

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם בירושלים ביום 19.8.2026

בין:

ר-ס חברה לייבוא וייצור מזון בע"מ, ח.פ. 511070195

(להלן: "החברה")

מצד אחד

לבין:

1. מען-ארגון עובדים (ע"ר)
(להלן: "ארגון העובדים" ו/או "מען")
2. ועד העובדים

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל וארגון העובדים מען הוא ארגון העובדים היציג בחברה;

והואיל והצדדים ניהלו ביניהם בעבר מו"מ וחתמו ביום 7.3.2021 על הסכם קיבוצי מיוחד ראשון במטרה לקבוע את תנאי ההעסקה של העובדים

והואיל והצדדים מעוניינים להמשיך לקיים יחסי שיתוף פעולה ביניהם במטרה להבטיח לעובדים תנאי עבודה הוגנים, לטפח יחסי גומלין תקינים בין החברה לעובדים ונציגותם, ולהבטיח ביצוע יעיל של העבודה בחברה;

והואיל והצדדים ניהלו בחודשים האחרונים מו"מ על הסכם קיבוצי שני והגיעו להבנות ביניהם, סוכם שהבנות אלו יעוגנו בכתב בהסכם בלעדי ומחייב, והכול כמפורט להלן;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.



נאמן למקור
ע"ד אמיר בשח
מ.פ. 37936



חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי בין מען לחברה
15-09-2026
248/2026
רשימה וריבון ע"ד
המסמך הראשון על יחסי עבודה

4. כל הסכומים והתשלומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומי כרוטו, והחברה תנכה מהם מיסים, תשלומים והפרשות כנדרש על פי דין והסכם זה, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.
5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
6. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
7. הסכם זה בא במקום ומחליף את ההסכם הקיבוצי מיום 7.3.2021 ונא במקום ומחליף כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנתנים והנהלים שהיו קיימים בחברה הנוגעים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ולא לערוע מזכויות אחרות שניתנו למי מהעובדים, שבר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מינימליים.
8. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
9. ארגון העובדים וועד העובדים מטעמו מצהיר, כי הסכם זה על תוכנו הובא להצבעה ואישור בקרב כלל עובדי החברה עליהם חל ההסכם זה, טרם החתימה עליו. עותק ממנו יימצא אצל ועד העובדים ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי החברה, וכל עובד בחברה יוכל לעיין בו במקומות אלו. מסירת העתק מהסכם זה לידי ארגון העובדים וועד העובדים תחשב לכל דבר לכך שתוכנו הובהר והוסבר לכל אחד מהעובדים וידועים לו והעובדים יהיו מנועים מלטעון אחרת.

3. הנדבות

10. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לציור, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

הנהלה –	תנהלת החברה או גורם שחוסמן לייצוג
מען –	מען-ארגון עובדים (ע"ר)
הוועד –	ועד העובדים בחברה
נציגות העובדים –	מען ואו הוועד לפי העניין
עובד –	עובד החברה עליו חל ההסכם זה.

תקופת ניסיון – 24 החודשים הראשונים להעסקתו של עובד בחברה.

נאמו למקור

ע"ר אמיר בשה
מ.ר. 37916

ר"ס חברה לייצוג
ייצוג מונח בע"ר

המועד הקובע – 1.7.2026

מת"ש – מדור התשלומים ברשות האוכלוסין וההגירה.

שכר בסיס – השכר, לרבות תוספת מקצועית ותוספת ותק, המהווה בסיס להפרשות פנסיוניות ולתשלום על ימי חופש מחלה וחג, וכן הבסיס לצורך חישוב מיצויי פיטורים.

ג. תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

11. הסכם זה יחול על:

א. הצדדים להסכם החתומים עליו.

ב. עובדי פס ייצור בחברה המועסקים בשכר שעתי, לרבות באמצעות המת"ש ברשות האוכלוסין וההגירה.

12. הסכם זה יהיה בתוקף למשך שש שנים מהמועד הקובע (להלן: "התקופה הראשונה"). חודשיים לפני תום התקופה הראשונה, יחל מו"מ קיבוצי על חסכם חדש בין הצדדים.

13. בתום התקופה הראשונה, וככל שהחסכם לא הוחלף בהסכם אחר או בוטל על פי דין, ימשיך ההסכם לחול לתקופה בלתי מוגבלת (להלן: "התקופה השנייה"). כל צד יהיה רשאי לדרוש במהלך התקופה השנייה מו"מ קיבוצי על הסכם חדש או על שינויים בהסכם. וזו מו"מ כאמור יחל בתוך חודשיים לכל היותר מהמועד בו ביקש זאת אחד הצדדים.

14. הסכם זה יונש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

ד. מדיניות שכר, דירוג וקידום

15. שכר העובדים ישולם כשכר שעתי בהתאם לשעות העבודה בפועל ובהתאם להנחיות מת"ש, בכפוף לאמור בסעיף 20 להלן (שכורתו "עבודה למי קיבולת").

16. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 15 לעיל, עובד אשר השלים תקופת ניסיון בחברה יהא זכאי לעדכון שכרו, כדלקמן:

א. החל ממשכורת חודש ינואר 2027 יעודכן שכר העובדים אשר השלימו תקופת ניסיון באופן בו השכר השעתי שישולם להם לא יהא נמוך מחשכר השעתי ששולם להם במועד החתימה על הסכם זה בתוספת 1%;

ב. החל ממשכורת חודש ינואר 2029 יעודכן שכר העובדים אשר השלימו תקופת ניסיון באופן בו השכר השעתי שישולם להם לא יהא נמוך מחשכר

נאמן למקור

עריד אמיר בשה
מ.ר. 37916

ר-ס המבחן
נישור מניין בע"מ

ג. החל ממשכורת חודש ינואר 2031 יעודכן שכר העובדים אשר השלימו תקופת ניסיון באופן בו השכר השעתי שישולם להם לא יהא נמוך מהשכר השעתי שישולם להם במועד החתימה על הסכם זה בתוספת 3% (אחרי אחד נוסף מעדכון שנת 2029).

ה. שבוע עבודה, ימי עבודה, חופשות, ערבי חג וימי חג, שבתות ומועדים

שעון נוכחות ודו"ח נוכחות

17. עובד ידווח נוכחות בכניסה לעבודה וביציאה ממנה.
18. מובהר, כי דיווח כניסה לעבודה ייעשה רק לאחר החלפה לבגדי עבודה ודיווח יציאה מהעבודה ייעשה לפני החלפת בגדים לקראת יציאה מעבודה.
19. לא יאוחר משבוע מתום כל חודש, תמסור החברה את דו"ח שעות העבודה הממוחשב לכל עובד (להלן: "דו"ח הנוכחות").
20. ככל שלעובד ו/או לנציגות העובדים יהיו טענות לגבי טעויות שנפלו בדו"ח הנוכחות או טענות לתיקונים הנדרשים עקב הסכמה על עבודה לפי קיבולת, יוכל העובד להציג טענות אלה במועד זה או במועד מאוחר יותר, בעצמו או באמצעות ועד העובדים, וזאת לא יאוחר משני שבועות מהמועד בו נמסר הדו"ח לעובד.

21. ככל שיועלו טענות כאמור, החברה תצטרך להשיב לטענות בתוך שבוע.

22. בתום המועדים לעיל, ייחשב הדו"ח נוכחות כסופי ומוסכם.

שבוע עבודה ושעות עבודה

23. שבוע העבודה במפעל ככלל הינו בן 5 ימים, בימים ראשון עד חמישי. יום המנוחה השבועית של העובד הינו יום שבת.
24. שעות העבודה במפעל הן מהשעה 07:00 ועד השעה 15:30, בימים א'-ה', עם אפשרות להארכת שעות העבודה בהתאם לאמור בהסכם זה ולכל דין, לפי שיקול דעת החברה. כל עובד יצא לחצי שעת הפסקת צהריים ביום, על חשבונו. מוסכם, כי כל שעה נוספת מעבר



4
נאמן למקור
עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

רשם המבחן
וישור מן ה-11

ל-8.5 שעות עבודה ביום (הכוללות חצי שעת הפסקה על חשבון העובד) תיחשב כעבודה בשעות נוספות.

25. למרות האמור, לחברה תהיה האפשרות בהתאם לשיקול דעתה המלא ועל פי צרכי העבודה להעסיק עובדים במשמרת לילה שאורכה יהא בכפוף להוראות הדין, עם 3 הפסקות בנות חצי שעה כל אחת על חשבון העובד. התשלום בגין עבודה במשמרת לילה יהא על פי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

26. בנוסף, תהיה החברה רשאית, על פי שיקול דעתה המלא, להעסיק את העובדים או חלק מהם בשעות נוספות מעבר לשעות העבודה הרגילות, בכפוף להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

27. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, במקרה בו עובד יעלה בעיה ספציפית בכל הנוגע לעבודה בלילה או עבודה בשעות נוספות, החברה תתחשב בכל הנתון בעניינו בעת שיבוץ בסידור העבודה, וככל שיעלה הצורך, תפעל בשיתוף נציגות העובדים למציאת מחליף הולם למילוי תפקידו. לא ימצא מחליף הולם, החלטת החברה בנושא השיבוץ תהיה סופית.

28. לא ייטחו הפסקות נוספות, לרבות הפסקות עישון, קפה, טלפון או תפילות, למעט הפסקות תפילה כקבוע בסעיף 43 להק.

שעות נוספות

29. ככל שעובד יידרש על ידי הממונה עליו לעבוד בשעות נוספות, בהתאם להוראה כתובה שתיתן לו, ישולם לו תגמול בגין עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות הדין ועל פי שעות עבודתו בפועל, ובשים לב לאמור בסעיפים 24 ו-31 להסכם זה. מוסכם, כי ללא אישור כתוב מטעם החברה, קיים איסור לבצע עבודה בשעות נוספות.

לעניין סעיף זה – הודעת ווטסאפ וחודעת SMS יהיו הודעה בכתב.

תגמול על עבודה ביום שישי

30. לחברה תהיה האפשרות להעסיק עובדים גם בימי שישי, על פי שיקול דעתה.

31. עובד שיידרש לעבוד ביום שישי, יקבל שכר שעתי על כל שעת עבודה שעבד ביום שישי לפי תעריף שעות נוספות, גם אם לא הגיע למכסת שעות העבודה השבועיות, באופן בו שעתיים ראשונות יתוגמלו בשכר בגובה 125% משכרו השעתי של העובד לכל הפחות, וכל שעה לאחר מכן בשכר בגובה 150% משכרו השעתי.

תגמול על עבודה בערב חג

32. החברה תהיה רשאית להעסיק עובד בערב חג (על פי חגי ישראל).



5

נאמן למקור
עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37936

ר"ס חתום
ויטור

33. יום עבודה בערב חג יהיה בן 6 שעות, אשר בגין ישולם שכר יום עבודה מלא.

עבודה לפי קיבולת

34. החברה תהיה רשאית, בהסכמת העובד, לחטיל על עובד משימה שהתגמול עליה יהיה לפי קיבולת עבודה, בהתאם לסיכום עם העובד, ובלבד שהשכר בגין ביצוע המשימה לא יפחת מהשכר שהיה עליה לשלם לעובד לו היה שכרו בגין ביצוע המשימה משולם לפי חישוב שעתי על פי חוק שכר מינימום.

חופשת חג

35. עובד יהיה זכאי לתשלום בגין תשעה ימי חג לפי תשעת ימי חגי ישראל.
36. עובד כהגדרתו בהסכם זה יהיה זכאי ליום חופשת בחגי דתו, ככל שיבקש בהודעה של שבועיים מראש, וזאת על חשבון ימי חופשה שנתית של העובד.

חופשה שנתית

37. החברה תעניק לעובדים ימי חופשה בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית.
38. אופן ניצול החופשה ייקבע על ידי החברה, וככל הניתן בהתחשבות ברצונו של העובד.
39. מכילי לגרוע מהאמור לעיל, לחברה תהיה האפשרות לקבוע ימי חופשה מרוכזים לעובדים, לרבות לעובד בודד או לחלק מהעובדים, בהתאם לצרכי העבודה ועל פי שיקול דעתה.
40. לעובדים תתאפשר צבירת ימי החופשה עד תקרה של שתי שנות עבודה. כל יתרה מעבר למכסה זו, תימחק.

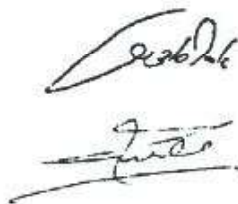
דמי הבראה

41. כל עובד יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה על פי הוותק שלו ובהתאם לדין.
42. החברה תשלם דמי הבראה אתה לשנה, וזאת במסגרת משכורת חודש יולי המשולמת באוגוסט.

זמני תפילה

43. עובד זכאי תפילה אחת ביום באורך 10 דקות, במהלך יום העבודה, על חשבון החברה.

עישון, קפה וסלפון סלולארי – ועדי משמעת נגד עובדים שחורגים מההוראות



6

נאמן למקור
ע"י אמיר בשה
מ.ר. 37916

ה-ס. הברה לייבוא
חיצוני מיון בע"מ

44. חל איסור מוחלט לעשן בשטח המפעל למעט במקומות המיועדים לכך, ובזמן הפסקת הצהריים בלבד.

45. חל איסור להכניס לשטח הייצור סיגריות וקפה.

46. עובד לא יעשה שימוש בטלפון סלולארי במהלך העבודה אלא באישור מטעם מנהלו ומחוז לשטח הייצור. במהלך העבודה, טלפון סלולארי יישמר על ידי העובד כאשר הוא במצב "שקט" או כבוי בכיס העובד או בתיקו.

47. מוסכם כי עבירה על הוראות אלו תחווה עבירת משמעת.

48. עובד שיפר את הוראות הסכם זה בכל הנוגע לשעות העבודה בפועל, עישון, שתיית קפה או צפיח בטלפון הנייד במהלך העבודה ובתוך קו הייצור יהיה צפוי לצעדי ענישה כדלקמן:

א. אזהרה בעל פה מצד המנהל הממונה;

ב. וימוך בכתב לבירור למי שיחזור על ביצוע העבירה למרות האזהרה – נוסח מוימוך העובד לבירור יועבר לנציגות העובדים;

בתום הבירור יוצא סיכום שבו יובהר לעובד מהם הנושאים בהם הוא נדרש לשפר את התנהלותו. עותק מהסיכום יועבר לנציגות העובדים;

ג. במידה וגם לאחר הבירור יחזור העובד על התנהלותו יהיה רשאי המנהל הממונה להחליט על צעדי ענישה כספיים. הצעדים יהיו הדרגתיים ונקיטת כל צעד תלויה בהסכר של הסיבות לנקיטתו שיועבר בכתב לעובד עם העתק לנציגות העובדים. בכל מקרה של כוונה לנקיטת אמצעי משמעת יתאפשר לעובד ו/או לנציגות העובדים להגיש התנגדות לנקיטת הצעדים תוך 48 שעות מרגע העברת ההודעה. במקרה שהוגשה התנגדות יערך הליך של שימוע מול העובד בו הוא יוכל להסביר את עמדתו לפני נקיטת צעדי המשמעת. ההחלטה הסופית על נקיטת צעדי המשמעת של ההנהלה בכל מקרה יצעדים שיוכל מנהל המפעל לנקוט הם כדלקמן:

1. – לחטיל על העובד קנס בגובה שווי יום עבודה שינוכה משכרו;

2. לחטיל על העובד קנס בגובה שווי 2 ימי עבודה שינוכה משכרו.

ד. עובד שהוזהר וניתנו לו פעמיים קנסות כאמור ולמרות זאת ימשיך להפר את הוראות המשמעת יזומן לפי החלטת ההנהלה להליך של שימוע לפני פיטורים.



7
נאמן למקור
ע"ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

ר"ם הברכה לוי
ויצחק בן-נחום

ה. ככל שהעובד או נציגות העובדים ירצו להתנגד להחלטת ההנהלה להטיל על העובד את אחד מצעדי הענישה לעיל ולטעון נגדה, יעבירו את התנגדותם הכתובה תוך 3 ימים ואז יקבע מועד קרוב לשיבה בה יוכל העובד או נציגות העובדים להציג את התנגדותם.

ההחלטה הסופית על נקיטת הסנקציה נגד העובד תהיה בכל מקרה בסמכותו של מנהל המפעל

ו. זכאות למחלה ותאונות עבודה

49. כל עובד יהיה זכאי לימי מחלה כדין כנגד אישור של רופא שיאשר את מחלתו של העובד וכן שמצבו הרפואי מחייב היעדרות מהעבודה ולתקופה שייכתב באישור.
50. לחברה תהיה האפשרות להעמיד את העובד לבדיקה רפואית, בכל עת, על ידי רופא מטעמה.
51. במקרה של תאונה במפעל המחייבת פינוי, תפנה החברה את העובד באמצעות אמבולנס לירושלים, וזאת על חשבון החברה.
52. בפרק זה: "רופא" – רופא המוכר על ידי המוסד לביטוח לאומי ומת"ש.

נסיעות

53. כל עובד יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה, בהתאם למקום מגוריו ולא פחות מהוראות צו ההרחבה בעניין השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה. הצדדים בחנו את מקום מגוריהם של העובדים הקיימים והסכימו על תעריפי נסיעה בגובה 12 ₪ או 18 ₪ ליום עבודה התואמים את הוראות הדין (להלן: "שתי קטגוריות ההחזר").

טבלת סיווג עובדי החברה הקיימים לשתי קטגוריות ההחזר מצורפת להסכם זה כנספח א'.

54. עובד שיחל עבודתו בחברה לאחר המועד הקובע, וכן עובד ששינה את מקום מגוריו, יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה שגובהו ייקבע בהתאם למקום מגוריו על פי אחת משתי קטגוריות ההחזר שנקבעו ובכפוף להוראות צו ההרחבה בעניין השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה.. במידה ולא תהיה הסכמה לגבי הסכום לו זכאי העובד על החזר נסיעות תקום היועצות עם נציגות העובדים, ובסופה תתקבל החלטה סופית על פי שיקול דעת החברה.

ז. ביטוח פנסיוני

55. העובדים יהיו זכאים לביטוח פנסיוני בשיעורים הקבועים בצו ההרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני ממאי 2016 ובהתאם להוראות מת"ש.



נאמן למקור
ע"ד אמיר בשח
מ.ר. 37926

התאחדות העובדים
מחוז תל אביב

57. העובדים נותנים בזאת הסכמתם לקזז משכרם ולהעביר לקרן עמיתים שיעור 6% משכר העבודה המשולם להם מדי חודש בגין חלק העובד בפוליסה או כל שיעור אחר שייקבע ע"י מת"ש.

58. על הכספים שתעביר החברה לקרן עמיתים לצורך ביצוע הפקדות לרכיב הפיצויים יחולו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, כך שכספים אלו יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים, בכל מקרה של סיום יחסי עבודה, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם בוצעו הפרשות כאמור.

ח. בגדי עבודה וציוד מגן

59. כל עובד יקבל, חליפת בגדי עבודה פעמיים בשנה, וכן שני זוגות נעלי עבודה.

60. בגדי מגן וציוד בטיחות יינתנו לעובדים בעבודות שיקבעו על ידי המוסד לבטיחות וגהות.

61. העובדים יהיו מחויבים להתייצב לעבודה עם בגדי העבודה ולהשתמש בציוד המגן שסופק להם.

62. עבודה ללא ביגוד כאמור וללא ציוד מגן תהווה עבירה משמעת.

ט. חובות העובדים:

63. ביצוע העבודה, התנהגות בין-אישית, ונאמנות:

י. במסגרת תפקידו של העובד, עליו להישמע להוראות הממונה או הממונים עליו בכל הקשור לביצוע עבודתו ותפקידו בחברה.

ז. העובד יבצע, במסגרת תפקידו, כל עבודה או משימה שתידרש ממנו בשקידה, ביעילות ובמקצועיות, על פי המשימות, סידור העבודה והמשמרות שנקבעו לו על ידי הממונים עליו.

ח. העובד יפעל לעמוד בדרישות התפקיד ובתפוקות והמשימות המוטלות עליו, ביעילות ובמסירות.

ט. העובד יבצע את עבודתו תוך נאמנות, אחריות ויושר, על פי נהלי העבודה והוראות הממונים עליו.



9

נאמן למקור
ע"ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

ד"ר חברה לביטוח
היגוי מיון בע"מ

י. העובד מכיר בכך כי כנפצל בתחום המזון, החברה כטופה להוראות המדינה ותקנותיה, לרבות בכל הנוגע לשמירה על היגיינה, עבודה סטרילית ובטיחותית ומתחייב להקפיד על הוראות ונהלי החברה החלים עליה;

יא. העובד יימנע מכל היעדרות מהעבודה ו/או איחור בהגעה לעבודה, אשר אינם מדווחים ומאושרים זמן סביר מראש ע"י הממונה עליו ואינם נתמכים באישור מתאים.

יב. העובד ינהג כלפי השכנים האחרים בחברה, לרבות הממונים עליו ותחתונים למרותו בהגינות ואדיבות והוא יימנע מכל מעשה או מחדל שיש בו לפגוע בכבודם או להטרידם בכל צורה שהיא.

יג. העובד ייצג את החברה בצורה הולמת בחופעתו ובחתימתו, וינהג כלפי לקוחות החברה ו/או צדדים שלישיים הנמצאים במתקני החברה או בקשר עמה, בכבוד ובאדיבות, וימנע מחתנות שיש בה פגיעה בהם ו/או בחברה.

יד. העובד יבצע עבודתו בחברה תוך שמירה על לכוש בביטוח ושימוש כצויד חמנ המסופק לו על ידי החברה,

טו. העובד ישמור על האינטרסים של החברה, ויימנע מכל מעשה או מחדל העלולים לפגוע במוניטין ובשמה הטוב של החברה, מנהליה או עובדיה, או להסב להזרה נזק.

64. בטיחות ביטחון ושמירה על רכוש:

זט. כל שבד מחויב למלא אחר הוראות הבטיחות בעבודה החלות בחברה וישמור בקפידה על הכללים וההנחיות בנושא הביטחון, הבטיחות והנהגות בעבודה.

זז. העובד יקפיד לשמור על הרכוש, הצויד והחומרים של החברה, וישתמש בצויד, בחומרים ובמשאבים המועמדים לרשותו באופן הגון, חסכוני ככל הגיון ובהתאם לנהלים חקיימים ולהוראות היצרן.

זח. העובד ישתמש בצויד, בחומרים וברכוש אחר של החברה, לצרכי העבודה בלבד ולא לצרכיו האישיים.



10

נאמן למקור

ע"י אמיר בשה
מ.ר. 37916

ה"כ רכוש לוימא
וימור ב"ר ב"ר

ט. העובד לא יוציא ציוד, חומרים ורכוש השייכים לחברה ממתקני החברה, אלא אם קיבל אישור מראש ובכתב לכך מהממונה עליו.

65. שוחר מידות

ז. העובד ישמור על יושר, אמינות, וניקיון כפיים בעבודה.

ח. העובד ידווח דיווחי אמת לממונים עליו והוא לחברה, לרבות דיווחי נכוחות בעבודה והוא מחלף.

ט. העובד ידווח בהקדם האפשרי לממונים עליו על כל מעשה שיש בו כדי להסב נזק לנזק או רכוש, שביצע, בין במישרין או בעקיפין, במהלך עבודתו בחברה.

י. העובד ידווח בהקדם האפשרי לממונים עליו על כל שינוי אשר יש בו כדי לפגוע בכשירותו הבריאותית לבצע את תפקידו בחברה.

יא. העובד יימנע ככל הניתן ממצבים שבהם יש חשש ממשי או פוטנציאלי או קיים בפועל, לניגוד עניינים בינו לבין החברה.

יב. העובד לא יקבל כל טובת הנאה, מכל סוג, במסגרת עבודתו בחברה והוא ביצוע תפקידו והוא בעניין הקשור לעבודתו בחברה, כהגדרתה בקוד האתי של החברה.

י. סיום העסקה וביטחון תעסוקתי

66. מוסכם כי על הוראות פרק זה לא יחולו הוראות פרק יב להסכם זה.

67. פיטורי עובדים שטרם השלימו תקופת ניסיון בחברה, יבוצעו בתום לב, בהתאם לצרכי החברה ובכפוף להוראות הדין, על פי שיקול דעתה של החברה, ולנציגות העובדים תהא הזכות להשתתף בישיבות שימוע שיערכו לעובדים אלה.

68. עובדים אשר השלימו תקופת ניסיון בחברה יפוטרו על פי הקבוע להלן.

69. יובהר, ביחס לכלל עובדי החברה, כי הוראות פרק זה לא יחולו על עובד אשר נמנעת אפשרותו להתייצב לעבודה בחברה במשך למעלה מ-30 ימים בשל החלטת רשויות המדינה, לרבות רשות האוכלוסין ותהנירה. במידה והארגון יפנה לחברה בהודעה כי עניינו של העובד בטיפול ובבקשה להארכת התקופה, תוארך התקופה לתקופה נוספת בת 30 ימים.

פיטורים מחמת אי התאמה

70. סצאה החברה כי עולה חשש לאי התאמתו של עובד לתפקידו בחברה מכחינה מקצועית או אחרת, וזמן העובד לשיחת משותף ובה יועלה בפניו החשש לאי התאמתו. בתום השיחה יוגדרו לעובד בכתב הנושאים בהם נדרש שיפור ("מסמך השיפור"), ותיקצב לו תקופת שאינה פחותה מ-30 יום לשנות את התנהלותו (להלן: "תקופת השיפור"). העתק ממסמך השיפור יועבר לעובד.

71. לאחר תקופת השיפור האמורה, תוכל החברה, לפי שיקול דעתה, לזמן את העובד לשימוע לכחינת האפשרות לסיים את העסקתו מחמת אי התאמה.

72. הוימוך לשימוע יישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים זמן סביר מראש, והוא יכלול את הנימוקים שבגינם שוקלת החברה את פיטוריו של העובד, בצירוף מסמכים רלוונטיים, ככל שישנם. בזימוך וזימוך זכותו של העובד להיות מיוצג על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים או כל גורם אחר מסעמו.

73. במידה ובסוף ההליך החלטת החברה לפטר את העובד, תהא לוועד העובדים האפשרות להודיע בתוך 48 שעות ממועד מכתב הפיטורים על התנגדותו לפיטורים. הודיע הוועד על התנגדותו כאמור, תתקיים תוך 5 ימים ממועד התנגדותו, שיחה בין מנהל בכיר בחברה ובין נציג מען בנוגע לפיטורים. הסתיימה השיחה ללא תוצאה מוסכמת אחרת, תישאר החלטת החברה על כנה.

74. כל עוד נמשך התהליך המתואר מעלה, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל, אולם במקרה בו החלטת החברה נותרה על כנה, תיפטר תקופת החודעה המוקדמת החל מיום החלטת הפיטורים המקורית.

פיטורים מחמת צמצום, שינויים מבניים או התייעלות:

75. הצורך בפיטורים מטעמי צמצום, שינויים מבניים או התייעלות ובין של קבוצת עובדים) ייקבע על-פי שיקול דעתה של החברה משיקולים סבירים וענייניים ובתום לב.

76. טרם קבלת החלטה סופית, החברה תקיים היוועצות עם נציגות העובדים במסגרתה תעביר מידע רלוונטי אודות הצורך בפיטורי צמצום והיקפם, וככל שגיבשה החברה רשימת עובדים המועמדים לפיטורים במסגרת זאת – אף את שמות העובדים והנימוקים לכחירתם.

77. במהלך 7 הימים שממועד העברת המידע הרלוונטי, ולרבות רשימת העובדים כאמור לעיל, יתקיים חליך של היוועצות בין נציג החברה לנציגות העובדים, במסגרתה גם יישקלו וייבחנו אפשרויות חלופיות, כגון פרישה מרצון, נידוד פנימי, סיוע בחיפוש עבודה מתוך



נאמן למקור
עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37936

ד"ר חגית גורן
יועצת משפטית

לחברה, צמצום עבודה רוחבי וכן, תישמע עמדת נציגות העובדים וההתייחסותה בכל העונע לרשימת העובדים המועמדים לפיטורים.

78. למען הסר ספק יובהר כי החליך חני"ל אינו גורע מחובת החברה לנהל שימוע לפני פיטורים על כל שלביו, לרבות הזמנה לשימוע, שריכת השימוע בהזמנת נציג ועד העובדים, וערכת פרוטוקול.

79. כל עוד נמשך התהליך המתואר מעלה, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובדים ימשיכו בעבודתם כרגיל.

80. החלטה סופית בנוגע לעובדים המועמדים לפיטורים על פי הליך זה תתקבל על ידי החברה ועל פי שיקול דעתה.

81. למען הסר ספק יובהר כי החליך המפורט בסעיפים 74-79 לעיל יחול גם כאשר העובדים המועמדים לפיטורים – כולם או חלקן – הגם עובדים בתקופת ניסיון.

פיטורים משמעים משמעותיים –

82. אי קיום חובה מחובות העובד המפורטות בפרק ט' להסכם זה תיחשב כעבירה משמעת.

83. במקרה של פיטורים מטעמי משמעת ינהנו הצדדים בהתאם למנגנון הפיטורים מחמת אי התאמה כשינויים המחויבים.

84. על אף האמור, במקרה של עבירה משמעת חמורה לא תחול תקופת שימור כאמור בסעיף 69 לעיל.

85. לצורך הסכם זה "עבירות משמעת חמורה": שימוש באלימות פיזית או מילולית; ניצול לרעה של מעמד העובד או שימוש לרעה בזכות או בסמכות המוקנית לו כעובד; הפרת אמון חמורה; גניבה; גרימת נזק בודון; התנהלות אשר על פי דין מאפשרת שליטת פיצויי פיטורים או הודעה מוקדמת; הגשת כתב אישום בעבירה פלילית שנעברה בחברה או הקשורה לה; הגשת כתב אישום בעבירה פלילית שלא נעברה בחברה ואינה קשורה בה, מדרגת עוון ואו פשע; הטרדה מינית; הפרת חובות העובד/ עבירה משמעת שאינה חמורה באופן חוזר ונשנה, ולא פחות מ-3 מקרים שונים.

86. השעיה:

א. מוכ"ל החברה יהיה רשאי להשעות עובד השעיה דחופה לתקופה שלא תעלה על 7 ימים במקרה בו עולה חשש שהעובד ביצע עבירה משמעת חמורה באופן שלא



13

נאמן למקור
עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37926

ד"ר חיה שיר
רמ"ד - יו"ר בע"מ

מאפשר המשך שהייתו במפעל. במקרה כזה יידע מנכ"ל החברה את נציגות העובדים בכתב בדבר ההשעיה באופן מיידי.

ב. בהסכמת נציגות העובדים, יהיה רשאי מנכ"ל החברה להשעות עובד לתקופה ארוכה יותר.

ג. ככל שתחליט החברה לזמן את העובד לשימור, תמסור לו זימון לשימור בתקופת 7 הימים תוך זמן סביר מראש. הזימון יידע את העובד בדבר זכותו להיות מיוצג בשימור על ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או על ידי נציג אחר מטעמו.

ד. עובד שיושעה בהתאם למנגנון הקבוע לעיל, לא יהיה זכאי לשכרו בגין תקופת ההשעיה, אולם תינתן לו האפשרות לנצל ימי חופשה צבורים ככל שיבקש זאת. למרות האמור בסעיף זה, במקרה בו יחליט מנהל החברה, כי לא היה מקום להשעיית עובד מלכתחילה, ישולם לעובד 50% משכרו בגין ימי העבודה בהם הושעה ו-50% הנותרים ישולמו לעובד כניצול ימי חופשה צבורים.

ה. יובהר כי עובד שזומן לשימור והשימור נדחה לבקשתו, לא יהיה זכאי לשכר בגין הימים שמעבר לשבעת ימי ההשעיה הראשונים ועד למועד השימור, ככל שתקופת ההשעיה נמשכה מעבר ל-7 ימים.

הדעה מוקדמת

87. תקופת ההודעה מוקדמת לעובדים תהיה לפי הקבוע בדן.

88. עובד שסיים העסקתו בחברה רשאי לפדות את ימי החופשה שנצברו לזכותו.

י"א. נציגות העובדים

פעילות ועד העובדים

89. הצדדים ישתמו פעולה לשם הנחתת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.

דמי חבר ומסי ועד



14

נאמן למקור
עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37936

ד"ר חגית גולדברג
יועצת משפטית

90. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל החסכם הקיטוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות מען ותקנון מען, כפי שיעודכן מעת לעת, ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדיון, ותעבירם למען.

91. בנוסף, תנכה החברה משכרם של העובדים, עליהם חל הסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור שיקבע מעת לעת, או שיעור אחר כפי שיקבע מעת לעת על ידי תמוסדות המוסמכים של מען ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדיון, ותעבירם לחשבון ועד.

92. האמור לעיל, יבוצע בהתאם להנחיות מתי"ש, באמצעות ובכפוף להוראות מתי"ש, ועל-פי כל דיון.

י"ב. מתנות לחג

93. החברה תיתן לעובדים שי לחג פעם בשנה. השי יהיה לפי החלטת החברה ושיקול דעתה. המועד יקבע בהתייעצות עם ועד העובדים.

י"ג. יישוב חילוקי דעות

94. חילוקי דעות בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, יודנו במסגרת של דיון בין מנכ"ל החברה לבין מנכ"ל מען, למעט בעניינים שלגביהם נקבע בהסכם זה מנגנון אחר.

95. דיון כאמור יתקיים בתוך 5 ימים שממועד פניית צד למשנהו בבקשה להפעלת מנגנון יישוב חילוקי דעות (לחלן: "תקופת המנגנון").

96. במהלך תקופת המנגנון לא יבוצעו צעדים חד צדדיים ויוקפא העניין שבמחלוקת.

97. לא הגיעו הצדדים להסכמה או חלפה תקופת המנגנון, רשאי כל צד למעול על-פי דיון, וכל צד שומר על זכויותיו.

טו. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

98. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים ו/או יחידיהם בגין התקופה הראשונה והתקופה שקדמה להסכם זה.

סעיף זה לא יחול במקרה של תביעה אישית שיגיש עובד בגין התקופה שטרם חתימתו של הסכם זה, וזאת בתנאי כי מען או נציגיו לא יהיו שותפים לתביעה שכזו, או מעורבים בה באופן כלשהו, במישרין או בעקיפין, לרבות באמצעות מימון תביעה שכזו. מען יפעל ככל



15

נאמן למקור

עו"ד אמיר בשה
מ.ה. 37916



שביכולתו לשמש כגורם ממשר בין עובדים בעלי טענות אישיות כנגד החברה לבין החברה לצורך שמירה על יחסי עבודה טובים ותקינים בין הצדדים.

99. במהלך התקופה הראשונה להסכם זה, לא יבואו הצדדים ואו יחידיהם בדרישות חדשות כלשהן האחד אל משנהו, ישמרו על שקט תעשייתי מוחלט, ולא ינקטו בצעדים ארגוניים כלשהם, וזאת לגבי העניינים שחוסדרו בהסכם זה.

100. העובדים יסייעו וישתפו פעולה ככל שידרשו בעבודתם לשם הצלחת הנשמת יעדיה, מטלתיה ומשימותיה של החברה.



ולראיה באו הצדדים על התתום,

מוחמד חמודה - ועד
העובדים

מפקד ארגון עובדים
אסטרטגיה 585036
ת.ד. 2100001 חיפה



אילן רזואן מנכ"ל
חברת ד.ס. שיווק
וייצור מזון בע"מ

נאמן למקור

עו"ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

עובדים ותשלום דמי נסיעה נספח א'

[illegible]

ante

נאמן למקור
ערי'ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

510
מס' תיק: 510
תאריך: 1970

[illegible]

Leaf
Free

נאמן למקור
ע"ד אמיר בשה
מ.ר. 37916

7-10-68
JAN 10 1968