

(ג) עבור תקופת עבודתו בחוזה - השכר שעל בסיסו ייקבעו הפיצויים יהיה המשכורת הכוללת.

(ד) פוטר העובד בתוך תקופת האכשרה או אחריה, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים עבור תקופת השירות הכוללת בשיעור הקבוע בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963.

י. פרש העובד ביזמתו בלא שהשלים את תקופת האכשרה או פוטר לפני שמלאו לו 40 שנה, יהיה זכאי לאחת האפשרויות הבאות:

(1) הקפאת זכויות (לפי סעיף 17 א' לחוק הגימלאות);

(2) הסכם רציפות (לפי סעיפים 85, 86, 87, 91 או 92 לחוק הגימלאות);

(3) פיצויים לפי התנאים הבאים:

פרש העובד מיוזמתו לאחר שעבד 4 שנים או יותר, יהיה זכאי עבור תקופת שירותו הכוללת לפיצויים לפנים משורת הדין כדלקמן:

השכר עבור תקופת השירות לפי כתב מינוי שעל בסיסו ייקבעו הפיצויים היה לפי המשכורת הקובעת בדרגת השיא של תקן משרתו.

עבור תקופת עבודתו בחוזה - השכר שעל בסיסו ייקבעו הפיצויים יהיה לפי המשכורת הכוללת האחרונה.

פוטר העובד במהלך 4 שנות עבודתו הראשונות (תקופת האכשרה) או אחריה, יהיה זכאי לפיצויים עבור תקופת השירות הכוללת בשיעור הקבוע בחוק הפיצויים.

23. גמול השתלמות:

עובד הזכאי לגמול השתלמות ערב המעבר לחוזה בכירים או שהמציא אישורים על זכאותו זו במהלך החוזה, גמול השתלמות זה יהיה חלק בלתי נפרד ממשכורתו הקובעת עבור השנים שעבורם זכאי לגימלה לפני שעבר לחוזה בכירים, כמקובל.

24. תקופת אכשרה:

א. נקבע כי 4 שנים ראשונות תהוונה תקופת אכשרה.

ב. עובד שהגיע לגיל 60 יהיה רשאי לפרוש לגימלאות על פי החוק, אך לא יקבל את הזכויות אשר מגיעות לו על פי החוזה אלא אם השלים את תקופת האכשרה.

ג. עובד אשר עד לגיל 65 נותרו לו פחות מ- 4 שנים, לא יוכל להיות מועסק בחוזה בכירים.

ד. הורה שכול, יוכל להיות מועסק על פי חוזה בכירים כמתחייב על פי החוק, על כל המשתמע מכך.

ה. לעניין מניין תקופת האכשרה, תלקח בחשבון תקופת עבודה בפועל, לרבות העדרות לפי סעיף 3 לחוק הגימלאות.

ו. תקופת שירות בחו"ל לא תבוא במנין תקופת האכשרה לענין תקופת העבודה עפ"י חוזה בכירים.