

## הסכם קיבוצי מיוחד לשנים 2011-2015

שנערך ונחתם ביום 1.11.2011

בין: חיפה כימיקלים בע"מ

(להלן - "החברה")

מצד אחד

ל בין: כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי (להלן "כוח לעובדים")

וועד העובדים במפעל חיפה כימיקלים בע"מ

(להלן ביחד - "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל ועל הצדדים חלים הסכמים קיבוציים מיוחדים המסדירים את תנאי העבודה של העובדים שעליהם יחול הסכם זה;

והואיל והצדדים מבקשים להאריך את תוקפם של ההסכמים הקיבוציים המיוחדים החלים בחברה, בכפוף לשינויים שנקבעו בהסכם זה להלן, וזאת לתקופת תוקפו של הסכם זה;

והואיל: והצדדים ניהלו ביניהם מו"מ לחתימת הסכם עבודה בגין התקופה שמיום 1.1.2011 ועד ליום 31.12.2015;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן בכתב, במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד את ההסכמות שהושגו ביניהם במסגרת משא ומתן כאמור, הכל כמפורט להלן בהסכם זה.

לפיכך הוסכם, הוצתר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

### 1. המבוא והנספחים

המבוא והנספחים להסכם זה יהוו חלק בלתי נפרד ממנו.

### 2. תקופת ההסכם

הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום 1.1.2011 ועד ליום 31.12.2015 (להלן - "תקופת ההסכם").

### 3. הגדרות

בהסכם זה:

"עובד דור א" - עובד ששמו מופיע ברשימה המצורפת בנספח א' להסכם זה;

היו  
א.כ.  
ל  
ה

"עובד דור ב" - כל עובד שקיבל או יקבל מהחברה כתב מינוי או כתב העסקה כעובד דור ב' ;

"שכר משולב" - הסכום המופיע תחת הכותרת "משולב" בתלוש השכר ;

"שכר השעה הרגיל" - הסכום המופיע תחת הכותרת "ת. שעה" בתלוש השכר.

#### 4. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל עובדי החברה (הן עובדי דור א' והן עובדי דור ב'), אשר הנם עובדי החברה במועד החתימה על הסכם זה, או שיועסקו בה בעתיד, למעט עובדי החברה המועסקים או שיועסקו בחוזה אישי.

#### 5. התחייבות החברה למספר מינימאלי של עובדים בהסכם קיבוצי

5.1 החברה מתחייבת, כי בתקופת ההסכם, ובכל מקרה עד ליום 31.12.2015 מספר העובדים בחברה שעליהם יחול ההסכם הקיבוצי לא יפחת מ- 220 עובדים (להלן - "מספר העובדים המינימאלי בהסכם קיבוצי").

מוסכם בזאת במפורש, כי סטייה של עד 4 עובדים, בכל פעם, ממספר העובדים המינימאלי בהסכם קיבוצי לא תהווה הפרה של הוראה זו ובלבד שכל סטייה כאמור תתוקן בתוך 12 חודשים לכל היותר.

5.2 למרות האמור בסעיף 5.1 לעיל, אם בעקבות הוראה של הרשות המוסמכת יסגרו אחד או יותר ממתקני המפעל שבמפרץ חיפה או אם תצומצם פעילותם (להלן בסעיף 5.2 זה - "השינוי במתקנים"), ידונו הצדדים על ההתאמה הנדרשת במספר העובדים המינימאלי לנוכח השינוי במתקנים. בהעדר הסכמה, תקויים בעניין בוררות זבל"א וזבל"א, כאשר כל צד ימנה בורר מטעמו. במקרה ושני הבוררים כאמור לא יגיעו לכלל הכרעה מוסכמת במחלוקת בתוך 14 ימים, הם יבחרו בבורר מכריע שיפסוק בעניין בתוך 30 ימים נוספים.

5.3 כמו כן, למרות האמור בסעיף 5.1 לעיל, אם מסיבה אחרת כלשהי תאלץ החברה לסגור את אחד ממתקניה בשטח המפעל שבמפרץ חיפה או שתצומצם פעילותו של מתקן כאמור ובלבד שאין המדובר בצמצום או בסגירת פעילות כתוצאה או לשם העברתה למפעל אחר בישראל (להלן בסעיף 5.3 זה - "השינוי במתקנים") ואם כתוצאה מהשינוי במתקנים כאמור, יתעורר צורך לבצע התאמה של מספר העובדים המינימאלי כהגדרתו דלעיל, ידונו הצדדים וינהלו מו"מ על הצורך בהתאמה כאמור ועל הסדרי פרישה לעובדים ככל שיוסכם על התאמה שכזו. בהיעדר הסכמה, תקויים בעניין (בנוגע למחלוקת בקשר לעצם ההתאמה או היקפה) בוררות זבל"א וזבל"א כאשר כל צד ימנה בורר מטעמו. במקרה ושני הבוררים כאמור לא יגיעו לכלל הכרעה מוסכמת במחלוקת בתוך 14 ימים, הם יבחרו בבורר מכריע שיפסוק בעניין בתוך 30 ימים נוספים.

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page, including the word "א"א" and other illegible marks.

בהיעדר הסכמה בקשר להסדרי הפרישה לא תקוים בורות אלא שלגבי מחלוקת כזו, לא יחולו הוראות סעיף 25 להסכם זה (השקט התעשייתי) על מחלוקת זו והנציגות תוכל לפעול באמצעים ארגוניים בקשר לכך. אין באמור כדי לגרוע מהוראות הדין ו/או הסכמים קיבוציים ספציפיים הנוגעים לנקיטת אמצעים ארגוניים.

5.4 מובהר ומוסכם, כי בכל מקרה מספר העובדים במשרדי החברה באתר מת"מ, שעליהם יחול ההסכם הקיבוצי, לא יפחת, בכל זמן נתון בתקופת ההסכם ובכל מקרה עד ליום 31.12.2015, מ-10 עובדים (להלן - מספר העובדים המינימאלי בהסכם הקיבוצי באתר מת"מ).

יובהר כי אין באמור בסעיף קטן זה דלעיל כדי לפגוע באופן כלשהו בזכויותיהם של עובדי החברה באתר מת"מ אשר שמותייהם מפורטים ברשימה המצורפת **כנספח ב'** להסכם זה ואין בכך כדי לאפשר העברתם הכפויה להעסקה באמצעות חוזה אישי.

למרות האמור בסעיף זה דלעיל, מוסכם, כי בתוך 2 ימים ממועד החתימה על הסכם זה יעברו תמשת העובדים הבאים: ישראל ליבוביץ, ליעד דניאל, דוד ברק, ליעד קורסיה ואושרית מוזס (להלן - "העובדים המועברים") לעבוד במפעל החברה במפרץ חיפה וזאת באותן המשרות, באותם היקפי המשרות ובאותם התפקידים אשר מלאו ערב ה-1.5.2011, במשרדי החברה שבמת"מ (להלן - "מעבר עובדים ממת"מ למפעל").

5.5 מוסכם ומובהר, כי מעבר העובדים ממת"מ למפעל כאמור לא יגרע בשום דרך ולא יפגע בזכויותיהם של העובדים המועברים או בהיקפי משרתם או בתפקידיהם. בנוסף מוסכם ומובהר, כי לא יקלט עובד כלשהו באתר החברה במת"מ, בחוזה אישי או באמצעות תברות כוח אדם כלשהו בתפקידיהם של העובדים המועברים. מוסכם, כי האמור אינו מונע את עצם העסקת שלושת העובדים הנוספים במחלקת המשלוחים המועסקים במועד החתימה על הסכם זה בחוזה אישי, או את עצם העסקת עובדים אחרים במקום שלושת עובדים אלה, בדרך של חוזה אישי. כמו כן מובהר ומוסכם כי אין האמור מונע העסקת מי מהעובדים המועברים בדרך של חוזה אישי אם וככל ובכפוף לכך שיסכים לכך בחתימתו.

לאחר שישה חודשים ממועד החתימה על הסכם זה יבחנו הצדדים מחדש את ההסכמה האמורה בדבר מעבר העובדים.

מוסכם, כי כל עוד יישארו בעבודתם, ובדרך העסקתם בהסכם קיבוצי תמשת העובדים המועברים במפעל החברה במפרץ חיפה, יוקטן מספר העובדים המינימאלי בהסכם קיבוצי באתר מת"מ בהתאם. במידה ומסיבה כלשהי מי מהעובדים המועברים יחדל מלהיות מועסק או מלהיות מועסק בדרך של הסכם קיבוצי, יכנס עובד הסכם קיבוצי במקומו כד, שמספר העובדים המינימאלי בהסכם הקיבוצי באתר מת"מ, לא יפגע.

5.6 ההוראות שבסעיף 5 זה יחולו עד ליום 31.12.2015 והן תפקענה ביום 1.1.2016.

6. מענק רווחים בגין שנת 2010

כל עובד המועסק בחברה במועד חתימת הסכם זה יקבל מהחברה במשכורת חודש ספטמבר 2011 מענק רווחים בגין שנת 2010 בסך 2,500 ש"ח (ברוטו).

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page, including the word "ק" and various initials and marks.

**7. הארכת תוקפם של ההסכמים הקיבוציים**

תוקפם של ההסכמים הקיבוצי המיוחד מיום 13.2.1970 וההסכמים הקיבוציים שנכרתו בין הצדדים לאחר מכן - מוארך עד ליום 31.12.2015, בכפוף לשינויים שנקבעו בהסכמים זה להלן. בכל מקרה של סתירה בין הוראה מהוראות הסכמים זה לבין הוראה כלשהי בהסכמים קיבוציים אחרים, כלליים או מיוחדים, או הסדרים קיבוציים אחרים או נוהגים או מנהגים כלשהם, והכל בין קיימים ובין עתידיים - עדיף האמור בהסכמים זה.

למען הסדר הטוב יובהר, כי ככל שבהסכמים הקיבוציים הני"ל קיימות הוראות המתייחסות למוסדות כלשהם בארגון עובדים אחר מאשר כוח לעובדים, יחולו הוראות אלו בהתאמה למוסדות כוח לעובדים.

**8. העסקה בחוזים אישיים**

8.1 מוסכם, כי במשך תוקפו של הסכמים זה, מספר העובדים שתהא החברה רשאית להעסיק בחוזים אישיים במפעל החברה במפרץ חיפה לא יעלה על 50 עובדים. מוסכם כי במניין מכסת 50 העובדים כאמור, לא יבואו במניין עובדים המועסקים במסגרת פרויקט המדען הראשי ומחלקת המו"פ ובלבד שמספרם הכולל של עובדים אלה לא יעלה על 20 עובדים (להלן – "עובדי פרויקט המדען והמו"פ") ובלבד שעובדים אלה לא יבואו במקום עובדי הסכמים קיבוצי. החברה תעביר לנציגות העובדים רשימה של העובדים המועסקים בחוזים אישיים לרבות עובדי פרויקט המדען והמו"פ וזאת מיד לדרישת הנציגות ולכל הפחות פעם בשנה.

8.2 מובהר, כי במשך תוקפו של הסכמים זה בלבד מיום 1.1.11 ועד ליום 31.12.15 בלבד, במשרד מטה החברה בלבד (כיום באתר מת"מ) לא תהא החברה מוגבלת בהעסקת עובדים בחוזים אישיים, זאת מבלי לגרוע ממחויבותה להעסיק במשרדי החברה במת"מ לכל הפחות 10 עובדים בהסכמים קיבוצי או במספר מותאם כאמור בסעיף 5.5 לעיל.

8.3 על עובדים המועסקים בחוזים אישיים בהתאם לסעיף זה, לא יחולו, בתקופת היותם מועסקים בחוזים אישיים, הוראות הסכמים קיבוציים כלליים או מיוחדים כלשהם ותנאי העסקתם יהיו אך ורק לפי הקבוע בחוזה האישי שנתתם עם כל אחד מהם.

**9. קידום בדרגות לעובדי דור א'**

9.1 בכל אחת מהשנים 2011, 2012, 2013, 2014 ו-2015 יקודם שליש מעובדי דור א' במחצית הדרגה בהתאם ללוח הדרגות המצורף **כנספח ג'** להסכמים זה. המועד למניין השליש האמור יהיה בכל אחד מהמועדים שבהם יבוצע קידום כאמור. במסגרת מכסת קידום זו, במהלך תקופת תוקפו של ההסכמים (מיום 1.1.2011 ועד ליום 31.12.2015) - יקודם כל אחד מעובדי דור א' במחצית דרגה אחת, לכל הפחות.

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page, including the word "קידום" and various initials and marks.

9.2 הקידום בדרגה לפי סעיף 9.1 לעיל יעשה במשכורת חודש יולי של כל שנה, ואולם הקידום ביחס לשנת 2011 יבוצע במשכורת חודש אוקטובר, בחישוב רטרואקטיבי החל מיום 1.9.11 (להלן – "מועדי הקידום").

9.3 הקידום בדרגות ביחס לשנת 2011 יעשה במלואו לפי הפז"מ. דהיינו, שליש עובדי דור א' שיקודמו במחצית הדרגה יהיו אותם עובדי דור א' שפרק הזמן שחלף ממועד קידומם האחרון בדרגה הינו הממושך ביותר ביחס לשאר (להלן – "קידום לפי פז"מ").

9.4 שיטת הקידום בשנים 2012-2015 תהיה כדלקמן:

9.4.1 הקידום בדרגות לפי סעיף 9.1 לעיל בשנים 2015-2012 יעשה גם כן בשיטת הקידום לפי פז"מ, בהתאם ובכפוף לאמור בסעיף זה להלן.

9.4.2 על אף האמור בסעיף 9.4.1 לעיל, במהלך תוקפו של הסכם זה בלבד (ממועד חתימתו שלהסכם זה ועד ליום 31.12.15), תהיה החברה רשאית, בכל אחד ממועדי הקידום שיהיו בשנים 2015-2012, שלא לקדם עד 20%, מבין עובדי דור א' שאמורים היו להיות מקודמים בכל אחד ממועדי הקידום (להלן – "מעוכבי קידום") זאת על בסיס קריטריונים של מקצועיות, משמעת וסגנון עבודה כהגדרתם בטופס ההערכה המצורף כנספח ד' להסכם זה.

מוסכם, כי קידומו של עובד דור א' במהלך תוקפו של הסכם זה, לא יעוכב בכל מקרה פעמיים ברציפות (בשתי שנים עוקבות).

9.4.3 לא יאוחר מתום חודש אפריל של כל שנה קלנדרית מבין השנים 2015-2012, תקוים ישיבה מקדימה בנוגע לכל עובד דור א' שהחברה שוקלת לעכב את קידומו כאמור בסעיף 9.4.2 לעיל (בין אם לגבי חצי דרגה ובין אם לגבי פחות מכך כמפורט להלן). בישיבה זו ישתתפו מנהל המפעל, הממונה הישיר על העובד, נציגי ועד העובדים והעובד עצמו. קודם לשיחה תימסר לעובד ולועד העובדים תווית דעת תקופתית שנערכה בנוגע לאותו עובד סמוך לפני אותה ישיבה.

ההחלטה הסופית בעניין עיכוב דרגה תהיה נתונה בידי החברה.

9.4.4 מוסכם בזאת במפורש, כי אם החליטה החברה לעכב את קידומו בדרגה של עובד דור א' כאמור בסעיף 9.4.2 לעיל, יוענק הקידום במחצית הדרגה שאותו עובד אמור היה לקבל, לעובד דור א' אחר שהינו הבא בתור מבחינת פרק הזמן שחלף מאז קידומו האחרון בדרגה, אלא אם כן יוחלט לעכב גם את קידומו בדרגה של עובד זה, וחוזר חלילה, הכל במהלך תוקפו של הסכם זה בלבד.

9.4.5 החברה תהיה רשאית להחליט, במסגרת המכסה של עד 20% מעוכבי קידום, כי קידומו של עובד דור א' מסוים יעוכב באופן שהוא יזוכה באותו מועד קידום ב-1/4 דרגה בלבד ורבע הדרגה הנותר יוענק לאותו עובד במועד הקידום הבא או קודם לכן על פי החלטת חברה. יובהר, כי הפז"מ לצורך הקידום הבא יחשב ממועד הקידום הראשון, בו קיבל העובד קידום ברבע דרגה בלבד.

ק"ן  
לע"ל  
פ.י.  
כ"ע  
י.ע

מובהר, כי במקרה כזה לא יחול סעיף 9.4.4 לעיל. כמו כן מובהר, כי הקידום בשיעור רבע דרגה שיוענק לאותו עובד במועד הקידום הבא לא יבוא בחשבון מכסת הקידומים של עובדי דור א' באותו מועד קידום אלא יהיה מעבר לה.

9.4.6 החברה תעביר לוועד העובדים שבועיים ימים לפחות, לפני כל מועד קידום, את רשימת העובדים המיועדים לקידום וכן את רשימת העובדים שברצונה לעכב את קידומם (בהתאם לכללים שפורטו לעיל). החברה תציין בהודעה את הנימוק שבגינה החליטה על עיכוב הדרגה. וועד העובדים ישמור על מידע זה בסודיות ולא יעשה בו כל שימוש פרט לצורך האמור בסעיף זה. לוועד העובדים וכן לעובד רלבנטי, תינתן האפשרות לערער בפני סמנכ"ל התפעול של החברה אשר בטרם יקבל החלטה בערעור ישמע את העובד ואת נציגי הוועד.

#### 10. תוספות שכר לעובדי דור א'

10.1 במשכורת חודש אוקטובר 2011, המשולמת ב-9 לחודש נובמבר 2011, יקבל כל אחד מעובדי דור א' שיעבוד בחברה במועד תשלום משכורת זו, תוספת של 1.5% לשכר המשולב, על בסיס השכר המשולב של משכורת חודש אפריל 2011. התוספת תחושב כחלה רטרואקטיבית מיום 1.9.11.

10.2 במשכורת חודש ינואר של כל אחת מהשנים 2012, 2013, 2014 ו-2015 תשולם לכל אחד מעובדי דור א', שיעבוד בחברה במועד תשלום משכורת זו, תוספת שכר של 1.5% לשכר המשולב, על בסיס השכר המשולב של משכורת תודש דצמבר בשנה החולפת.

10.3 למען הסר ספק ומבלי לגרוע מהוראות סעיף 7 דלעיל, תוספות השכר שנקבעו לעובדי דור א' להסכם זה הן בנוסף לתוספת הוותק שלה זכאים העובדים מכוח ההסכמים הקיבוציים הקודמים.

10.4 אם בתקופה שמיום 1.1.2011 ועד ליום 31.12.2015 ו/או בגינה יהיו שינויים בטבלאות השכר הארציות של העובדים בדירוגים מהנדסים/טכנאים (כל עובד והטבלה הנוגעת לדירוגו שלו) - יעודכנו בהתאם גם טבלאות השכר של עובדי החברה בדירוגי מהנדסים/טכנאים, ואולם במקביל תופחת באותו שיעור התוספת המפעלית של אותו עובד, כך שבפועל לא יביא העדכון האמור לעיל בפסקה זו לכל שינוי בשכרו של העובד.

יובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מטענות נציגות העובדים (שהחברה אינה מסכימה להן) בקשר לאי עדכון טבלאות השכר הארציות של עובדי החברה בדירוגים מהנדסים/טכנאים בתקופה הקודמת לחתימת הסכם זה.

הרכיב או הרכיבים מתוך "התוספת המפעלית" שמהם תבוצע בפועל ההפחתה, יתואמו בין החברה לבין נציגות העובדים. מובהר, כי אין באמור כדי לגרוע מעצם עקרון ההפחתה.

"תוספת המפעלית" בהסכם זה - ההפרש שבין שכרו של העובד שמדורג בדירוג מהנדסים/טכנאים כקבוע בטבלה הארצית הנוגעת לדירוגו הספציפי בצד דרגתו שלו באותו

א"י

כ.א.כ

הי - ר.ע  
e e  
ו

סולם, לבין השכר המשולב של העובד. לעניין זה יחושב השכר בטבלה הארצית כאשר מופחתת ממנו התוספת שכונתה "תוספת ה-75 ש"ח" כשוויה במועד עריכת השוואה מעודכנת על פי מנגנון העדכון המקורי שנקבע לגביה.

אין בסעיף זה כדי למעט או לגרוע מן האמור בסעיף 30 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 13.2.1970 ביחס למהנדסים/טכנאים.

האמור בסעיף זה הינו ויהיה עדיף על פני כל הוראה נוגדת בהסכם קיבוצי מיוחד ו/או בהסכם קיבוצי כללי ו/או בהסדר קיבוצי ו/או בהסכם אחר כלשהו ו/או בכל נוהג.

11. הצבת עובדי דור ב' בטבלת שכר (בתקופת ההסכם)

11.1 עד לתשלום משכורת חודש דצמבר 2011, בתקופת ההסכם, יוצבו נתוני השכר והוותק של עובדי דור ב' בטבלת השכר של עובדי דור א', ותקבע לעובדי דור ב' דרגה על פי נתונים אלה, כך שמבנה ורכיבי השכר המשולב של עובדי דור ב', יופיע בתלושי השכר שלהם, בצורה מקבילה לאשר מופיע בתלושי השכר של עובדי דור א'. מצ"ב דוגמא להמחשה מצורף ומסומן נספח ה'.

11.2 מוסכם ומובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות (להוסיף או לגרוע) מההוראות העוסקות בנושאי שכר שבהסכם זה.

12. תוספות השכר שישולמו לעובדי דור ב' בתקופת ההסכם

12.1 בכל אחת מהשנים 2011, 2012, 2013, 2014 ו-2015 תשולם לכל עובד דור ב', שיעבוד בחברה במועד תשלום התוספת, תוספת של 3.8% לשכר המשולב. בשנת 2011 התשלום יעשה ממשכורת חודש אוקטובר 2011, על בסיס שכר היסוד של חודש אפריל 2011 התוספת תחושב כחלה רטרואקטיבית מיום 1.9.11. בשנים 2012, 2013, 2014 ו-2015 התשלום יעשה ממשכורת חודש ינואר של כל שנה קלנדרית כאמור, על בסיס השכר המשולב של משכורת החודש הקלנדרי הקודם (ללן – "תוספת השכר השנתית לעובדי דור ב'").

על אף האמור בסעיף 12.1 לעיל, בתקופת תוקפו של הסכם זה ועד ליום 31.12.15 תהיה החברה רשאית להפחית את תוספת השכר השנתית שאמורה להנתן לעובד דור ב' מסוים לפי סעיף זה לעיל, וזאת עד לשיעור מירבי של 1.1% מהשכר המשולב של העובד (להלן – "שיעור ההפחתה") וזאת לא יותר מפעם אחת לכל עובד כזה לכל תקופת ההסכם, ההפחתה כאמור תהא כפופה למנגנון המפורט בסעיפים 9.4.3-9.4.6, למעט האמור בסעיף קטן 9.4.4 בנוגע לתשלום שיעור ההפחתה לעובד דור ב' אחר במקום לעובד דור ב', ממנו הוחלט להפחית את שכרו כאמור. במקרה כזה – ישולם שיעור ההפחתה לעובד דור ב' אחר, על פי שיקול דעת ההנהלה ובלבד, ששיעור ההפחתה לא ישולם לאותו עובד דור ב' יותר מפעמיים ברציפות.

מוסכם בזאת במפורש, כי ההפחתה האמורה לא תעשה מהתוספת השנתית הראשונה שתשלם במשכורת חודש אוקטובר 2011 או במשכורת חודש נובמבר 2011 (כמפורט בסעיף 20 להלן).

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page, including the word "ק"ן" and various initials and marks.

12.2 בנוסף, בכל אחת מהשנים 2011, 2012, 2013, 2014 ו-2015 תשולם לעובדי דור ב', שיעבודו בחברה במועד תשלומה של כל תוספת (ובלבד שהשלימו במועד תשלומה לפחות שנת עבודה אחת), תוספת ותק בשיעור 1% מהשכר המשולב (להלן – "תוספת הותק"), כדלקמן:

12.2.1 בשנת 2011 תוספת הותק תשולם במשכורת חודש אוקטובר 2011, התוספת תחושב כחלה רטרואקטיבית מיום 1.9.11;

12.2.2 בשנים 2012, 2013, 2014 ו-2015 תוספת הותק תשולם במשכורת חודש ינואר של כל אחת מהשנים הקלנדריות האמורות לעיל.

### 13. שיפור תנאי העסקתם של עובדי דור ב' (בתקופת ההסכם)

#### 13.1 קריאות פתע

עובד דור ב', שנקרא להתייצב לעבודה לאתר שסיים את יום עבודתו ופרק הזמן ממועד יציאתו מהמפעל ועד למועד שבו יקבל את הקריאה להתייצב עולה על 45 דקות, יהיה זכאי לתשלום בגובה פעמיים שכר השעה הרגיל בגין הקריאה.

האמור בסעיף 13.1 זה לא יחול במקרה של עובדי משמרת שנדרשים להתייצב לעבודה במקרה של חופשת משמרת, ולגביהם יחול סעיף 13.2 של ההסכם זה לחלוץ ובלבד שיקראו למשמרת מלאה.

תוקף סעיף 13.1 זה החל ממשכורת חודש אוקטובר 2011, אך יחול רטרואקטיבית מיום 1.9.11.

#### 13.2 עבודה בחופשת משמרת

עובד דור ב' המועסק במשמרות, שיקרא לעבודה בחופשת משמרת (כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 25.4.2004, להלן – "הסכם 2004"), יהיה זכאי בגין כל שעה משעות עבודתו לתשלום בגובה 200% של שכר השעה הרגיל. מובהר, כי תשלום זה מהווה תשלום בגין העבודה הנוספת ולא ישולם בנוסף גמול עבודה בשעות נוספות. למען הסר ספק יובהר, כי האמור אינו גורע מזכותו של העובד לקבל תוספת שבת/חג לפי הסכם 2004 אם וככל שהעבודה תתבצע בשבת/חג.

תוקף סעיף זה החל ממשכורת חודש אוקטובר 2011 אך יחול רטרואקטיבית מיום 1.9.11.

#### 13.3 הגדלת תוספת המשמרות

13.3.1 תוספות המשמרת להן זכאים עובדי דור ב', המועסקים במשמרות, תוגדל כדלקמן:

בגין משמרת הצהריים - במקום תוספת משמרת בשיעור 25%, תבוא תוספת משמרת בשיעור 30%;

תוקף שינוי זה החל ממשכורת חודש אוקטובר 2011 אך יחול רטרואקטיבית מיום 1.9.11.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the word "כא" and a signature.



13.3.2 בגין משמרת הלילה - במקום תוספת משמרת בשיעור 50%, תבוא תוספת משמרת בשיעור 60%.

תוקף שינוי זה החל ממשכורת חודש ספטמבר 2012.

14. קיצור תקופת הזמניות על עובדי דור ב'

14.1 תקופת הזמניות של עובדי דור ב' תקוצר מ-60 חודשים ל-48 חודשים. בהסכמה הדדית בין הוועד והחברה ניתן יהיה להאריך את תקופת הזמניות של עובד דור ב' מסוים ב-12 חודשים נוספים.

על אף האמור וכהוראת מעבר, עובד דור ב' שהשלים 45 חודשי עבודה ומעלה במועד החתימה על הסכם זה, תקופת הזמניות שלו תסתיים בתוך 3 חודשים ממועד החתימה על הסכם זה.

14.2 תקופת הזמניות של העובדים ששמו מופיע בנספח ו' להסכם זה תקוצר, והם יזכו למעמד של עובד דור ב' קבוע במועד החתימה על הסכם זה והחתימה על הסכם זה מהווה אישור לקבלת הקביעות האמורה.

בנוסף ומבלי לפגוע באמור לעיל תקופת הזמניות של העובד יוסי קרמר תקוצר כך שתסתיים ביום 1.10.12.

15. שינוי בסדרי ארוחות

15.1 מוסכם, כי לגבי עובדי היום ביחידות המוגדרות בסעיף 12.ב. להסכם הקיבוצי מיום 10.3.1997, במקום ארוחת הבוקר המוגשת בתדר האוכל, יחולקו כריכים במחלקות עצמן ותינתן לכל עובד שכזה האפשרות לאכול את הכריכים בפרק זמן סביר, וזאת לא יאוחר מהשעה 9:00 בבוקר, בחדרי אוכל צמודי מתקן.

15.2 השתתפות העובד במחיר ארוחת הצהריים תגדל בתוקף מיום החתימה על הסכם זה בשקל אחד (נטו), כך שתעמוד החל מיום החתימה על הסכם זה על סך של 6 ₪ לארוחה.

16. הגנה מיוחדת מפוטורים לחברי ועד

16.1 במהלך תוקפו של הסכם זה וחצי שנה נוספת אחריו (עד ליום 30.6.2016) לא תהיה רשאית הנהלת החברה לפטר או לנייד את חברי ועד העובדים: אלי אלבז, אלי לוטטי, ישראל ליבוביץ, אייל סבג, אילן זאבי (להלן – "חברי ועד העובדים").

16.2 למרות האמור לעיל, החליטה החברה לדרוש פיטוריו/ניודו של מי מחברי ועד העובדים כהגדרתם דלעיל תמסור על כך הודעה מנומקת לועד ולארגון. העתק ההודעה ימסר לעובד. לא הגיבו הועד או הארגון על הודעת החברה בתוך 7 ימי עבודה ממועד מסירת ההודעה כאמור, תהא החברה רשאית לפטר את העובד בכפוף לביצוע שימוע כדין.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

הודיעו הועד או הארגון היציג לחברה על התנגדותם לפיטורים/ניוד או שטען העובד בכתב, כי המניע לפיטורים/ניוד קשור בפעילותו כנציג עובדים בכל זמן שהוא, תועבר שאלת הפיטורים/ניוד להכרעה כמפורט להלן.

16.3 בטרם ינקטו הליכי הפיטורים לפי ההסכם הקיבוצי, תקוים בשלב מיקדמי בורות זבל"א וזבל"א בשאלה האם מדובר בהליך שננקט בתום לב, או שמא מדובר בעניין שקשור בפעילות של העובד כחבר ועד עובדים.

16.4 אם יקבע, בין על ידי בוררי הזבל"א ובין על ידי הבורר המכריע, כי מדובר בפיטורים/ניוד שננקטו בחוסר תום לב בגין פעילותו של העובד כנציג עובדים, לא ימשכו הליכי הפיטורים/ניוד. בכל מקרה אחר - תהא החברה רשאית להמשיך בהליכי הפיטורים/ניוד בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי החל. מוסכם, כי הבוררות לפי סעיף זה תסתיים בתוך 30 ימים ממועד דרישת החברה לפיטורי/ניוד העובד.

## 17. הסדר פרישה

### 17.1 תחולת הסעיף

סעיף 17 זה יחול על עובדי דור א' בלבד.

### 17.2 פרישה מרצון - כללי

עד ליום 15.5.2012 יוכלו 28 עובדי דור א' הממלאים אחר התנאים שבסעיף 17.3 שדלהלן להודיע על פרישה מרצון שתוקפה ביום 31.5.12.

### 17.3 התנאים המוקדמים לפרישה מרצון

עובד דור א' שמתקיימים לגביו כל התנאים הבאים, במועדים הנקובים בכל סעיף (במצטבר) (להלן - "עובד הזכאי לפרישה מרצון"), יוכל לפרוש מרצון וזאת עד ליום 31.5.2012, ואלו התנאים:

#### 17.3.1 עובד כפיים או עובד כפיים לשעבר:

על אף האמור לעיל, בנוסף למי שהינו עובד כפיים או עובד כפיים לשעבר, לצורך האמור בסעיף זה, יחשבו ככאלה גם העובדים ששמן מופיע בנספח ז' להסכם זה, זאת לנוכח נסיבותיהם האישיות.

#### 17.3.2 עד ליום 31.8.12, השלים לפחות 20 שנות עבודה בחברה.

17.3.3 מיום 31.5.11 עד גיל הפרישה נותרו לעובד לפחות 24 חודשים. על אף האמור, בכל הנוגע לשישה עובדים אשר שמותיהם מופיעים בנספח ח' להסכם זה, מוסכם, כי מניין 24 החודשים כאמור עד גיל הפרישה יחל ביום 30.9.11.

בהסכם זה "גיל הפרישה" - כמשמעותו בסעיף 3 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page, including a large '9' and various initials and scribbles.

17.4 הליך הפרישה מרצון

עובד הזכאי לפרישה מרצון, יוכל למסור לחברה עד ליום 15.5.2012 בקשה לפרישה מרצון בנוסח המצורף בנספח ט' להסכם זה, כשהיא חתומה על ידו. העתק מהבקשה יימסר במקביל, על ידי ההנהלה, לנציגות העובדים.

החברה לא תהיה רשאית להתנגד לפרישה מרצון של עובד זה או אחר העונה להגדרת "עובד הזכאי לפרישה מרצון", זאת במסגרת המכסה של 28 פורשים מרצון.

אם מספר הבקשות לפרישה מרצון כאמור לעיל יעלה על 28, יחליט ועד העובדים על זהות הפורשים מרצון וזאת עד ליום 15.5.2012. מובהר, כי החברה לא תהיה חייבת להסכים לפרישה מרצון של יותר מ-28 עובדים.

עובד הזכאי לפרישה מרצון שמסר לחברה בקשה לפרישה מרצון, עד ליום 15.5.2012 כאמור והוא נכלל במסגרת המכסה של 28 פורשים מרצון, יקרא בהסכם זה להלן - "פורש מרצון". כל עובד כאמור יקבל מהחברה ביום 16.5.12, הודעה כי הנו פורש מרצון. עותק ההודעה ישלח ע"י החברה, במקביל, לנציגות העובדים.

פורש מרצון יסיים עבודתו ביום 31.5.12, או במועד מוקדם יותר שיוסכם בינו לבין החברה, ויהיה זכאי לתנאי הפרישה הקבועים בנספח ז' להסכם זה.

17.5 השלמת פרישה - כללי

אם מספר הפורשים מרצון יהיה קטן מ-28, תבוצע השלמת פרישה כמפורט להלן.

17.6 הליך השלמת הפרישה

החברה תמסור לנציגות העובדים עד לתום שבועיים ממועד החתימה על הסכם זה, רשימה שמית של 28 עובדים אשר עומדים בקריטריונים של עובד הזכאי לפרישה מרצון ואשר החברה מעוניינת בפרישתם (להלן - "רשימת החברה").

עד ליום 15.3.12, ימסור ועד העובדים לחברה רשימת עובדים מתוך רשימת החברה, שמספרם יעמוד על סך של 28 עובדים פחות מספר העובדים שהגישו בקשה לפרישה מרצון (להלן - "רשימת השלמת הפרישה").

החברה תקיים שימועים לעובדים שברשימת השלמת הפרישה וזאת בתוך 21 יום מיום 15.3.12. ועד העובדים (כולו או חלקו) יהיה נוכח בשימוע.

אם לא תהיה הסכמה משותפת בין הוועד לבין החברה בעניין סיום עבודתו של העובד הנכלל ברשימת השלמת הפרישה, לאתר השימוע, יועבר העניין להכרעתה של הבוררת, השופטת (בדימוס) הגב' דינה אפרתי (להלן - "הבוררת"), אשר תבקש להכריע בעניין בתוך 7 ימים, לאחר שמיעת הצדדים. אם וככל שהבוררת לא תוכל או לא תסכים לשמש כבוררת, יבחרו הצדדים בהסכמה בורר אחר.

החליטה החברה בלא התנגדות מצד הוועד, או הבוררת, לפי העניין, שלא לסיים עבודתו של העובד ששמו יכלל ברשימת השלמת הפרישה, יבחר הוועד עובד אחר מתוך רשימת החברה (להלן - "רשימת פורשים נוספת"), וחוזר חלילה עד שתושלם מלוא מכסת הפרישה (28

גיון  
כ  
ש  
ש

פורשים כולל הפורשים מרצון). הצדדים מתחייבים לשתף פעולה בהליך זה, ככל שיהיה צורך בו, כך שהוא יגיע לסיומו (השלמת מלוא מכסת הפרישה) עד ליום 15.5.12.

החליטו החברה או הבוררת, לפי העניין, לסיים את עבודתו של העובד שנכלל ברשימת השלמת הפורשים המקורית או הנוספת, יסיים העובד את עבודתו ביום 31.5.2012 ויהיה זכאי לתנאי הפרישה כקבוע בנספח י' להסכם זה.

עובד שיסיים עבודתו על פי האמור בסעיף זה, יהיה זכאי לתנאי הפרישה הקבועים בנספח י' להסכם זה.

17.7 על אף האמור בסעיף זה דלעיל, מוסכם, כי בכל הנוגע לעובדים ששמו מופיע בנספח יא' להסכם זה, במידה ויפרשו בין בפרישה מרצון ובין במסגרת תהליך השלמת הפרישה, מועד פרישתם יהא ה 31.8.12.

#### 18. העברת כספים לקרנות הפנסיה

סוכם, כי החברה תעביר לקרנות הפנסיה של העובדים אשר שמוותיהם מפורטים ברשימה המצורפת להסכם זה בנספח יב', בגין כל עובד סכום כרשום בצד שמו של כל עובד כאמור למטרת שמירה על רצף זכויות פנסיוני. מוסכם כי בהעברת הסכום האמור תתמצה חבותה של החברה בעניין.

#### 19. כללי

למרות האמור בסעיפים 6, 9.2, 10.1, 12.1, 12.2, 13.1, 13.2, 13.3.1, בדבר המועד לביצוע התשלומים המפורטים בסעיפים אלה, מוסכם, כי במידה והחברה לא תספיק לבצע את ההתאמות הנדרשות עד למועד תשלום משכורת חודש אוקטובר 2011, התשלומים יבוצעו במשכורת חודש נובמבר 2011 (בחישוב רטרואקטיבי מיום 1.9.11) ובמקרה זה, תשולם לכל עובד במשכורת חודש אוקטובר 2011 המשולמת ביום 9.11.2011 מקדמה בסך 200 ₪ ברוטו.

#### 20. קרן מלגות

20.1 החברה תקצה מדי שנה קלנדארית (במהלך חודש אוקטובר), ובקשר לשנת 2011, בחודש החתימה על הסכם זה, סכום של 100,000 דולר ארה"ב לפי השער היציג של הדולר במועד ההקצאה כאמור (להלן – "כספי הקרן") לטובת מלגות לילדי עובדי החברה, המועסקים בהסכם קיבוצי (דור א' ודור ב'), שיחולקו בהתאם לכללים המפורטים להלן:

20.2 כספי הקרן ישמשו לחלוקת מלגות עבור ילדי עובדי החברה הבאים – כל עובדי החברה המועסקים בהסכם קיבוצי (לרבות עובדי דור א' ועובדי דור ב') וכן 50 עובדים נוספים המועסקים בשטח מפעל החברה באזור מפרץ חיפה בחוזה אישי ובלבד שהעובד (הן המועסק בדרך של הסכם קיבוצי והן המועסק בחוזה אישי), השלים לפחות שנת עבודה מלאה בחברה ואינו נמצא בהליך עזיבה (פיטורים, פרישה) (להלן – "העובדים הזכאים"). מוסכם ומובהר, כי עובדי מחלקת המו"פ ו/או עובדים המועסקים במסגרת פרויקט המדען הראשי,

ק"ן  
כ"א  
כ"ב  
ל-  
ע.ע

- המועסקים בחוזים אישיים, לא יהיו זכאים למלגות מהקרן ולא יבואו במניין 50 העובדים המועסקים בחוזה אישי כאמור בסעיף זה לעיל.
- 20.3 עד לתום חודש דצמבר מדי שנה קלנדארית כאמור, יגישו העובדים הזכאים, בקשה לקבלת מלגה מהקרן.
- 20.4 עד ליום 15.1 מדי שנה, תודיע ועדה המורכבת משלושה נציגי הנהלה ושלושה נציגי ועד לכל עובד זכאי האם בקשתו התקבלה או לא. החלטת ועדה תתקבל בהסכמת רוב חבריה ובהיעדר הסכמה תתקבל החלטה סופית ע"י הנהלת החברה כפוף לקריטריונים שבהסכם זה.
- 20.5 המלגות יוענקו עבור לימודים במוסדות אקדמאיים המוכרים ע"י המועצה להשכלה גבוהה בארץ והמורשים להעניק לבוגריהם תארים אקדמיים מוכרים ללימודי תואר ראשון בלבד ולא יותר מ 4 שנות לימודים מלאות וכן עבור לימודים כדלקמן: מכינות קדם אקדמיות, לימודים אקסטרניים להשלמת/שיפור/קבלת בגרויות ולימודים למבחן פסיכומטרי.
- 20.6 כל מלגה תוגבל לגובה שכר הלימוד ולכל היותר עד 5,000 ₪ לכל ילד של עובד זכאי לשנה.
- 20.7 במידה ולאחר הענקת המלגות כאמור לעיל תוותר יתרה מכספי הקרן, היתרה תוקצה למטרות חינוכיות לטובת ילדי העובדים הזכאים כהגדרתם לעיל, בהסכמה בין ועד העובדים להנהלת החברה וזאת בהחלטה משותפת שתושג עד לתום חודש מרץ מדי שנה.

## 21. פעילות רווחה לעובדים

- 21.1 בתקופת הסכם זה, מדי שנה, תבצע החברה עבור ילדי עובדי החברה המועסקים על פי הוראות ההסכמים הקיבוציים 4 ימי כיף במתכונת הקיימת בחברה, או פעילות קיץ אחרת שוות ערך, הכול כפי שיוסכם, בכל שנה ושנה בין הצדדים להסכם זה. סעיף זה, מחליף לתקופת ההסכם, את הוראות סעיף 6א להסכם מיום 29.3.87 בנוגע לקייטנת פנימיה.
- 21.2 למען חסר ספק, סעיף זה בא בנוסף לזכות העובדים לקייטנת יום בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים.

## 22. S.T.P.P אורתו ובלנד

- 22.1 החברה הודיעה לנציגות העובדים על החלטתה לסגור את מתקן S.T.P.P. מתקן הבלנד שהוא חלק ממתקן ה-S.T.P.P יועבר מהמפעל וכן כל חלק אחר או ציוד השייך למתקן STPP ונספחיו (אורתו ובלנד) וזאת לפי החלטת החברה באשר למועד ודרך ההעברה זאת לאחר היוועצות עם נציגות העובדים. מתקן האורתו, שגם הוא חלק ממתקן ה-S.T.P.P ימשיך להיות מופעל במהלך תקופה נוספת שתקבע ע"י החברה ואז יפורק ויוצא מן המפעל. מוסכם, כי ביצוע הפירוק וההוצאה תבוצע באופן שיקבע ע"י ההנהלה לאחר היוועצות עם נציגות העובדים.

פי  
1.2  
2.2  
3.2

22.2 נציגות העובדים רשמה לפניה את הודעת החברה כאמור בסעיף 22.1 לעיל ומוסכם כי העובדים ונציגות העובדים יסייעו וישתפו פעולה בבצוע האמור בסעיף 22.1 לעיל, לרבות בפירוק הציוד והעברתו, ככל שיידרש על פי צרכי העבודה.

22.3 מוסכם ומובהר, כי הודעה זו ויישומה נלקחו בחשבון בעת קביעת המספר המינימאלי של עובדים בהסכם הקיבוצי הקבוע בסעיף 5 דלעיל ואין בהם כדי לגרוע ממספר זה.

**23. דמי חבר, דמי ועד ודמי טיפול**

23.1 החברה תנכה משכרם של העובדים החברים בכוח לעובדים, דמי חבר בכפוף לחוק הגנת השכר ותעבירים במלואם לכוח לעובדים.

23.2 החברה תנכה משכרם של עובדים שאינם חברי כוח לעובדים או כל ארגון עובדים אחר, דמי טיפול בכפוף לחוק הגנת השכר ותעבירים לכוח לעובדים.

23.3 החברה תנכה דמי ועד בגובה 0.4% משכרם של כל העובדים שחלים עליהם הסכמים קיבוציים ותעבירים לחשבון הועד.

**24. מיצוי תביעות**

הסכם זה ממצה לתקופת תוקפו את כל תביעות נציגות העובדים.

**25. שקט תעשייתי**

בתקופת ההסכם ישמרו הצדדים והעובדים על שקט תעשייתי בעניינים המוסדרים בהסכם זה.

**26. ניכוי מס**

כל התשלומים וההטבות הקבועים בהסכם זה הינם ברוטו וכפופים לניכוי מס כחוק, וזאת בין שנאמר בצידם שהם ברוטו ובין אם לאו, למעט במקום שבו נאמר שהתשלום הינו נטו.

**27. ביטול תביעות**

27.1 ההליך הקיבוצי שהגישה נציגות העובדים כנגד החברה ואחרים בתיק ס"ק 9834-06-11 - ידחה ללא צו להוצאות.

27.2 ההליך הקיבוצי שהגישה נציגות העובדים נגד החברה בס"ק 48606-07-11 - ידחה ללא צו להוצאות.

27.3 ההליך הקיבוצי שהגישה החברה נגד נציגות העובדים בס"ק 48600-07-11 - ידחה ללא צו להוצאות.

27.4 התביעה שהגישה החברה כנגד אייל סבג בתיק ת.א. 54444-05-11 - תדחה ללא צו להוצאות.

הג' א' ע"ר  
ע"ע

27.5 מכתב ההתראה שנשלח למר ישראל ליבוביץ' מיום 10.10.2011 ומכתב ההתראה שנשלח להנהלת החברה באמצעות משרד באי כוח ועד העובדים ביום 18.10.2011 מבוטלים בזה והצדדים חוזרים בהם מהנטען בהם.

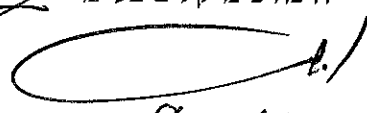
28. כללי


28.1 מוסכם, שהמחלוקת בעניין טענת העובדים בדבר המגיע להם בקשר ל – 186 שעות תובא לבירור בפני כבוד השופטת בדימוס דינה אפרתי אשר תכריע בדבר בתוך 60 ימים ממועד החתימה על הסכם זה, לאחר קיום בוררות בפניה.

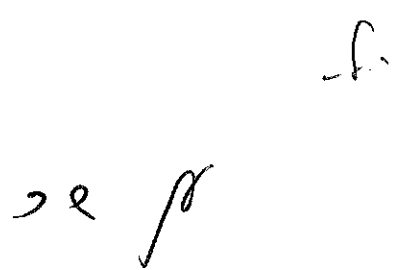
28.2 מוסכם, כי האמור בפרוטוקול הפגישה בנושא מת"מ מיום 29.12.10 שנחתם בין ההסתדרות לבין הנהלת החברה (להלן – "הפרוטוקול"), מעוגן בהסכם זה וכי הפרוטוקול יצורף להסכם זה כנספח יג'. מובהר ומוסכם, כי בכל מקרה של סתירה בין איזו מהוראות הפרוטוקול להוראות הסכם זה, גובר האמור בהוראות הסכם זה.

ולראיה באנו על החתום:

  
**כוח לעובדים**  
**ארגון עובדים דמוקרטי**  
**עמותה מס' 580998000**  
**מרכז 28 הרצליה**  
כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

חיפה כימיקלים בע"מ  
  
יו"ר

  
ועד העובדים במפעל חיפה  
כימיקלים



מספר עובד	שם משפחה	שם פרטי	שם מעמד	מס'
90	ברק	דוד	קבוע	1
91	מוזש	רוברט	קבוע	2
99	בן נתן	משה	קבוע	3
217	אמיר	אהרון	קבוע	4
220	שלו	אדמונד	קבוע	5
227	אברון	אריה	קבוע	6
230	שנקר	אריה	קבוע	7
231	המר	שמעון	קבוע	8
250	זגה	שלמה	קבוע	9
286	קירשנבאום	אליעזר	קבוע	10
290	קורקוס	יוסף	קבוע	11
291	גלאון	אבי	קבוע	12
292	גור	משה	קבוע	13
293	אלשיך	אמין	קבוע	14
296	וקסמן	יוסף	קבוע	15
298	שליש	עופר	קבוע	16
318	הולצר	מרדכי	קבוע	17
326	גז	משה	קבוע	18
334	עמר	אבי	קבוע	19
341	אשר	עובד	קבוע	20
343	לב	דני	קבוע	21
357	שירן	אילן	קבוע	22
426	אלבז	מקסים	קבוע	23
447	וורמברנד	גרשון גוסט	קבוע	24
450	עזאמי	מוניר	קבוע	25
463	מריה	פואד	קבוע	26
468	יוצמן	משה	קבוע	27
479	סייף	עגאג	קבוע	28
484	דביר	טריאל	קבוע	29
491	יוליס	נתן	קבוע	30
495	קומינר	משה	קבוע	31
501	לוטטי	אלי	קבוע	32
503	יחזקאל	אלדד	קבוע	33
504	לוגסי	אמיל	קבוע	34
510	פוגל	שמואל	קבוע	35
515	חרוש	שמעון	קבוע	36
516	כהן	עמוס	קבוע	37
518	יהודה	מוריס	קבוע	38
520	שמריהו	אייל	קבוע	39
713	שנהב	חיים	קבוע	40
729	פיטרו	אפרים	קבוע	41
731	דהן	שושנה	קבוע	42
740	יוליס	שולמית	קבוע	43
790	פארי דסר	רותי	קבוע	44
796	ויזינגר	דורון	קבוע	45
801	הרשקו	יעקב	קבוע	46
803	רודניצקי	טוביה	קבוע	47
806	יציב	אתי	קבוע	48
816	בן דוד	שושנה	קבוע	49
820	מוסקוביץ	כרמי	קבוע	50
824	חיים	מירי	קבוע	51
837	רוטמן	שושנה	קבוע	52
1022	ברנט	אברהם	קבוע	53
1078	סרנצקי	נתן	קבוע	54
1085	סאבא	מלחם	קבוע	55
1097	בן צרויה	משה	קבוע	56
1324	מסרי	שמואל	קבוע	57
1371	רואש	שלמה	קבוע	58
1397	קליין	צבי	קבוע	59
1416	דיסגני	מיכאל	קבוע	60

נא

היי  
 ק.א.א.  
 - ל.  
 ו  
 ע.ע  
 ו



מספר עובד	שם משפחה	שם פרטי	שם מעמד	מס'
1431	ניזר	חיים	קבוע	61
1439	גוני	מאיר	קבוע	62
1519	בן ברוך	אברהם	קבוע	63
1660	חנציס	לאוניד	קבוע	64
1663	בן חמו	יצחק	קבוע	65
1682	דבון	יוסף	קבוע	66
1741	דאוד	יוסף	קבוע	67
1776	ליבוביץ	יורה	קבוע	68
1856	חיים	זיסו	קבוע	69
1936	פרייטג	משה	קבוע	70
1956	בנון	דוד	קבוע	71
2133	קליין	אהרון	קבוע	72
2136	בנדקובסקי	רוני	קבוע	73
2186	הרשקוביץ	שמואל	קבוע	74
2192	שכידם	באסם	קבוע	75
2194	סוניד	ניסים	קבוע	76
2202	בורג	יעקב	קבוע	77
2203	מנגד נפתלי	יוסף	קבוע	78
2209	בן בכר	יצחק	קבוע	79
2214	זהבי	אברהם	קבוע	80
2282	בדש	אברהם	קבוע	81
2296	ישראל	משה	קבוע	82
2300	רוזנברג	משה	קבוע	83
2333	שכטר	שמואל	קבוע	84
2366	צימרמן	מרדכי	קבוע	85
2379	כהן	גל	קבוע	86
2382	ליבוביץ	ישראל	קבוע	87
2389	אשכנזי	משה	קבוע	88
2404	חרמון	עמרן	קבוע	89
2406	יעקובי	דוד	קבוע	90
2417	הרשקוביץ	לוי	קבוע	91
2423	שטרית	קלוד	קבוע	92
2426	סרוגו	מרדכי	קבוע	93
2441	פירמן	דני	קבוע	94
2443	אביב	זורון	קבוע	95
2452	בן עזרא	דוד	קבוע	96
2460	מנחם	איתן	קבוע	97
2473	פדידה	יוסי	קבוע	98
2490	פלד	איתן	קבוע	99
2495	סלמה	שמעון	קבוע	100
2506	אמקווה	אבי	קבוע	101
2513	אבו סעדה	נסר	קבוע	102
2529	קיגל	אלכסנדר	קבוע	103
2533	סבג	מרדכי	קבוע	104
2541	דקל	בדרי	קבוע	105
2542	מזרחי	תמיר	קבוע	106

קוין  
 א.א.  
 פ.  
 e e  
 e e

י

נספח ..... עובדי החברה באתר מת"מ

מספר עובד	שם משפחה	שם פרטי	שם מעמד	מס'
3450	כהן	סימה	דור ב'	1
3414	דהן לאטי	ליטל	דור ב'	2
3393	כהן פדידה	שפי	דור ב'	3
824	חיים	מירי	קבוע	4
731	דהן	שושנה	קבוע	5
740	יוליס	שולמית	קבוע	6
298	וקסמן	יוסף	קבוע	7
796	ויזינגר	דורון	קבוע	8
491	יוליס	נתן	קבוע	9
837	רוטמן	שושנה	קבוע	10
713	שנהב	חיים	קבוע	11
520	שמריהו	אייל	קבוע	12

עובדי הסכם קיבוצי אשר יעברו לשלוחת מחלקת משלוחים באתר צפון

3400	דניאל	ליעד	דור ב'	1
3402	קזרסיה	ליעד	דור ב'	2
90	ברק	דוד	קבוע	3
2382	ליבוויץ	ישראל	קבוע	4
3418	מוזס	אשרית	דור ב'	5

ק"מ  
א.א.  
ש.  
ע.כ.  
ע.ע.

א  
/

נספח א - לוח דרגות לסקטור הכללי נכון ליום 18/1/2010

דרגה	יסוד 10
14	2,243.34 ₪
15	2,334.79 ₪
15.25	2,381.90 ₪
15.5	2,429.00 ₪
15.75	2,490.46 ₪
16	2,551.92 ₪
16.25	2,610.09 ₪
16.5	2,668.26 ₪
16.75	2,774.52 ₪
17	2,880.75 ₪
17.25	2,938.96 ₪
17.5	2,997.19 ₪
17.75	3,126.25 ₪
18	3,255.31 ₪
18.25	3,402.10 ₪
18.5	3,548.87 ₪
18.75	3,608.54 ₪
19	3,668.20 ₪
19.25	3,781.75 ₪
19.5	3,895.28 ₪
19.75	4,011.03 ₪
20	4,126.75 ₪
20.25	4,255.83 ₪
20.5	4,384.68 ₪
20.75	4,513.64 ₪
21	4,642.59 ₪
21.25	4,787.65 ₪
21.5	4,932.71 ₪
21.75	5,077.82 ₪
22	5,222.93 ₪
22.25	5,386.16 ₪
22.5	5,549.39 ₪
22.75	5,712.60 ₪
23	5,875.82 ₪
23.25	6,059.43 ₪
23.5	6,243.05 ₪
23.75	6,426.67 ₪
24	6,610.27 ₪
24.25	6,816.84 ₪
24.5	7,023.40 ₪
24.75	7,229.98 ₪
25	7,436.55 ₪
25.25	7,668.95 ₪
25.5	7,901.34 ₪
25.75	8,170.90 ₪
26	8,440.47 ₪
26.25	8,712.13 ₪
26.5	8,983.80 ₪
26.75	9,332.51 ₪
27	9,681.21 ₪
27.25	10,006.29 ₪
27.5	10,331.36 ₪

ג'ן  
 . / . / .  
 0 2 1 2 0 0

Handwritten symbol resembling a stylized 'H' or 'I'.

**טופס הערכת עובד**

שם העובד	יחידה:
תפקיד נוכחי:	תאריך הראיון:
אחריות על קטע/ קו / גזרה	סיבת הראיון:
עורך הראיון (שם + תפקיד)	(הערכה/ שיחת התנד/ בקשת העובד וכל')

מעמד העובד (דור ב' / חוזה אישי / דור א'):
שכר שעה:
שכר משולב (אי - שכר שעה * 208 ; ב' - שכר שעה * 186):
היסטוריית קבלת דרגות (משנת 2000 לדור א' בלבד):

**חלק א' - הערות העובד** (יש לציין פעולות חיוביות שבצע מאז הראיון הקודם/ נקודות טעונות שיפור לדעת העובד/ ציפיותיו מהתפקיד ומהמערכת):

---



---



---



---

**חלק ב' - חוות דעת הממונה/ המראיון** (יש להתייחס למקצועיות<sup>1</sup> משמעת<sup>2</sup> סגנון עבודה<sup>3</sup> עבודה בי"ראש גדולי<sup>4</sup>):

---



---



---



---

וכוונת גבוהה למלא כל משימה	5				
וכוונת סלקטיבית בקבלת משימות	3				
וכוונת נמוכה	1				
	0	1	3	5	
	משלוח	אי עמידה במשימות	הצלחה ביחידה	הצלחה בכל משימה	

**חלק ג' - הערכת העובד**  
(ביחס לעובדים אחרים  
ביחידה)

**חלק ד' - סיכום**  
**והמלצות להמשך**

---



---



---



---

חתימת המעריך:

<sup>1</sup> (הכרת שיטות העבודה, הכרת המתקן/ תהליך/ הפקת לקחים משגיאות/ נקיטת יוזמה לשיפורים/ סדר ונקיון)  
<sup>2</sup> (נהדריות, ימי מחלה, קבלת מרות, תלונות, בעיות משמעת, שמירה על כללי הבטיחות, איכות מוצר וסביבה)  
<sup>3</sup> (ניסודיות, תקשורת טובה עם ממונים/ כפיפים, עמידה בלייז, הבחנה בין עיקר לטפל, הספק גבוה וניצול אפקטיבי של הזמן, עבודה בשיתוף פעולה עם ממונים וכפיפים, יחסי עבודה עם ממונים וכפיפים)  
<sup>4</sup> (השקעה מעבר לעבודה הרגילה, אחריות אישית, מידת הצלחה בביצוע מטלות).

Handwritten mark resembling a stylized 'L' or '7'.

Handwritten text: "א.א."

Handwritten text: "ע.ע."

Handwritten signature or initials.

Handwritten text: "ע.ע."

17

נספח דיוגמא להצבת עובדי דור ב' במבנה שכר חדש (ללא תוספת עלות לחברה) - נספח ק

נתוני העובד נכון לשכר חודש אפריל 2011.

שכר יסוד 4/2011	שכר שעה	וوتק בחברה בשנים
5,000.0 ₪	26.88 ₪	5

שלב א: התאמת השכר לוותק

שכר יסוד	וوتק %	וوتק בש"ח	שכר משולב
4,807.7 ₪	4%	192.3 ₪	5,000.0 ₪

שלב ב: התאמת הדרגה / תצורה סופית בתלוש השכר

שכר יסוד	וوتק	תוספת הסכם	שכר משולב
4,787.7 ₪	4%	20.8 ₪	5,000.0 ₪

בתלוש השכר בצד שמאל תוצג הדרגה המתאימה

דרגה	21.25
------	-------

כמו כן בתלוש השכר מצד שמאל יוצג

שעה	26.88 ₪
-----	---------

לוח דרגות דור א'

דרגה	יסוד 10
14	2,243.3 ₪
15	2,334.8 ₪
15.25	2,381.9 ₪
15.5	2,429.0 ₪
15.75	2,490.5 ₪
16	2,551.9 ₪
16.25	2,610.1 ₪
16.5	2,668.3 ₪
16.75	2,774.5 ₪
17	2,880.7 ₪
17.25	2,939.0 ₪
17.5	2,997.2 ₪
17.75	3,126.3 ₪
18	3,255.3 ₪
18.25	3,402.1 ₪
18.5	3,548.9 ₪
18.75	3,608.5 ₪
19	3,668.2 ₪
19.25	3,781.8 ₪
19.5	3,895.3 ₪
19.75	4,011.0 ₪
20	4,126.8 ₪
20.25	4,255.8 ₪
20.5	4,384.7 ₪
20.75	4,513.6 ₪
21	4,642.6 ₪
21.25	4,787.7 ₪
21.5	4,932.7 ₪
21.75	5,077.8 ₪
22	5,222.9 ₪
22.25	5,386.2 ₪
22.5	5,549.4 ₪
22.75	5,712.6 ₪
23	5,875.8 ₪
23.25	6,059.4 ₪
23.5	6,243.0 ₪
23.75	6,426.7 ₪
24	6,610.3 ₪
24.25	6,816.8 ₪
24.5	7,023.4 ₪
24.75	7,230.0 ₪
25	7,436.5 ₪
25.25	7,668.9 ₪
25.5	7,901.3 ₪
25.75	8,170.9 ₪
26	8,440.5 ₪
26.25	8,712.1 ₪
26.5	8,983.8 ₪
26.75	9,332.5 ₪
27	9,681.2 ₪
27.25	10,006.3 ₪
27.5	10,331.4 ₪

ק"ל  
- ל.  
ש"ש  
ק"ל  
ש"ש

נספח 1 - קיצור תקופת זמניות

מס' מס	מספר עבד	שם משפחה	שם פרטי	הערות
1	3413	אלקובי	יעקב	קביעות מיידית
2	3451	אזערי	אלון	קביעות מיידית
3	3400	דניאל	ליעד	קביעות מיידית
4	3450	נהן	סימה	קביעות מיידית
5	3402	קורסיה	ליעד	קביעות מיידית
6	3407	אוזן	אלמוג	קביעות מיידית
7	3418	מזוס	אושרית	קביעות מיידית
8	3409	קופמן	משה	קביעות מיידית
9	3425	אליאס	עמי	קביעות מיידית
10	3457	לוי	שי	קביעות מיידית
11	3480	בן-אבו	דוד	קביעות מיידית
12	3456	קרמר	יוסי	עובד זמני עד לתאריך 1.10.2012

1

ק"ל

מאיל

י.ס.

ע.פ.

ע.ע.

י

נספח ..... - עובדים דור א' אשר אינם עובדי כפיים או עובדי כפיים לשעבר

מספר עובד	שם מעסיקה	שם פרטי	שם מחלקה
90	ברק	דוד	שרתי לוגיסטיקה
296	זקסמן	יוסף	מערכות מידע

הערה: במידה ויפנו עובדים נוספים שלהם נסיבות אישיות מיוחדות ישקלו הצדדים להוסיפם לרשימה זו, בהסכמה משותפת.

ק"ל

א.א.א.

א.א.א.

נספח ה'

51

נספח ה'..... עובדים עם יתרת עבודה של 24 חודשים מיום 30/9/2011

מספר עובד	שם משפחה	שם פרטי
217	אמיר	אהרון
468	ויצמן	משה
91	מוזש	רזברט
1663	בן חמו	יצחק
99	בן נתן	משה
1397	קליין	צבי

הג'ן

ה.א.ה.

ה.א.ה.

ה.א.ה. ה.א.ה.



תאריך: \_\_\_\_\_  
נפח ס' 10  
פ

לכבוד  
חלפה כימיקלים בע"מ

הנדון: בקשה לפרישה מרצון

אני הח"מ \_\_\_\_\_ שם \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_ מודיע בזאת על רצוני לפרוש מרצון בהתאם לתנאים שנקבעו

בהסכם הקיבוצי מיום \_\_\_\_\_.

ידוע לי ואני מסכים כי מועד סיום עבודתי יהיה ביום 31.5.2012 או מועד אחר שישוכם ביני לביניכם.

בכבוד רב,

(-)

שם העובד

העתק: ועד העובדים

37111351

פ.י.ל  
k.k.  
פ.י.ל  
c.e.

## נספח י' – תנאי פרישה

### 1. הגדרות

בהסכם זה :

"עובד פורש" - עובד שיפרוש פרישה מוקדמת לפי סעיף 17 להסכם הקיבוצי שנספח זה מצורף אליו.

"מבטחים" - מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי בע"מ.

"תקנון מבטחים" - תקנון מבטחים כנוסחו במועד חתימת הסכם זה (כיום התקנון האחיד כנוסחו העדכני במועד חתימת הסכם זה).

"שכר קובע" - השכר הקובע לחישוב קצבת הזיקנה של העובד בהתאם לתקנון מבטחים.

### 2. תשלום הפנסיה המוקדמת

2.1 העובד הפורש יקבל מהחברה גמלה חודשית, מידי חודש, ביום ה-9 לכל חודש קלנדרי החל מה-9 בחודש העוקב לחודש שבו סיים את עבודתו ועד למועד הראשון שבו יכול העובד, לפי תקנון מבטחים לקבל קצבת זיקנה ממבטחים שלא במסגרת פרישה מוקדמת (להלן - "גיל הפרישה"), או במשך 108 (במילים: מאה ושמונה) חודשים, דהיינו 9 (תשע) שנים רצופות, המוקדם מבין השניים.

2.2 הגמלה החודשית שתשולם לעובד בכל חודש וחודש תהיה בסכום הגמלה החודשית שהייתה משתלמת לאותו עובד על פי תקנון מבטחים, אילו היה פורש לגמלאות בחודש הקודם למועד סיום העבודה וזאת על בסיס השכר הקובע של העובד הפורש במבטחים במועד סיום עבודתו בחברה, ושיעור קצבת הזיקנה שלו במבטחים אילו היה ממשיך בעבודתו ומבוטח במבטחים עד גיל הפרישה.

דהיינו, הגמלה החודשית תחושב לפי מכפלת שיעור קצבת הזיקנה שהיה העובד צובר במבטחים, אילו היה ממשיך בעבודתו עד גיל הפרישה, בשכר הקובע של העובד הפורש במבטחים במועד סיום עבודתו בחברה.

2.3 הגמלה החודשית תשולם לעובד פורש על ידי החברה.

2.4 להלן יקרא לגמלה החודשית שתשולם על פי סעיף 2 זה לעובדים הפורשים - "הגמלה התקציבית".

היו  
k.k  
ש  
ש  
ש

3. עדכון הגמלה התקציבית

סכום הגמלה התקציבית יעודכן על פי השיטה שבה מעדכנת מבטחים את הגמלאות לפי תקנונה כפי שיהיה מעת לעת.

4. המשך הפרשות לקרן הפנסיה

החברה תפריש בעבור העובד הפורש מידי חודש, ממועד סיום עבודתו של העובד הפורש בחברה וכל עוד הוא זכאי לגמלה תקציבית, או עד ששיעור קצבת הזיקנה שצבר במבטחים יגיע ל-70%, לפי המוקדם שבין השניים - סכום ששיעורו 20.5% מן השכר שעל פיו נעשתה ההפרשה למבטחים ערב סיום עבודתו של העובד, וזאת לצורך המשך רכישת זכויות בקרן הפנסיה. סכום ההפרשות הנ"ל יעודכן בהתאם לאמור בסעיף 3 לעיל.

5. גמר חשבון

5.1 במשכורת החודש האחרון לעבודת העובד בחברה ישולמו לעובד הפורש פדיון יתרת ימי החופשה הצבורים לזכותו, יתרת השכר המגיעה והחלק היחסי של דמי ההבראה, הכל בהתאם לשיטת החישוב הנהוגה בחברה בעניינים אלו.

5.2 החברה תשחרר לטובת העובד הפורש בתוך 15 ימים ממועד סיום עבודתו בחברה את כל הכספים שנצברו לטובתו בפועל מהפרשות החברה והעובד כאחד (כולל כל תשואה שנצברה) בקופות הגמל או ביטוח מנהלים, לפי העניין, ובקרן ההשתלמות, לרבות בקופת הגמל אליה הופרשו תשלומים בשיעור 2.33% בגין פיצויי פיטורים.

6. מענקים והטבות לעובדים הפורשים

6.1 פיצוי בגין ימי מחלה לא מנוצלים

העובד הפורש יהיה זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה לא מנוצלים שיחושב כדלקמן:

20% של מספר ימי המחלה הלא מנוצלים העומדים לזכות העובד הפורש כפול ערך יום הבראה לכל יום מחלה, ובלבד שסכום המענק לא יעלה בכל מקרה על הסכום של 50 ימי הבראה (ברוטו).

Handwritten notes and calculations:

$\int \dots$   
 $\dots$   
 $\dots$   
 $\dots$   
 $\dots$

ערך יום הבראה לעניין זה יחושב לפי סכום של 457.28 ש"ח, נכון למועד חתימת הסכם זה.

מובהר למניעת ספק, כי האמור בסעיף 6.1 זה ממצה את זכותם של עובדים פורשים למענק כקבוע בסעיף 8' להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 27.10.1988 (ביחס לעובדים בדירוג הכללי) ואת זכותם של העובדים בדירוג מהנדסים/טכנאים למענק כקבוע בסעיף 6' להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 25.1.1989 (לגבי העובדים בדירוג מהנדסים/טכנאים).

6.2 מענק פרישה

כל עובד פורש יהיה זכאי למענק פרישה על פי סעיף 5 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 14.5.1995 (שנוסחו מצ"ב).

6.3 מענק מיוחד

כל עובד פורש יהיה זכאי למענק מיוחד בגובה 30,000 ש"ח כפול מספר השנים שבהן הוא זכאי לגמלה התקציבית, אך בכל מקרה עד חמש שנים (ברוטו) (דחינו, לכל היותר, 150,000 ש"ח (ברוטו)). בגין חלק מהשנה - ישולם חלק יחסי.

6.4 מועד תשלום

המענקים האמורים בסעיף 6 זה ישולמו לעובד הפורש בתוך 15 ימים ממועד סיום יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה.

6.5 העובדים הפורשים ייהנו מהטבות שמעניקה החברה לגמלאיה, כפי שיהיו מעת לעת.

7. מיצוי זכויות פנסיוניות

7.1 כל עובד פורש מחויב הן לפני סיום עבודתו וכן לאחריה, במהלך כל התקופה שבה הוא ייהנה מהגמלה התקציבית, לעשות כל פעולה הנדרשת באופן סביר לצורך הכרה בזכאותו לפנסיית נכות ממבטחים ו/או בזכאותו לגמלאות נכות עבודה מהמוסד לביטוח לאומי.

7.2 א. עובד פורש ו/או שארים של עובד פורש (במקרה של פטירה חו"ח), לפי העניין, שיהיו זכאים לפנסית נכות או שארים, ממבטחים ו/או מהמוסד לביטוח לאומי (מהמוסד לביטוח לאומי - בגין פגיעה בעבודה), יקבלו מהחברה גמלה בגובה הסכום שבו יעלה, אם יעלה, הסכום שהיה העובד מקבל לפי סעיף 2 לעיל על סכומי הקצבאות כאמור ממבטחים ו/או מהמוסד לביטוח לאומי, וזאת עד גיל הפרישה של העובד כהגדרתו בהסכם זה לעיל, או עד סיום התקופה של 108 חודשים ממועד סיום העבודה, המוקדם מבין השניים.

הערות ידניות:

ק"מ

א.כ.א

פ.ר

הערות

במקרה של זכאות לפנסיית נכות או שארים ממבטחים כאמור בסעיף זה לעיל, יופסקו התשלומים לפי סעיף 4 לעיל בגין המשך רכישת הזכויות. מובהר למען הסר ספק שבמקרה של זכאות לתגמולי נכות מהמוסד לביטוח לאומי לא יופסקו התשלומים לפי סעיף 4 לעיל.

"שארים" לעניין סעיף זה - השארים כמשמעותם בתקנון קרו הפנסיה ככל שמדובר בתשלומים מקרן הפנסיה.

למען הסר ספק, במקרה שבו הופסקה פנסית הנכות שהחל העובד מקבל ממבטחים תחזור ותשולם לעובד הגמלה התקציבית. כמו כן, יתודשו במקרה כאמור התשלומים לפי סעיף 4 לעיל בגין המשך רכישת הזכויות.

ב. במקרה של פטירת העובד - התשלום שתשלם החברה לפי סעיף 7.2א' לעיל, יחולק בין כל השארים לפי שיעורי החלוקה בתקנון מבטחים.

ג. מובהר ומוסכם למניעת כל ספק, כי במקרה של פטירת עובד פורש לא תשלם החברה לשארים ו/או ליורשים ו/או לאדם אחר כלשהו כל תשלום נוסף מעבר למה שצוין במפורש בסעיף 7.2א' לעיל.

#### הוראות כלליות

8. לעובדים הפורשים לא תהיה זכות חזרה לעבודה.

9. כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים שעליהם חל הסכם זה, כפופים לניכוי מס כחוק ולכל תשלום חובה אחר, החלים על פי הדין על העובדים ולא על החברה, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה ובין אם לאו. החברה תשתף פעולה במסגרת החוק עם כל יועץ מס שיפעל מטעם מי מהעובדים.

10. כל עובד פורש יידרש לחתום על כתב ויתור בנוסח המצורף כנספח 1 לנספח זה, כתנאי מוקדם לקבלת הזכויות והתשלומים לפי הסכם זה. עובד שיסרב לחתום על כתב ויתור כאמור או שיכפור בתוקפו לאחר מכן - יהא זכאי עם סיום עבודתו כאמור לעיל בהסכם זה ובנספחו לזכויות על פי דין בלבד (לרבות ההסכמים הקיבוציים החלים לגביו) ולא יהיה זכאי לזכויות ולתשלומים שנקבעו בהסכם זה.

11. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 10 לעיל, הסכם זה ממצה את כל זכויות העובדים הפורשים ונציגותם בקשר לסיום עבודתם של העובדים הפורשים ובקשר לתשלומים וזכויות שיגיעו להם בעקבות סיום עבודתם, לרבות בקשר לפיצויי פיטורים, מענקי פרישה למיניהם והודעה מוקדמת.

מוסכם על הצדדים, כי הפרשות החברה למבטחים, לביטוח מנהלים ולקופות הגמל לפי העניין, כפי שנעשו בפועל קודם לחתימת הסכם זה במהלך תקופת עבודתם של העובדים הפורשים בחברה, באות במקום מלוא פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 והחברה תהיה פטורה מכל תשלום פיצויי פיטורים

ל"ג  
- k.l.e

ג e  
d.e

ל"ג  
- f.

לעובד או לשאריו ו/או מכל התחשבות בגין פיצויי פיטורים עם העובד או שאריו, וזאת בגין כל תקופת עבודתו של העובד בחברה.

12. החברה תנכה כל יתרת חוב קצוב שיש לעובד הפורש כלפי החברה מכל תשלום שיגיע לעובד על פי הסכם זה (לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות). על העובד הפורש לפרוע עם סיום עבודתו כל הלוואה שנטל שהחברה ערבה לפירעונה, או לחלופין לדאוג לביטול ערבות החברה, וזאת כתנאי לזכאותו לתשלומים ולזכויות על פי הסכם זה.

13. החברה תאפשר לעובדים הפורשים לקבל יעוץ פנסיוני באמצעות קבוצת שקל. מובחר, כי החברה תישא בעלות היעוץ הפנסיוני, ככל שתהיה כזו, אולם החברה לא תישא בכל אחריות בקשר ליעוץ ו/או תוצאותיו.

י"ג  
א.א.א.  
א.א.א.  
א.א.א.

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד

חיפה כימיקלים בע"מ

כ.א.1

א.נ.,

אני החתום מטה \_\_\_\_\_ מספר ת.ז. \_\_\_\_\_ מאשר בזה, כדלקמן:

1. יחסי עובד ומעביד ביני לביניכם נסתיימו ביום \_\_\_\_\_.
2. קיבלתי מן החברה כתשלום מלא וסופי של כל תביעותי וזכויותי מן החברה סך של \_\_\_\_\_ ₪ ברוטו. כמו כן קיבלתי מכתבי שחרור לקופת הגמל לסוגיחן.
3. עם קבלת הנ"ל, ובכפוף לביצוע האמור בסעיפים 2 ו-4 לנספח תנאי הפרישה להסכם הקיבוצי המיוחד מיום \_\_\_\_\_, אין לי ולא תהיינה לי, או למי מטעמי, כלפיכם, או כלפי מי מטעמכם, כל תביעות נוספות, כספיות או אחרות, הנובעות מיחסי העבודה שהיו בינינו ו/או סיומם, לרבות תביעות בקשר לתשלום שכר עבודה ו/או הפרשי שכר ו/או פיצויי פיטורים ו/או חופשה ו/או פדיונה ו/או הודעה מוקדמת ו/או פדיונה ו/או מענקים ו/או הפרשות כלשהן לקופות גמל ו/או לביטוח מנהלים ו/או לקרנות פנסיה ו/או לקרן השתלמות ו/או החזרי הוצאות מכל סוג ו/או דמי הבראה ו/או ימי מחלה שלא נוצלו ו/או גמול שעות נוספות/עודפות ו/או דמי נסיעות ו/או פרמיות ו/או בקשר לתשלומים אחרים כלשהם, או תנאים נלווים כלשהם או תנאי עבודה אחרים מכל סוג וכל תביעה אחרת מכל סוג שהוא.
4. מסמך זה מהווה גם הודאת סילוק ופשרה לפי סעיף 29 לחוק פיצויי פיטורים.
5. ידוע לי כי הסכמתי למסמך זה היוותה תנאי להסכמת החברה לשלם לי את הזכויות שהוענקו על פי ההסכם הקיבוצי שנעשה עם נציגות העובדים.
6. למען הסר ספק, כתב ויתור זה אינו חל על תביעות נזיקיות מכל סוג שהוא.

71  
k.k.

\_\_\_\_\_

חתימת העובד  
S

ee  
S  
2.e

90)  $\frac{1}{2}$   
          

נספח  $\frac{1}{2}$ ... עובדים חריגים אשר עבורם תתאפשר פרישה ב 31/8/2012

מספר עובד	שם משפחה	שם פרטי
2282	בדש	אברהם
266	קירשנבאום	אליעזר

הייל  
ל. קיא.  
ע.י.  $\frac{1}{2}$   
ע.י.  $\frac{1}{2}$



Handwritten signature or mark at the top left of the page.

נספח ..... - הפרשות לשמירת רצף אובדן כושר עבודה לעובדים בזמן השביתה

הפרשות מבטחים

מספר עובד	שם משפחה	שם פרטי	סה"כ הפרשות	מעמד
740	יוליס	שולמית	2,267.49	דור א
2186	הרשקוביץ	שמואל	1,946.80	דור א
2417	הרשקוביץ	לוי	1,770.99	דור א
1397	קליין	צבי	2,361.92	דור א
90	ברק	דוד	2,441.60	דור א
230	שנקר	אריה	3,321.59	דור א
447	נורמברנד	גרשון גוס	3,135.62	דור א
501	לוטטי	אלי	1,980.02	דור א
520	שמריהו	אייל	2,465.06	דור א
1085	סאבא	מלחם	2,222.82	דור א
1324	מסרי	שמואל	1,829.30	דור א
1431	ניזר	חיים	2,680.12	דור א
1663	בן המו	יצחק	2,076.74	דור א
2382	ליבוביץ	ישראל	1,739.01	דור א
3400	דניאל	ליעד	1,972.75	דור ב'
3418	מוזס	אושרית	1,795.56	דור ב'
3455	פסטרוסקי	מאיה	394.30	דור ב'
3488	ויצמן	בנימין	1,896.85	דור ב'

38,298.52

הפרשות ביטוח מנהלים

3432	ברוכר	ריקו	1,539.39	דור ב'
3484	וייסמן	פאינה	1,952.21	דור ב'

3,491.60

41,790.12

סה"כ

Handwritten mark or signature at the bottom left.

Handwritten text at the bottom left.

Handwritten text at the bottom left.

Handwritten signature or mark at the bottom left.

Handwritten text at the bottom left.

29/12/2010

י"א

- 32 -

פרוטוקול פגישה בנושא מת"מ

ביום 29/12/2010 התקיימה פגישה בשעה 14:00 בפורום: נציג ההסתדרות - אריה זולא/ חברי ועד: לוטטי/ אלבז/ לייבוביץ וכן מטעם ההנהלה: ניר ואורית בנושא המעבר למת"מ. הפגישה התקיימה לבקשת נציגות העובדים ובקשת ההסתדרות בישיבת ההתנעה.

ועד העובדים מסר את נייר הדרישות שלו בנושא המעבר למתמ.

אריה זולא ביקש כי הסעיפים המפורטים במסמך הרצ"ב יעוגנו בהסכם הקיבוצי.

להלן ההתייחסות לסעיפים שבמסמך (מצ"ב)

- 1. סעיף 2.1+2.2 מוסכם כי כל ההסכמים הקיבוציים תקפים כמו לשאר העובדים.
- 2. סעיף 2.3 - משיקולים לוגיסטיים נקודת האיסוף תהיה כפי שהוצג במנשר (מצ"ב).
- 3. אריה זולא ציין כי ההנהלה התחייבה לא לפגוע בשכר העובדים.
- 4. סעיף 2.4 - החתמת שעון נוכחות תהיה במתמ כפי שהוצג במנשר.
- 5. סעיף 2.5 - אפשרויות ההגעה למת"מ יהיו כפי שהוצג במנשר לעובדים.
- 6. סעיף 2.6 - מוסכם
- 7. סעיף 2.7 - מוסכם
- 8. סעיף 2.8 - מוסכם
- 9. סעיף 2.9 - בסיום יום העבודה העובדים ייסעו לשער המפעל כפי שהוצג במנשר.

התקיימה פגישת המשך ביום 30/12/2010. נכחו: אריה זולא, אסף פורת (נציג אגף הנדסאים) יצחק רימון (נציג אגף המהנדסים), אלי לוטטי, אלי אלבז, ישראל לייבוביץ, אילן זאבי, אייל סבג, אורית דהן, נטלי סיפרו, ניר יצחקי.

להלן המשך ההתייחסות:

- 9. סעיף 2.10 - מוסכם.
- 10. סעיף 2.11 - כפי שצויין בסעיף 2.1 ו- 2.2 מוסכם כי כל ההסכמים הקיבוציים תקפים כמו לשאר העובדים.
- 11. סעיף 2.12 - יוסדרו הסעות לעובדי שעות נוספות.
- 12. סעיף 2.13 - אריה זולא הכריז כי שעות העבודה יהיו נקבוע בהסכם הקיבוצי ובמידה ורוצים לשנותם יש לקבל הסכמת 2 הצדדים. אם יש שעות עבודה נהוגות אחרות לעובדים בהסכם הקיבוצי יש לשמרו. תוך שבוע יבדקו המקרים הפרטניים ונקבל החלטה משותפת לגביהם.
- 13. סעיף 2.14 - לא מוסכם.

הצדדים יחתמו על הפרוטוקול לאישור כי הינו משקף את שנאמר.

ק"מ

א.א.א

רשמה: אורית דהן

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner.

28 דצמבר 2010

המעבר למת"ם

1. העברת עובדים למת"ם תעשה לאחר חתימה על הסכם מסודר עם ועד העובדים.
2. תנאי עבודתם של העובדים שיעברו למת"ם יהיו כדלקמן:
  - 2.1. על העובדים יחולו כל תנאי העבודה החלים על העובדים הקבועים בחברה מכוח החסכמים הקיבוציים, החסדרים הקיבוציים, ההסכמות והנהגים.
  - 2.2. על העובדים יחולו הסעיף 2.1 גם במידה והחברה תפעיל את המתקן במת"ם באמצעות חברה אחרת שתישא שם אחר או תעביר את תבעלות על המתקן לחברה אחרת שאין לה כל קשר אל החברה.
  - 2.3. העובדים יגיעו לשער המפעל בחסעות הרגילות במשותף עם עובדי חיפה כימיקלים עד השעה 06:50.
  - 2.4. בשעה 06:50 ידפיסו העובדים כרטיס בשער המפעל.
  - 2.5. בשעה 06:50 העובדים יוסעו בחסעה מיוחדת שתאורגן ותשולם על ידי החברה למת"ם. חגעה משוערת 07:15.
  - 2.6. בשעה 08:00 חלוקת סנדביץ' כנהוג בחיפה כימיקלים (ארוחת בוקר).
  - 2.7. שתייה חמה, קרה – תחולק בפינת קפה כנהוג בחיפה כימיקלים.
  - 2.8. ארוחת צהריים כנהוג בחדר אוכל – הארוחת תכלול: סלט, מרק חם, תוספות, 5-6 סוגי בשר, שתייה, פרי, עוגה ומדי חודש יתקיים מאכלי עדות ככתוב בהסכם.
  - 2.9. בסיום יום העבודה העובדים יוסעו לשער חיפה כימיקלים עד שעה 15:45 תדפסת כרטיס והסעות במשותף עם חיפה כימיקלים.
  - 2.10. העובדים ימשיכו לקבל שירות כנהוג לעובדים בחיפה כימיקלים, כגון: ביטוח שניינים, ביטוח הרץ, אורגני וכדומה.
  - 2.11. עובדים אשר מכל סיבה שהיא לא יתאקלמו במת"ם יוחזרו מיידית לעבודה בחיפה כימיקלים במיידית ותמצא להם תחנת עבודה אחרת.
  - 2.12. עובד הנשאר לשעות נוספות יוחזר בסיום עבודתו במונית כנהוג בחיפה כימיקלים.
  - 2.13. תוספות שונות במקרים חריגים כגון: עובדים קבועים העובדים חצי משרה, משרת אם (שעות גמישות) וכאלה המגיעים באופן עצמאי.
  - 2.14. העובדים שיעברו למתחם מת"ם יפוצו בדרגה.

9  
 1/4-1/2  
 9  
 2.0  
 2.0