

צו הרחבה בענף דפוס, כריכה וליטוגרפיה 1975

צו הרחבה בענף דפוס, כריכה וליטוגרפיה^{2.1}

לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הכללי שבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל, האיגוד הארצי של פועלי הדפוס, הכריכה והקרטונג', לבין התאחדות התעשיינים בישראל, סקצית הדפוס ומחלקת העבודה, שנחתם ביום ב' בניסן התשל"ד (25 במרס 1974) ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 7010/74 כפי שתוקן בהסכם קיבוצי כללי שנחתם בין הצדדים האמורים ביום כ"ג בסיון תשל"ד (13 ביוני 1974) ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי המספר 7031/74, כמפורט בתוספת, וכי ההוראות האמורות יחולו מיום ד' בניסן תשל"ה (15 במרס 1975) על כל העובדים והמעבידים בישראל בענף תעשיית הדפוס, למעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ומעבידיהם.

צו תשמ"ז-1986

התוספת

ההוראות המורחבות

פרק ראשון: כללי

- א. הגדרות ופירושים**
- מילים המתייחסות למין זכר, כוונתן גם למין נקבה ולהיפך, מלים במספר יחיד כוונתן גם למספר רבים ולהיפך.
- ב. מונחים בתוכן ההסכם**
- "עובד" – כל עובד במפעל, ללא הבדל תפקיד או מקצוע פרט לנוער עובד;
"נוער עובד" – נער באחד הגילים מ-14 עד 18;
"עובד יומי" – עובד המקבל שכר יומי;
"עובד חדשי" – עובד המקבל משכורת חדשית;
"עובד בלתי מקצועי" – עובד בלתי מקצועי המוגדר בתור שכזה על ידי שירות התעסוקה;
"עובד מקצועי" – עובד המועסק באחד המקצועות בדפוס על כל ענפיו וכריכה;
"ההסתדרות" – ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל ו/או האיגוד הארצי של עובדי הדפוס, הכריכה והקרטונג' ו/או מועצות הפועלים אשר בתחום פעולותיהן נמצא מקום העבודה;
"ועד עובדים" – ועד שנבחר בידי העובדים במקום עבודה ואשר ההסתדרות מאשרת בכתב את שמות חבריו להנהלת המפעל;
"קופת חולים" – קופת חולים של ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל;
"מבטחים" – מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ לפנסיה ולתגמולים;
"שכר כולל" – שכר יסוד, תוספת יוקר, תוספת ותק, תוספת משפחה, תוספת מקצועית ומחלקתית וכל תשלום אחר, מוסכם על ידי הצדדים להוציא תשלום בעד שעות נוספות ופרמיות;
"חודש" – תקופה של חודש ימים לפי הלוח האזרחי הנהוג במדינה או 26 ימי עבודה;

צו תשמ"ז-1986

צו תשמ"ז-1986

צו תשמ"ז-1986

¹ פורסם "פ תשל"ה מס' 2098 מיום 13.3.1975 עמ' 1357.

תוקן "פ תשל"ו מס' 2180 מיום 31.12.1975 עמ' 855 – צו תשל"ו-1975.

"פ תשמ"ז מס' 3403 מיום 25.11.1986 עמ' 244 – צו תשמ"ז-1986.

² ר' צו הרחבה נוסף המשנה מהוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הדפוס במפעלים המעסיקים יותר מ-20 עובדים: "פ תשמ"ו מס' 3286 מיום 29.12.1985 עמ' 1114, כפי שתוקן "פ תשמ"ז מס' 3403 מיום 25.11.1986 עמ' 245.

צו תשמ"ז-1986 "שנה" – תקופה של שנים עשר חודש לפי הלוח האזרחי הנהוג במדינה;
 "ביטוח פנסיה" – ביטוח מקיף או יסודי ב"מבטחים" או בכל קרן פנסיה המוכרת בידי ההסתדרות והתאחדות התעשיינים;
 "תעשיית הדפוס" – כל מפעל בתחום: דפוס הבלט, האופסט, פוטוליטו וכל מפעל העובד בשיטת דפוס אחרת והכריכה.

פרק שני: קבלת עובדים

- ה. תקופת נסיון**
1. כל עובד המתקבל לעבודה ייחשב כעובד בנסיון בתקופה של שלושה חדשים.
 2. בהסכמה הדדית בכתב אפשר להאריך את תקופת הנסיון של כל עובד מקצועי בשלושה חדשים נוספים ועובד בלתי מקצועי בחודש נוסף.
 3. במקרה של פיטורי עובד במשך תקופת הנסיון או בסיומה, על המעביד למסור הודעה מוקדמת של יום לכל שבועיים עבודה. צו תשמ"ז-1986
- ו. זכויות סוציאליות לעובדים זמניים**
1. כדי להבטיח זכויות סוציאליות לעובדים שאינם קבועים ישלם המעביד ל"מבטחים" 12.5% מהשכר הכולל של העובד החל מהיום הראשון לעבודתו במפעל; העובד יפריש לקרן "מבטחים" 5% משכרו הכולל אשר ינוכה משכרו וישולם מאת המעביד לקרן; תמורת התשלומים האלה תעניק הקרן לעובד בשנה הראשונה את הזכויות הסוציאליות, לפי תקנות הקרן. צו תשמ"ז-1986
 2. תשלום המעביד בשיעור 12.5% כולל ההפרשות כדלקמן המזכות את העובד: בחופשה 4%, בביטוח מחלה 2.5%, בקרן פנסיה 5% בהשלמת שכר, במקרה של תאונות בעבודה 1%. צו תשמ"ז-1986
 3. אם דמי החופשה בקרן לזכותו של עובד זמני, לא יכסו את כל המגיע לו בהתאם לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, ישלם המעביד את ההפרש ישירות לעובד.
- נשאר העובד לאחר תקופת הנסיון ייחשב כקבוע ויחולו עליו כל תנאי העבודה, הזכויות והחובות הקבועים בהסכם זה, החל מיום כניסתו לעבודה, בניכוי התשלומים על פי סעיף 1-2 במדה ששולמו.
- ז. קבלת חניכים (מתלמידים)**
- סדרי קבלת חניכים (מתלמידים) ותנאי העסקתם יהיו בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי שבין הצדדים להסכם זה וההסתדרות הכללית של הנוער העובד והלומד.

פרק שלישי: תקנון סדרי עבודה

- ח. כ. שעות עבודה**
1. שבוע עבודה רגיל הוא 46 שעות בתשלום של 48 שעות.
 2. במשמרת הראשונה עובדים: ביום חול 8 שעות ובערב שבת 6 שעות. במשמרת שניה עובדים: ביום חול 7 שעות ובערב שבת 5 שעות; במשמרת שלישית עובדים: ביום חול 6 שעות ובמוצאי שבת 4 שעות; הכל בתשלום של 8 שעות.
 3. המשמרת הראשונה תתחיל בשעות שבין 06.00 – 08.00 המשמרת השנייה תתחיל בשעות שבין 13.00 – 16.00 המשמרת השלישית תתחיל בשעות שבין 18.00 – 20.00 אין לשנות את התחלת המשמרות הקיימות במפעל, אלא בהסכמת ועד העובדים.
 4. סדרי מכונה ומגיהים בכל הענפים יעבדו במשמרת הראשונה 7 שעות, במשמרת השנייה 6½ שעות ובמשמרת השלישית 6 שעות; הכל בתשלום של 8 שעות.
 5. בימי שישי וערבי חג תעבוד המשמרת השנייה – בהמשך רצוף למשמרת הראשונה ותסיים את העבודה, לכל המאוחר, שעה אחת לפני כניסת החג או השבת, בהתאמה עם הפסקת התחבורה, כלומר, מ-1 בפברואר בשעה 15.50, מ-1 במאי בשעה 16.50, מ-1 באוגוסט בשעה 17.20 ומ-1 בנובמבר בשעה 15.30. צו תשמ"ז-1986

6. לגבי כל העובדים המועסקים במשך כל השבוע בלילה, תהיה המשמרת של מוצאי שבת וחגים פחות בשעתיים מהמשמרת הרגילה בימי חול.

7. זמני האוכל הם על חשבון העובדים, פרט להפסקת אוכל בת 15 דקות במשמרת הלילה שתהיה על חשבון המעביד.

9. זמן החפיפה בעת החלפת המשמרות לא יעלה על 15 דקות.

10. **שעות העבודה בענפי הדפוס והכריכה**

מועדי העבודה	כל העובדים פרט לסדרי מכונה, מגיהים וכן עובדי סטריאוטיפ ומתיכי עופרת בימים שבהם עובדים ביציקה	סדרי מכונה, מגיהים וכן עובדי סטריאוטיפ ומתיכי עופרת בימים שבהם עובדים ביציקה
משמרת 1	46 שעות בשבוע	40 שעות בשבוע
ימי חול	8 שעות בשבוע	7 שעות בשבוע
ערבי שבת	6 שעות בשבוע	5 שעות בשבוע
ערב חג	5 שעות גם אם חל בערב שבת	4½ שעות בשבוע
חול המועד	6 שעות גם אם חל בערב שבת	5 שעות בשבוע
משמרת שנייה	40 שעות בשבוע	37 שעות בשבוע
ימי חול	7 שעות בשבוע	6½ שעות בשבוע
ערב שבת	5 שעות בשבוע	4.5 שעות בשבוע
ערבי חג	4.5 שעות בשבוע	4 שעות בשבוע
חול המועד	5 שעות בשבוע	4.5 שעות בשבוע
משמרת שלישית	34 שעות בשבוע	34 שעות בשבוע
ימי חול	6 שעות בשבוע	6 שעות בשבוע
ערבי שבת	4 שעות בשבוע	4 שעות בשבוע
ערבי חג	4 שעות בשבוע	4 שעות בשבוע
חול המועד	4 שעות בשבוע	4 שעות בשבוע

ט. שעות נוספות

2. לצורך חישוב ערכה של שעה רגילה ושעה נוספת תחולק המשכורת החדשית למספר השעות החדשי של העובד בסוגו (כלומר: 25 ימי עבודה מוכפל במספר השעות ליום עבודה רגיל של אותו עובד).

3. שעות נוספות: בעד שעות נוספות ישולם כדלקמן – 50% נוסף על שכר השעה הרגילה, בגמר המשמרת השלישית עד שעה 2.00 בלילה 73%; ומשעה 2 אחר חצות ועד שש בבוקר – 100% נוסף על שכר השעה הרגילה.

4. עובדים שנתקלים בלילה בקשיים של תחבורה לחזור לביתם, יוכלו, בהסכמת המעביד, להמשיך לעבוד עד שעת התחלת התחבורה הציבורית. צו תשמ"ז-1986

5. עובד שהוזמן במיוחד לעבודה שעות נוספות החל מהשעה 20.00 ואילך – יקבל 73% נוסף על שכר השעה הרגילה.

6. עובד שנשאר לעבוד לאחר המשמרת השנייה שעות נוספות:

א. עבד במסגרת שעה אחת יקבל תשלום של 150%.

ב. המשך לעבוד יקבל 173% בעד כל השעות הנוספות.

6. הענינים הארגוניים בין העובדים לבין עצמם לא ייעשו בשעות העבודה; במפעלים העובדים במשמרות תאפשר ההנהלה לקיים אסיפות בזמן חילופי המשמרות ולא על חשבון המפעל. במפעלים בהם עובדים במשמרות יוקצב מטעם ההנהלה, במסגרת אותו שבוע, זמן של שלוש שעות לנציג אחד של ועד עובדים, לשם סידור הענינים בין הועד לבין ההנהלה; כל פניה מצד העובדים וכל טיפול בעניני הועד ייעשו אך ורק בזמן המוקצב לכך. צו תשמ"ז-1986

פרק רביעי: שכר ותוספות

- י"א. שכר ותוספות
צו תשמ"ז-1986
תעריף שכר העבודה המצורף להסכם מהווה חלק בלתי נפרד מהסכם זה. המעביד ימסור לכל עובד עם תשלום משכורתו תלוש משכורת כולל ניכויים.
- תוספת יוקר**
תוספות יוקר ופיצוי בעד התייקרות ישולמו בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי אשר בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות ואשר יחתמו בעתיד.

פרק חמישי: תנאים סוציאליים

- י"ג. 1. כל העובדים יקבלו חופשה שנתית בשכר לפי הדירוג שלהלן:
בעד השנה הראשונה והשניה – 12 ימי עבודה לשנה ובאופן יחסי לחלקי השנה;
בעד עבודה בשנה השלישית והרביעית – 15 ימי עבודה לשנה ובאופן יחסי לחלקי השנה;
בעד עבודה בשנה החמישית והששית – 18 ימי עבודה לשנה ובאופן יחסי לחלקי השנה;
בעד עבודה בשנה השביעית ועד העשירית – 21 ימי עבודה לשנה ובאופן יחסי לחלקי השנה;
בעד השנה האחת עשרה ואילך – חודש ימים לפי הלוח כולל שבתות.
2. כל העובדים בעבודה רצופה וקבועה בלילה יקבלו חופשה שנתית בשכר מלא של 18 ימי עבודה, החל מהשנה הראשונה.
3. מתיכי עופרת ויוצקים יקבלו 21 ימי חופשה לשנה, החל מהשנה הראשונה.
4. עובד שחלה בתקופת חופשתו וקיבל על כך אישור מאת רופא של קופת-חולים, לא יבואו ימי מחלתו במנין החופשה השנתית.
5. עובד שעבד לפחות 200 ימים בשנת עבודה, זכאי לכל מספר ימי החופשה על-פי ויתקו בעבודה; עובד שעבד באותה שנה פחות מ-200 ימים זכאי לחלק היחסי ממספר ימי החופשה על-פי ויתקו בעבודה, ביחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200.
6. עובד שעבד לפחות 240 ימים בחלק משנת העבודה, זכאי לכל מספר ימי החופשה על פי ויתקו בעבודה; עובד שעבד באותו חלק משנת העבודה פחות מ-240 ימים, זכאי לחלק יחסי ממספר ימי החופשה על-פי ויתקו בעבודה ביחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240.
7. עובדים העובדים לפי שיטת נורמות ופרמיות, תיכלל הפרמיה הממוצעת של 75 ימי העבודה הקודמים לחופשה, בשכרם לגבי חופשה שנתית, עד ל-30% משכרם הרגיל, בהתאם להסכם קיבוצי כללי להכללת פרמיות בדמי חופשה שנחתם ביום 23.3.1976.
9. ימי ההודעה המוקדמת לפיטורין אינם נכללים בדמי חופשה אלא בהתאם לחוק.
11. יצא עובד לחופשה בערבי חג או חול המועד לפי דרישתו, תיחשב המשמרת בה צריך היה לעבוד כיום עבודה מלא; יצא העובד לחופשה בערבי חג או חול המועד על פי דרישת המעביד, יבואו במנין החופשה שעות העבודה הממשיות של אותה משמרת שבה צריך היה לעבוד.

הבראה

12. כל עובד קבוע החל משנת עבודתו הראשונה ובאופן יחסי לחלקי השנה, זכאי לצאת לימי חופשתו לנופש בבית הבראה על חשבון המפעל כדלהלן:
עובד העובד במפעל עד 5 שנים ועד בכלל 5 ימים
עובד העובד במפעל מ-6 ועד 10 שנים ועד בכלל 6 ימים
עובד העובד במפעל מ-11 ועד 15 שנים ועד בכלל 8 ימים
עובד העובד במפעל החל מה-16 ומעלה 9 ימים
עובדים מגיל 55 ומעלה זכאים ליום הבראה נוסף.
13. המחיר ליום הבראה יהא בהתאם לתעריף הנהוג בבתי הבראה של קופת-חולים, אם החבר שהה בהם, ובכל המקרים האחרים בהתאם לתעריף במשקי ההתיישבות העובדת לפי תעריף של חדר לשניים.
- דמי הבראה שהמעביד משלם לעובד בהשתתפותו בהוצאות ההבראה מיועדים להבראה ולנופש בלבד וישולמו לעובדים.

בנוסף לשהות בבתי הבראה תוכרנה צורות הבראה – נופש נוספות. כגון: ימי נופש ועיון מאורגנים על ידי מוסדות ציבור מוכרים, שכירת חדר לנופש ומנוחה במקומות קייט, השתתפות בטיול מאורגן בארץ או בחוץ-לארץ.

14. הוסכם בין הצדדים שכל עובד חייב לצאת להבראה מדי שנה בשנה; לא יצא העובד להבראה בשנה אחת, מסיבות של סידורי עבודה או מסיבות מוסכמות אחרות, הזכות בידו לצאת להבראה בשנה שלאחריה בתשלום של השנתיים.
זכות צבירה אינה ניתנת יותר מאשר לשתי שנים.

י"ד. תוספת חגים

1. כל העובדים ובכללם זמניים, לאחר שלושה חדשים עבודה במפעל יקבלו חופשה בתשלום בימי החג הבאים: 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג השבועות, אחד במאי, יום העצמאות ובכל חגי המדינה שנקבעו בחוק.

הערה: במפעלים שמספר ימי החג המקובלים בהם עולים על מספר ימי החג שפורטו בהסכם הקיבוצי (והם תשעה באב, ערב יום הכיפורים והושענה רבה, פרט לפורים), ינוכו הימים האלה, באם לא חלו בשבתות, ממכסות החופשה השנתית, רק לאלה שימי חופשתם הם למעלה מ-12 ימים בשנה.

מענק חג

2. המעבידים ישלמו לעובדיהם לאחר שלושה חודשי עבודה במפעל מענק חג של חודש ימים לשנה, מחציתו בערב חג הפסח ומחציתו בערב ראש השנה ובאופן יחסי לחדשי עבודתו.

ט"ו. תשלום במקרה של מחלה

1. עובד הנעדר מן העבודה מסיבת מחלה, חייב להודיע על כך למעבידו, במשמרת א' – בתוך המשמרת, ובמשמרת ב' וג' – לפני המשמרת, במידת היכולת האובייקטיבית; במקרה שלא תינתן הודעה כזאת, יפסיד אותו עובד כל זכות לתשלום עד אותו יום שבו נתקבלה ההודעה; במקרה של העדרות מן העבודה יותר מיומיים, חייב העובד להודיע על שובו לעבודה יום קודם.

2. אם מחלת העובד נמשכת יותר מיום אחד, חובה עליו להביא תעודת רופא מקופת-חולים המאשרת את מחלתו ואת אי-כשרו לעבודה.

3. במקרה של מחלה ישלם המעביד שכר של חודש לשנה, בתורת דמי מחלה, עם זכות צבירה לשש שנים.

4. מחלה של ימים בודדים ישלם המעביד ללא תעודת רופא עד 6 ימי מחלה בשנה.

5. ביטוח דמי מחלה:

העובדים יבוטחו למקרה מחלה בקרן ביטוח למחלות על ידי קופת חולים או "מבטחים" בתנאים דלהלן:

א. תשלום המעביד לאחת הקרנות בשיעור של 2.5% משכרם של העובדים;

ב. המעביד ישלם לעובד שכר עבודה בעד 6 ימי מחלה בתקופה של שנה, היינו, ימי המתנה או מחלה של יום אחד;

ג. המעביד ישלם לעובד בתקופת 12 חדשים, במקרה של מחלה, את ההפרש בין התשלום שקיבל העובד מקרן הביטוח לבין המשכורת החדשית נטו (המשכורת פחות הניכוי למס הכנסה), אולם לא יותר ממשכורת של חודש אחד במשך שנה כולל ימי המתנה של יום אחד (עד ששה ימים בשנה) אם המעביד שילם לעובד.

6. ביטוח מחלה לפי סעיף ט"ו 5 (א.ב.ג.) יבוא במקום הסעיפים ט"ו 3 ו-4.

7. במפעלים שבהם לא יונהג מאיזו סיבה שהיא ביטוח מחלה כנ"ל יחייבו סעיפים קטנים 3 ו-4.

צו תשמ"ז-1986

צו תשמ"ז-1986

צו תשמ"ז-1986

י"ח. ביטוח למקרה תאונות בעבודה

1. המעביד יבטח את העובדים ביטוח נזיקין בנוסף לביטוח הלאומי.

2. במקרה של תאונה בעבודה ישלם המעביד לעובד הנפגע בתאונה במשך שני החדשים הראשונים מיום התאונה את משכורתו המלאה, בניכוי התשלומים של דמי הפגיעה שיתקבלו מהמוסד לביטוח לאומי ולאחר שני החדשים ינהג בהתאם לחוק.

1886-ז"ז תשמ"ז	כ.	1. המעביד יעודד הקמת מטבחים. 2. במקומות בהם אין מטבח, יספק המעביד על חשבונו כוס חלב ליום לכל עובד.
1975-ו"ו תשל"ו	י"ט 3.	המעבידים ישלמו עבור עובדים אשר שכרם עולה על השכר הנקוב בתעריף לקרן פנסיה (את חלקם וחלק העובדים) עד ל-30% מעל השכר הנקוב בתעריף.
	כ"א.	בגדי עבודה המעביד יספק לכל העובדים בגדי עבודה: מכנסים וחולצה או חלוק פעמיים בשנה זוג נעליים פעם בשנה.
1886-ז"ז תשמ"ז	כ"ב.	הוצאות נסיעה המעביד ישלם לכל העובדים הוצאות נסיעה בסך 35 לירות לחודש; תשלום זה משתלם לעובדים קבועים וזמניים כאחד, מיום כניסתם לעבודה ואינו מהווה חלק מהשכר. אם יחולו שינויים בתעריפי הנסיעות בתחבורה הציבורית ישונה גובה דמי הנסיעה בהתאם לשיעור ההעלאה ומיום ההעלאה.
	כ"ד.	קרן להשתלמות בענף הדפוס והכריכה המעביד ישלם 0.4% משכרם החדשי של כלל העובדים המקצועיים. הכספים האלה ייגבו באמצעות גובי "מבטחים" מדי חודש מחדשו ויועברו על ידם לרשות הנהלת הקרן להשתלמות; הצדדים מקיימים לצורך פעולתה התקינה של הקרן אגודה עותמנית עם תקנון מיוחד.
		פרק ששי: פיטורין, התפטרות ותשלום פיצויים
1886-ז"ז תשמ"ז	כ"ה.	2. שיעור ההודעה המוקדמת, בכתב, לפיטורין לעובד קבוע יהיה חודש ימים. 6. עובד שפוטר או עזב את המפעל זכאי לקבל תעודה מתאימה מהמעביד על תקופת עבודתו במפעל ועל דרגתו המקצועית. 7. עובד המפוטר מחמת צמצומים בעבודה זכאי לחזור אליה במלוא זכויותיו עם התרחבות העבודה במפעל במשך חצי שנה מיום הפיטורים להוציא הזכות לפיצויים אם שולמו לו. 8. חובת ההודעה המוקדמת חלה גם על העובד במקרה של התפטרות.
1886-ז"ז תשמ"ז	כ"ו.	תגמול בעד שרות מילואים: 1. המעביד ישלם לעובד ששירת במילואים את תגמול השכר המגיע לו. 2. בכל מקרה לא יפחת סכום התגמול האמור מהסכום אותו מקבל המעביד מאת קרן ההשוואה. 3. התגמול ישולם לעובד במועד תשלום שכר העבודה הנהוג במפעל.
1886-ז"ז תשמ"ז	כ"ז.	פיצויי פיטורים עובד כי יפוטר מן העבודה, או יפרוש מן העבודה מפאת איבוד כושר עבודתו, או זיקנה או מסיבת מחלה שנקבעה בידי ועדה רפואית מטעם קופת חולים או מחמת הרעה אינדיבידואלית של תנאי עבודה כגון: העברה מתפקיד הנהלתי, הורדת משכורת וכו' או מסיבה מספקת אחרת כגון: פרישה בשל לידה, העברה לחקלאות או החלפת עיר מגורים מסיבה מספקת בהתאם לחוק, ישלם המעביד פיצויים לעובד.
	כ"ט.	חישוב פיצויי פיטורים לעובדים בכל ענפי הדפוס והכריכה פרט לאופסט פיצויי הפיטורים יחושבו לפי משכורת חודש לכל שנה ובאופן יחסי לחלקי שנה כלהלן: בעד התקופה מיום כניסת העובד לעבודה ועד 31.12.63 – לפי 80% מהשכר האחרון; ובעד התקופה מיום 1.1.64 ואילך – לפי השכר האחרון המלא. 2. חישוב פיצויי פיטורים לעובדים באופסט על כל מחלקותיו חישוב הפיצויים לעובד באופסט יהיה בשיעור של שכר חודש לכל שנת עבודה ובאופן יחסי לחלקי השנה מיום כניסתו לעבודה במפעל לפי שכרו האחרון.

פרק שביעי: שונות

ל. מס אחיד

המעביד ינכה משכרם של כל העובדים את המס האחיד בהתאם לרשימות המוגשות מאת לשכת המס של ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל ותעביר את התמורה מידי חודש בחדשו ללשכת המס האמורה.

המעביד ינכה משכרם של העובדים אשר אינם חברים בארגון העובדים, דמי טיפול מקצועי ארגוני ויעבירו את התמורה מדי חודש בחודשו ללשכת המס של ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל.

המעביד ימסור להסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל לפי בקשתה רשימת העובדים במפעל ושכרם.

ל"א. ועד העובדים מייצג את כל העובדים במפעל כולל הזמניים. צו תשמ"ז-1986

ל"ג 3. אין הבדל בזכויות הסוציאליות, כולל פיצויים, שנקבעו בהסכם זה בין מקבלי משכורת חדשית או יומית, וכן לגבי פנסיונרים המועסקים במפעל.

נספח

תעריף שכר העבודה לעובדים בבתי הדפוס והכריכה המסחריים לכל הענפים (הושמט)

משה ברעם
שר העבודה

ח' באדר תשל"ה (19 בפברואר 1975)
