



## צו הרחבה

### להסכם קיבוצי בענף השמירה והאבטחה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957<sup>1</sup> (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 (1.11.2014) או מיום פרסומו, לפי המאוחר מביניהם.

על אף האמור, לגבי חברות הנותנות שירותי אבטחה לטילים, 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.

כן אני מודיע בהתאם לסעיף 31 לחוק כי צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה שפורסם<sup>2</sup> 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, תשנ"ו-1996.<sup>3</sup>

"מזמין שירות"

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

"עובד"

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 בתצרי 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.

<sup>1</sup> ס"ח התשי"ז עמ' 63

<sup>2</sup> פ"ה התשס"ט, עמ' 4936

<sup>3</sup> ס"ח התשנ"ו, עמ' 201



עובד המקבל משכורת חודשית. עובד המועסק בשכר שעתי.	"עובד חודשי" "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"טי") ו/או קציני בטחון (קב"ט) המוצבים בחצרי מזמין השירות.	"אחראי שמירה"
עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין השעה 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 המועסק בהיקף משרה הקטן ממשרה מלאה.	"עובד במשרה חלקית"
השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה וממנה.	"קצובת נסיעה"

#### 6. שעות העבודה

- (א) שבוע העבודה הוא בן 5 ימים - 43 שעות שבועיות, ובכפוף לכל דין.
- (ב) במידה שיחול שינוי בשעות העבודה השבועיות ו/או במספר ימי העבודה השבועיים בהתאם להסכם קיבוצי כללי בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות ו/או על פי 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 שעתי בגובה 25.5 ₪ (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 שעתי בגובה 26.6 ₪ (עשרים ושישה 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.

- (ח) המועד לתשלום שכר העבודה יהא לכל המאוחר עד ה-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 לחוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951<sup>4</sup> 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 לחוראות המפורטות להלן:

- (1) בעד כל שעת עבודה נוספת ישלם המעסיק גמול עבודה בשעות נוספות בהתאם לחוראות 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 העובד גמול עבודה בשעות נוספות בעד עבודה שבוצעה באותו יום עבודה. הסדר זה אינו חל בגין עבודה בימי מנוחה שבועית ואו חג (כמפורט בסעיף (6) להלן).
- (3) המעסיק וכן כל עובד, שחשכים 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 חוראות ס"ק (3) לעיל, תשולם לעובד התוספת הכוללת הנוכרת בס"ק (2) לעיל, גם אם לא עבד העובד באותו יום שעות נוספות.
- (5) ההסדר הנוכר בס"ק (2) לעיל ייערך בכתב, לפי הנוסח המצורף להסכם זה.

<sup>4</sup> ס"ח התשי"א, עמ' 204



(סעיף 8(ב)5) להסכם

טופס הסדר תשלום תוספת כוללת לעובד

שם העובד \_\_\_\_\_  
 ת.ד. \_\_\_\_\_  
 כתובת \_\_\_\_\_  
 תאריך \_\_\_\_\_

לכבוד: \_\_\_\_\_

(רשום שם המעסיק, כתובתו ומקום העבודה) \_\_\_\_\_

הנדון: אישור דבר 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, אלו מצורף נספח זה.

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

- א. ההסדר המעשה ביני לביןכם לפי כתב אישור זה יעמד בתקפו כל עוד לא יבוטל על ידי הודעה מוקדמת של 30 יום בכתב שתישלח בדואר רשום על ידי אליכם או על ידיכם אלי, הכל לפי העניין.
- ב. כל עוד עומד הסדר זה בתקפו, אחיה זכאי לקבל מכס תוספת בשיעור 9% לפחות משיכר העבודה הרגיל המשתלם בעד כל שעת עבודה באותו היום.
- ג. במקרה כזה יהיה המעסיק מטור 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)

או מסכימים לכל האמור לעיל ומאשרים את בקשת העובד

\_\_\_\_\_ (חתימת המעסיק או ב"כ)

העתק: הועדה 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.

הפרשות לקופת גמל לקצבה

.9

(א) עובד יבוטח בקרן פנסיה מקיפה המאושרת על ידי משרד האוצר, או קופת תגמולים לקצבה, לאחר השלמת חודש עבודה (קלאנדרל) 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 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 תלופי 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 חו"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 השכר המובאים בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963<sup>5</sup> (להלן – חוק פיצויי פיטורים) ובעד רכיב זמי 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 קצובת נסיעה, יהיה כדלקמן:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 5% לתגמולים.

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

<sup>5</sup> ס"ח התשכ"ג, עמ' 136



(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 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.

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 הינה לעובד שהשלים 2 חודשי עבודה (קלאנדריים) אצל המעסיק, ולמעט מקום בו בוצעו חילופי מעסיקים במקום העבודה שאז הזכאות תהא כאמור לעיל מתחילת העבודה.

#### 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) עובד 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 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. לעניין זה:
- A- המחיר ליום הבראה, כפי שהוא מעת לעת, לפי פסקה (א);
- B- מספר ימי החבראה 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).

#### 11. שבסוד ארוחות במזנון במקום העבודה

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

#### 12. 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 שיחיו 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 הישוב של מספר השעות החודשיות שבהם הוא הועסק 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.

### 13. דמי מחלה

עובד יהיה זכאי לימי מחלה בתשלום בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976<sup>6</sup> (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 התקופת שבעה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק דמי מחלה.

### 14. חופשה שנתית

(א) כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום, כהגדרתה בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951<sup>7</sup> 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

<sup>6</sup> ס"ח התשל"ו, עמ' 206  
<sup>7</sup> ס"ח התשי"א, עמ' 234