

## הסכם עבודה

שנערך ונחתם בקיבוץ רמת השופט ביום: 26/08/2025

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

### מצד אחד

לבין:

**שם העובד:** אדם ראמח ת.ז.: 9 6 6 4 6 2 6 4 **נייד:** 0548631901 **מייל:** Adham131@gmail.com  
(להלן: "העובדת")

### מצד שני

**הואיל:** והעובדת מועסקת בקיבוץ החל מיום 17/08/2025 והואיל והעובד הצהיר כי הוא בעל ניסיון וכישורים מתאימים לביצוע העבודה; והואיל וברצון הצדדים לקבוע בהסכם זה את תנאי העסקתו של העובד;

אי לכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

### 1. כללי

- 1.1 המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2 בתקופת עבודתו לא יעבוד העובד בעבודה אחרת, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם קיבל את אישור הקיבוץ לכך מראש ובכתב. במידה והעובד יקבל אישור כאמור ויעבוד במקום עבודה נוסף, האחריות לעריכת תיאום מס תחול עליו.
- 1.3 הסכם זה הינו הסכם אישי וכל זכויותיו של העובד יהיו על פי הסכם זה בלבד. למען הסר ספק מובהר כי על הצדדים לא יחולו הסדרים ו/או מנהגים שיש או שיהיו לקיבוץ עם עובדים אחרים.

### 2. התפקיד וזמני העבודה

- 2.1 העובד ישתלב בענף הנוי של הקיבוץ וימלא את כל התפקידים כפי שיוטלו עליו ע"י האחראי כהגדרתו להלן.
- 2.2 העובד יהיה כפוף להוראות והנחיות מנהל הענף ו/או מי שימונה מטעמו (להלן "האחראי").
- 2.3 העובד יעבוד במשרה מלאה, חמישה ימים בשבוע- ראשון- חמישי, ימי ושעות העבודה ייקבעו ע"י האחראי לרוב בין השעות 6:00 בבוקר ל- 15:00.
- 2.4 יום המנוחה השבועי של העובד הוא יום שבת.
- 2.5 במידת הצורך יהיה על העובד לעבוד גם בשעות נוספות.
- 2.6 העובד מתחייב למלא את התפקיד לפי מיטב כישוריו ויכולתו, בהריצות, בנאמנות, ביעילות ובמסירות מרביים.
- 2.7 העובד ידווח על נוכחותו בעבודה (כניסה ויציאה) וכן על כל היעדרות (מחמת מחלה, חופשה, מילואים וכיו"ב) כמקובל בקיבוץ.

### 3. תמורה ותנאים נלווים

- 3.1 בתמורה לעבודתו כאמור בהסכם זה, ישלם הקיבוץ לעובד שכר עבודה בשיעור 40 ש"ח (ברוטו) לשעה. השכר יהיה צמוד לתוספות היוקר במשק.
- 3.2 מובהר כי השכר שקיבל ויקבל העובד כולל בתוכו את התוספות השונות המנויות בצו ההרחבה בענף החקלאות ככל שחל, כגון תוספת משפחה, תוספת וותק, מענק שנתי וכיוצ"ב.
- 3.3 השכר ישולם עד ליום ה-9 בכל חודש בגין החודש שקדם לו.
- 3.4 בגין עבודה בשעות נוספות יהיה העובד זכאי לתוספת כקבוע בד"ן.
- 3.5 מובהר כי העבודה בשעות נוספות מותנית באישור מראש של האחראי לעצם העבודה בשעות נוספות ולמספר השעות

הנוספות המאושר לביצוע בפועל.

- 3.6 העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה מביתו לעבודה ובחזרה, עבור כל יום עבודה בפועל, 48 ₪ ברוטו. ( )  
3.7 העובד יקבל ארוחת צהריים בחדר האוכל של הקיבוץ וישלם מס על שווי ההטבה.  
3.8 הסכומים הנקובים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו, והקיבוץ ינכה מהם את כל המיסים המחויבים על פי כל דין.

#### **4. תנאים סוציאליים**

- 4.1 העובד יהיה זכאי לימי חופשה כקבוע בדין. צבירת ימי חופשה תהיה בהתאם לאמור בחוק חופשה שנתית ולא תתאפשר צבירה מעבר לשנתיים. מועדי היציאה לחופשה ייקבעו ע"י האחראי, במידת האפשר תוך התחשבות ברצונות העובד. מידי שנה קלנדרית יהיה על העובד לצאת לשבוע חופשה רצוף.  
4.2 העובד יהיה זכאי לדמי מחלה בהתאם לקבוע בחוק דמי מחלה. זכויות העובד לדמי מחלה יהיו על פי אישור רפואי בלבד והקיבוץ יהיה רשאי לשלוח את העובד לבדיקת רופא מטעמו. העובד מצהיר כי הוא כשיר לעבודה מבחינה רפואית והוא מתחייב להודיע לאחראי על כל שינוי במצבו הבריאותי, העשוי להשליך על עבודתו.  
4.3 העובד מתחייב לדווח לאחראי על היותו בחופשת מחלה ועל התקופה המשוערת בה לא יהיה מסוגל לעבוד בתוך 3 ימים, לכל היותר, מהיום הראשון להיעדרותו.  
4.4 העובד יהיה זכאי לדמי הבראה כקבוע בדין.  
4.5 הקיבוץ יפריש עבור העובד סכומים לקרן פנסיה מקיפה (להלן: "הקרן") בהתאם לתקנות הקרן ויפקיד בקרן סכומים עבור תגמולים (6.5% מהשכר) ועבור פיצויי פיטורים (8.33% מהשכר). הקיבוץ ינכה משכר העובד את חלקו עבור רכיב התגמולים (6.0% מהשכר) ויעביר סכום זה לקרן.  
4.6 הצדדים מאמצים את האמור ב"אישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן הפנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורין" (האישור הכללי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים) המצורף להסכם כנספח "א".  
4.7 בהתאם לאמור באישור הכללי הנ"ל ינהגו הצדדים כדלהלן:  
א. עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא (לרבות התפטרות) יקבל העובד לידי את הבעלות המלאה בפוליסה (כולל רכיב פיצויי הפיטורים), אלא אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים כאמור באישור הכללי.  
ב. הסכומים הצבורים בפוליסה עבור פיצויי פיטורים (8.33% מהמשכורת) יבואו במקום מלוא פיצויי הפיטורים שיגיעו לעובד עם סיום עבודתו.

#### **5. חובות העובד**

- 5.1 העובד יישמע להוראות האחראי וימלא כל תפקיד אשר יוטל עליו במסגרת העבודה במסירות, בנאמנות ובמימנות גבוהה.  
5.2 העובד ישמור על רכוש הקיבוץ והענף וינקוט בכל הצעדים הדרושים למניעת אבדן או קלקול רכוש זה.  
5.3 העובד לא ישתמש ברכוש הקיבוץ ו/או הענף (לרבות כלי רכב) לצרכיו הפרטיים.  
5.4 העובד לא יהיה רשאי לקבל מכל אדם או גוף כלשהם מתנות ו/או טובות הנאה מכל סוג, הנובעות או הקשורות בתפקידו ובעבודתו.  
5.5 העובד לא יתחייב בשם הקיבוץ שום התחייבות שאינה בסמכותו המלאה או שיש לקבל עליה אישור מהאחראי או מהקיבוץ.  
5.6 העובד יקפיד על מילוי מדויק של כל הוראות הבטיחות בעבודה.  
5.7 העובד מצהיר כי הוצג בפניו התקנון למניעת הטרדה מינית וכי הוא מתחייב לנהוג לפיו.

#### **6. תקופת העבודה וסיימה**

- 6.1 הסכם זה, על כל האמור בו, יחול על הצדדים החל מיום 17/08/2025 והוא יעמוד בתוקפו עד להודעת אחד הצדדים על סיומו כאמור להלן.  
6.2 צד המעוניין להביא הסכם זה לסימו יודיע על כך לצד השני בהודעה מוקדמת שלא תפחת מתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק הודעה מוקדמת. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה על העובד להמשיך בעבודתו, אלא אם הוחלט אחרת ע"י הקיבוץ.  
6.3 הקיבוץ יהיה רשאי להביא הסכם זה לסימו ללא הודעה מוקדמת וללא תשלום דמי הודעה מוקדמת, בנסיבות בהן אין לדרוש ממעביד כי ימשיך להעסיק עובד, ובפרט אם יפר העובד הפרה יסודית את התחייבויותיו כאמור בהסכם זה ו/או אם יהיה בהתנהגותו משום מעילה באמון הקיבוץ או אם הוא ייחשד בביצוע עבירה פלילית.  
6.4 העובד מתחייב להעביר את תפקידו בצורה מסודרת למחליפו עם סיום ההסכם מכל סיבה שהיא.

## 7. שמירת סודיות

העובד מתחייב לא לגלות לכל אדם ו/או גוף כל מידע ו/או ידיעה לגבי הקיבוץ ו/או עובדיו ו/או עסקיו ומתחייב לשמור כל מידע כזה באופן שלא יאפשר את גילוי, בין בתקופת העבודה ובין לאחריה. כמו כן מתחייב הוא שלא לגלות כל סוד מקצועי ו/או המצאה ו/או פיתוח שנודעו לו במהלך העבודה והקשורים לעבודה בקיבוץ.

## 8. שונות

הסכם זה הינו ההסכם הסופי בין הצדדים והוא מבטל כל הסכם אחר, בין בכתב ובין בע"פ, בין הצדדים. שינויים בהסכם זה ייערכו בכתב.

## נספח א'

### 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 יכלול 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.

## **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 פרסום 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 הטרדה 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 המוטרד 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 - המוטרת 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**

התקבון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק. כל עובד זכאי לקבל מהאחראית למניעת הטרדה מינית מידע מלא ומפורט הכולל את החוק, התקבון והתקבון 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 הבירור.

### **גברים ונשים**

התקבון 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 בה ביעילות.**

### **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 מוקדם 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

- מאשר/ת שקראתי והבנתי

#### 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.
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?

אין לי קרן פנסיה פעילה

## פרטי חשבון בנק

שם בעל החשבון	בנק	מספר סניף	מספר חשבון
אדהם רמאח	12-בנק הפועלים	742	259676

## 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:

- אני מאשר כי מסרתי למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית המצוינת מטה בהסכמה. אני מצהיר כי כתובת זו משמשת אותי באופן אישי.
- 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 פרטיות;
- (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 שיעשו 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 האלקטרוני הפרטית שלי**

[Adham131@gmail.com](mailto:Adham131@gmail.com)

## אישור וחתימה

חתימת העובד/ת



סטטוס המועמד/ת להצעת  
העבודה

מאשר/ת את ההצעה

## שליחה וחתימה

תאריך

26/08/2025

סטטוס משאבי אנוש

הושלם שליחה למנהל/ת קהילה

  
מאיה דרור -  
מנהלת מש"א

## חתימה מנהל/ת קהילה

סטטוס מנהל/ת קהילה

מאושר

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