



צו הרחבה בענף הניקיון לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957¹ (להלן – "החוק"), אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי מס' 7035/2013 מיום 11 ביולי 2013, שבין ארגון חב' הניקיון בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי ואיגוד ארצי של עובדי הניקיון (להלן – "ההסכם"), וכי ההוראות המורחבות שבתוספת לצו זה יחולו על כל העובדים והמעסיקים (כהגדרתם בהסכם) בענף הניקיון.

צו זה יחול מיום 1.3.2014 או מיום פרסומו, לפי המועד המאוחר.

על אף האמור לעיל, לגבי עובדים בענף הניקיון אשר מועסקים ע"י חברות הנותנות שירותי ניקיון בבתי מלון, צו זה יחול מיום 1.7.2014.

הוראת סעיף 10 להלן (בדבר קרן השתלמות) תחול מיום 1.10.2014 כקבוע בתוספת.

כן אני מודיע בהתאם לסעיף 31 לחוק, כי צווי הרחבה להסכמים קיבוציים בענף הניקיון שקודמים לצו זה – בטלים.

תוספת

ההוראות המורחבות

מספר הסעיף בהסכם

1.	<u>מבוא, פרשנות וכותרות</u>
2.	<u>הגדרות</u>
	"חברה ו/או מעסיק"
	"מזמין שירות"
	"עובד"
	"עובד חודשי"
	"עובד בשכר"
	"אחראי ניקיון"
	חברה העוסקת בתחום ניקיון ו/או תחזוקה;
	מי שאצלו ו/או בחצריו ו/או עבורו מועסק עובד כהגדרתו בצו זה.
	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 בחצרי מזמין השירות.
	עובד המקבל משכורת חודשית.
	עובד המועסק בשכר שעתו.
	עובד כהגדרתו לעיל אשר גם אחראי על עובדי ניקיון אחרים.

¹ ח"ח התשי"ז עמ' 63



השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה וממנה;

"קצובת נסיעה"

פרק זמן של שניים עשר חודשים, שתחילתו באחד בינואר.

"שנה"

3. סוג ההסכם והיקפו

4. תוקף ותחולת ההסכם

5. תעריף שעתי/שכר חודשי

(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 ושישה 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



השתיים 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 ש"ח לכל שעת עבודה. החל מהשנה השישית ואילך, יהיה עובד זכאי לתוספת ותק בגובה של 0.46 ש"ח 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

9. הפרשות לקופת גמל לקצבה

(א) עובד יבוטח בקרן פנסיה מקיפה, אלא אם הודיע למעסיק אחרת. כל עוד לא הודיע העובד למעסיק באיזו קופת גמל הוא מבקש להיות מבוטח, יבוטח בקרן פנסיה מקיפה.

(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 צו 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; לענין 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 ההפרשות בעד הגמול בעד עבודה בשעות נוספות או ביום המנוחה (ככל שהעובד זכאי להם), יהיה כדלקמן:

(א) בעד תקופת העבודה החל ממועד כניסתו לתוקף של צו 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 ההפרשות 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 מיום 1.10.2014 או תחילת עבודתו של העובד, לפי המועד המאוחר]. מובהר כי יועברו בגין כל עובד תשלומים לקרן השתלמות שבה יבחר וככל שלא הודיע למעסיק על זהות קרן השתלמות, יופקדו עבורו התשלומים לקרן ההשתלמות, שתיבחר מעת לעת על ידי ההסתדרות והארגון במשותף, והיא תהווה קרן ברירת מחדל. שיעור ההפרשות לקרן ההשתלמות יהיו כדלקמן:

הפרשת המעסיק – 7.5% מהשכר המחושב לפי סעיף 5 לעיל וכן מדמי ההבראה.

הפרשת העובד – 2.5% מהשכר המחושב לפי סעיף 5 לעיל וכן מדמי ההבראה, אשר ינוכו ממשכורתו.



11. דמי הבראה

(א) מעסיק יהיה מחויב לשלם לעובד, דמי הבראה בהתאם לטבלה שלהלן:

מספר ימי הבראה	מספר שנות ותק אצל החברה או אצל מזמין השירות
7	3 השנים הראשונות
9	מהשנה ה-4 עד ה-10
10	מהשנה ה-11 עד ה-15
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 ₪ (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 לגביו 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 (ב);
- 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 לחגי"). גובה השי לחג לרגל כל אחד מהחגים (ראש השנה וחג הפסח), יעמוד על 212.5 ₪ (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 בממוצע 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 בממוצע 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, התשליו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), לפי השכר המובא בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים ודמי הבראה.

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



(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 שיספק.
(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 ישתף, בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה ובחזרה, בהתאם להוראות צווי הרחבה להסכמים קיבוציים בעניין זה, 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) 1. 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 שיוכרוז 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.
2. עובדים בשכר בני דת אחרת יהיו זכאים לתשלום גם בגין ימי חגם ולא יותר מ-9 ימים בסה"כ.
3. 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.

היעדרות ביום הזיכרון .20

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

ימי אבל .21

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.

מקום לאחסון חפצים אישיים ומקום למנוחה והתרעננות .22

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 וסביר שבו הוא יוכל לנוח ולהתרענן בהפסקות.

הפסקות .23

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.

איסור על הטלת קנסות ועונשים .24

המעסיק אינו רשאי לקנוס את העובד ו/או לנכות סכומי כסף משכרו של העובד ו/או לגבות מהעובד סכומי כסף בשום תנאי.

פיטורים והתפטרות .25

(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.

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

27. **הסדרת התעסוקה והתחרות ההוגנת בענף הניקיון ותחזוקה**

28. **תלוש השכר/משכורת**
(א) המעסיק יעביר לידי 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. כמו כן, בעת קבלת עובד חדש לעבודה יתן לו המעסיק טופס שבו יתבקש העובד לפרט האם הופקדו עבורו הפקדות לקופת גמל לקצבה בעבר והאם ברצונו שההפקדות לקופת גמל לקצבה יופקדו לאותה קופה או לקופה אחרת.

29. **תקנון עבודה**

30. **בטיחות**
(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.

31. **מקצועות הניקיון**



רישום נוכחות .32

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

(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.

חילופי מעסיקים .33

(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 בותק 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.

נפתלי בנט
שר הכלכלה

התשע"ד 5 אפריל
(5/2 2014)