

הסכם עבודה

שנערך ונחתם בקיבוץ רמת השופט ביום: 18/11/2025

בין: **קיבוץ רמת השופט מס' 570001743**

(להלן: "הקיבוץ")

מצד אחד

לבין:

שם העובד: אופק הד כהן ת.ז.: 6 4 6 7 7 1 1 1 3 נייד: 0542375559 מייל: ofek.cohen1993@gmail.com

(להלן "העובדת")

מצד שני

הואיל והעובד מצהיר כי הוא בעל ניסיון וכישורים בתחום החינוך הבלתי פורמאלי;
והואיל והקיבוץ מבקש להעסיק את העובד כמדריך בחינוך החברתי;
והואיל והצדדים מבקשים להעלות על הכתב את תנאי ההתקשרות החל מיום 26.3.25.

על כן סוכם בין הצדדים כדלהלן:

1. כללי

1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

1.2. הסכם זה הינו הסכם אישי וכל תנאי עבודתו של העובד 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 לעובדתי חינוך אחרים בקיבוץ – לא יהיה כל תוקף בכל הקשור לתנאי העסקתו של העובד.

2. התפקיד וזמני העבודה

2.1. העובד יועסק כמדריך לילדים במרחב המרכזי ויבצע כל מטלה שתוטל עליו ע"י המוביל/ה או/גם מנהל/ת החינוך בקיבוץ ו/או מי שימונה על ידו (להלן: "האחראי").

2.2. בתפקידו יהיה העובד אחראי על הפעילות החברתית של הילדים בגילאים אלה לאחר שעות הלימודים ובחופשים; לניקיון המקומות בהם מתקיימת הפעילות עם הילדים ולביצוע כל עבודה אחרת, לרבות עבודת הכנה, הדרושה לשם גילוי נאות של התפקיד ו/או אשר תוטל עליו ע"י האחראי.

2.3. על העובד להשתתף במפגשים, סמינרים וישיבות הקשורים לעבודתו ובמידת הצורך יהיה עליו להשתתף בפעילויות בשעות הערב ולקחת חלק בפעילות אשר מתקיימות מחוץ לשעות העבודה הרגילה (שיחות הורים, ישיבות, מסיבות וכדומה) ואף בפעילויות המתקיימות מחוץ לשטח הקיבוץ.

2.4. העובד יועסק על פי השעות הנהוגות בחינוך החברתי בקיבוץ, המשתנות בהתאם לפעילות בית הספר ולתוכנית החינוכית.

2.5. בתקופות הלימודים יועסק העובד בהיקף משרה חלקית- מלאה בהתאם לצרכי המערכת. בתקופת חופשים העובד יגדיל משמעותית את היקף משרתו בהתאם לצרכי המערכת וקבוצת הגיל הרלוונטית בתיאום מול מנהל.ת החינוך.

2.6. ככלל, יהיו שעות העבודה של העובד, בתקופות הלימודים, בשעות אחר הצהריים והערב, על פי תיאום וסידור עם האחראי. בתקופות של חופשים ובימי שישי יעבוד העובד גם בשעות הבוקר.

2.7. העובד ידווח על שעות עבודתו (כניסה ויציאה) ועל כל היעדרות (מחמת מחלה, חופשה, מילואים וכד') כמקובל במערכת החינוך.

2.8. הקיבוץ יהא רשאי לשנות את ימי העבודה ושעות העבודה בהתאם לצרכיו ומבלי שהדבר יהווה הרעת תנאי עבודה.

2.9. יום המנוחה השבועי של העובד- יום שבת.

3. שכר ותנאים נלווים

- 3.1. משכורתו של העובד תעמוד על 45 ₪ (ברוטו) לשעה.
- 3.2. בתמורה לעבודה בשעות נוספות כמובן בחוק (יותר משמונה/תשע שעות עבודה ביום או יותר מ-42 שעות בשבוע) ישלם הקיבוץ לעובד תוספת כקבוע בחוק בעניין זה.
- 3.3. נסיעות- הקיבוץ ישלם לעובד החזר הוצאות נסיעה על פי חוק בגובה 54 ₪ ליום עבודה.
- 3.4. השכר ישולם עד ליום ה-9 בכל חודש בגין החודש הקודם.
- 3.5. 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 יהיה זכאי לחופשה שנתית על פי הכללים בחוק חופשה שנתית. היציאה לחופשה יהיה בתאום מראש עם האחראי ובהתחשב בצרכי העבודה. החופשה השנתית אינה ניתנת לצבירה מעבר לקבוע בחוק חופשה שנתית. העובד יעשה כל מאמץ לקחת את ימי החופשה המגיעים לה בתקופות הלימודים ולא בחופשים. מדי שנה קלנדרית יהיה על העובד לצאת לשבוע חופשה רצוף.
- 4.2. העובד יהיה זכאי לדמי מחלה לפי הקבוע בחוק ועל פי היקף משרתו, בהתאם לאישורים רפואיים שיציג לקיבוץ.
- 4.3. העובד מצהיר כי הוא בריא וכשיר לעבודה ביום חתימת הסכם זה, והוא מתחייב לדווח לאחראי על כל שינוי במצב בריאותו העשוי להשליך על עבודתו.
- 4.4. העובד מתחייב לדווח לאחראי על היותה בחופשת מחלה ועל התקופה המשוערת בה לא יהיה מסוגל לעבוד בתוך 3 ימים, לכל היותר, מהיום הראשון להיעדרותו.
- 4.5. העובד יהיה זכאי לדמי הבראה בשיעור ובתנאים כקבוע בצו ההרחבה הכללי לעניין זה ובהתאם להיקף משרתו.
- 4.6. הקיבוץ יבטח את העובד בקרן פנסיה על פי חוק (להלן: "תכנית הביטוח") על פי בחירתו ויפקיד בתוכנית הביטוח סכומים עבור תגמולים בהתאם לתקנות תכנית הביטוח (לפחות 6% מהשכר). העובד יפריש משכרו עבור חלקו ברכיב התגמולים (לפחות 6.5% מהשכר). כמו כן יפקיד הקיבוץ בתכנית הביטוח 8.33% משכר העובד עבור פיצויי פיטורין.
- 4.7. הצדדים מאמצים את האמור ב"אישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן הפנסיה ולקופת הביטוח במקום פיצויי פיטורים" (האישור הכללי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים) המצורף להסכם זה כנספח "א".
- 4.8. בהתאם לאמור באישור הכללי ינהגו הצדדים כלהלן:
 - 4.8.1. עם סיום עבודתו מכל סיבה שהוא (לרבות התפטרות) יקבל העובד לידי את הבעלות המלאה בפוליסה (כולל רכיב פיצויי הפיטורים), אלא אם נשללה זכאותו לפיצויי פיטורים בהתאם לאמור באישור הכללי של שר העבודה.
 - 4.8.2. הסכומים הצבורים בפוליסה עבור פיצויי פיטורים (6% מהמשכורת) יבואו במקום מלוא פיצויי הפיטורים שיגיעו לעובד עם סיום עבודתו.

5. חובות והתחייבויות

העובד מצהיר ומתחייב בזאת כדלקמן:

- 5.1. כי הוא בעל ידע, ניסיון, יכולת וכישורים המתאימים לביצוע התפקידים על פי הסכם זה.
- 5.2. כי הוא יפעל, כמיטב יכולתו, לקידום ענף החינוך וימלא את תפקידו ביעילות, במסירות ובנאמנות וימנע מכל מעשה או מחדל העלולים לפגוע בקיבוץ או בשם הטוב של מערכת החינוך בקיבוץ.
- 5.3. כי ימלא אחר כללי ההתנהגות והנהלים האחרים הנהוגים בקיבוץ ו/או אשר יונהגו על ידי הקיבוץ, ויקפיד על חינוך הילדים על פי החלטות מוסדות החינוך של הקיבוץ ואופי החינוך המקובל בקיבוץ.
- 5.4. כי לא יוציא ציוד, או מסמכים כלשהם השייכים לקיבוץ, מן המקום בו הם נמצאים במהלך הרגיל של העבודה, אלא אם קיבל אישור לכך מן הממונים עליו או אם הדבר מחויב מתוקף תפקידו.
- 5.5. כי לא יתחייב בשם הקיבוץ שום התחייבות שאינה בסמכותו המלאה.
- 5.6. כי ישתף פעולה עם הצוותים החינוכיים בקיבוץ ועם יועצים ומדריכים חינוכיים הבאים איתו במגע במסגרת עבודתו.
- 5.7. כי אין לו הרשעות בעבירות מין והוא מתחייב להמציא אישור מהמשטרה המעיד על כך, בהתאם לדרישות החוק.
- 5.8. כי ישמע להוראות האחראים עליו ותמלא כל תפקיד אשר יוטל עליו במסגרת העבודה במסירות, בנאמנות ובמימונות גבוהה.
- 5.9. כי ישמור על רכוש הקיבוץ וענף החינוך וינקוט בכל הצעדים הדרושים למניעת אבדן או קלקול רכוש זה.
- 5.10. כי לא ישתמש ברכוש הקיבוץ ו/או ענף החינוך ו/או לצרכיו הפרטיים.
- 5.11. כי הוצג בפניו התקנון למניעת הטרדה מינית וכי הוא מתחייב לנהוג לפיו.

6. שמירת סודיות

העובד מתחייב לא לגלות כל מידע אשר יגיע אליו במהלך עבודתו בקיבוץ ולא למסור פרטים כלשהם על עבודתו, ובמיוחד פרטים הנוגעים לצנעת הפרט של הילדים איתם תעבוד, לכל אדם ו/או גוף, אלא אם הדבר מחויב מתוקף תפקידו.

7. תוקף ההסכם

- 7.1. הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום : 23/11/2025 ועד לסיומו כאמור להלן.
- 7.2. צד המעוניין להביא הסכם זה לסיומו יודיע על כך לצד השני בהודעה מוקדמת בהתאם לקבוע בחוק. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה על העובד להמשיך בתפקידו, אלא אם יקבע אחרת ע"י הקיבוץ.
- 7.3. על אף האמור לעיל יהיה הקיבוץ רשאי להביא הסכם זה לסיומו ללא הודעה מוקדמת וללא תשלום דמי הודעה מוקדמת בנסיבות בהן אין לדרוש ממעביד כי ימשיך להעסיק עובד, ובפרט אם העובד תמלך באמון הקיבוץ ו/או אם התנהגותו לא תעלה בקנה אחד מהנדרש ממנו כמדריך חברתי וכאיש חינוך ו/או אם הוא ייחשד בביצוע עבירה פלילית.

8. שונות

- 8.1. כל שינוי בהסכם זה יעשה בכתב וייחתם על ידי העובד ועל ידי מי שהוסמך לכך מטעם הקיבוץ.
- 8.2. הסכם זה מהווה גם "הודעה לעובדת" כמובנה בחוק הודעה לעובדת (תנאי עבודה) התשס"ב - 2002.

נספח א'

אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים 1

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג 1963- (להלן - החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדתו 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 לקצבה 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 לאו (להלן - תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובדת האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

(1) תשלומי המעביד -

(א) לקרן פנסיה אינם פחותים מ-141/3% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדתו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובדת בשיעור של 21/3% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל-12% גם 21/3% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובדת, בלבד; (ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 131/3% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדתו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 21/2% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה); (2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובדת, בלבד; שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובדת בשיעור של 21/3% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובדת.

(2) לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובדת ובו -

(א) הסכמת העובדת להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי הענין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב) ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובדת לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנגשלה או שהעובדת 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 עובדת לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.

1 י"פ תשנ"ח, ח' 4394; תש"ס, ס' 5; תשס"א, א' 1949.

הגדרת תפקיד מדריכה בחינוך החברתי מטרת התפקיד - מדריך במרחבים א'-ו'

מטלות ותחומי אחריות

- קיום פעילות חינוכית על בסיס התוכנית החודשית הקבועה.
- החזקת וניקיון המרחב החינוכי מידי יום.
- עבודה ושיתוף פעולה בעבודה ציונית.
- ליווי קידום והעצמה אישית של ילדי המרחב החינוכי.
- עבודה בכפיפות למוביל הבית ו/או מנהלת מערכת החינוך.
- שיתוף פעולה עם צוות החינוך החברתי במקרה הצורך - של המרחבים השונים ונעורים.
- ליווי הסעות ביה"ס בשעות הבוקר וצהריים.
- הוצאה לפועל של תוכניות חופשים בחופשות ביה"ס לאורך כל השנה כולל החופש הגדול.
- קיום פגישת עבודה שבועית עם מוביל הבית / וצוות ההדרכה
- קיום פגישת עבודה חודשית עם מנהל החינוך החברתי במסגרת ישיבות צוות או במסגרת מפגש אישי.
- השתתפות בפורום מדריכים 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 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 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 הבירור.

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 ההטרדה 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 ימי 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 לעיונך 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 ימי 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 ההיעדרות. 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. 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
אופק הד כהן	10-בנק לאומי	895	2508106

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 שיעשו במידע;
- (ה) מומלץ כי אדאג לגיבוי ושמירה של תלושי השכר שיישלחו 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.

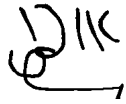
כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית שלי

ofek.cohen1993@gmail.com

אישור וחתימה

סטטוס המועמד/ת להצעת
העבודה
מאשר/ת את ההצעה

חתימת העובד/ת



תאריך חתימת העובד/ת
18/11/2025

שליחה וחתימה

סטטוס משאבי אנוש
הושלם שליחה למנהל/ת קהילה

תאריך

18/11/2025



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