

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בחיפה ביום 4 לחודש אוגוסט שנת 2015
י"ט באב התשע"ה

	עוף טרי ובריא בע"מ	בין:
(להלן: "החברה")		
(להלן: כוח לעובדים)	כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי	לבין:
(להלן: הוועד)	וועד השו"ב בעוף טרי ובריא בע"מ	
והצדדים להסכם עבודה זה מעוניינים בקיום יחסי עבודה פוריים ותקינים;		הואיל:
וידוע, שריר ומוסכם כי הסכם זה נעשה כחלק מאיגוד השו"ב בכוח לעובדים;		והואיל:
והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן לחתימתו של הסכם קיבוצי;		והואיל:
והצדדים הגיעו ביניהם להסכמות כאמור בהסכם זה;		והואיל:

לפיכך הוסכם, הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

פרק א' – כללי

1. מבוא

1.1 המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד מגוף ההסכם.

1.2 בהסכם זה - מילים המתייחסות למין זכר - כוונתן גם למין נקבה ומילים המתייחסות למספר יחיד - כוונתן גם למספר רבים וכך להפך, אלא אם משתמע אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.

2. הגדרות:

- 2.1 "הרב שמעון ועקנין" - רב המשחטה, הממונה מטעם הרבנות הראשית (צפת) ופועל בהתאם להנחיות רב העיר הרבנות הראשית (להלן: "הרב הממונה") - במועד חתימת הסכם זה: כב' הרב שמעון ועקנין.
- 2.2 "סגן הרב, בודק סכינים וסדרן עבודה" - במועד חתימת הסכם זה: הרב אהרון סולימני (להלן: "סגן הרב").
- 2.3 "שוטט" - אדם ירא שמיים המחזיק בתעודת כושר לשחיטה, שאושר ע"י הרב הממונה ומועסק על ידי החברה.
- 2.4 "משגיח" - אדם ירא שמיים המוכשר לעיסוק בהשגחת כשרות, שאושר ע"י הרב הממונה ומועסק על ידי החברה.

- 2.5. "יום עבודה רגיל" - בימים א' עד ג' בין השעות 03:40 לפנות בוקר ועד השעה 11:40 בצהריים באותו היום. במוצ"ש העבודה מתחילה לכל המוקדם ב 24:00 של תחילת יום ראשון ותסתיים לא יאוחר מהשעה 12:00 בצהריים ביום ראשון.
- 2.6. "שוחט במשרה מלאה" - שוחט שמועסק על ידי החברה בהיקף של 28 שעות שבועיות באחת משתי האפשרויות הבאות:
- 2.6.1. שעות העבודה הרגילות בימים א – ג (כולל משמרת מוצ"ש).
- 2.6.2. ככל שהחברה תחליט כי לא תתקיים שחיטה במסגרת משמרת מוצ"ש ו/או תתקיים שחיטה במוצ"ש במשך פחות מ-4 שעות, אלא יתחיל יום העבודה ביום א' בשעה 03:40 כאמור בסעיף 2.5 לעיל, תתווסף משמרת בת 4 שעות ביום ד' שתחל בשעה 03:40. יובהר, כי עבודה מעבר ל-4 השעות במשמרת יום ד', היא בגדר עבודה בשעות נוספות, ובגין ישולם שכר בהתאם לשיעורים הקבועים בחוק שעות עבודה ומנוחה.
- 2.7. "משגיח במשרה מלאה" - משגיח שמועסק על ידי החברה בהיקף של 28 שעות שבועיות בימים א – ג. הוראות סעיפים 2.5 ו-2.6 יחולו על משגיח משרה מלאה בהתאמה.
- 2.8. שכר קובע להפרשות לתגמולים ופיצויי פיטורים- כל שכר העבודה (ברוטו) כולל כל התוספות המשתלמות לעובד לרבות, תוספת מוצ"ש, תוספת יוקר וכד' ולמעט תשלום בגין שעות נוספות המשולם בהתאם להוראות חוק שעות העבודה והמנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"),
- 2.9. ועד העובדים – נציגות העובדים הנבחרת מעת לעת ע"י העובדים בחברה, במסגרת כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי.
- 2.10. נציגות ארגון העובדים - מלווה ארגוני / משפטי מטעם ארגון כוח לעובדים.
- 2.11. "האיגוד הארצי" - איגוד השוי"ב הארצי, המאוגד ב"כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי".
- 2.12. קריאה מיוחדת: עבודה בימים ד' ו/או ה' ו/או ו', בשבוע בו היתה עבודה במוצ"ש בת 4 שעות, ועד למועד הקריאה המיוחדת, השלים העובד 28 שעות עבודה סה"כ.
- 2.13. עובד מחליף קבוע: החברה תהיה רשאית להעסיק 2 שוחטים ובודק כהגדרתם בסעיפים 2.3 ו-2.4 בהתאמה. עובדים אלה יועסקו על בסיס שעותי. שכרם ישולם בהתאם לערך השעה הרלוונטי כקבוע בסעיפים 7.1 ו-7.2 בהתאמה.

3. תקופת ההסכם

- 3.1. תוקפו של הסכם זה הינו 3 שנים מיום ה- 1.9.2015 ועד יום ה- 1.9.2018.

4. תחולת ההסכם

- 4.1. הסכם זה יחול על כלל עובדי השוי"ב בחברה, כהגדרתם בהסכם זה.

5. שמירת זכויות

5.1. הסכם זה אינו בא כדי למעט ו/או כדי לגרוע מזכויות שניתנו בדין ו/או ביתר עפ"י הסכם או נוהג למי מהעובדים עליהם יחול הסכם זה, ככל שניתנו, ערב חתימת הסכם זה. לרבות הסדרים הנוגעים למזון, החזרי הוצאות נסיעה ואחזקת רכב מטעם החברה.

5.2. הסכומים הנזכרים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו, אלא אם צוין אחרת במפורש.

פרק ב' – סדרי עבודה**6. ימי עבודה, שעות עבודה וסידור עבודה**

6.1. הסכם זה מסדיר את תנאי העסקתם של עובדי השו"ב בגין עבודתם בימים א' עד ג' וקריאה מיוחדת. לעניין זה, עבודה ביום ראשון החל מהשעה 24:00 לא תחשב כיום נפרד, אלא חלק מיום העבודה ביום ראשון. הסכם זה מסדיר את תנאי העסקתם של עובדי השו"ב בגין יום ד', אך ורק במקרה המפורט בסעיף 2.6 לעיל.

היה ובמהלך תקופת הסכם זה, יגדל היקף העבודה במשחטה באופן שלדעת החברה מחייב תוספת קבועה של שעות עבודה מעבר לקבוע בהסכם זה, ינהלו הצדדים משא ומתן בדבר השכר שישולם לשוחטים והבודקים בגין שעות אלה.

6.2. העבודה תחל בכל יום בשעה 03:40 (העברת כרטיס נוכחות ע"י העובד), הכנת הסכינים תעשה עם הכניסה לחדר שוחטים. עם סיום בדיקת הסכינים ע"י בודק הסכינים ולא יאוחר מהשעה 04:10, יתייצבו עובדי השו"ב בעמדות העבודה. לא יאוחר מהשעה 09:00, תינתן הפסקה לטובת תפילת שחרית שתימשך 50 דקות. הודעה על מועד תחילת ההפסקה, תינתן לפחות שעה לפני המועד שנקבע לתחילתה באותו יום עבודה.

6.3. בהתאם לתקנות השחיטה התקפות במועד חתימת הסכם זה, סדר השחיטה הוא כדלהלן: כל עליה לליין תהא ל-30 דק', שלאחריה ייצא השוחט להפסקה של 30 דק' לצורך הכנת סכינים, מנוחה והתארגנות לעליה הבאה. במידה ויעודכנו התקנות בכל הנוגע למשך העבודה בליין, ישונה משך העלייה לליין בהתאם לקבוע בהן, ובכל מקרה, משך ההפסקה לא ייפחת ממשך העלייה לליין החדש.

6.4. סידור העבודה של עובדי השו"ב יוכן על בסיס שבועי על ידי סגן הרב ויימסר לעובדים בהעתק כתוב עד תום יום העבודה האחרון של העובד באותו שבוע. שינויים לאחר הגשת הסידור יבוצעו בכפוף למתן הודעה מוקדמת לעובד של 36 שעות לפחות לפני המועד המקורי של אותה משמרת שמועדה שונה.

פרק ג' – שכר עבודה.7. שכר עבודה

7.1. השכר הקובע של השוחטים יגדל ב - 15% סה"כ (שיעור ברוטו) ממועד תשלום המשכורת הראשון לאחר מועד חתימת הסכם זה ויורכב משכר בסיס ותוספת מוצ"ש. שכר הבסיס של השוחטים יעמוד על סך של 7,050 ₪ לחודש למשרה מלאה כהגדרתה בהסכם זה, עליו תתווסף תוספת מוצ"ש של 600 ₪. יחדיו כאמור, יהוו את השכר הקובע (7650 ₪ - נכון למועד חתימת הסכם זה).

7.2. השכר הקובע של המשגיחים יגדל ב - 20% סה"כ החל ממועד תשלום המשכורת הראשון לאחר מועד חתימת הסכם זה ויורכב משכר בסיס ותוספת מוצ"ש. שכר הבסיס של המשגיחים יעמוד על סך של 5100 ₪ לחודש למשרה מלאה כהגדרתה בהסכם זה, עליו תתווסף תוספת מוצ"ש של 400 ₪. יחדיו כאמור, יהוו את השכר הקובע (5500 ₪ - נכון למועד חתימת הסכם זה).

7.3. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, מוסכם על הצדדים כי בגין עבודה בשעות נוספות, ישולם שכר עפ"י הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה").

7.4. **תוספת מוצ"ש:** בגין כל עבודה ביום ראשון המתחילה לפני השעה 03:40 יהיו זכאים השוחטים לקבלת תוספת מוצ"ש בסך של 150 ₪ והבודקים לתוספת מוצ"ש בסך של 100 ש"ת, כקבוע בסעיפים 7.1 ו- 7.2 בהתאמה. זאת, מבלי לגרוע מכל תשלום לו זכאים עובדי השוי"ב מכוח הדין ו/או הסכם זה בגין עבודתם במוצ"ש.

7.5. היה ובמוצ"ש פלוני, לא יידרשו מי מעובדי השוי"ב להתייצב לעבודה בשעה המזכה בקבלת תוספת מוצ"ש מסיבות שאינן תלויות בהן, לא תיפגע זכאותם לקבלת התוספת.

7.6. **קריאה מיוחדת:** על הצורך בהתייצבותם בקריאה מיוחדת, תימסר לעובדים הודעה מוקדמת ככל שניתן ובכל מקרה לפחות 14 שעות ממועד תחילת העבודה.

סידור העבודה בקריאה מיוחדת, ייקבע באופן מחזורי ושווה בקרב עובדי השוי"ב ע"י סגן הרב.

7.7. בגין התייצבותם של עובדי השוי"ב בקריאה מיוחדת, ישולם שכר שלא יפחת מגובה שכר הבסיס כאמור בסעיפים 7.1 ו - 7.2 ליום עבודה מלא בן 9.33 שעות גם אם בפועל עבדו פחות (להלן: "תוספת קריאה מיוחדת").

7.8. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, מוסכם כי על עבודתם של השוחטים והבודקים בשעות נוספות ו/או עבודת לילה במסגרת הקריאה המיוחדת, יתולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.

7.9. מוסכם כי שכר העבודה שישולם לעובדי השוי"ב בגין עבודתם במסגרת קריאה מיוחדת כקבוע בסעיף 7.7 לעיל, יהווה חלק מהשכר הקובע באותו חודש והבסיס לתשלום תמורת שעות נוספות במידה ויעבדו במהלך הקריאה המיוחדת.

7.10. בגין עבודה בערבי-תג של המועדים ראש השנה ופסח ישולם לעובדי השו"ב שכר שלא יפחת מגובה שכר הבסיס כאמור בסעיפים 7.1 ו- 7.2 ליום עבודה בתוספת 50% לכל שעת עבודה בפועל.

7.11. תנאי העסקתם של עובדי השו"ב בעבודה בשחיטת תחת כשרות בד"צ תוסדר בהסכמה אליה יגיעו הצדדים, ככל שיתעורר צורך כזה בעתיד.

7.12. "סגן הרב" - במועד הרלוונטי לחתימת הסכם זה: הרב אהרון סולימני. שכרו הקובע יורכב משכר בסיס ותוספת מוצ"ש. שכר הבסיס יעמוד על סך של 9038 ₪ החל ממועד תשלום המשכורת הראשון לאתר מועד החתימה על הסכם זה, ועליו תתווסף תוספת מוצ"ש של 600 ₪ ויחדיו יהוו את השכר הקובע (9638 ₪ - נכון למועד חתימת הסכם זה).

7.13. סגן הרב יהיה זכאי לכל תוספות השכר שישולמו במסגרת הסכם זה לשוחטים ולבודקים, בשיעור ובמועדים הקבועים בסעיף 9.1 להסכם.

פרק ד' – ותק, תוספות שכר, תנאים סוציאליים ורווחת העובדים

8. שמירת ותק העובדים

- 8.1. הוותק של עובדי החברה יתושב על פי הוותק שלהם במפעל וזאת החל מיום תחילת עבודתם במפעל לצורך חישוב כל התנאים המגיעים לעובדים אלו עפ"י חוק והסכם זה.
- 8.2. ותק העובדים יצוין חודש בחודשו בתלוש השכר שלהם, בהתאם ל"חוק הגנת השכר התשי"ח – 1958".

9. תוספות שכר

- 9.1. בכל אחת מהשנים 2016, 2017, תשולם לכל השוחטים והמשגיחים שיעבדו בחברה במועד תשלום התוספת, תוספת של 5% לשכר הקובע. התשלום יעשה ממשכורת חודש ספטמבר 2016 וממשכורת חודש ספטמבר 2017, על בסיס השכר הקובע של משכורת החודש הקלנדרי הקודם (להלן: "תוספת השכר השנתית").

10. פנסיה ותגמולים

- 10.1. תשלומי המעביד לקרן הפנסיה ו/או לקופת התגמולים יהיו 6% על-חשבון תגמולים ו-6% מהשכר הקובע על-חשבון כספי פיצויי הפיטורין. תשלומים אלו יועברו על ידי החברה חודש בחודשו לקרן הפנסיה ו/או קופת התגמולים לחשבון העובד.
- 10.2. תשלומי העובד לקרן הפנסיה ו/או לקופת התגמולים יהיו 5.5% מהשכר הקובע, אשר ינוכו חודש בחודשו מהשכר הקובע של העובד ויועברו על ידי החברה לקרן הפנסיה ו/או קופת התגמולים של העובד.
- 10.3. סכומי הכספים המועברים יצוינו חודש בחודשו בתלוש השכר של העובדים, בהתאם ל"חוק הגנת השכר התשי"ח – 1958".
- 10.4. הפרשות החברה בגין רכיב פיצויי פיטורים לקרן הפנסיה ו/או לקופת התגמולים כאמור בסעיף 10.1 לעיל, יבואו על חשבון חובת תשלום פיצויי פיטורים לשוחטים והמשגיחים

מאת החברה, במועד סיום עבודתם, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), וזאת בגין השכר, הרכיבים והתקופה שבגינם הופרשו בלבד לרבות, בסיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה.

10.5. הפקדות ותשלומי החברה עבור רכיב פיצויי הפיטורים כאמור לעיל, לא ניתנות להחזרה לחברה, למעט במקרה בו העובד משך כספים מקופת הפנסיה ו/או קופת התגמולים לפני שקמה לו או לשאייריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

11. חופשה שנתית

11.1. כל עובדי החברה זכאים לימי חופשה על פי "חוק חופשה שנתית התשי"ג – 1953". זכאות העובדים לימי חופשה תצוין חודש בחודשו בתלוש השכר שלהם, בהתאם ל"חוק הגנת השכר התשי"ח – 1958". לצורך מימוש ו/או פידיון ימי חופשה, ייספרו הימים בצורה קלנדרית - רציפה כך שלא יילקחו בחשבון רק ימי עבודה בפועל בחברה כהגדרתם בהסכם זה.

11.2. מספר ימי החופשה לה זכאי עובד הם:

1. לעובד בעל ותק של 1-4 שנים בעבודה – 14 יום לשנה.

2. לעובד בעל ותק של 5 שנים בעבודה – 16 יום לשנה.

3. לעובד בעל ותק של 6 שנים בעבודה – 18 יום לשנה.

4. לעובד בעל ותק של 7 שנים בעבודה – 21 יום לשנה.

5. לעובד בעל ותק של 8 שנים ומעלה בעבודה – 28 יום לשנה.

כך לדוגמה: היות ושבוע העבודה במפעל הוא בין 3 ימי עבודה, בגין 5 ימי חופשה, יהיה זכאי העובד לדמי חופשה בסך של 607 ₪ 3×3 (ימי העבודה בפועל באותו שבוע בחברה) = 1,821 ₪ (ימי העבודה בפועל באותו שבוע בחברה). בהתאמה, עובד שייצא ל- 3 ימי חופשה, יהיה זכאי לדמי חופשה בסך של 607 ₪ 3×3 (ימי העבודה בפועל באותו שבוע בחברה) = 1,821 ₪ ויקוזזו לו 5 ימי חופשה מהצבירה עד אותו מועד.

11.3. על אף הקבוע לעניין זה בחוק חופשה שנתית, עובדי החברה יהיו זכאים לצבור ימי חופשה בגין עד 4 שנות עבודה רצופות.

11.4. חופשה מרוכזת: מועד החופשה ומשכה ייקבעו בהסכמה עם ועד העובדים. הודעה על חופשה כאמור, תימסר לעובדים לפחות שבוע מראש.

11.5. ערך יום חופשה של שוחט יעמוד על סך של 607 ₪ - נכון למועד חתימת הסכם זה.

(607 ש"ח = $9.33 \times 28 / 4.2$ / שכר הבסיס כאמור בסעיף 7.1 ויתעדכן בהתאם להוראות סעיף 9.1 לעיל).

11.6. ערך יום חופשה של משגיח יעמוד על סך של 436 ₪ ליום - נכון למועד חתימת הסכם זה.

(436 ש"ח = $9.33 \times 28 / 4.2$ / שכר הבסיס כאמור בסעיף 7.2 ויתעדכן בהתאם להוראות סעיף 9.1 לעיל).

W

N.D

- 11.7. יציאת העובדים לחופשה תעשה בתאום מראש עם החברה, אשר מצידה תעשה את מירב המאמצים על מנת לאפשר לעובד לממש את ימי החופשה שברשותו באופן מיטבי ובהתאם לרצונו, ובהתאם לאילוצי החברה.
- 11.8. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מימי חופשה אשר מגיעים לעובד מכח הדין באם יעודכן בתוך תקופת ההסכם.

12. ימי מחלה

- 12.1. כל עובדי החברה זכאים לימי מחלה על פי "חוק דמי מחלה התשל"ו - 1976". זכאות העובדים לימי מחלה תצויין חודש בחודשו בתלוש השכר שלהם, בהתאם ל"חוק הגנת השכר התשי"ח - 1958". לצורך מימוש ימי מחלה, ייספרו הימים בצורה קלנדרית - רציפה כך שלא יילקחו בחשבון רק ימי עבודה בפועל בחברה כהגדרתם בהסכם זה.

13. דמי הבראה

- 13.1. כל עובדי החברה יהיו זכאים לתשלום דמי הבראה בהתאם לצו ההרחבה בנושא, החל על המגזר הפרטי וכפי שמתעדכן מעת לעת.
- 13.2. מספר ימי הבראה להם זכאי עובד הם:
1. לעובד בעל ותק של שנה אחת בעבודה - 5 ימי הבראה לשנה.
 2. לעובד בעל ותק של 2-3 שנים בעבודה - 6 ימי הבראה לשנה.
 3. לעובד בעל ותק של 4-10 שנים בעבודה - 7 ימי הבראה לשנה.
 4. לעובד בעל ותק של 11-15 שנים בעבודה - 8 ימי הבראה לשנה.
 5. לעובד בעל ותק של 16-19 שנים בעבודה - 9 ימי הבראה לשנה.
 6. לעובד בעל ותק של 20 שנים בעבודה ומעלה - 10 ימי הבראה לשנה.
- 13.3. תשלום דמי הבראה לעובדי החברה יחולק באופן שווה וישולם בשני המועדים הבאים:
- 13.3.1. מתצית מפדיון דמי הבראה במסגרת משכורת החודש שקודם לחודש בו חל חג הפסח בכל שנה קלנדרית. כך שהתשלום יתקבל לכל המאוחר, במשכורת החודש הקודם לחודש בו יתקיים ליל הסדר באותה שנה. כך לדוגמא: היה ובשנה פלונית יחול חג הפסח בחודש אפריל. פדיון דמי הבראה ישולם במסגרת משכורת חודש מרץ.
- 13.3.2. מתצית הפדיון הנותרת תשולם במסגרת משכורת החודש שקודם לחודש בו חל חג ראש השנה בכל שנה קלנדרית. כך שהתשלום יתקבל לכל המאוחר, במשכורת החודש הקודם לחודש בו יתקיים ערב ראש השנה. כך לדוגמא: היה ובשנה פלונית יחול ערב ראש השנה הפסח בחודש ספטמבר. פדיון דמי הבראה ישולם במסגרת משכורת חודש אוגוסט.

14. שי לחג ופעילות רווחה

- 14.1. כלל עובדי מערך הכשרות יהיו זכאים לשי לחג, עבור שני חגי ישראל - ראש השנה ופסח.
- 14.2. השי לחג יקבע על ידי המעסיק, בהסכמת ועד העובדים בחברה, ושווי יעמוד על 300 ₪ (נטו). לחילופין, עובד שיבחר, יהיה זכאי לקבל במקום המתנה, מוצרי עוף בשווי של 500 ₪.
- ש"ח.

י. ק.

D

14.3. אחת לשנה תארגן החברה בשותפות עם ועד העובדים יום הבראה, לעובדי מערך הכשרות, ע"ת יתרת ימי הבראה בפועל.

15. סכנים וציוד שחיטה נוסף

- 15.1. שוחט העובד בחברה שנה ומעלה יקבל פעם בשנה, במהלך חודש ספטמבר סכין שחיטה + אבן השחזה בשווי משותף של 850 ₪.
- 15.2. מוסכם בין הצדדים, כי לצורך בחינת הזכאות לסעיף 15.1, ייחשב מועד חלוקת סכין השחיטה ואבן השחזה כמועד הקובע לצורך בחינת הוותק.
- 15.3. החברה תספק לשוחטים והבודקים ציוד מגן מפני רעש ומשקפי מגן באיכות מעולה.
- 15.4. החברה תספק לשוחטים והמשגיחים לפחות פעם בשנה ובהתאם לבלאי והשחיקה בעבודה מגפי עבודה באיכות טובה. סוג המגפיים יקבע בהסכמה עם ועד העובדים.
- 15.5. פעם בשנה, יסופקו לכל אחד מעובדי השו"ב 3 חלוקים רב פעמיים מאיכות מעולה. בנוסף תדאג החברה לאספקה סדירה של חלוקים חד פעמיים, אותם ילבשו עובדי השו"ב מעל לחלוקים הרב פעמיים.

16. ארוחות

- 16.1. החברה תתקשר עם ספק לצורך רכישת מצרכי מזון שיאושר ע"י ועד עובדי השו"ב בהיקף חודשי השווה ל- 2,200 ₪. מצרכים אלה, שייבחרו ע"י ועד עובדי השו"ב, יוצבו בחדר השוחטים לטובת עובדי השו"ב במהלך ימי עבודתם.
- 16.2. בכל משמרת המזכה העובדים בה בתוספת מוצ"ש תממן ותספק החברה סעודה רביעית (סעודת מלווה מלכה) בתקציב שלא ייפחת מ- 35 ₪ לעובד בהתקשרות עם ספק עליו יוסכם עם ועד עובדי השו"ב.

17. נסיעות לעבודה וממנה

- 17.1. כל עובד ידווח לחברה ביום התחלת עבודתו ו/או ביום חתימת ההסכם על מקום מגוריו העדכני.
- 17.2. החברה תדאג להסעות מאורגנות וראויות עבור כלל העובדים המתגוררים בעיר צפת.
- 17.3. יתר העובדים יהיו זכאים להחזר נסיעות ברכב לפי מפתח של 1 ש"ח לקילומטר. הסך יעודכן מעת לעת בהתאם לשינויים בתעריפי הדלק.

פרק ה' – העברת עובדים וביטחון תעסוקתי

18. תגבור שוחטים ומשגיחים בשל עומס עבודה

- 18.1. מוסכם בין הצדדים כי בכל יום עבודה במסגרתו יובאו לשחיטה מעל 15,000 עופות, יתוגבר כוח העבודה בשוחט נוסף.
- 18.2. מבלי לגרוע באמור לעיל, מוסכם בין הצדדים כי בכל יום ראשון בו יידרשו מי מהעובדים להתייצב למשמרת שמתחילה בשעה 24:00 יתוגבר מערך עובדי השו"ב בהתאם לשיקול דעתו של סגן הרב.

כ"ה
י"ב

א. ב.

19. העברת עובדים

19.1. לא יועברו עובדי שו"ב ממפעלים אחרים לעבודה במפעל עוף צפת אלא במקרים חריגים ובהסכמה מפורשת של ועד העובדים.

20. דרישות העבודה והליכי משמעת

20.1. הרב הממונה אחראי על הרמה המקצועית והמשמעתית של עובדי מערך הכשרות ועל הגדרת אופני העבודה בשתיטה ובהשגחה, דרישותיה וצרכיה.
20.2. כל נושא הכשרות בחברה נתון לסמכותו ההלכתית של הרב הממונה. שינויים בנושאים אלו יבאו ע"י החברה לידיעת נציגות העובדים טרם יישומם.

21. הליך פיטורין על רקע מקצועי/משמעת

21.1. שימוע לפני פיטורין של עובד יתקיים בפני ועדה פריטטית המורכבת מנציגי החברה ונציגות העובדים (להלן – "ועדת השימוע").
21.2. לאחר קיום השימוע תתקבל החלטת ועדת השימוע בעניינו באופן פריטטי – כאשר משקל דעת החברה ומשקל דעת נציגות העובדים שווה. הצדדים ישאפו להגיע להסכמה לגבי תוצאת השימוע תוך פרק זמן קצר ככל האפשר.
21.3. החלטת ועדת השימוע תתקבל תוך 30 יום לכל היותר.
21.4. לא הגיעו הצדדים ליד הסכמה, החלטה תתקבל עפ"י דין תורה ע"י הרב הממונה, וזאת לאחר קיום הליך יידוע ושימוע כנ"ל. החלטת הרב הממונה בעניין זה תהיה סופית ומקובלת על כלל הצדדים.

22. הליך פיטורין על רקע הלכתי

22.1. עבר עובד השו"ב עבירה הלכתית חמורה כגון אי ביצוע יתקיפת אגודלי ע"י שוחט, התחמקות לרבות ניסיון התחמקות מבדיקת סכין השחיטה בסיום עלייה, תתריע בפני החברה ו/או מי מבאי כוחה על העניין ותשמע דעתו בנושא.
22.2. החברה תעדכן את נציגות העובדים יחד עם עותק לרב ועקנין על עבירה זו, על ההתראה שניתנה לעובד וכן על שמיעת דעתו של העובד.
22.3. בידי החברה הזכות לדרוש כי העובד יוענש או יפוטר מעבודתו לאחר עבירה חמורה בעלת אופי הלכתי כנ"ל.
22.4. החלטה בעניין ענישת עובד או פיטוריו תתקבל עפ"י דין תורה ע"י הרב הממונה, וזאת לאחר קיום הליך יידוע ושימוע כנ"ל. החלטת הרב הממונה בעניין זה תהיה סופית ומקובלת על כלל הצדדים.

23. פיטורי צמצום

23.1. במקרה של רצון החברה לצמצם ו/או לשנות את היקף מערך השו"ב ו/או להפסיק פעילותה מסיבותיה היא, תבוא החברה במו"מ עם נציגות העובדים, בתום לב ובנפש חפצה, על מנת להגיע להסכמות בעניין.

במקרה ולא הגיעו הצדדים לידי הסכמות בטל ומבוטל סעיף השקט התעשייתי.

פרק ו' – חדר מנוחה, מקלחות, פעילות ועד העובדים בחברה, וגביית דמי-חבר/טיפול

24. הקצאת משרד לפעילות הוועד בתחומי מקום העבודה

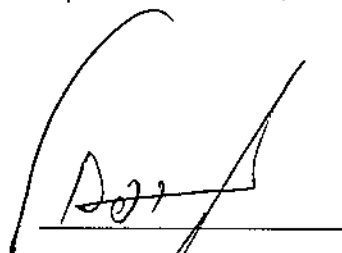
- 24.1. החברה תפעל ככל יכולתה על מנת להקל על פעילותו של ועד העובדים בחברה.
- 24.2. מוסכם כי יוקצו לחברי הוועד עד 10 שעות פעילות חודשיות במסגרת שעות עבודתם הרגילות בגין פעילותם במסגרת ועד העובדים.
- 24.3. הצדדים יפעלו למציאת חדר שוחטים רב תכליתי שימש את השוחטים בלבד. החדר ימש לצורכי מנוחה, אכילה, בדיקה והשחזרת סכינים וכיוצא.
- 24.4. החברה מתחייבת לפעול תוך זמן סביר, בצד חדר השוחטים והמשגיחים הרב-תכליתי האמור, מבנה אשר ימש למקלחות, שירותים וחדר הלבשה עבור השוחטים בלבד.

25. ניכוי דמי-חבר, דמי טיפול ודמי ועד

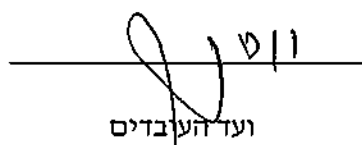
- 25.1. החברה תנכה משכרם החודשי של עובדי השו"ב החברים בכוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי (להלן – "הארגון") דמי חבר, ומעובדי השו"ב שאינם חברים בכוח לעובדים או בארגון עובדים אחר - דמי טיפול, שניהם בשיעור שידוות לה ע"י הארגון.
- 25.2. החברה תעביר כספים אלו לארגון חודש בחודשו עד ל 15 של אותו החודש בו שולמה המשכורת, לחשבון הבנק של הארגון, אשר פרטיו יועברו אליה על ידי הארגון. יחד עם כספים אלו יועברו לארגון חודש בחודשו אסמכתאות המעידות על העברת הכספים בצירוף רשימת עובדים מפורטת ככל שיידרש וכן סכומי הניכוי מכל עובד.
- 25.3. החברה תנכה משכרם החודשי של העובדים דמי ועד בשיעור של 50 ₪. דמי הוועד יועברו לחשבון הבנק של ועד העובדים, בצירוף אסמכתאות המעידות על העברת הכספים וכן רשימת העובדים המפורטת וסכום הניכוי מכל עובד.

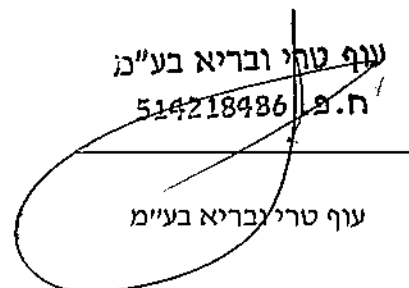
פרק ח' – שקט תעשייתי

26. בתקופת תוקפו של הסכם זה, יחול שקט תעשייתי בחברה בכל הקשור לנושאים המעוגנים בהסכם זה.
27. למען הסר ספק, סעיף השקט התעשייתי יאבד מתוקפו בכל מקרה של רצון החברה לצמצם פעילותה וכו', כקבוע בסעיף 23 להסכם זה.
28. במידה ויפרוץ סכסוך עבודה בענף השחיטה בארץ, יושהה סעיף השקט התעשייתי כפי שהוא קבוע בהסכם זה עד תום הסכסוך.


 כוח לעובדים – ארגון
 עובדים דמוקרטי

ולראיה באו הצדדים על החתום:


 ועד העובדים


 עוף טחי ובריא בע"מ
 ח.פ. 514218486
 עוף טחי ובריא בע"מ