



חוברת זכויות - עובדי קבלן המועסקים דרך קבלני שירות שמירה ואבטחה¹

1. שכר מינימום

- שכר המינימום החודשי לעובדי קבלן בתחום השמירה והאבטחה הוא 5,300 ₪.
- שכר המינימום השעתי: בעקבות קיצור שבוע העבודה ל-42 שעות שבועיות, שכר המינימום לשעה יחושב כחילוק של שכר המינימום החודשי ב-182 (במקום ב-186) ויעמוד על 29.12 ₪ לשעה.
- ליווי טיולים ומשלחות- שכר המינימום של עובדי שמירה ואבטחה המלווים טיולים ומשלחות נקבע בהתאם לחוק שכר מינימום: הוא 29.12 ₪ לשעה ו-5,300 ₪ לחודש למשרה מלאה.

2. מסירת תלוש שכר

בהתאם לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, מעסיק מחויב למסור לעובדיו תלוש שכר עם פרטי השכר ששילם להם, לכל המאוחר ביום התשיעי שלאחר המועד שבו עליו לשלם את השכר. תלוש שכר הוא מסמך חשוב המכיל מידע חיוני לעובד לצורך בירורים בין העובד למעסיק, וכן על מנת לאפשר לעובד לדעת מה מצבו ואם שולמו לו מלוא זכויותיו. כמו כן, בעת מימוש זכויות מהמוסד לביטוח לאומי, כמו תאונת עבודה, לידה, או דמי אבטלה לאחר פיטורים, יש צורך בהצגת תלושי השכר.

פרטים נדרשים בתלוש השכר:

- ותק העובד, כולל תאריך תחילת ההעסקה, ובמקרה של חילופי מעסיקים - ותק מצטבר.
- פירוט תקופת העבודה שבעבורה משולם השכר, כולל שעות וימי העבודה בהן עבד העובד. אם מדובר בעובד שלא חל עליו חוק שעות עבודה ומנוחה השתי"א-1951 - יש לציין זאת.
- מספר ימי החופשה וימי המחלה שנוצלו באותו חודש ומספר הימים שנותרו.
- השכר הבסיסי של העובד, השכר בגין שעות נוספות ומספר השעות הנוספות.
- פירוט דמי הבראה, דמי מחלה ודמי חופשה ששולמו לעובד. יש לציין את סוג התשלום (הבראה, חופשה או מחלה), את מספר יחידות התשלום (מספר ימי הבראה, מספר ימי חופשה או מספר ימי המחלה, שעבורם משולם התשלום) ואת גובה התשלום הסופי.
- תוספות אחרות ששולמו לעובד.
- פירוט החזר הוצאות נסיעה.
- היקף העבודה:
 - עובדים לפי שעה/יום: מספר השעות/ימים בהם עבד העובד, והשכר ששולם לו לפי שעה/יום.
 - עובדים חודשיים: היקף המשרה.
 - עובדים בקבלנות: פירוט אופן חישוב השכר.
- סך השכר החייב במס.

¹ מידע מלא מעודכן ומתעדכן ניתן להיכנס ולקרוז בכל עת באתר "[כל זכות](#)" - אתר הזכויות של ישראל.

• אם יש תשלומים עבור הפרשי שכר (תשלומים המתייחסים לתקופה מוקדמת יותר מהתקופה שאליה מתייחס תלוש השכר), יש לציין את התקופה עבורה הם ניתנים. לדוגמה: אם בתלוש השכר של חודש אוקטובר משולמות לעובד הוצאות נסיעה עבור נסיעות שביצע במהלך חודש ספטמבר, יצוינו הוצאות אלה תחת סעיף "הפרשי שכר".

• **ניכויים מהשכר** כגון: מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי, דמי ביטוח בריאות, ניכוי לביטוח פנסיוני או לקופת גמל (יש לציין מה הקופה שאליה הניכוי מיועד), **ובכל ניכוי אחר המותר על פי חוק**. לגבי כל ניכוי יש לפרט מה סוגו ומה שיעורו. מעסיק חייב להעביר את הסכומים שניכה משכר העובד אל הגופים שאליהם הם מיועדים, וזאת במועדים הקבועים בחוק. **הניכויים יועברו על ידי המעסיק אל אותם גופים לכל המאוחר בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו בוצע הניכוי (רואים שכר כמולן לאחר 9 ימים מהמועד שבו היה צריך לשלם את השכר לפי החוק).**

• **מידע פורמלי:**

- שם פרטי, שם משפחה ומספר תעודת הזהות של העובד.
- שם המעסיק, מספר הזיהוי שלו או מספר התאגיד, וכתובת מקום העבודה או העסק.
- אופן תשלום השכר; אם השכר משולם שלא במישרין, יש לציין את הגורם שבאמצעותו משולם השכר. אם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר, יש לציין מה מספר החשבון ופרטי הבנק.
- יש לציין מה שכר המינימום לחודש ומה שכר המינימום לשעה בתקופת התשלום. אם עוד לא מלאו לעובד 18 שנים, יש לציין בתלוש השכר את שכר המינימום בהתאם לגילו.

3. הפרשות לפנסיה

• משנת 2008 ואילך, חלה חובה לבטח את כלל העובדים במשק בביטוח פנסיוני, כלומר, להפריש שיעור מסוים משכר העובדים, ולהעבירו לגוף פנסיוני שהעובדים בחרו בו. ההפרשות לגוף הפנסיוני ממומנות בחלקן על ידי המעסיק ובחלקן על ידי העובדים. החובה **חלה גם כאשר מדובר בעובדים זרים**. החובה להפריש שיעור משכר העובדים לביטוח פנסיוני, חלה לגבי עובד שמלאו לו 21 שנה, ולגבי עובדת שמלאו לה 20 שנה.

• **ע"פ צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה, על המעסיק לערוך הפרשות לביטוח פנסיוני החל מהחודש הראשון לעבודתו של העובד.** משכר הבסיס ומתשלום דמי הבראה - הפרשות העובד (הסכום שינוכה מהשכר של העובד) יהיו בשיעור של 7% מהשכר ומדמי הבראה, והמעסיק יפריש 7.5%.

• מתשלום הגמול עבור עבודה בשעות נוספות או על עבודה במנוחה השבועית, יפריש העובד 7% והמעסיק יפריש 7.5%.

• עבור קצובת הנסיעה יפרישו הן העובד והן המעסיק 5% כל אחד.

• ההפרשה תופיע בתלוש המשכורת כסכום כולל של הפרשת המעסיק בגין תגמולים, ללא חלוקה להפרשות על שכר בסיס, שעות נוספות/מנוחה וקצובת נסיעה. ההפרשות של המעסיק יופרדו מההפרשות של העובד. כמו כן תהיה הפרדה בין ההפרשה לפיצויים וההפרשה לקצבה (פנסיה).

• כמו כן, העובדים זכאים לקרן השתלמות מהיום הראשון (זאת על פי סעיף 10 בצו).

4. החזר הוצאות הנסיעה:

- אם המעסיק מסיע את העובד מהבית למקום העבודה ובחזרה (על חשבון המעסיק), הוא אינו צריך לשלם לעובד הוצאות נסיעה. אולם אם המעסיק מסיע את העובד למקום פיזור המרוחק מביתו, עליו לשלם לעובד הוצאות נסיעה ממקום הפיזור לביתו.
- במקרה שעובד מתבקש לנסוע מאתר אחד לאתר אחר במהלך העבודה, זמן הנסיעה ייחשב כזמן עבודה, והמעסיק יישא בהוצאות הנסיעה וכן ישלם לעובד שכר עבור זמן הנסיעה.

כל האמור בלשון זכר מכון גם לנשים.

המידע המופיע בחוברת נכון לשנת 2021. המידע לעיל ניתן באופן כללי, אינו בא במקום החוק ותקנותיו ואינו מהווה תחליף ייעוץ משפטי פרטני לכל מקרה ומקרה.