

# הסכם עבודה קיבוצי בענף הנקיון והתחזוקה<sup>1</sup>

שנתחם ביום 15.1.79<sup>2</sup>

## תוכן העניינים

ב4	י. תוספת ותק	1	הצדדים והמבוא
ב4	הוצאות נסיעה	1	א. מונחים בתוכן ההסכם
5	יא. חשבון המשכורת	א2	ב. סוג ההסכם ותוקפו
5	יב. ניכוי מיסים	א2	ג. תוקף ההסכם
5	יג. תנאים סוציאליים	א2	ד. קבלת עובדים
6	יד. ועד העובדים	ב2	ה. תקופת נסיון
6	טו. פטורים רגילים	ב2	ו. שעות עבודה
6	טז. פיטורים בלתי רגילים	ב2	ז. סדרי עבודה ומשמעת
7	יז. פיצויי פיטורין	4	ח. שכר מינימום עקב קיצור שבוע העבודה
7	יח. פתרון חילוקי דעות	א4	ט. השכר
7	יט. תוקף סיכומי ביניים	ב4	ט. תוספת יוקר

בין הסתדרות הכללית של העובדים בא"י המחלקה לאיגוד מקצועי ומועצות הפועלים שבתחום שיפוטן מועסקים העובדים.

להלן ההסתדרות

לבין האיגוד הכלארכי של מפעלי הנקיון והתחזוקה בישראל וכל חבר בו.

להלן המעסיק

על שכרם ותנאי עבודתם של העובדים בנקיון, במקומות שונים בארץ.

הואיל והמעסיק מבצע עבודות נקיון במקומות שונים בארץ.

והואיל וההסתדרות והמעסיק מעוניינים לקיים יחסי עבודה תקינים.

הגיעו הצדדים לידי הסכם כדלהלן: —

### א. מונחים בתוכן ההסכם: —

"הסכם זה" — הסכם העבודה הנוכחי.

"עובד חודשי" — עובד שלפי המוסכם בינו לבין המעסיק שכרו משולם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו.

1 שם ההסכם, ההערות, ותוכן העניינים הוספו על ידי עורכי קובץ ההסכמים הקיבוציים.

2 נרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מס' 7006/79. ההסכם הקיבוצי הכללי הענפי הורחב בצו ההרתבה שפורסם ביום 2574, תשי"ם, עמ' 189, וחניתן להלן בפרק 12.5.9; בפרק שולב גם הסכם מיום 1.4.97 בדבר שכר מינימום עקב קיצור שבוע העבודה (מספרו 7022/97), והודעה עליו פורסמה ביום 4577, התשנ"ח, עמ' 93.

<p>- כל עובד שאיגו חודשי לרבות עובד חלקי ועובד לפי שעות.</p> <p>- המפעל הנמנה עם חברי האגוד הכלארצי של מפעלי הנקיון והתחזוקה בישראל, המעסיק בפועל את העובד.</p> <p>- המעסיק ו/או בא כח, שהוסמך על ידי המעסיק.</p> <p>- ב"כ המחלקה לאיגוד מקצועי ו/או בא כח מועצת הפועלים, שבתחום שיפוטתה נמצא מקום העבודה ו/או ועד העובדים.</p> <p>- ועד שנבחר ע"י העובדים במקום העבודה ואושר ע"י מועצת הפועלים במקום, בהודעה בכתב למעסיק<sup>3</sup>.</p> <p>- קופת-חולים של הסתדרות העובדים הכללית או קופת-חולים אחרת.</p> <p>- רופא קופת-חולים כנ"ל.</p> <p>- תעודת רופא כנ"ל.</p> <p>- שכר יסוד בצרף תוספת יוקר המשתלמת לעובד בהתאם לנקבע בהסכם הקיבוצי מיום 13.2.76 שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל<sup>4</sup>, להוציא שעות נוספות, תוספת ותק, תוספת משפחה, פרמיות, הענקות וכו'.</p> <p>- כפי שהוגדר והוסבר בהסכם הקיבוצי הכללי (בסיסי) מיום 21.8.75 שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל.</p> <p>- תקופה של חודש ימים לפי הלוח האזרחי הנהוג במדינה.</p> <p>- תקופה של 12 חודש, לפי הלוח האזרחי, כולל העדרויות חוקיות כגון: מחלה, חופשה שנתית ושרות מילואים.</p> <p>- "מבטחים", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ.</p> <p>- בהתאם לחוק.</p> <p>- אור ליום ה"1 במאי ולמחרת עד לפנות ערב. (המשך בעמוד א2)</p>	<p>"עובד יומי"</p> <p>"מקום עבודה"</p> <p>"המעסיק"</p> <p>"ההסתדרות"</p> <p>"ועד העובדים"</p> <p>"קופת חולים"</p> <p>"רופא"</p> <p>"תעודת רפואית"</p> <p>"שכר כולל"</p> <p>"שכר משולב"</p> <p>"חודש"</p> <p>"שנת עבודה"</p> <p>"מבטחים"</p> <p>"חג העצמאות"</p> <p>"ה"1 במאי"</p>
--	---

3 על מהות ועד העובדים, מעמדו ותחום סמכויותיו, ראה בפרק 10.1.8 לקובץ משפט העבודה, חדן בארגוני עובדים ומעבידים. תקנון ועדי העובדים ניתן שם בפרק 10.1.8.3 ותקנון הבחירות לועדי העובדים ניתן בפרק 10.1.8.4 שם.

4 ראה את הסכמי תוספת היוקר בפרק 991.5 לקובץ.

**ב. סוג ההסכם ותוקפו**

הסכם עבודה זה הינו הסכם קיבוצי מיוחד ויחול על כל העובדים המועסקים בעבודת כפיים בנקיון, ושיועסקו בעתיד, תוך תקופת ההסכם, אצל המעסיק בכל חלקי הארץ.

**ג. תוקף ההסכם**

- (1) תוקפו של הסכם זה הוא מיום 1.10.78 עד 31.3.80.<sup>5</sup>
- (2) שינויים בהסכם, במשך תקופת תוקפו, אפשריים אך ורק בהסכמת שני הצדדים.
- (3) לפני תום תוקפו של הסכם זה הרשות בידי כל צד להודיע למשנהו על רצונו להכניס שינויים בו, או באחד מסעיפיו, ועליו לעשות זאת בכתב חודש ימים לפני תום תוקפו של ההסכם.
- (4) לא באה הודעה כנ"ל, יתחדש הסכם זה מאליו לשנה נוספת וחוזר חלילה.

**ד. קבלת עובדים**

- (1) כל העובדים יוזמנו ויתקבלו לעבודה בהתאם לחוק שרות התעסוקה, תשי"ט-1959.<sup>6</sup>
  - (2) המעסיק ימסור להסתדרות, בכתב, רשימה שמית של העובדים המועסקים אצלו בעת חתימת ההסכם וכן ימסור, מדי 6 חודשים, הודעה בכתב על השנויים ברשימת העובדים המועסקים - אם הוא ידרש לכך ע"י ההסתדרות.
  - (3) העובדים אצל הקבלן, שהועברו מקבלן קודם, במקום עבודה זה, זכאים לתשלום תוספת וותק ולכל שאר הזכויות הנובעות מוותק, חופשה והבראה - לפי שנות עבודתם במקום אצל הקבלנים הקודמים, להוציא פצויי פיטורים, שאותם קבלו העובדים מהקבלן הקודם ושחישובם יהיה מיום שהתחילו בעבודתם אצל הקבלן הנוכחי. על העובר להציג את כל המסמכים ו/או תלושי המשכורת שקיבלן מהמעסיק הקודם, כדי להוכיח את הוותק/ו/או כל מידע אחר הדרוש למעסיק.
- 5 ב"חסדר הכולל במשק"י, לשנים 82/84. חודש ההסכם עד ליום 31.3.84. לתוקף הסכם קיבוצי לאחר התקופה האמורה בו, ראה סעיף קטן (4) להלן, וכן ראה סעיפים 12-14 ר-19 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957 ופסיקה לפיהם בפרק 10.1 לקובץ משפט העבודה.
- 6 ראה החוק בפרק 10.11 לקובץ משפט העבודה.
- 7 לענין זכאות לפיצויי פיטורים בקשר למעבר ממעביד למעביד ראה הוראות החוק והפסיקה בפרק 10.10 לקובץ משפט העבודה.

12.5

א2

החדש לקביעת הוותק המגיע לעובד. הוכיח זאת העובד עם תחילת עבודתו אצל הקבלן החדש, וזאת ע"י תלושי השכר שצבר אצל הקבלן הקודם, ו/או ע"י אישור מתאים מהמוסד לביטוח לאומי, ו/או ע"י אישור מתאים מפקיד שומה ניכויים מס הכנסה – תהיה עבודתו אצל הקבלן החדש בסטטוס של עובד עם ותק בהתאם. לא ימציא העובד אחד מהאישורים הנ"ל, יחשב כעובד חדש עפ"י הסכם זה.

#### ה. תקופת גסיון<sup>8</sup>

- (1) כל עובד המתקבל לעבודה נחשב כעובד בגסיון במשך ששת החודשים הראשונים מיום כניסתו.
- (2) בתקופת הגסיון רשאית ההנהלה לפטר עובד, בהודעה מוקדמת<sup>9</sup> של יום אחד לכל חודש עבודתו במקום.
- (3) בהסכמת המעסיק וההסתדרות אפשר להאריך את תקופת הגסיון של עובד, ב"ש (ששה) חודשים נוספים. יפוטרו העובד בתקופת הגסיון המוארכת – יקבל הודעה מוקדמת של יום אחד לכל חודש עבודתו במקום.
- (4) חובת ההודעה המוקדמת חלה גם על העובד המתפטר. לא הודיע העובד למעסיק על התפטרותו ועזב את העבודה, רשאי המעסיק לנכות משכרו של העובד את הסכומים בהתאם לתקופת העדרותו.
- (5) אחרי תקופת הגסיון ייחשב העובד כעובד קבוע וייהנה מכל הזכויות הנובעות מהסכם זה, מיום כניסתו לעבודה.
- (6) בתקופת הגסיון ישולמו כל התנאים הסוציאליים המתחייבים בהסכם זה.

#### ו. שעות עבודה

- (1) שעות עבודתם של העובדים הן – 47 שעות בשבוע; בימי א'-ה' בשבוע – 8 שעות ליום; בימי שישי – 7 שעות, בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה תסתיים

#### (המשך בעמוד 3)

8 פסיקה לענין זמניות וקביעות ראה בפרק 10.10.1 לקובץ משפט העבודה העוסק בפיטורים ובהתפטרות.

9 לענין הודעה מוקדמת ראה גם את ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בפרק 1991 לקובץ החסכמים הקיבוציים וכן פסיקה בפרק 10.10.4 לקובץ משפט העבודה.

שעה, לפחות, לפני כניסת השבת. ביום שלפני פורים וביום שלפני יום העצמאות וביום שלפני ה'1 במאי - 7 שעות, בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה תסתיים שעה, לפחות, לפני צאת הכוכבים. בערבי שביעי של פסח, שבועות, ראש השנה, סוכות, שמחת תורה - 6 שעות, בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה תסתיים 3 שעות, לפחות, לפני כניסת התג. בערב פסח ובערב יו"כ - 5 שעות בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה תסתיים 3 שעות לפחות לפני כניסת החג.

(2) לפי דרישת המעסיק חייבים העובדים לעבוד שעות נוספות, אם צרכי העבודה מחייבים זאת.

(3) התשלום עבור שעות נוספות יהיה בהתאם לחוק<sup>6</sup>.

(4) עבור עבודה במשמרת לילה, בין השעות 22.00 ל-6.00 בבוקר, תשולם תוספת לפי החוק<sup>7</sup>.

### ז. סדרי עבודה ומשמעת

(1) על העובד לבצע עבודתו לפי הסדר שנקבע ע"י המעסיק ובמקום שקבע המעסיק.

(2) אסור לעובד לאחר לעבודה, להיעדר מהעבודה, או לעזוב את העבודה לפני סיום שעות עבודתו, ללא נטילת רשות מאת המעסיק. במידה והמעסיק ידרוש זאת, על העובד להחתים את הכרטיס בתחילת העבודה ובסיומה ע"י שוון או מנהל העבודה במקום.

(3) אם האיחור, ההיעדרות או עזיבת העבודה כנ"ל לא היו נראים מראש, (כח עליון) על העובד להודיע להנהלה את הסיבה לכך, מיד עם בואו לעבודה. אם ההיעדרות נמשכה למעלה מיום אחד, על העובד להודיע על כך להנהלה בו ביום או, לכל המאוחר, למחרתו, בעצמו או ע"י שליח.

(4) על איחור, היעדרות או עזיבת העבודה כנ"ל ללא סיבה מספקת, בפעם הראשונה - יוזהר העובד, בכתב, ע"י ההנהלה, העתק ממכתב האזהרה יימסר ע"י ההנהלה לועד העובדים ולמועצת הפועלים.

(5) חזר העובד על-כך בפעם שניה - יוזהר שוב כנ"ל (4) ואחרי הפעם השלישית רשאית ההנהלה לפטרו ללא אזהרה נוספת.

(6) לא יעסיק קבלן עובדים כקבלני משנה.

6 ראה סעיף 16 לחוק, בפרק 10.5 בקובץ משפט העבודה.

7 ראה סעיף 22 לחוק, בפרק 10.5 בקובץ משפט העבודה.

## ח. שכר מינימום עקב קיצור שבוע העבודה

להלן נוסחו של הסכם מיום 1.4.97<sup>8</sup>:

### הסכם קבוצי כללי

#### בענף מפעלי הניקיון והאחזקה ומפעלי השמירה בישראל

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 1 לחודש אפריל בשנת 1997

בין: האיגוד הכל ארצי של מפעלי הניקיון והאחזקה בישראל ארגון מפעלי השמירה בישראל

שניהם להלן – צד א'

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה,

האיגוד המקצועי של פועלי הניקיון, והאחזקה והשמירה.

בשם כל יחידותיו ושלוחותיו במועצות הפועלים

להלן צד ב'

הואיל: וביום 1.12.1996 פורסם ברשומות צו-הרחבה (להלן צו-הרחבה) המרחיב הוראות של הסכם המסגרת מספר 7010/95 שנחתם ביום 9.1.1995.<sup>9</sup>

והואיל: ועל פי הוראות<sup>10</sup> צו-הרחבה העובדים שהועסקו<sup>11</sup> קודם לכן 45 שעות בשבוע עברו לשבוע עבודה בן 44 שעות שבועיות ללא הפחתה בשכר.

והואיל: ועל פי הוראות<sup>12</sup> צו-הרחבה יעברו ביום 1.7.1997 העובדים שהועסקו קודם לכן 44 שעות לשבוע, לשבוע עבודה בן 43 שעות שבועיות ללא הפחתה בשכר.

והואיל: וברצון הצדדים ליצור התאמה בין הוראות חוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987<sup>13</sup> (להלן חוק שכר מינימום) לבין הוראות צו-הרחבה, ככל שהדברים נוגעים לערכה של שעת עבודה בעקבות השינויים שיצר צו ההרחבה.

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

(המשך בעמוד א4)

8 נרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים כהסכם מספר 7022/97, והודעה עליו פורסמה ב"פ 4577, התשנ"ח, עמ' 93.

9 ראה את ההסכם מיום 9.1.95, ואת צו ההרחבה לפיו, בפרק 1991 לקובץ.

10 במקור נכתב "הוראות".

11 במקור נכתב "שחעוסקו".

12 במקור נכתב "הוראות".

13 ראה את חוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987, בפרק א991.3 לקובץ.

2. א. שכר המינימום לשעה של העובדים עליהם חל הסכם זה הינו החלק ה-191 של שכר המינימום החודשי דהיינו 10.92 ש"ח לשעה גכון ל-1.12.96 וכפי שיתעדכן מעת לעת.

ב. החל מיום 1.7.1997 שכר המינימום לשעה של העובדים עליהם חל הסכם זה יהיה החלק ה-186 של שכר המינימום לחודש על פי הקבוע בחוק שכר המינימום.

3. הצדדים יפנו לשר העבודה והרווחה בבקשה להוציא הרחבה על הוראות הסכם זה.

הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
האיגוד המקצועי של פועלי  
הנקיין, האחזקה והשמירה  
צד ב'

האיגוד הכל ארצי של מפעלי  
הנקיין והאחזקה בישראל  
ארגון מפעלי השמירה בישראל  
צד א'

## ח2. השכר<sup>18</sup>

(1) במשרדים: עדכון תעריף עובדי הנקיין ליום 1.10.83 על יסוד הסכם קיבוצי כללי מיום 14.10.83 בדבר תשלום תוספת היוקר<sup>19</sup>.

18 תעריפי השכר מתפרסמים בחוברת מיוחדת של המחלקה לאיגוד מקצועי בתסדירות. כמו כן ניתנים תעריפי השכר המורחבים בצו הרחבה הניתן לחלן בפרק 12.5.9 בנושא החסדר הכולל במשק לענין התוספות שנוספו לתקופה מיום 1.7.83 נחתם ביום 24.7.83 הסכם קיבוצי כללי (גרשם לפי מסי 7096/83) הקובע: -

בין: האיגוד הכל ארצי של מפעלי הנקיין והאחזקה בישראל והארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל, מצד אחד  
להלן: - "צד א"

לבין: ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, האגף לאיגוד מקצועי, איגוד פועלי הנקיין ואיגוד השומרים,  
להלן: - "צד ב"

הואיל: ובהתאם להסכם הקיבוצי הכללי שנחתם ביום 22.8.82 ושחוקפו עד 31.3.84 נחתמו שני הסכמים קיבוציים כלליים בין לישכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל במועדים 6 ביולי 1983 ו-8 ביולי 1983 (להלן: - "ההסכמים").

והואיל: והצדדים להסכם קיבוצי זה מתקשים בביצוע התשלום המיוחד שנקבע בהסכמים.

והואיל: והצדדים סיכמו ביצוע התשלום המיוחד כאמור בהסכמים באופן המפורט להלן תוך תיקון ההסכמים בהתאם.

אי לכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. במקום סעיף 2 (א) להסכם הקיבוצי הכללי מיום 6 ביולי 1983 וסעיף 1 להסכם הקיבוצי הכללי מיום 8 ביולי 1983 יבוא: "מוסכם כי לעובדים במקומות העבודה של צד א' תשלום החל ב-1.7.83 תוספת שכר בשיעור של 7% על בסיס השכר המשולב של 1.6.83" (כולל תוספת היוקר ששולמה ב-1.4.83 בשיעור 13.8%).

(המשך החערה בעמוד הבא)  
12.5

K4

(2) בבתי חולים: במרפאות ובמעבדות רפואיות וכן גם בדירות מגורים, בהן עבודת הנקיון מבוצעת באמצעות קבלנים, תחול תוספת של 10% על המחירים הנקובים לגבי נקוי משרדים.<sup>20</sup>

(3) עבודות מיוחדות: עבור עבודות מיוחדות בנקיון, אחרי שיפוץ או צביעה או סיוד בבנין וכן גם עבור עבודה לא רצופה (יום עבודה מפוצל, בהפסקה של שעותיים לפחות) לפי דרישת המעסיק - תשולם תוספת בשיעור של 20% לשכר הנ"ל.

(4) לא יפתח שכרו של עובד חלקי משכר 3 שעות.

(טבלת השכר הושמטה על ידי העורכים).

### ט. תוספת יוקר

על שכר משולב תשולם תוספת יוקר, בהתאם להסכם הקבוצי הכללי בין ההסתדרות לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.<sup>21</sup>

### י. תוספת וותק

(1) החל מהשנה השנייה לעבודתו אצל המעסיק, תשולם לעובד תוספת וותק, בשעורים שנקבעו בתעריפי השכר.

### הוצאות נסיעה

המעסיק ישלם התנור הוצאות נסיעה לעבודה וממנה לפי התעריפים המקובלים בתחבורה ציבורית.<sup>22</sup>

## (המשך בעמוד 5)

2. סעיף 3 להסכם הקיבוצי מיום 6 ביולי 1983 יבוטל.

3. כל שאר הסעיפים בהסכמים ישארו בתקפם וללא שינויים.

הודעה בדבר כוונה למתן צו הרחבה פורסמה ביום 29.6.2008, תשמי"ד, עמ' 4.

19. ראה את הסכמי תוספת היוקר בחלק 991.5 בקובץ החסכמים הקיבוציים.

20. הערות מערכת: נודע לנו כי במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה יש הטוברים שתוספת זו, בשעור 10%, נבלעה בשכר המינימום. ראה את הוראת סעיף 3(ב) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, בפרק 10.3.01 לקובץ משפט העבודה.

21. ראה את הסכמי תוספת היוקר בחלק 991.5 בקובץ החסכמים הקיבוציים.

22. ראה החסכמים בדבר השתתפות בהוצאות נסיעה, כפי שהורחב, בפרק 991.6 לקובץ.



י"א. חשבון המשכורת

עם תשלום השכר חייב המעסיק לתת לכל עובד תלוש משכורת, עם פרוט מלא של כל רכיבי השכר והניכויים.

י"ב. ניכוי מסים

בהסכמת העובד ינכה המעסיק מידי חודש בחודשו משכרם של העובדים המשתתפים לאיגוד המקצועי של ההסתדרות, (חברי ההסתדרות העובדים הכללית, הסת' הפועל המזרחי והסת' פועלי אגודת ישראל) את המס האחיד לפי רשימת לשכת המס, שתימסר למעסיק ע"י ועד העובדים. כמו כן, ינכה המעסיק מדי חודש בחודשו, דמי טיפול איגוד מקצועי מהעובדים הבלתי מאורגנים בשעור שנקבע בחוק.<sup>1</sup> כספי הניכויים יועברו ע"י המעסיק, מדי חודש בחודשו, ללשכת המס של ההסתדרות.

י"ג. תנאים סוציאליים

(1) תשלום ל"מבטחים": לשם הבטחת התנאים הסוציאליים המקובלים, על המעסיק לשלם, מידי חודש בחודשו ל"מבטחים", או לקרן מוכרת אחרת, — אחוזים מהשכר הכולל של העובד לפי הפירוט דלהלן: דמי מחלה — 2.5%; תגמולים ופנסיה — 3.5%, עד 1,500 ל"י ו- 5% מעל — 1500 ל"י. פיצויים — 4% לשכירי יום ו- 8.3% לעובדים חודשיים.

כל הכספים הנ"ל יועברו מידי חודש בחודשו לסניף "מבטחים" במקום העבודה, או לקרן מוכרת אחרת, עם העתק להסתדרות עפ"י דרישתה.

(2) המעסיק ישלם לעובדים שכר בעד 10 ימי חג בשנה, הוראה זו תחול על עובדים שעבדו ביום הסמוך לחג, לפניו ואחריו, או שלא עבדו כך מחמת סיבה מוצדקת ומוסמכת. ימי החג הם: 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, חג הסוכות שמיני עצרת (שמחת תורה) 2 ימי פסח, חג השבועות, יום העצמאות וה-1 ובמאי. (3) העובד זכאי לתנאים סוציאליים עפ"י שעות עבודתו, ולפחות 3 שעות, גם אם עבד פחות מזה.

(4) מס מקביל למוסד לביטוח לאומי, בהתאם לחוק.<sup>2</sup>

(5) תאונות בעבודה — כל העובדים יבוטחו בפני תאונות עבודה, בהתאם לחוק.

(6) חופשת לידה — בהתאם לחוק.<sup>3</sup>

(7) חופשה שנתית — תינתן ע"י המעסיק בהתאם לחוק.<sup>4</sup>

(8) הבראה — כל עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה בהתאם להוראות סעיף 6 של הסכם המסגרת מיום 13.2.76 שנחתם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות כלהלן:

בעבור השנה הראשונה	ועד השנה השלישית לעבודה במפעל	5 ימי הבראה
בעבור השנה הרביעית	ועד השנה העשירית לעבודה במפעל	7 ימי הבראה
בעבור השנה האחת-עשרה	ועד השנה החמש-עשרה לעבודה במפעל	8 ימי הבראה
בעבור השנה השש-עשרה	ועד השנה התשע-עשרה לעבודה במפעל	9 ימי הבראה
בעבור השנה העשרים ואילך		10 ימי הבראה <sup>2</sup>

מחיר יום הבראה יהיה בהתאם לתעריף שייקבע מדי פעם בהסכם מסגרת.<sup>2</sup>

(9) חופשת נישואין — עובד, לאחר תקופת הנסיון, זכאי לחופשת נישואין של

1 ראה חוק פיצויי פיטורים והתקנות לפיו בחלק 10.10 לעיל.

2 ראה בפרק 11.8.2.

3 ראה חוק מס מקביל, תשל"ג-1973, בפרק 11.9.2.

4 ראה החוק בפרק 10.7.

5 ראה חוק, בפרק 10.6.

6 ראה תקנות מבטחים בפרק 11.10. וראה הסכם הפנסיה המקיפה בפרק 11.10.01.

7 ראה תקנות מבטחים בדבר דמי מחלה, בפרק 11.9.1.

8 ראה סעיף 25 (א) 3 (ב) לחוק, והתקנות על פיו, בפרק 10.3.

Handwritten notes in the left margin: "מדי חודש בחודשו" and "לשכת המס".

## נקיון ותחזוקה

שלושה ימים, בעת נישואיו ולרגל נישואיו על חשבון המעסיק.  
(10) ימי אבל — כל עובד קבוע זכאי להיעדר מהעבודה בימי אבלו — "שבעה" — בהתאם לדיני ישראל, במות עליו קרוב משפחה, מבלי לנכות משכרו או מחופשתו. לצורך סעיף זה, קרובי משפחה הנפטר הם: הורים, אשה, בעל, בן בת, אח ואחות.

(11) בגדי עבודה — כל העובדים בנקיון-זכאים לבגדי עבודה כלהלן:

בעבודה מ"ד שעות ומעלה ליום	בעבודה חלקית, עד 4 שעות ליום
2 חלוקים לנשים, לשנה	1 חלוק לנשים, לשנה
1 מטפחת ראש לנשים, לשנה	1 מטפחת ראש לנשים, לשנה
2 זוגות מכנסיים לגברים, לשנה	1 זוג מכנסיים לגברים, לשנה
2 זוגות נעליים, לשנה	1 זוג נעליים, לשנתיים
1 זוג מגפיים לשנתיים, לעובדים בקביעות ברטיבות מיוחדת.	1 זוג מגפיים ל"ד שנים לעובדים בקביעות ברטיבות מיוחדת.
1 זוג כפפות לשימוש בכימיקלים	1 זוג כפפות לשימוש בכימיקלים

הנעליים תהיינה בהתאם לדרישות מסדר העבודה. בגדי העבודה הם רכושו של המעסיק. אין העובד רשאי להשתמש בהם מחוץ לשעות עבודתו ובסיום עבודתו חייב העובד להחזירם למעסיק. המעסיק רשאי לנכות משכר העובד את מחירם של בגדים ונעליים, שהעובד לא החזירם בעת סיום עבודתו אצל המעסיק.

### י"ד. ועד העובדים\*

(1) ועד העובדים מייצג את העובדים הקבועים והזמניים, כלפי המעסיק, בכל העניינים הנוגעים לעובדים במקום.

(2) באין ועד עובדים, תקבע מועצת הפועלים, שבתחום שיפוטה נמצא מקום העבודה, את נציגה, שייצג את העובדים במקום העבודה, כלפי המעסיק.

### ט"ו. פטורים רגילים

(1) פטורים רגילים של עובדים, לאחר תקופת הנסיון, אפשריים רק מסיבה מספקת ובהודעה מוקדמת של יום אחד לכל חודש עבודה (מכסימום 12 יום) לועד העובדים ולעובד.

(2) חובת ההודעה המוקדמת כנ"ל חלה גם על עובד המתפטר מעבודתו.

(3) צמצום בעבודה מהווה סיבה מספקת לפיטורים.

(4) שמות המפוטרים ייקבעו בהסכמת הדדית לפי צרכי מקום העבודה, רמת עבודתו של העובד ובהתחשב בוותקו של העובד במקום העבודה ובמצבו הסוציאלי.

(5) עובד שפוטר מחמת צמצום בעבודה, זכותו קודמת לשוב לעבודה, במקרה של קבלת עובדים, תוך 6 חודשים מיום הפיטורין.

(6) במקרה של חילוקי דעות בין הצדדים בדבר הצורך בצמצום — ינהגו לפי סעיף י"ח דלהלן.

(7) גיל הפרישה הוא 65 שנים לגבר ו-60 שנה לאשה. המעסיק זכאי לפטר עובד שהגיע לגיל הפרישה. ומאידך זכאי עובד כזה לפרוש מהעבודה מרצונו.

(8) פוטר עובד על ידי המעביד עקב הגיעו לגיל פרישה או שהתפטר מרצונו הוא עם הגיעו לגיל הפרישה, יהיה זכאי לפיצויי פיטורין ולכל ההטבות האחרות, כאילו פוטר מעבודתו על ידי המעסיק.

### ט"ז. פיטורים בלתי רגילים

(1) במקרה של מעשה פלילי או מעילה באימון מצד אחד העובדים, רשאית ההנהלה להפסיק מיד את עבודתו של עובד זה, והודעה מוקדמת על כך תימסר

<sup>8</sup> ראה תקנון ועדי העובדים בפרק 10.1.8.3.

לועד העובדים. על מעשה כאמור לעיל, באם החוק מורה, כי המעסיק חייב להודיע עליו למשטרה או לגוף חוקי אחר, יעשה כן המעסיק. באם יורשע העובד בבית משפט בגינו של מעשה כאמור, יפוטל העובד ללא זכאות לפיצויים.

(2) ועד העובדים יכול לערער על הפסקת העבודה ובירור על כך, במוסדות המקומיים יתקיים בתוך 2-3 ימים.

(3) חובת ההוכחה היא על ההנהלה.

(4) אם הוכחה אשמתו של עובד, לא תהיה ההנהלה חייבת בתשלום פיצויי פיטורין.

(5) במקרה של חילוקי דעות בין הצדדים ביחס לעצם האשמה או למידת העונש, יועבר הענין לדיון בפני ועדה פריטטית שתורכב משני נציגי המעסיק ושני נציגי ההסתדרות. לא הגיעה הועדה הפריטטית להחלטה פה אחד תוך 8 ימים מתאריך הקמתה, יועבר הענין לבוררות בהתאם להוראות סימן י"ח להלן.

(6) יזוכה העובד מכל אשמה – יוחזר לעבודה, ישולם לו שכרו המלא, מבלי לנכות עבור ימי הבטלה, ופסק הדין המזכה יפורסם ע"י ההנהלה בציבור העובדים.

#### י"ז. פיצויי פיטורין

- (1) בהתאם לחוק פיצויי פיטורין תשכ"ג-1963 ובשעור הקבוע בחוק זה.
- (2) המעסיק ישלים את דמי פיצויי הפיטורין עד לשיעור לו זכאי העובד על-פי החוק, אם דמי הפיצויים שתפקדו על ידי המעביד ב"מבטחים" או בקרן מזכרת אחרת ואשר הצטברו לזכותו של העובד ליום פיטורין, אינם מכסים את שיעור הפיצוי הנדרש לפי החוק.

#### י"ח. פתרון חילוקי דעות

(1) חילוקי דעות בין הצדדים ויחידיהם בכל הנוגע ומתייחס להסכם זה יימסרו להכרעתה של ועדה פריטטית, אשר תהיה מורכבת מנציגי ההסתדרות ונציגי האיגוד הכלארי. על הועדה הפריטטית לדון ולפסוק תוך 14 יום מיום שצד בלשהו יפנה אליה.

(2) לא הגיעה הועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת, או שלא התכנסה תוך הזמן הקבוע, ימסרו חילוקי הדעות להכרעת בורר שלישי. שני חברי הועדה הפריטטית ישמשו כבוררים אף הם.

(3) על הבוררות האמורה יחולו הוראות חוק הבוררות, תשכ"ח-1968. מסמך זה מהווה אף הסכם בוררות.

(4) לא יגיעו חברי הועדה הפריטטית או הצדדים להסכם על שם הבורר השלישי, ייבחר זה בהגרלה מתוך רשימת הבוררים המוסכמת שבין התאחדות התעשיינים וההסתדרות.

י"ט. כל סיכום שיושג בין האגף לאיגוד מקצועי ולשכת התיאום בתקופת תוקפו של ההסכם יחייב את הצדדים.

#### וראייה באו הצדדים על החתום

9 ראה החוק והתקנות לפיו בחלק 10.10 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

10 ראה ההסדרים הכלליים במשק בחלק 991.

