



הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך וחתם במישור אדומים ביום 24.6.2026

בין:

לוי מפעלי מתכת ועץ בע"מ, ח.מ. 511257990
(להלן: "החברה")

מצד אחד

לבין:

1. מען-ארגון עובדים, ע"ר 58-032-5363
(להלן: "ארגון העובדים" ו/או "מען")

2. ועד עובדי לוי מפעלי מתכת ועץ

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

נוצד שני

והואיל וארגון העובדים מען הוא ארגון העובדים היציג בחברה;

והואיל והעובדים ניהלו מ"מ וגיבשו הסכם הקובע את תנאי העסקה, במטרה לקיים תנאי עבודה הוגנים, לספק יחסי גומלין תקינים בין החברה לעובדים ונציגותם, ולהבטיח ביצוע יעיל של העבודה בחברה;

והואיל וברצון הצדדים לען בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם בלעדי ומחייב, וחכול כמפורט להלן;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

א. כללי

1. חמבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

1
[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

נאמן למקור

ע"י אמיר בשה
מ.ר. 37916

2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתאייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתאייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
4. כל הסכומים והתשלומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו, והחברה תנכה מהם מיסים, תשלומים והפרשות כנדרש על פי דין והסכם זה, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.
5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. משרת חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
6. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום חליף משפטי או מעין משפטי.
7. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, החוזים, הנחמים והנחלים שהיו קיימים בחברה העוגנים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. תשלום בגין הפסקת ייחוס למי שמשולם חיוס, רק בימי עבודה בפועל. לא תשולם הפסקת בימי חופשה, מחלה וחגים. תוספת ניהול שמשולמת חיוס למי מהעובדים תמשיך להיות משולמת. בנוסף תמשיך החברה לשלם לעובדים שקיבלו חזרה נסיעות גבוה ממח שקבע בדין הכללי באותו סכום ששולם עד חיוס.
8. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תחילתה בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
9. ארגון העובדים וועד העובדים מטעמו מצהיר, כי הסכם זה על תוכנו הובא לחצבנה ואישור בקרב כלל עובדי החברה עליהם חל הסכם זה, טרם תחתימה עליו. עותק ממנו יימצא אצל ועד העובדים תחת נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי החברה, וכל עובד בחברה יוכל לעיין בו במקומות אלו. מסירת העותק מהסכם זה לידי ארגון העובדים וועד העובדים תחשב לכל דבר לכך שתוכנו הוברר והוסבר לכל אחד מהעובדים וידועים לו והעובדים יהיו מגויסים מלשון אחרת.

פרק ב' – הגדרות

- **החברה** – לוי מתכת ועץ בע"מ.
- **מען** – מען – ארגון עובדים (ע"ר).
- **הוועד** – ועד העובדים בחברה. הנבחר אחת לשנתיים.
- **נציגות העובדים** – מען ואו הוועד לפי העניין.
- **המועד הקובע** – מועד ותחתימה על הסכם זה.
- **שכר בסיס** – השכר הקובע לצורך הפרשות סוציאליות.

פרק ג' – תחולה ותקופת תוקף

ההסכם יחול על כל עובדי הייצור בחברה למי נספח א' (רשימת שמות של כלל העובדים. שם +משפחה +ת.ז.). וכן על העובדים שיבואו במקומם.

Handwritten signatures and initials.

Handwritten signature and stamp.
עו"ד אמיר בשה
37916.ג.ר.
באמ"מ במקור

החשכם יהיה בתוקף למשך 3 שנים מהמועד הקובע. תקופה זו תוגדר כ"התקופה הראשונה".
בתום התקופה הראשונה יתחדש החשכם אוטומטית, אלא אם יפתח מו"מ חודשיים לפני מועד סיומו לבקשת אחד הצדדים.

פרק ד' – שכר, ותק דירוג מקצועי

10. שכר העובדים יקבע על פי הטבלה שמופיעה בגספח ב'. יצורף מכתב צד של מנהל החברה למען בעניין מסמך עובדים ששכרם לא שונה בחשכם. התשלום לפי טבלה זו יחל במשכורת יולי 2026 שתשלום בראשית אוגוסט.
- 10.A. החברה תשלם מענק חתימה חד פעמי לכל עובד, שמועסק מעל לשישה חודשים, בשתי פעימות. תשלום אחד בסך 500 ש"ח שישולם בחודש יולי ותשלום שני של 500 ש"ח במשכורת נובמבר 2026.
11. השכר ישולם לעובדים במועדים הקבועים בד"ן.
12. החברה תפיק דו"ח שעות עבודה חודשי ותצטרף לתלוש השכר וזאת בכפוף לבקשתו של העובד.

פרק ה' – שעות עבודה, חופשות וחגים

13. שבוע עבודה הינו בן 5 ימים (מי א – ה) יום עבודה בין 8:00-17:00. כולל הפסקה. העובדים יהיו זכאים ל-30 דקות הפסקה שאינה משולמת במהלך יום העבודה.
14. ככל שלא תהיה עבודה במפעל בערב החג תוכר זכאות עובדים ליום חג בתשלום בטכחות ביום שקדם לערב החג. עובדים יוכלו לבקש לקבל יום זה כיום חופשה בתשלום על חשבון הצבירה שלהם ככל שיש להם צבירה חיובית.
15. שעות נוספות – התשלום יהיה בהתאם לחוק.
16. ימי חג – העובדים יהיו זכאים לתשלום עבור 10 ימי חג בשנה וזאת במועדים הבאים: ראש חשנה – יומיים, יום כיפור – יום, סוכות – יומיים, פסח – יומיים, יום העצמאות – יום, שבועות – יום. חגים הראשון של עיד אל פיטר. כל תשלום במפעל יבוצע על פי צו ההרחבה לנושא חגים.
17. העובדים המוסלמים – יהיו זכאים לצאת לחופשת חג בחגיהם – עיד אל פיטר ועיד אל אדחא. למעט היום הראשון של עיד אלפיטר שישולם כיום חג, יהיו שאר ימי חגים אלו על חשבון ימי החופשה הצבורים של העובדים. החופשה תייל תתבצע רק בחסכמת המעסיק.
18. עובדים שיגיעו לעבודה במהלך ימי חג המוסלמי יקבלו בגין יום זה תשלום על יום עבודה רגיל, ללא תוספת.
19. חופשה שנתית דמי חברא – בהתאם לוותק והיקף משרה.
20. החברה תדאג לעדכון מצב משפחתי של העובדים לצרכי מס. העובדים יחתמו על טופס 101 בתחילת שנה.

פרק ו' – בטיחות, בריאות ותנאי עבודה

21. החברה תספק ציוד מגן אישי, לרבות מסיכות, משקפי מגן וכפפות.
22. תאונות עבודה – במקרה של תאונת עבודה קשה יוזמן אמבולנס וחפייטי יהיה לפי קביעת הצוות הרפואי ואישור גרמי הבטחון.
- במקרה של תאונת עבודה קלה – העובד יתפנח באופן עצמאי לקבלת טיפול רפואי, החברה תחזיר לעובד סכום של עד 400 ש"ח עבור הוצאות רפואיות ששילם מכספו.

י.נ. מ.נ. מ.נ.

א.נ. מ.נ. מ.נ.

עריד אמיר בשח
מ.נ. 37916
נאמן למקור

כדי לקבל את החזר, על העובד לחציג קבלות מקוריות על הטיפול, החזר זה ישולם לעובד כמקדמה, והוא ינוכה ממשכורתו בחדש העוקב (לאחר מכן הטיפול מוסדר מול ביטוח לאומי – ע"י העובד וארגון העובדים מען).

23. החברה תדאג לקיום חזירות בסיחות תקופתיות פעם בשנה.

פרק ז' – ביטוח פנסיוני חבויות סוציאליות

24. העובדים ייהנו מביטוח פנסיוני בשיעורים חקובים בצו החרבה לפנסיה חובה במשק משנת 2008 ועדכוני התקופתיים.

25. תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגין נעשתה ההפרשה בלבד. אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ואו לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים מלאים בגין תקופות ואו שיעורים אשר בגיןם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

פרק ח' – ביגוד תיוד עבודה

26. החברה תספק לכל עובד שמעסק שלושה חודשים שני סטים של חולצות עבודה לחורף ולקיץ, וכן זוג נעלי עבודה.

27. עובד שיעיג נעליים בליות יקבל זוג נוסף אחד בשנה באישור מנחל המפעל.

פרק ט' – הסדרי עבודה וחובות העובדים

28. דיווח נוכחות (שעון נוכחות) : העובד עומד לרשות המעסיק

- א. החתמת כניסה תתבצע לאחר סיום ההתלבשות ולפני תחילת עבודה במפעל.
- ב. החתמת יציאה תתבצע עם סיום העבודה במפעל, כיבוי המכונה וסיום הפעילות, ולאחר מכן תתבצע החתלבשות.
- ג. כל זמן שלא חותם כדון לא ייחשב כשעות עבודה.
- ד. מובהר ומודגש כי כלל העובדים מחויבים בהחתמת נוכחות באמצעות טביעת אצבע, ללא יוצא מן הכלל.
- ה. עובד שלא חותם כניסה ואו יציאה, מכל סיבה שהיא, מחויב לחודיע על כך למעסיק באותו יום.
- ו. הודעה למעסיק תעשה באמצעות ווטס אפ.
- ז. עובד שלא חותם בכניסה או ביציאה ולא דיווח על התקלה במקום יחשב כמי שעשה עבירה משמעת על כל המשתמע מכך.

29. זמני תפילה

עובדים יהיו רשאים לצאת להפסקת תפילה אחת ביום של עד 10 דקות ע"י המעסיק. שעת היציאה של כלל העובדים לתפילה תקבע בכל תקופה על ידי החנהלה לאחר חיוועצות עם ועד העובדים, ההפסקה מיועדת לעובדים המתפללים ולצורך תפילה בלבד.

30. הפסקות עישון – במשך היום יהיו שלוש הפסקות עישון קצרות על חשבון המעסיק

- א. בשעה 9.00 – הפסקת עישון של 5 דקות.
- ב. בשעה 11.00 – הפסקת עישון של 5 דקות.
- ג. בשעה 14.00 – הפסקת עישון של 5 דקות.
- ד. מעבר לכך, עישון יתאפשר אך ורק בזמן ההפסקה הרשמית מחוץ לשטח המקורה.
- ה. העישון כשטח מבנה המפעל – אסור בהחלט.

ס.א. ס.א. ס.א.

4

א.א.א.א.א.

נאמן למקור

עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37926

ו. החפסקה למעשנים ולעישון בלבד.

31. חזור נסיעות

החזר נסיעות ישולם בהתאם לחזרות הדין בלבד. המעסיק ישלם לעובדים החזר הוצאות נסיעה אלא אם כן יארגן הסעה מאורגנת על חשבונו. במצב שבו ההסעה מאורגנת על ידי המעסיק הוא יהיה פטור מתשלום החזר הוצאות נסיעה. התשלום לעובדים שאין להם הסעה יהיה לפי החוצאה ועד התקרה שנקבעה בצו ההרחבה לדמי נסיעות (בזמן חתימת הסכם זה התעריף עומד על סך 22.6 ש"ח ליום).

32. חידודות מחעבודה

עובד המבקש להיעדר מחעבודה מחויב להודיע על כך למעסיק לפחות יום עבודה אחד מראש ולקבל אישור בכתב. במקרה של חידודות בשל אירוע בלתי צפוי שמונע מחשבו להגיע באותו יום לעבודה הוא יהיה חייב להודיע על כך מיידית למנהל העבודה. חידודות ללא אישור כאמור תיחשב כחידודות בלתי מוצדקת על כל חמשתמט מכך.

33. שעות נוספות

שעות נוספות ישולמו אך ורק בהתאם לחזרות הדין, ורק לעובדים אשר קיבלו אישור מפרש ומראש מהמעסיק לביצוען, בהתאם לצורכי העבודה. עבודה מעבר לשעות העבודה ללא אישור כאמור – לא תזכה בתשלום.

פרק י" – העסקת עובדי קבלן

34. ככל שהמעסיק נדרש למאמץ מיוחד ולתוספת עובדים ורוצה לשלב עובדים שמעסיקים על ידי קבלן כוח אדם, הוא יעשה זאת לתקופה של עד 6 חודשים. ככל מקרה עובדי קבלן לא יהיו רוב מכלל עובדי המפעל.

35. ככל שהמעסיק ירצה להמשיך ולהעסיק חלק מעובדי קבלן כוח האדם, הוא יוכל לעשות זאת עד תום התקופה שקבעה בחוק לקליטתם כעובדים ישירים של החברה.

פרק י"א – סעיפי משמעת

36. הגדרת עבירות משמעת -

- עשה העובד מעשה או התנהג, באופן שפגע במשמעת המפעל.
- לא קיים את המוטל עליו כעובד, על פי נוהג, חוק או תקנה או הוראה כללית או מיוחדת שניתנו לו כדין או חתרשל בקיום המוטל עליו.
- התנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המפעל או התנהג התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של המפעל.
- סירב או לא ביצע מה שנדרש ממנו ע"י הממונים עליו.
- התנהג התנהגות בלתי הולמת במילוי תפקידו או בקשר אתו.
- חורשע על עבירה שיש עמה קלון.

ל.מ. ס.מ. ס.מ.

G. I. L. S.

נאמן למקור

עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

- ז. עבר עבירת משמעת חמורה לרבות עבירה של הטרדה מינית.
37. הליכי הטיפול בעבירות משמעת
- א. נתקבלה תלונה על עבירת משמעת של העובד, תערוך איתו ההנהלה שיחת בירור והעובד יוזחר מחזרה על העבירה. בתום השיחה ובמועד סמוך ככל האפשר יוצא סיכום כתוב של השיחה שיועבר לעובד ולנציגות העובדים.
- ב. במידה ובסיטונת ההנהלה לנקוט סנקציה כספית נגד העובד, היא תודיע לו בכתב על כך ובכלל זה על הסיבה לנקיטת הצעד נגדו ועל הסכום שהיא מתכוונת לנכות לחודעת ווטס אפ נחשבת כחודעה בכתב). עותק של החודעה זו יועבר לנציגות העובדים.
- ג. נציגות העובדים תוכל לאחר בירור עם העובד להעביר את ההתנגדותה לצעד זה.
- ד. הסמכות לביצוע הסנקציה תשמר להנהלה בלבד.
- ה. עובד שהוגשה נגדו תלונה כאמור חייב להתייצב לשיבת חזריר שנקבע על ידי ההנהלה במקום במועד שנקבע לכך.
- ו. בכל הליך בפני ההנהלה תינתן לעובד אפשרות להשמיע טענותיו ולחיות מיוצג אם ירצה בכך.
- ז. עובד שהוזמן לשיבת בירור ולא הופיע לשיבה בלי לתת הסבר סביר, תהיה ההנהלה רשאית להחליט בענינו לפי שיקול דעתה ותעביר לעובד ולנציגות העובדים את החלטתה.
38. חובות העובד ומשמעת בעבודה -
- א. העובד חייב לבוא לעבודה בשעה הקבועה להתחלתה ולא לעזוב את העבודה לפני השעה המיועדת לסיומה.
- ב. הנוכחות בעבודה מחושבת עפ"י החתמה אישית בשעון הנוכחות של כל עובד בהתאם לסדרים שייקבעו ע"י הנהלת המפעל משעה 08:00 עד 17:00.
- ג. בזמן שדיווח נוכחות באמצעות שעון נוכחות יעמוד העובד לרשות המעסיק
- ד. החתמת כניסה תתבצע לאחר סיום ההתלבשות ולפני תחילת עבודה במעל.
- ה. החתמת יציאה תתבצע עם סיום העבודה בפועל, כלומר כיבוי המכונה וסיום הפעילות, ולאחר מכן תתבצע ההתלבשות.
- ו. כל זמן שלא הוחתם כדיון לא ייחשב כשעות עבודה.
- ז. מוכחר ומודגש כי כלל העובדים מחויבים בחתמת נוכחות באמצעות טכנית אצבע, ללא יוצא מן הכלל.
- ח. עובד שלא חתמים כניסה ואו יציאה, מכל סיבה שהיא, מחוייב לחודיע על כך למעסיק באותו יום. חודעה למעסיק תעשה באמצעות ווטסאפ.
- ט. שמיעת צלצל ההפסקה במפעל מהווה את הקביעה הבלעזית לומני תחילת העבודה, יציאה להפסקה, חזרה מהפסקה ויציאה מהעבודה, בהתאם למוגדר בהסכם זה.
- י. העובד ישמור על כלי העבודה שיועמדו לרשותו ועל תקינותם. כמו כן יהיה מחוייב העובד לזודא שהכלי שקיבל לידיו נרשם על שמו וכי הוא תחזירו בסיום העבודה שהוא תקין או בסוף יום העבודה למחסן ולזודא שנמחק הכלי שרשום על שמו.
- יא. העובד ישתמש באופן חסכוני ונכון בחומרי העבודה.
- יב. עובד לא יוציא ממקום עבודתו רכוש, כלים וחומרים ללא אישור בכתב מהנהלת המפעל.

י.א. י.ב. י.ג.

י.א. י.ב. י.ג.

ע"י אמיר בשן
ג.ד. 37916
נאמן למקור

- יג. העובד ימלא בנאמנות את כל התפקידים שיוטלו עליו בזמן העבודה ויקיים את כל החוראות בענייני העבודה שניתנו לו מטעם המפעל או נציגיו המוסמכים והממונים עליו.
- יד. העובד ימלא בנאמנות כל עבודה שתניתן לו בכל מחלקה או צורך כפי שיידרש ע"י הממונים עליו גם אם אין מדובר במה שהוא עושה בשיגרה. חוראה זו נוגעת לכל פרק זמן שיחליט עליו הממונה עליו.
- טו. עובד אשר לא יוכל לבוא לעבודה מסיבה אישית יודיע על-כך לממונה לפחות יומיים לפני העדרתו.
- טז. חובת העובד להודיע לממונה על העדרתו ביום ההעדרות אם הסיבה להעדרות היתה בלתי צפויה מראש ואי אפשר היה למסור על-כך הודעה מראש.
- יז. לא יוצא עובד ממקום עבודתו בשעות העבודה ללא נטילת רשות בכתב או מסרון מחממונים עליו. כל יציאה בשעת העבודה חייבת בדיווח בשעות הנבחרות. יובהר שעל העובד האחריות הבלעדית ליציאה משטח המפעל אל מחוץ לאיוורר התעשייה לפי נהלי הביטחון הנדרשים באיוורר גם אם יידרש מהעובד לשלם מכספו להסעה.
- יח. על העובד להקפיד על חסדר והגקיון במקום עבודתו.
- יט. על העובד להודיע לממונים עליו על כל אירוע בלתי רגיל במקום העבודה הצופה סכנה למפעל או לעובדים.
- כ. על העובד לדווח מיידית להנהלה על כל עבירת משמעת שנחשף אליה.
- כא. חובה על העובד לשמור בסוד ידיעות מקצועיות שחגיעו לידיעתו בתוקף עבודתו.
- כב. העובד לא יפרסם ידיעות, כאמור לעיל, ולא ימסור תוכן לאדם אחר אלא אם קיבל רשות לכך מאת המפעל.
- כג. עובד הפרש מן העבודה וכן עובד המועבר ממחלקה למחלקה, יחזיר לממונים עליו את כל חסמסמכים והציוד שהגיעו אליו בתוקף תפקידו הכולל תוכנות שרטוטים סקיצות הניתנות לעריכה במחשב.
- כד. לא יוציא עובד מתחום המפעל מסמך כלשהו השייך למפעל ללא נטילת רשות ממי שמוסמך לכך.
- כה. עובד לא יקבל כל תמורה או טובות חנאה כלשהן או תשלומים, במישרין או בעקיפין, מאדם או אירגון או גורם העומדים עימו בקשרים עקב עבודתו במוסד.
- כו. העובד יצנע לכת וינחז באדיבות לחבריו לעבודה, לכפופים לו, לממונים עליו, ולקהל הפונה אליו בתוקף תפקידו.
- כז. עובד לא ישתמש למטרות פרטיות ברכוש ובציוד המפעל, בנייר מכתבים ובטפסים של המפעל, וכן לא יפסיד על חשבון המוסד נייר מכתבים וכל מה שלא נחוץ לעבודה במפעל.
- כח. עובד אשר קיבל מגלי עבודה יחיה מחוייב לנעול אותם בשעות עבודתו ובעת מילוי תפקידו ולא ימכור או ישאל אותם לזולתו. לצנין בגדי עבודה או מדים שקיבל העובד מהמעסיק. נדרש מהעובד לחגוע לבוש בהם ככל האפשר.
- כט. עובד לא ישתמש בתואר תפקיד שלא אושר רשמית לגבי עיסוקו במפעל.
- ל. עובד לא יאיים ולא יפגע בגופו או בכבודו של עובד אחר קל וחומר כלפי חממונים עליו, לא יתקוף אותו ולא יתקוטט עמו ולא ישתמש כלפיו בביטויים עולבים.
- לא. עובד ינחז בחתאם לאופיו הדתי של המפעל ולענייני הדת הקבועים.
- לב. אין כניסה לעובדים למחסן למעט למורשים מטעם ההנהלה.

מ.ר. 37916

נאמן למקור

עוזר אמיר בשה
מ.ר. 37916

- לג. חל איסור מוחלט לייצר כל מוצר או פריט במפעל ללא אישור בכתב מהחנהלח.
- לד. השימוש בטלפון חנייד במהלך שעות העבודה אסור בחולט, למעט מקרים חריגים. השימוש בטלפונים אך ורק לשיחות דחופות וקצרות. עובד שיעשה שימוש בטלפון לשיחות ארוכות או לגלישה באתרים בזמן העבודה יחשב כמי שעבר עבירת משמעת על כל המשתמע מכך.
- לה. קיום תפילות במהלך שעות העבודה אסור בחולט, למעט בזמנים שחוגגו לכך מראש בהסכם זה. על העובד להיות נוכח בעמדתו לאורך כל זמן עבודתו ולא להסתובב במחלקות אחרות כאם לא נדרש לכך מהממונים עליו.
- לו. עישון סיגריות מותר אך ורק בזמנים שחוגגו לכך מראש בהסכם זה ובזמן ההפסקה הרשמית.

39. אמצעי משמעת

- א. התראה וזימון לשיחת בירור כפי שחוגגו בסעיף 37/א.
- ב. נזיפה.
- ג. חפתת משכורת בשיעור שייקבע.
- ד. הפסקת העבודה עד לסיום בירור העניין במלואו, ללא תשלום שכר בכפוף למה שגומר בהסכם זה בנושא החשעית. השימוש בצעד זה יעשה רק במקרים קיצוניים.
- ה. פיטורים עם פיצויים מלאים וגם/או חלקיים וגם/או בלי פיצויים.
- ו. עובד שעבר עבירה משמעתית ימלא הממונה תלונה שתתוגד בתיקו האישי.
- ז. חיח ולא הוגשה תלונה או לא זומן העובד לבירור בקשר לעבירה כלשהי במשך שנה מיום ביצוע העבירה, תתישן העבירה.
- ח. חליכי המשמעת המוגדרים בהסכם זה יופעלו גם במקרה שבו נפתח תיק פלילי נגד העובד.

40. צעדי ענישה שינקטו :

- א. עובד שהפסיק את עבודתו מכל סיבה שהיא לפני תום שעות העבודה הרשמיות ולא חתים כרטיס נכחות משלו כמתד סיום העבודה, אלא המתין לשעת הסיום הרשמית כדי להחתים כרטיס יציאה, יקווז משכרו שווי הזמן שלא עבד בו כפול שתיים.
- ב. עובד שיצא להפסקה שלא בזמנים שנקבעו לכך וללא אישור יקווז משכרו שווי הזמן שלא עבד בו כפול שתיים.
- ג. עובד אשר לא יעמוד בזמנים שמגדיר הצלצול לתחילת העבודה, ההפסקה וסיום עבודה בלי חתראה, ולאחר מכן יקווז משכרו שווי הזמן שלא עבד בו כפול שתיים.
- ד. עובד שלא החזיר מכשיר או כל כלי עבודה שנלקח על ידו בתום יום העבודה, או שאיבד את המכשיר יקנס.
- ה. עובד שלא חתים בכניסה או ביציאה ולא דיווח על חתקלה במקום יקווז זמן שלא דווח ויחשב כמי שעשה עבירת משמעת על כל המשתמע מכך.
- ו. עובד שלא דיווח על עבירה שנחשף אליה יחשב כמי שעשה עבירת משמעת על כל המשתמע מכך.

Handwritten signature

נאמן למקור

עריד אמיר בשה
מ.ר. 37926

- ז. עובד שיעשה שימוש בטלפון נייד באופן חנוגד את מה שנאמר בסעיף 38 / ליד ינקטו נגדו צעדים משמעותיים שהחנחלה תמצא לנכון. הקנס המקסימלי במקרה כזה יהיה 200 ש"ח והדבר יירשם בתיקו האישי.
- ח. עובד שיתרוג ממח שנאמר בסעיף 29 בנוגע לשעות התפילה ינקטו נגדו הוראה זו, ינקטו נגדו צעדים משמעותיים שהחנחלה תמצא לנכון. הקנס המקסימלי במקרה כזה יהיה 200 ש"ח והדבר יירשם בתיקו האישי.
- ט. עובד שיתרוג ממח שנאמר בסעיף 30 בנוגע לזמני העישון ינקטו נגדו הוראה זו, ינקטו נגדו צעדים משמעותיים שהחנחלה תמצא לנכון. הקנס המקסימלי במקרה כזה יהיה 200 ש"ח והדבר יירשם בתיקו האישי.

פרק י"ב - סיום העסקה

41. פיטורי עובדים יהיו בתום לב ובכפוף לחוראת הדין וחוראות החסכם הקיבוצי.
- א. עובד אשר נבצר ממנו להגיע לעבודה במפעל לתקופה רצופה של 60 ימים ומעלה בשל מניעה ביטחונית (מכל סיבה שהיא), יראו אותו כמי שהתפטר מרצונו לכל דבר ועניין, והקשר החוץ בין הצדדים יסתיים בתום התקופה האמורה.
- במקרה כאמור, העובד לא יחיה זכאי לתשלום בגין חודעה מוקדמת (חלף חודעה מוקדמת), וזכויותיו עם סיום העבודה ישולמו לו כדין מתפטר בלבד.
- מוסכם כי האחריות הבלעדית לפעול להסדרת המניעה הביטחונית, להתנהל מול גופי הביטחון והרשויות המוסמכות, ולדאוג להסדרת כניסתו לישראל או לאיזור התעשייה, תחול על העובד בלבד.
- עם זאת המעסיק מתחייב במתן מכתב המלצה/אישור העסקה סטנדרטי המופנה לרשויות חרלוונטיות, ובו יצוין כי מדובר בעובד חיוני למפעל וכי אין למעסיק חתגודות להמשך העסקתו. מעבר לכך, לא תחול על המעסיק כל חובה או אחריות לפעול לביטול המניעה.

חודעה מוקדמת ופרישה

42. תקופת החודעה מוקדמת תהיה לפי הקבוע בדין
- א. על אף האמור, בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעסיק, בין אם ביוזמת החנחלה (פיטורים) ובין אם ביוזמת העובד (התפטרות), תחא הנהלת החברה רשאית, על פי שיקול דעתה הבלעדי והמחלט, להורות על הפסקת עבודתו בפועל של העובד לאלתר או בכל שלב במהלך תקופת החודעה המוקדמת.
- במקרה כזה, ינותקו יחסי עובד-מעסיק באופן מיידי במועד מתן החודעה על הפסקת העבודה בפועל, והעובד יהיה זכאי לתשלום פיצוי כספי בגובה שכר יסוד חלף חודעה מוקדמת (או יתרתה, לפי העניין), בתתאם לחוראות חוק חודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001. לעובד או לארגון העובדים לא תחא כל טענה או דרישה לעניין הפעלת שיקול דעת זה על ידי החנחלה.

43. עובד שסיים העסקתו בחברה רשאי לפדות את ימי החופשה שנצברו לו כזכות על פי דיו.

44. פיטורים מחמת אי התאמת

ל.א. מ.א. מ.א.

ל.א. מ.א. מ.א.

נאמן למקור

ע"י אמיר בשה
מ.ר. 37926

45. בתת-פרק זה, "עובד" משמעותו עובד המועסק בחברה שנה אחת לפחות.
46. מצא מנהל החברה, כי התנהלות מתמשכת של עובד מצביעה על נקודות מחותיות הטענות שיפור, יוזמן העובד לשיחת משותב ובה יינתנו לו יעדים מוגדרים וברורים בכתב לתיקון, במשך תקופה שלא תפחת מחודש ימים (לחל): "תקופת השיפור".
47. העובד יהיה רשאי להיות מלווה בשיחת המשותב בצג מטעם נציגות העובדים. ככל שיבחר לעשות כן, העתק סיכום השיחה ובו היעדים שחוצבו לעובד לשיפור יועבר אף לנציגות העובדים.
48. לאחר תקופת השיפור האמורה, ובמידה ויימצא כי לא חל שיפור, תוכל החברה לפי שיקול דעתה לזמן את העובד לשימוע לבחינת האפשרות לסיים את העסקתו מחמת אי התאמה.
49. הזימון לשימוע יכלול את הנימוקים שבגינם שוקלת החברה את פיטוריו של העובד, בצירוף מסמכים רלבנטיים, וחוא יישלח לעובד עם העתק לנציגות העובדים לפחות 4 ימי עבודה לפני מועד השימוע. הזימון יידע את העובד בדבר זכותו להיות מיוצג על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים ואו עורך-דין מטעמו.
50. השימוע יערך בפני מנהל החברה ואו מי מטעמו, ובחשתתפות נציג / מלווה לפי בחירת העובד.
51. כל עוד לא הסתיים החליק המתואר לעיל, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל.
52. מרגע שבוצע השימוע והתחלת החברה החליטה על פיטורי העובד, הדבר יתבצע על פי הדין.

פיטורי משמעת והשעייה

53. במקרים חמורים של הפרת משמעת או במקרים של הפרת משמעת חוזרת שהעובד הוזחר עליה בכתב, או במקרים חמורים של התנהגות בלתי חולמת מצד העובד אף ללא מתן אזהרה, או במקרים בהם התחילה חקירה פלילית של המשטרה נגד עובד החשוד שביצע עבירה פלילית שהיא פשע (כמוגדר בחוק) ואו חשוד בביצוע עבירה פלילית כלשהיא במפעל או כנגד המפעל, רשאית ההנהלה להשעות את העובד מיידית, לתקופה שלא תעלה על 72 שעות.
54. מנהל החברה יידע את נציגות העובדים בכתב בכל מקרה בו הוא מבקש להשעות עובד מעבודתו באופן מיידי.
- העובד שלגביו תופעל ההשעייה באופן מיידי יהיה בביתו על חשבון ימי חופשה ככל שיש לו צבירה.
55. עובד שהושעה כאמור יזמן תוך 48 שעות מרגע ההשעייה לשימוע בו תהיה לו אפשרות להתנגד להשעייה ולחטביר את עמדתו. העובד יהיה רשאי להגיע לשימוע עם מלווה שבו יבחר על פי דין.
56. בתום השימוע ולא יאוחר מחלוף 72 שעות מאז ההשעייה יודיע המעסיק על תחלטתו לחזיר את העובד לעבודה רגילה או לזמן אותו לשימוע לפני פיטורים שיערך תוך מספר ימים בתאום עם העובד ונציגות העובדים, החליט המעסיק לזמן את העובד לשימוע לפני פיטורים תימשך ההשעייה עד ההחלטה של השימוע.

נאמן למקור

נאמן למקור

עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

57. במקרה החליט המעסיק לזמן את העובד לשימוע לפני פיטורים יפעיל המעסיק את הנהל המקובל בחסכם זה כולל יידוע של נציגות העובדים והעברת העתק מהזימון לשימוע אליה.
58. לגבי עובד שהנהלת החברה החליטה לפטר אחרי השימוע בהאשמה של עבירת משמעת חמורה, תהיה רשאית הנהלת החברה לחליט על שלילת זכותו לתקופת ההודעה המוקדמת או חלק ממנה.
59. עובד שפטר בנסיבות אלו יהיה זכאי לפיצויי פיטורים על פי דין אלא אם החליט המעסיק ואישר בית משפט שיש לשלול ממנו פיצויים עקב העבירה שביצע.
60. עבירה הקשורה בחקירה פלילית כנגד עובד תועבר במקרה הצורך ולפי שיקול דעת הנהלת הטיפול המשטרה או גרמי הביטחון.
61. הופסקה החשעיה עקב החלטת המעסיק לאחר ששמע את העובד וראה כי לא היה מקום לבצע את החשעיה וחזר העובד לעבודה, ייחשבו ימי החשעיה כימי עבודה לכל דבר ועניין.
62. בתקופת ההשעיה המעסיק ישלם עבור העובד חמושה את התשלומים המתחייבים לפי חוק וחללים על המעסיק, כגון: ביטוח לאומי בגין תשלומי ימי החופשה שהמעסיק ישלם לעובד.
63. נפטר עובד בתקופת החשעיה, זכאים שאיריו לקבל את כל זכויותיו של הנפטר כאילו לא חושעה.
64. עובד שהורשע בבית המשפט ופטר עקב ההרשעה, לא יהיה זכאי לשכר בעד תקופת החשעיה.

פיטורי התייעלות

65. הצורך בפיטורים מטעמי התייעלות (בין של עובד אחד ובין של קבוצת עובדים) ייקבע על-ידי הנהלת משקולים סבירים וענייניים ובתום לב, ובמקרה כאמור הצדדים יפעלו כדלקמן:

- א. הנהלת תידע את ארגון העובדים, על דבר הצורך בפיטורי צמצום, ותציג בפני נציגות העובדים מידע ונתונים מלאים המעידים על הצורך בפיטורי צמצום והיקפם, וכן את שמות העובדים שבכוונתה לפטר.
- ב. מיד לאחר שהוצגו הנתונים המלאים כאמור, ובמסגרת טווח זמן של עד 10 ימים יתקיים מ"מ בין נציגות העובדים לבין הנהלת החברה, במסגרתו ינוהל מ"מ גם בכל הנוגע לחלופות לפיטורי צמצום לרבות פרישה מרצון, נידוד מנימי, וככל שיוסכם על פיטורי צמצום ינוהל משא ומתן אף על רשימת המתעמדים לפיטורים.
- ג. כל עוד נמשך התהליך המתואר מעלה, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובדים ימשיכו בעבודתם כרגיל, ואולם אם לא חגיעו הצדדים להסכמה בתום 10 ימים כאמור ייכנסו הפיטורים לתוקף.
- ד. ההחלטה על רשימת העובדים החסופים ומספר העובדים שיפוטרו היא בסמכות הנהלת הלבד.
- ה. לאחר סיום ההליך יצאו זימונים לעובדים שהנהלה מתכוונת לפטר בשל הצמצומים.
- ו. השתפר מצבה של החברה וחזרו תקיים שצומצמו, תשקול החברה לתת לעובדים שעבודתם הופסקה בהליך התייעלות המתואר לעיל, את הזכות לחזור ולעבוד בחברה.

66. פיצויי פיטורים

מ.א.א.א.א.

11

מ.א.א.א.א.

נאמן למקור

עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

- א. ככל מקרה של סיום יחסי עבודה תמוזת את העובד בפיצוי פיטורים על פי דין, תשחרר החברה לטובת העובד את כספי הפיצויים שהפרישה לקרן הפנסיה של העובד בחתאם לתוראות פרק ז' של הסכם זה, וכן תשלם לעובד חשלמת פיצויי פיטורים בשערך של 2.33% משכרו. בעסף תשלום החברה את החסר בגין התקופות בהן לא בוצעה הפרשות לקרן הפנסיה והפיצויים ולגביהן מחוייב זאת החוק.
- ב. ככל מקרה של סיום יחסי העבודה על ידי העובד או בנסיבות שאינן מוזכרות את העובד בפיצויי פיטורים, תשחרר החברה לטובת העובד את כספי הפיצויים שהפרישה לקרן הפנסיה של העובד באמצעות הנפקת סופס 161. במקרה כזה לא תהיה החברה חייבת לחשלם 2.33% לפיצויים.
- ג. במקרה בו לא נפתחה קרן פנסיה או לא בוצעה חובת ההפרשה, תשלם לעובד פיצוי בעובה הסכומים שהיה עליה להמריש לרכיב הגמל והפיצויים בקרן הפנסיה של העובד, בתקופה שעד למועד הקובע באופן ישיר.

פרק י"ג – נציגות העובדים

1. הצדדים ישתפו מעולה לשם קידום יחסי עבודה תקינים.
2. החברה תנכה דמי חבר או דמי טיפול ממשכורות העובדים ותעבירם למען מדי חודש, בכמוף לחוק ולמי השער הקבוע בתקנון מע.

פרק י"ד – יישוב חילוקי דעות

טיפול בכל תלונה של עובדים, מכל מין וסוג שהוא, הנוגעים ליחסי העבודה, תנאי ההעסקה, זכויות סוציאליות או סיום עבודה, וכן מחלוקת לעניין פרשנות לגבי ביצוע החסכם יידונו תחילה בין מנחל החברה לבין ועד העובדים הנוכחי. לאחר מכן וככל שנדרש יתקיים דיון עם ארגון העובדים. במהלך כירור המחלוקת לא יינקטו צעדים חד-צדדיים. לאחר 21 ימים, אם לא הושגה הסכמה, ימנו הצדדים לנישור מוסכם.

פרק ט"ו – שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

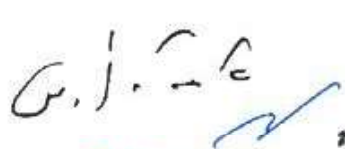
הצדדים מסכימים לשמור על שקט תעשייתי בנושאים שהוסדרו בחסכם זה בתקופה הראשונה כמי שמוגדר בפרק ג'.
החסכם ממצה את כל התביעות העוגעות לתקופה זו.

החסכם יוגש לרישום במשרד העבודה למי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

תלוייה בארבעה חתמים:
מסעם החברה: מסעלי מתכת ואר מ"מ: 511257800
לוי מפעלי מתכת ור מ"מ: 02-5385334
מסעם ועד העובדים: מסעם מען - ארגון עובדים: 58-032-5362
ת.ד. 4001 חיפה 8104001

נספח א':

עובד	עובד	ת"ז
2		
4		
6		
7		
9		
10		
11		
12		
45		
78		
102		
120		
123		
131		
176		
180		
182		
186		
193		
201		
204		
221		
275		
290		
293		
432		
438		
440		
443		
449		
477		
478		
479		
495		
500		
502		

 עוזי אמייר בשה
 מ.ר. 37916
 נאמן למקור

נספח ב':

[illegible]

דרגה 0 = ללא תוספת שכר -ינתן ניסיון של חודשיים. בהתבנית שמירת על משמעת ונוכחות מלאה, תוענק בתום התקופה תוספת של 10 ש"ח לשכר

דרגה 1 = שכר כיום +10 שו ליום בחסו

דרגה 2 = 310 ליט ברוטו

דרגה 3 = 300 ש"ח ליום בחסו

דרגה 4 = שבר מינימום ברוטו-נתן ניסיון של חודשיים. בהתנ"ית שמירות על משמעת ונכחות מלאה, יועלו לדרגה 3 לפי 300 ש"ח ליום

sin 60°

נאמן למקור

עניין אמיר בשח
מ.ר. 37916