

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957 הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק ביום: 18.11.2013 ומספרו: 512253618.ח.פ. שלמה יצחקי, עו"ד הממונה הראשי על יחסי עבודה
--

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 17 בחודש יולי בשנת 2013

מצד אחד

בין:

ג'אנה תעשיית משקאות בע"מ, ח.פ.512253618 (להלן: "המפעל")

ארגון העובדים מען וועד עובדי המפעל

לבין:

(להלן ביחד: "הארגון")

מצד שני

הואיל:

וארגון העובדים מען, המפעל, ועובדי המפעל, מעוניינים בקיום יחסי עבודה נאותים ותקינים, תוך שמירה על זכויות העובדים במפעל, דאגה לרווחת העובדים, וכן דאגה לשגשוג המפעל והבראתו.

והואיל:

והעובדים בחרו להתארגן במסגרת ארגון העובדים מען, בהיותו ארגון עובדים שעקרונות אלה הם נר לרגליו;

והואיל:

והנהלת המפעל והעובדים מעוניינים לסיים כל מחלוקת בין הצדדים, ולהסדיר יחסי עבודה תקינים, תוך תשלום חובות המפעל לעובדים בהתאם להסכם זה.

והואיל:

והמפעל והארגון מעוניינים להביא לחתימה על הסכם קיבוצי מיוחד, שיסדיר את העסקתם של העובדים במפעל, והכל בכפוף להוראות הסכם זה;

והואיל:

והצדדים ניהלו ביניהם מו"מ והגיעו להסכמות המבטאות את העקרונות לעיל, כפי שיפורט להלן,

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא, הנספחים, המונחים והכותרות

1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו. במקרה של סתירה בין האמור במבוא לבין האמור בגוף ההסכם, יהיה האמור בגוף ההסכם עדיף.

1.2. כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם.

1.3. הפניות בסעיפים בהסכם זה הינן הפניות המתייחסות לסעיפים באותו פרק בו מופיעה ההפניה, אלא אם נאמר אחרת.

1.4. הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם נאמר במפורש אחרת.

1.5. הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.

1.6. בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק הכוונה הינה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו.

2. פרשנות והגדרת מונחים

בהסכם זה :

המועד הקובע – 1 ביולי 2013.

נאמן בטיחות - כהגדרתו בתקנות ארגון הפיקוח על העבודה (ועדות בטיחות ונאמני בטיחות), התשכ"א-1960.

3. סכומי ברוטו וניכוי תשלומים כדין

כל הסכומים והתשלומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו, וינוכו מהם מסים ותשלומי חובה על פי כל דין.

4. תחולת ההסכם

4.1. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

4.2. הסכם קיבוצי מיוחד זה, בין המפעל מצד אחד ובין ארגון העובדים וועד העובדים מצד שני, מחייב את הצדדים כל עוד לא הוחלף בהסכם אחר.

4.3. העסקת עובדים במפעל, החל במועד הקובע, תיעשה בהתאם להוראות הסכם קיבוצי מיוחד זה.

4.4. יובהר כי כלל ההסכמות העולות מהסכם זה, ובפרט הסדרי תשלום חובות המפעל לעובדיו, נועדו להביא להבראת המפעל, ולהתכנות עסקית עתידית. ככל שהמפעל יגיע לחדלות פרעון ו/או פירוק ו/או סגירת פעילותו מכל סיבה שהיא, אין באמור במסמך זה או בשלא אמור בו כדי להביא לזינוק במפורש ו/או מכללא על זכויות העובדים העולות מהחוק ומצווי ההרחבה המחייבים.

5. תוקף ההסכם וביטול הסכמים והסדרים קודמים

5.1. תקופת הסכם זה תהיה למשך 36 חודשים מהיום הקובע.

- 5.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, משא ומתן על שכר העובדים ותנאי העסקתם יחל שישה חודשים לפני תום תקופת הסכם זה.
- 5.3. הסכם קיבוצי מיוחד זה מסדיר את תנאי ההעסקה של העובדים במפעל לגבי הנושאים המוסדרים בו במפורש. למען הסר ספק כל הסדר ואו נוהג, אישי ואו קיבוצי, שלא שונה בהסכם זה במפורש ימשיך לחול.
- 5.4. כל תיקון של הסכם זה ייערך בכתב בלבד, ויהיה מחייב אך ורק במידה ונערך בכתב ובחתימת הצדדים להסכם.

ב. שכר ותנאי עבודה

6. הגדרת המשרה

- 6.1. משרה מלאה של עובד תהיה בת 186 שעות בחודש בהתאם לחוק, וזאת לכל דבר ועניין.
- 6.2. שעות העבודה הרגילות במפעל במהלך משמרת הבוקר יהיו 7.44 שעות, ובגינן ישולם שכר עבודה רגיל. כל שעת עבודה מעבר לשעות אלו תחשב כשעה נוספת וישולם בגינה שכר בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951.
- 6.3. במהלך משמרת הלילה, שעות העבודה הרגילות במפעל יעמדו על 7 שעות ובגינן ישולם שכר עבודה רגיל בהתאם לחוק (קרי עבור 7 שעות לילה ישולם שכר של 8 שעות עבודה רגילות). כל שעת עבודה מעבר לשעות אלו תחשב כשעה נוספת וישולם בגינה שכר בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951.
- 6.4. בימי שישי, שעות העבודה הרגילות במפעל יעמדו על 5 שעות ובגינן ישולם שכר עבודה רגיל בהתאם לחוק. שעת עבודה מעבר לשעות אלו תחשב כשעה נוספת וישולם בגינה שכר בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951.

7. רישום שעות

- 7.1. הנהלת המפעל תתקין שעון נוכחות דיגיטאלי במפעל, ותנהל רישומים ממוחשבים של ימי העבודה ושעות העבודה הרגילות והנוספות של כלל העובדים במפעל. רישום שעות העבודה יוצג לכל עובד בצרוף תלוש משכורתו ביום התשיעי בכל חודש עוקב לביצוע העבודה.
- 7.2. התקנת שעון הנוכחות יבוצע לא יאוחר מ- 60 ימים מהמועד הקובע.
- 7.3. למען הסר ספק, הנהלת המפעל מחויבת בניהול רישום שעות העבודה הרגילות והנוספות של העובדים במפעל, עד להתקנת שעון הנוכחות כאמור לעיל, והכל בכפוף להוראות חוק הגנת השכר (תיקון 24) התשי"ח-1958.

7.4. ככל שהעובד זכאי לשכר שעות, ישולם שכרו בהתאם לרישום שעות העבודה האמור ועד ל- 9 בחודש הקלנדרי העוקב לביצוע העבודה על פי חוק.

8. הסדרת תלושי שכר

8.1. הנהלת המפעל תסדיר את תלושי שכר העובדים תוך רישום מפורט של צבירת הזכויות הסוציאליות של כל עובד בהתאם לחוק הגנת השכר (תיקון 24) התשי"ח-1958, ובכפוף להוראות הסכם זה.

9. שכר יסוד

9.1. שכר היסוד של כל עובד הינו בהתאם למפורט בטבלה המסומנת כנספח א' להסכם זה.
 9.2. שכר היסוד יהווה בסיס לתשלומים הסוציאליים של כל עובד כמפורט להלן.
 10. כאמור בסעיף 5.2 לעיל, סעיף השכר ייפתח למשא ומתן מחודש שישה חודשים לפני תום תקופת הסכם זה.

11. תוספות סוציאליות

העובדים יהיו זכאים לזכויות סוציאליות כמפורט להלן:

11.1. החזר הוצאות

11.1.1. החזרי הוצאות בגין נסיעות למפעל וחזרה בהתאם לקבוע בצווי ההרחבה המחייבים בדבר החזרי נסיעות, כפי שיתעדכנו מעת לעת.

11.2. החזר הוצאות נסיעה בגין נסיעות חריגות, שאינן חלק ממהלך העבודה השוטף, ייעשה תמורת הצגת קבלות, בהתאם לדו"ח חודשי שיוגש על ידי העובד, ובתנאי שהנסיעה החריגה נעשתה באישור מראש של הנהלת המפעל.

11.3. דמי הבראה

11.3.1. דמי הבראה ישולמו החל מתום שנת עבודתו הראשונה של עובד במפעל, בשיעורים הקבועים בצו ההרחבה הכללי במשק כפי שיתעדכנו מעת לעת, ובהתאם לוותק של כל עובד. דמי הבראה ישולמו לעובדים לא יאוחר מחודש אוגוסט בכל שנה.

11.3.2. דמי הבראה לתקופה שבין יולי 2012 - יולי 2013 ישולמו במלואם לעובדי המפעל בחודש אוגוסט 2013, בהתאם לשיעורים שיקבעו בצו ההרחבה הכללי במשק שיפורסם באוגוסט 2013, ובהתאם לוותק של כל עובד כמפורט בנספח ג' להלן.

11.4. הסדרת חוב דמי הבראה

11.4.1. בנוסף לאמור לעיל, המפעל יפצה את עובדיו ששמותיהם מפורטים בנספח ב' להסכם זה בגין אי תשלום דמי ההבראה לשנת 2009-2010 בסך כולל של 35,300 ₪.

11.4.2. החוב לכל עובד כמפורט בנספח ב' להסכם יחולק ל-3 תשלומים שווים, וישולם בחודשים יולי-אוגוסט-ספטמבר בשנת 2013.

11.4.3. כל תשלום שלא יפרע במועדו ובמלואו ישא ריבית והצמדה.

11.4.4. תשלום חוב דמי ההבראה במלואו כמפורט בנספח ב', וכאמור בסעיפים 11.3 – 11.4 לעיל, מהווה סילוק מלא של חובות עבר של המפעל לעובדיו בגין אי תשלום דמי הבראה, ולא יהיו לעובדים כל טענה לחוב בגין זה.

11.5. ימי חופשה

11.5.1. העובדים יהיו זכאים לימי חופשה כדין, בהתאם לוותק של כל עובד במפעל כמפורט בנספח ג', ובהתאם להוראות חוק חופשה שנתית התשי"א-1954.

11.5.2. המפעל ינהל רישום צבירת ימי החופשה השנתית וניצולם לכל עובד בתלושי השכר. רישום צבירת וניצול ימי החופשה לעובדים יעשה בהתאם ובכפוף להוראות חוק הגנת השכר (תיקון 24) התשי"ח-1958, וכן בפנקס חופשות המנוהל על ידי מפעל.

11.5.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מוסכם כי עם חתימה על הסכם זה, לכל עובד במפעל ייצברו בדיעבד ימי חופשה שנתית החל מיום 1 בינואר 2012 (להלן: "מועד תחילת הצבירה"), והם ירשמו בפנקס החופשות המנוהל על ידי המפעל ובתלושי השכר של העובדים. צבירה זו תיעשה בהתאם לוותק כל עובד במפעל כמפורט בנספח ג' ועל פי הוראות החוק.

11.5.4. הנהלת המפעל מוותרת בזאת על כל טענה בדבר ניצול ימי חופשה בפועל של מי מהעובדים ו/או אי זכאות של מי מהעובדים לצבירת ימי החופשה השנתית

11.5.5. העובדים מותרים בזאת על כל טענה בדבר זכאותם לצבירה נוספת של ימי חופשה.

11.6. ניצול ימי חופשה שנתית

11.6.1. הנהלת המפעל תממש זכאותו של כל עובד לימי החופשה השנתית אשר נצברו לו משנה לשנה בהתאם לחוק ולתקנות המחייבים, ולכל הפחות ינצל העובד 7 ימי חופשה ברצף בשנה.

11.6.2. ניצול ימי החופשה השנתית יעשה בתיאום בין העובד להנהלת המפעל בכתב ולפחות שבועיים מראש.

11.6.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ככל שימחקו ימי החופשה השנתית הצבורים לעובד עקב אי ניצול ימי החופשה השנתית על פי חוק, יהא זכאי העובד למענק מיידי בשווי ימי החופשה שנמחקו.

12. חופשה ביוזמת המעביד

12.1. בתקופות בהן המפעל אינו נזקק למסגרת עבודה מלאה, יורשה המפעל, לאחר התייעצות עם ועד העובדים וארגון העובדים המייצג, ולאחר הליך שימוע מסודר לעובד, להוציא עובד לחופשה ביוזמת המעביד, על חשבון ימי החופשה השנתית הצבורים לעובד, וזאת בהודעה בכתב של שבועיים מראש לפחות.

12.2. ההחלטה על חופשה ביוזמת המעביד תיעשה בהתייעצות עם ועד העובדים ובאופן שוויוני בין כלל עובדי המפעל. ההחלטה תיעשה בשים לב לתפקיד העובד, הכשרתו במפעל, וותק העובד מפעל.

13. ימי מחלה

13.1. צבירת ימי מחלה, היעדרות מחמת מחלה והתשלום עבורם, יהיו בהתאם לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 והתקנות שהותקנו על פיו.

13.2. עובד יודיע למפעל טלפונית מראש על מספר ימי המחלה באישור הרפואי שהומצא לו.

14. חגים

14.1. כל עובד יהיה זכאי ל-9 ימי חג בתשלום בכל שנה, והוא יהיה זכאי לבחור את תשעת הימים בגינם יקבל חופשת חג בתשלום מתוך חגי ישראל, חגי האיסלאם וחגי הנצרות.

14.2. תשלום בגין ימי חג-

תשלום בגין ימי החג יחושב מיום עבודה מלא בן 7.44 שעות.

14.3. יום עבודה מקוצר בערבי חג –

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 6.4 לעיל, עובד במשרה מלאה יהיה זכאי ליום עבודה מקוצר בערב חג, כך שיום עבודה בן 5 שעות יזכה את העובד בשכר של 7.44 שעות עבודה.

15. פנסיה, ביטוחים וחיסכון

15.1. מוסכם וידוע לצדדים כי החל מחודש אוקטובר 2012, בוטח כל עובד בקרן פנסיה כלל פנסיה וגמל בתכנית פנסיה מקיפה, בהתאם להודעת העובד למפעל ולהלן: יקופת

הגמלי"). כל עובד זכאי לבחור בכל עת בקרן פנסיה אחרת ו/או במסלול המתאים למצבו האישי והמשפחתי.

15.2. במקרה בו עובד יבחר בקרן אחרת ו/או מסלול אחר, יבטח המפעל את העובד בהתאם לבחירתו.

15.3. יודגש כי החובה לבטח בקרן פנסיה מקיפה החל מיום העבודה הראשון במפעל מוטלת על המפעל, גם במידה שהעובד לא הודיע על בחירת קרן ו/או מסלול כמתואר לעיל.

15.3.1. במקרה בו לא הודיע עובד על הקרן ו/או המסלול בהם בחר, יבטח המפעל את העובד בהתאם לשיקול דעתו ובהסתמך על התייעצות עם ארגון העובדים.

15.3.2. גובה ההפרשות

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 9.7.1 לעיל, החל מהמועד הקובע יבצע המפעל הפרשות וניכויים לקרן בגין כל עובד, בשיעורים הבאים:

סה"כ	הפרשות על חשבון המעביד לפיצויים	ניכוי משכר העובד	הפרשות על חשבון מעביד	
17.5%	6%	5.5%	6%	החל מיום 1.7.2013 ועד ליום 1.1.14
19.83%	8.33%	5.5%	6%	החל מיום 1.1.14 ואילך

15.3.3. תשלומי המפעל לעיל לקרן הפנסיה, יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות, והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה.

15.3.4. למען הסר ספק – המפעל מוותר מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו, וישחרר לטובת העובד במועד סיום ההעסקה את מלוא כספי הפיצויים שהופקדו, וזאת בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף התעשייה מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה.

16. הסדר חובות פנסיוניים

הסדר חוב תגמולי עובד, תגמולי מעביד ופיצויי פיטורים

16.1. סך חובותיו של המפעל כלפי העובדים בגין אי ביצוע הפרשות לגמל עובד, גמל מעביד ופיצויי פיטורים עומדים על 214,169 ₪ (כולל ריבית והצמדה) [להלן: "חוב כולל לקופת הגמל"].

16.2. לצורך כיסוי החוב הכולל לקופת הגמל, הנהלת המפעל תפקיד בידי קופת הגמל, 43 שיקים עוקבים בסך של 4,980 ₪ כ"א, שמועד פירעונם ביום הראשון בכל חודש קלנדרי עוקב, כמפורט להלן:

16.2.1. בגין אי הפקדת כספים אשר נוכו משכר העובדים לקרן הפנסיה ברכיב תגמולי העובד הנהלת המפעל תשלם סך של 66,409 ₪, אשר יופקדו ברכיב גמל עובד בקרן הפנסיה של כל עובד ועובד, בהתאם לסכומים המפורטים בדוח המצורף להסכם זה ומסומן כנספח ד'.

16.2.2. בגין אי ביצוע הפקדות לעובדים ברכיב גמל מעביד בקרן הפנסיה, הנהלת המפעל תשלם סך של 66,409 ₪ אשר יופקדו ברכיב גמל מעביד בקרן הפנסיה של כל עובד ועובד, בהתאם לסכומים המפורטים בנספח ד'.

16.2.3. בגין אי ביצוע הפקדות לעובדים ברכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, הנהלת המפעל תשלם סך של 66,409 ₪ אשר יופקדו ברכיב הפיצויים בקרן הפנסיה של כל עובד ועובד, בהתאם לסכומים המפורטים בנספח ד'.

16.2.4. כמו כן, המפעל ישלם סך של 14,942 ₪ בגין ריבית והצמדה אשר יחולקו בהתאם לסכומים המפורטים בנספח ד'.

17. קליטה לעבודה והפסקת עבודה

17.1. קבלת עובדים לעבודה

עם קבלת עובד למפעל, תעביר הנהלת המפעל לעובד הודעה בכתב שבה יפורטו תנאי העבודה של העובד בהתאם לנדרש בחוק הודעה לעובד, תשס"ב-2002, וזאת בתוך 30 ימים מתחילת העסקתו.

17.2. פיטורים ושינויים בתנאי העסקה

17.2.1. בכל מקרה שבו ישקול המפעל פיטורים של עובד ו/ו הפחתת היקף משרה ו/או הפחתת שכר ו/או הפחתת תוספות קבועות לשכר ו/או כל פגיעה אחרת בתנאי העסקה של עובד, תינתן לעובד הודעה מנומקת מראש ובכתב, המפרטת את העילות למהלך, והוא יוזמן לשימוע כדין וזאת בטרם קבלת החלטה בעניינו. למען הסר ספק לא יהיה רשאי המפעל לפגוע במסגרת הליך כזה בתנאים המוסכמים בהסכם זה.

17.2.2. הליך השימוע יבוצע בהתאם לכל דין, והמפעל יידע את העובד בדבר זכותו להיות מיוצג בהליך על ידי נציג הוועד ו/או נציג ארגון העובדים, על פי בחירתו.

17.2.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל בכל מקרה שבו ישקול המפעל שינוי רוחבי בתנאי ההעסקה של העובדים או חלקם יעשה הדבר בהתייעצות מראש עם נציגות העובדים.

17.3. הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות

17.3.1. המפעל רשאי לסיים העסקת עובד, בהליך כמתואר לעיל ובהתאם לכל דין, תוך מתן הודעה מוקדמת בכתב בהתאם לחוק הודעה מוקדמת התשס"א-2001.

17.3.2. כל עובד רשאי לסיים את עבודתו במפעל, תוך מתן הודעה מוקדמת בכתב בהתאם לחוק הודעה מוקדמת התשס"א-2001.

17.3.3. המפעל רשאי לוותר על עבודתו של עובד בתקופת ההודעה המוקדמת לפיטוריו, כולה או חלקה. עבור תקופת ההודעה המוקדמת שלא נעבדה תשולם לעובד תמורת הודעה מוקדמת כדין.

17.3.4. על אף האמור לעיל, הן המפעל והן העובד רשאים לסיים את ההתקשרות ביניהם לאלתר, ללא מתן כל הודעה מוקדמת, וזאת במקרה שהצד השני ביצע עבירה משמעתית חמורה או פגיעה ביחסי האמון או הפרה יסודית אחרת של הסכם זה או שהואשם בעבירה פלילית שיש עימה קלון, או שהוגשה נגדו בקשה לפשיטת רגל, וזאת מבלי לגרוע מכל זכות של העובד על-פי הסכם זה ובכלל זה לשימוע על פי כל דין.

17.4. סיום יחסי העבודה והסדר חוב

17.4.1. ככל שיתיימו יחסי העבודה בין המפעל לבין מי מעובדיו, עקב פיטורי העובד, או מותו של עובד לפני תום כלל תשלומי חובות המפעל לעובד, כמפורט בהסכם זה, תשולם לעובד ו/או לקרן הפנסיה ו/או למוטב מטעמו, לפי העניין, יתרת החוב המלא של המפעל לעובד ו/או לקרן הפנסיה, בהתאם לסעיפי הסכם זה ולנספחיו המחייבים, וזאת בפירעון מיידי, וזאת לרבות ולא למעט כל חובות המפעל לעובד הנובעים מהוראות החוק ו/או הצווים המחייבים.

17.4.2. עם ביצוע מלוא תשלום יתרת החוב לעובד כאמור לעיל, יופסקו תשלומי המפעל לקופת הגמל בגין חוב זה לעובד.

17.5. לא תשולם יתרת החוב המלא במועד סיום יחסי העבודה ישא הסכום ריבית והצמדה החל ממועד סיום יחסי העבודה.

17.5.1. ככל שיסתיימו יחסי העבודה בין המפעל לבין מי מעובדיו מכל סיבה אחרת שאינה פיטורי העובד או מותו, ישולם לעובד, בפירעון מיידי, מלוא יתרת החוב בגין דמי הבראה ופדיון ימי החופשה השנתית הצבורים לו בהתאם להוראות הסכם זה, וכן כל חוב הנובע מהוראות החוק ו/או הצווים המחייבים. מבלי לפגוע באמור לעיל, תשלום יתרת חוב המפעל לעובד בגין קופת הגמל יהיה בהתאם לסעיף 15 בהסכם זה.

17.5.2. סעיף זה הינו סעיף יסודי והפרתו כהפרת הסכם זה, תזכה את העובד לכלל הסעדים המוקנים לו על פי חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) התשי"א-1970.

18. בטיחות וגהות

18.1. הנהלת המפעל תפעל בהתאם להנחיות המוסד לבטיחות וגהות בדבר שמירה על בטיחות העובדים במפעל.

18.2. לא יאוחר מחודש ימים מיום חתימה על הסכם זה, תזמן הנהלת המפעל ממונה בטיחות מטעם המוסד לבטיחות וגהות (להלן: "**נציג**"), לצורך מתן חוות דעת מקצועית בדבר ליקויים ו/או תיקונים הנדרשים במפעל לשמירה על בטיחותם של העובדים ושמירה על תקינות המכשור במפעל.

18.3. חוות דעת הנציג תהווה המלצה בלבד ולא תחייב את הנהלת המפעל. עם קבלת חוות הדעת, הנהלת המפעל תדון בדבר הממצאים עם נציגות ועד העובדים, והצדדים יגבשו הסכמות בדבר תיקוני הליקויים. ככל שימצאו כאלה.

19. מינוי נאמני בטיחות

19.1. ועד העובדים ימנה 3 מעובדי המפעל כנאמני בטיחות בהתאם לתקנות ארגון הפיקוח על העבודה (ועדות בטיחות ונאמני בטיחות), התשכ"א-1960 (להלן: "**נאמני הבטיחות**").

19.2. המפעל ידאג להכשרת נאמני הבטיחות במילוי תפקידם, וכן ישלח את נאמני הבטיחות לימי עיון והתמקצעות על פי הנדרש.

19.3. נאמני הבטיחות ידווחו להנהלת המפעל בכתב בדבר ליקויים ו/או תיקונים הנדרשים לביצוע במכשור המפעל ו/או במבנה המפעל, וכן יסייעו להנהלת המפעל בהדרכה והנחיית העובדים בביצוע עבודתם באופן בטוח.

19.4. **נאמני הבטיחות לא יקבלו תוספת לשכרם בעד תפקידם זה.**

20. ביגוד

20.1. בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף התעשייה, המפעל יספק לעובדים מדים מותאמים לעבודתם במפעל, הכוללים: נעליים וזוג מכנסיים לשנה.

20.2. כמו כן, חלוקים יסופקו לעובדים על פי דרישה.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with the number '93' written below them.

.21

הסדרת חדר אוכל חדר הלבשה וסנטריה

- 21.1. הנהלת המפעל תסדיר לעובדים חדר אוכל מרווח ותספק שולחן וכיסאות שימשו את העובדים בהפסקות האוכל במפעל לא יאוחר מחודשיים מיום חתימה על הסכם זה, ותדאג לנקיונו השוטף.
- 21.2. בנוסף, הנהלת המפעל תסדיר לעובדים חדר הלבשה מרווח המאפשר פרטיות ומקום אחסון לבגדים, לא יאוחר מחודשיים מיום חתימה על הסכם זה, ותדאג לנקיונו השוטף.
- 21.3. הנהלת המפעל תדאג לניקיון המתקנים הסניטריים במפעל, ובכלל זה חדרי השירותים, ברמת ניקיון סביר המאפשר שימוש שוטף במתקנים. כמו כן, הנהלת המפעל תדאג לניקיון המפעל באופן מספק, לצורך כך, הנהלת המפעל תספק מנקה למפעל שלוש פעמים בשבוע לפחות.

.22

מעמד ארגון העובדים ועד העובדים, דמי חבר ודמי טיפול

- 22.1. ארגון העובדים היציג במפעל הוא מען, אלא אם יקבע בית משפט מוסמך אחרת. ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם עם ארגון העובדים ועם ועד העובדים מחייב כל עוד הוא לא תוקן או הוחלף בהסכמה בהסכם אחר.
- 22.2. ארגון העובדים יעביר להנהלת המפעל, עם חתימת ההסכם, טפסים חתומים על-ידי העובדים עם הרשאה לניכוי דמי חבר לטובת מען בגובה 0.9% משכר העובדים שחתמו. הנהלת המפעל תנכה דמי חבר משכר העובדים בהתאם לטופסי ההרשאה שיימסרו לה, ומכוח סעיף 25(3) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, ותעביר למען, אחת לחודש, רשימה מעודכנת של העובדים שבגינם ניכה המפעל דמי חבר, וכן את התשלום עבור העובדים בגינם בוצע ניכוי כאמור.
- 22.3. הנהלת המפעל תנכה דמי טיפול בגובה 0.5% משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו ושאינו חבר בארגון העובדים מען (ולפיכך שמו לא יופיע ברשימת העובדים), ותעביר למען, אחת לחודש, רשימה מעודכנת של העובדים שבגינם ניכה המפעל דמי טיפול, וכן את התשלום עבור העובדים בגינם בוצע ניכוי כאמור.
- 22.4. למען הסר ספק, ניכוי דמי הטיפול ו/או דמי החבר יחולו גם על עובדים חדשים במפעל שיחלו עבודתם לאחר חתימה על הסכם זה.

.23

מעקב אחר ביצוע הוראות ההסכם

- 23.1. הצדדים יפגשו ביום ה-15 בכל חודשיים, לפגישה בת שעה לפחות, לצורך מעקב אחר ביצוע הוראות ההסכם זה אלא אם יוסכם אחרת.



23.2. פגישות המעקב יתקיימו במשרדי המפעל בנוכחות נציג המפעל, נציג ועד העובדים ונציג ארגון העובדים.

24. נהלי עבודה

23.1 עובדי המפעל יבצעו מטלותיהם במפעל לבושים במדים מלאים אשר יסופקו להם על ידי הנהלת המפעל.

23.2 עובדי המפעל לא יבצעו שיחות טלפוניות בשעות העבודה במפעל, למעט במקרים דחופים.

23.3 לא יותר העישון במפעל אלא במקומות המיועדים לכך, והכל בכפוף לתקנות והחוק המחייב.

23.4 העובדים יקפידו על נקייון המפעל ונקיון סביבת העבודה.

23.5 העובדים יעשו כל שביכולתם לשמור על האינטרסים של המפעל וטובת העבודה, והם ימנעו מכל פעולה שיש בה בכדי לפגוע במפעל או במהלך העבודה התקין.

25. הפרה יסודית

25.1. למען הסר ספק, מוסכם על הצדדים כי סעיפים שמספרם 10.3, 10.4, 14, 15, 16.4 הינם תנאי יסוד להסכם זה, והתחייבות יסודית של המפעל. ככל שיופר סעיף מסעיפי היסוד, יהווה הדבר הפרה יסודית, ויקנה לעובדים את כלל הסעדים הקבועים בחוק החוזים (תרופות בשל הפרת תוזה), התשל"א-1970.

26. הודעות

הודעה שתישלח לעובד בדואר רשום או דואר אלקטרוני, לכתובת שמסר למזכירות המפעל, ו/או לארגון ו/או הוועד, תחשב כהודעה קבילה לצורך הסכם זה.

27. רישום

הסכם זה ישלח לרישום אצל רשם ההסכמים הקיבוציים.

28. נספחים

נספחים שלהלן מהווים חלק בלי נפרד מהוראות הסכם זה:

נספח א' – טבלת שכר יסוד ושכר כולל של העובדים

נספח ב' – טבלת חוב דמי הבראה

נספח ג' – טבלת ותק העובדים

נספח ד' – טבלת תשלום חובות פנסיוניים

ולראיה באו הצדדים על החתום:

ארגון העובדים מען

ג'אנה תעשיות משקאות בע"מ

ועד העובדים

ג'אנה תעשיות משקאות בע"מ
JANA INDUSTRIES LTD

מען – עמותה לסייע לעובדים
ע"ר 58-032-5363
ת.ד. 4350 חיפה 31042