

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

זכותון לעובדי/ות שמירה



נובמבר 2014

עובד אבטחה יקר,

חוברת זו נועדה לספק לך מידע על הזכויות המרכזיות והחשובות בעבודתך. זכויות אלו נקבעו בשורה של הוראות חוק, הסכמים קיבוציים כלליים והסכמים קיבוציים מיוחדים לענף השמירה. לא ניתן לוותר על זכויות אלו או לנהל עליהן משא ומתן - כלומר, גם אם הסכמת לוותר על אחת מהזכויות המפורטות בחוברת, הסכמה כזו לא תקפה לפי החוק ותמיד עומדת לך הזכות לדרוש אותן במלואן. תלוש השכר שלך אמור לשקף את התשלום על כל הזכויות, ולכן חשוב לשמור תמיד את כל תלושי השכר כדי לוודא שזכויותיך נשמרות, וכדי שאלה יעמדו לרשותך במידה ותחליט לדרוש תיקון של הפרת זכויותיך. החוברת אינה באה כתחליף לייעוץ משפטי פרטני.

תוכן העניינים

1. הודעה על תנאי עבודה 4
2. ותק 4
3. שכר הבסיס 4
4. מועד תשלום המשכורת 5
5. שעות נוספות 5
6. משמרת לילה 6
7. מנוחה שבועית ועבודה בש 6
8. חופשה ותשלום חופשה 7
9. דמי חגים 8
10. דמי נסיעות 8
11. הפרשה לפנסיה (קופת גמל) 9
12. פיצויי פיטורים 10
13. הגבלות וחובות של המעביד בנושא פיטורים 11
14. קרן השתלמות 11
15. דמי הבראה 12
16. שי לחגים 12
17. דמי מחלה 13
18. סבסוד ארוחות 13
19. ניכויים 13
20. התיישנות זכויות 14

1. הודעה על תנאי עבודה:

✦ כל מעביד חייב למסור לך, לא יאוחר מ-30 ימים מהיום שהתחלת לעבוד אצלו, הודעה בכתב המפרטת את כל תנאי העבודה, לרבות שכר, שעות העבודה, כמות ימי העבודה, מקום העבודה, והתנאים הסוציאליים.

2. ותק:

✦ הוותק שלך במקום העבודה משפיע על חישוב זכויות שונות המגיעות לך כגון ימי חופשה, דמי הבראה וזכאות לפיצויי פיטורים. בדוק כי הוותק המופיע בתלוש המשכורת שלך אכן משקף את התקופה שבה אתה מועסק במקום העבודה.

✦ שים לב: במידה והתחלפו חברות קבלן במקום עבודתך, הוותק שצברת אצל החברה הקודמת צריך להישאר גם אצל המעביד החדש וכל התנאים צריכים להיות מחושבים לפי משך הזמן במקום העבודה כולל התקופה שעבדת בחברה הקודמת. גם הפסקה זמנית בעבודה שאינה עולה על חצי שנה ונעשתה בהסכמת המעביד אינה מאפסת את הוותק.

3. שכר הבסיס:

✦ שכר המינימום לכל שעת עבודה שלך כעובד שמירה הוא 25.5 ₪. אם אתה עובד במשרה מלאה (186 שעות) אתה זכאי לשכר חודשי בגובה 4,743 ₪.

✦ שעות העבודה במסגרת השתלמויות, רענוני ירי ומטווחים הן שעות עבודה לכל דבר, והמעביד צריך לחשב אותן בתוך שכר הבסיס ולתת על ימי העבודה האלה את כל הזכויות שיפורטו בחוברת (כולל נסיעות, שעות נוספות ועוד).

✦ חשוב לרשום את שעות העבודה ולוודא ששכר הבסיס בתלוש השכר מכסה את כל שעות העבודה בפועל.

✦ שים לב: אם המעביד לא שילם לך עבור כל שעות העבודה שעבדת בפועל, זוהי הפרה של חוק שכר המינימום.

✦ ביטול משמרות: אם שובצת למשמרת, אך עבודתך בוטלה שלא באשמתך, ולא קיבלת על כך התרעה של לפחות יום מראש, אתה זכאי לקבל את שכרך עבור אותה משמרת כאילו כן עבדת. אם הגעת למקום העבודה יש לשלם לך גם החזר הוצאות נסיעה.

4. מועד תשלום המשכורת:

✦ המעביד צריך להעביר לך שכר על כל חודש עד ל-9 לחודש הבא אחריו. כל תשלום מעבר ליום זה ייחשב להלנת שכר, שניתן לתבוע בגינה פיצויים.

5. שעות נוספות:

✦ השעה ה-9 וה-10 לעבודה נחשבות כשעות נוספות, והשכר עליהן יהיה 125% משכר הבסיס (31.87 ₪ לעובד בשכר מינימום).

✦ השעה ה-11 והשעה ה-12 לעבודה נחשבות אף הן שעות נוספות, והשכר עליהן יהיה 150% משכר הבסיס (38.25 ₪ לעובד בשכר מינימום).

✦ שים לב: אם אתה מבצע שתי משמרות באותו יום, ולא הייתה הפסקה של 8 שעות בין שתי המשמרות, ספירת השעות ממשיכה במשמרת השנייה ולא מתחילה מחדש.

✦ שים לב: חישוב השעות הנוספות נעשה עבור כל יום עבודה בנפרד. אם למשל עבדת ביום אחד רק 3 שעות ולמחרת עבדת 12 שעות, עדיין מגיעות לך שעות נוספות עבור היום השני כפי שפורט.

✦ ביום שישי ספירת השעות הנוספות מתחילה כבר בשעה השמינית, ולא כמו במשמרת רגילה (מהשעה התשיעית).

✦ חל איסור מוחלט להעסיק אותך מעל 12 שעות ליום.

✦ שעות נוספות גלובליות: בענף השמירה קיימת אפשרות אחרת לפיה במקום תוספת השעות הנוספות כפי שפורטה לעיל, אתה מקבל כל חודש 9% נוספים עבור כל שעת עבודה, וזאת בלי קשר לכמות השעות שבהן עבדת בפועל. הסדר

זה מתקיים רק כאשר ניתנת הסכמה מצדך לכך בכתב, ואתה יכול לחזור בך בכל עת מהסדר זה באמצעות שליחת מכתב למעביד. כמו כן, ההסדר של שעות נוספות גלובליות מתייחס רק לשעות הנוספות בימי העבודה הרגילים, ולא לשעות נוספות בחגים ובשבתות.

6. משמרת לילה:

- ✦ משמרת לילה היא משמרת שלפחות שעתיים מתוכה מתרחשות בין השעות 22:00 עד 6:00.
- ✦ במשמרת לילה השעות הנוספות מתחילות כבר מהשעה השמינית, ולא כמו במשמרת רגילה (מהשעה התשיעית).

7. מנוחה שבועית ועבודה בשבת:

- ✦ אתה זכאי למנוחה שבועית של 36 שעות, על פי דתך.
- ✦ שים לב: אם ביצעת משמרת ביום שישי, ולאחריה משמרת במוצ"ש, ולא עברו 36 שעות בין המשמרות, הרי שהשעות במוצ"ש יחושבו כשעות שבת.
- ✦ שעות עבודה במהלך השבת מזכות אותך בתשלום של 150% משכר הבסיס (38.25 ₪ לעובד בשכר מינימום). כמו כן אם עבדת בשבת המעביד חייב לתת לך יום מנוחה חלופי אחר.
- ✦ שתי השעות הנוספות הראשונות בשבת מזכות אותך בתשלום 175% משכר הבסיס (44.62 ₪ לעובד בשכר מינימום) ולאחר מכן כל שעה נוספת מזכה אותך בתשלום 200% משכר הבסיס (51 ₪ לעובד בשכר מינימום).

8. חופשה ותשלום חופשה:

✦ אתה זכאי לצאת לחופשה של מספר ימים בהתאם לוותק שלך בעבודה על פי הטבלה שלהלן:

ותק בעבודה	מס' ימי חופשה בשנה לעובדים 5 ימים בשבוע
1-2	10
4-3	11
5	13
6	18
8-7	19
9 ואילך	23

✦ אם עבדת מעל 200 ימים בשנה אתה זכאי למספר ימי החופשה לפי הטבלה שלעיל.

✦ אם עבדת פחות מ-200 ימים בשנה (והקשר עם מעבידך נמשך כל השנה) אתה זכאי לצאת למספר ימי חופשה על פי החישוב הבא:

מספר ימי החופשה לפי הטבלה X מספר ימי העבודה בפועל

200

✦ הזכות ליום חופשה פירושה הזכות לא להגיע לעבודה באותו יום, בנוסף לתשלום שכר יום עבודה רגיל עבור כל יום חופשה.

✦ התשלום על יום חופשה מחושב כממוצע התשלום על שעות העבודה הרגילות בשלושת החודשים האחרונים (כלומר יש לחלק את סכום שלושת המשכורות האחרונות ב-90).

✦ ימי מילואים, ימי חג וימים של שביתה אינם יכולים להיחשב ימי חופשה.

✦ לא ניתן להמיר ימי חופשה בכסף. פדיון ימי חופשה בכסף אפשרי רק עם תום יחסי העבודה.

✎ המעביד רשאי לבחור מתי תנצל את ימי החופש שלך. יחד עם זאת, אתה רשאי לבקש לנצל ימי חופשה במועדים הנוחים לך ועל המעביד להתחשב בבקשתך או לנמק את סירובו בטעמים הגיוניים וסבירים.

9. דמי חגים:

✎ אם אתה מועסק במקום העבודה מעל שלושה חודשים, אתה זכאי ל-9 ימי חג בתשלום על פי דתך, בתנאי שעבדת יום לפני החג ויום אחריו, ובתנאי שיום החג לא נופל על שבת.

✎ תשלום דמי החגים יהיה לפי ממוצע ההשתכרות היומי הרגיל שלך בשלושת החודשים שקדמו לחג.

✎ ימי חג ליהודים הם: יומיים בראש השנה, יום כיפור, סוכות, שמחת תורה, יומיים בפסח, יום העצמאות ושבעות. ביום חג הסיגד עובד בן העדה האתיופית רשאי לצאת לחופש ביום חג הסיגד, תוך ניכוי היום הזה ממכסת ימי החופשה השנתית

✎ ימי חג למוסלמים (ניתן לבחור 9 מתוכם): יום הולדת הנביא, לילת אלאסרא' ואלמעראג', תחילת חודש הרמדאן, שלושה ימים בעיד אל פיטר, ארבעה ימים בעיד אל אדחא, ובראש השנה המוסלמי (מוחרם).

✎ עובדים שמועסקים בימי החג הנהוגים בדתם זכאים לתשלום מוגדל על העבודה בימים אלו. בן דת לא יהודית העובד במקום עבודה הסגור בחגים יהודיים לא יקבל כפל תשלום וצריך לבחור באילו חגים ישולמו לו דמי החגים.

✎ אם עבדת בחג אתה זכאי לתשלום 150% על עבודתך בנוסף לתשלום דמי החג על אותו חג.

10. דמי נסיעות:

✎ אם אתה גר במרחק של מעל 500 מטר ממקום העבודה אתה זכאי לתשלום עבור הנסיעות אל העבודה וממנה.

- ✦ אתה זכאי לתשלום דמי הנסיעות גם אם בפועל אתה לא עושה שימוש בתחבורה ציבורית.
- ✦ התשלום יהיה בדרך של תשלום חופשי חודשי, או תשלום על כרטיסינסיעות, לפי התעריפים הנהוגים באזור שבו אתה מתגורר.
- ✦ המעביד חייב לשלם את תשלום הנסיעות על פי התעריף הקיים עד למקסימום של 26.4 ₪ ליום.
- ✦ אם המעביד מספק הסעה מטעמו למקום העבודה ובחזרה, הוא לא צריך לשלם דמי נסיעות.

11. הפרשה לפנסיה (קופת גמל):

- ✦ הפנסיה היא קופת חיסכון שלך, אשר בכל חודש אתה והמעביד מעבירים אליה סכום כסף קבוע. את סכום הכסף בקופה תקבל כשתפרוש לגמלאות. כיום הזכאות לפנסיה מתחילה מהחודש הראשון לעבודתך במקום.
- ✦ בתלוש המשכורת כל ההפרשות של המעביד יופיעו מאוחדות במקום אחד וההפרשות של העובד יופיעו תחת סעיף נכויים. בתלוש המשכורת המעביד חייב לציין את שם קופת הגמל שאליה מופרשים הכספים.
- ✦ אתה זכאי לבחור את קופת הפנסיה שאליה יועברו הכספים.
- ✦ אחוזי ההפרשה לפנסיה (החל מנובמבר 2013):
- ◆ מתוך שעות העבודה הרגילות, השעות הנוספות ותשלום דמי ההבראה:
 - המעביד מפריש 7%.
 - העובד מפריש 6.5%.
- ◆ מתוך תשלום הנסיעות:
 - העובד והמעביד יפרישו 5% כל אחד.
- ✦ שים לב: ישנם מעבידים שנוהגים לפצל בתלוש המשכורת חלקים בשכר היסוד וכך להפריש הפרשות נמוכות יותר לפנסיה. בדוק בתלוש השכר שההפרשות נעשות באופן מלא כפי שפורט בסעיף הקודם. בנוסף, מומלץ לוודא שההפרשות המופיעות בתלושי המשכורת תואמות לדו"חות המתקבלים מקופת הגמל אחת לרבעון.

12. פיצויי פיטורים:

- ✦ מדי חודש המעביד יפריש כספים לטובת פיצויים אשר יהיו זמינים לעובד בסוף תקופת ההעסקה. ההפרשה תיעשה לפי החישוב הבא:
 - ◆ מתוך שכר הבסיס ותשלום דמי ההבראה, המעביד יעביר תשלום בגובה 8.33%.
 - ◆ מתוך השעות הנוספות או שעות עבודה ביום המנוחה, המעביד יעביר תשלום בגובה 6%.
- ✦ בכל מקרה של התפטרות או פיטורים, אתה לקבל את הכספים שכבר הופרשו לך לקופה.
- ✦ אם עבדת שנה במקום העבודה ופוטרת, אתה זכאי לפיצויי פיטורים בסכום השווה למשכורת ממוצעת ב-12 החודשים האחרונים כפול מספר השנים בהם עבדת במקום העבודה. במידה והסכום שהופרש לפיצויים כל חודש לא מגיע לסכום הפיצויים המלא, המעביד צריך להשלים את ההפרש.
- ✦ גם אם לא פוטרת, והתפטרת לאחר עבודה של מעל שנה במקום העבודה, אתה זכאי להשלמה לסכום פיצויי הפיטורים המלא במקרים הבאים:
 - ◆ אם נאלצת להתפטר עקב מצב בריאותי שלך או של קרוב משפחה מדרגה ראשונה.
 - ◆ אם המעביד פגע בתנאי העבודה שלך בצורה משמעותית (למשל - פגיעה בשכר או בשעות העבודה, העברה למקום עבודה רחוק מאוד וכו'). זאת בתנאי שתכתוב מכתב למעביד בו תפרט את הפגיעות הללו.
- ✦ אם נאלצת להתפטר בעקבות נסיבות אחרות שבהן לא ניתן לצפות ממך שתמשיך בעבודתך.
- ✦ כאשר חברת קבלן מפסידה במכרז ומחליפה אותה חברה אחרת, החברה הראשונה שהעסיקה אותך מחויבת לשלם לך פיצויים מלאים על תקופת העסקתך.

13. הגבלות וחובות של המעביד בנושא פיטורים:

✦ אסור לפטר אותך רק משום שהתלוננת על פגיעה בזכויותיך, או בגלל שתבעת את המעביד, או בגלל שניסית להקים התארגנות עובדים.

✦ במקרה שחברה רוצה לפטר אותך, היא מחויבת לערוך לך שימוע שבו תינתן לך הזדמנות אמיתית להשמיע את טענותיך. חובה זו חלה רק אחרי שהשלמת שנתיים במקום העבודה.

✦ הודעה מוקדמת על פיטורים - כל עובד זכאי להודעה על פיטורים בכתב עם ציון תאריך כתיבת המכתב והתאריך שבו ייכנסו לתוקף הפיטורים. במהלך שנת העבודה הראשונה עובד זכאי להודעה מוקדמת מראש על הפיטורים לפי מספר החודשים שבהם הועסק במקום העבודה (כך למשל עובד שעבד 5 חודשים במקום העבודה חייב לקבל הודעה מראש של לפחות 5 ימים). לאחר שנה במקום העבודה, העובד זכאי להודעה מראש שבועיים לפני הפיטורים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה באותה שנה. עובד בשנה השלישית - זכאי להודעה שלושה שבועות מראש, בתוספת יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה באותה שנה. עובד יותר משלוש שנים זכאי להודעה מוקדמת של חודש מראש. גם עובד שמעוניין להתפטר מחויב לתת הודעה מראש בכתב על פי כללים אלה.

14. קרן השתלמות:

✦ קרן השתלמות היא חסכון לתקופה של 6 שנים אשר יופרשו אליו כספים על ידך ועל ידי המעביד מדי חודש.

✦ העובד מפריש 2.5% משכר הבסיס שלו ומתשלום דמי ההבראה שלו והמעביד 7.5%.

✦ הזכאות שלך לקרן השתלמות מתחילה לאחר שהשלמת חודשיים במקום העבודה.

15. דמי הבראה:

דמי הבראה הם מענק כספי שאתה זכאי לו לאחר שנה שבה עבדת במקום עבודתך.

חישוב דמי הבראה: מכפילים את מספר ימי ההבראה שאתה זכאי להם (לפי ותק) במספר השעות החודשי שאתה עובד חלקי 186 (שעות משרה מלאה), מכפילים ב-427 ש" (השווי של יום הבראה אחד עבור עובדי שמירה במגזר הציבורי והפרטי כאחד, החל מאוקטובר 2014) ומחלקים ב-12 (זהו התשלום החודשי).

דוגמא לחישוב:

מספר שנות ותק אצל הקבלן	מספר ימי הבראה	דוגמה: עובד שעובד 80 שעות בחודש (43% משרה) $(80/186)$
3 השנים הראשונות	7	$(0.43 \times 427 \times 7) / 12 = 107.1$ ש" בחודש
מהשנה ה-4 עד ה-10	9	$(0.43 \times 427 \times 9) / 12 = 137.7$ ש" בחודש
מהשנה ה-11 עד ה-15	10	$(0.43 \times 427 \times 10) / 12 = 153$ ש" בחודש

שים לב: גובה דמי ההבראה משתנה מדי שנה. יש להתעדכן על כך באתר לביטוח לאומי.

16. שי לחגים:

בראש השנה ובחג הפסח יעניק לך המעביד שי לחג אם עבדת בחודש בו חל ערב ראש השנה וערב חג הפסח.

השי יינתן לך בכסף דרך תלוש השכר, ולא בדרך אחרת.

גובה השי הוא 212.5 ש" אם אתה עובד במשרה מלאה (186 שעות כל חודש). אם אתה עובד במשרה חלקית, גובה השי לחג ייקבע בהתאם לחלקיות משרתך (שתחושב לפי מספר השעות שבהן הועסקת בממוצע בשלושת החודשים האחרונים).

✦ אם מזמין השירות מעניק מתנה לעובדי המקום (כגון סלסלת שי לט"ו בשבט), הוא חייב להעניק גם לך את אותה מתנה ביחד עם שאר העובדים.

17. דמי מחלה:

✦ במקרה שבהם אתה חולה ולא יכול להגיע לעבודה, עליך להגיש למעביד אישור מחלה מרופא.

✦ לעובדי אבטחה ושמירה מגיעים 24 ימי מחלה בשנה, ויכולים לצבור עד 130 ימי מחלה בסך הכל.

✦ תשלום ימי המחלה יבוצע כך:

i. על היום הראשון של המחלה לא מקבלים תשלום דמי מחלה.

ii. על הימים השני והשלישי מקבלים תשלום בשווי חצי יום עבודה.

iii. מהיום הרביעי ואילך יש לקבל תשלום על יום עבודה מלא.

✦ חישוב ערך יום מחלה מבוצע כך: מחשבים כמה קיבלת בסך הכל בשלושת החודשים האחרונים ומחלקים במספר הימים שבהם עבדת.

18. סבסוד ארוחות:

✦ במקומות בהם קיים מזנון מסובסד, יהיה עובד זכאי לרכוש ארוחה באותו מקום תמורת הסכום שאותו משלמים עובדי המזנון עצמם בעד אותה ארוחה.

19. ניכויים:

✦ אסור לנכות משכר העבודה תשלומים שלא הסכמת עליהם בכתב.

✦ אין לנכות בתלוש השכר תשלומים עבור מתנות.

✎ אסור לתת קנסות או עונשים בשכר בכל מקרה (נזק לציוד, בעייה בהתנהלות וכו'). ובכלל, למעביד אסור "להעניש" עובד דרך ביטול משמרות, השעייה מהעבודה, או בכל דרך אחרת שפוגעת בהכנסתו.

✎ אסור למעביד בשום אופן להוריד משכר כספים עבור השתלמות, רענוני ירי ומטווחים.

✎ אסור לקחת ממך "דמי חבר" לארגון עובדים אם לא בחרת להצטרף אליו. עם זאת, מן השכר של עובדי שמירה יש להפריש "דמי טיפול" להסתדרות הכללית. גובה דמי חבר הוא 0.95% משכר הבסיס, וגובה דמי הטיפול הוא 0.8% משכר הבסיס.


✎ אסור לגבות ממך כסף על ביגוד. המעביד מחויב לספק לך כל שנה בגדי עבודה מתאימים על חשבונך. בתום תקופת ההעסקה אתה מחויב להחזיר למעביד לפחות סט אחד של ביגוד. אם לא השבת את בגדי העבודה, המעביד רשאי לנכות משכרך האחרון תשלום בגין בגדי העבודה, עד לסכום של 150 ₪.

20. התיישנות זכויות:

✎ על כל הזכויות שפורטו לעיל ניתן לתבוע עד 7 שנים אחורה. תביעות על ימי חופשה ניתן לתבוע רק עד שלוש שנים אחורה, ועל תשלום דמי הבראה עד שנתיים אחורה.

לברורים ושאלות בנושא זכויות בעבודה

"קו לעובד" הינה עמותה ללא כוונת רווח שמטרתה להגן על זכויות עובדים/ות במשק הישראלי ולסייע לעובדים שזכויותיהם הופרו. פרויקט "עומדים בשער" בא לסייע לעובדי ועובדות השמירה של מוסדות החינוך ברשויות המקומיות והוא שיתוף פעולה עם עמותת "תבל בצדק", עמותה ישראלית השואפת לייצר מנהיגות ישראלית - יהודית מעורבת בתיקון עולם ברמה המקומית והגלובלית.

חפשו אותנו בפייסבוק 

קו לעובד /
Worker's Hotline
عنوان العامل /
קו לעובד kavlaoved



עומדים בשער



תבל
בצדק
TEVEL
CARE FOR THE WORLD

tevel btzedek תבל בצדק

נכתב על ידי עמוס לאור.

נבדק ואושר לפרסום על ידי עו"ד מיכל תגר.



קו לעובד /
Worker's Hotline
عنوان العامل /

קו לעובד הגנה על זכויות עובדים

נחלת בנימין 75 תל אביב-יפו | טל: 03-6883766 | פקס: 03-6883537