



רשומות

# ילקוט הפרסומים

27 בספטמבר 2004

5332

י"ב בתשרי התשס"ה

עמוד

הודעות לפי חוק הסכמים קיבוציים -	
הסכמים כלליים שהוגשו לרישום עד 30.6.2004 ...	90
הסכמים מיוחדים שהוגשו לרישום עד 30.6.2004 ...	90
ביטול הסכמים קיבוציים .....	99
הסכמים כלליים שהוגשו לרישום עד 31.7.2004 ...	100
הסכמים מיוחדים שהוגשו לרישום עד 31.7.2004 ...	100
ביטול הסכם קיבוצי .....	106
מינוי רשם לפי חוק בית הדין לעבודה .....	106
הודעה על סיום שביתה לפי תקנות בתי המשפט, בתי הדין לעבודה ולשכות ההוצאה לפועל (סררי דין בתקופת שביתה או השבתה של עובדים) .....	106
בקשות לפירוק חברות על ידי בית המשפט .....	107
הודעות מאת הציבור .....	108

עמוד

הודעה על שינוי חלוקת התפקידים בין השרים ועל מילוי מקומו של שר .....	82
הודעה על הפסקת כהונה של סגן שר .....	82
הודעה על הוספת משרה לרשימת המשרות שבתוספת לפי חוק שירות המדינה (מינויים) .....	82
הרשאה והסמכה לפי פקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), חוק מניעת זיהום הים ממקורות יבשתיים ופקודת בריאות העם .....	82
הודעה בדבר הרכב המועצה הדתית צפת .....	83
צו הרחבה בענף הקולנוע .....	83
צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה .....	85
צו הרחבה בענף תעשיית המתכת, החשמל והאלקטרוניקה .....	86

## צו הרכבה בענף תעשיית המתכת, החשמל והאלקטרוניקה

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות החסכם הקיבוצי הכללי (7032/2003) בין התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בישראל שנתתם ביום י' בתמוז התשס"ג (10 ביולי 2003) (להלן – החסכם); ההוראות המורחבות שבתוספת יחולו על העובדים והמעבידים בישראל בתעשייה ובמלאכה בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה. עד 20 עובדים למפעל, ולמעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ונועבידיהם; וכן למעט עובדים ומעבידים בתחום פיתוח תוכנה בענף האלקטרוניקה.

### תוספת

#### ההוראות המורחבות

מס' הסעיף  
בהסכם

#### פרק א': הגדרות

"הנהלת המפעל" – בעל מפעל או בא כוח שהוסמך בידי ההנהלה;

"מפעל" או "מעסיק" – כל מפעל או מעסיק בענפי המתכת, החשמל והאלקטרוניקה המעסיק עובדים שבימים לשם ייצור או הרכבה בענפים האלה;

מתכת, עיבוד שבבי, חריטה וכרסום, זיור אלקטרוני, אלקטרוניקה, מעבדות אלקטרוניקה, מעבדות לתיקון אודיו, וידאו וטלוויזיה, טכנאות אלקטרוניקה, מעבדות לתיקון מחשבים וציוד היקפי, מעבדות לתיקון ציוד חשמלי וכלי עבודה, ציוד חשמלי, ביצוע עבודות השמל למוניקה, חשמל, אלומוניום ומוצריו למבנים ותעשייה, צורפות, פלסטיקה, ייצור ועיבוד גומי, מוצרי אריזה, רהיטי מתכת, אופטיקה, מנועולות לסוגיה, זגזגות, זכוכית ומוצריה, יציקה, כבישה ומתיחה, אחזקה ומכניקה, הימום, קירור, מחוג אוויר, ייצור ושירות למעלות, שירותי תעשייה, מכשירנות, מכניקה עדינה, ליפוף מנועים, אוטומציה, רובוטיקה, צביעה תעשייתית, ציפוי מתכות, תעופה ואביוורה, מכונות והנדסת מכונות, תכנון וייצור מערכות אנרגיה סולרית, תכנון, פיתוח וייצור דגמים לתעשייה ולשירותים, עבודות מסגרות למבנים ותעשייה;

"עובד" – כל המועסק כשכיר על ידי המפעל, שמלאו לו 18 שנים, למעט מנהל כללי, חשב, ומנהל כוח אדם;

"נער עובד" – נער שגילו 16 עד 18 שנים המועסק בעבודות ייצור, עזר ושירות;

"חניך" או "שוליה" – נער שגילו 15 עד 18 שנים העובד כדי לרכוש מקצוע על ידי עבודה מעשית ומידרכת על פי חוק החניכות, התשי"ג-1955;

"משמרת יום" – עבודה בתחום השעות 06:00-17:00;

"משמרת שנייה" – עבודה בהיקף של 7½ שעות בתחום השעות 14:00-22:00;

"משמרת שלישית" – עבודה בהיקף של 6½ שעות אשר שעתיים לפחות ממנה הם בתחום השעות 22:00 עד 06:00 למחרת;

"שבוע עבודה" – שבוע עבודה כן 5 ימים;

"חודש" – תקופה של חודש לפי הלוח האזרחי (הגרגוריאני) הנהיג במדינה;

"שנת עבודה" – תקופת עבודה של 12 חודשים לפי הלוח האזרחי הנהיג במדינה, כולל ההופשה השנתית;

"שכר משולב" – השכר בצירוף התוספות הקבועות המשתלמות לעובד, כדלקמן: תוספת יוקר, תוספת ותק, תוספת מחלקתית ו/או מקצועית ו/או מפעלית קבועה, שיצורפו לשכר המשולב;

"שכר כולל" – שכר משולב וכן שעות נוספות, פרמיות, מענקים, החזרי הוצאות וכיוצא בהם.

#### פרק ג': תקופת הניסיון

א. כל עובד המתקבל לעבודה נחשב עובד בניסיון ב־24 חודשי עבודתו הראשונים.

ב. פרק ז' (א)4) לא יחול על עובד בתקופת ניסיון.

ג. בתקופת הניסיון יחולו על העובד כל תנאי העבודה, אלא אם כן צוין במפורש אחרת.

#### פרק ד': סדרי עבודה

א. שעות עבודה רגילות:

1. שבוע עבודה הוא כן 43 שעות שבועיות;
2. חודש עבודה הוא כן 186 שעות חודשיות;
3. יום עבודה בערבי חג הוא כן 7 שעות ויחושב לפי יום עבודה מלא במקובל;
4. ערב פסח ויום כיפור – 5 שעות בתשלום של יום עבודה מלא במקובל;
5. אחת לשנה, בערב חג או יום גשר הסמך אליו, אם יופסק הייצור במפעל, על פי החלטת המעסיק, יום הגשר יחשב ליום חופשה או לחלופין ליום בחירה. הניכוי יהיה לפי שעות העבודה ביום הגשר.

ב. שעות עבודה נוספות:

שעות עבודה, שמועסק בהן עובד לפי רשימת המעביד מעבר לשעות העבודה היומיות הרגילות, נחשבות לשעות עבודה נוספות, והן משתלמות בתוספת של 25% מהשכר המשולב בעבורי השעתיים הראשונות, 50% מהשכר המשולב החל מהשעה הנוספת השלישית, בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

<sup>5</sup> סי"ח התשי"א, עמ' 204.

<sup>1</sup> סי"ח התשי"ז, עמ' 63.

<sup>2</sup> סי"ח התשי"ג, עמ' 108.

ג. משמרות:

- (1) במשמרת שניה יהיו העובדים זכאים לתוספת של 22.5% על שכרם המשולב בעבור הימים שעבדו במשמרת שניה.
- (2) במשמרת שלישית יהיו העובדים זכאים לתוספת של 42.5% על שכרם המשולב בעבור הימים שעבדו משמרת שלישית.

פרק ה': שכר עבודה

א. 1. תעריפי שכר מינימליים הם כדלקמן:

דרגה	שכר בשקלים חדשים
1	3,370
2	3,540
3	3,740
4	3,940
5	4,140
6	4,340
7	4,540
8	4,740
9	4,940
10	5,140
11	5,340
12	5,540

2. נערים עובדים ותניכים, יהיו זכאים לשכר בהתאם לחוק עבודת נוער, התשי"ג-1953.
3. לאחר תקופת עבודה של שנה אחת יקודם העובד מדרגה 1 לדרגה 2.
4. המעבר מדרגה לדרגה בשאר הדרגות (2 עד 12), מותנה בפרק זמן מינימלי של שנתיים וכפוף להמלצת ההנהלה.
5. הטבלה תעודכן במועדי עדכון תוספת היוקר ובשיעור תוספת היוקר.
6. הטבלה תעודכן גם במועדי עדכון שכר המינימום; עליה בשכר המינימום תגרום לשינוי הדרגות הנמוכות משכר המינימום; הדרגה התחילית החדשה תהיה שכר המינימום בתוספת 35 שקלים חדשים כשהיא צמודה לתוספת היוקר. הדרגה הראשונה תבוטל רק אם שכר המינימום החדש בתוספת 35 שקלים חדשים כשהיא צמודה לתוספת היוקר יעברו את סכום הדרגה השנייה. במקרה זה, תתווסף דרגה חדשה שסכומה 200 שקלים חדשים מעבר לדרגה האחרונה הקיימת והמעורבנת; הסכום של 200 השקלים החדשים יתעדכן במועד תשלום תוספת היוקר ובשיעור תוספת היוקר.
- למען הסר ספק, עדכון שכר המינימום לפי סעיף זה, אין משמעותו תוספת שכר אוטומטית לדרגות שמעל שכר המינימום.

הערה: על התעריפים כמפורט בסעיף זה יש להוסיף תוספת יוקר החל ביום א' בתמוז התשס"ג (1 ביולי 2003).

ב. עבודות חוץ:

עובדים הנשלחים לעבוד מחוץ למקום עבודתם יחזרו להם הוצאות הנסיעה ויקבלו תשלום בעבור זמן הנסיעה לפי חישוב של שעות עבודה רגילות. כן יחזרו להם הוצאות הלינה על פי התקשיר או לחלופין ידאג המעסיק על חשבוננו לסידורי לינה.

עובדים אשר במקום עבודתם קיימים סידורי הזנה יקבלו החזר הוצאות אש"ל על פי התקשיר או לחלופין יקבלו מהמעביד ועל חשבוננו סידור להזנה במקום שבו יועסקו בעבודות חוץ.

אין באמור לעיל כדי לפגוע בכל הסדר או נוהג שהיה קיים במקום העבודה טרם הוצאת צו זה.

ג. תוספת ותק:

1. חישוב תוספת הותק יהיה לפי שיטה אחונית. תוספת של  $\frac{1}{2}$  אחוז מהשכר המשולב בעבור כל שנת ותק ממועד תחילת עבודת העובד, עד לתקרת ותק של 30 שנים; התוספת תעודכן מדי שנה במועד קבוע ותשלום מדי חודש בחודשו.
2. תוספת הותק לא תובא בחשבון לענין חישוב תקרת תוספת יוקר, ואולם תהווה שכר לפל דבר וענין.
3. תוספת הותק תצוין בסעיף נפרד בתלוש השכר. לחלופין אם המעסיק יוכיח את תשלום תוספת הותק, לא יהיה העובד זכאי לתשלום נוסף של תוספת ותק.

ד. תוספת יוקר:

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

פרק י': תנאים סוציאליים

א. ביטוח מחלה:

- (1) כדי להבטיח תשלום לעובדים בימי מחלה, ולהסיר מהמעביד אחריות בנדון, ישלם המעביד לקרן דמי מחלה תשלום בעד ביטוח מחלה.
- (2) מעביד אשר לא יבטח את העובדים כאמור, יהא מחויב לתת לעובדים את כל הזכויות הקבועות בתקנות קרן דמי המחלה.
- (3) אם הביטוח בקרן דמי מחלה אינו מכסה חבות על פי התוק, יישא בו המעביד.
- (4) האמור בסעיף (א) לא יחול על עובדים שהיו מבוטחים לפני יום י' בתמוז התשס"ג (10 ביולי 2003) בביטוח מחלה אחר.

ב. פנסיה:

1. המעסיק יבטח את עובדיו בקרן פנסיה מקיפה. המעסיק ישלם לקרן פנסיה מקיפה 12% מהשכר

<sup>6</sup> ט"ח התשי"ג, עמ' 115.

- (ב) בחירת העובד תיכנס לתוקף (מיום הבחירה) אם לא הודיע העובד על ביטול הודעתו בתוך 21 ימים מיום הבחירה.
- (ג) כל עוד לא בחר העובד בביטוח חלופי כאמור בסעיף זה, יבוטח בקרן פנסיה מקיפה כאמור.
10. תשלומי המעביד לביטוח מנהלים בעד פיצויי פיטורים יבואו במקום תוכנית תשלום פיצויי פיטורים על פי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

**ג. דמי חגים:**

1. כל עובד יומי שעבד לפחות 3 חודשים רצופים, ועבד בימי העבודה החלים סמוך ליום החג ולאחריו, זכאי לחופשת חג ביום החג בתשלום מלא, לפי פירוט יומי החג כדלקמן:
- 2 ימי ראש השנה  
1 יום הכיפורים  
2 ימי סוכות  
2 ימי פסח  
1 יום העצמאות  
1 יום השבועות  
1 יום בחירה
- ימי הבחירה יהיו בימים האלה: תענית אסתר, יום ירושלים, תשעה באב, או ערב חג, או יום לאחר החג שהוא יום גשר.
- היציא ליום בחירה היא כתיאום עם המעסיק.
2. התשלום בעד ימי החג מהווה שכר עבודה.
3. עובד יומי לא יהיה זכאי לתשלום בעבור ימי חג החלים ביום הפנוי.
4. עובד יומי לא יזכה זכאי לתשלום בעבור ימי חג החלים בשבת.
5. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נוסף בעבור ימי חג.

**ה. חופשה שנתית:**

1. עובד יצא לחופשה השנתית בתשלום מלא בהתאם לוחק שלו במפעל כדלקמן:

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

המבוטח והעובד 5.5% מהשכר המבוטח. שיעור הפרשה של המעסיק והעובד יתעדכנו כשיעורים ובמועדים על פי דין. השכר המבוטח יהיה השכר המשולב כהגדרתו בהסכם זה ונוסף על כך שכר עידוד (פרמיות מדורות עד 30% מהשכר).

הפרשות המעסיק לביטוח פנסיוני יבואו במקום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963<sup>5</sup> (להלן - חוק פיצויי פיטורים), והאישור הכללי שהוצא מכוחו, קרי 72% (שבעים ושניים אחוז) מפיצויי הפיטורים המגיעים בעד התקופה שבה בוצעו ההפרשות לקרן הפנסיה.

2. עובד שהיה מבוטח בקרן ואשר סיים את עבודתו בנסיבות שעל פי דין הוא זכאי להשלמת פיצויי פיטורים, יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים.

5. מעסיק אשר במועד חתימת הסכם זה מבטח את עובדיו בקרן פנסיה מקיפה על פי הסכם קיבוצי או הסדר, 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. כל עובד במפעל אשר היה מבוטח בקרן פנסיה מקיפה או בביטוח מחלה או בשניהם, במועד חתימת הסכם זה, או במועד תחילת עבודתו במפעל לאחר חתימת הסכם זה, או בשני המועדים האמורים, ימשיך להיות מבוטח ברציפות באותה קרן פנסיה ובאותם תנאים.

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 תיקבע על פי הוראות פרק זה.

8. (א) המעביד יהיה רשאי, על פי בחירת העובד שניתנה בכתב, לבטח את העובד בהסדר ביטוח חלופי, לרבות ביטוח מנהלים, בהתאם למפורט בנספח א' כלהלן:

**נספח א'**

**הסדר ביטוח חלופי**

הסדר ביטוח חלופי על פי הוראות סעיף 8 לפרק ו' יכלול את המרכיבים האלה:

1. שיעור ההפרשה לא יפחת מ-19.83% מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף ב'ו' לפרק ו', שמרוכם תשלום העובד לא יעלה על 5.5%.
2. ההסדר מראש יבטיח אופציה לתשלום פנסיה חודשית לכל החיים למקרה זקנה ונכות.
4. כמו כן, ההסדר יבטיח תשלום חד פעמי במקרה מוות.

<sup>5</sup> ס"ח התשכ"ג, עמ' 136.

נישואי בן/בת של העובד/ת - 1 יום;  
יום לידת בן/בת של העובד - 1 יום.

**3. ימי אבל:**

עובד שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבועה") ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו בעבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים).

4. (א) קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל יהיה רשאי להיעדר מעבודתו כיום היעדרו; לענין זה יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד; לענין סעיף זה, "קרוב משפחה" - הורים, הורי הורים, בן/בת זוג, ילדים, אחים ואחיות.

**3. דמי נסיעה:**

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

**ח. בגדי עבודה ובגדי מגן:**

1. המעביד יספק לעובדים 2 זוגות בגדי עבודה זוג נעלי עבודה לאחר תקופת עבודה של 6 חודשים ולפחות פעם בשנה. נוסף על האמור לעיל יינתן זוג נעלי עבודה נוסף בהתאם לצורך.

2. בגדי מגן יינתנו לעובדים בהתאם לתקנות הבטיחות בעבודה (צידוד מגן אישי), התשנ"ז-1997.

**פרק ח': שונות**

**א. בטיחות וגיחות בעבודה:**

2. כחלק מההרכיבים ליישום תקנות הבטיחות על המעסיק לנהל פנקס הרכיב ולחלק לעובדים תמצית של הוראות הבטיחות במקום העבודה בשפה המובנת להם. על המעסיק מוטלת האחריות לבטיחות ומניעת תאונות במקום העבודה בהתאם לתקנות.

**ג. פנינת אוכל:**

המעביד יהיה אחראי לחקצות לעובדים מקום נקי ומסודר לארוחות.

י' באלול התשס"ד (27 באוגוסט 2004)  
(חמ 107-3)

אהוד אולמרט

שר התעשייה המסחר והתעסוקה

<sup>7</sup> ק"ת התשנ"ז, עמ' 1139.

2. המעביד יקבע את מועד חופשתו של העובד בהתאם לצורכי העבודה ובהתייעצות עם העובד.

3. עובדים, המקבלים פרמיות נוסף על שכרם הקבוע, יכולו שכרם לצורך חישוב דמי החופשה את הפרמיה הממוצעת ליום עבודה רגיל, שקיבלו ב-90 הימים לפני צאתם לחופשה, ובלבד שהפרמיה האמורה לא תעלה על 30% מהשכר הקבוע.

4. במקצועות שבהם החוק מזכה את העובד בחופשה מוגדלת, יקבל העובד את חופשתו בהתאם לחוק או בהתאם לאמור לעיל לפי התקופה הארוכה יותר.

5. עובדים בעלי זכות חופשה המפוטרים לפני שקיבלו את החופשה המגיעה להם, יקבלו מהמעביד את פדיון החופשה הצבורה בעת הפיטורים.

6. מכסת החופשה דלעיל היא לשנת עבודה ובאופן יחסי לחלקי שנה.

7. העובדים ינצלו את החופשה למנוחה והבראה ולא יעסקו בעבודה אחרת שכר בתקופת החופשה.

**ה. תשלום דמי הבראה:**

1. המעביד ישלם לעובד דמי הבראה לפי ערך יום הבראה כפי שנקבע על פי הסכמים קיבוציים כלליים שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות וכפי שיעודכנו מזמן לזמן.

להלן טבלת זכאות העובד לימי הבראה לפי הותק בעבודה:

זכאות לדמי הבראה	מספר שנות עבודתו של העובד במפעל
5	לאחר השנה הראשונה
6	בשנה השנייה והשלישית
7	משנה רביעית עד השנה השמינית
8	בשנה התשיעית והעשירית
9	בשנה האחת עשרה
10	מהשנה השתיים עשרה ואילך

**ו. חופשה מיוחדת (לידה, שמחה ואבל):**

**1. היעדרות מהעבודה עקב הריון ולידה:**

היעדרות עובדים מהעבודה עקב הריון, יציאה לחופשת לידה, וחכויות לאחר לידה, יהיו על פי חוק עבודת נשים, התש"ד-1954.

**2. חופשות מיוחדות לעובדים:**

עובד קבוע (לאחר תקופת הניסיון כאמור בפרק ג') יקבל חופשות מיוחדות כדלקמן:

יום החתונה של העובד/ת בתוספת 2 ימי עבודה סמוכים;

<sup>6</sup> ס"ח התשי"ד, עמ' 154.

ילקוט הפרסומים 5332, י"ב בתשרי התשס"ה, 27.9.2004.