

זכותון לעובדי שמירה ואבטחה

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

2	ותק:
2	שכר הבסיס:
3	מועד תשלום המשכורת:
3	שעות נוספות
3	משמרת לילה:
4	מנוחה שבועית ועבודה בשבת:
4	חופשה ותשלום חופשה:
5	חופשה מסיבות משפחתיות:
5	ימי אבל ויום הזיכרון
5	דמי חגים:
6	דמי נסיעות:
6	הפרשה לפנסיה (קופות גמל) בעבור תגמולים וקרן פיצויים החל מנובמבר 2014:-
7	פיצויי פיטורים – התקופה שעד כניסתנו לתוקף של צו ההרחבה החדש (אוקטובר 2014).
7	הגבלות וחובות של המעביד בנושא פיטורים:
7	הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות
8	קרן השתלמות:
9	דמי הבראה:
9	שי לחג
9	דמי מחלה:
10	בסוד ארוחות:
10	ניכויים:

התיישנות זכויות: 10

לברורים ושאלות בנושא זכויות בעבודה 10

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.

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.

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

במידה והחליט העובד להמשיך לעבוד באותו מקום העבודה תחת מעסיק חדש, המעסיק הקודם מחויב לשלם לעובד מלוא זכויותיו עבור תקופת העסקתו הישנה ובכלל זה **פיצויי פיטורים מלאים החל מאוקטובר 2014, מועד כניסתו לתוקף של צו ההרחבה החדש בענף השמירה, ולשחרר לטובתו את הסכומים השמורים בקרן הפיצויים עבור שנים קודמות.** המעסיק החדש מחויב לשמור על רצף הוותק לשם חישוב שאר הזכויות הסוציאליות (תלויות הותק) של העובד. אולם, סעיף ב(1) לחוק פיצויי פיטורים קובע בנוסף לאמור לעיל, כי המעסיק החדש יכול לקבל על עצמו על פי התחייבות בכתב את האחריות לשלם את פיצויי הפיטורים גם עבור התקופה הראשונה, ולפטור את המעסיק הראשון מתשלום פיצויים..

שכר הבסיס:

- באפריל 2018 נכנס לתוקפו קיצור שבוע העבודה מ-43 ל-42 שעות שבועיות ללא פגיעה בשכר החדשי, כך שהיום עובדים המועסקים משרה מלאה יעבדו 182 שעות בלבד ויקבלו שכר של 5,300.00 ₪. חברות השמירה קבלו על עצמן לשלם גם לעובדים המועסקים פחות מ-182 שעות חדשיות לפי שכר שעתי של $5,300.00 \div 182 = 29.12$ ₪ לשעה.
- 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 צבירת חופשה, מחלה, הפרשות לפנסיה ו% משרה לצורך חישוב גובה דמי ההבראה.
- חשוב לרשום את שעות העבודה ולוודא ששכר הבסיס בתלוש השכר מכסה את כל שעות העבודה בפועל. 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.

מועד תשלום המשכורת:

המעביד צריך להעביר לך שכר על כל חודש עד ל-9 לחודש הבא אחריו. באם ה-9 לחודש יוצא בשבת המעביד מחויב להקדים את תשלום המשכורת לפני שבת, כל תשלום מעבר ליום זה ייחשב להלנת שכר, שניתן לתבוע בגינה פיצוי..

שעות נוספות

שעות נוספות לעובד המועסק 6 ימים בשבוע במשמרת יום:

- שעות נוספות מתחילות אחרי תום שעת העבודה השמינית. השעה ה-9 וה-10 לעבודה נחשבות כשעות נוספות, והשכר עליהן יהיה 125% משכר הבסיס 36.40 ₪ לעובד בשכר מינימום.
- השעה ה-11 והשעה ה-12 לעבודה וכל השעות לאחר מכן נחשבות אף הן שעות נוספות, והשכר עליהן יהיה 150% משכר הבסיס (43.68 ₪ לעובד בשכר מינימום)
- אם אתה מבצע שתי משמרות באותו יום, ולא הייתה הפסקה של 8 שעות בין שתי המשמרות, ספירת השעות ממשיכה במשמרת השנייה ולא מתחילה מחדש.
- 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 (החל מהשעה התשיעית)

שעות נוספות לעובד המועסק 5 ימים בשבוע במשמרת יום :

- שעות נוספות מתחילות אחרי תום 8 שעות ו-40 דקות ביום חול ובמשמרת יום, ואחרי תום 7 שעות ו-40 דקות ביום שישי.
- שעות נוספות מחושבות גם על בסיס שבועי, לאחר 42 שעות שבועיות) רגילות (מגיע לך תמורה עבור שעה נוספת כבר מהשעה ה-43. 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 בדך 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.

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.

- 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 בה בתשלום של 150% משכר הבסיס (43.68 ₪ לעובד בשכר מינימום) כן אם עבדת בשבת המעביד חייב לתת לך יום מנוחה חלופי אחר.
- שתי השעות הנוספות הראשונות בשבת מזכות אותך בתשלום 175% משכר הבסיס 50.96 ₪ לעובד בשכר מינימום (ולאחר מכן כל שעה נוספת מזכה אותך בתשלום 200% משכר הבסיס 58.24 ₪ לעובד בשכר מינימום).

מנוחה שבועית ועבודה בשבת:

- אתה זכאי למנוחה שבועית של 36 שעות, על פי דתך.
- באם במהלך השבוע השלמת את מכסת השעות השבועיות 42 שעות רגילות, עבודה בשבת תחשב כשעות נוספות כבר מהשעה

חופשה ותשלום חופשה:

אתה זכאי לצאת לחופשה של מספר ימים בהתאם לוותק שלך בעבודה על פי הטבלה שלהלן - ימי החופשה דלהלן נקובים בימי עבודה

ועובדים 5 ימים בשבוע	ועובדים 6 ימים בשבוע	ותק באותו מקום עבודה*
12 ימים בשנה	14 ימים בשנה (החל מה-1.1.2017)	1-4 שנים
13	15	5
18	20	6
19	21	7- 8
23	25	9 ואילך

עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לימים בהתאם להיקף משרתו.

- שנת-עבודה "פירושו - פרק זמן של שנים-עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה
- אם עבדת מעל 200 ימים בשנה והקשר המשפטי עם מעבידך נמשך במשך כל שנת-עבודה אתה זכאי למספר ימי החופשה לפי הטבלה שלעיל.
- אם עבדת פחות מ-200 ימים בשנה והקשר עם מעבידך נמשך במשך כל שנת-עבודה אתה זכאי לצאת למספר ימי חופשה על פי החישוב הבא:

מספר ימי העבודה בפועל X מספר ימי החופשה לפי הטבלה / 200

- אם עבדת מעל 240 ימים בשנה והקשר עם מעבידך נמשך בחלק משנת-עבודה אתה זכאי למספר ימי החופשה על פי החישוב הבא:

מספר ימי העבודה בפועל X מספר ימי החופשה לפי הטבלה / 240

- 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: לעובד 6 ימים בשבוע יש לחלק את ברוטו השכר הרגיל של 3 משכורות אחרונות ב-75, ולעבוד 5 ימים בשבוע יש לחלק את ברוטו השכר הרגיל של 3 משכורות אחרונות ב-65).
- 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.

חופשה מסיבות משפחתיות:

- במידה והועסקת 6 חודשי עבודה ומעלה תהיה זכאי לחופשה בתשלום בנוסף על זכאותך לימי חופשה השנתית לעייל בהתאם הפרוט הבא.
 - i. לרגל נישואין 3-ימי חופשה
 - ii. לרגל נישואי בנו/ביתו 1-יום חופשה
 - iii. לרגל לידת בן/בת 1 – יום חופשה.
 - iv.

ימי אבל ויום הזיכרון

- העובד רשאי להיעדר מעבודתו בזמן האבל שלו בהתאם לדתו לתקופה של עד 7 ימים וזכאי לשכר מלא בגין ימים אלו, ואין מנכים לו ימים אלו מימי החופשה השנתית.
- עובד שבן משפחתו נהרג במהלך שירותו הצבאי ו/או בעקבות פעולות איבה יהיה זכאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ולקבל תשלום מלא. (לעניין זה" בן משפחתו – "בנו/בתו/אביו/אמו/בן או בת זוגו/ אחיו/אחותו/סבו/סבתו).

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, או שלא עבדת אך בהסכמת המעסיק בתנאי 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 (מחרס). 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 (שכר יום עבודה) עבור אותו חג.

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 כרטיסי נסיעות, לפי התעריפים הנהוגים באזור שבו אתה מתגורר.
- המעביד חייב לשלם את תשלום הנסיעות על פי התעריף הקיים לחודשי חופשי או לכרטיס עד למקסימום של 26.40 ליום. סכום זה מתעדכן מפעם לפעם.
- אם המעביד מספק הסעה מטעמו למקום העבודה ובחזרה, הוא לא צריך לשלם דמי נסיעות.

הפרשה לפנסיה (קופות גמל) בעבור תגמולים וקרן פיצויים החל מנובמבר 2014:-

- 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 ניקויים. בתלוש המשכורת המעביד חייב לציין את שם קופת הגמל שאליה מופרשים הכספים
- 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 מתקבלים מקופת הגמל אחת לרבעון.
- מדי חודש המעביד יפריש כספים לטובת פיצויים אשר יהיו זמינים לעובד בסוף תקופת ההעסקה. ההפרשה תיעשה לפי החישוב הבא: מתוך שכר הבסיס, דמי מחלה, דמי חגים, דמי חופשה, 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 זכאי לקבל את הקופה, והמעסיק אמור להעביר לידיך טופס 161 לצורך שחרור כספי הפיצויים.
- אתה זכאי לבחור את קופת הפנסיה שאליה יועברו הכספים.
- ע"פ סעיף 9 ב (1) (לצו החדש - על הפרשות המעסיק לפיצויים חל סעיף 14 לחוק פיצוי פיטורים, המעסיק מחויב להפריש 8.33% לרכיבי השכר המובאים בחשבון לפי חוק פיצוי פיטורים, גם אם תפטר המעסיק לא יצטרך לבצע השלמה לפיצויים על התקופה שמיום 1/11/2014.
- אחוזי ההפרשה לפנסיה (החל מנובמבר 2014)

קרבן פיצויים %	מעסיק % גמל	עובד %	

8.33	7	6.5	שעות רגילות	נוב-14
6	7	6.5	שעות נוספות	עד
	5	5	נסיעות	יונ-15
8.33	7.5	7	שעות רגילות	יול-15
6	7.5	7	שעות נוספות	והלאה
	5	5	נסיעות	

פיצויי פיטורים – התקופה שעד כניסתו לתוקף של צו ההרחבה החדש (אוקטובר 2014).

- 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 השלמה לסכום פיצויי הפיטורים המלא במקרים הבאים:
 - א. אם נאלצת להתפטר עקב מצב בריאותי שלך או של קרוב משפחה מדרגה ראשונה
 - ב. 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, תיתן לו פרק זמן בכדי לתקן את המעוות, והוא לא יתקן את הנדרש. **חשוב לתת במכתב הזה הודעה מוקדמת כחוק!**)
 - ג. אם נאלצת להתפטר בעקבות נסיבות אחרות שבהן לא ניתן לצפות ממך להמשיך בעבודתך.
 - ד.

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 לפיטורים ולהתפטרות

- הודעה מוקדמת על פיטורים - כל עובד זכאי להודעה על פיטורים בכתב עם ציון תאריך כתיבת המכתב והתאריך שבו ייכנסו לתוקף הפיטורים.
- מהלך 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 שלוש שנים זכאי להודעה מוקדמת של חודש מראש. גם עובד שמעוניין להתפטר מחויב לתת הודעה מראש בכתב על פי כללים אלה.
- עובד שמתפטר מחויב גם הוא לתת הודעה לפיטורים לפי אותו החישוב (יום לחודש בשנת עבודה ראשונה, 14 יום + יום לכל חדשיים עבודה בשנת עבודה שנייה, 21 יום + יום לכל חדשיים עבודה בשנת עבודה שלישית וחודש אחרי 3 שנות עבודה).
- מי ש"מברז" בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה מחויב לפצות את הצד השני, בסכום של השכר בימי העבודה "שהברז" בהם – **ללא קשר מי יזם את הפסקת העבודה.**

כלומר:-

- במידה והמעסיק מפטר את העובד ומוותר על עבודתו בתקופת העבודה המוקדמת (אומר לו לעזוב מייד) יצטרך לשלם לו חלף הודעה מוקדמת בערך שכר השעות הרגילות שהעובד היה אמור לקבל באותה התקופה.
- במידה והמעסיק מפטר את העובד ומבקש ממנו לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת והעובד מסרב – ניתן לקזז מגמר החן של העובד את הסכום שהיה אמור להרוויח בעד שעות רגילות בתקופת ההודעה המוקדמת בה לא הגיע לעבודה.
- במידה והעובד מתפטר והמעסיק מסרב להעסיקו בתקופת ההודעה המוקדמת – עליו לשלם לו שכר התקופה של ההודעה המוקדמת **למרות שלא המעסיק הוא שיזם את הפסקת העבודה.**
- במידה והעובד מתפטר ומסרב להשאר לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת ניתן יהיה לקזז מגמר החן את הסכומים שהיה אמור לקבל כשכר לו עבד בתקופת ההודעה.
- כל זה אינו תקף, כמובן, אם יש למעסיק סיבה מוצדקת לא להעסיק את העובד בתקופת ההודעה המוקדמת (למשל פוטר בעקבות עבירה חמורה כגון גניבה, אלימות, הטרדה מינית וכד') או לעובד יש סיבה מוצדקת שלא להגיע למקום העבודה (התפטר בשל אלימות, הטרדה, גזענות, שינוי שעות העבודה לשעות שאינן מתאימות לעובד או הרחבה של מקום העבודה מעל 27 ק"מ) במקרים כאלה ניתן שלא להגיע בתקופת ההודעה המוקדמת מבלי להצטרך לשלם חלף הודעה מוקדמת לצד השני.

קרן השתלמות:

- קרן השתלמות היא חסכון לתקופה של 6 שנים אשר יופרשו אליו כספים על ידך ועל ידי מעביד מדי חודש.
- העובד מפריש 2.5% משכר הבסיס שלו ומתשלום דמי ההבראה שלו והמעביד 7.5%
- עובדי שמירה במגזר הציבורי זכאים לקרן השתלמות אחרי החל מספטמבר 2013.
- החל מנובמבר 2014, עובדי שמירה במגזר הפרטי שהשלימו שני חדשי עבודה, זכאים לקרן השתלמות.
- החל ממרץ 2015, עובדים בחברות שמספקות שירותי שמירה לטיולים והשלימו שני חדשי עבודה זכאים גם הם לקרן השתלמות.

דמי הבראה:

- דמי הבראה הם מענק כספי שאתה זכאי לו מהיום הראשון לעבודתך ולצד מחיר לשעת עבודה חישוב דמי הבראה: מכפילים את מספר ימי הבראה שהעובד זכאי להם, באחוז המשרה שלו (שעות חדשיות רגילות / 186) * ערכו של יום.

ימי הבראה בשנה	ותק בעבודה
7 ימי הבראה בשנה	עד 3 שנים
9 ימי הבראה בשנה	מהשנה ה-4 עד ה-10
10 ימי הבראה בשנה	מהשנה ה-11 עד ה-15
11 ימי הבראה בשנה	מהשנה ה-16 עד ה-19
12 ימי הבראה בשנה	מהשנה ה-20 עד ה-24
13 ימי הבראה בשנה	מהשנה ה-25 ואילך

- ערך דמי הבראה: 427.00 ₪ מנובמבר 2014 ועד יוני 2015, 425.00 ₪ מיולי 2015 ועד מאי 2016, ו- 421.00 ₪ מאז יוני 2016.
- ההתיישנות על דרישת דמי הבראה היא של 7 שנים.

שי לחג

- בראש השנה ובחג הפסח יעניק לך המעביד שי לחג אם עבדת בתחילת החודש בו חל ערב ראש השנה וערב חג הפסח. השי יינתן לך בכסף דרך תלוש השכר, ולא בדרך אחרת. גובה השי הוא 212.5 ₪ אם אתה עובד מעל 50% משרה (93 שעות חדשיות) אם אתה עובד פחות מ-50% משרה (פחות מ-93 שעות בחודש) 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.

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.
 - 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 ימי עבודה באותם חודשים.

סבסוד ארוחות:

- במקומות בהם קיים מזנון מסובסד, יהיה עובד זכאי לרכוש ארוחה באותו מקום תמורת הסכום שאותו משלמים עובדי מזמין השרות בעד אותה ארוחה.

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 כולל השתלמויות, קורסים השתלמויות ומטווחים שהתבצעו בתחילת ההעסקה.
- אסור למעביד להוריד "קנס עזיבה" גם במקרים בהם עובד קיבל הכשרה עם תחילת ההעסקה.
- 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 150.00 ₪.

התיישנות זכויות:

- על כל הזכויות שפורטו לעיל ניתן לתבוע עד 7 שנים אחורה מלבד תביעות על ימי חופשה אותם ניתן לתבוע רק עד שלוש שנים אחורה.

לברורים ושאלות בנושא זכויות בעבודה

[/http://www.kavlaoved.org.il](http://www.kavlaoved.org.il)

למידע כללי על זכויות בעבודה מומלץ להיעזר גם באתר" כל זכות- "

www.kolzchut.org.il

נכתב על ידי עמוס לאור.

עודכן ע"י איריס בר

נבדק על ידי עו"ד אבנר הררי