

הסכם קיבוצי מיוחד

(תיקון מס' 6 להסכם העבודה)

שנערך ונחתם ביום 19.6.2011 בחברה

- בין:
- רפאל - מערכות לחימה מתקדמות בע"מ
(להלן - "החברה" ו/או "המעביד")
- מצד אחד
- לבין:
- ארגון סגל המחקר ברפאל במערכת
הביטחון ובמשרד ראש הממשלה
(להלן - "הארגון" ו/או "נציגות העובדים")
- מצד שני
- והארגון הכריז ביום 2.12.2010 על סכסוך עבודה;
- והואיל
- והצדדים ניהלו מו"מ ליישוב הסכסוך;
- והואיל
- ובין הצדדים נחתם ביום 8.8.2000 ההסכם הקיבוצי המיוחד הידוע כ"הסכם העבודה בחברה", כפי שתוקן מזמן לזמן (להלן - "הסכם העבודה");
- והואיל
- וברצון הצדדים לשם יישוב הסכסוך לחדש את הסכם עבודה לתקופה נוספת, הכל בכפוף לתוספות ולשינויים כמפורט בהסכם זה להלן;
- והואיל
- והצדדים הגיעו להסכמות נוספות, הכל כמפורט בהסכם זה להלן.

על כן הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא

המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. הגדרות

בהסכם זה:

- 2.1 "הסכם העבודה" - ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 8.8.2000, הקרוי "הסכם העבודה בחברה", כפי שתוקן מזמן לזמן;
- 2.2 "תיקון מס' 2 להסכם העבודה" - ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 29.1.2004;

2.3 "תיקון מס' 3 להסכם העבודה" - ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 30.1.2006, הקרוי "תיקון מס' 3 להסכם העבודה בחברה";

2.4 "הסכם הפרישה" - ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין המדינה וחצדדים להסכם זה ביום 8.8.2000 והקרוי "הסכם הפרישה";

2.5 "עובד עובר" - כמשמעות הדיבור בהסכם העבודה;

2.6 "עובד עובר פנסיונר" - עובד עובר אשר סיים עבודתו במדינה בהתאם להסכם הפרישה במסגרת מסלול הפרישה לקצבה;

2.7 "עובד עובר צעיר" - עובד עובר שסיים עבודתו במדינה בהתאם להסכם הפרישה במסגרת מסלול המענק המיוחד;

2.8 "עובד חדש" - "עובד", כמשמעות הדיבור בהסכם העבודה, שאינו עובד עובר.

3. תוקף ההסכם והארכת תוקפו של הסכם העבודה

3.1 הסכם זה יעמוד בתוקפו עד ליום 30.11.2015.

3.2 במקום סעיף 4.2 לפרק א' להסכם העבודה יבוא:

"4.2 הסכם זה יעמוד בתוקפו עד ליום 30.11.2015."

3.3 במקום סעיף 4.3 לפרק א' להסכם העבודה יבוא:

"4.3 לאחר יום 30.11.2015 יחפץ הסכם זה להסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסוימת."

4. תיקון סעיף 5 של פרק ה' להסכם העבודה

4.1 לסעיף 5 של פרק ה' להסכם העבודה יתווספו הסעיפים הבאים:

"5.5 גובה תקציב הקידום עליו תחליט החברה בהתאם לסעיף 5.1 לפרק ה' להסכם העבודה בחמש השנים הקלנדריות 2011-2015 יהיה כזה ששיעור יתרת תקציב הקידום לחלוקה בכל שנה בשנים הנ"ל יהיה כמפורט להלן:-

5.5.1 יתרת תקציב הקידום לחלוקה לעובדים הפנסיונרים תהיה כדלקמן:-

5.5.1.1 בשנים 2011-2014 - יתרת תקציב הקידום השנתי לחלוקה תהיה בשיעור שלא יפחת מ- 1.3% לשנה.
5.5.1.2 בשנת 2015 - יתרת תקציב הקידום לחלוקה תהיה בשיעור שלא יפחת מ- 1.1%.

5.5.2 יתרת תקציב הקידום לחלוקה לעובדים העוברים הצעירים ולעובדים החדשים תהיה כדלקמן:-

5.5.2.1 בשנים 2011-2014 - יתרת תקציב הקידום השנתי לחלוקה תהיה בשיעור שלא יפחת מ- 2.5% לשנה.
5.5.2.2 בשנת 2015 - יתרת תקציב הקידום לחלוקה תהיה בשיעור שלא יפחת מ- 1.5%.

5.5.3 בנוסף לאמור בסעיפים 5.5.1 ו- 5.5.2, אם בשנים 2011 עד 2015 (כולל) הרווח הנקי הממוצע של רפאל בע"מ יהיה 300 מיליון שקלים חדשים לפחות, בשנת 2015 (בתחולה מחודש יולי 2015) - יתרת תקציב הקידום לחלוקה תגדל בשיעור של 2% נוספים.

5.5.4 מובהר בזאת, למען מנוע ספק, כי לצורך החישוב של סעיף 5.5.3 לעיל, הרווח הנקי לשנת 2015 יהיה תחזית הרווח שתאושר בספטמבר 2015 על ידי דירקטוריון החברה.

5.6 מוסכם בזאת במפורש, כי על אף האמור בפיסקה השניה של סעיף 5.2 של פרק ה' להסכם העבודה, הרי בכפוף לאמור בסעיף 5.5 לעיל, גובה תקציב הקידום בשנים 2011-2015 יהיה נתון לשיקול דעתה של החברה ולא ינוהל מו"מ בין החברה לבין ועד עובדי המחקר בקשר לגובה תקציב הקידום. כמו כן, מוסכם בזאת כי החלטת החברה באשר לגובה תקציב הקידום בשנים 2011-2015 לא תהווה עילה להפרת ההתחייבות לשקט תעשייתי, דהיינו עד ליום 30.11.2015 לא תחול הפיסקה השניה של סעיף 5.2 של פרק ה' להסכם העבודה (הפיסקה שתחילתה במילים "בתקופה שלאחר תקופת המעבר וגו'").

מובהר, למען מנוע ספק, כי האמור בסעיף 5.6 לעיל אינו גורע מתחולת סעיף 5.2 לגבי התקופה שלאחר יום 30.11.2015.

101

5.7 מובהר בזאת, למען מנוע ספק, כי על יתרת תקציב הקידום לחלוקה בשנים 2011-2015 תחול הוראת סעיף 7.6.3 של פרק ח' להסכם העבודה (כפי שתוקן בתיקון מס' 2 להסכם העבודה).

5.8 כמו כן, מובהר למען הסר ספק, כי הכללים הקיימים בהסכם העבודה באשר למועדי חלוקת יתרת תקציב הקידום לחלוקה (סעיף 7.6.2 של פרק ח' להסכם העבודה כפי שתוקן בתיקון מס' 2 להסכם העבודה) יחולו גם לגבי השנים 2011-2015.

5. ביטול הפחתת השכר לעובדים עובדים פנסיונרים מעל גיל 60

5.1 בתוקף מיום 1.1.2011 יבוטל סעיף 11 לנספח ב' להסכם העבודה. דהיינו, ההפחתה בשכרם המשולב החודשי של עובדים פנסיונרים בני 60 ומעלה הנעשית מכח סעיף 11 של נספח ב' להסכם העבודה תבוטל, וזאת בתוקף מיום 1.1.2011 (החל ממשכורת חודש ינואר 2011 ואילך).

5.2 ככל שבוצעו הפחתות שכר מכח סעיף 11 לנספח ב' להסכם העבודה בתקופה שמיום 1.1.2011 ואילך - הסכומים שהופחתו יוחזרו לעובדים שמהם הופחתו. ההחזר יבוצע לא יאוחר ממשכורת חודש יולי 2011.

5.3 למען מנוע ספק, ביטול סעיף 11 של נספח ב' כאמור בסעיף 5.1 לעיל, אין בו כדי לפגוע בתוקפן של הפחתות השכר שנעשו מכח אותו סעיף עד ליום 31.12.2010.

6. ביטול הפחתת השכר מכח סעיף 4 לתיקון מס' 3 להסכם העבודה

6.1 בתוקף מיום 1.1.2011 יבוטלו סעיף 10.2 של נספח ב' להסכם העבודה ונספח ב' 1 שלו. דהיינו, ההפחתה בשכר המשולב החודשי של עובדים עובדים הנעשית מכח סעיף 10.2 של נספח ב' להסכם העבודה בחברה ונספח ב' 1 שלו (סעיפים 4 ו-16 של תיקון מס' 3 להסכם העבודה) - תבוטל בתוקף מיום 1.1.2011 (החל ממשכורת חודש ינואר 2011 ואילך).

6.2 ככל שבוצעו הפחתות שכר מכח סעיף 10.2 של נספחים ב' ו-ב' 1 להסכם העבודה בתקופה שמיום 1.1.2011 ואילך - הסכומים שהופחתו יוחזרו לעובדים שמהם הופחתו. ההחזר יבוצע לא יאוחר ממשכורת חודש יולי 2011.

6.3 למען מנוע ספק, ביטול סעיף 10.2 של נספחים ב' ו-ב' 1 כאמור בסעיף 6.1 לעיל, אין בו כדי לפגוע בתוקפן של הפחתות השכר שנעשו מכח אותו סעיף עד ליום 31.12.2010.

7. שינוי מכסת החופשה השנתית

- 7.1 סעיף 1.2 של פרק ז' להסכם העבודה יבוטל, ובמקומו יבוא:
- "מכסת שעות החופשה השנתית לעובד בחברה נקבעת בהתאם לותק בחברה, כמפורט להלן:
- ותק של עד שנתיים עבודה בחברה - 153 שעות חופשה שנתית בימי עבודה.
- ותק של למעלה משתי שנות עבודה בחברה ועד ארבע שנות עבודה בחברה - 171 שעות חופשה שנתית בימי עבודה.
- ותק של למעלה מארבע שנות עבודה בחברה ועד שש שנות עבודה בחברה - 189 שעות חופשה שנתית בימי עבודה.
- ותק של למעלה משש שנות עבודה בחברה - 207 שעות חופשה שנתית בימי עבודה."
- 7.2 תוקף סעיף 7.1 של הסכם זה לעיל הינו החל מיום 1.1.2011 ואילך.

8. המרת הזכויות למענק יובל

- 8.1 סעיף 17 של פרק ז' להסכם העבודה (כפי שהוסף בסעיף 3 של תיקון מסי 3 להסכם העבודה) יבוטל, וזאת במועדים כדלקמן:
- 8.1.1 בכל הנוגע לעובדים עובדים צעירים ולעובדים חדשים - תוקף הביטול הינו החל מיום 1.1.2011.
- 8.1.2 בכל הנוגע לעובדים עובדים פנסיונרים - תוקף הביטול הינו החל מיום 1.1.2016.
- 8.2 דהיינו, החל מיום 1.1.2011, לא יהיו עובדים עובדים צעירים ועובדים חדשים זכאים לתשלום מענק יובל, והחל מיום 1.1.2016, לא יהיו עובדים עובדים פנסיונרים זכאים לתשלום מענק יובל.
- 8.3 מובהר למען הסר ספק, כי הביטול כאמור בסעיף 8 זה לעיל יחול גם לגבי מי שכבר קיבלו את המענק קודם למועד תחילתו של הביטול.
- 8.4 בגין ביטול הזכויות למענק יובל, תשולם לעובדים תוספת לשכר המשולם החודשי בשיעורים ובמועדים כדלקמן:
- 8.4.1 לעובדים חדשים שנקלטו לחברה עד יום 31.12.2002 תשולם בתוקף מיום 1.1.2011 תוספת של 3.25% על בסיס השכר המשולם החודשי של משכורת חודש דצמבר 2010.
- 8.4.2 לעובדים חדשים שנקלטו לחברה מיום 1.1.2003 ועד ליום 31.12.2007 תשולם בתוקף מיום 1.1.2011 תוספת של 2.8% על בסיס

השכר המשולב החודשי של משכורת חודש דצמבר 2010 או על בסיס המשכורת הראשונה שלהם בחברה המאוחר מביניהם.

8.4.3 לעובדים חדשים שנקלטו לחברה מיום 1.1.2008 ועד ליום 30.4.2011 תשולם בתוקף מיום 1.1.2011 תוספת של 2.5% על בסיס השכר המשולב החודשי של משכורת חודש דצמבר 2010.

8.4.4 לעובדים עוברים צעירים תשולם בתוקף מיום 1.1.2011 תוספת של 3.25% על בסיס השכר המשולב החודשי של משכורת חודש דצמבר 2010.

8.4.5 לעובדים עוברים פנסיונרים תשולם בתוקף מיום 1.1.2016 תוספת בשיעור 3.2% על בסיס השכר המשולב החודשי של משכורת חודש דצמבר 2015.

מובהר למנעת ספק, כי עובדים עוברים פנסיונרים שסיימו עבודתם קודם ליום 1.1.2016 - לא יהיו זכאים לתוספת האמורה בסעיף זה לעיל.

8.5 מוסכם בזאת במפורש, כי עובדים חדשים שהתקבלו לעבודה מיום 1.5.2011 ואילך, לא יהיו זכאים למענק יובל ולא יהיו זכאים לכל תוספת שכר לפי האמור בסעיף 8 זה.

9. ביטול הזכאות למשכורת יג'

9.1 החל מיום 1.1.2011, מבוטלת זכאות העובדים החדשים למשכורת יג'.

9.2 החל מיום 1.1.2016, תבוטל זכאות העובדים העוברים למשכורת יג'.

9.3 לאור האמור בסעיפים 9.1 ו-9.2 לעיל, מבוטל סעיף 16.1 לפרק ז' לחסכם העבודה. בכל הנוגע לעובדים החדשים, תוקף הביטול הינו מיום 1.1.2011 (בכפוף לסעיף 9.5 להלן) ובכל הנוגע לעובדים העוברים תוקף הביטול הינו החל מיום 1.1.2016.

9.4 בגין ביטול הזכאות למשכורת יג' תשולם לעובדים תוספת לשכר המשולב החודשי בשיעורים ובמועדים כדלקמן:

9.4.1 לעובדים החדשים תשולם בתוקף מיום 1.1.2011 תוספת של 7.7% על בסיס השכר המשולב החודשי של משכורת חודש דצמבר 2010.

ההתחשבות בגין תשלום הפרשי השכר בעקבות האמור בסעיף 9.4.1 זה לעיל מצד אחד ובגין קיצוז תשלום מחצית משכורת יג' ששולם לעובדים החדשים במשכורת חודש מרץ 2011 מצד שני, תעשה במשכורת חודש יולי 2011.

- 9.4.2 לעובדים העובדים הצעירים תשולם בתוקף מיום 1.1.2016 תוספת של 6.7% על בסיס השכר המשולב החודשי של משכורת חודש דצמבר 2015.
- 9.4.3 לעובדים העובדים הפנסיונרים תשולם בתוקף מיום 1.1.2016 תוספת של 5.7% על בסיס השכר המשולב החודשי של משכורת חודש דצמבר 2015.
- 9.5 למרות האמור בסעיפים 9.1, 9.3 ו-9.4 לעיל, לגבי עובדים חדשים שהינם במועד חתימת הסכם זה במעמד של עובדים "ארעיים", כמשמעות הדיבור בהסכם העבודה, יחולו ההוראות, כדלקמן:
- 9.5.1 ביטול הזכאות למשכורת יג' יחול רטרואקטיבית מה-1 לחודש ינואר של השנה הקלנדרית שבה יהפוך עובד כאמור ל"עובד קבוע", כמשמעות הדיבור בהסכם העבודה. מובהר, כי עד מועד ביטול הזכאות כאמור, יהיו העובדים החדשים זכאים לקבלת משכורת יג' בהתאם לסעיף 16.1 לפרק ו' להסכם העבודה.
- 9.5.2 החל ממשכורת חודש ינואר של השנה הקלנדרית שבה הפך העובד לעובד קבוע, יהיה העובד כאמור זכאי לתוספת של 6.7% על בסיס השכר המשולב החודשי של משכורת חודש דצמבר שלפני מועד הפיכתו לעובד קבוע.
- 9.5.3 במשכורת החודש הקלנדרי שלאחר החודש שבו יהפוך עובד כאמור לעובד קבוע תעשה התחשבות על פי האמור בסעיף 9.5 זה לעיל (זיכוי בתוספת השכר לפי סעיף 9.5.2 לעיל וקיוו התשלומים ששולמו לו באותה שנה קלנדרית בגין משכורת יג').
- 9.6 למען הסר ספק, עובד שהסכם העבודה בחברה יחול עליו רק לאחר מועד חתימת הסכם זה, לא יהיה זכאי למשכורת יג' ולא יהיה זכאי לתוספת שכר כלשהי בגין אי זכאותו האמורה.

10. תגמול רבעוני

10.1 סעיף 1.1 הקיים של פרק ו' בהסכם העבודה יבוטל ובמקומו יבוא:

"1.1 אחת לרבעון, בחודשים ינואר, אפריל, יולי ואוקטובר של השנה תחליט החברה על פי שיקול דעתה, האם ובאיזה שיעור לקבוע תקציב לתגמול רבעוני בגין הרבעון החולף, ובלבד שבכל מקרה לא יעלה הסכום הכולל של תקציב התגמול הרבעוני שיקבע על ידי החברה, אם ובמידה שיקבע, על השיעור שיפורט להלן מן השכר החודשי המשולב ששולם לכלל העובדים שחל עליהם הסכם זה בכל

חודשי הרבעון שבגיניו מחולק אותו תגמול רבעוני
(להלן - השכר הרבעוני).

השיעורים האמורים הינם כדלקמן:

1.1.1 התקציב לתגמול הרבעוני שישולם במשכורת
חודש יולי 2011 ואוקטובר 2011 - לא יעלה
על 14% מן השכר הרבעוני.

1.1.2 התקציב לתגמול הרבעוני שישולם במשכורת
חודש ינואר 2012, אפריל 2012 ויולי 2012 -
לא יעלה על 15% מן השכר הרבעוני.

1.1.3 התקציב לתגמול הרבעוני שישולם במשכורת
חודש אוקטובר 2012, ינואר 2013 ואפריל
2013 - לא יעלה על 16% מן השכר הרבעוני.

1.1.4 התקציב לתגמול הרבעוני שישולם במשכורת
חודש יולי 2013 ואוקטובר 2013 - לא יעלה על
17% מן השכר הרבעוני.

1.1.5 התקציב לתגמול הרבעוני שישולם במשכורת
חודש ינואר 2014, אפריל 2014 - לא יעלה על
18% מן השכר הרבעוני.

1.1.6 התקציב לתגמול הרבעוני שישולם במשכורת
חודש יולי 2014 ואילך - לא יעלה על 19% מן
השכר הרבעוני.

11. תוספת מיוחדת לעובדים חדשים

עובדים חדשים אשר קיבלו קביעות עד ליום 31.12.2010 ואשר יתקיימו יחסי
עובד-מעביד בינם לבין החברה ביום 31.12.2011 (שני התנאים הם מצטברים), יקבלו
תוספת לשכרם המשולב החדשי בסך 210 ש"ח, וזאת בתוקף ממשכורת חודש ינואר
2012 המשולמת ביום 1.2.2012.

12. קבלת קביעות

12.1 עובד חדש אשר ניתן לו על ידי החברה מעמד של עובד קבוע ואשר במועד מתן
הקביעות נמצא בתחום שכר 6 יועלה החל מהראשון לחודש שבו ניתן לו מעמד
של עובד קבוע לתחום שכר 5.

12.2 אם שכרו המשולב החודשי של עובד, שחל לגביו סעיף 12.1, במועד קבלת הקביעות, גבוה מהשכר המינימלי של תחום שכר 5, לא יחול שינוי בשכרו המשולב החודשי של העובד.

אם שכרו המשולב החודשי של עובד, שחל לגביו סעיף 12.1, במועד קבלת הקביעות, נמוך מהשכר המינימלי של תחום שכר 5, יוגדל שכרו המשולב החודשי החל מהראשון בחודש שבו ניתן לו מעמד של עובד קבוע ויעמוד על השכר המינימלי של תחום שכר 5.

12.3 סעיף זה יכנס לתוקפו החל ממועד חתימת הסכם זה. מובהר, כי סעיף זה יחול גם לגבי עובדים חדשים שהפכו לעובדים קבועים קודם למועד חתימת הסכם זה, וזאת בתוקף ממועד חתימת הסכם זה.

12.4 עלות תוספות השכר שיחולו בעקבות סעיף 12 זה יבואו על חשבון תקציב הקידום של השנה הקלנדרית, שבה זכה העובד למעמד של עובד קבוע. במקרה שבו תקציב הקידום של אותה שנה קלנדרית כבר חולק - תבוא עלות תוספות השכר שיחולו לפי סעיף 12 זה על חשבון תקציב הקידום של השנה הקלנדרית שלאחריה, זאת מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 2.3 של פרק ה' להסכם העבודה.

13. עדכון תחומי השכר

בנוסף לעדכון תחומי השכר על פי הקבוע בסעיף 6 של פרק ה' להסכם העבודה, יעודכנו תחומי השכר כדלקמן:

13.1 בתוקף מיום 1.1.2011, יעודכנו תחומי השכר בגין ההגדלה בשיעור 1% בשכר העובדים בעקבות ביטול הזכאות למענק יובל.

13.2 בתוקף מיום 1.1.2011, יעודכנו תחומי השכר בשיעור 1% בגין ביטול משכורת יג' לעובדים.

13.3 בתוקף מיום 1.1.2012, יעודכנו תחומי השכר בסכום של 210 ש"ח (נומינלי) בעקבות תוספת השכר האמורה בסעיף 11 של הסכם זה לעיל.

14. תגמול רבעוני - הפרשים

14.1 אם החליט דירקטוריון החברה לחלק לעובדים בוגס בגין רווח בשנה קלנדרית מסוימת מבין השנים 2011 עד 2015, כאשר הרווח בגינו החליט הדירקטוריון לחלק את הבונוס גבוה מ-6% מהמכירות באותה שנה, יהיו העובדים זכאים לתשלום הפרשים בגין התגמול הרבעוני ששולם באותה שנה (ארבעה רבעונים), הכל בהתאם לאמור בסעיף 14 זה להלן (להלן - "הפרשי התגמול הרבעוני").

בסעיף 14 זה: -

"המכירות" משמע - הסכום המופיע תחת הכותרת "מכירות" בדו"ח רווח והפסד (רפאל מאוחד).

"הרווח" משמע - הסכום המופיע תחת הכותרת "רווח נקי (אחרי מס)" בדו"ח רווח והפסד (רפאל מאוחד).

14.2 שיעור הפרשי התגמול הרבעוני מן השכר החודשי המשולב של העובדים הזכאים להפרשים (סעיף 14.4 להלן) שישולם על ידי החברה בגין רבעון מסוים יחושב על פי הנוסחה כדלקמן:

$$X = 1.5 \times (Y - 6) \times Z/100$$

כאשר: -

X = שיעור (אחוז) הפרשי התגמול הרבעוני בכל אחד מחודשי הרבעון (ארבעה רבעונים) באותה שנה.

$$Y = \frac{\text{רווח מכירות}}{100}$$

כאשר Y יהיה תמיד גדול מ-6% ולא יעלה על 10% ($10\% \geq Y > 6\%$).

Z = ציון הדירקטוריון (באחוזים) ברבעון הרלוונטי של השנה הקלנדרית עברה מחולקים הפרשי התגמול הרבעוני.

14.3 הפרשי התגמול הרבעוני ישולמו במשכורת חודש אפריל של השנה העוקבת לשנה הקלנדרית שבגינה ישולמו הפרשי התגמול הרבעוני.

14.4 להפרשי התגמול הרבעוני בגין רבעון מסוים, יהיו זכאים אך ורק עובדים אשר קיבלו תגמול רבעוני ברבעון שבגינו משולמים הפרשי התגמול הרבעוני ואשר במועד תשלום המשכורת שבה משולמים הפרשי התגמול הרבעוני מתקיימים בינם לבין החברה יחסי עובד-מעביד (שני התנאים הם מצטברים, להוציא עובדים שפרשו מטעמי גיל או נכות או פטירה (חוי"ח) שלגביהם מספיק רק התנאי הראשון) (בסעיף זה - "העובדים הזכאים להפרשים").

14.5 הפרשי התגמול הרבעוני יחולקו לעובדים הזכאים להפרשים על פי החלוקה הבאה:

14.5.1 40% מסכום הפרשי התגמול הרבעוני יחולקו לכלל העובדים הזכאים להפרשים בשיעור (אחוז) זהה שיחושב מהשכר החודשי המשולב הרבעוני של כל עובד ברבעון שבגינו משולמים הפרשי התגמול הרבעוני.

14.5.2 60% מסכום הפרשי התגמול הרבעוני יחולקו לעובדים הזכאים להפרשים, אשר קיבלו תגמול רבעוני דיפרנציאלי ברבעון שבגינו משולמים הפרשי התגמול הרבעוני, וזאת בהתאם ליחס החלוקה הדיפרנציאלי של התגמול הרבעוני שחולק לאותו עובד באותו רבעון.

14.6 נוסחת חישוב הפרשי התגמול הרבעוני שבסעיף 14.2 לעיל, מבוססת על הנחיות רשות החברות הממשלתיות לחלוקת בונוס בגין רווח לעובדים בשיעור של 10% מהרווח של אותה שנה.

אם הבונוס בגין רווח של שנה קלנדרית מסוימת מבין השנים 2011-2015 יהיה גבוה או נמוך מ-10% מהרווח של אותה שנה, יגדל או יקטן, לפי העניין, סכום הפרשי התגמול הרבעוני באותה שנה באותו שיעור (לדוגמא: אם בשנה מסוימת החליט הדיקטוריון לחלק בונוס בשיעור של 12% מהרווח, דהיינו גידול של 20%, יגדל סכום הפרשי התגמול הרבעוני גם הוא ב-20%. ולחיפך: אם הוחלט על 8%, יקטן סכום הפרשי התגמול הרבעוני ב-20%).

מצורפת **נספח א'** להסכם זה דוגמא מספרית להמחשה.

15. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

15.1 מיצוי תביעות

הסכם זה מחווה מיצוי סופי ומוחלט של כל תביעות הצדדים ובתקופת תוקפו לא יחול האמור בסעיפים 1.2 ו-1.3 של פרק יח' של הסכם העבודה.

15.2 שקט תעשייתי

בתקופת תוקפו של הסכם זה, העובדים ונציגותם ישמרו על שקט תעשייתי מוחלט, למעט במקרים כאמור בסעיפים 2.1.2 ו-2.1.3 לפרק יח' של הסכם העבודה.

סעיף 2.1.1 לפרק יח' של הסכם העבודה לא יחול בתקופת תוקפו של הסכם זה (עד 30.11.2015).

למניעת כל ספק, בתקופת תוקפו של הסכם זה, יחול האמור בסעיף 2.2 של פרק יח' להסכם העבודה.

16. תיקון סעיפים בפרק יג' של הסכם העבודה ונספח יז' להסכם העבודה

16.1 סעיף 2.16 רישא בפרק יג' של הסכם העבודה יתוקן, ונוסחו יהיה כדלקמן:

"2.16 לאחר תום תקופה בת 15 שנים מיום המעבר (היינו החל מ-1.12.2015) יבוטל סעיף 1.2 המופיע לעיל במקומו יבוא:"

16.2 סעיף 2.17 רישא בפרק יג' של הסכם העבודה יתוקן, ונוסחו יהיה כדלקמן:

"2.17 לאחר תום תקופה בת 15 שנים מיום המעבר (היינו
חל מ-1.12.2015) יבוטלו סעיפים 2.1-2.15 לעיל
(במקומם יבוא הליך פיטורי צמצומים כדלקמן):

16.3 בסעיף 28 רישא של נספח יז' במקום "לאחר 13 שנה מיום המעבר", יבוא:
"לאחר 15 שנה מיום המעבר".

ולראיה באו הצדדים על החתום:

(א.א. אביגדור)

ארגון סגל המחקר ברפאל במערכת
חביטחון ובמשרד ראש הממשלה

רפאל

סילון

רפאל - מערכות לחימה מתקדמות בע"מ

נספח א'

דוגמה מספרית להמחשת סעיף 14

1. נתונים:
- מכירות בשנת 2011 – 7000 מ"ח
 - רווח בשנת 2011 – 560 מ"ח
 - ציון דירקטוריון (Z) – 90%
 - סה"כ שכר משולב שנתי של העובדים הזכאים – 400 מ"ח
2. חישוב שיעור הרווח (Y) – סעיף 14.2):
- $$y = \frac{\text{רווח 2011}}{\text{מכירות 2011}} * 100 = \frac{560}{7,000} * 100 = 8$$
3. חישוב שיעור הפרשי התגמול (X) – סעיף 14.2):
- $$X = 1.5 * (Y - 6) * \frac{90}{100} = 1.5(8 - 6) * 0.9 = 2.7\%$$
4. חישוב הפרשי התגמול הזהה (סעיף 14.5.1):
- $$\text{שיעור ההפרשים הזהה} = X * \frac{45}{100} = 2.7 * 0.45 = 1.215\%$$
- היינו -

כל עובד זכאי לקבל הפרשים של 1.215% שיחושב מהשכר המשולב החודשי שלו ברבעון

5. חישוב הפרשי התגמול הדיפרנציאלי;

5.1 חישוב שיעור התקציב להפרשי התגמול הדיפרנציאלי;

$$\text{שיעור ההפרשים} = X * \frac{55}{100} = 2.7 * 0.55 = 1.485\%$$

5.2 חישוב תקציב התגמול הדיפרנציאלי לכל רבעון (הנחה – סה"כ שכר משולב חודשי רבעוני זהה);

$$\begin{aligned} \text{תגמול רבעוני} &= \frac{1.485}{100} * \frac{400,000,000}{4} = \\ &= 0.01485 * 100,000,000 = \\ &= 1,485,000 \text{ ש"ח} \end{aligned}$$

6. חישוב הפרשי תגמול בהנחה של חלוקת בונוס בגין רווח בשיעור של 12% מהרווח במקום 10% (סעיף 14.6):

6.1 חישוב שיעור הפרשי התגמול (X) – סעיף 2 לעיל);

$$X = X * \left(\frac{12}{10} \right) = 2.7 * 1.2 = 3.24\%$$

6.2 סעיפים 4 ו 5 לעיל משתנים בהתאמה.