

**הסכם עקרונות למתכונת עבודה משולבת ממשרדי החברה ומהבית**

בהמשך לדיונים שהתקיימו בין הצדדים בכל הנוגע להסדרת מתכונת עבודה משולבת ממשרדי החברה ומהבית (להלן: "עבודה משולבת" או "עבודה היברידיית") הגיעו הצדדים להסכמה בנוגע לעקרונות מוסכמים כדלקמן:

1. החברה וועד העובדים רואים במתן האפשרות לעובדים לשילוב של ביצוע העבודה ממשרדי החברה ושל ביצוע העבודה מהבית, חלק בלתי נפרד מהתרבות הארגונית של מקס אשר ממשיכה לשים במרכז את רווחת העובד. עבודה היברידיית תורמת לתחושת המחוברות של העובד, משפרת את איזון בית-עבודה שלו, וכל זאת תוך שמירה, ואף שיפור, הפריון ותפוקת העבודה שלו.

2. על מנת לקדם מודל העסקה משולב זה באופן אשר יאפשר לעובדים עבודה מהבית בחלק מימות השבוע, תוך שמירה על הגמישות הניהולית הנתונה לחברה בקביעת מסגרת והיקף העבודה מהבית, הגיעו הצדדים לשורה של הסכמות כמפורט במסמך זה להלן. מובהר כי מטעמים של אבטחת מידע אישור החברה לביצוע העבודה מרחוק הוא מביתו של העובד.

3. החברה תפעל על מנת לאפשר לכלל העובדים, אשר מעוניינים בכך, לבצע את עבודתם באופן משולב בין משרדי החברה ובין ביתם, והכל בכפוף לצרכים המקצועיים והתפעוליים המשתנים כפי שיוגדרו על ידה וכפי שיהיו מעת לעת ובהתאם לשיקול דעת מנהלי החברה, והכול מתוך כוונה ליישם את ההסכמות כאמור מעלה. מוסכם כי במסגרת הצרכים התפעוליים יביא המנהל בחשבון גם את ההסכמות כאמור במסמך זה.

4. עבודה מהבית תתבצע בכפוף להסכמתו של כל עובד, לרבות עובד חדש שנקלט לעבודה בחברה. עובד אשר לא יהיה מעוניין לעבוד מהבית ככלל או בשבוע מסוים אלא אך ורק ממשרדי החברה, יהיה רשאי להמשיך בעבודתו באותו שבוע ממשרדי החברה.

5. עבודה מהבית תתבצע במהלך הימים ב' - ד' בלבד, בהתאם ובכפוף לאישורו של המנהל, וככל האפשר תוך התחשבות ברצון העובד, באופן שעובד לא יועסק יותר מיומיים בשבוע מביתו. בכל מקרה בימים א' ו - ה' לא תאושר עבודה מהבית (למעט במקרים חריגים ובאישור מנהל). מנהלים יעשו מאמץ על מנת לקיים פגישות הדורשות נוכחות במשרדי החברה בימים א' ו - ה', ככל הניתן, על מנת לאפשר את העבודה המשולבת כאמור בהסכם זה.

בתום שלושה חודשים ממועד חתימתו של הסכם זה יבחנו הצדדים את האפשרות לאפשר עבודה מהבית גם בימים א' ו - ה', או באחד מהם.

6. מוסכם כי על מנת לאפשר קיומו של הסכם זה לא תימנע באופן שרירותי וגורף עבודה מהבית.

7. מוקדי שירות ומכירה: מובהר כי בכל הנוגע לעובדי מוקדי שירות ומכירה, במסגרת מתן אישור לעבודה מהבית, ישקול המנהל גם האם סביבת העבודה של העובד בבית מאפשרת את שיבוצו לעבודה מהבית, וזאת ללא פגיעה בפרטיות העובד.

8. בכל הנוגע לסגל הניהולי במוקדים ונוכח דרישות תפקידו, מנהלי צוותים, אחמ"שים ונציגים בכירים (סופרוויזר), יהיו רשאים לעבוד מהבית בהתאם ובכפוף לאישור מנהל המחלקה עד יום עבודה אחד במהלך שבועיים, ומנהלי מוקדים עד ליום עבודה אחד בשבוע.

9. עבודה מהבית תתבצע בהיקף שעות זהה להיקף העבודה היומי הנדרש במשרדי החברה, ועבודה נוספת (שעות נוספות) תבוצע אך ורק בכפוף לאישורו בכתב ומראש של המנהל באותו אופן כפי שניתן נכון למועד חתימתו של הסכם זה.

לצד האמור, הרי שעל מנת לאפשר לעובדים גמישות בקביעת מסגרת יום העבודה מהבית, תאפשר החברה לעובדים המועסקים מהבית לבצע את עבודתם באופן שניתן יהיה לבצע את שעות העבודה עד לשעה 22:00, לרבות פיצול יום העבודה, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע בביצוע התפקיד או בשגרת העבודה הנדרשת. האמור לעיל כפוף לצורכי העבודה כפי שיוגדרו על ידי המנהלים וכפי שיהיו מעת לעת (השתתפות בישיבות שיחות ועידה, מתן מענה נדרש על ידי עובדי החברה וצדדים שלישיים בשעות העבודה כפי שהן מקובלות בעבודה מהמשרד).

בכל יום עבודה מהבית יבוצע דיווח במערכות החברה כי העובד עבד יום עבודה מלא בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לשעות הדיווח שלו. אין באמור לעיל, כדי לגרוע מחובתו של העובד לדווח על שעות היעדרות מן העבודה גם במהלך יום עבודה מהבית מכל סיבה שהיא ולקבל אישור מנהל ככל שהדבר נדרש.

10. לא יחול כל שינוי בשכרו ובתנאים הנלווים של כל עובד אשר יועסק מהבית ולא תהיה כל פגיעה בזכויות להן הוא זכאי בהתאם לתנאי העסקתו לרבות בכל הנוגע לתשלומי אחזקת רכב או החזר הוצאות נסיעה.

בגין כל יום עבודה מהבית יהיה זכאי עובד לתקציב בסך של 40 ₪ למימוש בכרטיס ה"תן ביס" (חלף ארוחה וחטיף הניתנים בגין יום עבודה במשרדי החברה), וכל זאת על פי נהלי החברה.

11. מוסכם כי עבודתו של עובד מהבית או סירוב לעבוד מהבית, לא יהוו קריטריון לצורך מתן תוספת שכר (חלק דיפרנציאלי).

12. מובהר למען הסדר הטוב כי במקרה שהחברה תפתח בהליכי פיטורים, עצם העבודה מהבית לבדה, לא תהווה סיבה לפתיחה בהליכי פיטורים. יחד עם זאת, ביצועי העובד או התנהלותו

151

המשמעותית בעבודה מהבית, יכולים להוות סיבה לפתיחה בהליכי פיטורים, והכול בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי.

13. מתוך הבנה כי מתכונת העסקה היברידית המשלבת בין עבודה ממקום העבודה לעבודה מביתו של העובד, הינה מתכונת עבודה חדשנית ומשכך עשויות להתעורר בעיות ואי בהירויות בכל הנוגע לאופן יישום העקרונות המוסכמים, ועל מנת לעודד את המנהלים והעובדים לקדם את העבודה במתכונת חדשנית זו, מסכימים הצדדים להקים ועדת מעקב בה יהיו חברים סמנכ"ל משאבי אנוש ו/או מנהלת מחלקת משאבי אנוש ויו"ר ועד העובדים ו/או סגני יו"ר ועד העובדים. הוועדה תתכנס בכל מועד שיתבקש על ידי אחד הצדדים.

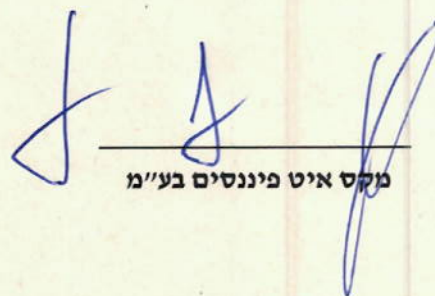
14. מטרתה של ועדת המעקב תהיה לבחון את אופן יישום הסכם זה, להעלות בעיות המתעוררות ולשקול מתן פתרונות וביצוע התאמות בהסכמה, ככל שהדבר נדרש, על מנת לאפשר את המשך מתכונת העבודה המשולבת באופן מיטבי.

15. כל צד רשאי להודיע על ביטולו של הסכם זה ובמקרה כזה יבוטל ההסכם תוך 30 יום.

16. במקרה של סכסוך עבודה יהיה רשאי ועד העובדים להודיע על הקפאתו של הסכם זה. במקרה זה יוקפא ההסכם תוך 14 יום.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

  
ועד העובדים

  
מקס איט פיננסים בע"מ

