

צו הרחבה בענף השמירה לפי חוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק ההסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957¹ (להלן החוק), אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (שמספרו 7041/2008) מיום 2.11.2008 שבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, וכי ההוראות המורחבות שבתוספת יחולו על כל העובדים והמעבידים בענף השמירה והאבטחה בישראל. כן אני מודיע בהתאם לסעיף 31 לחוק כי צו הרחבה שפורסם ביום 25.9.1973 להסכם הקיבוצי הכללי בענף השמירה מיום 12.7.1972 ושמספרו 7019/72 - בטל².

תוספת ההוראות המורחבות

מס' הסעיף בהסכם

1. מבוא, פרשנות וכותרות
 - 1.1. בצו זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה ולהיפך ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, וכן להיפך, אלא אם צויין במפורש אחרת.
2. הגדרות

חופשה שנתית - חופשה בתשלום שהעובד זכאי לה על פי הוראות הצו זה ועפ"י כל דין.

חברה ו/או המעסיק - חברה העוסקת בתחום השמירה ו/או האבטחה ו/או המעסיקה עובדים בתחום השמירה ו/או האבטחה.

יום עבודה - כהגדרתו בחוק שעות עבודה ומנוחה כפי שיהיה מעת לעת או בהתאם להוראות צו הרחבה של הסכם קיבוצי כללי בין לשכת התאום לבין ההסתדרות.

מעסיק בפועל/מזמין - מי שאצלו ו/או בחצריו ו/או עבורו מועסק עובד של חברה כהגדרתה בצו זה.

¹ ס"ח התשי"ז עמ' 63.

² י"פ 1976, תשל"ד, עמ' 528.

- משמרת לילה** - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין השעה 22.00 בלילה לשעה 06.00 בבוקר בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.
- משרה מלאה** - 43 שעות עבודה בשבוע, 186 שעות עבודה בחודש, בכפוף לחוק שעות עבודה ומנוחה וצווי ההרחבה בנושא שבוע העבודה כפי שיהיו מעת לעת.
- עובד** - כל עובד המועסק ע"י חברה בעבודות שמירה ו/או אבטחה, ובכלל זה עובד חודשי ועובד בשכר, בין אם מועסק במשרה מלאה ובין אם מועסק במשרה חלקית.
- עובד חודשי** - עובד המקבל משכורת חודשית.
- עובד בשכר** - עובד המועסק בשכר יומי או שעתי.
- עובד קבוע** - עובד אשר השלים את תקופת הנסיון כהגדרתה בצו.
- עובד בנסיון** - עובד אשר טרם השלים את תקופת הנסיון.
- עובד במשרה חלקית** - עובד המועסק בהיקף משרה הקטן ממשרה מלאה.
- קופת ביטוח** - כמובנו של מושג זה בפקודת מס הכנסה (נוסח חדש) ביום הוצאת צו זה, בתכנית לביטוח מנהלים, כמפורט בצו זה.
- שכר פנסיוני** - כהגדרת שכר המשמש בסיס לחישוב פצויי פיטורים בתקנה 2 לתקנות פצויי פיטורים - (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותם כפיטורים), התשכ"ד - 1964.
- שנה** - תקופה של שנים עשר חודשים לפי הלוח הגרגוריאני הכוללת כל העדרות המוכרת על פי דין ו/או צו זה, ובכלל זה מחלה, חופשות, תאונת עבודה, שרות מילואים וכיוצב'.
- שעות נוספות** - שעות העבודה הנוספות על יום עבודה כהגדרתו בצו זה.

6. תקופת ניסיון

תקופת הניסיון של עובד שמתקבל לעבודה הינה כדלקמן:

- 6.1 תקופת הניסיון לכל עובד חדש עליו חל צו זה היא 24 חודשים.
- 6.2 עובד אשר היה מועסק אצל המעסיק ערב הוצאת צו זה, יראו בכל תקופת עבודתו עובר להוצאת הצו, כתקופה הבאה במניין 24 החודשים הקבועים בסעיף 6.1 לעיל.
- 6.3 תקופת הניסיון תחול לעניין סעיף 28 לצו (פיטורין) זה בלבד. כל יתר הוראות ההסכם יחולו על כל עובד החל מיום תחילת עבודתו בחברה, למעט אם נכתב מפורשות מועד תחולה אחר בהוראה מהוראות צו זה.
- 6.4 לאחר תום תקופת הניסיון ייחשב העובד לעובד קבוע.

7. שעות העבודה

- 7.1 שבוע העבודה הוא בן 5 ימים - 43 שעות שבועיות, ובכפוף לכל דין.

8. תלוש השכר/משכורת³

- 8.1 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, בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002. תלוש השכר יכלול, בין היתר, פירוט בהיר ומובן של שכר היסוד לשעה, מספר שעות העבודה שביצע העובד במהלך החודש, וכל תוספות השכר המגיעות לעובד עפ"י דין וצו זה, ובכלל זה כל תוספת מקצועית במידה שקיימת, תשלום החזר הוצאות נסיעה, גמול בגין שעות נוספות גלובליות, גמול בגין שעות נוספות מדווחות, תשלום בימי חג, מספר ימי ההבראה, התעריף ליום הבראה, פירוט ניכויי חובה/רשות, וכל תוספת אחרת לה זכאי העובד, ככל שזכאי.
- 8.3 בעת קבלת עובד חדש לעבודה יתן לו המעסיק טופס המפרט באופן ברור ובשפתו של העובד את כל תנאי עבודתו.

9. שכר עבודה

- 9.1 שכר היסוד של העובדים המועסקים אצל המעסיק יורכב משכר המינימום כפי שישונה מעת לעת ועליו תתווסף תוספת "שכר מינימום ענפי" בשיעור של 2.5%. (להלן ביחד: "שכר היסוד") כך, שככל ששכר המינימום יתעדכן מעת לעת, תתווסף לשכר המינימום המעודכן, תוספת "שכר מינימום ענפי" בשיעור של 2.5%, וזאת על פי הפריסה הבאה:
- 9.1.1 תוספת של 0.5% תשולם מיום הוצאת צו זה ואילך.
- 9.1.2 תוספת של 1% נוסף על התוספת הקודמת תשולם החל מתום 6 חודשים מיום הוצאת צו זה ואילך.
- 9.1.3 תוספת של 1% נוסף על התוספות הקודמות תשולם החל מתום שנה מיום הוצאת צו זה ואילך.
- 9.2 שכר היסוד כהגדרתו לעיל אינו כולל את כל התוספות והתנאים המפורטים בצו זה להלן, ובכל מקרה התוספות והתנאים המפורטים בהסכם זה ישולמו לעובד בנוסף לשכר היסוד.
- 9.3 שכר היסוד כהגדרתו לעיל, הינו השכר המינימלי, והמעסיק רשאי ליתן לעובדיו שכר גבוה יותר. אין בקביעת שכר היסוד כהגדרתו בצו זה, כדי לגרוע ו/או להפחית משכר העובדים המשתכרים שכר העולה על שכר היסוד ואין בהוראות צו זה כדי לגרוע ו/או לפגוע בכל התוספות הקבועות בצו זה ו/או המשולמות לעובד.
- 9.4 עובד שהוזמן לעבודה, אך לא שובץ בעבודה מסיבות שאינן תלויות בעובד ולא קיבל על כך הודעה מראש של שני ימי עבודה מלאים לפחות - ישולם לו מלוא השכר שהיה משתלם לו בגין יום עבודה אליו הוזמן. כמו כן, ישולמו לעובד ההוצאות בגין נסיעתו לעבודה וחזרה ממנה בהתאם להוראות צו זה ככל שיצא לעבודתו.
- 9.6 המועד לתשלום משכורתם/שכרם של העובדים יהיה לכל המאוחר ב-9 בחודש, בכפוף להוראות חוק הגנת השכר התשי"ח - 1958.

³ בכפוף לתיקון 24 לחוק הגנת השכר

	10	<u>תשלום בגין עבודה בשעות נוספות</u>
10.1		העובדים יועסקו אך ורק בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), ובמסגרת שעות העבודה המותרות על פיו. עובד לא יועסק מעבר למכסת העבודה המותרת עפ"י חוק שעות עבודה ומנוחה, בין אם בתשלום התוספת בגין שעות נוספות ובין אם בכל תשלום אחר.
10.2		תשלום תוספת בגין שעות נוספות גלובליות יעשה אך ורק בהתאם להוראות המפורטות להלן:
		א. בעד כל שעת עבודה נוספת ביום חול, שלאחר 8 שעות עבודה ליום למעט בימי מנוחה שבועית כמפורט בסעיף 10.5 להלן, ועד לתקרת מכסת שעות העבודה המותרת עפ"י חוק, ישלם המעסיק גמול עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות הכלולות בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951. על אף האמור בסעיף זה, המעסיק רשאי, בהסכמת העובד בכתב, להוסיף על שכרו של העובד בעד יום עבודה פלוני תוספת כוללת בשיעור של 9% לפחות משכר העבודה הרגיל 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.
		ב. 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 הסכים לכך שוב בכתב, אותו העובד.
		ג. הושג הסכם שכר כולל כאמור בס"ק (א) ו-(ב) לעיל, וכל עוד עומד ההסכם בתוקפו לאור הוראות ס"ק (ב) לעיל, תשולם לעובד התוספת הכוללת הנזכרת בס"ק (א) לעיל, גם אם לא עבד העובד באותו יום יותר מ-9 שעות.
		ד. ההסדר הנזכר בס"ק (ב) לעיל ייערך בכתב, לפי הנוסח המצורף להסכם זה, והעתק ממנו ישלח לאחר חתימתו למועצת הפועלים, שבתחומה מועסק העובד.
10.3		בימי מנוחה שבועית ו/או חג, לא יחול האמור בסעיף 10.2 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.
	11	<u>דמי מחלה</u>
		עובד יהיה זכאי לימי מחלה בתשלום בהתאם להוראות חוק דמי מחלה התשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), לפי השכר הפנסיוני ובהתאם לשינוי שלהלן:
		במקום האמור בסעיף 4 (א) לחוק דמי מחלה מוסכם, כי תקופת הזכאות לדמי מחלה תהייה יומיים לכל חודש שהעובד עבד אצל אותו מעביד 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.

12 דמי הבראה

12.1 עובד שהשלים שנת עבודה ראשונה אצל אותו מעסיק, יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה עבור השנה שחלפה, כמפורט להלן:

מספר ימי הבראה בשנה	בעד השנים
5 ימים	ראשונה
6 ימים	שנייה ושלישית
7 ימים	רביעית עד עשירית
8 ימים	אחת עשרה עד חמש עשרה
9 ימים	שש עשרה עד תשע עשרה
10 ימים	עשרים ואילך

12.2 ערך יום ההבראה יקבע בהתאם לכללים והתנאים שבהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות בהבראה ונופש שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות כפי שיעודכן מעת לעת.

12.3 דמי הבראה ישולמו לעובד מידי שנה במועד תשלום משכורת חודש יולי או משכורת חודש אוגוסט וירשמו בתלוש השכר. התשלום יבוצע באופן יחסי לחלקיות המשרה, והכל בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי הכללי דלעיל.

13 חופשה שנתית

13.1 כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום, כהגדרתה בחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית") עפ"י ויתקו בעבודה אצל המעסיק כדלקמן:

מספר ימי החופשה השנתיים, לפי חוק חופשה שנתית	מספר ימי החופשה השנתיים, לפי חוק חופשה שנתית	ותק בשנים
12	10	2-1
13	11	4-3
15	13	5
20	18	6
21	19	8-7
26	23	9 ואילך

13.2 ימי החופשה המפורטים בטבלה נקובים בימי עבודה.

13.3 שנת עבודה לצורך חישוב החופשה תיחשב מיום תחילת העבודה של העובד.

13.4 המעסיק יתן לעובד בסוף כל שנה פירוט יתרות ימי חופשה בגין אותה השנה.

	14	<u>חופשה מסיבות משפחתיות</u>						
14.1	כל עובד המועסק 6 חודשי עבודה ומעלה יהיה זכאי לחופשה בתשלום כדלקמן:							
		<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: right;">3 ימי חופשה</td> <td style="width: 50%; text-align: left;">לרגל נישואין</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">1 יום חופשה</td> <td style="text-align: left;">לרגל נישואי בנו/בתו</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">1 יום חופשה</td> <td style="text-align: left;">לרגל לידת בן/בת</td> </tr> </table>	3 ימי חופשה	לרגל נישואין	1 יום חופשה	לרגל נישואי בנו/בתו	1 יום חופשה	לרגל לידת בן/בת
3 ימי חופשה	לרגל נישואין							
1 יום חופשה	לרגל נישואי בנו/בתו							
1 יום חופשה	לרגל לידת בן/בת							
14.2	ימי החופשה כאמור הינם בנוסף לימי החופשה בתשלום להם זכאי העובד לפי סעיף 13 לעיל.							
	15	<u>בגדי עבודה וציוד</u>						
15.1	המעסיק יספק לכל עובדיו על חשבונו מידי שנה בגדי עבודה הכוללים חולצה, מכנסיים וכיוצא"ב לפי צרכי העבודה.							
15.2	המעסיק לא יגבה מעובדיו שום תשלום בגין בגדי העבודה והציוד שיספק, לרבות תשלום בגין כיבוס הבגדים.							
15.3	המעסיק לא ידרוש מעובדיו תשלום פיקדון בגין בגדי העבודה ו/או הציוד ולא ינכה סכומים כלשהם ממשכורתו של העובד אלא בהתאם לאמור בסעיף 15.4 להלן בלבד.							
15.4	בתום תקופת העבודה על העובד להחזיר למעסיק לפחות סט אחד בלבד של ביגוד ואת הציוד שקיבל, ככל שקיבל. במידה שהעובד לא יעשה כן – המעסיק יהיה רשאי לנכות ממשכורתו האחרונה של העובד בגין סט הביגוד המשומש שלא הוחזר, בהתאם למחיר הביגוד, ולכל היותר עד לתקרה של 150 ₪ בלבד, לפי הסכום הנמוך מביניהם.							
	16	<u>החזר הוצאות נסיעה</u>						
16.1	המעסיק ישתתף בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה ובחזרה, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים בעניין זה בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות, כפי שיתעדכנו מעת לעת.							
16.2	עובד המוסע ע"י המעסיק ועל חשבונו מביתו לעבודה וחזרה לביתו לא ישולם לו החזר ההוצאות כאמור לעיל. במידה שהעובד יוסע ע"י המעסיק למקום פיזור המרוחק מביתו – העובד יהיה זכאי להשתתפות בהוצאות נסיעה מהמקום שבו הורד מההסעה ועד לביתו בהתאם להוראות סעיף 16.1 לעיל.							
16.3	נסיעות העובד מאתר עבודה לאתר אחר, לבקשת המעסיק, במהלך יום העבודה ושלא בהתאם למתוכנן, ישולמו ע"י המעסיק, אם וככל שתשלום זה אינו מכוסה במסגרת סעיף 16.1 לעיל וייחשבו לשעות עבודה לכל דבר ועניין.							
16.4	במידה שתחבורה ציבורית אינה מגיעה לאתר שבו מועסק העובד או שהעובד סיים עבודתו בשעה או ביום בהם אין תחבורה ציבורית, ידאג המעסיק להסעת העובד לביתו ללא חיוב העובד בתשלום בגין ההסעה.							

	17	<u>המתנה בין משמרות</u>
17.1	עובד שבין שתי המשמרות בהן הוא משובץ או שאליהן הוזמן לעבוד, קיים פרק זמן של עד 8 שעות ביום או עד 7 שעות בלילה (להלן: "זמן המתנה") – ידאג המעסיק להסעת העובד לביתו וחזרה לעבודה למשמרת הבאה ככל שמתקיימות הנסיבות כאמור בסעיף 16.4 לעיל.	
17.2	ככל שמדובר בשעות הלילה, והעובד מועסק במרחק של 35 ק"מ ומעלה מביתו, במידה שהמעסיק לא יסיע את העובד לביתו וחזרה לעבודה – ידאג המעסיק למקום לינה ראוי, בשום מקרה שלא על חשבונו של העובד או תוך קיזוז כלשהו משכר עבודתו.	
	18	<u>מטווחים, השתלמויות, רענון ירי</u>
18.1	השתתפות העובד במטווח ו/או בהשתלמות מקצועית ו/או ברענון ירי תהיה על חשבון המעסיק בלבד.	
18.2	המעסיק יישא בעלות המלאה של המטווח, הציוד עבור המטווח וכל הכרוך בו ו/או ההשתלמות ו/או רענון הירי ולא תנוכה השתתפות כלשהי של העובד.	
18.3	השתתפות העובד במטווח ו/או השתלמות ו/או רענון תחשב כתקופת עבודה לכל דבר.	
18.4	מאחר שהשתתפות העובד במטווח אורכת זמן קצר, מוסכם כי בגין השתתפות העובד במטווח ישלם לו המעסיק שכר עבודה בגין שעת עבודה אחת, בתוספת הוצאות נסיעה.	
18.5	השתתפות העובד במטווח ו/או השתלמות מקצועית ו/או רענון ירי תחשב כשעות עבודה לכל דבר וענין וישולם לעובד שכר מלא בהתאם להוראות צו זה, בתוספת התוספות המפורטות בצו ובכלל זה הוצאות נסיעה.	
	19	<u>נשק</u>
19.1	המעסיק לא יגבה מהעובד ולא ינכה משכרו שום תשלום בגין הנשק ו/או ביטוח ו/או רשיון ו/או אגרה, למעט האמור בסעיף 19.2 להלן.	
19.2	המעסיק יהיה רשאי לגבות מהעובד תשלום בשיעור שאינו עולה על 50% מאגרת רשיון הנשק, ככל שקיים לעובד רשיון נשק אישי על שמו. עם זאת, 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.	
	20	<u>תשלום בגין חגים</u>
20.1	עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (כלומר יום לפני ויום אחרי החג) אלא בהסכמת 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 שיוכרוז עליו כחוק ויחול עליו תשלום שכר עבודה. עובד יומי לא יהיה זכאי לתשלום בגין יום חג החל בשבת.	
20.2	עובדים בני דת אחרת יהיו זכאים לתשלום גם בגין ימי חגם ולא יותר מ- 9 ימים.	

20.3 עובד שיועסק בחג כאמור בסעיף 20.1 או 20.2 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.

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

21 שי לחג

פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, ייתן המעסיק לעובדיו שי לחג.

22 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 הזכרון ולקבל תשלום בגין יום עבודה מלא.

"בן משפחתו" - בנו/בתו/אביו/אמו/בן או בת זוג/אחיו/אחותו/סבו/סבתו.

23 ימי אבל

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

24 הפסקות במהלך העבודה

המעסיק יתן לעובד הפסקות מהעבודה במהלך יום העבודה. ההפסקות במהלך העבודה תהיינה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה.

25 הסדר פנסיוני

25.1 כל עובד כהגדרתו לעיל, יהיה זכאי להיות מבוטח בקרן פנסיה מקיפה המאושרת על ידי משרד האוצר (להלן: "הקרן" או "קרן הפנסיה"), זאת מתום 6 חודשי עבודה אצל אותו מעסיק (להלן: "תקופת ההמתנה"). למען הסר ספק מועד ספירת 6 החודשים יחל מיום תחילת עבודתו של העובד ולא מיום הוצאת הצו.

25.2 כל עובד יהיה זכאי לבחור, בהודעה בכתב למעסיקו, בקרן הפנסיה בה יהיה מבוטח לרבות קופת גמל לקיצבה, שאושרה ע"י הממונה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור להלן.

25.3 לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בקופה בה בחר להיות מבוטח כאמור לעיל, יבטח אותו המעסיק מהמועד בו קמה לו זכאותו, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

25.5 השכר המבוטח של העובד לצורך ביצוע ההפרשות הינו "שכר הפנסיוני" כהגדרתו בהסכם זה.

25.6 שיעורי ההפרשות מהשכר כהגדרתו בסעיף זה לעיל, יהיו בהתאם לאמור להלן, בכפוף להוראות הממונה, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן והם ישולמו מידי חודש בחודשו ולא יאוחר מהמועד הקבוע בד"ן בהתאם למפורט להלן:

לקרן פנסיה:

ניכוי מהעובד 5.5% (תגמולים)
 תשלום מהמעביד 6% (תגמולים)
 תשלום המעביד לפיצויים יהיה עפ"י המדרג הבא:

החל מיום ואילך	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ ניכוי עובד ומעביד
1.1.2009	1.68%	13.18%
1.1.2010	2.5%	14%
1.1.2011	3.34%	14.84%
1.1.2012	4.18%	15.68%
1.1.2013	5.0%	16.5%
1.1.2014	6.0%	17.5%

לקרן פנסיה מקיפה ותיקה:

בהתאם להוראות חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981

25.7 עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס – המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת ההמתנה האמורה.

25.8 למען הסר ספק, עובד אשר קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם, והוא מבוטח פעיל בהסדר פנסיוני כלשהו המבוסס על שיעורי הפרשות העולים על שיעורי ההפרשות המפורטים בסעיף 25.6 דלעיל, ימשיך לחול עליו ההסדר הביטוחי הקודם, וצו זה לא יגרע מזכויותיו כפי שהיו ערב הוצאת הצו.

25.9 ביטוח ריסק

בתקופה שעד לביטוחו של העובד בהסדר פנסיוני יבוטח העובד על ידי החברה בביטוח מסוג ריסק קולקטיבי המקנה לעובד או לשאריו, לפי העניין, פיצוי קבוע וחד פעמי בגין נכות עקב תאונה, שאינה תאונת עבודה, או מוות חו"ת 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 מהחברה 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.

26 תשלום לקרן ו/או לקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

26.1 בכפוף לאמור בסעיף 26.2 להלן, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 25.6 לעיל (בטור "הפרשות המעביד לפיצויים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד. אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

26.2 ההפקדות ותשלומי המעביד עבור רכיב פיצויי הפיטורים, לא ניתנות להחזרה למעביד, למעט במקרה בו העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיוריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפקס דין מכח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

27 השלמת פיצויי פיטורים

27.1 מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 25.6 להסכם זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל- 8.33% (להלן: "השלמת פיצויי פיטורים") לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בתנאים המפורטים בסעיף 26.1 לעיל בהתאמה, אזי מוסכם ומובהר כי כספי השלמת פיצויי הפיטורים לא יהיו נתונים להחזרה למעסיק כמפורט בסעיף 26.2.

27.2 מעסיק שלא העביר תשלומי השלמת פיצויי פיטורים באופן שוטף כאמור בסעיף 27.1 לעיל, ישלם לעובד הזכאי להם את השלמת פיצויי הפיטורים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, בגין התקופה, השכר והרכיבים בגינם לא הועברו תשלומים כאמור בסעיף 27.1 לעיל.

27.3 בכפוף לאמור בסעיף 27.1, בחר המעסיק בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו בקופת גמל אישית לפיצויים או בקופת גמל לקצבה ככל שהופרשו בהתאם לסעיף 27.1 לעיל, לרבות בסיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה.

27.4 בכפוף לאמור בסעיף 27.1, בחר המעסיק לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף 27.1 אך לא בחר בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו לו, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים ובנוסף ישלם לעובד הזכאי את השלמת הפיצויים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, הן בגין התקופה בה העביר את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור (על חשבון פיצויי פיטורים), והן בגין התקופה, השכר והרכיבים בגינם לא הועברו התשלומים להשלמת פיצויי הפיטורים.

27.5 לא העביר המעסיק תשלומי השלמת פיצויי פיטורים, ישלם המעסיק לעובד את השלמת הפיצויים כאמור בסעיף 27.2 לעיל, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים.

למען הסר ספק בלבד, עובד שלא יהיה זכאי לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה, בשל כך שלא נצבר לטובתו מינימום מזכה בקצבה, יהיה זכאי אף הוא לתשלום כאמור בסעיף זה.

28 פיתורים והתפטרות

- 28.1 המעסיק רשאי לפטר עובד בנסיון בכפוף לחובת מתן הודעה מוקדמת כחוק. חובה דומה חלה גם העובד המתפטר.
- 28.2 פיטורי עובד קבוע אפשריים מסיבה מספקת.
- 28.3 צמצום בעבודה הינו סיבה מספקת לפיטורים. פיטורים בשל צמצום בעבודה ייעשו לפי ויתקו של העובד בעבודה וכן בהתאם לצרכי העבודה.
- 28.4 עובד מפוטר לרגל צמצום בעבודה, שמורה לו הזכות לחזור לעבודה עם התרחבות העבודה בחברה, במשך שנה אחת מיום הפסקת עבודתו.
- 28.5 החליטה החברה על כוונתה לפטר עובד קבוע תודיע על כוונתה.
- 28.6 העובד רשאי להזמין לשימוע את נציגות העובדים. השימוע יתקיים תוך 9 ימי עבודה מיום ההודעה על הכוונה.
- 28.7 החליטה החברה, לאחר השימוע, על פיטורי העובד, תודיע על החלטתה לעובד.
- 28.10 כל התהליך יסתיים תוך 21 יום, אשר יכללו במניין ההודעה המוקדמת, שתימנה מתחילת התהליך עפ"י סעיף 28.5.

29 הפסקות עבודה של עד 4 חודשים (כולל)

- 29.1 כל עובד שיצא לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת") בהסכמתו לתקופה של עד 4 חודשים (כולל) – יוחזר לעבודה בתום החל"ת וישמרו לו כל ויתקו ורצף הזכויות לכל דבר ועניין, לרבות לעניין זכויותיו התלויות בותק על פי צו זה.
- 29.2 כל עובד שעבודתו בחברה הופסקה שלא מיוזמתו והמעסיק מבקש להחזירו לעבודה תוך תקופה שלא תעלה על 4 חודשים (כולל) והעובד הסכים לחזור לעבודה – לא יראו את ההפסקה כפוגעת ברצף הזכויות בעבודה, כך שישמרו לו כל ויתקו ורצף הזכויות לכל דבר ועניין, לרבות לעניין זכויותיו התלויות בותק על פי צו זה.
- 29.3 תקופת החל"ת לעניין סעיף זה, תהא כקבוע בהוראות כל דין.

30 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 בכפוף להוראות צו זה.

בנימין בן אליעזר

שר התעשייה המסחר והתעסוקה

התשס"ט
21 יוני 2009

נספח להסכם הקיבוצי הכללי בענף השמירה
(סעיף 10.2 להסכם הקיבוצי בדבר תשלום בגין עבודה בשעות נוספות)
הסדר תשלום תוספת כוללת.

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

לכבוד _____ (שם המעסיק) _____ (כתובת המעסיק)
מקום העבודה _____

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

הריני נותן את הסכמתי לקבלת תוספת כוללת בסך של 9%, במקום גמול עבודה בשעות נוספות בימי חול וזאת בהתאם לאמור בסעיף 10.2(א) ועד לסעיף 10.2(ד) להסכם העבודה והקיבוצי הכללי בענף השמירה שנחתם בין הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל לבין ההסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד מקצועי, ביום 2.11.2008.

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

- א. ההסדר נעשה ביני לביניכם [להלן: המעסיק] לפי כתב אישור זה יעמוד בתוקפו כל עוד לא יבוטל על ידי בהודעה מוקדמת של 30 יום בכתב שתישלח בדואר רשום על ידי אל המעסיק ו/או בהודעת המעסיק אלי הכול לפי העניין.
- ב. כל עוד עומד הסדר זה בתוקפו, אהיה זכאי לקבל מכם תוספת כוללת כשיעור של 9% לפחות משכר העבודה הרגיל המשתלם בעד כל שעות העבודה 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 תשלום 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: מרחב ההסתדרות שבתחום אחריותו מקום העבודה.