



רשומות

ילקוט הפרסומים

19 במרץ 2025

13288

י"ט באדר התשפ"ה

עמוד

- 5276 צו הרחבה להסכם הקיבוצי בשירותי ההסעדה המוסדית לפי חוק הסכמים קיבוציים
- הודעות בדבר מקומות ציבוריים שהושלמה בהם חובת ביצוע התאמות הנגישות במהלך השנה שהסתיימה
ביום ב' בניסן התשפ"ה (31 במרץ 2025) לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (קיסריה, אופקים,
5281 קריית טבעון)
- 5282 הודעה לפי פקודת האגודות השיתופיות
- 5284 הודעות לפי חוק העמותות
- 5286 בקשה לפירוק חברה על ידי בית המשפט

צו הרחבה להסכם הקיבוצי בשירותי ההסעדה המוסדית

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 שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7001/2022 שנחתם ביום ב' בשבט התשפ"ב (4 בינואר 2022) בין לשכת המסחר תל אביב והמרכז – חטיבת איגוד הקיטרינג לעסקים ולמוסדות לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד מקצועי, הסתדרות עובדי המזון והפרמצטיקה (להלן – ההסכם הקיבוצי), וכי ההוראות המורחבות שבתוספת לצו זה יחולו על כל העובדים והמעסיקים כהגדרתם בהסכם הקיבוצי בשירותי ההסעדה בישראל.

תוספת

1. לא הורחב

2. הגדרות

"מעסיק" – מי שעיסוקו במתן שירות בתחום ההסעדה, באמצעות עובדיו, אצל ו/או עבור לקוחותיו. לקוחותיו (מזמיני שירות כהגדרתם להלן) הינם חברות, עסקים, מוסדות וגופים – פרטיים או ציבוריים – שיש להם (למזמיני השירות) הסעדה פנימית המיועדת לעובדיהם ו/או לדייריהם ו/או לתלמידיהם ו/או לכוחות הבטחון וההצלה ו/או לאירועים, קפטריות, מטבחונים, באמצעות התקשרות קבועה ו/או הסעדה עסקית, ולמעט מסעדות, אולמות וגני אירועים;

"מזמין שירות" – מזמין שירות בתחום ההסעדה כמשמעותו בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011.

"עובד" – כל עובד המועסק בהעסקה ישירה ע"י מעסיק כהגדרתו לעיל ובלבד שהוא מוצב אצל מזמין שירות ו/או מועסק במטבחים מרכזיים, בין אם מועסק במשרה מלאה ובין אם מועסק במשרה חלקית. זאת, לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור, מנהל תחנה סניף מנהל משמרת, שף ראשי, טבח, עוזרי טבח, מגישים, שוטפי כלים, עובדי אדמיניסטרציה בסניפים/תחנות/במטבחים המרכזיים, ולמעט העובדים המפורטים בסעיף 3.3 להלן.

"שכר מינימום ענפי" – כהגדרתו בסעיף 6 להסכם זה להלן, ובהתאם לסעיף (11) לסימן א' בחלק ג' לתוספת השנייה, ובסעיף (17) לתוספת השלישית לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011.

"שנה" – פרק זמן של שניים עשר חודשים, שתחילתו אחד בינואר.

"פעימה ראשונה" – מועד כניסתו לתוקף של צו ההרחבה. אולם, ככל שצו ההרחבה ייכנס לתוקף ברבעון הראשון של שנה (1 בינואר עד 31 במרץ) הרי שהמועד יידחה ל-1 באפריל של אותה השנה.

"פעימה שנייה" – 1 באפריל העוקב שלאחר מועד הפעימה הראשונה.

"פעימה שלישית" – 1 באפריל העוקב שלאחר מועד הפעימה השנייה.

"פעימה רביעית" – 1 באפריל העוקב שלאחר מועד הפעימה השלישית.

"פעימה חמישית" – 1 באפריל העוקב שלאחר מועד הפעימה הרביעית.

לצורך המחשה, להלן דוגמאות לתרחישים אפשריים בנוגע למועדי הפעימות:

מועד כניסה לתוקף של צו ההרחבה	פעימה ראשונה	פעימה שנייה	פעימה שלישית	פעימה רביעית	פעימה חמישית
1.10.2022	1.10.2022	1.4.2023	1.4.2024	1.4.2025	1.4.2026
1.2.2023	1.4.2023	1.4.2024	1.4.2025	1.4.2026	1.4.2027

3. סוג ההסכם ותחולתו

הסכם זה² יחול על:

א. כל המעסיקים בענף ההסעדה בישראל כהגדרתם בהסכם זה³.

ב. כל עובד כמוגדר בהסכם זה המועסק במועד חתימת הסכם זה⁴ ו/או יועסק בעתיד אצל המעסיק.

ג. על אף האמור בסעיף קטן ב' לעיל, הסכם זה לא יחול על העובדים בתפקידים הבאים:

חברי הנהלה ראשית, מנהלי אזורים, מנהלי אשכולות, מנהלי מרחבים וכלל עובדי המטה של המעסיק, לרבות מנהלים שאינם מוצבים אצל מזמין השירות ו/או עובדים אשר אינם מוצבים אצל מזמין השירות ו/או עובדי אדמיניסטרציה במטה.

¹ י"פ 10027, התשפ"ב, עמ' 1738; 11103, התשפ"ג, עמ' 3642.

² ס"ח התשי"ז, עמ' 63; התשע"ד, עמ' 600.

³ "הסכם זה" ייקרא "צו זה".

⁴ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

⁵ "בהסכם זה" ייקרא "בצו זה"; סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

⁶ "במועד חתימת הסכם זה" ייקרא "במועד פרסומו של צו זה".

4. לא הורחב

- א. לא הורחב
- ב. לא הורחב
- ג. לא הורחב
- ד. לא הורחב

5. שמירת זכויות

- 5.1. הסכם זה אינו בא לפגוע ו/או לגרוע מזכויות קיימות של העובדים, וכל זכויותיהם ותנאי העסקתם של העובדים ערב חתימת הסכם זה⁷; ימשיכו לחול, ככל שלא בוטלו או שונו במסגרת הסכם זה.
- 5.2. בכל מקרה של סתירה בין הוראה בהסכם זה לבין כל זכות אחרת הקיימת לעובד ערב חתימתו של הסכם זה⁸, תחול על העסקתו של העובד ההוראה המיטיבה.

6. שכר מינימום ענפי

- בענף ההסעדה יחול שכר מינימום ענפי, כמפורט להלן.
- 6.1. מועדי העלאת שכר המינימום הענפי:
 - החל ממועד הפעימה הראשונה** – שכר המינימום הענפי יעמוד על שיעור של 110% משכר המינימום בכלל המשק לפי כל דין⁹.
 - החל ממועד הפעימה השנייה** – שכר המינימום הענפי יעלה ויעמוד על שיעור של 113% משכר המינימום בכלל המשק לפי כל דין כפי שיהיה מעת לעת.
 - החל ממועד הפעימה השלישית ואילך** – שכר המינימום הענפי יעלה ויעמוד על שיעור של 116% משכר המינימום בכלל המשק לפי כל דין כפי שיהיה מעת לעת.
- מצ"ב נספח א' ובו מוצגות דוגמאות להמחשה בלבד.
- 6.2. למען הסר ספק מובהר כי סעיף 6.1 לעיל מתייחס להעלאת שכר המינימום הענפי בלבד ולא להעלאת שכרו של עובד המשתכר בשכר מעל שכר המינימום הענפי כפי שיהיה מעת לעת (לרבות בשל שכר שנקבע בהסכם בין מעסיק לבין מזמין שירות). "שכר" לענין סעיף 6.2 זה הינו רכיבי השכר המובאים בחשבון לצורך חישוב שכר מינימום בהתאם לחוק שכר מינימום תשמ"ז-1987.

7. שעות העבודה

- 7.1. שבוע העבודה של עובד יהיה 42 שעות שבועיות או כפי שייקבע בדיון מעת לעת.
- 7.2. עובדים יועסקו בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ובמסגרת שעות העבודה המותרות על פיו ובהתאם להיתרים שפורסמו מכוחו ו/או בהתאם להיתרים מיוחדים שניתנו למעסיק ע"י משרד הכלכלה והתעשייה.

8. קרן השתלמות

- 8.1. עבור עובד כהגדרתו בהסכם זה בעל ותק של 12 חודשים אצל מזמין השירות ו/או אצל המעסיק יבוצעו הפקדות וניכויים בגין קרן השתלמות החל ממועד הפעימה הרביעית ובהתאם למפורט להלן:
 - א. **החל ממועד הפעימה הרביעית** – שיעורי ההפקדות לקרן ההשתלמות יעמדו על 2.5% חלק מעסיק ו-2.5% חלק עובד לעובד בעל ותק מוכה כאמור במועד הפעימה ואילך.
 - ב. **החל ממועד הפעימה החמישית ואילך** – שיעורי ההפקדות לקרן ההשתלמות יעמדו על 5% חלק מעסיק ו-2.5% חלק עובד לעובד בעל ותק מוכה כאמור במועד הפעימה ואילך.
- 8.2. למען הסר ספק מובהר כי במקרה בו התחלף מעסיק במעסיק אחר אצל אותו מזמין שירות, ככל שהעובד היה זכאי לבצוע הפקדות וניכויים בגין קרן השתלמות טרם חילופי המעסיקים, העובד יהיה זכאי להמשך הפקדות והניכויים ברציפות על ידי המעסיק החדש.
- 8.3. ההפקדות לקרן ההשתלמות יהיו על שכר הבסיס של העובד, אך בכל מקרה עד לגובה של 130% מעל שכר המינימום הענפי, כפי שיהיה מעת לעת.
- 8.4. הסכומים הצבורים בקרן ההשתלמות ישוחררו לזכות העובד בכל מקרה בסיום יחסי עובד מעביד.
- 8.5. לענין סעיף זה: "שכר הבסיס": השכר החודשי המשולם לעובד בגין שעות עבודתו הרגילות, ולעובד שעתי השכר המשולם בגין שעות עבודתו הרגילות.

⁷ "ערב חתימתו של הסכם זה" ייקרא "ערב פרסומו של צו זה".

⁸ "ערב חתימתו של הסכם זה" ייקרא "ערב פרסומו של צו זה".

⁹ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

- א. המעסיק יהיה מחויב להעניק לעובד, שי לרגל ראש השנה ולרגל חג הפסח (להלן: "שי לחג").
- ב. החל ממועד הפעימה הראשונה – גובה השי לחג לעובד לרגל כל אחד מהחגים (ראש השנה וחג הפסח), יעמוד על 212 ₪ (מאתיים ושניים עשר שקלים חדשים).
- ג. החל ממועד הפעימה השנייה – גובה השי לחג לעובד לרגל כל אחד מהחגים האמורים יעודכן ויעמוד על 220 ₪.
- ד. החל ממועד הפעימה השלישית – גובה השי לחג לעובד לרגל כל אחד מהחגים האמורים יעודכן ויעמוד לכל הפחות על 230 ₪.
- ה. לאחר מועד הפעימה השלישית, גובה השי לחג (230 ₪) יעודכן בחודש ינואר מדי שנה על פי שיעור השינוי במדד המחירים לצרכן. לצורך סעיף זה, השינוי במדד המחירים לצרכן הוא השינוי שבין המדד הידוע של החודש הקלנדרי של הפעימה השלישית לבין המדד הידוע של חודש ינואר של השנה הקלנדרי בה משולם השי לחג. למען הסר ספק במקרה ששיעור השינוי במדד בשנה מסוימת הוא שלילי, לא יעודכן גובה השי לחג, והעדכון יידחה למועד בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי תוך קיוזו מלוא השיעור השלילי.
- למען הסדר, מוסכם כי ככל שסכום השי לחג יעמוד על סכום לא עגול, יעוגלו הסכומים כלפי מעלה לסכום ללא אגורות.
- ו. המעסיק רשאי להעניק את השי לחג באמצעות מתן תלושים או כרטיס מגנטי נטען של רשת קמעונאית בפריסה ארצית, הנושא את סכום השי לחג.
- ז. האמור בסעיפים (א'–ר') לעיל יחול לגבי עובד המועסק לפחות בהיקף משרה של 50% או שעבד לפחות 91 שעות בממוצע, בשלושת החודשים הקלנדרים המלאים שקדמו לחג.
- ח. עובד אשר מועסק בהיקף משרה הקטן מההיקף האמור בסעיף ז' לעיל, יהיה זכאי לשי לחג בהתאם לחלקיות משרתו, על פי ממוצע שעות העבודה בשלושת החודשים הקלנדרים המלאים שקדמו לחג.
- ט. למען הסר ספק, בחישוב היקף המשרה כמפורט בסעיפים ז'–ח' יילקחו בחשבון שעות עבודה רגילות, שעות עבודה בשבת ובחג שאינן שעות נוספות ושעות היעדרות בתשלום כגון חג, חופשה, מחלה, מילואים וכיו"ב.
- י. עובד בותק של פחות משלושה חודשי עבודה, יקבל מחצית מסכום השי לחג כמפורט לעיל.

10. בגדי עבודה וציוד

המעסיק יספק על חשבונם ביגוד בעין לעובדים באתרים הנדרשים לכך, בהתאם לצרכי העבודה ודרישות האתר.

11. מענקים

- א. על מנת לעודד התמדה, המעסיק ישלם מענק התמדה שנתי (להלן: "מענק התמדה") לעובדים והכל בכפוף לאמור להלן.
- ב. סכום המענק לשעת עבודה רגילה הינו כמפורט להלן:
 - ב.1. החל ממועד הפעימה הראשונה – 2 אגורות לשעת עבודה רגילה כהגדרתה בסעיף יב' להלן.
 - ב.2. החל ממועד הפעימה השנייה – 5 אגורות לשעת עבודה רגילה כהגדרתה בסעיף יב' להלן.
 - ב.3. החל ממועד הפעימה השלישית – 8 אגורות לשעת עבודה רגילה כהגדרתה בסעיף יב' להלן.
 - ב.4. לאחר מועד הפעימה השלישית, סכום המענק לשעת עבודה רגילה (8 אגורות) יעודכן בחודש ינואר מדי שנה על פי שיעור השינוי במדד המחירים לצרכן¹⁰.
- לצורך סעיף זה, השינוי במדד המחירים לצרכן הוא השינוי שבין המדד הידוע של החודש הקלנדרי של הפעימה השלישית לבין המדד הידוע של חודש ינואר של השנה הקלנדרי בה משולם מענק ההתמדה. למען הסר ספק במקרה ששיעור השינוי במדד בשנה מסוימת הוא שלילי, לא יעודכן גובה מענק ההתמדה, והעדכון יידחה למועד בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי תוך קיוזו מלוא השיעור השלילי.
- ג. סכום מענק ההתמדה לכל עובד יהיה המכפלה של סכום המענק לשעת עבודה רגילה במספר שעות העבודה הרגילות שביצע בפועל העובד במהלך התקופה בעדה משולם המענק.
- ד. מענק ההתמדה ישולם בעד השנה החולפת, כסכום אחד בשכר חודש העבודה העוקב לחודש האחרון בכל שנה. המענק הראשון ישולם בחודש ינואר הראשון שלאחר מועד הפעימה הראשונה בגין התקופה שממועד הפעימה הראשונה ועד ל-31 בדצמבר של אותה שנה.

¹⁰ סעיף קטן זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

- ה. מענק ההתמדה שיינתן בהתאם לסעיף זה, אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או לחישוב ערך שעה, ולא יבצעו בגינו הפקדות כלשהן (לרבות הפקדות לקופת גמל, ובכלל זה קרן פנסיה וקרן השתלמות).
- ו. מענק ההתמדה ישולם לכל עובד אשר הועסק בתקופה בעדה משולם המענק, כולה או חלקה ואשר מועסק בפועל במועד תשלום מענק ההתמדה. לעובד שיסיים לעבוד לפני מועד תשלום מענק ההתמדה ישולם המענק במועד תשלום המשכורת האחרונה.
- ז. סכום מענקי ההתמדה הכולל בעד כל שנה קלנדרית (ינואר-דצמבר) יהיה מורכב ממכפלת הסכום לשעת עבודה רגילה (כמפורט לעיל), במספר שעות העבודה הרגילות שביצעו בפועל כלל העובדים המועסקים במועד תשלום מענק ההתמדה באתרי החברה במהלך התקופה שבגינה משולם המענק, ועד תקרה של 182 שעות בחודש לעובד (להלן: "התקציב").
- ח. מובהר כי המעסיק יחלק בכל שנה את התקציב הכולל במלואו.

המרת המענק לתקציב מצוינות

- ט. לא הורחב
- י. לא הורחב
- יא. לא הורחב
- יב. לעניין סעיף 11 זה בלבד, "שעת עבודה רגילה" הינה – שעות עבודה רגילות שביצע העובד בפועל למעט שעות עבודה נוספות, שעות עבודה נוספות בשבת וחג, שעות חופשה, מחלה, דמי חג ומילואים.

12. לא הורחב

- א. לא הורחב
- ב. לא הורחב
- ג. לא הורחב

13. לא הורחב

- א. לא הורחב
- ב. לא הורחב
- ג. לא הורחב
- ד. לא הורחב

14. לא הורחב

- א. לא הורחב
- ב. לא הורחב
- ג. לא הורחב

15. לא הורחב

נספח א'

דוגמת חישוב להמחשה בלבד – בהתאם לשכר המינימום הידוע ערב חתימת ההסכם

מועד חתימת הסכם זה				
"פעימה ראשונה"	"פעימה שנייה"	"פעימה שלישית"		
29.12	29.12	29.12	29.12	שכר מינימום במשק
32.03	32.91	33.78	29.12	שכר מינימום בענף ההסעדה
110%	113%	116%	100%	שיעור שכר המינימום הענפי ביחס אל שכר המינימום במשק

<u>דוגמת המחשה לגבי שכרם של העובדים</u>				
מועד חתימת הסכם זה				
"פעמימה שלישית"	"פעמימה שנייה"	"פעמימה ראשונה"		
33.78	32.91	32.03	29.12	שכר עובד א'
33.78	32.91	32.03	31.00	שכר עובד ב'
33.78	32.91	32.50	32.50	שכר עובד ג'
33.78	33.00	33.00	33.00	שכר עובד ד'
35.00	35.00	35.00	35.00	שכר עובד ה'

דוגמת חישוב להמחשה בלבד – לרבות העלאת שכר המינימום המתוכננת במשק ובהנחה שהפעמימה הראשונה משולמת בחודש יולי 2022

מועד חתימת הסכם זה				
"פעמימה שלישית"	"פעמימה שנייה"	"פעמימה ראשונה"		
31.32	30.22	29.67	29.12	שכר מינימום במשק
36.33	34.15	32.64	29.12	שכר מינימום בענף ההסעדה
116%	113%	110%	100%	שיעור שכר המינימום הענפי ביחס אל שכר המינימום במשק

<u>דוגמת המחשה לגבי שכרם של העובדים</u>				
מועד חתימת הסכם זה				
"פעמימה שלישית"	"פעמימה שנייה"	"פעמימה ראשונה"		
36.33	34.15	32.64	29.12	שכר עובד א'
36.33	34.15	32.64	31.00	שכר עובד ב'
36.33	34.15	32.64	32.50	שכר עובד ג'
36.33	34.15	33.00	33.00	שכר עובד ד'
36.33	35.00	35.00	35.00	שכר עובד ה'

י"ז באדר התשפ"ה (17 במרץ 2025)
(חמ 107-3-ה)

יואב בן צור
שר העבודה