

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם בכפר סבא ביום 2 בחודש יולי שנת 2017

בין: שורקומפ פיתוח בע"מ

מצד אחד ;

(להלן: "החברה")

לבין: כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי (להלן: "כוח לעובדים")

מצד שני ;

ועד העובדים בשורקומפ

(להלן יקראו יחד: "נציגות העובדים")

הואיל וארגון כוח לעובדים הוא ארגון העובדים היציג בקרב העובדים בחברה, כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957 ;

והואיל והצדדים הסכימו ביניהם על כינונם של יחסי עבודה קיבוציים בחברה ;

והואיל ובין הצדדים נוהל משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד ;

והואיל והצדדים הגיעו להסכמות אותן הם מעוניינים לעגן במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד.

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

#### א. כללי

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצרכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
4. טיטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי ו/או מעין שיפוטי.
5. כל שינוי בהוראות הסכם זה וכל תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב, בהסכם קיבוצי, ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.

**ב. הגדרות**

6. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות:

<b>הסכם:</b>	הסכם קיבוצי מיוחד זה.
<b>החברה:</b>	חברת שורקומפ פיתוח בע"מ/שורקומפ ישראל.
<b>הנהלה:</b>	הנהלת החברה.
<b>כוח לעובדים/הארגון:</b>	כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי.
<b>ועד העובדים:</b>	ועד העובדים בחברה כפי שייבחר מבין עובדי החברה, מעת לעת, בהתאם לתקנון הארגון, ויוכר על ידו.
<b>נציגות העובדים:</b>	ועד העובדים בחברה וארגון העובדים יחד.
<b>סכומים:</b>	כל הסכומים המפורטים בהסכם זה מתייחסים למשרה מלאה, הינם בערכי ברוטו וכפופים לניכויים כדון, אלא אם כן צויין בהסכם זה במפורש אחרת.
<b>עובד:</b>	עובד החברה עליו חל הסכם זה.
<b>עובד קיים:</b>	עובד בחברה (למעט קורסיסט) במועד חתימת הסכם זה ואשר הסכם זה חל עליו.
<b>קורסיסט:</b>	עובד אשר עם קליטתו לחברה החל לעבור קורס לצורך הכשרתו לתפקיד אליו נקלט לחברה, והמשך העסקתו מותנה במעבר בהצלחה של הבחינה המסכמת בקורס.
<b>עובד לא קבוע:</b>	עובד אשר טרם השלים 36 חודשי עבודה מלאים בחברה על פי דין, או קורסיסט אשר סיים את הקורס בהצלחה וטרם השלים 36 חודשי עבודה מלאים בחברה על פי דין, ממועד סיום הקורס.
<b>עובד קבוע:</b>	עובד אשר השלים 36 חודשי עבודה מלאים בחברה על פי דין או קורסיסט אשר סיים את הקורס בהצלחה והשלים 36 חודשי עבודה מלאים בחברה על פי דין, ממועד סיום הקורס.

**ג. תחולה**

7. הסכם זה הוא הסכם קיבוצי מיוחד ויחול על עובדי החברה למעט: נשיא החברה, מנכ"ל החברה, סמנכ"לים, דירקטורים (מזווחי סמנכ"ל או מזווחי דירקטורים אחרים), מנהלות חשבונות, עובדות מחלקת משאבי אנוש, מנהלת משרד; ועובדים בדרגת מנהלי פרויקטים אשר יבחרו להיות מוחרגים מההסכם, בהתאם לרשימה שמית המופיעה בנספח א' להסכם זה, (להלן: "עובדים מוחרגים").
8. הסכם זה לא יחול על עובדים שייקלטו לחברה בעתיד, בתפקידי אמוץ ותפקידי הנהלה, (למשל – עוזרת מנכ"ל/סמנכ"ל, קב"ט, איש יח"צ, דובר, יועמ"ש ועוד) שאינם מקבילים לתפקידים קיימים בחברה שהם תחת ההסכם הקיבוצי.
9. מנהלי פרויקטים חדשים אשר ייקלטו לעבודה בחברה לאחר חתימת ההסכם הקיבוצי, יבחרו, בתום שישה שבועות ממועד תחילת העסקתם בחברה, האם להיות מוחרגים מתחולת ההסכם הקיבוצי.
10. עובדים שיקודמו לתפקיד מנהלי פרויקטים, יבחרו, בתום שישה שבועות ממועד כניסתם לתפקיד, האם להיות מוחרגים מתחולת ההסכם הקיבוצי.
11. למען הסר ספק, מוסכם ומובהר, כי על עובדים מוחרגים אשר יועסקו בהסכמים אישיים, לא יחולו הוראות הסכם זה, ותנאי העסקתם יהיו על פי הדין ועל פי הקבוע בהסכמי העבודה האישיים שלהם בלבד.
12. החברה תעדכן את נציגות העובדים על קליטת עובד שההסכם הקיבוצי לא חל עליו.

**ד. תקופת ההסכם**

13. הסכם זה יחול לתקופה של שלוש שנים, החל מיום חתימתו.
14. תוקפו של ההסכם יוארך לתקופה קצובה של 3 שנים נוספות וכך מדי סיום כל תקופת הארכה, אלא אם 3 חודשים טרם תום תוקפו של הסכם זה, ידרוש צד מהצדדים להסכם, לפתוח במשא ומתן להסכם קיבוצי חדש ו/או להכנסת תיקונים להסכם זה. צד המבקש לפתוח במו"מ כאמור, יודיע על רצונו בכתב. עם קבלת ההודעה, מתחייבים הצדדים לפתוח במו"מ.

**ה. מענק חתימה**

15. עם חתימת ההסכם הקיבוצי, תשלם החברה מענק חתימה חד-פעמי לעובדים, בהתאם לוותק שלהם בחברה במועד החתימה על הסכם זה, וכמפורט להלן:

- 15.1. עובדים בוותק של עד שנה בחברה – 500 ₪ (ברוטו).
- 15.2. עובדים בוותק של שנה ועד שלוש שנים בחברה – 750 ₪ (ברוטו).
- 15.3. עובדים בוותק של שלוש שנים ועד חמש שנים בחברה – 1,000 ₪ (ברוטו).
- 15.4. עובדים בוותק של חמש שנים ועד עשר שנים בחברה – 1,500 ₪ (ברוטו).
- 15.5. עובדים בוותק של עשר שנים ועד חמש עשרה שנים בחברה – 2,000 ₪ (ברוטו).
- 15.6. עובדים בוותק של חמש עשרה שנים ומעלה בחברה – 2,500 ₪ (ברוטו).
16. תשלום מענק החתימה יבוצע במשכורת חודש יולי 2017, המשולמת בחודש אוגוסט 2017.
17. למען הסר ספק, מענק זה לא מהווה חלק משכרם של העובדים ולא יישא הפרשות סוציאליות משום סוג.

## **ו. שעות העבודה**

18. ככלל, העובדים יועסקו בהיקף משרה מלאה - 186 שעות עבודה חודשיות, 9 שעות עבודה ביום כולל הפסקת צהריים בת חצי שעה, (להלן: "שעות התקן החודשי").
19. בערבי חג יועסקו העובדים כמוגדר בנהלי החברה המתפרסמים מעת לעת.
20. חישוב שעות העבודה של העובדים יתבצע באופן רבעוני כמפורט בנהלי החברה לעניין דיווח שעות עבודה בחו"ל, כפי תוקפם ביום חתימת הסכם זה.

## **ו.1. שכר עבודה**

21. שכרם של העובדים יהיה כמפורט בהסכמי העסקתם האישיים.
22. רכיב שעות נוספות גלובלי - רכיב שעות נוספות גלובלי הנו רכיב בשכר המשולם בעבור שעות עבודה נוספות. כמות השעות הנוספות שתמורתן מגולמת ברכיב זה, המשולם באופן גלובלי, תאוחד לכל העובדים ותעמוד על 19 שעות נוספות לחודש (שהן 57 שעות נוספות בחישוב רבעוני).

## ז. פרק כלכלי

23. הוראות הפרק הכלכלי יחולו על כלל העובדים הקיימים בחברה אשר הסכם זה חל עליהם למעט קורסיסטים. פרק זה יחול על עובדים חדשים שייקלטו לחברה לאחר חתימת ההסכם החל ממועד קבלת הקביעות, למעט ההוראות לעניין סיבוס וימי מחלה אשר יחולו ממועד תחילת העסקתם בפועל.

### הגדרות לפרק הכלכלי:

24. "הקופה": סך של 1,100,000 ₪ לשנה, (מיליון ומאה אלף ₪) - הסכום המוקצה למימון הסעיפים המפורטים בפרק זה.

למען הסר ספק - שינוי במצבת העובדים בחברה, לאחר חתימת הסכם זה, לא יגרור שינוי (מיטיב או גורע) בזכויות העובדים לפי פרק זה.

25. "עלות ההודעה המוקדמת המוגדלת": סכום אשר ישמש לצורך מימון עלות ההודעה המוקדמת המוגדלת, כמפורט בפרק הפיטורים, בגין פיטורי אי התאמה ופיטורים כלכליים.

26. "הקופה הנוספת": סך של 100,000 ₪ לשנה (מאה אלף ₪) אשר יתווסף לסכום הקופה.

27. הקופה הנוספת תשמש להשתתפות בעלות הודעה מוקדמת מוגדלת, בהתאם למפורט להלן:

27.1 ככל שעלות ההודעה המוקדמת המוגדלת בכל אחת משנות ההסכם תפחת מסכום של 200,000 ₪ - הסכום ימומן בחלוקה שווה: 50% במימון החברה ו-50% מתוך הקופה הנוספת.

27.2 ככל שעלות ההודעה המוקדמת המוגדלת בכל אחת משנות ההסכם תעלה על סכום של 200,000 ₪ - העלות הנוספת שמעל 200,000 ש"ח תמומן על ידי החברה.

28. ככל שיוותרו מדי שנה סכומים בקופה הנוספת לאחר מימון עלות ההודעה המוקדמת כמפורט לעיל – אלה יחולקו בתום כל שנה משנות ההסכם שווה בשווה בין העובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי, אלא אם יוסכם אחרת בין הצדדים.

29. למען הסר ספק, הקופה הנוספת לא תשמש למימון סעיפים אחרים בהסכם, מלבד סעיפים 28-27 לעיל.

## 1.ז. ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות ופיצויי פיטורים

### הגדרות לפרק ביטוח פנסיוני/קרן השתלמות/פיצויי פיטורים

"**ביטוח פנסיוני**" – הפקדות החברה בגין העובד לקופות גמל ו/או קופות ביטוח שונות.

"**קופת גמל**" / "**קופת ביטוח**" – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן: "**חוק קופות הגמל**") ובכלל זה – קרן חדשה מקיפה, קרן פנסיה ותיקה, ביטוח מנהלים, קופת גמל לתגמולים, קרן השתלמות וכיו"ב.

"**שכר יסוד**" – שכר היסוד של העובד כמפורט בהסכם העסקתו האישי.

"**גמול שעות נוספות גלובלי**" – גמול בגין עבודה בשעות נוספות.

"**החזרים ונלווים**" – החזר הוצאות ונלווים בהתאם לדרישות התפקיד.

"**שכר ברוטו**" – מורכב משכר יסוד, גמול שעות נוספות גלובלי והחזרים ונלווים.

**שכר מבוטח לביטוח פנסיוני**: שכר היסוד של העובד - ובנוסף לפני משורת הדין – גמול שעות נוספות גלובלי. רכיבים אלה יהוו יחד 90% משכר הברוטו של העובד.

בכל מקרה, השכר המבוטח לביטוח פנסיוני לא יפחת מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**"). למען הסר ספק יובהר, כי החזרים ונלווים הם תשלומים המשולמים לעובד בנוסף ומעבר לשכר היסוד והם אינם חלק מהשכר המבוטח של העובד; כמו כן לא יכללו בשכר המבוטח רכיבי שכר נלווים אחרים ככל שאלה אינם נכללים בשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים.

**שכר מבוטח לקרן השתלמות**: 85% משכר הברוטו של העובד או עד תקרת המס להפרשות לקה"ש, הנמוך מבין שניהם.

## 2.ז. ביטוח פנסיוני

30. כל עובד יבוטח בביטוח פנסיוני לפי בחירתו בקרן פנסיה מקיפה חדשה או בביטוח בקופת גמל או בקופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה, בהתאם לדין ולהסכם ההעסקה שלו.

31. שיעורי ההפקדות להבטחת זכויות של העובד, על פי השיעורים הקבועים בדין ועל פי הוראות הדין.

### 3.ז. פיצויי פיטורים

32. על הפרשות החברה לקופת פיצויים של עובדיה, יחול הסדר לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963. שיעור ההפרשות ברכיב פיצויי הפיטורים יהיה 8.33%.
33. מלוא הסכומים שיצטברו לעובד ברכיב פיצויי פיטורים יעמדו לזכותו וישוחררו לעובד, עם סיום עבודתו בחברה, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים או לחלקם בפסק דין חלוט מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה ונשללה.
34. אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד על פי דין לשחרור, בכל מקרה, של מלוא הכספים שנצברו ברכיב התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם. אלה יועברו לבעלות העובד עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא, ולחברה לא תהיה זכות עיכבון על כספים אלה.

### 4.ז. קרן השתלמות

35. להבטחת זכויות העובדים בקרן השתלמות, תפקיד החברה, מדי חודש 7.5% מהשכר המבוטח לקרן השתלמות, ובמקביל, משכר העובד המבוטח לקרן השתלמות ינוכה ויועבר לקרן ההשתלמות שיעור של 2.5%.
36. הסכומים שיצטברו בקרן ההשתלמות (חלק העובד וחלק החברה) ישוחררו לזכות העובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו.

### 5.ז. חופשה

37. כל עובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בתשלום.
38. מועדי החופשה ואורכה ייקבעו ע"י ההנהלה בהתחשב בצרכי העבודה ותוך התחשבות, ככל הניתן, בבקשות העובדים.
39. החברה תאפשר צבירת ימי חופשה על-פי הקבוע בתקנון החברה, בכפוף לדין ובהתאם לנהוג בחברה ערב חתימת ההסכם.
40. מכסת ימי החופשה של העובדים תוגדל עד למקסימום 25 ימי חופשה נטו בשנה כמפורט להלן:
- 40.1. לכל עובד יתווסף יום חופשה נוסף אשר ישמש "יום בחירה" מתוך רשימת ימי בחירה אפשריים בשנה קלנדרית (כמפורט בנספח ב' להסכם).
- 40.2. כל עובד מעל ותק של 5 שנות עבודה רצופה בחברה על-פי דין יקבל 2 ימי חופשה נוספים למכסת ימי החופשה השנתית שלו.

40.3. כל עובד מעל ותק של 10 שנות עבודה רצופה בחברה על-פי דין יקבל 4 ימי חופשה נוספים למכסת ימי החופשה השנתית שלו.

למען הסר ספק - במהלך תקופת ההסכם, עובד שהגיע לוותק של 10 שנים כאמור לאחר שכבר קיבל 2 ימי חופשה נוספים מתוקף ותק של מעל 5 שנים, יקבל עוד 2 ימי חופש נוספים למכסת ימי החופשה – עד למקסימום תוספת של 4 ימים.

## **6.ז. רילוקיישן**

41. עובדי החברה יהיו זכאים, בכפוף לעמידה בתנאים המפורטים להלן, לשמירה על זכויות ותק לצרכי חופשה וקביעות ברילוקיישן, בתנאים המצטברים המפורטים להלן:

41.1. העובד סיים את עבודתו בחברה ובוצע לו גמר חשבון לרבות תשלום ושחרור ביטוחים פנסיוניים.

41.2. העובד החל לעבוד ברצף באחת מחברות קבוצת שורקומפ בחו"ל או בכל מקום עבודה אחר מטעם החברה.

41.3. למען הסר ספק, יראו כעבודה ברצף לצורך סעיף זה גם עובד אשר יצא לחופשה או חל"ת מוגבלות בזמן ובהסכמה, טרם תחילת עבודתו באחת מחברות קבוצת שורקומפ בחו"ל.

41.4. העובד לא עבד בחברה אחרת לאחר סיום העסקתו בחברה ועד לגיוסו לעבודה באחת מחברות קבוצת שורקומפ בחו"ל.

41.5. העובד לא עבד בחברה אחרת לאחר סיום העסקתו באחת מחברות קבוצת שורקומפ בחו"ל.

41.6. העובד שב ארצה ומבקש להיקלט שוב לעבודה בחברה.

41.7. למען הסר ספק – לא חלה חובה על החברה לקלוט את העובד לעבוד בשורותיה.

41.8. ככל שהעובד נקלט בחזרה לעבודה בחברה לאחר הרילוקיישן ובכפוף לאמור לעיל, יישמר לעובד הוותק הקודם אותו צבר בחברה לצרכי חופשה וקביעות בלבד.

## **לשם הדוגמא:**

עובד אשר עבד בחברה 4 שנים; עבר ברציפות לעבוד בשורקומפ גרמניה למשך 3 שנים; נקלט ברציפות חזרה לעבוד בחברה – יישמר לו הוותק והוא ייקלט לעבודה בוותק של 4 שנים ויום לצורך חופשה וקביעות.



עובד אשר עבד בחברה 4 שנים; החל לעבוד בחברה אחרת למשך שנה; החל לעבוד בשורקומפ גרמניה למשך שנתיים; נקלט לעבודה ברציפות בחברה – לא יישמר לו הוותק אותו צבר בחברה לשום דבר ועניין.

### 7.ז. מחלה

42. עובדי החברה אשר יעדרו מעבודתם עקב מחלה, יהיו זכאים, בכפוף להמצאת תעודת מחלה כדין לתשלום כמפורט להלן: תשלום דמי מחלה עבור יום מחלה ראשון יעמוד על 50%, משכרו של העובד, ע"ח החברה. החל מהיום השני תשלום דמי המחלה יעמוד על 100% משכרו של העובד ע"ח החברה.

### 8.ז. ארוחות

43. עובדי החברה יהיו זכאים למימון הוצאות ארוחה (סיבוס) בגובה של 425 ₪ לחודש לעובד ובהתאם לכללים הקבועים בתקנון החברה.

### 9.ז. זכויות נוספות

44. על כל יתר זכויות וחובות העובדים, שלא הוסדרו במפורש בהסכם זה יחולו הוראות הסכמי העסקה של העובדים, נהלי החברה ותקנון החברה.

45. מבלי לגרוע מן האמור לעיל מובהר, כי הסכם זה אינו בא לפגוע בהסדרים פרטניים בין החברה לבין מי מעובדיה ערב חתימת הסכם זה, ככל שקיימים.

### ח. העסקת עובדים חיצוניים

46. פרויקט תלפיות הנו פרויקט להעסקת עובדים של חברת מטריקס כעובדי מיקור חוץ ע"י חברת Surecomp BV ושילובם בפרויקטים של החברה בישראל. כל העובדים בפרויקט תלפיות, שהם 13 במספר (נכון ליום חתימת הסכם זה), ימשיכו לעבוד על פרויקטים של החברה. מספר עובדים זה הינו מחוץ לאחוז העובדים שיוסכם כי החברה רשאית להתקשר עמם כמפורט להלן. רשימת העובדים המועסקים בפרויקט תלפיות נכון ליום חתימת הסכם זה תהיה נספח ג' להסכם. עובד שיפסיק לעבוד בפרויקט תלפיות, שמו ייגרע מהרשימה השמית ולא ייקלט עובד במקומו. יובהר, כי ככל שעובד מהרשימה יצא לחופשה כלשהי, לרבות חל"ית, הוא ישאר ברשימה.

פרויקט תלפיות הנו פרוייקט יחודי ולא יהיו פרויקטים במודל זה או כדוגמתו עם חברות מיקור חוץ אחרות בישראל, במהלך תקופת ההסכם הקיבוצי .

47. מעבר לאמור בסעיף 46 לעיל ובסעיף 48 להלן, החברה רשאית להעסיק עד 8% מכלל העובדים הכלולים בהסכם הקיבוצי כעובדי השמה או עובדי מיקור חוץ (בין אם עובדי חברה ובין אם במעמד עוסק מורשה). בתחומים הבאים: פיתוח תוכנה, בדיקות תוכנה, כספים ו -

IT (יקראו להלן יחד "עובדים חיצוניים") בכל רגע נתון, כל עוד מספר העובדים בפרויקט תלפיות גדול או שווה ל-10 עובדים. אם מספר העובדים בפרויקט תלפיות יקטן מ-10 עובדים, תהיה החברה רשאית להעסיק עד 10% מכלל העובדים הכלולים בהסכם הקיבוצי כעובדים חיצוניים, בכל רגע נתון. אחוז העובדים החיצוניים המקסימלי להעסקה כפי שהוא מוגדר בסעיף זה יקרא להלן "האחוז המוגדר". עובד חיצוני שנקלט לחברה ייגרע מחישוב האחוז המוגדר. למען הסר ספק לא תהיה כל מניעה לחברה להתקשר עם עובדים נוספים מתלפיות כעובדים חיצוניים כל זמן שהם בתוך האחוז המוגדר והם אינם מצטרפים למניין העובדים בתלפיות כמפורט בסעיף 46 בהסכם זה.

48. עובדים חיצוניים המועסקים בתחומים שאינם פיתוח תכנה, תחזוקת תכנה, IT וכספים (לדוגמה אדמיניסטרציה, רכב, ו- HR), לא יכללו באחוז המוגדר ועליהם לא תהיה כל מגבלת גיוס. מובהר בזאת כי עובדים חיצוניים בתחום הכספים יכללו באחוז המוגדר למעט במקרים הבאים:

48.1. עובדים חיצוניים בתחום הכספים שכבר החברה התקשרה עמם נכון לתאריך 31/12/2015.

48.2. איוש זמני (לתקופה של עד 3 חודשים) של עובדים חיצוניים בתחום הכספים בתקופות של עומס יתר בעבודה/ צורך מיידי.

48.3. עובדים חיצוניים בתחום הכספים אשר מטרתם מילוי מקום (לתקופה של עד 6 חודשים) עד אשר תגייס החברה עובד/ת למישרה קיימת או מישרה חדשה בתחום הכספים בהתאם לנסיבות.

48.4. עובד חיצוני בתחום הכספים אשר אינו מעוניין להפוך לעובד/ת חברה מטעמים ושיקולים שלו, כל עוד מועסקים במחלקת כספים לפחות 2 עובדי חברה.

49. בנוסף, במקרים בהם החברה מגייסת עובד חיצוני לעזרה בתוספת או במקום עובד קבוע שנעדר או יכול לעבוד באופן חלקי בגלל סיבות בריאותיות/סוציאליות/אישיות/הומניות, לא יספר אותו עובד במניין האחוז המוגדר. כאשר יחזור העובד הקבוע למשרתו המלאה תופסק העסקת העובד החיצוני.

50. החברה תעביר לוועד ביום הראשון של כל רבעון רשימת כל השמות של העובדים החיצוניים, כדלהלן:

50.1. שמות של עובדים חיצוניים בצירוף תאריך תום חוזה אם קיים, בחלוקה לפי קבלני משנה עמם שורקומפ ישראל התקשרה ופרויקט תלפיות. עובדים חיצוניים עמם שורקומפ ישראל התקשרה כאמור בסעיף 48 יוצגו ברשימה נפרדת.

50.2. מספר העובדים הכלולים בהסכם הקיבוצי.

50.3. מובהר כי ככל שמסיבה כלשהי ירד מספר העובדים הכלולים בהסכם הקיבוצי, החברה לא תסיים את ההתקשרות עם העובדים החיצוניים, רק בשל סיבה זו, למעט במקרה של פיטורים כלכליים. מובהר בזאת שבמועד חידוש החוזה של מי מהעובדים החיצוניים, תבדוק החברה את עמידתה באחוז המוגדר. במידה והחברה חורגת מהאחוז המוגדר לא יחודש החוזה.

51. החברה תעדיף ותפעל ככל יכולתה ואפשרותה לגייס עובדים לחברה בהעסקה ישירה.

### **ט. סדרי העבודה**

52. קביעת סדרי העבודה, נהלי העבודה וסידור העבודה יהיו בסמכותה הבלעדית של החברה.

53. ככל שהחברה תנהיג שינויים בסדרי העבודה שיש בהם כדי להשפיע באופן מהותי על תנאי העבודה, היא תציג את העניין בפני נציגות העובדים ותתייעץ עמה טרם הנהגת השינוי. על סעיף 53 זה לא יחול סעיף השקט התעשייתי שבסעיף 113 להסכם.

### **י. פיטורים**

54. הוראות פרק הפיטורים יחולו על עובדים קבועים בחברה בלבד. בכל מקום בפרק זה בו מופיעה המילה "עובד" או "עובדים", הכוונה היא לעובד/ים קבוע/ים (אלא אם צוין אחרת).

55. הצדדים מתחייבים לשמור על פרטיותם של העובדים בהליכי פיטורים.

56. החברה רשאית, על פי שיקול דעתה, ובכפוף לדין, לפטר עובד לא קבוע.

57. בפרק זה: "וותק" - חודשי עבודה רצופים או שנות עבודה רצופות על פי דין בחברה; ולקורסיסטים, חודשי עבודה רצופים או שנות עבודה רצופות על פי דין בחברה – לאחר סיום הקורס, (לדוגמא: מקום בו מצוין ותק של 36 חודשים או 3 שנים, ביחס לקורסיסטים הכוונה היא ל – 36 חודשים או 3 שנים, לאחר סיום הקורס).

### **י.1. פיטורי אי-התאמה**

58. נמצא כי קיימת בעיה מקצועית או בעיה של אי-התאמה של עובד כלשהו לעבודה, יזמן העובד לשיחת משוב עם הממונה (להלן: "שיחת המשוב").

59. בשיחת המשוב יובאו בפני העובד אספקטים הטעונים שיפור בעבודתו וכן יפורטו בפניו השיפורים המצופים ממנו. העובד יוכל להתייחס לנטען כלפיו.

60. הממונה יערוך סיכום בכתב של שיחת המשוב, לרבות פעולות השיפור הנדרשות מהעובד, וזה יימסר לעובד בתוך 5 ימי עבודה משיחת המשוב. לאחריה, יבחן תפקודו של העובד, כמפורט להלן.
61. "תקופת שיפור ראשונה":
- 61.1. לעובד לא קבוע בוותק של למעלה מ- 18 חודשים ועד לוותק של 3 שנים – 30 יום.
- 61.2. לעובד בוותק של למעלה מ- 3 שנים ועד ותק של 8 שנים כאמור – 60 יום.
- 61.3. לעובד בוותק של למעלה מ- 8 שנים - 30 יום.
62. במהלך תקופת השיפור הראשונה, וככל שהדבר נתבקש על ידי העובד, יקיים הממונה על העובד יחד עם העובד שיחת מעקב אחת בקשר לעמידתו ביעדי השיפור שפורטו בפניו.
63. במקרה בו נכנס עובד שהוא חבר ועד למסלול פיטורי אי-התאמה, כאמור בסעיף 58 לעיל, ונציגות העובדים פנתה בכתב להנהלת החברה בתוך שבעה ימים ממועד כניסתו למסלול כאמור, בטענה שכניסתו למסלול זה נובעת מפעילותו בוועד העובדים, יתקיים דיון בין הנהלת החברה לנציגות העובדים, במשך שבועיים. תקופת הדיון (שבועיים) תבוא במניין הימים של תקופת השיפור כאמור בסעיף 61 להסכם זה.
- לא הגיעו הצדדים להסכמה, ימשיך ההליך, על-פי הקבוע בתת-פרק זה.
64. ככל שעובד קבוע לא עמד בתקופת השיפור הראשונה שניתנה לו, וככל שנציגות העובדים בדעה כי יש לתת לעובד תקופת שיפור נוספת, תפנה נציגות העובדים לחברה ותנמק בכתב את עמדתה. במקרה כאמור, תינתן לעובד קבוע תקופת שיפור נוספת, בת 30 ימים.
65. ככל שהעובד לא שיפר את תפקודו באורח משביע רצון, יזמן העובד לשיחת שימוע לפני קבלת החלטה על סיום העסקתו בחברה.
66. שיחת השימוע תתקיים בהתאם לקבוע בתת-פרק י.4 להסכם זה (מנגנון שימוע).
67. בתום הליך השימוע, תקבל החברה החלטה אודות המשך העסקתו של העובד בחברה או סיומה.
68. ככל שהוחלט על סיום העסקתו של העובד בחברה, ונציגות העובדים מתנגדת לכך, עליה להודיע על התנגדותה, במכתב מנומק להנהלת החברה, בתוך 3 ימי עבודה ממועד ההודעה לעובד. לא הודיעה נציגות העובדים על התנגדותה כמפורט בסעיף זה – תהא החלטת החברה סופית ומחייבת.

69. הודיעה נציגות העובדים התנגדות כאמור בסעיף 68 לעיל, הצדדים יקיימו הידברות - סמנכ"ל אחראי ונציג ועד העובדים.
70. לאחר 3 ימי עבודה, בהיעדר הסכמה – יובא הדבר לעיונו של מנכ"ל החברה / נשיא החברה והחלטתו תהא סופית ומחייבת.
71. עובד שהעסקתו הסתיימה בשל אי-התאמה, כאמור בתת-פרק זה, יקבל הודעה מוקדמת או הודעה מוקדמת מוגדלת, כמפורט להלן:
- 71.1. עובד קבוע עד גיל 40, בוותק של עד 4 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל הודעה מוקדמת כחוק;
- 71.2. עובד עד גיל 40 בוותק של 4-10 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודש הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 71.3. עובד עד גיל 40 בוותק של למעלה מ-10 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודשיים הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 71.4. עובד קבוע מעל גיל 40 בוותק של עד 4 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל הודעה מוקדמת כחוק;
- 71.5. עובד מעל גיל 40 בוותק של 4-10 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודשיים הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 71.6. עובד מעל גיל 40, בוותק של למעלה מ-10 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודשיים וחצי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק.

קטגוריה	תקופת הודעה מוקדמת מעבר לחוק [חודשים]
Age<40	מקביעות עד 4 שנים
	כחוק
	+1
40<Age	מקביעות עד 4 שנים
	מקביעות עד 10 שנים
	מקביעות מעל 10 שנים
40<Age	מקביעות עד 4 שנים
	מקביעות עד 10 שנים
	מקביעות מעל 10 שנים
	+2
	+2.5

## י.2. פיטורים כלכליים

72. הצורך בפיטורים כלכליים יוגדר ויוצג על-ידי החברה.
73. החליטה החברה על ביצוע פיטורים כלכליים, תיידע את נציגות העובדים בדבר הצורך לנקוט בהליך פיטורים, בהודעה של חודש ימים מראש; תוך הצגת המידע הרלוונטי ומתן אפשרות לנציגות העובדים להשמיע עמדתה בעניין הצורך, ההיקף וכן להציע חלופות לפיטורים. הנהלת החברה תשקול את עמדת נציגות העובדים ותתייחס אליה באופן מנומק.
74. במקביל להידברות עם נציגות העובדים כאמור בסעיף 73 לעיל, תפעל החברה לממש חלופות לפיטורים כאמור, תוך עדכון נציגות העובדים ושמיעת עמדתה, על-פי המפורט להלן:
- 74.1 הפעלת תכנית פרישה מרצון בהתאם לתכנית ההנהלה.
- 74.2 סיום העסקתם של עובדים לא קבועים בוותק של עד 9 חודשי עבודה בחברה.
75. הכל, בהתאם לנסיבות, ולאפשרויות העומדות בפני החברה בשים לב, בין היתר, למחלקות ו/או סוגי התפקידים הרלוונטיים. החברה תיידע על כך את נציגות העובדים.
76. קבעה החברה כי עדיין קיים צורך בפיטורים כלכליים, תעביר לנציגות העובדים רשימת עובדים המועמדים לפיטורים. נציגות העובדים תעביר אם תמצא לנכון, השגות מנומקות ביחס לפיטורי עובד/ים ששמו/תיהם נכללו ברשימת החברה, וזאת תוך 3 ימי עבודה מיום קבלת רשימת מועמדי החברה לפיטורים. נציגות העובדים רשאית להציע שמות חלופיים לאלה שלגביהם העבירה השגות. לא הועברה רשימה מנומקת כאמור תהיה רשימת עובדי החברה סופית.
77. ככל שנותרו הסתייגויות מטעם נציגות העובדים, ידונו בהן נציג כוח לעובדים ונציג בכיר של ההנהלה (מנכ"ל/נשיא החברה או מנהל בכיר בחברה שהוסמך לכך על-ידו). באין הסכמה בין הצדדים תוך 3 ימי עבודה יכריע בעניין מנכ"ל/נשיא החברה, והחלטתו תהא סופית ומחייבת.
78. זהות המועמדים לפיטורים תקבע על ידי החברה בתום לב, משיקולים ענייניים תוך מתן משקל לנסיבות אישיות של העובד ולמצבו הסוציו-אקונומי ולעמדת נציגות העובדים.
79. פוטרו עובדים לפי תת-פרק זה, לא תגייס החברה עובדים חדשים בתפקידים דומים לאלה שפוטרו, במשך 4 חודשים ממועד סיום העסקתם.
80. עובד שהעסקתו הסתיימה כאמור בתת-פרק זה, יקבל הודעה מוקדמת מוגדלת, כמפורט להלן:

- 80.1. עובד קבוע עד גיל 45, בוותק של עד 10 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודש הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 80.2. עובד עד גיל 45, בוותק של 10-13 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודשיים הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 80.3. עובד עד גיל 45 בוותק של למעלה מ-13 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל שלושה חודשי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 80.4. עובד מעל גיל 45 בוותק של 10-13 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל שלושה חודשי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 80.5. עובד מעל גיל 45, בוותק של למעלה מ-13 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל ארבעה חודשי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;

קטגוריה	תקופת הודעה מוקדמת מעבר לחוק [חודשים]
מקביעות עד 4 שנים	+1
4-10 שנים	+1
10-13 שנים (*)	+2
מעל 13 שנים (*)	+3

(\*) עובד מעל גיל 45 בוותק של למעלה מ-10 שנות עבודה רצופה בחברה, יקבל חודש אחד נוסף על הכתוב בטבלה

81. מוסכם, כי פיטורים של עד 7.5% מהעובדים הקבועים בחברה, לא ייחשבו לפיטורים כלכליים לפי תת-פרק זה. במקרה כאמור, יחול ההסדר הבא:

81.1. החברה תיידע את ועד העובדים על הצורך לנקוט בהליך פיטורים בהודעה של 10 ימים מראש, ותעביר רשימה של עובדים מועמדים לפיטורים, תוך הצגת מידע רלוונטי ומתן אפשרות לנציגות העובדים להשמיע עמדתה בעניין.

81.2. למן מתן ההודעה כאמור ובמשך 10 ימים, ינהלו הצדדים הידברות אינטנסיבית. במסגרת זו, ככל שוועד העובדים יעלה חלופות לפיטורים ו/או השגות ביחס לרשימת המפוטרים, אלה תובאנה בפני מנכ"ל החברה/נשיא החברה והחלטתו בעניין תהא סופית ומחייבת.

81.3. במקביל, תפעל החברה לסיום העסקתם של עובדים בניסיון בוותק של עד 9 חודשי עבודה בחברה, כחלופה לפיטורים לפי סעיף זה, בהתאם לנסיבות ולאפשרויות העומדות בפני החברה בשים לב בין היתר, למחלקות ו/או סוגי התפקידים הרלוונטיים.

- 81.4. פוטרו עובדים לפי תת-פרק זה, לא תגייס החברה עובדים חדשים בתפקידים דומים לתפקידיהם של העובדים שפוטרו, במשך 4 חודשים ממועד סיום העסקתם.
- 81.5. מוסכם בין הצדדים, כי במקרה של פיטורים לפי תת-פרק זה, לא תציב החברה עובדי קבלן בתפקידים דומים לתפקידיהם של העובדים שפוטרו, במשך 3 חודשים ממועד סיום העסקתם.
82. במקרה שעובד שהוא חבר ועד ייכלל ברשימת המועמדים לפיטורים כאמור בסעיף 81.1 להסכם זה, ונציגות העובדים תפנה להנהלת החברה, בכתב, בטענה כי הכללתו ברשימה נובעת מפעילותו בוועד העובדים, יידון העניין במשך שבועיים, במקביל למשך ההיוועצות הקבועה בסעיף 81.2.
- לא הגיעו הצדדים להסכמה, ימשיך ההליך, על-פי הקבוע בתת-פרק זה.
83. עובד שהעסקתו הסתיימה כאמור לעיל, בפיטורים של עד 7.5% מהעובדים הקבועים בחברה, יקבל הודעה מוקדמת מוגדלת, כמפורט להלן:
- 83.1. עובד קבוע בוותק של עד 4 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודש הודעה מוקדמת מעבר לקבוע בחוק;
- 83.2. עובד בוותק של 4-10 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודש וחצי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 83.3. עובד עד גיל 45, בוותק של 10-13 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל חודשיים וחצי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 83.4. עובד עד גיל 45, בוותק של למעלה מ-13 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל שלושה חודשי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק.
- 83.5. עובד מעל גיל 45 בוותק של 10-13 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל שלושה וחצי חודשי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק;
- 83.6. עובד מעל גיל 45, בוותק של למעלה מ-13 שנות עבודה רציפה בחברה על-פי דין, יקבל ארבעה חודשי הודעה מוקדמת, מעבר לקבוע בחוק.



קטגוריה	תקופת הודעה מוקדמת מעבר לחוק [חודשים]
מקביעות עד 4 שנים	+1
4-10 שנים	+1.5
10-13 שנים (*)	+2.5
מעל 13 שנים (*)	+3

(\*) עובד מעל גיל 45 בוותק של למעלה מ-10 שנות עבודה רצופה בחברה, יקבל חודש אחד נוסף על הכתוב בטבלה

### י.3. פיטורי משמעת

84. החברה רשאית לפטר עובד שביצע עבירת משמעת חמורה כהגדרתה בסעי' 86 להלן.
85. החברה רשאית לפטר עובד אשר ביצע עבירת משמעת, שבתי הדין לעבודה בישראל ראו בה סיבה מספקת לפיטורים של עובד. סיווג עבירת המשמעת ייעשה בכפוף לנהלים ובשים לב לנוהגים החלים על כלל עובדי החברה.
86. במקרה בו יש חשד שעובד ביצע עבירת משמעת חמורה כגון: גניבה, מעילה בתפקיד או באמון, הונאה, אלימות פיזית או אלימות מילולית, איומים, הטרדה מינית/התנכלות, ביצוע מעשה שמהווה עבירה פלילית, פגיעה מכוונת ברכוש החברה או במוניטין, שימוש בלתי חוקי במשאבי החברה, או במאגרי המידע של החברה, החתמת כרטיס נוכחות עבור עובד אחר, הפרת חובת סודיות והוראות בדבר אי-תחרות, כאמור בתקנון החברה ובחוק עוולות מסחריות.
87. רשאית החברה להשעות את העובד באופן מידי, בכפוף לשימוע שיתקיים בתוך 48 שעות (להלן: "שימוע השעיה"). עד לקיום שימוע ההשעיה, העובד ישהה בחופשה, על-חשבון מכסת ימי חופשה.
88. ככל שהוחלט בשימוע ההשעיה על השעיית העובד, זו תהא בתוקף עד לקיום שימוע בקשר לעבירת המשמעת (להלן: "השימוע המשמעתני"). החברה רשאית להאריך את משך תקופת ההשעיה, עד לקבלת החלטה אחרת.
89. ככל שהוחלט בשימוע ההשעיה על השעיית העובד, העובד יקבל מחצית משכרו בעד הימים בהם שהה בחופשה עד לקיום שימוע ההשעיה. ככל שהוחלט שלא להשעות את העובד, לא ינוכו לעובד ימי חופשה והוא יהיה זכאי לקבל מהחברה שכר מלא בעד הימים בהם שהה בביתו.
89. החלטה על השעיית עובד תימסר בכתב לעובד ולוועד העובדים.

90. בתקופת ההשעיה ישולם לעובד מחצית משכר הברוטו שלו. עלתה תקופת ההשעיה על 30 ימים לאחר מועד קיום שימוע ההשעיה, ישולם לעובד שכר הברוטו המלא החל מהיום ה-31. זאת, למעט אם קיימת מניעה, חוקית או אחרת, שאינה תלויה בחברה, להשלמת ההליך המשמעותי. במקרה כזה ימשיך העובד לקבל מחצית משכר הברוטו אף אם עלתה תקופת ההשעיה על 30 ימים.
91. ככל שבתום ההליך יתברר כי העובד לא ביצע את המיוחס לו, יושלם לעובד שכר הברוטו, לרבות שכר בעד התקופה שעד לשימוע ההשעיה, במידת הצורך.
92. עובד שעבר עבירת משמעת והוחלט לזמנו לשימוע, יימסר לו מכתב הזימון לשימוע בכתב, עם העתק לוועד העובדים.
93. הליך הפיטורים יתקיים בהתאם להוראות תת-פרק י.4 להלן.
94. זומן חבר ועד לשימוע לפני פיטורים מחמת עבירת משמעת לא חמורה, ופנתה נציגות העובדים להנהלת החברה, בכתב, טרם קיום ישיבת השימוע, בטענה שזימונו של חבר הועד לשימוע נובע מפעילותו בוועד העובדים – יקיימו הצדדים דיון בעניין, במשך שבועיים ממועד הזימון לשימוע. לא פנתה נציגות העובדים כאמור, או לא הושגה הסכמה בין הצדדים בעניין זה, יתקיים הליך השימוע בהתאם לקבוע בתת-פרק י.4 להסכם זה.

#### **י.4. הליך פיטורים - מנגנון שימוע:**

95. שקלה החברה פיטורי עובד קבוע, תמסור לו זימון לשימוע 5 ימי עבודה לפני מועד ישיבת השימוע. בזימון יצינו העילות לקיום השימוע ויצורף מידע רלוונטי - ככל שקיים - וכן תצוין זכותו של העובד לייצוג מטעם נציגות העובדים.
96. באישור העובד, העתק מהזימון ישלח במקביל גם לוועד העובדים ויתאפשר לו להשתתף בישיבת השימוע ולהתייחס בשם העובד לאפשרות הפיטורים, לרבות לאפשרות הפיטורים תוך שלילת פיצויי הפיטורים ו/או דמי ההודעה המוקדמת, בהתאם לנסיבות העניין. במהלך השימוע תינתן לעובד ולנציגו אפשרות להתייחס באופן מספק לכוונה לפטרו.
97. במקרה של פיטורים, החלטת פיטורים מנומקת תימסר לעובד זמן סביר לאחר קיום השימוע. באישור העובד, העתק מהחלטת הפיטורים יימסר לוועד העובדים.

#### **יא. דמי חבר, דמי טיפול מקצועי וארגוני**

98. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני, לפי העניין, בסכומים שיקבעו על ידי ארגון העובדים ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.

99. הארגון יעביר לחברה בכתב את שיעורי הגביה/סכומי הגביה והתקרות לגבייה. באחריות הארגון להעביר שינויים, אם יהיו, בשיעורי הגביה/סכומי הגביה לחברה ובכתב.
100. סכום הגביה המרוכזת יועבר לארגון, בכפוף לתקנות מס הכנסה בנדון.
101. סכום הגביה המרוכזת יועבר לא יאוחר מה-1 לחודש העוקב לניכוי בשכר העובדים, בהמחאה לפקודת הארגון, בהתאם לפרטים שימסור לחברה.
102. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, בהסכמתו ובאישורו בכתב, מדי חודש, דמי ועד כפי שיקבעו מעת לעת ע"י נציגות העובדים. נציגות העובדים תעדכן את החברה בשיעורי הגביה/סכומי הגביה בכתב. סכום הגביה המרוכזת יועבר לארגון, בכפוף לתקנות מס הכנסה בנדון, לא יאוחר מה-1 לחודש העוקב לניכוי בשכר העובדים, בהמחאה לפקודת הארגון, בהתאם לפרטים שימסור לחברה.
103. במקביל להעברת סכומי הגביה השונים, תעביר החברה לנציגות העובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימה של מספר העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד – וסכום הניכוי בגין כל רכיב.

#### **יב. ועד העובדים**

104. בכפוף לתיאום מלא עם החברה, החברה תאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים במקום העבודה.
105. ועד העובדים יפעל כנציג העובדים בחברה והכל בהתחשב בצרכי העבודה ובצורה סבירה, ללא פגיעה בפעילות המקצועית השוטפת ובתיאום עם הנהלת החברה. פעילות הוועד תעשה על-פי המקובל והנהוג בחברה בכל הנוגע לשעות עבודה ותיאום.
106. שימוש במתקני החברה וכן פעילות וועד בשעות העבודה, מחייבים תיאום ואישור מראש, ובכתב, של הנהלת החברה.
107. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, ועד העובדים יהא רשאי לבצע פעילותו בזמן העבודה, בהיקף שלא יעלה על 144 שעות שנתיות בסך הכל, לכל חברי הוועד.
- מוסכם כי שעות בהן חבר וועד ייצג עובד בשימוע וכן שעות בהן חבר ועד ישתתף בישיבות משא ומתן להסכם קיבוצי, או במגוונים אחרים המוגדרים בהסכם זה (כגון: הליכי הידברות והיוועצות וכן הליכי יישוב חילוקי דעות) לא יכללו בהיקף השעות השנתי הנקוב בסעיף זה. והכל, בכפוף לדיווח, רישום השעות ואישורן. חברי הוועד ידווחו את השעות במערכת השעות בקוד דיווח עבור "שעות ועד".

**יג. מנגנון יישוב חילוקי דעות**

108. חילוקי דעות בקשר לפרשנות הסכם זה ו/או ביצועו, למעט בעניינים לגביהם נקבע בהסכם זה מנגנון יישוב חילוקי דעות ספציפי, ידונו בהליך כדלהלן:
109. שלב ראשון: הידברות בת 7 ימי עבודה בין סמנכ"ל החברה לנציג וועד העובדים. בהיעדר הסכמה, יועבר העניין לדיון בשלב השני.
110. שלב שני: הידברות בת 7 ימים בין נשיא/מנכ"ל החברה לבין נציג הארגון.
111. מוסכם, כי בכל אחד מהשלבים הנ"ל, יכולים הצדדים להסכים, בכתב, על הארכת משך ההידברות, מעבר ל-7 ימים.
112. יישום המנגנון ליישוב חילוקי דעות לא יאפשר לאף אחד מהצדדים לטעון טענת שיהוי במקרה שלא הגיעו הצדדים להסכמה, ואין בו כדי לגרוע מזכויות הצדדים לפעול על פי כל דין.

**יד. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות**

113. בתקופת תוקפו של הסכם זה, הארגון ישמור על שקט תעשייתי מלא ולא ינקוט באמצעי ארגוני כלשהו ולא תשובש העבודה בחברה, ובכלל זה לא ינקוט בשביתה ו/או בשביתה חלקית ו/או בעיצומים משום סוג בכל הנוגע לנושאים שהוסדרו בהסכם זה.
114. מיצוי תביעות: בהתאם להסכמת הצדדים.
115. ככל שבמועד חתימת הסכם זה תהא תלויה ועומדת הודעה על סכסוך עבודה ו/או הודעה על שביתה מכוח חוק יישוב סכסוכי עבודה, בין הצדדים להסכם, מוסכם כי הודעה כזאת מבוטלת, וכי נציגות העובדים תודיע לממונה על יחסי עבודה על משיכת ההודעה כאמור.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

_____	_____	_____
ועד העובדים	ארגון כוח לעובדים	שורקומפ בע"מ