



התאחדות המלאכה  
והתעשייה בישראל

ארגון אומנויות הדפוס בישראל



# עיקרי ההסכם הקיבוצי בענף הדפוס

עדכונים יוני 2016





יוני 2016

## הנדון: הסכם קיבוצי כללי חדש בענף הדפוס

1. עיקרו של ההסכם מתייחס **לעובדים חדשים** שהחלו את עבודתם לאחר תאריך 1.4.10 - דור ב'. עיקרי השינויים לדור ב' היו בסעיפים: **שעות עבודה, שעות נוספות, חופשה שנתית, חופשת חגים, ימי הבראה, מענק חג, בגדי עבודה.**
2. שינויים בוצעו גם **לעובדים ותיקים** שהחלו את עבודתם לפני תאריך 1.4.10 - דור א'.
3. השינויים העיקריים המשותפים **לכל העובדים** (עובדים ותיקים ועובדים חדשים) היו בסעיפים: **דמי מחלה, הפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורים, טבלת השכר, גביית דמי חבר/דמי טיפול ארגוני מהעובדים ותקנון העבודה.**
4. ההסכם הועבר לממונה הראשי על יחסי עבודה במשרד הכלכלה - להוצאת צו הרחבה.
5. עד לפרסום צו הרחבה, ההסכם החדש חל בשלב זה **רק על חברי ארגון אומנויות הדפוס** שבהתאחדות המלאכה והתעשייה בישראל **ואינו חל** על מי משלם דמי טיפול ארגוני להתאחדות, או מי שאינו חבר בהתאחדות.
6. בשאלות והבהרות ניתן לפנות ליועצה המשפטית של התאחדות או לח"מ בטלפון **03-7959104**

בברכה,

אהרון נהרי  
סמנכ"ל ומנהל תחום הדפוס



# שעות עבודה

■ החל מתאריך 1.7.97, שבוע עבודה רגיל הוא בן 43 שעות שבועיות.

■ ערך שעת עבודה יחושב על בסיס 186 שעות עבודה חודשיות.

■ עובד חייב לבצע שעות נוספות לפי צרכי המפעל ודרישות ההנהלה, תוך התחשבות בצרכיו המיוחדים של העובד.

## משמרות עבודה

משמרות עבודה	דור א' (עובדים ותיקים)	דור ב' (עובדים חדשים)
משמרת ראשונה	בין השעות: 06:00-08:00	בתחום השעות: 06:00-17:00
משמרת שנייה	בין השעות: 13:00-16:00	בין השעות: 14:00-18:00
משמרת שלישית	בין השעות: 18:00-20:00	בין השעות: 20:00-24:00

## שעות עבודה

שעות עבודה	דור א' (עובדים ותיקים)	דור ב' (עובדים חדשים)
משמרת ראשונה	8.36 שעות	8.36 שעות
משמרת שנייה	8.00 שעות	8.00 שעות
משמרת שלישית	6.48 שעות	7.00 שעות
ערבי חג	5 שעות - לכל ערבי החג	5 שעות - פסח ראשון, יום כיפור, ר"ה
חול המועד	שעתיים פחות	שעתיים פחות - ליתר ערבי החג

## שעות נוספות

שעות נוספות	דור א' (עובדים ותיקים)	דור ב' (עובדים חדשים)
מהשעה הראשונה	תוספת 50%	שעתיים ראשונות: תוספת 25%
הוזמן העובד במיוחד מ-20:00	תוספת 73%	מהשעה השלישית: תוספת 50%
בתום משמרת 2	תוספת אחת - תוספת 50%	תוספת 70% (מינימום 3 שעות)
בתום משמרת 3 ועד 02:00	לأחר שעה אחת - תוספת 50%	עד השעה 24:00 - תוספת 25% לשעתיים ראשונות ותוספת 50% מהשעה השלישית
משעה 02:00 עד שעה 06:00	תוספת 73%	משעה 24:00 עד 6:00 - תוספת 50%
	תוספת 100%	





# חופשה והבראה

## חופשה והבראה

דור א' (עובדים ותיקים)	דור ב' (עובדים חדשים)	
שנה 1-2: 10 ימים	שנה 1-2: 10 ימים	<b>חופשה שנתית</b> (שבוע עבודה בן 5 ימים)
שנה 3-4: 13 ימים	שנה 3-4: 11 ימים	
שנה 5: 16 ימים	שנה 5: 12 ימים	
שנה 6: 17 ימים	שנה 6-8: 17 ימים	
שנה 7: 19 ימים	משנה 9: 22 ימים	
שנה 8: 21 ימים		
משנה 9: 23 ימים		
9 ימים + 1 במאי + חצי יום בפורים	9 ימים + יום בחירה (תשעה באב, פורים, יום ירושלים)	<b>חופשת חגים</b>
נישואי העובד: 3 ימים (לעובד עד 24 חודשים - יום אחד)	נישואי העובד: יומיים	<b>חופשות מיוחדות</b>
הולדת בן/בת, בר מצווה: יום אחד	הולדת בן/בת, לידה, ברית/ה, בר/ת מצווה, נישואי ילדים: יום אחד	
ימי אבל: לפי מנהגי אבלות (ולא יותר מ-7 ימים)	ימי אבל: לפי מנהגי אבלות (ולא יותר מ-7 ימים)	<b>ימי הבראה**</b>
שנה 1-3: 6 ימים	שנה 1: 5 ימים	
שנה 4-8: 7 ימים	שנה 2-3: 6 ימים	
שנה 9-13: 9 ימים	שנה 4-10: 7 ימים	
משנה 14: 10 ימים	שנה 11-13: 9 ימים	
מעל גיל 55: יום נוסף	משנה 14: 10 ימים	

\* החל מ-1 ביולי 2016

\*\* מחיר יום הבראה אחד (החל מתאריך 1.7.2015) הינו 378 ₪





# ביטוח פנסיה לעובדים

כל עובד שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב יהיה זכאי להיות מבוטח בקרן פנסיה מקיפה חדשה לרבות קופת גמל לקצבה, זאת מתום שישה חודשי עבודה אצל אותו מעסיק. למען הסר ספק מועד ספירת ששת החודשים יחל מיום תחילת עבודתו של העובד.

## שיעור הפרשות לקרן הפנסיה (קופת תגמולים):

ניכוי מהעובד - 5.5%, ניכוי מהמעסיק - 6%.

מ-1.7.16	- 5.75%	- 6.25%
מ-1.1.17	- 6%	- 6.5%

## הפרשות המעסיק לפיצויי פיטורים יהיה על פי המדרג הבא:

החל מיום ואילך	הפרשות המעסיק לפיצויים	סה"כ ניכוי עובד ומעסיק
1.1.2010	2%	13.5%
1.1.2011	2.67%	14.1%
1.1.2012	3.34%	14.8%
1.1.2013	5%	16.5%
1.1.2014	6%	17.5%
1.7.2016	6%	18%
1.1.2017	6%	18.5%

עובד שיתקבל לעבודה ("עובד חדש") כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע הפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בטבלה לעיל; הפרשות יבוצעו לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת ההמתנה האמורה.



למען הסר ספק, עובד המועסק במפעל ואינו עובד חדש, אשר קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם, והוא מבוטח פעיל בהסדר פנסיוני כלשהו המבוסס על שיעורי הפרשות העולים על שיעורי הפרשות המפורטים בטבלה לעיל, ימשך לחול עליו ההסדר הביטוחי הקודם, והסכם זה לא יגרע מזכויותיו כפי שהיו ערב חתימתו של ההסכם.



# תשלום דמי מחלה

\* המעסיק ישלם לעובדיו דמי מחלה עפ"י "חוק דמי מחלה" (יום ראשון - ללא תשלום, יום שני ושלישי - 50% משכר יום רגיל, יום רביעי ואילך - 100% משכר יום רגיל), בכפוף לשינוי הבא:

**\* עפ"י חוק ימי מחלה מיום 1.4.2011**

- צבירת ימי המחלה תהיה 24 ימים בשנה, עד לתקרה צבורה של מקסימום 120 ימים בתקופה של חמש שנים.
- ניצול ימי מחלה תתאפשר לעובד בכפוף להמצאת אישורי מחלה מרופא קופת חולים המאשר מחלתו ואי כושרו לעבודה.
- אישורי מחלה רטרואקטיביים מעל יומיים מתחילת מחלתו של העובד אינם נחשבים כאישורי מחלה, אלא אם כן אישר הרופא כי מפאת המחלה לא יכול היה העובד להוציא את האישור קודם לכן.

## מענק חג

### ■ דור א' (עובדים ותיקים)

עובד לאחר שלושה חודשי עבודה במפעל זכאי רטרואקטיבית, מהיום הראשון, למענק חג בשיעור חודש לשנה: מחציתו בערב חג הפסח ומחציתו בערב ראש השנה, ובאופן יחסי לחודשי עבודתו.

### ■ דור ב' (עובדים חדשים)

אין מענק חג.





# טבלת שכר

■ להלן טבלת השכר בענף (שכר מינימום)

## שכר מינימום - דרגה 1

1.1 מ-1.4.15	₪ 4,850
2.2 מ-1.4.16	₪ 4,850
3.3 מ-1.7.16	₪ 5,025
4.4 מ-1.1.17	₪ 5,200

\* כל יתר הדרגות  
יעלו בהתאמה

דרגה 1 - 4,100 ₪
דרגה 2 - 4,400 ₪ *
דרגה 3 - 4,700 ₪ *
דרגה 4 - 5,000 ₪ *
דרגה 5 - 5,300 ₪ *
דרגה 6 - 5,600 ₪ *
דרגה 7 - 5,900 ₪ *
דרגה 8 - 6,200 ₪ *
דרגה 9 - 6,500 ₪ *
דרגה 10 - 6,800 ₪ *
דרגה 11 - 7,000 ₪ *

■ המעבר מדרגה לדרגה מותנה בפרק זמן של עד חמש שנים אצל אותו מעסיק.

■ תשלום תוספת בתקופה שבין דרגה לדרגה ייחשב כתוספת לשכר על חשבון הדרגה החדשה.

■ טבלת השכר תעודכן במועד תשלום תוספת היוקר וכן עם עדכון שכר המינימום החל מהדרגה ההתחלתית (דרגה 1), כך ששיעורה יהיה לשכר מינימום בתוספת 200 ש"ח.

# בגדי עבודה

■ **דור א' (עובדים ותיקים)**

יש לספק לכל העובדים, פעמיים בשנה, מכנסיים וחולצה, או חלוק וזוג נעליים פעם בשנה.

■ **דור ב' (עובדים חדשים)**

יש לספק לעובדי הייצור בלבד, אחת לשנה שתי חולצות + שני זוגות מכנסיים או שני חלוקים וזוג נעליים. בגדי מגן יינתנו עפ"י תקנות הבטיחות בעבודה.





# תוספת ותק

## ■ דור א' (עובדים ותיקים)

עובד יקבל מהשנה הראשונה עד 25 שנה: **10.07** ₪ (יוני 2016) **לחודש**, בנוסף לשכר המשולב.  
ותק מקסימאלי ל-25 שנה, **251.51** ₪ (יוני 2016) **לחודש**.

**\* סעיף זה חייב בשורה נפרדת בתלוש השכר.**

## ■ דור ב' (עובדים חדשים)

אין תוספת ותק.

# תוספת יוקר

■ טבלת השכר תעודכן בהתאם לתוספת היוקר שתשולם לכל העובדים בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי שבין ההסתדרות לבין לשכת התיאום בדבר תשלום תוספת יוקר, כפי שיעודכן מעת לעת וכן בהתאם לעלייה בגובה שכר המינימום.







# תשלום אש"ל

## ■ דור א' (עובדים ותיקים)

עובד שעבד משעתיים נוספות ואילך, זכאי לסכום של כ- **15.68 ₪** לארוחה (יוני 2016).  
הסכום צמוד למדד ויעודכן אחת לשנה בחודש אפריל.

## ■ דור ב' (עובדים חדשים)

עובד שנשלח לעבודות חוץ מעבר לשעות המשמרת הרגילה (כולל זמן נסיעות), זכאי להוצאות אש"ל  
וזאת באישור מראש של המעסיק.

# הוצאות נסיעה

■ עובד זכאי לקבל ממעסיקו הוצאות נסיעה למקום עבודתו (בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי בין לשכת  
התיאום להסתדרות) עד למקסימום של **22.60 ₪** ליום עבודה (נכון לתאריך 1.2.16).

■ הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי, או כרטיס מנוי חודשי מוזל ממקום מגורי  
העובד למקום עבודתו. החזר הוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק. עובד הנעדר  
מסיבה כלשהי אינו זכאי להחזר הוצאות נסיעה בעבור תקופת היעדרותו.



# דמי חבר / דמי טיפול מקצועי ארגוני

- הצדדים ינהגו על פי ההסכמים הקיבוציים שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות מיום 9/1/1995 ומיום 22/2/2005 בעניין גביית דמי חבר ודמי טיפול ארגוני, וכפי שהסכמים אלה יתעדכנו מעת לעת.
- המעביד ינכה משכרם של העובדים החברים בהסתדרות העובדים הכללית החדשה דמי חבר בשיעור של 0.95% משכר העבודה, וממי שאינם חברים בהסתדרות או בארגון עובדים אחר דמי טיפול מקצועי ארגוני בשיעור של 0.8% משכר העבודה, (עד תקרת שכר בגובה של 1.7% מהשכר הממוצע במשק), ויעבירו במרוכז להסתדרות העובדים הכללית החדשה מדי חודש בחודש, בצרוף דו"ח ובו פרטיו האישיים של העובד.
- **"דמי טיפול" לא ינוכו מעובדים כאמור להלן, למעט מעובדים שהסכימו לניכוי האמור בכתב -**
  - מבעלי מניות בחברת מעטים, בחברות משפחתיות ומבעלי עניין בחברה.
  - משותפים בשותפות רשומה או בלתי רשומה.
  - עובד שלא חל עליו הסכם קיבוצי כלשהו או צו הרחבה. למרות האמור, מוסכם כי עובדים אשר נוכו משכרם דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני עובר לחתימת הסכם זה, ימשיך המעביד לנכותם ולהעבירם לצד ב' בהתאם להוראות הסכם זה.
  - ממנהלים אשר בסמכותם לקבוע קידום עובדים הכפופים להם בשכר או בתפקיד.
  - מעובדים במקומות עבודה בהם מועסקים פחות מ-4 עובדים.
- לצורך הסכם זה "שכר העבודה" הוא רכיבי השכר שמהם משלמים דמי ביטוח לאומי.
- חילוקי דעות באשר לאי ניכוי דמי טיפול ארגוני אצל מעסיק אשר הינו חבר בהתאחדות, יובאו תחילה בפני ועדה פריטטית, שתורכב מיו"ר ההתאחדות ויו"ר האיגוד הארצי של עובדי הדפוס בהסתדרות.
- לא הגיעו הצדדים להסכמה, כל צד שומר לעצמו כל טענה מטענותיו וכל זכות מזכויותיו.





# פיטורי עובדים

יש למנוע שרירות לב בפיטורי עובד. צמצום בעבודה נחשב לסיבה מספקת לפיטורים.

החלטה על פיטורי עובד תתקבל לאחר הליך שימוע.

העובד רשאי לפנות לאיגוד המקצועי בהסתדרות על מנת לקיים דיון עם הנהלת המפעל בעניין פיטוריו. האיגוד המקצועי בהסתדרות יוכל לפנות למעביד בתוך שבעה ימים ממועד הודעת הפיטורים בבקשה לקיים היוועצות, שתתקיים בתוך שבעה ימים נוספים. החלטתו הסופית של המעביד תתקבל רק לאחר ההיוועצות.

זמן הפנייה כולל זמן ההיוועצות ייחשבו כחלק מתקופת ההודעה המוקדמת של העובד, ככל שאכן תסתיים העסקתו.





# ועדה פריטטית

- חילוקי דעות, יושבו בין הצדדים בוועדה פריטטית שתתכנס בתוך שבעה ימים מהרגע שנתבקשה ע"י אחד הצדדים.
- החלטות מוסכמות של הוועדה הפריטטית תחייב את הצדדים ללא זכות ערעור.
- לא הגיעה הוועדה הפריטטית להסכמה, רשאי כל צד לדרוש מסירת העניין להכרעת בורר שיוסכם בין הצדדים. לא הגיעו הצדדים להסכמה בדבר זהות הבורר, ימונה בורר על ידי נשיא בית הדין הארצי לעבודה.
- כל עוד לא תם הליך יישוב חילוקי הדעות, לא תבוצע או תיכנס לתוקף הסוגיה שבעטייה נפתח הליך יישוב חילוקי הדעות.
- הליך יישוב חילוקי הדעות בוועדה פריטטית לא יחול על פיטורי עובד.



# סדרי עבודה ומשמעת

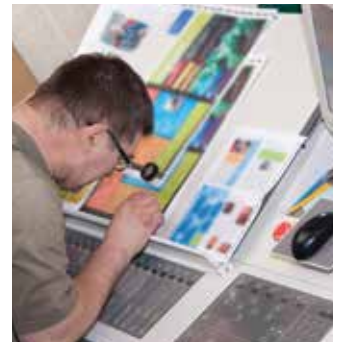
- נאלץ עובד להיעדר מהעבודה מסיבה אישית הידועה לו מראש, עליו לקבל רשות מוקדמת לכך מאת ההנהלה.
- עובד שנעדר מהעבודה ללא סיבה סבירה, שאלת המשך עבודתו תידון בין ההנהלה והעובד. עד למתן החלטה בעניינו לא יוחזר העובד לעבודה.
- על כל עובד לדייק ולבוא בזמן לעבודה. איחר עובד לעבודה יותר מפעמיים תוך תקופה של שלושה חודשים - יתקיים, לפי דרישת ההנהלה, בירור בקשר אליו בין ההנהלה והעובד וידונו באמצעים משמעתיים נגד העובד המאחר. בכל מקרה עובד אינו זכאי לתשלום בעבור זמן האיחור לעבודה.
- במקרה והאיחור הוא למעלה משעה ונעשה סידור ע"י ההנהלה המונע את גישתו של המאחר לעבודתו או לעבודה מתאימה אחרת, רשאית ההנהלה לא לסדרו בעבודה באותו יום.
- עובד שהגיע באיחור לעבודתו לאחר שעת התחלת המשמרת ולפני שעת ההתחלה של המשמרת הבאה אחריה, ישלים את מכסת השעות הקבועות לאותה משמרת, בטרם יהיה זכאי לשעות נוספות.
- על העובד להירשם בכל יום לפני תחילת העבודה ועם סיומה במקום ובאופן שייקבע למטרה זו ע"י ההנהלה. הרישום הוא אישי-שמי. אסור לעובד לרשום את חברו גם אם חברו נמצא בשטח המפעל. במקרה של איחור ואי רישום בזמן, על העובד לדאוג לרישום עם התחלת עבודתו בציון סיבת איחורו.
- על העובד להימצא בזמן הקבוע במקום המיועד לעבודתו, לבוש בגדי עבודה ומוכן להתחלת העבודה. על העובד להימצא במקום עבודתו במשך כל שעות העבודה. לא יעזוב עובד את מקום העבודה בשעות עבודתו אלא אם קיבל רשות לכך מאת הממונה עליו. במקרה דחוף שאין אפשרות להודיע מראש, ישאיר העובד הודעה לממונה עליו וישוב לעבודתו בהקדם האפשרי.
- רחצה והחלפת הבגדים לפני ואחרי העבודה ייעשו מחוץ לשעות העבודה.
- זמני האוכל הם על חשבון העובדים ובתיאום עם הנהלת המפעל.
- ההנהלה רשאית, אם לדעתה צרכי העבודה מחייבים זאת, להעביר עובד לעבודה השונה מעבודתו הרגילה.
- על העובד לציית בשעת מילוי תפקידו להוראות הטכניות והאדמיניסטרטיביות של הממונים על כך.
- עובד יהיה רשאי להחליף עובד אחר בעבודה רק בידיעת מנהל העבודה ובהסכמתו.
- אין להשתמש ברכוש המפעל או ברכוש לקוחותיו להנאה פרטית.

- על העובד להימנע ככל האפשר מבזבז חומרי גלם, תוצרת, זרם חשמלי וכו'. על העובד למנוע ככל האפשר ובמידת יכולתו גרימת נזק לציוד או לרכוש אחר שברשות המפעל.
- העובד חייב לשמור על סודות המפעל ואסור לו לגלותם. הביטוי "לגלות" פירושו במישרין או בעקיפין.
- אסור לעובד לעבוד במקום עבודה אחר מחוץ למפעל, בין בימי עבודה רגילים (גם מחוץ לשעות עבודתו הרגילות) אלא ברשות מפורשת מאת ההנהלה, ובין בימי חופשה או מחלה. כן אסור לעובד לעסוק בביתו בעבודה שאותה מבצעים במפעל בה הוא עובד - תמורת תשלום או טובת הנאה אחרת. פעילויות ציבוריות או רוחניות אינן נחשבות כעבודה.
- אסיפת עובדים תתקיים בזמן העבודה באישור ההנהלה בלבד.
- עובד שיתפטר מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת, כמתחייב מהוראות ההסכם הקיבוצי, רשאי המעסיק לנכות מכל סכום שיגיע לעובד סכום השווה לשכר שהיה מקבל עבור תקופת ההודעה המוקדמת שלא עמד בה.
- אסור לעשן במפעל או בכל מקום אחר שבו נקבע ע"י ההנהלה במפורש כי העישון אסור בו; ההנהלה תקבע מקום בו העישון מותר ובכל מקרה יותר לעובד לנצל עד שלוש הפסקות קצרות למשמרת, לעישון של לא יותר מחמש דקות כל אחת.
- על ההנהלה לקבוע סידורים מתאימים שיבטיחו את הסדר והניקיון במפעל. כן גם על העובדים לשמור על הסדר והניקיון במפעל. העובד ישאיר את תחנת עבודתו מסודרת ונקייה ככל האפשר. כן עליו לנקות את המכונות והמכשירים שבהם הוא עובד עד כמה שסידור העבודה קובע זאת. אין לזרוק שיירי אוכל או כל פסולת שהיא במקום עבודתו של העובד, בחצר, במקלחת, בחדר האוכל או במקומות המיועדים לאכילה, הלבשה והנוחיות.
- על העובדים למלא אחר כל הוראות ההנהלה בקשר לטיפול בחומרי גלם, חומרי עזר, סחורה וכלים שונים.
- עובד הנפגע במהלך עבודתו ידאג על ידו ו/או מי מטעמו כי ההנהלה תקבל הודעה על הפגיעה וכי ימציא אישור קופת חולים על תוצאות הפגיעה ועל משך משוער של תקופת ההיעדרות מהעבודה בהקדם האפשרי.
- העובד הנפגע חייב להמציא להנהלה עם שובו לעבודה אישור רפואי מוסמך כי הוא מסוגל לחזור לעבודתו הקודמת. המציא העובד תעודה הקובעת כי הוא מסוגל לעבודה אולם לא לעבודתו הקודמת - יעסק בעבודה מתאימה אחרת. תטען ההנהלה כי אין אפשרות כזו, תחליט על המשך העסקתו במפעל.



# בטיחות וגיהות

- על ההנהלה וכן על העובדים למלא אחר הוראות חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954.
- על שני הצדדים לשתף פעולה עם המוסד לבטיחות וגיהות ולאחוז באמצעים הדרושים כדי לקיים תנאים סניטרים בהתאם לדין, לחנך ולהדריך את העובדים ברוח של אחריות וזהירות בעבודה ולעשות כל הדרוש כדי להבטיח בטיחות בעבודה ולמנוע תאונות עבודה ומקרי אסון.
- על המעסיק לנהל פנקס הדרכה ולחלק לעובדים בשפה המובנת להם, תמצית של הוראות הבטיחות במקום העבודה. על המעסיק מוטלת האחריות לבטיחות ולמניעת תאונות במקום העבודה בהתאם לתקנות.
- על העובדים לנהוג בזהירות במגעם במכונות, בכלים ובמכשירים, שבהם הם עובדים. העובד ליד מכונה יקדיש תשומת לב מיוחדת לפעולתן הסדירה ולמהלכן התקין ויודיע על כל סטייה מפעולתה התקינה של המכונה. אסור לעובד לעשות תיקונים על דעת עצמו אלא אם הוסמך לכך. עובד יפסיק את פעולת המכונה שבה הוא עובד רק אם תהליכי העבודה מחייבים זאת ולרגל סיבה מספקת אחרת.
- עם גמר העבודה או הפסקתה או במקרה של הפסקת זרם החשמל, על העובד לסגור עד אפס את מפסק הזרם של המנוע בו הוא עובד ו/או ברזי דלק, קיטור וכדומה, אלא אם כן העבודה מתנהלת במשמרות ועובד אחר מחליפו. במקרה שיתפוצצו בטחונות (פקקים) של חיבור החשמל, על העובד להודיע על כך מיד למנהל העבודה או לממונה על ענייני החשמל במפעל; אסור לעובד שאינו מוסמך לכך להתקין פקקים, להוציאם, להבריגם, או להחליפם ללא הוראה מפורשת לכך מהממונים עליו.





התאחדות המלאכה  
והתעשייה בישראל

רח' המרד 27 ת.ד. 50295, ת"א 61500  
טל. 03-7959104 | פקס. 03-5130277 | [www.aci.org.il](http://www.aci.org.il)