



התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל  
ענף המתכת,  
החשמל והאלקטרוניקה.

הסתדרות העובדים הכללית החדשה,  
הסתדרות עובדי המתכת,  
החשמל והאלקטרוניקה -  
חטיבת עובדי המלאכה והתעשייה.



## הסכם עבודה קיבוצי כללי

לתעשיית המתכת,  
החשמל והאלקטרוניקה

1.6.98

הסכם עבודה קבוצי כללי למקצועות

המתכת, החשמל והאלקטרוניקה

מלאכה ותעשייה

שנערך ונחתם בתל - אביב ביום 16.98

ב ין : התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל - הארגון הארצי של מפעלי המתכת, החשמל והאלקטרוניקה.

להלן: צד א'

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי המתכת, החשמל והאלקטרוניקה - חטיבת עובדי מלאכה ותעשייה.

להלן: צד ב'

הואיל: והצדדים להסכם זה מודעים לחשיבות המלאכה והתעשייה בישראל לתפקידה הכלכלי והחברתי, ומעוניינים בחיזוקה ובהתפתחותה;

והואיל: והצדדים להסכם זה מעוניינים להגיע להסדר נאות ביחסים בין הנהלות המפעלים והעובדים בהם, ושואפים להשתית יחסי עבודה תקינים בענף, תוך מאמץ משותף לשמור על יסודות משותפים ואחידים ככל האפשר, תוך שמירה על טיב העבודה, תנאי העבודה והשכר, הרמה המקצועית לקידום פירון העבודה וקידום העובדים ודאגה לרווחתם;

והואיל: והצדדים ניהלו מו"מ כדי להגיע לידי הסכם בדבר תנאי העבודה והשכר של העובדים אצל המעסיקים המשתייכים להתאחדות המלאכה והתעשייה בישראל ענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה;

1.3

2

.../

אשר על כן הוצהר הסכם והותנה בין הצדדים כדקלמן:

פרק א' : הגדרות

נציגות העובדים: ועד שנבחר ע"י העובדים במקום העבודה בהתאם לחוקת ההסתדרות ובא כח מועצת הפועלים או הסתדרות עובדי המתכת החשמל והאלקטרוניקה. באין ועד עובדים, בא כח מועצת הפועלים או הסתדרות עובדי המתכת, החשמל והאלקטרוניקה.

הנהלת המפעל: בעל מפעל או ב"כ שהוסמך ע"י ההנהלה.

מפעל/מעסיק: כל מפעל, מעסיק ו/או נותן שירותים בענפי המתכת, החשמל והאלקטרוניקה המשתייך להתאחדות והמעסיק עובדים שכירים לשם ייצור, הרכבה ו/או שירות, ואשר הסכם זה חל עליו בענפי מתכת בסיסית, אלקטרוניקה ותוכנה, ציוד חשמלי, פלסטיקה, תכשיטנות, צורפות, מכונות והנדסת מתכת, רהיטי מתכת, תעופה ואביזריה, בנייה ותיקוני אניות, אופטיקה, אלומיניום ומוצריו לבנין ותעשייה, אחזקה, זגגות ומוצריו, יציקה, כבישה ומתיחה, טכנולוגיה ותחזוקה מכניקה, קירור ומיזוג אויר, מעליות, מוצרי מתכת, שירותי תעשייה, מכשירנות, מכניקה עדינה, ומחשבים, אוטומציה, רובוטיקה, גומי, כימיה וחשמל, ציפוי מתכות וצביעה תעשיתית וכל מקצוע שיתוסף מעת לעת בהסכמת הצדדים.

עובד: כל המועסק כשכיר על ידי המפעל, שמלאו לו 18 שנים. (למעט עובדים בתפקידים ניהוליים אשר יסוכם בין הצדדים להוציאם מתחולת הסכם זה).

נוער עובד: נער בגיל 18 - 15, המועסק בעבודות ייצור, עזר ושירות.

חניך או שוליה: נער בגיל 18 - 15, העובד על מנת לרכוש מקצוע על ידי עבודה מעשית ומודרכת על פי חוק החניכות.

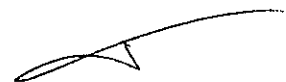
משמרת יום: עבודה בתחום השעות 06:00 - 17:00

משמרת שניה: עבודה בהיקף של 7 1/2 שעות בתחום השעות 14:00 - 22:00.

משמרת שלישית: עבודה בהיקף של 6 1/2 שעות אשר שעתיים לפחות ממנה הינם בתחום השעות - 06:00-22:00.

13

7-



- שבוע עבודה: שבוע עבודה בן 5 ימים אלא אם נאמר אחרת בהסכם הכללי למעבר ל-5 ימי עבודה בשבוע מיום 4.8.88 וצו ההרחבה שהוצא מכוחו.
- חודש: תקופה של חודש לפי הלוח האזרחי (הגרגוריאני) הנהוג במדינה.
- שנת עבודה: תקופת עבודה של 12 חודשים לפי הלוח האזרחי הנהוג במדינה, כולל החופשה השנתית.
- רופא מוסכם: רופא או ועדת רופאים, שעליהם הסכימו הצדדים להסכם זה. ועדת רופאים מוסכמת: שישמשו כרופאים מוסכמים.
- שכר משולב: השכר בצירוף התוספות הקבועות המשתלמות לעובד, כדלקמן: תוספת יוקר, תוספת ותק, תוספת מחלקתית ו/או מקצועית ו/או מפעלית קבועה, שתצטרפנה לשכר המשולב.
- שכר כולל: שכר משולב וכן שעות נוספות, פרמיות, מענקים החזרי הוצאות וכו'.

#### פרק ב': תוקף ההסכם

- א. תקופת תוקפו של ההסכם מ - 1.6.98 ועד 31.5.2000 .
- ב. לפני תום תוקפו של הסכם זה, הרשות בידי כל צד להודיע למישנהו על רצונו להכניס שינויים בסעיפי ההסכם, ועליו לעשות זאת בהודעה במכתב רשום עד חודשיים ימים לפני תום תוקף ההסכם.
- ג. לא באה הודעה כנ"ל, יתחדש הסכם זה מאליו לשנה נוספת וחוזר חלילה.

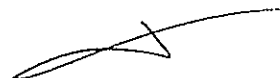
#### פרק ג': תקופת הניסיון

- א. כל עובד המתקבל לעבודה נחשב כעובד בניסיון ב-24 חודשי עבודתו הראשונים בכפוף לתקופה אחרת שתיקבע לענין זה בהסכמי מסגרת בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות ובכפוף להסכם זה כפי שמתעדכן מעת לעת.
- ב. פרק ז'(א) לא יחול על עובד בתקופת ניסיון.
- ג. בתקופת הניסיון יחולו על העובד כל תנאי העבודה על-פי הסכם זה, אלא אם צויין במפורש אחרת.

.../.

3.

...



### פרק ד': סדרי עבודה

- א. שעות עבודה רגילות
1. שבוע עבודה הינו בן 43 שעות שבועיות החל מ- 1.7.97.
  2. חודש עבודה יהיה בן 186 שעות חודשיות החל מ- 1.7.97.
  3. יום עבודה בערבי חג יהיה בן 7 שעות ויחושב לפי יום עבודה מלא כמקובל. ערב פסח ויום כיפור - 5 שעות בתשלום יום עבודה מלא כמקובל. שעות עבודה בחול המועד יהיו לפי הסיכום שבין הנהלת המפעל לנציגות העובדים.
- ב. שעות עבודה נוספות:
- שעות עבודה, שמועסק בהן עובד לפי דרישת הנהלת המפעל מעבר לשעות העבודה היומיות הרגילות, נחשבות לשעות עבודה נוספות, והן משתלמות בתוספת של 25% מהשכר המשולב עבור השעתיים הראשונות, 50% מהשכר המשולב החל מהשעה הנוספת השלישית.
- ג. משמרות: 1. במשמרת שנייה יהיו העובדים זכאים לתוספת של 22.5% על שכרם המשולב בעבור הימים שעבדו במשמרת שנייה.
  2. במשמרת שלישית יהיו העובדים זכאים לתוספת של 45% על שכרם המשולב בעבור הימים שעבדו במשמרת שלישית.

### פרק ה': שכר עבודה

- א. 1. תעריפי שכר מינימליים שתחולתם ב- 1.6.98 הם כדלקמן:

<u>שכר</u>	<u>דרגה</u>
2609.18	1
2791.82	2
2987.25	3
3196.35	4
3420.10	5
3659.50	6
3915.66	7
4189.76	8
4483.04	9
4796.85	10
5132.63	11
5491.92	12

1.3

1.2



2. נערים עובדים יהיו זכאיים ל-90% מהשכר התחילי. חניכים יהיו זכאים ל-80% מהשכר התחילי.
3. לאחר תקופת הנסיון יקודם העובד מדרגה 1 לדרגה 2.
4. המעבר מדרגה לדרגה מותנה בפרק זמן מינימלי של שנתים וכפוף להמלצת הממונה.
5. הטבלה תעודכן בתוספת היוקר במועדי עדכון תוספת יוקר.
6. הטבלה תעודכן במועדי עדכון תוספת שכר המינימום בהפרשיות של 7% מדרגה לדרגה עד לדרגה 12 וכן כפי שיקבעו הצדדים מעת לעת.
7. בכל מקרה לא תפחת דרגת שכר תחילי לעובד משכר מינימום.

ב. עבודות חוץ:

עובדים, הנשלחים לעבוד מחוץ למקום עבודתם יוחזרו להם הוצאות הנסיעה ויקבלו תשלום בעבור זמן הנסיעה לפי הישוב של שעות עבודה רגילות. כן יוחזרו להם הוצאות הכלכלה והלינה על פי התקשי"ר.

ג. תוספת ותק:

1. חישוב תוספת הוותק יהיה לפי שיטה אחוזה 1/2% מהשכר המשולב עבור כל שנת וותק ממועד תחילת עבודת העובד, עד תקרת ותק של 30 שנים.
2. תוספת הוותק לא תובא בחשבון לעניין חישוב תקרת תוספת היוקר, אולם תהווה שכר לכל דבר ועניין.
3. תוספת הותק תצויין בסעיף נפרד בתלוש השכר וזאת החל מ - 1.6.98.

ד. תוספת יוקר:

תוספת היוקר תשולם לכל העובדים בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים הכלליים, שבין ההסתדרות לבין לשכת התיאום של האירגונים הכלכליים בדבר תשלום תוספת יוקר.

ה. תוספת שכר:

כל תוספת שכר, שתסוכם בהסכם מסגרת בין ההסתדרות לבין לשכת התיאום של האירגונים הכלכליים, תשולם לכל העובדים בהתאם להוראות ההסכם הכללי שייחתם בעניין זה בין לשכת התיאום להסתדרות, זאת בנוסף לדיונים בין הצדדים להסכם ענפי ומפעלי.

.../.

3.

2



פרק ו': תנאים סוציאליים

א. ביטוח מחלה:

- (1) כדי להבטיח תשלום לעובדים בימי מחלה, ולהסיר מהנהלת המפעל אחריות בנדון, תשלם ההנהלה לקרן דמי מחלה תשלום בגין בטוח מחלה, אשר יקנה לעובדים זכויות שלא יפחתו מהזכויות הקבועות בתקנות קרן דמי מחלה של מבטחים כפי שיעודכנו מעת לעת.
- (2) מעסיק אשר לא יבטח את העובדים כאמור לעיל, יהא מחוייב לתת לעובדים את כל הזכויות הקבועות בתקנות קרן דמי מחלה של מבטחים כפי שיעודכנו מעת לעת.
- (3) אם הביטוח בקרן דמי מחלה אינו מכסה חבות על-פי החוק, ישא בו המעסיק.

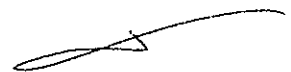
ב. פנסיה

1. המעסיק יבטח את עובדיו בקרן פנסיה מקיפה. המעסיק ישלם לקרן פנסיה מקיפה 12% מהשכר המבוטח והעובד 5.5% מהשכר המבוטח כאמור בס"ק 2.
2. השכר המבוטח לצורך סעיף קטן 1 וכן תנאי החזרת כספים יהיו על פי הקבוע בהסכם קיבוצי הכללי בדבר הנהגת פנסיה מקיפה שנחתם בין התאחדות התעשיינים לבין ההסתדרות ביום 4.6.79 ומספרו 7021/79 כפי שהתעדכן ויתעדכן מעת לעת ועל פי כל הסכם קיבוצי כללי בין הצדדים הנ"ל אשר יעדכנו או יחליף אותו.
3. לענין הסכם זה, קרן פנסיה מקיפה - משמע קרן פנסיה מקיפה מסובסדת המאושרת ע"י אגף שוק ההון במשרד האוצר הזכאית להשקיע כספיה באג"ח ממשלתיות מסוג מירון או ערד הכל לפי הענין.
4. במקום עבודה בו קיים ועד עובדים תיבחר קרן הפנסיה המקיפה במשותף ע"י ההנהלה ונציגות העובדים (כפי שנקבע בסעיף 3.1.1).
5. מעסיק אשר במועד חתימת הסכם זה מבטח את עובדיו בקרן פנסיה מקיפה על פי הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי, ימשיך לבטח את העובדים, לרבות עובדים שיתקבלו לעבודה אצל המעסיק, בהתאם לקבוע בהסכם או בהסדר, ובלבד שהעובדים יהיו זכאים לזכויות שלא יפחתו מהוראות הסכם זה.
6. עובד במפעל אשר היה מבוטח בקרן פנסיה מקיפה במועד חתימת הסכם זה ימשיך להיות מבוטח באותה קרן פנסיה.

.../.

3.

1.2.1



7. עובד אשר היה מבוטח בקרן פנסיה מקיפה אחרת טרם הצטרפותו לעבודה במפעל, יהיה רשאי להמשיך על פי בקשתו להיות חבר באותה קרן פנסיה מקיפה. לא הגיש העובד בקשה כאמור, יבוטח בקרן פנסיה מקיפה אשר תקבע על פי הוראות פרק זה.
8. א. המעביד יהיה רשאי, על פי בחירת העובד שניתנה בכתב עם העתק לאיגוד המקצועי, לבטח את העובד בהסדר ביטוח חלופי בהתאם למפורט בנספח א' להסכם זה.
- ב. בחירת העובד תכנס לתוקף (מיום הבחירה) אם לא הודיע העובד על בטול הודעתו תוך 21 יום מיום הבחירה. עותק מהודעת ביטול כאמור יועבר לאיגוד המקצועי.
- ג. כל עוד לא בחר העובד בביטוח חלופי כאמור בסעיף זה, יבוטח בקרן פנסיה מקיפה על פי הסכם זה.
- ד. התאחדות המלאכה והתעשייה תמליץ לחבריה לבטח את העובדים בקרן פנסיה מקיפה כאמור בהסכם קיבוצי זה.

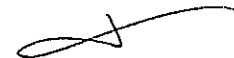
ג. דמי חגים:

1. כל עובד שעבד לפחות 3 חודשים רצופים, ועבד בימי העבודה החלים סמוך ליום החג ולאחריו זכאי לחופשת חג ביום החג בתשלום מלא, לפי פירוט ימי החג כדלקמן:
- 2 ימי ראש השנה;
  - 1 יום הכיפורים;
  - 2 ימי סוכות;
  - 2 ימי פסח;
  - 1 יום העצמאות;
  - 1 יום השבועות;
  - 1 יום נוסף עפ"י בחירתו של העובד;
2. הנהלות המפעלים ישלמו לעובדים יומיים תשלום עבור ימי החג דלעיל, גם כאשר הם חלים בשבת.
3. התשלום בעבור ימי החג מהווה חלק משכר העבודה.
4. העובד לא יהיה זכאי לתשלום ימי חג ביום הפנוי.

.../.

1.3

1.2





ד. חופשה שנתית:

1. עובד יקבל את חופשתו השנתית בתשלום, בהתאם לוותק שלו במפעל כדלקמן:

מספר ימי החופשה בשנה ל - 5 ימי עבודה בשבוע	מס' ימי חופשה בשנה ל 6 ימי עבודה בשבוע	שנת ותק
10 ימי עבודה	12 ימי עבודה	1
10 ימי עבודה	12 ימי עבודה	2
11 ימי עבודה	13 ימי עבודה	3
11 ימי עבודה	13 ימי עבודה	4
12 ימי עבודה	14 ימי עבודה	5
17 ימי עבודה	19 ימי עבודה	6
17 ימי עבודה	19 ימי עבודה	7
17 ימי עבודה	19 ימי עבודה	8
23 ימי עבודה	26 ימי עבודה	+9

2. המעסיק יקבע את מועד חופשתו של העובד בהתאם לצורכי העבודה ובהתייעצות עם נציגות העובדים.

3. עובדים, המקבלים פרמיות בנוסף לשכרם הקבוע, יכלול שכרם לצורך חישוב דמי החופשה את הפרמיה הממוצעת ליום עבודה רגיל, שקיבלו ב- 90 הימים לפני צאתם לחופשה, ובלבד שהפרמיה הנ"ל לא תעלה על 30% של השכר הקבוע.

4. במקצועות, שבהם החוק מאזכה את העובד בחופשה מוגדלת, יקבל העובד חופשתו בהתאם לחוק או בהתאם להסכם זה לפי התקופה המוגדלת יותר.

5. עובדים בעלי זכות חופשה, המפוטרים לפני שקיבלו את החופשה המגיעה להם, יקבלו פדיון חופשה הצבורה עפ"י הסכם זה על חשבון המפעל בעת הפיטורים.

6. חישוב מכסת החופשה דלעיל הוא לשנת עבודה, ובאופן יחסי לחלקי שנה (חישוב חלקיות לעניין זה הינו בהתאם לסעיפים 3 ב', ג' לחוק חופשה שנתית).

7. העובדים ינצלו את החופשה למנותה ולהבראה ולא יעסקו בעבודה אחרת בשכר בתקופת החופשה.

ה. השתתפות בהוצאות הבראה:

1. הנהלות המפעלים ישלמו לעובדים דמי הבראה לפי ערך יום ההבראה כפי שנקבע עפ"י ההסכמים הקיבוציים הכלליים שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות כפי שיעודכנו מעת לעת.

1.3

להלן טבלת זכאות העובד לימי הבראה לפי ותק בעבודה:

מספר שנות עבודתו של העובד במפעל	ימי הבראה
לאחר שנה ראשונה	5
לאחר שנה שניה ושלישית	6
לאחר שנה רביעית ועד שנה שמינית	7
לאחר שנה תשיעית ועשירית	8
לאחר שנה אחת עשרה	9
לאחר שנים עשרה ואילך	10

ו. חופשה מיוחדת (לידה, שמחה, אבל):

1. היעדרות מעבודה לאחר לידה:

עובדת לאחר לידה רשאית להיעדר מעבודתה עפ"י חוק עבודת נשים. תקופת ההיעדרות תחשב תקופת עבודה לענין צבירת זכויות התלויות בוותק.

2. חופשות מיוחדות לעובדים:

עובד קבוע יקבל חופשות מיוחדות כדלקמן:

יום החתונה של העובד/ת בתוספת שני ימי עבודה סמוכים.

נישואי בן/בת של עובד/ת 1 יום;

יום לידת בן/בת של העובד/ת 1 יום;

3. ימי אבל:


עובד לאחר שלושה תודשי עבודה, המקיים חובת ימי "שבעה" לפי דיני ישראל (במות הורים, ילדים בן/בת-זוג, אחים/יות), יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שהפסיד בפועל עקב ה"שבעה". עובד כאמור בן דת אחרת, הניעדר עקב אבל על מות קרובים, כאמור לעיל, אם הוא חייב בכך על פי דתו, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי עבודה שהפסיד בפועל, עד 6 ימי עבודה כנ"ל.

4. א. קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון; לענין זה יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד.

ב. לענין סעיף זה, "קרוב משפחה" - הורים, הורי הורים, בן/בת זוג,

1.3

י.י.



ילדים, אחים ואחיות.

ז. הוצאות נסיעה:

עובדים הנוסעים מביתם למקום העבודה ובחזרה, יהיו זכאים להחזר הוצאות הנסיעה בפועל ולא יותר מהתקרה הקבועה בהסכמים שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים להסתדרות, למעט עובדים המגיעים בהסעת המפעל או עובדים הנהנים מהשתתפות באחזקת רכב.

ח. בגדי עבודה ובגדי מגן:

1. ההנהלה תספק לעובדים 2 זוגות בגדי עבודה ואוג נעלי עבודה לאחר תקופת עבודה של 6 חודשים ולפחות פעם בשנה. בנוסף לאמור לעיל יינתן זוג נעלי עבודה נוסף בהתאם לצורך.
2. בגדי מגן ינתנו לעובדים בהתאם לתקנות הבטיחות בעבודה (ציד מגן אישי) התשנ"ז 1997.

פרק ז': סדרי פיטורים והתפטרות

א. פיטורים:

1. יש למנוע פיטורים מהעבודה באופן שרירותי.
2. צמצום בעבודה הוא סיבה מספקת לפיטורים.
3. פיטורים מיוחדים יהיו על פי תקנון העבודה לתעשיית המתכת, שנרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 1018/58 כנספח מס' 1 להסכם העבודה מיום 8.8.58 ובכפוף לאמור בתקנון זה.
4. הפיטורים ייחשבו כסופיים ומחייבים אם תוך עשרה ימים מיום קבלת ההודעה המוקדמת לא יבוא ערעור בכתב מטעם העובד ו/או נציגות העובדים.
5. ערעור העובד ו/או נציגות העובדים כאמור, יקיים המעסיק דיון עם נציגות העובדים בענין הפיטורים.
6. היה והצדדים לא יגיעו להסכמה בענין הפיטורים, יועברו חילוקי הדעות להכרעה תוך 7 ימים בפני הועדה הפריטטית כאמור בפרק ח' להלן.

ב. הודעה מוקדמת לפיטורים:

1. (א) עובד חדשי במהלך שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי להודעה מוקדמת לפני פיטורים של יום לכל חודש עבודה בששה חודשי

1.3

ר. /

עבודתו הראשונים, ויומיים וחצי לכל חודש עבודה החל מהחודש השביעי לעבודתו עד למקסימום של שלושה שבועות.

(ב) עובד חודשי, לאחר שנת עבודה יהיה זכאי להודעה מוקדמת לפני פיטורים, של חודש.

2. עובד יומי, לאחר תקופת עבודה כמפורט להלן, יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת לפני פיטורים, הקצובה בצדה:

- (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - יום לכל חודש עבודה.
- (2) לאחר שנת עבודה - שבועיים.
- (3) במהלך שנת עבודתו השניה - שבועיים, כאמור לעיל ועוד יום נוסף לכל חודשיים עבודה בשנה זו.
- (4) לאחר שנתיים עבודה - שלושה שבועות.
- (5) במהלך שנת עבודתו השלישית - 3 שבועות כאמור לעיל, ועוד יום נוסף לכל חודשיים עבודה בשנה זו.
- (6) לאחר שלוש שנות עבודה ואילך - חודש.

3. ההנהלה זכאית לוותר על שירותיו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, אולם תהיה חייבת במקרה זה לשלם את השכר הרגיל עבור תקופת ההודעה המוקדמת.

4. עובד המתפטר יהיה חייב אף הוא ליתן הודעה מוקדמת כאמור בסעיף ב' זה.

5. (א) במקרה של פיטורים בו המעביד לא קיים את חובת ההודעה המוקדמת, יהיה זכאי העובד לפיצוי תמורת הודעה מוקדמת, בגובה הפסד השכר הרגיל עבור תקופת ההודעה המוקדמת.

(ב) במקרה של התפטרות בו העובד לא קיים את חובת ההודעה המוקדמת, רשאי המעביד לנכות מכל סכום שיגיע לעובד, סכום השווה לשכר הרגיל שהיה מקבל עבור תקופת ההודעה המוקדמת שלא עבד בה.

6. הודעה על הפסקת עבודה תנתן בכתב.

7. עובד שפוטר או עזב את המפעל זכאי לקבל תעודה מתאימה בדבר תקופת עבודתו במפעל.

### פרק ח': כללי - שונות

#### א. בטיחות וגיחות בעבודה:

1. (א) על שני הצדדים לשתף פעולה עם המוסד לבטיחות וגיחות ולאחוז באמצעים הדרושים כדי לקיים תנאים סניטאריים בהתאם לדין, לחנך את העובדים ברוח של אחריות וזהירות בעבודה ולעשות את כל הדרוש כדי להבטיח בטיחות בעבודה ולמנוע מקרי אסון ותאונות בעבודה.

(ב) הצדדים ממליצים להקים במפעלים ועדות בטיחות משותפות, המורכבות מנציגי ההנהלה והעובדים, אשר תפעלנה בשיתוף פעולה עם המוסד לבטיחות ולגיחות לשם מניעת תאונות בעבודה.

3.

7.

2.(א) מפעל, שעובדים בו 25 עובדים לפחות, תהיה בו, בהתאם לחוק ארגון הפיקוח על העבודה, ועדת בטיחות המורכבת מנציגי העובדים ומנציגי המעביד שווה בשווה.

2.(ב) במפעל, שמספר העובדים בו פחות מ- 25, רשאים העובדים והנהלה להקים ועדת בטיחות לפי הסכם. במפעלים, שאין בהם ועדת בטיחות, יבחרו טאמן בטיחות שישתף פעולה עם המוסד לבטיחות וגיהות.

ב. פירון העבודה והייצור:

1. הצדדים להסכם מסכימים לעשות כל מאמץ להגדלת הייצור על ידי הגברת פירון העבודה והייצור וייעול במפעלים.

2. הצדדים להסכם זה יפעלו לביצוע ההסכם, שנחתם בין מחלקת העבודה של התאחדות התעשיינים לבין הוועד הפועל של ההסתדרות הכללית, על הקמת מועצות ייצור.

ג. פנת אוכל:

הנהלת המפעל תהיה אחראית לספק לעובדים מקום נקי ומסודר לארוחות.

ד. ניכוי דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ואירגוני:

1.א. הנהלה תנכה משכרם של העובדים החברים בהסתדרות העובדים הכללית החדשה 0.9% וממי שאינם חברים בארגון עובדים 0.7%, ותעבירם לזכות הסתדרות העובדים הכללית החדשה מדי חודש בחודשו. הצדדים מאמצים את ההסכם הקיבוצי הכללי מינואר 95 והדן בגביית דמי החבר, ודמי טיפול מקצועי ארגוני (למעט הגדרת "מעביד" שלגביו תחול ההגדרה שבס"ק ב' להלן, וכן גביית דמי טיפול מקצועי ארגוני תהא גם במקום עבודה המעסיק פחות מ- ארבעה עובדים).

ב. "מעביד" - מעסיק עליו חלות הוראות הסכם זה.


ה. אי הרעת תנאים

הסכם זה לא יגרום לפגיעה או להרעת תנאי העבודה או נוהגים בין הצדדים החתומים על הסכם זה ו/או בין הנהלת מפעל לנציגות העובדים אלא בא להוסיף עליהם.

.../.

3.)

1.1



1. ועד העובדים ובחירתו תפקידיו וסמכויותיו במפעל:

1. נבחר ועד עובדים במפעל בהתאם לחוקת ההסתדרות, יודיע נציג ההסתדרות להנהלת המפעל על בחירת ועד כאמור והרכבו האישי.
2. קיבלה הנהלת המפעל הודעה כנ"ל, תראה היא בוועד שנבחר ועד עובדי המפעל (להלן: "ועד עובדים").
3. בא כוח מוסמך של מועצת הפועלים ו/או ההסתדרות המקצועית שבטיפולה נמצא המפעל וועד העובדים במידה ונבחר, מהווים נציגות מוסמכת של העובדים במפעל כלפי ההנהלה (להלן: "נציגות העובדים").
4. ועד העובדים יפעל לביצוע ההסכם הקיבוצי על כל סעיפיו, למימוש זכויות שהושגו וקיום החובות הנובעים מההסכם ומתקנון העבודה המוסכמים בין הצדדים.
5. ועד העובדים דן עם ההנהלה ומטפל בעניינים שוטפים של העובדים הנוגעים לתנאי עבודתם במפעל והנובעים מחוקי העבודה, מההסכם הקיבוצי, ומתקנון העבודה.

2. שמירת סודיות:

העובד מתחייב בתקופת עבודתו ולאחריה לא להשתמש ולנצל כל מידע עסקי או מסחרי וסודות המקצוע שהגיעו אליו תוך כדי עבודתו במפעל.

3. קצרו השתלמות והכשרה:

א.1. היות והצדדים מעוניינים להקים קרן השתלמות והכשרה לעובדיהם (להלן: "קרן ההכשרה") יפרישו המפעלים סך של 0.2% משכרם הכולל של העובדים. הפרשות המעסיק יועברו לקרן ההכשרה, הגביה תעשה ע"י מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי בע"מ או כל חברה אחרת בה מבוטחים עובדי המפעל בביטוח פנסיוני כאמור בפרק ו' לעיל.

ב. המעסיק רשאי להעביר הגביה ישירות לקרן ההכשרה.

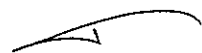
2. במקומות בהם קיימים בפועל הסדרים קודמים בדבר הפרשה לקרן השתלמות והכשרה, תועבר אותה הפרשה לקרן השתלמות והכשרה המרכזית. בכל מקרה לא יהיה כפל תשלומים ובלבד שעלות ההפרשה למעסיק לא תפחת מ-0.2% כאמור לעיל ובלא לגרוע מתוקף הוראות מיטיבות לעובד.

3. הצדדים יעבדו בהסכמה תקנון של הקרן ויקבעו את דרכי השימוש בכספים שיצטברו למטרות השתלמות והכשרה של העובדים.

4. תקנון הקרן יהווה חלק מהסכם העבודה הקיבוצי. סכומי ההפרשות יקבעו מעת לעת ע"י ההנהלה המשותפת של הקרן.

3.

3.



5. תחולת פרק זה החל ביום 1.1.99

6. עם תום שנה מיום כניסת סעיף זה לתחולה, יבחנו הצדדים מחדש את סעיף זה.

ט. ועדה פריטטית:

ההסתדרות וההתאחדות ימנו ועדה פריטטית, שבה יהיו חברים שני הצדדים במספר שווה. ועדה זו תקבל דיווח על המו"מ הענפי ותכריע בחילוקי הדעות בין שני הצדדים ויחידיהם. החלטות הוועדה הפריטטית תהיינה סופיות. בוועדה זו ידונו גם בסכסוכים בין העובד הבודד למפעל הבודד.

י. תקנון עבודה:

על הצדדים יחול תקנון העבודה לתעשיית המתכת כפי שיתעדכן מעת לעת, אשר נרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מס' 1018/58 כנספח מס' 1 להסכם העבודה מיום 8.8.58.

יא. צו הרחבה:

הצדדים להסכם קיבוצי זה ירשמו את ההסכם לפי חוק הסכמים קיבוציים ויבקשו במשותף משר העבודה להרחיב את הוראות ההסכם בצו ההרחבה.

יב. שמירת זכויות

הוראות הסכם זה אינן מבטלות ואינן באות לפגוע או למעט מהוראות קיימות או מהסכמים אחרים החלים בין הצדדים או על יחידיהם ו/או על עובדי המעסיקים החברים בהתאחדות בעלי המלאכה והתעשייה אלא בא להוסיף עליהם.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות עובדי המתכת, החשמל והאלקטרוניקה חטיבת עובדי מלאכה ותעשייה

התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל - המרכז הארצי

שלמה שני- יו"ר האגף לאיגוד מקצועי

שאו לוי-נשיא

שלום עזרא- מזכ"ל

אברהם אמיר-יו"ר אגף המתכת

יאקה הרצל- מזכיר החטיבה

דני וירטהיים-יו"ר ועדת העבודה

דורון עזרא- מזכיר חטיבת עובדי האלקטרוניקה

ורבר יוסף-חבר וועדת העבודה


סופר אבי-מזכ"ל

3 /



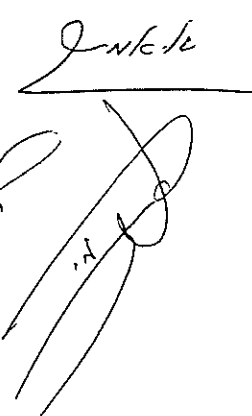
נספח א  
הסדר ביטוח חלופי  
חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי

הסדר ביטוח חלופי על פי הוראות סעיף 8 לפרק ו(ב) להסכם הקיבוצי יכלול את המרכיבים הבאים:

1. שיעור ההפרשה לא יפחת מ- 19.33% מהשכר המבוטח כהגדרתו בפרק ו(ב) להסכם קיבוצי זה, מתוכם תשלום העובד לא יעלה על 5%.
2. ההסדר מראש יבטיח אופציה לתשלום פנסיה חודשית לכל החיים למקרה זקנה ונכות.
3. לעובד תנתן אפשרות לפי בחירתו, להמיר את הפנסיה החודשית כאמור בסעיף 2, בתשלום חד פעמי.
4. כ"כ ההסדר יבטיח תשלום חד פעמי במקרה של מוות (נושא מתן אפשרות לפנסיה חודשית לכל החיים במקרה של מוות במקום תשלום חד פעמי, יבחן ע"י הצדדים במהלך 30 יום מחתימת הסכם זה)

  
התאחדות המלאכה והתעשייה  
בישראל - המרכז הארצי

  
התאחדות המלאכה והתעשייה  
בישראל - המרכז הארצי

3.3

