

צו הרחבה בתחום השמירה – מעודכן يولי 2024

עובד אבטחה יקר,

חברת זו נועדה לספק לך מידע על הזכויות המרכזיות והחשובות בעבודתך. זכויות אלו נקבעו בשורה של הוראות חוק, הסכמים קיבוציים כללים והסכמים קיבוציים מיוחדים לענף השמירה.

לא ניתן לוותר על זכויות אלו או לנחל עליהם משא ומתן – כמובן, גם אם הסכמת לוותר על אחת מהזכויות המפורטות בחברתך, הסכמה כזו לא תקפה לפי החוק ותמיד עומדת לך הזכות לדריש אותן במלואן.

תלוש השכר שלך לפחות את התשלום על כל הזכויות, וכך חשוב לשמר תמיד את כל תלוישי השכר כדי לוודא שזכויות נשמרות, וכי שאלתך יעדזו לרשותך במידה ותחליט לדרוש תיקון של הפרת זכויותיך.

החברת אינה באה כתחליף לייעוץ משפטי פרטי פרטני.

תוכן עניינים

1.....	הودעה על תנאי העבודה:	1.
1.....	ותק:	2.
2.....	שכר הבסיס:	3.
2.....	מועד תשלום המשכורת:	3.a.
2.....	שעות נוספת	4.
3.....	משמרת לילה:	5.
3.....	מנוחה שבועית ועבודה בשבת:	6.
3.....	חופש ותשלום חופשה:	7.
4.....	חופש מסיבות משפחתיות:	7.a.
4.....	ימי אבל ויום הזיכרון	8.
5.....	דמי חגים:	9.
5.....	דמי נסיעות:	10.
8.....	ニックים:	19.
9.....	התישנות זכויות:	20.

1. הودעה על תנאי העבודה:

כל מעביד חייב למסור לך, לא לאחר מ-30 ימים מהיום שהתחלה לעבוד אצלך, הودעה בכתב המפרטת את כל תנאי העבודה, לרבות שכר, שעות העבודה, כמותימי העבודה, מקום העבודה, והתנאים הסוציאליים.

2. ותק:

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

במידה והתחלפו חברות קובלן במקום העבודה, הוותק שצברת אצל החברה הקודמת צריך להישאר גם אצל המעביד החדש וכל התנאים, פרט לפיצויי פיטורים, צריכים להיות מחושבים

לפי משך הזמן במקומות העבודה כולל התקופה שעבדת בחברה הקודמת. גם הפסקה זמנית בעבודה שאינה עולה על חצי שנה אינה מאיימת את הוותק.

3. שכר הבסיס:

- בשפטember 2022 עלה שכר הבסיס השנתי של שומר/ מאבטח העובד בחברת שמירה לכך שהוא גובה ב-10% מעל שכר המינימום. השכר השנתי הנמוך ביותר לשלים לשומר/מאבטח הוא 35.54 ₪**
- שעות העבודה במוסגרת השתלמויות, רענוני ירי ומטוחים **שנערכים בתקופת העבודה בפועל** הן שעות עבדה לכל דבר, והמעביר צריך ליחס אותן בתחום שכר הבסיס, לשלים עליהם לפיה השכר השנתי העדכני, ולתת על ימי העבודה האלה את כל הזכיות שיפורטו בחוברת) כולל נסיעות, שעות נוספות צבירת חופשה, מחלה, הפרשות לפנסיה ו% מרעה לצורך חישוב גובה דמי ההבראה.
- למעסיק מותר לשלים **שכר מינימום בלבד (32.31 ₪)** עבור קורסים, השתלמויות, מטוחים ורענוני ירי שהתקיימו לפני תחילת העבודה בפועל
- עובד שישים הכהסה מיוחדת ומועסק בתפקיד בו נדרש הכהסה זאת זכאי לתשלום לפי הפירוט הבא :

סוג ההכשרה	סכום זה (בימים)	אורך קורס ההכשרה נCOND למועד חתימת	שכר המינימאלי	שכר בשקלים
בודק בטיחוני	4	4	10% מעל שכר המינימום	35.54
מאבטח בסיסי	6	6	15% מעל שכר המינימום	37.15
בודק בטיחוני / סדרן באירוע תרבות ויפורט	6	6	15% מעל שכר המינימום	37.15
מאבטח מתקדם ב'	8	8	30% מעל שכר המינימום	42.00
מאבטח מתקדם א'	15	15	40% מעל שכר המינימום	45.23
מאבטח עוטף ירושלים	20	20	60% מעל שכר המינימום	51.69
מאבטח בכיר ב'	24	24	60% מעל שכר המינימום	51.69

- חשוב לרשום את שעות העבודה ולודא ששכר הבסיס בתלוש השכר מכסה את כל שעות העבודה בפועל. אם המעביר לא שילם לך עבור כל שעות העבודה שעבדת בפועל, זהו הפרה של חוק שכר המינימום.
- ביטול משמרות : אם שוכחת לשמור אך עבדתך בוטלה שלא באשמהך, ולא קיבלת על כך התראעה של לפחות יום מראש, אתה זכאי לקבל את שכרך עבור אותה משמרת Caino עבדת. אם הגעת למקום העבודה יש לשלים לך גם החזר הוצאות נסיעה.

3א. מועד תשלום המשכורת:
המעביר צריך להעביר לך שכר על כל חודש עד ל- 9 לחודש הבא אחריו. אם ה- 9 לחודש יוצא בשבת המעביר חייב להקדים את תשלום המשכורת לפני שבת, כל תשלום מעבר ליום זה ייחס לחלק שכר, שניין לתבוע בגינה פיזוי..

4. שעות נוספות לעובד המועסק 6 ימים בשבוע המשמרות יום: שעות נוספת מתחלות אחרי תום שעת העבודה השמינית. השעה ה- 9 וה- 10 לעובדה נחسبות כشعות נוספות, והשכר עליהם יהיה 125% משכר הבסיס (42.09 ₪ לעובד שמירה המרוויח 10% מעל לשכר המינימום)

- השעה ה- 11 והשעה ה- 12 לעובדה וכל השעות לאחר מכן נחשבות אף הן שעות נוספות, והשכר עליהן יהיה **150%** משכר הבסיס.
 - אם אתה מבצע שתי משמרות באותו יום, ולא הייתה הפסקה של 8 שעות בין שתי המשמרות, ספירת השעות ממשיכת במשמרת השניה ולא מתחילה מחדש.
 - חישוב השעות הנוספות נעשה עבור כל יום עבודה בנפרד. אם למשל עבדת ביום אחד רק 4 שעות ולמחרת עבדת 12 שעות, עדין מגיעות לך שעות נוספות עבור היום השני כפי שפורט.
- שעות נוספות לעבוד המועסק 5 ימים בשבוע במשמרת יום :**
- השעות הנוספות מתחילה אחרי תום 8 שעות ו-24 דקות ביום חול ובמשרת יום, שעות נוספות מחושבות גם על בסיס שבועי, לאחר 42 שעות בשבועות) רגילות (מגיע לך תמורה עבור שעת נוספת כבר מהשעה ה-43. חל איסור מוחלט להעסיק אותך מעלה 12 שעות ליום.
- שעות נוספות גLOBליות: בענף השמירה קיימות אפשרות אחרת לפיה במקום ותוספת השעות הנוספות כפי שפורטה לעיל, אתה מקבל כל חדש **9%** נוספים עבור כל שעת עבודה (34.91 ₪ לשעה לפחות), וזאת kali קשור לכמות השעות שהן עבדת בפועל.
 - הסדר זה מתקיים רק כאשר ניתנת הסכמת מצדך לכך בכתב, ואתה יכול לחזור בכך בכל עת מהסדר זה באמצעות שליחת מכתב למעביד. כמו כן, ההסדר של שעות נוספות גLOBליות מתיחס רק לשעות הנוספות ביום העבודה הרגילים, ולא לשעות נוספות בחגים ושבתות.

5. משמרות לילה:

- משמרות לילה היא משמרות שלפחות שעתיים. מתוכה מתרחשות בין השעות 22:00 עד 6:00
- במשמרות לילה השעות הנוספות מתחילה 7 שעות עבודה לעבוד המועסק **6 ימים בשבוע ואחרי 7 שעות ו-24 דקות לעבוד המועסק 5 ימים בשבוע.**

6. מנוחה שבועית ועבודה בשבת:

- אתה זכאי למנוחה שבועית של 36 שעות, על פי דתך, בין השעה 00:00 ביום ששי ועד 04:00 בבו
- קר ביום ראשון (למוסלמים: מ-00:15 ביום ה' עד 00:04 ביום שבת, לנוצרים: מ-00:16 ביום שבת עד 00:04 בבוקר ביום שני).
- שעות עבודה במהלך השבוע מזכות אותך לפחות של **150%** משכר הבסיס (פחות 48.05 ₪ לעבוד שמירה) ובימים מנוחה חולפי אחר.
- שתי השעות הנוספות הראשונות בסופ"ש מזכות אותך בתשלום **175%** משכר הבסיס (פחות 56.06 ₪) ולאחר מכן כל שעת נוספת מזכה אותך בתשלום **200%** מהשכר (64.06 ₪)
- באם במהלך השבוע השלמת את מכסת השעות השבועיות **4 - 2 שעות רגילות, עבודה בשבת תחשב כשעות נוספות כבר מהשעה**

7. חופשה ותשלום חופשה:

אתה זכאי לצאת לחופשה של מספר ימים בהתאם לוותך שלך בעבודה על פי הטבלה
להלן - **ימי החופשה דלחן נקובים ביום עבודה**

וותק באותו מקום עבודה*	לעבדים 5 ימים בשבוע	لעבדים 6 ימים בשבוע
------------------------	---------------------	---------------------

12 ימים בשנה	14 ימים בשנה	4-1 שנים
13	15	5
18	20	6
19	21	7- 8
23	25	9 ואילך

עובד המועסק במשרחה חלקית זכאי לימי חופשה בהתאם להיקף משרתו.

- **שנת-עבודה "פירשו" - פרק זמן של שנים-עשר חודש, שתחילהו אחד ביום אחד 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 שלליעל.
- **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 פירושא הזכות לא להגיע לעבודה באותו יום, בנוסף לתשלום שכר יום עבודה רגילה 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 משבורות אחרונות ב- 75, ולעובד 5 ימים בשבוע יש לחלק את ברוטו השכר הרגיל של 3 משבורות אחרונות ב- 65).

- **ימי מילואים, ימי חג וימים של שביתה אינם יכולים להיחשב ימי חופשה.**
- **לא ניתן להמיר ימי חופשה בכיסף. פדיון ימי חופשה בכיסף אפשרי רק עם תום יחסיו העבודה.**

- **המעביד רשאי לבחור متى תנצל את ימי החופש שלך. יחד עם זאת, אתה רשאיבקש לנצל ימי חופשה במועדים הנוחים לך ועל המעבד להתחשב בבקשתך או לנמק את סירובו בטעמים הגיוניים וסבירים.**
-

חופשה מסיבות משפחתיות:

- **במידה והועסקת 6 חודשי עבודה ומעלה תהיה זכאי לחופשה בתשלום נוספת על זכאותך לימי חופשה השנתית לעיל בהתאם הפרוט הבא.**

- .i. **לרגל נישואין 3 -ימי חופשה**
- .ii. **לרגל נישואין בונבת 1 -יום חופשה**
- .iii. **לרגל לידת בן/בת 1 – יום חופשה.**
- .iv.

8. ימי אבל ויום הזיכרון

- **העובד רשאי להיעדר מעבודתו בזמן האבל שלו 7 ימים וזכה 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. (לענין זה "בן משפחתו – "בנו / בתו / אביו / אמו/ בן או בת זוגו / אחיו/ אחותו / סבו / סבתו).

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 וגביו, או שלא עבדת אך בהסכמה המעסיק בתנאי שיום החג לא נופל על שבת.
- תשלום דמי החגים יהיה לפי מומצע ההשתכרות היומי הרגיל שלך בשלושת החודשים שקדמו לחג
- ימי חג ליהודים הם: יומיים בראש השנה, יום כיפור, סוכות, שמחת תורה, יומיים בפסח, יום העצמאות ושבועות. ביום חג הסיגד עובד בן העדה האתנופית רשאי לצאת לחופש ביום חג הסיגד, תוך ניכוי היום הזה מכסטהימי החופשה השנתית.
- ימי חג למוסלמים: 3 ימים בעיד אלפרט, 4 ימים בעיד אלאדחא, ראש השנה המוסלמית, אלמורלד אלנבווי.
- ימי חג נוצרים: חג המולד (יומיים) ראש השנה, חג ההתגלות, יום שני הטוב, יום ב' של פסחא, עליית ישוע לשמיים, שבועות (ענקרה).
- ימי חג דרוזיים: עיד אלחידר, עיד אלنبي שעיב (3 ימים) עיד אלאדחא (4 ימים)
- עובדים שਮועסקים בידי הנהוגים בדתם זכאים לתשלום מוגדל על העבודה ביום אלו.
- בן דת לא יהודית העובד במקום העבודה הסגור בחגים לא יוכל לקבל כפל תשלום וצריך לבחור באילו חגים ישולם לו דמי החגים
- אם עבדת בחג אתה זכאי לתשלום 150% על עובdotך בנוסף ליום עבודה חולפי לא תשלום – אך לא יהיה זכאי לתשלום דמי החג (שכר يوم עבודה) עבור אותו חג.

10. דמי נסיעות:

- אם אתה גר למרחק של מעל 500 מטר ממוקם 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.
- המעביר חייב לשלם את תשלום הנסיעות על פי התעריף הקיים לחופשי חודשי או לכרטיס עד למקסימום של 26.40 ליאו. סכום זה מתעדכן מפעם לפעם.
- אם המעביר מספק הסעה מטעמו למקום העבודה ובחזרה, הוא לא צריך לשלם דמי נסיעות.
-

11. הפרשה לפנסיה (קופות גמל) בעבר תגמולים וקרן פיצויים החל מנובמבר 2014:-

- הפנסיה היא קופת חיסכון שלך, אשר בכל חודש אתה והעביר מعتبرים אליה סכום קבוע. את סכום הכספי בקופה תקבל כשטרופו לגמלאות. כיום הזכאות לפנסיה מתחילה מהחודש הראשון לעובdotך במקום.

- בתלוש המשכורת כל ההפרשות של המעבד יופיעו מאוחזות במקום אחד וההפרשות של העובד יופיעו תחת סעיף ניקויים. בתלוש המשכורת המעבד חייב לציין את שם קופת gamel shallah מופרשים הכספיים
- ישנים מעבידים שנוהגים לפצל בתלוש המשכורת חלקיים בשכר היסוד וכן להפריש הפרשות נמכות יותר לפנסיה. בדוק בתלוש השכר שההפרשות נעשות באופן מלא כפי שפורט בסעיף הקודם. בנוסף לודא שההפרשות המופיעות בתלוש המשכורת תואמות לדוחות מתקובלים מקופת gamel אחת לרבעון.
- מדי חודש המעבד יפריש כספים לטובת פיצויים אשר יהיו זמינים לעובד בסוף תקופת העסקה. ההפרשה תיעשה לפי החישוב הבא: מתוך שכר הבסיס, דמימחלה, דמי חגים, דמי חופשה, ותשולם דמי ההבראה, המעבד יעביר תשולם בגובה 8.33% מהתוקף השעות הנוספות או שעות עבודה ביום. המנוחה, המעבד יעביר תשולם בגובה 6%
- בכל מקרה של התפטרות או פיטורים, אתה זכאי לקבל את הקופה, והמעסיק אמור להעביר לך טופס 161 לצורך שחזור כספי הפיצויים.
- אתה זכאי לבחור את קופת הפנסיה שאליה יועברו הכספיים.
- ע"פ סעיף 9 ב (1) (לצוו החדש – על הפרשות המעסיק לפיצויים החל סעיף 14 לחוק פיצויי פיטוריין, המעסיק מחויב להפריש 8.33% לרכבי השכר המובאים בחשבון לפי חוק פיצויי פיטורים, גם אם תפטור המעסיק לא יצטרך לבצע השלהמה לפיצויים על התקופה שמויום 1/11/2014 .

• אחוזי ההפרשה לפנסיה (חחל מנובמבר 2014)

קרן פיצויים %	מעסיק % גמל	עובד %		
8.33	7	6.5	שעות רגילות	נוב-14 עד יון-15
6	7	6.5	שעות נוספות	
	5	5	נסיעות	
8.33	7.5	7	שעות רגילות	יול-15 והלאה
6	7.5	7	שעות נוספות	
	5	5	נסיעות	

. 12. הגבלות וחובות של המעבד בנושא פיטורים:

- אסור לפטר אותך רק משום שהתלוונת על פגיעה בזכאותיך, או בכלל שתבעת את המעבד, או בכלל שניסית להקים התארגנות עובדים
- במקרה שאתה רוצה לפטר אותך, היא מחויבת לעורך לך שימוש שבו תינתנו לך הזדמנויות אמיתיות להشمיע את טענותיך. חובה זו חלה רק אחרי שהשלמת שנתיים במקום העבודה.

. 13. הودעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות

- 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 הואRK (במקום העבודה) כך למשל – עובד שעבד 5 חודשים במקומות העבודה חייב לקבל הודעה מראש לפחות 5 ימים.

- לאחר שנה במקום העבודה, העובד זכאי להודעה מראש שבועיים לפני הפיטורים, בתוספת של يوم אחד בשל כל שני חודשי עבודה באותה שנה.
- עובד בשנה השלישי – זכאי להודעה שלושה שבועות מראש, בתוספת يوم 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 מי ש"مبرיז" בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה מחויב לפצוח את הצד השני, בסכום של השכר בימי העבודה "שהבריזו" בהם – **לא קשור מיום יזם הפסקת העבודה.**

כלומר:-

במידה והמעסיק מפטר את העובד ומוטר על עבודתו בתקופת העבודה המוקדמת (אומר לו לעזוב מיד) יצריך לשלם לו חלף הודעה מוקדמת בערך שכיר השעות הרגיליות שהעובד היה אמר לקלבל אותה התקופה.

במידה והמעסיק מפטר את העובד ומקש ממנו לעבוד בתקופת הודעה המוקדמת והעובד מסרב – ניתן לקזז מגמר הח-ן של העובד את הסכום שהוא אמרו להרוויח בעד שעوت רגילות בתקופת הודעה המוקדמת בה לא הגיע לעובדה.

במידה והעובד מתפטר והמעסיק מסרב להעסיקו בתקופת הודעה המוקדמת – עליו לשלם לו שכיר התקופה של הודעה המוקדמת **למרות שלא המעסיק הוא שיזם את הפסקת העבודה.**

במידה והעובד מתפטר ומסרב להשרар לעבוד לאחר סכום שחייב את התקופה להזמין את הסכום שגמר הח-ן את הסכומים שהוא אמרו לקלבל כשכר לו עבור התקופה ההודעה.

כל זה אינו תקף, כמובן, אם יש למעסיק סיבה מוצדקת לא להעסיק את העובד בתקופת הודעה המוקדמת (למשל פטור בעקבות עבירה חמורה כגון גנבה, אלימות, הטרדה מינית וכו') או לעובד יש סיבה מוצדקת שלא הגיעו 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 הודעה המוקדמת מבלי להציגו לשלם חלף הודעה מוקדמת לצד השני.

15. קרן השתלמות:

- קרן השתלמות היא חסכו 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 והמعبיד 7.5%
- החל מנובמבר 2014, עובדי שמירה במגזר הפרטי שהשלימו שני חדש עובדה, זכאים לקרן השתלמות.
- החל מרץ 2015, עובדים בחברות שספקות שירותים שמירה לטילים והשלימו שני חדש עובדה זכאים גם הם לקרן השתלמות.

16. דמי הבראה:

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

ותק בעבודה	ימי הבראה בשנה
עד 3 שנים	7 ימי הבראה בשנה

9 ימי בראה בשנה	מהשנה ה-4 עד ה-10
10 ימי בראה בשנה	מהשנה ה-11 עד ה-15
11 ימי בראה בשנה	מהשנה ה-16 עד ה-19
12 ימי בראה בשנה	מהשנה ה-20 עד ה-24
13 ימי בראה בשנה	מהשנה ה-25 ואילך

• ערך דמי ההבראה : 471.40 ₪

• ההתיישנות על דרישת דמי ההבראה היא של 7 שנים.

.17. שי להג

בראש השנה וב倡 הפסיק יעניק לך המעבד שוי לחג אם עבדת בתקילת החודש בו חל ערבע ראי השנה וערבע חג הפסטה. השוי יינתן לך בכספי דרך תלוש השכר, ולא בדרך אחרת. גובה השוי הוא 250.00 ש"ח אם אתה עובד מעל 50% משירה (91 שעות חדשות) אם אתה עובד פחות מ-50% משירה (פחות מ-93 שעות בחודש) השוי לחג ייקבע בהתאם לחלוקת משירותך שתוחשב לפי מספר השעות שהן הועסקת במוצע בשלושת החודשים האחרונים.

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

.18. דמי מחלה:

במקרה שבו אתה חולה ולא יכול להגיע לעבודה, عليك להגיש למעבד אישור מחלה מרופאה לעובדי אבטחה ושמירה מגיעים 24 ימי מחלה בשנה, ויכולים לציבור 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 يوم מחלה מבוצע כך: מחשבים כמה קיבלת בסך הכל בשלושת החודשים האחרונים ומחלקים במספר ימי עבודה בהםם חודשים.

.19. סבסוד ארכחות:

במקומות בהם קיימים מזון מסובסיד, יהיה עובד זכאי לרכוש ארכותה באותו מקום תמורת הסכום אותו משלמים לעובדי מזמין השירות בעקבות ארכותה.

.19. ניכויים:

אסור לנכות משכר העבודה תשלומים שלא הסכמת עליהם בכתב אין לנכות בתלוש השכר תשלומים עבור מתנות

- אסור לחת קנסות או עונשים בשכר בכל מקרה (נזק לציוד, בעיה בהתנהלות וכו') ובכלל, למעביד אסור "להעניש" עובד דרך ביטול משמרות, השעייה מהעבודה, או בכל דרך אחרת שפוגעת בהכנסתו.
- אסור למעביד בשום אופן להוריד משכرك כספים עבור השתלמות, רעוני ירי ומטוחים כולל השתלמות, קורסים השתלמיות ומיטוחים שהתבצעו בתחילת העסקה.
- אסור למעביד להוריד "קנס עזיבה" גם במקרים בהם עובד קיבל הכשרה עם תחילת העסקה.
- אסור לחייב 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 בגין. המעבד מחויב לספק לך כל שנה בגדי עבודה מתאימים על חשבונו. בתום תקופת העבודה אתה מחויב להחזיר למעביד לפחות סט אחד של בגין. אם לא השבת את בגדי העבודה, המעבד רשאי לנכונות משכرك האחrown תשלום בגין בגדי העבודה, עד לסכום של 150.00 ₪.

20. התיקשנות זכויות:

- על כל הזכויות שפורטו לעיל ניתן לתבוע עד 7 שנים לאחר מלבד תביעות על ימי חופשה אותן ניתן לתבוע רק עד שלוש שנים אחריה.

לבירורים ושאלות בנושא זכויות בעבודה

/http://www.kavlaoved.org.il

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

www.kolzchut.org.il

נכטב על ידי עמוס לאור.

עובדן ע"י איריס בר