

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 29 בחודש מרץ שנת 2012

**בין :** ש.ל.ה. – שירותי רפואה בע"מ  
(להלן – החברה)  
מצד אחד ;

**לבין :** הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף  
ועד העובדים בש.ל.ה.  
(להלן – נציגות העובדים)  
מצד שני ;

**הואיל :** וביום 27.10.2011 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין הצדדים (להלן – **ההסכם הקיבוצי**) ;

**והואיל :** ולאחר חתימת ההסכם הקיבוצי נתגלעו בין הצדדים מחלוקות בשאלת פרשנותם ויישומם של סעיפים שונים בהסכם הקיבוצי, וכן נתגלעו ביניהם מחלוקות נוספות הקשורות ביחסי העבודה ובזכויות העובדים ;

**והואיל :** ובעקבות המחלוקות פנתה נציגות העובדים לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בהליך בסכסוך קיבוצי (סק' 12-01-44436), במסגרתו הסכימו הצדדים לפנות לגישור ;

**והואיל :** ובמסגרת הליך הגישור הגיעו הצדדים להסכמות אותן הם מעוניינים להעלות על הכתב כנספח להסכם הקיבוצי, על מנת שיהוו חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי ;

### **על כן הוסכם, הוצהר והותנה כדלקמן:**

- א. מבוא**
1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
- ב. תוקף ההסכם**
2. הסכם זה יעמוד בתוקפו כל עוד ההסכם הקיבוצי יהא בתוקף.
- ג. הגדרות**
3. לפרק ההגדרות שבהסכם הקיבוצי, תתווספנה ההגדרות הבאות :
4. "עובד שעתי" – עובד מינהל כהגדרתו בסעיף 1.8 להסכם הקיבוצי, אשר גמול עבודתו משולם על בסיס שעתי.

5. "עובד חודשי" – עובד מינהל כהגדרתו בסעיף 1.8 להסכם הקיבוצי, אשר גמול עבודתו משולם על בסיס חודשי.
6. "שעות עודפות" – כל שעות העבודה שמעבר לסידור העבודה הקבוע של העובד, ועד 40 שעות שבועיות.
7. "שעות נוספות" – כל שעות העבודה שמעבר ל-40 שעות עבודה שבועיות, בהתאם לחישוב שבחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951 .
8. "שכר מינימום" – שכר המינימום בחברה יחושב על בסיס 173.2 שעות עבודה לחודש, הן לצרכי חישוב שכר מינימום חודשי, והן לחישוב שכר מינימום שעתי. מובהר, כי ערך שעת עבודה לחישוב שכר מינימום יהא ערך שעת העבודה המתקבל מחלוקת שכר המינימום החודשי הקבוע בחוק שכר מינימום, תשי"ז – 1987 (כעדכונו מעת לעת), ב-173.2 שעות חודשיות.
9. "שכר שעתי מינימלי" – הגדרת "שכר שעתי מינימלי" שבסעיף 1.12 להסכם הקיבוצי, תשתנה כדלקמן :
- "שכר שעתי מינימלי" – שכר המינימום לשעה כמוגדר בסעיף 8 להסכם זה, בצירוף החלק היחסי של הבראה ונסיעות, כעדכונם של רכיבים אלה מעת לעת.
10. "משמרת" – משמרת בחברה תהיה כאמור בסעיף 6.1 להסכם הקיבוצי. במקרים שבהם תפחת המשמרת מ-5 שעות, ובמידת הצורך, תבחן החברה פתרונות אפשריים להעלאת המשמרת ל-5 שעות.
11. "סידור עבודה קבוע" - סידור העבודה בהתאם לקבוע בדוח מצבת כוח אדם (תקן).

#### **ד. תחולת ההסכם הקיבוצי**

12. מוסכם כי במקום סעיף 3.1 להסכם הקיבוצי, יבוא סעיף 3.1 חדש, כדלקמן :
- "עובדים תפוקתיים העובדים בהיקף משרה הנופל משתי משמרות (פחות מ-10 שעות שבועיות)".
13. למען הסר ספק מובהר, כי לצרכי סעיף 3.1, היקף המשרה של העובד התפוקתי ייקבע לפי סידור העבודה הקבוע.
14. החברה תיישם את הוראות ההסכם הקיבוצי על כל העובדים התפוקתיים הזכאים שההסכם הקיבוצי יחול עליהם מכוח הוראות סעיף 3.1 החדש, וזאת בתחולה החל ממשכורת חודש אפריל 2012. על אף האמור בסעיף זה לעניין התחולה, צירוף העובדים לקרן השתלמות מכוח ההסכם הקיבוצי, ייעשה בתחולה החל משכר חודש ינואר 2012.

#### **ה. עדכון ערך שעת עבודה**

15. מובהר כי ההסכמה שבסעיף 5 להסכם הקיבוצי, למעבר משבוע עבודה בן 42.5 שעות שבועיות לשבוע עבודה בן 40 שעות שבועיות, חלה על כל העובדים.

16. הצדדים מבהירים כי היקף עבודתם החודשי (נתון המכונה בתלוש השכר "אחוז משרה") של העובדים השעתיים נקבע לפי שעות עבודתם בחודש ביחס ל- 173.2 שעות (בחישוב שבועי לפי 40 שעות שבועיות).
17. מוסכם כי ערך שעת עובד מינהל, לא יפחת משכר המינימום השעתי כאמור בסעיף 8 לעיל.
18. החל ממשכורת חודש אפריל 2012, ערך שעת המינימום השעתי בחברה עומד על 23.67 ₪.
19. בשכר חודש אפריל 2012, המשולם בתחילת חודש מאי 2012, יעודכן השכר השעתי של כל עובדי המינהל, הן השעתיים, והן אלו שהועברו ממעמד של עובד שעתי למעמד של עובד חודשי מכוח ההסכם הקיבוצי, ללא יוצא מן הכלל, בשיעור של 6% (להלן – **עדכון מרץ 2012**). למען הסר ספק מובהר, כי ערך השכר השעתי של העובדים שהועסקו כעובדים חודשיים טרם המעבר ל- 40 שעות שבועיות, עודכן עם יישום קיצור שבוע העבודה.
20. למען הסר ספק, עדכון מרץ 2012 יתבצע על בסיס השכר השעתי, כערכו בחודש מרץ 2012, של כל אחד מעובדי המינהל, ויהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לזכויות סוציאליות ופיצויי פיטורים.
21. החברה מתחייבת, כי עובדים ששכרם השעתי לא יגיע ל- 23.67 ₪ גם אחרי עדכון מרץ 2012, יועלה שכרם השעתי ל- 23.67 ₪ לפחות.
22. על השכר המעודכן שלאחר עדכון מרץ 2012, ישולמו יתר תוספות השכר שטרם שולמו מכוחו של סעיף 10 להסכם הקיבוצי (לפי סעיפים 10.1.3 ו- 10.1.4). דוגמה: עובד שבמועד חתימת הסכם זה שכרו השעתי עומד על 23.40 ₪, יעלה שכרו השעתי לאחר עדכון מרץ 2012 ל- 24.80 ₪, יעלה שוב בחודש ספטמבר 2012 ל- 25.42 ₪ (בהתאם לסעיף 10.1.3 להסכם הקיבוצי), ויעלה שוב בחודש ספטמבר 2013 ל- 26.05 ₪ (בהתאם לסעיף 10.1.4 להסכם הקיבוצי) (זאת בהתאם ובכפוף להוראות סעיף 10 להסכם הקיבוצי ולהגדרת "שכר מינימום" בסעיף 8 להסכם זה).

#### **1. מעבר מעבודה על בסיס שעתי לעבודה על בסיס חודשי**

23. מובהר, כי היקף המשרה של עובדי מינהל שסידור העבודה הקבוע שלהם עומד על 24 שעות ומעלה (כולל), העוברים ממעמד של עובד שעתי למעמד של עובד חודשי בהתאם לתנאים הקבועים בסעיף 7.1 להסכם הקיבוצי, ייקבע לפי סידור העבודה הקבוע שלהם, וזאת ללא פגיעה בשכרם השעתי ובתנאי עבודתם.
24. עוד מוסכם, כי עובדי מינהל שבמועד חתימת הסכם זה מועסקים במשמרות כפולות (משמרת בוקר ומשמרת ערב ברצף), כחלק מסידור העבודה הקבוע שלהם, יועברו ממעמד של עובד שעתי למעמד של עובד חודשי באותה מתכונת, כך שתישמרנה להם הזכות לעבוד משמרות כפולות גם לאחר המעבר למעמד של עובד חודשי.

25. מוסכם כי היקף המשרה של עובדי מינהל שיעברו למעמד של עובדים חודשיים מכוח סעיף 7.2 להסכם הקיבוצי יחושב בהתאם לכללים המוסכמים שלהלן:

א. סייעות ומטפלות להסרת שיער שנמצא כי הן זכאיות לעבור למעמד של עובד חודשי בהתאם לתנאים שבסעיף 7.2 להסכם הקיבוצי, תעבורנה בהיקף משרה קבוע של 24 שעות שבועיות;

ב. עובדי מינהל, למעט סייעות ומטפלות להסרת שיער, שנמצא כי הם זכאים לעבור למעמד של עובד חודשי בהתאם לתנאים שבסעיף 7.2 להסכם הקיבוצי, יעברו בהיקף המשרה שלהם בפועל כפי שהיה בחודש האחרון שלפני המעבר, אך לא יותר מ- 30 שעות שבועיות;

ג. מנהלנית, סגנית מנהלנית, מנהלת שירות לקוחות, אחראית שירות לקוחות וסייעת אחראית, שנמצא כי הן זכאיות לעבור למעמד של עובד חודשי בהתאם לתנאים שבסעיף 7.2 להסכם הקיבוצי, יעברו בהיקף המשרה שלהן בפועל כפי שהיה בחודש האחרון שלפני המעבר.

- מובהר כי בחודשים שלאחר חג הפסח וחג הסוכות, לא יתבצע מעבר עובדים משעתי לחודשי, והוא ידחה לחודש העוקב.

26. הצדדים מסכימים, כי שעות העבודה שיידרשו עובדי המינהל לבצע מעבר לשעות העבודה שכלולות בהיקף המשרה לפיו הועברו כאמור בסעיפים 22-24 לעיל, תהיינה שעות עודפות, שתיחשבנה כשכר לכל דבר ועניין, לרבות לחישוב שכר פנסיוני; בסיס להפרשות לקרן השתלמות; מכסת ימי חופשה; מכסת ימי מחלה; מכסת ימי הבראה; וכל זכות אחרת מכוח הסכם זה.

27. עוד מסכימים הצדדים, כי מעבר עובדי מינהל ממעמד של עובד שעתי למעמד של עובד חודשי לפי סעיף 7.2 להסכם הקיבוצי, ייעשה ללא פגיעה בשכרם השעתי ובתנאי עבודתם של עובדי המינהל העוברים.

28. מובהר, כי היקף המשרה של עובדי המינהל החודשיים יישאר תמיד בהתאם להיקף המשרה שנקבע להם במועד המעבר, כאמור בסעיפים 22 – 24 לעיל, והוא לא ישתנה בשל ביצוע שעות עודפות.

29. עוד מוסכם, כי החברה תפעל בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי ותגדיל היקפי משרות לעובדים קיימים, לפני שתקבל עובדים חדשים. כך, בכל מקרה שהחברה תשקול לקלוט עובד מינהל חדש, תציע תחילה, על פי שיקול דעתה, לעובדי המינהל הקיימים, להגדיל את היקפי המשרות שלהם, ורק אם יישארו בידה שעות עבודה שלא נקלטו אצל עובדים קיימים, תוכל לקלוט עובדים חדשים.

30. בתוך כך מוסכם עוד, כי עקרון "אחרון נכנס – ראשון יוצא" (LIFO), ימשיך ויישמר בחברה, לרבות במקרים בהם יידרש צמצום משמרות, שאז תצומצמה המשמרות

מעובדים שנכנסו אחרונים. במקרים חריגים שרוצים לסטות מכלל "אחרון נכנס – ראשון יוצא", תקויים היוועצות עם ועד העובדים.

31. מוסכם, כי הגדלת משרות כאמור בסעיף 28 לעיל, תהיה מוגבלת ל- 30 שעות שבועיות לכל היותר (לא כולל בעלי תפקידים) וכן מוסכם כי באופן עקרוני החל ממועד חתימת הסכם זה, לא תהיה עבודה במשמרות כפולות, למעט לעובדים שכבר מועסקים במתכונת זו.

32. עובדי מינהל שכבר הועברו ממעמד של עובד שעותי למעמד של עובד חודשי, יהיו זכאים לתשלום בגין חישוב השעות העודפות כשכר לכל דבר ועניין, כאמור בסעיף 25 לעיל, החל משכר חודש אפריל 2012, המשולם בתחילת חודש מאי 2012.

33. הצדדים מסכימים, כי החברה תקפיא מעבר של עובדים שעותיים למעמד של עובדים חודשיים עד לתחילת חודש יולי 2012, וזאת על מנת להשלים את הפיתוח הטכנולוגי הנדרש ליישום סעיף 25 לעיל. מאחר ושעות עודפות שמבצעים עובדים שעותיים, נחשבות בחברה כשכר לכל דבר ועניין, עובדים אלו לא יהיו זכאים לתשלום נוסף בגין השעות העודפות שביצעו בתקופת ההקפאה.

34. בשכר חודש יולי 2012 (המשולם בתחילת חודש אוגוסט 2012), תשלם החברה לכל עובדי המינהל הזכאים כאמור בסעיף 31 לעיל, את הפרשי השכר בגין חישוב השעות העודפות כשכר לכל דבר ועניין. במידה והפיתוח הטכנולוגי לא יאפשר תשלום רטרואקטיבי לעובדים הזכאים כאמור בסעיף 31 לעיל, יתבצע החישוב הרטרואקטיבי באופן ידני.

35. בנוסף, החל משכר חודש יולי 2012 (המשולם בתחילת חודש אוגוסט 2012), תשוב החברה ותעביר עובדים שעותיים למעמד של עובדים חודשיים באופן שוטף, לרבות העובדים שטרם הועברו, כאמור בסעיף 32 לעיל.

36. מוסכם כי באופן כללי, במותג "כללית סמייל" מספר השעות של עובדי מינהל בסידור העבודה הקבוע ייקבע לפי מספר השעות של הרופאים בסידור העבודה הקבוע.

37. כן מוסכם, כי במידה ובמהלך יום העבודה החליט רופא לסיים את המשמרת לפני הזמן ולא להשלים משמרת מלאה, לא ישפיע הדבר על הסייעת המועסקת באותה משמרת, והיא תהיה זכאי להשלים את המשמרת המלאה בהתאם לסידור העבודה עוד באותו יום עבודה, ותבצע תפקידים כאמור בסעיף 5.5 להסכם הקיבוצי.

**ז. עובדים חודשיים בסידור עבודה משתנה**

38. מוסכם כי לגבי עובדי מינהל אשר עובדים בסידור עבודה שבועי משתנה, ייקבע סידור העבודה הקבוע של העובד לפי סידור העבודה השבועי הנמוך יותר, כאשר כל שעות העבודה שיבוצעו מעבר לסידור העבודה הקבוע יחשבו כשעות עודפות, שמעמדן יהא כשכר לכל דבר ועניין.

לדוגמה: עובד שיש לו 30 שעות עבודה שבועיות בשבוע אחד ו- 35 שעות עבודה בשבוע שני, ייקבע לו סידור עבודה קבוע של 30 שעות, כאשר השעות שמעבר לכך ייחשבו כשעות עודפות.

39. האמור בסעיף 32 לעיל, יחול גם לגבי עובדים שעתיים בסידור עבודה משתנה הזכאים לעבור למעמד של עובד חודשי, אשר טרם עברו למעמד של עובד חודשי.

40. החל מיישום האמור בפרק זה, לא תקוזז החברה לעובדים שעות חופשה בשל מתכונת העבודה לפי סידור עבודה משתנה.

41. למען הסר ספק מובהר, כי האמור בסעיף זה לא חל על עובדים שעתיים.

**ח. יתרת ימי מחלה עודפת**

42. מוסכם כי לגבי עובדים שבחודש אוקטובר 2011 עמדה לזכותם יתרת ימי מחלה עודפת (מעבר ל- 720 שעות), תישמר להם יתרה זו לניצול בנוסף ומעבר לזכותם לימי מחלה כאמור בסעיף 15 להסכם הקיבוצי.

43. יתרת ימי המחלה העודפת תנוהל בנפרד ותוצג לעובדים מדי שנה במכתב שיצורף לתלוש השכר בחודש אפריל כל שנה.

באופן חד-פעמי, תוצג יתרת ימי המחלה העודפת לעובדים הזכאים, במכתב שיצורף לתלוש השכר של חודש מאי 2012.

44. מוסכם כי יתרת ימי המחלה העודפת תנוצל רק לאחר שהעובד סיים את מכסת ימי המחלה השוטפת העומדת לזכותו עד לתקרה שבסעיף 15.1 להסכם הקיבוצי.

**ט. שעות העבודה בהנהלה**

45. הצדדים מסכימים, כי יום העבודה בבנייני הנהלה הראשית יהיה 8 שעות.

46. עובד במשרה מלאה שיוצא להפסקה מחוץ למשרד, לרבות בחדר האוכל בבניין ירמיהו, זכאי להפסקה בת 30 דקות, מחציתה על חשבון שעות העבודה.

47. אין באמור כדי לפגוע בזכותו של עובד לאכול ארוחה קלה בסביבת העבודה שלו במסגרת יום העבודה, כאמור בסעיף 44 לעיל.

48. החברה תמשיך ותאפשר לעובד שיהיה מעוניין בכך, להתחיל את יום העבודה בשעה 07:30, וזאת בתיאום עם הממונה הישיר עליו.

## **י. דרישות קודמות**

49. בחתימתה על הסכם זה, מצהירה נציגות העובדים כי אין לה טענות ו/או דרישות כלשהן כנגד החברה, בכל הנוגע למצב העובדתי הידוע לה במועד חתימתו של הסכם זה, למעט בנושא ביטוח שיניים "סמייל לעובד" שעדיין לא הוסדר, ולמעט בנושא הבירור הנוגע לתיקון 24 לחוק הגנת השכר.
50. נציגות העובדים מוותרת על דרישתה להחיל רטרואקטיבית לתקופה שממועד כניסת ההסכם הקיבוצי לתוקף (10.8.2011) ועד למועד חתימת הסכם זה ובהתאם לאמור בו את העניינים הבאים:

50.1 תשלום בגין משמרת שניה לעובדים תפוקתיים עבור ערבי חגי תשרי תשע"ב;

50.2 תשלום שעות נוספות בגין קיצור שבוע העבודה;

50.3 תשלום הפרמיות בגין ביטוח אחריות מקצועית על חשבון החברה.

50.4 שירותי כביסה, כאמור בסעיף 27 להסכם הקיבוצי, ובלבד שהחברה תתחיל לספק שירותי הכביסה החל מאמצע חודש יולי 2012, לכל המאוחר.

51. למען הסר ספק מובהר, כי יתר המועדים שנקבעו בהסכם הקיבוצי לא ישונו.

52. כן מוותרת נציגות העובדים על דרישתה להמשיך ולהחשיב שעות נוספות מדווחות שמעבר למשרה מלאה (המשולמות לפי חוק), כחלק מבסיס השכר הפנסיוני. מובהר כי אין בויתור כאמור בסעיף זה, כדי לפגוע בהסכמה שלפי ההסכם הקיבוצי, להכללת שעות נוספות גלובאליות בבסיס השכר הפנסיוני.

## **יא. ועד העובדים**

53. כל השעות שהוקדשו על-ידי חברי ועד העובדים לטובת פעילות ארגונית בגין החודשים ינואר ופברואר ומרץ 2012, ישולמו בהתאם לתעריף כפי שסוכם בין מנכ"ל החברה ליו"ר הסתדרות המעו"ף. דיווחי השעות שהגישו ו/או שיגישו חברי ועד העובדים להנהלת החברה בעניין זה, יהוו בסיס לתשלום השעות כאמור בסעיף זה.

54. החל מחודש אפריל 2012 ולמשך תקופה של 3 חודשים, ישולמו ליו"ר ועד העובדים שעות עבודה בהיקף של עד 32 שעות עבודה בחודש לטובת פעילות ארגונית, ולכל יתר חברי ועד העובדים יחד, עד 15 שעות עבודה חודשיות. שעות העבודה כאמור בסעיף זה, אינן כוללת שעות שיוקדשו לשימועים וישיבות עבודה עם ההנהלה. סעיף זה יתעדכן בהתאם להצעה שתיתן על-ידי כב' השופטת (בדימוס) גב' דינה אפרתי עד ליום 1.7.2012.

55. החברה תעביר לנציגות העובדים רשימת עובדים ללא פרטים מזהים, הכוללת: תאריך תחילת עבודה, מספר שעות עבודה לעובד שעתי או אחוז משרה לעובד חודשי, עיסוק, מרפאה, זכאות לביטוח פנסיוני, זכאות לקרן השתלמות.

56. בנוסף יועבר נתון בנוגע לכמות העובדים שהתקבלו לעבודה מיום החתימה על ההסכם לפי פילוח עיסוק ומרפאה, מספר העובדים שהועברו משעתי לחודשי, מינימום שכר שעתי המשולם בחברה, מינימום שכר חודשי המשולם בחברה, מבנה ארגוני של החברה.
57. בכל רבעון תעביר החברה לנציגות העובדים את מספר העובדים שעברו משעתי לחודשי, כמות קליטת עובדים לפי עיסוקים ומרפאות, כמות עובדים, כולל זמניים, שסיימו עבודה לפי עיסוקים ומרפאות.
58. לקראת הבחירות לוועד העובדים, תעביר החברה להסתדרות המעו"ף את רשימת העובדים בחברה עם תאריך תחילת העבודה. מובהר, כי משא ומתן קיבוצי עם ההנהלה ינוהל אך ורק על-ידי ועד העובדים הארצי.
59. במשך שנה מיום חתימת הסכם זה תאפשר החברה לוועד העובדים לפנות לכלל העובדים באמצעות דואר פנימי, וזאת על אף האמור בסעיף 50.3 להסכם הקיבוצי. בנוסף, החברה תאפשר לוועד העובדים שימוש בפורטל ש.ל.ה. לצרכי פרסום מידע וענייני רווחה בלבד.
60. החברה תעסיק עובדת בחצי משרה שתשמש כמזכירת וועד העובדים. שכרה ויתר תנאי עבודתה ייקבעו ישולמו על-ידי החברה.
61. באופן זמני ועד למציאת חדר שיאושר על-ידי ועד העובדים, תקצה ההנהלה לוועד העובדים חדר במרפאת החברה שבבת ים שישמש כחדר ועד העובדים. בחדר יהיו מחשב, פקס וטלפון.
62. החברה תשתדל לאתר חדר לוועד העובדים באזור תל-אביב או סביבתה הקרובה, בהתאם לאפשרויות הקיימות.
63. לא יאוחר מיום 30.4.2012, תזמן ההנהלה את נציגות העובדים לפגישה משותפת עם כל מנהלי התפעול האזוריים שעניינה יישום הוראות ההסכם הקיבוצי, לרבות הוראות הסכם זה.
64. לא יאוחר מיום 30.7.2012 יכנסו הצדדים את כל המנהלניות והסייעות האחראיות וינחו אותם בדבר ההוראות ליישום ההסכם הקיבוצי. פגישה זו תיעשה לאחר שהצדדים להסכם זה יבצעו בחינה משותפת של פערים ביישום ההסכם הקיבוצי, לרבות הסכם זה.
65. **כללי**
66. הסכם זה יצורף כנספח להסכם הקיבוצי, ויהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
67. כל הוראות ההסכם הקיבוצי אשר לא שונו מפורשות בהסכם זה, ימשיכו לחול.
68. בכל מקרה של שוני או סתירה בין הוראה מהוראות הסכם זה להוראה מהוראות ההסכם הקיבוצי, יגברו הוראות הסכם זה בכל העניינים המוסדרים בו.
69. הצדדים יוציאו הודעה משותפת לעובדים בדבר עקרונות ההסכם הקיבוצי והסכם זה, והדרכים ליישומם.



70. נציגות העובדים תבקש מבית הדין לעבודה למחוק את ההליך שנפתח בסק' 44436-01-12 ולסגור את התיק.

71. הצדדים ישלחו הסכם זה לרישום לפי הוראות חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

**ובאנו על החתום היום, 29 בחודש מרץ שנת 2012 :**

---

הסתדרות המעו"ף

---

ועד העובדים

---

הנהלת החברה