

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 4/3/2019

בין: גן שמואל מזון בע"מ, ח"צ 520039934

ד.ג. חפר 3881000, גן שמואל, ישראל

גניר (1992) בע"מ, ח.פ. 511727562

ד.ג. שדה גת, ישראל

(להלן ביחד - "החברה")

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 23.06.2019
ומספרו: 105/2019
רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

מצד אחד:

לבין: הסתדרות לאומית (להלן - "הסתדרות")

וועד עובדי החברה

מצד שני:

- הואיל והסתדרות העובדים הלאומית הינה ארגון העובדים היציג בקרב עובדי החברה;
- הואיל והצדדים הסכימו ביניהם על כינונם של יחסי עבודה קיבוציים בחברה, על ההסדרה של יחסי העבודה ותנאי העבודה בחברה, בהסכם קיבוצי מיוחד;
- הואיל והצדדים מעוניינים לקיים בחברה יחסי עבודה המבוססים על תרבות של שיתוף פעולה, כבוד הדדי ותום לב, תוך שהם שמים את טובת החברה והעובדים אל מול עיניהם;
- הואיל והצדדים הסכימו כי להנהלת החברה תהא הסמכות הבלעדית לנהל את ענייני החברה על פי שיקול דעתה, למעט אם נקבע אחרת בהסכם זה;
- והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו באשר לכלל יחסי העבודה ותנאי העבודה (לרבות נושאים הקשורים במשכורת ושאר התנאים הנלווים) אשר יחולו על הצדדים החל ממועד החתימה על הסכם זה;

### לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

#### מבוא

1. כותרות הסעיפים בהסכם קיבוצי מיוחד זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
2. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
3. למעט אם נקבע במפורש אחרת, למונחים על פי הסכם קיבוצי מיוחד זה, תהא המשמעות הנתונה להם בדין.
4. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם קיבוצי מיוחד זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי או מעין שיפוטי.

5. כל שינוי בהוראות הסכם קיבוצי מיוחד זה וכל תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב, בהסכם קיבוצי או בתיקון להסכם קיבוצי, ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.
6. אם בכל מועד שהוא לא השתמש מי מהצדדים בזכות כלשהי אשר הוא זכאי לה על פי האמור בהסכם זה, אין לראות בכך ויתור על אותה זכות.
7. סטייה של החברה מהוראות הסכם זה לטובת עובד או עובדים לא תהווה תקדים מחייב ו/או נוהג, ולא תהיה מזכה או מחייבת ביחסי העבודה שבין הצדדים.
8. אין תוקף לכל ויתור של צד להסכם קיבוצי מיוחד זה על זכות מן הזכויות המוקנות לו על פי אלא אם כן הויתור נערך בכתב ונחתם על ידי אותו צד.
9. יודגש כי מפעל גן שמואל מזון בע"מ ומפעל גניר (1992) בע"מ ייחשבו כיחידת מיקוח אחת לצורך יישום הסכם קיבוצי זה ולצורך יחסי עבודה.
10. תנאי ההעסקה הקבועים בהסכם זה מתייחסים לכלל העובדים המועסקים בהיקף של משרה מלאה. עובד המועסק בהיקף של משרה חלקית, יהא זכאי לתנאים הקבועים בהסכם זה בהתאמה לחלקיות משרתו, אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה.
11. כל צד ישתמש בזכויות המוקנות לו על פי כל דין בסבירות ובתום לב ובכפוף למגבלות ולסייגים הקבועים בדין.

#### הגדרות

12. בהסכם קיבוצי מיוחד זה תינתן לכל מונח שלהלן המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת:
  - 12.1. **המועד הקובע** - מועד החתימה על הסכם קיבוצי מיוחד זה.
  - 12.2. **הוועד/ועד העובדים** - ועד העובדים בחברה, הפועל מכוח חוקת ההסתדרות.
  - 12.3. **ההסכם** - הסכם קיבוצי מיוחד זה.
  - 12.4. **הקיבוצים** - גן שמואל, גת ובית ניר.
  - 12.5. **משכורת** - המשכורת (ברוטו) הקובעת לגמל בלבד, ללא תוספת משמרות, תשלום עבור כוונות, גמול שעות נוספות (למעט עובדים הזכאים לגמול גלובאלי בגין ביצוע שעות נוספות), הבראה, מענקים, נסיעות, ארוחות או כל תוספת או הטבה אחרת אשר ניתנה לעובדים, המשולמת מידי חודש לעובד בגין שעות עבודתו הרגילות, על פי גובהה מעת לעת.
  - 12.6. **משמרת שניה** - משמרת עבודה בתחום השעות שבין 14:00 ל- 22:00.
  - 12.7. **משמרת שלישית** - משמרת עבודה ששתי שעות ממנה חלות בין השעות 22:00 ל- 6:00.
  - 12.8. **נהלי החברה** - קודים, כללי התנהגות, פרקטיקות, נהלים, הנחיות עבודה בכתב, כפי שיחולו על עובדי החברה מעת לעת וכפי שיהיו בתוקף בכל מועד רלוונטי.
  - 12.9. **עובדים** - עובדי מפעל גן שמואל וגניר, אשר חלות עליהם הוראות הסכם זה, כאמור בסעיף 13 להלן.
  - 12.10. **עובדי גן שמואל** - עובד כאמור בסעיף 12.9 אשר מועסק באתר גן שמואל.
  - 12.11. **עובדי גניר** - עובד כאמור בסעיף 12.9 אשר מועסק באתר גניר.
  - 12.12. **עובדים בניסיון** - עובד החברה המצוי בתקופת הניסיון, כפי שזו מוגדרת להלן בפרק "יציבות תעסוקתית".
  - 12.13. **עובדים קבועים** - עובד החברה שסיים את תקופת הניסיון, כפי שזו מוגדרת להלן בפרק "יציבות תעסוקתית".

### תחולת ההסכם

13. הוראות הסכם קיבוצי מיוחד זה יחולו על כל עובדי החברה, לרבות עובדים עתידיים, ולמעט חברי הקיבוצים, עובדים בתפקידים המצוינים ב
14. **נספח א'** (לרבות עובדים עתידיים) ועובדים נוספים שפורטו ברשימת המוחרגים השמית אשר תיחתם על-ידי הצדדים עם החתימה על הסכם זה.
15. מוסכם כי בכל מקרה סך כל העובדים המוחרגים מהסכם זה כמפורט לעיל, לא יעלה על 15% מסך כלל עובדי החברה.
16. עוד מוסכם כי סך כל חברי הקיבוץ המועסקים בחברה לא יחרוג מכפי שפורסם ו/או יפורסם בתשקיף החברה וכפי שהוצג ו/או יוצג לבורסה לניירות ערך. החברה תעדכן את הנציגות בכל שינוי תשקיף כאמור.

### תקופת ההסכם

17. הסכם קיבוצי מיוחד זה יהיה בתוקף החל מהמועד הקובע ועד תום 4 שנים מהמועד הקובע (להלן - **"תקופת ההסכם"**).
18. לא הודיע אחד הצדדים לצד האחר, בכתב, על רצונו להכניס שינויים, עד 30 יום לפני תום התקופה, תוארך תקופת ההסכם, באופן אוטומטי, ב-12 חודשים בכל פעם (להלן - **"תקופת/ות ההסכם המוארכת/ות"**). מוסכם ומובהר, כי לגבי תקופת ההסכם המוארכת הראשונה (12 חודשים), ניתן יהיה לדון בשינויים במנגנון קידום השכר בלבד, אך לא בכל נושא אחר, אלא אם הוסכם אחרת בין הצדדים. לאחר תום תקופת ההסכם המוארכת הראשונה יוכלו הצדדים לדון ביניהם בכל נושא על פי שיקול דעתם. הודיע צד לצד האחר על רצונו בביצוע שינויים כאמור, ישלח אותו צד את דרישתו בכתב והצדדים ינהלו מוקדם ככל הניתן משא ומתן בקשר עם אותה דרישה.

### הסכמים קודמים

19. כל זכויותיהם של העובדים יהיו החל מהמועד הקובע על פי הסכם קיבוצי מיוחד זה בלבד ועל פי הדין (חקיקה ופסיקת בתי המשפט ככל שאלו גוברים על הוראות ההסכם). ואולם, הסכם זה אינו בא למעט או לגרוע מזכויות מתועדות אחרות אשר ניתנו למי מהעובדים, ככל שניתנו, טרם חתימת הסכם זה, וכל זכויותיהם, תנאי שכרם ותנאי העסקתם של העובדים בהתאם להסכמי ההעסקה האישיים שלהם ו/או צווי הרחבה קיימים ערב חתימתו של הסכם זה, ימשיכו לחול, ככל שלא בוטלו או שונו מפורשות במסגרת הסכם זה.
20. כל נהלי החברה המתועדים והקיימים ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול, למעט אם אלה בוטלו או שונו במפורש בהסכם זה, ובלבד שאין בהם כדי לגרוע מהוראות הסכם זה ו/או הוראות כל דין.
21. בעניינים המוסדרים בהסכם זה יגברו ההסכמות על פי ההסכם על כל הוראה בנהלי החברה.
22. מוסכם בזאת, כי החל מהמועד הקובע כל קביעה על ידי החברה של נהלים, או שינויים, ייעשו מבלי לגרוע מזכויות, מתנאי עבודה ומתנאי שכר של העובדים על פי הסכם קיבוצי מיוחד זה ו/או לפי כל דין ותוך עדכון נציגות העובדים ובמידת הצורך קיום היוועצות בעניין.

### ימי עבודה, שעות עבודה, הפסקות

23. ימי ושעות העבודה ייקבעו לגבי כל עובד, בהתאם לצורכי החברה ובכפוף לכל דין.
24. עובד משמרות יועסק במתכונת של משמרות ובהתאם לצורכי החברה. החברה תקבע את כמות המשמרות, את זמני תחילת וסיום המשמרות, את שיבוץ העובדים למשמרות על פי שיקול דעתה ובהתאם להוראות כל דין.
25. העובד יהיה זכאי להפסקות על פי כל דין.

26. שכר כל העובדים ישולם מדי חודש, במועד כדון, ולא יאוחר מהיום התשיעי לכל חודש (כולל).
27. מבלי לגרוע מהאמור בפרק "שעון נוכחות ביומטרי" להלן, רישום הנוכחות יבוצע על ידי העובד בתחילת כל יום עבודה באמצעות אמצעי רישום אשר ייקבע מעת לעת על ידי החברה, ורק לאחר שהוא מוכן להתחיל את יום העבודה בפועל וכשהוא לבוש בבגדי עבודה. העובד יעביר כרטיס נוכחות בסיום כל יום עבודה בפועל וכשהוא עדיין לבוש בבגדי עבודה. רישומי שעות בטרם זמן המשמרת או לאחר תום המשמרת לא יחייבו את החברה, אלא אם נעשו באישור החברה ואו על פי דרישתה.
28. מובהר כי כל יציאה משטחי המפעל במהלך שעות העבודה, שלא במסגרת זמני ארוחות הבוקר והצהריים ואו לצורך ביצוע משימות שנדרשו ואו אושרו ע"י החברה בהתאם לקבוע בהסכם זה, מחייבת החתמת 'יציאה' בשעון הנוכחות (כרטיס נוכחות ואו טביעת אצבע).

#### שעון נוכחות ביומטרי

29. כחלק מחובת החברה לנהל פנקס שעות עבודה, בהתאם לסעיף 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958, תהיה החברה זכאית להמשיך ולהפעיל מערכת נוכחות ביומטרית, בכפוף למגבלות הדין.
30. עובד יהא רשאי שלא להצטרף למערכת דיווח הנוכחות הביומטרית. מובהר ומוסכם כי אין בתתימת ועד העובדים וההסתדרות על הסכם זה כדי לפטור את החברה מקבלת הסכמה פרטנית מכל עובד.

#### שעות נוספות

31. על פי הצורך, ולאחר קבלת אישור מפורש ומראש מהממונה הישיר של העובד, יעבוד העובד בשעות נוספות בכפוף למכסה המותרת על פי הדין.
32. בהתאם לצרכים הרלוונטיים לגבי כל עובד ועובד, יונהג לגבי חלק מן העובדים, על פי החלטת החברה, גמול גלובאלי בגין ביצוע שעות נוספות (להלן - "הגמול"). מכסת השעות הנוספות (להלן - "המכסה") והגמול בגין המכסה ייקבעו על ידי החברה לגבי כל עובד ועובד בנפרד ובהתאם לקריטריונים הנהוגים בדין. גובה הגמול יעודכן בהתאם לשינוי במשכורת. מובהר כי העובדים הרלוונטיים יהיו זכאים לקבלת מלוא הגמול, אף אם בחודש מסוים לא השלימו את המכסה. הגמול הגלובאלי ייחשב כחלק מהמשכורת לכל דבר וענין, לרבות לענין הסדרים פנסיוניים וכן ייחשב הגמול חלק מהשכר לגבי חישוב כל זכות סוציאלית אחרת לרבות ערך יום חופשה, מחלה, פיצויי פיטורים הודעה מוקדמת וכן כל זכות רלוונטית אחרת.
33. בכל מקרה בו העובד יעבוד, לאחר קבלת אישור מפורש ומראש מהממונה הישיר, שעות נוספות מעבר למכסה (להלן - "שעות נוספות עודפות"), הוא יהיה זכאי לקבל בגין שעות נוספות עודפות אלו תשלום נפרד, בהתאם להוראות הדין.

#### תוספת משמרות

34. עובדי משמרות יהיו זכאים לתוספת עבור משמרות כמפורט בצו ההרחבה בענף המיצים, ריבות ושימורים משנת 1973 (להלן: "צו הרחבה בענף המיצים"):
- 34.1. תוספת בשיעור של 12.5% במשמרת שניה ובלבד שהעובד עבד במשמרת זו לפחות 7.5 שעות.
- 34.2. תוספת בשיעור של 35% במשמרת שלישית ובלבד שהעובד עבד במשמרת זו לפחות 7 שעות.
35. בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף המיצים, עובדת (אישה) במשמרות זכאית לתוספת בשיעור של 50% במשמרת שלישית ובלבד שעבדה במשמרת זו לפחות 7 שעות.
36. אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכאותם של עובדי אתר גניר, המועסקים בחברה ביום החתימה על הסכם זה, לתוספת משמרות בשיעורים גבוהים מאלה שצוינו בסעיף 34 לעיל.

#### חגים וערבי חג

37. עובדים יהיו זכאים לתשלום דמי חגים בהתאם לדין.

38. בערבי חג יום העבודה הוא בן 5 שעות.

39. תשלום בגין יום עבודה בערבי חג יהיה שכר יום עבודה מלא, למעט לעובדים בשכר שעתי.

**הסדרים פנסיוניים ופיצויי פיטורים**

40. החברה תמשיך לבטח את עובדיה בהסדר פנסיוני על פי בחירתם (קופת ביטוח, קרן פנסיה או שילוב ביניהם), בשיעורים כמפורט בצו ההרחבה בענף התעשייה, מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף.

41. בהתאם להוראות צו ההרחבה הנ"ל, הצדדים כפופים להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - "חוק פיצויי פיטורים").

**מנגנון קידום שכר**

42. החל מהמועד הקובע ובכל אחת מארבע השנים שלאחריו, ייהנו עובדי החברה, בעלי וותק של שנה ומעלה, מתוספת שכר בשיעורים שלהלן ועל פי משכורתם במועד קידום השכר הרלבנטי:

שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2023	שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2022	שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2021	שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2020	שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2019	המשכורת של העובד במועד קידום השכר הרלוונטי (ש"ח)
2%	2%	2%	2%	2.5%	עד 7,000
1.75%	1.75%	1.75%	1.75%	2.25%	- 7,001 9,000
1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	2%	- 9,001 13,000
1.25%	1.25%	1.25%	1.25%	1.75%	- 13,001 17,000
1%	1%	1%	1%	1%	+ 17,001

43. החל מהמועד הקובע ובכל אחת מארבע השנים שלאחריו, ייהנו עובדי החברה, בעלי וותק של 4 שנים ומעלה בחברה מתוספת שכר בשיעורים שלהלן, על פי משכורתו של כל עובד במועד קידום השכר הרלבנטי:

שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2023	שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2022	שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2021	שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2020	שיעור תוספת השכר החל מיום 1/3/2019	המשכורת של העובד במועד קידום השכר הרלוונטי (ש"ח)
2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	4%	עד 7,000

2%	2%	2%	2%	4%	9,000 - 7,001
2%	2%	2%	2%	2.5%	13,000 - 9,001
1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	2%	17,000 - 13,001
1%	1%	1%	1%	1%	+ 17,001

#### מענק חתימה

44. במשכורת חודש פברואר 2019, אשר תשולם בחודש מרץ 2019, יקבל כל עובד מענק חתימה חד-פעמי בגין החתימה על ההסכם הקיבוצי המיוחד בסך 1,200 ש"ח ברוטו.

45. לשם ההבהרה, עובדים אשר סיימו את העסקתם במהלך חודש פברואר 2019 לא יהיו זכאים למענק חתימה כאמור בהסכם זה.

#### מענק השתתפות ברווחים

46. העובדים יהיו זכאים, למענקים מיוחדים, הנגזרים מסך הדיבידנד שחולק לבעלי מניות חברת גן שמואל מזון בע"מ באותה שנה קלנדרית, מתוך הרווחים הראויים לחלוקה (להלן - "מענק השתתפות ברווחים"), על פי השיעורים כמפורט בטבלה להלן (להלן - "שיעורי התשלום"). לעניין סעיף זה, "רווחים הראויים לתשלום" הם רווחים שלא נבעו ממימוש נכסים בהליך שאינו במהלך העסקים הרגיל של החברה. יובהר כי לצורך חישוב סך המשכורות השנתי, יילקחו בחשבון משכורותיהם (ללא כל תוספת, כהגדרת 'משכורת' לעיל) של העובדים עליהם חל ההסכם זה (כהגדרת 'עובדי לעיל'). לבקשת ועד העובדים או ההסתדרות תציג החברה את מלוא הנתונים אודות הדיבידנד שחולק לבעלי המניות, כאמור לעיל, בכל שנה קלנדרית רלוונטית.

סך הדיבידנד השנתי שחולק לבעלי המניות בחברת שיעורי התשלום גן שמואל מזון בע"מ	
לא יוענק מענק השתתפות ברווחים	0 - 20 מיליון ש"ח
1.5% מסך המשכורות השנתי ברוטו של העובד	מעל 20 מיליון ש"ח - 50 מיליון ש"ח
2.5% מסך המשכורות השנתי ברוטו של העובד	מעל 50 מיליון ש"ח +

לדוג', ככל שיחולק דיבידנד, כאמור, בסך 25 מיליון ש"ח, עובד שמשכורתו החודשית היא 10,000 ש"ח ברוטו, יהא זכאי למענק השתתפות ברווחים בסך של 1,800 ש"ח.

$$10,000 * 12 * 1.5\% = 1,800$$

47. במקרים חריגים, על פי שיקול דעתה, תהיה החברה רשאית לסטות לגבי עובדים מסוימים משיעורי התשלום, תוך עדכון ועד העובדים וקיום היוועצות במידת הצורך, שנקבעו בסעיף 46 לעיל, ובתנאים שלהלן בלבד:

47.1. החברה תהיה זכאית להקצות לעובדים כאמור שיעור גבוה או נמוך משיעור התשלום, בהתאם לביצועי העובד ו/או התנהלותו ועל פי שיקול דעתה הבלעדי של החברה, ובלבד שהסטייה תהיה בין 80% ועד ל- 120% משיעור התשלום לו זכאי העובד.

לדוג', ובהמשך לדוג' שבסעיף 46 לעיל, עובד אשר על פי החלטת החברה התנהלותו אינה משביעת רצון, כפי שייקבע על ידי החברה על פי שיקול דעתה, יכול ויהיה זכאי להשתתפות של 1,440 ש"ח (80% מ- 1,800 ש"ח), בעוד שעובד שלדעת החברה הוא מצטיין יכול ויהיה זכאי למענק השתתפות שיוגדל בגובה הסכום שהוקטן לעובד האמור.

47.2. כל סטיה, כאמור, משיעורי התשלום לא תגרע מהסך הנומינאלי של כל מענקי ההשתתפות ברווחים, לגבי כלל העובדים (כהגדרתם לעיל), אשר היו מחולקים להם ללא סטיה כאמור.

48. מענק ההשתתפות ברווחים ישולם, ככל שישולם, למי שהיו עובדים של החברה ביום העבודה האחרון של כל שנה קלנדרית (להלן - "העובדים הזכאים", "המועד הקובע לתשלום", בהתאמה). התשלום ישולם לעובדים הזכאים ברבעון הראשון שלאחר השנה הקלנדרית הרלוונטית (להלן - "מועד התשלום") וזאת באופן יחסי לתקופת עבודתם בחברה בשנה הקלנדרית הרלוונטית.

49. למען הסר ספק, עובדים זכאים אשר שוהים במועד הקובע לתשלום במחלה בתשלום ו/או בשירות מילואים פעיל ו/או עובדות/ים בחופשת לידה בתשלום ו/או שסיימו את עבודתם בין המועד הקובע לתשלום לבין מועד התשלום, יהיו זכאים לתשלום המענק ההשתתפות ברווחים. עובדים זכאים הנעדרים מהעבודה במועד הקובע לתשלום בגין תאונת עבודה ו/או חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה, יהיו זכאים לקבל את מענק ההשתתפות ברווחים באופן יחסי בגין תקופת עבודתם בפועל באותה שנה קלנדרית (לא כולל ימי היעדרותם בגין תאונת העבודה ו/או חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה).

### קרן השתלמות

50. "השכר הקובע" לעניין סעיף זה יהיה המשכורת ברוטו של העובד, ובלבד שסך ההפקדות לפי סעיף זה יעשו אך ורק עד לגובה תקרת הפטור ממס בהפרשה לקרן השתלמות על פי פקודת מס הכנסה.

51. זכאותו של עובד לקרן השתלמות ושיעורי ההפרשות ייקבעו בהתאם לוותק ההעסקה של העובד בחברה, כמפורט בטבלה שלהלן:

וּוּתָק	שיעור ההפרשות (מעסיק) מתוך השכר הקובע של העובד	שיעור ההפרשות (עובד) מתוך השכר הקובע של העובד
0-3 שנות העסקה	אין זכאות	0%
החל מהשנה הרביעית לעבודה ועד 7 שנים	2.5%	2.5%
החל מהשנה השמינית לעבודה ועד 11 שנים	5%	2.5%
החל מהשנה ה - 12 לעבודה ואילך	7.5%	2.5%

52. אין באמור לעיל כדי לגרוע מקרן השתלמות קיימת המשולמת למי מהעובדים ביום החתימה על הסכם זה.

### ארוחות

53. עובדי גן שמואל יהיו זכאים להשתתפות בסך 22 ש"ח ליום עבודה בפועל, בין הימים א' - ה', אך לא יותר מ-484 ₪ בחודש עבודה מלא. סכום ההשתתפות החודשי ישולם לעובד מדי חודש. תשלום הארוחות ישולם לעובד ללא צורך בהצגת אישור כלשהו בגין ההוצאה.

54. עובדי גניר ימשיכו להיות זכאים לארוחות צהריים בחדר האוכל שבמפעל ולכריך למשמרת לילה, ע"ח החברה.

### חופשה שנתית

55. עובדים במשרה מלאה ימשיכו להיות זכאים לחופשה שנתית בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף מיצים, ריבות ושימורים.

56. מועדי היציאה לחופשה ייקבעו על ידי החברה על פי שיקול דעתה, בהתאם לאפשרויותיה ולצרכיה, ובמידת האפשר תוך התחשבות ברצון העובדים. החברה תהיה רשאית להנהיג חופשה שנתית מרוכזת לעובדיה, כולם או חלקם, לגבי חלק ממכסת ימי החופשה או כולה, כפי שתמצא לנכון ותוך עדכון ועד העובדים וקיום היוועצות במידת הצורך.

57. צבירת ימי החופשה תיעשה על פי ובהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א - 1951.

#### **חופשה מיוחדת**

58. בנוסף על מכסת ימי החופשה כאמור לעיל, יינתנו לעובדים, על חשבון החברה, ימי חופשה מיוחדים כדלקמן:

58.1. נישואי העובד/ת - 2 ימים, כשאחד מהם הוא יום החתונה עצמה.

58.2. נישואי בן/בת של העובד/ת - 1 יום ביום החתונה עצמה.

58.3. לידה (בני ובנות זוג) - 2 ימים, בסמוך למועד הלידה.

#### **שי לאירועים מיוחדים**

59. שי לאירועים מיוחדים - שי עבור אירועים מיוחדים, כדלקמן:

59.1. יום הולדת העובד/ת - שי בשווי שלא יפחת מ - 60 ₪

59.2. בר/בת מצווה של ילד העובד/ת - 500 - 600 ₪

59.3. הולדת בת / בן - 500 ₪

59.4. נישואי עובד/ת - 800 - 1,200 ₪

#### **ימי מחלה ודמי מחלה**

60. עובד שנעדר עקב מחלה עד 7 ימים, ובכפוף להמצאת אישור מחלה כדין, יהיה זכאי לדמי מחלה בשיעורים הקבועים בחוק דמי מחלה, תשל"ו - 1976.

61. בכפוף להמצאת אישור מחלה שעולה על 7 ימים רצופים, העובד יהיה זכאי לדמי מחלה בשיעורים שלהלן: יום ראשון להיעדרות ללא כל תשלום, יום שני ושלישי להיעדרות - 75%; החל מהיום הרביעי להיעדרות - 100%.

62. עובד קבוע שנעדר מתחת מחלה או מגבלה כלשהי, לתקופה של עד ששה חודשים, ולאחר התקופה החלים והביע את רצונו לשוב לעבודה, החברה תנקוט במאמצים סבירים לשם השבתו לעבודה בתפקיד ובתנאים דומים ככל הניתן.

63. תקופת הזכאות המקסימאלית לדמי מחלה וצבירת ימי מחלה תהא בהתאם לדין.

#### **דמי הבראה**

64. העובד יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה כפי שייקבע מפעם לפעם על פי צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה וכפי שזה יעודכן מעת לעת.

#### **נסיעות**

65. זכותו של כל עובד לקבלת דמי נסיעה, תהיה על פי הדין.

#### **ביגוד**

66. החברה תמשיך לספק לעובדיה, על חשבונה, ביגוד כנהוג ערב החתימה על הסכם זה ועל-פי צורך.

67. בחירת הביגוד, לרבות סוג הבגד, איכות, דוגמא, צבעים וסוג הבדים, תיעשה על ידי החברה על פי שיקול דעתה ובמידת הצורך תוך קיום היוועצות עם ועד העובדים.



## הנחה במוצרי החברה

68. בכפוף לאמור להלן, עובדי החברה ימשיכו ליהנות מהנחה במוצרי החברה.
69. לאור היבטי מס ומגבלות חוקיות, אין באפשרות החברה להתחייב על שיעורי הנחות מסוימים, שכן בכל מקרה של הטלת מגבלות חוקיות לאחר מועד החתימה על הסכם זה, יכולים שיעורי ההנחות להשתנות או להתבטל, בהתאם לאותן מגבלות חוקיות.

## שימוש בנכסי וציוד החברה

70. עובד לא ישתמש ברכוש החברה ובאמצעים שתעמיד לרשותו לצרכים ו/או שימושים בלתי חוקיים ו/או כאלה החורגים מכללי ונהלי העבודה המקובלים בחברה.
71. העובדים ישמרו על רכוש החברה. במקרה שייגרם נזק (לרבות אובדן) על ידי עובד כלשהו לרכוש החברה, תהא רשאית החברה לראות בכך עבירת משמעת.
72. בכל מקרה של היעדרות שעולה על 21 ימים, מכל סיבה שהיא, תהיה החברה רשאית להורות לעובד להחזיר לחברה את רכוש החברה שברשותו.

## פעילות הוועד

73. החל מהמועד הקובע ומדי שנה לאורך תקופת ההסכם תשתתף החברה בקופת הוועד בסך של 7,500 ₪ אשר יועברו לחשבון הבנק של ועד העובדים. מדי רבעון ו/או עם דרישת החברה, יעביר הוועד לעיון החברה דוח פירוט הוצאות מקופת הוועד.
74. החברה תנכה משכר העובדים ותעביר לחשבון הבנק של ועד העובדים, תשלום חודשי, כמס ועד, בסכום שלא יפחת מ-20 ₪ ולא יעלה על 0.4% ממשכורת העובד, לפי הנחיית ועד העובדים מפעם לפעם. עובדים, אשר הסכם זה אינו חל עליהם ומעוניינים בכתב לשלם את מס הוועד, תהיה החברה תעביר בגינם את מס הוועד בהתאם.
75. לצורך פעילותם בוועד ובתיאום מראש עם החברה, חברי הוועד יהיו זכאים להיעדר מעבודתם, מבלי שהדבר ייחשב כהיעדרות או חופשה, ובלבד שסך כל ההיעדרויות של כלל חברי הוועד לא יעלה על מספר שעות חודשיות כפי שיוסכם בין הצדדים בכתב, בחלוקה כפי שתיקבע על ידי יו"ר הוועד על פי שיקול דעתו הבלעדי.
76. בנוסף להיעדרות חודשית כאמור, ובכפוף למתן הודעה מראש של לפחות 14 ימים, החברה תאפשר לעד שלושה (3) חברי ועד להיעדר עד שלושה (3) ימים מהעבודה בכל שנה קלנדרית, לצורך השתתפות בהשתלמות ועדים. החברה תישא בשכר העובד בגין יום וחצי בלבד מתוך ימי ההיעדרות, ויתרת הימים תהא על חשבון ימי החופשה של העובד.
77. בתיאום מראש עם מנהלת משאבי אנוש, ובכפוף לזמינות, תאפשר הנהלת החברה לוועד העובדים להשתמש באחד מחדרי הישיבות לצורך ביצוע פעילותו.

## מתנות לחגים

78. העובדים יהיו זכאים למתנות חגים שיינתנו במזומן או בכרטיס נטען על פי החלטת החברה ולאחר התייעצות עם הוועד.
79. תקציב המתנות השנתי לראש השנה ולפסח, מטעמה של החברה, לגבי כל עובד יהיה 800 ₪ ברוטו (להלן - "תקציב החגים"). החברה תחליט, לאחר התייעצות עם הוועד, על תלוקת התקציב האמור לגבי החגים השונים (ראש השנה ופסח).
80. למען הסר ספק, גם עובדים שאינם יהודים ייהנו מתקציב החגים, ואולם תקציב החגים יחולק לאותם עובדים עם כלל עובדי החברה או בתגיהם של אותם עובדים, וזאת על פי שיקול דעת הבלעדי של הנהלת חברה ולאחר התייעצות עם הוועד.

## דמי חבר ומס ארגון

81. החברה תנכה מהשכר המדווח לביטוח הלאומי של העובדים החברים בהסתדרות, דמי חבר עד לשיעור התקרה שנקבעה על ידי ההסתדרות וכפי שתשונה מעת לעת על ידה, ותעבירם להסתדרות, בצירוף רשימת העובדים, מספרי תעודת זהות, פרטי התקשרות עימם וסכומי הניכוי. נכון ליום חתימת הסכם זה גובה דמי החבר שינוכו הוא בשיעור 0.95% מגובה השכר המדווח לביטוח הלאומי.
82. החברה תנכה מהשכר המדווח לביטוח הלאומי של העובדים שאינם חברים בהסתדרות, דמי טיפול מקצועי עד לשיעור התקרה שנקבעה על ידי ההסתדרות וכפי שתשונה מעת לעת על ידה, ותעבירם להסתדרות, בצירוף רשימת העובדים, מספרי תעודת זהות וסכומי הניכוי. נכון ליום חתימת הסכם זה גובה דמי הטיפול המקצועי שינוכו הוא בשיעור 0.8% מגובה השכר המדווח לביטוח הלאומי.
83. ההסתדרות תדווח לחברה באופן שוטף על כל שינוי ברשימת העובדים חברי ההסתדרות.
84. עובדים, אשר הסכם זה אינו חל עליהם ומעוניינים בכתב להצטרף כחברים בהסתדרות, החברה תעביר בגינם את דמי החבר בהתאם.

## אירוע שנתי והשתתפות החברה בתשלום לעמותה לקידום מקצועי

85. הנהלת החברה תשאף לקיום אירוע שנתי במתכונת אשר התקיימה בשנים האחרונות.
86. ככל שהנהלת החברה תחליט לשנות את המתכונת, תודיע החברה על כך לוועד העובדים.
87. ימי ההיעדרות בימי האירוע השנתי, ככל שהינם ימי עבודה בפועל, יהיו על חשבון החברה בעבור העובדים המשתתפים באירוע השנתי. חרף האמור, עובדים המועסקים שישה ימים בשבוע ועבורם יום שישי הנו יום עבודה רגיל, יהא יום שישי על חשבון מכסת ימי החופשה הצבורה לזכותם, ככל שיערך האירוע השנתי במהלך סוף השבוע.
88. בכל מקרה, התקציב השנתי של החברה לצורך קיום האירוע השנתי או כל פעילות רווחה ו/או השתלמות אחרת, לא יפחת מסך של 400 ש"ח לעובד.

## ניוד

89. הוראות סעיפים 90 - 91 להלן יחולו ביחס לעובדים קבועים בלבד.
90. ניוד קבוע:
- 90.1. ניוד קבוע ייעשה מצרכים ארגוניים ועסקיים לגיטימיים, בתום לב, מבלי לפגוע בתנאי עבודה, מעמד ושכר, והכל בהתאם להחלטת החברה. ככל הניתן תפעל החברה על מנת שהניוד המוצע יתאים לעובד ויהיה לשביעות רצונו.
- 90.2. מבלי לפגוע באמור, ניוד קבוע ייעשה לאחר היוועצות עם ועד העובדים ולאחר שניתנה לעובד הזדמנות להשמיע את עמדתו.
- 90.3. למשך חודשיים (60 ימים) מיום הניוד הקבוע תינתן לעובד שנויד הזכות להתפטר מתפקידו בדין מפוטר ויהא זכאי לקבלת מלוא זכויותיו כמפוטר.
91. ניוד זמני:
- 91.1. ניוד זמני יהיה לתקופה של עד שנה ובסיומה יוחזר העובד לתפקידו הקודם.
- 91.2. ניוד זמני כאמור ייעשה לאחר שניתנה לעובד הזדמנות להשמיע את עמדתו בקשר עם הניוד.
92. במקרים חריגים בלבד (למשל: ניוד עובד מהמפעל בגן שמואל לזה בגניר ולהיפך) בניוד זמני או קבוע, ובטרם קבלת החלטה, תודיע החברה לוועד העובדים על כוונתה לבצע ניוד חריג ואת נסיבות הניוד, ולוועד תינתן הזכות להביע את עמדתו בעניין בתוך 7 ימים.

## קליטת עובדים וקידום עובדים

93. בכפוף להליכים האמורים בפרק זה, ההחלטה בדבר קליטת עובדים חדשים, לרבות עצם הצורך בקליטת עובדים חדשים, הכישורים הנדרשים למשרה (חדשה או קיימת), תנאי הסף למשרה, הדרג ההיררכי של המשרה במבנה הארגוני, תנאי השכר הצמודים לה, התנאים הנדרשים במסגרת תהליך הקליטה, לרבות, אך לא רק, בדיקות רפואיות (בכפוף לזכות החברה שבדין), בדיקת כישורי ומיומנות נהיגה, ביצוע בדיקות ביטחון ומהימנות, ככל שהדבר מתחייב מאופי העבודה והתפקיד אליו מיועד המועמד, תתקבל על ידי החברה על פי שיקול דעתה הבלעדי. קביעת תנאי המשרה, לרבות תנאי הסף, תיעשה בתום לב, משיקולים ענייניים ורלוונטיים לצורכי התפקיד ולדרישות המשרה.

94. בכפוף לאמור בסעיף 97 להלן, כל משרה חדשה, או משרה שהתפנתה, אשר בכוונת החברה לאיישה, תאויש באופן הבא (להלן - "המשרות"):

94.1. תחילה ובמקביל, יפורסמו המשרות לעובדי החברה ולחברי הקיבוצים.

94.2. בתוך 7 ימים, וככל שלא יימצא מועמד מתאים, יפורסמו המשרות מחוץ לחברה.

95. תהליך בחינת התאמתם של המועמדים ובחירת המועמד לאיוש המשרה ייעשו באופן הוגן. ההחלטה תתקבל על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד.

96. בכל מקום בו יימצאו לדעת החברה שני מועמדים מתאימים לתפקיד מועמד חיצוני או עובד חברה/חבר קיבוץ, תיתן החברה עדיפות לאיוש המשרה לעובד החברה/חבר קיבוץ על פני המועמד החיצוני.

97. החברה תהא פטורה מתהליך קליטת העובדים הקבוע בסעיף 94, עד ל-3 (שלוש) משרות בשנה (לא כולל משרות כאמור בנספח א') לכל אתר ייצור תוך עדכון הוועד על קיום התהליך.

98. ככל שלוועד יהיו השגות בנוגע לפרסום המשרה או תוכנה או לתקינות התהליך, יהיה באפשרותו להביא השגותיו למנהלת משאבי אנוש של החברה/אתר ייצור והיא תדון עם הוועד בתום לב בקשר להשגותיו.

### יציבות תעסוקתית

99. כל עובד - עד לוותק של 24 חודשים ממועד תחילת עבודתו בחברה (להלן - "תקופת הניסיון") - ייחשב כעובד בניסיון. השלים העובד 24 חודשי עבודה יהא העובד עובד קבוע (להלן - "עובד קבוע"). לבקשת הוועד, ובכפוף למגבלות הדין מפעם לפעם (ובכפוף לכך כי לא תהיה התנגדות מטעמו של עובד רלוונטי), החברה תמציא לנציגות העובדים רשימה של העובדים, ויתקם ופרטי הקשר שלהם.

100. היעדרויות על פי דין יבואו במניין הוותק (תקופת מחלה בתשלום, תקופת חופשה בתשלום, שירות מילואים, תקופת שמירת היריון עד 30 ימים בשנה וחופשת לידה (להלן - "חל"ד")) המזכה בדמי לידה על פי דין ותקופות אלה בלבד).

101. למען הסר ספק, במניין הוותק לא יבואו ימי מחלה שאינם בתשלום, ימי חופשה ללא תשלום וחל"ד שאינה בתשלום כדין.

102. ככל שבמועד הסמוך לפני הפיכתו של עובד לעובד קבוע, שקלה החברה את המשך העסקתו של העובד בחברה, תהא רשאית החברה, בהיוועצות עם הוועד, להאריך את תקופת הניסיון של העובד בעד שישה (6) חודשים נוספים.

103. במהלך תקופת הניסיון, תבחן החברה בתום לב את התאמתו של העובד לתפקידו.

104. מניעה חוקית לפטר עובד לקראת תום תקופת הניסיון (כגון עקב הריון, לידה, טיפולי פוריות, שירות במילואים, מחלה וכיו"ב), לא תביא לשינוי אוטומטי במעמדו למעמד של "עובד קבוע".

### סיום עבודה

105. כל עובד אשר החברה שוקלת המשך העסקתו יזומן לשיחת שימוע. ההזמנה לשימוע תכלול את מלוא הנימוקים בגינם שוקלת החברה את פיטוריו של העובד, וככל הניתן תתמוך את נימוקיה במסמכים

רלוונטיים. השימוע יתקיים לפחות 3 ימי עבודה לאחר מועד הזימון לשימוע. בזימון לשימוע יצוין כי לעובד הזכות להביא נציג מטעמו, לרבות נציג ועד העובדים ו/או עורך דין, ככל שהעובד יבקש את נוכחותם. בחר העובד כי יתלווה אליו לשימוע נציג מטעמו, כאמור, יודיע על כך לחברה לפחות יום עסקים אחד קודם למועד השימוע. למעט אם קיימת לכך מניעה חוקית, הרי שבכל הקשור לעובד קבוע החברה תודיע לוועד העובדים על קיומו של השימוע במקביל למסירת הזימון לשימוע לעובד (להלן - "הליך שימוע").

106. בכל הקשור להוראות הסכם זה, הנוגעות לפיטורי עובדים, אין בהוראות הסכם זה כדי לגרוע מזכויות לפעול על פי הדין.

107. מרגע מתן משלוח הזימון לשימוע תהיה החברה זכאית להוציא את העובד לחופשה בתשלום מלא ללא ניכוי ימי חופשה.

108. כל הליך שימוע בחברה ינוהל בפתיחות, הגינות, ללא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, טרם קבלת כל החלטה בעניינו של העובד.

109. בתקופת הניסיון, תהא החברה רשאית, על פי שיקול דעתה ובכפוף למגבלות הדין, לפטר עובד בניסיון, מכל עילה חוקית ובתום לב.

110. פיטורי עובד קבוע, יבוצעו כמפורט להלן:

#### 110.1. פיטורים על רקע אי התאמה ו/או תפקוד לקוי יבוצעו כמפורט להלן:

110.1.1. בכל מקרה שהחברה תהיה סבורה, כי עובד קבוע אינו עומד בסטנדרטים המצופים לעובד בתפקידו, תינתן לעובד הקבוע על ידי החברה "תקופת שיפור ביצועים". אורכה של תקופת שיפור ביצועים תהא חודש ימים, אולם לחברה תינתן האפשרות להאריך תקופה זו בהתייעצות עם ועד העובדים או לקצרה בהסכמת ועד העובדים, שישקול שיקולים ענייניים.

110.1.2. עם סיום תקופת שיפור הביצועים, ובהתחשב עם הצלחת העובד הקבוע לשפר כנדרש את ביצועיו, החברה תחליט האם העובד הקבוע נותר מועמד לפיטורים;

ככל שתקבל החברה החלטה להמשיך בהליך שקילת המשך העסקתו של העובד, יוזמן העובד לשיחת שימוע, כאמור לעיל. עם קבלת החלטה להמשיך בהליך פיטורי העובד, תאפשר החברה ליו"ר הוועד, במקרים חריגים ומטעמים אירגוניים (כפי שאלה מוגדרים להלן), להציג בפני הנהלת החברה, תוך 2 ימי עבודה, את עמדתו בקשר עם ההליך. יו"ר הוועד מתחייב לשמור על סודיות מלאה במהלך ההליך.

לעניין זה, "מקרים חריגים ומטעמים ארגוניים" הינם טעמים החורגים מאלה שמטבעם אמורים לעלות על ידי העובד במסגרת הליך השימוע.

110.1.3. עמדתו של יו"ר הוועד, ככל שזו ניתנה, תישקל במסגרת הליך השימוע.

110.1.4. אין באמור בהוראות תת-פרק זה כדי לגרוע מזכותו של העובד לפעול על פי כל דין.

#### 110.2. פיטורים מטעמי משמעת יבוצעו כמפורט להלן:

110.2.1. עובד קבוע שעבר עבירת משמעת, שאינה עבירת משמעת חמורה כמפורט בסעיף 110.2.2 להלן, יקבל התראה בדבר עבירת המשמעת. הייתה עבירת המשמעת חוזרת ונשנית (פעמיים או יותר) יהיה מועמד לפיטורים, בהליך האמור בסעיף 105.

110.2.2. עובד קבוע אשר עבר עבירת משמעת חמורה, יהיה מועמד לפיטורים. עבירת משמעת חמורה תיחשב כל פעולה, שכוללת חוסר ניקיון כפיים, לרבות גניבה או מעילה (בכל סכום), דיווח כוזב של שעות עבודה, מעשה אלימות או איום בביצוע

מעשה אלימות, עבירת בטיחות, הטרדה מינית, תבלה במזיד ברכוש החברה, שימוש אסור במשאבי החברה או במאגרי המידע שלה, מעשה המרדה כנגד הנהלת החברה, וסירוב לקיים הוראה מטעם גורם ניהולי מוסמך בפני עובדים נוספים.

110.2.3. במקרה של חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה, תקיים החברה בדיקה בעניין ותעדכן במקביל את יו"ר ועד העובדים (למעט במקרה של חשד לעבירת הטרדה מינית או מניעה חוקית אחרת). יו"ר ועד העובדים יהיה רשאי להציג את עמדתו במסגרת דיון בפני הנהלת החברה, בתוך 2 ימי עבודה, ועמדתו תובא בחשבון בשיקולי ההנהלה. יו"ר הוועד מתחייב לשמור על סודיות מלאה במהלך ההליך.

110.2.4. ככל שלאחר הבדיקה תחליט החברה להמשיך בהליך פיטורי העובד, יוזמן העובד לשיחת שימוע.

לחברה תהיה הזכות, על פי שיקול דעתה, בטרם עריכת שימוע, להשעות בהשעייה זמנית עובד שעבר עבירת משמעת חמורה. השעיה כאמור תעשה אם יש חשש שמא יש בנוכחותו של העובד בחצרי החברה כדי לגרום נזק לחברה, לעובד עצמו או לעובדים אחרים. השעייה זמנית יכול שתהיה לתקופה של עד 14 ימים כאשר בתקופת ההשעייה הזמנית יהיה העובד זכאי למחצית משכרו ולהפרשות פנסיוניות מלאות. ככל שלאחר השימוע יוחלט על המשך העסקתו של העובד, תשולם לו המחצית השנייה של שכרו. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מזכותה של החברה לפעול בהתאם לקבוע בסעיף 107.

110.2.5. אין בהוראות תת-פרק זה כדי לגרוע מזכותו של העובד לפעול על פי כל דין.

### 110.3. פיטורים מחמת התייעלות/צמצומים/שינוי אירגוני יבוצעו כמפורט להלן:

110.3.1. האמור בפרק זה יחול על עובדים קבועים בלבד. הצורך בפיטורי התייעלות ו/או צמצומים ייקבע על-ידי החברה על פי שיקול דעתה, ובמקרה כאמור הצדדים יפעלו כדלהלן:

110.3.2. ההנהלה תקיים במשך 10 ימים היועצות עם נציגות העובדים בדבר חלופות אפשריות והיקף הפיטורים הנוגע לעובדים קבועים. ככל שיהיה צורך בפרק זמן נוסף, יוסכם הדבר בין הצדדים.

110.3.3. בכל מקרה של צורך בפיטורי עובדים קבועים מחמת התייעלות, צמצומים או שינוי אירגוני, החברה תעביר לוועד רשימה של מועמדים לפיטורים. הרשימה תיקבע על ידי החברה על פי שיקול דעתה.

110.3.4. לוועד תינתן זכות השגה על 15% מרשימת המועמדים לפיטורים ואפשרות להציע להחליף עובד ששמו לא נכלל ברשימה בעובד אחר; ההשגות יהיו מטעמים אישיים, כלכליים או בריאותיים בלבד, לרבות של בני משפחתו הקרובה (הורים, בן/בת זוג וצאצאים). ההשגות תהיינה מפורטות ומבוססות. כל הצעה להחליף עובד בעובד אחר תעשה על בסיס מקצועי וענייני (כלומר, ההחלפה תהיה של בעלי תפקידים זהים - ניתן למשל להחליף עובד הנה"ח בעובד הנה"ח אחר, אך לא בעובד ייצור).

110.3.5. השגה כאמור תוגש על ידי הוועד בתוך 7 ימים מהמועד בו קיבל את רשימת המועמדים לפיטורים.

110.3.6. החלטת החברה לאחר ההשגה, תנומק וככל שתהיה מחלוקת בין הוועד לבין החברה בכל הנוגע להחלטה כאמור, יחול מנגנון יישוב חילוקי דעות.

110.3.7. אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכותו של העובד לפעול על פי כל דין.

### כללי התנהגות

111. על מנת לייצר מדדים גבוהים של איכות בכל תחומי פעילותה של החברה, לקדם את ענייניה העסקיים והמסחריים ואת המטרות שהחברה קובעת לעצמה ומתוך ראיית טובתה של החברה, עובדיה ולקוחותיה, מתחייבים הצדדים לפעול במשותף על מנת לאכוף קיום כללי התנהגות ומשמעת וכן לעודד התנהגות העולה בקנה אחד עם הערכים והנורמות הקבועים בחברה, על ידי כל עובדי החברה.
112. ועד העובדים יסייע בידי החברה בקיום כללי ההתנהגות והמשמעת על ידי כל העובדים.
113. כל אחד מהעובדים יקדיש לעבודתו בחברה את כל ידיעותיו, ניסיונו, זמנו ומרצו, ויפעל כמיטב יכולתו, בנאמנות ובמסירות לקידום החברה ולהצלחתה.
114. כל אחד מהעובדים יעבוד בחריצות ועל פי הוראות המשמעת, הנוכחות, ההתנהגות, וסדרי העבודה שתקבע החברה כדין, מעת לעת.
115. אף עובד לא יהא רשאי לקבל בקשר לביצוע תפקידו בחברה תמורה בכסף או בשווה כסף או טובת הנאה מכל גורם שהוא, לרבות מלקוחות או מספקים של החברה.
116. עובדים אשר היקף משרתם הינו 80% ומעלה, לא יהיו רשאים לעסוק בכל עבודה, משרה, תפקיד או עיסוק אחר כלשהוא, שאינם במסגרת העסקתו על ידי החברה, אלא אם קיבלו על כך אישור מראש ובכתב.
117. כל אחד מהעובדים ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו, בכפוף לכל דין, יתקשר בנימוס עם מנהליו, עובדים אחרים בחברה, ספקיה ולקוחותיה ויבצע, כלשונם וכרוחם, את הנחיות הממונים עליו. כל אחד מהעובדים יפעל בנאמנות כלפי החברה, ויימנע מלהזיק לה בכל דרך שהיא. כל אחד מהעובדים יבצע בשקידה ובאחריות את עבודתו על מנת לקדם בצורה משמעותית את יעדי ומטרות החברה.
118. על העובדים להודיע לחברה באמצעות הממונה הישיר, מיד וללא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש או עשוי להיות לו, במישרין או בעקיפין, עניין אישי או העלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו בחברה, ולפעול על פי הנחיות החברה כפי שיועברו לו בהמשך להודעתו.
119. העובד ישמור על סודיות מלאה ומוחלטת בנוגע לכל מידע שהגיע או יגיע לידי, במישרין ו/או בעקיפין, במהלך עבודתו או עקב עבודתו בחברה, הנוגע לעסקיה, פעילותה ופעולותיה של החברה, לרבות מידע הנוגע ללקוחות החברה, סוכניה וספקיה, ואשר אינו נחלת הכלל, ושאינו הפך כזה כתוצאה מהפרת התחייבות העובד לסודיות, ולא יגלה אותם לאחרים, אלא וככל שהגילוי מתחייב מתפקידו.
120. החברה תקיים ועדת בטיחות אשר אחד מחבריה יהיה נציג ועד העובדים.
121. למען הסר ספק, חריגה מכללי ההתנהגות הקבועים בפרק זה מהווה עבירת משמעת.

#### מסים/ ניכוי שכר

122. כל התשלומים וההטבות על פי הסכם קיבוצי מיוחד זה הם תשלומי ברוטו, בין אם נאמר הדבר במפורש ובין אם לא נאמר. החברה תנכה את המסים ותשלומי התובה האחרים כנדרש על פי דין.

#### מנגנון יישוב חילוקי דעות

123. כל סכסוך או מחלוקת שיתגלעו בין הצדדים בקשר לתוקפו, פרשנותו, ביצועו, אכיפתו או הפרתו של הסכם קיבוצי מיוחד זה, בנושאים המוסדרים בו, יוכרעו בהליך תלת שלבי (להלן - **הליך יישוב חילוקי הדעות**), כדלקמן:
- 123.1. **שלב ראשון** - דיון בין מנהל/ת משאבי אנוש בחברה לבין יו"ר ועד העובדים. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך שבעה (7) ימים מרגע ההודעה על הסכסוך, יועבר העניין להכרעה כמפורט בשלב השני.

123.2. שלב שני - דיון בין מנהל התפעול בחברה לבין יו"ר האיגוד המקצועי בהסתדרות ואו מי מטעמו. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך שבעה (7) ימים מרגע העברת העניין להכרעתם, יועבר העניין להכרעה כמפורט בשלב השלישי.

123.3. שלב שלישי - בבוררות בפני בורר יחיד בתוך 7 ימים מיום מהעברת העניין לשלב זה. הבורר ימונה, על פי סדר הבוררים המפורט בנספח ב' להסכם זה.

124. הבורר יפסוק על פי מיטב שיקול דעתו והכרתו ויהיה משוחרר מדיני הפרוצדורה אך יהיה כפוף לדיני הראיות ולדין המהותי. הבורר יהיה מוסמך להעניק צווים וסעדים זמניים לפי שיקול דעתו והצדדים מתחייבים לקיים את הצווים והסעדים הזמניים שיפסוק הבורר. הבורר יהיה מוסמך ליתן פסקי דין חלקיים. הואיל ויתכנו בין הצדדים מחלוקות או סכסוכים בעניינים בהם תידרש להם הכרעה מהירה ויעילה, מסמיכים הצדדים את הבורר לקבוע לוחות זמנים וסדרי דיון שיאפשרו הכרעה מהירה בסכסוכים ומחלוקות. הצדדים מתחייבים לעשות את כל הנדרש על מנת לאפשר הכרעה מהירה ויעילה במחלוקות שימסרו להכרעת הבורר. לצורך הכרעתו בכל ענין שיבוא בפניו יבחן ויתחשב הבורר בכל מערכת ההסכמים והמסמכים שנערכו בין הצדדים.

125. הליך יישוב חילוקי הדעות, על כל שלביו, יסתיים בתוך 30 ימים.

126. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יקוימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

127. הסכמה בכתב בין הצדדים לגבי פתרון המחלוקת או מתן פסק בוררות על ידי בורר שמונה להכריע במחלוקת, יהיה סופי ויחייב את הצדדים.

#### שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

128. האמור בהסכם קיבוצי מיוחד זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל דרישות ותביעות הצדדים לתקופת ההסכם, לרבות בתקופת ההסכם המוארכת. בתקופת תוקפו של הסכם זה, לרבות בתקופת ההסכם המוארכת, לא יתנהל כל מו"מ נוסף לגבי זכויות נוספות לעובדים.

129. בתקופת ההסכם, לרבות בתקופת ההסכם המוארכת, ישמרו הצדדים על שקט תעשייתי מלא ומוחלט בנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

#### כללי

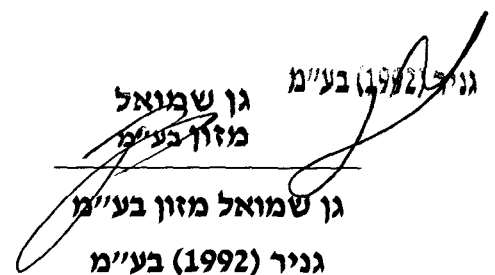
130. המבוא להסכם קיבוצי מיוחד זה והנספחים המצורפים אליו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו. בכל מקרה של סתירה בין האמור במבוא ובין האמור בגוף ההסכם, יגבר האמור בגוף ההסכם.

131. הסכם זה יישלח לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

  
ועד העובדים

  
ההסתדרות הציונית

  
ג'ניר (1992) בע"מ  
ג'ניר (1992) בע"מ  
ג'ניר (1992) בע"מ

נספח א'

בעלי תפקידים מוחרגים מההסכם הקיבוצי

- א. חברות הנהלה בכירה (חברה ואתרים);
- ב. מנהל חשבונות ראשי;
- ג. הנהלת אתר יצור;
- ד. עובדי מערך משלוחים ויצוא;
- ה. מנהלת שווק;
- ו. מנהלת מעבדה;
- ז. מנהלי מחלקות;
- ח. מנהלת איכות;
- ט. מנהלת מותג;
- י. מנהלת רכש;
- יא. טכנולוגית מזון;
- יב. עובדי מערך הכספים;
- יג. מחלקה משפטית;
- יד. מזכירות הנהלה במשרת אמון;
- טו. עובדי מידע ומחשוב ומנהלים טכניים;
- טז. עובדים נוספים שצוינו ברשימת המוחרגים השמית, אשר תיחתם עם החתימה על הסכם זה.