<u>הודעה לעובד - תנאי עבודה</u>

נחתם בתאריך: 16/07/2026

1. **<u>שם המעסיק:</u> קיבוץ רמת השופט**

<u>מען:</u> רמת השופט

<u>שם העובד:</u> טל סביר **ת.ז.:** 2 1 9 7 0 7 8 1 7 **נייד:** 0515034499 **מייל:** maayansavir89@gmail.com

2. **תאריך תחילת העבודה:** 14/07/2026
3. **תפקידיו העיקרים של העובד הם כלהלן:** מדריך
4. **שם הממונה הישיר על העובד (שם/תפקיד) או תואר התפקיד של הממונה הישיר:** מנהל/ת חינוך חברתי
5. **הבסיס שלפיו משולם השכר:**
6. **שכרו של העובד:** 25.07 **₪ לשעה ברוטו (כחוק)**
7. **פירוט כלל התשלומים שישולמו לעובד כשכר עבודה הוא כלהלן:**

תשלומים קבועים:

סוג התשלום	**מועד התשלום- עד ה- 9 לכל חודש**
נסיעות - גר: רמת השופט	0 ₪ **ליום עבודה**
<u>ימי הבראה</u> - בכפוף להשלמת שנת עבודה	**אחת לשנה**

תשלומים שאינם קבועים:

מועד התשלום	**סוג התשלום**
עד ל-9 לכל חודש במידה ונוצלו ימי חופשה ע"י העובד באותו החודש.	**ימי חופשה -** על פי הוראות חוק חופשה שנתית בהתחשב בוותק והיקף המשרה של העובד**.**
עד ל-9 לכל חודש במידה ונוצלו ימי מחלה ע"י העובד באותו החודש.	**ימי מחלה -** על פי הוראות חוק דמי מחלה ובכפוף להצגת אישור רפואי תקין. דמי מחלה ישולמו רק בגין ימים בהם אמור היה העובד לעבוד ונבצר ממנו לעשות כן עקב מחלתו.

8. **היקף המשרה/ימי ושעות העבודה:**
ע"פ צרכי מקום העבודה בכפוף להנחיות של מנהל הענף ובהתחשב בפירוט שבנספח המצורף.
9. **אורך שבוע עבודה רגיל - עד 40 שעות עבודה.**
10. **יום המנוחה השבועית של העובד: <u>שבת, חל איסור מוחלט לעבוד בשבת!!!!</u>**
11. העובד מצהיר כי הוצג בפניו התקנון למניעת הטרדה מינית וכי הוא מתחייב לפעול לפיו. העובד מצהיר כי ידוע לו שהממונה על מניעת הטרדה מינית בקיבוץ היא: נועה בר זיו טלפון: 052-3267653
12. **<u>תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם:</u>**

בהגיע המועד ע"פ הדין לביצוע ההפרשות תימסר לעובד הודעה מתאימה

נספח להודעה לעובד - ע"פ חוק העסקת נוער

- תחילת עבודה מותנת בחתימה על טופס 101, אישור רפואי וחתימה על טופס הודעה לעובד.
- חל איסור להעסיק נערים מתחת לגיל 14.
- ניתן לעבוד עד 8 שעות ביום (גם אם עובד ביותר ממקום אחד).
- בין עבודה לעבודה נדרשת מנוחה של 14 שעות.
- חל איסור מוחלט לעבוד שעות נוספות!
- אחרי 6 שעות עבודה ברצף יש לקבל מנוחה של 45 דק', מתוכן 30 דק' ברצף.
- ההפסקה לא נכללת במכסת שעות העבודה אלא אם הנער נדרש על ידי מעבידו להישאר במקום העבודה בעת ההפסקה
- אסור לעבוד בשבתות כלל!
- נער זכאי למנוחה של 36 שעות ברציפות.
- נערים בגילאים 15-14 יכולים לעבוד עד 20:00 לכל המאוחר. חל איסור בגילאים אלו לעבוד בין 20:00 ל- 8:00 בבוקר.
- נערים בגילאים 18-16 מותר לעבוד עד 22:00 לכל המאוחר. חל איסור לעבוד בין 22:00 ל 6:00 בבוקר.
- ניתן לעבוד בחופשות בלבד. נערים מעל גיל 16 יכולים לעבוד גם במהלך הלימודים אחרי סיום יום הלימודים (יש להביא צילום של מערכת שעות).
- נערים בני 16 ומעלה רשאים לעבוד 5 ימים בשבוע לכל היותר ובתנאי שלא יעלה על 40 שעות שבועיות.
- תקופת התלמדות/ניסיון, ימי הכנה וישיבות עבודה- הינם בתשלום.

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 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 - ייפגע.

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 - המוטרדת 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 הזההוא 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 שבוחרת 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 שרב 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 : **<u>דיווח על נוכחות בעבודה בעקבות התיקון החדש לחוק הגנת השכר</u>**

חובתנו החוקית כמעביד, במיוחד לאור התיקון לחוק הגנת השכר שנכנס לתוקף בחודש פברואר 2009, לנהל רישום נוכחות בעבודה **<u>לכלל</u>** 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 **<u>באותו היום או בסמוך לכך ומוקדם ככל הניתן</u>** 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 יימסר 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.

הנדון : **<u>דיווח על נוכחות בעבודה בעקבות התיקון החדש לחוק הגנת השכר</u>**

חובתנו החוקית כמעביד, במיוחד לאור התיקון לחוק הגנת השכר שנכנס לתוקף בחודש פברואר 2009, לנהל רישום נוכחות בעבודה **<u>לכלל</u>** 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 **<u>באותו היום או בסמוך לכך ומוקדם ככל הניתן</u>** 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 יימסר 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.

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?

אין לי קרן פנסיה פעילה

פרטי חשבון בנק

שם בעל החשבון	בנק	מספר סניף	מספר חשבון
טל סביר	20-בנק מזרחי טפחות	474	580507

אישור וחתימה

סטטוס המועמד/ת להצעת העבודה	תאריך חתימת העובד/ת	חתימת העובד/ת
מאשר/ת את ההצעה	16/07/2026	

שליחה וחתימה

סטטוס משאבי אנוש	תאריך
הושלם שליחה למנהל/ת קהילה	16/07/2026

חתימה מנהל/ת קהילה

סטטוס מנהל/ת קהילה

מאושר