

הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם ביום 18 לחודש _____ יוני 2015

מצד אחד	ב ין : חברת לאומי שירותי שוק ההון בע"מ (להלן - החברה)
מצד שני	ל ב ין : כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי וועד עובדי החברה (שניהם ביחד להלן - נציגות העובדים)

הואיל והצדדים מעוניינים בקיום יחסי עבודה פוריים ותקינים ביניהם;
והואיל ולשם השגת המטרה האמורה ניהלו הצדדים משא ומתן;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. הגדרות

לעניין הסכם זה יחולו ההגדרות הבאות:

הבנק - בנק לאומי לישראל בע"מ.

החברה - לאומי שירותי שוק ההון בע"מ

כוח לעובדים - כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי.

ועד העובדים - ועד עובדי החברה אשר הוכר ככזה על-ידי כוח לעובדים.

עובד קבוע - עובד החברה שהוענקה לו קביעות על-פי הסכם זה.

עובד בניסיון - עובד החברה אשר טרם הוענקה לו קביעות על-פי הסכם זה.

עובד בתפקידי הנהלה - עובד החברה הממלא אחד מהתפקידים הבאים: מנכ"ל, ראש אגף, מזכיר החברה, יועץ משפטי של החברה, מנהל משאבי אנוש, מנהל סיכונים.

עובד מושאל - עובד הבנק המושאל לחברה.

עובד חיצוני - עובד חברה חיצונית שאינה הבנק, ואשר מוצב על-ידי מעסיקו לעבודה בחברה.

שכר להפרשות - הסכום הנקרא בתלוש השכר "סה"כ תשלומים בגין משרה".

3. תקופת ההסכם

3.1 תקופת תוקפו של ההסכם זה הוא מיום 1.1.2015 ועד ליום 31.12.2018.

3.2 עם תום תקופת תוקפו כאמור בסעיף 3.1 לעיל יתחדש ההסכם מאליו לתקופה של 12 חודשים נוספים וחוזר חלילה, אלא אם עד חודשיים ימים לפני מועד תום תוקפו של ההסכם תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו.

4. תחולת ההסכם

ההסכם זה יחול על כל עובדי החברה הקבועים ועל כל עובדי החברה בניסיון, ולא יחול על עובדים בתפקידי הנהלה ועל עובדים מושאלים.

5. העסקת עובדים

5.1 באיוש משרות, לרבות בתפקידי הנהלה, תיתן החברה עדיפות למועמדים מתאימים בחברה.

5.2 **עובד בניסיון** :

כל עובד החברה אשר טרם השלים ארבע שנות עבודה בחברה בפועל, לא כולל תקופות חל"ת (אם אושרו לו כאלה או אם המדובר בחל"ת אשר לאחר חופשת לידה), יחשב כעובד החברה בניסיון.

5.3 **עובד קבוע** :

עובד החברה אשר השלים ארבע שנות עבודה בחברה בפועל, לא כולל תקופות חל"ת וכאמור לעניין זה בסעיף 5.2 לעיל, ואשר החברה לא סיימה עבודתו בטרם השלים תקופת הניסיון או בתום תקופת הניסיון, וקיבל הודעה בכתב מהחברה על מתן הקביעות.

לא קיבל העובד מכתב קביעות בתום תקופת הניסיון יחשב כעובד קבוע למרות העדר ההודעה.

5.4 מעמד עובד חיצוני שנקלט לחברה:

נקלט עובד חיצוני כעובד החברה ייקלט כעובד בניסיון, והתקופה בה הוצב בחברה על-ידי מעסיקו החיצוני תחשב כתקופת ניסיון שלו בחברה, עד תקרה של שלוש שנים (כלומר בכל מקרה יהיה העובד החיצוני עובד החברה בניסיון לתקופה של שנה לפחות).

ותק העובד כעובד חיצוני, לצורך קביעת מכסות ימי החופשה וההבראה להן יהיה זכאי, יחשב כוותק שלו בחברה.

5.5 עובדים בתפקידי הנהלה:

החברה תוכל להעסיק גם בתפקידי הנהלה עובדים מושאלים, אך שיעור העובדים המושאלים אשר ימלאו תפקיד הנהלה לא יעלה על 40% מסך כל ממלאי תפקיד כזה.

5.6 היחס בין עובדי החברה לבין עובדים מושאלים:

5.6.1 החברה תעסיק לפחות שני עובדי חברה יחסית לכל עובד מושאל (לא כולל בתפקידי הנהלה, אשר בהם ישרור היחס המפורט בסעיף 5.5 לעיל).

5.6.2 לחברה שמורה הזכות לפעול להשגת היחס האמור בסעיף 5.6.1 גם אם הדבר כרוך בהקטנת מספרם של עובדי החברה והגדלת מספר העובדים המושאלים (הכול רק במסגרת היחס הני"ל), ואולם ככל שיתעורר צורך בכך תבצע החברה שינוי כאמור באופן הדרגתי, ותוך ידוע הועד מראש. ככל שהמדובר יהיה בשינוי אשר יגרום בבת אחת לשינוי ניכר ביחס בין מספר עובדי החברה לבין מספר עובדי הבנק כפי שהיה ערב החתימה על הסכם זה, תבצע החברה את השינוי כאמור רק לאחר התייעצות עם הועד.

6. ניוד עובדים

החליטה החברה על העברת עובד חברה מתפקיד לתפקיד (ניוד פנימי), תודיע על כך לעובד בשיחה אישית במסגרתה יוצגו לעובד שיקוליה. מוסכם כי ההחלטה על העברת עובד מתפקיד הנה החלטתה הבלעדית של הנהלת החברה.

7. תשלומים

<u>תשלומים אישיים</u>	7.1
7.1.1	כל התשלומים וכל תנאי העבודה הכלכליים של כל אחד מעובדי החברה יהיו כמסוכס אתו בהסכם העבודה האישי בין החברה לבינו, בכפוף למפורט בסעיף 7.1.2 להלן.
7.1.2	המכסה השנתית המינימאלית לחופשה, דמי מחלה והבראה, התעריף היומי של דמי הבראה ושיעור ההפרשות לקרן ההשתלמות (אשר יתחילו במועד עליו תחליט החברה, אך לכל המאוחר כאשר העובד ישלים ששה חודשי עבודה כעובד החברה), וכן תשלום בגין ימי המחלה (תעריף מלא מהיום הראשון) יהיו על פי המקובל ומעוגן בחברה כיום לעניין זה.
	צבירת המחלה המכסימלית תהיה 110 ימים קלנדריים (בניכוי ימי המחלה שהעובד ניצל).
7.1.3	שיעור התשלומים המינימאלי לפנסיה/פיצויים יהיה 15.33% על חשבון החברה: 8.33% לפיצויים ו-7% לתגמולים.
	יובהר כי תקציב התגמולים הנ"ל ישמש גם לרכישת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה, לעובדים המבוטחים שלא בקרן פנסיה, בשיעור ההפרשה הנדרש לרכישת קצבת נכות בגובה מכסימלי של 75% מהשכר להפרשות, או בשיעור של 2%, הנמוך מבין השניים (היה ויידרש תשלום גבוה מ-2% עבור ביטוח אובדן כושר עבודה לא תהיה לחברה חובה לרכוש ביטוח בשיעור הפרשה העולה על 2.5%, ותקציב התגמולים לא יעלה על 7.5% לכל היותר).
	7.2 תוספות שכר:
7.2.1	החברה תשלם תוספת שכר שנתית דיפרנציאלית ממוצעת ששיעורה יעמוד על 70% מתוספת השכר השנתית הממוצעת שתשולם בבנק באותה שנה.
	החברה תוכל לשלם תוספת שכר ממוצעת בשיעור גבוה יותר מהאמור לעיל, בכפוף לאישור הבנק.
	תוספת השכר השנתית כאמור לעיל תיגזר מסה"כ השכר להפרשות בחודש דצמבר האחרון של השנה הסמוכה לפני השנה בגינה משולמת התוספת.
7.2.2	למען ההמחשה, ובכפוף לאמור בסעיף 7.2.1 לעיל, יצוין לגבי שנות ההסכם:
*	בכל אחת מהשנים 2015, 2016 תשלם החברה תוספת שכר שנתית ממוצעת בשיעור של 3.36% מהשכר להפרשות (4.8% X 70%)
*	בכל אחת מהשנים 2017, 2018 תשלם החברה תוספת שכר שנתית ממוצעת בשיעור של 3.01% מהשכר להפרשות (4.3% X 70%)

יובהר כי תוספת השכר בגין 2015, בגובה 3.36%, שולמה לעובדי החברה בפועל ב-1.5.15.

7.2.3 התוספת הדיפרנציאלית תשולם על-פי שיקול דעתה של החברה.

7.3 בנוס שנת:

בנוס שנת יושלם לעובדים על פי שיקול דעתה של החברה.

החליטה החברה לשלם בנוס בשנה מסוימת יקבע תקציבו בהתאם למודל הבנוס שתבנה החברה לאותה שנה. החברה תציג לוועד העובדים את מודל הבנוס האמור לפני תשלום הבנוס.

הבנוס יחולק בין העובדים באופן דיפרנציאלי, על פי החלטת החברה.

8. סיום עבודה

8.1 כללי:

לא יפוטרו עובד אלא בתום לב ומסיבה עניינית הקשורה בעבודה.

8.2 פיטורי עובד בניסיון:

8.2.1 שוקלת החברה את המשך עבודתו של עובד החברה בניסיון יזומן העובד לשיחה מקדימה; בשיחה ישתתפו הממונה הישיר על העובד וראש האגף בו העובד מוצב, ובמסגרתה יוצגו לעובד הסוגיות אשר הביאו לקיום השיחה וכן יוצגו יעדים בהם יידרש העובד לעמוד וכלים שינתנו לו על מנת שיוכל לשפר את עבודתו ולעמוד ביעדים שהוצבו לו.

השיחה תתועד בפרוטוקול אשר יתויק בתיק האישי של העובד, ועותק ממנו יימסר לעובד.

8.2.2 בהמשך לשיחה המקדימה תעמוד לעובד תקופת מבחן של שלושה חודשים לפחות (אלא אם תחליט החברה, מראש או בסיום התקופה, על תקופת מבחן ארוכה יותר).

8.2.3 סברה החברה כי העובד לא עמד בתקופת המבחן בהצלחה ושקלה את סיום עבודתו בחברה - יזומן העובד לשימוע בשל האפשרות כי עבודתו תסתיים.

במכתב הזימון לשימוע יפורטו הסיבות בגינן שוקלת החברה לסיים עבודת העובד.

8.2.4 בשימוע תינתן לעובד ו/או לנציגו ו/או לבא-כוחו הזדמנות נאותה להשמיע את כל טענותיו בעניין כוונת החברה לסיים עבודתו, והוא יוכל לעשות כן גם בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו בעל-פה.

ישיבת השימוע תתועד בפרוטוקול.

8.2.5 תוך זמן סביר ממועד השימוע תיתן החברה החלטתה המנומקת, אשר תימסר בכתב לעובד.

8.3 פיטורי עובד קבוע:

8.3.1 האמור בסעיפים 8.2.1 עד 8.2.4 יחול גם לגבי פיטורי עובד קבוע.

8.3.2 תוך זמן סביר ממועד השימוע תיתן החברה החלטתה המנומקת אם היא עומדת על פיטורי העובד, ועותק ההחלטה הכתובה יימסר לעובד ולוועד העובדים.

8.3.3 ועד העובדים וכוח לעובדים יציגו לחברה את עמדתם בעניין, וזאת תוך עשרה ימי עבודה מיום מתן החלטתה של החברה כאמור בסעיף 8.3.2 לעיל.

8.3.4 הביעו הוועד וכוח לעובדים את התנגדותם לפיטורים, והחברה תעמוד על דעתה, יועבר העניין להכרעתו של בורר מוסכם, לפי האמור בסעיף 9.3 להלן.

8.4 פיטורים - מקרים מיוחדים:

8.4.1 סעיף 8.2 לעיל אמור בעובד לניסיון אשר במועד השיחה המקדימה השלים תשעה חודשי עבודה מלאים בחברה;

לא השלים העובד במועד השיחה המקדימה לפחות תשעה חודשי עבודה בחברה - תוכל החברה להחליט על אורך תקופת המבחן על-פי שיקול דעתה, ותוכל אף - בנסיבות המתאימות - שלא לתת לעובד תקופת מבחן בכלל ולזמנו לשיחת שימוע בשל אפשרות פיטורים ללא שלב של שיחה מקדימה.

8.4.2 למרות כל האמור לעיל הרי במקרה שהחברה שוקלת את המשך עבודתו של עובד (בין עובד בניסיון ובין עובד קבוע) עקב עבירת משמעת חמורה, לא תהיה החברה חייבת לזמן את העובד לשיחה מקדימה ולא תהיה חייבת לתת לו תקופת מבחן, ובמקום זאת תוכל להפסיק עבודתו מיידית (השעיה) ולזמנו לשימוע בשל אפשרות פיטוריו, ולחלופין (ועל-פי שיקול דעתה) לזמנו לשיחה מקדימה ולתת לו תקופת מבחן קצרה יותר משלושה חודשים.

המשך ההליך יהיה על-פי המפורט בסעיף 8.2 לעיל או בסעיף 8.3 לעיל, לפי העניין.

8.4.3 פוטר עובד בניסיון עקב עבירת משמעת חמורה או שההנהלה והוועד הסכימו על פיטורי עובד קבוע עקב עבירת משמעת חמורה, הכול כאמור בסעיף 8.4.2 לעיל, ידונו ההנהלה והוועד בשאלה אם העובד יהיה זכאי לתשלום, מלא או חלקי, בגין תקופת המבחן שיכול היה להיות זכאי לה; לא הגיעו ההנהלה והוועד להסכמה, תוך 30 יום מיום הפיטורים, תועבר המחלוקת לבורר לפי האמור בסעיף 9.3 להלן.

התשלום בסעיף 8.4.3 זה - לפי השכר להפרשות.

8.4.4 הובאה שאלת פיטוריו של עובד קבוע, עקב עבירת משמעת חמורה, בפני בורר, יחול המפורט מטה :

8.4.4.1 החליט הבורר כי העובד לא יפוטר - יקבל השלמת שכרו (שכר להפרשות) עבור התקופה מאז השעייתו ועד להחלטת הבורר, ואותה תקופה תחשב לו כוותק עבודה לכל דבר ועניין.

8.4.4.2 החליט הבורר כי העובד יפוטר - יקבע גם אם העובד זכאי לתשלום (על בסיס השכר להפרשות), מלא או חלקי, בגין התקופה מאז השעייתו ועד ליום החלטת הבורר, אך תקופה זו לא תקנה לו וותק בעבודה לצרכים כלשהם.

8.5 פיצויי פיטורים

8.5.1 יהיה העובד זכאי, מכוח דין, לפיצויי פיטורים, הרי כל הפקדות החברה לפיצויים, על כל רווחיהן מכל סוג, יבואו על חשבון תשלום הפיצויים.

8.5.2 התפטר עובד מעבודתו בחברה יהיה זכאי לקבל את כל הסכומים שנצברו על שמו כתוצאה מהפקדות החברה בגינו לפיטורים, על כל רווחיהן מכל סוג, ללא תשלום נוסף מהחברה.

9. נציגות העובדים

9.1 כללי :

הצדדים ישתפו פעולה לצורך הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות.

9.2 ועד העובדים :

9.2.1 החברה תמשיך לאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה, לרבות בחירתו.

9.2.2 ועד העובדים יוכל לקיים פעילות בזמן העבודה בהיקף סביר בלבד ומבלי שיהיה בכך לשתק את העבודה בחברה בשום מקרה.

מועדי אסיפות העובדים שיקוימו בחצרי החברה, וכן מקום כינוס האסיפות, יתואמו עם הנהלת החברה מראש.

9.2.3 ההנהלה תיוועץ בוועד העובדים בכל שינוי משמעותי מתוכנן בחברה שהוא בעל השפעה על סדרי העבודה או תנאי העבודה של העובדים.

- 9.3**
- ישוב חילוקי דעות**
- 9.3.1 במקרה של חילוקי דעות בין החברה לבין נציגות העובדים בכל הנוגע לפיטורי עובד קבוע או בכל הנוגע לזכותו של עובד, בין קבוע ובין בניסיון, שפוטר בשל עבירת משמעת חמורה, לקבל כל או חלק משכרו להפרשות בגין התקופה מאז הפסקת עבודתו ועד לפיטוריו, יועבר העניין לבורר מוסכם.
- רשימת בוררים מוסכמים מפורטת ב**נספח א'** להסכם זה. הבורר אשר ידון באירוע הפיטורים הראשון יקבע בהגרלה, והבורר הבא אחריו יהיה על-פי סדר הופעת הבוררים ברשימה.
- נבצר מהבוררים המנויים ברשימה לכהן כבוררים, ולא הסכימו הצדדים, תוך 14 ימים קלנדריים מיום בו התברר כי רשימת הבוררים אינה ישימה, על בורר אחר, תוכל החברה לפנות לבית הדין לעבודה בבקשה כי ימנה בורר.
- 9.3.2 הבורר ינמק החלטתו והיא תהיה סופית.
- 9.3.3 עלות הבורר תשולם על-ידי החברה וְועד העובדים שווה בשווה.
- 9.3.4 למרות האמור בסעיף 9.3.3 לעיל, הסכימה החברה, באופן חריג, כי במשך תקופת תוקפו של ההסכם (דהיינו עד יום 31.12.2018) עלות הבוררות בה יישא הועד לא תעלה, על 50% מדמי הועד בשנה הסמוכה לפני השנה בה נפתחה הבוררות. עמדה מחצית מעלויות הבורר על למעלה מ-50% מדמי הועד האמורים לעיל - תישא החברה ביתרה.
- 9.3.5 העברת חילוקי הדעות כאמור לעיל להכרעת בורר אין בה כדי לגרוע מזכות אחרת כלשהי של החברה להפעיל סמכויותיה על פי כל דין.
- 9.4**
- דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני**
- 9.4.1 אחת לרבעון יעביר כוח לעובדים את רשימת עובדי החברה החברים בו
- 9.4.2 החברה תנכה מדי חודש, משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו, דמי חבר - לגבי חברים בכוח לעובדים, ודמי טיפול מקצועי-ארגוני - לגבי מי שאינם חברים בכוח לעובדים, בשיעורים כפי שייקבעו על ידי כוח לעובדים ויודעו לחברה מעת לעת, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.
- 9.4.3 סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, לחשבון הבנק של כוח לעובדים, בהתאם לפרטי החשבון שכת לעובדים ימסור, וכן ימסרו לכוח לעובדים, במקביל, אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול ולצד כל שם - סכום הניכוי.
- 9.4.4 שיעור הניכויים יחושב מכלל השכר החייב ביטוח לאומי, כולל כל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה, אם יש כאלה, אלא אם הודיע כוח לעובדים בכתב לחברה על ויתור חלקי או מלא על ניכוי מהפרשים אלה.

9.4.5 החברה תעניק לעובד שמשכרו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ניכוי כהוצאה מוכרת בגובה 90% מדי החברה/טיפול המחושבים, בהתאם להוראת רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106.

9.5 דמי ועד

החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי ועד כפי שיקבעו מעת לעת ע"י הוועד. הגביה המרוכזת תועבר מדי חודש לחשבון הבנק של הוועד, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שימסור הוועד לחברה.

במקביל להעברת סכום הגביה תעביר החברה לוועד אסמכתא על העברת הכספים, בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם - סכום הניכוי.

9.6 כללי

9.6.1 מוסכם בזה כי סכום זה נעשה אך ורק על מנת לאפשר גביה מרוכזת של דמי חבר, דמי טיפול מקצועי-ארגוני ודמי ועד באמצעות ניכוי משכר העובדים, ואין בו כדי להטיל על החברה חבות כספית או אחרת כלפי כוח לעובדים או כלפי הוועד או כלפי העובדים עצמם.

9.6.2 כל סכום שיועבר לכוח לעובדים או לוועד ביתר או בטעות יקוזז על ידי החברה מסכומים עתידיים שתעביר.

10. תקציב חברתי

10.1 החברה תקצה מידי שנה תקציב חברתי/רווחה, לפי - 3,000 ש"ח בגין כל עובד.

10.2 שליש מתוך התקציב השנתי (דהיינו לפי - 1,000 ש"ח לעובד) ישמש לפעילות חברתית/רווחה על-פי החלטת ועד העובדים, אשר תגובש לאחר היוועצות עם החברה; הוועד ינחה את החברה כיצד לנצל התקציב במסגרת פעילות כאמור.

10.3 שני שליש מתוך התקציב השנתי (דהיינו לפי - 2,000 ש"ח לעובד) ישמש לפעילות חברתית/רווחה על-פי שיקול דעתה של החברה, אשר יגובש לאחר היוועצות עם הוועד.

10.4 התקציב נועד למימוש בפועל בלבד; עובד אשר יבחר שלא להשתתף בפעילות חברתית/רווחה לא יהיה זכאי ל"פדיון" חלקו בתקציב. החברה תעביר יתרת התקציב האמורה לתקציב המפורט בסעיף 10.2 לעיל.

10.5 עודפים שנוצרו בתקציב בסוף שנה, אם כך יקרה, יתווספו לתקציב השנה העוקבת המפורט בסעיף 10.2 לעיל; עודפים שנוצרו בסיום השנה העוקבת העולים על סכום העודפים בשנה הקודמת, ימחקו.

10.6 התקציב המפורט בסעיף 10.2 לעיל ינוהל בחברה (לא יועבר לחשבון בנק של הוועד).

11. שמירת זכויות

11.1 למען הסר ספק: קיימות למי מעובדי החברה אשר הסכם זה חל עליהם זכויות כלכליות המעוגנות בהסכם האישי בינם לבין הבנק, ואשר עולות על הזכויות הכלכליות המפורטות בהסכם זה - תשמרנה לאותו עובד זכויותיו הכלכליות על-פי ההסכם האישי.

11.2 וותק של עובדי החברה הקיימים, בכל הנוגע לזכויותיהם ביחס לקביעות, יהיה על-פי תקופת עבודתם כעובדי החברה או תקופת עבודתם כעובדי החברה בצירוף הוותק המוכר להם בחברה (לכל היותר שלש שנים), לפי העניין.

למען הסר ספק מצורפת להסכם זה רשימת עובדי החברה, כולל תאריך תחילת העבודה של כל אחד מהם.

עובדי החברה הקיימים אשר ביום חתימתו של הסכם זה כבר השלימו ארבע שנות עבודה כעובדי החברה או כעובדי החברה בצירוף הוותק המוכר המכסימלי יקבלו מכתבי קביעות תוך 30 יום קלנדריים מיום חתימתו של הסכם זה. למען הסר ספק, אין נדרש אישור החברה להענקת קביעות לעובדים אלו.

11.3 בכל מקרה בו יחול שינוי בבעלות בחברה או שהיא תחולק או תמוזג - יחול האמור בסעיף 18 לחוק הסכמים קיבוציים.

12. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

12.1 בהסכם זה מוצו כל תביעות הצדדים לתקופת תוקפו של ההסכם, למעט בכל הנוגע לפיטורי צמצום או התייעלות, וכן למעט לגבי שינויים משמעותיים בעלי השפעה מהותית על סדרי עבודה או תנאי העבודה של העובדים שבוצעו בניגוד לאמור בסעיף 9.2.3 לעיל.

12.2 הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי מלא במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה בכל הקשור לתוכנו ותחולתו.

הצדדים מתחייבים שלא לשבש את יחסי העבודה ולא לנקוט בכל אמצעי לחץ, לרבות לא עיצומים, שביתה או השבתה מלאה או חלקית, וכל פגיעה מאורגנת בהליכי העבודה או סדריה.

12.3 הסכם זה יוגש לרישום לרשם ההסכמים הקיבוציים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

כוח לעובדים

החברה

ועד העובדים

נספח א – רשימת בוררים מוסכמת

1. דינה אפרתי
2. שמואל צור
3. עו"ד דורית פרצ'יק