

**הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף הניקיון והתחזוקה**

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 11 ביולי 2013

(להלן: "הארגון")  
מצד אחד;

בין : ארגון חברות הניקיון בישראל, ע"ר 580561926

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

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני;

והואיל: ארגון חברות הניקיון בישראל הינו ארגון המעסיקים בענף הניקיון והתחזוקה המאגד בתוכו ומייצג מעסיקים בענף הניקיון והתחזוקה (להלן: "ענף הניקיון" ו/או "הענף") וההסתדרות הינה ארגון עובדים הגדול במשק והינה ארגון העובדים היציג;

והואיל: והצדדים מכירים במשותף בצורך בקיומו של הסכם חדש בענף הניקיון, אשר יבטא את התמורות התקינות והפסיקתיות במשפט העבודה, לרבות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב – 2011;

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

והואיל: והצדדים מכירים בעיסוק שירותי הניקיון כמקצוע ומשלח יד חשוב וחיוני המצריך את העוסקים בו בהכשרה, מיומנות ומומחיות;

והואיל: והצדדים להסכם זה מעוניינים לפעול לאכיפה יעילה ופעילה של זכויות וחובות העובדים והמעסיקים בענף הניקיון, לרבות של הוראות הסכם זה, כך שהתחרות בענף הניקיון אל מול מזמיני השירותים תהא הוגנת וראויה, תבטא על איכות השירות ואיכות העסקת עובדי הניקיון ותאפשר קיום בכבוד;

והואיל: וברצון הצדדים להבטיח כי העסקת עובדים בענף הניקיון תהא ראויה והוגנת, וזאת תוך מניעת עריכת "מכרז/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) חמבוא להסכם זה והנספח לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

(ג) כותרות הסעיפים מובאות לנוחיות הקריאה וההתמצאות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנות ההסכם, הרחבתו או צמצומו.

## 2. הגדרות

חברה העוסקת בתחום ניקיון ו/או תחזוקה;	"חברה ו/או מעסיק"
מי שאצלו ו/או בחצריו ו/או עבורו מועסק עובד כהגדרתו בהסכם זה.	"מזמין שירות"
כל עובד המועסק ע"י חברה בעבודת ניקיון ו/או תחזוקה, ובכלל זה עובד חודשי ועובד בשכר, בין אם מועסק במשרה מלאה ובין אם מועסק במשרה חלקית, לרבות אם אינה מבוצעת בחצרי מזמין השירות.	"עובד"
עובד המקבל משכורת חודשית.	"עובד חודשי"
עובד המועסק בשכר שעתית.	"עובד בשכר"
עובד כהגדרתו לעיל אשר גם אחראי על עובדי ניקיון אחרים.	"אחראי ניקיון"
השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה וממנה;	"קצובת נסיעה"
פרק זמן של שניים עשר חודשים, שתחילתו באחד בינואר.	"שנה"

## 3. סוג ההסכם והיקפו

הסכם עבודה זה הינו הסכם קיבוצי כללי ויחול על:

(א) כל המעסיקים בענף לניקיון ותחזוקה בישראל החברים בארגון חברות הניקיון בישראל 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 בתקופת ההסכם, אלא אם נאמר אחרת בהסכם זה.

## 4. תוקף ותחולת ההסכם

(א) תוקפו של הסכם זה, למעט ההוראות המוזכרות בסעיף 4(ב) שלחלן, מותנה במתן צו הרחבה להסכם. כניסתו לתוקף של הסכם זה הינה מהמועד בו יפורסם צו ההרחבה ברשומות. עד למועד פרסומו של צו ההרחבה, יחולו על העובדים הוראות הסכם זה אשר נכנסו לתוקף כאמור בסעיף קטן 4(ב) שלחלן וכן הוראות צו ההרחבה הקיים בענף הניקיון והתחזוקה.

(ב) הוראות סעיפים 1-4, 6, 7, 14-25, 27(א), 28, 30, 32, 33, 35-40 ונספח א' שלהלן שבהסכם זה ייכנסו לתוקף עם חתימת הסכם זה.

(ג) למען הסר ספק, הסכם זה אינו גורע מהוראות מיטיבות מכוח כל דין או הסכם.

ל.ל.ל. מ.מ.מ.



**תעריף שעות/שכר חודשי**

5.

(א) עובד בשכר, יהיה זכאי לתעריף שעותי בגובה 24.98 שקלים חדשים (עשרים וארבעה שקלים חדשים ותשעים ושמונה אגורות).

(ב) עובד המועסק במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי בגובה 4,646.25 ₪ (ארבעת אלפים, שש מאות, ארבעים וששה שקלים חדשים ועשרים וחמש אגורות). עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב השכר החודשי יחסית לחלקיות משרתו.

(ג) אחראי ניקיון בשכר, יהיה זכאי לתעריף שעותי בגובה 26.09 שקלים חדשים (עשרים ושישה שקלים חדשים ותשע אגורות).

(ד) אחראי ניקיון המועסק במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי בגובה 4,852.75 ₪ (ארבעת אלפים, שמונה מאות, חמישים ושניים שקלים חדשים ושבעים וחמש אגורות). אחראי ניקיון המועסק במשרה חלקית, יחושב השכר החודשי יחסית לחלקיות משרתו.

(ה) התעריף השעותי והשכר החודשי, כאמור לעיל, יעודכן בהתאם לעדכוני השכר בהסכמים שבין המדינה לבין ההסתדרות ואשר מוחלים על עובדי ניקיון ושמירה במדינה כמזמינת שירות.

**עבודה בשעות נוספות**

6.

(א) עובדים יועסקו אך ורק בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), ובמסגרת שעות העבודה המותרות על פיו.

(ב) שבוע העבודה של עובד יהיה 43 שעות שבועיות. בהתאם להיתרים הכלליים להעבדת שעות נוספות, עובד לא יעבוד יותר מ-12 שעות ביום.

(ג) מבלי לגרוע מהוראות כל דין, בגין השעה התשיעית והעשירית באותו יום עבודה (יום חול), יהיה עובד זכאי לשכר עבודה של 1.25 משכרו הרגיל. בגין השעה האחת עשרה והשתיים עשרה באותו יום עבודה (יום חול), יהיה עובד זכאי לשכר עבודה של 1.5 משכרו הרגיל.

**תוספת ותק**

7.

(א) עובד יהיה זכאי, החל מהשנה השנייה ואילך לעבודה, לתוספת ותק בגובה 0.35 ₪ לכל שעת עבודה. החל מהשנה השישית ואילך, יהיה עובד זכאי לתוספת ותק בגובה של 0.46 ₪ לכל שעת עבודה.

(ב) מובהר כי חישוב ותק העובד ייעשה לפי ותק אצל המעסיק או אצל מזמין השירות, לפי הגבוה. מזמין השירות ידווח למעסיק על שנות הוותק של העובד אצל מזמין השירות.

**מענק מצוינות ו/או התמדה ו/או פעולות רווחה**

8.

על מנת לעודד מצוינות ו/או התמדה ו/או פעולות רווחה בעבודה, יהיה על המעסיק לשלם, אחת לשנה, מענק מצוינות ו/או התמדה (בנוסף) (להלן – "מענק") לעובדים ו/או לממן פעולות רווחה לעובדים, והכל בכפוף לאמור להלן:

18/11  
מ.ת.



(1) הסכום הכולל של המענקים ו/או פעולות הרווחה שישולמו על ידי המעסיק בעד כל שנה קלנדארית יהיה 1% מבסיס השכר באותה שנה. לעניין זה, "בסיס השכר" – הסך הכולל המצרפי של הרכיבים הבאים אשר להם זכאים כל העובדים אשר הועסקו על ידי המעסיק באותה שנה:

- (א) השכר המחושב לפי סעיף 5 לעיל;
  - (ב) גמול בעד עבודה בשעות נוספות או ביום מנוחה (ככל שהעובד זכאי להם);
  - (ג) קצובת נסיעה.
- (2) מובהר כי מעסיק יחלק בכל שנה את הסכום הכולל במלואו.
- (3) מבלי לגרוע מהוראות סעיפים קטנים (1) ו-(2) שלעיל, צוות משותף להסכם זה יגבש בתוך 90 יום ממועד חתימת הסכם זה אמות מידה לחלוקת מענק המצוינות ו/או התמלזה ו/או פעולות רווחה.
- (4) עובד יוכל להיות זכאי למענק רק אם יועסק בתקופה בעדה משולם המענק, כולה או חלקה, לפי העניין.
- (5) מעסיק ישלם את המענק לעובדים, אשר יהיו זכאים לו, לא יאוחר ממשכורת חודש אפריל שלאחר תום השנה שבעדה (או בעד חלקה, לפי העניין) משולם המענק. פעולות הרווחה יכול ויהיו במועדים אחרים בשנה קלנדארית שלאחר השנה שבגינה הן משולמות.
- (6) המענק שישולם כאמור בסעיף זה, אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או לחישוב ערך שעה, ולא יבצעו בגינו הפרשות כלשהן (לרבות הפרשות לקופת גמל, ובכלל זה קרן פנסיה וקרן השתלמות).

#### 9. הפרשות לקופת גמל לקצבה

(א) עובד יבוטח בקרן פנסיה מקיפה, אלא אם הודיע למעסיק אחרת. כל עוד לא הודיע העובד למעסיק באיזון 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").

(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-1963 (להלן – חוק פיצויי פיטורים) (לרבות שכר יסוד, תוספת ותק, דמי חופשה, דמי מחלה, תשלום בגין חגים, מילואים, דמי לידה וכיוצא"ב) ובעד רכיב דמי הבראה, יהיה כדלקמן:

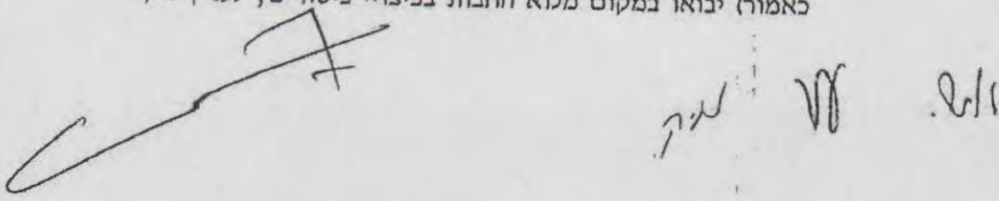
(א) בעד תקופת העבודה מיום כניסתו לתוקף של הסכם זה ועד ליום 30.6.2015:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 7% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים (סה"כ 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.

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

(ב) בעד תקופת העבודה החל מיום 1.7.2015 ואילך:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 7.5% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים (סה"כ 16.33%). 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.

שיעור הפרשות העובד יעמוד על 7% לתגמולים, אשר ינוכו ממשכורתו.

(2) שיעור החפרשות בעד הגמול בעד עבודה בשעות נוספות או ביום המנוחה (ככל שהעובד זכאי להם), יהיה כדלקמו:

(א) בעד תקופת העבודה החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה ועד ליום 30.6.2015:

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

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

(ב) בעד תקופת העבודה חל מיום 1.7.2015:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 7.5% לתגמולים ו-6% לפיצויים.

שיעור הפרשות העובד יעמוד על 7% לתגמולים, אשר ינוכו ממשכורתו.

(3) שיעור הפרשות בעד קצובת נסיעה, יתייח כדלקמו:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 5% לתגמולים.

שיעור הפרשות העובד יעמוד על 5% לתגמולים, אשר ינוכו ממשכורתו. ככל שאין מניעה לכך, לפי כל דין והוראות אגף שוק ההון הביטוח החיסכון, הפרשות האמורות יעשו לקרן פנסיה.

#### 10. קרן השתלמות

מעסיק יהיה מחויב להפריש עבור עובד תשלומים חודשיים לקרן השתלמות, החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה או תחילת עבודתו של העובד, לפי המאוחר. מובהר כי יועברו בניין 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. שיעור הפרשות לקרן ההשתלמות יהיו כדלקמו:

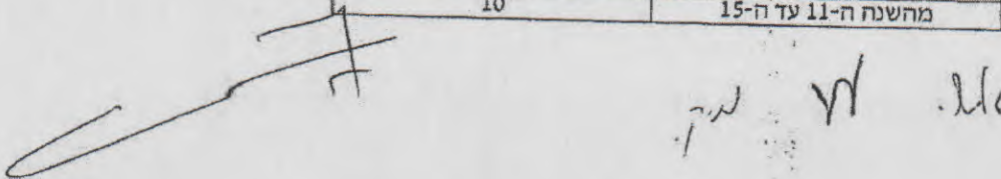
הפרשת המעסיק – 7.5% מהשכר המחושב לפי סעיף 5 לעיל וכן מדמי הבראה.

הפרשת העובד – 2.5% מהשכר המחושב לפי סעיף 5 לעיל וכן מדמי הבראה, אשר ינוכו ממשכורתו.

#### 11. דמי הבראה

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

מספר שנות ותק אצל החברה או אצל מזמין השירות	מספר ימי הבראה
3 השנים הראשונות	7
מהשנה ה-4 עד ה-10	9
מהשנה ה-11 עד ה-15	10





11	מהשנה ה-16 עד ה-19
12	מהשנה ה-20 עד ה-24
13	מהשנה ה-25

(ב) החל מיום 1.7.2014 ומדי שנה, המחיר ליום הבראה יעמוד על 423 ₪ (ארבע מאות ועשרים ושלושה שקלים חדשים), והוא יעודכן על פי שיעור השינוי שבין מדד חודש אפריל של השנה בה משולמים דמי הבראה לבין מדד חודש אפריל 2013.

(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) לגבי עובד המועסק לפי שכר שעה, ישולמו דמי הבראה כרכיב נפרד שישולם לצד שכר השעה, ואשר יובא בחשבון בחישוב דמי החופשה ודמי המחלה. 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);

C - 2,232 (12 כפול 186).

#### 12. סבסוד ארוחות במזנון במקום העבודה

במקומות עבודה אשר בין כתליהם קיים מזנון המסובסד על ידי מזמין השירות, יהיה עובד, המבצע עבודתו בפועל באותו מקום עבודה, זכאי לרכוש, בסבסוד המעסיק, 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 לחגיו"). גובה השי לחג לרגל כל אחד מהחגים (ראש השנה וחג הפסח), יעמוד על 212.5 ₪ (מאתיים ושניים עשר שקלים חדשים וחמישים אגורות).

החל משנת 2014 ואילך, גובה השי לחג יעודכן על פי שיעור השינוי שבין מדד חודש ינואר של השנה הקלנדארית בה משולם השי לחג לבין מדד חודש ינואר 2013.

יודגש כי השי לא יוענק בטובין או בשווה כסף (כגון, תלושי קנייה).

(ב) האמור בפסקה (א) לעיל יחול לגבי עובד המועסק לפחות בהיקף משרה של 50% משרה או שעבד לפחות 93 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 היקף קטן של שעות מהאמור לעיל, יבוצע חישוב של מספר השעות החודשיות שבהם הוא הועסק בממוצע בשלושת החודשים אשר קדמו לחג, והכל לחלק ב-186).

(ג) בנוסף לאמור לעיל, כאשר מוענקת מתנה בטובין לעובדי מזמין השירות המועסקים באותו מקום עבודה (כגון, סלסלת שי לרגל ט"ו בשבט, אם ניתנת), המעסיק 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 לחוראות חוק דמי מחלה, התשלי"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), לפי השכר המובא בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים ודמי הבראה, ובהתאם לשינויים שלהלן:

במקום האמור בסעיף 4(א) לחוק דמי מחלה מוסכם, כי תקופת הזכאות לדמי מחלה תהייה יומיים לכל חודש 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:

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

(ב) מובחר 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, על חשבונו, לכל עובדיו, בכל עת וברציפות וככל שנדרש על פי חוראות תקנות הבטיחות, נעלי בטיחות תקינות. כמו כן, יספק המעסיק, על חשבונו, לכל עובדיו, מידי שנה, לפחות 2 סטים של מדי עבודה. כל סט של מדי עבודה יכלול את שני אלה:

(1) חולצה או מקטרוץ;

(2) מכנסי עבודה או סינר עבודה.

(ב) מובחר כי המעסיק לא יגבה מעובדיו שום תשלום בגין בגדי העבודה והציוד שיספק.

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

(ד) הביגוד ייחשב כבלוי בתום תקופת שנת עבודה.