתקבלו לעבודה לאחר חתימת הסכם זה, וכל העובדים אשר טרם מלאה שנה לעבודתם בעת חתימת הסכם זה ואשר אינם מקבלים תוספת ותק, יקבלו החל מהחודש ה 13 לעבודתם, תוספת ותק אחידה בסך 33 ₪ לשנת עבודה (יחסית לשעות עבודה בפועל), שתעודכן מעת לעת על פי סיכום בין הצדדים בעתיד.

1.2 תוספת מקצועית

מעודכן ליום 1/1/2011 בש"ח.

כל תעריפי התוספת המקצועית בנספח זה עודכנו בשיעור של 3.7% (מההסכם הקודם) וכן ב 4% של הסכם זה, ביום 1/1/2011. עדכון נוסף יתקיים בתאריך 1.1.2012 בשיעור 2%.

1.2.1 תוספות סיווג מקצועי המאושרות ע"י תעודות משרד התמ"ת ב- ₪

1.2.1.1 פקידי קבלה

18.77	סוג 1 - פקיד קבלה זוטר
29.78	סוג 2 - פקיד קבלה
44.88	סוג 3 - פקיד קבלה ראשי

1.2.1.2 טבחים

18.77	סוג 1 - טבח עוזר
29.78	סוג 2 - טבח
44.88	סוג 3 - טבח ראשון
55.61	סוג 4 - טבח יחיד
55.61	סוג 5 - טבח ראשי

1.2.1.3 מושקות

18.77	סוג 1 - מושקות אירוח מסייעת
29.78	סוג 2 - מושקות אירוח
44.88	סוג 3 - מושקות אירוח ראשית

1.2.1.4 מוזגים (ברמנים)

18.77	סוג 1 - ברמן
44.88	סוג 2 - ברמן בכיר

1.2.1.5 מלצרים

18.77	סוג 1 - עוזר מלצר
29.78	סוג 2 - סגן מלצר
44.88	סוג 3 - מלצר
55.62	סוג 4 - מלצר ראשי

1.2.1.6 מקצועות אחרים

(על פי סיווג מקצועי של משרד התמ"ת)

18.77	סוג 1
29.78	סוג 2
44.88	סוג 3
55.62	סוג 4 ומעלה

1.2.1.7 תוספת השתלמות תעודה של המרכז לקידום מקצועי - 17.62

1.2.1.8 אקדמאים בעלי תואר בתיירות ומלונאות - 100

1.2.1.9 בוגרי לימודי מנהל מלונאי או "משולבת" ע"פ תוכנית הלימודים המאושרת ע"י משרד התמ"ת ו/או משרד התיירות - 75

1.2.2 הערה - התוספות המקצועיות תשולמנה מיום הצגת התעודה בלבד (ולא רטרואקטיבית).

הסכם עבודה אישי והסכם תנאי העסקה

1. הסכם עבודה אישי

- א. כל מלון יוכל להחתים עד 10% מעובדי המלון, על הסכם עבודה אישי.
- ב. ההסכם האישי יתבסס על הסכם העבודה הקיבוצי בענף המלונאות.
- ג. למרות האמור בסעיף 1, ב לעיל, לא יחולו על העובדים בהסכם האישי סעיפים 48.1, 48.3 עד 48.8, 49.2, 49.7, 53.1, 55 וכן נספח 2 להסכם.

2. הסכם תנאי העסקה ושכר (בעקבות תיקון 24 לחוק הגנת השכר)

- א. המלוונות רשאים להחתים עובדים על הסכם תנאי העסקה ושכר אישיים.
- ב. הסכם זה יהיה בכפוף להסכם העבודה הקיבוצי בענף המלונאות.

הסכם קיבוצי כללי

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 23 בחודש דצמבר 2010

בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות

(להלן "צד א'")

ובין התאחדות המלונות בישראל

(להלן "צד ב'")

הואיל - ובין הצדדים נחתמו הסכמים קיבוציים שונים, אשר מסדירים תנאי עבודתם של העובדים בענף המלונאות (להלן: "הענף")

והואיל - והצדדים מעוניינים להסדיר את נוהלי העבודה בענף, בכל הנוגע ליישומם של חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007 (להלן: "החוק"), בענף.

והואיל - וקיימים תפקידים מסוימים בבית המלון, בהם נדרשים העובדים להעניק שירות איכותי לאורחים אשר דורש עבודה בעמידה אל מול האורח.

והואיל - ולאחר ניתוח של פעילות בתי המלון והאירוח, סיווג ומיפוי פעילות העובדים בבתי המלון והאירוח הגיעו הצדדים לפרשנות מוסכמת באשר לאופן יישום הוראות החוק בענף.

לפיכך הוסכם הוצהר והותנה בין הצדדים כלהלן

1. בית המלון ובית ההארכה (להלן: "המלון") מתחייב להמשיך ולפעול ליישום מלא של החוק.
2. ככלל, המלון יעמיד לרשות העובדים כיסאות העונים על הגדרות החוק.
3. מוסכם כי רק עובדים בתפקידים אשר יצוינו להלן, יהיו מורשים לבצע עבודתם בעמידה בעת הענקת שרות לאורחים. במחלקות בהם נמצאים עובדים אלה, יוצבו כסאות בעמדת העבודה ואם לא ניתן בסמוך לה העובדים יוכלו לשבת כאשר הדבר מתאפשר מביצוע העבודה. נוסף על כך יוצבו כסאות לישיבה לרווחת העובדים במשרדים העורפיים של המחלקות.

4. המלון מתחייב לאפשר לעובדים לשבת, בזמנים בהם אינם מבצעים בפועל עבודה של מתן שירות, או עבודה הדורשת ניידות במלון או מחוץ למלון, וזאת בכפוף לצורכי העבודה. כן מתחייב המלון לאפשר לעובדים, לשבת בזמני הפסקות המנוחה כקבוע בחוק.
5. התאחדות המלונות מתחייבת להוציא תוך 14 ימים ממועד אישור ההסכם, הנחיות למלונות אשר יימסרו למנהלי המלונות ויופצו למנהלי המחלקות. הנחיות אלו יאפשרו לעובדים לממש את זכותם לישיבה בעבודה, בהתאם לפרשנות המוסכמת בין הצדדים כמפורט לעיל.
6. המלון ימנה את אחד המנהלים להיות ממונה על יישום הוראות החוק וההסכם. העובדים במלון יוכלו לפנות לממונה או לנציג ועד העובדים, בתלונות על אי קיום הוראות החוק וההסכם. הממונה יטפל בכל תלונה שתוגש בדרך שתבטיח את קיום הוראות החוק וההסכם.
7. במקרה של תלונה או אי הסכמה שלא תיפתר במסגרת המלון, יועבר הטיפול לועדה פריטטית כמקובל ומחויב מההסכם הקיבוצי הכללי בין הצדדים. הוועדה הפריטטית תורכב ממזכיר ארצי של עובדי המלונאות בהסתדרות ונציג התאחדות המלונות.
8. התפקידים בהם תותר ביצוע העבודה בעמידה בהתאם לסעיף 3 לעיל:
- 8.1 עובדים בקבלה, מודיעין ובלבוים
 - 8.2 מלצרים וברמנים
 - 8.3 טבחים, קונדיטורים ועובדי מטבח
 - 8.4 מאבטחים/קב"טים
 - 8.5 עובדים בנקיון ומשק
 - 8.6 עובדים בבריכה/ספורט ומועדוני בריאות
 - 8.7 עובדים באחזקה
 - 8.8 צ'קרים
 - 8.9 עובדים בצוות בידור
 - 8.10 עובדים בתפקידים נוספים שיאושרו במידת הצורך ע"י התאחדות המלונות וההסתדרות החדשה במשותף

9. התפקידים המצויינים בסעיף 8, כוללים גברים ונשים גם אם רשומים בלשון זכר.

~~ד"ר חגית לאיבול-מקצועי~~
~~בהסתדרות הכללית החדשה~~


התאחדות המלונות בישראל


הסתדרות העובדים הכללית החדשה

~~ק"צ~~
ההסתדרות החדשה
האיגוד הארצי לעובדים השטחים
בחו"ל, כימת שמירה ואבטחה
ניסיון מאוחד, טיפול ומשק-הבית
שד' שמואל המלך 8 ת"ד 61400



הסכם קיבוצי כללי – תנאים מיוחדים לעובדי מלונות אילת

שנחתם בתל אביב, ביום 1 ינואר 2007 ושהוארך עד 30/6/2013

בין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה
הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות

(מצד אחד, להלן: ההסתדרות)

לבין: התאחדות המלונות בישראל

(מצד שני, להלן: ההתאחדות)

הואיל; והצדדים חתומים על הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף המלונאות (להלן: ההסכם הקיבוצי הכללי) שתוקפו הנוכחי עד ליום 31/12/2005 ושהוארך עד 30/6/2013.

והואיל; והצדדים הסכימו על שינויים בכל הנוגע לתנאי העבודה של עובדי המלונות באזור ים המלח, המפורטים ערב הסכם זה בנספח 5 א' להסכם הקיבוצי הכללי: (ולהלן: "נספח אילת"):

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. העובדים במלונות באזור אילת יקבלו הוספת שכר כפי שיפורט להלן שתבוא במקום התנאים כמפורט בנספח 5 א' שנחתם ביום 21/3/2004.
2. עובד שעבד 24 חודשים ברציפות במלונות באזור אילת יהיה זכאי לתוספת בשכרו החודשי בסכום של 300 ש"ח החל מ-1/1/2007 תוספת זו תתווסף לשכרו הבסיסי של העובד ותהיה שכר לכל דבר ועניין.
3. למרות האמור בסעיף 2, עובד במלון שהינו "תושב אילת" יקבל את תוספת השכר כאמור בסעיף 2 בתום 6 חודשי עבודה. עם השלמת 6 חודשי עבודה במלון יקבל העובד שהינו תושב אילת רטרואקטיבית את התוספת האמורה מיום תחילת עבודתו במלון.

להבהרה, עובד ייחשב ל"תושב אילת" אם בתחילת עבודתו במלון הוא

תושב העיר אילת בתקופה של 24 חודשים לכל הפחות לפני תחילת עבודתו במלון על פי הרישום בתעודת הזהות או כל פי הוכחת "תושבות" או "מגורים" בדרך מקובלת אחרת.

4. עובד שהחל את עבודתו במלון והוכיח כי מילא אחר כל התנאים המפורטים בנספח 5 א' וקיבל תוספת השכר האמורה ממלון אחר בו עבד, יהיה זכאי לתוספת השכר מהיום הראשון לעבודתו במלון החדש.
5. עובדים בפועל במלונות אילת שבעת חתימה על הסכם זה אינם מקבלים עדיין את "תוספות אילת" ויהיו זכאים ל"תוספות אילת" על פי ההסכם שהיה בתוקף עד מועד החתימה על ההסכם זה יקבלו את התוספת על פי זכאותם לפי ההסכם הקודם אך ללא תשלום רטרואקטיבי.
6. עובדים המקבלים כבר כיום את תוספות אילת א' ו-ב', תוספות אלה יבוטלו ובמקומן יקבלו העובדים "תוספת אילת" בשיעור של 300 ₪ שתתוסף לשכרם הבסיסי של העובדים ויהווה שכר לכל דבר ועניין.
7. תוספת השכר כאמור תשולם יחסית להיקף משרתו של העובד כפי שהיתה מדי חודש אך בכל מקרה לא יותר מהיקף משרה מלאה.
8. תוקפו של הסכם זה יהיה חופף לתוקפו של ההסכם הקיבוצי כללי בענף המלונאות שנחתם ביום 1/1/2007.

ולראיה באנו על החתום:


התאחדות המלונות בישראל


הסתדרות עובדי המלונות והאירוח
ידיד האגף לאיגוד מקצועי
בהסתדרות הכללית החדשה

הסכם קיבוצי כללי – תנאים מיוחדים לעובדי מלונות באזור ים המלח

שנחתם בתל אביב, ביום 1 ינואר 2007 ושהוארך עד 30/6/2013

בין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה
הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות

(מצד אחד, להלן: ההסתדרות)

לבין: התאחדות המלונות בישראל

(מצד שני, להלן: ההתאחדות)

הואיל; והצדדים חתומים על הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף המלונאות (להלן: ההסכם הקיבוצי הכללי) שתוקפו הנוכחי עד ליום 31/12/2005 ושהוארך עד 30/6/2013.

והואיל; והצדדים הסכימו על שינויים בכל הנוגע לתנאי העבודה של עובדי המלונות באזור ים המלח, המפורטים ערב הסכם זה בנספח 5 ב' להסכם הקיבוצי הכללי:

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. העובדים במלונות באזור ים המלח יקבלו תוספת שכר כפי שיפורט להלן שתבוא במקום התנאים כמפורט בנספח 5 ב' שנחתם ביום 21/3/2004.
2. עובד שעבד 24 חודשים ברציפות במלון באזור ים המלח יהיה זכאי לתוספת בשכרו החודשי בסכום של 185 ₪ מ-1 בינואר 2007. תוספת זו תתווסף לשכר הבסיס של העובד ויהווה שכר לכל דבר ועניין.
3. עובד שהחל את עבודתו במלון והכיח כי מילא אחר כל התנאים המפורטים בנספח 5 ב' וקיבל את תוספת השכר האמורה ממלון אחר בו עבד יהיה זכאי לתוספת השכר מהיום הראשון לעבודתו במלון החדש.
4. עובדים בפועל במלונות באזור ים המלח שבעת חתימה על הסכם זה אינם מקבלים עדיין את התוספות עפ"י נספח 5 ב' ויהיו זכאים לתוספת על פי ההסכם שהיה בתוקף עד מועד חתימה על הסכם זה, יקבלו את התוספת

במועד זכאותם לפי ההסכם הקודם אך ללא תשלום רטרואקטיבי.

5. עובדים המקבלים כבר את התוספות עפ"י נספח 5 ב', תוספות אלה יבוטלו ובמקומן יקבלו העובדים תוספת "יום המלח" בשיעור של 185 ₪ שתתוסף לשכרם הבסיסי של העובדים ויהווה שכר לכל דבר ועניין.
6. תוספת השכר כאמור תשולם יחסית להיקף משרתו של העובד כפי שהיתה מדי חודש אך בכל מקרה לא יותר מהיקף משרה מלאה.
7. תוקפו של הסכם זה יהיה חופף לתוקפו של ההסכם הקיבוצי הכללי בענף המלונאות שנחתם ביום 1/1/07.

ולראיה באנו על החתום:



התאחדות המלונות בישראל

הסתדרות עובדי המלונות והאירוח

ההסתדרות התדעו
האיגוד הארצי לשבדיה העמיתים
בהקלטות, כנרת, סג'ר וואנטה
ניקיון ואחזקה, טיפול ושיפוץ-הבית
שד' שאול המלך 6 ת"א 61400

תקנון למניעת הטרדה מינית

לשון ה"חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח - 1998" - והתקנות לפיו, הן הקובעות. כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהפך.

- 1. הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק** - החוק אוסר הטרדה מינית בכל מקום ובכל דרך שהיא. ברחוב, באוטובוס, בצבא, בבית ובעבודה, המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.
- 2. המעשים האסורים:** סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני, מעשה מגונה (די באירוע יחיד), הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, התייחסויות חוזרות למיניות האדם, התייחסות מבזה ומשפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם (די באירוע יחיד) התנכלות.
- 3. אילו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית?** חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.
- 4. התנכלות אסורה** - כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר.
- 5. אי הסכמה:** על המוטרד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטרידה - במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.
- 6. מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?** רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 3 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחבר/ה או בן משפחה).
- 7. דרכי תגובה:** החוק מציע ארבע אפשרויות שניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו:
 - 7.1 דין משמעותי פנימי - ניתן להתלונן על ההטרדה אצל המעביד/ה או אצל האחראי/ת למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.

- 7.2 בבית הדין לעבודה - ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- 7.3 בבית משפט אזרחי - ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד. מקסימום הקנס הוא עד 50,000 ₪.
- 7.4 תלונה במשטרה - במטרה לפתוח בהליכים פליליים.
- 8. חובת המעביד:** מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- 8.1 על המעביד למנות אחראי/ת לנושא הטרדה מינית במקום העבודה.
- 8.2 על המעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- 8.3 על המעביד לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
- 8.4 על המעביד לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
- 8.5 על המעביד המעביד למעלה מ-25 עובדים לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.
- 9. דין חברת כוח אדם כדין מעביד.**
- 10. טיפול המעביד/ה במסקנות הברור:**
- המעביד, לאחר שקיבל את סיכומיה של האחראי/ת, יחליט תוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:
- 10.1 הרחקת ה"מטריד לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
- 10.2 נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- 10.3 פתיחה בהליכים משמעותיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
- 11. המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראי/ת.**

ניתן לפנות ל: אחראי על הטרדה מינית במקום העבודה

הסכם קיבוצי כללי

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 23 בחודש דצמבר 2010

בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות

(להלן "צד א'")

ובין התאחדות המלונות בישראל

(להלן "צד ב'")

הואיל; והצדדים יחתמו על הסכם קיבוצי כללי בענף המלונאות שתוקפו הנוכחי, הוא עד יום 30 ביוני 2013 (להלן: ההסכם הענפי).

לפיכך הוסכם הוצהר והותנה בין הצדדים כלהלן

1. תוספות שכר

- 1.1 עובד קיים אשר החל עבודתו במלון לפני תאריך 1/7/2008 יקבל:
 - 1.1.1 בעת חתימת הסכם זה יקבל מענק חד פעמי בגובה 2% משכר היסוד החודשי ע"פ עבודתו בפועל, לכל חודש בין החודשים 1/8/2010 ועד 31/12/2010. המענק לא יהיה חלק מהשכר לעניין ערך שעה ולצורך תשלום שעות נוספות, הפרשות תנאים סוציאליים ופיצויים.
 - 1.1.2 בתאריך 1.1.2011 יקבל תוספת שכר של 4% לשכר היסוד.
 - 1.1.3 בתאריך 1.1.2012 יקבל תוספת של 2% לשכר היסוד.
- 1.2 עובד קיים אשר החל עבודתו במלון לאחר 1/7/2008 אך לפני 31/12/2008 יקבל תוספת כדלקמן:
 - 1.2.1 יקבל מענק של 2% לחודש משכר היסוד החודשי ע"פ עבודתו בפועל בעבור החודשים ה-20 ועד ה-24 לעבודתו במלון. מענק זה ישולם בעת חתימת ההסכם. המענק ייקרא "מענק הסכם" ולא

יהיה חלק מהשכר לעניין ערך שעה ולצורך תשלום שעות נוספות, הפרשות תנאים סוציאליים ופיצויים. בעת הגעת העובד לחודש ה-25 לעבודתו יופסק המענק.

1.2.2 בתאריך 1/1/2012 יקבל תוספת שכר של 2% לשכר היסוד.

1.3 עובדים אשר החלו עבודתו במלון לאחר תאריך 31/12/08, לא יחולו עליהם ההעלאות והתשלומים בסעיפים 1.1-1.2.

תוספות השכר בסעיפים 1.1-1.3 יחושבו עד לתקרת משכורת כוללת של 9,000 ₪.

2. שכר המינימום בענף

2.1 עובד בוותק של עד 24 חודש - שכר המינימום יהיה מבוסס על תקן של 186 שעות עבודה כמקובל במשק (ערך שעה 20.70).

עובד בוותק מהחודש ה-25 לעבודתו - שכר המינימום יהיה מבוסס על תקן של 176 שעות עבודה. (ערך שעה 21.87).

3. קיזוז מקדמות שכר להסכם הנוכחי שסיומו בתאריך 30/6/2013

3.1 עובד שקיבל תוספת שכר מתאריך 1/7/09 ועד למועד חתימת ההסכם, יהיה רשאי המעביד לקזז את מלוא התוספת הניתנת בהסכם זה.

3.2 עובד שקיבל תוספת שכר מתאריך 1/1/09 ועד 30/6/2009, יהיה רשאי המעביד לקזז מחצית מהתוספת הניתנת בהסכם זה.

3.3 לעובד אשר יקוזז שכר עפ"י סעיפים 3.1 או 3.2, תשולם הפעימה הבאה בהסכם זה במלואה. במידה ועובד יקבל העלאה מעבר לניתן בהסכם זה ובתוך תקופת ההסכם, יהיה המעביד רשאי לקזזה.

3.4 במידה ויועלה שכר המינימום במשק בתקופת הסכם זה, יהיה רשאי המעביד לקזז את פעימות ההסכם ובתנאי שלא תהיינה גבוהות משיעור העלאות שכר המינימום שיקבעו.

4. תוספת אילת וים המלח, תוספת וותק, תוספות מקצועיות וניכוי בגין ארוחות

4.1 תוספות אילת וים המלח יעודכנו בשיעור התוספות של הסכם זה.

4.2 תעריפי הוותק והתוספות המקצועיות עודכנו בגוף ההסכם.

4.3 הניכוי בגין ארוחות עודכן בגוף ההסכם.

4.4 תוספת הוותק תוגבל בשנת 2011 עד ל-31 שנות וותק ובשנת 2012 עד ל-32 שנות וותק.

5.1 יישום סעיפי ההסכם שלעיל יכנסו לתוקף אך ורק עם חתימת ההסכם האחוד כולו.



התאחדות המלונות בישראל
10/10/11

ר"ר האגף איגוד מקצועי
בהסתדרות סכ"מ תל אביב
הסתדרות סכ"מ תל אביב

ההסתדרות החדשה
ואגוד החדש לנכבדים השכנים
בוקרמנט, כנרת, שמורת ארבל
נימון ואחיקוד, סיכוי נשק-הציון
גני שגל המלך 8 ת"א 6052

נספח מס' 8, א'

נספח זה מבוסס על ההסכם הקיבוצי משנת 1994 וההתייחסות לסעיפים בהתאם.

1. ביטוחים פנסיונים

1.1 לעובדים הותיקים שעבדו על פי השכר המשולב:

1.1.1 עובדים המקבלים משכורת קבועה בלבד: הופקדו כספי הפיצויים בשיעור של 8.3% מהמשכורת הכוללת בגין כל עובד ב"מבטחים" או בקופת גמל מוכרת אחרת (להלן: "הקופה") מדי חודש בחודשו יקבלו העובדים מהקופה את כספי הפיצויים אשר הופקדו כך, בתוספת הצמדה, ריבית ורווחים אשר הצטברו בחשבון המתנהל בגין אותו עובד. הקופה לא תהיה אחראית לכל תשלום מעבר לאמור לעיל. אם כתוצאה מהוראות החוק או הסכם העבודה לא יספיקו הסכומים הנ"ל, תשולם היתרה ע"י הנהלת המלון.

1.1.2 עובדים שעבדו לפי שיטת משכורת משולבת: אם המלון הפקיד החל מ-1.3.72 את כספי הפיצויים בגין כל משכורת העובד או בגין דמי שירות בלבד מדי חודש בחודשו בשיעור 8.3% מהמשכורת הקבועה ו/או מדמי השירות בלבד, ב"מבטחים" או ב"קופה", בחשבון נפרד לזכות כל עובד - הפקדת אותו חלק של התשלום ב"קופה" המתייחס להכנסת העובד ממשכורתו הקבועה דינה כאמור בסעיף משנה (4) דלעיל ואילו אותה חלק של הפקדה המתייחס להכנסת העובד מדמי שירות, יבוא במקום פיצויי פיטורים בגין אותו חלק של הכנסת העובד. הסכומים שהופקדו כנ"ל על יסוד דמי שירות לרבות ריבית והפרשי הצמדה המקובלים ב"קופה" ישולמו לעובד ישירות ע"י הקופה בעת שיפסיק עבודתו, פרט למקרה פיטורים מסיבה השוללת את הזכות לפיצויי פיטורים, לפי החלטת הוועדה הפריטטית.

1.1.3 לעובדים שעברו משיטת המשכורת המשולבת לשיטת המשכורת הקבועה ושפיצויי הפיטורים שלהם הופקדו גם בגין משכורתם הבסיסית כאמור בסעיף משנה (5) (א) לעיל ונערך חשבון של הכספים שהצטברו בקופה ליום 31.5.90, לפיו התחייבה השלמת הסכום שנצבר בגין פיצויי פיטורים על משכורתם הבסיסית כאמור בסעיף משנה (4) לעיל והופקד סכום ההשלמה ע"י המלון בחשבונו של העובד בקופה - הפקדה זו תמצה את מלוא חובתו של המעביד בגין פיצויי פיטורים על חלק זה ממשכורתם עד ליום 31.5.90.

בגין התקופה שהחל מ-1.6.90 יקבלו העובדים את פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף משנה (3) או (4) לעיל לפי העניין.

1.1.4 1.1.4.1 גמר חשבון פיצויי פיטורים ליום 29.2.72 לפי שיטת המשכורת

המשולבת למלצרים, לפקידי קבלה ולברמנים שלגביהם היה קיים הסדר המינימום השנתי המובטח: בכל מלון אשר ערך חשבון סופי של פיצויי פיטורים שהגיעו לעובדיו הנ"ל בעד התקופה שהסתיימה ביום 29.2.72 לפי משכורת מינימום מובטחת אשר היתה נהוגה באותו יום והפקיד את הכספים בגין פיצויי פיטורים כנ"ל בקופה לזכות כל עובד על פי חשבון שאושר ע"י ועד העובדים - תבוא הפקדה זו במקום פיצויי פיטורים בעד תקופת עבודתו של העובד עד 29.2.72 על אף האמור בסעיף משנה (3) דלעיל.

1.1.4.2 לעובדים כאמור בס' א' דלעיל אשר עברו ביום 1.6.90 לעבוד בשיטת המשכורת הקבועה ונערך חשבון פיצויי פיטורים המגיעים להם בגין משכורתם הבסיסית לפי גובה משכורתם בחודש מאי 1990 עבור תקופת עבודתם עד ליום 30.5.90 וסכום זה הופקד ב"קופה" על שם העובד - הפקדה זו תבוא במקום פיצויי פיטורים בעד אותה התקופה ובגין הכנסתו של העובד ממשכורתו הבסיסית.

בגין התקופה החל מ- 1.6.90 יקבלו העובדים את פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף משנה (3) או (4) לעיל לפי העניין.

1.1.4.3 גמר חשבון פיצויי פיטורים ליום 29.2.72 בעד הכנסת עובדים אחרים מדמי שירות:

בכל מלון אשר ערך חשבון סופי של פיצויי פיטורים בגין הכנסת העובד מדמי שירות בלבד בעד התקופה שהסתיימה ביום 29.2.72 והפקיד את הכספים בגין פיצויי פיטורים אלה בקופה לזכות העובד, לפי חשבון שנערך לפי הכנסתו החודשית הממוצעת של העובד מדמי שירות בשנת 1971 כפול מספר שנות עבודתו עד לתאריך הנ"ל ושחשבון זה אושר ע"י ועד העובדים - תבוא הפקדה זו במקום פיצויי פיטורים בעד אותה תקופה ובגין הכנסה מדמי שירות בלבד.

1.1.5 בתי המלון אשר לא הפקידו ב"קופה" עד 15.6.72 עבור דמי שירות כנאמר בסעיפי המשנה (5) ו-(6) ישלמו פיצויי פיטורים כנאמר בסעיף משנה (3) דלעיל.

1.1.6 צד א' מצהיר ומתחייב בשמו הוא ובשם כל אחד מיחידיו ובשם כל המיוצגים על ידו כי על ידי ההפקדה לפי סעיפי המשנה (5) א ו-(6) ג יצא המעביד ידי חובתו - בכל מה שנוגע לתשלום פיצויי פיטורים המתייחסים להכנסת העובד מדמי שירות וכי ע"י ההפקדה לפי סעיפי משנה (5) ב, 6

(א) ו- (6) ב יצא המעביד ידי חובתו בכל הנוגע לתשלום פיצויי הפיטורים המתייחסים לכל הכנסתו של העובד בגין התקופה עד 1.3.72 ועד 1.6.90 בהתאמה.

הנזכר בסעיפים דלעיל ייחשב כמיצוי חובותיו של המעביד ביחס לפיצויי פיטורים בהתאם להוראות שבחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג - 1963.

מוסכם בזה כי הקופה תשלם לעובד שיגיעו לו פיצויי פיטורים אך ורק הסכומים המופקדים על שמו בצירוף ריבית ורווחי הצמדה כמקובל באותה קופה וזה גם תחום אחריותה.

ג. פיצוי פיטורים

הצדדים מאמצים את תנאי האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח, במקום פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, כמפורט להלן.

צו לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין

האישור הכללי

להלן נוסח האישור הכללי כפי שהתפרסם בילקוט הפרסומים 4659 מיום 30.6.1998, לאחר תיקונו בי"פ 4803 מיום 23.8.1999 ובי"פ מיום 12.3.2001:

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - "החוק"), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד העובד לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן - "קרן פנסיה"), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקצבה או שילוב של תשלומים לתכנית קצבה ולתכנית שאינה לקצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - "קופת ביטוח"), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח בין אם יש בקופת הביטוח תוכנית לקצבה ובין אם לאו (להלן - "תשלומי המעביד"), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - "השכר המופטר"),

ובלבד שנתקיימו כל אלה:

(1) תשלומי המעביד -

(א) לקרן פנסיה אינם פחותים מ- $1\frac{1}{3}\%$ מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של $1\frac{1}{3}\%$ מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל- 12% גם $1\frac{1}{3}\%$ כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד בלבד ;

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) $1\frac{1}{3}\%$ מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד העובד בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת

הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר של המפוטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - "תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה");

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2 1/3% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

(3) לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:

(א) הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד את קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי העניין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב) ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לעניין זה, "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.

(4) אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.

נוסח מקורי מיום ט"ו בסיון התשנ"ח (9 ביוני 1998), אליהו ישי שר העבודה והרווחה

ולראיה באנו על החתום:



התאחדות המלונות בישראל
התאחדות המלונות בישראל



הסתדרות עובדי המלונות והאירוח
ההסתדרות החדשה
איגוד ורצי לעובדים שונים ב-
כימיה, טמירה, תעלואות
מלונות-אירוח, ניוטון וזיסט
נייד 052-3333333

הסכם קיבוצי כללי (מסגרת) – לביטוח פנסיוני מקיף במשק

שנערך ונחתם בתל – אביב ביום 22 בחודש פברואר שנת 2011

(נוסח משולב)¹

בין: לשכת התאום של הארגונים הכלכליים בשם הארגונים המפורטים מטה²
(להלן: "צד א'" ו/או "לשכת התאום")

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי ואגף הפנסיה, הביטוח ושוק ההון

(להלן: "צד ב'" ו/או "ההסתדרות")

הואיל והצדדים ויחידיהם מייצגים את רוב העובדים והמעסיקים המאורגנים במגזר הפרטי בישראל;

והואיל והצדדים מאוחדים בדעתם בדבר חשיבות קיומה של מערכת פנסיונית הסכמית ויציבה אשר תקבע ותעוגן במסגרת יחסי העבודה הקיבוציים בישראל, כך שכל עובד במדינת ישראל יהיה זכאי לביטוח פנסיוני מקיף והולם;

והואיל והצדדים מאוחדים בדעה כי יש חשיבות להחיל את הוראות הסכם זה על כל העובדים בישראל שלא חלים עליהם הסדרים פנסיוניים מיטיבים כהגדרתם בהסכם זה, בדרך של חתימה על הסכמים קיבוציים כלליים והרחבתם באמצעות צווי הרחבה, ולא בדרך של חקיקה;

¹ הסכם קיבוצי כללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק מיום 19.11.2007, משולב עם הסכם קיבוצי כללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק מיום 7.9.2010.

² רשימת הארגונים:

התאחדות התעשייתיים בישראל, לשכת המסחר תל-אביב - יפו בשמה ובשם לשכות המסחר בירושלים, בחיפה ובבאר שבע, התאחדות הקבלנים והבונים בישראל, התאחדות האיכרים בישראל, התאחדות תעשיית היהלומים בישראל, התאחדות המלונות בישראל, האיגוד הארצי של מפעלי שמירה בישראל, האיגוד הכל ארצי של מפעלי האחזקה והניקיון בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, האיגוד הארצי למסחר בישראל, התאחדות ענף הקולנוע בישראל, התאחדות הסוחרים בישראל, לשכת אירגוני העצמאיים בישראל, ארגון החברות לאספקת משאבי אנוש.

והואיל ועל חלק מיחיד צד א' וחבריהם חלה חובת ביטוח פנסיוני בהיותם צד להסכמים קיבוציים כלליים ענפיים ו/או מיוחדים ומטרת הסכם זה היא להחיל חובה כללית ומקיפה גם על עובדים ומעסיקים שלא חל עליהם הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו בהסכם זה, באופן מידתי והדרגתי;

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ קיבוצי במטרה לחתום על הסכם קיבוצי כללי (מסגרת), במסגרתו יעוגנו ההסכמות ביניהם באשר להסדר פנסיוני תקדימי וחדשני, אשר יקבע בו לראשונה הסדר מחייב שיחול על כל אותם העובדים במשק שאינם מבוטחים החל מהמועד הקובע בהסדר פנסיה מיטיב, כהגדרת מונחים אלה בהסכם זה להלן;

והואיל והצדדים הסכימו כי אין בהסכם זה כדי לגרוע ו/או לפגוע ו/או למעט, מכל הסדר פנסיוני מיטיב אחר של העובדים במשק;

אשר על כן הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה והנספחים מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. הגדרות

א. המועד הקובע

בכפוף לסעיף 12 להלן, המועד הקובע הינו 1 בינואר 2008 או מועד תחילת עבודתו של העובד במקום העבודה, המועד המאוחר מבין השניים.

ב. השכר הממוצע במשק

השכר הממוצע במשק בהתאם לאופן החישוב המותווה בסעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה 1995, כפי שיעודכן מעת לעת.

ג. חוק פיצויי פיטורים ו/או החוק

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963.

ד. קרן פנסיה מקיפה חדשה

קרן פנסיה מקיפה חדשה היא קרן פנסיה שקיבלה את אישור הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר ואישור כקופת גמל לקצבה לפי תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל) התשכ"ד - 1964 לאחר יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1.1.1995), המעניקה לעמית עפ"י תקנונה זכות לקצבת זיקנה, קצבת שארים וקצבת נכות.

ה. קרן פנסיה ותיקה

קרן פנסיה ותיקה היא קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח, שאושרה לראשונה לפני יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995);

- ו. **קרן פנסיה**
קרן פנסיה חדשה, קרן פנסיה ותיקה - הכל לפי העניין.
- ז. **קופת גמל**
כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה 2005.
- ח. **קופת ביטוח**
כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופת גמל), התשס"ה 2005.
- ט. **קופת גמל לקצבה**
כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005
לרבות תוכנית ביטוח שאושרה כקופת גמל לקצבה ע"י הממונה.
- י. **תקנות מס הכנסה**
תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת גמל) התשכ"ד - 1964, כפי שיהיו בתוקף מזמן לזמן, לרבות תקנות שיבואו במקומן.
- יא. **הממונה**
הממונה על אגף שוק ההון, בטוח וחסכון במשרד האוצר.
3. **חובת הביטוח הפנסיוני המקיף**
- א. כל עובד כהגדרתו להלן, שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו להלן, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, שהינו או שיהיה חבר במי מהארגונים החברים ו/או שיהיו חברים בלשכת התאום, יהיה זכאי להיות מבוטח עפ"י הסכם זה, ולבחור, בהודעה בכתב למעסיקו בפרק הזמן הקצוב שלהלן בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה ע"י הממונה, בה יהיה מבוטח החל מהמועד בו קמה לו זכאותו כקבוע בסעיף 6ה'ז' להסכם זה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור בסעיף 6ה'ז' להלן:
1. מי שיתחיל לעבוד לאחר מועד כניסתו לתוקף של הסכם זה - 60 יום מיום תחילת עבודתו;
 2. מי שמועסק 9 חודשים ויותר לפני מועד כניסתו לתוקף של הסכם זה - לכל המאוחר ביום 1.2.2008 או לחלופין בסוף החודש שבו יכנס הסכם זה לתוקף, כאמור בסעיף 12 להלן;
 3. מי שמועסק פחות מ-9 חודשים טרם מועד כניסתו לתוקף של הסכם זה - 60 יום לפני מועד זכאותו.
- ב. לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בפרק הזמן הקצוב הנ"ל על הקופה

בה בחר להיות מבוטח כאמור לעיל, יבטח אותו המעסיק מהמועד בו קמה לו זכאותו, כקבוע בסעיף 6ה'-ז' להסכם זה, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

מובהר כי אין בקביעת המועד להודעת העובד על בחירתו כאמור ברישא של סעיף קטן א' לעיל, כדי לדחות את מועד זכאותו הקבוע בסעיף 6ה'-ז' להלן.

ג. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין.

4. תחולה

א. הסכם זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, שהינו או שיהיה חבר במי מהארגונים החברים ו/או שיהיו חברים בלשכת התאום, בכפוף לכך שהוראות הסכם זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים הקטנים להלן, ובכפוף לסייגים הקבועים, ככל שקבועים, בהם (להלן בהסכם זה: "עובד" ו/או "עובדים"):

1) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, עפ"י הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או מנהג ו/או נוהג ו/או צו הרחבה, קיים או עתיד, ו/או דין (להלן: "הסכם לביטוח פנסיוני"), כך ששיעור ההפרשות בגינו לקופת גמל, לרבות לקרן הפנסיה, עומד לכל הפחות על 17.5% משכר העובד. מובהר כי על עובד שמעבידו מחויב לבטחו בהסדר פנסיה מיטיב, כמשמעו בסעיף זה, שתחילת ההפרשה על פי ההסדר האמור חלה במועד מאוחר יותר ממועדי תחילת ההפרשה הקבועים בסעיף 6 להלן, יחול האמור בהסכם זה בתקופה שעד להחלת יישומו של הסדר הפנסיה המיטיב.

2) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, בהסדר ביטוחי הכולל לרבות באופן נלווה או כנספח גם ביטוח למקרה פטירה וביטוח למקרה אובדן כושר עבודה בקופת ביטוח, המבוססים על תשלום כספי תגמולים ופיצויי הפיטורים, ובלבד שחלק המעסיק לתגמולים אינו נופל מ- 5% משכר העובד, חלק המעסיק לפיצויי פיטורים אינו נופל מ- 5% משכר העובד וחלק העובד לתגמולים אינו נופל מ- 5% משכר העובד.

3) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 11.5% משכרו (5.5% תגמולי עובד ו- 6% תגמולי מעביד) או בהסדר פנסייט יסוד בקרן פנסיה ותיקה אך על המעביד של עובד כאמור בסעיף קטן זה, תחול חובת העברת רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן וכן יחולו הוראות סעיף 5

להסכם. למען הסר ספק מובהר, כי לגבי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק 9 חודשים ויותר כאמור בסעיף 6'ה-ז', העברת רכיב "פיצויי הפיטורים" תחל ביום 1.1.2008 או במועד כניסתו לתוקף של הסכם זה - המועד המאוחר מביניהם.

(4) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, לרבות הפרשה לקופת גמל (הסדר קצבתי או הוני ו/או כל שילוב ביניהם), כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 10% משכרו (5% תגמולי עובד ו- 5% תגמולי מעביד), אך על המעביד של עובד כאמור בסעיף קטן זה, תחול חובת העברת רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן וכן יחולו הוראות סעיף 5 להסכם. למען הסר ספק מובהר, כי לגבי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק 9 חודשים ויותר כאמור בסעיף 6'ה-ז', העברת רכיב "פיצויי הפיטורים" תחל ביום 1.1.2008 או במועד כניסתו לתוקף של הסכם זה - המועד המאוחר מביניהם.

החל מיום 1.1.2014 יימחקו סעיפים קטנים 1, 2, 3 ו-4 לעיל ובמקומם יבוא סעיף קטן (1) חדש כדלקמן:

לא יראו בשיעור הפרשות לקופת גמל, הנמוך מ-17.5% משכר העובד, כהסדר פנסיה מיטיב. מובהר כי על עובד שמעבידו מחויב לבטחו בהסדר פנסיה מיטיב, כמשמעו בסעיף זה, שתחילת ההפרשה על פי ההסדר האמור חלה במועד מאוחר יותר ממועדי תחילת ההפרשה הקבועים בסעיף 6 להלן, יחול האמור בהסכם זה בתקופה שעד להחלת יישומו של הסדר הפנסיה המיטיב.

(5) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו מכוח הסכם לבטוח פנסיוני בפנסיה תקציבית בתוכנית המעניקה לעובד זכות לפנסיית זיקנה, וכיסויים למקרה מוות ונכות, המשולמת על ידי המעביד (בין במישרין ובין באמצעות קופת גמל כשלם) ובלבד שמדובר בהסדר המיטיב על ההסדר הקבוע בהסכם זה.

על האמור בסעיפים קטנים 5-1, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן (להלן ביחד: **"הסדר פנסיה מיטיב"**).

החל מיום 1.1.2014, יימחקו המילים:

"על האמור בסעיפים קטנים 5-1, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן (להלן ביחד: **"הסדר פנסיה מיטיב"**)", **ובמקומם יבואו המילים:**
על האמור בסעיפים קטנים 1 ו-5, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן.

(6) מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קיצבה. "קיצבה" בסעיף זה- למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי.

7) מי שטרם מלאו לו - באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים. למען הסר ספק מובהר בזה, כי בהגיע העובד/ת לגיל האמור, יחולו עליה/ו הוראות הסכם זה, תוך שתילקח בחשבון, לעניין חישוב תקופת ההמתנה כהגדרתה להלן, תקופת עבודתה/ו טרם הגיעה/ו לגיל האמור.

5. למען הסר ספק, מוסכם, מודגש ומובהר בין הצדדים ויחידיהם כדלקמן:

א. אין בהסכם זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכויות העובדים עליהם חל הסדר פנסיה מיטיב, לרבות הסכם ו/או הסדר אחר, ובכלל זה הסכם קיבוצי כללי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או צו הרחבה ו/או דין, ובלבד שמעוגן בו הסדר פנסיוני המיטיב על ההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם זה.

למען הסר ספק, מובהר, כי במקרה שבו שיעורי ההפרשות לתגמולים (חלק העובד וחלק המעביד) נמוכים מהשיעורים הקבועים בטבלה שבסעיף 6ד' להסכם זה, ההגדלה של שיעורים אלה, תעשה בהתאם לשיעורים ולמועדים המפורטים בטבלה. האמור יחול גם במקרה שבו שיעור ההפרשות לפיצויי פיטורים נמוך מהקבוע בטבלה.

למען הסר ספק ומבלי לגרוע מהאמור, במקרה בו בהסכמי העבודה החלים על המעביד ישנה חובת הפקדה לתגמולים ואין חובת הפקדה לרכיב פיצויי פיטורים, תחול על המעסיק, מהמועד הקובע או לאחריו, החובה להעביר את רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן.

ב. אין בהסכם זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכותו של מי שמופרשים בגין רכיבי שכרו שאינם פנסיוניים, כספים לקופת גמל בשיעור של 5% חלק העובד ו-5% חלק המעביד ו/או כל שיעור אחר ו/או מי שמופרשים בגין שכרו כספים לקרן השתלמות ו/או לקופת גמל לעצמאים ו/או לכל ביטוח אחר שאינו ביטוח פנסיוני.

ג. מעביד המחויב לבטח את עובדיו בהסדר פנסיוני מיטיב אחר, ואשר לא ביטח את עובדיו כמתחייב ממנו, לא יהיה בהוראות הסכם זה כדי לגרוע ו/או לפגוע בחובתו ליישום ההסדר הפנסיוני המיטיב ובהתאם לקבוע בו.

6. חובת הביטוח הפנסיוני

בשל העובדה שמדובר בהסדר פנסיוני ראשוני ותקדימי, אשר יחול על כל העובדים במשך שאינם מבוטחים בהסדר פנסיוני מיטיב כלשהו, ועל מעסיקים אשר לא חלה עליהם עד כה חובה לביטוח כאמור, ובהתחשב בעלויות הכספיות הניכרות והחדשות אשר יחולו על המעסיקים ועל העובדים כאמור בשל תחילת יישומו של הסכם זה, הוסכם בין הצדדים,

כי בכפוף לאמור בהסכם זה, ובעיקר האמור בסעיף 4א' לעיל (על כל סעיפי המשנה שלו), תחול חובת הביטוח הפנסיוני, אך ורק על עובד, כהגדרתו בהסכם זה ועל מעבידו, בשלב זה, וכל עוד לא הוסכם אחרת בכתב, בתנאים המפורטים להלן:

- א. העובד יבוטח בביטוח פנסיוני, כאמור בסעיף 3 להסכם זה.
- ב. השכר המבוטח של העובד לצורך ביצוע ההפרשות הינו, שכר העובד ורכיביו כמשמעותם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים, עד התקרה המפורטת בסעיף קטן ג'.
- ג. חובת הביטוח הפנסיוני תחול על השכר המשולם לעובד, או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מעת לעת, הנמוך מבין השניים.
- ד. שיעורי ההפרשות מהשכר כהגדרתו בסעיף זה לעיל, יהיו בהתאם לאמור להלן, בכפוף להוראות הממונה, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן והם ישולמו מידי חודש בחודשו בהתאם לטבלה הבאה:³

סה"כ	הפרשות המעביד לפיצויים	הפרשות עובד	הפרשות מעביד	החל מיום... ואילך
2.5%	0.834%	0.833%	0.833%	1.1.2008
5%	1.68%	1.66%	1.66%	1.1.2009
7.5%	2.5%	2.5%	2.5%	1.1.2010
10%	3.34%	3.33%	3.33%	1.1.2011
12.5%	4.18%	4.16%	4.16%	1.1.2012
15%	5%	5%	5%	1.1.2013
17.5%	6%	5.5%	6%	1.1.2014

- ה. בכפוף לאמור בסעיף קטן ו' להלן, העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות עפ"י הסכם קיבוצי זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן: "תקופת המתנה"). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה (ד) לעיל. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה.

³לגבי עובד כהגדרתו בהסכם זה, עליו חל סעיף 6 להסכם, אשר מועסק אצל מעסיק החבר בהתאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, במקום הטבלה המפורטת בסעיף 6ד' תחול הטבלה המצ"ב להסכם זה ומסומנת כנספח א' ולא יחולו שינויים כלשהם ביתר הוראות הסכם זה.

1. במטרה לאפשר למעסיקים ולעובדים עליהם חל הסכם זה, להתארגן לביצועו, מוסכם, כי החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה ועד ליום 31.12.2008 ובתקופה זו בלבד, תהא תקופת ההמתנה כהגדרתה בסעיף ה' לעיל, בת 9 חודשים והחל מיום 1.1.2009 תקופת ההמתנה תהא בת 6 חודשים כמפורט בסעיף קטן ה' לעיל.

2. למרות האמור בסעיפים קטנים ה' ו- ו' לעיל, ולמען הסר ספק, מובהר כי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק **9 (תשעה)** חודשים ויותר, ביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל, יחל ביום 1.1.2008 או במועד כניסתו לתוקף של הסכם זה - המאוחר מביניהם. כל עובד שישלים **6 (שישה)** חודשי עבודה ויותר ביום 1.1.2009, ביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל יחל ביום 1.1.2009.

כך לדוגמא: עובד שביום 1 בפברואר 2008, מועסק **9 (תשעה)** חודשים, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל, החל מיום 1.2.2008 או במועד כניסתו לתוקף של הסכם זה - המאוחר מביניהם וכך הלאה, עד ליום 31.12.2008. עובד שביום 1 בפברואר 2009 ואילך, מועסק **6 חודשים**, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד', החל מיום 1.2.2009 ואילך.

3. למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיפים ו' ו-ז' כדי לפגוע ו/או לגרוע מהאמור בסיפא של סעיף קטן ה' לעיל, שעניינו מועד זכאותו של עובד שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, כמפורט שם.

7. תשלום לקרן ו/או לקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

בכפוף לאמור בסעיף 8 להלן, מוסכם ומוצהר כי תשלומי המעביד לפי הסכם זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6 ד' לעיל (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד. אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

8. ההפקדות ותשלומי המעביד עבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור בסעיף 7 לעיל, לא ניתנות להחזרה למעביד, למעט במקרה בו העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאייריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 ו- 17 לחוק פיצויי פיטורים.

9. השלמת פיצויי פיטורים:

א. מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 6ד' להסכם זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן: "**השלמת פיצויי פיטורים**") לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל

לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בתנאים המפורטים בסעיף 7 לעיל בהתאמה, אזי מוסכם ומובהר כי כספי השלמת פיצויי הפיטורים לא יהיו נתונים להחזרה למעסיק כמפורט בסעיף 8.

ב. מעסיק שלא העביר תשלומי השלמת פיצויי פיטורים באופן שוטף כאמור בסעיף קטן א' לעיל, ישלם לעובד הזכאי להם את השלמת פיצויי הפיטורים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, בגין התקופה, השכר והרכיבים בגינם לא הועברו תשלומים כאמור בסעיף קטן א' לעיל.

ג. בכפוף לאמור בסעיף קטן א', בחר המעסיק בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו בקופת גמל אישית לפיצויים או בקופת גמל לקיצבה ככל שהופרשו בהתאם לסעיף קטן א' לעיל, לרבות בסיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה.

ד. בכפוף לאמור בסעיף קטן א', בחר המעסיק לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף קטן א' אך לא בחר בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו לו, במועד קרות ארוע המזכה בפיצויי פיטורים ובנוסף ישלם לעובד הזכאי את יתרת חוב הפיצויים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, הן בגין התקופה בה העביר את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור (על חשבון פיצויי פיטורים), והן בגין התקופה, השכר והרכיבים בגינם לא הועברו התשלומים להשלמת פיצויי הפיטורים.

ה. לא העביר המעסיק תשלומי השלמת פיצויי פיטורים, ישלם המעסיק לעובד את השלמת הפיצויים כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, במועד קרות ארוע המזכה בפיצויי פיטורים.

למען הסר ספק בלבד, עובד שלא יהיה זכאי לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה, בשל כך שלא נצבר לטובתו מינימום מזכה בקצבה, יהיה זכאי אף הוא לתשלום כאמור בסעיף זה.

10. זכויות העובדים לפנסיית זיקנה, נכות ושאירים

זכויות העובד לפנסיית זיקנה, נכות ושאירים בקרן הפנסיה תהיינה בהתאם לתקנות קרן הפנסיה, בה מבוטח העובד, ובהתאמה בחוזה הביטוח, לפי הוראות הממונה ולפי הוראות הסכם זה.

11. בוטל.

ועדת מעקב

- א. הצדדים להסכם זה מקימים בזאת ועדת מעקב שתורכב מיו"ר ההסתדרות או מי מטעמו ויו"ר לשכת התאום או מי מטעמו.
- ב. ועדת המעקב תהיה מוסמכת להכריע בחילוקי דעות אשר יועברו אליה ע"י הצדדים ו/או יחידיהם בכל הנוגע ליישום ו/או לפירוש ו/או לשינוי הוראות הסכם זה.
- ג. ועדת המעקב תסיים את דיוניה בסוגיה שהובאה להכרעה בתוך 15 יום מיום זימונה. הצדדים יהיו רשאים בהסכמה להאריך את תקופת דיוני הועדה.
1. החלטות ועדת המעקב יינתנו בכתב.
 2. ההליך המפורט לעיל בועדת המעקב הינו סופי ומחייב את כל הנוגעים בדבר.
 3. החלטות ועדת המעקב יהיו חלק בלתי נפרד מהסכם זה ויוגשו לרישום.
- ד. הצדדים יהיו מוסמכים לדון בשינויים והתאמות של הסכם זה. כל הסכמה בדבר שינוי ו/או התאמה של הסכם זה יערכו בכתב ויוגשו לרישום כהסכם קיבוצי.

13. פניה לשר התעשייה, המסחר והתעסוקה (להלן: "שר התמ"ת")

מוסכם על הצדדים כי הצדדים או מי מהם יפנו לשר התמ"ת בבקשה להוצאת צו הרחבה אשר ירחיב הוראות הסכם זה, למעט את הטבלה שבנספח א' להסכם זה, בהתאם לסמכותו לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, על כל מקומות העבודה במשק ועל כל העובדים שאינם מבוטחים בהסדר פנסיוני מיטיב, כהגדרת מונחים אלה בהסכם זה.

ולראיה באנו על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה
אגף העובדים הכלליים
נציגות ושותף לתחום

אבי ניסנקורן
יו"ר האגף לאיגוד מקצועי
הסתדרות העובדים הכללית החדשה
נציג בד"צ

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
נציג

לגבי עובד כהגדרתו בהסכם הקיבוצי כללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק, שנחתם בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות החדשה, ביום 19.11.2007 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), עליו חל סעיף 6 להסכם הקיבוצי, המועסק אצל מעסיק החבר בהתאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, מקום שבו לא חל הסדר פנסיה מיטיב, כאמור בסעיף 4 להסכם הקיבוצי, שיעורי הפרשות בטבלה שבסעיף 6ד' יהיו כדלקמן:

החל מיום	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.67%	2.33%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.34%	4.66%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2%	7.0%
1.1.2011	3.33%	3.33%	2.67%	9.33%
1.1.2012	4.16%	4.16%	3.34%	11.66%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%
1.1.2014	6%	5.5%	6%	17.5%

הסכם קיבוצי כללי – הסכמי – קרנות הפנסיה הוותיקות

שנערך ונחתם ביום 8/1/07

בין התאחדות התעשיינים בישראל

(להלן "ההתאחדות")

ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי

(להלן "ההסתדרות")

וביום 29.5.06 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי כללי, אשר מאפשר לעובדים אשר צברו שיעור קצבת זקנה (באחוזים) השווה ל- 70%, ולהם בלבד (להלן: "עובדים") לבקש הפסקת התשלומים השוטפים, בהתייחס לעובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה (כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א - 1981 (להלן: "חוק הפיקוח") שמונה לה מנהל מיוחד (כהגדרתו בחוק הפיקוח) (להלן ביחד: "קרן פנסיה ותיקה") תוך יישום הוראות חוק הפיקוח והעברת התשלומים (תשלומי העמית ותשלומי המעסיק) (להלן: "התשלומים השוטפים") בהתאם להוראות ההסכם האמור לקופת גמל אחרת (להלן: "הסכם לביטוח בקופת גמל"); והואיל: ההסכם לביטוח בקופת גמל חל על עובדים שהצטרפותם לקרן פנסיה ותיקה הינה מכוח ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם בין הצדדים ביום 4.6.79 (להלן: "הסכם הפנסיה המקיפה");

ובחלק ממקומות העבודה החברים בהתאחדות התעשיינים במועד חתימת הסכם זה (להלן: "מקומות עבודה"), מבוטחים עובדים בקרן פנסיה מקיפה ותיקה שלא מכוח הסכם הפנסיה המקיפה;

והואיל: והצדדים מבקשים להחיל גם על עובדים באותם מקומות עבודה את ההסכם לביטוח בקופת גמל, וזאת מבלי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט בכל הסכם ו/או הסדר קיבוצי ו/או אישי ו/או נוהג אחר מכוחו קיימת לעובד הזכות לפנסיה מקיפה (להלן: "הסדר אחר");

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. הסכם זה יחול במקומות עבודה בהם מבוטחים עובדים בקרן פנסיה ותיקה

מכוח הסדר אחר.

2. על עובדים עליהם חל הסדר אחר יחולו באופן מלא כל הוראות ההסכם לביטוח בקופת גמל.

3. הוראות הסכם זה יתווספו להוראות ההסדר האחר המחייבות ביטוח בקרן הפנסיה הוותיקה עד גיל הפרישה ואין בהן כדי לגרוע ו/או לפגוע ו/או למעט מהוראות ההסדר האחר מכוחו קיימת לעובד הזכות לפנסיה מקיפה, אלא מטרתו לאפשר הפסקת תשלומים השוטפים והעברתם לקופת גמל והכל בהתם להוראות ההסכם לביטוח בקופות גמל.

4. אין בהסכם זה כדי להפחית ו/או להוסיף עליות או חבויות נוספות למעסיק מעבר לאלה הקיימות עובר למועד בו יבקש העובד להפסיק את התשלומים השוטפים לקרן הפנסיה הוותיקה, בהתאם ובכפוף להוראות סעיפים 12 ו-13 להסכם ביטוח גמל.



עוזר עיני
יו"ר ההסתדרות
היו"ר האגף לאיגוד מקצועי



שושנה ברוך
נשיא התאחדות התעשיינים

הסכם קיבוצי כללי

שנערך ונחתם ביום 29.5.06

בין התאחדות התעשיינים בישראל

(להלן "ההתאחדות")

ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי

(להלן "ההסתדרות")

והואיל: רחובת הביטוח הפנסיוני בקרן ותיקה (כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981 (להלן: "חוק הפיקוח") שמונה לה מנהל מיוחד (כהגדרתו בחוק הפיקוח) להלן ביחד: "קרן פנסיה ותיקה") חלה על המעסיקים חברי ההתאחדות ומעוגנת בהסכם קיבוצי ככלי שנחתם בין הצדדים ביום 4.6.1979 שמספרו 79 / 7021, ונספחיו (להלן: "הסכם פנסיה מקיפה");

והואיל: בהתאם להוראת סעיף 78 (ב1) לחוק הפיקוח עובד שהוא עמית בקרן פנסיה ותיקה יהא רשאי לבקש את הפסקת העברת תשלומי עמית-שכר ממשכורתו ואת הפסקת העברת תשלומי מעסיקו בעד אותה משכורת, כולם או חלקם (להלן: "הפסקת התשלומים השוטפים") אם נקבע כך בהסכם קיבוצי החל עליו;

והואיל: וביום 10.11.2005 נכנס לתוקפו חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופת גמל), התשס"ה - 2005 (להלן: "חוק קופות גמל");

והואיל: והצדדים להסכם זה ניהלו ביניהם מו"מ והסכימו לחתום על הסכם קיבוצי כללי, נספח להסכם הפנסיה המקיפה, אשר יאפשר רק לעובד אשר צבר שיעור קצבת זקנה (באחוזים) השווה ל-70%, ולו בלבד, לבקש הפסקת התשלומים השוטפים, תוך יישום הוראות חוק קופות גמל בהתייחס לעובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה והעברת התשלומים (תשלומי העמית ותשלומי המעסיק) (להלן: "התשלומים השוטפים") בהתאם להוראות הסכם זה;

והואיל: ולהפסקת העברת התשלומים השוטפים לקרן פנסיה ותיקה והעברתם כאמור בהסכם זה, השלכות על העובדים המחייבות בדיקה יסודית והתאמה אישית של הסדרי פנסייה חלופיים;

לפיכך, הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

1. התקנות - תקנות מס הכנסה (כללים לניהול ואישור קופות גמל), התשכ"ד 1964.
2. קופת גמל - קופה ו/או קופות גמל כהגדרתן בחוק קופות גמל.
3. מעסיק - חבר ההתאחדות שחל עליו הסכם הפנסיה.
4. התקנון האחד - התקנון שקבע המפקח על עסקי הביטוח לפי סעיף 78ט לחוק הפיקוח.
5. קרן חדשה מקיפה - כהגדרתה בתקנות.
6. קרן פנסיה ותיקה - כהגדרתה בתקנות.
7. משכורת או שכר - המשכורת המלאה, לרבות תוספות ורכיבים, בגינה בוצעו התשלומים השוטפים, כהגדרתם לעיל, לקרן הפנסיה הוותיקה עובר להודעת העובד, כהגדרתו להלן, על הפסקת התשלומים השוטפים והכל כאמור בהסכם זה להלן.

ב. תחולה וסייגים

8. הסכם זה יחול רק על עובדים שהם עמיתים בקרן פנסיה ותיקה עליהם חל הסכם הפנסיה המקיפה, אשר צברו שיעור קיצבת זיקנה (באחוזים) השווה ל-70% בקרן פנסיה ותיקה, אחת או יותר, ועליהם בלבד (להלן: "עובדים" ו/או "עובד").
9. אין בהסכם זה כדי לשנות ו/או לגרוע ו/או לפגוע ו/או להוסיף על הוראות הסכם הפנסיה המקיפה כהגדרתו לעיל ו/או לגרוע ו/או לפגוע ו/או להוסיף לזכותו האישית של כל עובד, מכוח כל דין ו/או הסכם לרבות מכוח הסכם הפנסיה המקיפה, למעט השינוי המוסכם המפורט בהסכם זה.
10. כמו כן אין בהסכם זה כדי להפחית ו/או להוסיף עלויות ו/או חבויות נוספות למעסיק מעבר לאלה הקיימות עובר למועד בו יבקש העובד להפסיק את התשלומים השוטפים לקרן הפנסיה הוותיקה, בהתאם ובכפוף להוראות סעיפים 12 ו-13 להסכם זה.

ג. הקפאת זכויות ומעבר לקופת גמל אחרת

10. מטרתו של הסכם זה לאפשר לעובד החפץ בכך, לבקש הפסקת התשלומים השוטפים כהגדרת מונח זה לעיל, והעברת התשלומים השוטפים לקופה ו/או לקופות גמל אחרות

(להלן בהסכם זה: "קופת גמל") והכל בהתאם לאמור בסעיפים 12 ו-13 להלן.

11. עובד המפסיק את התשלומים השוטפים כאמור לעיל, יחולו לגביו, כאמור בסעיף 78 (יב) לחוק הפיקוח, כל הוראות התקנון האחד לעניין עמית לא פעיל.

12. עובד יהיה רשאי להורות בכתב למעסיק על רצונו בהפסקת התשלומים השוטפים לקרן הפנסיה המקיפה ועל העברת התשלומים השוטפים לקופת גמל, או שילוב של קופות גמל, אליהן יועברו והתשלומים השוטפים.

13. האמור בהסכם זה כפוף לכל דין ולמילוי כל התנאים המפורטים להלן במצטבר:

א. עובד שהורה כאמור בסעיף 12 לעיל אשר בחר לבטח את משכורתו ולהעביר את התשלומים השוטפים כולם או חלקם, לקופת גמל שאינה "קרן חדשה מקיפה", ירכוש המעסיק לעובד, על חשבונו של המעסיק, ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה, בשיעור שלא יפחת מן הדרוש להבטחת 75% מהשכר ובלבד שתשלום המעסיק לא יעלה על 2.5% מהשכר, אשר יכול שחרור מתשלום דמי גמולים לקופת הגמל (חלק עובד וחלק מעביד) (להלן: "התשלום בגין אובדן כושר עבודה") ובלבד שהעובד ימשיך להיות מבוטח בביטוח שארים, כעמית לא פעיל כהגדרתו בתקנון קרן הפנסיה הוותיקה.

סרבה חברת הביטוח לבטח את העובד בביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בסעיף קטן זה, ישאר העובד מבוטח בקרן הפנסיה בה היה מבוטח עובר למתן ההודעה על הפסקת התשלומים השוטפים כאמור בהסכם זה, והמעסיק לא יהיה מחוייב לפעול על פי הודעת העובד.

ב. שיעור התשלומים השוטפים לקופת הגמל בה בחר העובד, כאמור בסעיף 12 לעיל, ימשיך להיות בהתאם לשיעורים המוגדלים הקבועים בסעיף 78 י"א לחוק הפיקוח. עם זאת מובהר, כי עובד אשר יבחר לפעול בהתאם לאמור בסעיף קטן א' לעיל, השיעור האחוזי של התשלום בגין אובדן כושר עבודה יקוזז מהשיעורים כאמור לעיל.

ג. הוראת העובד להפסקת התשלומים והעברת התשלומים השוטפים כמפורט בסעיף 12 לעיל, תוגש באופן אישי במסמך חתום על ידו, בו יצהיר העובד כי קיבל ייעוץ פנסיוני כדיון, על-ידי יועץ פנסיוני שהוא בעל רשיון לעסוק בייעוץ פנסיוני בהתאם לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ ושיווק פנסיוני) התשס"ה-2005 וכי הוא מודע להשלכות של הפסקת תשלומי עמית-שכיר ממשכורתו והפסקת העברת תשלומי מעסיקו בעד אותה משכורת, וכולם או חלקם, לקרן ותיקה והעברת התשלומים השוטפים לקופה ו/או לקופות גמל אחרות בהתאם לבחירתו, לרבות ההשלכות, ככל

שישנן, של היותו מבוטח בקרן דמי מחלה (ותיקה), וכי לא יהיו לו ו/או למי מטעמו ו/או ליורשיו ו/או לעזבונו, כל טענה ו/או דרישה מכל מין וסוג שהוא בשל הוראה כאמור, הן כנגד המעסיק והן כנגד ההסתדרות.

7. המעסיק יעמיד לרשות העובד על פי בקשתו את הנתונים המצויים בידיו, ככל שישנם לקבלת החלטה מושכלת טרם הודעתו על הפסקת התשלומים לקרן הוותיקה והעברת התשלומים השוטפים לקופת גמל כאמור בהסכם זה.

14. בחר העובד בהתאם לאמור בסעיפים 12 ו-13 להסכם זה לעיל, מוסכם כי החל מהמועד בו הודיע העובד על הפסקת התשלומים השוטפים בהתאם לאמור בהסכם זה והעברתם לקופת גמל אחרת, וממועד זה בלבד, יחולו הוראות סעיף 11א' להסכם הפנסיה המקיפה על תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים לקופת הגמל בה בחר העובד, בגין רכיב פיצויי פיטורים בלבד. כך, שתשלום המעסיק לקופת הגמל בה בחר העובד, בגין רכיב פיצויי הפיטורים בשיעור של 6% יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים ותשלום המעסיק לקופת הגמל בה בחר העובד, בגין רכיב פיצויי פיטורים בשיעור של 8.33%, יבואו במקום 100% מפיצויי הפיטורים, בגין הרכיבים והתקופה בגינם הועברו לקופת הגמל.

שומר עיני
יו"ר ההסתדרות
וי"ר רחוב ליהודי מקאני

שרה בירש
מסא והתאחדות הוותיקים

תקנות קרן דמי מחלה והשלמה לדמי פגיעה בעבודה של מבטחים

תוכן ענינים

עמוד	נושא	סעיף	עמוד	נושא	סעיף
	שכר יומי ממוצע	32	77-78	פרק ראשון - הגדרות ומונחים	1
	במקרים מיוחדים		79	פרק שני - חבות הקרן	2-4
	עדכון תוספת יוקר	33		מקורות ההכנסה	2
	תשלום דמי מחלה	34		אחריות הקרן	3
	זכויות בקרן פנסיה	35		עתודה לסיכונים מיוחדים	
89	פרק שמיני - שי ללידה	36-38		דמי ניהול	
	זכאות	36		סוגי תוכניות	4
	עדכון סכום השי	37	80-81	פרק שלישי - חברות בקרן	5-10
	הגשת תביעה	38		חברות בקרן	5
90	פרק תשיעי - דמי פגיעה בעבודה	39-43		היקף החברות	6
	זכאות	39		הפסקת חברות	7
	תקופת פגיעה מוכרת	40		חידוש חברות	8
	חישוב שכר יומי ממוצע	41		רציפות זכויות	9
	חישוב דמי פגיעה	42		שלילת אחריות	10
	זכויות בקרן פנסיה	43	82-83	פרק רביעי - דמי גמולים	11-15
91-92	פרק עשירי	44-53		שיעור דמי גמולים	11
	דמי מחלה - תוכנית מצומצמת			תשלום דמי גמולים	12
	קביעת זכויות	44		פיגור בתשלומים	13
	כיסוי למחלה	45		זקיפת תשלומים	14
	חידוש חברות	46		שיפוי	15
	זכאות ימי מחלה	47	84	פרק חמישי - תביעות	16-18
	זכאות לאחר הפסקת עבודה	48		הגשת תביעה	16
	זכאות במחלה קודמת	49		שלילת תשלום	17
	זכאות חבר קשיש	50		המצאת מסמכים	18
	ימי חלוקה	51	85-87	פרק שישי - זכאות לדמי מחלה	19-29
	תשלום דמי מחלה	52		זכאות חבר לדמי מחלה	19
	ותק פנסיוני, שי לידה	53		זכאות חבר חדש	
92	פרק אחד עשר - השלמה לדמי פגיעה בעבודה תוכנית מצומצמת	54-55		זכאות במחלות הקשורות בהריון	
	זכאות	54		זכאות לאחר מיצוי	
	חישוב דמי פגיעה	55		תקרת זכאות לימי מחלה	20
93-94	פרק שנים עשר - כללי	56-62		זכאות לאחר הפסקת עבודה	21
	תשלום לבני משפחה	56		תקרת זכאות במחלה קודמת	22
	השימוש בתשלום	57		תקרת זכאות לאחר מיצוי	23
	העברת זכות וזקיפה שכנגד	58		זכאות חבר קשיש	24
	השגת תשלום שלא כדין	59		זכאות בתקופת החלמה	25
	כפל תשלום	60		זכאות בטיפול גמילה	26
	החזר דמי גמולים	61		ימי מחלה למקבל גמלת נכות	27
	החלטות ההנהלה	62		ימי מחלה בשל מחלת ילד	28
95-96	פרק שלוש עשרה	63	88-89	תקרת ימי מחלה	29
	ישוב סכסוכים			פרק שביעי - חישוב דמי מחלה	30-35
				שכר יומי ממוצע	30
				שכר יומי ממוצע לחבר - שחלה בשנית	31

פרק ראשון – הגדרות ומונחים

1. א. בתקנות אלו:

מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ.	"מבטחים"
תקנות ההתאגדות של מבטחים.	"תקנות מבטחים"
קרן דמי מחלה והשלמה לדמי פגיעה בעבודה.	"הקרן"
תקנות הקרן כפי שתהיינה בתוקף מזמן לזמן.	"תקנות"
חבר הקרן.	"חבר"
מעביד המעסיק עובדים ומשלם עבורם לקרן בהתאם לתקנות.	"מעסיק-מעביד"
תשלום המעסיק לקרן בהתאם לתקנות.	"דמי גמולים"
מספר החודשים בגינם שולמו דמי גמולים לקרן בגין החבר מיום ההצטרפות לקרן או מיום חידוש החברות בקרן במקרה של הפסקה בתשלומים מעל 6 חודשים, ועד לחודש העבודה האחרון לפני קרות המחלה.	"תקופת חברות"
לצורך חישוב תקופת החברות דין חלק של חודש חברות כדין חודש מלא.	"מחלת ילד"
מחלת ילד בהתאם לחוק דמי מחלה (העדרות בשל מחלת ילד) תשנ"ג – 1993.	"מחלה"
מחלה בה לקה החבר בהיותו בארץ, למעט מחלה קודמת, פגיעה בעבודה ואי כושר לעבוד מחמת אירועים שאינם באחריות הקרן, או מחלת ילד.	"מחלה קודמת"
מחלה הנובעת ו/או הקשורה, בין במישרין ובין בעקיפין, במחלה, תאונה, מום, פגם או ליקוי שתחילתם במועד שקדם להצטרפות לקרן.	"פגיעה בעבודה"
אי כושר לעבודה הנובע מפגיעה תוך כדי ועקב העבודה, לרבות מחלת מקצוע המזכה לדמי פגיעה או גימלאות או מענק עפ"י החוק.	"דמי מחלה"
סכום כסף שהקרן תשלם עפ"י התקנות לחבר שאינו מסוגל לעבוד בעבודתו מחמת מחלה.	"השלמת דמי פגיעה"
סכום כסף שהקרן תשלם עפ"י התקנות לחבר שאינו מסוגל לעבוד בעבודתו מחמת פגיעה בעבודה עפ"י החוק.	"שי לידה"
תשלום עפ"י התקנות, לחבר שנוולד לו ילד.	"שנה"
פרק זמן רצוף של 12 חודש.	"חודש"
למניין הלוח הגריגוריאני.	"התקופה הקובעת"
שלושת החודשים שקדמו לחודש בו החלה מחלתו של החבר בגינן שולמו דמי גמולים לקרן. לגבי חבר חדש תחשב התקופה מיום ההצטרפות ועד לחודש בו החלה מחלתו של החבר.	"ימי חלוקה"
מספר ימי העבודה הנהוגים במפעל בתקופה הקובעת.	"יום המתנה"
יום המחלה הראשון, שהחבר אינו עובד שאושר ע"י רופא בתעודה רפואית.	"ימי מנוחה"
ימי מנוחה שאין עובדים בהם בין אם על פי חוק, הסכם או נוהג, לרבות ימי שישי בהם אין עובדים במפעל מכוח הסכם.	"שכר"
תשלום המעביד לחבר בחודש, הכל במסגרת הסכמי שכר, הסכמים קיבוציים כלליים או מיוחדים או תעריפי שכר מקובלים.	"שכר מבוטח"
השכר ממנו משלם המעביד דמי גמולים לקרן בגין העובד.	

"קופת חולים"

"חוק"

כל קופת חולים בה מבוטח החבר.
חוק הביטוח הלאומי נוסח משולב התשנ"ה 1995 כפי שיהיו בתוקף מזמן
לזמן.

תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל)
תשכ"ד 1964 כפי שיהיו בתוקף מזמן לזמן.

"תקנות מס הכנסה"

ב. כל האמור בתקנות בלשון יחיד אף הרבים במשמע וכן להיפך
וכל האמור בתקנות במין זכר אף במין נקבה במשמע והוא
כשאינן בתקנות הוראה מפורשת אחרת.

פרק שני – חבות הקרן

- 2. מקורות ההכנסה והמימון של הקרן**
כספי הקרן מצטברים מדמי גמולים שמשלם המעסיק וכן מכל הכנסה אחרת הפטורה ממס בהתאם לפקודת מס הכנסה.
- 3. א. אחריות הקרן**
הקרן בכספיה היא בלבד המצטברים כאמור בתקנה 11 להלן, תהיה אחראית למילוי המוטל עליה לפי התקנות וכספי הקרן ישמשו למטרות שלהן מיועדת הקרן.
- ב. עתודה לסיכונים מיוחדים**
הקרן תשמור עתודה לסיכונים מיוחדים בגובה של לפחות 50% מדמי הגמולים שגבתה במהלך השנה.
- ג. דמי ניהול**
שיעור דמי הניהול מתוך דמי הגמולים שתקבל הקרן לא יעלו על שיעור של 15%, או כל שיעור אחר שיקבע הממונה לפי הנמוך מבין השניים.
- 4. סוגי תוכניות**
הקרן תקיים את תוכניות הביטוח הבאות:
- א.** ביטוח מחלה.
- ב.** ביטוח מחלה מצומצמת.
- ג.** ביטוח השלמה לדמי פגיעה בעבודה.
- ד.** ביטוח השלמה לדמי פגיעה בעבודה מצומצמת.

פרק שלישי – חברות בקרן

- חברות בקרן**
5. א. אדם יהיה חקר בקרן בהתאם לתקנות, אם המעביד שילם עבורו דמי גמולים לקרן בהתאם לתקנות מהיום הראשון לעבודתו אצל המעביד או מתאריך הצטרפות המעביד לקרן או מהתאריך הקבוע בהסכם עם מבטחים, הכל לפי המאוחר יותר.
- ב. בעל מניות או בעל שליטה בחברה או שותף בשותפות, יוכל להיות חבר בקרן ובלבד שקיבל לכך אישור בכתב ומראש ממבטחים.
- ג. עובד אשר הועסק אצל מעביד ולא שולמו עבורו דמי גמולים לקרן בהתאם לקבוע בתקנה 11 להלן, לא יהיה מבוטח בקרן, אלא אם כן אישרה מבטחים בכתב ומראש את צירופו של העובד לקרן והתנאים לצירופו ובלבד שביום הגשת הבקשה, העובד היה כשיר לעבודה.
- ד. תשלום דמי גמולים או כל תשלומים אחרים לקרן שאין עמם מילוי אחר כל האמור בתקנות לא יקנו לעובד זכויות חברות בקרן וכל הנובע מזכות זו ודמי הגמולים ששילם המעביד עבור העובד יוחזרו למעבידו.
- היקף החברות**
6. עובד יחיד או מספר עובדים אצל מעביד יוכלו להיות חברים בקרן בהתאם להסכם בכתב בין מבטחים והמעביד.
- הפסקת חברות**
7. חברותו של החבר בקרן נפסקת בקרות אחד מהמקרים הבאים:
- א. אם חדלו להתקיים בו תנאי תקנה 5 לתקנות.
- ב. עם הפסקת התשלומים בגין החבר.
- ג. המעביד מפסיק את ביטוח העובדים בקרן מיוזמתו.
- חידוש חברות**
8. א. חבר שחידש חברותו בקרן לאחר הפסקה שאינה עולה על 6 חודשים, ישמרו מלוא זכויותיו בקרן ובלבד שבתקופה האמורה לא עבד אצל מעביד אשר היה חייב לבטחו בקרן ולא בטחו.
- ב. חבר שחידש חברותו בקרן לאחר הפסקה העולה על 6 חודשים או חבר כאמור בסעיף (א') לעיל אשר מעבידו לא בטחו בקרן ולא שילם עבורו דמי גמולים לקרן, אף שהיה חייב לעשות כך, יהיה דינו כדין חבר שהצטרף לראשונה לקרן, לכל דבר וענין וזכויותיו יקבעו בהתאם.

9. רציפות זכויות חבר שהיה מבוטח בקרן דמי מחלה אחרת, עמה יש הסכם רציפות זכויות, ינהגו לגביו כמוסכם עם הקרן האחרת, למעט לענין השלמת דמי פגיעה בעבודה.

10.א. שלילת אחריות אי-כושר לעבודה שהם תוצאה של פגיעה, קטטה, שירות בטחוני בצה"ל, במשטרת ישראל, במשמר הגבול או בכל שירות בטחוני אחר, פגיעה מפעולה צבאית וחבלנית או מחתרנית, פעילות ספורטיבית במסגרת אגודה ספורטיבית וכן אי כושר לעבודה עקב שמירת הריון, טיפול שיניים, ניתוחים וטיפולים מטעמים קוסמטיים, שכרות או התמכרות לאלכוהול או לסם כלשהו.

ב. אם חבר קיבל, או היה זכאי לקבל בגין ימי המחלה תשלום כלשהו בעד אותו פרק זמן מהמעביד או מגורם מבטח אחר, או מהמוסד לביטוח לאומי או מקרן השביתה.

ג. אם החבר חלה בעת חופשה כלשהי, בגינה אינו מקבל שכר מהמעביד, לרבות חופשות לידה בגינה אינה מקבלת העובדת דמי לידה.

ד. אם החבר אינו מסוגל לעבוד עקב מחלה או פגיעה, שנגרמה תוך כדי או עקב: תאונת דרכים, ים, אויר, רכבת, או כל פגיעה, אשר מקורה או תוצאותיה נובעים ממעשים או פעולות המהווים עבירה לפי כל חוק פלילי או תקנה פלילית או פקודת הנזיקין האזרחיים שהם בתוקף כיום במדינה או שיהיו בתוקף בעתיד והחבר יכול להפרע מהמזיק.

ה. אם החבר אינו מסוגל לעבוד עקב מחלה או פגיעה והסיכון מבוטח על פי על פי כל דין שהוא.

ו. שהייה וטיפול במרחצאות מרפא סולריום.

ז. אם החבר אינו מסוגל לעבוד עקב אישפוז שמועדו נקבע לפי תחילת חברותו בקרן או שבמועד האישפוז המתוכנן טרם צבר שלושה חודשי חברות.

ח. אם החבר מקבל גימלת נכות מלאה ממבטחים או מקרן אחרת.

פרק רביעי – דמי גמולים

- שיעור דמי גמולים**
- 11.א.** המעסיק ישלם בעד ביטוח מחלה, סכום השווה לשניים וחצי אחוז (2.5%) מהשכר המבוטח ולביטוח מחלה בתוכנית מצומצמת, שני אחוז (2%) מהשכר המבוטח, כפי שהוסכם בין המעסיק לבין מבטחים, או בין המעסיק למבטחים וארגון עובדים או בין ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים.
- ב.** המעסיק ישלם לביטוח השלמה לדמי פגיעה בעבודה סכום השווה לאחוז אחד (1%) מהשכר החודשי המבוטח, ולביטוח השלמה לדמי פגיעה בעבודה תוכנית מצומצמת חצי אחוז (0.5%) מהשכר החודשי המבוטח.
- 12.א.** המעביד ישלם למבטחים דמי גמולים בהתאם לאמור בתקנה 11 לעיל, מדי חודש בחודשו בכל חודש בעד החודש החולף, לא יאוחר מהמועד הקבוע בתקנות מס הכנסה.
- ב.** המעסיק ישלם דמי גמולים בעד העובדים המועסקים על ידו מתחילת עבודתם אצלו או מהמועד הקבוע בהסכם שנחתם עם המעסיק ובמשך כל תקופת עבודתם.
- ג.** המעסיק ימציא למבטחים יחד עם התשלום, רשימה מדוייקת הכוללת את שמות העובדים שעבדו אצלו בחודש עברו משתלמים דמי גמולים, בציון שכרם וכן פרטים נוספים שידרשו על ידי מבטחים.
- ד.** בתקופה בה העובד מקבל תגמולים מכוח חוק יהא המעביד חייב לשלם בגינם לקרן דמי גמולים בהתאם לתקנות.
- 13.א.** לא שילם המעסיק את דמי הגמולים המגיעים ממנו במועד הקבוע בחוק הגנת השכר תשי"ח-1958, תפעל מבטחים כנגדו בהתאם להוראת כל דין.
- ב.** לא הוגשה תביעה לתשלום פיצויי הלנה, ישלם המעסיק ריבית פיגורים עפ"י החלטות הנהלת מבטחים כפי שיתקבלו מעת לעת, כפוף לתקנות מס הכנסה.
- 14.** כל תשלום של המעסיק ייזקף לראשונה לחשבון פיצויי ההלנה ו/או ריבית ובשניה לחשבון דמי הגמולים החודשיים בהתאם לתקנות.
- שיעור דמי גמולים**
- 15.א.** לא שילם מעסיק במועד התשלום עפ"י התקנות ואחרי מועד התשלום כאמור ולפני סילוק הפיגורים קרה לעובד מקרה המזכר בקבלת תשלום כלשהו בהתאם לתקנות, רשאית מבטחים לתבוע מהמעסיק סכום השווה לסכום ששילמה בקשר לאותו מקרה. אין בתשלום כאמור כדי לפגוע בזכות מבטחים לפיצוי נוסף על פי כל דין.

ב. מעסיק שהפסיק לשלם דמי גמולים, עבור כל עובדיו או חלקם מבלי שקיבל לכך את הסכמת מבטחים מראש ובכתב, יהא חייב לפצות את מבטחים על מלוא הנזק שנגרם ויגרם לה עקב כך.

ג. אם המעביד ו/או העובדים הודיעו למבטחים על רצונם להפסיק אתחברותם של העובדים והמעביד ו/או העובדים קיבלו על עצמם את האחריות להבטחת מלוא זכויות העובדים למחלה, בהתאם לקבוע בתקנות וחרף ההודעה הגיש עובד תביעה כנגד מבטחים לתשלום דמי מחלה, ישפה המעביד את מבטחים בגובה סכום התביעה.

פרק המישי – תביעות

- 16. הגשת תביעות**
- תביעה לתשלום דמי מחלה או דמי פגיעה, תוגש על טופס שנקבע על ידי מבטחים תוך מתן הצהרה לנכונות פרטי התביעה וויתור סודיות רפואית, אשר יאושר ע"י המעסיק ויצורפו אליו המסמכים הבאים:
- א.** תעודה/אישור מחלה של קופת חולים ערוכה כנדרש, בה יכללו הפרטים הבאים: שם ושם משפחה של החבר, מס' תעודת זהות, אבחנת המחלה וסמולה לפי מפתח מחלות, תקופת המחלה, מספר ימי המחלה ותאריך הוצאת התעודה. במקרי אשפוז תצויין התקופה.
 - ב.** סיכום רפואי ו/או גליון אשפוז/שחרור, לפי דרישת מבטחים.
 - ג.** נתונים בדבר נוכחות בעבודה והיקף המשרה, לפי דרישת מבטחים.
 - ד.** אישור מהמוסד לביטוח לאומי המכיר באירוע כפגיעה בעבודה, במקרה שמוגשת תביעה לתשלום השלמת דמי פגיעה.
- תביעה לתשלום דמי מחלה בשל העדרות מחלת ילד, תלווה בנוסף בהצהרה, כנדרש בתקנות כפי שפורסמו ע"י שר העבודה.
- 17. שלילת תשלום**
- הקרן רשאית לשלול או להפחית תשלום לחבר אם:
- א.** החבר הפר ללא סיבה מספקת הוראת רופא, שהיתה מכוונת להחיש החלמתו או להחזיר את כושרו לעבודתו.
 - ב.** החבר נהג בצורה שעלולה למנוע את החלמתו או החזרת כושרו לעבודה.
 - ג.** רופא שנקבע ע"י מבטחים לא אישר את תעודת המחלה, או משך ימי המחלה.
 - ד.** תעודת המחלה לא הוצאה בעת תקופת המחלה.
 - ה.** בתעודה הרפואית שהגיש החבר בוצעו שינויים שלא אושרו ע"י הרופא המאשר.
 - ו.** נמסרו נתונים כוזבים בענין מחלתו ומישכה, או לגבי כל פרט אחר בתביעה.
- 18. המצאת מסמכים ע"י שאירים**
- לצורך תשלום דמי מחלה שלא שולמו לחבר, טרם מותו, רשאית מבטחים לדרוש מהשאירים: אישורים, תעודות, מסמכים, ויתור על סודיות רפואית, פסקי דין וצווים, הכל לפי הענין, ועל השאירים למלא אחר דרישות אלה כתנאי מוקדם לקבלת תשלום כלשהו מהקרן.

פרק שישי – זכאות לדמי מחלה

- זכאות חבר לדמי מחלה** **19.א.** חבר יהיה זכאי לדמי מחלה אם נתמלאו כל התנאים הבאים יחדיו.
1. הגיש תביעה בהתאם לתקנה 16.
 2. בעת שחלה התקיימו יחסי עובד מעביד בין החבר והמעסיק.
 3. שולמו לקרן עבור החבר דמי גמולים בהתאם לתקנה 11 (א).
- זכאות חבר חדש לדמי מחלה** **ב.** למרות האמור בתקנת משנה א' (3) לעיל, אם החבר חלה בחודש הראשון לעבודתו אצל המעסיק והמעסיק דווח עליו למבטחים לפני קרות המחלה, יהיה החבר זכאי לדמי מחלה אף אם טרם הועברו דמי הגמולים בגינו לפני קרות המחלה.
- זכאות במחלות הקשורות בהריון** **ג.** למרות האמור בתקנה משנה א' (3) לעיל, אם חלתה חברה במחלה הקשורה להריון, תהא זכאית לדמי מחלה רק אם ביום תחילת ההריון צברה תקופת חברות רצופה של (6) שישה חודשים.
- ד.** האמור בתקנת משנה ג' לעיל יחול גם במקרים של העדרות מעבודה הנובעת מטיפולי פוריות, אולם הזכאות לתשלום ימי מחלה תיקבע בהתאם להוראות כל דין.
- זכאות חבר לאחר שמיצה ימי מחלה** **ה.** חבר שמיצה את זכאותו לימי מחלה בהתאם לתקנות וחדש חברות יהיה דינו כדין חבר חדש ויהיה זכאי לדמי מחלה שלא יעלו על יום וחצי לכל חודש בגינו שולמו דמי גמולים לקרן מיום החידוש, בכפוף לתקופת הזכאות המקסימלית הקבועה בחוק דמי מחלה התשל"ו - 1976.
- תקרת תקופת הזכאות** **20.** חבר שחלה במחלה שאינה מחלה קודמת ונתמלאו בו תנאי הזכאות לדמי מחלה מהקרן בהתאם לתקנה 19, יהיה זכאי לימי מחלה עד לתקרת תקופת הזכאות, כמפורט להלן:

תקרת תקופת הזכאות	תקופת החברות
4 ח'	מ-1 חודש ועד 6 ח'
5 ח'	מ-7 ח' ועד 12 ח'
6 ח'	מ-13 ח' ועד 24 ח'
8 ח'	מ-25 ח' ועד 72 ח'
9 ח'	מ-73 ח' ועד 84 ח'
10 ח'	מ-85 ח' ומעלה

זכאות לאחר הפסקת עבודה

21.א. חבר שצבר למעלה מ-3 חודשי חברות בקרן, הפסיק את עבודתו אצל המעסיק תוך ניתוק יחסי עובד מעביד ולא החל לעבוד במקום עבודה אחר וחלה במחלה שאיננה קודמת, בתקופת אורכת הביטוח יהיה זכאי לימי מחלה עד לתקרת תקופת הזכאות, כפרוט להלן:

תקרת תקופת הזכאות	אורכת ביטוח מיום ניתוק יחסי עובד מעביד	תקופת חברות מעל
1 חודש	30 יום	3 חודשים
2 חודשים	30 יום	1 שנה
3 חודשים	60 יום	5 שנים

21.ב. הזכות כאמור בתקנה זו מוגבלת לתקופת מחלה אחת, מותנית בכך שהחבר אינו זכאי לקבל דמי אבטלה או גימלה, בגין מצב בריאותו מהמוסד לביטוח לאומי.

21.ג. תקנה זו תחול גם במקרים בהם הודעת הפיטורין נמסרה לחבר בעת מחלתו.

22. חבר שנתמלאו בו כל הוראות התקנות וחלה במחלה קודמת, זכאי לימי מחלה עד לתקרת תקופת הזכאות, כמפורט להלן:

תקרת תקופת זכאות במחלה קודמת

תקרת תקופת הזכאות	תקופת החברות מעל
2 חודשים	30 ימי עבודה
3 חודשים	1 שנת חברות
4 חודשים	3 שנות חברות

23. חבר שחלה במחלה לאחר שמיצה את זכאות ימי המחלה, תחושב לגביו תקופת החברות מהיום בו חידש החברות בקרן לאחר מיצוי ימי המחלה ויהיה זכאי לימי מחלה עד לתקרת תקופת הזכאות, כמפורט בתקנה 19 ה' לעיל ולא תעלה על שלושה חודשים.

תקרת תקופת זכאות לאחר מיצוי

24. זכאות חבר קשיש חבר שגילו 65 ומעלה בגבר ו-60 שנה ומעלה באשה או חבר אשר החל לקבל פנסייט זיקנה, יהא זכאי לתקרת תקופת מחלה של חודש ימים לשנת חברות מלאה בגינה שולמו דמי גמולים לקרן. חבר ששולמו בגינו דמי גמולים עבור תקופת חברות שאינה עולה כדי 12 חודשים, יהיה זכאי לימי מחלה יחסיים. הזכות כאמור אינה מצטברת משנה לשנה.

- 25.א.** זכאות בתקופת החלמה
 חבר שאינו מסוגל לחזור לעבודתו במשרה מלאה עפ"י תעודת רופא מוסמך ואושרה לו עבודה באופן חלקי לתקופה זמנית, יהיה זכאי להשלמת דמי מחלה בהתאם לתקנות בגין השעות שלא היה מסוגל לעבוד ולא עבד מחמת מחלתו. ההשלמה כאמור תעשה יחסית לממוצע השעות בהן עבד החבר בששת החודשים לפני מחלתו.
- ב.** חבר כאמור בתקנת משנה (א') לתקנה זו לא יהיה זכאי להשלמת דמי מחלה אם הוא מסוגל לעבוד יותר מ-75% מהמשרה שעבד לפני מחלתו.
- ג.** לצורך חישוב מקסימום תקופת זכאות יראו ביום מחלה מלא כל 2 ימים עבורם מקבל חבר דמי מחלקה חלקיים בהתאם לתקנה זו.
- 26.** זכאות בטיפול גמילה
 חבר הנמצא בטיפול גמילה מסמים ואלכוהול במוסד מוכר וצבר תקופת חברות בקרן העולה על 6 חודשים לפני מועד יציאתו לטיפול, יהיה זכאי לדמי מחלה בשעור של 50% ובלבד שימי המחלה לא יעלו על תקרת תקופת מחלה של ארבעה חודשים, בכפוף לתקנה 22.
- 27.** ימי מחלה למקבל גמלת נכות
 חבר המקבל גימלת נכות מכל מקור שהוא, דינו כדין חבר שחלה במחלה קודמת, לענין תקרת תקופת הזכאות לדמי מחלה.
- 28.** ימי מחלה בשל מחלת ילד
 חבר שנתמלאו בו הוראות חוק דמי מחלה (העדרות בשל מחלת ילד) יהיה זכאי לדמי מחלה בהתאם לקבוע בתקנות ובלבד שימי המחלה המקסימליים בגין העדרות מחמת מחלת ילד לא יעלו על 6 ימים בשנת קלנדרית.
- 29.** תקרת ימי מחלה
 תקרת ימי המחלה שתשלם הקרן לחבר בשנה אחת, לא תעלה על 10 חודשים בשנה.

פרק שביעי – חישוב דמי מחלה

- שכר יומי ממוצע** **30.א.** שכר יומי ממוצע לצורך תשלום דמי מחלה יקבע בהתאם לשכר המבוטח בתקופה הקובעת מחולק בימי החלוקה ולגבי עובד חדש שעבד פחות מחודשיים, יקבעו ימי החלוקה מיום תחילת עבודתו.
- ב.** ימי חלוקה לצורך תקנה משנה א' לעיל, יקבעו להלן:
1. במפעל בו מועסקים העובדים 5 ימים בשבוע – 65 יום.
 2. במפעל בו מועסקים העובדים 6 ימים בשבוע – 75 יום.
 3. במפעל בו מועסקים העובדים 7 ימים בשבוע – 90 יום.
- ג.** "חבר חדש" פירושו – עובד שהתקבל לראשונה לעבוד במפעל ביום הצטרפותו לקרן.
- שכר יומי ממוצע לחבר שחלה בשנית** **31.** השכר היומי הממוצע לחבר שחלה במחלה שנמשכה מעל 15 יום, הבריא וחזר לעבודה במשך עד 30 יום וחלה שנית, ישמש השכר היומי הממוצע אותו שכר ששימש בסיס לתשלום ימי המחלה בתקופה הראשונה.
- שכר יומי ממוצע במקרים מיוחדים** **32.** חבר שקיבל דמי אבטלה או דמי פגיעה או דמי לידה וחוזר מיד לעבודה ובוטח בקרן בהתאם לתקנה 5 לתקנות, יקבע השכר היומי הממוצע בהתאם לשכר המבוטח האחרון.
- עזכון תוספת יוקר** **33.** במחלות ממושכות (מעל 30 ימים) יעודכן השכר היומי במועדים בהם משולמת תוספת יוקר לכלל השכירים במשק.
- תשלום דמי מחלה** **34.א.** עבור ימי המחלה השני והשלישי לאחר יום המתנה, תשלם הקרן דמי מחלה בשיעור 50% מהשכר היומי הממוצע.
- ב.** מיום המחלה הרביעי ועד השבעה-עשר ועד בכלל, תשלם הקרן דמי מחלה בשיעור 80% מהשכר היומי הממוצע.
- ג.** חלה חבר פעם אחת בשנה, לא ינוכה יום המתנה (שנה לעניין תקנה זו תחשב מ-1.1 ועד 31.12).
- ד.** עבור יום המתנה וימי מנוחה לא תשלם הקרן דמי מחלה. חל יום ההמתנה ביום מנוחה ידחה יום ההמתנה ליום העבודה שחל לאחריו.

ה. חלה חבר במשך למעלה מ-10 ימים רצופים, יבוטל יום ההמתנה והקרן תשלם דמי מחלה עבור היומיים הראשונים בשיעור 50% מהשכר היומי הממוצע ועבור הימים האחרים 80% מהשכר היומי הממוצע.

ו. חלה חבר במשך 18 ימים ומעלה, ובאותה עת חברותו בקרן עלתה על 3 חודשים, תשלם הקרן דמי מחלה בגין ימי המחלה מהיום ה-18 בשיעור 90% מהשכר היומי הממוצע.

ז. הקרן לא תשלם דמי מחלה בעד תקופת מחלה אחת במשך תקופה העולה על תקרת תקופת המחלה לה זכאי החבר בהתאם לתקנות 20-29 לעיל.

35. תקופה בגינה מקבל החבר דמי מחלה תיחשב כתקופת חברות בקרן מקיפה או קרן פנסיה יסוד של מבטחים, הקרן תעביר את מלוא דמי הגמולים בהתאם למתחייב בתקנות קרן הפנסיה.

זכויות בקרן
פנסיה

הקרן תנכה מכל תשלום את הניכויים הנדרשים לביטוח הלאומי ולמס הכנסה, על פי חוק.

פרק שמיני – שי לידה

36.א. חבר יהיה זכאי לשי לידה אם היה חבר בקרן ב-12 החודשים לפני הולדת ילדו ושולמו בגינתו דמי גמולים לקרן בעשרת החודשים לפני הולדת הילד.

זכאות

ב. תקופה בגינה קיבל החבר דמי מחלה מהקרן לא תובא במנין התקופה האמורה בס"ק (א) לעיל.

37.א. הקרן תשלם לחבר עבור כל ילד שנולד לו שי לידה בסכום כפי שייקבע מדי פעם ע"י הנהלת מבטחים אשר יתעדכן אחת לשנה בחודש ינואר בהתאם לעלית מדד המחירים לצרכן.

עידכון
סכום השי

ב. אם שני ההורים של הילד הנולד חברים בקרן, יקבל כל אחד מהם שי לידה עבור אותו ילד.

38. תביעה לתשלום שי לידה תוגש תוך 3 חודשים לאחר הלידה, בצרוף אסמכתא ללידה מבית החולים או משרד הפנים.

הגשת תביעה

פרק תשיעי – השלמת דמי פגיעה בעבודה

- זכאות** 39. חבר יהיה זכאי לקבל השלמה לדמי פגיעה מהקרן אם נתמלאו כל התנאים הבאים יחדיו:
- א. הגיש תביעה בהתאם לתקנה 16 לתקנות.
 - ב. התקיימו יחסי עובד מעביד בין החבר ומעסיקו בעת קרות האירוע.
 - ג. שולמו לקרן עבור החבר לפני פגיעתו בעבודה דמי גמולים בהתאם לתקנה 11 (ב')
 - ד. הפגיעה בעבודה ארעה בגין העסקתו של החבר ע"י המעסיק המשלם דמי גמולים לקרן בהתאם לתקנה 12 (ב).
- תקופת פגיעה מוכרת** 40. הקרן תשלם השלמה לדמי פגיעה בעבודה לחבר בגין התקופה שהוכרה כפגיעה בעבודה וכן תקופה שהוכרה כנכות זמנית עקב הפגיעה ע"י המוסד לביטוח לאומי.
- חישוב שכר יומי ממוצע** 41. השכר היומי הממוצע לצורך תשלום השלמה לדמי פגיעה בעבודה יקבע בהתאם לשכר המבוטח בתקופה הקובעת מחולק ב-75.
- חישוב דמי פגיעה** 42. א. עבור ימי הפגיעה תשלם הקרן דמי פגיעה בשיעור 15% מהשכר הממוצע היומי המבוטח.
- ב. עבור היומיים הראשונים לאחר יום הפגיעה בעבודה, תשלם הקרן דמי פגיעה בשיעור 90% מהשכר היומי הממוצע אלא אם משך תקופת הפגיעה עלתה על 12 ימים בנוסף ליום הפגיעה.
 - ג. בגין תקופה שנקבעה לחבר נכות זמנית ע"י המוסד לביטוח לאומי, תשלם הקרן דמי פגיעה בשיעור 15% יחסית לשיעור הנכות הזמנית.
 - ד. התקופה בגינה תשולם השלמה לדמי פגיעה לא תעלה 12 חודשים מיום הפגיעה. (26 שבועות תקופת הפגיעה ועוד עד 26 שבועות נוספים בתקופת נכות זמנית).
- זכויות בקרן פנסיה** 43. תקופה בגינה מקבל החבר השלמת דמי פגיעה תיחשב כתקופת חברות בקרן פנסיה מקיפה או קרן פנסיה יסוד של מבטחים והקרן תעביר את מלוא דמי הגמולים בהתאם למתחייב בתקנות קרן הפנסיה.

פרק עשירי – דמי מחלה – תוכנית מצומצמת

- 44. קביעת זכויות** חבר המבוטח בביטוח מחלה תוכנית מצומצמת, יקבעו זכויותיו בהתאם לתקנות ובכפיפות לקבוע פרק זה. במקרה וקיימת סתירה בין התקנות והוראות פרק זה, ינהגו בהתאם לקבוע בפרק זה.
- 45. כיסוי למחלה** חבר המבוטח בתוכנית זו לא יהיה מבוטח במקרה וימי המחלה נובעים מתאונה או פגיעה מסוג כל שהוא, או העדרות מחמת מחלת ילד.
- 46. חידוש חברות** חבר המבוטח בתוכנית זו אשר חידש חברותו בקרן לאחר הפסקה כלשהי, דינו כדין חבר חדש.
- 47. זכאות ימי מחלה** חבר המבוטח בתוכנית זו שחלה במחלה שאינה מחלה קודמת ונתמלאו בו תנאי הזכאות בהתאם לתקנה 19 יהיה זכאי לתשלום עבור ימי מחלה עד לתקרת תקופה, כמפורט להלן:

תקרת תקופת הזכאות	תקופת החברות
2 חודשים 4 חודשים 5 חודשים	מ-1 חודש ועד 6 חודשים מ-7 חודשים ועד 12 חודשים משנה ומעלה

- 48. זכאות לאחר הפסקת עבודה** חבר המבוטח בתוכנית זו, הפסיק עבודתו אצל המעסיק ויחסי עובד מעביד נותקו, לא יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה ממועד הניתוק.
- 49. זכאות במחלה קודמת** חבר המבוטח בתוכנית זו וחלה במחלה קודמת יהיה זכאי לדמי מחלה אם צבר 1 חודש חברות לפחות בקרן. תקרת תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על 4 חודשים.
- 50. זכאות חבר קשיש** חבר המבוטח בתוכנית זו וגילו 65 ומעלה בגבר ו-60 ומעלה באשה, יקבעו זכויותיו בהתאם לתקנה 24, אולם תקרת תקופת המחלה לא תעלה על 18 יום לשנת חברות מלאה או מספר ימים יחסית לוותק.
- 51. ימי חלוקה** ימי החלוקה לצורך תקנה 49 ו-50 לתקנות יהיה בכל מקרה 75 יום.
- 52. תשלום** תשלום דמי מחלה יחושב בהתאם לקבוע בתקנה 34 לתקנות, למעט

דמי מחלה	ההוראה בדבר ביטול יום המתנה אם החבר חלה במשך למעלה מ-10 ימים רצופים וכן הוראות תקנה 34 (ג) לעיל.
ותק פנסיוני ושי לידה	53. חבר המבוטח בתוכנית זו לא יצבור זכויות בקרן הפנסיה בתקופת תשלום דמי המחלה ולא יהיה זכאי לשי לידה.

פרק אחד עשר – השלמת לדמי פגיעה בעבודה – תוכנית מצומצמת

זכאות	54.א. חבר המבוטח בביטוח השלמת דמי פגיעה בעבודה – תוכנית מצומצמת, יקבע זכויותיו בהתאם לתקנות ובכפיפות לקבוע בפרק זה. במקרה וקיימת סתירה בין התקנות וההוראות בפרק זה, ינהגו בהתאם לקבוע בפרק זה.
	ב. התקופה בגינה יהיה תשלום השלמה לדמי פגיעה בעבודה לא תעלה על 26 שבועות.
חישוב דמי פגיעה	55. הקרן תשלם השלמה לדמי פגיעה בעבודה בשיעור שלא יעלה על 15% מהשכר היומי הממוצע המבוטח, החל מהיום שלאחר יום התאונה.

פרק שנים עשר – כללי

- תשלום לבן משפחה** 56. חבר שעקב מחלתו אינו מסוגל או איננו כשיר לחתום על המסמכים או לקבל בפועל את התשלום המגיע לו, רשאית הקרן לשלם את התשלום המגיע לחבר – לבן זוגו, ילדו, או כל בן משפחה אחר, לפי קביעתה הבלעדית של הקרן, הכל כשאינן צו של בית משפט או של בית דין מוסמך לשלם לאדם אחר מאלה הנקובים בתקנה זו, או כאשר אין הוראה בדין המונעת את התשלום.
- השימוש בתשלום** 57.א. קיבל אדם תשלום כלשהו לפי התקנות בשביל חבר, עליו להשתמש בו לטובת אותו חבר בלבד.
- ב.** סברה מבטחים שמתן תשלום כלשהו, כולו או מקצתו, לידי החבר הזכאי, לו או לאדם אחר כאמור בתקנה 56 לתקנות איננו לטובתו, רשאית היא להורות שהתשלום ינתן לידי אדם שבית משפט או בית דין מוסמך ימנהו לכך וכן רשאית מבטחים לבקש מאותו בית דין מוסמך להורות לאדם שימונה על ידו, את אופן השימוש בכספים.
- העברת הזכות וזקיפה שכנגד** 58.א. זכות לתשלום כלשהו ולקבלתו לפי התקנות אינה ניתנת להעברה, או לשיעבוד או לערבות בכל דרך שהיא.
- ב.** מבטחים רשאית לזקוף על חשבון תשלומים כלשהם המגיעים ממנה, את הסכומים האלה:
1. סכומים המגיעים לו עפ"י התקנות.
 2. סכומים ששילמה לזכאי לקבלת תשלום כלשהו בטעות או שלא כדין.
 3. סכומים שלוה החבר מאת מבטחים או בהמלצתה ואפילו טרם הגיע זמן פרעונם.
- ג.** אין הנזכר בתקנה זו בא למנוע מאת מבטחים לתבוע בדרך אחרת כל סכום ששילמה לחבר, בטעות או שלא כדין.
- השגת תשלום שלא כדין** 59.א. השיג חבר זכות לתשלום כלשהו במרמה, רשאית מבטחים לשלול מאת אותו חבר את התשלום כולו או להפחיתו. כל סכום שהושג כאמור ונתקבל למעשה ע"י החברה, יוחזר על ידו למבטחים. לא החזיר החבר את הסכומים תוך 3 ימים מיום שנדרש לכך ע"י מבטחים, רשאית מבטחים לקזז סכומים אלה מהכספים שהצטברו לזכותו בכל קרן אחרת במבטחים, או לתבוע מאת החבר השבת הסכומים האמורים.

ב. השיג חבר זכות לתשלום כלשהו או לחלק ממנו, בטעות, רשאית מבטחים לבטל את הזכות שהושגה כאמור: על סכום ששולם בטעות יחולו הוראות תקנת משנה (א) לעיל.

כפל תשלום **60.** חבר שקיבל דמי מחלה מהקרן ועבד בימים עבורם קיבל דמי מחלה ו/או הוברר כי קיבל תשלום נוסף ממקור אחר כאמור בתקנה 10 (ב), חייב להחזיר לקרן את דמי המחלה שקיבל. לא החזיר חבר את דמי המחלה כאמור, תוך הזמן שנקבע ע"י מבטחים, רשאית מבטחים לנכות את דמי המחלה שקיבל החבר מכל סכום, המגיע או שיגיע לחבר או לשאיריו מאת מבטחים. הרשות לניכוי כאמור אינה פוגעת בזכות מבטחים לתבוע בכל דרך שהיא את החזרת דמי המחלה.

61.א. בסוף כל שנה קלנדרית תבצע הקרן בדיקה מפעלית.

ב. אם ממצאי הבדיקה יראו כי דמי גמולים שקיבלה הקרן מהמעסיקים עולים על התשלומים ששילמה לעובדים, לרבות התשלומים שהועברו לקרן הפנסיה בהתאם לתקנה 35, הוצאות ניהול ודמי סיכון, תחזיר הקרן 50% מההפרש למעסיק.

ג. בדיקת חישוב דמי הגמולים למעסיק תעשה על בסיס השנה הקלנדרית והיא תערך בסוף כל שנה קלנדרית.

ד. תקנה זו אינה חלה על מעסיקים המבטחים עובדיהם בתוכנית מצומצמת.

החלטות ההנהלה **62.** כל החלטת מועצת המנהלים הנוגעת לתקנות אלה תהווה חלק בלתי נפרד מהתקנות.

"**תובע**" משמעו, לענין תקנה זו, כל אחד מאלה:

1. חבר בקרן (ייקרא להלן "חבר") או מי שמקבל דמי מחלה/השלמה לדמי פגיעה מהקרן עקב היותו חבר בקרן.
2. מי שהיה חבר הקרן.
3. שאיר או יורש או חליף חבר בקרן או של מי שהיה חבר בקרן.
4. כל מי שזכאי להנות או כל מי שנהנה מהטבה כלשהיא מהקרן מכוח זכותו של חבר או חליפו או טוען לזכות כזו.

"סכסוך"

חילוקי דעות שיהיו בין הקרן לבין תובע או בין תובעים לבין עצמם, בכל הנוגע לזכויות וחובות התובע כלפי הקרן וזכויותיה וחובותיה כלפיו, ככל שהם נובעים מהחברות בקרן, לרבות תביעה כספית מכל סוג ולרבות ערעור על החלטה רפואית של הקרן (להלן ערעור בענין רפואי).

ב. הקמת ועדות הערעורים והרכבן:

1. סכסוך יתברר בפני ועדת הערעורים לענייני מבטחים, למעט סכסוך שעניינו ברציפות זכויות עם קרן פנסייה הסתדרותית אחרת שיתברר בפני ועדת הערעורים לענייני רציפות זכויות.
2. תוקמנה ועדות ערעורים לענייני מבטחים וועדת ערעורים לענין רציפות זכויות (שכל אחת מהן תיקרא להן "ועדת ערעורים) יו"ר ועדת הערעורים וחבריה ימונו על ידי האגף לבטחון סוציאלי של הסתדרות הכללית החדשה, שיהיה מוסמך לסיים כהונת כל אחד מהם ולמנות אחר תחתיו. בוועדת הערעורים לא יכהן מי שמשמש חבר בהנהלת הקרן או עובד של החברה.
3. ועדת הערעורים תהא בהרכב בלתי זוגי של לא פחות מ-3 חברים.

ג. בירור סכסוכים בערכאה ראשונה:

1. המנין החוקי בדיוני ועדת הערעורים יהא רוב חברי הוועדה ובהם היו"ר שלה: אם יהא נוכח מספר זוגי של חברים תהיה ליו"ר הוועדה זכות הדעה המכרעת.
2. בדונה בסכסוך בענין רפואי מוסמכת ועדת הערעורים להפנות תובע לבדיקה בפני הוועדה הרפואית העליונה לענייני קרנות הפנסיה אשר ליד בית החולים בילינסון (להלן "הוועדה הרפואית העליונה")

ממצאי הוועדה הרפואית העליונה הם סופיים בשאלות הרפואיות.

3. לפני הפנייתו של תובע לבדיקה כאמור לעיל, תבהיר ועדת הערעורים לתובע את סופיות ממצאיה של הוועדה הרפואית העליונה לענין מצבו הרפואי ותקבל את הסכמתו לכך בכתב: לא נתנה הסכמה כאמור, תפסיק ועדת הערעורים לדון בסכסוך.

4. הפסיקה ועדת הערעורים לדון בסכסוך בענין רפואי מפאת העדר הסכמת תובע כאמור בסעיף 3 לעיל, זכאי כל צד להגיש תובענה בסכסוך לבית דין לעבודה תוך 45 יום מיום הפסקת הדיון בפני הוועדה.

5. ועדת הערעורים תקבע את סדרי עבודתה ודיוניה: היא לא תהיה קשורה בדיני הראיות ובסדרי הדין הנהוגים בבתי משפט ובבתי דין לעבודה, ותפסוק בהתאם לתקנות מבטחים ולתקנות הקרן.

6. ועדרת הערעורים תסיים דיוניה תוך שלושה חודשים מיום הגשת התביעה לברור הסכסוך ותמציא החלטתה לצדדים בדואר רשום.

ד. ברור סכסוכים בפני רשות השיפוט וביה"ד לעבודה

1. על החלטת ועדת הערעורים (למעט ממצאיה של הוועדה הרפואית העליונה), זכאי כל צד לערער בפני רשות השיפוט הארצית של ההסתדרות (להלן "רשות השיפוט") או להעביר הסכסוך לביה"ד לעבודה ע"י הגשת תובענה.

2. ערעור לרשות השיפוט יש להגיש תוך 45 מתאריך משלוח החלטת ועדת הערעורים. תובענה לבית הדין לעבודה יש להגיש תוך התקופה הנ"ל או תוך 45 יום ממועד הפסקת הליכים בפני רשות השיפוט, לפי המאוחר מביניהם.

3. בהעדר ערעור או תובענה כאמור לעיל, תהיה החלטת ועדת הערעורים סופית ותחייב את הצדדים.

4. עם הגשת ערעור או תובענה כאמור לעיל, יעוכב ביצוע החלטת ועדת הערעורים עד לסיום ההליכים בערעור או בתובענה.

ה. הדיון בפני רשות השיפוט - בוררות:

1. רשות השיפוט תדון בסכסוך כבורר, על פי חוק הבוררות תשכ"ח-1968 (להלן "חוק הבוררות) היא תקבע את סדרי עבודתה ודיוניה ותפסוק בהתאם לתקנות החברה ולתקנות קרנותיה.

2. נדון ערעור בפני רשות השיפוט, יהיה פסק דינה סופי ומחייב את הצדדים ודינו לכל דבר וענין כדין פסק בוררין על פי חוק הבוררות.