

צו הרחבה להסכם קיבוצי בענף השמירה והאבטחה

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957¹ (להלן – החוק), אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שמספרו 7029/2014, מיום כ"ד בתמוז התשע"ד (22 ביולי 2014), שבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, וכי ההוראות המורחבות שבתוספת יחולו על כל העובדים והמעסיקים בענף השמירה והאבטחה בישראל.

צו זה יחול מיום ח' בחשוון התשע"ה (1 בנובמבר 2014) או מיום פרסומו, לפי המאוחר מביניהם.

על אף האמור, לגבי חברות הנותנות שירותי אבטחה לטוילים, יחול הצו מיום י' באדר התשע"ה (1 במרס 2015), ואולם אם קודם לכן הוסדרו תנאי העבודה של עובדיהן בהסכם קיבוצי כללי וניתן לגביו צו הרחבה, לא יחול עליהן צו הרחבה זה.

כמו כן אני מודיע בהתאם לסעיף 31 לחוק כי צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה שפורסם ביום כ"ב בתמוז התשס"ט (14 ביולי 2009) והמרחיב את תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שמספרו 7041/2008 – בטל.

תוספת

ההוראות המורחבות

מס' הסעיף

בהסכם

2. הגדרות

"מעסיק" – מעסיק העוסק בתחום השמירה ו/או האבטחה כקבוע בתוספת השנייה לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996²;

"מזמין שירות" – מי שאצלו ו/או בחצריו מועסק עובד כהגדרתו בהסכם זה;

"עובד" – כל עובד מעל גיל 18, המועסק על ידי מעסיק והמבצע עבודת שמירה ו/או אבטחה אצל מזמין שירות מכוח חוזה למתן שירותים, ובכלל זה עובד חודשי ועובד בשכר, בין אם מועסק במשרה מלאה ובין אם מועסק במשרה חלקית, לרבות אם אינה מבוצעת בחצרי מזמין השירות. למען הסר ספק מובהר כי הסכם זה לא יחול על עובדי המטה של המעסיק, ובכלל זה: עובדי הנהלה, עובדי מינהלה, אדמיניסטרציה, חשבונות, לוגיסטיקה, כספים, שכר, משאבי אנוש, לשכה משפטית ומנהלים מקצועיים של המעסיק;

"עובד חודשי" – עובד המקבל משכורת חודשית;

"עובד בשכר" – עובד המועסק בשכר שעת;

"אחראי שמירה" – עובד כהגדרתו לעיל אשר הוגדר על ידי המעסיק כמי שאחראי על עובדי שמירה אחרים מתוקף מינוי בכתב אשר ניתן לו ולרבות מנהלי ביטחון (מנב"ט) ו/או קציני ביטחון (קב"ט) המוצבים בחצרי מזמין השירות;

"עבודת לילה" – עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין השעה 22.00 בלילה לשעה 6.00 בבוקר בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה;

"יום עבודה" – כהגדרתו בדין;

"משרה מלאה" – 43 שעות עבודה בשבוע, בכפוף לחוק שעות עבודה ומנוחה וצווי ההרחבה בנושא שבוע העבודה כפי שיהיו מעת לעת;

"עובד במשרה חלקית" – עובד המועסק בהיקף משרה הקטן ממשרה מלאה;

"קצובת נסיעה" – השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה וממנה.

9. שעות העבודה

(א) שבוע העבודה הוא בן 5 ימים – 43 שעות שבועיות, ובכפוף לכל דין.

(ב) אם יחול שינוי בשעות העבודה השבועיות ו/או במספר ימי העבודה השבועיים בהתאם להסכם קיבוצי כללי בין לשכת התיאום לבין הסתדרות ו/או על פי חוק – יחול השינוי גם על העובדים שעליהם חל הסכם זה, בלא צורך בהודעה נוספת.

¹ ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

² י"פ התשס"ט, עמ' 4936.

³ ס"ח התשנ"ו, עמ' 201.

7. תעריף שעתי/שכר חודשי

- (א) עובד בשכר, יהיה זכאי לתעריף שעתי בגובה 25.5 שקלים חדשים (עשרים וחמישה שקלים חדשים וחמישים אגורות).
- (ב) עובד המועסק במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי בגובה 4,743 שקלים חדשים (ארבעת אלפים, שבע מאות, וארבעים ושלושה שקלים חדשים). עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב שכרו החודשי יחסית לחלקיות משרתו.
- (ג) אחראי שמירה בשכר, יהיה זכאי לתעריף שעתי בגובה 26.6 שקלים חדשים (עשרים ושישה שקלים חדשים ושישים אגורות).
- (ד) אחראי שמירה המועסק במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי בגובה 4,947.6 שקלים חדשים (ארבעת אלפים, תשע מאות, ארבעים ושבעה שקלים חדשים ושישים אגורות). אחראי שמירה המועסק במשרה חלקית, יחושב שכרו החודשי יחסית לחלקיות משרתו.
- (ה) המועד לתשלום שכר העבודה יהיה לכל המאוחר עד 9 בחודש.
- (ו) התעריף השעתי והשכר החודשי, כאמור בסעיף זה, יעודכן בהתאם לעדכוני שכר בהסכמים שבין המדינה לבין ההסתדרות ואשר מוחלים על עובדי שמירה במדינה כמזמינת שירות.

8. עבודה בשעות נוספות

- (א) עובדים יועסקו אך ורק בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, וההיתרים אשר פורסמו מכוחו (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה), ובמסגרת שעות העבודה המתותרות על פיהם.
- (ב) תשלום תוספת בגין שעות נוספות גלובליות ייעשה אך ורק בהתאם להוראות המפורטות להלן:
- (1) בעד כל שעת עבודה נוספת ישלם המעסיק גמול עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות הכלולות בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;
- (2) על אף האמור בסעיף קטן (1), המעסיק רשאי, בהסכמת העובד בכתב, להוסיף על שכרו של העובד בעד יום עבודה פלוני תוספת כוללת בשיעור של 9% לפחות משכר העבודה המשתלם בעד כל שעות העבודה, באותו היום. במקרה כזה יהיה המעסיק פטור מלשלם לאותו עובד גמול עבודה בשעות נוספות בעד עבודה שבוצעה באותו יום עבודה. הסדר זה אינו חל בגין עבודה בימי מנוחה שבועית ו/או חג (כמפורט בסעיף (6) להלן);
- (3) המעסיק וכן כל עובד, שהסכים לקבלת שכר כולל כאמור לעיל, במקום גמול עבודה בשעות נוספות, יהיה רשאי לבטל כל הסכם כזה בכל עת על ידי מתן הודעה מוקדמת של 30 ימים בכתב לצד השני ובתום המועד הקבוע באותה הודעה מוקדמת לא יהיה עוד המעסיק רשאי לשלם שכר כולל לאותו עובד במקום גמול עבודה בשעות נוספות, וזאת כל עוד לא הסכימו לכך שוב בכתב, אותו עובד ואותו מעסיק;
- (4) הושג הסכם שכר כולל כאמור בסעיף קטן (2) לעיל, וכל עוד עומד ההסכם בתוקפו לאור הוראות סעיף קטן (3) לעיל, תשלום לעובד התוספת הכוללת הנוכרת בסעיף קטן (2) לעיל, גם אם לא עבד העובד באותו יום שעות נוספות;
- (5) ההסדר הנוכר בסעיף קטן (2) לעיל ייערך בכתב, לפי הנוסח שלהלן:
- “טופס הסדר תשלום תוספת כוללת לעובד
(סעיף 8(ב)5) להסכם

שם העובד _____
ת"ז _____
כתובת _____
תאריך _____

לכבוד:

_____ (שם המעסיק)

_____ (כתובת)

_____ (מקום העבודה)

הנרו: אישור בדבר הסדר על תוספת כוללת בעד עבודה בשעות נוספות בימי חול

הריני לאשר כזה את הסכמת לקבלת תוספת כוללת בסך של 9%, במקום גמול עבודה בשעות נוספות בימי חול וזאת בהתאם לאמור בסעיף 8(ב)5 של הסכם העבודה הקיבוצי הכללי בין הארגון הארצי של מפעלי

⁴ ס"ח התשי"א, עמ' 204.

השמירה והאבטחה בישראל לבין הסדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד מקצועי – האיגוד הארצי של עובדי השמירה, שאליו מצורף נספח זה.

כדי להימנע מכל ספק הריני לאשר בזה כי תוכן ההוראות הנ"ל של ההסכם הקיבוצי הוסבר לי והובן על ידי, לאמור:

- א. ההסדר הנעשה ביני לביניכם לפי כתב אישור זה יעמוד בתוקפו כל עוד לא יבוטל על ידי הודעה מוקדמת של 30 ימים בכתב שתישלח בדואר רשום על ידי אליכם או על ידיכם אלי, הכול לפי העניין.
 - ב. כל עוד עומד הסדר זה בתוקפו, אהיה זכאי לקבל מכם תוספת בשיעור 9% לפחות משכר העבודה הרגיל המשתלם בעד כל שעת עבודה באותו יום.
 - ג. במקרה כזה יהיה המעסיק פטור מלשלם לי גמול עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות הכלולות בחוק שעות עבודה ומנוחה, וזאת כל עוד עומד הסדר זה בתוקף.
 - ד. הסדר זה יחול על העסקתי בימי חול ואילו בעד עבודה בתחום השבת או המועד תשולם לי תוספת של 50% על שכרי הרגיל בעד כל שעה בתחום השבת והמועד וכאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה.
- בכבוד רב,

(חתימת העובד)

אנו מסכימים לכל האמור לעיל ומאשרים את בקשת העובד.

(חתימת המעסיק או בא כוחו)

הערת: הוועדה לאכיפת זכויות העובדים בענף השמירה;

6) בימי המנוחה שבועית ו/או חג, לא יחול האמור בסעיף (2) לעיל. עובד שיועסק בימי מנוחה שבועית ו/או חג ו/או שבתון, יהיה זכאי לתשלום בגין עבודה במנוחה שבועית ו/או חג בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה כלומר 50% תוספת בעד כל שעת עבודה בתחומם של השבת והחג ויום מנוחה חלופי.

9. הפרשות לקופת גמל לקצבה

(א) עובד יבוטח בקרן פנסיה מקיפה המאושרת על ידי משרד האוצר, או קופת תגמולים לקצבה, לאחר השלמת חודש עבודה (קלנדרי) אצל המעסיק או בתום שנת המס לפי המועד המוקדם מביניהם, וזאת רטרואקטיבית בתוקף ממועד תחילת עבודתו או ממועד כניסתו לתוקף של צו ההרחבה (לפי המאוחר), אלא אם כן העובד הודיע למעסיק אחרת בכתב על אודות בקשתו על פי דין להיות מבוטח בקופת גמל אחרת. כל עוד לא נבחרה קרן פנסיה כאמור, יבוטח העובד בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

על אף האמור, מובהר כי במקרה של קבלת עובד לעבודה אצל מעסיק במקום העבודה שבו בוצעו חילופי מעסיקים עקב מכרז, תקופת עבודה קודמת של העובד במקום העבודה נספרת למניין חודש העבודה כאמור. בהתאם לכך, עובד אשר נקלט לעבודה אצל המעסיק אשר זכה במכרז, לאחר שעבד באותו מקום עבודה תחת המעסיק קודם, יהיה זכאי לביצוע הפרשות מיום עבודתו הראשון אצל המעסיק החדש או ממועד כניסתו לתוקף של צו ההרחבה (לפי המאוחר), בלא תקופת המתנה ובלא דחייה.

בתקופה שעד לביטוחו של העובד בהסדר פנסיוני יבוטח העובד על ידי המעסיק בביטוח מסוג ריסק קולקטיבי המקנה לעובד או לשאריו, לפי העניין, פיצוי קבוע וחד-פעמי בגין נכות עקב תאונה, שאינה תאונת עבודה, או מוות בסכומי ביטוח כמפורט להלן: למקרה מוות בסך 150,000 שקלים חדשים ולמקרה של אבדן כושר עבודה להבטחת פיצוי קבוע בשיעור של 75% משכרו של העובד, ובלבד שתשלום החברה לא יעלה על 0.5% משכר העובד. על אף האמור לעיל, אם יידרש מהמעסיק תשלום הגבוה מ-0.5% כאמור, יותאם שיעור השכר המבוטח של העובד שבגיננו הוא זכאי לפיצוי בגין אבדן כושר עבודה באופן יחסי, וזאת, אלא אם כן יבקש לשאת בעלות הנוספת של הביטוח.

(ב) בעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה יהיה על המעסיק לנהוג בהתאם לאמור להלן:

(1) שיעור הפרשות בעד רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963⁵ (להלן – חוק פיצויי פיטורים), ובעד רכיב דמי הבראה, יהיה כדלקמן:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 7% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים (סך הכול 15.33%). מוסכם כי הפרשות לפיצויים (8.33% כאמור) יבואו במקום מלוא החבות בפיצויי פיטורים; לעניין זה, יחולו כללי האישור הכללי שניתן מכוח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, למעט הצורך בחתימה על הסכם בכתב.

⁵ ס"ח התשכ"ג, עמ' 136.

שיעור הפרשות העובד יעמוד על 6.5% לתגמולים, אשר ינוכו ממשכורתו;

(2) שיעור ההפרשות בעד הגמול בעד עבודה בשעות נוספות או ביום המנוחה (ככל שהעובד זכאי להם) יהיה כדלקמן:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 7% לתגמולים ו-6% לפיצויים.

שיעור הפרשות העובד יעמוד על 6.5% לתגמולים, אשר ינוכו ממשכורתו;

(3) שיעור ההפרשות בעד קצובת נסיעה, יהיה כדלקמן:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 5% לתגמולים.

שיעור הפרשות העובד יעמוד על 5% לתגמולים, אשר ינוכו ממשכורתו;

(4) אם יחול בשירות המדינה שינוי בשיעור ההפרשות לרכיב תגמולים, בעד הרכיבים המפורטים בפסקאות (1) עד (3) לעיל, יחול שינוי זה גם לגבי עובד בתחילה לאותו מועד שבו יחול השינוי בשירות המדינה; לענין זה, "שינוי" – משמעו שינוי רחבי אשר יחול לגבי העובדים בשירות המדינה שמשכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים בדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

10. קרן השתלמות

מעסיק יהיה מחויב להפריש בעבור עובד תשלומים חודשיים לקרן השתלמות, לאחר השלמת 2 חודשי עבודה (קלנדריים) אצל המעסיק רטרואקטיבית בתוקף ממועד תחילת עבודתו. סעיף זה ייכנס לתוקף ביום 1.10.2014 או במועד כניסתו לתוקף של צו ההרחבה או תחילת עבודתו של העובד (לפי המאוחר). על אף האמור, מובהר כי מקום שבו בוצעו חילופי מעסיקים במקום העבודה עקב מכרו, עובד אשר היה זכאי לקרן השתלמות ערב חילופי המעסיקים, יהיה זכאי לביצוע הפרשות לקרן השתלמות מיום עבודתו הראשון אצל המעסיק החדש או ממועד כניסתו לתוקף של צו ההרחבה (לפי המאוחר), בלא תקופת המתנה ובלא דחייה. כמו כן מובהר כי יועברו בגין כל עובד תשלומים לקרן השתלמות.

שיעורי ההפרשות לקרן ההשתלמות יהיו כדלקמן:

הפרשת המעסיק – 7.5% מהשכר המחושב לפי סעיף 7 לעיל וכן מדמי הבראה בלבד, עד ל-186 שעות בחודש.

הפרשת העובד – 2.5% מהשכר המחושב לפי סעיף 7 לעיל וכן מדמי הבראה בלבד, עד ל-186 שעות בחודש, אשר ינוכו ממשכורתו.

למען הסר ספק, הזכאות להפרשות לקרן השתלמות היא לעובד שהשלים 2 חודשי עבודה (קלנדריים) אצל המעסיק, ולמעט מקום שבו בוצעו חילופי מעסיקים במקום העבודה שאז הזכאות תהיה כאמור לעיל מתחילת העבודה.

11. דמי הבראה

(א) מעסיק יהיה מחויב לשלם לעובד דמי הבראה בהתאם לטבלה שלהלן:

מספר ימי הבראה	מספר שנות ותק אצל המעסיק או אצל מזמין השירות
7	3 השנים הראשונות
9	מהשנה ה-4 עד ה-10
10	מהשנה ה-11 עד ה-15
11	מהשנה ה-16 עד ה-19
12	מהשנה ה-20 עד ה-24
13	מהשנה ה-25

(ב) מיום 1.10.2014 או ממועד פרסום צו ההרחבה (לפי המאוחר) ומדי שנה בכל 1 ביולי, המחיר ליום הבראה יעמוד על 427 שקלים חדשים (ארבע מאות ועשרים ושבעה שקלים חדשים) והוא יעודכן במועדים ובשיעורים שבהם מעודכן המחיר ליום הבראה בשירות המדינה, כמפורט בחוזרי הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר בעניין זה.

(ג) עובד שעבר פחות מ-12 חודשים בשנה, יהיה זכאי, בעד אותה שנה, לדמי הבראה חלקיים בגין החלק היחסי של השנה אשר בו עבד.

- (ד) עובד המועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי לדמי הבראה שיחושבו יחסית לחלקיות משרתו.
- (ה) דמי ההבראה ישולמו במסגרת חודשי הקיץ, במועד תשלום משכורת החודשים יוני עד ספטמבר.
- (ו) לגבי עובד המועסק לפי שכר שעה, ישולמו דמי הבראה כרכיב נפרד שישולם לצד שכר השעה, ואשר יובא בחשבון בחישוב דמי החופשה ודמי המחלה וההפרשה לגמל ולקרן השתלמות. רכיב נפרד זה יחושב בהתאם לנוסחה שלהלן (ולא יחול לגביו האמור בפסקאות (א) עד (ד) לעיל): מכפלה של A ב-B, המחולקת ב-C.⁶
לעניין זה –
- A – המחיר ליום הבראה, כפי שהוא מעת לעת, לפי פסקה (א);
- B – מספר ימי ההבראה שלהם זכאי העובד בהתאם לשנות הוותק שלו כאמור בטבלה שבפסקה (א); מועד עדכון הוותק יהיה לפי הכללים החלים, מזמן לזמן, בשירות המדינה לגבי עובדים המועסקים לפי שעה;
- C – 2,232 (12 כפול 186).

12. סבסוד ארוחות במזנון במקום העבודה

במקומות עבודה אשר בין כותליהם קיים מזנון המסובסד על ידי מזמין השירות, יהיה עובד, המבצע את עבודתו בפועל באותו מקום עבודה, רשאי לרכוש ארוחה באותו מזנון תמורת הסכום שאותו משלמים, בעד אותה ארוחה, עובדי מזמין השירות המועסקים באותו מקום עבודה.

13. שי לחגים ומתנה בטובין

(א) המעסיק יהיה מחויב להעניק לעובד, שי לרגל ראש השנה ולרגל חג הפסח (להלן – שי לחג), ובלבד שהוא מועסק בתחילת החודש שבו חל ערב ראש השנה או ערב פסח, לפי העניין. גובה השי לחג לרגל כל אחד מהחגים (ראש השנה וחג הפסח), יעמוד על 212.5 שקלים חדשים (מאתיים ושניים עשר שקלים חדשים וחמישים אגורות) ברוטו.

(ב) החל משנת 2014 ואילך, גובה השי לחג יעודכן על פי העדכונים שיחולו לגבי השתתפות המדינה בשי לחג המוענק לעובדים המועסקים בשירות המדינה ובאותם מועדים, כמפורט בחוזרי נציבות שירות המדינה בעניין זה, כפי שיהיו מזמן לזמן.

יודגש כי השי לא יוענק בטובין או בשווה כסף (כגון, תלושי קנייה) אלא אם כן הוסכם אחרת בין הצדדים להסכם זה. מוסכם כי המעביד יהיה רשאי להעניק את השי באמצעות מתן כרטיס אשראי הנושא את סכום השי לחג.

(ג) האמור בפסקה (א) לעיל יחול לגבי עובד המועסק בהיקף משרה של 100% משרה או שעבד לפחות 186 שעות בחודש בממוצע בשלושת החודשים אשר קדמו לחג. עובד אשר מועסק בהיקף משרה הקטן מההיקף האמור לעיל, יהיה זכאי לשי לחג בהתאם לחלקיות משרתו (לגבי עובד שעתי שהועסק בהיקף קטן של שעות מהאמור לעיל, יבוצע חישוב של מספר השעות החודשיות שבהן הוא הועסק בממוצע בשלושת החודשים אשר קדמו לחג, והכול לחלק ב-186).

(ד) נוסף על האמור לעיל, כאשר מוענקת מתנה בטובין לעובדי מזמין השירות המועסקים באותו מקום עבודה (כגון, סלסלת שי לרגל ט"ו בשבט, אם ניתנת), מזמין השירות יהיה מחויב להעניק לעובד, מתנה בטובין בשווי השתתפות מזמין השירות לגבי עובדיו, כפי שיהיה מזמן לזמן, בהתאם לאותם כללים ומועדים שבהם היא ניתנת לעובדי מזמין השירות.

14. דמי מחלה

עובד יהיה זכאי לימי מחלה בתשלום בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976⁶ (להלן – חוק דמי מחלה), לפי השכר המובא בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים ורכיב דמי הבראה, ובהתאם לשינויים שלהלן: במקום האמור בסעיף 4(א) לחוק דמי מחלה מוסכם, כי תקופת הזכאות לדמי מחלה תהיה יומיים לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ובסך הכול 24 ימי מחלה בשנה, אך לא יותר מ-130 ימים, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק דמי מחלה.

15. חופשה שנתית

(א) כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום, כהגדרתה בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951⁷, על פי ותקו בעבודה אצל המעסיק או במקום העבודה כדלקמן:

⁶ ס"ח התשל"ו, עמ' 206.

⁷ ס"ח התשי"א, עמ' 234.

מספר ימי החופשה השנתיים	מספר שנות ותק אצל המעסיק או במקום העבודה
10	2-1
11	4-3
13	5
18	6
19	8-7
23	9 ואילך

(ב) מובהר כי ימי החופשה המפורטים בטבלה נקובים בימי עבודה.

16. חופשה מסיבות משפחתיות

(א) כל עובד המועסק 6 חודשי עבודה ומעלה יהיה זכאי לחופשה בתשלום כדלקמן:

לרגל נישואין	3 ימי חופשה
לרגל נישואי בנו/בתו	1 יום חופשה
לרגל לידת בן/בת	1 יום חופשה

(ב) ימי החופשה כאמור בסעיף קטן (א) יהיו נוסף על ימי החופשה בתשלום שלהם זכאי העובד לפי סעיף 15 שלעיל.

17. בגדי עבודה וציוד

(א) המעסיק יספק לכל עובדיו, על חשבונו, בגדי עבודה הכוללים חולצה, מכנסיים וכיוצא בזה לפי צורכי העבודה, מדי שנתיים או אם התבלו המדים כתוצאה משימוש סביר, לפי המוקדם.

(ב) מובהר כי המעסיק לא יגבה מעובדיו שום תשלום בגין בגדי העבודה והציוד שיספק, לרבות תשלום בגין כיבוס הבגדים.

(ג) המעסיק לא ידרוש מעובדיו תשלום פיקדון בגין בגדי העבודה ו/או הציוד ולא ינכה סכומים כלשהם ממשכורתו של העובד.

(ד) בתום תקופת העבודה על העובד להחזיר למעסיק סט אחד של ביגוד והציוד שקיבל, ככל שקיבל. במעמד ההחזרה המעסיק ימסור לעובד טופס המאשר את החזרת הביגוד והציוד כאמור.

לעניין זה –

ביגוד – לרבות הנעלה ומעיל;

ציוד אבטחה – כלי נשק, מכשיר מירס/פלאפון, פנס מגה-לייט, פונדה, נרתיק לאקדה, מחסניות ותחמושת, חגור כספת אישית וציוד ביטחוני נוסף שיוסכם על הצדדים להסכם זה.

18. החזר הוצאות נסיעה

(א) המעסיק ישתתף, בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה ובחזרה, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים בעניין זה בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות, כפי שיתעדכנו מזמן לזמן.

(ב) עובד המוסע על ידי המעסיק ועל חשבונו מביתו לעבודה וחזרה לביתו לא ישולם לו החזר ההוצאות כאמור לעיל. עם זאת מובהר, כי אם העובד יוסע על ידי המעסיק למקום פיזור המרוחק מביתו יהיה העובד זכאי להשתתפות בהוצאות נסיעה מהמקום שבו הורד מההסעה ועד לביתו בהתאם להוראות סעיף 18(א) לעיל.

(ג) נסיעות העובד מאתר עבודה לאתר אחר, לבקשת המעסיק, במהלך יום העבודה ושלא בהתאם למתוכנן, ישולמו על ידי המעסיק, אם וככל שתשלום זה אינו מכוסה במסגרת סעיף 18(א) לעיל ובמקרה כזה ייחשבו לשעות עבודה לכל דבר ועניין.

(א) (1) עובד בשכר לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה או אצל המעסיק, שלא נעדר מהעבודה בסמוך ליום החג (כלומר יום לפני ויום אחרי החג), מכל סיבה שהיא, או עובד אשר משוּבֵּץ בימים קבועים ויום החג חל ביום שיבוּצו הקבוע והעובד לא עבד מבחירתו ביום החג בהסכמת המעסיק או נעדר מעבודתו ביום החג בהוראת המעסיק, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג כדלקמן: 2 ימי ראש השנה, 1 יום כיפור, 2 ימי חג סוכות, 2 ימי חג הפסח, 1 יום העצמאות, 1 חג השבועות, ובכל חגי המדינה או שבתון שיוכרו עליו כחוק (כגון יום בחירות) ויחול עליו תשלום שכר עבודה. עובד בשכר לא יהיה זכאי לתשלום בגין יום חג החל בשבת, והכול בכפוף להוראות ההסכם הקיבוצי עם לשכת התיאום בעניין זה.

(2) עובדים בשכר בני דת אחרת יהיו זכאים לתשלום גם בגין ימי חגם ולא יותר מ־9 ימים בשנה בסך הכול.

(3) למען הסר ספק, עובד חודשי זכאי למשכורתו הרגילה גם בחופשת החג ולפיכך הוא איננו זכאי לכל תשלום נפרד בעבור חופשה בימי חג.

(ב) עובד שיועסק בחג כאמור בסעיף קטן 20(א) יהיה זכאי לגמול בגין עבודתו בשיעור של 50% תוספת לשכרו הרגיל (להלן – תוספת חג) וליום מנוחה חלופי בלא תשלום, וכן לתשלום מלוא הגמול בגין עבודה בשעות נוספות, נוסף על תוספת החג כאמור, אם וככל שהעובד הועסק מעבר ליום עבודה רגיל, והכול בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. למען הסר ספק, עובד שיועסק בחג לא יהיה זכאי לדמי חגים כאמור בסעיף קטן (א) לעיל (אשר חל על עובד שלא יועסק בחג) אלא לזכויות על פי סעיף קטן זה בלבד.

(ג) עובד בשכר יהיה זכאי לתשלום בעבור חג כאמור לפי ממוצע ההשתכרות היומי הרגיל שלו בשלושת החודשים הקודמים לחודש שבו חל יום החג.

20. היעדרות ביום הזיכרון

נוסף על ימי החופשה שלהם זכאים העובדים, עובד שכן משפחתו נהרג במהלך שירותו הצבאי ו/או בעקבות פעולת איבה יהיה זכאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ולקבל תשלום בגין יום עבודה מלא; לעניין זה, "בן משפחתו" – בנו/בתו/אביו/אמו/בן או בת זוגו/אחיו/אחותו/סבו/סבתו.

21. ימי אבל

העובד רשאי להיעדר מעבודתו בזמן אבלו מטעמי דת או נוהג, לתקופה שלא תעלה על 7 ימים, ויהיה זכאי לשכר מלא בגין ימי היעדרותו מעבודה, ואין מנכים משכרו או מחופשתו השנתית את ימי האבל.

22. הפסקות

המעסיק ייתן לעובד הפסקות מהעבודה במהלך יום העבודה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה.

23. איסור על הטלת קנסות ועונשים

המעסיק אינו רשאי לקנוס את העובד ו/או לנכות סכומי כסף משכרו של העובד ו/או לגבות מהעובד סכומי כסף בשום תנאי.

24. פיטורים והתפטרות

(א) המעסיק רשאי לפטר עובד, שטרם השלים 24 חודשי עבודה, בכפוף לחובת מתן הודעה מוקדמת. חובה דומה חלה גם על העובד המתפטר.

(ב) פיטורי עובד, שהשלים 24 חודשי עבודה לפחות, אפשריים מסיבה מספקת.

(ג) צמצום בעבודה הוא סיבה מספקת לפיטורים. פיטורים בשל צמצום בעבודה ייעשו לפי ויתקו של העובד בעבודה, וכן בהתאם לצורכי העבודה, ובכלל זה תפקודו המקצועי.

(ד) החליט המעסיק על כוונתו לפטר עובד, שהשלים 24 חודשי עבודה לפחות, יודיע על כוונתו לעובד ולנציגות העובדים ויקיים שימוע לעובד.

(ה) העובד רשאי להזמין לשימוע את נציגות העובדים. השימוע יתקיים בתוך 9 ימי עבודה מיום ההודעה על הכוונה.

(ו) החליט המעסיק, לאחר השימוע, על פיטורי העובד, יודיע על החלטתו לעובד ויפנה לנציגות העובדים.

(ז) [לא מורחב]

(ח) [לא מורחב]

(ט) [לא מורחב]

25. [לא מורחב]

26. תלוש השכר/משכורת

- (א) המעסיק יעביר לידי העובד, מדי חודש בחודשו, לכל המאוחר במועד החוקי לתשלום השכר, תלוש שכר ובו פירוט מלא של כל התשלומים והניכויים מהשכר שינוסחו בצורה ברורה ומובנת לעובד, והכול בהתאם לדין.
- (ב) בלי לגרוע מהאמור בסעיף קטן (א) ומכל דין – בעת קבלת עובד חדש לעבודה ייתן לו המעסיק טופס המפרט את תנאי עבודתו, וכן את קיומו של מנגנון יישוב חילוקי דעות וקיומה של ועדת אכיפה.

[לא מורחב]

28. תשלום בגין ביטול משמרת

- עובד שהוזמן לעבודה, אך לא שובץ בעבודה מסיבות שאינן תלויות בעובד ולא קיבל על כך הודעה מראש של יום אחד לפחות – ישולם לו מלוא השכר שהיה משתלם לו בגין יום עבודה שאליו הוזמן. כמו כן, ישולמו לעובד ההוצאות בגין נסיעתו לעבודה וחזרה ממנה בהתאם להוראות הסכם זה ככל שיצא לעבודתו.

29. מטווחים, השתלמויות, רענון ירי

- (א) השתתפות העובד במהלך תקופת העבודה במטווח ו/או בהשתלמות מקצועית ו/או ברענון ירי תהיה על חשבון המעסיק בלבד. לעניין סעיף 29 זה, ולמען הסר ספק, האמור יחול גם על מטווח, השתלמות או רענון כאמור אשר בוצעו על פי הנחיית המעסיק טרם תחילת העבודה בפועל.
- (ב) המעסיק יישא בעלות המלאה של המטווח, הציווד בעבור המטווח וכל הכרוך בו ו/או ההשתלמות ו/או רענון הירי ולא תנוכה השתתפות כלשהי של העובד.
- (ג) השתתפות העובד במטווח ו/או השתלמות ו/או רענון המבוצעת במהלך תקופת העבודה כהגדרתה לעיל, תיחשב כתקופת עבודה לכל דבר ובגין שעות שהות במיתקן האימונים העובד יהיה זכאי לשכר עבודה כקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה, וכן החזר הוצאות נסיעה בהתאם להוראות הסכם זה.
- (ד) ככל שהשתתפות העובד במטווח אורכת זמן קצר, מוסכם כי בגין השתתפות העובד במטווח ישלם לו המעסיק שכר עבודה בגין שעה אחת לפחות, בתוספת הוצאות נסיעה.

30. נשק

- (א) המעסיק לא יגבה משכר העובד ולא ינכה משכרו שום תשלום בגין הנשק ו/או הביטוח ו/או רישיון ו/או אגרה, למעט המוסכם בסעיף קטן (ב).
- (ב) המעסיק יהיה רשאי לגבות מהעובד תשלום בשיעור שאינו עולה על 50% מאגרת רישיון הנשק, ככל שקיים לעובד רישיון נשק אישי על שמו. עם זאת, מוסכם ומובהר, כי במקרה שהעובד יסיים את עבודתו אצל המעסיק, מכל סיבה שהיא, ואם העובד לא השלים שנת עבודה מלאה, יחזיר לו המעסיק את החלק היחסי של התשלום שנגבה מהעובד כאמור בסעיף זה, לתקופה שבה לא עבד ואשר בגינה שולמה אגרת רישיון הנשק.

31. רישום נוכחות

- על העובד לבצע החתמה אישית בשעון הנוכחות או באמצעות אמצעי טכנולוגי מתאים אחר בכפוף לדין ועליו לדווח דיווחי שעות עבודה אמיתיים המשקפים נכונה את שעות עבודתו בפועל.

32. העסקה במשרה חלקית

- מובהר כי עובד במשרה חלקית ייהנה מכל הזכויות שבהסכם, אשר יחושבו באופן יחסי לחלקיות משרתו ועל פי הוראות החוק, ככל שקיימות.

ח' בתשרי התשע"ה (2 באוקטובר 2014)

(חמ 107-3-ה1)

נפתלי בנט
שר הכלכלה