הסכם עבודה
שנערך ונחתם בקיבוץ רמת השופט ביום: 12/07/2026

בין: קיבוץ רמת השופט אגש"ח מס' 570001743
(להלן: "הקיבוץ")
מצד אחד

לבין:
שם העובד: מיכל לביא **ת.ז.:** 206943748 **נייד:** 0546663709 **מייל:** michallavy2222@gmail.com

(להלן "העובדת")

מצד שני

הואיל והקיבוץ מעוניין להעסיק את העובדת כמצילה בעונת הרחצה בבריכת השחייה בקיבוץ;
והאיל והעובדת בעלת תעודה של מצילה מוסמכת (סיים את הקורס בהצלחה) והיא הציגה עצמה כבעל כישורים, ידע וניסיון הנדרשים למילוי התפקיד וכן הינה מחזיקה באישור כי עברה השתלמות בעזרה ראשונה;
והואיל והעובדת הביעה רצונה לעבוד בקיבוץ בתפקיד של מצילה כפי שמוגדר בהסכם זה;
והואיל וברצון הצדדים לקבוע בהסכם זה את תנאי העסקתה של העובדת.

לפיכך הוסכם, הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:
1. מבוא

1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
1.2. הסכם זה היא אישי ומיוחד ומסדיר את היחסים בין הקיבוץ לבין העובדת וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתה של העובדת בקיבוץ.

2. תקופת ההסכם

2.1. הסכם זה, על כל האמור בו, יחול על הצדדים החל מיום 23/05/2026 ועד לסיום עונת הרחצה, במועד שייקבע ע"י מנהל הבריכה.
2.2. כוונת הצדדים הינה כי המצילה ימלא את תפקידו עד לסיום עונת הרחצה, אך סיום ההסכם לפני תום עונת הרחצה, ע"י מי מהצדדים, לא ייחשב כהפרת ההסכם.
2.3. צד המעוניין להביא הסכם זה לסיומו במהלך עונת הרחצה יודיע על כך לצד השני בהודעה מוקדמת בהתאם לחוק הודעה מוקדמת. בתקופת ההודעה המוקדמת תהיה על העובדת להמשיך בתפקידו, אלא אם ייקבע אחרת ע"י הקיבוץ.
2.4. על אף האמור לעיל, תהיה הקיבוץ רשאי להביא הסכם זה לסיומו ללא הודעה מוקדמת וללא תשלום דמי הודעה מוקדמת, בנסיבות בהן אין לדרוש ממעביד כי ימשיך להעסיק את עובדת, ובפרט אם העובדת תמעל באמון הקיבוץ ו/או תיחשד בביצוע עבירה פלילית ו/או אם התנהגותה לא תעלה בקנה אחד עם הנדרש ממנו כמצילה.

3. התפקיד

3.1. העובדת תועסק בקיבוץ בתפקיד של מצילה ותהיה כפופה למנהל הבריכה (להלן: האחראית").
3.2. העובדת תעבוד במשרה ימים בשבוע. העובדת תעבוד בימים חלקית, משתנה לפי סידור עבודה ובתיאום מראש. למען הסר ספק מובהר כי העובדת לא תועסק 7 ימים בשבוע.
3.3. העובדת תדווח על נוכחותה בעבודה כמקובל בקיבוץ.

3.4. העובדת תמלא את כל חובותיה של מצילה, כנדרש בחוק, לרבות חובות אלה:
3.4.1. תהיה אחראית על בטיחות המתרחצים;
3.4.2. תהיה אחראית לדווח על בעיות אחזקה, ולניקיון היומיומיים של הבריכה וסביבתה ותבצע סריקות תכופות של סביבת הבריכה, וקשר עם מנהל התפעול;
3.4.3. תדאג לסדר בתוך הבריכה, לרבות בכל הקשור לעומס המתרחצים ולשמירה על כללי הבטיחות בבריכה;
3.4.4. תגיש עזרה במים לזקוקים לה;
3.4.5. תחזיק תיק עזרה ראשונה ותגיש עזרה ראשונה לנזקקים;
3.4.6. תשמור על ציוד ההצלה ויבטיח תקינותו בכל עת;
3.4.7. תהיה אחראית על הטיפול היומי ברובוט, לרבות ניקיונו, בתיאום עם מנהל תפעול;
3.4.8. תימנע משתיית אלכוהול או משימוש בסמים;
3.4.9. תהיה אחראית שבכל שעות פעילות הבריכה יהיה מציל/ה בבריכה ובמידת הצורך שני מצילי ים.
3.5. בשעות הרחצה לא תעזוב העובדת את נקודת ההצלה, אלא אם יוחלף על ידה מציל/ה מוסמך אחר. אם תיאלץ העובדת לעזוב את הבריכה בשל סיבת חירום תדאג להוצאת כל המתרחצים מתחומי הבריכה ולנעילת שער הבריכה.
3.6. בשעות פתיחת הבריכה, תתפקד העובדת כמצילה, ולא תעסוק בכל עיסוק או עניין אחר.
3.7. הקיבוץ רשאי לשנות את שעות הפתיחה והסגירה של הבריכה מעת לעת, לרבות את שעות הרחצה הלילית, ושעות עבודתו של המצילה ישתנו בהתאם.
3.8. יום המנוחה השבועי של העובדת – שבת.
3.9. העובדת תציג בפני הקיבוץ את תעודת המצילה שברשותה וכן תציג אישור כי עבר, כנדרש בחוק, השתלמות בעזרה ראשונה ובהצלה וכי טרם עברו שנתיים מאז עבר את ההשתלמות.
3.10. על העובדת לשמור על רכוש הקיבוץ ולהודיע לאחראית באופן מידי על כל מקרה של קלקול או נזק לרכוש.
3.11. על העובדת לבדוק ולוודא באופן שוטף כי הבריכה וסביבתה עומדים בתנאי התברואה, התחזוקה והציוד הנדרשים על פי כל דין, לרבות איכות מי הבריכה, ציוד החיטוי והבדיקה, חדרי שירות, מספר המתרחצים, שילוט, ציוד עזרה ראשונה וכו'.
3.12. העובדת יבצע במסירות ובקפדנות את כל התפקידים המוטלים על מצילה על מנת לוודא את שלומם ובטיחותם של המשתמשים בבריכה.
3.13. העובדת לא יתחייב בשם הקיבוץ שום התחייבות שאינה בסמכותו המלאה או שיש לקבל עליה אישור מראש מהאחראית או מבעלי התפקידים האחרים בקיבוץ.
3.14. העובדת מצהיר כי ידוע לו שחל איסור מוחלט על שתיית אלכוהול ועישון סמים לפני התחלת העבודה ובמהלך העבודה.
3.15. העובדת מצהיר כי הוצג בפניו התקנון למניעת הטרדה מינית וכי היא מתחייב לנהוג לפיו. העובדת מצהיר כי ידוע לו שהממונה על מניעת הטרדה מינית בקיבוץ היא: נועה בר זיו טלפון: 052-3267653

4. משכורת ותנאים נלווים

4.1. בתמורה לעבודתו יקבל העובדת שכר בסך 70 ₪ (ברוטו) לשעה.
4.2. בגין עבודה בשעות נוספות (מעל 8 שעות ביום או 42 שעות בשבוע) ובגין עבודה בשבת יקבל העובדת תוספת כקבוע בחוק. מובהר כי עבודה בשעות נוספות או עבודה בשבת מותנית באישור מראש של האחראית, לעצם העבודה ולמספר השעות המאושרות לביצוע בפועל.
4.3. נסיעות: העובדת זכאית להחזר נסיעות בגובה 0 ₪ ליום עבודה. או הואיל והעובדת מתגוררת בקיבוץ היא אינה זכאי להחזר הוצאות נסיעה.
4.4. העובדת תהיה זכאי לימי חופשה שנתית בהתאם לאמור בחוק. יציאה לחופשה תהיה בתיאום עם האחראית.
4.5. העובדת זכאי לדמי מחלה בהתאם לקבוע בחוק ועל פי אישורים רפואיים. העובדת מצהיר כי במועד החתימה על הסכם זה היא במצב בריאותי תקין וכי אין לו כל מגבלה בריאותית לביצוע העבודה והיא מתחייב לדווח לקיבוץ

על כל שינוי במצבו הבריאותי העשוי להשליך על עבודתו.
4.6. העובדת מתחייב לדווח לאחראית על היותו בחופשת מחלה ועל התקופה המשוערת בה לא תהיה מסוגל לעבוד בתוך 3 ימים, לכל היותר, מהיום הראשון להיעדרותו.

1. ביטוח פנסיוני
(א) הקיבוץ יבטח את העובדת בקרן פנסיה לפי בחירתה העובדת (להלן - "הפוליסה") ובהתאם לחוק.
(ב) בכפופה להנחיות שתקבענה מעת לעת על ידי נציבות מס הכנסה ולפי התקרה המותרת בניכוי, האגודה תעביר לפוליסה, מדי חודש את הסכומים הבאים -
(1) סכום השווה ל- % 8.333 מהמשכורת עבור רכיב פיצויי פיטורים.
(2) סכום השווה ל- 6.5% מהמשכורת לתגמולים.
(ג) העובדת נותנת בזאת לאגודה הוראה בלתי חוזרת, לנכות מדי חודש מהמשכורת סכום השווה ל- 6% מהמשכורת ולהעבירם לפוליסה בגין השתתפותו במרכיב התגמולים בפוליסה.
(ד) העובדת תישא בכל מס שיחול בגין ההפרשות והניכויים לפוליסה ולתוכנית מעבר לתקרה המוכרת לניכוי ללא חבות, כפי שתהיה מעת לעת וככל שתהיה. למען הסר ספק מובהר בזאת כי האגודה לא תגלם את המס כאמור בסעיף זה.
(ה) הצדדים מצהירים בזאת כי הם מאמצים את כל התנאים המפורטים ב- "אישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים", בנוסח המצורף כנספח א' להסכם זה, ומאשרים כי הפרשות האגודה לפיצויי פיטורים כאמור יבואו במקום חבות האגודה לתשלום פיצויי פיטורים לעובדת והאגודה לא תהיה חייבת בתשלום נוסף כלשהו מעבר לכך בכל מקרה של סיום עבודת העובדת מכל סיבה שהיא, וזאת לפי ההסדר הקבוע בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.
בכפופה לאמור לעיל, האגודה מצהירה כי היא מוותרת על כל זכות שלה להחזר כספים מתוך תשלומיה לפוליסה, אלא אם כן נשללה זכות העובדת לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, ובמידה שנשללה, או שהעובדת משך כספים מהפוליסה שלא בשל אירוע מזכה; לעניין זה, "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.
5. שונות
5.1. הסכם זה יבוא במקום כל ההסכמים הקודמים, בכתב או בעל-פה, בין הקיבוץ לבין העובדת.
5.2. כל שינוי ו/או ביטול של הסעיף מסעיפי ההסכם זה תהיה בר תוקף אך ורק אם נעשה בכתב ונחתם על ידי שני הצדדים.
5.3. הסכם זה מהווה גם "הודעה לעובדת" כמובנה בחוק הודעה לעובדת (תנאי עבודה) התשס"ב-2002. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובדת מכח כל דין, צו הרחבה או מקור אחר.

נספח א'

אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים 1
בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג1963- (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"ד1964- (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 מ141/3%- 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 ל12%- 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 שנשללה 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, 4394; תש"ס, 5; תשס"א, 1949.

<u>מהי הטרדה מינית</u>

<u>הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים:</u>

1) **סחיטת אדם לביצוע מעשה מיני** - איום בסגנון" "אם"... אז..."
<u>לדוגמה</u>: מנהל המאיים לפטר עובדת אם לא תקיים איתו יחסים מיניים.
2) **מעשה מגונה** - נגיעות, לטיפות, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכו', בניגוד לרצונו של אדם.
<u>לדוגמה</u>: 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. <u>לדוגמה</u>: 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. <u>לדוגמה</u>: 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. <u>לדוגמה</u>: "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.**
<u>לדוגמה</u>: 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).

<u>מהי התנכלות</u>

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.

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
מיכל לביא	12-בנק הפועלים	625	354478

קבלת תלושים במייל

הנדון: <u>טופס הסכמה לקבלת תלוש שכר באמצעות דואר אלקטרוני</u>

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 זכויותיי לעניין שימושים שייעשו 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 האלקטרונית הפרטית שלי

michallavy2222@gmail.com

אישור וחתימה

סטטוס המועמד/ת להצעת העבודה	תאריך חתימת העובד/ת	חתימת העובד/ת
מאשר/ת את ההצעה	20/05/2026	

שליחה וחתימה

סטטוס משאבי אנוש	תאריך	
הושלם שליחה למנהל/ת קהילה	12/07/2026	מאיה דרור מנהלת מש"א

חתימה מנהל/ת קהילה

סטטוס מנהל/ת קהילה

מאושר