

הסכם עבודה

שנערך ונחתם בקיבוץ רמת השופט ביום: 18/08/2025

בין: **קיבוץ רמת השופט מס' 570001743**
(להלן: "המעסיק" ו/או "הקיבוץ")

מצד אחד

לבין:

שם העובד/ת: סיריל אזולאי **ת.ז.:** 1 4 7 2 8 2 3 2 **נייד:** 0586845275 **מייל:** cyrsoul@gmail.com
(להלן: "העובד/ת")

מצד שני

הואיל והעובד/ת הצהיר/ה כי היא/הוא בעל/ת ניסיון וכישורים בתחום החינוך הבלתי פורמאלי;
והואיל והקיבוץ מבקש להעסיק את העובד/ת כמוביל/ה בחינוך החברתי;
והואיל והצדדים מבקשים להעלות על הכתב את תנאי ההתקשרות;

לפיכך הגיעו הצדדים לידי הסכם כדלהלן:

1. כללי

- 1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2. הסכם זה הינו הסכם אישי וכל תנאי עבודתה/ו של העובד/ת יהיו על פי האמור בהסכם זה בלבד. למען הסר ספק יובהר כי להסכמי העסקה שיש למשרד החינוך עם עובדיו ו/או להסכמי העסקה שיש למורים או לעובדי חינוך אחרים בקיבוץ - לא יהיה כל תוקף בכל הקשור לתנאי העסקתה של העובד/ת.
- 1.3. העובד/ת מתחייב/ת כי בכל תקופת עבודתה/ו בקיבוץ היא/הוא לא ת/יהיה עובדת של כל מוסד ו/או גוף אחר ולא תעסוק בכל עבודה אחרת, אלא אם קיבלה אישור מראש מהקיבוץ.

2. התפקיד וזמני העבודה

- 2.1. העובד/ת ת/יהיה כפופ/ה למנהל/ת החינוך (להלן: "האחראי") ותישמע להוראותיה והנחיותיה.
- 2.2. העובד/ת תועסק בתפקיד מדריכה מובילה בחינוך החברתי (בלתי פורמאלי). במסגרת תפקידה, ת/יהיה העובד/ת אחראית בין השאר על התחומים המפורטים בנספח "ב" להסכם זה.
- 2.3. על העובד/ת יהיה להשתתף במפגשים, סמינרים ושיבות הקשורות לעבודתה/ו ובמידת הצורך יהיה עליו/ה להשתתף בפעילויות בשעות הערב ולקחת חלק בפעילויות אשר מתקיימות מחוץ לשעות העבודה הרגילות (שיחות הורים, ישיבות, מסיבות וכדומה).
- 2.4. מובהר כי הקיבוץ יהיה רשאי לשנות את תפקידה של העובד/ת ו/או להעבירה לעבודה במרחב אחר בהתאם לצרכיו ולשיקול דעתו מבלי שהדבר ייחשב להרעת תנאים.
- 2.5. העובד/ת י/תעבוד במשרה חלקית במהלך שגרת הלימודים ומשרה מלאה במהלך החופשים (זמני הקייטנות). ככלל, העובד/ת י/תעבוד 5 ימים בשבוע. שעות העבודה ייקבעו ע"י האחראי.
- 2.6. היום החופשי של העובד/ת ייקבע ע"י האחראי. יובהר כי האחראי יהיה רשאי לשנות מעת לעת את היום החופשי של העובד/ת ואף לבקש ממנה, במקרים חריגים, לעבוד גם ביום החופשי שלה כך ש/יתעבוד 6 ימים בשבוע.
- 2.7. שעות העבודה של העובד/ת, כפי שהן ידועות במועד עריכת הסכם זה יובאו להלן. ככל שיהיה שינוי בשעות העבודה הנדרשות של העובד/ת, יעדכן אותה הקיבוץ בשינויים אלה.
- 2.8. בימי שגרת לימודים היקף המשרה יעמוד על עד 80% משרה שהם 145 שעות חודשיות. בימי חופשות, היקף המשרה

יעמוד על עד 100% משרה.

2.9. הובהר לעובדת כי לעיתים תידרש לעבודה בשעות נוספות כהגדרתן על פי דין וזו תבוצע רק באישור מראש ובכתב של הממונה.

2.10. העובד/ת תמלא דו"ח נוכחות בעבודה כמקובל בקיבוץ, בכניסה וביציאה מהעבודה וכן תדווח על היעדרויות (מפאת חופשה, מחלה וכיו"ב).

2.11. יום המנוחה השבועית של העובד/ת - יום שבת.

3. שכר ותנאים נלווים

3.1. בתמורה לעבודתה/ו כאמור בהסכם זה, ובעבור שעות עודפות ככל שתדרשנה, י/תקבל העובד/ת משכורת חודשית הכוללת שכר בסיס בסך: ₪ 7,500 ברוטו (להלן: "**שכר הבסיס**"). כמו כן ישלם הקיבוץ לעובדת תוספת גלובאלית בסך: ₪ 1,500 ברוטו, המשולמת כתמורה בגין כל עבודה בשעות נוספות, שבתות וחגים כאמור בסעיף 2.3 לעיל, לרבות עבודה מהבית, שיחות עם הורים וכיוצ"ב, (להלן: "**התוספת הגלובלית**").

3.2. בהתאם, מוסכם על הצדדים כי התוספת הגלובאלית האמורה תשולם לעובדת מדי חודש וזאת, גם בחודשים בהם לא תבצע שעות נוספות כלל ו/או תבצע פחות שעות נוספות מהמכסה שהוערכה על ידי הצדדים במועד חתימת הסכם זה.

3.3. שכר הבסיס והתוספת הגלובאלית יכוננו לעיל ולהלן יחד "המשכורת" וישמשו שכר קובע לחישוב כל זכויותיה/ו של העובד/ת.

3.4. בחודשים אפריל (פסח), יולי ואוגוסט י/תקבל העובד/ת תוספת של ₪ 1,500 ברוטו לחודש (באפריל יחושב באופן יחסי), בגין המאמץ המיוחד ושעות העבודה הנוספות שיידרשו ממנה בתקופות אלה. מובהר כי תוספת זו מהווה חלק מהשכר הקובע לרבות להפקדות לביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים.

3.5. הקיבוץ ישלם לעובדת החזר הוצאות נסיעה בסך: ₪ 90 (ברוטו) לכל יום עבודה בפועל (לפי חישוב של 1.5 ₪ לק"מ לכל כיוון).

3.6. שכר העובד/ת ישולם עד ה-9 לכל חודש בגין החודש הקודם.

3.7. הסכומים הרשומים לעיל הינם סכומי ברוטו והקיבוץ ינכה מסכומים אלה ומכל תשלום המשולם על פי הסכם זה כל ניכוי המחויב על פי דין.

4. תנאים סוציאליים

4.1. העובד/ת זכאית/י לחופשה שנתית על פי הכללים ובשיעור הקבועים בחוק חופשה שנתית. צבירת חופשה אפשרית לשנתיים בלבד. מועדי היציאה לחופשה ייקבעו ע"י המובילה, במידת האפשר תוך התחשבות ברצונות העובד/ת. מידי שנה קלנדרית יהיה על העובד/ת לצאת לשבוע חופשה רצוף.

4.2. ככלל, העובד/ת תנצל ימי החופשה במועדים בהם מערכת החינוך החברתי סגורה ואינה פעילה. למען הסר ספק, אם במועדים אלה לא ת/יהיה העובד/ת זכאית/י לימי חופשה בתשלום, תיחשב היעדרותה/ו להיעדרות ללא תשלום.

4.3. העובד/ת ת/יהיה זכאית/י לדמי מחלה על פי הקבוע בחוק דמי מחלה. זכויות העובד/ת לדמי מחלה יהיו על פי אישור רפואי תקין בלבד. העובד/ת מתחייב/ת לדווח לאחראי או למובילה על היותה בחופשת מחלה ועל התקופה המשוערת בה לא תהא מסוגלת לעבוד בתוך 3 ימים, לכל היותר, מהיום הראשון להיעדרה.

4.4. העובד/ת ת/יהיה זכאית/י לדמי הבראה בהתאם לכללים ולשיעורים הקבועים בצו ההרחבה לעניין זה.

4.5. הקיבוץ יבטח את העובד/ת בקרן הפנסיה מיטב דש (להלן: "**הקרן**"). הקיבוץ יפקיד בקרן סכומים בהתאם לתקנות הקרן אך לא פחות מ-6.5% עבור תגמולים ו-8.33% עבור פיצויי פיטורים. הקיבוץ ינכה משכר העובד/ת את חלקה עבור רכיב התגמולים (6% מהשכר) ויעביר סכום זה לקרן. ההפרשות הפנסיוניות יבוצעו רק בגין עבודה בפועל או על פי דין ולכן לא יבוצעו הפרשות פנסיוניות בגין תקופות שבהן אין חובה לבצע הפרשות כגון היעדרות עקב תאונת עבודה, חל"ת וכיו"ב.

4.6. הצדדים ממשיכים לאמץ את האמור ב"אישור הכללי בדבר תשלומי מעסיקים לקרן הפנסיה ולקופת הביטוח במקום פיצויי פיטורים" (האישור הכללי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים) המצורף להסכם זה "**כנספח א**".

4.7. בהתאם לאמור באישור הכללי הנ"ל ינהגו הצדדים כלהלן:

4.7.1. עם סיום עבודתה/ו מכל סיבה שהיא/הוא (לרבות התפטרות), י/תקבל העובד/ת לידיה את הבעלות המלאה בפוליסה (כולל רכיב פיצויי הפיטורים), אלא אם נשללה זכות העובד/ת לפיצויי פיטורים כאמור באישור הכללי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

4.7.2. הסכומים הצבורים בפוליסה עבור פיצויי פיטורים (8.33% מהמשכורת) יבואו **במקום** מלוא פיצויי הפיטורים שיגיעו לעובדת עם סיום עבודתה/ו.

5. התחייבויות העובד/ת

העובד/ת מצהירה ומתחייב/ת בזאת כדלקמן:

- 5.1. כי היא/הוא בעל/ת ידע, ניסיון, יכולת וכישורים המתאימים לביצוע התפקידים על פי הסכם זה.
- 5.2. כי היא/הוא תפעל, כמיטב יכולתה, לקידום ענף החינוך ותמלא את תפקידה ביעילות, במסירות ובנאמנות ותימנע מכל מעשה או מחדל העלולים לפגוע בקיבוץ או בשם הטוב של מערכת החינוך בקיבוץ.
- 5.3. כי תמלא אחר כללי ההתנהגות והנהלים האחרים הנהוגים בקיבוץ ו/או אשר יונהגו על ידי הקיבוץ, ותקפיד על חינוך הילדים על פי החלטות מוסדות החינוך של הקיבוץ ואופי החינוך המקובל בקיבוץ.
- 5.4. כי לא תוציא ציוד, או מסמכים כלשהם השייכים לקיבוץ, מן המקום בו הם נמצאים במהלך הרגיל של העבודה, אלא אם קיבלה אישור לכך מן הממונים עליו/ה או אם הדבר מחויב מתוקף תפקידה.
- 5.5. כי לא תתחייב בשם הקיבוץ שום התחייבות שאינה בסמכותה המלאה.
- 5.6. כי תשתף פעולה עם הצוותים החינוכיים בקיבוץ ועם יועצים ומדריכים חינוכיים הבאים אתה במגע במסגרת עבודתה/ו.
- 5.7. כי אין לה הרשעות בעבירות מין והיא/הוא מתחייב/ת להמציא אישור מהמשטרה המעיד על כך, בהתאם לדרישות החוק.
- 5.8. כי תשמע להוראות האחראים עליו/ה ותמלא כל תפקיד אשר יוטל עליו/ה במסגרת העבודה במסירות, בנאמנות ובמיומנות גבוהה.
- 5.9. כי תשמור על רכוש הקיבוץ וענף החינוך ותנקוט בכל הצעדים הדרושים למניעת אבדן או קלקול רכוש זה.
- 5.10. כי לא תשתמש ברכוש הקיבוץ ו/או ענף החינוך ו/לצרכיה הפרטיים.
- 5.11. כי הוצג בפניה התקנון למניעת הטרדה מינית וכי היא/הוא מתחייב/ת לנהוג לפיו.

6. שמירת סודיות

- 6.1. העובד/ת מתחייב/ת כי היא/הוא לא תגלה לכל אדם ו/או גוף כל מידע ו/או ידיעה לגבי הקיבוץ ו/או חבריו ו/או ילדיו, ובפרט מידע הנוגע לצנעת הפרט של הילדים איתם היא/הוא עובדת ומשפחותיהם, וכי היא/הוא תשמור כל מידע כזה באופן שלא יאפשר את גילוי, בין בתקופת העבודה ובין לאחריה.

7. תקופת העבודה וסיומה

- 7.1. הסכם זה הוא לתקופה בלתי קצובה והוא, על כל האמור בו, יחול על הצדדים החל מיום 01/09/2025 והוא יעמוד בתוקפו עד להודעת אחד הצדדים על סיומו כאמור להלן.
- 7.2. צד המעוניין להביא הסכם זה לסיומו יודיע על כך לצד השני בהודעה מוקדמת שלא תפחת מתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק הודעה מוקדמת. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה על העובד/ת להמשיך בעבודתה/ו, אלא אם יוחלט אחרת ע"י הקיבוץ.
- 7.3. למרות האמור לעיל יהיה הקיבוץ רשאי להביא הסכם זה לסיומו ללא הודעה מוקדמת וללא תשלום דמי הודעה מוקדמת בנסיבות בהן אין לדרוש ממעסיק כי ימשיך להעסיק עובד, ובפרט אם תפר העובד/ת הפרה יסודית את התחייבויותיה כאמור בהסכם זה ו/או אם יהיה בהתנהגותה משום מעילה באמון הקיבוץ ו/או אם התנהגותה לא תעלה בקנה אחד עם הנדרש ממנה כדמות חינוכית.

8. **קרן השתלמות:** קרן השתלמות - הקיבוץ יפריש עבור העובד/ת **7.5%** משכרה וינכה משכר העובד/ת **2.5%** עבור חלקה בהפרשות לקרן ההשתלמות ויעביר סכום זה לקרן.

9. שונות

- 9.1. הסכם זה הינו ההסכם הסופי והמחייב בין הצדדים והוא מבטל כל הסכם ו/או הסכמה קודמת, בכתב או בע"פ.
- 9.2. הסכם זה מהווה גם "הודעה לעובד" כמובנה בחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) התשס"ב - 2002.

האישור הכללי בדבר תשלומי מעסיקים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

להלן נוסח האישור הכללי כפי שהתפרסם בילקוט הפרסומים 4659 מיום 30.6.1998 ותוקן בילקוט הפרסומים 4803 מיום 23.8.1999:

"בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג - 1963 (*) (להלן החוק) אני מאשר כי תשלומים ששילם מעסיק החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) התשכ"ד - 1964 (***) (להלן קרן פנסיה) או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקצבה או שילוב של תשלומים לתכנית קצבה ולתכנית שאינה קצבה, בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח, בין אם יש בקופת הביטוח תכנית לקצבה ובין אם לא (להלן - תשלומי המעסיק), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

1. תשלומי המעסיק -

א. לקרן פנסיה אינם פחותים מ- 14.33% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעסיק בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר. לא שילם המעסיק בנוסף ל- 12% גם 2.33% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד בלבד.

ב. לקופת ביטוח אינם פחות מאחד מאלה:

1. 13.33% מן השכר המופטר, אם משלם המעסיק בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אבדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה);

2. 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעסיק בנוסף גם תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעסיק במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

שילם המעסיק נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר יבואו תשלומי המעסיק במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

2. לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעסיק נערך הסכם בכתב בין המעסיק לבין העובד ובו -

א. הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי העניין. בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

ב. ויתור המעסיק מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה;

לעניין זה, "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.

3. אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.

אחריות מלאה על בית ילדים

מטלות ותחומי אחריות

- אחריות על בניית תוכנית פעילות חינוכית שנתית, חודשית, שבועית, יומית.
- הפעלת צוות מדריכים והדרכתו באופן שוטף.
- אחריות מלאה על נקיון הבית מידי יום.
- ליווי קידום והעצמה אישית של ילדי המרחב החינוכי.
- עבודה בכפיפות למנהל מערכת החינוך.
- שיתוף פעולה עם צוות החינוך החברתי במקרה הצורך - של המרחבים השונים ונעורים.
- שיתוף ההורים בנעשה במרחב, שיחות יזומות בהתאם לצורך.
- ליווי הסעות ביה"ס בשעות הבוקר וצוהריים בהתאם לצורך ובתיאום מול מנהל החינוך
- תכנון והוצאה לפועל של תוכניות חופשים בחופשות ביה"ס לאורך כל השנה כולל החופש הגדול.
- קיום פגישת עבודה שבועית עם צוות ההדרכה.
- קיום פגישות עיתיות עם מנהל החינוך החברתי במסגרת ישיבות צוות או במסגרת מפגש אישי.
- השתתפות בפורום מובילים וקורסי הדרכה על פי דרישה.
- שמירה על אתיקה מקצועית וחינוכית במהלך התפקיד, שמירה על סודיות בנוגע לפרטים אישיים אודות אחד הילדים ו/או משפחתו.

מהי הטרדה מינית

הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים:

- 1 סחיטת אדם לביצוע מעשה מיני - איום בסגנון "אם... אז..."**
לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובדת אם לא תקיים איתו יחסים מיניים.
- 2 מעשה מגונה - נגיעות, לטיפות, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכו', בניגוד לרצונו של אדם.**
לדוגמה: עובד או מנהל הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו פיזית בפניה.
- 3 הצעות חוזרות בעלות אופי מיני - אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר בניגוד לרצונו.** לדוגמה: עובד המציע שוב ושוב לעובדת הצעות "להתמזמז" איתו או להראות לו את החזה שלה, אף על פי שהראתה לו שאינה מעוניינת.
- 4 התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות - אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר בניגוד לרצונו.** לדוגמה: הערות מיניות כגון: "איזו חולצה סקסית", משלוח מיילים מיניים או בדיחות גסות למרות התנגדותה של העובדת.
- 5 התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה מינית - הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבוע הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית.** לדוגמה: "אני מת לדפוק מזכירה" או "מה זה החצאית הקצרה הזו, את נראית כמו זונה".
- 6 פרום תשלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו ועלול להשפיל את האדם, בניגוד להסכמתו.** לדוגמה: הפצת תמונות עירום של אדם או סרטונים מיניים שלו ברשתות חברתיות כגון: פייסבוק, וואצאפ וכו'. (הפצת חומרים אלה אסורה גם אם המפיץ לא יצר אותם בעצמו).

מהי התנכלות

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, בתלונה או בתביעה על רקע הטרדה מינית. פגיעה זו נועדה בד"כ לצורך השתקת ההטרדה או לצורך נקמה במי שחשף אותה. הפגיעה אינה חייבת להיות מופנית כלפי מי שהוטרד מינית, היא יכולה להיות מופנית גם כלפי מי שסייע או העיד לטובת הנפגע. המתנכל לא חייב להיות האדם שהטריד מינית, הוא יכול להיות חבר שלו, בן משפחתו, מנהל או עובד העובד

עימו וכיוב"צ.

לדוגמה: המטריד, אנשים מטעמו או אנשים מטעם המעביד מזהירים את המוטריד שאם תתלונן - תפגע.
לדוגמה: מעביר המאיים על מבקשת עבודה, שאם תתלונן על כך שהטריד אותה - היא לא תתקבל לעבודה.
לדוגמה: מעביד המאיים על עובד המסייע למוטרדת, שאם ימשיך לסייע לה - יפגע.

יחסי מרות

יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים, שבהם המטריד בכיר יותר מהמוטרדת. הטרדה מינית או התנכלות מצד בעל מרות כלפי עובדת הכפופה לו חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך **ניצול של יחסי חוסר השוויון** ביניהם.

- 1** כשמתרחשת הטרדה מסוג הצעות חוזרות התייחסויות חוזרות (סעיפים 3,4 בראש הפרק "מהי הטרדה מינית"), במסגרת יחסי מרות - המוטרידת אינה צריכה להראות את התנגדותה להצעות או להתייחסויות מיניות. החוק רואה אותה מראש כאיל התנגדה לכך.
- 2** גם רומן, הכולל יחסים מיניים בהסכמה, אסור כל עוד קיימים יחסי מרות. ממונה המעוניין לקיים רומן בהסכמה עם כפיפה חייב ליזום את ניתוק יחסי המרות כבר בתחילת הקשר + לדווח על הקשר להנהלה.
- 3** הענות בעל מרות לחיזור או פיתוי של כפיפים לקיים יחסים מיניים עימם אסורה. הרציונל לאיסור הזה הוא הציפיה ממנהלים להתנהגות ראויה ביחסי עבודה גם אם מנסים "להדיח" אותן להתנהגות לא ראויה.

מה יכול נפגע מהטרדה או התנכלות לעשות

- 1** הליך פלילי - להתלונן במשטרה (בד"כ במקרים חמורים).
- 2** הליך אזרחי - להגיש תביעה אזרחית בבית משפט/בית הדין לעבודה כלפי המטריד, המתנכל והמעביד.
- 3** הליך משמעתי - להגיש תלונה במקום העבודה. הנפגעת היא שבחרת באילו מההליכים הללו לנקוט, והיא יכולה לנקוט יותר מהליך אחד - לבחירתה.

איסור חמור בארגון

הטרדה מינית והתנכלות אסורות עפ"י החוק. הן מהוות **עבירת משמעת חמורה** במקום העבודה. **קיבוץ רמת השופט** מתייחס בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות, ודורש ממנהליה ומעובדיה **להימנע** מהן. במקרה של ספק - יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. **קיבוץ רמת השופט** דורש מעובדיו ובעיקר ממנהליו לעשות כל שביכולתם כי **למנוע** מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל לא רק על ההתנהגות בתוך המשרד, אלא **בכל מקום** בו מתקיימת פעילות מטעם העבודה, בכלל זה נסיעות, פגישות בחוץ, טיסות לחו"ל וכו'. האיסור חל גם **ביחס לעובדי קבלן, עובדים זמניים, לקוחות וספקים**.

קבלת מידע והגשת תלונה

התקנון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק. כל עובד זכאי לקבל מהאחראית למניעת הטרדה מינית מידע מלא ומפורט הכולל את החוק, התקנון והתקנון השלם, וכן מידע על פעולות הדרכה בנושא זה המתקיימות בחברה. כל עובדת זכאית להגיש תלונה על הטרדה או התנכלות אצל האחראית למניעת הטרדה מינית. התלונה תתברר, תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר. במידת הצורך תינתן למתלוננת הגנה מפני הנילון בתקופת הביורור.

גברים ונשים

התקנון כתוב בלשון נקבה, מאחר שרוב הנפגעות מהטרדה והתנכלות הן נשים. עם זאת, החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות גם כלפי גברים.

בקיבוץ רמת השופט האחראית על נושא הטרדה המינית הינה: נועה בר זיו טלפון: 052-3267653
כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יש להביא הפניה בפניה בהקדם האפשרי, על מנת שניתן יהיה לטפל

הנדון : דיווח על נוכחות בעבודה בעקבות התיקון החדש לחוק הגנת השכר

חובתנו החוקית כמעביד, במיוחד לאור התיקון לחוק הגנת השכר שנכנס לתוקף בחודש פברואר 2009, לנהל רישום נוכחות בעבודה **לכלל** העובדים (לרבות עובדים ומנהלים המקבלים שכר חודשי או גלובאלי). המדובר בדיווח מוקפד על שעות וימי העבודה ועל ימי היעדרות (חופשה, מחלה, מילואים וכיו"ב). על מנת שנוכל לקבל תמונה מלאה ומדויקת ביחס לנוכחותך בעבודה, נבקשך להקפיד ביתר שאת, מתחילת עבודתך, על דיווח בדבר נוכחותך פעמיים ביום, בכניסה לעבודה וביציאה ממנה. הואיל ורישום שעות העבודה אמור לשקף במדויק את שעות העבודה שבוצעו בפועל, הרי שאם יצאת ממקום העבודה במהלך היום, מכל סיבה שהיא, הנך מתבקש לדווח גם על כך. עובד שלא דיווח על שעות עבודתו יפנה **באותו היום או בסמוך לכך ומוקדם ככל הניתן** לממונה הישיר עליו, וזה יאשר בחתימתו את שעות העבודה בפועל. להסרת ספק, הסדר זה אמור להתבצע במקרים חריגים בלבד. אנו מבהירים כי עובד שבאופן שיטתי לא ידווח בזמן אמת כניסה/יציאה, תאלץ ההנהלה לשקול נקיטת צעדים מולו. בנוסף, נבקשך לדווח בסוף כל חודש על הימים בהם נעדרת מעבודתך, ולציין את סיבת היעדרות. דף הנוכחות ימסר לעיוןך בסוף כל חודש. הערות, תיקונים והשגות יש להגיש למנהל/ת האישי/ת עד ליום ה- הראשון לחודש הבא, על מנת שניתן יהיה להכין את המשכורות בהתאם. אנו מבקשים את תשומת ליבכם ושיתוף הפעולה שלכם בנושא, לרווחת כולם וכנדרש על פי חוק.

הסכמה - מהי הטרדה מינית

- מאשר/ת שקראתי והבנתי

הנדון : דיווח על נוכחות בעבודה בעקבות התיקון החדש לחוק הגנת השכר

חובתנו החוקית כמעביד, במיוחד לאור התיקון לחוק הגנת השכר שנכנס לתוקף בחודש פברואר 2009, לנהל רישום נוכחות בעבודה **לכלל** העובדים (לרבות עובדים ומנהלים המקבלים שכר חודשי או גלובאלי). המדובר בדיווח מוקפד על שעות וימי העבודה ועל ימי היעדרות (חופשה, מחלה, מילואים וכיו"ב). על מנת שנוכל לקבל תמונה מלאה ומדויקת ביחס לנוכחותך בעבודה, נבקשך להקפיד ביתר שאת, מתחילת עבודתך, על דיווח בדבר נוכחותך פעמיים ביום, בכניסה לעבודה וביציאה ממנה. הואיל ורישום שעות העבודה אמור לשקף במדויק את שעות העבודה שבוצעו בפועל, הרי שאם יצאת ממקום העבודה במהלך היום, מכל סיבה שהיא, הנך מתבקש לדווח גם על כך. עובד שלא דיווח על שעות עבודתו יפנה **באותו היום או בסמוך לכך ומוקדם ככל הניתן** לממונה הישיר עליו, וזה יאשר בחתימתו את שעות העבודה בפועל. להסרת ספק, הסדר זה אמור להתבצע במקרים חריגים בלבד. אנו מבהירים כי עובד שבאופן שיטתי לא ידווח בזמן אמת כניסה/יציאה, תאלץ ההנהלה לשקול נקיטת צעדים מולו. בנוסף, נבקשך לדווח בסוף כל חודש על הימים בהם נעדרת מעבודתך, ולציין את סיבת היעדרות. דף הנוכחות ימסר לעיוןך בסוף כל חודש. הערות, תיקונים והשגות יש להגיש למנהל/ת האישי/ת עד ליום ה- הראשון לחודש הבא, על מנת שניתן יהיה להכין את המשכורות בהתאם. אנו מבקשים את תשומת ליבכם ושיתוף הפעולה שלכם בנושא, לרווחת כולם וכנדרש על פי חוק.

הסכמה - דיווח על נוכחות בעבודה

הודעה על הפרשת תשלומים בעבור תנאים סוציאליים

1. **ידוע לי שיש ברשותי קרן פנסיה פעילה** ובאחריותי להעביר טופס הצטרפות/ טופס קוביות מקרן הפנסיה לבחירתי - עד 3 חודשים מיום תחילת עבודתי.
במידה והטופס לא הועבר, ידוע לי כי המעסיק יפתח עבורי קופה מקרן פנסיה ברירת מחדל.
2. **אין לי קרן פנסיה פעילה**, תחילת הפקדות בתאריך כ- 6 חודשים מיום תחילת עבודתי.
בתום 6 חודשי עבודה בפועל, תבוטח, לפי בחירתך, בקרן פנסיה או בחברת ביטוח מוכרת בביטוח מנהלים על פי הוראות צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה בהתאם לחוק.

האם קיימת על שמך קרן פנסיה פעילה?

ידוע לי שיש ברשותי קרן פנסיה פעילה

פרטי חשבון בנק

שם בעל החשבון	בנק	מספר סניף	מספר חשבון
סיריל אזולאי	31-הבנק הבינלאומי הראשון	22	94884

קבלת תלושים במייל

הנדון: טופס הסכמה לקבלת תלוש שכר באמצעות דואר אלקטרוני

1. אני הח"מ מאשר בזאת כי הוצע לי לקבל את תלוש השכר החודשי באמצעות תיבת הדואר האלקטרוני שברשותי, כאמור בתקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר התשע"ז - 2017) וכי אני רשאי לבחור שלא להסכים לשיטת המצאה זו ובמקרה כזה יועבר תלוש השכר לידי כפי שהיה עד היום.
הסכמה זו וכן הוויתור על קבלת תלוש שכר בכתב תקפים כל עוד לא הודעתי בכתב על חזרתי בי מן ההסכמה.
2. במידה ובחרת למשלוח תלוש השכר באמצעות דואר אלקטרוני:

- א. אני מאשר כי מסרתי למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית המצוינת מטה בהסכמה. אני מצהיר כי כתובת זו משמשת אותי באופן אישי.
- ב. הסכמתי לקבל את התלוש באופן האמור ניתנה בשים לב לכל אלה:

- (1) ידוע לי שמערכת הדואר האלקטרוני החיצונית אינה בשליטת המעסיק;
- (2) העברת טופס זה לחתימתי מהווה התחייבות מצד המעסיק לנקוט אמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לתלוש השכר והצפייה במידע בו תהיה לי בלבד, או בהרשאתי, וכי לכל הפחות נקט המעסיק אמצעים של הצפנת המידע לשם הגנה על פרטיותי;
- (3) על אף האמור, אני מסכים שתלוש השכר שלי יישלח למערכת דואר אלקטרוני שאינה בשליטת המעסיק שלי, אני מתחייב להודיע בכתב למעסיק שלי על קבלה של תלוש שכר בתוך חמישה ימים מה-9 לכל חודש, וידוע לי כי:

- (א) המידע עשוי להיות חשוף לצדדים שלישיים ובהם מפעיל שירות הדואר האלקטרוני החיצוני;
(ב) אין ערובה לכך שמערכת הדואר האלקטרוני החיצונית כוללת אמצעי הגנה מפני חדירה אליה ומפני שיבוש בעבודתה;
(ג) ייתכן שהמידע יאבד, לא יישמר או לא יגיע ליעדו עקב נסיבות שאינן בשליטת המעסיק;
(ד) ייתכן שהמידע נשמר מחוץ לגבולות מדינת ישראל, והדבר עשוי להשליך על זכויותי לעניין שימושים שייעשו במידע;
(ה) מומלץ כי אדאג לגיבוי ושמירה של תלושי השכר שישלחו אלי בדרך זו באופן עצמאי.

ג. הסכמתי שבחלק זה תקפה כל עוד לא הודעתי בכתב על חזרתי מההסכמה.

כניסה לצפייה בתלוש שכר: חשבים נט

הסכמה לקבל תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים

אני נותן בזאת הסכמתי, מרצוני הטוב והחופשי, למשלוח תלוש השכר לתיבת הדואר האלקטרוני הפרטית שלי ואדאג לעדכן את המעסיק בדבר כל שינוי בכתובת הדואר האלקטרוני שנמסרה לידי המעסיק.

כתובת הדואר האלקטרונית הפרטית שלי

cyr soul@gmail.com

אישור וחתימה

סטטוס המועמד/ת להצעת
העבודה
מאשר/ת את ההצעה

חתימת העובד/ת



תאריך חתימת העובד/ת
19/08/2025

שליחה וחתימה

סטטוס משאבי אנוש
הושלם שליחה למנהל/ת קהילה

תאריך
18/08/2025


מאיה דרור
מנהלת מש"א

חתימה מנהל/ת קהילה

סטטוס מנהל/ת קהילה
מאושר


אילון אוקו
מנהל קהילה
קיבוץ רמת השופט
אגש"ח מס' 570001743