

## דוח פומבי לשנת: 2026

תאריך הוצאת הדו"ח: 25/02/2026

שם מיקום העבודה: ע.מי.ש.ב. שרותים בע"מ

ענף הפעילות: אספקת שירותי שמירה, אבטחה, ניקיון ומתן שירותים אצל מזמיני שירות בכל רחבי הארץ.

### על המעסיק למלא את הנתונים הבאים:

1. פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי תפקידים ורמת הכשרות, כאשר בפילוח זה יש 18 קבוצות.
2. הפילוח בוצע לפי סוג תפקיד בפועל וסוג אתר (אבטחה חמושה, אבטחה לא חמושה, מוקד, ניקיון, הנהלה וכו') כך שכל קבוצה כוללת עובדים המבצעים עבודה שוות ערך כהגדרתה בחוק.

קבוצה	פילוג מגדרי באוכלוסייה		אחוז שכר בסיס נשים מול גברים מהממוצע		אחוז שעות נוספות נשים מול גברים מהממוצע		הערות
	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	
							הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים
0	31%	69%	21%	79%	32%	68%	הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים
11	36%	64%	36%	64%	42%	58%	הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים
12	32%	68%	30%	70%	32%	68%	הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים
13	100%	0%	100%	0%	100%	0%	בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר
14	0%	100%	0%	100%	0%	100%	הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים
15	100%	0%	100%	0%	100%	0%	בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר
16	65%	35%	66%	34%	73%	27%	הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים
20	78%	22%	83%	17%	84%	16%	הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים
24	67%	33%	49%	51%	24%	76%	הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים
25	100%	0%	100%	0%	100%	0%	בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר

הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	57%	43%	55%	45%	60%	40%	26
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	13%	87%	15%	85%	16%	84%	28
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	3%	97%	4%	96%	7%	93%	29
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	32%	68%	30%	70%	35%	65%	30
בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר	0%	100%	0%	100%	0%	100%	41
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	29%	71%	40%	60%	47%	53%	42
בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר	0%	100%	0%	100%	1%	99%	47
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	13%	87%	29%	71%	37%	63%	48
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	16%	84%	17%	83%	16%	84%	49
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	14%	86%	12%	88%	12%	88%	50
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	3%	97%	11%	89%	14%	86%	51
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	5%	95%	6%	94%	7%	93%	52
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	11%	89%	11%	89%	13%	87%	53
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	6%	94%	5%	95%	5%	95%	54
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	2%	98%	2%	98%	2%	98%	55
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	1%	99%	8%	92%	15%	85%	56
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	20%	80%	25%	75%	32%	68%	58
בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר	0%	0%	100%	0%	100%	0%	60
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	100%	0%	100%	0%	100%	0%	61

בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר	0%	100%	0%	100%	0%	100%	62
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	90%	10%	93%	7%	85%	15%	63
בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר	0%	100%	0%	100%	0%	100%	64
בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר	0%	100%	0%	100%	0%	100%	65
בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר	0%	100%	0%	100%	0%	100%	66
הפער נובע בשל תעריפים שונים בין לקוחות שונים	12%	88%	33%	67%	20%	80%	67
בקבוצות חד מגדריות לא ניתן לחשב פער שכר מגדר	0%	100%	0%	100%	0%	100%	69

3. אחוז העובדים/ות ששכרו/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין.

קבוצה	זכר		נקבה	
	מעל הממוצע	מתחת לממוצע	מעל הממוצע	מתחת לממוצע
0	65%	35%	63%	37%
11	46%	54%	48%	52%
12	62%	38%	50%	50%
13	54%	46%		
14			51%	49%
15	42%	58%		
16	38%	62%	60%	40%
20	38%	62%	69%	31%
24	50%	50%	0%	100%
25	65%	35%		
26	52%	48%	62%	38%
28	50%	50%	56%	44%
29	53%	47%	100%	0%
30	58%	43%	86%	14%
41	50%	50%		
42	50%	50%	86%	14%

0%	100%	51%	49%	47
21%	79%	61%	39%	48
47%	53%	34%	66%	49
45%	55%	47%	53%	50
24%	76%	59%	41%	51
25%	75%	47%	53%	52
41%	59%	49%	51%	53
48%	52%	47%	53%	54
45%	55%	52%	48%	55
0%	100%	63%	37%	56
19%	81%	59%	41%	58
36%	64%			60
49%	51%			61
		52%	48%	62
63%	37%	0%	100%	63
		62%	38%	64
		52%	48%	65
		48%	52%	66
100%	0%	45%	55%	67
		58%	42%	69

4. אחוז העובדים שמשולמת להסן השלמה לשכר המינימום מכוח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין : אין
5. לבדיקת שיוך לקבוצה יש להתקשר למס' 03-5750664.

## דיווח לעובדות לשנת: 2026

לכבוד העובדות \_\_\_\_\_

בהתאם לסעיף 6ב(ג) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק") הריני לעדכך כי ביצענו ניתוח לנתוני השכר במקום העבודה שלנו לפי \_\_\_\_\_ (יש להסביר את הפילוח שנבחר), להלן נתונים ומידע אודותיך:

החברה פילחה את עובדי החברה ל-18 קבוצות, כאשר בכל קבוצה בוצע ניתוח לנתוני השכר של העובדים המשתייכים לאותה קבוצה, על מנת לבחון האם מתקיימים בקבוצה פערי שכר בין גברים לנשים.

הנך משתייכות לקבוצת העובדים \_\_\_\_\_

בקבוצת העובדים אליה אתה משתייכות, פערי השכר בין גברים לנשים מהמוצע לתפקיד עומדים על:

נקבה		זכר		קבוצה
מתחת לממוצע	מעל הממוצע	מתחת לממוצע	מעל הממוצע	
37%	63%	35%	65%	0
52%	48%	54%	46%	11
50%	50%	38%	62%	12
		46%	54%	13
49%	51%			14
		58%	42%	15
40%	60%	62%	38%	16
31%	69%	62%	38%	20
100%	0%	50%	50%	24
		35%	65%	25
38%	62%	48%	52%	26
44%	56%	50%	50%	28
0%	100%	47%	53%	29
14%	86%	43%	58%	30
		50%	50%	41
14%	86%	50%	50%	42

0%	100%	51%	49%	47
21%	79%	61%	39%	48
47%	53%	34%	66%	49
45%	55%	47%	53%	50
24%	76%	59%	41%	51
25%	75%	47%	53%	52
41%	59%	49%	51%	53
48%	52%	47%	53%	54
45%	55%	52%	48%	55
0%	100%	63%	37%	56
19%	81%	59%	41%	58
36%	64%			60
49%	51%			61
		52%	48%	62
63%	37%	0%	100%	63
		62%	38%	64
		52%	48%	65
		48%	52%	66
100%	0%	45%	55%	67
		58%	42%	69

נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בקבוצה אליה הינך משתייך: השכר השעתי משולם באופן מוחלט בצורה שוויונית לעובדים בהתאם לתפקידם, לתקן ולאחר בו הם מועסקים אצל מזמין השירות. ותק העובד בחברה הינו בעל השפעה על הזכויות הסוציאליות המשולמות לעובד.

יצוין כי המידע המפורט לעיל אינו גורע מהזכות המוקנית לך לפי סעיף 7 לחוק, הקובע כי "מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד, מידע לעניין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוג העובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעסיק אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי הענין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ושאינן במסירת המידע הפרה של כל דין אחר "

**בברכה,**  
**אילון אידי**  
**25/02/2026**

- ניתן לפנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר לה סמכות לפנות למעסיק בעניין הפרת סעיף 7 לחוק שכר שווה.
- ניתן לפנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר לה סמכות להורות למעסיק למסור לה את הדוח הפנימי שערך וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו (סעיף 18 יא (א1) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988).