

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 25 לחודש מרץ 2019

בין: טק ג'ט אירופולס בע"מ
(להלן: "החברה")

מצד אחד;

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 29.07.2019
ומספרו: 137/2019
רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מרחב גליל מערבי
(להלן: "ההסתדרות")

ועד עובדי טק ג'ט אירופולס בע"מ
(להלן: "ועד העובדים")
(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני;

הואיל: והצדדים חתמו על הסכם קיבוצי מיוחד ביום 23.11.2015 (להלן: "הסכם 2015");

והואיל: והצדדים ניהלו מו"מ ביניהם לחתימה על הסכם קיבוצי לשנים 2019-2021;

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות אותן הם מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי, הכול כמפורט להלן;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים אליו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. למונחים בהסכם זה תהיה המשמעות בהתאם לסעיף ההגדרות מהסכם 2015, אלא אם צוין במפורש אחרת בהסכם זה.

ב. שמירת תוקפו של הסכם 2015

3. הוראות הסכם 2015, לרבות הוראות הנספחים להסכם ומכתבי הצד, ימשיכו לחול ללא שינוי ובאותו מעמד נורמטיבי, אלא אם הוסכם אחרת במפורש בהסכם זה וכפי שהוסכם, ולמעט שינויים מחייבים שחלו ויחולו מכוח הדין.

4. הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות של העובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימתו של הסכם זה, וכל זכויותיהם, תנאי שכרם ותנאי העסקתם של העובדים וחובותיהם, ערב חתימתו של הסכם זה, ימשיכו לחול, להינתן ו/או להשתלם לעובדים במלואם, ככל שלא בוטלו או שונו במפורש בהסכם זה.

ג. תקופת ההסכם

5. הסכם זה יעמוד בתוקף מיום 1.1.2019 ועד ליום 31.12.2021.
6. כל צד רשאי לבקש בכתב עד 60 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה כזה ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.
7. לא תועלה דרישה כאמור, או לא הודיע צד על סיום ההסכם או על רצונו להכניס שינויים בו, בתוך התקופה הנקובה בסעיף 6 לעיל, יוארך ההסכם מאליו לשנה נוספת וחוזר חלילה.

c.l
de
a.w
ad

ש. > י.ד

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

8. בכפוף לאמור בסעיף 9 להלן ומבלי לגרוע מהאמור בו, כל הוראותיו של הסכם זה ייושמו רטרואקטיבית למועד תחילת תוקפו, 1.1.2019, למעט בסעיפים בהם מצוין במפורש אחרת.

ד. תחולה

9. למען הסר ספק, כל הוראות הסכם קיבוצי זה, לרבות כל הטבה הניתנת מכוחו לעובדים, יחולו אך ורק על עובדים עליהם חל ההסכם, בהתאם להוראות הסכם 2015, המועסקים בחברה במועד חתימת הסכם זה ו/או יועסקו בחברה בעתיד בהתאם להוראות הסכם זה. למען הסר ספק, הסכם זה לא יחול על עובדים אשר העסקתם בחברה הסתיימה, מכל סיבה שהיא, לפני מועד חתימתו.

ה. תוספות שכר

10. בחברה מונהגים בתפקידים המפורטים בנספח א' להסכם מדרגי השכר תלויי ותק הנקבעים על ידי החברה עפ"י מדיניות השכר כפי שתהיה מעת לעת ויוצגו לנציגות העובדים.

ה.1. תוספת שכר עם חתימת ההסכם הקיבוצי

11. במועד חתימת הסכם זה, כל עובד ייצור שהיה בעל ותק של שישה חודשים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2018, יעודכן שכרו ויהיה כקבוע במדרגי השכר, אשר הוצגו על ידי הנהלת החברה לנציגות העובדים, זאת, למעט עובדים שערב חתימת הסכם זה שכרם היה גבוה מהקבוע במדרג השכר הרלוונטי. עובד ששכרו ערב חתימת הסכם זה גבוה מהקבוע במדרג השכר הרלוונטי יקבל תוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס.

12. במועד חתימת הסכם זה, כל עובד בתפקידי הנדסה, א"א, אחזקה או מחסן שהיה בעל ותק של שישה חודשים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2018, יקבל תוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס.

13. במועד חתימת הסכם זה, כל עובד בתפקידי מנהל קו או אחראי מכונות שהיה בעל ותק של שישה חודשים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2018, יקבל תוספת שכר בשיעור 5% לשכר הבסיס.

14. במועד חתימת הסכם זה, עובד המועסק במתכונת מיוחדת במחלקת הניקל ו/או בכל מחלקה אחרת העובדת לפי פורמט עבודה זה, שהיה בעל ותק של שישה חודשים ופחות מעשר (10) שנים בחברה נכון ליום 31.12.2018, יקבל תוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס. עובד המועסק במתכונת מיוחדת במחלקת הניקל ו/או בכל מחלקה אחרת העובדת לפי פורמט עבודה זה, שהיה בעל ותק של עשר (10) שנים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2018, יקבל תוספת שכר בשיעור 5% לשכר הבסיס.

15. תוספות השכר לעובדים בהתאם לסעיפים 11-14 לעיל, ישולמו רטרואקטיבית עבור התקופה שמיום 1.1.2019. ההפרשים בגין תוספות השכר ובגין כל רכיב אחר המושפע ונגזר מערך השעה, לרבות שעות נוספות ששולמו בפועל ו/או כל רכיב אחר ששולם בפועל כאמור, עבור התקופה שמיום 1.1.2019, ישולמו בתלוש השכר הראשון שיינתן לאחר חתימת הסכם זה. ככל שהסכם זה ייחתם בשבוע האחרון של החודש הקלנדארי, ישולמו ההפרשים בתלוש השכר של החודש שלאחר מכן (למשל: נתם ההסכם בשבוע האחרון של חודש מרץ, ישולמו ההפרשים במשכורת חודש אפריל המשולמת במאי).

16. החברה תבצע השלמות לקופות הגמל וקרנות ההשתלמות לעובדים הזכאים, לאור מתן תוספת השכר רטרואקטיבית מיום 1.1.2019. כמו כן, תבצע החברה את הניכויים המתחייבים בהתאם משכר העובדים, לצורך העברתם לקופות ולקרנות. את ההשלמות והניכויים תבצע החברה במשכורת החודש בו משולמים ההפרשים הרטרואקטיביים בעבור תוספות השכר.

ה.2. תוספת שכר בחודש ינואר 2020

Handwritten signature

Handwritten notes:
f.c.l
f.c
מ
ad

Handwritten notes:
ה.י.
מ.י.
ו.י.
ט.י.
ס.י.

17. החל מחודש ינואר 2020 שכר עובד ייצור יעודכן ויהיה כקבוע במדרגי השכר זאת למעט עובדים שביום 31.12.2019 שכרם היה גבוה מהקבוע במדרג השכר הרלוונטי. עובד ששכרו ביום 31.12.2019 היה גבוה מהקבוע במדרג השכר הרלוונטי יקבל תוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס.
18. כל עובד בתפקידי הנדסה, א"א, אחזקה או מחסן שהיה בעל ותק של שישה חודשים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2019, יהיה זכאי, החל מחודש ינואר 2020 לתוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס.
19. כל עובד בתפקידי מנהל קו או אחראי מכוונות שהיה בעל ותק של שישה חודשים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2019, יהיה זכאי, החל מחודש ינואר 2020 לתוספת שכר בשיעור 5% לשכר הבסיס.
20. עובד המועסק במתכונת מיוחדת במחלקת הניקל ו/או בכל מחלקה אחרת העובדת לפי פורמט עבודה זה, שהיה בעל ותק של שישה חודשים ופחות מעשר (10) שנים בחברה נכון ליום 31.12.2019, יהיה זכאי, החל מחודש ינואר 2020 לתוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס. עובד המועסק במתכונת מיוחדת במחלקת הניקל ו/או בכל מחלקה אחרת שהיה בעל ותק של עשר (10) שנים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2019, יהיה זכאי, החל מחודש ינואר 2020 לתוספת שכר בשיעור 5% לשכר הבסיס.

ה.3. תוספת שכר בחודש ינואר 2021

21. החל מחודש ינואר 2021 שכר עובד ייצור יעודכן ויהיה כקבוע במדרגי השכר זאת למעט עובדים שביום 31.12.2020 שכרם היה גבוה מהקבוע במדרג השכר הרלוונטי. עובד ששכרו ביום 31.12.2020 היה גבוה מהקבוע במדרג השכר הרלוונטי יקבל תוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס.
22. כל עובד בתפקידי הנדסה, א"א, אחזקה או מחסן שהיה בעל ותק של שישה חודשים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2020, יהיה זכאי, החל מחודש ינואר 2021 לתוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס.
23. כל עובד בתפקידי מנהל קו או אחראי מכוונות שהיה בעל ותק של שישה חודשים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2020, יהיה זכאי, החל מחודש ינואר 2021 לתוספת שכר בשיעור 5% לשכר הבסיס.
24. עובד המועסק במתכונת מיוחדת במחלקת הניקל ו/או בכל מחלקה אחרת העובדת בפורמט עבודה זה, שהיה בעל ותק של שישה חודשים ופחות מעשר (10) שנים בחברה נכון ליום 31.12.2020, יהיה זכאי, החל מחודש ינואר 2021 לתוספת שכר בשיעור 3% לשכר הבסיס. עובד המועסק במתכונת מיוחדת במחלקת הניקל ו/או בכל מחלקה אחרת העובדת בפורמט עבודה זה, שהיה בעל ותק של עשר (10) שנים ומעלה בחברה נכון ליום 31.12.2020, יהיה זכאי, החל מחודש ינואר 2021 לתוספת שכר בשיעור 5% לשכר הבסיס.

ו. הגדלת הפרשות לקרו השתלמות

25. סעיף 50.2 להסכם 2015 יתוקן ובמקום "ועד תום 15 שנים" יירשם "ועד תום 12 שנים".
26. סעיף 50.3 וסעיף 50.4 להסכם 2015 יתוקן ובמקום "החל מתחילת השנה ה- 16 לתחילת עבודתו" יירשם " החל מתחילת השנה ה- 13 לתחילת עבודתו".
27. מובהר, כי פרט לשינויים האמורים, הוראות פרק יא.4 לרבות הטבלה שבפרק יא.4 להסכם 2015, ימשיכו לעמוד בתוקפם ללא שינוי.

ז. הגדלת דמי הבראה

28. מכסת ימי הבראה המנויה בפרק ז' להסכם 2015 תעודכן, החל מדמי הבראה המשולמים במשכורת חודש יוני 2019, כדלקמן:

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a signature at the top right and some illegible text at the bottom right.

Handwritten notes on the left side of the page, including the number 16.0 and other illegible markings.

ב	א	ותק בשנים
8	8	שנת עבודה רביעית
8	9	שנת עבודה חמישית
8	10	שנת עבודה שישית
13	13	שנת עבודה עשירית
13	13	שנת עבודה אחת עשרה
13	13	שנת עבודה שתיים עשרה
14	14	שנת עבודה שלוש עשרה ויותר

29. מובהר, כי פרט לשינויים האמורים, הוראות פרק ז' לרבות הטבלה שבפרק ז' להסכם 2015, ימשיכו לעמוד בתוקפם ללא שינוי.

ח. הגדלת קצובת ביגוד לעובדות החברה

30. סעיף 112 להסכם 2015 ישונה כדלקמן:

30.1. תשלום קצובת הביגוד לעובדות, יועלה מסכום של 700 ₪ לשנה ל- 800 ₪ לשנה.

30.2. ההקצאה ל"גברים ביתר מחלקות הייצור" המפורטת בסעיף 112 להסכם 2015, תועלה ותעמוד על: 4 חולצות קצרות + 4 חולצות ארוכות + 4 מכנסיים אחת לשנתיים.

30.3. תתווסף הוראה לפיה עובד הזכאי להקצאת ביגוד וביגוד שהוקצה לו יש קרע יהיה זכאי, להחלפה מיידית של הביגוד הבלוי על פי בקשתו של העובד להנהלה.

יתר הוראות הסעיף ימשיכו לעמוד בתוקפן ללא שינוי.

ט. הגדלת שי לחגים

31. סעיף 110 להסכם 2015 יבוטל ובמקומו יבוא החל ממועד חתימתו של הסכם זה ואילך, סעיף 110 חדש כאמור להלן:

"110. העובדים יקבלו, בכל שנה שי לחגים בהתאם למפורט להלן:

110.1. עובד המועסק בחברה בזמן החג מעל 12 חודשי עבודה, יהיה זכאי לקבל מתנה בחגים כמפורט להלן:

110.1.1. מתנה לחג הפסח – 700 ₪ נטו בתווי שי מגולם על חשבון החברה.

110.1.2. מתנה לראש השנה – 700 ש"ח נטו בתווי שי מגולם על חשבון החברה.

110.2. עובד המועסק בחברה מעל 3 חודשי עבודה ופחות מ-12 חודשי עבודה בזמן החג, יהיה זכאי לקבל מתנה בחגים כמפורט להלן:

110.2.1. מתנה לחג הפסח – 300 ₪ נטו בתווי שי מגולם על חשבון החברה.

110.2.2. מתנה לראש השנה – 300 ש"ח נטו בתווי שי מגולם על חשבון החברה."

למען הסר ספק, סעיף זה ייכנס לתוקפו במועד חתימת הסכם זה, דהיינו החל מחג הפסח 2019, ולא תהיה לו תחולה רטרואקטיבית.

י. החלפת פרק טו.11 להסכם 2015

32. פרק טו.11 להסכם 2015 יבוטל ובמקומו יבוא החל מינואר 2019 ואילך, פרק טו.11 חדש כאמור להלן:

"טו.11 חלוקת תווי שי בחודש אוגוסט

120. החל מינואר 2019 יבוטלו סעיפים 120 עד 122 להסכם 2015.
121. כל עובד החברה המועסק מעל 6 חודשים ביום 31.7 לכל שנה, יהיה זכאי לקבל תווי שי בסך 800 ש"ח ברוטו במהלך חודש אוגוסט בכל שנה.
122. למען הסר ספק, תווי השי כאמור בסעיף 121 לעיל לא יהוו חלק משכרו של העובד לכל דבר ועניין והעובד לא יהיה זכאי בגינם לזכויות סוציאליות ו/או נלוות כלשהן, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור: לעניין פיצויי פיטורים, לעניין הפרשות לביטוח פנסיוני, לעניין הפרשות לקרן השתלמות.

יא. עבודה בערבי חג

33. סעיף 70 להסכם 2015 יבוטל ובמקומו יבוא החל ממועד חתימתו של הסכם זה ואילך, סעיף 70 חדש כאמור להלן:

"70. מבלי לגרוע מכל דין, עובדים שישוּבּצו ויעבדו בערבי חג יהיו זכאים לתגמול בגין שעות נוספות על כל זמן עבודה מעבר לשעה 12:00 בצוהריים. מובהר כי עובדים אשר ישוּבּצו ויעבדו בערבי חג, אך לא ידרשו לעבוד באותו יום מעבר לשעה 12:00 בצוהריים כאמור, יהיו זכאים לתשלום בגין יום עבודה רגיל מלא ללא הפחתה בשכר (השלמה על חשבון החברה)."

יב. שבוע העבודה ושעות העבודה

34. סעיף 58 להסכם 2015 יתוקן כדלקמן: במקום "43 שעות עבודה שבועיות" ירשם "42 שעות עבודה שבועיות". במקום "יום עבודה הוא בן 8.6 שעות (8 שעות ו-36 דקות)" ירשם "יום עבודה בימים א'-ד' הוא בן 8.6 שעות (8 שעות ו-36 דקות) וביום ה' 7.6 שעות (7 שעות ו-36 דקות)".

35. סעיף 59 להסכם 2015 יתוקן כדלקמן: במקום "186 שעות חודשיות" ירשם "182 שעות חודשיות".

36. סעיף 61 להסכם 2015 יתוקן כדלקמן: במקום "יום העבודה של עובדי מנהלה יהיה בין 07:00 ל-16:25 (כולל הפסקות)" יירשם "יום עבודה של עובדי מנהלה בימי א'-ד' הינו בין 07:00 ל-16:25 וביום ה' הינו בין השעות 07:00 ל-15:25 (כולל הפסקות)".

ל.ר.ל
ד.ר.ל
ג.ר.ל
ס.ר.ל

פיטורי אי התאמה

- יג. סעיף 81 להסכם 2015 יתוקן ובמקום "עד 60 ימים" יירשם "עד 30 ימים". 37
38. בסוף סעיף 82 להסכם 2015 יתווסף:
- "החליטה ההנהלה כי חל שיפור בתפקודו של העובד והליך שיפור הביצועים הסתיים ללא פיטורי העובד, אך בטרם חלפה שנה מתום תקופת השיפור התברר כי חלה הידרדרות בתפקודו פעם נוספת, יחולו על עובד זה הכללים האמורים בפרק יד.1 למעט שממועד שיחת תיאום הציפיות תינתן לעובד תקופה של 30 יום (ולא 90 יום) לצורך עמידה ביעדים ובציפיות שהוצבו בפניו לצורך שיפור הליקויים."

ועד עובדים

- יד. 39. סעיף 153 להסכם 2015 יתוקן ובמקום "12 ימים" יירשם "15 ימים".
40. סעיף 154 להסכם 2015 יתוקן ובמקום "בהיקף של 50 שעות בחודש" יירשם "בהיקף חצי משרה".
41. סעיף 155 יתווסף בסוף הסעיף כדלקמן:
- "כמו כן, החל מינואר 2019 ואילך, תעביר החברה לחשבון הבנק של ועד העובדים 4,000 ש"ח בחודש לצורך פעילויות לטובת העובדים. מובהר כי החברה תישא באופן מלא במיסוי על סכום זה כהטבת רווחה לעובדים."

שונות

- טו. 42. כל התשלומים, ההטבות והזכויות המוענקים לפי הסכם זה הינם ברוטו וכפופים לניכוי מס ותשלומי חובה כדין, אלא אם צוין במפורש אחרת בהסכם זה ובהסכם 2015.
43. תוספות השכר לפי פרק ה' לעיל תהווינה שכר לכל דבר ועניין.
44. כותרות הסעיפים בהסכם זה, משמשות לצורכי נוחות בלבד, ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
45. טיוטות, מיילים וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
46. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע – וההיפך, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.
47. כל הנהלים, ההסדרים או הנוהגים הקיימים בחברה ערב חתימתו של הסכם זה, ימשיכו לחול, במעמד המשפטי ערב חתימת הסכם זה, ככל שלא בוטלו או שונו באופן מפורש במסגרת הסכם זה.

שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

- טז. 48. עם חתימת הסכם זה, מוצו כל הדרישות של הצדדים לתקופת הסכם זה. אין באמור כדי לגרוע מהוראת סעיף 10 להסכם 2015.
49. הצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי בתקופת ההסכם בעניינים המוסדרים והמוסכמים בו בלבד.

50.

ה.י.ר.
א.י.ר.
א.י.ר.
א.י.ר.

(ר.ל.)
א.י.ר.
א.י.ר.
א.י.ר.

הסכם זה יוגש לרישום בהתאם לנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957.

הסתדרות העובדים הכללית
החדשה
מרחב גליל מערבי

ולראיה באו הצדדים על החתום:
וועד עובדי

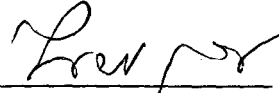
סקנ"ס

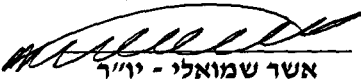
Techjet Aerofolls Ltd.
טק ג'ט אירופוליס בע"מ

טק ג'ט אירופוליס בע"מ


הסתדרות העובדים הכללית
החדשה במרחב גליל מערבי

ועד עובדי
טק ג'ט אירופוליס בע"מ

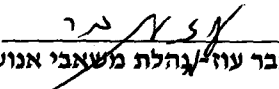

ערן מושעלי - מנכ"ל


אשר שמואלי - יו"ר
ההסתדרות במרחב גליל מערבי

הים נסראלדין - יו"ר ועד העובדים


עופר הכהן אלקיים - יו"ר
ועדת במרחב גליל מערבי

וליד חמוד - חבר ועד העובדים


ענבר עזר /נהלת משאבי אנוש


בוטרוס סוקאן - מזכיר
האיגוד המקצועי

אירינה לפקין - חברת ועד העובדים


שמואל בן עזר - חבר ועד העובדים


עתאד סעד - חבר ועד העובדים

יעקוב ברקסמן - חבר ועד העובדים


לאוניד מכלסקי - חבר ועד העובדים

נספח א'

מדדגי השכר לוותק מעל שנת עבודה בחברה קיימים בתפקידים הבאים ובתנאי שהם משמשים בתפקיד בפועל:

- 1. ב.מ.;
- 2. CNC;
- 3. מחשל;
- 4. אחראי משמרת.

ל.ע
ז.ל
א.ב
א.ב
ש.ח.ד

נ.ג.
ז.ז.

נ.ג.
א.ב.
ז.ז.

תאריך: 25/03/2019

לכבוד:

מר אשר שמואלי

יו"ר ההסתדרות במרחב גליל מערבי

כאן

א.נ.,

בהתאם להסכמות שהושגו, ברצוני להעלות על הכתב את האמור להלן:

1. השתתפות החברה בהוצאות נסיעה ואחזקת הרכב של יו"ר הועד - היות ויו"ר הועד נדרש לנסיעות לצורך ביצוע פעילותו הארגונית, ועל מנת לאפשר את פעילותו הארגונית, תשתתף החברה החל מינואר 2019 בהוצאות הנסיעה ואחזקת הרכב של יו"ר הועד המכהן בסך של 1,000 ₪ בחודש (ברוטו).
סיים יו"ר הועד את כהונתו זו יחזור לעבודתו הרגילה במשרה מלאה ולא יהיה זכאי עוד להטבת האמורה בגין הוצאות נסיעה ובאחזקת הרכב.
למען הסר ספק, תשלום זה לא יהווה חלק משכרו הקובע של יו"ר הועד לכל דבר ועניין, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעניין הפרשות סוציאליות ו/או זכויות סוציאליות ו/או פיצויי פיטורים.
2. בנוס שנת 2018 - החברה תחלק, לפני משורת הדין, מענק שנתי בגין שנת 2018 בסך של 1,000 ₪ לכל עובד שזותקו ביום 31.12.2018 היה מעל שלושה חודשים והוא עובד החברה ביום חלוקת הבונוס.

בכבוד רב,


ענבל עוז
מנהלת משאבי אנוש

