

הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף השמירה והאבטחה	
תקן הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957	7/14
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק	
ביום: 17.09.2014	
ומספרו: 7029/2014	
עלמית זארה עו"ד הממונה הראשי על יחסי עבודה	

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 7/14

בין : הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל

מצד אחד ;

לבין : הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי - האיגוד הארצי של עובדי השמירה

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני ;

והואיל : והארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל הינו ארגון המעסיקים בענף השמירה והאבטחה המאגד בתוכו ומייצג מעסיקים בענף השמירה והאבטחה (להלן: "ענף השמירה" ו/או "הענף") וההסתדרות הינה ארגון עובדים הגדול במשק והינה ארגון העובדים היציג בענף ;

והואיל : והצדדים מכירים במשותף בצורך בקיומו של הסכם חדש בענף השמירה, אשר יבטא את התמורות החקיקתיות והפסיקתיות במשפט העבודה, לרבות התוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב - 2011 והפער המשמעותי אשר נוצר בין תנאי עבודתם של עובדי שמירה ואבטחה המועסקים אצל מזמיני שירות במגזר הציבורי לבין עובדי שמירה ואבטחה המוצבים אצל מזמיני שירות במגזר הפרטי ;

והואיל : והצדדים מעוניינים בהשתתפות מערכת יחסי עבודה תקינה ומשופרת שתבוא לידי ביטוי בהסכם קיבוצי חדש אשר יבטיח לעובדים כהגדרתם בהסכם זה שכר ותנאי עבודה ראויים לעבודתם, אשר יגדיר את זכויותיהם וחובותיהם של העובדים והמעסיקים ואשר יסדיר את הדרכים לפתרון הבעיות הנוגעות ליחסי עבודה בדרך של משא ומתן קיבוצי ;

והואיל : והצדדים להסכם זה מעוניינים להמשיך ולפעול לאכיפת יעילה ופעילה של זכויות וחובות העובדים והמעסיקים בענף השמירה, לרבות של הוראות הסכם זה, כך שהתחרות בענף השמירה אל מול מזמיני השירותים תהא הוגנת וראויה, תתבסס על איכות השירות ואיכות העסקת עובדים בענף השמירה ותאפשר קיום בכבוד ;

והואיל : וברצון הצדדים להבטיח כי העסקת עובדים בענף השמירה תהא ראויה והוגנת, וזאת תוך מניעת עריכת "מכרזי/הצעות הפסד" ו/או מניעת חוזי הפסד לשם שמירת זכויות העובדים בענף ;

לפיכך, הוסכם בין הצדדים כדלקמן :

1. מבוא, פרשנות וכותרות

(א) בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה ולהיפך ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, וכן להיפך, אלא אם צוין במפורש אחרת.

(ב) המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

- (ג) כותרות הסעיפים מובאות לנוחיות הקריאה וההתמצאות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנות ההסכם, הרחבתו או צמצומו.
- (ד) טיוטות ההסכם לא ישמשו לפרשנות ולכל דבר ועניין.

2. הגדרות

מעסיק העוסק בתחום השמירה ו/או האבטחה כקבוע בתוספת השנייה לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996.

"מעסיק"

מי שאצלו ו/או בחצריו מועסק עובד כהגדרתו בהסכם זה.

"מזמין שירות"

כל עובד מעל גיל 18, המועסק ע"י 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 מנהלה, אדמיניסטרציה, חשבונות, לוגיסטיקה, כספים, שכר, משאבי אנוש, לשכה משפטית ומנהלים מקצועיים של המעסיק.

"עובד"

עובד המקבל משכורת חודשית.

"עובד חודשי"

עובד המועסק בשכר שעות.

"עובד בשכר"

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

"אחראי שמירה"

עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין השעה 06.00 לשעה 22.00 בלילה לשעה 06.00 בבוקר בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.

"עבודת לילה"

כהגדרתו בד"ן.

"יום עבודה"

43 שעות עבודה בשבוע, בכפוף לחוק שעות עבודה ומנוחה וצווי ההרחבה בנושא שבוע העבודה כפי שיהיו מעת לעת.

"משרה מלאה"

עובד אשר השלים את תקופת הניסיון כהגדרתה בהסכם.

"עובד קבוע"

עובד אשר טרם השלים את תקופת הניסיון.

"עובד בניסיון"

עובד המועסק בהיקף משרה הקטן ממשרה מלאה.

"עובד במשרה חלקית"

השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה וממנה.

"קצובת נסיעה"

3. סוג ההסכם והיקפו

הסכם עבודה זה הינו הסכם קיבוצי כללי ויחול על:

- (א) כל המעסיקים בענף השמירה והאבטחה החברים בארגון חברות השמירה בישראל בעת חתימת הסכם זה או שיצטרפו לחברים לארגון במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה.
- (ב) כל עובד כהגדרתו לעיל, אלא אם נאמר אחרת בהסכם זה.

4. תוקף ותחולת ההסכם

- (א) תוקפו של הסכם זה, מותנה במתן צו הרחבה להסכם. כניסתו לתוקף של הסכם זה הינה מהמועד בו יפורסם צו ההרחבה ברשומות וייכנס לתוקפו ולפיכך בכל מקום בו נקבעו מועדים לביצוע יידחו מועדים אלו עד לכניסתו לתוקף של צו ההרחבה ופירומו ברשומות ובהתאם למועדים שנקבעו בו. מובהר בזאת כי במידה ובצו ההרחבה ייקבע מועד נדחה לביצוע של מי מבין ההוראות והתנאים הקבועים בצו, יידחה מועד תחולת הסעיף בהסכם הקיבוצי בהתאמה כך שמועד כניסתו לתוקף יהא המועד הקבוע בצו ההרחבה.

עד למועד כניסתו לתוקף של הסכם זה, ימשיכו לחול על כלל העובדים והמעבידים בענף הוראות ההסכם הקיבוצי הנוכחי בענף האבטחה (הסכם מיום 2.11.2008 אשר מספרו 20087041) וצו ההרחבה אשר פורסם מכוחו.

- (ב) מוסכם על הצדדים, כי ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה, הוראותיו באות במקום ומחליפות את הוראות הסכם העבודה הקיבוצי הכללי בענף השמירה מיום 2.11.2008.

5. תקופת ניסיון

תקופת הניסיון של עובד שמתקבל לעבודה הינה כדלקמן:

- (א) תקופת הניסיון לכל עובד חדש עליו חל הסכם זה היא 24 חודשים.
- (ב) עובד אשר היה מועסק אצל המעסיק ערב חתימת הסכם זה, יראו בכל תקופת עבודתו עובר לחתימת ההסכם, כתקופה הבאה במניין 24 החודשים הקבועים בסעיף 5.1 לעיל.
- (ג) למען הסר ספק מובהר, כי תקופת הניסיון תחול לעניין סעיף 25 (פיטורים) להסכם זה בלבד. כל יתר הוראות ההסכם יחולו על כל עובד החל מיום תחילת עבודתו אצל המעסיק, למעט אם נכתב מפורשות מועד תחולה אחר בהוראה מהוראות הסכם זה.
- (ד) לאחר תום תקופת הניסיון ייחשב העובד לעובד קבוע.

6. שעות העבודה

- (א) שבוע העבודה הוא בן 5 ימים - 43 שעות שבועיות, ובכפוף לכל דין.
- (ב) כמידה שיחול שינוי בשעות העבודה השבועיות ו/או במספר ימי העבודה השבועיים בהתאם להסכם קיבוצי כללי בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות ו/או עפ"י חוק - יחול השינוי גם על העובדים עליהם חל הסכם זה, ללא צורך בהודעה נוספת.

7. תעריף שעות/שכר חודשי

- (א) עובד בשכר, יהיה זכאי לתעריף שעותי בגובה 25.5 שקלים (עשרים וחמישה שקלים חדשים וחמישים אגורות).
- (ב) עובד המועסק במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי בגובה 4,743 ₪ (ארבעת אלפים, שבע מאות, וארבעים ושלושה שקלים חדשים). עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב השכר החודשי יחסית לחלקיות משרתו.
- (ג) אחראי שמירה בשכר, יהיה זכאי לתעריף שעותי בגובה 26.6 שקלים חדשים (עשרים ושלושה שקלים חדשים ושישים אגורות).
- (ד) אחראי שמירה המועסק במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי בגובה 4,947.6 ₪ (ארבעת אלפים, תשע מאות, ארבעים ושבעה שקלים חדשים ושישים אגורות). אחראי שמירה המועסק במשרה חלקית, יחושב השכר החודשי יחסית לחלקיות משרתו.
- (ה) המועד לתשלום שכר העבודה יהא לכל המאוחר עד ה-9 בחודש.
- (ו) התעריף השעתי והשכר החודשי, כאמור בסעיף זה, יעודכן בהתאם לעדכוני שכר בחסכמים 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 המותרות על פיהם.
- (ב) תשלום תוספת בגין שעות נוספות גלובליות יעשה 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, תשי"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 העובד 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 ע"י מתן הודעה מוקדמת של 30 יום בכתב לצד השני ובתום המועד הקבוע באותה הודעה מוקדמת לא יהיה רשאי המעסיק לשלם יותר שכר כולל לאותו עובד במקום גמול עבודה בשעות נוספות, וזאת כל עוד לא הסכימו לכך שוב בכתב, אותו העובד והמעסיק.
 - (4) הושג הסכם שכר כולל כאמור בס"ק (2) לעיל, וכל עוד עומד ההסכם בתוקפו לאור הוראות ס"ק (3) לעיל, תשולם לעובד התוספת הכוללת הנזכרת בס"ק (2) לעיל, גם אם לא עבד העובד באותו יום שעות נוספות.
 - (5) ההסדר הנזכר בס"ק (2) לעיל ייערך בכתב, לפי הנוסח המצורף להסכם זה, והעתק ממנו ישלח לאתר חתימתו לועדת האכיפה.
 - (6) בימי המנוחה שבועית ו/או חג, לא יחול האמור בסעיף (2) לעיל. עובד שיועסק בימי מנוחה שבועית ו/או חג 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 תלופי.

9. הפרשות לקופת גמל לקצבה

(א) עובד יבוטח בקרן פנסיה מקיפה המאושרת על ידי משרד האוצר, או קופת תגמולים לקצבה, לאחר השלמת חודש עבודה (קלאנדרר) 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 העובד הודיע למעסיק אחרת בכתב אודות בקשתו על פי דין להיות מבוטח בקופת גמל אחרת. כל עוד לא הודיע העובד למעסיק באיזו קופת גמל הוא מבקש להיות מבוטח, יבוטח בקרן פנסיה מקיפה שתיבחר על ידי ההסתדרות והארגון במשותף, מעת לעת, ותהווה קרן ברירת מחדל (להלן – "קרן פנסיה"). 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 בו 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 החל מיום עבודתו הראשון אצל המעסיק החדש או ממועד כניסתו לתוקף של צו ההרחבה (לפי המאוחר), ללא תקופת המתנה וללא 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 ח"ח בסכומי ביטוח כמפורט להלן: למקרה מוות בסך 150,000 ₪ ולמקרה של אובדן 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 בגינו הוא זכאי לפיצוי בגין אובדן כושר עבודה באופן יחסי, וזאת, אלא אם יבקש לשאת בעלות הנוספת של הביטוח.

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

(1) שיעור ההפרשות בעד רכיבי חשכר המובאים בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן – חוק פיצויי פיטורים) ובעד רכיב דמי הבראה, יהיה כדלקמן:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 7% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים (סה"כ 15.33%). מוסכם כי ההפרשות 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.

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 קצבת 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 בתחילת לאותו מועד בו יחול השינוי בשירות המדינה.
לעניין זה "שינוי" - משמעו שינוי רוחבי אשר יחול לגבי העובדים בשירות המדינה שמשכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים בדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

10. קרן השתלמות

מעסיק יהיה מחויב להפריש עבור עובד תשלומים חודשיים לקרן השתלמות, לאחר השלמת 2 חודשי עבודה (קלאנדריים) 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 בו בוצעו חילופי מעסיקים במקום העבודה עקב מכרז, 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), ללא תקופת המתנה וללא דחייה. כן מובהר כי יועברו בגין כל עובד תשלומים לקרן השתלמות שבה יבחר וככל שלא הודיע למעסיק על זהות קרן השתלמות, יופקדו עבורו התשלומים לקרן השתלמות, שתיבחר מעת לעת על ידי ההסתדרות והארגון במשותף, והיא תהווה קרן ברירת מחדל.

שיעורי ההפרשות לקרן השתלמות 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 הינה לעובד שהשלים 2 חודשי עבודה (קלאנדריים) אצל המעסיק, ולמעט מקום בו בוצעו חילופי מעסיקים במקום העבודה שאז הזכאות תהא 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) החל מיום 1.10.2014 או ממועד פרסום צו ההרחבה (לפי המאוחר) ומדי שנה בכל הראשון לחודש השביעי, המחיר ליום הבראה יעמוד על 427 ₪ (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) עיבד שעבד 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 הבראה 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.

לעניין זה:

- A- המחיר ליום הבראה, כפי שהוא מעת לעת, לפי פסקה (א);
- B- מספר ימי הבראה להם זכאי העובד בהתאם לשנות הוותק שלו כאמור בטבלה שבפסקה (א); מועד עדכון הוותק יהיה לפי הכללים החלים, מזמן לזמן, בשירות המדינה לגבי עובדים שמועסקים לפי שעה;
- C - 2,232 (12 כפול 186).

12. סכסוך ארוחות במזנון במקום העבודה

במקומות עבודה אשר בין כתליהם קיים מזנון המסובסד על ידי מזמין השירות, יהיה עובד, המכבצע 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 ₪ (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 הוסכם אחרת בין הצדדים להסכם זה. מוסכם כי המעביד יהא רשאי להעניק 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 קטן מההיקף האמור לעיל, יהיה זכאי לשי לחג בהתאם לחלקיות משרתו (לגבי עובד שעתי שהועסק היקף קטן של שעות מהאמור לעיל, יבוצע חישוב של מספר השעות החודשיות שבהם הוא תועסק בממוצע בשלושת החודשים אשר קדמו לחג, והכל לחלק ב-186).
- (ד) בנוסף לאמור 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 מעת לעת, בהתאם לאותם כללים ומועדים בהם היא ניתנת לעובדי מזמין השירות.

14. דמי מחלה

עובד יהיה זכאי לימי מחלה בתשלום בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשליו-1976 (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 תהייה יומיים לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ובסך הכל 24 ימי מחלה בשנה, אך לא יותר מ-130 יום, 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-1951 על פי ותקו בעבודה אצל המעסיק או במקום העבודה כדלקמן:

מספר ימי החופשה השנתיים	מספר שנות ותק אצל המעסיק או במקום העבודה
10	2-1
11	4-3
13	5
18	6
19	7-8
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) הינם בנוסף לימי החופשה בתשלום להם זכאי העובד לפי סעיף 15 שלעיל.

17. בגדי עבודה וציוד

(א) המעסיק יספק לכל עובדיו על חשבונו בגדי עבודה הכוללים חולצה, מכנסיים וכיכוי"ב לפי צרכי העבודה, מידי 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 ואו הציוד ולא ינכה סכומים כלשהם ממשכורתו של העובד, אלא בהתאם לסעיף 17 (ה).

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

ביגוד - לרבות הנעלה ומעיל.

ציוד אבטחה - כלי נשק, מכשיר מירס/פלאפון, פנס מגה-לייט, פונדה, נרתיק לאקדח, מהסניות ותתמושת, חגור כספת אישית וציוד בטחוני נוסף שיוסכם על הצדדים להסכם זה.

(ה) במידה שהעובד לא יחזיר הביגוד כאמור - המעסיק יהיה רשאי לנכות מגמר החשבון לרבות ממשכורתו האחרונה של העובד בגין כלל פריטי הביגוד שלא הוחזרו, בהתאם למחירו, ולכל היותר עד לתקרה של 150 ₪ בלבד.

במידה שהעובד לא יחזיר ציוד האבטחה כאמור - המעסיק יהיה רשאי לנכות מגמר החשבון לרבות ממשכורתו האחרונה של העובד בגין כל הציוד שלא הוחזר, בהתאם למחירו, ולכל היותר עד לתקרה של 300 ₪ בלבד בגין כל הציוד.

הודעה בעניין אי החזרת הציוד וכוונת הניכוי תועבר לעובד בתום העסקתו, תוך שיובהר בפניו כי אי החזרת הציוד תגרור ניכוי הסכום האמור מגמר החשבון. לעובד שמורה הזכות לפנות אל המעסיק וההסתדרות בנוגע לניכוי ובמקרה של חילוקי דעות יפעלו הצדדים על פי מנגנון יישוב חילוקי דעות וסכסוכים הקבוע בהסכם זה. ככל שיקבע על ידי הועדה כי מדובר בניכוי שאינו מוצדק, יוחזר הסכום שנוכה לעובד בתוספת 50% מהניכוי (סה"כ 150%). אישור העובד בכתב בדבר קבלת הציוד על ידו יהווה אסמכתה מספקת לעניין מסירת הציוד מהמעסיק לעובד. אישור המעסיק בכתב בדבר החזרת הציוד על ידי העובד יהווה אסמכתה מספקת לעניין החזרת הציוד מהעובד למעסיק.

(ו) למען הסר ספק, הצדדים יבקשו שלא להרחיב את סעיף ה' בצו הרחבה ככל שלא יהיה מנגנון חלופי למנגנון יישוב חילוקי דעות וסכסוכים.

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 מעת לעת.

(ב) עובד המוסע על ידי המעסיק ועל חשבונו מביתו לעבודה וחזרה לביתו לא ישולם לו החזר ההוצאות כאמור לעיל. עם זאת מובהר, כי במידה שהעובד יוסע על ידי המעסיק למקום פיזור המרוחק מביתו - העובד יהיה 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 ובכל שתשלום זה אינו מכוסה במסגרת סעיף 18 (א) לעיל ובמקרה כזה ייחשבו לשעות עבודה לכל דבר ועניין.

19. תשלום בגין חגים

(א) (1) עובד בשכר לאתר 3 חודשי עבודה במקום העבודה או אצל המעסיק, שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (כלומר יום לפני ויום אחרי החג), מכל סיבה שהיא, או עובד אשר משוּבץ 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, והכל בכפוף להוראות החסכם 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 בסה"כ.

(3) למען הסר ספק, עובד חודשי זכאי למשכורתו הרגילה גם בחופשת החג ולפיכך הוא איננו זכאי לכל תשלום נפרד עבור 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 ללא תשלום, וכן לתשלום מלוא הגמול בגין עבודה בשעות נוספות, בנוסף לתוספת החג כאמור, אם וככל שהעובד הועסק מעבר ליום עבודה רגיל, והכל בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. למען הסר ספק, עובד שיועסק בחג לא יהא זכאי לדמי חגים כאמור בס"ק (א) לעיל (אשר חל על עובד שלא יועסק בחג) אלא לזכויות על פי סעיף קטן זה בלבד.

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

20. היעדרות ביום הזכרון

בנוסף לימי החופשה להם זכאים העובדים, עובד שבן 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 יתן 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, אלא בהתאם להוראות תקנון המשמעת וחסכם זה.

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, ויקדים אותם מו"מ בין הצדדים.

- (ג) צמצום בעבודה הינו סיבה מספקת לפיטורים. פיטורים בשל צמצום בעבודה ייעשו לפי ויתקו של העובד בעבודה, וכן בהתאם לצרכי 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 תוך 9 ימי עבודה מיום ההודעה על הכוונה.
- (ו) החליט המעסיק, לאחר השימוע, על פיטורי העובד, יודיע על החלטתו לעובד ויפנה לנציגות העובדים.
- (ז) הודיעה נציגות העובדים על הסכמתה – יסיים העובד את עבודתו כאשר מניין ימי ההודעה המוקדמת יחל מיום ההודעה לעובד על פי ס"ק זה. הודיעה נציגות העובדים על התנגדותה – יועברו חילוקי הדעות לוועדה הפריטטית שתורכב מנציג המעסיק ונציג ההסתדרות. נציגות העובדים תודיע עמדתה בתוך 9 ימי עבודה מהיום שקיבלה את פנית המעסיק על פי ס"ק זה.
- (ח) הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת יפעלו הצדדים לפי ההחלטה. לא הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת יפעל המעסיק על פי שיקול דעתו ולהסתדרות תהא הזכות לפנות לבית הדין לעבודה על פי שיקול דעתה. הוועדה הפריטטית תודיע עמדתה בתוך 5 ימי עבודה מהיום שהודיעה נציגות העובדים על התנגדותה לפיטורי העובד.
- (ט) כל התהליך יסתיים תוך 21 יום, אשר יכללו במניין ההודעה המוקדמת, שתימנה מתחילת התהליך על פי סעיף 24(ד).

25. הסדרת התעסוקה והתחרות ההוגנת בענף השמירה והאבטחה

- (א) ועדת פיקוח
- הצדדים יפנו לשר הכלכלה בבקשה שימנה ועדת פיקוח כהגדרתה בסעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – "חוק הסכמים קיבוציים"), אשר תפעל בחתום לסמכויותיה בחוק הסכמים קיבוציים.
- (ב) עלות ערך שעת עבודה מינימלית
- לשם תיחום ברור ומוסכם של זכויות העובדים על פי כל דין והסכם, הגיעו הצדדים ביניהם, לאחר בחינה משפטית וכלכלית משותפת, להסכמה על עלות השכר המינימלית בהתאם לערך שעת עבודה בענף השמירה, כמפורט בטבלה המצורפת כנספח ב' להסכם זה ובתנאים המפורטים בה, הכוללת בתוכה את כל רכיבי השכר ותנאי העבודה אשר על המעסיק לשלם לעובדים על פי הדין והסכם זה. הטבלה תעודכן מעת לעת בהתאם לעדכונים לפי הוראות הסכם זה, עדכוני שכר מינימום, תוספת יוקר, צווי הרחבה וכדומה.
- (ג) מניעת מכרזי/תצעות הפסד
- בהתאם לחוראות חוק הגברת האכיפה, בדיני העבודה התשע"ב – 2011 ולאור התכלית שבחוק האמור למנוע מכרזי/תצעות הפסד.
- מוסכם על הצדדים, כי עלות השכר המינימלית, בתוספת עלויות נוספות כולל רווח, תהווה בסיס להתקשרויות למתן שירותים בענף, תוך מניעת עריכת "מכרזי/תצעות הפסד" ואו חוזי הפסד ושמירת זכויות העובדים בענף.
- מוסכם על הצדדים כי העלויות הנוספות כוללות את אלה: הכשרות ריענונים ואימונים, פיקוח, כלי ירי וציוד, הסעות חיצוניות, ביגוד והנעלה, סבסוד ארוחות

במזנון במקום העבודה, שי לחגים ומתנה בטובין, בטיחות וגהות בעבודה, ערבות בנקאית למשרד הכלכלה, עריכה וקיום ביטוחים, וכל עלות אחרת בהתאם למפרט דרישות המזמין. מזמין השירות נדרש לוודא כי התמורה המשולמת כוללת את עלות המעביד וכן את העלויות הנוספות הנדרשות לאספקת השירות, הוצאות ניהול ישירות ועקיפות וכן רווח קבלני.

על מנת להימנע ממצב בו חוזה התקשרות יהפוך להפסדי במהלך ההתקשרות על הצדדים להסכם ההתקשרות לעדכנו מפעם לפעם, ככל שיחולו שינויים בעלויות השכר המינימליות או בעלויות הנוספות.

26. תלוש השכר/משכורת

(א) המעסיק יעביר לידי העובד, מידי חודש בחודשו, לכל המאוחר במועד החוקי לתשלום השכר, תלוש שכר ובו פירוט מלא של כל התשלומים והניכויים מהשכר שינוסחו בצורה ברורה ומובנת לעובד, והכל בהתאם לדין.

(ב) מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 26(א) ומכל דין- בעת קבלת עובד חדש לעבודה יתן לו המעסיק טופס המפרט את תנאי עבודתו, וכן את קיומו של מנגנון יישוב חילוקי דעות וקיומה של ועדת אכיפה.

27. תקנון עבודה

(א) תקנון המשמעת המצורף מהווה חלק בלתי נפרד מהסכם זה.

(ב) מוסכם על הצדדים לבקש כי הוראות סעיף זה ובכללן תקנון העבודה לא יורחבו בצו הרחבה ככל שלא יהיה מנגנון חלופי למנגנון יישוב חילוקי דעות וסכסוכים.

28. תשלום בגין ביטול משמרת

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

29. מטווחים, השתלמויות, רענון ירי

(א) השתתפות העובד במהלך תקופת העבודה במטווה ו/או בהשתלמות מקצועית ו/או ברענון ירי תהיה על חשבון המעסיק בלבד. לעניין סעיף 29 זה, ולמען הסר ספק, האמור יחול גם על מטווה, השתלמות או רענון כאמור אשר בוצעו על פי הנחיית המעסיק טרם תחילת העבודה בפועל.

(ב) המעסיק יישא בעלות המלאה של המטווה, הציוד עבור המטווה וכל הכרוך בו ו/או ההשתלמות ו/או רענון הירי ולא תנוכה השתתפות כלשהי של העובד.

(ג) השתתפות העובד במטווה ו/או השתלמות ו/או רענון המבוצעת במהלך תקופת העבודה כהגדרתה לעיל, תחשב כתקופת עבודה לכל דבר ובגין שעות השהות במתקן האימונים העובד יהא זכאי לשכר עבודה כקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה, וכן החזר הוצאות נסיעה בהתאם להוראות הסכם זה.

(ד) ככל שהשתתפות העובד במטווה אורכת זמן קצר, מוסכם כי בגין השתתפות העובד במטווה 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 רשיון ו/או אגרה, למעט המוסכם בסעיף קטן (ב).

(ב) המעסיק יהיה רשאי לגבות מהעובד תשלום בשיעור שאינו עולה על 50% מאגרת רשיון הנשק, ככל שקיים לעובד רשיון נשק אישי על שמו. עם זאת, מוסכם ומובהר, כי במקרה שהעובד יסיים את עבודתו אצל המעסיק, מכל סיבה שהיא, ובמידה והעובד לא השלים שנת עבודה מלאה, יחזיר לו המעסיק את החלק היחסי של התשלום שנגבה מהעובד כאמור בסעיף זה, לתקופה בה לא עבד ואשר בגינה שולמה אגרת רשיון 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 ייחנה מכל הזכויות שבהסכם, אשר יחושבו באופן יחסי לחלקיות משרתו ועפ"י הוראות החוק, ככל שקיימות.

33. צו הרחבה

(א) הסכם קיבוצי זה יוגש לרישום במשרד הכלכלה, בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים. מוסכם על הצדדים כי הפנייה להוצאת צו הרחבה להסכם זה, על עובדים והמעסיקים, תעשה במשותף על ידי הצדדים לו.

(ב) הצדדים יפנו בבקשה להוציא צו הרחבה על הוראות הסכם קיבוצי זה.

(ג) מוסכם על הצדדים, שההסכם עונה על כל הנדרש על מנת שיוצא צו הרחבה ולפיכך במקרה שלא יוצא צו הרחבה כאמור, יפעלו הצדדים בכל הדרכים העומדות לרשותם לשם הוצאת צו הרחבה.

34. יישוב חילוקי דעות וסכסוכים

(א) בתקופת תוקפו של הסכם זה מקיימים הצדדים ועדה פריטטית ראשונה, שמתפקידיה לטפל, לברר ולתווך בחילוקי דעות בין הצדדים להסכם ויחידיהם בכל הנוגע לפרשנות הסכם זה, יישומו ו/או ביצעו.

(ב) הועדה הפריטטית תמנה 2 חברים, נציג אחד של המעסיק ונציג אחד של ההסתדרות, ברמה המקומית.

(ג) החלטות הוועדה יכולות להתקבל רק בהסכמת 2 הנציגים בוועדה הפריטטית הראשונה.

(ד) החלטת הוועדה הפריטטית הראשונה שנתקבלה ע"י שני הנציגים דינה לכל דבר כפסק בוררים.

(ה) לא הגיעה הוועדה הפריטטית הראשונה לידי הסכמה – תועבר המחלוקת לדיון והכרעה בפני ועדה פריטטית עליונה, שתמנה 2 חברים, נציג אחד מכל צד.

(ו) לא הגיעו הצדדים להסכמת בוועדה הפריטטית העליונה, יפעלו הצדדים כדלקמן:

(1) ככל שמדובר בחילוקי דעות בין הצדדים להסכם זה ברמה הקיבוצית, והוועדה הפריטטית העליונה לא הגיעה לידי הסכמה – העניין יועבר על ידה לבורר. הבורר ייקבע על ידי הוועדה.

(2) ככל שמדובר בחילוקי דעות בין עובד למעסיקו – יהיו העובד והמעסיק רשאים להחליט על העברת המחלוקת לבורר כאמור בסעיף קטן 1 לעיל.

(סעיף 8(ב)5) להסכם)

טופס הסדר תשלום תוספת כוללת לעובד

שם העובד _____
 ת.ז. _____
 כתובת _____
 תאריך _____

לכבוד:

(רשום שם המעסיק, כתובתו ומקום העבודה)

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

הריני לאשר בזה את הסכמתי 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 השמירה והאבטחה בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי - האיגוד הארצי של עובדי השמירה, אליו 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. החסדר הנעשה ביני לבינכם לפי כתב אישור זה יעמוד בתקפו כל עוד לא יבוטל על ידי הודעה מוקדמת של 30 יום בכתב שתישלח בדואר רשום על ידי אליכם או על ידכם אלי, הכל לפי העניין.
- ב. כל עוד עומד הסדר זה בתקפו, אהיה זכאי לקבל מכם תוספת בשיעור 9% לפחות משכר העבודה הרגיל המשתלם בעד כל שעת עבודה באותו היום.
- 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 ב"כ)

העתק: הועדה לאכיפת זכויות העובדים בענף השמירה

**נספח ב'
נספח תמחירי - עלות ערד שעת עבודה מינמלית לעובד**

שנת ותק עובד (אצל המזמין או הקבלן)	שעות יסוד	שעות ותק עובד (אצל המזמין או הקבלן)	שיעור הסעיף משכר היסוד ¹	1	2	3	4	5
			100%	25.5	25.5	25.5	25.5	25.5
	דמי נסיעה		5%	1.32	1.32	1.32	1.32	1.32
	חופשה							
	חגים		4%	1.02	1.02	1.12	1.14	1.35
	הבראה		4%	0.92	0.92	0.92	0.93	0.93
	מחלה	2.50%	5%	1.34	1.34	1.34	1.72	1.72
	של לחג		3%	0.67	0.67	0.67	0.68	0.68
	ביטוח לאומי מעביד	3.45%	1%	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19
	הפרשה לפנסיה ²	7%	4%	1.07	1.07	1.07	1.09	1.09
	הפרשה לפנסיה נסתות	5%	8%	2.06	2.06	2.07	2.10	2.11
	קרן השתלמות	7.50%	0%	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07
	פיצויים	8.33%	9%	2.21	2.21	2.22	2.25	2.26
			10%	2.45	2.45	2.46	2.50	2.51
סה"כ			152%	38.82	38.82	38.95	39.48	39.75

1 עבור עלות הסעיף בשנה הראשונה

2 שיעור הפרשת המעסיק לביטוח פנסיוני יתעדכן ביום ה 1.7.2015 ויעמוד על שיעור של 7.5%

נספח תמחירי - עלות ערץ שעת עבודה מינימלית לאחראי

5	4	3	2	1	שער הסעיף משכר היסוד ¹	שנות ותק עובד (אצל המזמין או הקבלן)	שכר יסוד
26.6	26.6	26.6	26.6	26.6	100%		
1.32	1.32	1.32	1.32	1.32	5%		דמי נסיעה
							חופשה
1.40	1.19	1.17	1.06	1.06	4%		תגים
0.97	0.97	0.96	0.96	0.96	4%		הנראה
1.72	1.72	1.34	1.34	1.34	5%	2.50%	מחלה
0.71	0.71	0.70	0.70	0.70	3%		שני לחג
0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	1%	3.45%	ביטוח לאומי מעביד
1.14	1.13	1.11	1.11	1.11	4%	7%	הפרשה לפנסיה ²
2.20	2.18	2.15	2.15	2.15	8%	5%	הפרשה לפנסיה נסיעות
0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0%	7.50%	קרן השתלמות
2.36	2.34	2.31	2.30	2.30	9%	8.33%	פיצויים
2.62	2.60	2.56	2.55	2.55	10%		
41.29	41.01	40.48	40.35	40.35	152%		סה"כ

1 עבור עלות הסעיף בשנה הראשונה

2 שיעור הפרשת המעסיק לביטוח נסיעות יתעדכן ביום ה 1.7.2015 ועמוד על שיעור של 7.5%

* הנספח הינו נכון ליום חתימת ההסכם ויתעדכן בהתאם לעדכונים המפורטים בהסכם ועל פי כל דין.
 ** תמחור בגין סכסוך ארוחות, מתנה בטובין, ימי העדרות המוכרים בתשלום (כגון חופשה מיוחדת, מילואים ואבל), והוצאות אחרות אשר אינן מפורטות בנספח, יבוצעו בנפרד. האמור אינו כולל דרוש על פי חוק הגברת אכיפה.

העתק: הועדה לאכיפת זכויות העובדים בענף השמירה

תקנון עבודה
שנחתם ב- 2014/7/9

בין: הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל

להלן: "הארגון"
מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי -
האיגוד הארצי של עובדי השמירה

להלן: "ההסתדרות"
מצד שני;

הואיל: ובהסכם הקיבוצי הכללי מיום 2.11.08 הסכימו הצדדים לפעול לניסוחו של תקנון עבודה;

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמה, לאחר מו"מ, על תקנון עבודה מוסכם;

אשר על כן, הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. תקנון זה מהווה חלק בלתי נפרד מהסכם העבודה הקיבוצי הכללי ויחול על:
 - א. כל המעסיקים החברים בארגון הארצי של חברות השמירה בעת חתימת הסכם זה או שיצטרפו לחברים לארגון במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה.
 - ב. כל עובד המועסק במועד חתימת הסכם זה ו/או יועסק בעתיד אצל המעסיק.
2. בתקנון זה מילים המתייחסות למין זכר, כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד, כוונתן גם למספר רבים, וכן להיפך, אלא אם משתמע אחרת מהוראות תקנון זה.

ב. עובדים חדשים ומועמדים לעבודה

3. על העובד ועל כל מועמד לעבודה להודיע על מצבו המשפחתי ואת כתובתו הנכונה, בצירוף צילום תעודת הזהות, כן עליו להודיע להנהלה על כל שינוי בשני הנתונים דלעיל.
4. ההנהלה רשאית לדרוש מהעובד המועמד לעבודה וכן מעובדיה תעודה רפואית מוכרת המאשרת שעבודתו בחברת השמירה והאבטחה אינה מסכנת את בריאותו, בריאותם וביטחונם של אחרים.

ג. ביצוע העבודה והתנהגות בין אישית

5. על העובד להישמע להוראות הממונה או הממונים עליו בכל הקשור בביצוע עבודתו ותפקידו.
6. העובד יבצע את עבודתו בנאמנות ביעילות ובמקצועיות, כאשר הוא מודרך בעבודתו על ידי נהלי העבודה אשר נקבעו על ידי המעסיק ומזמין השירות והוראות הממונים.
7. העובד ייצג את החברה בצורה ראויה והולמת.
8. העובד ינהג כלפי עובדי החברה, לקוחות או צדדים שלישיים הנמצאים במקום העבודה בכבוד ובאדיבות, וימנע מהתנהגות שיש בה פגיעה.
9. העובד לא יקיים פגישות אישיות בזמן העבודה או במקום העבודה.

ד. כרטיס עבודה

10. חייב עובד להחתיים אישית כרטיס נוכחות לפני התחלת העבודה ובסיומה במקום שנקבע למטרה זו על ידי ההנהלה, אלא אם יקבע לו מנגנון דיווח חלופי על פי דין. לא החתיים עובד כרטיס נוכחות כאמור שעות עבודתו באותו יום תירשמה רק לאחר אישור בכתב מהממונה עליו.
11. עובד אינו רשאי להחתיים כרטיס נוכחות לעובד אחר אלא באישור ההנהלה.

ה. עמידה בזמנים והיעדרויות

12. על העובד להימצא בזמן הקבוע במקום המיועד לעבודתו מוכן להתחלת העבודה, עם מדי ייצוג הולמים והופעה מסודרת ונאותה כפי שייקבע על ידי המעסיק ועליו להימצא במקום עבודתו במשך כל שעות העבודה, על פי סידור העבודה ועל פי הנהלים שנקבעו.
13. במקרה של איחור משמעותי שיחייב שיבוץ עובד חלופי בעבודה, רשאי המעסיק להודיע לעובד המאחר על ביטול משמרתו, ובמקרה כזה לא תחול הזכאות לתשלום בגין ביטול משמרת ע"פ סעיף 28 להסכם הקיבוצי.
14. עובד רשאי לעזוב את מקום עבודתו במהלך המשמרת רק ברשות הממונה עליו מטעם החברה.
15. עובד אשר נטש את מקום עבודתו יראה כאילו לא עבד ולא יהיה זכאי לתשלום.

16. נאלץ עובד להיעדר מהעבודה מסיבה בלתי צפויה, יודיע על כך להנהלה מוקדם ככל הניתן, ולא יאוחר מ- 24 שעות, וכן יודיע מראש, ככל הניתן על מועד שובו הצפוי לעבודה.
17. עובד שנקרא לשרות מילואים מכל מין וסוג שהוא חייב להודיע על כך להנהלת החברה מיד עם קבלת צו הקריאה.
18. על כל עובד הנעדר מהעבודה מסיבות מחלה, להמציא תעודת רופא מוכרת ולהודיע על כך למקום העבודה בהתאם לאמור בסעיף 16 לעיל.
19. העובד יימצא באתרי העבודה רק בשעות עבודתו על פי הקבוע בסידור העבודה.
20. על עובד הנעדר תקופה ממושכת מן העבודה מכל סיבה שהיא, להודיע זמן סביר מראש על מועד שובו הצפוי מהעבודה.

ג. עבודה במשמרות

21. סידור העבודה שהוכן על ידי ההנהלה מחייב כל עובד.
22. שינויים בסידור העבודה וכן החלפת עובד ממשמרתו הקבועה למשמרת אחרת, ייעשו בתיאום ואישור הממונה.
23. על כל עובד להמשיך בעבודתו עד שהעובד מהמשמרת הבאה מחליפו.

ד. שמירה על ציוד וחומרים

24. העובד יקפיד לשמור על הרכוש, הציוד והחומרים של החברה, וישתמש בציוד, החומרים ובמשאבים העומדים לרשותו באופן יעיל, סביר, חסכוני, הוגן ובהתאם לנהלים הקיימים.
25. על העובד לנהוג בזהירות במכשירים ובכלים שהוא עובד איתם ובמקרה של קלקול על העובד להודיע על כך מיד לאחראי על כך.
26. על העובד למסור למנהל מטעם החברה או לאחראי על כך מטעם הלקוח כל חפץ, אותו ימצא באזורי העבודה.
27. עובד המקבל רכב מאת המעביד בין אם לצרכי עבודה ובין אם לשימושו האישי, ינהג ברכוש זה במשנה זהירות וימנע מנהיגה רשלנית אשר עלולה לגרום חלילה לנזק לחיי אדם, לרכב ו/או לצד ג'.
28. שימוש בציוד המעסיק ו/או במדי עבודה העבודה מותר אך ורק בשעות התפקיד ולמטרות המוגדרות בגיין ניתן.

ה. הופעה

29. על העובד להופיע לעבודה נקי ומסודר בהתאם לתפקידו בחברה ובתלבושת בהתאם להוראות הנהלת החברה.
30. החלפת הבגדים והרחצה יעשו מחוץ לזמן העבודה.

ו. קנסות המוטלים ע"י מזמיני שירות ואשר יש בהם לפגוע בחוק להגברת האכיפה

31. ההסתדרות והארגון יפעלו למיגור תופעת הקנסות המוטלות על ידי מזמיני שירות, בניגוד להוראות הדין לרבות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011.
32. מתוקף תפקידו של עובד החברה, הוא מוצב אצל מזמין שירות הקשור עימה בהסכמי בהסכם התקשרות.
33. לעיתים הסכמים אלה כוללים הוראות בדבר חיוב חברת האבטחה בתשלום למזמין השירות במקרה של הפרת הוראות ההסכם.
34. ככל ומדובר בעלות כספית אשר תושט על החברה כתוצאה מפעולה או מחדל של העובד המהווה הפרת משמעת על פי תקנון זה, הרי שלחברה הזכות לנכות משכר העובד בסך שלא יעלה על התשלום הישיר בו חויבה החברה על ידי מזמין השירות. ניכוי כאמור יעשה על פי החלטת ועדה פריטטית. האמור מבלי לגרוע בהוראת סעיף 31 לעיל.

י. הליך הטיפול בהפרת הוראות תקנון זה

35. הליך הטיפול בהפרת הוראות תקנון זה לרבות אחריות ואמצעי ענישה יהיה במסגרת המנגנון הפריטטי הקבוע בסעיף 34 בהסכם העבודה הקיבוצי הכללי בשינוי שלהלן:
- במקום האמור בסעיף 34 (ו) (2) - ככל שמדובר בחילוקי דעות בין עובד למעסיקו בנושא הנוגע לתקנון המשמעת לרבות אחריות ואמצעי ענישה, יועבר העניין לבורר יחיד שהוא הממונה האזורי על יחסי העבודה במשרד התמ"ת או בורר אחר שיוסכם בין הצדדים.
- כל דיון, הליך והחלטה על אחריות ואמצעי ענישה יעשה במידתיות בסבירות ובהגינות.
36. מבלי לגרוע מהוראות כל דין, הפרה חוזרת של אחד או יותר מסעיפי התקנון תהווה סיבה מספקת לפיטורים בכפוף להוראות סעיף 24 להסכם הקיבוצי.
37. למען הסר ספק, תקנון עבודה זה אינו בא לגרוע מאף אחד מהסעיפים שבהסכם הקיבוצי הכללי.

(-)

הארגון הארצי של מפעלי
השמירה והאבטחה בישראל

(-)

הסתדרות העובדים הכללית החדשה