

הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף המוקד והסיוור

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 20 בחודש מרץ 2019

בין: ארגון חברות המוקד בישראל ע"ר 580646578

(להלן: "הארגון")

מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה – איגוד עובדי השמירה

(להלן בהתאמה: "ההסתדרות" ו-"האיגוד")

מצד שני;

הואיל וארגון חברות המוקד בישראל הוא ארגון מעסיקים בענף המוקד והסיוור (להלן: "ענף המוקד" או "הענף") המאגד בתוכו ומייצג מעסיקים בענף המוקד והסיוור;
והואיל וההסתדרות היא ארגון העובדים הגדול במשק וארגון העובדים היציג בענף;
והואיל והצדדים מעוניינים להסדיר את תנאי העבודה של עובדים בענף בתפקידי מוקד וסיוור בהתחשב במאפייניהם הייחודיים של תפקידים אלו ומאפייניו הייחודיים של הענף המבדילים אותו מענפי עבודה אחרים במשק;

לפיכך הוסכם, הותנה והוצהר כדלקמן:

1. מבוא, פרשנות וכוותרות

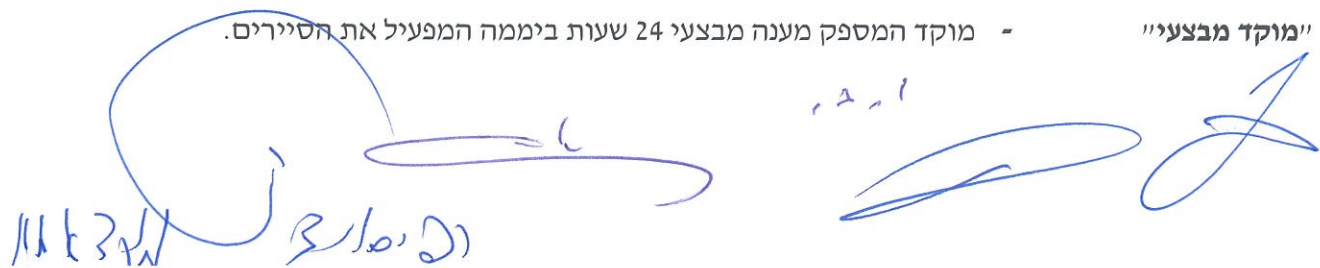
- 1.1. המבוא והנספחים להסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2. חלוקת הסכם זה לסעיפים וכן מתן כותרות לסעיפים אלה נעשו מטעמי נוחות בלבד, ואין להשתמש בהם לשם פרשנות ההסכם.
- 1.3. כל האמור בהסכם זה בלשון רבים - אף יחיד במשמע, ולהיפך. כל האמור במין זכר - אף מין נקבה במשמע, ולהיפך, והכול - למעט אם הקשר הדברים או תוכנם מחייב פרשנות אחרת.

2. הגדרות

בהסכם זה תהיה למונחים שלהלן, על הטיותיהם, המשמעות המופיעה לצדם, אלא אם תוכן הדברים או הקשרם יחייבו אחרת:

"חברה" ו/או "מעסיק" - חברה המספקת שירותי מוקד וסיוור, שאינה מספקת שירותי שמירה ו/או אבטחה, ואינה בעלת רישיון קבלן שירות בתחום השמירה והאבטחה כקבוע בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו 1996.

"מוקד מבצעי" - מוקד המספק מענה מבצעי 24 שעות ביממה המפעיל את הסיירים.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document. On the left, there is a large circular stamp with the text "מ.א.י." (M.A.I.) and a signature. On the right, there is a signature and a stamp that reads "מ.א.י." (M.A.I.).

"עובד"

- כל עובד המועסק במעסיק לשם ביצוע עבודה בתפקיד מוקדן במוקד מבצעי, סייר, לרבות אחראי משמרת מוקד מבצעי ואחראי משמרת סיור, מנהלי סיור ומנהלי אזור; למען הסר ספק, מובהר כי הסכם זה לא יחול על מנהל מבצעים, מתקינים, טכנאים, אנשי מכירות ושיווק, נציגי שירות, אנשי מחשוב, עובדי מנהלה ועובדי הנהלה.

"ותק"

- מיום תחילת העסקתו של העובד אצל אותו המעסיק ובכפוף לכל דין. יובהר, כי תקופת העסקה טרם כניסתו לתוקף של הסכם זה נחשבת לצורכי ותק.

"שעות עבודה בפועל"

- שעות עבודה מכל סוג ומין שהוא שביצע עובד בפועל, לרבות שעות עבודה נוספות, שעות עבודה בשבת ובחג - לא כולל שעות חופשה ומחלה בגין משולם לעובד חלף שכר, דמי חגים ודמי מילואים.

"מנגנון הצמדה"

- תוספות שכר ומענקים שנקבע לגביהם בהסכם זה מנגנון הצמדה, יעודכנו באופן הבא: 70% מהתוספת או המענק, לפי העניין, יעודכן לפי שיעור עליית מדד המחירים לצרכן לעומת שיעורו במועד העדכון האחרון; 30% מהתוספת או המענק, לפי העניין, יעודכן לפי שיעור עליית שכר המינימום לעומת שיעורו במועד העדכון האחרון (להלן: **"העדכון"**). העדכון יתבצע אחת לשנתיים, כאשר העדכון הראשון יתבצע ביום 1.1.2022 בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן ושכר המינימום החל מיום 1.1.2020 ועד ליום 31.12.2021. מוסכם כי בכל מועד עדכון, שיעור העדכון לא יעלה על 4%. ככל שבמועד העדכון שיעור העדכון יהיה שלילי, לא תתבצע הפחתה של תוספות השכר והמענקים המוצמדים.

3. סוג ההסכם, היקפו ותחולתו

3.1. הסכם עבודה זה הוא הסכם קיבוצי כללי ויחול על כל המעסיקים בענף המוקד החברים בארגון בעת חתימת הסכם זה או שיצטרפו לחברים בארגון במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה וזאת ביחס לעובדים כהגדרתם בסעיף 2 לעיל.

3.2. למען הסר ספק, הסכם זה מסדיר את תנאי העבודה של העובדים בענף המוקד ולא יחולו עליהם הסכמים קיבוציים ענפיים ו/או צווי הרחבה בענף השמירה והאבטחה.

4. תוקף ההסכם

4.1. תוקפו של הסכם זה מותנה במתן צו הרחבה להסכם. כניסתו לתוקף של הסכם זה הינה במועד בו יפורסם צו ההרחבה ברשומות וייכנס לתוקפו. בכל מקום בו נקבעו בהסכם זה מועדים לביצוע, יידחו מועדים אלו עד לכניסתו לתוקף של צו ההרחבה ובהתאם למועדים שנקבעו בו.

5. שמירת זכויות

- 5.1. הסכם זה אינו בא לפגוע ו/או לגרוע מזכויות קיימות של העובדים, וכל זכויותיהם ותנאי העסקתם של העובדים ערב חתימת הסכם זה ימשיכו לחול, ככל שלא בוטלו או שונו במסגרת הסכם זה.
- 5.2. בכל מקרה של סתירה בין הוראה בהסכם זה לבין כל זכות אחרת הקיימת לעובד ערב חתימתו של הסכם זה, תחול על העסקתו של העובד ההוראה המיטיבה.
- 5.3. למען הסר ספק, בשמירת זכויות בהתאם לאמור נכללים זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים ערב חתימת הסכם זה ובכלל זה סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים ושיעורי ההפקדה.

6. שעות עבודה

- 6.1. אורכו של שבוע עבודה רגיל בענף יהיה בן 42 שעות עבודה שבועיות, או כפי שייקבע בדין מעת לעת.
- 6.2. העובדים יוצבו למשמרות בהתאם לסידור העבודה שייקבע על ידי המעסיק לפי צרכי העבודה, ככל הניתן בהתחשב ברצון העובד, והוראות הדין.

7. שכר מינימום ענפי

- 7.1. "שכר המינימום בענף המוקד" יהא סכום שני הרכיבים הבאים:
- (א) שכר המינימום לפי כל דין (העומד כיום על 29.12 ש"ח);
- (ב) תוספת שכר ענפית לפי המפורט להלן (להלן: "תוספת שכר מינימום ענפי"):
- 7.1.1. לעובד בוותק של עד 6 חודשי עבודה – 0.3 ₪ לשעת עבודה;
- 7.1.2. לעובד בוותק של 7-12 חודשי עבודה – 0.8 ₪ לשעת עבודה;
- 7.1.3. לעובד בוותק של 13-18 חודשי עבודה – 1.3 ₪ לשעת עבודה;
- 7.1.4. לעובד בוותק של 19-24 חודשי עבודה – 1.8 ₪ לשעת עבודה;
- 7.1.5. לעובד בוותק של מעל 24 חודשי עבודה – 2.3 ₪ לשעת עבודה;
- 7.2. למען הסר ספק – התוספות המפורטות בסעיפים 7.1.1-7.1.5 אינן מצטברות, דהיינו לעובד תשולם תוספת "שכר מינימום ענפי" לפי ותק העבודה הנוכחי שלו בלבד, וללא תוספת "שכר מינימום ענפי" ששולמה לו כשהיה בוותק נמוך יותר. כן מובהר כי עובד ששכרו גבוה משכר המינימום בענף המוקד, לא יהיה זכאי לתוספת שכר מינימום ענפי.
- 7.3. למען הסר ספק – תוספת "שכר מינימום ענפי" כמפורט לעיל תהווה חלק משכר העובד לכל דבר ועניין, וכן חלק מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 10.1 להלן.
- 7.4. תוספת שכר המינימום הענפי תוצמד בהתאם למנגנון ההצמדה המפורט בסעיף 2 להסכם זה.

8. עבודה בשעות נוספות

- 8.1. עובדים יועסקו אך ורק בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 וההיתרים שפורסמו מכוחו (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), ובמסגרת שעות העבודה המותרות על פיהם.
- 8.2. תשלום תוספת בגין שעות נוספות גלובליות יעשה אך ורק בהתאם להוראות המפורטות להלן:
- 8.2.1. בעד כל שעת עבודה נוספת ישלם המעסיק גמול עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות הכלולות בחוק שעות עבודה ומנוחה.
- 8.2.2. על אף האמור בסעיף 8.2.1 לעיל, 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 שעת 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 ו/או חג (כמפורט בסעיף 8.2.6 להלן).
- 8.2.3. 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 הקובע 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.
- 8.2.4. הושג הסכם שכר כולל כאמור בסעיף 8.2.2 לעיל, וכל עוד עומד ההסכם בתוקפו לאור הוראות סעיף 8.2.3 לעיל, תשולם לעובד התוספת הכוללת הנזכרת בסעיף 8.2.2 לעיל, גם אם לא עבד העובד באותו יום שעות נוספות.
- 8.2.5. ההסדר הנזכר בסעיף 8.2.2 לעיל, ייערך בכתב, לפי הנוסח המצורף להסכם זה והעתק ממנו ישלח לאחר חתימתו לאיגוד.
- 8.2.6. בימי המנוחה השבועית ו/או חג, לא יחול האמור בסעיף 8.2.2 לעיל. עובד שיועסק בימי מנוחה שבועית ו/או חג ו/או שבתון, יהיה זכאי לתשלום בגין עבודה במנוחה שבועית ו/או חג, לפי העניין, בהתאם להוראות הדין.

9. מענק היקף משרה

- 9.1. עובד אשר יעבוד בחודש קלנדרי 170 שעות עבודה בפועל כהגדרתן בסעיף 2 לעיל או יותר (להלן: "חודש מזכה"), יהיה זכאי למענק היקף משרה בשווי 0.35 ש"ח לכל שעת עבודה בפועל שביצע באותו חודש מזכה (להלן: "מענק היקף המשרה").
- 9.2. מענק היקף המשרה ישולם כסכום כולל בשכר חודש העבודה העוקב לסוף כל רבעון (בתלושי השכר לחודשים אפריל, יולי, אוקטובר וינואר) בגין החודשים המזכים באותו רבעון, ככל שהיו כאלו.

9.3. מענק היקף המשרה לא יהווה חלק משכר העובד לכל דבר ועניין, ולא יהווה חלק מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 10.1 להלן.

9.4. מענק היקף המשרה יוצמד בהתאם למנגנון ההצמדה המפורט בסעיף 2 להסכם זה.

10. ביטוחים פנסיוניים, פיצויי פיטורים וקרן השתלמות

10.1. הגדרות לעניין סעיף זה יהיו כדלקמן:

"**ביטוח פנסיוני**" - הפקדות וניכויי מעסיק בגין עובד לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות.

"**עובד קיים**" - כל עובד המועסק בחברה במועד חתימת הסכם זה והסכם זה חל עליו.

"**חוק קופות גמל**" - חוק הפיקוח על שירותים פנסיים (קופות גמל), תשס"ה – 2005.

"**קופת גמל**" / "**קופת ביטוח**" - כהגדרתן בחוק קופות גמל, ובכלל זה - קרן פנסיה, קופת ביטוח (ביטוח מנהלים), קופת גמל לחיסכון, קרן השתלמות וכיו"ב.

"**קרן פנסיה**" - קרן חדשה מקיפה וקרן ותיקה כהגדרת מונחים אלה בחוק קופות הגמל.

"**השכר המבוטח**" - השכר והרכיבים המובאים בחשבון בחישוב פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**").

10.2. זכאות

10.2.1. כל עובד יבוטח בביטוח פנסיוני שיכלול גם כסויים למקרה מוות ונכות, וזאת - בהתאם למועדים ולתנאים המפורטים בפרק זה.

10.2.2. עובד שבמועד תחילת עבודתו אצל מעסיק מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יבוטח החל מהיום הראשון לעבודתו אצל אותו מעסיק בביטוח פנסיוני על פי התנאים והשיעורים המפורטים בפרק זה. ההפרשות בגין ביטוח פנסיוני כאמור יבוצעו לאחר שלושה חודשי עבודה או תום שנת מס, המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו של העובד אצל המעסיק.

10.2.3. עובד שבמועד תחילת עבודתו אצל מעסיק אינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יבוטח תוך 6 חודשים מיום תחילת עבודתו אצל אותו מעסיק בביטוח פנסיוני, על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

10.2.4. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל / קופת ביטוח כלשהי, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, יפקיד בגינו המעסיק את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה חדשה מקיפה המוגדרת כברירת מחדל בהתאם להוראות כל דין.

10.3. ביטוח בקרן פנסיה מקיפה חדשה

להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה מקיפה חדשה יעביר המעסיק, מידי חודש, הפקדות וניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים המפורטים להלן:

10.3.1. 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון המעסיק.

10.3.2. 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון המעסיק;

10.3.3. 6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

10.4. ביטוח בקרן פנסיה מקיפה ותיקה

לגבי עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, ימשיך המעסיק לבטחו ברציפות, או החל מיום עבודתו הראשון בחברה, לפי העניין, בקרן הפנסיה הוותיקה, ויעביר מידי חודש את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על 20.5% מהשכר המבוטח: 7.5% תגמולי מעסיק 7% תגמולי עובד ו-6% לרכיב פיצויי פיטורים על חשבון המעסיק). בנוסף לכך יבצע המעסיק בעבור העובד כאמור הפקדה בשיעור של 2.33% מהשכר המבוטח לרכיב פיצויי בקופת גמל על שם העובד (לצורך השלמה ל-8.33%).

10.5. ביטוח בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה מקיפה

להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה מקיפה, יעביר המעסיק, מידי חודש, הפקדות וניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים המפורטים להלן:

10.5.1. 6.5% לתגמולים על חשבון המעסיק הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכך ששיעור הפקדת המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח (להלן: "**ביטוח אובדן כושר עבודה**").

היה ובפועל עלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1.5%, כך שהעלות הכוללת של תגמולי המעסיק וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 6.5%, יישא המעסיק, בנוסף לתשלום דמי הגמולים בשיעור של 5% כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, וזאת עד לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח.

10.5.2. 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון המעסיק;

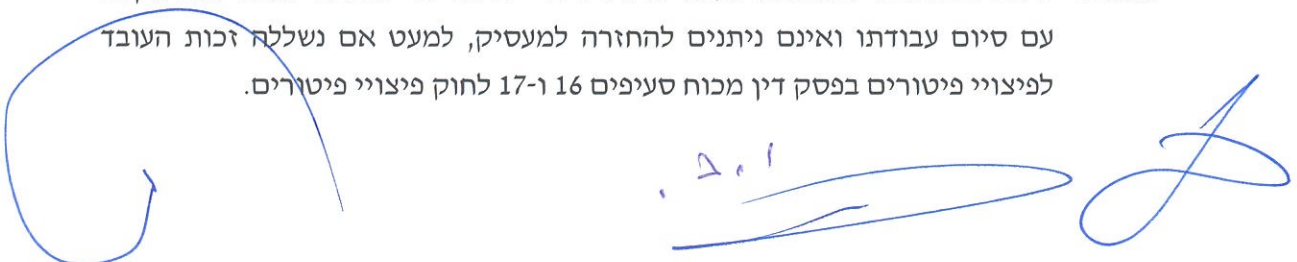
10.5.3. 6% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

10.6. פיצויי פיטורים

10.6.1. הפרשות המעסיק לפיצויי פיטורים יעמדו על 8.33% מהשכר המבוטח ויבואו במקום 100% מחבות המעסיק לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. כל האמור לעיל הינו בגין השכר המבוטח, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

10.6.2. מובהר כי אין באמור 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 ו/או אשר בגינם באו כספי פיצויים על חשבון פיצויי פיטורים.

10.6.3. מלוא הסכומים שהצטברו לעובד ברכיב פיצויי פיטורים ישוחררו לעובד בכל מקרה עם סיום עבודתו ואינם ניתנים להחזרה למעסיק, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.



10.7. קרן השתלמות

10.7.1. בפרק 10.7 זה בלבד, "השכר הקובע לקרן השתלמות" משמעו שכר המינימום בענף המוקד כהגדרתו בסעיף 7.1 לעיל עד לתקרה של 182 שעות עבודה רגילות בחודש.

10.7.2. מעסיק יבצע עבור עובדיו הפרשות לקרן השתלמות לפי התנאים והשיעורים כמפורט להלן:

א. עבור עובד שהשלים ותק של 2 שנות עבודה אצל מעסיק, המעסיק יפריש לקרן השתלמות 2.5% משכרו הקובע לקרן השתלמות של העובד, כהגדרתו בהסכם זה לעיל, על חשבונו, ומהעובד, ינכה ויפריש 2.5%, וזאת החל ממשכורת החודש העוקב להשלמת תקופת העבודה הנדרשת.

ב. עבור עובד שהשלים ותק של 4 שנות עבודה אצל מעסיק, המעסיק יפריש לקרן השתלמות 5% משכרו הקובע לקרן השתלמות של העובד, כהגדרתו בהסכם זה לעיל, על חשבונו, ומהעובד, ינכה ויפריש 2.5%, וזאת החל ממשכורת החודש העוקב להשלמת תקופת העבודה הנדרשת.

ג. עבור עובד שהשלים ותק של 7 שנות עבודה אצל מעסיק, המעסיק יפריש לקרן השתלמות 7.5% משכרו הקובע לקרן השתלמות של העובד, כהגדרתו בהסכם זה לעיל, על חשבונו, ומהעובד, ינכה ויפריש 2.5%, וזאת החל ממשכורת החודש העוקב להשלמת תקופת העבודה הנדרשת.

10.7.3. מובהר כי הסכומים שיצטברו בקרן ההשתלמות (חלק העובד וחלק החברה), ישוחררו לזכות העובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו בחברה.

10.8. כללי

10.8.1. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק קופות גמל.

11. שי לחגים

11.1. המעסיק יהיה מחויב להעניק לעובד שי לרגל ראש השנה ולרגל חג הפסח (להלן: "שי לחג"), ובלבד שהעובד 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 150 (מאה וחמשים) ₪ ברוטו. על אף האמור, עובד המועסק בתחילת החודש שבו חל ערב ראש השנה או ערב פסח פחות משלושה חודשים אצל מעסיק, יהיה זכאי לשי לחג בגובה 75 (שבעים וחמישה) ₪ ברוטו.

11.2. השי לחג לא יוענק בטובין או בשווה כסף אלא אם הוסכם אחרת בין הצדדים להסכם זה. מוסכם כי המעסיק יהיה רשאי להעניק את השי לחג באמצעות מתן תלושים או כרטיס מגנטי נטען של רשת קמעונאית בפריסה ארצית, הנושא את סכום השי לחג.

אשרי בן-ד.

11.3. האמור בסעיף 11.1 לעיל יחול לגבי עובד המועסק בהיקף משרה של 100% או שעבד לפחות 182 שעות בחודש בממוצע בשלושת החודשים אשר קדמו לחג. עובד אשר מועסק בהיקף משרה הקטן מההיקף האמור לעיל, יהיה זכאי לשי לחג בהתאם לחלקיות משרתו (חישוב חלקיות המשרה יבוצע על ידי חילוק מספר השעות החודשיות בהן הועסק העובד בממוצע בשלושת החודשים שקדמו לחג ב-182). למען הסר ספק, בחישוב היקף המשרה כמפורט בסעיף זה יילקחו בחשבון שעות נוספות, שעות עבודה בשבת ובחג ושעות היעדרות בתשלום כגון חג, חופשה, מחלה, מילואים וכיו"ב.

12. מענק מצוינות

- 12.1. מעסיק ישלם לכל עובד מענק רבעוני בסכום השווה ל-0.32 ₪ לכל שעת עבודה בפועל כהגדרתה בסעיף 2 לעיל של העובד באותו רבעון (להלן: "**מענק רבעוני**").
- 12.2. למרות האמור בסעיף 12.1 לעיל, מעסיק רשאי לחלק את המענק הרבעוני באופן דיפרנציאלי (להלן: "**מענק מצוינות**"). ככל שהמעסיק יגבש אמות מידה בכתב לחלוקת מענק המצוינות באופן דיפרנציאלי בהתאם לביצועי העובדים, מענק המצוינות יחולק לעובדים, כולם או חלקם, לפי שיקול דעת המעסיק ובהתאם לאמות המידה שנקבעו על ידו, ולא בהתאם לאמור בסעיף 12.1 לעיל.
- 12.3. למען הסר ספק, בכל סוף רבעון בכל מקרה יחולקו ע"י המעסיק מענקים (מענק רבעוני ו/או מענק מצוינות, לפי העניין) בסכום כולל השווה ל-0.32 ₪ לכל שעות העבודה בפועל של כלל עובדי המעסיק עליהם חל הסכם זה באותו רבעון.
- 12.4. עובד יוכל להיות זכאי למענק רבעוני או מענק מצוינות, לפי העניין, רק אם יועסק בתקופה בעדה משולם המענק, כולה או חלקה.
- 12.5. המענק הרבעוני או מענק המצוינות, לפי העניין, ישולם כסכום כולל בשכר חודש העבודה העוקב לסוף כל רבעון (בתלושי השכר לחודשים אפריל, יולי, אוקטובר וינואר).
- 12.6. המענק הרבעוני או מענק המצוינות, לפי העניין, לא יהווה חלק משכר העובד לכל דבר ועניין, ולא יהווה חלק מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 10.1 לעיל.
- 12.7. המעסיק יציג להסתדרות, לפי דרישה, את אמות המידה שקבע לצורך תשלום המענק הרבעוני טרם תשלום המענק. בסוף כל רבעון יעביר המעסיק להסתדרות, לפי דרישה, נתונים אודות אופן חלוקת המענק, בהתאם לטבלה להלן, או במתכונת אחרת שתוסכם בין הצדדים:

מספר העובדים עליהם חל ההסכם	
מספר העובדים שקיבלו מענק ברבעון	
סכום המענק הממוצע לעובד	
סכום המענק המינימאלי	
סכום המענק המקסימאלי	
מספר שעות העבודה ברבעון	
סך תקציב המענקים ברבעון	

- 12.8. המענק הרבעוני או מענק המצוינות, לפי העניין, יוצמדו בהתאם למנגנון ההצמדה המפורט בסעיף 2 להסכם זה.

אשר
לד"ר

13. חופשה שנתית

כל עובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בתשלום בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951 ובכפוף לדין.

14. דמי מחלה

עובד יהיה זכאי לימי מחלה בתשלום, בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, ובכפוף לדין.

15. דמי הבראה

כל עובד יהיה זכאי לדמי הבראה בהתאם להוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה במגזר הפרטי, כפי שיתעדכנו מעת לעת.

16. דמי חגים

16.1. עובד המועסק בשכר שעתי לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה או אצל

המעסיק שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (כלומר יום לפני ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעסיק, או עובד אשר משובץ בימים קבועים ויום החג חל ביום שיבוצו הקבוע והעובד לא עבד מבחירתו ביום החג בהסכמת המעסיק או נעדר מעבודתו ביום החג בהוראת 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.

16.2. עובד לא יהיה זכאי לתשלום בגין יום חג החל בשבת, והכל כפוף להוראות ההסכם הקיבוצי עם לשכת התיאום בעניין זה.

16.3. עובדים בשכר בני דת אחרת יהיו זכאים לתשלום גם בגין ימי חגם ולא יותר מ-9 ימים בשנה בסה"כ.

16.4. למען הסר ספק, עובד חודשי זכאי למשכורתו הרגילה גם בחופשת החג ולפיכך הוא איננו זכאי לכל תשלום נפרד עבור חופשה בימי חג.

16.5. בכפוף לכל דין, עובד שיועסק בחג כאמור בסעיף 16.1 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.

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

17. השתתפות המעסיק בהחזר הוצאות נסיעה

17.1. המעסיק ישתתף בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה ובחזרה, בהתאם להוראות צו ההרחבה בדבר השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, כפי שיתעדכנו מעת לעת.

17.2. עובד המוסע ברכב חברה, על חשבון המעסיק, מביתו לעבודה וחזרה לביתו לא ישולם לו החזר ההוצאות כאמור לעיל. עם זאת מובהר, כי במידה ועובד נוסע על ידי המעסיק ממקום איסוף/למקום פיזור המרוחק מביתו – העובד יהיה זכאי להשתתפות בהוצאות

נסיעה מהמקום שבו נאסף/הורד מההסעה ועד לביתו בהתאם להוראות סעיף 17.1 לעיל.

18. תקנון עבודה

- 18.1. תקנון המשמעת המצורף מהווה חלק בלתי נפרד מהסכם זה.
- 18.2. המעסיק אינו רשאי לקנוס את העובד ו/או לנכות סכומי כסף משכרו של העובד ו/או לגבות מהעובד סכומי כסף, אלא בהתאם להוראות הדין או תקנון המשמעת והסכם זה.

19. צו הרחבה

- 19.1. הסכם קיבוצי זה יוגש לרישום בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים.
- 19.2. הצדדים יפנו במשותף בבקשה להוציא צו הרחבה על הוראות הסכם קיבוצי זה, למעט סעיף 18 להסכם זה.
- 19.3. מוסכם על הצדדים כי ההסכם עונה על כל הנדרש על מנת שיוצא צו הרחבה, ולפיכך במקרה שלא יוצא צו הרחבה כאמור, יפעלו הצדדים בכל הדרכים העומדות לרשותם לשם הוצאת צו הרחבה.

20. דמי חבר/דמי טיפול מקצועי ארגוני

- 20.1. החברה תנכה משכר העובדים חברי הסתדרות העובדים הכללית החדשה מדי חודש בחודשו דמי חבר בשיעור 0.9% או שיעור אחר כפי שיקבע ע"י מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לחוק הגנת השכר.
- 20.2. החברה תנכה משכר העובדים שאינם חברי ההסתדרות ואינם חברים בארגון עובדים אחר דמי טיפול ארגוני מקצועי בשיעור 0.75% או שיעור אחר כפי שיקבע ע"י מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לחוק הגנת השכר.
- 20.3. הניכויים כאמור לעיל ייעשו מרכיבי השכר אשר מהם משולמים דמי ביטוח לאומי.
- 20.4. דמי החבר ודמי הטיפול מקצועי ארגוני יועברו מדי חודש בחודשו להסתדרות לא יאוחר מ-15 לחודש שלאחר החודש שבגיני נוכו התשלומים. מדי חודש יצורף דו"ח ובו יצוינו הפרטים הבאים: שם העובד, מס' ת.ז. של העובד וסכום הניכוי משכרו ושיעורו.

21. ועדת מעקב

- 21.1. ועדת המעקב, בהשתתפות יו"ר הארגון ויו"ר האיגוד, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי הדעות הנוגעים להסכם זה. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ארגון חברות המוקד בישראל
מ.ר. 580521631

ארגון חברות המוקד בישראל

(סעיף 8.2.5 להסכם)

טופס הסדר תשלום תוספת כוללת לעובד

שם העובד:

תעודת זהות:

כתובת:

תאריך:

לכבוד:

[שם המעסיק]

[כתובת]

[מקום העבודה]

הנדון: אישור בדבר 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 8.2.5 של הסכם העבודה הקיבוצי הכללי בין ארגון חברות המוקד בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, אליו מצורף נספח זה.

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

א. ההסדר הנעשה ביני לבינכם לפי כתב אישור זה יעמוד בתוקפו כל עוד לא יבוטל על ידי הודעה מוקדמת של 30 יום בכתב, שתישלח על ידי אליכם או על ידכם אלי, הכל לפי העניין.

ב. כל עוד עומד הסדר זה בתקפו, אהיה זכאי לקבל מכם תוספת בשיעור 9% לפחות משכר העבודה הרגיל המשתלם בעד כל שעת עבודה באותו היום.

ג. במקרה כזה יהיה המעסיק פטור מלשלם לי גמול עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות הכלולות בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, 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 בהתאם להוראות הדין.

בכבוד רב,

חתימת העובד

אנו מסכימים לכל האמור לעיל ומאשרים את בקשת העובד.

חתימת המעסיק או בא כוחו

העתק: איגוד עובדי השמירה

אשראי קנייה
3-2023