

**הסכם עבודה קיבוצי מיוחד**

**לעובדים החדשים במפעלי "כור"**

**תוכן העניינים**

**פרק א' - מבוא**

עמ'	סעיף	עמ'	סעיף
4	2.	4	1.
	הגדרת מונחים		תחולת ההסכם

**פרק ב' - סדרי קבלת עובדים**

7	6.	5	1.
7	7.	5	2.
7	8.	5	3.
7	9.	5	4.
7	10.	5	5.
7	11.	6	
	מסירת פרטים אישיים		הזמנה לעבודה באמצעות הלשכה
	בדיקה רפואית		קבלת עובד ואישור הלשכה
	בדיקה פסיכוטכנית		קבלת עובדים בכירים
	שמירת סודות		עדיפות עובד המפעל
	אימות פרטים		מכתב שליחה משירות התעסוקה
	מסירת סידע		הודעה לועד

**פרק ג' - עובדים זמניים**

7	4.	7	1.
7	5.	7	2.
8	6.	7	3.
	עבודה זמנית שתקופתה נקבעה מראש		קבלת עובד זמני
	ביטוח פנסית יסוד ומחלה		משך ההעסקה
	התשלום באיחור		הגדרת עבודה זמנית

**פרק ד' - תקופת הנסיון**

8	5.	8	1.
8	6.	8	2.
8	7.	8	3.
8	8.	8	4.
	הודעה לעובד		תקופת הנסיון
	עמידה בנסיון		עובדים זוטרים
	איעמידה בנסיון		עובדים בכירים
	עמידה בנסיון וקביעות		הארכת תקופת הנסיון

**פרק ה' - חובות העובדים וזכויותיהם**

9	9.	8	1.
9	10.	8	2.
9	11.	9	3.
9	12.	9	4.
9	13.	9	5.
9	14.	9	6.
9	15.	9	7.
9		9	8.
	יחסי אנוש חבריים		חובת הנאמנות והמסירות
	איסור שימוש למטרות פרטיות		המצאות במקום העבודה
	מניעת נזק למפעל		איסור עבודת חוץ
	חובות ועד העובדים		איסור טובת הנאה
	חובת ההנהלה		טיפול אדיב בקהל
	תפקיד ועד העובדים		יחסים בין עובדים
	סיוע לקידום עובד		נוכחות בתחום המפעל
			בדיקה בכלי העובדים

**פרק ו' - סדרי העברת עובדים וציות להוראות**

10	9.	9	1.
10	10.	9	2.
10	11.	9	3.
10	12.	9	4.
10	13.	10	5.
10	14.	10	6.
10	15.	10	7.
10	16.	10	8.
	הוראות בעבודה		סדרי ההעברה
	תחולה		הגדרת העברה
	ציות להוראות		הגדרת העברה זמנית
	ערעור		הגדרת העברת קבע
	הדירוג בהעברה		תנאי ההעברה
	העברה מטעמי בריאות או צמצום		ערעור על העברה
	קביעת הדרגה		הדין בערעור
	השכר בהעברה זמנית		מסקנות הבירור

**פרק ז' - שעות העבודה**

11	10.	10	1.
11	11.	10	2.
11	14.	10	3.
12	12.	10	4.
12	13.	10	5.
12	14.	11	6.
12	15.	11	7.
12	16.	11	8.
12	17.	11	9.
28.1			10.
	כרטיס עבודה		משך השעות ופריסתו
	שעות עבודה לעובדות אמהות		צרכי העבודה
	לילדים עד גיל 14		שבוע עבודה בן 5 ימים
	עבודה בשעות נוספות		ערבי שבתות
	התשלום		עובדים הקשורים בייצור
	עבודה בימי מנוחה		הפסקות בעבודה
	עבודה במשמרת שניה		הפסקת בוקר
	עבודה במשמרת לילה		סדר השעות וההפסקות
	קריאת יום ולילה		שעות עבודה לחניכים

העובדים החודשיים במפעלי "כור"

13	22. יום ברית מילה	13	18. יום עבודה רגיל בערב חג
13	23. שי לארועים משפחתיים	13	19. ערב יום העצמאות ו-1 במאי
13	24. חלוקת עבודה	13	20. ימי פגרה
		13	21. יום הנישואין

**פרק ח' – משכורת**

15	12. דרגת עובד לתקופת נסיון	13	1. הגדרת "משכורת"
15	13. דרגה בתום הנסיון	13	2. "משכורת יסוד משולבת"
15	14. הודעה לעובד	13	3. "משכורת כוללת"
15	15. העלאות בדרגה	13	4. תעריפי שכר
15	16. העלאות לפי תפקוד	14	5. עבודות ללא תעריף ארצי
15	17. מועד העלאות בדרגה	14	6. תוספת יוקר
15	18. התשלום לעובד	14	7. תוספת ותק
15	19. נסיעות ואש"ל	14	8. תוספת המשפחה
15	20. ועדת ייצור ושכר עידוד	14	9. חישוב מחיר שעת – עבודה
15	21. מקדמה ע"ח שכר עידוד	14	10. חישוב ערך יום עבודה
15	22. הוצאות נסיעה לעבודה	14	11. קביעת דרגה

**פרק ט' – חופשה**

17	12. תוספת משמרות	16	1. מכסת החופשה
17	13. מועד התשלום	16	2. המכסה לעובד 60 לילות
17	14. אי-פדיון	16	3. המכסה לעובד עד 60 לילות
17	15. פדיון בתום השירות	16	4. היציאה לחופשה
17	16. פדיון בפטירה	16	5. צבירה בתנאים מיוחדים
17	17. הפסקת רציפות ימי החופשה	16	6. החופשה בשנה שלאחרי הצבירה
18	18. הדיון בבקשה לחל"ת	16	7. מכסת ימי החופשה
18	19. מנין ותק והסדרת רציפות	17	8. מועדי החופשה
18	20. חובת ההודעה על אבל	17	9. חופשה מרוכזת
18	21. זכות להעדר באבל	17	10. דמי החופשה
18	22. תאריך קובע לשיעורי חופשה	17	11. פרמיה או מקדמה ע"ח שכר עידוד

**פרק י' – הבראה**

19	5. הפסד ימי נופש בעת מחלה	18	1. שעורי השתתפות בהוצאות הבראה
19	6. התשלום בעד ימים צבורים	18	2. מכסת ההשתתפות
19	7. ימים צבורים מרצון העובד	18	3. דמי ההבראה קשורים בחופשה
19	8. העברת זכות ההבראה	18	4. הבראה במחלה

**פרק י"א – מחלה**

19	7. מחלה במקום מרפא	19	1. תשלום דמי מחלה
20	8. חופשה ללא תשלום מסיבת מחלה	19	2. הזכות לדמי מחלה
20	9. הודעה על שובו לעבודה	19	3. הודעה על מחלה
20	10. ועדה משותפת – עובדים שלא נותרו לזכותם ימי מחלה	19	4. אישור רפואי
		19	5. הגבלה על יום העדרות
		19	6. הזכות לעובד שהוגבל

**פרק י"ב – תאונות עבודה**

20	3. מנין ימי ההעדר	20	1. דמי פגיעה בעבודה
		20	2. החזרה לעבודה

**פרק י"ג – חופשת לידה ומענק לידה**

20	4. הפסקות למינקת	20	1. חופשת לידה ודמי לידה
20	5. מענק לידה	20	2. חופשת לידה ללא תשלום
		20	3. חובת הודעה על חזרה לעבודה

**פרק י"ד – שרות במילואים**

21	2. השלמת התשלום	21	1. התשלום בהתאם לחוק
----	-----------------	----	----------------------

**פרק ט"ו – מס מקביל, מס אחיד ומס ועד**

21	3	21	1	מס מקביל
		21	2	מס אחיד

**פרק ט"ז – בגדי עבודה**

21	3	21	1	הזכות לבגדי עבודה
21	4	21	2	עובד בשנה הראשונה

**פרק י"ז – קרן פנסיה**

23	8	21	1	ההפרשות והניכויים "לנתיב"
23	9		2	הפרשות וניכויים משכר עידוד ותוספות אחרות
	10	21	3	זכויות הפנסיה ב"נתיב"
	11	22	4	גיל הפרישה
23		22	5	העסקת פנסיונר בעבודה חלקית
23	12	22	6	החזר הניכויים וההפרשות ורציפות זכויות לעובד מתפטר
23	13	22	7	החזר ההפרשות והניכויים לעובד מפורטר
23	14	22		
23		22		

**פרק י"ח – פיטורים**

25	7	24	1	נוהל הפיטורים
	8	24	2	זכות קדימה להתקבל לעבודה
25		24	3	הודעה מוקדמת בתקופת הנסיון
	9	24	4	הודעה מוקדמת בתום הנסיון
25		24	5	הודעה מוקדמת במתפטר
		24	6	מועדי הפיטורים

**פרק י"ט – פיצויי פיטורין**

25	3	25	1	דרך תשלום הפיצויים
25	4	25	2	פיצויים לנפטר

**פרק כ' – קרנות השתלמות**

26	2	26	1	אקדמאים, מהנדסים והנדסאים ומקצ'טים
----	---	----	---	------------------------------------

**פרק כ"א – מעונות לילדים**

27	2	26	1	מעונות משרד העבודה – גני ילדים
----	---	----	---	--------------------------------

**פרק כ"ב – שי לחג**

27	3	27	1	מועדי התשלום
		27	2	ערך השי

**פרק כ"ג – כללי**

27	4	27	1	ועד עובדים
28	5		2	הודעת הועד על בחירתו וחלוקת התפקידים
28	6	27		
28	7	27	1	אי – תלות הנהלת העבודה

**נספחים**

1	מס'	רשימת המפעלים עליהם חל הסכם העבודה (ניתן בהערה 2 בעמ' 4 להלן).
2	מס'	שאלון אישי של מועמד לעבודה (ראה נספח א' בפרק 28 לעיל).
3	מס'	הצהרה (נוסח הצהרת העובד על מצב בריאותו) (ראה נספח א' בפרק 28 לעיל).
4	מס'	הצהרה על שמירת סודות המפעל (ראה נספח ב' בפרק 28 לעיל).
5	מס'	סדרי הדפסת כרטיס עבודה – כרטיס שעון (ראה בהערה 5 בעמ' 11 להלן).
6	מס'	תקנון וקרן עזרה לבני הפועלים והעובדים במפעלי כור בלימודים על תכנוניים (ראה נספח ח' בפרק 28 לעיל).
7	מס'	תקנות לעזרה בחינוך מקצועי (ראה נספח ז' בפרק 28 לעיל).
8	מס'	איוש משרות פנויות (ניתן בהערה 8 בעמ' 5 להלן).

**הסכם עבודה קיבוצי מיוחד  
לעובדים החדשיים במפעלי "כור"**

בין הוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים בישראל, כהסתדרות המייצגת את העובדים במפעלי "כור" השייכים להסתדרויות ולארגונים כלהלן: הסתדרות הפקידים, הסתדרות המהנדסים, הסתדרות האקדמאים למדעי החברה והרוח, הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, איגוד מנהלי העבודה, ההסתדרות המשפטנים וכדומה שיקראו להלן "ההסתדרות"

ובין הנהלת כור תעשיות בע"מ שתקרא להלן "הנהלת כור"

פרק א' - מבוא

**תחולת ההסכם**

הסכם עבודה זה יחול על כל העובדים במפעלי החרושת כמפורט בנספח מס' 1 המצ"ב, 2 על אלה שעובדים עכשיו ועל אלה שיעבדו במפעלים בעתיד וגם במפעלים שיצורפו להבא; על פיו יתנהלו וייקבעו עניגי העובדים הנוגעים לתנאי עבודתם, זכויותיהם וחובותיהם. תנאי העבודה שנקבעו והוסכמו בהסכם עבודה זה, באים להשלים, לייצב ולהתאים את תנאי העבודה לעובדים במפעלים בכללותם ולא לגרוע.

תחולת ההסכם

**הגדרת מונחים**

3. "ההסתדרות" – ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל.
4. "מרכז הפקידים" – הוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים בישראל וסניפיו שליד מועצות הפועלים.
5. "מרכז המהנדסים" – הוועד המרכזי של הסתדרות המהנדסים והאדריכלים וסניפיו שליד מועצות הפועלים.
- 5א. "הסתדרות האקדמאים" – הוועד המרכזי של הסתדרות האקדמאים למדעי החברה והרוח.
6. "מרכז ההנדסאים והטכנאים" – הוועד המרכזי של הסתדרות ההנדסאים והטכנאים וסניפיו שליד מועצות הפועלים.
7. "איגוד מנהלי עבודה" – איגוד מנהלי עבודה שע"י האגף לאיגוד המקצועי וסניפיה שליד מועצות הפועלים.
8. "האיגוד המקצועי" – המוסדות כמוגדר בסעיפים 4, 5, 6, 7 דלעיל על סניפיהם במועצות הפועלים וכן איגודים מקצועיים ארציים שחבריהם נסנים על עובדי כור תעשיות<sup>3</sup>.

הגדרת מונחים

- 1 נוסח משולב זה נחתם ביום 18.6.81 ומספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 292/82, עפ"י זה"ד מיום 18.6.81 שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 648/81 בתוקף מיום 1.4.81 ביום 5.8.80 נחתם בין הצדדים ז"ד בדבר אימוץ הסכם המסגרת במגזר הציבורי מיום 9.7.80 לתקופת מיום 1.4.80 – 31.3.82 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 1216/80), וראה זה"ד מיום 26.1.84 (מספרו 460/84) בדבר תעריף השכר לפקידים ומנהלי עבודה, בהערה לסעיף 4 בפרק ח' להלן.
- בהסכם הקיבוצי מיום 29.10.86 (מס' 574/86) דחו הצדדים את ביצוע ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר סולם משותף של משכורת משולבת מיום 23.9.85 (מספרו 7060/80 – ראהו בעמ' 5 לפרק 991.4 לכרך ג' בקובץ) והמכונה בהסכם מיום 29.10.86 – "סולם יג משופר" ליום 1.1.87 – תמורת צמצום היקף פיטורי הצמצום במשך שנת 1986.
- בהערות בגוף ההסכם צוינו הסכמים נוספים שבהם תוקן ההסכם, נספח מס' 1 ניתן להלן, בדבר צירוף מפעלים נוספים, ראה סעיף 6 בפרק כ"ג להלן:
- 2 חטיבת כור מתכת – כור מתכת; מפעלי הנדסה חלקן; מפעלי הנדסה חמם; מפעלי הנדסה אגן; ארמטורות; סימט; רמיס – רמיס גיבנר; סכרים דימונה; מרכבים; יובל גד; יחידת וולקן – בתי יציקה חלקן; רפאל – מצפה רמון. יחידת צנורות; צנורות המזרח התיכון – עכו; צנורות צריפין. יחידת מפעלי פלדה – מפעלי פלדה – עכו; הלום; חוטים ורשתות – מעש. יחידת טולתם; – סולתם; חישובי כרמל; חרושת הומרי נפץ. כור מבניקה – שניצקי. חטיבת זכוכית; – מניציה זכוכית שטוחה; מניציה מיכלים חיפה; מניציה מיכלים ירוחם. חטיבת הקימיקת – חרטה; חסין אש; למיד; נעמן; ברבור. כור המון; – שמן; מיכלי כרמל; יונה – גון; עץ הזית; מסע. חטיבת גומי וצור; – געלי ירושלים; המגפר – געלי ירושלים – חיפה; המגפר – געלי ירושלים – ירושלים; כור חשמל ואלקטרוניקה – סלרד; סלכור; אלסק; קרן אלקטרוניקה. כור נימיה; – מכתשים; רוטופלס; גמיד; חלקן מצברים. כור סחר; – כור סחר המשרד הראשי; סולכור; סחר שרותי ים; חוסן; שוגיב; – כור מחשבים; כור תעשיות בע"מ – המשרד המרכזי; ציתור; פלנסקס; איסכור.
- 3 על מבנה האיגוד המקצועי ויחסי הגומלין בין ההסתדרויות המקצועיות, מועצות הפועלים, ועד עובדים ארצי וועדי עובדים מקומיים, ראה חוקת ההסתדרות, בפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וראה תרשים מבנה האיגוד המקצועי – שם בעמ' 28, וכן הערה 4 בפרק 28 לעיל.

28.1

העובדים החדשיים במפעלי "כור"

9. "הלשכה" – לשכת העבודה הכללית ולפי חוק שרות התעסוקה, התשי"ט – 1959<sup>4</sup>.
10. "הנהלה" – חבר הנהלת כור, הנהלת המפעל, מנהל כללי וכל עובד במפעל אשר נתמנה ע"י הנהלה כי לצורך מ"מ או ביצוע תפקידים מסוימים הוא מייצג את הנהלה, ואשר הודיעו על כך בכתב לועד העובדים.
11. "המפעל" – כור תעשיות בע"מ ואו אחד ממפעליו/או יחידותיו.
12. "הועד המשותף" – הועד המשותף של עובדי "כור" אשר נבחר בהתאם לתקנון הארגוני ואשר ע"י מרכו הסדרות הפקידים, או כל אדם אחר אשר הוסמך על ידי הועד המשותף לפעול בשמו ואשר הודיעו על כך בכתב להנהלה<sup>5</sup>.
13. "ועד העובדים" – נציגות העובדים אשר נבחרה ע"י העובדים החדשיים ואשרה ע"י מועצת הפועלים במקום בו נמצא המפעל, והודיעו על כך להנהלה בכתב<sup>6</sup>.
14. "עובד חודשי" – עובד או עובדת מגיל 18 ומעלה, העובדים במפעל לפי תעריף שכר חודשי והקשורים מבחינה ארגונית לועד העובדים.
15. "חניך" – עובד או עובדת למטה מגיל 18<sup>7</sup>.
16. "משכורת כוללת" – המשכורת החודשית על כל התוספות החדשיות, פרס למרמית ושעות נוספות.

פרק ב' – סדרי קבלת עובדים

1. כל העובדים יוזמנו לעבודה ע"י הנהלה בלשכת העבודה הכללית בהתאם לחוק שרות התעסוקה, התשי"ט – 1959<sup>4</sup>.
2. לא שלחה הלשכה את העובד תוך 10 ימים מיום מסירת הזמנה, תהיה הנהלה רשאית לקבל את העובד הנדרש מכל מקום ועל הלשכה לתת את אישורה.
3. הנהלה רשאית לקבל שלא באמצעות הלשכה את העובדים בתפקידים מנהליים ב-3 הדרגות העליונות בסולם הדרגות של הפקידים לגבי יתר המקצועות בדרגות המקבילות ל-3 הדרגות הנ"ל. על לשכת העבודה לתת את אישורה לעובדים אלה וכן יחול עליהם הסכם זה על כל סעיפיו.
4. על אף האמור לעיל, כאשר יהיה צורך בעובד חדש בכל הדרגות ובמקרה של משרה פנויה, תודיע הנהלה על כך לועד העובדים והועד רשאי להציע מועמדים מבין עובדי המפעל לתפקיד הפנוי. מועמד זה – אם ימצא מתאים – תהיה לו זכות עדיפות למשרה הפנויה (ראה בספח מס' 8)<sup>8</sup>.

4 ראה החוק התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.11 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".  
 5 על סמכויותיו ודרכי פעולתו של ועד ארצי, ראה סעיפים 17-11 בחלק ג' לפרק ד' לחוקת ההסתדרות, בפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", ופסה"ד שאוזכרו בעמ' 2 שם.  
 6 ראה תקנון הבחירות לועדי העובדים בפרק 10.1.8.5, לכרך א' בקובץ "משפט העבודה". תקנון ועדי העובדים ניתן שם בפרק 10.1.8.4, ועל מהות ועד עובדים, מעמדו ותחום סמכויותיו, ראה שם בפרק 10.1.8.  
 7 לגבי חניכים ונערים עובדים, ראה פרק 28.8 להלן.  
 8 הנספח שהינו ז"ד בין הצדדים מיום 24.9.70 בדבר איש משרות פנויות ע"י מרסום בקרב ציבור העובדים, ניתן להלן:  
 א. הואיל והצדדים סיכמו על שינוי בשיטת איוש המשרות הפנויות;  
 ב. והואיל ויש לבחון את השינויים בנסיגון מעשי, נקבע כי השיטה החדשה המפורטת להלן תופעל כנסיגון עד סוף 1974 ועם סיום תקופת הנסיגון הזאת יסכמו הצדדים אם לבטל את השיטה הנסיגונית הזאת, להמשיך בה, להכניס בה שינויים או להפכה לשיטה קבועה.  
 ג. הואיל ושיטה זו אינה תואמת את סעיף 4 בהסכם העבודה, נקבע בזאת כי הוראות הסעיף ה' האמור תשארנה בתוקף למעט המשרות המפורטות להלן שלגביהן לא יופעל סעיף 4 לפרק ב', כי אם ינהגו כפי שנאמר להלן:  
 לצורך הסדר מילוי משרות פנויות נחשב המשרד הראשי של "כור" כ"מפעל".  
 ד. שיטה זו אינה מתייחסת למנהלי המפעלים אשר מינויים נמצא בסמכותה הבלעדית של הנהלת "כור".  
 (המשך נספח מס' 8 בדבר איוש משרות פנויות בעמ' הבא)

5. על עובד שנשלח ע"י לשכת העבודה למסור למנהל מחלקת כח אדם את מכתב השליחה של לשכת העבודה והעתק ממנו לוועד. ההנהלה תודיע לוועד העובדים תוך שבוע ימים על קבלת כל עובד חדש לרבות עובד זמני - וכן פרטים על דרגתו ותנאי העסקתו.

**(המשך נספח מס' 8 בדבר איוש משרות פנויות)****ה. שיטות מילוי המשרות הפנויות במפעלים**

1. הנהלת המפעל תכריז על כל משרה שתתפנה או שתוצר באחת משלוש הדרגות העליונות של דירוגי השכר השונים (מינהל והנהלת עבודה, מהנדסים וטכנאים) ותקבע את הכישורים הדרושים למילוי המשרה, התפקיד ודרגת השכר או מתח הדרגות.
  2. ההודעה הכוללת את הפרטים הנ"ל תועבר בכתב לוועד העובדים ותפורסם על לוח המודעות במפעל.
  3. כל עובד במפעל רשאי להגיש את מועמדותו למילוי המשרה הנ"ל.
  4. ועדה בהרכב של שני נציגי ההנהלה ונציג אחד של הוועד תבחר מבין ההצעות במועמד המתאים ביותר.
  5. ועד העובדים רשאי להגיש ערעור על החלטת הוועדה בלפני ועדת הערעורים המרכזית, כמוזכר בסעיף ז-3 להלן.
  6. החלטות ועדת הערעורים הן סופיות.
6. המשרד הראשי של "כור" יחשב לצורך סעיף זה כ"מפעל".

**ו. איוש משרות פנויות במרכז החטיבה או החברה או היחידה המאגדת מספר מפעלים**

1. הנהלת החטיבה (החברה) תודיע בכל מפעלי החטיבה (החברה) על משרות פנויות ו/או חדשות במרכז החטיבה (החברה), בציון הכישורים הדרושים למילוי המשרה, תיאור התפקיד, דרגת השכר או מתח הדרגות.
  2. הודעה בכתב כנ"ל תימסר לוועד המשותף ולכל אחד מוועדי העובדים במפעלי החטיבה (החברה) וכן תפורסם על לוחות המודעות במפעלים.
  3. כל עובד במפעלי החטיבה (החברה) רשאי להציג את מועמדותו למשרות הנ"ל.
  4. ועדה בהרכב של 2 נציגי ההנהלה ונציג אחד של העובדים בחטיבה, שייקבע ע"י הוועד המשותף, תבחר במועמד המתאים ביותר.
  5. לוועד המשותף ו/או אחד מוועדי העובדים במפעלי החטיבה (החברה) זכות לערער על החלטת הוועדה בפני ועדת הערעורים המרכזית, כמוגדר בסעיף ז-3 להלן.
- החלטות ועדת הערעורים הן סופיות.

**ז. שיטת מילוי משרות פנויות לכל עובדי "כור"**

1. על מילוי המשרות הבאות תבוא הודעה בכתב לוועד המשותף ויהיה פרסום בכל מפעלי "כור":
  - (א) משרה הכפופה ישירות למנהל המפעל (כגון: חשב, מנהל כ"א, מנהל מסחרי, מנהל טכני, מהנדסי ראשי וכד'), ואשר לא נמצא לה מועמד במפעל (כמפורט בפרק ה').
  - (ב) משרה במרכז החטיבה (החברה), הכפופה למנהל החטיבה (החברה) ואשר לא נמצא לה מועמד בכל מפעלי החטיבה (כמפורט בסעיף ו' לעיל).
  - (ג) משרה במשרד הראשי של "כור", הכפופה ישירות לראש אגף ושלא נמצא לה מועמד מבין עובדי בית "כור".
  - (ד) משרה הכפופה למנהל המפעל במפעל או בחברה בהתהוות.
2. בחירת המועמדים למשרות הנ"ל תיערך ע"י ועדה שתהיה מורכבת משלושה נציגים של הנהלת "כור" ומשני נציגי העובדים שייקבעו ע"י הוועד המשותף.
3. ועדה בהרכב כנ"ל תשמש גם כוועדת ערעורים מרכזית לגבי החלטות הוועדות למילוי משרות במפעלים ובמרכזי החטיבה. הרכב הוועדה יהיה כדלקמן:
  - מבין 3 נציגי ההנהלה יהיו לפחות שניים שאין להם קשר ישיר למפעל או החטיבה אליהם מתייחס הערעור.
4. החלטות הוועדה המרכזית הינה סופית ואינה ניתנת לערעור.
5. הוגש ערעור במקרה של אי מצואת מועמד מתאים מבין עובדי אחת המסגרות הנ"ל, תימנע ההנהלה מקבלת עובד מן החוץ עד לגמר בירור הערעור בוועדת הערעורים, כל ערעור יוגש תוך 7 ימים מיום קבלת ההחלטה עליה מוגש הערעור וועדת הערעורים תסיים את דיוניה תוך 14 יום.

6. על העובד החדש למסור למחלקת כח אדם את הפרטים האישיים לפי שאלון אישי (המצורף כאן כנספח מס' 2)<sup>10</sup> ולאשר בחתימת ידו את אמיתות הפרטים שמסר ולאמתם ע"י תעודות מתאימות באם יידרש. כמו כן עליו להודיע על כל שינוי שיחול בעתיד באחד הפרטים שמסר.
7. עם קבלתו לעבודה, ולא יאוחר מאשר 7 ימים מיום התחלת עבודתו, ייבדק העובד ע"י רופא המפעל וימסור לו פרטים מלאים על מצב בריאותו, מחלותיו בעבר ובהווה ויתר הפרטים בנדון שיידרשו ע"י הרופא. כן יאפשר למפעל לקבל פרטים על מצב בריאותו מכל רופא או מוסד רפואי. הבדיקה הרפואית תבוצע לא בזמן ולא ע"ח העבודה. למען אפשר ביצוע סעיף זה יחתום העובד על הצהרה בנוסח המצורף בזה כנספח מס' 3.<sup>11</sup>
8. הרשות בידי ההנהלה לשלוח כל עובד חדש לבדיקה פסיכוטכנית על מנת להתאים לו תפקיד לפי כישוריו והכשרתו.
9. עם התקבלו לעבודה יחתום העובד על הצהרה בנוסח המצורף בזה כנספח מס' 4<sup>12</sup> או בכל נוסח אחר אשר ייקבע במפעל בהתאם לצרכים הספציפיים של אותו מפעל, לפיה יתחייב לא למסור כל ידיעה שהיא על המפעל אשר ידועה לו עקב עבודתו במפעל לכל אדם שצרכי העבודה אינם מחייבים זאת. אי תמימה על ההצהרה לא תשחרר אותו מהחובה הנ"ל.
10. הרשות בידי ההנהלה לבדוק את אמיתות הפרטים שנמסרו ע"י העובד בהצהרותיו. במקרה של הצהרות כוזבות או העלמה מכוונת של פרטים, הרשות בידי ההנהלה לדרוש את פיתורו של העובד ושאלת הפיצויים ומכסתם במקרים אלה – אם מגיעים כאלה לעובד – תהיה נדונה בין ההנהלה לבין ועד העובדים בכל מקרה ומקרה.
11. לעובד חדש יוסבר ע"י ההנהלה הנוהל המקובל במפעל ויבאו לידיעתו פרטי הסכם עבודה זה.

## פרק ג' - עובדים זמניים

1. ההנהלה רשאית לקבל עובד לעבודה זמנית למשך שלושה חודשים.
2. אם יהיה צורך בהמשכת העבודה הזמנית ימשיך העובד בעבודה הזמנית עד מכסימום של 6 חודשים וההנהלה תמסור על כך הודעה לו עד העובדים.
3. כעבודה זמנית תחשב כל עבודה ארעית או מילוי מקום של עובד קבוע הנעדר מעבודתו מסיבות גיוס, נסיעה, מחלה וכד', עד לשובו של העובד הקבוע לעבודה.
4. על אף האמור לעיל לא ייחשב העובד כקבוע גם אם עבודתו נמשכת למעלה מהזמן הנקוב בסעיפים 2-3 לפרק ד' להלן אם נתקבל לעבודה זמנית שתקופתה נקבעה מראש, אך לא תמשך למעלה מ-11 חודשים, או שנתקבל במפורש כממלא מקום של עובד קבוע כמוגדר בפרק ג' לעיל ונמסרה לו הודעה על כך עם קבלתו לעבודה.
- קבלתו של עובד זמני לתקופה העולה על 12 חודשים, אך לתקופת עבודה מוגבלת ומוגדרת מראש, תיעשה בהסכמת הוועד. כן דרושה הסכמת הוועד להתקשרות זמנית מחודשת עם עובד שסיים 12 חודשים עבודה, כגאמר לעיל.

## כיסוח העובדים הזמניים

5. עובדים חדשים יבוטחו בשנה הראשונה לעבודתם בפנסית יסוד ובביטוח מחלה ב"מבטחים" בהתאם למקובל<sup>13</sup>.

10 ראה נספח א' בפרק 28 לעיל.

11 ראה נספח ב' בפרק 28 לעיל.

12 ראה נספח ג' בפרק 28 לעיל.

13 ראה תקנות מבטחים בדבר פנסית יסוד בפרק 11.10.2 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה" ותקנות מבטחים בדבר דמי מחלה, בפרק 10.17.1 - שם.

- עם תום השנה יועברו לקרן "נתיב" וההנהלה תשלים את ההפרשות לקרן בעבור התקופה שבין התחלת העבודה והצטרפות ל"נתיב".
- לזכות העובד החדש, עם התחלת עבודתו השנייה, יועמדו 30 ימי מחלה, בניכוי הימים שתלה במשך השנה הראשונה.
- לא הפרישה ההנהלה ל"מבטחים" את דמי הביטוח בעבור התנאים הסוציאליים, תחול עליה החובה לשלםם בהתאם לתקנות "מבטחים" כאילו בוצע הביטוח ב"מבטחים".
- פרק ד' - תקופת הנסיון**
- כל עובד המתקבל לעבודה במפעל תהיה התקופה הראשונה לעבודתו במפעל תקופת נסיון.
- לעובדים בתפקידי ביצוע שיגרתיים: פקידים עד דרגה 11, מנהלי עבודה עד דרגה 11, מהנדסים עד דרגה 7, טכנאים עד דרגה 7, תהיה תקופת הנסיון שלושה חודשי עבודה במפעל.
- לעובדים בדרגות גבוהות בתפקידים מנהליים ובעלי מקצוע: פקידים בדרגה 12 ומעלה, מנהלי עבודה מדרגה 12 ומעלה, מהנדסים מדרגה 8 ומעלה וטכנאים מדרגה 8 ומעלה – תהיה תקופת הנסיון ששה חודשי עבודה במפעל.
- על אף האמור לעיל תהיה תקופת הנסיון של עובדים המדרוגים ב-3 הדרגות העליונות של כל תעריף, בת 9 חודשים.
- הרשות בידי ההנהלה להאריך את תקופת הנסיון לכל סוגי העובדים לתקופה של שלושה חודשים נוספים, בהסכמת ועד העובדים.
- ההנהלה תודיע לכל עובד חדש את אורך תקופת הנסיון החלה עליו בהתאם לנאמר בסעיפים 2-3 לעיל.
- ההנהלה תחליט אם העובד עמד בנסיון ומתאים לדרישת התפקיד אליו נתקבל.
- לא עמד העובד בנסיון וההנהלה תחליט על הפסקת עבודתו במפעל תוך תקופת הנסיון או בסיומה – תודיע לו ההנהלה הודעה מוקדמת כמוגדר בפרק י"ח. העתק מההודעה יישלח לוועד העובדים.
- עמד העובד בנסיון, תודיע לו ההנהלה על סיום תקופת הנסיון ועל קבלתו כעובד קבוע במפעל ועל התפקיד שנועד לו. העתק ההודעה יועבר לוועד העובדים. אי הודעה על הפסקת העבודה תוך תקופת הנסיון או בסיומה, יש לראות כהסכמה מצד ההנהלה למתן קביעות גם אם לא נשלחה על כך הודעה בכתב.

#### פרק ה' - חובות העובדים וזכויותיהם

- על העובד למלא את תפקידו לפי הוראות הממונים עליו בנאמנות, בכל יכולתו ובמלוא כושר עבודתו.
- על העובד לדייק לבוא לעבודה בשעה הקבועה ולא להפסיקה לפני השעה המיועדת לכך, כן לא להעדר מעבודה בלי הסכמת הממונה עליו. על העדרות יש להודיע יום קודם. נאלץ העובד להעדר בגלל סיבה מספקת ובלתי צפויה מראש, יודיע על כך למפעל בו ביום.
- זמן ההעדרות יוחזר בעבודה נוספת (שעה רגילה כנגד שעה) או ינוכה מהחופשה השנתית או תמורתו תנוכה מהמשכורת השוטפת, הכל בהתאם לבחירתו של העובד.

13 על תקופת נסיון וקביעות, ראה בפרק 10.1.6.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וראה לענין פיטורים פרק י"ח להלן.



העובדים החדשיים במפעלי "כור"

3. אסור לעובד לקבל עבודה כל שהיא מחוץ למפעל בלי הסכמת ההנהלה לכך מראש בכתב.
4. אסור לעובד לקבל טובת הנאה מחברות ו/או גופים ו/או אנשים פרטיים שיש להם קשרים מסחריים ישירים ו/או בעקיפין עם המפעל.
5. כל עובד אשר בתוקף תפקידו בא במגע עם קהל ו/או לקוחות, ידאג כי טיפולו יהיה אדיב, מתוך יחס כבוד וסבר פנים, כיאה למשרת הציבור.
6. העובד יקיים יחסי חברות וכבוד עם חבריו לעבודה במפעל. הותיק והמנוסה יסייע בידי העובד החדש והצעיר להקלט בעבודה וידריכו בעבודה ובמקצועו.
7. על מנת למנוע הפרעות בעבודה ימצא העובד בשטח המפעל רק בשעות עבודתו או במקרה של הכרח להסדיר ענינים הקשורים בעבודתו.
8. ההנהלה רשאית מדי פעם לערוך בדיקה בכלי העובדים בעת יציאתו של העובד מן המפעל.
9. כל עובדי המפעל יעשו למען קיום יחסי אנוש חבריים ההולמים חברת עובדים בישראל. יימנעו מניהול ויכוחים ומריבות מיותרים ולא ירים איש יד על רעהו.
10. לא ישתמש העובד במכונות, תומרים וכלים של המפעל למטרות פרטיות. כן לא ישתמש בהם העובד בניגוד להוראות מפורשות של מנהל העבודה. הוראה זו חלה גם על שימוש בכלים ובחומרים של לקוחות.
- לא ישתמש העובד בציוד, מכונות ומכשירים אלא בהתאם להוראות העבודה אשר נמסרו לו. כן יעשה למען שמירת הציוד, המכונות והמכשירים במצב תקין. העובד יהיה אחראי לשלמות הציוד והמכשירים אשר נמסרו לו לעבודתו.
11. אסור לעובד לעשות מעשה אשר עלול לגרום נזק למפעל, כגון: גילוי סודות המפעל, הוצאת מסמכים או דבר דומה.
12. מחובתו של ועד העובדים לסייע להנהלה בקיום המשמעת בעבודה וביצירת יחסי גומלין בין ההנהלה והעובדים. ועד העובדים ישתף פעולה עם ההנהלה בדבר נקיטת אמצעים נגד העובדים אשר לא ימלא אחרי סעיפי המשמעת של הסכם זה. ההנהלה וועד העובדים או נציגיהם ידונו בכל מקרה של הפרת משמעת ויחליטו על הפעולה, מסקנה ו/או סנקציות שיש לנקוט בכל מקרה. בהעדר הסכמה או בעת ערעור על החלטתם יפעלו בהתאם לסעיף 197 שלהלן.
13. מחובתה של ההנהלה לסייע לוועד העובדים בהגנתו של העובד בפני יחס בלתי צודק או פגיעה בכבודו בשעת מילוי תפקידו.
14. על ועד העובדים לדאוג כי כל עובד ימלא אחרי סעיפי הסכם העבודה.
15. ההנהלה תסייע במידה האפשרית בידי העובד להתקדם בעבודתו, להרחיב את ידיעותיו ונסיונו.

פרק ו' - סדרי העברת עובדים וציות להוראות

תנאי ההעברה

1. העברת עובדים לתפקידים אחרים ו/או ממחלקה למחלקה תיעשה בהתאם לצרכי העבודה במפעל כפי שייקבע ע"י ההנהלה.
2. "העברה" - פירושה העברה מתפקיד לתפקיד, הן במחלקתו של העובד ו/או העברה למחלקה אחרת במפעל.
3. "העברה זמנית" - פירושה העברה לתקופה שאינה עולה על שני חודשים.
4. "העברת קבע" - פירושה העברה לתקופה העולה על שני חודשים.

העובדים החודשיים במפעלי "כור"

- 5. תנאי החברה  
כל העברת קבע יכולה להעשות רק בהסכמה הדדית בין ההנהלה ובין ועד העובדים. בהעדר הסכמה כזאת יועברו תילוקי הדעות להכרעת ההסתדרות.
- 6. ערעור על העברה  
במקרה של העברה רשאי העובד לערער על העברתו באמצעות ועד העובדים. אם הוגש ערעור על ההעברה תחשב ההעברה עד לגמר הבידור כהעברה זמנית. הערעור לא יעכב את ההעברה.
- 7. הדיון בערעור  
ההנהלה והוועד יגמרו את בידורם בערעור תוך 14 יום מיום הגשתו. בהעדר הסכמה יועברו תילוקי הדעות להכרעת ההסתדרות. הבידורים בין ההנהלה לבין הוועד וההסתדרות יסתיימו תוך חודש ימים.
- 8. מסקנות הבידור  
מסקנות הבידור תמסרנה ע"י מחלקת כח אדם לצדדים בכתב.

ציות להוראות

- 9. הוראות בעבודה  
הוראות בענייני עבודה תינתנה ע"י ההנהלה.
- 10. תחילה  
הוראה זו חלה על העובדים בכל הדרגות ובכל התפקידים במפעל.
- 11. ציות להוראות  
על כל עובד לציית להוראות ולבצען בהתאם.
- 12. ערעור  
הרשות בידי העובד לערער על הוראה הנראית לו בלתי צודקת, אולם עליה לבצעה עד לגמר בידור ערעורו. סדרי הערעור הם כדלקמן:  
(1) ערעור ראשון בפני הממונה הישיר על גותן ההוראה;  
(2) לא בא על סיפוקו בשלב זה יפנה את הערעור לוועד העובדים וזה יברור עם ההנהלה.

שכר לאחר ההעברה

- 13. חריג בעבודה  
הועבר עובד למשרה אחרת לפי דרישת ההנהלה, ימשיך הוא להיות מדרג בדרגתו.
- 14. העברה מטעמי בריאות או צמצום  
העברה לתפקיד לפי תביעת העובד מסיבות בריאות או העברה לרגל צמצום בעבודה לא תפגע בדרגתו של העובד.
- 15. קביעת הדרגה  
הועבר עובד לתפקיד לו צמודה דרגה אחרת מאשר היתה לו, תיקבע דרגתו ומשכורתו במשרתו החדשה במר"מ עם ועד העובדים והוא הדין גם אם הועבר לתפקיד לו צמודה דרגה גבוהה מדרגתו הקודמת.
- 16. השכר בהעברה זמנית  
בכל מקרה של העברה זמנית ימשיך העובד לקבל את משכורתו ששולמה לו במשרתו הקבועה.

פרק ז' - שעות העבודה

יום עבודה רגיל

- 1. מסד השעות ופריסתו  
בהתחשב בעובדה שהסכם זה חל על מפעלים ומוסדות "כור", אשר שעות העבודה בהם אינן אחידות, נקבע יום עבודה בן 8 שעות בפרק היממה שבין השעות 6.00-17.00 ובמקרים מיוחדים לפי צרכי העבודה במפעל עד שעה 19.00.
- 2. צרכי העבודה  
שעות העבודה הרגילות והבלתי רגילות תקבענה במפעל על פי צרכי העבודה ובתאום עם ועד העובדים.
- 3. שבוע עבודה בן 5 ימים  
במפעל בו יוחלט על מעבר לעבודה של 5 ימים בשבוע (45 שעות) יערך בנדון זכרון דברים מיוחד בין הנהלת המפעל, ועד העובדים ומועצת הפועלים. בזכרון דברים זה יפורטו השינויים מהסכם זה המתחייבים מהמעבר לשבוע עבודה מקוצר.
- 4. ערבי שבתות  
יום העבודה הרגיל בערבי שבתות הוא בן 5 שעות ובסה"כ שבוע עבודה הוא בן 45 שעות.
- 5. עובדים חקשורים בייצור  
העובדים חקשורים ישירות בייצור כגון מנע"ב, מחסנאים יעבדו את אותן שעות העבודה שנקבעו במפעל לפועלים עליהם הם ממונים ו/או עבודתם קשורה בהם ישירות.

6. ביום עבודה רגיל (לעומת ערבי שבתות וערבי חגים) תהיה הפסקת עבודה של מחצית השעה לארוחת הצהריים.
7. בכל מפעל ומפעל יקבעו העובדים אם לקיים הפסקת עבודה לארוחת הבוקר. החלטת רוב העובדים במפעל בנדון תחייב את כל העובדים.
8. נקבעו שעות העבודה כנאמר בסעיף 2 לעיל, תביא ההנהלה את סדר שעות העבודה לידיעת כל העובדים ע"י פרסום מתאים. כן תפרסם ההנהלה את הזמנים שנקבעו להפסקת ארוחת הצהריים וארוחת הבוקר במידה ויוחלט על כך כנאמר בסעיף 7 לעיל<sup>13</sup>.
9. שעות העבודה להנכים הן בהתאם לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, או כל חוק אחר שיבוא במקומו<sup>14</sup>.
10. העובדים ידפיסו בשעון ההדפסה את כרטיס העבודה לפי הסדר שנקבע כמפורט בספח מס' 5, אשר מהווה חלק בלתי גפרד מהסכם זה<sup>15</sup>.

**שעות עבודה לעובדות, אמהות לילדים עד גיל 14**

שעות עבודה לעובדות אמהות לילדים עד גיל 14

11. עובדות שהן אמהות לשני ילדים ויותר בגילים עד 14 והן עובדות במשרה מלאה (8 שעות ליום, או 9 שעות ליום במפעלים בהם עובדים 5 ימים בשבוע), תהיינה זכאיות לקצר את שעות העבודה שלהן בימי עבודה רגילים. הווה אומר בימי א'-ה' (אינו כולל ערבי חגים החלים בימים אלה) בהם היה עליהן לעבוד 8 (או 9) שעות. קיצור זמן עבודה יוכל להיות באחד משני האופנים:
- א. קיצור בחצי שעה ליום, כלומר עבודה של 7.5 (8.5) שעות ליום.
  - ב. קיצור בשעה שלמה ליום, כלומר עבודה של 7 (או 8) שעות ליום.
- הבחירה בין שתי האפשרויות הנ"ל תהיה מפעלית לפי בחירת ועד העובדים תוך היוועצות עם האמהות הנוגעות בדבר, בתאום עם ההנהלה.
- התשלום בעבור ימי העבודה המקוצרים הנ"ל יהיה כדלקמן:
- באפשרות א': ישולם בעבור 7.5 שעות השכר הרגיל + שכר העידוד המגיע באותן השעות וכן דמי השלמה עבור חצי שעה.
- באפשרות ב': ישולם בעבור 7 שעות השכר הרגיל + שכר העידוד המגיע באותן השעות וכן דמי השלמה בעבור חצי שעה.
- "דמי ההשלמה" הנ"ל יחושבו לפי השכר הרגיל + שכר העידוד המוצע על מקסימום של 30%.

13. בסעיף 6 להסכם הקיבוצי המיוחד בין הצדדים שנחתם ביום 21.3.88 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 335/88) נקבע כי "החל ביום 1.4.88 ואילך ישתתפו העובדים בהוצאות בעבור ארוחות בסך 1.5 ש"ח ליום. 1 ש"ח בעבור ארוחת צהריים ו-0.5 ש"ח בעבור ארוחת בוקר. מחירי הארוחות כאמור יעודכנו במועד ובשיעור של תשלום תוספת היוקר.
14. ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.8 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".
15. בדבר סדרי הדפסת כרטיס עבודה - כרטיס שעון, הקובע כלהלן:
1. לכל עובד יהיה כרטיס עבודה המכונה גם כרטיס שעון, בו יסומן תאריך תוקפו של הכרטיס, שם העובד ומחלקתו.
  2. כל עובד ידפיס את כרטיסו בשעון ההדפסה המיועד לכך במקום שפורסם עליו על די ההנהלה. הדפסה זאת תעשה בשעת התחלת העבודה ובסיומה.
  3. לא הודפס הכרטיס בזמן הקבוע, לא תרשם העבודה עד שעת הדפסת הכרטיס אלא באישורו המיוחד של מנהל המחלקה.
  4. שעות עבודה נוספות בכרטיס השעון תרשמה על סמך אשור בכתב מאת המנהל הרשאי להוציא אשורים כאלה ותוך צרופו של האשור לכרטיס.
  5. לא יודפס כרטיס שעון של עובד ע"י חברו, גם אם נמצא העובד בזמן ההדפסה בשטח המפעל.
  6. לא יתוקן ולא ימחק דבר בכרטיס השעון. תקון שעות בכרטיס יעשה אך ורק באשורו של מנהל המחלקה בהתייחס יד ליד התיקון.
  7. ההסדר הנ"ל מחייב את כל העובדים בכל הדרגות.

העובדים החודשיים במפעלי "כור" תשלום בעבור שעות עבודה נוספות<sup>16</sup>

12. במקרה וצרכי עבודה יוצאים מהכלל מחייבים עבודה של שעות נוספות, ייעשה הדבר רק בהסכמה עם ועד העובדים. עבודה בשעות נוספות
13. עובד בכל הדרגות ובכל התפקידים, אשר יועסק בשעות נוספות, יקבל בעבור 2 השעות הראשונות תוספת של 25% מהמשכורת הכוללת ותוספת של 50% בעבור כל שעה נוספת מעל ל-2 השעות הראשונות. התשלום
14. עובד אשר מועסק בשבת או בחג יהיה זכאי לתוספת תשלום של 100% מהמשכורת הכוללת בעבור שעות עבודתו בפועל, אולם לא פחות מאשר תשלום בעבור 4 שעות לפי חישוב זה, אם עבד עד שעה אחת; וחמש שעות, לפי חישוב זה, אם עבד מעל לשעה. עבודה בימי מנוחה
- משמרות, קריאות יום ולילה
15. (א) בעד עבודה של 8 שעות במשמרת שניה יהיה זכאי העובד לתשלום תוספת של 15% על המשכורת הכוללת הרגילה המגיעה בעד אותה המשמרת. עבודה במשמרת שניה
- (ב) הועסק העובד במשמרת שגיה  $7\frac{1}{2}$  שעות בלבד, יהיה זכאי למשכורת הרגילה לה הוא זכאי בעבור יום עבודה רגיל. כמו כן יקבל העובד השלמה בשיעור השווה ל-15% ממשכורתו הרגילה, בעד אותה המשמרת.
16. (א) בעד עבודה של 8 שעות במשמרת לילה (בין השעות 22.00 ו-6.00 למחרת) יהיה זכאי העובד לתשלום תוספת של 50% על המשכורת הכוללת הרגילה המגיעה בעד אותה משמרת. עבודה במשמרת לילה
- (ב) הועסק העובד במשמרת לילה שעות מקוצרות (לפי הוראות החוק)<sup>17</sup>, יהיה זכאי לתשלום המשכורת הרגילה לה הוא זכאי בעבור יום עבודה רגיל. כמו כן יקבל העובד השלמה השווה לשיעור של 25% ממשכורתו הרגילה, בעד אותה המשמרת.
17. קריאת יום ולילה: נקרא העובד מביתו - מחוץ לשעות העבודה הרגילות - לבצע עבודה דחופה, יקבל הוא בעבור העבודה האמורה את התשלומים הבאים: קריאת יום ולילה
- (א) נמשך זמן ביצוע העבודה 6 שעות או פחות מזה, יקבל העובד את משכורתו בחישוב של שעות נוספות המגיעות תמורת השעות האפקטיביות בהן בוצעה העבודה, ובנוסף לכך יקבל "תוספת קריאה" השווה לשכר הרגיל בעבור  $3\frac{1}{4}$  שעות ביום ובעבור  $4\frac{1}{4}$  שעות בלילה.
- (ב) נמשך ביצוע העבודה כנ"ל למעלה מ-6 שעות ולא יותר מ-8 שעות, ישולם לעובד שכר של שעות נוספות כאילו עבד 8 שעות.
- (ג) נמשך ביצוע העבודה כנ"ל למעלה מ-8 שעות עבודה, תשלום לעובד התמורה בעבור שעות העבודה האפקטיביות בחישוב של שעות נוספות.
- חגים
18. יום העבודה הרגיל בערבי החגים יהיה בן 5 שעות הלכה למעשה והעובדים הקשורים בייצור יעבדו כמו הפועלים. יום עבודה רגיל בערב חג
19. יום העבודה בערב חג העצמאות יהיה בן 5 שעות ובערב ה'ז במאי בן 7 שעות. ערב יום העצמאות ה'ז במאי ימי פגרה
20. העובדים יהיו חופשיים מעבודתם בימי המועד הבאים: - בימי א' ו'ב' של ראש השנה; ביום הכיפורים; ביום א' של סוכות ובשמיני עצרת (שמת תורה); בימי א' ו'ז' של חג הפסח; ביום חג השבועות; ביום חג העצמאות; וביום ה'ז במאי<sup>17</sup>.
- 16 בסעיף 6 לזה"ד מיום 22.5.85 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 503/85) בוטלו ההגבלות על מכסת שעות נוספות בדרגות העליונות.
- 17 ראה חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, התקנות לפיו והפסיקה, בחלק 10.5 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".
- 17 כקובע בזה"ד מיום 30.1.86 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 115/86).

## ארועים אישיים

21. עובד או עובדת הנישאים יהיו רשאים להעדר מהעבודה יום אחד ביום הנישואים ולא ינוכה יום זה משכרם או מחופשתם.
22. עובד רשאי להעדר מהעבודה ביום ברית מילה של בנו ולא ינוכה יום זה משכרו או מחופשתו.

## שי לארועים משפחתיים

23. לרגל אירועים משפחתיים חגיגיים יוענק על ידי הגהלת המפעל שי כמקובל במוסדות ההסתדרות. השי יוענק באירועים הבאים: - נישואי עובד/ת; נישואי בן/בת של עובד/ת; הולדת בן/בת של עובד/ת; בר/בת מצווה של בן/בת עובד/ת<sup>18</sup>.
- חלוקת עבודה
24. במקרה של צמצום עבודה זמני במפעל לרגל חוסר הזמנות או חוסר חומר גלם וכד', רשאית ההנהלה לבצע מתוך הסכמה מוקדמת עם ועד העובדים את אחד מן השניים או שניהם גם יחד:
1. חלוקת עבודה שווה לכל המועסקים במפעל תוך צמצום ימי עבודה בהם יעברו במשך השבוע.
  2. להוציא לחופשה שנתית את כל הזכאים לחופשה או את כל אלה אשר אין למצוא להם תעסוקה.

## פרק ח' - משכורת

## שכר ומשכורת

1. "משכורת" פרושה תשלום חודשי לעובד בשכר חודשי.
2. "משכורת יסוד משולבת" פרושה: משכורת היסוד לפי התעריף, בצירוף תוספת הותק ותוספת המשפחה.
3. "משכורת כוללת" פרושה: משכורת יסוד משולבת, תוספת ותק, תוספת משפחה, תוספת מיוחדות (תפקיד, קניין טוראלית וכו') ותוספת יוקר' (למעט שעות נוספות ופרמיות).
4. כל העובדים המעסקים במפעל יקבלו את משכורתם לפי תעריפי השכר והדרגות שנקבעו ע"י ההסתדרות הארצית או האיגודים הארציים ואושרו ע"י האגף לאיגוד המקצועי<sup>19</sup>.

18 הוסף בסעיף 4 לזה"ד מיום 22.5.85 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 503/85).

19 התעריפים מתפרסמים בחוזרים מטעם הצדדים להסכם זה; ולהלן זכרון הדברים שנחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 26.1.84 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 460/84):

הצדדים לזכרון דברים זה הגיעו להסכם לאחר סו"מ שנוהל ביניהם על בסיס פסיקתו של מזכ"ל הסתדרות הפקידים מיום 26.5.83 כמפורט להלן:

(1) תעריף השכר לפקידים ומנהלי עבודה שהיה נהוג במפעלי כור תעשיות בע"מ עד 31.12.83 בטל ומבוטל.

(2) החל מיום 1.1.84 יעברו כל הפקידים ומנהלי העבודה בכור תעשיות בע"מ לתעריף שכר של השירות הציבורי (דירוג האחיד).

(3) בתעריף השכר החדש יהיו 17 דרגות.

(4) הותק יחושב לפי שיטה אחוזה מהשכר המשולב כפוף לשנות הותק העומדות לזכות העובד.

(5) בתוך השכר המשולב ישולבו: שכר יסודי כוננות על; גמול השכלה; ספרות מקצועית ותוספת ייצור.

(6) מוסכם על הצדדים כי המו"מ לקידום בדירוג אישי ינוהל כמקובל ותחולת הקידום יבוצע החל מיום 1.7.84. הסדר זה בתוקף לשנת 1984 בלבד.

(7) להסכם זה מצורפת טבלת תרגום מעבר מתעריף שהיה נהוג עד 31.12.83, לתעריף בתוקף מיום 1.1.84.

בסעיף 5 לזה"ד מיום 22.5.85 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 503/85) קובע כי תתווסף לסולם הדירוג של האקדמאים, מהנדסים, טכנאים, הנדסאים, מנהלי עבודה ופקידים, דרגה נוספת שתיקרא דרגה 16, דרגה זו תהיה גבוהה בערכה ב-8% מעל לדרגה 15, תחולתה מיום 1.1.85.

(המשך התערה בעמ' תבא)

5. בעבודות שלא קיימים לגביהן תעריפים ארציים מאושרים, תיקבע משכורתם של העובדים לפי הסכם עם האגוד המקצועי.

(המשך הערה 19 מהעמוד הקודם)

להלן סעיפים 3-1 להסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין הצדדים ביום 21.3.88 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 335/88) בענין ויתור זמני על 5% משכרם:-

- |  |                   |  |
|--|-------------------|--|
| 1.   | החלה              | הסכם זה יחול על כל העובדים הקבועים בחברות שבקבוצות ובמפעלי כור.  |
| 2.   | ויתור             | על מנת לסייע בשיפור מצבה הכלכלי של כור, העובדים מוותרים על 5 אחוזים מהכנסתם המחושבת לצורך הפרשות לפנסיה לתקופה שמיים 1.3.88 ועד ליום 28.2.89.  |
| 3.   | הפרשות            | האמור בסעיף 2 שלעיל לא יפגע בזכויותיו הסוציאליות של העובד, לרבות הפרשות לקרן הפנסיה וקרנות ההשתלמות, פיצויי הפיטורין והזכויות הפנסיוניות, אשר יחושבו בהתאם לשכרו המלא של העובד כאילו לא נוכה כל תשלום משכרו. |
|  | איתחלה            | הוויתור על השכר כאמור לעיל לא יחול על עובדים שהכנסתם המחושבת לצורך הפרשות לפנסיה היא עד - 1,100 ש"ח לחודש.   |
|  | הסכם החלופות      | החל ביום 1.3.89 חל ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם ביום 3.4.89 (מספרו בפנקס 312/89) הקובע: -  |
| 1.   | התחלה             | הסכם זה יחול על כל העובדים הקבועים בכור, בחברות הנמנות עם קבוצת כור ובמפעלי כור עליהם חל ההסכם עבודה קיבוצי של כור.  |
| 2.   | דיון תקופת ההבראה | הצדדים מסכימים בזאת כי בתקופת תוקפו של הסכם זה (להלן גם: "תקופת ההבראה") יחולו על העובדים הוראות הסכם זה להלן וזאת על-אף הוראות אחרות, באותו ענין בהסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי אחר.                           |
| 3.   | החלופות לויתורים  | מוסכם בזאת, כי החל מיום 1.3.1989 ועד לסיומה של תוכנית ההבראה יחולו כל הוראות הבאות:  |
| א. (1) עובד הזכאי לחופשה שנתית טעבר לתקופת החופשה שמכוח חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "מכסת ימי החופשה") ינוכו ממכסת ימי החופשה המגיעים לאותו עובד עשרה (10) ימי חופשה לשנה. |                   |  |
| (2) מסכום דמי הביגוד המגיעים לאותו עובד ינוכה שליש לשנה.   |                   |  |
| האמור בפסקה (א) דלעיל יכונה להלן: "החלופה הראשונה".  |                   |  |
| ב. כל עובד יהיה רשאי להמיר את החלופה הראשונה בחלופה הבאה הכוללת את ההוראות הבאות:  |                   |  |
| (1) ממכסת ימי החופשה המגיעים לאותו עובד ינוכו חמישה (5) ימי חופשה לשנה.  |                   |  |
| (2) מסכום דמי הביגוד המגיעים לאותו עובד ינוכה שליש לשנה.   |                   |  |
| (3) ינוכה 2.3% משכרו החדשי הפנסיוני של אותו עובד.  |                   |  |
| האמור בפסקה (ב) דלעיל יכונה להלן: "החלופה השנייה".   |                   |  |
| ג. כל עובד יהיה רשאי להמיר החלופה הראשונה ו/או את החלופה השנייה בהמשך ניכוי 5% משכרו החדשי הפנסיוני של אותו עובד.  |                   |  |
| ד. כל עובד יודיע למעבידו הישיר תוך שבועיים ממועד החתימה על הסכם זה באיזו מן החלופות בחר. אם לא הודיע עובד על בחירתו כאמרו יפעלו לגביו לפי החלופה הראשונה.                          |                   |  |

(המשך הסכם החלופות בעמ' הבא)

העובדים החדושיים במפעלי "כור"

6. "תוספת יוקר" תשולם לעובדים בהתאם לתגודות מדד יוקר המחיה ולפי הוראות תוספת יוקר ההסתדרות<sup>20</sup>.

7. תוספת ותק תשולם בהתאם לתעריף המקצועי ודרגות המשכורת לפיהם משתלמת משכורתו של העובד<sup>21</sup>.

תוספת המשפחה

8. תוספת המשפחה תשולם בהתאם לתעריפי השכר כדלקמן:

- (א) בעבור אשה שאינה עובדת.
- (ב) בעבור ילדים שאינם עובדים - תשולם ע"י הביטוח הלאומי.
- (ג) בעבור ילדים מעל לגיל 18 ועד 20 שאינם עובדים.
- (ד) בעבור ילדים המשרתים בשרות חובה בצה"ל, עד תום שרות החובה.
- (ה) בעבור אב העובד, או אב אשתו, בגיל 55 ומעלה, ואשר מרגמתו על העובד.
- (ו) בעבור אם העובד, או אם אשתו, שאינה עובדת ופרנסתה על העובד.
- (ז) בעבור אח או אחות (עד גיל 20), התלויים בעובד והסמוכים על שולחנו.
- (ח) בעבור נתמכים המזכים את העובד לתוספת משפחה כג"ל שאינם מסוגלים לעבודה בגלל נכות, תשולם תוספת המשפחה ללא הגבלת גיל.
- (ט) בעבור הורים תשולם תוספת משפחה באופן יחסי למספר הבנים והבנות, אולם לא פחות מאשר 1/3 מהתוספת.
- (י) עובדת תהיה זכאית לתוספת המשפחה רק אם היא ראש משפחה (אלמן/אלמנה, גרוש/גרושה, שכלכלת ילדיהם עליהם, דינם ראש משפחה).
- (יא) לתניכים לא תשולם תוספת משפחה.
- (יב) תוספת המשפחה תשולם בעבור מכסימום 4 נפשות.

חישוב מחיר שעת עבודה

9. חישוב מחיר שעת עבודה לצורך חישוב התמורה בעבור שעות נוספות ייעשה ע"י חלוקת המשכורת החדושתית ב-190.

חישוב ערך יום עבודה

10. חישוב ערך יום עבודה ייעשה ע"י חלוקת המשכורת החדושתית הכוללת ב-25.

קביעת דרגת משכורת לעובד

קביעת דרגת

11. עם התקבלו לעבודה תקבע לעובד דרגת משכורת בהתאם לדרגות ותעריפי השכר המקובלים במפעל, לפי התנאים הבאים ובידיעת ועד העובדים:

(המשך בעמ' 15)

(המשך הסכם החלופות מהעמוד הקודם)

4. על אף האמור בסעיף 3 דלעיל מכל עובד ששכרו אינו עולה על 1,100 ש"ח לחודש ינוכו - החל מיום 1.3.1989 ובמשך תקופת ההבראה ממכסת ימי החופשה המגיעים לאותו עובד שלושה (3) ימי חופשה ומסכום דמי הביגוד המגיעים לאותו עובד ינוכה שליש לשנה.
5. מוסכם בזאת, כי החל מיום 1.3.1989 ועד לסיימה של תכנית ההבראה ידחה לגבי כל העובדים ביצוע ההפרשות לקרן חסכון "נתיב ב".
6. אין באמור בהסכם זה כדי לפגוע בויתורים כלשהם שהעובדים חסכימו להם קודם לחתימת הסכם זה במשא ומתן בין העובדים ובין הנהלות החברות בקבוצת כור ו/או במפעלים ובקבוצת כור והאמור בהסכם זה בא לחוסף על המוסכם כאמור.
7. פרט לאמור בהסכם זה אין בו כדי לפגוע בכל הסכם אחר החל או שיחול בעתיד על הצדדים.

20 ראה הסכמי תוספת היוקר בפרק 991.5 לכרך ג' בקובץ.

21 וראה סעיף 4 לזה"ד מיום 26.1.84, בהערה 19 לעיל.

28.1

א14

מהדורת 1989 - עדכון מס' 51

## העובדים החודשיים במפעלי "כור"

- (א) בהתאם לדרגת המשכורת הצמודה לתפקיד אליו נתקבל העובד;  
(ב) על סמך בחינות מקצועיות עליהן יוסכם בין ההנהלה והאיגוד המקצועי.
12. לעובד שנתקבל לתקופת נסיון, הרשות בידי ההנהלה לקבוע דרגה נמוכה אחת מהדרגה הצמודה לתפקידו.
13. עמד העובד בנסיון ואושרה לו קביעות בעבודה, תקבע לו הדרגה על פי הסכם עם ועד העובדים וישולמו לו ההפרשים מיום התחלת עבודתו, פרט אם הוסכם אחרת עם ועד העובדים.
14. ההנהלה תודיע בכתב לכל עובד את דרגתו והרכב המשכורת שנקבעה לו, כולל מועד התחלת התשלום, העתק ההודעה יועבר לוועד העובדים.
15. אחת לשנה תקבענה העלאות בדרגה, לא יעלה עובד ביותר מאשר שתי דרגות בשנה אחת, אלא אם שינוי בתפקידו מחייב זאת.
16. העלאות בדרגות תעשינה על פי העקרונות של לוח התפקיד לפקדי התעשייה. במקרה של חלוקי הדעות יקבעו ההנהלה וועד העובדים אם להביא את המקרים לבחינות מוסכמות או להכרעת ההסתדרות.
17. ועד העובדים והנהלה יביאו בסוף כל שנה את הצעותיהם להעברות מדרגה לדרגה, ההעברות תחולנה מה-1 בינואר כל שנה. הדיון בדבר העברות בדרגות יתקיים תוך חודש מיום הגשת ההצעות. לא ייעשו שינויים בשכרו של העובד אלא בהסכמה הדדית.
18. התשלום לעובד יועבר לזכות חשבונו בבנק או יימסר לידיו בהמחאה. נמנע מהעובד לקבל את התשלום בעצמו, יימסר התשלום לבן משפחתו לפי יפוי כח בכתב מאת העובד שכתו יהיה יפה רק לתשלום אחד.
- הוראות נסיעה לעבודה, אש"ל ופרמיות**
19. עובד שלרגל תפקידו יהיה נאלץ לצאת לעבודה מחוץ לשטח המפעל, יהיה זכאי לתשלום נסיעות ואש"ל. שיעורי הסדרי התשלומים ייקבעו מדי פעם ופעם בהתייעצות עם ועד העובדים.
20. בכל מפעל תוקם ועדת ייצור שמתפקדה יהיה להגביר את היעילות בעבודה של העובדים החודשיים במגמה לכלול בשיטות שכר עידוד מוכרות ומאשרות קבוצות נוספות של עובדים, מוסכם כי הכללת קבוצות עובדים חודשיים נוספים, לפי מקצועותיהם ו/או סקטוריהם המקצועיים וכן קביעת שיטת שכר העידוד על עקרונותיה, תיעשה לפי כללים שיוסכמו במו"מ משותף בין הנהלת "כור" והועד המשותף.
- מקדמת ע"ח שכר עידוד (עמ"י מסקנות אברהמוביץ - בן ישראל מ-1.4.76)**
21. יוסל על המדור למועצות ייצור בועד הפועל לבדוק את הטענות של הנהלת כור וועד העובדים בדבר הנהגת שיטת שכר העידוד לעובדים החודשיים. ההנהלה תשלם מקדמה ע"ח סעיף זה בשיעור של 6% החל ביום 1.4.76 במקרה וחוות הדעת של המדור למועצות הייצור תשלול הנהגת שכר עידוד - המקדמה הנ"ל תמשיך להשתלם כתוספת שכר לכל דבר.
22. לעובד הנוסע לעבודה תחזיר ההנהלה את הוצאות הנסיעה ממקום מגוריו לעבודה ובחזרה, בגבולות שטח שיפוט של מועצת הפועלים בה נמצא המפעל. (לגבי ת"א השטח הוא: תל-ברוך, צהלה והסביבה, רמת-גן ושכונותיה, אזור חולון עד פתח תקוה ובתי-ים).
- עובדים הגרים מחוץ לשטח שיפוט המועצה יקבלו את ההוצאות האפקטיביות, אולם לא יותר מאשר התשלום המכסימלי המשתלם למקום המרוחק ביותר בשטח השיפוט של המועצה<sup>22</sup>.
- 22 וראה ההסדר הכללי בדבר החזר הוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה, בפרק 991.6 לכרך ג' בקובץ.



העובדים המוסעים לעבודה ובחזרה ברכב המפעל לא יהיו זכאים להחזר דמי נסיעה.

הוצאות נסיעה  
לעבודה

### פרק ט' - חופשה

#### חופשה שנתית

- 1.1 מכסת החופשה
- עובדים חדשיים יהיו זכאים לחופשה שנתית בתשלום משכורת מלאה אחרי סיומם של  $11 \frac{1}{2}$  חודשי עבודה במפעל (ובעד חלקי שנה באופן יחסי) לפי הפרוט הבא:
- (א) בעבור שנה 1 - 12 ימי עבודה  
 בעבור שנה 2 - 12 ימי עבודה  
 בעבור שנה 3 - 12 ימי עבודה  
 בעבור שנה 4 - 14 ימי עבודה  
 בעבור שנה 5 - 16 ימי עבודה  
 בעבור שנה 6 - 18 ימי עבודה  
 בעבור שנה 7 - 20 ימי עבודה  
 בעבור שנה 8 - 22 ימי עבודה  
 בעבור שנה 9 ואילך - 26 ימי עבודה
- לחופשה שנתית זכאי העובד בתום כל שנת עבודה.
- (ב) חניך שהתבגר ונשאר לעבוד למפעל בתום תקופת חניכותו, יהיה זכאי לחופשה שנתית כנקבע ביחס לעובדים ושנות עבודתו במפעל כחניך יבאו במנין שנות הותק לצורך חישוב מכסת החופשה.
- (ג) עובדים זמניים ועובדים אשר סרם השלימו  $11 \frac{1}{2}$  חודשי עבודה במפעל יקבלו את החופשה השנתית בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951<sup>23</sup>.
- (ד) עבד העובד פחות מ-200 יום בשנה יהיה זכאי לחופשה יחסית לתקופת עבודתו.

#### חופשה נוספת לעובדי משמרות

- 2.2 המכסה לעובד 60 לילות
- עובדים שיועסקו בעבודות משמרות לפחות 60 לילות עבודה בשנה יקבלו תוספת חופשה של 5 ימי עבודה לשנה נוסף על החופשה המפורטת בסעיף 1 לעיל, בתנאי שמכסת ימי החופשה של העובד הזה לא הוגדלה עקב חוק או נוהג.
- 3.3 המכסה לעובד עד 60 לילות
- עובדים שיועסקו בעבודות משמרות - אולם לא יגיעו ל-60 לילות עבודה בשנה, וזאת מפאת סיבות בלתי תלויות בהם, כגון: מחלה, תאונה, גיוס, הפסקת הייצור מחמת חומרי גלם או סיבות טכנולוגיות אחרות - יהיו זכאים ליום אחד של חופשה נוספת בעבור כל 12 לילות עבודה רצופים.

#### צבירת ימי חופשה

- 4.4 היציאה לחופשה
- על העובד לצאת לחופשה ועל ההנהלה לאפשר לו היציאה לחופשה מדי שנה בשנה.
- 5.5 צבירה בתנאים מיוחדים
- לא איפשרו התנאים המיוחדים את יציאתו של העובד לחופשה מלאה, תאפשר לו ההנהלה יציאה לחופשה של לפחות מחצית מכסת החופשה המגיעה לו והמחצית השנייה תצטבר לזכותו בשנה הבאה.
- 6.6 החופשה בשנה שלאחרי הצבירה
- לעובד שנצטברה לזכותו יתרת ימי חופשה מהשנה שחלפה, יצא בשנה שלאחר זאת לחופשה שתכלול את יתרת החופשה הצבורה ולפחות מחצית ימי החופשה מהשנה השוטפת.
- 7.7 מכסת ימי החופשה
- הנהלת המפעל רשאית לא לאשר חופש שנתית קצרה מאשר מחצית ימי החופשה המגיעים לעובד באותה שנה. בכל מקרה על העובד לצאת חופשה מדי שנה בשנה כמוגדר בחוק<sup>24</sup>. על ההנהלה וועד העובדים לדאוג שצבירת החופשה לא תעלה על המגיע בעבור שתי שנות עבודה.

23 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בפרק 10.6 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

24 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בפרק 10.6 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

**מועדי יציאה לחופשה שנתית**

8. מועדי יציאה לחופשה שנתית ייקבעו ע"י ההנהלה בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב בצרכי המנוחה של העובד ככל האפשר.
9. ההנהלה תהיה רשאית – אם תנאי העבודה יעדיפו זאת – לדרוש יציאה מרוכזת של כל העובדים או כל צוות עובדים במחלקות מסויימות לחופשה בעת ובעונה אחת, תוך תיאום ומתן הודעה מוקדמת, כמוגדר בחוק, לועד העובדים.

**דמי חופשה**

10. דמי חופשה, להם יהיה זכאי העובד, ישולמו לפי שכרו של יום עבודה רגיל לו היה זכאי, לו עבד בימים אלה בהם יצא לחופשה.
11. לעובדים המקבלים פרמיה או מקדמה ע"ח שכר העידוד, בנוסף לשכרם הקבוע, יכול "שכרו של יום עבודה רגיל" לצורך חישוב דמי החופשה גם את שיעור הפרמיה הממוצעת ששולמה לעובד בהתאם לתקנון ה"ל בתקופת שלושת החודשים הקלנדריים שקדמו ליציאתו לחופשה. (שיעור הפרמיה המכסימלי יהיה בהתאם לקבוע בתקנוני שכר העידוד המתחסיים, אך לא יותר מ-30%).
12. בדמי החופשה תיכלל גם תוספת משמרות ממוצעת, לעובדים שאמורים היו לעבוד במשמרות במועד חופשתם השנתית. שיעור תוספת המשמרות הממוצעת, אשר יתווסף לחישוב דמי החופשה, יהיה שווה לסך הכל של תוספות המשמרות ששולמו לעובד, בהתאם לסעיפים 15 – 16 לפרק ד' של הסכם זה, במשך השנה הקלנדרית (ינואר-דצמבר) שקדמה ליציאתו לחופשה, מחולק במשכורת הרגילה של 300 ימים. אחוז זה מהמשכורת, המחושבת על בסיס יומי, יתווסף לדמי החופשה היומיים.
- תוספת המשמרות הממוצעת תחול רק על דמי החופשה המשתלמים לעובד בעבור ימי חופשה להם הוא זכאי בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951<sup>24</sup>.
13. דמי החופשה ייכללו בתשלום הרגיל של אותו חודש בו יצא העובד לחופשתו.
14. צבירת ימי חופשה לא תשמש עילה לפדין החופשה.
15. מגיעה לעובד בעת עזיבתו את העבודה (מפוטר או מתפטר) חופשה שנתית, תשלם לו ההנהלה פדיון חופשה.
16. נפטר העובד בזמן עבודתו במפעל ומגיעה לו חופשה שנתית, תשלם ההנהלה בעבור יתרת החופשה המגיעה לו, ליורשיו.

**הפסקת רציפות ימי החופשה**

17. נפסקה רציפות ימי החופשה עקב אחת הסיבות שלהן, לא יובאו ימים אלה במנין ימי החופשה:
- (א) שרות במילואים
  - (ב) ימי חג או פגרא
  - (ג) ימי חופשת לידה בתשלום
  - (ד) ימי מחלה או תאונה
  - (ה) ימי שביתה או השבתה
  - (ו) ימי אבל כמשמחה לפי דיני ישראל
  - (ז) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים
- נפסקה החופשה לרגל הסיבות הנ"ל, תוארך חופשתו של העובד או תושלם תוך אותה שנת עבודה.

<sup>24</sup> ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בפרק 10.6 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

## חופשה ללא תשלום

18. בקשתו של עובד, המבקש חופשה ללא תשלום, תידון עם הועד. אישור ההגהלה – במידה וינתן – יימסר בכתב.
19. חופשה ללא תשלום לא תובא במגין שנות עבודה של העובד המזכה אותו בזכויות הנובעות מהותק במפעל. על העובד להסדיר את שמירת הרציפות של זכויותיו בקרן פנסיה עם קרן פנסיה "נתיב" – בהתאם לתקנותיה<sup>25</sup>.

## חופשה אבל

20. עובד קבוע, אשר לפי דרישת המסורת אינו בא לעבודה מסיבת אבל לרגל פטירת קרוב משפחה, חייב להודיע על כך בהקדם האפשרי למפעל הוא זכאי להיעדר מעבודתו בתשלום מלא.
21. נפטר קרוב משפחה של עובד – אב, אם, בעל, אשה, בן, בת, אח, אחות – יהיה העובד זכאי להיעדר מעבודתו ולא למעלה מ-7 ימים<sup>26</sup>.

## תאריך קובע לצורך קביעת שיעורי החופשה

22. התאריך הקובע של הותק לצורך קביעת שיעורי החופשה יהיה ה-1 בינואר וה-1 ביולי. כל המתחיל לעבוד במחצית הראשונה של השנה, נחשבת לו כל השנה כשנת ותק לגבי מכסת החופשה השנתית. עובד המתחיל לעבוד במחצית השנייה של השנה, לא נחשבת לו השנה כשנת ותק לגבי מכסת החופשה.
- בכל מקרה יקבל העובד חופשה יחסית כמגיע לו בעד חלקי השנה.

## פרק י' – הבראה

## שיעורי השתתפות בחוצאות הבראה

1. עובדים חודשיים יהיו זכאים להשתתפות ההגהלה בחוצאות הבראה ונופש אחרי סיימם 11/2 חודשי עבודה במפעל. שיעורי ההשתתפות יהיו כדלקמן, בתוקף מיזם 1.4.81-:
- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 5 ימים                | בעבור השנה ה-1 וה-2   |
| 6 ימים                | בעבור השנה ה-3        |
| 8 ימים                | בעבור השנים 4-5-6     |
| 10 ימים               | בעבור השנים 7-8-9     |
| 11.5 ימים             | בעבור השנים 10-11-12  |
| 12 ימים               | בעבור השנה ה-13       |
| 13 ימים <sup>27</sup> | בעבור השנה ה-14 ואילך |
- להשתתפות ההגהלה בחוצאות הבראה ונופש זכאי העובד בתום כל שנת עבודה.
2. התשלום בעד ימי הבראה לא יעלה על התעריף הנהוג במוסדות הבראה והנופש הקשורים עם קופת-חולים או בבתי-הבראה של ההתיישבות העובדת<sup>28</sup>.
3. תשלום דמי ההבראה קשור ליציאת העובד לחופשה שנתית רצופה של מספר ימים, לפחות כמספר ימי ההבראה להם הוא זכאי.
4. העובד לא יהיה זכאי לדמי הבראה אם באותו זמן יקבל דמי מחלה.

25 ראה תכנית הפנסיה של "נתיב" בפרק 11.10.4 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה".

26 כמתוקן בזח"ד מיום 30.1.86 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 115/86).

27 מכסה זו הוספה בסעיף 3 לחח"ד מיום 22.5.85 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 503/85) וזאת בתחולת מיום 1.1.85.

28 וראה החסדר הכללי בדבר השתתפות המעביד בחוצאות הבראה ונופש בפרק 991.7 לכרך ג' בקובץ.

העובדים החודשיים במפעלי "כור"

5. תלה העובד בעת שהותו במקום הנופש, ועקב מחלתו נגרם לו הפסד ימי הנופש תדון ההנהלה עם ועד העובדים בדבר הסדר ההפסד. נמנע מהעובד, לפי פקודת הרופא, לעזוב את מקום הנופש עקב מחלה, תשא ההנהלה בחלקה בהוצאות הנופש.
  6. נצברו ימי הבראה מסיבת אי-אפשרותו של העובד לצאת חופשה בגלל צרכי העבודה, ישולמו לדי הבראה לפי המחיר בעת יציאתו לחופשה.
  7. בעבור ימי הבראה צבורים על פי רצונו של העובד, יקבל העובד השתתפות ההנהלה לפי המחירים של השנה הקודמת.
- העברת זכות הבראה לבן-משפחה שני**
8. היה ברצון העובד להעביר זכותו להבראה לבן משפחה שני, יגיש על כך בקשה להנהלת המפעל מראש. ההנהלה תאשר בקשה זו בתנאים הבאים:
    - (א) העובד היה בהבראה בשתי השנים שקדמו לבקשה.
    - (ב) לא נעדר העובד מהעבודה לרגל תאונה או מחלה למעלה משבועיים במשך השנה בה הוא מעביר את זכותו להבראה לבן/בת זוגו.
    - (ג) אחת לשנתיים זכאי העובד להעביר מחצית זכותו להבראה לבן המשפחה השני.

**פרק י"א - מחלה**

1. עובד הנעדר מהעבודה מסיבת מחלה זכאי לתשלום מלא של משכורתו הרגילה במכסה של 30 ימי עבודה לשנה, עם זכות צבירה במשך 26 שנים. לתשלום זה זכאי העובד בשיעור יחסי בעד חלקי שנה, כולל השנה הראשונה.
- "המשכורת הרגילה" לענין תשלום דמי מחלה תכלול גם שכר עידוד בשיעור הממוצע של שכר העידוד אותו קיבל העובד ב-3 החדשים שקדמו למחלתו אולם לא יותר מאשר 30% מהמשכורת הכוללת.
2. עובד זכאי לדמי מחלה לאחר שעבד במפעל חודש ימים לפחות.
3. עובד אשר ייעדר מהעבודה במפעל מסיבת מחלה, יודיע על כך להנהלה בו ביום ולא יאוחר מאשר שעה אחת לפני גמר יום העבודה.
4. על העדרות מסיבת מחלה יותר מיזם אחד חייב העובד להמציא להנהלה אישור מרופא קופת חולים או מרופא המפעל, בו תצויין הסיבה והזמן בו לא יהיה העובד מסוגל לעבודה.
- עובד אינו רשאי להצדיק העדרות מהעבודה של יום אחד עקב מחלה ללא אישור רפואי יותר מאשר 6 פעמים בשנה.
5. אם יתברר לפי דעת ההנהלה שהעדרות מהעבודה של יום אחד (ללא צורך בתעודת רופא) מנוצלת לרעה, תהיה ההנהלה רשאית לחייב את העובד להמציא תעודת רופא על כל יום העדרות. הודעה על כך תשלח ע"י ההנהלה לוועד העובדים.
6. עובד שהוגבל במחלה בעת שנתקבל לעבודה במפעל וחזר וחלה באותה המחלה, לא יקבל משכורתו בעבור הימים במחלתו זו במשך שתי שנות עבודתו הראשונות במפעל. אחרי שנתיים יהיה זכאי לתשלום ימי מחלה בשיעור של מחצית זכות הצבירה כמוגדר בסעיף 1 לעיל, ואחרי 5 שנים תבוטלנה כל ההגבלות.
7. בהעדרות מסיבת מחלה בזמן שהייה במקומות מרפא כמו "חמי טבריה", "ארזה" וכד', תחשב רק התקופה אשר בעבודה המציא העובד להנהלת המפעל תעודת מחלה מאת רופא קופת חולים.

26 זכות הצבירה הוגדלה מ-22 שנים ל-26 שנים בזה"ד מיום 22.5.85 (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 503/85) וזכות זו ניתנת למימוש החל מיום 1.2.86.

8. חפשה ללא תשלום מסיבת מחלה  
ימי מחלה העולים על אלה שבעבורם זכאי העובד לתשלום ייחשבו כחופשה ללא תשלום. למרות האמור לעיל תמשיך ההנהלה בתקופת העדרות זו - עד לתקופה מירבית של שנה אחת - להפריש את ההפרשות החלות עליה לקרן הפנסיה.
9. חרדיע על שוב לעבודה  
עובד העתיד לשוב לעבודתו אחרי חופשת מחלה, יודיע על כך למפעל 24 שעות מראש לפחות.
10. ועדה משותפת  
ועדה משותפת תבחן את הדרכים לפתרון מצגם של העובדים שלא נותרו לזכותם ימי מחלה.

**פרק י"ב - תאונות עבודה**

1. דמי פגיעה בעבודה  
נפגע העובד בעבודה או במחלת מקצוע ופגיעתו זו הוכרה ע"י המוסד לביטוח הלאומי כפגיעה בעבודה, יהיה זכאי - נוסף לדמי הפגיעה בעבודה המשתלמים ע"י המוסד לביטוח לאומי או ע"י מורשי - להשלמת השכר ל-100% של משכורתו הרגילה החל מהיום הראשון להעדרותו לרגל הפגיעה. תשלומים אלה ישולמו על לקביעת נכותו של העובד, או עד לשובו לעבודה.
2. החזרה לעבודה  
"המשכורת הרגילה" לענין תשלום בגין תאונת עבודה תכלול גם שכר עידוד בשעור הממוצע של שכר העידוד אותו קיבל העובד ב-3 חודשים שקדמו לתאונה, אולם לא יותר מאשר 30% ממשכורתו הכוללת.
3. מנין ימי העדר  
על החזרת העובד לעבודה לאחר שהפגיעה בעבודה גרמה לו נכות, ועל קביעת תנאי עבודתו בהתאם ליכולתו, יקויים דיון בין ההנהלה וועד העובדים. באין הסכמה יועבר הענין להכרעת האיגוד המקצועי. ימי ההעדרות כתוצאה מתאונת עבודה או מחלת מקצוע לא יוקפו ע"י ימי המחלה הרגילים.

**פרק י"ג - חופשת לידה ומענק לידה**

**חופשת לידה ודמי לידה**

1. חופשת לידה ודמי לידה  
עובדת שקרובה ללדת, זכאית לחופשת לידה בהתאם לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954.<sup>26</sup> אם התשלום של המוסד לביטוח לאומי (12 שבועות) אינו מכסה 3 חודשי משכורת רגילה, תשלום ההנהלה את ההפרש. כמו כן תמשיך ההנהלה להפריש ל"נתיב" את ההפרשות החלות עליה במשך 3 החודשים האלה ועל העובדת לדאוג לכסוי הפרשותיה היא.
2. חופשת לידה ללא תשלום  
הרשות בידי העובדת להעדר מעבודתה במפעל במשך שנה אחת על חשבונה והעדרות זו לא תפגע בזכויותיה במפעל. דין חופשת לידה זו כדין חופשה ללא תשלום.
3. חגבת הודעה על תורה  
על העובדת להודיע בכתב להנהלה על שובה לעבודה לפחות חודש ימים לפני מועד זה. מועדי התחלת העבודה יהיו ב-1 או ב-15 בחודש.
4. חפסקות למינקת  
על ההנהלה לאפשר לעובדת המניקה את ילדה להפסיק את העבודה למשך 2 שעות ביום ע"י המפעל.
5. מענק לידה  
לאחר ששה חודשי עבודה תהיה העובדת, או העובד שאשתו ילדה, זכאים למענק לידה. שיעור המענק ייקבע מדי שנתיים במו"מ משותף. שיעור המענק יקבע לפי שינויי תוספת היוקר כאשר הבסיס הוא 239 שקל (אוקטובר 1981).

26 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.7 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וראה הוראות חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשכ"ח - 1968, בדבר ביטוח אמהות ודמי לידה, התקנות לפיהן והפסיקה, בפרק 10.7.9 - ש.ס.

**פרק י"ד – שרות במילואים**

1. עובד המשרת במילואים יקבל בעבור שרותו במילואים את התמורה המשתלמת ע"י קרן התשלום בהתאם לחוק.
2. ההנהלה תשלם את תשלומי "קרן ההשוואה" עד לשיעור המשכורת הרגילה – לענין זה תכלול המשכורת הרגילה גם את שכר העידוד הממוצע שקיבל העובד ב-3 החדשים שקדמו לשירותו – עד למקסימום של 30%.

**פרק ט"ו – מס מקביל, מס אחיד ומס ועד**

1. ההנהלה תשלם מס מקביל על פי הוראות חוק מס מקביל, התשל"ג-1973.<sup>27</sup>
2. ההנהלה תנכה ממשכורתם של כל העובדים את המס האחיד. שיעורי המס שינוכו ייקבעו ע"י לשכת המס.<sup>26</sup>
3. ההנהלה תנכה מס ועד בהתאם להוראות ועד העובדים<sup>28</sup>, בשיעורים כפי שייקבעו מידי פעם על ידי מוסדות ההסתדרות.

**פרק ט"ז – בגדי עבודה**

1. העובד יהיה זכאי לקבל מאת ההנהלה מדי שנה 3 מערכות בגדי עבודה (תולצות+מכנסים) וכן 2 זוגות נעלי עבודה.
2. עובד בשנה הראשונה לעבודתו יהיה זכאי למערכת ראשונה של בגדי עבודה + נעלים אחרי ששה חודשי עבודתו במפעל.
3. הסדר זה חל על אותם המפעלים בהם קיים הסכם על מתן בגדי עבודה ונעלי עבודה למועלים.
4. בגדי עבודה יחולקו ב-2 מועדים קבועים בשנה: בחודש ינואר – 2 מערכות בגדים, כולל נעלים. בחודש יולי – מערכת אחת ואם מגיע – זוג נעלים נוסף.

**פרק י"ז – קרן פנסיה**

**הפרשות לקרן<sup>29</sup>**

1. ההנהלה והעובדים יפרישו ל"גניב" – קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעלי משק ההסתדרות בע"מ תשלומים חודשיים בשיעורים אשר נקבעו בתקנות הקרן ואשרו ע"י מוסדות ההסתדרות והם:–
- תשלומי העובד – 5<sup>1</sup>/<sub>2</sub>% מן השכר הכולל<sup>30</sup>.
- תשלומי המפעל – 12% (8<sup>1</sup>/<sub>3</sub>% ע"ח הפיצויים ו-2<sup>2</sup>/<sub>3</sub>% ע"ח התגמולים) מן המשכורת הכוללת<sup>30</sup>.
2. ההנהלה והעובדים יפרישו לקרן הפנסיה גם בגין שכר העידוד ותוספות אחרות כמפורט להלן, המשתלם לעובדים לפי הפירוט הבא:–
- (א) לצורך חישוב הפנסיה וההפרשות לקרן תלקחנה בחישוב בנוסף לשכר הכולל גם תשלומי שכר עידוד, דמי הבראה, דמי ספרות מקצועית, תוספת משמעות ותוספות מפעליות (מחלקתיות, קבוצתיות, אישיות) – קבועות.

27 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בפרק 10.16 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה".

28 ראה סעיף 25(א)3 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, בפרק 10.3 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

29 ראה תכנית הפנסיה של "גניב" בפרק 11.10.4 בכרך ב' לקובץ "משפט העבודה", עם עדכון עפ"י הסכם הרפורמה. ראה בפרק 11.04.

30 ומשלא עודכן הסד של 1,500 ל"י, הניכוי המותר על פי תכנית הפנסיה, ראה בחלק 11.10.4, מפרישים ומנכים למעשה 5% מהשכר במלואו. מוראה לענין זה סעיף 3(ב) להסדר הכולל במשק מיום 16.7.84, בפרק - 84/86-991.1 לכרך ג' בקובץ. בהתאם לכך תוקן סעיף זה בהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 7.9.88 (מספרו 606/88) בדבר הגדלת הפרשות המעסיק ב-1% והניכויים מהעובד ב-0.5%, החל מ-1.4.88.

(ב) חלק שכר העודד שיילקח בחשבון לצורך החישוב הוא עד 30% מן השכר הכולל הרגיל והמשולם בעבור שמונה שעות עבודה.

(ג) שיעורי ההפרשות משכר העודד ויתר התשלומים הנ"ל יהיו זהים לשיעורי ההפרשות מן השכר הכולל כפי שהוגדר בפרק זה סעיף 1 לעיל.

(ד) למרות האמור לעיל - לפיו יהיו הפרשות המפעל 12% - לא תשמש עובדה זו עילה להכללת סכומי שכר העודד, דמי הבראה, תוספת משמרות, הנ"ל בחישוב פיצויי הפיטורין שישארו בשיעורים שנקבעו בפרק י"ט<sup>31</sup>.

3. זכויות העובד בקרן הפנסיה ותשלומי הקרן יבוצעו בהתאם לתקנות הקרן המאושרות כדין.

4. עובד בגיל 65 ועובדת בגיל 60 יפרשו מעבודתם במפעל ו/או במועד מוקדם יותר (פרישה מוקדמת), כמוגדר בתקנות "נתיב" לגבי חברי הקרן<sup>32</sup>.

5. הועסק פנסיונר בעבודה חלקית, יחולו עליו התנאים הסוציאליים שנקבעו בהחלטת האגף לאיגוד המקצועי בדון מיום 24.3.64.

#### תשלומים למפוטרים ולמתפטרים

6. עובד אשר התפטר מהעבודה לאחר שעבד במפעל לפחות שנתיים, יהיה זכאי לקבל מקופת התגמולים (קרן פנסיה) את כל הסכומים שהצטברו מהפרשותיו הוא ומהפרשה המקבילה של ההנהלה ע"ח תגמולים (למעט ההפרשה ע"ח הפיצויים).

(א) עובד המבוטח בפנסיה מקיפה ומתפטר מעבודתו בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים ועובר לעבוד במוסד או במפעל שעובדיו מבוטחים בפנסיה מקיפה מצטרבת, או תקציבית - לא יופחתו סכומי הפרשות המעסיק לקרן בגין אותו עובד וזכויותיו הפנסיוניות שצברו תישמרנה לפי ההסכמים להבטחת רציפות זכויות פנסיה<sup>34</sup>.

(ב) מתפטר כנ"ל העובר למקום עבודה שעובדיו מבוטחים בפנסיה יסוד, תישמרנה לו זכויותיו בפנסיה המקיפה הנובעות ממקום עבודתו הקודם בהתאם לתקנות הקרנות וההסדרים הקיימים להבטחת רציפות זכויות הפנסיה<sup>34</sup>.

(ג) ההחלטות הנ"ל אינן באות לשנות את ההוראות שנקבעו בחוק<sup>35</sup>, בתוקף עבודה ובהסכמים קיבוציים לגבי מתפטר מעבודה והנסיבות בהן הוא זכאי או לא זכאי לתשלום פיצויי פיטורים - ההוראות הללו בשארות בתוקפן גם להבא.

7. עובד שפוטר אחרי 11½ חודשים יהיה זכאי לקבל מקרן הפנסיה את כל הסכומים שהצטברו מהפרשותיו הוא ומהפרשות המקבילות של ההנהלה ע"ח התגמולים, לרבות ההפרשה ע"ח פיצויים.

במידה וסך-הכול הסכומים שהצטברו לזכות העובד בקרן מהפרשות ההנהלה לפיצויים (8 1/3%) בצרוף הרבית, דמי הצמדה - לא יגיע לסכום השווה למשכורתו החודשית האחרונה של העובד המפוטר כפול מספר שנות עבודתו בעבורן זכאי לפיצויי פיטורין, תשלום ההנהלה לעובד את הסכום החסר. כן יהיה זכאי העובד המפוטר לקבל מהקרן את הסכומים שהצטברו לזכותו מהפרשותיו ומההפרשות המקבילות של ההנהלה ע"ח תגמולים. הוראה זו מתייחסת לעובדים מפוטרים ו/או מתפטרים בדין מפוטרים העוזבים את העבודה במפעל.

#### (המשך להערה 30)

בנספח 4 להסכם בין הממשלה להסתדרות נקבע כי הממשלה תכיר, לצרכי מס, בהפרשה הנוספת של 1% שיתנו המעסיקים בגין העובדים, ראה הכללים לאישור וניהול קופות גמל בפרק 11.03, לכרד ג' בקובץ "משפט העבודה".

31 כמתוקן בהסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 7.9.88 (מס' 606/88), וראה הסכם הרפורמה בקופות הפנסיה ובפנסיה תקציבית, בדבר הכללת רכיבים נוספים בפנסיה, בפרק 11.04 לכרד ב' בקובץ "משפט העבודה".

32 ראה חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד, התשמ"ז-1987, בפרק 11א לכרד ב' בקובץ "משפט העבודה".

34 ראה ההסדרים בחלק 11.11 לכרד ב' בקובץ "משפט העבודה".

35 ראה חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, התקנות על פיו והפסיקה, בחלק 10.10 לכרד א' בקובץ "משפט העבודה".

הפרשות וניכויים  
משכר עידוד  
ותוספות אחרות

זכויות  
הפנסיה ב"נתיב"  
גיל הפרישה

הפרשות וניכויים  
העסקת פנסיונר  
בעבודה חלקית

חזור הניכויים  
וההפרשות  
ורצימות זכויות  
לעובד מתפטר

חזור ההפרשות  
והניכויים  
לעובד מפוטרי

העובדים החדשיים במפעלי "כור"

8. עובד אשר פוטר מסיבות שהוגדרו בסעיף 7 לפרק י"ח להלן, יהיה זכאי לקבל את הפרשותיו בלבד, פרט אם הוחלט אחרת.
9. בכל מקרה זכאי העובד לקבל את הסכום המלא שהצטבר בקרן מהפרשותיו הוא.
10. עובד הזכאי לפיצויי פיטורין, יקבלם מקרן הפנסיה מהפרשות ההנהלה לקרן ע"ח הפיצויים, בתוספת הפרשות שני הצדדים ע"ח התגמולים<sup>36</sup>.
11. העובדים שבעבורם לא הפרישה ההנהלה את דמי הפיצויים כנ"ל, יקבלו במקרה של פיטורין, פיצויים במכסת משכורת של חודש לכל שנת עבודה ובשיעור יחסי לחלקי שנה, לפי המשכורת הכוללת האחרונה בזמן הפיטורים.
12. הפרישה לפנסיה ותשלומי הפנסיה יבוצעו בהתאם לתקנותיה של קרן הפנסיה.
13. עובד הפורש לפנסיה יהיה זכאי למענק פרישה והשלמת פיצויים בשיעור 1/3% מן המשכורת הכוללת. זכאים לתשלום זה העובדים לתקופת עבודתם שלאחר 1.1.73\*. סכום זה ישולם לעובד ע"י ההנהלה לפי המשכורת האחרונה. מועד התשלום של השלמת הפיצויים כנ"ל הגו בעת הפרישה לפנסיה לרבות פנסית שאירים.
14. עובד שניצל במשך כל תקופת עבודתו (עד 26 שנים) פחות מ-36% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו יקבל פיצוי בגובה של שכר 4 ימים בעבור כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי המחלה שלזכותו. עובד שניצל במשך תקופת עבודתו זו 36% עד 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו יקבל פיצוי של שכר 3 ימים בעבור כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי המחלה שלזכותו. הפיצוי ינתן כמענק לעובד הפורש לפנסיה בגיל 55 ומעלה, לשאיירי עובד שנפטר אחרי 5 שנות עבודה, או לעובד שאינו זכאי לפנסיה אך פורש מחמת גיל (65 לגבר, 60 לאשה) לאחר שעבד בממפל לפחות 5 שנים<sup>37</sup>.

מספר מסעמי משמעת

החוד הניכויים

עובד שהופרשו למענו לקרן פיצויים

עובד שלא הופרשו למענו כספים לקרן פיצויים

הפרישה לפנסיה

השלמת פיצויים

פיצוי בעבור חפשת מחלה שלא נוצלה

\* כפוף לחלטת הועד הפועל מס. ה/47/5 מיום 21.3.72 בנדון הקובע: -הנונו מביאים לידיעתכם את הסיכום בדבר השלמת פיצויים בשיעור של 2<sup>1</sup>/<sub>3</sub>% לעובדים חודשיים במוסדות ובמשק ההסתדרות. הסיכום המפורט להלן נתקבל עם חברת העובדים והחטיבות המקצועיות הנוגעות בדבר על דעת המחלקה לאגוד מקצועי והועדה המרכזת.

א. (1) הנהלת המוסדות ישלימו את פיצויי הפיטורים בשיעור של 2<sup>1</sup>/<sub>3</sub>% משכר העבודה לעובדים החודשיים המבוטחים בפנסיה מקיפה ומצטברת, החל ביום 1.1.1973. השלמת הפיצויים כאמור תהיה בנוסף להפרשות הרגילות של המוסדות לביטוח פנסיה מקיפה על פי תקנות הקרן. (2) הסכומים שיצטברו מהשלמת הפיצויים יירשמו לזכותו האישית של העובד, והעובד יקבלם עם פרישתו מהעבודה בגיל הפנסיה, בגין נכות או מחלה, ובמקרה של פטירה - יקבלו שאיריו את סכומי ההשלמה.

ב. השלמת הפיצויים תוכל להתבצע באחת משלוש הצורות הבאות, לפי בחירת ההנהלה:  
 (1) המוסד יפריש, החל ב-1.1.73, מדי חודש בחודשו לקרן הפנסיה בה מבוטחים עובדיו 2<sup>1</sup>/<sub>3</sub>% משכר העבודה. ההפרשות, בנוסף לרבות ולהצמדה שיצטברו עליהן, יירשמו בקרן הפנסיה לזכותו האישית של העובד והסכום שיצטבר ישולם על ידי הקרן כאמור בסעיף א' (2) דלעיל.  
 (2) הנהלת מוסד, המעסיק למעלה מ-500 עובדים, תהיה רשאית להקים קרן עצמית למען הבטחת השלמת פיצויים כנ"ל והקרן העצמית תשלם לעובד, כאמור בסעיף א' (2) דלעיל 2<sup>1</sup>/<sub>3</sub>% משכר העבודה, כולל רבית והצמדה לפי חישוב קרן הפנסיה, החל ב-1.1.73.  
 (3) הנהלת מוסד כנ"ל, אשר לא בחרה באחת משתי צורות ההשלמה האמורות לעיל, תשלם לעובד הפורש מהעבודה, כמפורט בסעיף א' (2), השלמת פיצויים בשיעור 2<sup>1</sup>/<sub>3</sub>% משכרו האחרון בעד התקופה מיום 1.1.73.

ג. במקרה שעובד יעבור למקום עבודה אחר, והוא היה זכאי לפיצויי פיטורים, תעביר הנהלת המוסד לקרן הפנסיה בה העובד מבוטח, את סכום השלמת הפיצויים המגיע לו מ-1.1.73, עד תאריך עזיבתו לחשבונו האישי וסכום זה, כולל רבית והצמדה, ישולם לו על ידי קרן הפנסיה, כאמור בסעיף א' (2) דלעיל.

36 ראה סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963, בכרך א' לקובץ 'משפט העבודה', וההערות שם.

37 כמתוקן בסעיף 2 לח"ד מיום 22.5.85 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 503/85) הקובע כי החל מיום 1.2.86 ישולם פיצוי בעת פרישה לפנסיה בגין צבירת ימי מחלה שלא נוצלה במשך תקופה שלא תעלה על 26 שנים, וראה נספח ח' בפרק 28 לעיל.



נוהל הפיטורים

1. נוהל הפיטורים
  - (1) ההנהלה לא תפטר עובד קבוע אלא לאחר מ"מ עם גציגות העובדים ורק מהמת הסיבות האמורות להלן.
  - (2) בהעדר הסכמה בקשר לקביעת המועמד לפיטורים יועברו חילוקי הדעות להכרעת האיגוד המקצועי.
  - (3) ההנהלה תחליט על פיטורי העובדים מהסיבות הנאות:
    - (א) צמצום בעבודה, ארגון מחדש של העבודה, שינויים בייצור.
    - (ב) הפרות חמורות של משמעת בעבודה ופגיעות במזיד הגורמות נזק למפעל.
    - (ג) מעשה פשע או מעילה מעל של העובד שנמצא אשם בהם.
    - (ד) כאשר יגיע חניך לגיל 18 שנה ולא יהיה במוסד תפקיד יאה לו בתורת עובד מבוגר, או כאשר לא יבוא אישור מאת האיגוד המקצועי להשאירו בעבודה.
    - (ה) מחמת מחלה תמידית או נכות, כשהעובד אינו מסוגל להמשיך בעבודתו ועובר לקבל פנסיה לפי תקנותיה של קרן הפנסיה.
    - (ו) כאשר יגיע העובד לגיל הפרישה מן העבודה ויעבור לקבל פנסיה לפי תקנות קרן הפנסיה.
  - (4) בעת פיטורי העובדים לפי סעיף – משנה 3 (א) לעיל ייקבעו המועמדים בהתחשב בכללים הבאים: התאמת העובד לתפקיד, מספר שנות עבודתו במפעל, מצבו המשפחתי והסוציאלי, והכל בהתאם לתקנון של ועדת הערעורים המרכזית לעניני פיטורים.
2. זכות קדימה  
להתקבל לעבודה
 

למפוטרי מסיבות צמצום בעבודה תהיה זכות קדימה להתקבל לעבודה במפעל תוך שנה אחת מיום פיטוריו<sup>38</sup>.
3. הודעה מוקדמת  
בתקופת הנסיון
 

הודעה מוקדמת על פיטורים לעובד בתקופת הנסיון תנתן כמפורט להלן:  
עבד שבוע ימים – אפשר לפטרו ללא הודעה מוקדמת;  
עבד שבוע עד חודש ימים – יקבל הודעה מוקדמת של 48 שעות;  
עבד חודש ימים ויותר – יקבל הודעה מוקדמת של 3 ימים וכן 3 ימי הודעה מוקדמת בעבור כל חודש עבודה נוסף, עד למכסימום של 15 ימי הודעה מוקדמת.
4. הודעה מוקדמת  
בתום הנסיון
 

עובד שסיים את תקופת הנסיון וטרם סיים 5 שנות עבודה במפעל, יקבל הודעה מוקדמת על פיטוריו חודש ימים מראש. עובד שסיים 5 שנות עבודה במפעל ומעלה יקבל הודעה מוקדמת על פיטוריו חודשיים מראש. ויתרה ההנהלה על העסקת העובד במשך תקופת ההודעה המוקדמת, יקבל העובד את משכורתו בעבור תקופה זו<sup>39</sup>.
5. הודעה מוקדמת  
במתפטר
 

בהודעה כנ"ל חייב העובד המתפטר מהעבודה, אך הודעתו לא תעלה על חודש ימים.
6. מועדי הפיטורים
 

מועדי הפיטורים לעובדים קבועים יהיו ה-1 או ה-15 בכל חודש.

37 הוראה בהסכם קיבוצי שממנה עולה כי עובד לא יפוטרי אלא בהתקיים תנאים מסויימים היא מ"ההוראות שבהסכם קיבוצי בדבר סיום עבודה", בלשון סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, היינו חלק מחוזה העבודה האינדיבידואלי, ראה בפרק 10.1.6.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וראה לענין פיטורים, פרק 10.10.1 – שם.

38 שר העבודה והרוחה עיגן זכות זו בחקיקת משנה, ראה סעיף 30 לתקנון שירות התעסוקה, בפרק 10.11.2 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

39 וראה לענין הודעה המוקדמת ולענין תשלום תמורת ההודעה המוקדמת, פרק 10.10.4 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

7. במקרה והפיתורין יבוא בגלל אשמה אשר תוכח אמיתותה, כגון: גרימת נזק למפעל במזיד, מעילה בכספים או שימוש לרעה בתפקיד שגרים נזק למפעל בין שהוגש נגדו משפט פלילי ובין שלא הוגש, וכל מקרה אחר שמוסכם עליו בין ההנהלה והאיגוד המקצועי, לא תחול חובה של הודעה מוקדמת על פיטורים אלה. שאלת הפיצויים ומכסתם במקרים אלה – אם מגיעים כאלה לעובד – תהיה נדונה בין מרכז הסתדרות הפקידים וההנהלה בכל מקרה ומקרה לחדר<sup>38</sup>.
8. אין להוציא עובד לחופשה תוך תקופת ההודעה המוקדמת. מגיעה לעובד בעת עזיבת העבודה חופשה שנתית, תשלם לו ההנהלה פדיון החופשה לפי המשכורת שהיתה משלמת לו אילו יצא לחופשה ביום בו חדל לעבוד.
9. חלה העובד תוך תקופת ההודעה המוקדמת ולא החלים עד היום בו היתה צריכה לחול הפסקת עובדתו, תדחה ההנהלה את הפסקת העבודה עד החלמתו והעובד הזכאי לתשלום דמי מחלה יקבל תשלום בעבור כל ימי מחלתו. דחיית הפסקת העבודה אינה מחייבת במתן הודעה מוקדמת חדשה. הוא הדין במקרה של תאונת עבודה בזמן ההודעה המוקדמת. במקרים מיוחדים יקויים דיון עם ההנהלה בדבר הארכת ההודעה המוקדמת וחידושה עם החלמתו של העובד.

**פרק י"ט – פיצויי פיטורין**

**תשלום פיצויים למטורים**

1. עובד מפורט מעבודתו יקבל בזמן הפיטורים – לאוחר שעבד לפחות  $11\frac{1}{2}$  חודש במפעל – את הסכומים שהצטברו לזכותו בקרן הפנסיה, כמוגדר בפרק י"ז, סעיף 7 לעיל.
2. גפטר עובד ושאינו אינם זכאים לפנסיה שאירים יהיו אלה זכאים לפיצויי פיטורין ולסכומים שהצטברו לזכות המנוח בקרן הפנסיה<sup>39</sup>. השאיר המנוח אחריו חובות או התחייבויות למפעל שטרם סולקו, ינוכו אלה מכספי הפיצויים המגיעים.
3. תניכים יקבלו פיצויים כמוגדר בחוק ובהסכם עם הנוער העובד<sup>40</sup>.

**תשלום פיצויים למתפטרים<sup>41</sup>**

4. עובד שעבד במפעל  $11\frac{1}{2}$  חודש לפחות והתפטר מסיבות המפורטות להלן, יהיה זכאי לפיצויי פיטורין כאילו פוטר מהעבודה:  
(א) התפטרות לרגל מחלה, כאשר תעודה רפואית של קופת-חולים תאשר שהמשכת עבודתו במפעל תזיק לבריאותו.

38 תוראות הסכם קיבוצי בדבר פיטורים ללא פיצויים יש למלא בדיוק נמרץ, משלא נעשה הדבר כך – זכאי הספור לפיצויים, ראה דב"ע לא/16-3, התעשייה האווירית לישראל בע"מ – גנורא שמיר; פד"ע כרך ג' עמ' 211, וראה פרק 10.10.3, בכרך א' לקובץ "משפט העבודה", הדין בשלילת פיצויי פיטורים, או הפחתתם.

39 תקופת האכשרה לפנסיה שאירים קוצרה לשנה, ראה סעיף 66(ב) לתכנית הפנסיה של נתיב, בפרק 11.10.4, והחערה שם.

40 ראה החסכם עם הסתדרות הנוער העובד בפרק 28.8 להלן, וראה החוק בפרק 10.10 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

41 ראה חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, התקנות לפיו והפסיקה, בחלק 10.10 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

- (ב) נשואין הגוררים אחריהם עקירה ממקום מגוריו ואין באפשרות המפעל להעסיק בעבודה במקום המגורים החדש; להוציא את המקרה כאשר מקום המגורים הוא באזור הפיתוח והעקירה היא למקום שאיננו נמנה עם אזור הפיתוח. (הפיסקה האחרונה אינה מתייחסת לנשים).
- (ג) אם מצד ההנהלה באה הרעה בתנאי העבודה של העובד.
- (ד) יציאת העובד להתיישבות.
- (ה) עובדת אחרי לידה אשר החליטה תוך תקופת חופשת הלידה לא לחזור לעבודתה במפעל.
- (ו) עובד אשר התגייס לשרות קבע בצה"ל או למשטרת ישראל או שרות בתי הסוהר.
- (ז) במקרים מיוחדים עפ"י תביעת ועד העובדים ונוכח סיבות רציניות שגרמו להתפטרות העובד, תובא שאלת הפיצויים לדין שני הצדדים, מרכז הסתדרות הפקידים והנהלה.
- (ח) עובדת שהעתיקה את מקום מגוריה עקב העברות בתפקיד של בן זוגה, המשרת בשרות קבע בצה"ל והמרחק בין מקום מגוריה החדש לבין מקום מגוריה הקודם הוא 40 ק"מ לפחות ומקום מגוריה החדש רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם.
- (ט) היה עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקיצה, זולת אם הוצא לו לחדש את החוזה ופרט אם לא נקבע אחרת בחוזה אתו. סידב העובד לחדש את החוזה, רואים אותו לענין זכות הפיצויים כאילו התפטר.
- (י) חילוקי הדעות בסעיף ג' לעיל יובאו להכרעת המוסדות המוסמכים בהסתדרות.
- (יא) מתפטרים הזכאים לפיצויים לפי פרק זה יקבלו את הפיצויים כנהוג לגבי מפוטרים.

תנאי הזכות  
לפיצויים למתמסר

**פרק כ' - קרנות השתלמות**

**אקדמאים, מהנדסים, הנדסאים**

אקדמאים, מהנדסים וטכנאים שיצטרפו לקרנות ההשתלמות אשר הוקמו במסגרת הסתדרויותיהם הארציות (על בסיס ההסכם הארצי בנדרון) יהיו זכאים להפרשות ההנהלה (בשיעור 0.5%) במקביל להפרשותיהם הם (בשיעור 2.5%), לפי שנקבע בתקנוני הקרנות האמורות.

1. אקדמאים,  
מהנדסים  
והנדסאים

**עובדים (בדירוג פקידים, מע"ב ומקצטים)**

החל ב'1.10.79 יהיו פקידים ומע"ב בדרגות 9 ומעלה זכאים להצטרפות לקרן חיסכון (כדוגמת קרנות ההשתלמות).  
ההצטרפות לקרן זו הינה רצונית על פי החלטתו של העובד. שיעורי ההפרשות בקרן זו יהיו 2.5% השתתפות העובד ו-5% השתתפות המפעל.  
קרן החסכון תנהל ע"י קרן "כנרת" מיסודו של בנק הפועלים<sup>42</sup>.

2. עובדים בדירוג  
פקידים, מע"ב  
ומקצטים

**פרק כ"א - מעונות לילדים**

**מעונות משרד העבודה**

עובדות שהן אמהות לילדים שסודרו במעונות יום מיוחדים שמשרד העבודה שותף באחזקתם זכאיות להשתתפות מקבילה מטעם המפעל בהוצאות החזקת ילדיהם הנ"ל באותו גובה הסכום שמשרד העבודה מעניק לעובדת.  
גובה הסכום ותנאי ההשתתפות של ההנהלה, יהיו איפוא כפי שייקבע מדי פעם ע"י משרד העבודה וההסתדרות, אולם ביחד עם תשלומי משרד העבודה לא יותר מאשר סך הכל דמי אחזקה במעון.

1. מעונות משרד  
העבודה

<sup>42</sup> בתוקף ס - 1.4.80.

42 בסעיף 6 לא"ח שנחתם ביום 22.5.85 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 503/85) נקבע כי החגבלות בהפרשות לקרן חסכון (נתיב ב') בדרגות העליונות סבוטלות החל מיום 1.5.85, וראה החסכם בדבר הפעלת קרן החסכון (נתיב ב') בפרק 30 לחלק 28 לעיל.

**השתתפות החזקת ילדים במעונות – גני ילדים\***

השתתפות  
ילדים במ  
גני ילדי

2. אמהות עובדות שלהן ילד או ילדים עד גיל 5 – טרום חינוך חובה – תהיינה זכאיות להשתתפות בהוצאות הטיפול ו/או החזקת ילדים במעונות וגני ילדים. שיעור השתתפות יהיה בסך 165.20 שקל לחודש\*\* סכום זה יהיה צמוד לתוספת היוקר. התשלום הזה ישולם באופן יחסי לשיעור חלקי המשרה לעובדות אמהות שאינן עובדות במשרה מלאה. עובדות המקבלות השתתפות בהחזקת ילדים במעונות כמפורט בסעיף 1 לעיל, הוראות סעיף זה (2) אינן חלות לגביהן.

**פרק כ"ב – שי לחג**

**המועדים**

1. הנהגלה מעניקה לכל עובד שי לחג. השי ניתן פעמיים בשנה: בראש השנה ובחג הפסח. מועדי החג

**ערך השי**

2. ערך השי לחג לו יהיו זכאים כל העובדים הקבועים נקבע ל-200 שקל למסח תשמ"א – אפריל 1981. מעתה יוגדל ערך השי לחג הניתן פעמיים בשנה באותו השיעור בו משתנית תוספת היוקר. ערך ה
- לגבי השי לראש השנה תילקח בחשבון תוספת היוקר של אוקטובר ולשי של פסח תילקח בחשבון תוספת היוקר של אפריל.
3. לשי זה זכאים עובדים שהחלו עבודתם בתאריכים שלפני כ"ג בתשרי (שי לפסח) ולפני כ"ג בניסן (שי לראש השנה). הזכאי

**פרק כ"ג – כללי**

**נציגות העובדים**

1. ועד העובדים אשר נבחר ע"י צבור העובדים ואושר ע"י האיגוד המקצועי, יהווה את נציגות העובדים בכל העניינים הנוגעים לכלל העובדים ולכל עובד לחוד<sup>42</sup>. ועד ע
- הנהגלה תעביר לוועד העובדים העתק מכל התכתבות הנוגעת לעובד.
2. ועד העובדים יודיע בכתב להנהגלה את שמות חברי הוועד וחלוקת התפקידים ביניהם, תוך צרוף אישור של האיגוד המקצועי. הודע על ב וחלוי התמ
3. לא תחול כל מרות של הוועד על הנהלת העבודה בכל דרג שהוא בעניינים הקשורים במילוי תפקידים. המדובר גם בדברים השנויים במחלוקת בין הוועד והנהגלה. אי - חטוי
4. הנהגלה וועד העובדים יעשו לפרסום הסכם עבודה זה למען יגיעו פרטי לכל הנוגעים בדבר. פרט חשב

\* בתוקף מיום 1.4.81

\*\* כולל תוספת יוקר אוקטובר 1981.

42 על מנות ועד העובדים, מעמדו ותחום סמכויותיו, ראה בעמ' 6 לפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה" וראה סעיפים 20-18 בפרק 10.1.8 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הדין בארגוני עובדים ומעבידים. תקנון ועדי העובדים ניתן בפרק 10.1.8.4 ותקנון הבחירות לוועדי העובדים ניתן בפרק 10.1.8.5.

על ועד ארצי סמכויותיו ודרכי פעולתו, ראה בעמ' 9 לפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וראה הפסיקה בנושא בעמ' 2 שם.

5. ישוב חילוקי דעות
- כל חילוקי הדעות בין ההנהלה לבין ועד העובדים יובאו למז"מ בין ההנהלה לבין ועד הסניף במקום. חילוקי הדעות בין ההנהלה לבין ועד הסניף יובאו לבירור בפני הוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים. בעניינים הנוגעים לבעיות הספציפיות ולשכר של העובדים השייכים להסתדרות ארצית ולארגונים אחרים, כגון: מהנדסים, טכנאים, מנהלי עבודה וכו', יתנהל המז"מ עם נציגי ההסתדרות או הארגונים האלה. בעניינים השנויים במחלוקת בין ההנהלה ומרכז הסתדרות הפקידים או ההסתדרות והארגונים כג"ל, יחלים האגף לאיגוד המקצועי בוועד הפועל של ההסתדרות.
- בעניינים ספציפיים של המהנדסים ו/או אקדמאים אחרים שלא באו על פתרון במז"מ בין ההנהלה וההסתדרות הארצית של המהנדסים או האקדמאים יובאו אלה להכרעה למחלקה לעובד האקדמאי בוועד הפועל של ההסתדרות.
6. צרוף מפעלים נוספים ו/או מפעלים חדשים להסכם זה ייעשה במז"מ משותף בין הנהלת "כור" והוועד המשותף.

**תוקף ההסכם**

7. תקופת ההסכם
- הסכם זה הנו לשנתיים ימים מיום 1.4.80 ועד 31.3.82.
- שינויים בהסכם זה בעתיד ייעשו במז"מ משותף, בתנאי שהצד המבקש להכניס שינויים יודיע לצד השני על כך לפחות 3 חודשים לפני תום תוקפו של ההסכם. לא הוגשו הצעות לשינויים יתחדש תוקפו של ההסכם הזה באופן אוטומטי לעוד שנתיים וכל פעם לתקופה נוספת של שנתיים.

**ולראיה באו הצדדים על החתום**

הסתדרות הפקידים

הוועד המשותף

כור תעשיות בע"מ