

הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף הניקיון והתחזוקה

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 11 ביולי 2013

בין : ארגון חברות הניקיון בישראל, ע"ר 580561926

(להלן: "הארגון")
מצד אחד ;

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

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני ;

הואיל : וארגון 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 החקיקתיות והפסיקטיות במשפט העבודה, לרבות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב – 2011 ;

והואיל : והצדדים מעוניינים בהשתתפות 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 וחינוי 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, תתבסס 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 צויין במפורש אחרת.

(ב) המבוא 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 בתצרי מזמין השירות.	"עובד"
עובד המקבל משכורת חודשית.	"עובד חודשי"
עובד המועסק בשכר שעתי.	"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) שלהלן, 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) שלהלן 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.

תעריף שעתי/שכר חודשי

5.

(א) עובד בשכר, יהיה זכאי לתעריף שעתי 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 שעתי 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 השעתי והשכר החודשי, כאמור לעיל, יעודכן בהתאם לעדכוני השכר בהסכמים שבין המדינה לבין ההסתדרות ואשר מוחלים על עובדי ניקיון ושמירה במדינה כמזמינת שירות.

6. עבודה בשעות נוספות

(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 והשתים עשרה באותו יום עבודה (יום חול), יהיה עובד זכאי לשכר עבודה של 1.5 משכרו הרגיל.

7. תוספת ותק

(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.

8. מענק מצוינות ו/או התמדה ו/או פעולות רווחה

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

2012.11.11
מיק

(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 התמדה 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 בגינה הפרשות כלשהן (לרבות הפרשות לקופת גמל, ובכלל זה קרן פנסיה וקרן השתלמות).

הפרשות לקופת גמל לקצבה

9

(א) עובד יבוטח בקרן פנסיה מקיפה, אלא אם הודיע למעסיק אחרת. כל עוד לא הודיע העובד למעסיק באיון 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 ההפרשות 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 וכיוצ"ב) ובעד רכיב דמי הבראה, יהיה כדלקמן:

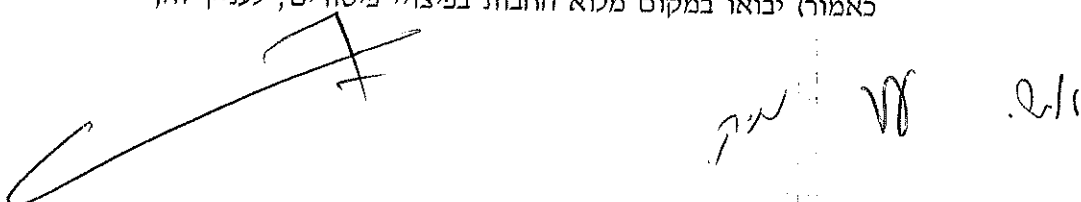
(א) בעד תקופת העבודה מיום כניסתו לתוקף של הסכם זה ועד ליום 30.6.2015:

שיעור הפרשות המעסיק יעמוד על 7% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים (סה"כ 15.33%). מוסכם כי 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.

(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 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 7% לתגמולים, אשר ינוכו ממשכורתו.

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

(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, יהיה כדלקמן:

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, ההפרשות 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 בגין 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 השתלמות יהיו כדלקמן:

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

מ.ל. מ.ל. מ.ל.

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 ש"ח (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 לגבי 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 לחג"). גובה השי לחג לרגל כל אחד מהחגים (ראש השנה וחג הפסח), יעמוד על 212.5 ש"ח (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 במוצע 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 במוצע 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 להוראות חוק דמי מחלה, התשל"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 שבועה 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) מובהר 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

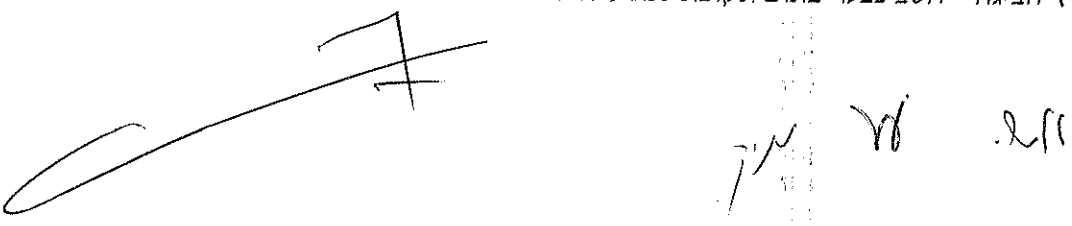
(ב) ימי החופשה כאמור בסעיף קטן (א) הינם בנוסף לימי החופשה בתשלום להם זכאי העובד לפי סעיף 15 שלעיל.

17. בגדי עבודה וציוד

(א) המעסיק יספק, על חשבונו, לכל עובדיו, בכל עת וברציפות וככל שנדרש על פי הוראות 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 מקטרון;
- (2) מכנסיי עבודה או סינר עבודה.

(ב) מובהר כי המעסיק לא יגבה מעובדיו שום תשלום בגין בגדי העבודה והציוד שישפק.
(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.



18. **החזר הוצאות נסיעה**
- (א) המעסיק ישתתף בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה ובחזרה, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים בעניין זה בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות, כפי שיתעדכנו מעת לעת.
- (ב) עובד המוסע על ידי המעסיק ועל חשבונו מביתו לעבודה וחזרה לביתו לא ישולם לו החזר ההוצאות כאמור לעיל. עם זאת מובהר, כי במידה שהעובד יוסע על ידי המעסיק למקום פיזור המרוחק מביתו – העובד יהיה זכאי להשתתפות בהוצאות נסיעה מהמקום שבו הורד מההסעה ועד לביתו בהתאם להוראות סעיף 18(א) לעיל.
- (ג) נסיעות העובד מאתר עבודה לאתר אחר, לבקשת המעסיק, במהלך יום העבודה ושלא בהתאם למתוכנן, ישולמו על ידי המעסיק, אם וככל שתשלום זה אינו מכוסה במסגרת סעיף 18(א) לעיל וייחשבו לשעות עבודה לכל דבר ועניין.
- (ד) במידה שתחבורה ציבורית אינה מגיעה לאתר שבו מועסק העובד או שהעובד סיים עבודתו בשעה או ביום בהם אין תחבורה ציבורית, ידאג המעסיק להסעת העובד לביתו ללא חיוב העובד בתשלום בגין ההסעה.

19. **תשלום בגין חגים**
- (א)
- עובד בשכר לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (כלומר יום לפני ו/או יום אחרי החג) אלא בהסכמת 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, ובכל חגי המדינה או שבתון שיוכרו עליו כחוק (כגון יום בחירות) ויחול עליו תשלום שכר עבודה. עובד בשכר לא יהיה זכאי לתשלום בגין יום חג החל בשבת, והכל בכפוף להוראות ההסכם הקיבוצי עם לשכת התיאום בעניין זה.
 - עובדים בשכר בני דת אחרת יהיו זכאים לתשלום גם בגין ימי חגם ולא יותר מ-9 ימים בסה"כ.
 - למען הסר ספק, עובד חודשי זכאי למשכורתו הרגילה גם בחופשת החג ולפיכך הוא איננו זכאי לכל תשלום נפרד עבור חופשה בימי חג.

- (ב) עובד שיועסק בחג כאמור בסעיף קטן 19(א) 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.
- (ג) עובד בשכר יהיה זכאי לתשלום עבור חג כאמור לפי ממוצע ההשתכרות היומי הרגיל שלו בשלושת החודשים הקודמים לחודש בו חל יום החג.

20. **היעדרות ביום הזכרון**
- בנוסף לימי החופשה להם זכאים העובדים, עובד שכן משפחתו נהרג במהלך שירותו הצבאי ו/או בעקבות פעולת איבה יהיה זכאי להיעדר מעבודתו ביום הזכרון ולקבל תשלום בגין יום עבודה מלא. לעניין זה, "בן משפחתו" – בנו/בתו/אביו/אמו/בן או בת זוג/אחיו/אחותו/סבו/סבתו.

21. **ימי אבל**
- העובד רשאי להיעדר מעבודתו בזמן אבלו מטעמי דת או נוהג, לתקופה שלא תעלה על 7 ימים, ויהיה זכאי לשכר מלא בגין ימי היעדרותו, ואין מנכים משכרו או מחופשתו השנתית את ימי האבל.

22. **מקום לאחסון חפצים אישיים ומקום למנוחה והתרעננות**
- המעסיק ידאג, באמצעות מזמין השירות, לכך שלכל עובד יהיה באתר שבו הוא עובד מקום בטוח לאחסון את חפציו האישיים בזמן העבודה וכן לכך שלכל עובד יהיה באתר שבו הוא עובד מקום ראוי ונסביר שבו הוא יוכל לנוח ולהתרענן בהפסקות.

23. **הפסקות**

המעסיק יתן לעובד הפסקות מהעבודה במהלך יום העבודה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה. תשלום בגין הפסקות יבוצע בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. ואולם, במקום שבו מזמין השירות משלם למעסיק תשלום בגין הפסקה, שהינו מעבר לנדרש על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, כי אז המעסיק ישלם אף את התשלום האמור לעובד.

24. איסור על הטלת קנסות ועונשים

המעסיק אינו רשאי לקנוס את העובד ו/או לנכות סכומי כסף משכרו של העובד ו/או לגבות מהעובד סכומי כסף בשום תנאי, אלא בכפוף להוראות הסכם זה והוראות תקנון העבודה, ככל שהוא חל על המעסיק.

25. פיטורים והתפטרות

(א) המעסיק רשאי לפטר עובד, שטרם השלים 12 חודשי עבודה, בכפוף לחובת מתן הודעה מוקדמת. חובה דומה חלה גם על העובד המתפטר.

(ב) פיטורי עובד, שהשלים 12 חודשי עבודה לפחות, אפשריים מסיבה מספקת, ויקדים אותם מו"מ בין הצדדים.

(ג) צמצום בעבודה הינו סיבה מספקת לפיטורים. פיטורים בשל צמצום בעבודה ייעשו לפי ויתקו של העובד בעבודה וכן בהתאם לצרכי העבודה.

(ד) עובד מפוטר לרגל צמצום בעבודה, שמורה לו הזכות לחזור לעבודה עם התרחבות העבודה בחברה, במשך שנה אחת מיום הפסקת עבודתו.

(ה) החליטה החברה על כוונתה לפטר עובד, שהשלים 12 חודשי עבודה לפחות, תודיע על כוונתה לעובד ולנציגות העובדים ותקיים שימוע לעובד.

(ו) העובד רשאי להזמין לשימוע את נציגות העובדים. השימוע יתקיים תוך 9 ימי עבודה מיום ההודעה על הכוונה.

(ז) החליטה החברה, לאחר השימוע, על פיטורי העובד, תודיע על החלטתה לעובד ותפנה לנציגות העובדים.

(ח) הודיעה נציגות העובדים על הסכמתה – יסיים העובד את עבודתו כאשר מניין ימי ההודעה המוקדמת יחל מיום ההודעה לעובד על פי ס"ק זה. הודיעה נציגות העובדים על התנגדותה – יועברו חילוקי הדעות לוועדה הפריטטית שתורכב מנציג החברה ונציג ההסתדרות. נציגות העובדים תודיע עמדתה בתוך 9 ימי עבודה מהיום שקיבלה את פנית החברה על פי ס"ק זה.

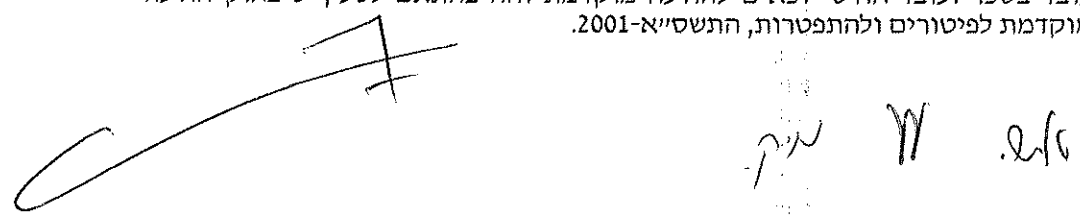
(ט) הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת יפעלו הצדדים לפי ההחלטה. לא הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה מוסכמת תפעל החברה על פי שיקול דעתה ולהסתדרות תהא הזכות לפנות לבית הדין לעבודה על פי שיקול דעתה. הוועדה הפריטטית תודיע עמדתה בתוך 5 ימי עבודה מהיום שהודיעה נציגות העובדים על התנגדותה לפיטורי העובד.

(י) כל התהליך יסתיים תוך 21 יום, אשר יכללו במניין ההודעה המוקדמת, שתימנה מתחילת התהליך על פי סעיף 25(ה).

(יא) מוסכם כי במידה ועילת הפיטורים נובעת מחוסר שביעות רצונו של מזמין השירות מתפקודו של העובד ו/או בשל בעיות משמעת והתנהגות של העובד אצל מזמין השירות ו/או בשל צמצום בפעילות של מזמין השירותים, אזי מזמין השירות יזמן לשימוע.

26. הודעה מוקדמת

עובד בשכר ועובד חודשי זכאים להודעה מוקדמת זהה בהתאם לסעיף 3 בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.



א. הסכם אכיפה

ההסכם הקיבוצי – הסכם האכיפה - מצ"ב כנספת א' להסכם זה.

ב. ועדת פיקוח

הצדדים יפנו לשר הכלכלה בבקשה שימנה ועדת פיקוח כהגדרתה בסעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – "חוק הסכמים קיבוציים"), אשר תפעל בהתאם לסמכויותיה בחוק הסכמים קיבוציים.

ג. עלות ערך שעת עבודה מינימלית

לשם תיחום ברור ומוסכם של זכויות העובדים על פי כל דין והסכם, הגיעו הצדדים ביניהם, לאחר בחינה משפטית וכלכלית משותפת, להסכמה על עלות השכר המינימלית בהתאם לערך שעת עבודה בענף הניקיון, כמפורט בטבלה המצורפת כנספת ב' להסכם זה ובתנאים המפורטים בה, הכוללת בתוכה את כל רכיבי השכר ותנאי העבודה אשר על המעסיק לשלם לעובדים על פי הדין והסכם זה. הטבלה הוכנה על ידי צוות כלכלנים משותף של הצדדים והיא תעודכן מעת לעת בהתאם לעדכונים לפי הוראות הסכם זה, עדכוני שכר מינימום, תוספת יוקר, צווי הרחבה וכדומה.

ד. מניעת מכרזי/הצעות הפסד

בהתאם להוראות חוק הגברת האכיפה, התשע"ב – 2011 ולאור התכלית שבחוק האמור למנוע מכרזי/הצעות הפסד –

מוסכם על הצדדים, כי עלות השכר המינימלית, בתוספת עלויות נוספות כולל רווח, תהווה בסיס להתקשרויות למתן שירותים בענף, תוך מניעת עריכת "מכרזי/הצעות הפסד" ו/או חוזי הפסד ושמירת זכויות העובדים בענף.

מוסכם על הצדדים כי העלויות הנוספות כוללות את אלה: חומרי ניקוי, כלי עבודה, מיכון וציוד, ביגוד והנעלה, בטיחות וגהות בעבודה, פיקוח ותמיכה לוגיסטית של מפקח ניקיון אזורי, ערבות בנקאית למשרד הכלכלה, עריכה וקיום ביטוחים.

תלוש השכר/משכורת 28.

(א) המעסיק יעביר לדי העובד, מידי חודש בחודשו, לכל המאוחר במועד החוקי לתשלום השכר, תלוש שכר ובו פירוט מלא של כל התשלומים והניכויים מהשכר שינוסחו בצורה ברורה ומובנת לעובד, והכל בהתאם לדין.

(ב) מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 28(א) ומכל דין – בעת קבלת עובד חדש לעבודה יתן לו המעסיק טופס המפרט את כל תנאי עבודתו, לרבות היקף השעות השבועיות של העובד וכן את קיומו של מנגנון יישוב חילוקי דעות וקיומה של ועדת אכיפה. כמו כן, בעת קבלת עובד חדש לעבודה יתן לו המעסיק טופס שבו יתבקש העובד לפרט האם הופקדו עברו הפקדות לקופת גמל לקצבה בעבר והאם ברצונו שההפקדות לקופת גמל לקצבה יופקדו לאותה קופה או לקופה אחרת. ככל שלא הודיע עובד למעסיק תוך 30 יום ממועד קבלת הטופס האמור באיזו קופת גמל הוא מבקש להיות מבוטח, יבוטח העובד בקרן ברירת המחדל, כאמור בסעיף 9 לעיל.

תקנון עבודה 29.

(א) הצדדים יפעלו לנסח תקנון עבודה תוך 3 חודשים ממועד חתימת הסכם זה.

211
7
עיק

(ב) מוסכים על הצדדים, כי הוראות סעיף זה ובכללן תקנון העבודה, לא יורחבו בצו הרחבה.

בטיחות .30

(א) המעסיק יתן, על חשבונו, לכל עובד הדרכה בטיחותית מוסמכת ומתועדת עם תחילת עבודתו של כל עובד, וכן מידי שנה, והכל בהתאם לחוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954.

(ב) המעסיק יספק לכל עובד ציוד מגן אישי בהתאם לתקנות הבטיחות בעבודה (ציון מגן אישי), התשנ"ז-1977, והכל בהתאמה לסיכונים בעבודות הניקיון לסוגיהן שאליהם העובד ייחשף במהלך עבודתו.

(ג) כל מעסיק ימנה ממונה בטיחות אשר תפקידו יהיה להבטיח את השמירה על נורמות הבטיחות הראויות בעבודה.

(ד) מעסיק אשר מעסיק מעל 200 עובדים יהיה מחויב למנות ממונה בטיחות חיצוני.

(ה) עובד חייב להישמע להוראות הבטיחות, לפעול על פיהם ולנקוט באמצעים שהועמדו לרשותו ושהוסברו לו, על מנת למנוע פגיעה.

(ו) מקום בו עובדי המעסיק יוגדרו כעובדי בריאות החשופים לסיכונים הידבקות, כגון בבתי חולים, מרפאות, מחלקות סיעוד, מעבדות רפואיות או פרמצבטיות, ידאג המעסיק כי עובדיו יקבלו את כל החיסונים המתאימים.

(ז) צוות משותף לשני הצדדים להסכם זה יגבש בתוך 90 יום נוהלי בטיחות מוסכמים אשר יחייבו את המעסיקים והעובדים. עם גיבוש הנהלים האמורים, יצורפו הנהלים כנספח להסכם זה ויהוו חלק בלתי נפרד מהסכם זה.

מקצועות הניקיון .31

צוות משותף לשני הצדדים להסכם זה יגבש בתוך 90 יום את הכללים להסמכת בעלי המקצוע המפורטים להלן ואת הקריטריונים הנדרשים מכל אחד מבעלי המקצוע:

(א) מפקח/ת ניקיון צמוד;

(ב) מפקח/ת ניקיון אזורי ממונע;

(ג) מחסנאי ניקיון;

(ד) מבקר איכות;

(ה) מנהל סניף;

(ו) חשב שכר;

(ז) מפעיל מיכון ייעודי;

(ח) מקרצף חיפויי רצפה;

(ט) מנקה חלונות בגובה;

.32 אין באמור בסעיפים 30 ו-31 שלעיל כדי לגרוע מרמות השכר שנקבעו בהסכם זה לעובד ולאחראי ניקיון.

רישום נוכחות .33

(א) מעסיק יתקין על חשבונו ויערוך שימוש בשעון נוכחות או באמצעי טכנולוגי מתאים אחר, אשר יבטיחו רישום מלא מדויק ונכון של שעות העבודה בפועל של עובדיו אצל מזמין השירות ותשלום מלא בגינן, באופן הניתן לבקרה ופיקוח שוטפים.

22. 22. 22.

(ב) על העובד לבצע החתמה אישית בשעון הנוכחות או באמצעות האמצעי הטכנולוגי האחר ועליו לדווח דיווחי שעות עבודה אמיתיים המשקפים נכונה את שעות עבודתו בפועל.

34. חילופי מעסיקים

(א) הגדרות לעניין סעיף זה –

"חילופי מעסיקים" – מצב בו התחלף מעסיק במעסיק אחר אצל אותו מזמין שירות.

"מעסיק יוצא" – חברה המסיימת את פעילותה עבור מזמין השירותים במקרה של חילופי מעסיקים.

"מעסיק נכנס" – חברה המתחילה את פעילותה עבור מזמין השירותים במקרה של חילופי מעסיקים.

(ב) במקרה של חילופי מעסיקים, תינתן לעובד הזכות להודיע למעסיק היוצא כי הוא מעוניין להיות מועסק אצל המעסיק הנכנס ברציפות להעסקתו אצל המעסיק היוצא.

(ג) הודיע העובד על רצונו להמשיך להיות מועסק כאמור בסעיף קטן (ב) –

(1) העובד יהיה זכאי לקבל מהמעסיק היוצא תשלום מלא בגין כל זכויותיו הסוציאליות עבור מלוא תקופת עבודתו אצל המעסיק היוצא וסיומה, לרבות תשלום מלא בגין פיצויי פיטורים עבור תקופת עבודתו אצל המעסיק היוצא.

(2) לעובד תיחשב כל תקופת עבודתו אצל המעסיק היוצא לצורך חישוב כל זכויותיו התלויות בו תק אצל המעסיק הנכנס, לרבות לעניין מענק התמדה ותוספת ותק.

(ד) מקום בו הביע עובד את רצונו לסיים את העסקתו אצל המעסיק היוצא ולא להמשיכה אצל המעסיק הנכנס, במקרה חילופי מעסיקים, ייחשב העובד כמפוטר.

35. הצדדים יפנו במשותף לגורמים הרלוונטיים לשם הכללת נציג ארגון העובדים היציג כחבר קבוע בוועדת המכרזים, המוזכרת בתקנה 8 לתקנות חובת המכרזים, וזאת בכל הקשור להתקשרויות לרכישת שירותי ניקיון, לרבות וככל הנדרש, באמצעות תיקון תקנות בעניין.

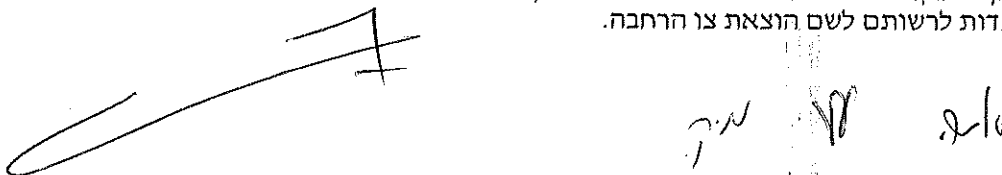
36. הצדדים יפעלו במשותף לאכיפת האמור בתקנה 22(א)(6) בתקנות חובת המכרזים.

37. צו הרחבה

(א) הסכם קיבוצי זה יוגש לרישום במשרד הכלכלה, בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים. מוסכם על הצדדים כי הפנייה להוצאת צו הרחבה להסכם זה, על עובדים והמעסיקים, תעשה במשותף על ידי הצדדים לו.

(ב) הצדדים יפנו בבקשה להוציא צו הרחבה על הוראות הסכם קיבוצי זה, למעט סעיף 29 ונספח א' להסכם זה.

(ג) מוסכם על הצדדים, שההסכם 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.



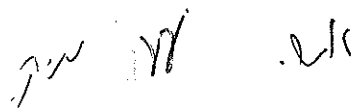
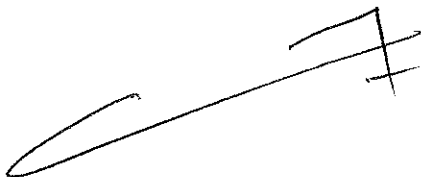
38. יישוב חילוקי דיעות וסכסוכים

- (א) בתקופת תוקפו של הסכם זה מקיימים הצדדים ועדה פריטטית ראשונה, שמתפקידיה לטפל, לברר ולתווך בחילוקי דיעות בין הצדדים להסכם ויחידיהם בכל הנוגע לפרשנות הסכם זה, יישומו ו/או ולביצועו.
- (ב) הועדה הפריטטית תמנה 2 חברים, נציג אחד של המעסיק ונציג אחד של ההסתדרות, ברמה המקומית.
- (ג) החלטות הוועדה יכולות להתקבל רק בהסכמת 2 הנציגים בוועדה הפריטטית הראשונה.
- (ד) החלטת הועדה הפריטטית הראשונה שנתקבלה ע"י שני הנציגים דינה לכל דבר כפסק בוררים.
- (ה) לא הגיעה הועדה הפריטטית הראשונה לידי הסכמה – תועבר המחלוקת לדיון והכרעה בפני ועדה פריטטית עליונה, שתמנה 2 חברים, נציג אחד מכל צד.
- (ו) לא הגיעו הצדדים להסכמה בוועדה הפריטטית העליונה, יפעלו הצדדים כדלקמן:

- (1) ככל שמדובר בחילוקי דעות בין הצדדים להסכם זה ברמה הקיבוצית, והוועדה הפריטטית העליונה לא הגיעה לידי הסכמה – העניין יועבר על ידה לבורר. הבורר ייקבע על ידי הועדה.
- (2) ככל שמדובר בחילוקי דעות בין עובד למעסיקו – יהיו העובד והמעסיק רשאים להחליט על העברת המחלוקת לבורר כאמור בסעיף קטן א' לעיל.
- (ז) הועדה הפריטטית הראשונה תתכנס תוך שבוע ימים מיום שתוגש אליה דרישה ליישוב הסכסוך. הועדה הפריטטית העליונה תתכנס תוך שבוע ימים מיום שהועברה אליה המחלוקת.
- (ח) על הועדה הפריטטית הראשונה להגיש את מסקנותיה לצדדים, תוך 7 ימים מהיום שהחלה את הברור.
- (ט) על הועדה הפריטטית העליונה, להגיש מסקנותיה לצדדים, או למנות בורר תוך 7 ימים מהיום שבו הועברה אליה המחלוקת כאמור בסעיף 38(ו)(1) לעיל.
- (י) הועדה הפריטטית הראשונה והעליונה ישתפו פעולה עם נציגות העובדים המקומית שתיבחר או שתמנה ההסתדרות, לפי העניין. בהיעדר ועד עובדים מקומי, נציג ההסתדרות או מי מטעמה ישמש כגורם המקומי לטיפול בענייני עובדים באותו מקום עבודה.

39. דמי חבר \ דמי טיפול מקצועי ארגוני

- (א) החברה תנכה משכר העובדים חברי הסתדרות העובדים הכללית החדשה מדי חודש בחודשו דמי חבר בשיעור 0.95% או שיעור אחר כפי שיקבע ע"י מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לחוק הגנת השכר.
- (ב) החברה תנכה משכר העובדים שאינם חברי ההסתדרות ואינם חברים בארגון עובדים אחר דמי טיפול ארגוני מקצועי בשיעור 0.8% או שיעור אחר כפי שיקבע ע"י מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לחוק הגנת השכר.
- (ג) הניכויים כאמור לעיל ייעשו מרכיבי השכר אשר מהם משולמים דמי ביטוח לאומי.



(ד) דמי החבר ודמי הטיפול מקצועי ארגוני יועברו מדי חודש בחודשו להסתדרות לא יאוחר מ- 15 לחודש שלאחר החודש שבגיננו נוכח התשלומים. מדי חודש יצורף דו"ח ובו יצוינו הפרטים הבאים: שם העובד, מסי ת.ז. של העובד וסכום הניכוי משכרו ושיעורו.

ועדת מעקב .40

ועדת המעקב, בהשתתפות יו"ר ארגון חברות הניקיון בישראל ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי הדעות הנוגעים להסכם זה. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

ועדת המעקב תהא רשאית לקבוע העסקה על דרך השוואת תנאים חלף התנאים בהסכם זה, וזאת בהתחשב בנסיבות ההעסקה בענף.

ולראייה באו הצדדים על החתום

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

אח"כ חברות הניקיון בישראל
ע"ר 580564926
ארגון חברות הניקיון בישראל

ההסתדרות החדשה
איגוד ארצי לעובדים שכירים ב-
כימיה, שמירה, חקלאות
מלונאות-אירוח, ניקיון וסיעוד
ת"ד 40033 ת"א 61400

נספח א' - הסכם אכיפה

הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף הניקיון והתחזוקה

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 11 ביולי 2013

בין : ארגון חברות הניקיון בישראל, ע"ר 580561926

(להלן: "הארגון")
מצד אחד;

מצד אחד;

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

להלן: "ההסתדרות"

מצד שני;

הואיל: והצדדים רואים חשיבות רבה בשמירת זכויות עובדים על פי דיני העבודה, צווי
ההרחבה וההסכמים הקיבוציים התלים על העובדים.

הואיל: והצדדים מעוניינים לקבוע מנגנון מוסכם לאכיפת זכויות עובדים בענף הניקיון
והתחזוקה;

לפיכך, הוסכם בין כדלקמן:

1. תחולת הנספח

נספח זה זה יחול על:

(א) כל המעסיקים בענף לניקיון ותחזוקה בישראל החברים בארגון חברות הניקיון בישראל בעת
חתימת הסכם זה או שיצטרפו לחברים לארגון לאחר חתימת הסכם זה.

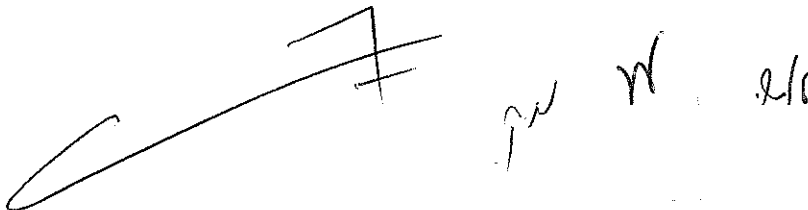
(ב) כל עובד כהגדרתו בנספח זה.

2. הגדרות

"חברה" - חברה העוסקת בתחום ניקיון ואו תחזוקה.

"עובד" – כל עובד המועסק על ידי חברה בעבודות ניקיון ואו התחזוקה, ובכלל זה עובד
חודשי ועובד בשכר, בין אם מועסק במשרה מלאה ובין אם מועסק במשרה חלקית.

3. הצהרה שנתית



- א. כל מעסיק ימציא לצדדים לנספח זה ב-31 בינואר בכל שנה אישור על עמידתו בכל החובות והתשלומים החלים עליו על פי דיני העבודה, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים. האישור יתייחס לעמידה בחובות והתשלומים כאמור בשנה הקלנדרית אשר קדמה למועד הוצאת האישור.
- ב. בנוסף לאמור בסעיף 3(א) לעיל, בגין שנת 2012, כל מעסיק ימציא לצדדים אישור כאמור בסעיף 3(א) תוך 60 ימים ממועד חתימת הסכם זה.
- ג. על האישור כאמור בסעיפים 3(א) ו-3(ב) להיות חתום בידי מורשה חתימה מטעם המעסיק ועל ידי רואה חשבון חיצוני למעסיק.

4. ועדת האכיפה

- א. הצדדים מקימים בזאת ועדת אכיפה אשר תהא מורכבת מאלה:
- 4.1.1 נציג ארגון המעסיקים.
- 4.1.2 נציג ההסתדרות.
- 4.1.3 גורם מקצועי חיצוני מוסכם שהינו בעל רישיון לראיית חשבון (להלן – "גורם מקצועי חיצוני") אשר יחולו עליו ועל מינויו הכללים הקבועים בסעיף 5 שלהלן.
- ב. החלטות ועדת האכיפה יתקבלו בהסכמת כל חבריה. יתעוררו מחלוקות בועדת האכיפה, תכריע בהן ועדת המעקב הנזכרת בסעיף 9 להלן.
- ג. כל מעסיק אשר ייבדק על ידי ועדת האכיפה ישתף פעולה באופן מלא עם הביקורות ו/או הבדיקות שיבוצעו על ידה, לרבות המצאת המסמכים הנדרשים על ידי הוועדה לצורך ביצוע עבודתה.

5. הגורם המקצועי החיצוני

- א. הצדדים להסכם זה ימנו בהסכמה תוך 30 יום ממועד חתימת הסכם זה גורם מקצועי חיצוני כאמור בסעיף 4.1.3.
- ב. הגורם המקצועי החיצוני ימונה כאמור בסעיף 5(א), בכפוף ולאחר שיעביר לצדדים להסכם זה תצהיר חתום על ידו, שלפיו אין לו ניגוד עניינים או חשש לניגוד עניינים לגבי ביצוע תפקידיו לפי הסכם זה וכן כי הוא יימנע מכל פעולה אשר יש בה ניגוד עניינים או חשש לניגוד עניינים כאמור.

6. ביקורות על ידי ועדת האכיפה

- א. ועדת האכיפה תבצע מידי שנה, ביקורת מדגמית אצל מספר מעסיקים, באשר לעמידת המעסיק, לרבות בגין תקופות עבר, בחובות ובתשלומים החלים עליו על פי דיני העבודה, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים (להלן – "הביקורת המדגמית השנתית").
- ב. ועדת האכיפה תקבע במועד כינוסה הראשון שיהיה לא יאוחר מ-45 ימים ממועד חתימת הסכם זה, את הכללים באשר לדרכי פעולתה לרבות את אופן ביצוע הביקורת המדגמית השנתית האמורה בסעיף 6(א) שלעיל.
- ג. ועדת האכיפה תחל בעבודתה לצורך ביצוע הביקורת המדגמית השנתית הראשונה לא יאוחר מ-60 ימים לאחר חתימתו של הסכם זה.

ד. בסיום הביקורת המדגמית השנתית, תמסור ועדת האכיפה לצדדים להסכם זה ולמעסיק הרלוונטי דו"ח המפרט את ממצאי הביקורת.

ה. המעסיק מתחייב להמציא לצדדים להסכם זה בתוך 30 ימים מיום קבלת הדו"ח כאמור בסעיף 6(ד) לעיל, תצהיר חתום בידי מורשה חתימה מטעם המעסיק ועל ידי רואה חשבון חיצוני למעסיק, המפרט תיקון מלא של הליקויים, כולל ביצוע תשלום רטרואקטיבי לכל עובדי המעסיק (למען הסר ספק לרבות עובדים לשעבר), שזכויותיהם הופרו בשל ליקויים כאמור.

ו. נמצא ליקוי בדו"ח האמור בסעיף 6(ה) לעיל לגבי קבוצת עובדים או לגבי תקופה מסוימת תהיה ועדת האכיפה מוסמכת להורות למעסיק לתקן הליקויים אף אם מדובר בתקופה החורגת מתקופת ההתיישנות.

ז. נמצא ליקוי בדו"ח האמור בסעיף 6(ה) שלעיל, ועדת האכיפה תהא מוסמכת להחליט ככל שתמצא לנכון על הרחבת הביקורת באשר לעמידתו של המעסיק בכל החובות והתשלומים החלים עליו על פי דיני העבודה, צווי ההרחבה, וההסכמים הקיבוציים. במקרה בו החליטה ועדת האכיפה כאמור בסעיף זה, יישא המעסיק במימון שכר טרחתו של הגורם המקצועי החיצוני בגין הבדיקות הנוספות שיידרשו.

ח. בסיום הביקורת הכוללת כאמור בסעיף 6(ז) לעיל, תמסור ועדת האכיפה לצדדים להסכם זה ולמעסיק הרלוונטי דו"ח המפרט את ממצאי הביקורת, ויחול גם לענין זה האמור בסעיפים 6(ה) ו-6(ו) בהתאמה.

7. פניית עובד

במקרה בו לעובד של מעסיק טענה בדבר פגיעה בזכויותיו על פי דיני העבודה, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים – כי אז הוא יהיה רשאי לפנות, באמצעות נציג האיגוד הארצי של עובדי הניקיון, למנגנון ישוב חילוקי דעות הקבוע בסעיף 38 להסכם זה.

הצדדים רשאים להחליט להפנות את פניית העובד לבדיקתה של ועדת האכיפה.

למען הסר ספק, האמור בסעיף 7 זה הינו בנוסף לכל האמור בהסכם זה.

8. מערכת חוזרים

א. בנוסף לסעיף 28 שבהסכם, ומבלי לגרוע מהאמור בה, כל מעסיק יצרף פעמיים בשנה, מידי שנה, על חשבונו, חוזר מידע אודות זכויות העובדים לתלוש השכר של כל עובד.

ב. בנוסף לאמור בסעיף 8(א) לעיל, כל מעסיק יצרף בחודש העוקב למועד חתימת הסכם זה, על חשבונו, חוזר מידע המפרט תנאי הסכם זה, לרבות לענין הוראת סעיף 7. החוזר האמור יצורף לתלוש השכר של כל עובד.

ג. נוסח חוזרי המידע האמורים בסעיפים 8(א) ו-8(ב), יוסכם בין הצדדים להסכם זה.

9. ועדת מעקב

ועדת מעקב בהרכב של יו"ר הארגון ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תעקוב אחר ביצועו של נספח זה ותכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו ככל שיהיו, לרבות חילוקי דעות שיתעוררו בוועדת האכיפה. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

ההסתדרות החדשה
איגוד ארצי לעובדים שכירים ב-
כימיה, שמירה, חקלאות
מלונאות-אירוח, ניקיון וסיעוד
ת"ד 40033 ת"א 61400

אגוד חברות הניקיון בישראל
ע"ד 580561926

נספח ב' / נספח תמחירי – עלות ערך שעת עבודה מינימלית לעובד

שנת ותק עובד (אצל מזמין השירות או המעסיק, לפי הגבוה)	1	2	3	4	5	שיעור הסעף משכר היסוד ¹	שיעור הערך המיוחס
24.98	24.98	24.98	24.98	24.98	24.98	100%	שכר יסוד
0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0%	תוספת ותק
1.80	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80	7%	דמי נסיעה
0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	1%	מענק מצוינות (יסוד)
0.018	0.018	0.018	0.018	0.018	0.018	0%	מענק מצוינות (נסיעות)
1.27	1.07	1.07	0.97	0.96	0.96	4%	חופשה
0.88	0.88	0.88	0.88	0.86	0.86	3%	תגים
1.71	1.71	1.33	1.33	1.33	1.33	5%	תבראה
0.64	0.64	0.64	0.64	0.63	0.63	3%	מחלה
0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	1%	שי לחג
1.10	1.09	1.08	1.08	1.06	1.06	4%	ביטוח לאומי מעבד ^{***}
2.09	2.07	2.05	2.04	2.01	2.01	8%	הפרשה לפנסיה ^{**}
0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0%	הפרשה לפנסיה נסיעות
2.24	2.22	2.19	2.19	2.16	2.16	9%	קרן השתלמות
2.48	2.47	2.44	2.43	2.40	2.40	10%	פיצויים
40.07	39.82	39.35	39.22	38.74	38.74	155%	סך/י"כ

אחראי תכנות פנימי בישראל
 ע"ר 580561926

ההסתדרות החדשה
 איצ'ר ארצי לעובדים שכינים ב-
 כימיקל, שמירה, חקלאות
 מלונאות-אירוח, ניקיון וסיעות
 ת"ד 40033 ת"א 51400

¹ עבור עלות הסעף בשנה הראשונה

ועדת האכיפה - הנחיות לביקורת לצורך ביצוע ביקורות מדגמיות שנתיות

שלב א': עריכת מדגם

- ועדת האכיפה תקבע בין 12 ל-15 מעסיקים בשנה לצורך ביצוע בדיקות מדגמיות אשר תבוצענה אצל אותם מעסיקים.
- בחרה ועדת האכיפה לבצע בדיקה מדגמית למעסיק מסוים, תקבע הוועדה את התקופות שבגינן תיערך הבדיקה המדגמית אצל המעסיק (להלן – "תקופות הבדיקה המדגמית").
- המעסיק יעביר לוועדת האכיפה רשימה של שמות העובדים אשר הועסקו על-ידה בתקופות הבדיקה המדגמית (להלן: "רשימת העובדים" או "הרשימה"). ברשימת העובדים על המעסיק לציין ביחס לכל עובד את סך ההכנסה השנתית שלו בחברה בתקופות הבדיקה המדגמית (נתון בטופס 106) וכן את הוותק של העובד בחברה באותה תקופה. לגבי עובדים חדשים שלגביהם אין נתון ביחס לסך ההכנסה השנתית בתקופות הבדיקה המדגמית על המעסיק לציין כי מדובר בעובד חדש שלגביו אין טופס 106. על רשימת העובדים להיות חתומה ע"י מנהל הכספים בחברה.
- ועדת האכיפה תערוך מדגם של 20% מעובדי המעסיק ברשימת העובדים (אם ברשימת העובדים יש מעל 250 עובדים כי אז לא נדרשת בדיקה מדגמית של יותר מ-50 עובדים). להלן הנחיות לקביעת העובדים שייבחנו במסגרת המדגם:
 - רבע מאוכלוסיית המדגם (5% מרשימת העובדים) יהיו העובדים שסך ההכנסה השנתית שלהם אצל המעסיק היא הנמוכה ביותר ברשימה.
 - רבע מאוכלוסיית המדגם (5% מרשימת העובדים) יהיו העובדים שהוגדרו ע"י המעסיק במסגרת הרשימה כעובדים חדשים שלגביהם אין טופס 106.
 - חצי מאוכלוסיית המדגם יהיו מקבלי השכר הממוצע ברשימה (בסביבת 100 ש"ח לכל כיוון מסביב לשכר הממוצע ברשימת העובדים). ועדת האכיפה תבחר אותם בחלוקה שווה בין העובדים הותיקים ביותר ובין העובדים הכי פחות ותיקים.

שלב ב':

- ועדת האכיפה תבדוק ביחס לאוכלוסיית המדגם את עמידתו של המעסיק בתובנתיו על פי דיני העבודה, ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה החלים על העובד, **לפחות** בעניינים כדלקמן:
 - הפרשות לגמל ולפיצויים.
 - הפרשות לקרן השתלמות.
 - הבראה.
 - חופשה.
 - תעריף שעתי שאינו נמוך מהאמור בסעיף 5 להסכם הקיבוצי (ובמקרה בו נבדקת תקופת עבר שטרם ההסכם הקיבוצי הענפי, שכר המינימום הרלבנטי לאותו מועד).
 - דמי חגים.
 - שי לחגים.
 - הודעה לעובד.

- ועדת האכיפה תהא רשאית להחליט אילו בדיקות נוספות (ובכלל זה בעניינים נוספים מעבר לאלו שצוינו לעיל) לערוך ביחס לאוכלוסיית המדגם.

הסתדרות העובדים הכללית החדשה
ההסתדרות החדשה
איגוד ארצי לעובדים שכירים
כימיה, שמירה, חקלאות
מלונאות-אירוח, ניקיון וסיעוד
ת"ד 40033 ת"א 61400

ארגון חברות הניקיון בישראל

580501926
ארגון חברות הניקיון בישראל

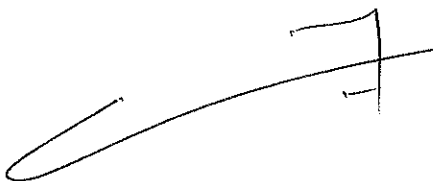
ביקורת מורחבת - חברת

בהתאם להסכם עבודה קיבוצי כללי בענף הניקיון והתחזוקה מיום 11 ביולי 2013, החליטה הוועדה לאכיפת זכויות עובדים בענף הניקיון (להלן: "ועדת האכיפה"), ביום _____ לערוך ביקורת מורחבת בחברת _____ (להלן: "החברה"). מסמך זה נועד להתוות תוכנית פעולה לעריכת הביקורת וביצוע תשלום לעובדים זכאים.

העניין העומד לביקורת (להלן: "העניין המבוקר") : _____
התקופה לגביה תיערך הביקורת (להלן: "התקופה הנבחנת") : _____

שלב ראשון: איסוף נתונים וגיבוש רשימת זכאים

1. ועדת האכיפת תפנה אל החברה, בבקשה לקבל רשימה של כל העובדים אשר הועסקו בחברה בתקופה הנבחנת (להלן: "רשימת העובדים").
2. רשימת העובדים תכלול את הפרטים והנתונים הבאים:
שם העובד; מספר תעודת הזהות; כתובת מגורים; מועד תחילת עבודה בחברה; מועד סיום עבודה בחברה; שכר העבודה ששולם לעובד לאורך כל התקופה הנבחנת, לרבות פירוט רכיבי השכר אשר שולמו לעובד מידי חודש; סכום התשלום ששולם בגין העניין המבוקר לאורך כל התקופה הנבחנת.
3. הנתונים הנזכרים לעיל יהיו על סמך תלושי שכר שנמסרו לעובדים, טפסי 106 ודיווחים לרשויות המס לגבי עבודתם של העובדים.
4. על סמך רשימה זו, תגבש החברה רשימה נוספת, וזאת של העובדים הזכאים לפיצוי בגין אי תשלום - מלא או חלקי - של העניין המבוקר (להלן: "רשימת העובדים הזכאים").
5. לרשימת העובדים ולרשימת העובדים הזכאים יצורף אישור רואה החשבון של החברה בדבר נכונותן, אמיתותן והיותן משקפות את האמור בהן.
6. רשימת העובדים הזכאים לא תכלול עובדים אשר עניינם הוסדר באופן פרטני, בין אם הגיעו להסדר פשרה עם החברה ובין אם בפסק דין חלוט. רשימת העובדים הזכאים אשר עניינם הוסדר באופן פרטני כאמור תועבר לוועדת האכיפה בנפרד.
7. רשימת העובדים, רשימת העובדים הזכאים והנתונים הנלווים להן תישמרנה אצל נציגי ועדת האכיפה, ההסתדרות והארגון בסודיות, ולא תימסרנה לשום גורם, למעט בהתאם להוראות מתווה זה.
8. ועדת האכיפה, באמצעות הגורם המקצועי, תבדוק את נכונות רשימת העובדים ורשימת העובדים הזכאים שהועברו על-ידי החברה, ותקבע מהו סכום התשלום המגיע לכל אחד מן העובדים כפיצוי עבור אי תשלום - מלא או חלקי - בגין העניין המבוקר בתקופה הנבחנת (בצירוף הפרשי הצמדה).
9. ועדת האכיפה תקבל לידיה את הממצאים כפי שאושרו על ידי הגורם המקצועי ובמידת הצורך תפנה במשותף לחברה ו/או לגורם המקצועי לצורך קבלת הבהרות ו/או נתונים נוספים.
10. לאחר מכן תגבש ועדת האכיפה רשימה סופית ומאושרת לצורך פיצוי העובדים הזכאים לכך, לרבות עובדים אשר כבר סיימו עבודתם בחברה, בגין העניין המבוקר (להלן: "רשימת זכאים סופית"). רשימת הזכאים הסופית תועבר לחברה.
11. ככל שלא יהיו עובדים הזכאים לתשלום, יסתיים הליך הביקורת.



שלב שני: פניה לזכאים

12. עם קבלת רשימת הזכאים הסופית, תפנה החברה, על חשבונה, אל העובדים הזכאים באמצעות פרסום מודעות בעיתונים, וכן בהודעות אישיות באמצעות דואר רשום.
13. אופן ונוסח ההודעות לעובדים יקבע בוועדת האכיפה. נוסח כללי מפורט להלן, ובכל ביקורת תבצע ועדת האכיפה התאמות רלבנטיות ותעבירן לחברה. החברה תפעל על פי ההנחיות והנוסחים שיאושרו בוועדת האכיפה.

14. מודעה בעיתון

- 14.1. להלן התנאים לפרסום המודעה בעיתון:
- 14.1.1. הפרסום ייעשה לא יאוחר מ-7 ימי עבודה לאחר קבלת רשימת הזכאים הסופית.
- 14.1.2. הפרסום ייעשה בעיתונים יומיים נפוצים - בשפה העברית ובשפות נוספות בהתאם לזהות העובדים בקרב רשימת העובדים הזכאים.
- 14.1.3. הפרסום ייעשה במשך שבועיים רצופים, פעם אחת במהלך השבוע ופעם אחת בסוף השבוע.
- 14.1.4. הפרסום ייעשה במקום ובאופן הבולט לעין, בחלק המרכזי של העיתון.
- 14.2. נוסח המודעה אשר תפורסם בעיתון יהא כמפורט בנספח 1.

15. הודעה אישית

- 15.1. להלן התנאים בעת ההודעה האישית לעובדים הזכאים:
- 15.1.1. ההודעה תעשה תוך 45 ימים ממועד קבלת רשימת הזכאים הסופית בחברה ולאחר פרסום המודעה בעיתון.
- 15.1.2. ההודעה תעשה בדואר רשום לכל אחד מבין העובדים הזכאים.
- 15.1.3. ההודעה תעשה בשפתו של העובד. ככל שיש ספק בנוגע לשפה אותה העובד דובר, תעשה ההודעה הן בשפה העברית והן בשפה לגביה קיים הספק.
- 15.2. נוסח ההודעה האישית יהא כמפורט בנספח 2.
16. למען הסר ספק מובהר, כי ההודעות האישיות לעובדים תבוצענה רק לאחר פרסום כל המודעות בעיתונים כאמור.
17. החברה תדווח לוועדת האכיפה באשר להודעות לעובדים. הוועדה רשאית להנחות את החברה באשר לצורך בנקיטה באמצעים נוספים לאיתור העובדים.

שלב שלישי: תשלום לזכאים

18. עובד אשר יפנה להנהלת החברה בתוך 90 ימים ממועד קבלת ההודעה בדואר רשום (להלן: "תקופת ההתייצבות"), יקבל התשלום המגיע לו בהתאם לרשימת העובדים הזכאים, וזאת באמצעות המחאה (בצירוף תלוש שכר ערוך כדין) אשר מועד פירעונה יחול לא יאוחר מחלוף 60 ימים ממועד קבלת ההודעה.
19. מובהר, כי לכל פונה תינתן שהות להציג בפני החברה אישורים רלבנטיים מרשויות המס בעניין שיעור המס ו/או הפטור החל על סכום התשלום.
20. עובד אשר יפנה לחברה כאמור יתבקש לחתום על הסכמה בנוסח הבא, תוך שיובהר לו כי בכך ימוצו באופן סופי כל טענותיו נגד החברה בעניין הזה:

"הריני לאשר כי עם קבלת המחאה בסך _____ ₪, ובכפוף לפירעונה בפועל, מוצו כל תביעותיי ו/או טענותיי כלפי חברת " _____ " או מי מטעמה בכל הנוגע לעניין בגין התקופה בגינה שולם הפיצוי ובגין כל העולה או הנובע

מעילה זו בלבד"

21. ככל שתועלנה בפני החברה טענות על-ידי עובדים מסוימים בנוגע לטענות באופן חישוב הפיצוי או כל טענות אחרת - תעביר החברה טענות אלה לבדיקת ועדת האכיפה.
22. מתווה ביקורת זה יחול על עובדים אשר יפנו לחברה תוך תקופת ההתייצבות לרבות התקופה המוארכת, ככל שהוארכה, כאמור להלן, בלבד.
23. ועדת האכיפה תהא רשאית להאריך את תקופת ההתייצבות ב-45 ימים נוספים.

שלב רביעי: ביקורת ועדת האכיפה על יישום מתווה האכיפה

24. אחת ל-30 ימים מעת תחילת השלב השלישי תעביר החברה לוועדת האכיפה דיווח בכתב אודות ביצוע התשלומים לעובדים הזכאים. לדיווח האמור יצורפו העתקי ההמחאות וכתבי הסילוק.
25. בתום תקופת ההתייצבות או תקופת ההתייצבות המוארכת כאמור לעיל, תעביר החברה לידי הוועדה דיווח בכתב המסכם ומפרט את התשלומים שנפרעו בידי העובדים הזכאים (להלן: "דיווח מסכם"). הדיווח המסכם יפרט את שמות העובדים שקיבלו תשלום בגין העניין המבוקר ואת סך התשלומים ששילמה החברה בעקבות ביקורת מורחבת זו.
26. לאחר קבלת הדיווח המסכם ובכפוף לעמידת החברה בתשלומים המחויבים לפי ביקורת זו יסתיים הליך הבדיקה המורחב.
27. בכל שלב משלבי הביקורת, לבקשתה של החברה ו/או נציג מחברי ועדת האכיפה, רשאית ועדת האכיפה להחליט על סיום או שינוי מתווה הביקורת. ככל שיוחלט על סיום הביקורת, תנמק ועדת האכיפה את החלטתה.
28. אין באמור במתווה ביקורת זו כדי להקנות זכות או לגרוע מכל זכות או טענה של עובד בכפוף לדין, אשר לא יחתום על כתב ויתור כאמור לעיל או שלא יפנה לחברה בתוך תקופת ההתייצבות או התקופה המוארכת, ככל שהוארכה.
29. החברה תשלם את שכר טרחתו של הגורם המקצועי בוועדת האכיפה (רואה חשבון מוסמך).

הסתדרות העובדים הכללית החדשה
 הסתדרות החדשה
 איגוד אג"ע לעובדים שכירים ב-
 כימיה שמירה, חקלאות
 מלונאות-איו"ע, ניקיון וסיעוד
 ת"ד 40033 ת"א 61400

ארגון חברות הניקיון בישראל

580561926
 ארגון חברות הניקיון בישראל

נספח 1

- לוגו החברה -

לכל מי שעבד/ה בחברת _____ (להלן: "החברה"):

ועדת אכיפה מטעם הסתדרות העובדים הכללית החדשה וארגון חברות הניקיון בישראל ביצעו ביקורת מורחבת בחברה שעניינה _____ בגין התקופה _____.

ככל שעבדת בחברה, ייתכן כי לא שולמו לך מלוא הזכויות שהגיעו לך בתקופת עבודתך בחברה והינך זכאי/ת לתשלום. לבירור הזכאות, יש ליצור קשר עם החברה. לאחר פנייתך, וככל שמגיע לך תשלום, יתואם איתך אופן קבלתו.

להלן פרטי החברה להתקשרות:

כתובת: חברת " _____ " רחוב _____
דוא"ל: _____ @ _____ טלפון: _____ פקס: _____

נספח 2

- לוגו החברה -

תאריך: _____


לכבוד
מר/גברת _____
כתובת: _____

שלום רב,

הנדון: ביקורת מורחבת בחברת _____

1. ועדת אכיפה מטעם הסתדרות העובדים הכללית החדשה וארגון חברות הניקיון בישראל ביצעו ביקורת מורחבת בחברה שעניינה _____ בגין התקופה _____.

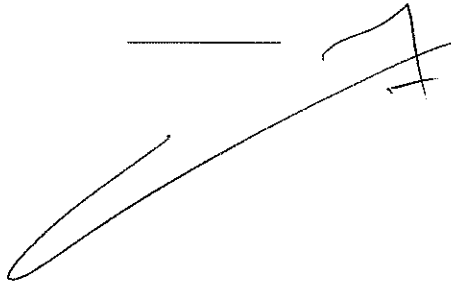
2. ממצאי הביקורת העלו כי הינך זכאי/ת לתשלום בסך _____ ₪.



3. על מנת לממש זכאותך לתשלום, הנך מתבקש/ת ליצור קשר עם החברה בתוך 90 ימים מיום קבלת הודעה זו.
4. לצורך קבלת התשלום המגיע לך תתבקש/י לסור למשרדי החברה בימים _____ בין השעות _____ עד _____ מצויד/ת בתעודת זהות / דרכון ובמידת האפשר בתלושי שכר, ולהיפגש עם מר/גב' _____.
5. לחילופין, על מנת לחסוך הגעתך למשרדי החברה, הינך מתבקש/ת לחתום על כתב הוויתור המצורף למכתב זה ולהעבירו לחברה.
6. להלן פרטי החברה להתקשרות:

כתובת: חברת " _____ " רחוב _____
 דוא"ל: _____@_____
 טלפון: _____ פקס': _____.

בברכה,



מק
 א.א. א.א.