

הסכם עבודה

שנערך ונחתם בקיבוץ רמת השופט ביום: 06/09/2026

בין: קיבוץ רמת השופט מס' 570001743

(להלן: "המעסיק" ו/או "הקיבוץ")

מצד אחד

לבין:

שם העובד: שרון הדר ת.ז.: 5 2 0 9 7 1 6 2 3 **נייד:** 0587353999 **מייל:** 158hadats@gmail.com
(להלן: "העובדת")

מצד שני

הואיל: והעובדת מועסקת בקיבוץ החל מיום 07/09/2026 בתפקיד מטפלת מחליפה לפי קריאה, במערכת החינוך לגיל הרך (להלן: "התפקיד");
והואיל: והקיבוץ מעוניין להמשיך ולהעסיק את העובדת בתפקיד;
והואיל: והצדדים מעוניינים להעלות על הכתב בהסכם זה את תנאי העסקתה המעודכנים של העובדת;
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 של העובדת 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 העובדת.

2. התפקיד וזמני העבודה

- 2.1. העובדת תועסק בתפקיד מטפלת מחליפה במערכת החינוך לגיל הרך. העובדת תהיה כפופה למנהלת החינוך לגיל הרך ו/או מי שימונה מטעמה (להלן: "האחראית") ותישמע להוראותיה והנחיותיה.
- 2.2. העובדת תמלא את כל התפקידים והמטלות הנדרשים לשם ביצוע התפקיד אשר הוטל עליה, לרבות: טיפול בילדים, האכלתם, ניקיון הילדים, החלפת טיטולים, סידור וניקיון מקום העבודה וסביבתו וכן כל עבודה אחרת שתוטל עליה על ידי האחראית.
- 2.3. העובדת תעבוד בהיקף משתנה, על פי צרכי מערכת החינוך לגיל הרך ו"לפי קריאה". ימי ושעות עבודתה ייקבעו על ידי האחראית.
- 2.4. העובדת מצהירה כי ידוע לה שמתכונת העסקה "לפי קריאה" מעצם טבעה אינה קבועה וכי מספר שעות העבודה היומיות / השבועיות או החודשיות עשוי להשתנות, על פי צרכי הקיבוץ. מוסכם כי תקופות שבהן תיקרא העובדת לעבודה בשעות ספורות בלבד או שכלל לא תיקרא לעבוד, לא ייחשבו כהרעת תנאים ביחס לתקופות בהן הועסקה שעות רבות יותר. למען הסר ספק מובהר כי הקיבוץ אינו מתחייב כלפי העובדת להיקף משרה מסוים.
- 2.5. העובדת מצהירה בזאת כי ידוע לה ששיבוצה לעבודה בגנים השונים יהיה בהתאם לצרכי המערכת ולהנחיות שיימסרו לה ע"י האחראית וייתכן כי יהיו ימים בהם תידרש לעבוד ביותר מגן אחד.
- 2.6. העובדת תמלא דו"ח נוכחות בעבודה כמקובל בקיבוץ, בכניסה וביציאה מהעבודה וכן תדווח על היעדרויות (מפאת חופשה, מחלה וכיו"ב).
- 2.7. יום המנוחה השבועי של העובדת – יום שבת.

3. תמורה ותנאים נלווים

- 3.1. בתמורה לעבודתה תקבל העובדת שכר בסך 40 ש"ח (ברוטו) לשעה.
- 3.2. בתמורה לעבודה בשעות נוספות ישלם המעסיק לעובדת תוספת כקבוע בחוק בעניין זה. מובהר כי תשלום עבור שעות נוספות מותנה באישור האחראית מראש לעצם העבודה בשעות נוספות ולמספר השעות הנוספות בפועל.
- 3.3. שכר העובדת ישולם עד ה-9 לכל חודש בגין החודש הקודם.
- 3.4. בגין כל יום עבודה בפועל ישלם הקיבוץ לעובדת הוצאות נסיעה מביתה לעבודה ובחזרה 0 ₪ ברוטו. (העובדת מתגוררת/ת בסמוך למקום העבודה ולכן אינו/ה זכאי/ת להחזר נסיעות)
- 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. העובדת תהיה זכאית לימי חופשה בהתאם לקבוע בחוק חופשה שנתית ועל פי היקף משרתה בפועל. מועדי היציאה לחופשה יקבעו ע"י האחראית, במידת האפשר תוך התחשבות בבקשות העובדת. צבירת חופשה תתאפשר בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית. אחת לשנה קלנדרית יהיה על העובדת לצאת לחופשה של שבוע רצוף.
- 4.2. העובדת תהיה זכאית לדמי מחלה על פי הקבוע בחוק דמי מחלה. זכויות העובדת לדמי מחלה יהיו על פי אישור רפואי תקין בלבד. העובדת מתחייבת לדווח לאחראית או למובילה על היותה בחופשת מחלה ועל התקופה המשוערת בה לא תהא מסוגלת לעבוד בתוך 3 ימים, לכל היותר, מהיום הראשון להיעדרה. דמי מחלה ישולמו לעובדת רק בגין ימים בהם היתה אמורה לעבוד ונבצר ממנה לעשות כן עקב מחלה.
- 4.3. העובדת תהיה זכאית לדמי הבראה בהתאם לכללים ולשיעורים הקבועים בצו ההרחבה לעניין זה ובהתאם להיקף משרתה בפועל.
- 4.4. הקיבוץ יבטח את העובדת בקרן הפנסיה לפי בחירתה (להלן: "הקרן"). הקיבוץ יפקיד בקרן סכומים בהתאם לתקנות הקרן אך לא פחות מ-6.5% עבור תגמולים ו-6% עבור פיצויי פיטורים. הקיבוץ ינכה משכר העובדת 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.
- 4.5. 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 כ"נספח א".
- 4.6. בהתאם לאמור באישור הכללי הנ"ל ינהגו הצדדים כלהלן:
 - 4.6.1. עם סיום עבודתה מכל סיבה שהיא (לרבות התפטרות), תקבל העובדת לידיה את הבעלות המלאה בפוליסה (כולל רכיב פיצויי הפיטורים), אלא אם נשללה זכות העובדת לפיצויי פיטורים כאמור באישור הכללי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.
 - 4.6.2. הסכומים הצבורים בפוליסה עבור פיצויי פיטורים (6% מהמשכורת) יבואו במקום מלוא פיצויי הפיטורים שיגיעו לעובדת עם סיום עבודתה.

5. התחייבויות העובדת

- 5.1. העובדת מתחייבת למלא את תפקידה במסירות ובנאמנות.
- 5.2. העובדת מתחייבת למלא אחר כללי ההתנהגות והנהלים האחרים הנהוגים בקיבוץ ו/או אשר יונהגו על ידי הקיבוץ, ולהקפיד על חינוך הילדים על פי החלטות מוסדות החינוך של הקיבוץ.
- 5.3. העובדת מתחייבת לשמור על תקינות הציוד שבגן ולדווח באופן מיידי על ציוד שאינו תקין או אינו בטיחותי.
- 5.4. העובדת תנהג בדרך מכובדת כלפי צוות החינוך לגיל הרך וכלפי ילדי הגן והוריהם. כמו כן, העובדת מתחייבת לקיים יחסי עבודה טובים עם הממונים עליה ועם חבריה לעבודה, ומתחייבת לנהוג כלפיהם וכלפי כל גורם חיצוני בהגינות ובאדיבות.

5.5. העובדת לא תארח בגן אורחים ללא אישור מראש מהמובילה.

5.6. העובדת מצהירה שידוע לה כי השימוש בטלפונים ניידים בזמן העבודה אסור, אלא במקרים דחופים בלבד, וכי

המעסיק רשאי לקבוע נהלים שיבטיחו את ביצוע האמור בסעיף זה.

5.7. העובדת מצהירה כי היא כשירה לעבודה והיא מתחייבת להודיע לממונים עליה על כל שינוי במצבה, העשוי להשליך על עבודתה.

5.8. העובדת מצהירה כי הוצג בפניה התקנון למניעת הטרדה מינית וכי היא מתחייבת לפעול לפיו. העובדת מצהירה כי ידוע לה שהאחריות למניעת הטרדה מינית בקיבוץ היא רותי תדמור.

6. שמירת סודיות

6.1. העובדת מתחייבת כי היא 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 עובדת ומשפחותיהם, וכי היא תשמור כל מידע כזה באופן שלא יאפשר את גילוי, בין בתקופת העבודה ובין לאחריה.

7. תקופת העבודה וסיומה

7.1. הסכם זה, על כל האמור בו, יחול על הצדדים החל מיום 07/09/2026 תחילת עבודתה 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 העובדת להמשיך בעבודתה, 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 העובדת הפרה יסודית את התחייבותיה 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. שונות

8.1. הסכם זה הינו ההסכם הסופי והמחייב בין הצדדים והוא מבטל כל הסכם ו/או הסכמה קודמת, בכתב או בע"פ.

8.2. הסכם זה מהווה גם "הודעה לעובד" כמובנה בחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) התשס"ב - 2002.

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 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 - 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 - 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 הזה הוא הציפייה 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 השופים** מתייחס בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות, ודורש ממנהליה ומעובדיה **להימנע** מהן.

במקרה של ספק - יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. **קיבוץ רמת השופים** 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 השופים 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 וימי העבודה ועל ימי היעדרות (חופשה, מחלה, מילואים וכו"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 האישית/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 : 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 וכו"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 האישית 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, תבטח, 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
הדר שרון	12-בנק הפועלים	722	614618

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 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

158hadats@gmail.com

אישור וחתימה

חתימת העובד/ת



תאריך חתימת העובד/ת

06/09/2026

סטטוס המועמד/ת להצעת

העבודה

מאשר/ת את ההצעה

שליחה וחתימה

תאריך

06/09/2026

סטטוס משאבי אנוש

הושלם שליחה למנהל/ת קהילה


מאיה דרור
מנהלת מש"א

חתימה מנהל/ת קהילה

סטטוס מנהל/ת קהילה

מאושר

