

## הסכם קיבוצי מיוחד

### הסכם העבודה בחברה (תיקון מס 1)

### שנערך ונחתם ביום 21 בחודש נובמבר שנת 2001

**בין:** רפאל – רשות לפיתוח אמצעי לחימה בע"מ

(להלן: "החברה")

באמצעות המוסמך להתחייב בשמה, מר יגאל סרברו

**מצד אחד**

**לבין:** ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון

ובמשרד ראש הממשלה

(להלן – "הארגון")

באמצעות המוסמכים להתחייב בשמו,

מר יוסף שלזינגר ומר יצחק לוי

**מצד שני**

**הואיל:** ובין הצדדים להסכם זה נחתם ביום 8.8.2000 הסכם קיבוצי מיוחד הקרוי הסכם העבודה

בחברה (להלן – "ההסכם הקיבוצי המקורי");

**והואיל:** וברצון הצדדים לערוך מספר שינויים בהסכם הקיבוצי המקורי;

### על כן הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. ההסכם הקיבוצי המקורי יתוקן על פי האמור בהסכם מתקן זה להלן.
3. בפרק א, סעיף 2 להסכם הקיבוצי המקורי תתוקן ההגדרה של "עובד עובד מיוחד" כך שבמקום ההגדרה שם תופיע ההגדרה החדשה שלהלן:

"עובד עובר מיוחד" - עובד עובר ששמו מופיע בנספח א של ההסכם הקיבוצי המקורי, עובד עובר ששמו מופיע **בנספח א** להסכם מתקן זה וכן עובד עובר אשר בתקופת המעבר יקבע על ידי הסמנכ"ל למשאבי אנוש בחברה כעובד עובר מיוחד, וזאת בכפוף לכך שהעובד הסכים בכתב להיכלל ברשימת העובדים העוברים המיוחדים וועד עובדי המחקר לא התנגד לכך."

4. בפרק ב בסעיף 3 להסכם הקיבוצי המקורי, בסופו, תתווסף פסקה חדשה 3.5 כדלקמן:-

"3.5 למרות כל האמור בסעיף 3 זה לעיל, לאחר תקופת המעבר, אם אחוז העובדים בעלי כישורים של עובד מחקר המועסקים כעובדי חוץ מחקריים מבוקרים כאמור בסעיף 6.1.4 של פרק זה להלן מתוך העובדים הקבועים (להלן בסעיף זה – "A") יהיה קטן מ- 17.5% יתווסף ההפרש (להלן – "C = A – 17.5") (C) לאחוז העובדים שאותם רשאת החברה להעסיק בחוזי עבודה אישיים לאחר תקופת המעבר; ואולם מוסכם בזאת, כי מסר העובדים שיועסקו בחוזי עבודה אישיים במסגרת סעיף 3.1.2 של פרק זה, לא יעלה על 7.5% ממספר עובדי המחקר הקבועים בחברה.

**בנספח ב** להסכם מתקן זה מצורפת דוגמא מספרית להמחשה.

מובהר למניעת כל ספק כי אין בסעיף 3.4.2 לעיל החל בתקופת המעבר כדי לגרוע מתוקף הוראת סעיף 3.5 זה שיחול בתקופה שלאחר תום המעבר."

5. בפרק ה בסעיף 7.2 להסכם הקיבוצי המקורי לאחר הפסקת השלישית ולפני הדוגמא יבוא:

"העדכון לפי סעיף 7.2 זה יבוצע במשכורת חודש פברואר של השנה הקלנדרית, המשולמת ב- 1 למרץ של השנה וזאת בתחולה מהאחד בינואר של אותה שנה קלנדרית."

6. בפרק ה בסעיף 7.3 להסכם הקיבוצי המקורי במקום: "שעודכן בינואר" יבוא: "שעודכן במשכורת חודש פברואר בתחולה מהאחד בינואר" ובהמשך במקום: "החל מאותו חודש ינואר יבוא: "החל ממשכורת חודש פברואר בתחולה מהאחד בינואר של אותה שנה קלנדרית".

7. בפרק ה בסעיף 7.6.2 להסכם הקיבוצי המקורי במקום: "בחודש ינואר" יבוא: "במשכורת חודש פברואר בתחולה מהאחד בינואר של אותה שנה קלנדרית".

8. בפרק ה' לסעיף 7.3 להסכם הקיבוצי המקורי יש להוסיף פסיקה חדשה כדלקמן:-

" – לעובדים עוברים ששכרם המשולב החודשי לפני העדכון כאמור לעיל, נמוך מהשכר המינימלי בתחום השכר שבו הם משובצים, וזאת עקב הפחתת השכר בתקופת המעבר בלבד (עפ"י השיעורים הנקובים בנספח ב1 להסכם זה), יוגדל החל ממשכורת חודש פברואר של השנה הקלנדרית האמורה, בתוקף מהאחד בינואר של אותה שנה קלנדרית, שכרם המשולב החודשי בסכום שבו עודכן השכר המינימלי בתחום השכר בו הם משובצים, או עד לסכום שבו ישווה שכרם המשולב החודשי לשכר המינימלי של תחום השכר שבו הם משובצים, הנמוך מבין השניים."

9. בנספח ב, בסעיף 11.2 להסכם הקיבוצי המקורי במקום הנוסחה "(52-P) X 1.5" תבוא הנוסחה "P – 52"

10. בנספח ב, סעיף 11.3 להסכם הקיבוצי המקורי ימחק כולו, במקומו יבוא סעיף 11.3 חדש כדלקמן:

"11.3 מוסכם בזאת, כי אחוז ההפחתה מהשכר המשולב החודשי לפי סעיף 11.2 של נספח זה לעיל לא יעלה על 12%.

דוגמאות חישוב:

דוגמה א:

שכר משולב חודשי	- 14,000 ש"ח
שיעור קיצבת פרישה	- 60%
חישוב אחוז ההפחתה לפי הנוסחה –	$60 - 52 = 8\%$
אחוז ההפחתה –	8%
סכום ההפחתה	$1,120 \text{ ש"ח} = 8\% \times 14,000$

דוגמה ב:

שכר משולב חודשי	- 14,000 ש"ח
שיעור קיצבת פרישה	- 66%
חישוב אחוז ההפחתה לפי הנוסחה –	$66 - 52 = 14\%$
אחוז ההפחתה –	$14\% > 12\%$
סכום ההפחתה	$1,680 \text{ ש"ח} = 12\% \times 14,000$

תחולת סעיף 10 זה – " 1.1.2001

11. בפרק טו בסעיף 2.3.1 להסכם הקיבוצי המקורי יתווספו לאחר המילים "הינו עובד קבוע בחברה" המילים הבאות:

"או הינו עובד ארעי שיש לו פוליסת ביטוח מנהלים בת 5 שנים לפחות ממקום עבודה קודם או מקומות עבודה קודמים הכוללת סעיף של שחרור כספי הפיצויים במקרה של התפטרות העובד."

12. בפרק ז, לאחר סעיף 1.2 להסכם הקיבוצי המקורי, יתווסף סעיף חדש 1.2 א כדלקמן:

"בתקופת המעבר הסמנכ"ל למשאבי אנוש של החברה יהיה רשאי במקרים חריגים, על פי קריטריונים שיקבעו על ידו, לאשר לעובד 23 ימי חופשה שנתית בימי עבודה אף אם אין לאותו עובד ותק של למעלה משש שנות עבודה בחברה, ובלבד שאותו עובד הינו במשך למעלה משש שנים בעל כישורים של עובד מחקר. מכסת האישורים לפי סעיף זה 1.2 א לא תעלה על 100 אישורים לשנה.

לאחר תקופת המעבר יערך בין הצדדים דיון בקשר לשאלה האם ובאיזה אופן ימשך הסדר זה."

13. בפרק ז, לאחר סעיף 8.1 להסכם הקיבוצי המקורי, יתווסף סעיף חדש 8.1 א כדלקמן:

"בתקופת המעבר הסמנכ"ל למשאבי אנוש של החברה יהיה רשאי במקרים חריגים, על פי קריטריונים שיקבעו על ידו, לאשר לעובד מכסת ימי הבראה בהתאם לשנות הותק של העובד כבעל כישורים של עובד מחקר וזאת במקום ויתקו בחברה. מכסת האישורים לפי סעיף זה 8.1 א לא תעלה על 100 אישורים לשנה.

לאחר תקופת המעבר יערך בין הצדדים דיון בקשר לשאלה האם ובאיזה אופן ימשך הסדר זה."

14. תוקף הוראות הסכם זה החל מיום חתימתו. אין באמור כדי לגרוע מתוקף הוראות סעיפים 8 ו-10 לפיהן תוקפן יהיה החל מיום 1.1.2001 ומתוקף הוראת סעיף 4 לעיל לפיה סעיף זה יחול מתום תקופת המעבר ואילך.

15. א. לאמור במכתבי הממונה על יחסי עבודה כא/0/שכר/63 ו- כא/0/שכר/90 מיום 10.4.2001 ומיום 24.5.2001 המצורפים להסכם קיבוצי זה כחלק בלתי נפרד ממנו ומסומנים כנספחים 1 ג-2 ינתן תוקף של הסכם קיבוצי.

ב. כל אחד מהצדדים להסכם זה יהיה רשאי, בכל עת, בהודעה מראש של 60 ימים לבטל את האמור בסעיף 15 א לעיל.

ג. מוסכם כי במקרה שבו יעשה שימוש בזכות הביטול לפי סעיף 15 ב לעיל יחול הביטול הן במישור האובליגטורי והן במישור האישי, דהיינו הביטול יפקיע גם את זכויותיו האישיות של מי מהעובדים, ככל שנוצרה לו כזו מכח האמור בסעיף 15 א לעיל **ונספחים ג1 – ג2**, לרבות מי מהעובדים שהופעל לגביו האמור **בנספחים ג1 – ג2**, כולו או חלקו. עובד לא יוכל לטעון להמשך תחולת איזו מהוראות **נספחים ג1 – ג2** להסכם זה.

מובהר, כי בכל הקשור לנושאים שהוסדרו **בנספחים ג1 – ג2** להסכם זה, במקרה של שימוש בזכות הביטול לפי סעיף 15 ב לעיל, יחזור לקדמותו המצב המשפטי שהיה קיים ערב החתימה על הסכם קיבוצי הכולל את סעיף 15 א, דהיינו לצדדים ולעובדים יעמדו, בכל הקשור לנושאים שהוסדרו **בנספחים ג1 – ג2** להסכם זה, הזכויות והחובות שהיו להם, ככל שהיו, בטרם נחתם ההסכם הקיבוצי הכולל את סעיף 15 א לעיל.

ד. מובהר בזאת, כי אין באמור בסעיף 15 זה בכדי לפגוע באמור בסעיף 6.1 לפרק ד לעניין הצורך בהסכמת העובד להעסקה במשרה חלקית בכל מקרה אחר.

### ולראיה באו הצדדים על החתום:

( - )  
ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון  
ובמשרד ראש הממשלה

( - )  
רפאל – רשות לפיתוח אמצעי לחימה בע"מ

### נספח ב

#### דוגמה לסעיף 4 של ההסכם המתקן

#### 1. נתונים:

מספר העובדים הקבועים -	1,300 עובדים.
מספר העובדים המועסקים כעובדי חוץ מבוקרים -	180 עובדים.

#### 2. חישוב A ו-C:

מספר העובדים המועסקים כעובדי חוץ מבוקרים

$$\%A = \text{מספר העובדים הקבועים} \times 100 =$$

$$1,300 \quad 13.8\% = 100 \times 180 =$$

$$1.7\% = 13.8 - 17.5 = [A - 17.5] = C$$

### 3. מספר העובדים שאותם רשאת החברה להעסיק בחוזי עבודה אישיים:

$$= \text{מספר העובדים הקבועים} \times \frac{C + \text{אחוז על פי סעיף 3 לפרק זה}}{100} =$$

$$243 = \frac{3.7 + 15}{100} \times 1,300 =$$

ובתנאי כי מספר העובדים שיועסקו בחוזי עבודה אישיים מתוך המספר הנ"ל במסגרת סעיף 3.1.2 של פרק זה לא יעלה על:

$$98 \text{ עובדים} = 1,300 \times \frac{7.5}{100}$$

## נספח ג 1

י"ז ניסן תשס"א  
10 אפריל 2001  
כא/0/שכר/63

אל: בעלי תפקיד מרמת מדור ומעלה (באמצעות מנהלי משא"ן)

### הנדון: סדרי רישום ודווח ברפאל בע"מ – העדרות על חשבון שכר

1. עובד הנעדר מהעבודה מחוייב בתאום ובקבלת אישור מראש של הממונה, למעט מקרים של היעדרות בלתי צפויה (לדוגמה: מחלה) אשר גם היא מחייבת עדכון הממונה בהקדם האפשרי.

2. ביקש העובד להעדר מהעבודה וקיבל אישור הממונה, רשאי הממונה על פי שיקול דעתו ובאם אין בכך פגיעה בעבודה, לאשר לעובד שהיעדרותו תהיה על חשבון שכר ולא על חשבון חופשתו וזאת רק במקרה שלעובד יתרת חופשה הקטנה מ- 250 שעות.

במקרה של עובד מחקר עובר, לו יתרות צבורות בקרן השתלמות הדולרית מתקופת עבודתו במדינה, הרוצה לצאת להשתלמות על חשבון היתרות הנ"ל, רשאי הממונה לאשר לו, עפ"י בקשתו, היעדרות ע"ח שכר לצורך כך ללא התחשבות במגבלת יתרת החופשה.

3. קיבל העובד אישור ממונה להיעדרות על חשבון שכר יוחלו עליו הכללים הבאים:

(1) עבור הזמן שבו נעדר העובד על חשבון שכר שלא יהיה העובד זכאי לקבל משכורת.

(2) נעדר עובד בתקופת מסוימת לפרקי זמן מצטברים כמפורט להלן, יראו את סה"כ היעדרויותיו באותה תקופה בהתאמה כאילו ביקש העובד לעבוד משרה חלקית, לכל דבר ועניין.

א. היעדרות של יותר מ- 20 שעות בתקופה של חודש קלנדרי.

ב. היעדרות של יותר מ- 120 שעות בתקופה של שנה המתחילה ב- 1.4 ומסתיימת ב- 31.3 של השנה הקלנדרית הבאה.

ב ב ר כ ה ,

( - )

שחר אליעזר

הממונה על יחסי עבודה

## נספח ג 2

ב סיון תשס"א

10 מאי 2001

כא/0/שכר/90

אל: בעלי תפקיד מרמת מדור ומעלה (באמצעות מנהלי משא"ן)

הנדון: סדרי רישום ודווח ברפאל בע"מ – העדרות על חשבון שכר  
סימוכין: מכתבי בנושא כא/0/שכר/63 מיום 10.4.2001

יש להוסיף לאמור במכתבי שבסימוכין את הכלל הבא באשר לעובד מחקר היוצא להשתלמות מאושרת, על חשבון היתרות הצבורות שלו בקרן ההשתלמות הדולרית:

עובד מחקר אשר יצא להשתלמות, שאושרה לו, על חשבון היתרות הצבורות שלו בקרן ההשתלמות הדולרית, רשאי להעדר, לצורך השתלמות זו בלבד, על חשבון שכר עד 100 שעות בשנה בלי שהדבר יחשב לו כעבודה במשרה חלקית.

נעדר עובד המחקר על חשבון שכר לצורך השתלמות, שאושרה לו, על חשבון היתרות הצבורות שלו בקרן השתלמות הדולרית מעל 100 שעות, יראו את השעות שמעבר ל- 100 השעות כשעות היעדרות על חשבון שכר, באותה תקופה בהתאמה, כאילו בקש העובד לעבוד משרה חלקית כאמור בסעיף 3 (2) במכתבי שבסימוכין.

ב ב ר כ ה ,

( - )

שחר אליעזר

הממונה על יחסי עבודה