

## הסכם עבודה

שנערך ונחתם בקיבוץ רמת השופט ביום: 04/05/2025

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

### מצד אחד

לבין:

**שם העובד:** יולי גוטמן **ת.ז.:** 3 5 2 3 4 9 2 8 **נייד:** 0535328737 **מייל:** youliegu@gmail.com  
(להלן: "העובדת")

### מצד שני

**והואיל** והעובדת מועסקת כמטפלת בגיל הרך  
**והואיל** והצדדים מעוניינים להעלות על הכתב את תנאי ההעסקה 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.
- 1.3. העובדת מתחייבת כי בכל תקופת עבודתה בקיבוץ היא לא תהיה עובדת של כל מוסד ו/או גוף אחר ולא תעסוק בכל עבודה אחרת, אלא אם קיבלה אישור לכך מהקיבוץ.

#### 2. התפקיד

- 2.1. העובדת תהיה כפופה להוראות והנחיות מנהלת הגיל הרך ו/או מי שימונה על ידה (להלן: "האחראית") ותישמע להוראותיה.
- 2.2. העובדת תועסק כמטפלת בגיל הרך ותמלא את כל התפקידים והמטלות הנדרשים לשם ביצוע התפקיד כגון: טיפול בילדים, נקיון ואחזקת הבית וכן כל עבודה אחרת שתוטל עליה על ידי האחראית.
- 2.3. מובהר כי הקיבוץ יהיה רשאי לשנות את תפקידה של העובדת ו/או להעבירה לעבודה בבית ילדים אחר בהתאם לצרכיו ולשיקול דעתו, מבלי שהדבר ייחשב להרעת תנאים.

#### 3. זמני העבודה והיקף

- 3.1. העובדת תעבוד בימים משתנים בשעות משתנות לפי סידור העבודה ובתיאום מראש
- 3.2. העובדת תשתתף בישיבות צוות הגן ו/או ישיבות צוות חינוכי אחר ו/או פגישות עם הורים וכן במסיבות ו/או אירועים אחרים שיערכו בגן או בקיבוץ עפ"י הוראות האחראית, גם במקרה בו פעילויות אלו יתקיימו לאחר שעות העבודה הרגילות.
- 3.3. העובדת תמלא דו"ח נוכחות בעבודה כמקובל בקיבוץ, ותדווח על שעות הכניסה והיציאה מהעבודה ועל כל היעדרות (מחמת מחלה, חופשה וכיו"ב).

#### 4. תמורה ותשלומים נלווים

- 4.1. בתמורה לעבודתה תקבל העובדת שכר בסך 36 ₪ (ברוטו) לשעת עבודה. שכרה של העובדת יהיה צמוד לתוספות היוקר שתשלמנה לעובדים במשק בהתאם לצווי ההרחבה בעניין זה.
- 4.2. בתמורה לעבודה בשעות נוספות (מעבר ל-9 שעות ביום או מעבר ל-42 שעות בשבוע) ישלם הקיבוץ לעובדת תוספת כקבוע בחוק בעניין זה. מובהר כי תשלום עבור שעות נוספות מותנה באישור האחראית מראש לעצם העבודה בשעות נוספות ולמספר השעות הנוספות בפועל.
- 4.3. בגין כל יום עבודה בפועל ישלם הקיבוץ לעובדת הוצאות נסיעה מביתה לעבודה ובחזרה 0 ₪ ברוטו.
- 4.4. הקיבוץ ינכה משכרה של העובדת את כל המיסים המחויבים על-פי דין.

#### 5. תנאים סוציאליים

- 5.1. העובדת תהיה זכאית לחופשה שנתית על פי הכללים בחוק חופשה שנתית, ובהתאם להיקף משרתה. היציאה לחופשה תהיה בתאום מראש עם האחראי ובהתחשב בצרכי העבודה. החופשה השנתית אינה ניתנת לצבירה מעבר לשנתיים. מדי שנה קלנדרית יהיה על העובדת לצאת לשבוע חופשה רצוף.
- 5.2. העובדת זכאית לדמי מחלה במכסה הקבועה בחוק על פי אישורים רפואיים. העובדת מצהירה כי היא בריאה וכשירה לעבודה ביום חתימת הסכם זה והיא מתחייבת לדווח לאחראית על כל שינוי במצב בריאותה העשוי להשליך על עבודתה. הקיבוץ רשאי לשלוח את העובדת לבדיקת רופא מטעמו.
- 5.3. העובדת מתחייבת לדווח לאחראית על היותה בחופשת מחלה ועל התקופה המשוערת בה לא תהיה מסוגלת לעבוד בתוך 3 ימים, לכל היותר, מהיום הראשון להיעדרותה.
- 5.4. העובדת זכאית לדמי הבראה על פי דין ועל פי היקף משרתה.
- 5.5. הקיבוץ יבטח את העובדת בקרן פנסיה, לרבות לפיצויי פיטורים, על פי התנאים והשיעורים הקבועים בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק שפורסם ביום 30.12.07.

#### 6. ביטוח פנסיוני

- (א) הקיבוץ יבטח את העובדת בקרן פנסיה בחברה לפי בחירתה 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 הפרשות 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.

## 7. התחייבויות העובדת

- 7.1. העובדת תמלא אחר כל כללי ההתנהגות והנהלים האחרים הנהוגים בקיבוץ ו/או במערכת החינוך.
- 7.2. מבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל מתחייבת העובדת:
  - א. לא לקנות ציוד ו/או להזמין שירותים עבור הגן, בקיבוץ או מחוצה לו, אלא לאחר קבלת אישור מהאחראית.
  - ב. לדווח לאחראית על כל אירוע חריג שהתרחש בגן ו/או הקשור לילדים המתחנכים בו.
- 7.3. העובדת אינה רשאית לארח בגן אורחים ללא אישור מראש מהאחראית.
- 7.4. העובדת לא תוציא ציוד או מסמכים כלשהם השייכים לקיבוץ מן המקום בו הם נמצאים במהלך הרגיל של העבודה, אלא אם קיבלה אישור לכך מן הממונים עליה או אם הדבר מחויב בתוקף תפקידה.
- 7.5. העובדת לא תתחייב בשם הקיבוץ שום התחייבות שאינה בסמכותה המלאה או שיש לקבל עליה אישור מהאחראית או מהקיבוץ.
- 7.6. העובדת מתחייבת לא לגלות לכל אדם ו/או גוף כל מידע ו/או ידיעה לגבי הקיבוץ ו/או חבריו ו/או הילדים המתחנכים בגן בו היא עובדת, ובפרט מידע הנוגע לצנעת הפרט, והיא תשמור כל מידע כזה באופן שלא יאפשר את גילוי, בין בתקופת העבודה ובין לאחריה.

## 8. תקופת העבודה וסיומה

- 8.1. הסכם זה, על כל האמור בו, יחול על הצדדים החל מיום 11/04/2025 צד המעוניין להביא הסכם זה לסיומו יודיע על כך לצד השני בהודעה מוקדמת בהתאם לקבוע בחוק הודעה מוקדמת.
- 8.2. למרות 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 תפר העובדת הפרה יסודית את התחייבויותיה כאמור בהסכם זה ו/או אם יהיה בהתנהגותה משום מעילה באמון הקיבוץ ו/או אם היא תיחשד בביצוע עבירה פלילית ו/או אם תנהג באלימות כלפי ילד בגן.
- 8.3. עם סיום עבודתה בקיבוץ, מתחייבת העובדת להעביר את תפקידה בצורה מסודרת ואחראית למחליפתה, לשביעות רצון הקיבוץ.

## 9. שונות

- 9.1. הסכם זה הינו הסכם אישי וכל זכויות העובדת יהיו על פי הסכם זה בלבד.
- 9.2. על הצדדים לא יחולו תקנות ו/או כללים ו/או נהלים ו/או נוהגים ו/או הסכמים קיבוציים ו/או הסכמי המורים החלים על עובדי משרד החינוך ו/או עובדי רשויות מקומיות ולא יחולו הסכמים ו/או מנהגים שיש או שיהיו לקיבוץ עם עובדים אחרים שלו.
- 9.3. הסכם זה הינו ההסכם הסופי והמחייב בין הצדדים והוא מבטל כל הסכם ו/או הסכמה אחרת בין הצדדים, הן בכתב והן בע"פ.
- 9.4. שינוי הסכם זה יהיה בכתב בלבד.

## 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) סחית 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 שבו הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית. לדוגמה: "אני מת לדפוק מזכירה" או "מה זה החצאית הקצרה הזו, את נראית כמו זונה".

**6) פרוסום 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 כאילו 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 הביורור.

### **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 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 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 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.

### **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.  
במידה והטופס לא הועבר, ידוע לי כי המעסיק יפתח עבורי קנפה 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
יולי גוטמן	31-הבנק הבינלאומי הראשון	131	520131

#### 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 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 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

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

## אישור וחתימה

סטטוס המועמד/ת להצעת  
העבודה  
מאשר/ת את ההצעה

חתימת העובד/ת



תאריך חתימת העובד/ת  
04/05/2025

## שליחה וחתימה

סטטוס משאבי אנוש  
הושלם שליחה למנהל/ת קהילה

תאריך

04/05/2025

  
מאיה דרור -  
מנהלת מש"א

## חתימה מנהל/ת קהילה

סטטוס מנהל/ת קהילה  
מאושר

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

