

זכותון עובדי אולמות וגני אירועים בישראל מעודכן אפריל 2018

צו זה חל על כל העובדים המועסקים באולמות שמחות ואירועים כולל גני אירועים, בריכת אירועים, כל מקום המקיים שמחות, כולל מטבחים המשמכים להכנת מזון לאירועים/שמחות, מלבד עובדים המועסקים בחוזים אישיים המבטיחים תנאים עדיפים מצו זה.

תוכן

| | |
|--------|-----------------------------------|
| 1..... | הודעה לעובד |
| 1..... | תעריף שכר שעת/חודשי |
| 1..... | שעות נוספות |
| 2..... | משמרת לילה: |
| 2..... | ביטול משמרות |
| 2..... | מועד תשלום שכר |
| 2..... | תלוש השכר |
| 2..... | הפרשות לקצבת פנסיה (כולל פיצויים) |
| 3..... | דמי הבראה |
| 3..... | דמי מחלה |
| 3..... | חופשה שנתית |
| 3..... | חופשה מיוחדת |
| 4..... | קרן השתלמות |
| 4..... | ביגוד |
| 4..... | החזר הוצאות נסיעה |
| 4..... | תשלום בגין חגים |
| 4..... | פיטורים והתפטרות |

הודעה לעובד

העובד זכאי עת קבלתו לעבודה, ולא יאוחר מ- 30 יום ממועד זה, לקבל טופס המפרט את כל תנאי עבודתו, לרבות היקף שעות העבודה השבועיות, גובה שכר, והתנאים הסוציאליים המורטים בצו ההרחבה.

תעריף שכר שעת/חודשי

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 שעת של $5,300.00 \text{ ₪} / 182 = 29.12 \text{ ₪}$ לשעה.

טיפים /או דמי שרות /או תשרים שניתנים לעובדים מהאורחים אינם חלק משכר העבודה!

שעות נוספות

שבוע העבודה בהתאם לצו ההרחבה הוא בן 5 ימים ו-42 שעות, כלומר 5 ימים של 8:24 שעות.

השעתיים שבין 8:24 – 10:24 נחשבות כשעות נוספות, והשכר עליהן יהיה 125% משכר הבסיס (35.63 ש"ח לעובד/ת ניקיון בשכר מינימום). השעות שלאחר מכן נחשבות אף הן שעות נוספות, והשכר עליהן יהיה 150% משכר הבסיס (42.75 ש"ח לעובד/ת ניקיון בשכר מינימום).

במקרה עבודה של 6 ימים בשבוע השעות הנוספות מתחילות החל משעה 9 – 10 (125%) ומהשעה ה-11 ואילך 150%.

חישוב השעות הנוספות נעשה עבור כל יום עבודה בנפרד. אם למשל עבדת ביום אחד רק 3 שעות ולמחרת עבדת 12 שעות, עדיין מגיעות לך תשלום בגין שעות נוספות עבור היום השני כפי שפורט. במשמרות לילה ובימי שישי ספירת השעות הנוספות מתחילה כבר בשעה השמינית, ולא כמו במשמרת רגילה (מהשעה התשיעית).

חל איסור מוחלט להעסיק אותך מעל 12 שעות ליום.

חישוב שבועי של שעות נוספות: במידה והועסקת מעל 42 שעות רגילות בשבוע (למשל 8 שעות במשך 5 ימים ו-5 שעות ביום הששי) – הנך זכאי/ת לתשלום שעות נוספות החל מהשעה ה-43 לעבודתך.

משמרת לילה:

משמרת לילה היא משמרת ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 לשעה 6:00 בבוקר. תשלום גמול שעות נוספות לעובדים במשמרת לילה יתחיל אחרי השעה הששית – כלומר: תשלום של 125% משכר הבסיס לשעה השביעית והשמינית, ותשלום 150% החל משעת עבודה תשיעית.

ביטול משמרות

עובד שהמשמרת שלו בוטלה אחרי שהגיע למקום העבודה **בהתאם לסידור העבודה** זכאי לתשלום עבור מחצית יום עבודה רגיל.

עובד שהמשמרת שלו בוטלה **אחרי שהתחיל לעבוד** זכאי לתשלום עבור יום עבודה רגיל.

כמו כן יהיה זכאי העובד להחזר דמי נסיעות.

מועד תשלום שכר

המעסיק חייב לשלם את שכר העובד על כל חודש עד ל-9 לחודש הבא אחריו. כל איחור בתשלום מעבר למועד זה ייחשב להלנת שכר, שניתן לתבוע בגינו פיצויים.

תלוש השכר

המעסיק יעביר לידי העובד, מדי חודש בחודשו, לכל המאוחר במועד החוקי לתשלום השכר, תלוש שכר ובו פירוט מלא של כל התשלומים והניכויים מהשכר שינוסחו בצורה ברורה ומובנת לעובד, והכול בהתאם לדין.

הפרשות לקצבת פנסיה (כולל פיצויים)

עובדת מגיל 20 ועובד מגיל 21 יבוטחו בקרן פנסיה מקיפה. הפנסיה היא קופת חיסכון של העובד, אשר בכל חודש העובד והמעסיק מעבירים אליה כספים באחוזים קבועים מהשכר. ההפרשות לקרן הפנסיה כוללות הפרשת כספים לתגמולי פנסיה ולפיצויי הפיטורים. ההפרשות יהיו בהתאם למפורט בטבלאות שלהלן:

עובד אשר התחיל לעבוד במקום העבודה מבלי שהייתה לו קרן פנסיה פעילה – יהיה זכאי להפרשות לפנסיה החל מחודש עבודתו השביעי.

עובד אשר התחיל לעבוד כאשר יש לו קרן פנסיה פעילה – יהיה זכאי להפרשות **רטרואקטיביות מיום עבודתו הראשון** אחרי השלמת 3 חדשי עבודה.

| | | | |
|--------------|--------------|-------------|--|
| המעסיק מפריש | המעסיק מפריש | העובד מפריש | |
|--------------|--------------|-------------|--|

| עבור תגמולי פנסיה | עבור תגמולי פנסיה | עבור פיצויי פיטורים | |
|-------------------|-------------------|---------------------|----------------------------|
| 5.5% | 6% | 6% | בין ינואר 2010 – יוני 2016 |
| 5.75% | 6.25% | 6% | יולי – דצמבר 2016 |
| 6% | 6.5% | 6% | ינואר 2017 |

דמי הבראה

עובד שהשלים שנת עבודה זכאי לתשלום דמי הבראה בגובה דמי הבראה בשוק הפרטי, העומד כיום על 378.00 ₪. מס ימי ההבאה השנתיים הוא

| מס' שנות ותק | מס' ימי הבראה |
|-------------------|---------------|
| 1 שנים | 5 |
| 2 – 5 שנים | 7 |
| מהשנה הששית ואילך | 10 |

במסגרת גמר הח-ן יש לשלם לעובד את הפרש דמי הבראה אותם צבר מאז מועד התשלום האחרון.

דמי מחלה

בשנתיים הראשונות לעבודה העובד צובר 1.5 ימי מחלה לכל חודש עבודה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה.

בעבור השנה השלישית ואילך העובד צובר 2 ימי מחלה לכל חודש עבודה מלא.

התשלום עבור ימי המחלה יהיה כדלקמן:

עבור היום הראשון : 0% מהשכר ;

עבור היום השני והשלישי : 50% מהשכר עבור כל אחד ;

עבור היום הרביעי ואילך : 100% מהשכר.

חופשה שנתית

כל עובד זכאי לצאת לחופשה שנתית בתשלום מספר ימי החופשה בשנה להם זכאי העובד תלוי במספר שנות הוותק בעבודה אצל המעסיק או במקום העבודה (לפי הגבוה) כדלקמן :

| ותק בשנים | מס' ימי החופשה השנתיים, לפי 5 ימי עבודה בשבוע | מס' ימי החופשה השנתיים לפי 6 ימי עבודה בשבוע |
|--------------|---|--|
| 1 - 5 | 12 | 14 |
| 6 - 8 | 17 | 19 |
| תשיעית ואילך | 23 | 26 |

מובהר כי ימי החופשה המפורטים בטבלה נקובים בימי העבודה.

חופשה מיוחדת

עובד שהשלים 3 חדשי עבודה זכאי להעדר בתשלום, בנוסף לימי החופשה הרגילים לרגל נישואין 3 ימים, לרגל נישואי בן/בת יום חופשה אחד ולרגל לידת בן/בת יום חופשה אחד.

עובד השרוי באבל על מות קרוב משפחה מדרגה ראשונה זכאי להעדר בתשלום בנוסף לימי החופשה הרגילים 7 ימים קלנדריים.

קרבן השתלמות

המעסיק צריך להפריש 0.25% משכר כל העובדים, מדי חודש, לקרבן להשתלמות והדרכה.

ביגוד

ההנהלה תספק לכל העובדים על חשבונה כל שנה בגדי עבודה.

החזר הוצאות נסיעה

העובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה. התשלום יהיה בדרך של תשלום חופשי חודשי או תשלום של כרטיסי נסיעות. המעביד חייב לשלם עבור הנסיעות על-פי התעריף הקיים עד למקסימום של 22.60 ש"ח ליום (התעריף החל מ-1.2.2016, והוא מתעדכן מדי שנה). העובד לא יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה במידה והמעסיק מספק הסעה מאורגנת מטעמו, אלא אם העובד יוסע על ידי המעסיק למקום פיזור המרוחק מביתו, אזי יהיה העובד זכאי להשתתפות בהוצאות נסיעה מהמקום שבו הורד מההסעה ועד לביתו בהתאם להוראות לעיל.

מעסיק יהיה מחויב לארגן לעובדים המסיימים את עבודתם לאחר שעות הפעילות של התחבורה הציבורית הסעה לביתם, במידת הצורך ואם אין לעובד סידור חליפי.

תשלום בגין חגים

עובד בשכר לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום חג (כלומר יום לפני ו/או יום אחרי החג) אלא בהסכמת המעסיק, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג.

9 ימי החג לעובד יהיו כדלקמן: 2 ימי ראש השנה, 1 יום כיפור, 2 ימי חג סוכות, 2 ימי חג הפסח, 1 יום העצמאות, 1 חג השבועות. עובדים שדתם אינה יהודית זכאים לתשלום עבור חגים בהתאם לדתם.

עובד בשכר יהיה זכאי לתשלום עבור חג כאמור לפי ממוצע ההשתכרות היומי הרגיל שלו בשלושת החודשים הקודמים לחודש שבו חל יום החג. עובד שיועסק בחג יהיה זכאי לגמול בגין עבודתו בשיעור של 50% תוספת לשכרו הרגיל, וליום מנוחה חלופי.

פיטורים והתפטרות

בכל מקרה של פיטורים או התפטרות זכאי העובד לקבל את הכספים שהופרשו בגין פיצויי הפיטורים, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

- במידה והמעסיק הפריש לקרבן פיצויים 6% מהשכר הקובע – הסכומים שבקרבן הפיצויים יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים.
- במידה והמעסיק הפריש לקרבן הפיצויים 8.33% מהשכר הקובע - הסכומים שבקרבן הפיצויים יבואו במקום 100%.
- במידה והמעסיק לא הפריש לעובד לקרבן פנסיה זכאים לפיצויי פיטורים בהתאם לחוק פיצויי פיטורים (שכר שעתה אחרון * ממוצע היקף ההעסקה * מספר שנות עבודה).

בכל מקרה של פיטורים או התפטרות זכאי העובד לקבל את הכספים שהופרשו בגין פיצויי הפיטורים, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

אך ורק במידה והזכות לפיצויי פיטורים **נשללה מהעובד בפסק דין** – המעסיק יוכל לדרוש לקבל בחזרה את הכספים אותם הפריש לקרבן הפיצויים, **אשר בכל מקרה אחר שייכים לעובד.**