

צו זה חל על כל העובדים המועסקים ברשת מזון המפעילה לפחות 2 חנויות (כסניפים עצמאיים או כזכיינים) או בכל חנות לממכר מזון ששטח המכירה שלה עולה על 500.00 מ"ר, מלבד עובדים המועסקים בחוזים אישיים המבטיחים תנאים עדיפים מצו זה.

תוכן

1.....	הודעה לעובד
1.....	תעריף שכר שעות/חודשי
2.....	שעות נוספות
2.....	תוספות ותק
2.....	משכורת שלוש עשרה
2.....	מועד תשלום שכר
2.....	תלוש השכר
2.....	הפרשות לקצבת פנסיה (כולל פיצויים)
3.....	קרן השתלמות
3.....	דמי הבראה
3.....	שי לחג
3.....	דמי מחלה
4.....	חופשה שנתית
4.....	חופשה מיוחדת
4.....	ביגוד
4.....	החזר הוצאות נסיעה
5.....	תשלום בגין חגים
5.....	הפסקות
5.....	איסור על הטלת קנסות ועונשים
5.....	פיטורים והתפטרות
5.....	הודעה מוקדמת

הודעה לעובד

העובד זכאי עת קבלתו לעבודה, ולא יאוחר מ- 30 יום ממועד זה, לקבל טופס המפרט את כל תנאי עבודתו, לרבות היקף שעות העבודה השבועיות, גובה שכר, והתנאים הסוציאליים. כמו כן בעת קבלת עובד חדש לעבודה ייתן לו המעסיק טופס שבו יתבקש העובד לפרט אם הופקדו בעברו הפקדות לקופת גמל בעבר ואם ברצונו שההפקדות לקופת הגמל לקצבה יופקדו לאותה קופה או לקופה אחרת.

תעריף שכר שעות/חודשי

באפריל 2018 נכנס לתוקפו קיצור שבוע העבודה מ-43 ל-42 שעות שבועיות ללא פגיעה בשכר החדשי, כך שהיום עובדים המועסקים משרה מלאה יעבדו 182 שעות בלבד ויקבלו שכר של 5,300.00 ₪. לפיכך השכר השעתי העדכני החל באפריל 2018 הוא $5,300.00 \text{ ₪} / 182 = 29.12$ ₪ לשעה.

בערבי חג יום העבודה יהיה בן 6 שעות, למעט ערב יום כיפור בו יום העבודה הוא בן 5 שעות.

ב-2 מימי חול המועד סוכות יום העבודה יהיה בן 7 שעות

ב-2 מימי חול המועד פסח יום העבודה יהיה בן 6 שעות.

שעות נוספות

לעובד/ת המועסק/ת 6 ימים בשבוע: השעה ה-9 וה-10 באותו יום עבודה נחשבות כשעות נוספות, והשכר עליהן יהיה 125% משכר הבסיס (36.40 ש"ח לעובד/ת בשכר מינימום). השעה ה-11 והשעה ה-12 נחשבות אף הן שעות נוספות, והשכר עליהן יהיה 150% משכר הבסיס (43.68 ש"ח לעובד/ת בשכר מינימום).

חישוב השעות הנוספות נעשה עבור כל יום עבודה בנפרד. אם למשל עבדת ביום אחד רק 3 שעות ולמחרת עבדת 12 שעות, עדיין מגיעות לך תשלום בגין שעות נוספות עבור היום השני כפי שפורט. במשמרות לילה ובימי שישי ספירת השעות הנוספות מתחילה כבר בשעה השמינית, ולא כמו במשמרת רגילה (מהשעה התשיעית).

לעובד/ת המועסק/ת 5 ימים בשבוע: חישוב השעות הנוספות מתחיל אחרי 8.6 שעות עבודה.

חל איסור מוחלט להעסיק אותך מעל 12 שעות ליום.

חישוב שבועי של שעות נוספות: במידה והועסקת מעל 42 שעות רגילות בשבוע (למשל 8 שעות במשך 5 ימים ו-5 שעות ביום הששי) – הנך זכאי/ת לתשלום שעות נוספות החל מהשעה ה-43 לעבודתך.

תוספות ותק

עובדי רשתות מזון זכאים, החל מהשנה הרביעית לעבודה לתוספת בגובה 1% לשנה, שתחושב בשיטת הריבית דריבית (תוספת שנתית של 1% על השכר אחרי התוספת של השנה הקודמת) עד תקרה של 35 שנות ותק. מכאן שעובד המשתכר שכר של 29.12 ₪ לשעה, יהיה זכאי בשנת עבודתו הרביעית לשכר של 29.47 ₪ לשעה, בשנת עבודתו החמישית לשכר של 29.93 ₪ לשעה וכן הלאה

משכורת שלוש עשרה

החל מהשנה הרביעית לעבודתו יקבל כל עובד משכורת 13 בגובה משכורת אחת של העובד וזאת בשני תשלומים שווים אשר ישולמו בשני מועדים במהלך השנה.

בגמר החשבון שיערך לעובד עם סיום עבודתו לא יהיה זכאי העובד לחלק יחסי של משכורת 13 עבור התקופה שאחרי התשלום האחרון.

מועד תשלום שכר

המעסיק חייב לשלם את שכר העובד על כל חודש עד ל-9 לחודש הבא אחריו. כל איחור בתשלום מעבר למועד זה ייחשב להלנת שכר, שניתן לתבוע בגינו פיצויים.

תלוש השכר

המעסיק יעביר לידי העובד, מדי חודש בחודשו, לכל המאוחר במועד החוקי לתשלום השכר, תלוש שכר ובו פירוט מלא של כל התשלומים והניכויים מהשכר שינוסחו בצורה ברורה ומובנת לעובד, והכול בהתאם לדין.

הפרשות לקצבת פנסיה (כולל פיצויים)

עובד יבוטח בקרן פנסיה מקיפה, אלא אם הודיע למעסיק אחרת. הפנסיה היא קופת חיסכון של העובד, אשר בכל חודש העובד והמעסיק מעבירים אליה כספים באחוזים קבועים מהשכר. ההפרשות לקרן

הפנסיה כוללת הפרשת כספים לתגמולי פנסיה ולפיצויי הפיטורים. ההפרשות יהיו בהתאם למפורט בטבלאות שלהלן:

עובד אשר התחיל לעבוד במקום העבודה מבלי שהייתה לו קרן פנסיה פעילה – יהיה זכאי להפרשות לפנסיה החל מחודש עבודתו השביעי.

עובד אשר התחיל לעבוד כאשר יש לו קרן פנסיה פעילה – יהיה זכאי להפרשות **רטרואקטיביות מיום עבודתו הראשון** אחרי השלמת 3 חדשי עבודה.

המעסיק מפריש	המעסיק מפריש	העובד מפריש	
עבור פיצויי פיטורים	עבור תגמולי פנסיה	עבור תגמולי פנסיה	
6%	6%	5.5%	בין ינואר 2010 – יוני 2016
6%	6.25%	5.75%	יולי – דצמבר 2016
6%	6.5%	6%	ינואר 2017

קרן השתלמות

עובד אשר השלים 3 שנות עבודה זכאי לקרן השתלמות – חיסכון לתקופה של 6 שנים – אליו מפרישים כספים גם המעסיק וגם העובד בשיעורים הבאים:

הפרשת מעסיק%	הפרשת עובד%	חדשי עבודה
2.5%	2.5%	37 – 48
5.5%	2.5%	49 – 60
7.5%	2.5%	61 ואילך

דמי הבראה

עובד שהשלים שנת עבודה זכאי לתשלום דמי הבראה בגובה דמי הבראה בשוק הפרטי, העומד כיום על 378.00 ₪. מס ימי ההבאה השנתיים הוא

מס' שנות ותק	מס' ימי הבראה
1-2 שנים	6
3 – 4 שנים	7
5 - 10 שנים	8
11 – 15 שנים	9
16-19 שנים	11
20-24 שנים	12
מהשנה ה-25	13

במסגרת גמר הח-ן יש לשלם לעובד את הפרש דמי הבראה אותם צבר מאז מועד התשלום האחרון.

שי לחג

עובד זכאי לשי לחג פעמיים בשנה, בראש השנה ובחג פסח.

דמי מחלה

בשלושת שנות העבודה הראשונות העובד צובר 1.5 ימי מחלה לכל חודש עבודה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה.

בעבור השנה הרביעית ואילך העובד צובר 2 ימי מחלה לכל חודש עבודה מלא.

תקופת הצבירה המקסימאלית היא בת 480 ימים (16 חדשים).

התשלום עבור ימי המחלה יהיה כדלקמן:

עבור היום הראשון : 0% מהשכר ;

עבור היום השני והשלישי : 50% מהשכר עבור כל אחד ;

עבור היום הרביעי ואילך : 100% מהשכר.

חופשה שנתית

כל עובד זכאי לצאת לחופשה שנתית בתשלום מספר ימי החופשה בשנה להם זכאי העובד תלוי במספר שנות הוותק בעבודה אצל המעסיק או במקום העבודה (לפי הגבוה) כדלקמן :

ותק בשנים	מס' ימי החופשה השנתיים, לפי 5 ימי עבודה בשבוע	מס' ימי החופשה השנתיים לפי 6 ימי עבודה בשבוע
1 - 5	12	14
6	14	16
7	16	18
8	18	20
9	20	22
10	22	24
11 ואילך	23	25

מובהר כי החופשה המפורטים בטבלה נקובים בימי העבודה.

חופשה מיוחדת

עובד שהשלים 3 חדשי עבודה זכאי להעדר בתשלום, בנוסף לימי החופשה הרגילים ביום נישואיו וביום ברית המילה של בנו.

עובד השרוי באבל על מות קרוב משפחה מדרגה ראשונה זכאי להעדר בתשלום בנוסף לימי החופשה הרגילים 7 ימים קלנדריים

ביגוד

החל משנת העבודה הרביעית עובד יקבל, אחת לשנה, תשלום בעבור ביגוד בסכומים הבאים :-

שנת עבודה	תשלום
רביעית	₪ 450.00
חמישית	₪ 675.00
ששית ואילך	₪ 900.00

בגמר חשבון שיערך לעובד עם סיום עבודתו, לא יהיה זכאי לתשלום ביגוד עבור חלק התקופה שלאחר מועד התשלום האחרון.

החזר הוצאות נסיעה

העובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה. התשלום יהיה בדרך של תשלום חופשי חודשי או תשלום של כרטיסי נסיעות. המעביד חייב לשלם עבור הנסיעות על-פי התעריף הקיים עד למקסימום של 22.60 ש"ח ליום (התעריף החל מ-1.2.2016, והוא מתעדכן מדי שנה). העובד לא יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה במידה והמעסיק מספק הסעה מאורגנת מטעמו, אלא אם העובד יוסע על ידי המעסיק למקום פיזור המרוחק מביתו, אזי יהיה העובד זכאי להשתתפות בהוצאות נסיעה מהמקום שבו הורד מההסעה ועד לביתו בהתאם להוראות לעיל.

תשלום בגין הגים

עובד בשכר לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום חג (כלומר יום לפני ו/או יום אחרי החג) אלא בהסכמת המעסיק, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג. 9 ימי החג לעובד יהודי יהיו כדלקמן: 2 ימי ראש השנה, 1 יום כיפור, 2 ימי חג סוכות, 2 ימי חג הפסח, 1 יום העצמאות, 1 חג השבועות. עובד בשכר יהיה זכאי לתשלום עבור חג כאמור לפי ממוצע ההשתכרות היומי הרגיל שלו בשלושת החודשים הקודמים לחודש שבו חל יום החג. עובד שיועסק בחג יהיה זכאי לגמול בגין עבודתו בשיעור של 50% תוספת לשכרו הרגיל, וליום מנוחה חלופי.

הפסקות

ביום העבודה של שש שעות ומעלה זכאי העובד להפסקה בת 3/4 שעה לפחות, שתכלול הפסקה רצופה אחת בת חצי שעה לפחות. **מעסיק אינו חייב לשלם עבור זמן ההפסקה אם מותר לעובד לצאת ממקום העבודה.** אולם במקום שבו מזמין השירות משלם למעסיק תשלום בגין הפסקה, כי אזי המעסיק ישלם אף את התשלום האמור לעובד.

איסור על הטלת קנסות ועונשים

המעסיק אינו רשאי לקנוס את העובד ו/או לנכות סכומי כסף משכרו של העובד ו/או לגבות מהעובד מהעובד סכומי כסף בשום תנאי.

פיטורים והתפטרות

בכל מקרה של פיטורים או התפטרות זכאי העובד לקבל את הכספים שהופרשו בגין פיצויי הפיטורים. עובד שעבד מעל לשנה ופוטר מעבודתו זכאי לפיצויי בסכום השווה למשכורת הממוצעת ב-12 החודשים האחרונים כפול מספר השנים בהם עבד. במידה והסכום שהופרש לקופה בגין פיצויים נמוך מסכום הפיצויים לו זכאי העובד, חובה על המעסיק להשלים את ההפרש.

אך ורק במידה והזכות לפיצויי פיטורים **נשללה מהעובד בפסק דין** – המעסיק יוכל לדרוש לקבל בחזרה את הכספים אותם הפריש לקרן הפיצויים, **אשר בכל מקרה אחר שייכים לעובד.**

הודעה מוקדמת

עובד זכאי לקבל הודעה מוקדמת מהמעסיק בטרם פיטורים. ובמקרה של התפטרות חובה על העובד למסור הודעה מוקדמת למעסיקו. ההודעה תהיה בכתב בה יפורט תאריך כתיבת המכתב ותאריך בו תופסק העבודה בפועל. עובד בשכר ועובד במשכורת זכאים להודעה מוקדמת זהה, ותהיה כדלקמן:

ותק בעבודה	תקופת הודעה מוקדמת
בששת החודשים הראשונים	יום לכל חודש עבודה
מהחודש השביעי עד ה-12 חודשים	יומיים וחצי לכל חודש עבודה (בנוסף ל-6 ימים)
לאחר שנה מלאה	חודש ימים