

חוקת העבודה

לפועלי החרושת ההסתדרותית
התוכן

פרק ראשון: הגדרות כלליות

סעיף	עמ'	סעיף	עמ'	סעיף
1.	חברת יגג	6	6	7
2.	הנהלה	6	7	7
3.	אירגון ארצי	6	8	7
4.	ועד הפועלים	6	9	7
5.	איגוד מקצועי	6		

פרק שני: סדר קבלת פועלים ואופן העסקתם

1.	הזמנה לעבודה	7	7	7
2.	מכתב שליחה משירות התעסוקה	7	8	8
3.	שאלון אישי	7	9	8
4.	בדיקה רפואית	7	10	8
5.	בדיקת הפרטים האישיים	7	11	9
6.	בדיקה פסיכוטכנית	7	12	9

פרק שלישי: העברה מתפקיד לתפקיד

1.	הגדרות	9	3	9
2.	סדרי ההעברה	9	4	9

פרק רביעי: העברה למשכורת חודשית

1.	הזכות למשכורת חודשית	10	7	10
2.	מועדי ההעברה	10	8	10
3.	שעות העבודה פועל חודשי	10	9	10
4.	קביעת משכורת חודשית	10	10	10
5.	מקרים מיוחדים	10	11	11
6.	הפרשות לקרן	10	12	11

פרק חמישי: שעות העבודה

א. שעות עבודה רגילות

1.	יום עבודה רגיל	11	6	11
2.	יום עבודה בערבי שבת וחג	11	7	11
3.	יום מנוחה שבועי	11	8	12
	ימי חג ומועד	11	9	
4.	1 במאי	11		12
5.	קביעת זמני העבודה	11		

ב. שעות עבודה נוספות

1.	עבודה בשעות נוספות	12	4	12
2.	הודעה לפועל	12		12
3.	עבודת ייצור בשעות נוספות	12	5	12

ג. שעות עבודה - משמרות

1.	עבודה במשמרות	12	4	13
2.	עבודה במשמרת ערב ולילה	12	5	13
3.	עבודה בערב חג ושבט	12	6	13
	במשמרת ערב	12	7	
נא.	בשבוע עבודה סקוצר	12	14	13

פרק שישי: כרטיס עבודה ורישום שעות העבודה

1.	כרטיס עבודה או כרטיס שעון	14	5	14
2.	הדפסת הכרטיס	14	6	14
3.	זמני ההדפסה	14		14
4.	אי הדפסה בזמן קבוע	14	7	14

פרק שביעי: משמעת בעבודה

עמ'	סעיף	עמוד	סעיף
15	שמירה על ציוד	14	1. הימצאות במקום העבודה
16	שמירה על סודות המפעל	14	2. עזיבת מקום העבודה
16	הוראות שונות	15	3. אחורים לעבודה
16	הפסקות בעבודה	15	4. העדרות מן העבודה
17	נזקים	15	5. הוראות בעבודה

פרק שמיני: בטיחות וגיחות

17	אי-שימוש בציוד מגן	17	1. הוראות בטיחות במפעל
17	שמירה על הנקיון	17	2. ועדת בטיחות
18	חדר אוכל	17	3. שמירה על הוראות הבטיחות
18	הגבלות עישון	17	4. ציוד מגן
18	משמעת בטיחות	17	5. שמירה על ציוד מגן

פרק תשיעי: שכר

25	תוספת ותק	18	1. הגדרות
25	תוספת משפחה	18	2. תעריפי שכר
26	תוספת יוקר	18	2.1. שינוי או החלפת שיטת שכר נהוגה
26	תוספת תפקיד	18	2.2. המו"מ בענין שינוי או החלפת שיטת שכר נהוגה
26	שכר בעבור עבודה בשעות נוספות	18	2.3. יישוב חילוקי דעות בענין שיטת השכר
26	14(א). עבודה חלקית בשעות בלתי רגילות	19	3. קביעת תעריפים לעבודות שונות
26	14(ב). שכר עבור עבודה חלקית בשעות בלתי רגילות	19	3א. דרגות נוספות ב-1.1.81
26	15. תשלום מענק חג	19	3ב. דרגות נוספות בשנים 3-82
27	16. שירות מילואים	20	3ג. דרגות נוספות החל ב-1.1.84
27	17. אשיל ותוספות - עבודות חוץ	20	4. קידום בדירוג בשנת 1987
28	18. מועדי תשלום שכר/משכורת	20	5. משכורת לפועלים חודשיים
28	19. תוספת כור	20	6. עקרונות להישוב שכר לפי ניתוח והערכת העיסוקים
29	19א. תוספת כור 1980 - *	21	7. הודעה על קבלה לעבודה ועל פרטי שכר
29	20. שכר סניימום	21	8. שנוי דרגה/סוג ד"ח התקדמות
29	21. קצובת ספרות	25	

פרק עשירי: פיטורין

31	9. מסירת העבודה	29	1. סיבות לפיטורין
31	10. פיצויי פיטורים	30	2. נוהל הפיטורים
31	11. שיעורי הפיצויים	30	3. קביעת תור לפיטורים
32	12. גובה התשלום של פיצויי הפיטורים	30	4. הודעה על פיטורים
32	13. תנאים לתשלום פיצויים	30	5. ערעורים
32	14. פיצויים לנפטר	31	6. הודעה מוקדמת לפני פיטורים
32	15. תשלום תגמולים	31	7. פיטורים ללא ההודעה המוקדמת
			8. חופשה בזמן ההודעה המוקדמת

פרק אחד-עשר: התפטרות

33	5. שיעורי הפיצויים	33	1. הודעה מראש
33	6. תשלום תגמולים למתפטרים	33	2. מועד הפסקת העבודה
34	7. ביצוע התשלום	33	3. סיבות התפטרות
		33	4. פיצויים למתפטרים

פרק שנים-עשר: זכויות מפורטים במקרה של החזרה לעבודה

34	3. החזרת כספי פיצויים		1. זכות החזרה לעבודה - פועל שעבד במפעל פחות מ-4 שנים
34	4. החזרת כספי קופת-ג'	34	2. זכות החזרה לעבודה - פועל שעבד בספעל 4 שנים ויותר
34	5. ריבית		
35	6. תנאי החזרת הכספים	34	

פרק שלושה-עשר: הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית

עמ'	סעיף	עמוד	סעיף
		35	ניהול מ"מ

פרק ארבעה-עשר: ועד הפועלים

35	3. קיום חוקת העבודה	35	1. ועד הפועלים
35	4. הקצבת שעות עבודה לפעולות הועד	35	2. הודעת הועד על בחירתו וחלוקת התפקידים בינהם
		35	

פרק חמישה-עשר: פעולה ציבורית

35	3. הפצת פרסומים בשטח המפעל	35	1. תיאום מראש לכל פעולה ציבורית
		35	2. פעולות שאינן קשורות במילוי התפקיד בעבודה

פרק שישה-עשר: מועצת ייצור משותפת

38	15. תפקידי ועדת משנה וסמכויותיה	36	1. הקמת מועצת ייצור ותקנונה
38	16. סקירות הנהלת המפעל	36	2. פירוק העבודה והייצור וכ"י
38	17. העזרות במומחים	36	3. שיפור תהליכי העבודה והייצור
38	18. קוריום בשיבות	36	4. יעילות ותסכון
38	19. קבלת החלטות	36	5. שיפור טיב המוצרים
	20. יושבי ראש ומזכיר, פרוטוקול ואישור	36	6. המצאות
38	21. תדירות הישיבות	36	7. בריאות, תנאים היגייניים ומניעת תאונות
38	22. ישיבה שלא מן המניין	37	8. הדרכה טכנית ומקצועית
38	23. סדר היום	37	9. נורמות ושכר עידוד
39	24. זמני הישיבות	37	10. הגבלת תחום הפעולות
39	25. הוצאות המועצה	37	11. הגבלת סמכויות
39	26. התקנון לשכר עידוד	37	12. שמירת סודות
39	27. שיעורי שכר עידוד	37	13. הרכב מועצת הייצור
39	28. מקדמה ע"ה שכר עידוד	37	14. תקופת הכהונה של המועצה ועדות משנה

פרק שבעה-עשר: תקנון לעידוד הצעות

41	4. זכות שימוש בהצעות	39	1. ועדה להצעות
41	5. פרסים	40	2. הגשת הצעות
		40	3. בדיקת הצעות וקביעת פרסים

פרק שמונה-עשר: הכשרה מקצועית והשתלמות

42	3. השתתפות המפעל בהוצאות לימוד	42	1. עידוד להכשרה ולהשתלמות
42	4. חופשה ללא תשלום לצורך לימודים	42	2. תשלום בעבור השתלמות

פרק תשעה-עשר: דיני משמעת

43	5. אחריות לעבירות	42	1. ועדת משמעת פריטטית
44	6. הפסקת עבודה	42	2. הרכב ועדת המשמעת
45	7. הישנות העבירה	43	3. ועדת ערעורים פו"ז
		43	4. עדויות

פרק עשרים: חופשה

47	13. פדיון ימי חופשה - שרות מלוואים	45	1. שיעורי החופשה
47	14. הפסקת רציפות ימי החופשה	45	2. חופשה נוספת לפועל משמרות
47	15. חופשה למפוטר	45	3. חופשה נוספת במקצועות מיוחדים
48	16. יתרת חופשה לפועל שנפטר	46	4. חופשה שנתית לפועל זמני
48	17. חופשה לחניך שנתבגר ונתקבל כפועל במפעל	46	5. חופשה יחסית
48	18. חישוב ותק לצורך קביעת שיעורי החופשה	46	6. מועדי יציאה לחופשה שנתית
48	19. חופשת אבל	46	7. חופשה מרוכזת
48	20. ארועים אישיים	46	8. איסור עבודה בזמן חופשה
48	21. שי לארועים משפחתיים	47	9. צבירת ימי חופשה
48		47	10. תשלום בעבור חופשה
28		47	11. מועד התשלום
		47	12. צבירת ימי חופשה

פרק עשרים ואחד: חופשה ללא תשלום

עמ'	סעיף	עמ'	סעיף
49	6. תשלום פיצויים	48	1. היעדרות מסיבות אישיות
49	7. זכויות פועל בחופשה ללא תשלום	48	2. אישור ההנהלה לחל"ת
49	8. חופשה ללא תשלום מנין ותק	48	3(א). פעילות ציבורית
49	9. חישוב חופשה שנתית	48	3(ב). אישור ההנהלה לחל"ת
49	10. שמירת זכויות פנסיה	48	4. החזרה העבודה
		49	5. אי חזרה במועד

פרק עשרים ושנים: הבראה

50	4. מועד תשלום החשתתפות	49	1. שיעורי השתתפות בהוצאות הבראה
50	5. הבראה בזמן מחלה	50	2. מי זכאי לדמי הבראה
50	6. זכות צבירה		3. שיעור השתתפות בהוצאות ליום הבראה

פרק עשרים ושלושה: חופשת לידה - דמי לידה

50	4. זכות להעדר מהעבודה	50	1. חופשת לידה
50	5. תקופת הנקה	50	2. הזכויות מעבר לקבוע בחוק
50	6. חזרה לעבודה הודעה מראש	50	3. השלמת דמי לידה

פרק עשרים וארבעה: מענק לידה

50	2. שיעור המענק	50	1. מענק הלידה
----	----------------	----	---------------

פרק עשרים וחמישה: מעונות לילדים

	2. השתתפות החזקת ילדים במעונות - גני ילדים	51	1. השתתפות בחזקת ילדים במעונות של משרד העבודה והרווחה
--	--	----	---

פרק עשרים וששה: שירות במילואים

51	2. ההשלמה מהמפעל	51	1. תמורת שירות מילואים
----	------------------	----	------------------------

פרק עשרים ושבעה: חופשת מחלה

52	7. חופשה ללא תשלום מסיבת מחלה	51	1. תשלום דמי מחלה
52	8. הודעה על שובו לעבודה	51	2. הודעה על מחלה
52	9. ועדה משותפת	51	3. אישור רפואי
52	10. דמי מחלה - סדרי מעבר	52	4. יום מחלה בודד - ללא אישור רפואי
52	11. פיצוי עבור חופשת מחלה שלא נוצלה	52	5. הגבלה על הצהרה
		52	6. מחלה במקום מרפא

פרק עשרים ושמונה: הוצאות נסיעה לעובדה וחזרה

53	4. תחבורה של המפעל	53	1. תשלום דמי נסיעה
53	5. קביעת תחומי החשתתפות	53	2. שיעור התשלום
53	6. זכויות קיימת	53	3. מועד התשלום

פרק עשרים ותשעה: ביטוח פועלים בשנה הראשונה

54	4. תאונת עבודה	53	1. ביטוח ב"מבטחים"
54	5. פועל זמני שקיבל קביעות	53	2. תשלום דמי מחלה לפועלים
		53	3. ניכוי דמי הביטוח

פרק שלושים:

א. קרן עזרה הדדית

54	3. תקנות הקרן	54	1. הקמת הקרן
		54	2. הרכב הנהלת הקרן

ב. קרן חסכון - השתלמות "כנרת"

54	3. הפרשות מסכר-עידוד	54	1. הצטרפות ל"כנרת"
		54	2. הגדלת ההפרשות ל"כנרת"

ג. קרן חיסכון - נתיב ב'

54	2. שיעור התשלומים לקרן	54	1. הצטרפות לנתיב ב'
----	------------------------	----	---------------------

פרק שלושים ואחד: מס מקביל - מס אחיד

55	2. מס אחיד	55	1. מס מקביל
----	------------	----	-------------

פרק שלוש ושניים: בגדי עבודה

עמ'	סעיף	עמ'	סעיף
55	2. מועד קבלת בגדי עבודה	55	1. הזכות לבגדי עבודה

פרק שלוש ושלושה: שי לחג

55	2. ערך השי לחג	55	1. מועדי תשלום השי לחג
		55	3. הזכאים לשי לחג

פרק שלוש וארבעת: ביטוח נפגעי עבודה

56	6. מועד ביצוע התשלום	55	1. ביטוח נפגעי עבודה
56	7. תעודות רפואיות		2. חוק הביטוח הלאומי -
56	8. סיום הטיפול הרפואי	55	ביטוח נפגעי עבודה
57	9. נכות לצמיתות	56	3. פירושים
57	10. חזרה לעבודה	56	4. דמי פגיעה בעבודה
57	11. תאונות חוזרות	56	5. תשלום המוסד לביטוח לאומי

פרק שלוש וארבע א': ביטוח שיניים

57	1. ביטוח שיניים
----	-----------------

פרק שלוש וחמישה: קרן פנסיה

	5. רכיבי הכנסה נוספים בהפרשה	57	1. הצטרפות לקרן הפנסיה ל"נתיב"
58	לקרן הפנסיה	57	2. הפרשות ל"נתיב"
59	6. פרישת פועלים שאינם זכאים לפנסיה	58	3. זכויות פנסיה
59	7. השלמת פיצויים לפורשים לפנסיה	58	4. הכללת פרמיות בפנסיה

פרק שלוש וששה: פירסום חוקת העבודה

59	1. פירסום החוקה
----	-----------------

פרק שלוש ושבע: פתרון חילוקי דעות

	3. חידוש ו/או שינויים בחוקת והסכם העבודה	59	1. פירושים לסעיפי חוקת העבודה
59		59	2. ביצוע והסדר חוקת העבודה ושאלות ותביעות סקוסיות ספציפיות

נספחים

61	שאלון אישי	נספח א'
63	הצהרת ויתור על סודיות רפואית	נספח ב'
64	הצהרה על שמירת סודיות	נספח ג'
65	נהל הקצבות והשתתפות ההנהלה בהוצאות	נספח ד'
66	תקנון תשלום דמי מחלה (בוטל ביום 1.4.81)	נספח ה'
72א	פיצוי בעבוד חופשת מחלה שלא גוצלה	נספח ה"ז
74	תקנון לעזרה בחינוך מקצועי	נספח ז'
	תקנון קרן עזרה לבני המועלים ועובדים במפעלי כור	נספח ז"ב
76	בלימודים על תימוניים	
83	תקנון לשכר עידוד במפעלי "כור"	נספח ט'
88	הודעה מוקדמת בדבר פיסורים	נספח י'
89	הודעה מוקדמת בדבר פיסורים	נספח י"א
90	רשימת המפעלים	

חוקת העבודה

לפועלי החרושת ההסתדרותית¹

פרק ראשון – הגדרות כלליות

- "חברת נג" 1. חברה המאגדת בתוכה מפעל או מספר מפעלים.
- "הנהלה" 2. הנהלה מרכזית של חברת-נג, הנהלה של מפעל מקומי, מנהל כללי במפעל, מנהל אדמיניסטרטיבי, מנהל טכני, מנהל כח אדם, מנהל אגף או מחלקה, מנהל עבודה וכן כל אדם אחר, שהוסמך על-ידי הני"ל לביצוע עבודה מסוימת – קבועה או זמנית – או שהתמנה על-ידי הנהלה כבא כוחה, בפומבי או תוך מסירת הודעה לועד הפועלים.
- "אירגון ארצי" 3. האירגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית, המזכיר וחברי מזכירות האירגון, אשר נבחרו ואושרו ע"י האגף לאיגוד המקצועי וכן כל אדם שהוסמך על-ידי הני"ל לפעול בשמם, תוך הודעה להנהלה.²
- "ועד הפועלים" 4. ועד הפועלים אשר נבחר על-ידי הפועלים, ואושר על-ידי מועצת הפועלים שבתחום שיפוטה במצא המפעל, וכן כל אדם אחר אשר הוסמך לפעול בשם ועד הפועלים, ונמסרה על כך הודעה בכתב להנהלה.³

- 1 אומצה בהסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין כור תעשיות בע"מ לבין הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית ביום 19.7.76, ומספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 235/76, כאמור בסעיף 7 להסכם הני"ל, החוקה בתוקף עד ליום 31.12.77 ומתחדשת באופן אוטומטי לשנתיים נוספות וכן מידי שנתיים לאחר מכן, אם לא תבוא סעד החתומים על ההסכם, הודעה על רצון להכניס שינויים בהסכם, לפחות חודש לפני תום תוקפו.
- ביום 25.6.78 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד, שנרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מס' 70/78, המתקן את החוקה וקובע כי תוקף החוקה המתוקנת, עד יום 31.3.80. בנספח להסכם זה ניתנה רשימת המפעלים עליהם חלה החוקה (ראה בעמ' 90 להלן). החוקה הודשה, כאמור בהסכם המסגרת, לשנים 1980/82, בשינויים הקבועים שם, עד ליום 31.3.82; הסכם האימוץ נחתם ביום 31.7.80 ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 1217/80. ההערות המסומנות בכוכבים (*) או המצוינות כ"הערה" הן מקוריות, דהיינו מופיעות בעדכון.
- אגף כח אדם בכור עדכן את החוקה בשנת 1981 עפ"י זח"ד מיום 26.3.81 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 434/81) וסיכום הדברים על פני מיום 30.4.81. דפי העדכון נרשמו בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מס' 1198/81 והם נכללו בפרק זה.
- כן עודכנה החוקה עפ"י ההסכם מיום 29.8.82 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 927/82), והסכמים נוספים, כמפורט בהערות להלן.
- לתקופה 84/86 נחתמו זכרונות דברים בדבר תיקון החוקה (מספרם 66/85 – מיום 3.2.85 ומס' 504/85 – מיום 26.6.85) וכן תיקוני התעריפים הניתנים להלן בפרק על השכר.
- לגבי נועד עובד והניכיס, ראה בפרק 28.8 להלן.
- לגבי תנאי העבודה בתעשייה קיבוצית, סוכס בישיבת הוועדה הסתאמת מיום 25.7.79 כי השכירים שם יעבדו בהתאם לתנאי חוקה זו (להוציא עובדי בנין שיש להם הסכמי עבודה שונים).
- לגבי העובדים החודשיים נחתם הסכם קיבוצי מיוחד עם הסתדרות הפקידים, כהסתדרות המייצגת את העובדים במפעלי "כור" השייכים לחסתדרות הפקידים, הסתדרות המהנדסים, הסתדרות האקדמאים למדעי החברה והרוח, הסתדרות ההנדסאים והטכנאים ואיגוד מנהלי העבודה, ראה בפרק 28.2 להלן.
- 2 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 שאזכרו בעמ' 2 שם.
- 3 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 מחות ועד עובדים, מעמדו ותחום סמכויותיו, ראה שם בפרק 10.1.8.

5. **"איגוד מקצועי"** - האגף לאיגוד מקצועי שליד הוועד הפועל של ההסתדרות וכן כל אדם שהוסמך על-ידי אחד מהג"ל לפעול בשמו, ונמסרה על כך הודעה מתאימה לנוגעים בדבר.⁴
6. **"מועצת פועלים"** - באי-כוח מועצת הפועלים, האגודה המקצועית ו/או באי-כוח של אלה שהוסמך לספק בשמם ונמסרה על כך הודעה מתאימה.⁵
7. **"נציגות הפועלים"** - ועד הפועלים ובאי-כוח של מועצת הפועלים.
8. **"שירות התעסוקה"** - כמוגדר בחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959.⁶
9. **"פועל"**
- (א) פועל יומי - פועל או פועלת המקבל תמורת עבודתו לפי תעריף שטר יומי.
- (ב) פועל חודשי - פועל או פועלת, כמוגדר בפרק רביעי, והוא משתייך מכחינה איגודית לוועד הפועלים.

פרק שני - סדר קבלת פועלים ואופן העסקתם

1. פועל יזמן לעבודה על-ידי הנהלת המפעל, באמצעות סניפי שירות התעסוקה, בהתאם להוראות חוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959.⁷
2. פועל שנשלח למפעל על-ידי שירות התעסוקה, ימסור למחלקת כח-אדם במפעל את מכתב השליחה של שירות התעסוקה והעתק מכתב זה יועבר לוועד הפועלים.
3. פועל חדש חייב למסור למחלקת כח אדם את כל הפרטים האישיים, כפי שיידרש. עליו למלא שאלון אישי וראה נספח א', לאשר בחתימת ידו את אמיתות הפרטים שמסר בצירוף תעודות מתאימות. כמו כן, עליו להודיע על כל שינוי שיחול באחד מן הפרטים הנ"ל.
4. לפני התקבלו לעבודה, ולא יאוחר מ-7 ימים מיום התחלת עבודתו, ייבדק פועל חדש על-ידי רופא (מח' התעסוקה) של קפת חולים ו/או רופא המפעל, וימסור לו פרטים מלאים על מצב בריאותו, מחלותיו בעבר ובהווה ומחלות בני משפחתו. כמו כן, יאפשר לרופא הבדק לקבל פרטים על מצב בריאותו מכל רופא או מוסד רפואי. הבדיקה הרפואית תבוצע שלא בזמן העבודה. לצורך ביצוע סעיף זה, יחתום הפועל החדש על הצהרה, הנחתנת להלן בגספח ב':
5. הרשות בידי ההנהלה לבדוק את אמיתות הפרטים האישיים, עליהם הצהיר פועל חדש בעת קבלתו לעבודה. במקרה שנמסרה הצהרות כוזבות, או הוסתרו פרטים במתכוון, הרשות בידי ההנהלה לדרוש את פיסוריו של אותו פועל.
6. הרשות בידי ההנהלה להעמיד כל פועל חדש בבדיקה פסיכוכימית, על מנת להתאים לו תפקיד לפי כשרונו והכשרתו.
7. עם קבלתו לעבודה יחתום הפועל על הצהרה וראה נספח ג', לפיה יתחייב שלא למסור - במישרין או בעקיפין - סודות המפעל, שנודעו לו עקב עבודתו במפעל, לכל אדם שצרכי העבודה אינם מחייבים זאת.

4 ראה פרק ד' בחוקת ההסתדרות - בפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה". על איגון האיגוד המקצועי זן ביה"ד לעבודה בדב"ע לה/5-1, טרקוביץ ליאון ואח' - ההסתדרות הכללית ואח', פד"ע כרך ו', עמ' 197, בעמ' 209. וראה תרשים מבנה האיגוד המקצועי, בעמ' 28 לפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

5 על מעמד מועצת פועלים ראה חוקת ההסתדרות בפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וכן דב"ע לד/30-3, ערד תעשיות כימיות בע"מ - פלד ועזריה, פד"ע כרך ה', עמ' 431.

6 ראה החוק, התקנות על פיו והפסיקה בפרק 10.11 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

כסודות המפעל יש לראות:-

- (א) סודות שאדם סביר עשוי להבין, כי גילויים עלול לגרום נזק למפעל.
- (ב) כל ידיעה בתחום הטכני ו/או המסחרי, שההגהלה תביא לידיעת העובדים ותגדיר אותם כסודית.
- (ג) סודות כמשמעותם בחוק המדינה.⁷

8. חצבת פועל חדש בתפקיד
נתקבל פועל חדש לעבודה במפעל, תסביר לו ההגהלה את סדרי העבודה המקובלים במפעל וכן יובאו לידיעתו פרטי הסכם העבודה וכללי הבטיחות. לאחר מכן, מנהל מחלקת כח אדם או באיכותו יציג את הפועל החדש לפני מנהל המחלקה או מנהל העבודה, שבפיקוחו עתיד הוא לעבוד, וזה יסביר לו את סדרי העבודה במחלקה וכן יציג אותו לפני חבריו לעבודה.

9. תקופת נסיון
התקופה הראשונה לעבודתו של כל פועל המתקבל לעבודה במפעל, תיחשב כתקופת נסיון.⁸

(א) אורך תקופת הנסיון

תקופת הנסיון תימשך לא יותר מ-125 ימי עבודה.

(ב) הארכת תקופת הנסיון

לפי דרישת ההגהלה ו/או ועד הפועלים במפעל, אפשר להאריך את תקופת הנסיון של פועל חדש, לתקופה שלא תעלה על 100 ימי עבודה נוספים. הארכת תקופת הנסיון כג"ל טעונה הסכמת ועד הפועלים. הודעה מתאימה בדבר הארכת תקופת הנסיון תימסר לפועל הנוגע בדבר.

(ג) לא עמד הפועל בנסיון

פועל חדש שלא עמד בנסיון, תודיע לו ההגהלה על הפסקת עבודתו במפעל. הודעה זו תמסר תוך תקופת הנסיון (ראה פרק 10, סעיף 6א).

(ד) הודעה על קביעות

פועל חדש, אשר עבר את תקופת הנסיון, תודיע לו ההגהלה, כי מכאן ואילך הוא גמנה עם סגל הפועלים הקבועים במפעל. הודעה זו תיעשה בכתב והעתק ממנה יימסר לוועד הפועלים. בהעדר הודעה על הפסקת עבודה תוך תקופת הנסיון ייחשב הפועל כקבוע, גם אם לא נשלחה לו הודעה על כך.

(ה) עבודה מיוחדת

נתקבל פועל לעבודה מיוחדת זמנית, שתקופתה נקבעה מראש, או שנתקבל במפורש כממלא-מקום של פועל קבוע - ונמסרה לו על כך הודעה בכתב עם התחלת העבודה והעתק ממנה הועבר לוועד הפועלים - לא תהיה ההגהלה חייבת להעניק לו קביעות, גם אם תקופת עבודתו במפעל נמשכה למעלה מתקופת הנסיון, כמוגדר לעיל.

10. מועמד לתפקיד מינולי
נתעורר הצורך לקבל עובד לתפקיד מינהלי, תודיע ההגהלה על כך לוועד הפועלים, והוועד רשאי להציע לתפקיד הפנוי מועמדים מקרב פועלי המפעל. ההגהלה תקבע אם המועמד מתאים לתפקיד המוצע.

7 ראה בפרק ז' לחוק העונשין, התשל"ז-1977; ס"ח 864, התשל"ז, עמ' 226.

8 על תקופת נסיון וקביעות ראה בפרק 10.1.6.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וראה לענין פיטורים סעיף 6א) בפרק 10 להלן וכן בפרק 10.10.4 - לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

11. תתפנה משרה, מאלה השמורות לנכי מלחמה, לפי סעיף 2 של התקנות בדבר העסקת נכי מלחמה, תשי"א-1951⁹, תפנה ההנהלה אל הרשות המוסמכת לתעסוקת נכי מלחמה, כדי לקבל מועמד מתאים למשרה הנ"ל.
לא שלחה הרשות המוסמכת מועמד מתאים תוך שבוע ימים, יוזמן העובד הדרוש באמצעות שירות התעסוקה.
12. הזכויות והחובות, המוטלות על כלל העובדים במפעל, יחולו גם על נכי מלחמה אשר נשלחו על-ידי הרשות המוסמכת לעבודה במפעל. כלל זה אינו אמור לגבי סעיפים, אשר הוראתם אחרת בתקנות בדבר תעסוקת נכי מלחמה תשי"א-1951⁹.

פרק שלישי - העברה מתפקיד לתפקיד

1. (א) העברה - פירושה העברת פועל מתפקיד לתפקיד, הן במסגרת המחלקה בה הוא מועסק והן למחלקה אחרת במפעל.
(ב) העברה זמנית - פירושה העברה מתפקיד לתפקיד, לתקופה של עד חודש ימים.
(ג) העברת קבע - פירושה העברה מתפקיד לתפקיד, לתקופה העולה על חודש ימים.
2. (א) העברת פועל מתפקיד לתפקיד תיעשה בהתאם לצרכי המפעל, כפי שייקבע על-ידי ההנהלה. העברה תהיה אפשרית מן הסיבות הבאות: - צמצום בעבודה, מחסור בחומר גלם, העדר שוק לתוצרת, גורמים טכניים, אי-התאמה לתפקיד.
(ב) כאשר ברור שהעברה תימשך יותר מ-2 ימים, תמסור ההנהלה מיד הודעה על כך לועד הפועלים.
(ג) כל העברת-קבע, אשר לדעת ועד הפועלים יש בה משום פגיעה בתנאי העבודה ו/או במעמדו המקצועי של הפועל, יכולה להיעשות רק בהסכמה הדדית בין ועד הפועלים ובין ההנהלה.
בהעדר הסכמה בין הצדדים, יועברו חילוקי הדעות להכרעת מועצת הפועלים הנוגעת בדבר.
(ד) פועל רשאי, באמצעות ועד הפועלים, לערער לפני ההנהלה על העברתו.
(ה) ההנהלה או ועד הפועלים רשאים לערער לפני האיגוד המקצועי על מסקנותיה של מועצת הפועלים. ערעור כזה יוגש תוך 10 ימים, מן המועד בו החליטה מועצת הפועלים על המסקנות.
(ו) כל ערעור על העברה לא יעכב את ביצועה.
(ז) מסקנות הבידורים במקרים אלה יימסרו לנוגעים בדבר בכתב.
3. שכרו של פועל שהועבר לתפקיד אחר (העברת קבע), ייקבע בדין בין ועד הפועלים והנהלה. כלל זה אינו אמור באותם מקרים, שלגביהם נקבעו כללים מפורשים אחרים בחוקה זו.
4. הועבר פועל ממפעל אחד למשנהו במסגרת מפעלי כור יישמרו לו במפעל החדש כל הזכויות הנובעות מותק בעבודה. לחישוב זכויות אלה תחשב תקופת עבודתו במפעל הקודם והמפעל החדש כרציפות אחת.

⁹ ראה בפרק 10.12.1 לכרך א' בקובץ "שפוט העבודה"

פרק רביעי - העברה למשכורת חודשית

1. **חובת למשכורת חודשית**
פועל יומי יועבר. למשכורת חודשית ("פועל חודשי") לאחר שנת עבודה במפעל והחזתו פועל קבוע.
ההעברה לחודשית מותנת בהצטרפות לפנסיה מקיפה.
תקופת החניכות לא תובא במגן השנים הנ"ל.
2. **מועדי ההעברה**
ההעברה למשכורת חודשית תעשה החל ב-1 לחודש לאחר שהשלים שנת עבודה אחת.
3. **שעת העבודה פועל חודשי**
שעות העבודה של פועל חודשי, וכן מועדי התחלת העבודה וסיומה, יהיו כמקובל לגבי פועל יומי.
4. **שביעת משכורת חודשית**
(א) משכורתו של פועל חודשי כנ"ל תיקבע לפי תעריף השכר, וכן תוספת הוותק, הנהוגים לגבי המועסקים באותו ענף ובאותו מקצוע. סכום המשכורת החודשית יהיה שווה למכפלה של השכר היומי ב-26.
(ב) המשכורת החודשית של פועל כנ"ל, תנוע בהתאם לתפקיד בו יועסק ולתעריף המקצועי בתפקיד זה.
5. **מקרים מיוחדים**
במקרים מיוחדים, בהם מועסק פועל במחלקה ו/או בתפקיד, שהתעסוקה הקבועה בהם נמשכת פחות מחודש עבודה מלא, תהיה המשכורת החודשית שווה למכפלת תעריף השכר היומי במספר ימי העבודה באותו חודש. חישוב זה ייעשה בהתאם להסכם השכר היומי הקיים במפעל, וכן לעבודה שפועל חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד בעבור ימי החג.
עם העברתו למשכורת חודשית יפרשו בעבור הפועל, לקרן הפנסיה "נתיבי"¹⁰, ההפרשות החודשיות הנדרשות להבטחת פנסיה מקיפה, לפי העקרונות המקובלים לגבי העובדים החודשיים, דהיינו: - 12% מן השכר הכולל, שהם 8 1/3% ע"ח פיצויי-פיטורים ו-3 2/3% ע"ח תגמולים¹¹.
7. **תוספת ותק**
ראה פרק 9 סעיף 9.
8. **תוספת מספרה**
ראה פרק 9 סעיף 10 א'.
9. **תנאים הסוציאליים**
התנאים הסוציאליים של פועל חודשי כנ"ל יהיו כמפורט בחוקה זו.
10. **תנאים חשבונעיים**
חישוב יום עבודה או שעת עבודה, לגבי תשלום עבור העדרות או עבודת שעות נוספות יהיה כדלקמן: -
(א) יום עבודה - המשכורת החודשית מחולקת ל-25¹². חישוב זה יהיה קבוע, ולא ישתנה לפי ימי העבודה בחודש האמור.
(ב) שעת עבודה - שכר "יום עבודה" כנ"ל מחולק ל-8.
(ג) לצורך חישובי שכר העידוד, תוספות משמרות, תוספות מחלקתיות המשתלמות באחוזים מן השכר וכו', יחולק השכר החודשי ב-200¹³.

* בתוקף מיום 1.1.76. לראשונה נקבעה ב-1960 העברה "לחודשית" לאחר לפחות 15 שנות עבודה וזאת מ-1.7.1960. ב-1.1.1962 שונה הותק המינימלי להעברה לחודשי והועמד על 13 שנה. ב-1.1.72 קוצרה התקופה פעם נוספת וההעברה לחודשית נקבעה לותק בעבודה של 10 שנים. בתקופה זו מועדי ההעברה לחודשי היו ב-1 לינואר או 1 יולי בכל שנה.

** בתוקף מיום 1.10.79.

10 ראה תקנות הקרן בפרק 11.10.4 בכרך ב' לקבץ "משפט העבודה", עם עדכון עפ"י הסכם הרפורמה, ראה בפרק 11.04. הניכויים משכרו של העובד נקבעו שם בשיעור של 5%.

11 ההפרשות והניכויים הוגדלו ב-1 1/2% (1% ע"ח המעסיקים ו-1/2% ניכויי העובד) בתוקף מיום 1.4.88 בהתאם להחלטת המוסדות המוסמכים בהסתדרות ועפ"י ההסכם להסדרת היציבות במשק מיום 27.1.88, ראה בפרק 991.2.9 - והנספח שם.

בהסכם הקיבוצי הכללי מיום 1.7.74, אשר נרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מס' 7040/74 והורחב בצו הרחבת שפורסם ב"פ 2180, התשלי"ה, עמ' 1808, נקבע כי המעסיקים והעובדים יפרישו לקרן הפנסיה את מלוא ההפרשות מאותו חלק מחשכר העולה על - 1,500 ל"י. משלא עודכן הסכם, משתלמים הניכויים וההפרשות בשיעור האמור, ללא הפחתת התשלומים למוסד לביטוח לאומי.

12 כקבוע בעדכון אפריל 1981 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 1198/81).

הישוב העדרות
או שעות נוספות
תשלום פרמיות

(ד) לצורך חישוב התשלום בעבור עבודה בשעות נוספות יחולק השכר החודשי ב-190¹³.

11. תשלום פרמיות יהיה בעבור שעות עבודה ריאליות. חישוב השכר לשעת העבודה ייעשה כמקובל במפעל.

תעריף שכר
חודשי ארצי

12. האמור בסעיפי פרק זה לא יחול בעתיד על אותם מקרים, בהם פועל מתמנה לתפקיד בו מקובל תעריף שכר חודשי ארצי, ובעקבות זאת הוא מעבר למשכורת חודשית. משכורתו ותנאי עבודתו של פועל כג'ל יהיה לפי המקובל לגבי בעלי תפקידים חודשיים במקצועות ובענפים אליהם הוא מועבר.

פרק חמישי - שעות עבודה

א. שעות עבודה רגילות

יום עבודה
רגיל

1. יום עבודה רגיל הוא בן 8 שעות.

(א) שבוע עבודה יהיה בן 47 שעות בתשלום 48 שעות.

(ב) שבוע עבודה יהיה בן 46¹⁴ שעות בתשלום 48 שעות.

יום עבודה
בערבי שבת וחג

2. (א) יום עבודה רגיל, בערבי שבת יהיה בן 7 (ג) שעות וישולם תמורתו שכר של 8 שעות עבודה.

(ב) יום עבודה רגיל בערבי חג יהיה בן 5 שעות וישולם תמורתו שכר של 8 שעות עבודה.

(ג) יום עבודה רגיל בערב האחד במאי יהיה בן 7 שעות וישולם תמורתו שכר של 8 שעות עבודה.

(ד) "שעות השלמה"¹⁵ מתייחס לשעה השמינית בערבי שבתות, 3 שעות בערבי הגים, וכן שעות השלמה חודשיות בחודשים בהם אין 25 ימי עבודה. שעות עבודה אלה שאין עובדים בהן ותמורתן שולמה עד כה כשכר רגיל יכלול התשלום בעבור שעות אלה את השכר הרגיל + פרמיה ממוצעת עד 30% כמקובל לגבי החישוב בדמי חופשה שנתית.

3. יום מנוחה שבועי יומי חג ומועד יהיו בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951¹⁶.

יום מנוחה שבועי
ימי חג ומועד

4. ה'1 במאי הוא יום חג. זהו יום פגרא.

5. זמני העבודה הרגילים במפעל ייקבעו על-ידי התנהלה, בהתייעצות עם ועד הפועלים, לפי צרכי העבודה.

במקרים מיוחדים, וזאת בהתאם לצרכי העבודה, ייחשבו כיום עבודה רגיל גם 8 שעות עבודה, אשר יתחילו לא יאוחר מאשר 2¹/₂ שעות לאחר זמן התחלת העבודה הרגילה. שינוי בזמני העבודה שנקבעו ייעשה בהסכמת ועד הפועלים.

1 במאי

קביעת זמני
העבודה

6. נקבעו זמני עבודה, כנאמר בסעיף הקודם יפורסמו אלה בנספח מיוחד לחוקה זו, ויהו חלק בלתי נפרד ממנה.

פרסום זמני
העבודה

ההנהלה תדאג לפרסם את זמני העבודה, בדרך שתגיש לידיעת כל הפועלים. נוסף לכך, תדאג ההנהלה לפרסום הזמנים הקבועים להפסקת ארוחת בוקר ולהפסקת ארוחת צהריים.

הישוב העדרות
או שעות נוספות

7. ביום עבודה רגיל תהיינה שתי הפסקות אוכל, שלא על חשבון זמן העבודה - הפסקה בשעות הבוקר, לארוחת בוקר, והפסקה בשעות הצהריים, לארוחת צהריים. משך ההפסקות הנ"ל יהיה 45 דקות, מהן הפסקה אחת בת 30 דקות, לפחות¹⁷.

13. בתוקף מיום 1.10.79.

14. מותנה בכצוע חוראות סעיף 9 לחלן.

15. עדכון 4/81, התחלחח מ-1/4/81, ראה סעיף ה.3, בהח"ד מיום 26.3.81 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 434/81).

16. ראה החוק, התקנות על פיו והפסיקה בפרק 10.5 לחלק א(2) בקובץ "משפט העבודה".

17. בסעיף 6 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 24.5.88 (מספרו 336/88) נקבע כי החל ביום 1.4.88 ואילך ישתתפו הפועלים בהוצאות בעבור ארוחות בסך 1.5 ש"ח ליום, 1 ש"ח בעבור ארוחת צהריים, 0.5 ש"ח בעבור ארוחת בוקר.

מחירי הארוחות כאמור יעודכנו במועד ובשיעור של תשלום תוספת חיוקר.

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית

הפסקת אוכל
בעבודת משמרות

8. (א) בעבודה ב-3 משמרות רצופות, בהן נוכחותו של הפועל הכרחית לתהליך העבודה או להפעלת הצידוד והשימוש בו, ואין לו אפשרות לעזוב את מקום משמרתו - תהיינה הפסקות האוכל בזמן העבודה ועל חשבון העבודה.

(ב) עבודה ב-2 משמרות

במשמרת ראשונה (בוקר) תיעשה הפסקה אחת, בת 30 דקות לפחות, שלא על חשבון העבודה. במשמרת שניה (אחר-הצהריים) תיעשה הפסקה אחת, בת 20 דקות לפחות, שלא על חשבון העבודה.

(ג) עבודה בה ניתן לשחרר הפועל

בעבודה בה ניתן להפסיק את התהליך, או במקרה שהנהלה תדאג להחליף את הפועל ולשחררו מתפקידו להפסקת אוכל, תיעשה ההפסקה שלא על חשבון העבודה.

סדרי ההחלפה יהיו קבועים, במסגרת מחלקתית ובטווח של שתי שעות קבועות, בהן יחלפו כל הפועלים ותאפשר להם ההפסקה.

9. מוסכם בזאת כי עקב קיצור שעות העבודה השבועיות כב"ל לא תקמן התפוקה השבועית הנהוגה. לפיכך:

(א) "תקני זמן" (נורמות) הנהוגים בעבודות השונות יועלו ב-4.25%.

(ב) בעבודה שאין בהן תקני זמן (נורמות) ייעשה כל הדרוש למען שמירה על התפוקה השבועית הנהוגה.

(ג) פועלים שנאלצים להמשיך בעבודתם לאחר 45 שעות שבועיות או לאחר 5 שעות שבועות שבת (עובדי משמרות או עובדים בש"ג) יהיו זכאים לתוספת המקבולות בש"ג החל משעת העבודה ה-46.

(ד) תחולתן של ההוראות בדבר שבוע עבודה בן 45 שעות יהיה אחר הסדר מפעלי להפעלתן הלכה למעשה של הוראות סעיפי א"ג לעיל. על הנהלות המפעלים וועדי הפועלים לעשות להפעלת האמור לעיל לא יאוחר מאשר 30.7.76.

ב. שעות עבודה נוספות

1. אין להעסיק פועל שעות נוספות, אלא במקרים יוצאים מהכלל, בהם הפסקת עבודתו עלולה, לדעת ההנהלה הטכנית, לגרום להפרעה בייצור או נזק ניכר למפעל.

עבודת שעות
נוספות

2. הוברר הצורך לעבוד שעות נוספות, תודיע ההנהלה על כך לפועלים הנוגעים בדבר, מוקדם ככל האפשר.

הודעה לפועל

3. במקרה של צורך בהגברת ייצור זמנית, על-ידי עבודת שעות נוספות, ייעשה הסידור בהתייעצות עם ועד הפועלים.

עבודת ייצור
בשעות נוספות

4. ההנהלה תדאג לקבלת היתר מאת הרשות המוסמכת לעבודה בשעות נוספות, וכן לעבודה בימי מגווח, כנאמר בחוק "שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951", ותפעל לפי תנאי ההיתר¹⁸.

היתר לעבודה
בשעות נוספות
בימי מגווח

5. דין העבודה בימי מגווח כמוגדר בסעיפים 1 ו-2 לעיל.

עבודה
בימי מגווח

ג. שעות עבודה - משמרות

1. עבודה במשמרות פירושה עבודה הנמשכת 24 שעות ביממה, ועובדים בה, כרגיל, בשלוש משמרות.

(ב) משמרת ערב (שנייה)		(א) משמרת בוקר (ראשונה)	
ב-2 משמרות	ב-3 משמרות	ב-2 משמרות	ב-3 משמרות
22:50-14:30	22:00-14:00	14:30-06:00	14:00-06:00

18 ראה החוק והתקנות על פיו בפרק 10.5 לכרך א(2) בקובץ "משפט העבודה". בסעיף 10 להסכם מיום 1.8.91 (מספרו 555/91) בדבר הבראת המפעל הסכימו הצדדים על הצורך בעבודת שעות נוספות בהתאם לצרכי המפעל. כן נקבע שם כי עובד אשר מטעמים אישיים נבצר ממנו לעבוד בשעות הנוספות תתחשב ההנהלה בהתאם.

(ג) משמרת לילה (שלישית)

ב-3 משמרות

06:00-22:00 (למחרת היום).

עבודה במשמרת
ערב ולילה

192. (א) תמורת עבודה של 8 שעות במשמרת שניה, תשולם - גוסף על השכר הרגיל - תוספת של 25% (20% מן השכר הכולל). במקרה שיוסכם בין ההנהלה ובין ועד הפועלים, על עבודה בת 7 1/2 שעות במשמרת שניה, ישולם תמורתה שכר מלא של 8 שעות. כמו כן יקבל הפועל השלמה בשיעור השווה ל-15% (10% משכרו הרגיל). בעבור אותו פרק זמן במשמרת זו, שיחול לאחר שעה 22:00 ישולם שכר רגיל בתוספת של 50% (42.5%).

(ב) בעד עבודה בת 8 שעות במשמרת שלישית (לילה), תשולם - גוסף על השכר הרגיל - תוספת בשיעור של 50% (42.5%) מן השכר הכולל.

(ג) בעד עבודת לילה (בין השעות 22:00 ו-06:00) תשולם לפועל, שאינו עובד שעות מקוצרות תוספת בשיעור 50% (42.5%) מן השכר הכולל.

(ד) במקרה שיוסכם בין ההנהלה ובין ועד הפועלים, על העבודה בת 6 1/2 שעות במשמרת לילה (שלישית) ישולם תמורתה שכר של 8 שעות רגילות. כמו כן יקבל הפועל השלמה בשיעור השווה ל-25% (17.5%) משכרו הרגיל.

עבודה בערב
וג' ושבט
במשמרת שני

3. אם לא ניתן להפסיק את עבודת המשמרת השניה בשעות מוקדמות יותר בערב חג או בשבת, יעבדו הפועלים 8 שעות מלאות. השעות שמעל ל-7 שעות בערבי שבת ומעל ל-5 שעות בערבי חג (למעט ערב ה-17 במאי) - ייחשבו לצורך התשלום כשעות נוספות.

3א. במפעלים בהם נקבע הסדר עבודה של 45 שעות עבודה בשבוע (עפ"י פרק חמישי סעיף 9 לעיל) ולא ניתן להפסיק את עבודת המשמרת כנ"ל - השעות שמעל 5 שעות בערבי שבת יחשבו לצורך התשלום כשעות נוספות.

שכר בעבור עבודה
שעות נוספות

עבודה בשבת ובחג

4. ראה פרק 9 סעיף 13.

5. כעבודה בשבת או בחג יחשב עבודה בין השעות 18:00 ביום ר' או בערב חג, ובין 06:00 ביום א', או ביום שלמחרת החג. שעות העבודה בשבתות ובחגים יהיו כמוגדר בפרק זה - חלקים א' ו-ב'.

שכר בעבור עבודה
בשבת ובחג

6. התשלום בעבור עבודה בשבת ובחג יהיה כדלקמן: (א) עבודה בשעות רגילות - תוספת של 100% על השכר הרגיל.

(ב) עבודה בשעות נוספות - בעבור שתי השעות הנוספות הראשונות - תוספת של 125% מן השכר הרגיל. בעבור השעות הנוספות שמעל ל-10 שעות עבודה - תוספת של 150% מן השכר הרגיל.

(ג) עבודה במשמרת בשבת ובחג

משמרת ראשונה - תוספת של 100% מן השכר הרגיל.

משמרת שניה²⁰ - תוספת של 125% מן השכר הרגיל²¹.

משמרת שלישית²⁰ - תוספת של 150% מן השכר הרגיל²¹.

(ד) פועל העובד במשמרות לא יקבל תוספת שבת או חג, אלא בעד משמרת אחת, במשך 36 השעות הנ"ל, גם אם עבד באותו פרק זמן יותר, מאשר משמרת אחת.

7. פועלות שהן אמהות לשני ילדים ויותר בגילים עד 14 והן עובדות במשרה מלאה (8 שעות ליום או 9 שעות ליום) כמפעלים בהם עובדים 5 ימים בשבוע) תהיינה זכאיות לקצר את שעות העבודה שלהן בימי עבודה רגילים. הוזה אומר בימי א"ה (אינו כולל ערבי חגים החלים בימים אלה) בהם היה עליהם לעבוד 8 (או 9) שעות.

19 האחוזים בסוגריים יהיו בתוקף בין 1.478-31.379, האחוזים ללא סוגריים בתוקף החל ב-1.479. 20 האמור כאן לגבי עבודה בת 8 שעות. אם עובד הפועל במשמרת שניה כמקוצרת (7 1/2 שעות) תהייה תוספת השבת 115%. אם עובד הפועל במשמרת שלישית כמקוצרת (6 1/2 שעות) תהייה תוספת השבת 120%.

21 בתוקף מ-1.479. שעורי התוספת בתקופה 1.478-31.379 היו בעבור משמרת שניה - 120% מהשכר הרגיל; בעבור משמרת שלישית - 142.5% מהשכר הרגיל. במשמרות מקוצרות שעורי התוספת היו 105% במשמרת שניה ו-110% במשמרת שלישית.

קיצור זמן העבודה ויכול להיות באחד משני האופנים:

- (א) קיצור בחצי שעה ליום ז.א. עבודה של $7\frac{1}{2}$ (או $8\frac{1}{2}$) שעות ליום.
(ב) קיצור בשעה שלמה ליום ז.א. עבודה של 7 (או 8) שעות ליום.

הבחירה בין שתי האפשרויות הנ"ל תהיה מפעלית לפי בחירת ועד המועלים תוך הוועצות עם האמהות הנוגעות בדבר, בהתאם לבחירה זאת תקבע ההנהלה את ההסדרים להפעלת שעות העבודה המקוצרות - הלכה למעשה.

התשלום בעבור ימי העבודה המקוצרים הנ"ל יהיה כדלקמן:

באפשרות א': ישולם בעבור $7\frac{1}{2}$ שעות השכר הרגיל + הפרמיה שהושגה באותן השעות וכן דמי השלמה בעבור חצי שעה.

באפשרות ב': ישולם בעבור 7 שעות השכר הרגיל + הפרמיה שהושגה באותן השעות וכן דמי ההשלמה בעבור חצי שעה.

"דמי ההשלמה" יחושבו לפי המפורט בפרק חמישי סעיף 7(ד).

פרק שישי - כרטיס עבודה ורישום שעות העבודה

1. לכל פועל יהיה כרטיס עבודה, שייקרא גם "כרטיס שעון". בכרטיס זה יצוינו מועד תוקפו של הכרטיס, שם הפועל, מספרו ומחלקתו.
2. כל פועל ידפיס את כרטיסו בשעון ההדפסה המיוחד לכך, אשר יותקן במקום שפורסם עליו על ידי ההנהלה. את הכרטיס יש להדפיס, הן בתחילת העבודה והן בסיומה.
3. זמני הדפסת כרטיס העבודה יפורסמו על ידי ההנהלה, ופועל יהיה רשאי להדפיס את כרטיסו רק בזמנים קבועים אלה.
4. לא הודפס הכרטיס בזמן הקבוע, תידשמה שעות העבודה באותו היום באישורו של מנהל המחלקה.
5. שעות עבודה הנוספות יירשמו בכרטיס העבודה, רק אם צורך לכך אישור מיוחד בכתב מאת המנהל המוסמך להוציא אישורים כאלה, ובתנאי שזמן סיום העבודה הודפס גם הוא בכרטיס.
6. כל פועל חייב להדפיס את כרטיס העבודה שלו באורח אישי. הדפסת כרטיס עבודה על-ידי פועל אחר אסורה, אפילו היה בעל הכרטיס נוכח בזמן ההדפסה בתחום המפעל.
7. אין לתקן או למחוק דבר בכרטיס העבודה (כרטיס-שעון). תיקון רישום שעות ייעשה באישורו של מנהל המחלקה, ובחתימת ידו ליד התיקון. תוקן רישום בכרטיס העבודה (כרטיס-שעון), יובאו פרט התיקון לידיעתו של הפועל בנוגע בדבר²².

כרטיס עבודה או כרטיס שעון

הדפסת הכרטיס

זמני הדפסת

אישור

אישור הדפסת בזמן קבוע

רישום שעות ונוספות

הדפסת הכרטיס בידו בעל הכרטיס עצמו

תיקונים בכרטיס העבודה

פרק שביעי - משמעת בעבודה

1. על כל פועל להימצא במקום המיועד לעבודתו, מוכן להתחלת העבודה, במועד שנקבע להתחלתה. במשך כל שעות העבודה, עליו להימצא במקום עבודתו ולמלא את המוטל עליו. סיום גורמה של ייצור, לפני שעת סיום העבודה, אינה סיבה מספקת להפסקת העבודה ולעזיבתה.
2. אין הפועל רשאי לעזוב את מקום עבודתו, לפני מועד סיום העבודה, בלי לקבל רשות בכתב ממנהל העבודה. קיבל פועל רשות לעזוב את מקום העבודה, יהיה תשלום שכרו לפי שעות עבודתו בפועל. נאלץ פועל לעזוב את עבודתו לחלק מיום העבודה, יבקש לכך רשות בכתב מאת מנהל העבודה. אישור זה ימסור הפועל לשוער המפעל, אשר ירשום את שעת צאתו ואת שעת שובו לעבודה. אישור זה יועבר למחלקת התשלומים, ותשלום השכר יבוצע בהתאם לשעות העבודה בפועל.
3. (א) לא יאוחר פועל להופיע בתחנת עבודתו, הן בזמן התחלת העבודה והן בסיום ההפסקות בעבודה²².
(ב) אחר פועל לעבודה יותר מפעמיים, תוך תקופה של שלושה חודשים, רשאית ההנהלה לקיים בירור בקשר לכך עם ועד הפועלים.
(ג) פועל אינו זכאי לתשלום, בעבור זמן האחרון לעבודה. הניכוי משכר העבודה עקב איחורים ייעשה לפי חישוב של רבע שעה. כלומר: - בעבור איחור של 4-15 דקות, ינוכה שכר של רבע שעה; בעבור איחור של 16-30 דקות, ינוכה שכר של חצי שעה, וכו'.

הימצאות במקום העבודה

עזיבת מקום העבודה

אחריים לעבודה

22 בתוקף מ"1.4.81.

אחרים לעבודה

(ד) איחד פועל יותר משעה, ונעשה סידור עבודה על-ידי ההנהלה, המונע סידורו של הפועל המאחד בעבודתו הוא או בעבודה אחרת, רשאית ההנהלה שלא לסדרו בעבודה באותו יום.

סבור ועד הפועלים כי סידור העבודה מאפשר סידורו של הפועל שאיחר, בעבודה באותו יום, יתקיים בו במקום בירור בענין זה, בין ההנהלה ובין ועד הפועלים.

4. (א) לא ייעדר פועל מעבודתו בלי שיקבל מראש רשות לכך, מאת הממונה עליו.

העדרות
מן העבודה

(ב) רוצה פועל להעדר מעבודתו, יבקש רשות על כך, לפחות יום אחד לפני התחלת מועד ההעדרות.

(ג) נאלץ פועל להעדר מעבודתו בגלל סיבה מספקת, בעלת חשיבות (מחלה, תאונה וכדומה), ולא היה סיפק בידו לבקש רשות לכך מראש או שנמנע הדבר ממנו - יודיע על העדרו למחלקת כוח-אדם במפעל או לממונה הישיר עליו, לא יאוחר מאשר שעה אחת לפני תום יום העבודה בו נעדר.

(ד) פועל שנעדר מן העבודה ללא הודעה מוקדמת, או ללא רשות, תשלח לו ההנהלה, בתום שבוע ימים מיום העדרו, התראה בכתב, כי אם לא יודיע תוך שלושה ימים מתאריך שליחת ההתראה על מועד שובו לעבודה, וזאת לא יאוחר מאשר תוך 48 שעות נוספות, ייחשב אותו פועל כמתפטר. הודיע הפועל הנעדר מן העבודה, תוך התקופה האמורה, כי סיבות סבירות גרמו להעדרו, ובעקבות הודעתו זו התעוררו חילוקי דעות בדבר סבירותן של הסיבות שמסר - יובא הענין לדיון בוועדת המשמעת.

(ה) טענה ההנהלה, כי העדרותו של פועל היתה ללא סיבה מספקת - ייערך בירור בין ההנהלה ובין ועד הפועלים.

ייקבע בבירור כי העדרותו של הפועל לא היתה מוצדקת, ייחשב הפועל כנעדר ללא רשות.

(ו) על כל פועל להודיע מראש למחלקת כוח אדם, או לממונה הישיר עליו, על מועד שובו לעבודה ממנה נעדר, כנאמר בסעיפים (א), (ב), (ג) לעיל, אולם לא יאוחר מאשר שעה אחת לפני תום יום העבודה שקודם שובו לעבודה.

במקרה של העדרות בת יום אחד מן העבודה, על הפועל הנעדר להודיע על מועד שובו לעבודה כנ"ל, אלא אם כן סיבה סבירה מנעה אותו מעשות כן.

(ז) נעדר פועל מסיבות מוצדקות, אולם לא קיים את האמור בסעיף (ו) לעיל, הרשות בידו ההנהלה שלא לסדרו בעבודה ביום שובו לעבודה, אלא אם סידורי העבודה במחלקתו מאפשרים זאת. סבור ועד הפועלים כי ניתן לעשות את סידור העבודה מוקדם יותר, ייערך בירור בין ועד הפועלים ובין ההנהלה באותו יום.

(ח) נגרמו תקלות בסידורי העבודה, מהסיבות המפורטות בסעיפי מישנה (ה) ר"ו) שצוינו לעיל, זמן הבטלה יהיה על חשבון הפועל. יתברר בבירור, כנזכר בסעיף (ו), כי זמן הבטלה אינו מוצדק, לא ינוכה זמן זה משכרו של הפועל.

הוראות בעבודה

5. (א) מתן הוראות בעניני עבודה - הוראות בעניני עבודה תינתנה רק על-ידי ההנהלה, וכן כל מי שהוסמך על ידה.

(ב) ציות להוראות - על כל פועל לציית להוראות בעניני עבודה ולבצען בדיוקנות.

(ג) ערעור על ביצוע הוראה - נראית הוראה כלשהי כבלתי צודקת בעיני הפועל, הרשות בידו לערער עליה לפני הממונה הישיר על נותן ההוראה. אם לא יבוא על סיפוקו בשלב זה, הרשות בידו לחזור ולערער באמצעות ועד הפועלים, לפני ההנהלה.

שמירה על ציוד

6. (א) כל פועל אחראי על כלים, חומרים, מכונות וכל ציוד אחר שנמסרו לרשותו על-ידי ההנהלה, ועליו לשומרם ולהחזירם למקומם במצב תקין לאחר השימוש.

(ב) שימוש במכונות - על הפועל לנהוג זהירות במכונות, כלים ומכשירים בהם הוא עובד. אם חל קלקול במכונה, על הפועל להפסיק את פעולתה ואסור לו לעשות בה תיקונים על דעת עצמו, אלא אם הוסמך לכך על-ידי ההנהלה. בכל מקרה של קלקול, יש להודיע על כך מיד למנהל העבודה או לממלא מקומו.

פועל המשרת מכונה יקדיש תשומת לב לפעולתה התקינה, במקרה של חשש לקלקול במכונה, עליו להפסיק את פעולתה מיד ולהודיע על כך ללא דיחוי לממונה עליו.

(ג) הפסקת פעולה של מכונה - עם סיום העבודה חייב כל פועל המשרת מכונה להפסיק את פעולתה, פרט למקרה בו הוא עובד במשמרות ופועל אחר החליפו בתחנת העבודה.

שמירה על ציוד

(ד) חסכון ומניעת בזבז - על הפועל לשמור את רכוש המפעל ולמנוע בזבז בכוח השמל, חומרי גלם וכדומה.

(ה) טיפול בחשמל - התפוצצו פקקי בטחון של זרם החשמל, יש להודיע על כך מיד לממונה. הטיפול במערכת חשמל אסור על כל פועל שאינו מוסמך לכך, אין להוציא ו/או להתליך פקקי בטחון במערכת החשמל, ללא הוראה של הממונה על כך.

(ו) שימוש לצרכים פרטיים - אסור לפועל להשתמש במכונות, כלים או חומרים למטרותיו הפרטיות אלא ברשות ההנהלה.

שמירה על סודיות המפעל

7. (א) איסור הוצאת מיסמכים - אסור לפועל להוציא מיסמכים, הנוגעים לעבודות המפעל, אל מחוץ לשטח המפעל, אלא אם ביצוע העבודה מחייב זאת.

(ב) איסור מסירת ידיעות - אסור לפועל לפרטס באופן ישיר או בעקיפין, או למסור לאנשים אחרים בכל צורה שהיא, ידיעות שהגיעו לרשותו תוך כדי עבודתו במפעל.

(ג) סודות המפעל - עם התקבלו לעבודה יתחום הפועל על הצהרה (ראה נוספת ג'), לפיה יתחייב שלא ימסור במישרין או בעקיפין סודות המפעל אשר נודעו לו עקב עבודתו במפעל - לכל אדם שצרכי העבודה אינם מחייבים זאת.

כסודות המפעל יש לראות:

א. סודות שאדם סביר עשוי להבין שגילויים עלול לגרום נזק למפעל.

ב. כל נושא בתחום הטכני ו/או המסחרי, שההנהלה תביא לידיעת העובדים, תוך הגדרתו כחומר סודי.

ג. סודות המוגדרים כסודות בחוק המדינה.

חזרות שונות

8. (א) איסור טובת הנאה - אסור לפועל לקבל טובת הנאה מחברות ו/או גופים ו/או אנשים פרטיים, שיש להם קשרים מסחריים ישירים ו/או עקיפים עם המפעל.

(ב) עבודה נוספת מחוץ למפעל - פועל המועסק במשרה מלאה במפעל, לא יעסוק בעבודה נוספת מחוץ למפעל, לרבות מחוץ לשעות עבודתו במפעל, בלי לקבל על כך הסכמה מראש מאת ההנהלה. כן לא יעסוק בביתו בעבודה כלשהי, הנעשית במפעל בו הוא עובד.

(ג) יחס אל הלקוחות - פועל המקיים בתוקף תפקידו מגע עם קהל ו/או לקוחות, ישקוד על טיפול אדיב, מתוך יחס כבוד וסבר פנים נאה. על פועל זה לזכור, כי במגעו זה הוא מייצג את המפעל.

(ד) הגנה על כבוד הפועל - הנהלת המפעל תגן על כל עובדיה מפני יחס שרירותי בלתי צודק ו/או פגיעה בכבודם בשעת מילוי תפקידם.

(ה) שימוש בכלים ובחומרים של לקוחות - דין חומרים וכלים אלה, כדין חומרים וכלים של המפעל.

(ו) הימצאות בשטח המפעל - פועל יימצא בשטח המפעל רק בשעות עבודתו או לרגל סידור ענינים הנובעים מעבודתו.

(ז) בדיקה בבלי הפועל - ההנהלה רשאית להורות לשומרי המפעל לערוך בדיקה בכליו של פועל בעת יציאתו מן המפעל.

(ח) הודעה על מחלה מדבקת - כדי להגן על בריאות הפועל ועל בריאות חבריו לעבודה, יודיע הפועל לרופא המפעל או לאחות המפעל, על כל מקרה של מחלה מדבקת בה חלה הוא ו/או בני משפחתו, ו/או דיירי מישנה בדירתו.

(ט) יחסי חברות - ההנהלה ופועלי המפעל יעשו הכל כדי לגבש יחסים חבריים, ההולמים חברת עובדים בישראל. פועל יקיים יחסי חברות בכבוד עם חבריו לעבודה, הוותיק והמנוסה יסייע בידי החדש והצעיר להיקלט במפעל ויודיעו בעבודה ובמקצוע.

פועל יימנע מלגהל ויכוחים ומריבות בתחום המפעל, ולא ירים יד על רעהו.

(י) תיגרה בין פועלים - פרצה תיגרה בין פועלים במפעל, תופסק לאלתר עבודתם של אלה המעורבים בה, עד לסיום הבירור וגילוי האשמים והענשתם.

במקרה כזה ייערך בירור בהקדם האפשרי, ולא יאוחר משבעה ימים ממועד התקרית.

הפסקות בעבודה

9. (א) תופסק העבודה עקב שיבוש באספקת זרם החשמל וכד'. סמוך לזמן הפסקות האוכל, יועתקו זמני הארוחות, על מנת למנוע בזבז בשעות העבודה.

(ב) תופסק העבודה מסיבה כנ"ל לתקופה מסוימת, יובא הדבר לדיון בין ההנהלה ובין ועד הפועלים, מתוך מגמה למנוע הפסדים לצדדים הנוגעים בדבר.

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית

- (ג) נמסרה הודעה מראש להנהלת המפעל, בדבר הפסקת זרם החשמל בשעת התחלת העבודה, תעתיק ההנהלה את שעת התחלת העבודה באותו יום עד למועד חידוש זרם החשמל, אולם לא יאוחר מאשר שתי שעות לאחר זמן התחלת העבודה המקובל. במקרה זה תפרסם ההנהלה על כך הודעה מראש, והעתק ממנה יימסר לוועד הפועלים.
- יתגלה הכרח לקבוע את מועד התחלת העבודה מאוחר יותר, ייקבע הדבר בדיון משותף בין ההנהלה ובין ועד הפועלים. נתגלה הכרח, עקב סיבות שאינן תלויות בהנהלה, להפסיק את העבודה, בלי שתהיה אפשרות לחדשה באותו יום, יפעלו הצדדים בהתאם לנאמר בסעיף (ב).
- (ד) חל צמצום זמני בעבודת המפעל, עקב מחסור בהזמנות או מחסור בחומר גלם וכד', רשאית ההנהלה - בהסכמת נציגות הפועלים - להוציא לחופשה שנתית אותם פועלים שאין למצוא להם תעסוקה. ראשונים ליציאה לחופשה במקרה דנן יהיו פועלים, אשר ליכותם יתרות של ימי חופשה. הסידורים במקרה זה ייעשו בהתחשב בצורכי המפעל.

10. (א) כללי

1. סעיף זה דן רק בנוק הנגרם לציד, חומר, מטלטלין או נכסי דלא נידיי של המפעל.
2. אין סעיף זה חל בכל מקרה של רשלנות בולטת, או גרימת נזק לגוף או לרכוש, המחייבים טיפול משפטי בהתאם לחוקי המדינה או לחוקת ההסתדרות.

נוהל במקרה של נזקים

- (ב) נגרמו נזקים לרכוש, ציוד, חומר וכד' (ראה סעיף מישנה קודם), יש לנהוג לפי הנהל הבא:

1. מנהל המחלקה יודיע בכתב למנהל הסכני, על כלמקרה של נזק שנגרם לרכוש כנ"ל.
2. המנהל הסכני יבדוק את דו"ח מנהל המחלקה ויעבירו - לפי שיקול דעתו - בצירוף הערותיו אל מחלקת כח אדם.
3. נתעורר חשד כי פועל מסויים אשר בגרימת הנזק, עקב טיפול רשלני וכד', תקיים מחלקת כח אדם בידור עם אותו פועל, בהשתתפות נציג ועד הפועלים ומנהל המחלקה.
4. כל צד רשאי לדרוש הקמת ועדת חקירה מקצועית, שלא תהיה מורכבת מאנשי המחלקה בה עובד הפועל, עליה יוטל לבדוק את העובדות הכלולות בדו"ח של מנהל המחלקה.
5. סמכויותיה של ועדת חקירה כנ"ל יוגבלו לקביעת העובדות ושיעור הנזק בלבד.
6. קביעותיה של ועדת החקירה תימסרנה בכתב, הן למחלקת כח אדם של המפעל והן לוועד הפועלים. מחלקת כח אדם, יחד עם ועד הפועלים, יוציאו מסקנותיהם, בהתחשב בקביעותיה של ועדת החקירה.

פרק שמיני - בטיחות וגיהות

הוראות בטיחות במפעל

1. על הנהלת המפעל להביא לידיעת הפועלים את הוראות הבטיחות הנוגעות למפעל. הוראות אלה תכלולנה את כל הפרטים בקשר לטיפול במכונות, מקומות מעבר, ציוד מגן וכד'. הוראות הבטיחות ייקבעו על-ידי ועדת בטיחות, ויהיו חלק בלתי נפרד של חוקה זו.
2. תוקם במפעל ועדת בטיחות, אשר תפקידיה וסמכויותיה, וכן נוהל פעולתה, יהיו כנאמר בחוק "ארגון המיקוח על העבודה, התשי"ד-1954"²⁴.
3. ההנהלה והפועלים ידאגו להוצאה לפועל ולשמירה של כל הוראות הבטיחות והגיהות בהתאם לחוק. סעיף זה חל גם על הוראותיו של רופא ו/או האתראי על הבטיחות במפעל.
4. הנהלת המפעל תמציא את ציוד המגן, הנדרש בחוק. ציוד זה יכלול, בין היתר, בגדי מגן, נעליים מיוחדות, משקפיים וכד'. ציוד זה יהיה רכוש המפעל ויעמוד לרשות הפועל, בכל מקרה שהעבודה מחייבת זאת.
5. ההנהלה תדאג למצבו התקין של ציוד המגן. פועל המשתמש בציוד מגן ישמור עליו וכן יודיע על כל פגם בו למנהל העבודה.
6. אי שימוש בציוד מגן, בהתאם להוראות, יהווה הפרה חמורה של משמעת העבודה. הנהלת העבודה רשאית להפסיק לאלתר עבודתו של כל פועל המסרב להשתמש בציוד מגן, והודעה על כך תימסר מיד לוועד הפועלים.
7. על הפועל לשמור על הנקיון והסדר במפעל. עליו לעזוב את מקום עבודתו מסודר ונקי.

שמירה על ציוד מגן

אי שימוש בציוד מגן

שמירה על הנקיון

²⁴ ראה תקנות ארגון המיקוח על העבודה (ועדות בטיחות), תשכ"א-1960, בפרק 10.14.5 לעיל.

חוקת העבודה לפועלי החרושת החסדדרותית

כן עליו לנקות את המכונות והמכשירים בהם עבד, ולדאוג לאי חסימת המעברים ליד תחנת עבודתו.

8. אין לאכול בשום מקום בשטח המפעל, פרט לחדר האוכל או למקום אחר שהוכשר במיוחד לתכלית זו.

9. אין לעשן במפעל במקומות בהם עלול העישון לסכן את בטחון העובדים והמפעל. ההנהלה תסמן בשלטים מתאימים את כל המקומות בהם אסור העישון.

10. בהתחשב בנזקים החמורים, הן בגוף והן בחומר, העלולים להיגרם עקב אי מילוי הוראות הבטיחות, יינקטו אמצעי משמעת חמורים בענין זה, עד לפיטוריו של פועל שלא יקפיד למלא אחר הוראות הבטיחות²⁵.

פירק תשיעי - שכר

1. הגדרות

"שכר יומי" - תשלום לפועל לפי חישוב יומי.
 "משכורת" - תשלום לפועל לפי חישוב חודשי.
 "שכר יסודי" - כמגודר בתעריפי השכר השונים.
 "שכר כולל" - שכר יסודי, תוספת ותק, תוספת משפחה, תוספת מקצועית או מחלקתית, תוספת תפקיד ותוספת מיוחדת (כד"ו) ותוספת יוקר (תשלומי טרמיות הקשורות בתוצרת, איגון נכללות ב"שכר כולל").

"תוספת יוקר" - לפי תגודות מדד יוקר המחיה, בהתאם להוראות האיגוד המקצועי²⁶.
 2. כל הפועלים המועסקים במפעל יקבלו את שכרם לפי תעריפי השכר הארציים, המאושרים על-ידי האיגוד המקצועי, או לפי תעריפי שכר מיוחדים, שנקבעו בהסכם עם האיגוד המקצועי או הארגון הארצי.

2.1. במסגרת המ"מ הדרשנתי להידוש הסכמי העבודה ניתן לכל אחד מן הצדדים לתבוע החלפת שיטת השכר הנהוגה (כגון שכר לפי נוחות והערכת עיסוקים) לשיטת שכר אחרת²⁷.

הצד המבקש החלפת השיטה יודיע לצד השני על כוונתו זו לפחות חודשיים מראש דהיינו חודשיים לפחות לפני המועד להידוש הסכמי העבודה הדרשנתיים.

2.2. המ"מ בענין זה יתנהל במישור המפעלי בין ועד הפועלים, מועצת הפועלים והנהלת המפעל. במ"מ זה יקבעו בהסכמה הדדית העקרונות הבאים:

א. שיטת השכר החדשה שתונהג.

25. וראה פקודת הבטיחות בעבודה (נוסח חדש), התשל"ו-1970, התקנות לפיה והפסיקה, בחלק 10.13 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה".

26. ראה הסכמי תוספת היוקר בחלק 991.5 להלן.

27. בהתאם לכך נחתם ביום 25.1.84 זיה"ד (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 458/85) בדבר מעבר עובדי הסתכת, החשמל והאלקטרוניקה בכור לתעריף הארצי שנקבע בין הסתדרות עובדי הסתכת, החשמל והאלקטרוניקה לבין התאחדות התעשייתיים (ראה בחלק 19 לכרך ב' בקובץ) ולהלן סעיף 4 לזיה"ד מיום 3.2.85 (מספרו 66/85) בדבר ביטול דרגות תחיליות בתעריפי השכר לפועלי הסתכת בתחולה מ-1.7.1985:

בתעריפי השכר לפועלי הסתכת תבוטלנה הדרגות התחיליות כולקמן:
 תבוטלנה דרגות 7 ו-7.5 בתעריף פועלי מתכת כללי.

תבוטלנה דרגות 7 ו-7.5 בתעריף פועלים מקצועיים ביציקה ומבנים מרוחקים.

תבוטלנה דרגות 6 ו-6.5 בתעריף פועלים מאומנים בייצור מתכת כללי.

תבוטלנה דרגות 6 ו-6.5 בתעריף פועלים מאומנים ביציקה, נפחות ומבנים.

תבוטל דרגה 3 בתעריף אלקטרוניקה - ייצור ושרותים.

תבוטל דרגה 7 בתעריף אלקטרוניקה בתפקידי פיתוח, תכנון ובקרה.

פועלים המדוברים בתעריפים ובדרגות הנ"ל יקודמו לדרגת תחילית א' כמקובל בתעריפים הארציים המאושרים על ידי האיגוד המקצועי ויחולו עליהם התוספות הכוריות כמקובל.

בסעיף 7 לזיה"ד הנ"ל מיום 25.1.84 נקבע כי תוספת הותק, תוספת המשפחה, תוספת כור, תוספת כור 80 וקצובת ספרות - נשארות ללא שינוי בהרכבן ובשיעורן.

בזיה"ד מיום 29.2.84 (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 461/84) הוסכם על מעבר מדירוג מקציט - כור לדירוג מקציט - ארצי, החל מיום 1.1.84 (ראה בפרק 14.1 לכרך א' בקובץ).

בזיה"ד מיום 15.3.84 (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 463/84) הוסכם על שינויים בתעריף השכר לאלקטרוניקה בטלרד, בתוספת מיום 1.1.84.

השכר החל ביום 1.3.84 כולל תוספת ענפית של 3.5% בהתאם להסכם מיום 12.12.85 (מספרו 767/85) אשר קבע גם תוספת מפעלית נוספת של 3.5% החל ביום 1.1.87.

(חמש עשרה בעמ' הבא)

שמירת על הקטן

חר אוכל

הנכללת עישון

משמעת בטיחות

הגדרות

תעריפי שכר

שינוי או החלפת שיטת שכר נהוגה

המ"מ בענין שינוי או החלפת שיטת שכר נהוגה

ביטול דרגות תחיליות

מיום קדומה החלית א'

ג. העקרונות של השיטה החדשה יכללו:

- תעריף השכר, שיעוריו ומרכיביו;
- סולם הדרגות;

- הקריטריונים והמועדים לקידום הפועלים בדרגות החדשות.

ג. דרכי התרגום והמעבר משיטת השכר הנוכחית לשיטה החדשה המוסכמת.

- 2.3 בהעדר הסכמה הדדית בדיון המפעלי, יועברו חילוקי הדרגות להכרעה בוועדה פריטטית ארצית המורכבת מנציגי הנהלת כור ונציגי האירגון הארצי.
 3. קביעת התעריפים השונים, לגבי פועלים המועסקים בעבודות שונות במפעל, תיעשה בהתאם להסכם שבין ההנהלה של חברת הגג והארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית.
 - 3א. בתחולה מיום 1.1.81, התווספו בכל סולמות השכר הנהוגים במפעלים, הן לפי התעריפים הארציים והן לפי התעריפים המפעליים דרגות נוספות כדלקמן:
 - בתעריפים הארציים - שתי דרגות נוספות מעל לדרגת השיא הקיימת כאשר ההפרש שבין דרגת השיא לדרגת נוספת יהיה 7.5% והדרגה השניה הבאה לאחר מכן תהיה ב-9% גדולה מקודמתה²⁸.
 - בתעריפים המפעליים הנהוגים ב-1980 תתווסף דרגה אחת נוספת כאשר שעורה גבוה ב-9% מהדרגה הגבוהה ביותר הקיימת²⁹.
 - 3ב. בתחולה מיום 1.1.82 התווספו בסולמות השכר הנהוגים במפעלים שתי דרגות מעל לדרגה העליונה הקיימת. ההפרש בין הדרגה העליונה הקיימת לבין הדרגה הנוספת היה בגובה של 11%³⁰. ההפרש בין הדרגה הראשונה לדרגה הנוספת השנייה היה בגובה של 14%³¹.
 - 3ג. בתחולה מיום 1.1.84 התווספה בתעריפי השכר המפעליים שנקבעו בהסכם בין הנהלת המפעל והאיגוד המקצועי דרגה חדשה. ההפרש בין הדרגה העליונה הקיימת בתעריפים לבין הדרגה החדשה יהיה בשיעור 10%³².
- התעריפים מתפרסמים בחוזרים בין הצדדים לחוקה זו.**
- השכר החל ביום 1.3.86 כולל תוספת ענפית של 3.5% בהתאם להסכם מיום 12.12.85 (מספרו 767/85) אשר קבע גם תוספת מפעלית נוספת של 3.5% החל ביום 1.1.87.
- בהסכם העבודה לשנים 86/88 שנחתם ביום 29.1.87 (מספרו 158/87) נקבעה תוספת שכר של 10% מן השכר המסולב.
- תוספת שכר זאת בשעור עשרה אחוזים (10%) באה במקום כל תוספות השכר שהוסכם ויוסכם עליהן בין ההסתדרות הכללית לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים בעבור התקופה 31.3.1987 - 1.9.1986 על פי חוזר האגף לאיגוד מקצועי מיום 22.9.1986 חוזר מס' 17/86.
- תוספת זו תהיה שכר לכל דבר וענין ותכלול במחיר שעת עבודה לצורך תשלום בעד פרמיות, שעות נוספות, דין התוספת חק וכר.
- הכללת תוספות השכר, על פי ההסכם שבין ההסתדרות ללשכת התיאום, כחלק משכר היסוד של סבלאות שכר בתעריפים ארציים המאושרים על ידי האגף לאיגוד מקצועי שמופעלים בכור, תיושם בכור מתוך תוספת השכר בשיעור 10% שהסכם זה נותן על פי סעיפים 1/א ו-1/ב.
- בהסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם ביום 24.5.88 (מספרו 336/88) הוסכם כלהלן:
1. הסכם זה יחול על כל הפועלים הקבועים בחברות שבקבוצות ובמפעלי כור בלבד.
 2. על מנת לסייע בשיפור מצבה הכלכלי של כור, הפועלים מותרים על 5 אורזים מהכנסתם המחושבת לצורך הפרשות לפנסיה לתקופה שמיום 1.3.88 ועד ליום 28.2.89.
- החל ביום 1.3.89 יתבטל הניכוי של 5% כמפורט בסעיף 2 דלעיל.
- הוראת על השכר כאמור לעיל לא יחול על פועלים שהכנסתם המחושבת לצורך הפרשות לפנסיה היא עד -1,100 ש"ח לחדש.
3. האמור בסעיף דלעיל לא יפגע בזכויותיו הסוציאליות של הפועל, לרבות הפרשות לקרן הפנסיות וקרנות ההשתלמות, פיצויי הפיסורין והזכויות הפנסיוניות, אשר יחושבו בהתאם לשכרו המלא של הפועל כאילו לא נוכח כל תשלום משכרו.
- החל מיום 1.3.89 חל ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם ביום 3.4.89 (מספרו בפנקס 311/89), האחר בתכנון להסכם שנחתם בקשר לעובדים החדשים, ראה בעמ' 14 בפרק 28.1.

המ"מ בענין שינוי או תחלפת שיטת שכר נהוגה

יישוב וזלוסי דיעות בענין שיטת השכר

קביעת תעריפים לעבודות שונות

דרגות נוספות ב-1.1.81

דרגות נוספות בשנים 82-3

דרגות נוספות החל ב-1.1.84

הכללת התוספת בסבלאות השכר

תחולה ויתור

איתנות חוזית

חוקת העבודה לפועלי החרושת ההסתדרותית - 3.ד. (א) החל מ-1.1.1987 יקדמו בדרגה אחת כל הפועלים הקבועים החל מהדרגה התחילית ועד דרגה ח' (8) כולל.

קידום בדירוג בשנת 1987

פועלים קבועים המדרגים בטבלאות השכר בדרגה ח+ (8.5) יקדמו לדרגה ט' (9). קידום זה בדירוג יבוצע לפי רשימות שמיות של המפעלים.

במפעלים לא יתנהל כל משא ומתן לקידום לגבי הפועלים האלה בשנת 1987. (ב) החל מ-1.8.1987 יתנהל במפעלים משא ומתן לקידום בדירוג של פועלים מדרגה 9 (ט') ומעלה. הקידום, כפי שיוסכם במשא ומתן המפעלי לגבי פועלים אלה יהיה בתחולה מ-1.10.1987.

(ג) במפעלים בהם נחתמו הסכמים מפעליים לפני מועד חתימת הסכם זה ובהם נקבע קידום בדירוג גם לשנת 1987 יש לנהוג כלהלן:

יבוצע הדירוג על פי ההסכם המפעלי לשנת 1987 והאמור בסעיפים (א) ו-(ב) ידחה ביצועו לשנת 1988.³³

4. פועל שהועבר לחודשית, תיקבע לו משכורת, לפי תעריף השכר הנהוג לגבי פועלים יומיים, המועסקים באותו ענף ובאותו מקצוע בהם הוא מועסק. משכורת זו תהיה שווה למכפלת התשלום היומי הנ"ל ב-26.

משכורת למעלים חדשים

5. (א) תעריפי השכר לפועלים/ות יתבססו על ניתוח והערכת העיסוקים ויהיו צמודים לתחנות העבודה השונות.

עקרונות לחישוב שכר לפי ניתוח והערכת העיסוקים

(ב) במקרים של שינויים בתהליכי העבודה ובתנאים כל שהם שלא נלקחו בחשבון בזמן הניתוח של העיסוק, תהיה זכותו של הועד או התנהלה לתבוע ניתוח והערכה חדשים למען התאמת השכר לתנאים החדשים.

(ג) כל נתוחי העיסוקים יהיו מוסכמים על-ידי נציגות הפועלים והנהלה.

(ד) תעריפי השכר שנקבעו לפי תחנות העבודה ישתלמו לפי "שכר כניסה" ו"שכר עיסוק". במקרים מיוחדים שיפורטו להלן ישתלם גם "שכר ביניים" בין שכר כניסה ושכר עיסוק.

"שכר כניסה" ו"שכר עיסוק"

(ה) כל פועל/ת יקבל בכניסתו לעבודה שכר כניסה ואחרי גמר תקופת התמחות המפורטת בניתוח העיסוקים של כל תחנה - שכר עיסוק. במקרה ותקופת ההתמחות עולה על שלושה חודשים, יקבלו הפועלים תוספת הדרגתית לשכר הכניסה בתקופות שיקבעו בתעריף עד הגיעם למלוא השכר בעיסוק בגמר תקופת ההתמחות בעיסוק.

תוספת הדרגתית

(ו) העברת פועל מתחנת עבודה אחת לשנייה, לתקופה העולה על חודש ימים תיעשה מסיבה מספקת, כגון: צמצום בעבודה, חוסר חומר גלם, חוסר שוק, סיבות טכניות, אי התאמה לתפקיד, וזאת בהסכמה הדדית עם ועד הפועלים. חילוקי דעות שיתעוררו בין הנהלת המפעל וועד הפועלים בגדון יועברו לבידור במועצות הפועלים וזכות ערעור בפני האיגוד המקצועי. אין הערעור על העברת פועל יכול לעכב את ההעברה. העברה לתקופה של פחות מחודש ימים (26 ימי עבודה) תבוצע בהתאם לדרישות העבודה על-ידי הנהלה. העברות העולות על יומיים תובאנה לידיעת ועד הפועלים.

העברת פועל מתחנה לתחנה

(ז) תשלום שכר לפועלים המועברים לתחנות עבודה אחרות יהיה כדלקמן:

תשלום שכר למעלים מועברים

(1) פועל המועבר באופן זמני לתחנה ששכרה גבוה יותר, יקבל את שכרו לפי התחנה החדשה מיום ההעברה.

(2) פועל המועבר באופן זמני לתחנה ששכרה נמוך יותר, ימשיך לקבל את השכר שהיה לו בתחנה הקודמת.

(3) פועל המועבר באופן קבוע לתחנת עבודה ששכרה גבוה יותר, יקבל את שכרו כפי שמפורט בסעיף (ה) לגבי פועלים חדשים. במקרה והעבודה בתחנה הקודמת הקנתה לו התמחות שמשמשת לו גם בתחנה החדשה, תקוצר תקופת ההתמחות בהתאם לכך.

(4) פועל המועבר באופן קבוע לתחנה ששכרה נמוך יותר, יקבל את שכרו החדש אחרי חודש ימים מיום העברתו, אלא אם ההעברה נעשתה לפי בקשתו. במקרה זה יקבל את שכרו החדש מיום העברתו.

33 סעיף זה חוסף בסעיף 2 להסכם 86/88 מיום 29.1.87 (מספרו בפנקס 158/87), בתוקף עד ליום 31.3.88. בסעיף 12 להסכם מיום 1.8.91 נקבע כי: - הקידום בדירוג יבוצע על פי הטלעות המסוננים והשגי העובד בספעל, או על ידי שינוי תפקידו וחכל בתום תקופת שנת עבודה אחת. ועד פועלים יהיה זכאי להביא לפני התנהלה עובדים שלא קודמו ולקיים דיון בקידומם.

- (ח) (1) הוסכם בין הצדדים, כי למרות הכלל הקבוע בשיטת השכר לפי ניתוח והערכת עיסוקים, בה השכר משולם לפי תחנת עבודה של הפועל, תנתן אפשרות לתת לפועל דרגות אישיות מעל הדרגה שנקבעה לתחנת העבודה בה הוא מועסק, כמפורט להלן. דרגה אישית תקבע בדרך של משא ומתן בין ההנהלה וועד הפועלים.
- (2) משא ומתן על דרגה אישית ראשונה יוכל להתנהל רק לגבי אותם הפועלים המועסקים בתחנת עבודה אחת או בתחנות עבודה שונות בעלות אותה דרגה במשך למעלה מ-3 שנים ולא חל שינוי במשך התקופה האמורה בשכר שנקבע לאותה תחנה פרט להעלאות שכר כלליות. מנין התקופה בה שהה הפועל בתחנה יחל מהיום בו הגיע לשלב ההתקדמות הסופי של התחנה.
- (3) פועלים אשר שהו בדרגה אישית ראשונה לפחות 3 שנים ולא הועברו לתחנת עבודה גבוהה יותר או לא שונתה דרגת תחנתם בפרק זמן זה כנ"ל, יהיו זכאים במז"מ משותף לקבל דרגה אישית שניה.
- (4) פועלים אשר שהו בדרגה אישית שניה ודרגת עבודתם לא שונתה, יהיו זכאים להעברה לתחנת עבודה בעלת דרגה גבוהה יותר וזאת לאחר שהות 3 שנים בדרגה עם העברתם לתחנת עבודה בעלת דרגה גבוהה יותר אישית שניה.
- עם העברתם לתחנת עבודה בעלת דרגה גבוהה יותר ייפתח לפניהם מחדש מסלול ההתקדמות בדרגות האישיות.
- לא הועבר הפועל לתחנת עבודה גבוהה יותר יהיה זכאי כתום 3 שנים לשהותו בדרגה אישית שניה לדרגה אישית שלישית.
- (5) הועבר הפועל לתחנת עבודה בה נקבעה דרגה גבוהה מזו המקובלת בתחנתו הקודמת או שונתה הדרגה לגבי אותה תחנה (שינויים בעיסוק) יקבל את שכרו לפי התחנה החדשה ויחולק לקבל את התוספת הנ"ל.
- (6) הועבר הפועל לתחנה בה דרגת השכר נמוכה מדרגת השכר המקובלת בתחנת העבודה בה הועסק בעת קבלת התוספת הנ"ל ובהתאם להסכם העבודה עליו לקבל את השכר לפי התחנה בעלת הדרגה הנמוכה, הוא יקבל תוספת לדרגתו בתחנה בסכום השווה להפרש שבין הדרגה בתחנתו לזו הגבוהה בדרגה אחת.
- (7) הוצע לפועל לעבוד לתחנה בעלת דרגה יותר גבוהה, יחולק לקבל את התוספת הנ"ל ויקבל רק את שכר התחנה.
6. הנהלת המפעל תשלח לכל פועל מכתב קבלה לעבודה, בו יצוינו מועד התחלת העבודה וכן פרטי שכרו. העתק הודעה זו, וכן העתק של כל הודעה על שינויים בשכר הפועל, יימסרו לוועד הפועלים.
7. דיון בהעלאות בדרגה/סוג ייערך בראשית כל שנה, במשא ומתן בין ועד הפועלים ובין ההנהלה.

(א) העברה מסוג לסוג תהיה מבוססת על התקדמותו המקצועית של הפועל.

(ב) עד לגיבוש כלים מתאימים לביצוע ההנחיה הנ"ל. יופעל הנוהל הבא:

(המשך בעמ' 25)

הנהל הבא:

באותם מקרים, בהם לא תהיה הסכמה בין ההנהלה ובין ועד הפועלים בקשר להעלאה בסוג, יועברו להכרעה מקצועית סופית.

(ג) דרכי הביצוע של ההכרעה המקצועית ייקבעו בוועדה פריטטית בת שני חברים, המורכבת מנציג ההנהלה של חברת הגג ונציגות הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית²⁰.

8. ההנהלה רשאית לנהל מעקב התקדמות אישי, לגבי כל פועל. מעקב זה ישמש אחד היסודות לקביעת עליה בדרגה/סוג.

9. תוספת ותק

תוספת ותק

(א) תוספות הותק הנהוגות בתעריפים הארציים לא יחולו על הפועלים במפעלי כור.

(ב) כל הפועלים במפעלי כור הן בתעריפי שכר ארציים והן בתעריפי שכר מיוחדים ומקומיים יהיו זכאים לתוספת ותק כמפורט בתעריף שייקבע מדי פעם בהסכם.

(ג) (1) תוספת הותק תחושב לפי שיטה אחוזה מהשכר המשולב, כפוף לשנות הותק העומדות לזכותו של הפועל, ועד למקסימום 34 שנות ותק, נכון ליום 1.1.91²¹.

השכר המשולב לצורך חישוב הותק האחוזי יכלול את המרכיבים הבאים בלבד: - שכר יסודי: תוספת כורית של 15.4%; כוונות על וספרות מקצועית.

(2) למען הסר ספק, מובהר ומוסכם כי תוספת הותק הצה"לי בשרות חובה והותק בעבודה אצל צד ב, יוכרו כותק לצורך תשלום שכר לכל דבר וענין.

(3) התשלום בגין שנות הותק שנוספו יהיה כדלקמן:

(א) בגין שנת עבודה, בפועל, ה-33 תינתן תוספת של 1% שתיתוסף לאחוזי הותק שצבר העובד.

(ב) בגין שנת עבודה, בפועל, ה-34 תינתן תוספת של 1% נוסף, שתיתוסף לאחוזי הותק שצבר העובד.

(ד) במפעלים בהם נהוגים תעריפי שכר מיוחדים שמרכיב הותק נכלל בשכר יסודי של הדרגה וההתקדמות בדרגות צמודה לותק במפעל (כגון תעריף ארצי של פועלי מזון) תתואם ותקבע תוספת הותק שיש לשלמה במפעלים אלה בדיון נפרד במישור המיפעלי כפי שהיה נהוג בעבר.

(ה) סדרי חישוב תוספת הותק

הגדלת תוספת הותק תיעשה בשני מועדים בכל שנה - ב-1 בינואר או ב-1 ביולי.

פועל אשר צבר באחד התאריכים הנ"ל לפחות 9 חודשי עבודה, יהיה זכאי לתוספת עבור שנה. לאחר מכן יקבל את תוספת הותק באותו מועד מדי שנה.

תוספת משפחה

10. (א) שיעורי תוספת משפחה²²

תוספת המשפחה תשולם בעבור מכסימום 4 נפשות לרבות הילדים המקבלים תוספת משפחה (קיצבת ילדים) ע"י המוסד לביטוח לאומי.

20 בתחולה מיום 1.1.82 הוסכם בין הצדדים על ביטול הפז"מ בדבר המעבר סדרגה לדרגה (סעיף 2 להסכם מיום 29.8.82 שמספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 927/82).

21 כקבוע בסעיף 6 להסכם הקיבוצי מיום 1.8.91 (מספרו 555/91) התיקון ליום 1.1.84 נקבע בזה"ד מיום 4.3.84 (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 462/84) בתחולה מיום 1.1.84 כן נקבע שם כי שכר העידוד מכוונות על יחושב עד לתקרה מירבית של 40%. בתחולה מיום 1.1.85 מחושב שכר העידוד מכוונות על ללא הגבלת תקרה (זה"ד מיום 3.2.85 שמספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 66/85).

22 התעריפים מתפרסמים בחוזרים מיוחדים מטעם הצדדים להסכם זה.

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית
(ב) נתמכים המזכים פועל בתוספת משפחה

תוספת משפחה

1. אשה שאינה עובדת.
2. ילדים שאינם עובדים מגיל 18 עד גיל 20 שנה.
3. ילדים המשרתים בצה"ל, עד תום שדות התובה שלהם.
4. אבי פועל או אב אשתו, בגיל 65 ומעלה, שכל פרנסתו על הפועל.
5. אם הפועל או אם אישתו שאינה עובדת, וכל פרנסתה על הפועל.
6. אח או אחות התלויים בפועל והסמוכים על שולחנו, בהתאם לאמור לגבי ילדים.
7. נתמכים כנ"ל, אשר אינם מסוגלים לעבודה עקב נכות - ללא הגבלת גיל.
8. תוספת משפחה בעבור הורים תשולם לפועל במלואה, רק במקרה שאין לו או לאישתו (אם אמור בהודי אשתו) אחים או אחיות.
11. תנאי תשלום תוספת היוקר ומועדי השינויים לגבי תשלום זה, ייקבעו על-ידי האיגוד המקצועי.²³

תוספת יוקר

תוספת תפקיד

12. (א) פועל שנתמנה כאחראי על עבודת אחרים, ואין הוא מקבל שכרו לפי תעריף מנהלי עבודה, יהיה זכאי לתוספת תפקיד.
- (ב) פועל המקבל תוספת תפקיד, והוא מועבר זמנית לעבודה שאינה קשורה במילוי תפקידו הקודם, ימשיך לקבל את תוספת התפקיד.
- (ג) פועל שהפסיק למלא תפקיד כמוגדר לעיל, לא ימשיך לקבל את תוספת התפקיד. עם זאת, פועל אשר קיבל תוספת תפקיד במשך שנתיים רצופות לפחות, היכלל תוספת תפקיד זו בשכרו הכולל.
13. (א) תמורת 2 השעות הנוספות הראשונות תשולם תוספת של 25% על השכר הרגיל.
- (ב) תמורת כל יתר שעות העבודה הנוספות תשולם תוספת של 50% על השכר הרגיל.
14. (א) הנדרות
 1. "עבודת חומנה" - עבודה חלקית בשעות לילה או בשבת, בתנאי שנמסרה לפועל הודעה על כך מראש.
 2. "עבודת קריאת פתע" - עבודה כנ"ל במקרה שנקרא הפועל מביתו לעבודה זו, מבלי שהיתה אפשרות להודיע לו על כך מראש.
 3. "עבודה מוקדמת" - עבודה שהוחל בה לפני 06.00 או עבודה שנסתיימה אחרי השעה 22.00.

שכר בעבור עבודה בשעות נוספות

עבודה חלקית בשעות בלתי רגילות

(ב) שעורי התשלום

שכר עבור עבודה חלקית בשעות בלתי רגילות

- (1) "עבודת חומנה" - בעבור עבודה שבוצעה לפני השעה 22.00, יקבל הפועל את התשלום הבא: - תשלום שכר רגיל בעבור זמן העבודה הממשי בתוספת של 50%, אולם לא פחות מאשר התמורה השווה לשכר בעבור שתי שעות רגילות, ונוסף לזה שכר עבור 1 שעה רגילה.
- (2) "קריאת פתע" - בעבור עבודה שבוצעה לפני השעה 22.00, יקבל הפועל את התשלום הבא: - תשלום שכר רגיל בעבור זמן העבודה הממשי, בתוספת של 50%, אולם לא פחות מאשר התמורה השווה לשכר בעבור שתי שעות רגילות, ונוסף לזה שכר בעבור 2 שעות רגילות.

23 ראה הסכמי תוספת היוקר בחלק 991.5 לכרך ג' לקובץ ההסכמים הקיבוציים.

שכר בעבור
עבודה חלקית
בשעות לא
רגילות

- (3) עבודת הזמנה או קריאת פתע בלילה - בעבור עבודה שבוצעה לאחר השעה 22.00, יקבל הפועל את התשלום הבא:-
- תשלום שכר רגיל בעבור זמן העבודה הממשי, בתוספת של 75%, אולם לא פחות מאשר התמורה השווה לשכר בעבור 3 שעות רגילות, ונוסף לזה שכר בעבור 2 שעות רגילות.
- (4) עבודת הזמנה וקריאת פתע בשבת ובחג - תמורת עבודה שבוצעה בשבת ובחג ישולם שכר רגיל עבור זמן העבודה הממשי, אולם לא פחות מאשר שכר עבור 4 שעות בשבת.
- (5) "עבודה מוקדמת" - תמורת עבודה שהוחל בה לפני השעה 06.00 או שבסתיימה לאחר השעה 22.00, יקבל פועל בעבור השעות שלפני השעה 06.00 - וכן בעבור השעות שאחרי 22.00 - תוספת של 50%.

15. (א) פועל יומי שעבד ששה חודשים במפעל, יקבל במשך השנה תשלום מעגק חג בעבור עשרה ימי עבודה, כדלקמן:- שני ימי פסח, יום העצמאות, אחד במאי, חג השבועות, שני ימי ראש השנה, יום כפור, שני ימי סוכות.
- התשלום בעד האחד במאי ויום העצמאות, אינו מותנה בהגבלה כלשהי של מספר ימי העבודה במפעל.
- פועל שהחל את עבודתו במפעל לפני כ"ג בניסן, יהיה זכאי למעגק חג בראש השנה שלאחר מכן.
- פועל שהחל את עבודתו במפעל לפני כ"ג בתשרי, יהיה זכאי למעגק חג פסח שלאחר מכן.

- (ב) מעגק חג כנ"ל יהיה שווה לתמורה שהיתה מגיעה לפועל בעבור יום עבודה רגיל.
- תשלום המעגק ייעשה באותו חודש בו חל החג, תמורתו זכאי הפועל לתשלום זה, והוא יצורף לתשלום הרגיל.

שירות מילואים

16. (א) פועל אשר שירת במילואים, יקבל את התמורה עבור תקופת שירותו בהתאם לזוהק*.

אש"ל ותוספת -
עבודות חוץ

17. (א) עבודות חוץ עם לינה.
- פועל הנשלח לבצע עבודות מחוץ למפעל, במקום מרוחק המחייב לינה מחוץ לבית, יקבל את התשלומים הבאים:
- (1) הוצאות כלכלה בשיעור הנקבע מדי פעם ע"י האגוד המקצועי.
 - (2) הוצאות לינה לפי קבלות.
 - (3) תוספת שעה (12.5%) לכל יום עבודה.
 - (4) תמורת זמן הנסיעות לעבודה וממנה.

- (ב) עבודות חוץ עם לינה בבית.

פועל הנשלח לבצע עבודות מחוץ למפעל, במרחק של 30 ק"מ, לפחות, מהמפעל, יקבל את התשלומים הבאים:-

- (1) תוספת בשיעור של שעת עבודה (12.5%) לכל יום עבודה.

* ראה פרק 26, סעיפים 1 ו-2.

(2) תמורה בעבור זמני נסיעה, בתנאי שזמן הנסיעה של הפועל מביתו אל מקום העבודה עולה על זמן הנסיעה מביתו אל המפעל.

(3) כהשתתפות בהוצאות ארוחה:

(א) באם קיים במקום העבודה מטבח פועלים, ישולם ההפרש שבין המחיר אותו יש לשלם במקום העבודה לעומת המחיר הנהוג במפעלו הקבוע. (תמורה זאת אינה מותנית בכך שמקום העבודה יהיה במרחק 30 ק"מ מביתו של הפועל).

(ב) באם נאלץ הפועל (בגלל העדר מטבח פועלים) לאכול במסעדה פרטית ישולם סך.....** לכל יום עבודה.

(4) ביום עבודה העולה על 10 שעות יקבל הפועל - נוסף על ה"ל ארוחה קלה או תמורתה.**

(ג) הסעיפים הנ"ל מתייחסים לפועלים אשר עבודתם הרגילה היא בשטח המפעל, אך מדי פעם נאלצים לצאת לעבודה מחוץ לשטח המפעל. הם אינם חלים על פועלי שירותים (כגון נהגים), שעיקר תפקידם מחוץ לשטח המפעל.

(א) תשלום שכר משכורת יבוצע בצורה ובמועדים שייקבעו בהסכם מוקדם עם ועד הפועלים. מועדי תשלום שכר/משכורת 18.

הנהלת המפעל תעשה הכל לקיים התשלום במועדים שנקבעו.

(ב) זמני התשלום - התשלום יבוצע כנ"ל בשעות שלאחר העבודה.

קבלת התשלום - כל תשלום המגיע לפועל, יימסר לידיהו הוא בלבד. אין פועל יכול לקבל את התשלום בעצמו מסיבה מספקת, - יימסר התשלום לבן משפחתו או לבא-כוחו, אשר ימציא יפוי-כוח התום על-ידי הפועל. יפוי-כוח כזה יהיה חר פעמי, וכוחו יהיה יפה רק לתשלום אחד המצויין בנוסח יפוי-כוח. ביפוי-כוח כזה יצויין שם המיופה לקבל את התשלום.

כל הפועלים בכל תעריפי השכר יהיו זכאים בנוסף לשכרם על פי התעריף החל עליהם, לתוספת של 5.15% על השכר הכולל. בתוקף מיום 1.4.78. תוספת כור 19.

החל מ-1.1.80 יתווספו 5% נוספים על התוספת הנ"ל, כך שהתוספת הכללית תהיה 10.4% תוספת זו הינה מרכיב שכר לכל דבר (נכלל במחיר לשעת עבודה).

החל מ-1.4.82 יתווספו 3% על השכר הכולל שיהיו מרכיב שכר לכל דבר. (נכלל במחיר לשעת עבודה).

בהתאם לבחירתו ורצונו של הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית יהיה תשלום תוספת זו של 3% השכר הכולל תחליף להפרשה לקרן חסכון - גתיב ב'.

אי לכך לא תהיה כל עילה לדרישה בעתיד להפריש לקרן חסכון.

** תסכומים לארוחות או תמורת ארוחה קלה ייקבעו מדי פעם לפי השינויים שיקבעו ע"י איגוד המסצועי להוצאות אש"ל.

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית

החל מ-1.4.83 יתווספו 1.5% על השכר הכולל שיהיו מרכיב שכר לכל דבר. (גכלל במחיר לשעת עבודה).

סה"כ תוספת כור, כולל התוספות המוזכרות לעיל, היא 2316.4%.

19. הפועלים יהיו זכאים לתוספת שכר לפי המפורט להלן:

תוספת כור 1980
* רכונות על"י

בתחומים	ימי עבודה	תעריף מתכת כללי דרגות
4	1	1-5
6	1.5	6-7
8	2	8-9
12	3	10-11
14	3.5	12
16	4	13
20	5	14 ומעלה

המירוס דלעיל מתיחס לפועלים המקבלים שכרם לפי תעריף השכר של "פועלי מתכת כללי". פועלים המקבלים שכרם לפי תעריפי שכר אחרים יקבלו בדרגות המקבילות תוספת זהה לנ"ל.

חישוב בערך - יום עבודה ראה פרק 4 סעיף 10 (א).

התוספת הנ"ל הנה מרכיב שכר לכל דבר וענין. שכר העודד יכלל בתוספת הנ"ל עד לתקרה מירבית של 30%*.

20. "הסכם קיבוצי כללי בדבר שכר מינימום" שנחתם ביום 22.9.86 בין ההסתדרות ולשכת התאום שכר מינימום של האירגונים הכלכליים יהול על מפעלי כור²⁴.

21. כל הפועלים זכאים לקצובת ספרות בשיעורים השונים המפורטים בתעריפי השכר והצמודים קצובת ספרות לשעורי "כוננות על".

שינויים בערך הקצובה יעשו באותם המועדים ובאותם השיעורים כפי שזה יקבע בתעריפי השכר הארציים²⁵.

פרק עשירי - פיטוריין²⁶

1. הנהלה רשאית לפטר פועל, לאחר סיום תקופת הנסיון, בגלל סיבה מספקת, כגון:-
(א) צמצום בעבודה במפעל כולו או בחלק ממנו, לרבות צמצום עקב שינויים טכנולוגיים או כתוצאה משינויים במערך הייצור.

* תוספת כור 80 בתוקף מ-1.4.80, בסעיף 3 לזה"ד מיום 3.2.85 (מספרו 66/85) נקבע כי בתוקף מיום 1.1.85 שכר העידוד מכוננות על יחושב ללא הגבלת תקרה.

22. קבוע בסעיפים 5 ו 6 להסכם מיום 29.8.82 (מספרו הפנקס ההסכמים הקיבוציים 927/82).
24. ראה הסכמי שכר המינימום בפרק 991.3 לכרך ג' בקובץ, וראה חוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987, בפרק א' 991.3 שם. שכר המינימום מתעדכן עם תשלום תוספת היוקר. ראה ההסכמים בפרק 991.5 לכרך ג' בקובץ.

25. עדכון 4/81, מספרו הפנקס ההסכמים הקיבוציים 198/81; וראה התעריפים המתפרסמים ע"י הצדדים לחוקה זו.

26. הוראה בהסכם קיבוצי שממנה עולה כי עובד לא יפוטר 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.

- עילת לפיטורים (ב) הפרת משמעת, כמוגדר בחוקה זו.
2. נוהל הפיטורים. קבעה ההנהלה את הצורך בצמצום העבודה והיקפה, תגיש רשימת המועמדים לפיטורים לנציגות העובדים, אשר תשמש כהודעה מוקדמת.
3. קביעת תור לפיטורים. שמות המפוטרים ייקבעו בהסכמה הדדית לפי צרכי המפעל, בהתחשב בוותקו של העובד במפעל ובמצבו הסוציאלי.
4. הודעת על פיטורים. כצרכי המפעל יש לראות, בין היתר, את העבודות המצריכות לימוד והתמחות תקופה מסוימת ואפשרות התאמתו של העובד לתפקידים במפעל ולמהלך תקין של הייצור.
5. ערעורים. עם הגשת רשימת המועמדים לפיטורים לנציגות העובדים תמסור הנהלת המפעל בו ביום הודעה אישית לכל אחד מהעובדים הכלולים ברשימה זו (ראו סופס "א" המופיע בגספס י לחוקה זו).
- (א) נציגות העובדים רשאית להמציא להנהלת המפעל, תוך 48 שעות לאחר קבלת רשימת המועמדים לפיטורים, את השגותיה על שמות המפוטרים הכלולים בהודעת ההנהלה או על חלק מהם; במקרה כזה תציין נציגות העובדים את שמותיהם של העובדים אשר לדעתה אין לפטרם ותציג שמות של אחרים במקומם.
- (ב) עם קבלת השגת נציגות העובדים, תמסור הנהלת המפעל הודעת פיטורים אישית לעובדים שהוצעו לפיטורים ע"י נציגות העובדים כמוגדר בסעיף דלעיל (ראו סופס "ב" המופיע בגספס י"א לחוקה זו).
- (ג) חילוקי הדעות שבין ההנהלה לבין נציגות העובדים בדבר שמות המפוטרים האמורים, לרבות אלה שיועלו תוך כדי הדיונים ביניהם, יובאו לדיון תוך 9 ימים מיום מתן הודעת הפיטורים ע"י ההנהלה. במידה ולא יגיעו להסכם תוך פרק זמן זה, יועברו חילוקי הדעות שביניהם לפי דרישת כל צד, מיד עם תום 9 הימים האמורים, לדיון והכרעה באיגוד המקצועי ו/או רשות השיפוט²⁷.
- הועלו ע"י נציגות העובדים, תוך כדי דיונים, שמות מועמדים אחרים לפיטורים במקום אלה האמורים בסעיפים (א) ו-(ב) לעיל, תמסור להם ההנהלה ביום שהועלו כנ"ל, הודעת פיטורים אישית לפי סופס "ב". אורך הזמן של הודעה כזאת יהיה מיום מתן ההודעה ועד התאריך הנקוב בספספים שגשלו לעובדים אחרים עפ"י סעיף (ב) ויראו אותה כלא נוגדת הוראת סעיף 6 של פרק זה.
6. (א) פועל בתקופת נסיון - אפשר לפטרו ללא הודעה מוקדמת, במשך השבועיים הראשונים לעבודתו במפעל. לאחר תקופה זו אין לפטרו ללא הודעה מוקדמת של 48 שעות, לפחות. לאחר עבודה של חודש ימים חייבת ההנהלה למסור הודעה מוקדמת של יום אחד לכל חודש עבודה במפעל.

27 סמכויות ועדת הביקורת המרכזית הועברו לרשות השיפוט שבפניה נידונים עניני פיטורים, בהתאם לכך תוקן סעיף זה שאיזכר את ועדת הערעורים לעניני פיטורים שליד ועדת הבקורת המרכזית, וראו תקנות רשות השיפוט - סדרי דין, בפרק 10.1.8.7 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה"

הודעה מוקדמת
למני פיטורים

(ב) פועל יומי קבוע - יקבל הודעה מוקדמת של יום אחד לחודש עבודתו במפעל, אולם לא יותר מאשר 12 ימים לאחר שנת עבודה אחת.

(ג) פועל חודשי שטרם השלים 5 שנות עבודה, יקבל הודעה מוקדמת לפיטורין של חודש ימים.

פועל חודשי שהשלים 5 שנות עבודה ויותר יקבל הודעה מוקדמת לפיטורין של חודשיים ימים*

(ד) מועדי הפיטורין לפועלים חודשיים יהיו האחד או החמישה עשר לכל חודש.**

פיטורים ללא
הודעה מוקדמת

7. פועל לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת, במקרה שיפוסר בהסתמך על הפרת "דיני משמעת" הכלולים בחוקה זו (ראה פרק שביעי).

יחפשה בנות
ההודעה המוקדמת

8. יתרת החופשה, אשר תגיע לפועל ביום גמר תקופת ההודעה המוקדמת, תיפדה בסכום השווה לרמי החופשה שהיו משתלמים לפועל, אילו יצא לחופשה ביום בו הדל לעבוד.

סגירת העבודה

9. פועל אשר קיבל הודעה על פיטוריו, יעשה הכל כדי למסור את עבודתו לאחרים, בהתאם להוראות הממונים עליו.

פיטורים

10. פועל שפוסר אחר שסיים 11 1/2 חודשי עבודה במפעל, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים (ימי העדרות לרגל מחלה, תאונה, חופשה שנתית ושירות במילואים, יחשבו לצורך זה כימי עבודה).

שיעורי הפיצויים

11. (א) פועל אשר סיים 11 1/2 חודשי עבודה זכאי לפיצויי פיטורין בשיעור השווה ל-12 ימי עבודה²⁶.

(ב) שיעורי פיצויים לתקופת עבודה מלפני 1.1.76

(1) פועל אשר סיים במפעל 11 1/2 חודשי עבודה, ולא סיים 5 שנות עבודה, זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור השווה לתמורה בעבור 12 ימי עבודה לכל שנת עבודה במפעל וכן לתמורה יחסית בעבור כל חלק של שנה.

(2) פועל אשר סיים 5 שנות עבודה ויותר במפעל זכאי לתשלום פיצויי פיטורים, בעבור 5 השנים הראשונות כנאמר בפיסקה (1) לעיל; ובעבור כל שנה שלאחר 5 השנים הראשונות, הפועל זכאי לפיצויי פיטורין בשיעור השווה ל-18 ימי עבודה לשנת עבודה במפעל וכן לתמורה יחסית בעבור כל חלק של שנה.

(ג) פועל חודשי

(1) בעבור תקופת היותו פועל יומי, יהיה זכאי לשיעורי הפיצויים, כפי המוגדר בסעיפים (א) או (ב) לעיל.

* בתוקף מיום 1.1.76, לגבי פועלים שעברו למעמד חדשי, ראה פרק 4 סעיף 1 לעיל, וראה לענין ההודעה המוקדמת פרק 10.10.4 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

** בתוקף מיום 1.1.76, לגבי פועלים שעברו למעמד חודשי, ראה פרק 4 סעיף 1 לעיל.
28 ראה חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.10 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וראה תקנות פיצויים פיטורים (שיעורי פיצויי פיטורים לעובד בשכר), התשמ"ג-1983, בהערה לסעיף 12 (ב) בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לפיהן שיעור הפיצויים של פועל יומי הוא שכר חודש אחד לכל שנת עבודה, לגבי תקופת עבודה מיום 1.8.83, בהתאם לכך הוסף ס"ק (4) להלן, בעדכון 1982-83.

(2) בעבור תקופת היותו פועל חודשי, יהיה זכאי לקבל את הסכומים שהצטברו לזכותו בקרן הפנסיה מהפרשות המפעל לפיצויי פיטורין, כמוגדר בפרק רביעי סעיף 6.

שיעורי פיצויים

(3) במידה וסך הכל של הסכומים שהצטברו לזכות הפועל בקרן מהפרשות ההנהלה לפיצויים (% $8\frac{1}{3}$) בצרוף הריבית, דמי הצמדה ובגיכוי מחצית דמי הסיכון מסכומים אלה - המנוכים ע"י הקרן - לא יגיע לסכום השווה למשכורתו החודשית האחרונה של הפועל המפוטר כפול מספר שנות עבודתו כפועל חודשי שבעבורן הוא זכאי לפיצויי פיטורין, תשלום ההנהלה לפועל את הסכום החסר. כן יהיה זכאי הפועל המפוטר לקבל מהקרן את הסכומים שהצטברו לזכותו מהפרשותיו ומההפרשות המקבילות של ההנהלה ע"ח תגמולים.

סעיף זה מתייחס לפועלים מפוטרים ו/או מתפטרים בדין מפוטרים העוזבים את העבודה במפעל.

(4) פועל שהתחיל לעבוד מיום 1.9.82 ואילך יהיה זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור השווה לתמורה בעבור משכורת חדשית לכל שנת עבודה, החל מתום השנה הראשונה לעבודתו.

פועל יומי - שכר יום עבודה לצורך חישוב פיצויי פיטורים יהיה שווה לשכר הכולל בעבור יום עבודה רגיל, לו זכאי הפועל במועד הפסקת עבודתו עקב הפיטורים.

נובח התשלום של פיצויי הפיטורים 12.

פועל חודשי - משכורת חודשית לצורך חישוב פיצויי פיטורים, תהיה שווה למשכורת הכוללת, בעת הפסקת עבודתו עקב הפיטורים.

קביעת ערך יום עבודה לגבי פועל חודשי, תיעשה לפי פרק רביעי סעיף 10 (א).

פיצויי הפיטורים ישולמו לפועל רק לאחר שהמציא אישור בכתב כי החזיר לרשות המפעל את כל הציוד, הכלים וכד', שנמסרו לו לצורך עבודתו, וכי אין לו כל חובות למפעל, לועד הפועלים או לקרן הפנסיה. במקרה שמתגלה אובדן של כלים, ציוד וכד', או שיש לפועל המפוטר יתרת חוב כנ"ל, רשאית הנהלת המפעל לנכות את תמורתם מתוך פיצויי הפיטורים או מכל סכום אחר המגיע לו מהמפעל.

תנאים לתשלום פיצויים 13.

(א) נפטר פועל בזמן עבודתו במפעל, ושאייריו זכאים לגימלאות מקן פנסיה, תעביר ההנהלה את כספי פיצויי הפיטורים לקרן הפנסיה, בהתאם לתקנות הקרן²⁹.

פיצויים לנפטר 14.

(ב) נפטר פועל בזמן עבודתו במפעל, ולא היה חבר בקרן פנסיה ו/או שאיריו אינם זכאים לפנסיה בהתאם לתקנות הקרן, ישולמו פיצויי הפיטורים - להם היה זכאי הפועל אילו פוטר מעבודתו ביום פטירתו - למשפחת הנפטר.

פועל מפוטר זכאי נוסף לפיצויי הפיטורים, לסכומים אשר הצטברו לזכותו בקרן פנסיה. התשלום יבוצע בהתאם לתקנות קרן הפנסיה, לאחר הודעה מאת ההנהלה על הפסקת העבודה של הפועל הנוגע בדבר²⁹.

תשלום תגמולים 15.

29 ראה תוכנית הפנסיה של "נתיב" בפרק 11.10.4 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה".