*לוגו המעסיק*

🙣 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ בע"מ 🙣

הסכם העסקה - אישי

**לכבוד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

אנו מבקשים לברך אותך על הצטרפותך למשפחת \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

בפניך מובא הסכם העסקה אישי המקפל בתוכו מידע מפורט וחשוב בדבר תנאי ההעסקה שלך בחברה. מכיוון שאנו מכבדים ומוקירים את עובדינו ומכיוון שחשוב לנו שקליטתך בחברתנו תהיה נוחה עבורך, נבקש ממך לעיין היטב בהסכם, להעלות את כל שאלותייך ואף להתייעץ עם כל אדם מטעמך בכל הקשור עמו עוד טרם החתימה.

לאחר החתימה על ההסכם נשמח למסור לך עותק ממנו על מנת שישמש אותך בכל פנייה לחברה הקשורה עם תנאי העסקתך.

ההסכם מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד אך מכוון לכל המגדרים.

נבקש לאחל לך הצלחה מרובה בעבודתך!

משפחת \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

רשימת נספחים ומספרם:

תעודת זהות של העובד (או דרכון)

רישיון נהיגה של העובד (אם יש צורך עבור ההעסקה)

רישיון רכב וביטוח רכב של העובד (אם יש צורך עבור ההעסקה)

1. הודעה לעובד על פרטי העסקה

2. הצהרת עובד על זכויות פנסיוניות

2א. האישור הכללי להחלת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

3. טופס פרטי חשבון בנק לעובד חדש

4. מדיניות החברה והוראות בדבר שימוש בתיבת דוא"ל, מחשב נייד, טלפון ומכשירים של החברה

5. כתב התחייבות לשמירה על סודיות, אי תחרות, אי שידול וקניין רוחני

5א. כתב התחייבות נוסף לאי תחרות לאחר סיום העסקה

6. דיווח שעות באמצעות שעון נוכחות – נהלי עובדים

7. שימוש ברכב חברה

7א. התחייבוית עובד בעניין שימוש בכל כלי רכב (רכב/אופנוע/קטנוע/ אופניים/אופניים חשמליים או בכל כלי אחר, חשמלי או לא)

8. מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר מינימום

9. מודעה לפי חוק חופשה שנתית

10. תקנון למניעת הטרדה מינית

11. טופס הסכמה לקבל תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים

12. טופס 101 – כרטיס עובד לרשות המיסים

\* התיבה  נועדה לצרכי בקרה פנימית של החברה בלבד. כל הנספחים הרשומים כאן הינם חלק מהסכם ההעסקה.

אני העובד/ת מאשר/ת כי קיבלתי לידיי עותק של ההסכם וכן של כל הנספחים המופיעים כאן למעלה ולאחר שקראתי אותם וניתנה לי האפשרות להתייעץ לגביהם, אני מאשר/ת את כל האמור בהם ויש בחתימתי כאן כדי לחייב אותי באמור בהם גם אם חתימתי או ראשי-התיבות של של שמי לא מופיעה על נספחים אלה ויש לראות בחתחמתי כאן אישור לכל האמור בהסכם ההעסקה ובנספחים אלה:

**שם העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**מספר זהות: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ חתימת העובד/ת: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

הסכם העסקה אישי

אשר נערך ונחתם **בתל אביב** ביום \_\_\_ בחודש \_\_\_\_\_\_\_\_\_, בשנת **2020**

בין: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ בע"מ, ח.פ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**חברה פרטית מוגבלת במניות, מאוגדת בישראל**

כתובת: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(להלן: "החברה" או "המעסיק") מצד אחד;

לבין:

|  |  |
| --- | --- |
| שם+משפחה: |  |
| תעודת זהות: |  |
| כתובת: |  |
| דוא"ל: |  |
| נייד: |  |

(להלן: "העובד") מצד שני;

**הואיל**: והעובד מיועד לעבוד בתפקיד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (להלן: "**התפקיד**") אצל החברה;

**והואיל**: והעובד מצהיר כי יש לו את כל הידע, היכולת, הזמינות והניסיון הדרושים לצורך ביצוע התפקיד באופן המיטבי ביותר;

**והואיל**: וידוע לעובד כי על סמך קורות חייו, השיחות עמו, מצגיו והצהרותיו, החברה הסכימה להעסיקו בתנאים הקבועים בהסכם זה;

**והואיל**: והעובד מצהיר כי אין ולא צפויים לו מגבלות או קשיים או צורך בהתאמות לצורך ביצוע תפקידו;

**והואיל**: וברצון הצדדים להתקשר ביחסי עובד-מעביד ולקבוע את תנאי ההעסקה בהתאם להוראות הסכם זה ונספחיו (להלן: "**ההסכם**");

**1. מבוא**

* 1. הצהרות הסכם זה ונספחיו הינם חלק בלתי נפרד מהסכם זה.
  2. ההגדרות בהסכם זה, כוחם יפה גם בנספחים.
  3. המינוחים וההדגשות נועדו לצורך נוחות הניווט בלבד.
  4. הסכם זה הינו אישי ומיוחד, המסדיר את היחסים בין החברה לבין העובד וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של העובד על-ידי החברה.
  5. על יחסי העבודה על פי הסכם זה לא יחול כל הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי שחל או יחול על עובדי החברה, ויחסי הצדדים יקבעו על פי הסכם זה בלבד, ככל שאין בכך כדי לסתור הוראה חוקית אחרת.

**2. ההעסקה**

* 1. **העסקה**: העסקתו של העובד תחל ביום הנקוב **בנספח מספר 1** (להלן: "**מועד תחילת ההעסקה**").
  2. **היקף משרה**: העובד יועסק בהיקף משרה ובתפקיד שנקובים **בנספח מספר 1** או בכל תפקיד אחר ברמה דומה, כפי שיידרש על ידי החברה.
  3. **כפיפות**: העובד מתחייב לבצע את התחייבויותיו וחובותיו כפי שיוטלו עליו על ידי החברה ו/או נציגיה ו/או מנהליו, מעת לעת.
  4. **ממונה**: העובד יהיה כפוף ממונה הישיר של העובד המתואר **בנספח מספר 1** ולממונים נוספים מעת לעת.
  5. **שקידה והעסקה בלעדית בחברה**: העובד מתחייב להקדיש את מלוא זמנו, תשומת ליבו, יכולתו ומרצו באופן בלעדי לשם ביצוע חובותיו בחברה ומתחייב שלא להתקשר, בין כעובד ובין בדרך אחרת בכל עסק, פעילות מסחרית ו/או מקצועית, בין בתשלום ובין אם לאו, במשך תקופת העסקתו, לרבות לאחר שעות העבודה, בסופי שבוע ו/או במשך תקופת חופשה, ללא הסכמה מראש ובכתב של החברה, שלא תסרב אלא מנימוקים סבירים. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי הוראות סעיף זה לא יגרעו מהתחייבויות העובד לאי-תחרות כפי שמופיע בנספחים של הסכם זה.
  6. **איסור העסקה במתחרה**: למען הסר ספק, עבודה או מתן שירותים על-ידי העובד, באפן ישיר ו/או עקיף, בשכר, ללא שכר או בדרך אחרת, לגוף ו/או אדם ו/או תאגיד ו/או יישות מתחרה של החברה, אינו מותר והינו סירוב סביר בנסיבות העניין.
  7. **הפסקת עבודה**: כל אחד מן הצדדים יהא רשאי לבטל הסכם זה בכל עת בדרך של מתן הודעה מוקדמת, בכתב, בהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 ולמועדים הקבועים בו.
  8. **ויתור על עבודת העובד** **בפיטורים**: על-אף האמור לעיל, תהא החברה רשאית (ולא חייבת) להפסיק את העסקת העובד לאלתר או לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת, בין אם ניתנה על-ידי החברה ובין אם ניתנה על-ידי העובד, ובלבד שבמקרה כאמור יהיה העובד זכאי לשכרו הבסיסי כאמור **בנספח מספר 1** כאילו היה מועסק על-ידי החברה עד תום תקופת ההודעה המוקדמת.
  9. **ניכוי שכר לעובד שנעדר בתקופת ההודעה המוקדמת**: במקרה של התפטרות העובד בה העובד לא קיים את חובת ההודעה המוקדמת, רשאית החברה לנכות מכל סכום שיגיע לעובד, סכום השווה לשכר הרגיל שהיה מקבל עבור תקופת ההודעה המוקדמת שלא עבד בה כפיצוי מוסכם מראש. זאת, מבלי לגרוע מזכות החברה לתבוע מן העובד במקום הפיצוי המוסכם את הנזקים שנגרמו לה בפועל מכך שהעובד לא קיים את חובתו ליתן לה הודעה מוקדמת ולהעביר את תפקידו באופן מלא, מקצועי, יעיל ומסודר.
  10. **פיטורי עובד בנסיבות מחמירות**: למרות האמור לעיל, ומבלי לגרוע מזכויותיה בהתאם להסכם זה, החברה תהא רשאית לסיים את העסקתו של העובד ללא צורך בהודעה מוקדמת, וללא מתן פיצויי פיטורין ומבלי לגרוע מכל סעד לו זכאית החברה על-פי כל דין ו/או הסכם, בהתקיים אחד או יותר מהמקרים שלהלן: (1) העובד מעל בכספי החברה ו/או ברכושה ו/או בציוד שלה; או (2) העובד הטריד לקוח או ביצע עבירה פלילית במהלך ביצוע תפקידו (3) העובד ביצע או היה מעורב במעשה, פעולה או מחדל, המהווה הפרת אמונים ו/או הפרת סודיות ו/או הפרת אי-תחרות ו/או הפרה של התחייבות אחרת, כלפי החברה ו/או לקוחותיה; או (4) העובד פגע או דילל או הסב נזק לשמה הטוב של החברה; או (5) העובד עבר או הורשע בעבירה פלילית מסוג עוון או פשע; או (6) העובד הפר זכות של צד שלישי בזמן עבודתו (7) העובד הפר כל דין כלפי החברה ו/או כלפי עובד/ת החברה ו/או כלפי לקוח/ה של החברה (8) העובד הטריד מינית או פגע בפרטיות של עובד/ת או של לקוח/ה (9) העובד עשה שימוש שלא כדין ברכוש או במידע של החברה (10) העובד הפר הסכם זה הפרה יסודית (11) העובד לא הגיע לעבודה משך 7 ימים ברצף וללא קבלת אישור לכך מהחברה או ללא אישור לכך במקרה הקבוע בחוק.
  11. **תשואות בהפרשות הסוציאליות**: הפרשי ההצמדה והתשואה בגין מרכיב פיצויי הפיטורים בתוכנית ביטוח המנהלים (ככל וקיימת) ו/או בהסדר הפנסיוני אשר יחול על העובד, ייתווספו לסך פיצויי הפיטורים אשר יופרשו לידי העובד אם וכאשר יהיה זכאי לקבלם בהתאם להוראות לעיל ולהלן.
  12. **השבת הפרשות סוציאליות לחברה**: הסתיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, תעביר החברה על-שם העובד את פוליסת ביטוח המנהלים (ככל וקיים), כולל חלק הפיצויים. במקרה שהעובד התפטר או פוטר בנסיבות אשר אינן מזכות אותו בזכות לפיצויי פיטורים על-פי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 או כפי הוראות אחרות השוללות פיציי פיטורין כפי הקבוע בהסכם זה, העובד לא יהיה זכאי לקבל את ההפקדות שבוצעו על-ידי החברה והפקדות אלו יושבו לחברה מקרן הפנסיה ו/או חברת הביטוח, לפי העניין, והעובד יאפשר זאת. מוסכם בזה, כי במידה והוראות סעיף זה לא ימולאו מכל סיבה שהיא, ישפה העובד את החברה על כל סכום שיועבר אליו על חשבון ההפקדות כאמור. פוליסת ביטוח המנהלים של העובד ו/או הוראות תקנון קרן הפנסיה שיחולו על העובד (ככל שקיימים) יכללו תניה המסדירה את האמור בסעיף זה לעיל, ככל וניתן.
  13. **תקופת ניסיון**: מוסכם כי מהלך 6 חודשי העבודה הראשונים, הינם תקופת ניסיון, המזכים את החברה להביא הסכם זה לידי סיום ו/או לפטר את העובד, ללא כל סיבה ו/או נימוק ובהתאם לשיקול דעתה הבלעדי של החברה. זאת גם אם בהודעה לעובד (**נספח מספר 1**) תקופת ההעסקה נרשמה ללא תקופת ניסיון.
  14. **העדר זכות עיכבון או קיזוז**: לעובד לא תהא כל זכות עכבון בנכסי החברה ו/או לקוחותיה ובכלל זה ציוד או כל חומר אחר לרבות אך לא רק: כל-רכב מכל סוג, מסמכים, מידע מכל סוג, סיסמאות, אפשרות גישה, מטלטלין, זכות של החברה או של קוחותיה, ביגוד, מחשב נייד, טלפון נייד וכל מכשיר ו/או ציוד ו/או מסמך ו/או תוכנה ו/או חומר ו/או קניין ו/או קניין רוחני, ככל שנמסרו לו או שבשליטתו, ולרבות מידע ומידע סודי כהגדרתו **בנספח מספר 5** **(כתב התחייבות לשמירה על סודיות)** בהסכם זה (כל האמור לעיל יכונה: **"ציוד החברה"**). העובד ישיב לחברה את כל ציוד החברה המצוי בידיו לא יאוחר מיום סיום יחסי עובד מעביד וכן עם צאתו לחופשה העולה על 14 ימים (לרבות חופשה, חופשת לידה, מילואים, מחלה, העדרות או בגין הודעה מוקדמת) – בטרם צאתו לחופשה כאמור ובנוסף בתוך 24 שעות מיום שקיבל דרישה לעשות כן מאת החברה. דרך מסירת ציוד החברה תקבע על ידי החברה, ובאין קביעה יימסר ציוד החברה במשרדי החברה. עד מסירת ציוד החברה העובד ישמור על הציוד שמירה מעולה, ייחשב כשומר בשכר לצורך כך ויהיה אחראי בלעדי על ציוד החברה ו/או על כל הקשור עמו.
  15. **העברה או סיום תפקיד**: העובד מתחייב לפעול בשקידה ראויה, במסירות ובנאמנות בכל הדרוש עם העברה או סיום תפקידו, באופן מסודר, מקצועי ויעיל למחליפו.

**3. תמורה**

* 1. תמורת עבודתו בחברה וקיום הוראות הסכם זה ובכפוף לאמור בהסכם זה לרבות האמור בנספחיו, יהא זכאי העובד לשכר, לתנאים ולהטבות כמפורט **בנספח מספר 1** המצ"ב.
  2. מוסכם על הצדדים כי התמורה הינה סופית ומוחלטת, ולא תהיה תמורה נוספת, גם לא עבור שעות נוספות, למעט שעות נוספות שאושרו מראש ובכתב על-ידי החברה או שעות נוספות גלובאליות שהוסכמו בכתב ובנספח נפרד.
  3. ככל שלא הוסכם עם העובד על שעות נוספות: העובד מתחייב שלא לעבוד שעות נוספות ללא אישור בכתב ומראש, ומסכים ומוותר באופן בלתי חוזר (לאחר שהבין את משמעות הדבר) כי לא יקבל כל תשלום על שעות נוספות ללא אישור.

**4. סודיות, הגבלת תחרות בלתי הוגנת ובעלות בהמצאות**

יחד עם חתימת הסכם זה יחתום העובד על התחייבות כלפי החברה בקשר לסודיות ואי-תחרות כלפי החברה ו/או לקוחותיה, וכן התחייבות כלפי החברה בגין זכויות בהמצאות, בהתאם **לנספח מספר 5** שמצורף להלן.

**5. מצגים והתחייבויות**

העובד מצהיר ומתחייב כדלקמן:

* 1. **העדר מניעות**: כי הוא אינו קשור בהתחייבויות או בהסכמים אחרים כלשהם המונעים ממנו להתחייב בהתאם להוראות הסכם זה ולפעול על-פיו.
  2. **אי הפרה**: כי למיטב ידיעתו הוא איננו מפר כל זכויות ו/או התחייבויות כלפי מעסיקיו הקודמים, מקבלי שירותים ו/או כל צד שלישי אחר.
  3. **העדר לקות**: כי הוא אינו סובל מכל ליקוי בריאותי המונע ממנו ו/או מכביד עליו למלא את תפקידו ויתר התחייבויותיו על-פי הסכם זה, וככל שקיים ו/או יגרם בתקופת ההעסקה ליקוי כאמור או שנדרשות התאמות של סביבת העבודה לטובת העובד - יעדכן את החברה מייד על כך.
  4. העובד מצהיר כי אין לו כל לקות ו/או מגבלה רפואית מכל סוג שהוא, זמנית ו/או קבועה, שיש בה, או שהיא עשויה, להשפיע על עבודתו ו/או על בריאותו. מובהר לעובד כי הצהרה זו נועדה כדי לשמור על בריאותו ולהתחשב בכל לקות ובכל מגבלה שיש לו, ככל שקיימת, על-כן חשוב שגילוי פרטים אלה יהיו שלמים ומלאים ככל שניתן, כדי לאפשר לחברה לבצע את ההתאמות הנדרשות עבור העובד. העובד מתחייב להודיע לחברה על כל לקות ו/או מגבלה רפואית, זמנית או קבועה, שעשויה להגבילו ו/או לפגוע בו ו/או להסב לו נזק, מייד לאחר התרחשותה, על-מנת שיסתייע בידי החברה להתחשב במגבלה זו ולהתאים את סביבת העבודה ו/או את העבודה לעובד. למען הסר ספק מובהר כי אין במוגבלויות רפואיות מכל סוג כדי למנוע מהעובד להתקבל לעבודה בחברה. יחד עם זאת מוסכם על העובד כי אי-גילוי של לקות או של מגבלה רפואית הינה הפרה של הסכם זה. כל מגבלה רפואית של העובד, בין אם נמסרת במועד הסכם זה ובין אם תמסר בעתיד, תימסר בכתב בלבד ותגובה במסמכים רפואיים רשמיים. ככל שניתן, העובד יסכים להעמיד עצמו לבדיקה על-ידי כל רופא ו/או איש מקצוע מטעמו של המעביד ו/או מטעם ביטוח לאומי ו/או מטעם חברת הביטוח של החברה, ללא שהות ובמקום שיקבע לו.
  5. **אם עבודתו של העובד תלויה ברישיון נהיגה מתאים ותקף**: העובד מצהיר כי ברשותו רישיון נהיגה מתאים לכלי-הרכב ותקף. העובד יודיע לחברה על כל שלילת רישיון ו/או התליית רישיון נהיגה, והכל זמנית או קבועה, ו/או החלטה שיפוטית בעניין רישיון נהיגה, ושיש בהם כדי להגביל את השימוש בכלי-רכב מטעמו, מייד לאחר שנודע לו עליה. ידוע ומוסכם על העובד כי העדר רישיון נהיגה מתאים ותקף הינו תנאי להעסקתו וככל שהעסקתו תופסק בגין העדר קיום של רישיון נהיגה מתאים ותקף, העובד מוותר באופן בלתי חוזר על כל טענה כלפי החברה בגין כך.
  6. אם החברה הסכימה כי העובד יעבוד עם כלי הרכב שלו, העובד מאשר כי יש לו ביטוח מתאים ותקף (ככל ויש חובה בביטוח כזה) וכי יש ברשותו רישיון רכב מתאים ותקף (ככל ויש חובה כזו), כי הביטוחים ורישיונות הרכב יישארו תקפים כל זמן העסקתו בחברה וכי השכר שהוסכם נקבע לאחר שהוא כולל בתוכו את ההחזר היחסי בגין הביטוחים, רישיונות הרכב שיישארו תקפים כל משך תקופת ההעסקה וכוללים את ההחזר היחסי של השימוש והתחזוקה ברכב.
  7. "**כלי רכב**" כאן ובכל מקום אחר בהסכם זה ובנספחיו משמעו: כל כלי רכב לרבות מכונית, אופנוע, קטנוע, אופניים ממונעים ו/או חשמליים, קורקינטיים ממונעים ו/או חשמליים וכל כלי אחר הממונע בכח של חשמל ו/או מנוע.
  8. **דרך ארץ**: העובד מתחייב לשמור על סביבת עבודה נעימה ועל כבוד העובדים, הלקוחות וכל צד שלישי ולא יפגע בפרטיות ו/או באוטונומיה של מי מאלה ו/או יבצע מעשה של הטרדה מינית במי מאלה. בנוסף, העובד מתחייב לשמור על דרך ארץ, אדיבות ויחס הוגן, מנומס, מקצועי ונעים לעובדי החברה, מנהליה ולקחותיה.
  9. **כללי ההתנהגות בחברה**: יהיה כפוף ויפעל בהתאם לכללי ההתנהגות בחברה ונהלי החברה, הקיימים וכפי שיעודכנו מפעם לפעם, לרבות תקנון למניעת הטרדה מינית שמצורף להסכם זה.
  10. **דיווח על הטרדה**: ככל שאפשרי מבחינת העובד, העובד ימסור ללא שיהוי לממונה בחברה (ובהיעדרו – למנכ"ל החברה) על כל הטרדה מינית ו/או חשש להטרדה מינית ו/או פגיעה מינית ו/או התנהגות פוגענית ו/או פגיעה באוטונומיה.
  11. **כישורים**: כי הוא בעל היכולת, הכישורים והידע הנחוצים לצורך מילוי התפקיד בהתאם להוראות הסכם זה.
  12. **איסור טובות הנאה**: כי לא יקבל כל תשלום ו/או טובת הנאה אחרת מכל צד שלישי, בקשר ישיר או עקיף עם עבודתו בחברה. הפר העובד סעיף זה, הרי שמבלי לגרוע מזכויות החברה על-פי הסכם ועל-פי דין, הסכום ו/או טובת ההנאה כאמור, יהיו רכוש החברה ויועברו לרשותה והחברה תהא אף זכאית לנכות סכום זה או את ערך טובת ההנאה מכל סכום שיגיע לעובד ממנה.
  13. **אי ייצוג**: כי במסגרת ביצוע תפקידו בחברה לא יעשה ו/או לא יציג כל מצד ו/או לא יתחייב בשם החברה ו/או לא יקבל על עצמו כל התחייבות ו/או לא יתן כל ערבות בשם החברה, אלא בהתאם להנחיות החברה ו/או מנהליה ו/או הממונים עליו, במפורש, בכתב ומראש.
  14. **חו"ל**: כי הוא מסכים ומאשר כי אם ידרש הדבר מעת לעת, הוא עשוי להידרש לנסוע ולשהות בחו"ל במסגרת תפקידו, ככל ותפקידו דורש זאת. אין באמור כדי להבטיח נסיעות לחו"ל.
  15. **שמירה על הוראות החוק**: כי הוא מתחייב לשמור על הוראות כל דין ובכלל זה אך לא רק: הוראות החוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, הוראות בדבר חוק איסור לשון הרע, הוראות חוק הפרטיות, הוראות דיני זכויות היוצרים, הוראות האוסרות על עבירות מחשב, הוראות הדין הפלילי, הוראות וכללים של הרגולציה והתקנות (ככל שקיימות) הקשורים עם המקצוע שלו ו/או הקשורים עם מקום העבודה ו/או החברה (ממשלתית, עירונית, מכון התקנים ואחרת) ולא לבצע כל עבירה ו/או עוולה ו/או הפרת זכות (מכל סוג שהיא) כלפי צד שלישי, באופן ישיר ו/או עקיף, במזיד, בפזיזות ו/או ברשלנות, ולא להיות שותף ו/או מסייע לדבר עבירה ו/או עוולה ו/או הפרת זכות כאמור. העובד מתחייב לשפות את החברה ו/או ממנהליה, בכל נזק ו/או תביעה ו/או חיסרון כיס, שייגרם לחברה כתוצאה מהפרת התחייבויותיו אלה.
  16. **שמירה על בטיחות וגהות**: העובד מתחייב לפעול לפי כל כללי הבטיחות והגהות בעבודה, בדרך לעבודה וממנה ולשמור על סביבת עבודה בטוחה. אם העובד נוהג בכלי-רכב: העובד מתחייב לשמור ולקיים את כל הוראות דיני התעבורה והרשויות המקומיות.
  17. **חפיפה בסיום**: כי בכל מקרה של ביטול הסכם זה, מכל סיבה שהיא, העובד ישתף פעולה עם החברה ויעשה כמיטב יכולתו לסייע להעברה מסודרת של תפקידו בחברה ולחפיפה מסודרת בינו לבין המיועד להחליפו בתפקיד וימסור לחברה מייד וללא שהות כל מידע ו/או חומר ו/או רכוש של החברה, שהגיע לידיו ו/או לשליטתו.
  18. **הודעה על שינוי**: להודיע לחברה מייד וללא שהות על כל שינוי במצגיו ובהתחייבויותיו על פי הסכם זה ו/או בכל דבר שעשוי להשפיע על עבודתו בחברה ו/או על החברה.
  19. **הודעה על פגיעה בזכות**: לפנות לחברה ולהודיע על כל פגיעה בזכות מזכויותיו, ואם לא ניתן נוכח הנסיבות – להודיע מייד כשנתגלה לו שזכות שלו נפגעה כשהנסיבות מאפשרות זאת. מוסכם על הצדדים כי העובד לא יהיה זכאי לכל סעד ו/או לא תשמע כל טענה על-ידו ו/או לא יזכה לכל פיצוי ו/או שיפוי ו/או הפרשי הצמדה ו/או ריבית ו/או פיצויי הלנה, לכל התקופה, שראשיתה לאחר המועד שניתן היה להודיע לחברה על הפגיעה. אין בכך כדי לפגוע בזכויות מגן או בזכויות קוגנטיות של העובד. מוסכם על הצדדים כי כל הודעה כאמור על פגיעה בזכות מזכויותיו, תעשה על-ידי העובד בכתב בלבד.
  20. **גילוי שלם**: לגלות לחברה כל פרט שיש בו ו/או עשוי להשפיע על העסקתו בחברה, לא הסתיר מידע וגילה את כל המידע המלא, השלם, המדויק והנכון, הקשורים עמו, עם רישיונות שיש לו – ככל שנדרשים כאלה, ועם עברו המקצועי וניסיונו.
  21. **קורות החיים**: העובד מצהיר כי קורות החיים שלו נכונים, מלאים, שלמים ומדוייקים ואין בהם השמטות לרבות פרט רלוונטי להעסקה שהושמט מהם.
  22. **תלוש השכר**: העובד זכאי לקבל את תלוש השכר שלו יחד עם כל תשלום. היה והעובד לא קיבל תלוש שכר מכל סיבה שהיא (לרבות העדרות) עליו להודיע על כך לחברה בכתב מייד וללא שהות, יחד עם פרטים למשלוח, על מנת שהחברה תוכל למסור לו את תלוש השכר.
  23. **תשלום ביתר** **או בטעות**: מוסכם על הצדדים כי היה והחברה שילמה תשלום ביתר או בטעות, בין אם מדובר בשכר ובין אם מדובר בהפרשות סוציאליות ובין אם מדובר בכל תשלום אחר (לרבות החזר ו/או החזר הוצאות), **העובד מאשר לחברה, מראשף לקזז את הסכומים שהחברה שילמה ביתר או בטעות**, בכפוף להוראות סעיף 25(א) (6) לחוק הגנת השכר הקובע: "לא ינוכה משכר עבודה.... חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה". לעניין חוק זה, יראו את הסכמת העובד כאן כהסכמה בכתב לקיזוז.
  24. **התחייבות לשמירה על רכוש**: העובד מתחייב לשמור על ציוד החברה שמירה מעולה, ייחשב כשומר בשכר לציוד החברה, ומתחייב לשפות את החברה ומי ממנהליה, על כל נזק ו/או אובדן ו/או גניבה שייגרם לציוד החברה למעט עקב בלאי טבעי, סביר ורגיל. העובד מתחייב לעשות בציוד החברה שימוש נאות וחוקי בלבד, לא להפר כל חוק ו/או זכות, ולעשות בו שימוש רק לצורך ביצוע העבודה ורק לטובת החברה בלבד, ומתחייב לשפות את החברה על כל נזק מכל סוג שהוא ו/או חסרון כיס ו/או תשלום ו/או תביעה ו/או עוולה, שתופנה כלפי החברה ו/או מי ממנהליה, הקשורים עם ציוד החברה ו/או עם שימוש בציוד החברה, שנמסר לעובד ו/או נמצא בשליטת העובד ו/או בחזקתו. הוא הדין עם ציוד החברה ששייך ללקוחות החברה ו/או נתקבל מלקוחות החברה.
  25. **מיומנות ונאמנות**: העובד מתחייב למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות, להשתמש בכל כישוריו, ידיעותיו וניסיונו לתועלת החברה ולקידום מטרותיו, ברמה גבוהה ויעילה וכפי שיקבע על ידי החברה מעת לעת. העובד יפעל ברמת מיומנות של עובד סביר ומיומן בביצוע תפקידיו וכי יעשה כל שביכולתו להימנע מלגרום נזק כלשהו לחברה ו/או עובדיה ו/או לקוחותיה לרבות בקשר לזכויות ו/או לסודיות ו/או לפרטיות, בשים לב לחשיבות הגדולה בעניין שמירת המידע של לקוחות החברה.
  26. **מילוי הוראות**: העובד מתחייב למלא אחר כל ההוראות, הכללים (לרבות אלו המתעדכנים מפעם לפעם) והמשימות המוטלות עליו במסגרת תפקידו על פי הוראות המעסיק ו/או הממונים עליו ו/או מי מטעמם הנוגעות לאופן ביצוע תפקידו, סדרי העבודה, המשמעת וההתנהגות, על פי הוראות החוק והנהוג במקום עבודתו אצל החברה.
  27. **חובות נוספות**: ההתחייבויות העובד על-פי חוזה זה באות להוסיף על חובת הנאמנות הכללית, כולל חובת גילוי מלאה של העובד כלפי החברה, הן על-פי דין והן על-פי התחייבויות נוספות שלו כלפי החברה מכח הסכם זה ומכח כל דין.
  28. **חובת גילוי עניין אישי**: העובד מתחייב להודיע לחברה , מיד וללא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי או שעלול ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו אצל החברה וכן על כל עניין שיש בו כדי להשפיע על התחייבויתיו בהסכם זה או על הפעילות של החברה או על המוניטין של החברה.

**6. הוראות כלליות**

* 1. **הסכם ממצה**: הסכם זה וכל נספחיו המצורפים בזאת מהווים את ההסכם המלא בין הצדדים וגוברים על כל מצגים, הצהרות, הסכמים, הצעות, הבנות והסדרים קודמים, בין בעל פה ובין בכתב, אם בכלל נעשו כאלה, בין הצדדים בקשר עם נושא הסכם זה.
  2. **שינויים**: מוסכם על הצדדים כי החברה רשאית, מפעם לפעם, לבטל, לעדכן, להחזיר ולשנות (להלן – "שינויים") את תנאי ההעסקה, ימים ושעות העבודה, היקף המשרה, התמורות וכל עניין אחר, בהתאם לשיקולי החברה או צרכיה ועם מתן הודעה על-כך השינויים יכנסו לתוקף.
  3. **הדין החל**: על הסכם זה יחול הדין הישראלי והוא יפורש על פיו בלבד.
  4. **שרידות ההסכם** **ומעבר על כולו**: אי-תקפותה ו/או ביטולה ו/או בטלותה של הוראה כלשהי מהוראות הסכם זה ונספחיו לא תפגע בתוקף המלא של כל יתר הוראות ההסכם ונספחיו. הסכם זה יחול גם אם העובד לא חתם בתחתית עמוד/עמודים מסוים/מסוימים או בנספח/נספחים מסוים/מסוימים. טרם חתימת העובד על הסכם זה, העובד מאשר כי עבר על כל הוראות ההסכם בכל העמודים (שממוספרים במספרי עמודים לצורך הנוחות) והנספחים.
  5. **העדר נוהג**: מוסכם על הצדדים כי העובד לא יוכל לטעון לנוהג במקום העבודה ו/או לתנאים שניתנו לעובד/ים אחר/ים ולא יוכל לטעון למניעות ו/או לשיהוי במימוש זכויות של החברה בהסכם זה ו/או למימוש זכות של החברה כלפיו ו/או כלפי עובדים אחרים באופן סלקטיבי על ידי החברה.
  6. **כניסה לתוקף**: הסכם זה ייכנס לתוקפו רק עם חתימה של מורשה החתימה של החברה.
  7. **נספחים**: העובד מצהיר כי קיבל לידיו גם את כל הנספחים יחד עם הסכם זה. **מוסכם כי נספח שמופיע ברשימת הנספחים והוא נעשר חתימת העובד ו/או במקרה שהעובד חתם עלנספח בר"ת (בראשי תיבות) אך לא בחתימה מלאה, אותו נספח יחייב את העובד אף בהעדר חתימתו המלאה עליו**.
  8. **הבנה: בחתימתו למטה, מצהיר ומאשר העובד כי קרא את ההסכם היטב בטרם חתם עליו, היתה ברשותו שהות מספקת לדעתו לבחון את ההסכם ולהתייעץ בכל הקשור עמו ועם כל נספחיו עם יועציו ועם אנשי אמונו, ולאחר שהבין את משמעותיו ואת תוצאותיו, הבין את כל האמור בו, וקיבל על עצמו את כל האמור בו ובנספחיו, חתם על ההסכם ועל כל נספחיו מרצונו החופשי.**
  9. **לשון ההסכם**: החוזה מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות לשונית בלבד אך מיועד לכל המגדרים.

**ולראיה באנו על החתום:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

המעסיק  **העובד/ת**

**נספח 1 - הודעה לעובד על פרטי העסקה**

|  |  |
| --- | --- |
| שם המעסיק: |  |
| **מספר רישום:** |  |
| **האישות המשפטית:** |  |
| כתובת המעביד: |  |
| שם העובד: |  |
| מועד תחילת העסקה: |  |
| תקופת החוזה: | **עד ליום \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  תקופת החוזה לא קצובה**  **תקופת ניסיון עד ליום \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| פרטי הממונה הישיר של העובד: |  |
| תפקידיו העיקריים של העובד: |  |
| ימי העבודה של העובד: | **ראשון-חמישי** |
| אורכו של יום העבודה הרגיל: | **\_\_\_\_** **שעות** **ביום** |
| אורכו של שבוע העבודה הרגיל: | \_\_\_\_ שעות בשבוע |
| יום המנוחה השבועי: | שבת |

1. **שכר**

היקף משרה:  מלאה חלקית: %\_\_\_\_

בגין עבודתו במשרה מלאה בחברה העובד יהיה זכאי לשכר ברוטו בסך של:

[א]: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ש"ח **לשעה / לחודש** [להלן: "**השכר הבסיסי**" או "**שכר הבסיס**"] ו-

[ב]: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ש"ח **לשעה / לחודש** עבור שעות נוספות 125%.

[ג]: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ש"ח **לשעה / לחודש** עבור שעות נוספות 125% או 150%.

סך הכל:

[א+ב+ג]: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ש"ח **לשעה / לחודש** [להלן: "**השכר הכולל**"].

אופן חישוב השכר:  משכורת חודשית שכר שעה

**מועד תשלום השכר**: עד ליום ה-9 של החודש העוקב.

פרטי חשבון הבנק של העובד: **בנק \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, סניף \_\_\_\_\_, חשבון מספר:** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

השכר ישולם לעובד ישירות לחשבון הבנק או בשיק שיימסר לו במשרדי החברה.

כל זכויות הנלוות של העובד, ובכלל זה הזכויות המופיעות בסעיף 2 להלן בנספח זה, ייגזרו:

**משכר הבסיס  מהשכר הכולל** של העובד.

1. **הסכם מיוחד:**

**(סעיף 2 ייכנס לתוקפו רק אם סומן כאן)** מוסכם בין הצדדים כי הסכם זה הינו הסכם אישי ומיוחד, וכי התפקיד של העובד במסגרת החברה הינו תפקיד המחייב מידה מיוחדת של אמון אישי ו/או תפקיד ניהולי כהגדרתם של מונחים אלה בחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951 (להלן: "**החוק**"). לפיכך, ייתכן והעובד יידרש מעת לעת ולפי צורכי העבודה לעבוד מעבר לשעות העבודה המקובלות והעובד לא יהא זכאי לכל תמורה נוספת בגין עבודה נוספת זו מעבר לאמור בהסכם זה. העובד מצהיר, כי משמעותה הכלכלית של הוראה זו נלקחה בחשבון על-ידי הצדדים לצורך קביעת התמורה המלאה לעובד.

1. **תנאים סוציאליים:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **סוג התשלום** | **הגוף המקבל ושם התוכנית** | **הפרשות עובד** | **הפרשות מעביד** | **הפרשות מעביד** | **תאריך תחילת התשלום** |
|  | פנסיה חובה |  | אחוז הפרשה של לפנסיה: **6.00%** | אחוז הפרשה לפנסיה: **6.50%** |  | כחוק |
|  | פיצויי פיטורין |  |  |  | **6%** (לפי צו הרחבה לפנסיה חובה)  הצדדים מחילים את **הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין** (\***מותנה** בחתימה על נספח נפרד ונוסף) | כחוק |
|  | אובדן כושר עבודה  (\***מותנה** בחתימה של החברה בצד הסימון כאן) |  |  |  | **2.5%** מהשכר של העובד להבטחת פיצוי עד 75% מהשכר דיפרנציאלי  (רק לעובדים ללא פנסיה) | כחוק |
|  | קרן השתלמות  (\***מותנה** בחתימה של החברה בצד הסימון כאן) |  | **2.5%** מהשכר של העובד | **7.5%** מהשכר של העובד |  | במועד תחילת ההעסקה  לאחר \_\_\_\_ חודשי העסקה |
|  | אחר:  (\***מותנה** בחתימה של החברה בצד הסימון כאן) |  |  |  |  |  |

1. **הפרשות לפנסיה, לאובדן כושר עבודה ולקרן השתלמות יהיו כדלקמן (אם לא סומן – ברירת המחדל היא האפשרות הראשונה):**

בגין השכר המשולם לעובד או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מזמן לזמן, הנמוך מבין השניים.

בגין כפליים השכר הממוצע במשק, כפי שיעורו במועד החתימה על נספח זה (דורש חתימת החברה לצד סימון זה)

בגין כפליים השכר הממוצע במשק, כפי שיעודכן מזמן לזמן (דורש חתימת החברה לצד סימון זה)

ללא הגבלה (דורש חתימת החברה לצד סימון זה)

1. **כפיפות לתנאים ולתקנונים של התוכניות**: כל ההפרשות, של העובד ושל המחברה, כפופים כולם לתנאים ולתנאים המיוחדים של התוכניות הרלוונטיות שנבחרו ותקנוניהם (פנסיה, ביטוחים, קרנות וכדומה)**.**
2. **סעיף 14 רק עם נספח נפרד**: למרות הרשום מעלה וגם אם סומן , **לא** יהיה תוקף להחלת הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, אלא אם העובד והחברה חתמו על **בנוסף** נספח כתוב ונפרד בעניין זה.
3. **חופשה דמי מחלה ודמי הבראה:**
   1. בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית תשי"א-1951 (**"חוק חופשה שנתית"**), יהא העובד זכאי **לימי חופשה ע"פ חוק**, ובלבד שימי חופשה כאמור בכל שנת העסקה תוכל להיזקף לזכות העובד רק עבור אותה שנת העסקה בלבד ולא יהיה ניתן לצבור ימי חופשה. אם לא ניצל העובד את מספר ימי החופשה המגיעים לו במהלך שנת עבודה, החברה תוכל להוציא את העובד לחופשה על מנת לנצלם. מובהר כי מועדי החופשה יקבעו על-ידי החברה בתיאום עם העובד.
   2. מועדי היציאה לחופשה, ייקבעו על ידי החברה בהתאם לאפשרויותיה ולצרכיה, אם במידת האפשרות תוך התחשבות ברצונו של העובד. החברה תהיה רשאית להנהיג חופשה שנתית אחידה לציבור העובדים כולו או חלקו, לגבי חלק ממכסת החופשה או כולה, כפי שתמצא לנכון.
   3. מועדי החופשות של העובד יתואמו בין העובד ובין החברה באופן שחופשות העובד לא יפגעו בתפקודה של החברה ובצרכיה. בקשה לחופשה מטעם העובד תוגש על ידי העובד בכתב בלבד, ולפחות חודש לפני המועד המבוקש.
   4. מבלי לפגוע באמור לעיל ובחובת העובד לקבל תמיד את אישור החברה בכתב ומראש ליציאה לחופשה, מובהר ומוסכם על העובד כי העובד לא יוכל לצאת לחל"ת (חופשה ללא תשלום) ו/או להעדר ממקום העבודה מכל סיבה שהיא ללא אישור החברה לכך בכתב ומראש. העדר אישור החברה בכתב לכך, תהווה ראייה כי העובד עזב מרצונו ועל דעתו את מקום העבודה, ללא רשות החברה, ומתוך כך ייחשב הדבר כהפרת ההסכם על ידי העובד וכהודעת התפטרות של העובד שתחילתה ביום ההעדרות הראשון ובכלל זה העובד לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין אך יהיה חייב בהודעה מוקדמת.
   5. העובד יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה בכפוף להצגת אישור מחלה תוך 3 ימים מועד תחילת המחלה.
   6. העובד יהיה זכאי לדמי הבראה כדין.
4. **מסים**:
   1. החברה תנכה במקור או תחייב את העובד במסים, שווי מס ותשלומי חובה אחרים כלשהם כנדרש על-פי דין בקשר עם או הנובעים מהתמורה המשולמת לעובד ו/או המתקבלת בידו ובקשר לכל ההטבות ו/או הזכויות אשר העובד זכאי או עשוי להיות זכאי להן.
   2. בהעדר חתימת העובד על טופס 101 עד למועד תחילת ההעסקה ועד 31 בדצמבר בכל שנת העסקה, החברה תנכה את המס המקסימלי והכל בהתאם להוראות הדין בעניין.
5. **טלפון סלולארי**:
   1. החברה  תעמיד לא תעמיד (בהעדר סימון ברירת המחדל הינה "לא תעמיד"), לרשות העובד טלפון סלולרי לצורך מילוי תפקידו בהתאם ותשלם את הוצאות השימוש בו בכפוף לתנאי החבילה הסלולרית אליה שייכת החברה.
   2. מובהר בזאת כי כל חריגה מהחבילה הסלולרית אליה שייכת החברה או שימוש שלא בהתאם לתנאי החבילה תשולם ע"י העובד.
   3. האחריות על הטלפון הסלולארי ובכלל זה אובדן, גניבה ונזק, הינה על העובד.
   4. מספר הטלפון הסלולארי וכל המידע עליו הינו רכוש החברה ויישאר כזה גם לאחר סיום ההעסקה. טרם השבתו, העובד רשאי למחוק מהטלפון כל מידע פרטי הקשור אליו.
   5. החברה תהא רשאית על-פי שיקול דעתה הבלעדי לדרוש מהעובד בכל עת להשיב את הטלפון הסלולארי לרשות החברה וכן תהא רשאית להחליף את מספרו ו/או את הטלפון הסלולארי שיועמד לרשות העובד לכל מכשיר ולכל דגם אחר.
   6. החברה רשאית למסור לעובד מפעם לפעם הוראות והנחיות סבירות לצורך שימוש בטלפון הסלולארי והעובד יפעלך בהתאם.
   7. העובד לא יעשה בטלפון הסלולארי שימוש לא חוקי או כזה שמפר זכות של צד כל שהוא.
   8. למשך תקופת היעדרות העובד מהחברה, העולה על ארבעה ימים, כולל בגין נסיעה לחו"ל/חל"ת, תהיה החברה רשאית לעשות הטלפון הסלולארי שימוש כרצונה.
6. **נסיעות / רכב:**
   1. העובד זכאי כדלקמן (**בהעדר סימון אפשרות א' הינה ברירת המחדל**):

**אפשרות א'**: להחזר נסיעות מביתו למקום העבודה וממקום העבודה לביתו בהתאם לסכום ההנסיעות בפועל או בהתאם לסכום חופשי-חודשי או כל הסדר נסיעה אחר בסכום \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ₪ לחודש, הנמוך מכל אלה.

**אפשרות ב'**:לרכב חברה (**בכפוף** לחתימת החברה לצד סימון זה **ובכפוף לחתימת הצדדים על נספחים נפרדים מספר 7 ו-7א**).

* 1. אם נבחרה אפשרות א' **(החזר נסיעות)**, יחולו התנאים הבאים:
     1. שעות נסיעה אינן נחשבות שעות עבודה והעובד יתוגמל על נסיעות למקום העבודה במידה ומקום מגוריו רחוק למעלה מ-2 ק"מ (או מעל ל-2 תחנות של אוטובוס ציבורי) ממקום העבודה.
  2. אם נבחרה אפשרות ב' **(רכב חברה)**, אפשרות זו תיכנס לתוקפה **רק** לאחר שהצדדים יחתמו על **2 נספחים** כתובים ונפרדים: **נספח 7** - נספח רכב חברה וכן **נספח 7א** - נספח שימוש בכלי רכב (רכב/אופנוע/קטנוע/אופניים חשמליים או בכל כלי אחר חשמלי או לא).

1. **כללי:**
   1. רק מקומות שבהם יש סימון  מוסכמים על הצדדים.
   2. מקומות שרשום בהם כי יש צורך בחתימת החברה לצד הסימון  לא יהיו תקפים ללא חתימת החברה לצד סימון זה.
   3. ההודעה כאן מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות לשונית בלבד אך מיועדת לכל המגדרים.
   4. **הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעסיק בדבר עיקר תנאי העבודה; אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ המעסיק **העובד**

**נספח 2**

**הצהרת עובד בדבר זכויות פנסיוניות**

1. העובד מצהיר כי טרם החתימה על הסכם ההעסקה **היה / לא היה** (\*בחר את הנכון) ברשותו ביטוח פנסיוני בעצמו ו/או על ידי מעביד קודם החל מתאריך \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ועד לתאריך \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. העובד בוחר את קרן הפנסיה / חברת הביטוח \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, מספר הקרן (ככל שהמספר ידוע לעובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) שאליה יופרשו ההפרשות הפנסיונית, במידה ויהיה זכאי להם על פי הסכם ההעסקה ו/או על פי הדין החל על הצדדים ו/או על-פי החלטה משותפת של הצדדים לכך.
3. העובד מתחייב תוך 30 ימים ממועד תחילת ההעסקה כדלקמן:
   1. להודיע לקרן הפנסיה על תחילת ההעסקה ולבקש מקרן הפנסיה מסמכים לצורך 'הקמת מעסיק לעובד' בקרן הפנסיה.
   2. למלא את כל המסמכים שהחברה מסרה לעובד.
   3. לחתום על כל המסמכים שהחברה מסרה לעובד ולמסור אותם במקור לחברה בהקדם.
4. ידוע לעובד כי **עומדת לו הזכות לבחור בעצמו ועל פי שיקול דעתו את קרן הפנסיה** הנקובה בסעיף 2 לעיל, **ואם ולא נבחרה קרן פנסיה על ידי העובד בסעיף 2 לעיל או שלא נבחרה קרן פנסיה חלופית מהטעם שהעובד לא עבר חיתום בקרן הפנסיה או מכל טעם אחר שבגינו קרן הפנסיה סירבה לאפשר לעובד להתקבל אליה או להמשיך ולהפקיד בה הפרשות, המעביד ייבחר עבור העובד את קרן הפנסיה.**
5. **יחד עם זאת, אם החברה בחרה לעובד את קרן הפנסיה, כתוצאה מכך שהעובד לא בחר עבורו את קרן הפנסיה, העובד פוטר את החברה באופן בלתי חוזר מכל טענה ו/או דרישה ו/או תביעה ברשר לכל נזק ישיר ו/או עקיף ו/או חסרון כיס כתוצאה מכך לרבות ולא רק: אובדן תשואות, אבדן הכנסות, אבדן רווחים, הפסדים של קרן הפנסיה, הפסדים רעיוניים, פירוק של קרן הפנסיה וכל דבר אחר.**
6. אין באמור בנספח זה כדי לסתור את תנאי ההסכם ו/או הדין החל על הצדדים ו/או כדי להעניק לעובד זכויות נוספות שאינן קבועות במפורש בהסכם ו/או בדין החל ו/או לבצע הפרשות פנסיוניות אם לא נקבע אחרת בהסכם ו/או בדין.

**שם העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**מספר זהות: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ חתימת העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**נספח 2א**

**האישור הכללי של שר העבודה לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג- 1963**

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 עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול 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 לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולקופה ששולמו (להלן- **"השכר המופטר"**), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

(1) תשלומי המעביד -

(א) לקרן פנסיה אינם פחותים מ- 1/3% 14 מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 1/3% 2 מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל- 12% גם 1/3% 2 כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד בלבד.

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

1/3% 13 מן השכר המופטר, אם שילם המעביד 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% עבודה מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 1/2% 2 מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן- **"תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה"**).

11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד בלבד. שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור 1/3% 2 מן השכר המופטר יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

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

הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד את קרן הפנסיה וקופת הביטוח לפי העניין. בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה.

ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיף 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.

אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבד לשכר המופטר.

מאשר ומסכים לאמור לעיל: **שם העובד**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **ת.ז** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**חתימת העובד**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

מאשרת ומסכימה לאמור לעיל: **החברה**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**הרכב חתימה + חותמת**

**\* נספח זה תקף רק אם נחתם על-ידי העובד ועל-ידי החברה, במקומות המסומנים במלבן זה**

**נספח 3**

**טופס פרטי חשבון בנק לעובד חדש**

אנא הקפד/י על מילוי הפרטים באופן ברור

|  |  |
| --- | --- |
| **שם העובד** |  |
| **מספר זהות מלא של העובד** | |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_| |
| **מספר עובד (ימולא ע"י HR)** |  |
| **שם חשבון הבנק** |  |
| **שם הבנק ומספר** |  |
| **מספר סניף ושם** |  |
| **מספר חשבון** |  |
| **כתובת דוא"ל פרטית למשלוח תלוש השכר** |  |
| **פרטים של אנשי קשר למקרה חירום** | **שם: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ קרבה: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **נייד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **שם: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ קרבה: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **נייד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| **האם יש לך ביטוח פנסיה/ מנהלים?**  **אם כן נא פרט או צרף את אישור חברת הביטוח** | **כן / לא** |

**אני מאשר לשלוח לי את תלוש השכר החודשי לכתובת המייל הפרטית שציינתי מעל**

(אם לא – יש למחוק שורה זו)

**שם העובד**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **חתימת העובד**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**נספח 4**

**מדיניות החברה והוראות בדבר**

**שימוש בתיבת דוא"ל, מחשב נייד, טלפון ומכשירים של החברה**

במסגרת העבודה ייתכן ויקבל העובד דואר אלקטרוני ארגוני ו/או שירותי גוגל ודומיהם ו/או שירותי ענן (להלן כולם לצורך הנוחות: "**דוא"ל**") ו/או מכשיר טלפון סלולארי ו/או מחשב נייד /ואו מכשיר אלקטרוני אחר לצורך עבודה (כל האמור בפסקה זו יכונה: "**המכשירים**"). מתוך כך אני העובד/ת הח"מ מתחייב/ת כדלקמן:

1. **מדיניות החברה בעניין דוא"ל:**
   * 1. הדוא"ל, פרטיו, המיילים, הקבצים, הסיסמאות, ההיסטוריה, כל מידע שבו וכל תכניו הינם רכוש החברה וקניינה הבלעדי. לעובד אין ולא יהיו זכויות בכל אלה.
     2. **השימוש בדוא"ל הינו לצרכי עבודה בלבד ואסור לבצע בה פעולות פרטיות**.
     3. השימוש בתיבת הדוא"ל תהיה בהתאם למדיניות החברה מפעם לפעם, לרבות בקשר עם אבטחת מידע.
     4. העובד מתחייב שלא ללחוץ על קישורים לא מוכרים ולא להתקין מדוא"ל כל תוכנה ו/או אפליקציה ולא לאפשר התקנה ו/או פתיחה של כל קובץ ו/או תוכנה ו/או אפליקציה ו/או קבצים, וכל ישום אחר, ללא קבלת אישור ממנהל ה-IT של החברה.
     5. אסור לעובד לבצע ואו לשמור גיבויים נוספים של המיילים וכל דבר הקשור עם הדוא"ל.
     6. **העובד יודע כי הוא לא יכול לצפות לפרטיות בדוא"ל זה** ומתוך כך ידוע לעובד כי החברה רשאית ללא הודעה מוקדמת ואף ללא ידיעת העובד, להיכנס, מפעם לפעם, לדוא"ל של העובד לצורך ניטור, בקרה, מעקב ושימוש במידע המצוי בדוא"ל, קבצים, מיילים, מידע, נתונים ועוד ו/או לעשות שימוש בדו"אל של העובד, **והעובד נותן את הסכמתו לכך** **ולמדיניות החברה בענין ומסכים כי כל הפעולות הנ"ל ותוצאותיהן לא יהיו מבחיניתו פגיעה בפרטיותו**.
     7. ידוע לעובד שהדוא"ל מסונכרן ומגובה לעיתים על-ידי החברה, בשרתיה ו/או בשרתים חיצוניים.
     8. **פרטיות העובד**: אם העובד מעוניין לשמור בדוא"ל דברים אישיים, הוא רשאי לעשות כן באמצעות יצירת תיקייה נפרדת בדוא"ל שכותרתה: "**PRIVATE**". **החברה ונציגיה לא ייכנסו לתיקיית** PRIVATE של העובד אולם ידוע לעובד כי תיקיית PRIVATE יכולה להיות מסונכרנת ומגובה בשרתי החברה ובשרתים חיצוניים. אסור לערב בין המידע האישי והמידע הארגוני! מתוך כך אסור לעובד לשמור בתיקיית PRIVATE מידע, מסמכים וחומרים של החברה, לקוחותיה וכל דבר הקשור עם פעילות העובד ו/או פעילות החברה ותוצאותיהם. אסור לפתוח יותר מתיקיית PRIVATE אחת, אחרת החברה תתייחס לתיקייה הראשונה בלבד כתיקיית PRIVATE. החברה לא תתייחס לכל תיקייה אחרת כפרטית גם אם היא נושאת שם שמגלה או מרמז על פרטיות תוכנה.
     9. **סיום העסקה**: בתקופת ההודעה המוקדמת לפני סיום העסקה, העובד רשאי לפנות למנהלו בכתב כדי להזמין פגישה עם מחלקת ה-IT לצורך העתקת תיקיית ה-PRIVATE של העובד ומסירתה לעובד. ידוע לעובד כי האחריות לקבל עותק מתיקיית ה-PRIVATE הינה על העובד **וביום סיום ההעסקה החברה רשאית למחוק את תיקיית ה-PRIVATE לצמיתות** והעובד פוטר את החברה מכל אחריות בקשר לכך. אסור לעובד להעתיק ו/או לשמור כל חומר אחר מהדוא"ל.
2. **מדיניות החברה בעניין מכשירים סלולאריים:**
   * 1. המכשיר הסלולארי, כרטיס ה-SIM, כל מידע שבהם האפליקציות, ההיסטוריה, הקבצים, הסיסמאות וכל תוכניו הינם רכוש החברה וקניינה הבלעדי. לעובד אין ולא יהיו זכויות בכל אלה.
     2. **השימוש במכשיר הסלולארי (שיחות, SMS, מיילים, אפליקציות וכדומה) הינו לצרכי עבודה בלבד ואסור לבצע בו פעולות פרטיות למעלה מן הצורך הסביר**. יש להפריד בין פעולות עסקית ואישיות.
     3. השימוש במכשיר הסלולארי יהיה בהתאם למדיניות החברה מפעם לפעם, לרבות בקשר עם אבטחת מידע.
     4. אסור לעובד לבצע ואו לשמור גיבויים נוספים של המכשיר הסלולארי וכל דבר הקשור עם הדוא"ל.
     5. ידוע לעובד שנתונים ומידע מהמכשיר הסלולארי יכולים להיות מסונכרנים ומגובים לעיתים על-ידי החברה, בשרתיה ו/או בשרתים חיצוניים
     6. העובד מתחייב שלא לגלוש לאתרים שאינם חוקיים, לרבות אתרי הימורים, פורנוגרפיה, פדופיליה, גזענות, ואתרים הפוגעים בכל חוק ו/או דין.
     7. העובד מתחייב שלא ללחוץ על קישורים לא מוכרים, לא להתקין כל תוכנה ו/או אפליקציה ולא לאפשר התקנה ו/או פתיחה של כל קובץ ו/או תוכנה ו/או אפליקציה ו/או קבצים, וכל ישום אחר, ללא קבלת אישור ממנהל ה-IT של החברה.
     8. החברה רשאית לעשות שימוש בניטור מיקום העובד על ידי GPS או בכל דרך אחרת והעובד מסכים לכך מראש.
     9. אסור לערב בטלפון הסלולארי בין המידע האישי לבין המידע הארגוני!
     10. **העובד לא רשאי למסור את הטלפון הסלולארי לתיקון ו/או לצד שלישי.**
     11. אסור לחבר לטלפון הסלולארי התקנים חיצוניים מכל סוג שהם! (דיסק-און-קי, דיסק חיצוני, התקנים מכל סוג, כבלים וכדומה) וכל הטענה תהיה רק באמצעות מטען מקורי.
     12. **סיום העסקה**: בתום תקופת ההעסקה או השבת המכיש לחברה, המוקדם מביניהם, העובד רשאי למחוק רק את המידע האישי שלו מהטלפון הסלולארי. אם לא עשה כן **החברה רשאית למחוק זאת לצמיתות** במועד קבלת המכשיר והעובד פוטר את החברה מכל אחריות בקשר לכך. אסור לעובד להעתיק ו/או לשמור כל חומר אחר מהטלפון הסלולארי.
3. **מדיניות החברה בעניין מחשב נייד ו/או מכשיר אלקטרוני אחר:**
   * 1. המחשב הנייד או כל מכישר אלקטרוני אחר (להלן: "**המחשב**"), פרטיו, התוכנות שמותקנות עליו, הקבצים, הסיסמאות, ההיסטוריה, כל מידע שבו וכל תכניו הינם רכוש החברה וקניינה הבלעדי. לעובד אין ולא יהיו זכויות בכל אלה.
     2. **השימוש במחשב הינו לצרכי עבודה בלבד ואסור לבצע בה פעולות פרטיות**.
     3. השימוש במחשב יהיה בהתאם למדיניות החברה מפעם לפעם, לרבות בקשר עם אבטחת מידע.
     4. אסור לעובד לבצע ואו לשמור גיבויים נוספים של המידע על מחשב וכל דבר הקשור עם המידע על המחשב.
     5. העובד מתחייב שלא לגלוש לאתרים שאינם חוקיים, לרבות אתרי הימורים, פורנוגרפיה, פדופיליה, גזענות, ואתרים הפוגעים בכל חוק ו/או דין.
     6. העובד מתחייב שלא ללחוץ על קישורים לא מוכרים, לא להתקין כל תוכנה ו/או אפליקציה ולא לאפשר התקנה ו/או פתיחה של כל קובץ ו/או תוכנה ו/או אפליקציה ו/או קבצים, וכל ישום אחר, ללא קבלת אישור ממנהל ה-IT של החברה.
     7. **העובד יודע כי הוא לא יכול לצפות לפרטיות במחשב זה** ומתוך כך ידוע לעובד כי החברה רשאית ללא הודעה מוקדמת ואף ללא ידיעת העובד, להיכנס למחשב, מפעם לפעם, באופן פיסי או בהשתלטות מרחוק, לצורך ניטור, בקרה, מעקב ושימוש במידע המצוי במחשב, קבצים, מידע, נתונים ועוד ו/או לעשות שימוש במחשב, **והעובד נותן את הסכמתו לכך** **ולמדיניות החברה בענין, ישתף פעלה עם כך ומסכים כי כל הפעולות הנ"ל ותוצאותיהן לא יהיו מבחיניתו פגיעה בפרטיותו**.
     8. ידוע לעובד שהדמחשב מסונכרן ומגובה לעיתים על-ידי החברה, בשרתיה ו/או בשרתים חיצוניים.
     9. **פרטיות העובד**: אם העובד מעוניין לשמור במחשב דברים אישיים, הוא רשאי לעשות כן באמצעות יצירת תיקייה נפרדת בשולחן העבודה של המחשב שכותרתה: "PRIVATE". **החברה ונציגיה לא ייכנסו לתיקיית PRIVATE** של העובד אולם ידוע לעובד כי תיקיית PRIVATE יכולה להיות מסונכרנת ומגובה בשרתי החברה ובשרתים חיצוניים. אסור לערב בין המידע האישי והמידע הארגוני! מתוך כך אסור לעובד לשמור בתיקיית PRIVATE מידע, מסמכים וחומרים של החברה, לקוחותיה וכל דבר הקשור עם פעילות העובד ו/או פעילות החברה ותוצאותיהם. אסור לפתוח יותר מתיקיית PRIVATE אחת, אחרת החברה תתייחס לתיקייה הראשונה בלבד כתיקיית PRIVATE. החברה לא תתייחס לכל תיקייה אחרת כפרטית גם אם היא נושאת שם שמגלה או מרמז על פרטיות תוכנה.
     10. **העובד לא רשאי למסור את המחשב לתיקון ו/או לצד שלישי.**
     11. אסור לחבר למחשב התקנים חיצוניים מכל סוג שהם! (דיסק-און-קי, דיסק חיצוני, התקנים מכל סוג, כבלים וכדומה) וכל הטענה תהיה רק באמצעות מטען מקורי.
     12. **סיום העסקה**: בתקופת ההודעה המוקדמת לפני סיום העסקה, העובד רשאי לפנות למנהלו בכתב כדי להזמין פגישה עם מחלקת ה-IT לצורך העתקת תיקיית ה-PRIVATE של העובד ומסירתה לעובד. ידוע לעובד כי האחריות לקבל עותק מתיקיית ה-PRIVATE הינה על העובד וביום סיום ההעסקה החברה רשאית **למחוק את תיקיית ה-PRIVATE לצמיתות** והעובד פוטר את החברה מכל אחריות בקשר לכך. אסור לעובד להעתיק ו/או לשמור כל חומר אחר מהדוא"ל.
4. **מדיניות ככלית ונוספת של החברה בעניין מכשירים אלקטרוניים אחרים:**
   * 1. החברה רשאית להוסיף או לשנות את המדיניות שלה, מפעם לפעם, בקשר עם המכשירים.
     2. אסור לעובד לעשות שימוש במכשירים באופן שמפר כל דין ובכלל זה ולא רק: דיני הגנת הפרטיות, דיני המחשבים ובכלל זה שיבוש או הפרעה למחשב, חדירה לחומר מחשב שלא כדין, לדירה לחומר מחשב כדי לעבור עבירה אחרת, פעולה אסורה בתוכנה, התקנת תוכנות (עם או בלי רישיון), דיני הטרדה מינית, פקודת הנזיקין, חוק העללות המסחריות, דיני זכויות יוצרים, חוק העונשין, הפרת זכות של צד שלישי ועוד. האיסור הוא בין אם הוא נעשה בישראל או בחו"ל ובין אם הוא מכוון כלפי אחר בישראל או בחו"ל.
     3. העובד לא יחשוף ולא יגלה את הסיסמה לצד שלישי ולא ירשום אותה במקום שיש לצד שלישי גישה אליה.
     4. העובד לא רשאי להחליף סימסמאות או לעדכן סיסמאת או לקבוע סיסמאות ללא אישור מראש ובכתב של מנהל מחלקת ה-IT בחברה.
     5. העובד יגלה לחברה כל סיסמה ויפתח כל מקום או אזור או תוכנה הנעולה בסיסמה במכשיר, גם אם יתבקש לעשות כן לאחר סיום עבודתו בחברה.
     6. העובד לא ירשה לאחר לעשות שימוש במכשירים.
     7. העובד ישמור על המכשירים שמירה מלאה כפי שמצופה משומר בשכר.
     8. העובד מתחייב לדווח למנהליו על כל נזק למכשירים, אבדן או גניבה וישתף פעלה בכל הקשור עם התיקון ו/או התלונה ו/או התביעה המשפטית בעניין, במהלך תקופת העסקתו וגם לאחריה.
     9. ידוע לעובד כי החברה רשאית לעשות שישמו בכל מידע, מכל סוג שהוא, שנמצא או שהיה נמצא במכשירים (למעט מידע שנמצא בתיקיית PRIVATE).
     10. אין לעובד כל זכות של עיכבון ו/או קיזוז במכשירים.
     11. ידוע לעובד כי המדיניות נועדה לשמור, בין היתר, על הסודות המסחריים של החברה, פרטיות הלקוחות, מתן שירת מיטבי ללקוחות, התמקצעות, שיפור העבודה ו/או תהליכי העבודה, אבטחת מידע, גיבוי וסנכרון ולכן העובד מסכים לכל האמור לאחר שהבין משמעות זאת.

**ולראיה כי הסכמתי לכל המדיניות האמורה, באתי על החתום:**

**שם העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**מספר זהות: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**חתימת העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**נספח 5**

**כתב התחייבות לשמירה על סודיות, אי תחרות, אי שידול וקניין רוחני**

לכבוד:

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ע.מ/ח.פ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ וכל אחת מחברות הבנות שלה, חברות האם שלה וחברות הקשורות אליה** (כולם יכונו להלן: **"החברה"**). הואיל, והחברה מעוניינת להעסיק את העובד, בכפוף למתן התחייבות זו (**"ההתחייבות")**;

והואיל והח"מ: מר/גב' \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ת.ז. ישראלית |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_| או דרכון: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (מדינה: \_\_\_\_\_\_\_)

(להלן: "**העובד**"), מעוניין להתקשר בתנאי העסקה כאמור;

**אשר על כן, העובד מצהיר ומתחייב כלפי החברה כדלקמן:**

* 1. **מידע סודי**
  2. העובד מכיר בכך שתהיה לו גישה למידע סודי, ולמידע הנוגע לפעילויות החברה ולטכנולוגיות בקשר עם החברה, למחקר ולפיתוח מוצרים, לפטנטים, לזכויות יוצרים, לסודות מסחריים, ללקוחות (כולל רשימות לקוחות), מידע עסקי מכל סוג, מידע מהנהלת החשבונות של החברה, מידע בקשר עם שיווק ו/או מכירות ו/או גביה, פרטי הסכם זה, שכר ותנאי שכר של העובד ו/או של עובדים אחרים, לאסטרטגיות, לתחזיות, לסודות מסחר, לתוצאות בחינות, לנוסחאות, לתהליכים, למידע, לידע, לשיפורים, להמצאות, לטכניקות ולמוצרים (קיימים או מתוכננים), לדרכי עבודה, לדרכי פעולה, לדרכי ניהול, לתיעוד, לידע ו/או מידע הקשור ללקוחות החברה ו/או לעובדי החברה ו/או לפעילות החברה, תכתובות פנימיות, קודי מקור, פטנטים, סימנים מסחריים, מדגמים, זכויות יוצרים וכל קניין רוחני. כל מידע כאמור לעיל, בכל צורה שהיא, בין במסמך, בכתב, בעל פה, במחשב, במדיה מגנטית או בכל דרך אחרת מכל סוג, לרבות מידע עסקי של החברה ו/או של לקוחותיה, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים ו/או שסודיותו מקנה לחברה ו/או ללקוחותיה יתרון עסקי על פני אחרים ייחשב כ"**מידע סודי**".
  3. העובד מתחייב שלא לחשוף ולא לגלות, במהלך תקופת העסקתו בחברה וגם בכל עת לאחר תום תקופת העסקתו (וללא הגבלת זמן), מכל סיבה שהיא, לכל אדם, תאגיד, שותפות צד שלישי או ישות כלשהי, בארץ ובחו"ל, מידע סודי כלשהו, בין בעל פה, בכתב או בכל דרך שהיא אשר הגיע לרשות העובד או הובא לידיעתו בתקופת העסקתו בחברה (לרבות, התהליכים והטכנולוגיות אשר משמשות או אשר תשמשנה את החברה בעסקיה, השיטות והתוצאות של מחקרי החברה, מידע טכני או פיננסי, תנאי העסקתו של העובד ו/או של יתר עובדי החברה ו/או כל מידע אחר הנוגע לעסקי החברה ו/או כל מידע בקשר עם לקוחות החברה ו/או כל מידע סודי כהגדרתו לעיל), למעט אם קיבל את הסכמת החברה מראש ובכתב.
  4. מידע סודי ייחשב ככולל כל מידע סודי אשר נמסר לעובד על-ידי, עבור או מטעם החברה ו/או התגלה לעובד בכל דרך שהיא, מבלי להתחשב בצורתו, למעט מידע אשר הפך נחלת הכלל שלא כתוצאה מהפרה של התחייבות זו על ידי העובד.
  5. מידע סודי ייחשב גם תוכנו ופרטיו של הסכם זה, נספחיו, תנאי ההעסקה והשכר, ותקבולים המתקבלים מהחברה לעובד והסכמים ו/או תגמולים ו/או תשלומים ו/או שכר ו/או תנאי שכר של עובדים אחרים בחברה. העובד מתחייב שלא לגלות ו/או שלא לאפשר גילוי לכל צד שלישי ו/או עובד אחר בחברה פרטים הקשורים עם מידע סודי כאמור.
  6. העובד מסכים כי כל המזכרים, הספרים, הרשימות, הדו"חות (הנכללים בכל סוג של מדיה ו/או צורה), תרשימים, נוסחאות, מפרטים, רשימות וכל מסמך אחר שהוכן, נאסף, עובד, נתקבל, מוחזק או שהיה בשימוש העובד בעת העסקתו בחברה, בקשר לכל שלב בעסקי החברה ו/או סודות המסחר שלה ו/או המידע הסודי (להלן: "**החומרים**") יהיו רכושה הבלעדי של החברה ויועברו על ידי העובד לחברה בעת סיום תקופת העסקתו או בכל עת לפני כן או אחרת על-פי דרישת החברה, מבלי שהעובד ישמור עותקים כלשהם של הנ"ל ומבלי שלעובד תהא זכות עכבון בהם ו/או זכות שימוש בהם ו/או רישיון שימוש בהם ו/או כל זכות אחרת מכל מין וסוג כל שהוא.
  7. מבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, העובד מצהיר ומתחייב:

1. לא להעתיק ו/או לא להרשות לאחרים ו/או לא לגרום לאחרים לבצע במידע שיכפול, העתקה, צילום, תדפיס, העתקה מגנטית וכל צורת העתקה אחרת אלא אם קיבל את הסכמת הצד החברה מראש ובכתב. על העותקים של המידע יחולו כל הוראות התחייבות זו.
2. לשמור בהקפדה על המידע ולנקוט בכל אמצעי הזהירות הנדרשים לשם מניעת אובדנו ו/או הגעתו לידי אחר.
3. לא לפרסם, בלי הסכמת החברה מראש ובכתב, בכל צורה שהיא כל מידע ו/או מידע סודי.
4. לא לעשות כל שימוש במידע, בין בעצמו ובין באמצעות אחרים ולא להעביר ו/או למסור כל חלק מהמידע לצד שלישי לכל מטרה ומכל סיבה שהיא אלא אם קיבל את הסכמת החברה מראש ובכתב.
5. להודיע ללא דיחוי לחברה על כל מקרה שבו נעשה שימוש במידע ובציוד בניגוד לאמור בסעיפים לעיל.
   1. **תחרות בלתי הוגנת ושידול אסור**
   2. העובד מסכים כי הוראות התחייבות זו הן סבירות ונדרשות לשם הגנה, באופן חוקי, על המידע הסודי של החברה, הידע של החברה, קניינה (כולל קניין רוחני), החומרים, המידע הסודי והמוניטין, הכל של החברה ו/או של לקוחותיה (להלן: "**הנכסים העיקריים של החברה**"). העובד מצהיר כי קרא בקפדנות את הוראות התחייבות זו, כי הוא מבין את תוצאות התחייבות זו ומסכים לאמור בה, וכי הוא העריך עבור עצמו את היתרונות והחסרונות הכרוכים בהתקשרות בהתחייבות זו. לפיכך, העובד מתחייב:
   3. כי במהלך העסקתו בחברה לא יתקשר, יקים, יפתח או בדרך כלשהי יהיה מעורב, במישרין או בעקיפין, בתמורה או שלא בתמורה או בדרך אחרת, בין כעובד, בעלים, שותף, סוכן, בעל מניות, דירקטור, יועץ או בדרך אחרת, ישירה ו/או עקיפה, בכל עסק, משלח-יד, עבודה, תאגיד, יישות, אדם או כל פעילות אחרת אשר עלולים באופן סביר לכלול ו/או להיות קשורים בשימוש ב"נכסיה העיקריים של החברה" (כמוגדר לעיל).
   4. כי במהלך כל תקופת העסקתו בחברה (כולל תקופת ההודעה המוקדמת לפני סיום העסקה) לא יתקשר עם לקוחות החברה, במישרין ו/או בעקיפין, בתמורה או לא תמורה, בין כעובד, בעלים, שותף, סוכן, בעל מניות, דירקטור, יועץ או בדרך אחרת, ישירה ו(או עקיפה, בכל עסק, משלח-יד, עבודה או כל פעילות אחרת, ולא יקבל מלקוחות החברה, בין במישרין ובין בעקיפין, הצעה לביצוע כל עבודה בשמו או עבור אחרים, מלבד עבור החברה. אין באמור לעיל כדי למנוע מהעובד, לאחר תום תקופת העסקתו בחברה, לעבוד בכל מקום ובכל תחום, ולבצע כל הוראה שתוטל עליו על ידי מעבידיו, ובלבד שימשיך לשמור על סודיות מלאה כאמור לעיל גם במסגרת עבודתו החדשה.
   5. במהלך תקופת העסקתו בחברה ובמשך תקופה של 12 חודשים לאחר מכן, לא ישדל, באופן ישיר ו/או עקיף, עובד כלשהו של החברה ו/או כל אחת מחברות הבנות שלה, חברות האם שלה או חברות הקשורות אליה להפסיק את העסקתו עימן ו/או לא יתקשר בכל דרך, ישירה ו/או עקיפה עם עובד של החברה.
   6. **בעלות בהמצאות, ב"חומרים", ב"מידע סודי" וב"קניין רוחני"**
   7. העובד יודיע וימסור לחברה, או כל מי שמונה מטעמה, כל מידע, שיפורים, המצאות, נוסחאות, תהליכים, טכניקות, ידע, מידע, קניין רוחני מכל סוג שהוא, "**החומרים**", ואת "**המידע הסודי**", בין אם ניתן לרישום כפטנט ובין אם לאו, אשר נעשה ו/או הועלה כרעיון ו/או אשר נהפך למעשה או אשר נלמד על ידי העובד, בין בעצמו או ביחד עם אחרים, במהלך העסקתו של העובד בחברה (לרבות לאחר שעות העבודה, בסופי שבוע, או במהלך חופשה) (כל מידע כאמור, פיתוח, מחקר, שיפורים, המצאות, נוסחאות, תהליכים, טכניקות, ידע, מידע, קוד מקור, מתכונים, זכויות יוצרים וקניין רוחני מכל סוג שהוא, יוגדרו להלן: "**המצאות**" או "**ההמצאה**") וזאת מיד עם גילוים, קבלתם או המצאתם, לפי העניין. נבצר מהעובד מכל סיבה שהיא למסור את ההמצאה במועד מתן ההודעה על ההמצאה, יודיע העובד לחברה על ההמצאה ויפרט בהודעה את המועד בו תימסר לחברה ואת הטעם לאי-מסירת ההמצאה באופן מיידי, ולאחר מכן, מוקדם ככל האפשר תימסר ההמצאה עצמה.
   8. הבעלות, במובנה הרחב ביותר, ובאופן בלעדי, בהמצאות, במידע סודי ובכל קניין רוחני, הינה של החברה בלבד.
   9. מתן ההודעה ומסירת ההמצאות יעשו בכתב, בצירוף תיאור מפורט של ההמצאה ותיעוד מתאים. העובד מסכים, כי כל ההמצאות יהיו רכושה הבלעדי של החברה ונעבריה וכי החברה ונעבריה יהיו הבעלים היחידים של כל הפטנטים וזכויות אחרות בקשר עם המצאות כאמור. העובד ממחה בזאת לחברה באופן בלתי חוזר את כל זכויותיו, הקיימות והעתידיות בהמצאות כאמור. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי העדר תשובה נוגדת מטעם החברה ביחס להודעה בדבר המצאה או בדבר מסירתה, לא תתפרש כויתור על הבעלות בהמצאה, ובכל מקרה תהא ההמצאה לקניין החברה בלבד.
   10. העובד מסכים בקשר לכל ההמצאות הנזכרות לעיל לסייע לחברה, או לאדם שמונה מטעמה, בכל דרך מתאימה, וללא תמורה נוספת, לקבל ומעת לעת לבצע כל פעולה לרבות יישומן ורישומן של ההמצאות בכל דרך לרבות בדרך של רישום פטנטים בגין המצאות כאמור בכל מדינה שהיא וכן לחתום על כל המסמכים הנדרשים להגשה ולהשגת פטנט על המצאות כאמור וליישומן, כפי שתרצה החברה, לרבות כתבי המחאה של המצאות כאמור לחברה או אנשים או ישויות הממונים על-ידה ולרבות מסירת מכתבים ואישורים המתארים את ההמצאה באופן ברור ומפורט וגלוי ביותר, והכל בסמוך לאחר קבלת דרישה לכך ובכל מקרה לא יותר מ-3 ימים לאחר קבלת דרישה לכך.
   11. העובד לא יהיה זכאי בכל הקשור לאמור לעיל לכל תמורה כספית ו/או אחרת מעבר למפורט בנספח א' להסכם זה ו/או מעבר לאמור בכל הסכם או הסדר מיוחדים אחרים בנושא זה אשר נעשו בכתב ונחתמו על-ידי החברה. בכל הנוגע לאמור לעיל, לא יהיה תוקף לכל הסדר, תקשורת, או הסכמה שנעשו בעל-פה או שנעשו בכתב, מבלי שנחתמו כדין על-ידי החברה.
   12. הצדדים מסכימים כי השכר של העובד נקבע, בין היתר, בהתחשב בכך שהוא כולל את התמורה המלאה, הכוללת והסופית עבור העובד בגין אמצאות בעבודה כאמור בפרק ח' בחוק הפטנטים, תשכ"ז-1967 ולפיכך העובד מוותר באופן בלתי חוזר על כל דרישה ו/או תביעה בקשר לכך ו/או לתמורה אחרת ו/או נוספת ו/או נגזרת.
   13. העובד לא יהיה בעל זכות מכל סוג שהיא בהמצאות ובכלל זה ולא רק: לא יהיה בעלים, שוכר, חוכר, בעל רישיון מכל סוג, בר-רשות, בעל הרשאה מכל סוג, ולמען הסר ספק העובד מוותר באופן בלתי חוזר ומלא על כל זכויותיו בהמצאה. העובד לא יהיה זכאי ומוותר באופן בלתי חוזר על זכויות מוסריות הקשורות עם ההמצאות ו/או עם קניין רוחני הקשור עם החברה.
   14. **איסור על עבודה עם מתחרים:**
   15. העובד מתחייב כל זמן העסקתו בחברה, שלא לעבוד ו/או לתת שירותים ו/או לייעץ, בשכר ו/או ללא שכר ו/או בתמורה אחרת, לכל אדם ו/או גוף ו/או תאגיד ו/או יישות, המתחרים בחברה.
   16. **כללי:**
   17. העובד מסכים כי הוראות התחייבות זו, אשר מהוות חלק בלתי נפרד מתנאי העסקתו, הן סבירות ונדרשות לשם הגנה, על אינטרסים לגיטימיים של החברה בקשר לנושא התחייבות זו.
   18. אם ערכאה משפטית כלשהי תקבע כי הוראה כלשהי בתחייבות זו (כולל כל משפט, פסקה או חלק מהם) איננה תקפה או בלתי אכיפה, הרי שהוראות כאמור ייחשבו כאילו תוקנו כך שיימחקו מהם החלקים אשר נקבע כאמור כי הם אינם תקפים או בלתי אכיפים. מחיקה כאמור תחול רק ביחס לחובות ולדרישות הנזכרות בהוראה כאמור באזור השיפוט בו ניתנה ההחלטה כאמור. בנוסף, אם ייקבע כי הוראה מסוימת הכלולה בהתחייבות זו הנה רחבה מדי לגבי פרקי-זמן הנזכרים בה, היקף גיאוגרפי, פעילות או נושא, היא תפורש כך שהוראה כאמור תוגבל ותצומצם בקשר עם מאפיין כאמור, כך שההוראה תהיה ברת אכיפה במידה הרבה ביותר האפשרית המתאימה לדין החל כפי שיהיה באותה העת.
   19. הוראות התחייבות זו יישארו בתוקף מלא גם לאחר סיום תקופת ההעסקה בין החברה לעובד מכל סיבה שהיא. התחייבות זו לא תשמש באופן כלשהו לגרוע מהתחייבויות ואחריות העובד על-פי כל דין.
   20. ידוע ומוסכם על העובד כי השכר והתמורה שהוא מקבל מהחברה כוללת בתוכה, בין היתר, תוספת תשלום בגין התחייבויותיו הרשומות בנספח זה.
   21. ידוע לעובד כי התחייבויותיו כאן הינן בלתי חוזרות והוא מבין את המשמעות של כך.
   22. העובד יחתום על כל מסמך דומה ככל שיידרש לכך מלקוחות החברה, גם אם יתבקש לכך בכל מועד שלאחר גמר העסקתו.
   23. **העובד חותם על מסמך זה לאחר שקרא אותו בעיון רב, הבין את משמעותיו, קיבל את כל ההסברים עד להנחת דעתו.**

**שם העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ מספר זהות: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ חתימת העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**נספח 5א**

**כתב התחייבות נוסף לאי תחרות לאחר סיום העסקה**

לכבוד: **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ע.מ/ח.פ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ וכל אחת מחברות הבנות שלה, חברות האם שלה וחברות הקשורות אליה** (כולם יכונו להלן: **"החברה"**)

הואיל, והחברה מעונינת להעסיק את העובד, בכפוף למתן התחייבות **נוספת** זו (**"ההתחייבות")**;

והואיל והח"מ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ת.ז. ישראלית |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|

או דרכון: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (מדינה: \_\_\_\_\_\_\_)

(להלן: "**העובד**"), מעוניין להתקשר בתנאי העסקה כאמור;

**אשר על כן, העובד מצהיר ומתחייב כלפי החברה כדלקמן:**

1. העובד מתחייב כי לא יתחרה בחברה ו/או בעסקי החברה משך כל תקופת ההעסקתו בחברה ובנוסף משך כל "תקופת ההגבלה" כהגדרתה להלן, שראשיתה במועד סיום תקופת ההעסקה של העובד בחברה.
2. "**תקופת ההגבלה**" משמעה:
3. **תקופה של חודש ימים עבור כל חודש העסקה של העובד או חלקו** (לצורך הדוגמה בלבד: היה והעובד עבד בחברה 8.5 חודשים, תקופת ההגבלה הינה 9 חודשים), **בכפוף לתקופת מינימום ומקסימום הרשומה להלן**.

י

1. למרות האמור לעיל וכהוראה שגוברת על הרשום לעיל, מוסכם כי **תקופת ההגבלה המינמלית הינה 6 חודשים ותקופת ההגבלה המקסימאלית הינה 12 חודשים**.
2. העובד מסכים כי הוראות התחייבות זו הן סבירות ונדרשות מתוקף תפקידו ו/או חשיפתו למידע סודי של החברה, ונועד לשם הגנה, באופן חוקי, על המידע הסודי של החברה, הידע של החברה, קניינה (כולל קניין רוחני), החומרים, המידע הסודי והמוניטין, הכל של החברה ו/או של לקוחותיה (להלן: "הנכסים העיקריים של החברה"). העובד מצהיר כי קרא בקפדנות את הוראות התחייבות זו, כי הוא מבין את תוצאות התחייבות זו ומסכים לאמור בה, וכי הוא העריך עבור עצמו את היתרונות והחסרונות הכרוכים בהתקשרות בהתחייבות זו.
3. כי במהלך תקופת ההגבלה העובד לא יתקשר, יקים, יפתח או בדרך כלשהי יהיה מעורב, במישרין או בעקיפין, בתמורה או שלא בתמורה או בדרך אחרת, בין כעובד, בעלים, שותף, סוכן, בעל מניות, דירקטור, יועץ או בדרך אחרת, ישירה ו/או עקיפה, בכל עסק, משלח-יד, עבודה או כל פעילות אחרת אשר עלולים באופן סביר לכלול ו/או להיות קשורים בשימוש ב"נכסיה העיקריים של החברה" (כמוגדר לעיל).
4. כי במהלך תקופת ההגבלה לא יתקשר עם לקוחות החברה, במישרין ו/או בעקיפין, בתמורה או לא תמורה, בין כעובד, בעלים, שותף, סוכן, בעל מניות, דירקטור, יועץ או בדרך אחרת, ישירה ו(או עקיפה, בכל עסק, משלח-יד, עבודה או כל פעילות אחרת, ולא יקבל מלקוחות החברה, בין במישרין ובין בעקיפין, הצעה לביצוע כל עבודה בשמו או עבור אחרים, מלבד עבור החברה. אין באמור לעיל כדי למנוע מהעובד, לאחר תום תקופת ההגבלה, לעבוד בכל מקום ובכל תחום, ולבצע כל הוראה שתוטל עליו על ידי מעבידיו, ובלבד שימשיך לשמור על סודיות מלאה כאמור לעיל גם במסגרת עבודתו החדשה.
5. נספח זה מצטרף **ונוסף** להתחייבויותהקבועות **בנספח מספר 5** נספח שכותרתו: "כתב התחייבות לשמירה על סודיות, אי תחרות, אי שידול וקניין רוחני".
6. מוסכם על העובד כי קבלתו לעבודה, משכורתו ותנאיו נקבעו, בין היתר, נוכח הסכמתו להגבבלה הרשומה כאן, שכוללת גם את התמורה בגין הגבלה זו.
7. ידוע לעובד כי החברה לא היתה מעסיקה אותו ללא הסמכתו לנספח זה.
8. העובד מסכים כי הוראות התחייבות זו, אשר מהוות חלק בלתי נפרד מתנאי העסקתו, הן סבירות ונדרשות לשם הגנה, על אינטרסים לגיטימיים של החברה בקשר לנושא התחייבות זו.
9. אם ערכאה משפטית כלשהי תקבע כי הוראה כלשהי בתחייבות זו (כולל כל משפט, פסקה או חלק מהם) איננה תקפה או בלתי אכיפה, הרי שהוראות כאמור ייחשבו כאילו תוקנו כך שיימחקו מהם החלקים אשר נקבע כאמור כי הם אינם תקפים או בלתי אכיפים. מחיקה כאמור תחול רק ביחס לחובות ולדרישות הנזכרות בהוראה כאמור באזור השיפוט בו ניתנה ההחלטה כאמור. בנוסף, אם ייקבע כי הוראה מסוימת הכלולה בהתחייבות זו הנה רחבה מדי לגבי פרקי-זמן הנזכרים בה, היקף גיאוגרפי, פעילות או נושא, היא תפורש כך שהוראה כאמור תוגבל ותצומצם בקשר עם מאפיין כאמור, כך שההוראה תהיה ברת אכיפה במידה הרבה ביותר האפשרית המתאימה לדין החל כפי שיהיה באותה העת.
10. הוראות התחייבות זו יישארו בתוקף מלא גם לאחר סיום תקופת ההעסקה בין החברה לעובד מכל סיבה שהיא. התחייבות זו לא תשמש באופן כלשהו לגרוע מהתחייבויות ואחריות העובד על-פי כל דין.
11. ידוע לעובד כי התחייבויותיו כאן הינן בלתי חוזרות והוא מבין את המשמעות של כך.
12. העובד יחתום על כל מסמך דומה ככל שיידרש לכך מלקוחות החברה, גם אם יתבקש לכך בכל מועד שלאחר גמר העסקתו.
13. **העובד חותם על מסמך זה לאחר שקרא אותו בעיון רב, הבין את משמעותיו, קיבל את כל ההסברים עד להנחת דעתו.**

**שם העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ מספר זהות: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ חתימת העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**נספח 6**

**דיווח שעות באמצעות שעון נוכחות – נהלי עובדים**

1. רישום שעת הכניסה למשרד ורישום שעת היציאה מהמשרד יתבצע באמצעות שעון נוכחות שהותקן בכניסה למשרד.
2. על כל עובד לעבור בעת הכניסה ובעת היציאה בשעון הנוכחות ולהחתים :

* בכניסה – לחץ כניסה והטבע אצבע
* ביציאה – לחץ יציאה והטבע אצבע

1. אני מסכים לדרך דיווח השעות – באמצעות טביעת אצבע שלי.
2. עובד שמסיבה כלשהי לא יעבור דרך שעון הנוכחות בכניסה ו/או ביציאה (לדוגמה: במקרים של תחילת/ סיום עבודה מחוץ למשרד, העובד שכח להחתים וכו') יעדכן במייל את מנהלו האישי בשעת הכניסה ו/ או היציאה, עד לא יאוחר מתחילת היום הבא.
3. יש לעדכן את המנהל האישי על ימי מחלה, ימי חופשה ו/או על כל היעדרות מהמשרד.
4. מדיי חודש ייבדקו סך השעות החודשיות בפועל מול סך השעות החודשיות ע"פ תקן והשכר ייקבע בהתאם לחוק ולפי תנאי עבודה שסוכמו עם העובד.
5. קבלת שכר הינה חזקה לפיה העובד מסכים לדו"ח השעות שמופיע בתלוש השכר, שהופק בהתאם למערכת דיווח השעות.
6. דיווח מערכת השעות מקובל מראש על העובד והינו ראייה מכרעת לדיווחי העובד.
7. בסוף כל חודש יישלח הדו"ח למנהל הישיר של העובד לבקרה ותיקונים במידת הצורך .

**שם העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**מספר זהות: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**חתימת העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**נספח 7**

**שימוש ברכב חברה**

אני הח"מ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ת.ז. ישראלית |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|

או דרכון: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (מדינה: \_\_\_\_\_\_\_)

(להלן: "**העובד**"), מצהיר ומתחייב כדלקמן:

* + 1. העובד יקבל מהחברה רכב מסוג: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ או כל רכב אחר לפי שיקול דעת החברה, מפעם לפעם(להלן יחד עם הציוד ברכב יכונה: "**הרכב**").
    2. הרכב הינו רכוש החברה.
    3. יש ברשותי רישיון נהיגה בר תוקף.
    4. אני לא נהג/ת חדש/ה ו/או זקוק לליווי בעת הנהיגה.
    5. לא ידוע לי על סיבה כלשהי לרבות בריאותית העלולה למנוע ממני נהיגה ברכב.
    6. לא ידוע לי על אירוע ו/או הליך משפטי כלשהו אשר בגינו עלול להישלל ממני רישיון הנהיגה ו/או למנוע ממני נהיגה ברכב.
    7. העובד מאשר לחברה למסור את פרטיו לכל רשות ו/או צד שלישי שידרוש את פרטיו בקשר לרכב ו/או בכל הקשור עם השימוש של העובד ברכב, לרבות: בית המשפט, חברות ביטוח, משטרה, רשויות וצדדים בהליך משפטי או שבמו"מ.
    8. הנני מתחייב להשתמש ברכב על פי חוק, באופן זהיר וסביר, ולנקוט בזהירות סבירה על-מנת שלא ייגרמו לרכב נזקים או פגיעות.
    9. אני מתחייב לדווח לחברה על כל מקרה של נזק או פגיעה ברכב, ולמסור לחברה ולכל רשות או מוסד שידרוש זאת פרטים מלאים ומסמכים הקשורים לאירוע הפגיעה.
    10. ידוע לי כי הנני האחראי הבלעדי לכל נזק בגין ו/או בקשר לשימוש ברכב ו/או כתוצאה מהשימוש ברכב.
    11. ידוע לי כי אשלם דמי השתתפות עצמית בגין תאונות בהן אשמש כנהג הרכב.
    12. שימוש ברכב החברה הינו תחליף להחזר נסיעות לעובד.
    13. החברה תהיה רשאית עפ"י שיקול דעתה הבלעדי לדרוש מהעובד בכל עת להשיב את הרכב לרשות החברה, וכן תהא רשאית להחליף את הרכב שיועמד לרשות העובד לכל רכב אחר מכל סוג ומכל דגם.
    14. למשך תקופת היעדרות העובד מהחברה, העולה על ארבעה ימים, כולל בגין נסיעה לחו"ל/חל"ת, תהא החברה רשאית לעשות ברכב שימוש כרצונה.
    15. העובד מתחייב לשמור על כל כללי התעבורה וחוקי העזר העירוניים.
    16. העובד אחראי אישית על כל קנס ו/או דו"ח ו/או פיצוי צד שלישי ו/או דרישה מהחברה בקשר לרכב ו/או לשימוש העובד ברכב, והעובד ישפה את החברה על כל קנס ו/או דו"ח (לרבות תעבורה, משטרה, פיקוח, דו"ח של רשות וכיוצ"ב) ו/או פיצוי צד שלישי ו/או דרישה שתופנה/שיופנה אליה בענין זה מצד שלישי ו/או מהמדינה.
    17. העובד מתחייב לעשות ברכב שימוש סביר בלבד.
    18. העובד מתחייב כי התנהגותו בכלי הרכב, מול נהגים האחרים, עובדי החברה, עוברי האורח ולקוחות החברה תהיה בדרך שלא תפגע בהם ו/או במוניטין של החברה.
    19. העובד ישיב את הרכב לחברה מייד לאחר קבלת הודעה על הודעה מוקדמת לפיטורין או מייד לאחר שהוא מסר הודעה מוקדמת להתפטרות (לפי העניין). למען הסר ספק, מוסכם כי אין לעובד זכות להחזיק ברכב בתקופת ההודעה המוקדמת, בין אם העובד עובד בתקופה זו ובין אם לאו (אלא אם החברה החליטה לפי שיקול דעתה הכתוב אחרת).
    20. אין לעובד זכות עיכבון ברכב.
    21. השבת הרכב תהיה בכתובת החברה או בכל מקום שהחברה תורה לעובד, יחד עם כל המפתחות והשלטים של הרכב וכל הציוד שבו.
    22. העובד ישיב את הרכב לחברה מייד לאחר קבלת הודעה על כך.
    23. מוסכם על העובד כי החברה רשאית לבטל נספח זה ללא כל נימוק וללא כל התראה, ולפי שיקול דעת החברה בלבד.
    24. שווי השימוש ברכב והמס בקשר לכך, ינוכה משכר העובד כפי הוראות הדין בעניין.
    25. ידוע ומוסכם על העובד כי הוא לא זכאי להפרשות סוציאליות כל שהן בגין שווי השימוש ברכב ו/או בגין הסכום שהופחת לו מהשכר כתוצאה מנספח זה.
    26. **העובד קיבל לידיו ומקבל על עצמו את כל הוראות נספח 7א' שעניינו: נספח השימוש בכלי רכב (רכב/אופנוע/קטנוע/אופניים חשמליים או בכל כלי אחר חשמלי או לא)**.
    27. **אם הרכב הינו רכב ליסינג** (או שהעובד יקבל בעתיד רכב ליסינג), יחולו **בנוסף** ההוראות הבאות על רכב זה:
  1. הרכב הינו רכוש חברת הליסינג, והעובד מסכים מראש שהחברה רשאית לקבוע מעת לעת תנאים נוספים כראות עיניה ועל פי שיקול דעתה הבלעדי בעניין, ובלבד שהיא הוראה סבירה הקשורה להיבט החוזי שבין החברה לבים חברת הליסינג ו/או אחריות העובד כלפי חברת הליסינג עם ו/או במקום אחריות החברה.
  2. הציוד ברכב הינו חלק בלתי נפרד מהרכב, לענין נספח זה.
  3. העובד מתחייב לשפות את החברה על כל קנס ו/או דו"ח ו/או פיצוי צד שלישי ו/או דרישה מחברת הליסינג בקשר לרכב ו/או לשימוש העובד ברכב, והעובד ישפה את החברה על כל קנס ו/או דו"ח ו/או פיצוי צד שלישי ו/או דרישה שיופנה/שתופנה אליה בענין זה מחברת הליסינג ו/או מצד שלישי ו/או מהמדינה.
  4. העובד מתחייב להשיב לחברה כל תשלום שהחברה נדרשה לשלם ו/או שילמה מכח הסכם הליסינג לרבות ולא רק: חובות, נזקים, פיצויים (לרבות לחברת הליסינג ו/או לצד שלישי), דמי טיפול, דמי חכירה לכל ק"מ מעבר למכסה, השתתפות עצמית, תוספות, כל תשלום מכח הסכם הליסינג, כל תשלום ו/או פיצוי מכח כל דין כלפי חברת הליסינג ו/או חברת הביטוח ו/או צד שלישי ועוד.
  5. היה והחברה לא תקבל חזרה את הביטחונות שהיא מסרה לחברה הליסינג כתוצאה ממעשה או מחדל או רשלנות של העובד, הרי שהעובד מתחייב להשיב לחברה את הביטחונות במלואן. מבלי לפגוע באמור, החברה רשאית לקזז סכום זה משכר העובד ו/או מזכויותיו.
  6. החברה תוכל לקזז משכר העובד ו/או זכויותיו כל חוב שעומד לחובת העובד לחברת הליסינג ו/או כתוצאה מתשלום של החברה לחברת הליסינג ו/או כתוצאה מקיזוז של חברת הליסינג ו/או כתוצאה מהפרת התחייבות של העובד לפי נספח זה ו/או כתוצאה מהפרת הסכם הליסינג.
  7. העלויות מתייחסות לרכב לפי הסכם הליסינג, והן עשויות להתעדכן מעת לעת על פי הצורך.
  8. מוסכם על העובד כי החברה רשאית לבטל נספח זה ללא כל נימוק וללא כל התראה, ולפי שיקול דעת החברה בלבד.

**שם העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**מספר זהות: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**חתימת העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**נספח 7א**

**התחייבוית עובד בעניין שימוש בכל כלי רכב**

**(רכב/אופנוע/קטנוע/אופניים/אופניים חשמליים או בכל כלי אחר חשמלי או לא)**

# **מובהר ומוסכם כי הצהרות העובד בהתאם לנספח זה לרבות בדבר קיום כל ההיתרים הנדרשים על פי דין לשימוש בכלי תחבורה לצורך עבודתו בחברה כשליח וקיום כל התחייבויות העובד הינם תנאי מקדמי להתקשרות החברה עם העובד והמשך העסקת העובד בחברה. הוראות נספח זה כוללות הוראות והסכמת העובד לקיזוז.**

# העובד מצהיר שיש ברשותו רישיון וביטוח (ככל ונדרש) מתאימים ותקפים וללא סייגים לנהוג ברכב הממונע למטרה הרשומה בנספח זה ובהסכם ההעסקה, מיומן ומנוסה בנהיגה, אינו נהג חדש ואינו נזקק לליווי בעת הנהיגה. אין לי כל בעיה בריאותית המונעת ממני נהיגה ברכב ואודיע לחברה מייד על כל בעיה כזו. העובד מתחייב בזאת להודיע לחברה באופן מיידי על כל שלילה ו/או התליית רישיון ו/או ביטול רישיון ו/או הפקדת רישיון (והכל זמני או קבוע), על כל תאונת דרכים וכן על כל שינוי בתוקפו של הרישיון או כל היתר אחר הנדרש לצורך שימוש בכלי תחבורה ממונע אשר הוא עושה בו שימוש ו/או שהחברה תעמיד לרשותו (להלן: "**כלי התחבורה**") לצורך עבודתו כשליח. העובד יעדכן את החברה מייד על כל תקלה בכלי התחבורה, לא ייקח בעלי התחבורה דברים עם מידה או משקל לא מתאימים ולא ינהג בדרכים שאינן מותאמות לנסיעת כלי תחבורה מסוגו. העובד יודיע לחברה מייד על כל תאונה ו/או פגיעה ו/או עבירת תנועה ו/או קנס ו/או פניה של רשות ו/או של גורם אכיפה אליו הקשור לכלי התחבורה.

# העובד נושא באחריות אישית, ישירה ומלאה לכלי התחבורה. מתחייב לשמור על כלי התחבורה לצורך עבודתו בחברה, להחזיקו ולהשתמש בו בהתאם לכללי הזהירות הראויה וכללי התנהלות המאפשרים נהיגה תקינה ובטוחה, בהתאם לכליל הדרך ובכפוף להוראות כל דין, הביטוח, מדיניות החברה והוראות הממונים עליו וכן לבצע את הפעולות הנדרשות כדי למנוע את גניבת כלי התחבורה. העובד מתחייב לקיים ולשמור על הוראות דיני התעבורה, הוראות חוקי העזר העירוני והוראות רשויות ובעלי תפקיד רשמי לרבות שוטר, שוטר-מתנדב, פקח וכיוצ"ב. העובד לא יהיה רשאי בשום פנים ואופן להופיע לעבודה תחת השפעת אלכוהול, סמים (מכל סוג), תחת השפעת תרופות שאסור לנהוג תחת השפעתן, קושי בריאותי, עייף או כל דבר המסכן את עבודתו כשליח או עלולים לפגוע בתפקודו כנהג או כשליח. במהלך שעות העבודה, העובד לא רשאי להתיר לאחרים לנהוג ו/או להסיע בכלי התחבורה אנשים נוספים או לנהוג בכלי התחבורה ו/או לבצע פעולות ו/או נסיעות שלא במסגרת החברה ושלא לצורך עבודתו בחברה.

# העובד יודיע לממונים עליו, בלי כל דיחוי, על כל דוח שקיבל בגין השימוש שנעשה בכלי התחבורה במהלך עבודתו בחברה, לרבות דוחות בגין עבירות שהן בגדר ברירת קנס או ברירת משפט או דוחות חנייה. העובד ישלם באופן בלעדי ומלא כל דוח, החלטה שיפוטית או מנהלית, פסק-דין, קנס (לרבות **קנסות משרד התחבורה או קנסות משטרה או קנסות של פיקוח עירוני או כל קנס אחר מטעם כל רשות עירונית או ממשלתית**) או כל הוצאה אחרת, גם אם הגיעו בעבר ו/או שהגיעו בתקופת ההעסקה ו/או שהגיעו לאחר תקופת ההעסקה (כל האמור לעיל יכונה: "**הוצאה**"), שיוטלו בקשר עם כלי התחבורה ו/או בקשר בגין שימוש בכלי תחבורה, בהתאם לשיעור ההוצאה אשר נגרמה בפועל לחברה בזמן היות כלי תחבורה בשימושו ו/או ברשותו ו/או באחריותו של העובד במהלך עבודתו בחברה.

# ידוע לעובד שכל הודעת קנס שתתקבל על שם החברה בגין שימוש בכלי התחבורה שהועמד על ידי החברה לרשותו בתקופה עבודתו בה בין אם ההודעה תגיע במהלך תקופת העסקתו או אחריה, תוסב על שם העובד ובאחריותו הבלעדית לפרוע אותו במלואו באופן מיידי. **העובד מסכים כי הדו"ח שהחברה תשלם עבור העובד ו/או בקשר עם כלי התחבורה (ככל והחברה תבחר לשלם מבלי שמוטלת עליה החובה לשלם במקום העובד) וכי התשלום הקצוב שתשלם החברה לחברת הליסינג בגין הסבת הדו"ח – יוחזרו מייד לחברה על-ידי העובד והעובד נותן לחברה אישור מפורש לקזז ממשכורתו ו/או מכל מקור אחר (משכורת אחרונה, פיצויי פיטורין, קרן פנסיה וכיוצ"ב) סכומים אלה בצירוף תוספת של הפרשי הצמדה וריבית לפי חוק פסיקת ריבית והצמדה**.

# העובד יישא עוד בכל נזק שיגרם באשמתו או רשלנותו לכלי התחבורה, לחפצים בו ו/או לרכוש צדדים שלישיים או לחברה, בזמן היות כלי התחבורה ברשותו או בשימושו או באחריותו של העובד בהתאם לשיעור דמי הנזק אשר נגרם לחברה, לרבות השתתפות עצמית וישפה את החברה במלוא הסכום בגין כל דרישה ו/או תביעה שתופנה לחברה בעניין, לרבות בגין הוצאות משפטיות ואחרות.

# היה ועל אף האמור החברה תישא בכל הוצאה או דמי נזק אשר חובת תשלומם חלה כאמור על העובד כאמור לעיל, מתחייב העובד להשיב לחברה את הסכום ששולם על ידה מייד עם דרישה המהווה חוב של העובד כלפי החברה. **מבלי לפגוע באמור, העובד נותן לחברה הוראה בלתי חוזרת לקזז ממשכורתו ו/או מכל מקור אחר (משכורת אחרונה, פיצויי פיטורין, קרן פנסיה וכיוצ"ב) את ה"הוצאה" וכן לקזז כל תשלום שיגבה כל צד שלישי ו/או תגבה חברת הביטוח ו/או חברת הליסינג מהחברה (לרבות תשלום להסבה, סכום דמי ההשתתפות העצמית שהחברה תחויב בה בהתאם למסמכי חברת הביטוח וכל תשלום קצוב אחר) ו/או דמי נזק (והכל בתוספת הצמדה וריבית לפי חוק פסיקת ריבית והצמדה) מכל זכות כספית אחרת המגיע לו מהחברה**.

# העובד מאשר לחברה למסור את פרטיו לכל רשות ו/או צד שלישי שידרוש את פרטיו בקשר לרכב ו/או בכל הקשור עם השימוש של העובד ברכב, לרבות: בית המשפט, חברות ביטוח, משטרה, רשויות וצדדים בהליך משפטי או שבמו"מ.

# רישומי החברה ו/או חברת הביטוח ו/או חברת הליסינג ו/או מסמכים מכל רשות, לעניין הוצאות, תשלומים, דרישות, קנסות, שעות העבודה והקצאות כלי התחבורה יהוו ראייה מכרעת לכל דבר ועניין.

**שם העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**מספר זהות: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**חתימת העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**נספח 8**

**מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי** [**חוק שכר מינימום, התשמ"ז- 1987**](netis://ID:%D7%A9%D7%9B%D7%A8%D7%9E%D7%99%D7%A0%D7%99%D7%9E%D7%95%D7%9D860zmst@1987/)

1. שכר המינימום לעובד שמלאו לו 18 שנים המועסק במשרה מלאה, (כנהוג במקום עבודתו, אך לא יותר מ-186 שעות בחודש):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. **לחודש** | 1. **לשעה** | 1. **ליום (5 ימי עבודה בשבוע)** | 1. **ליום (6 ימי עבודה בשבוע)** |
| 1. ......\*שקלים חדשים | 1. 1/186 משכר המינימום לחודש | 1. 1/21.666משכר המינימום לחודש, ולא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה, כפול מספר שעות העבודה 2. .......\*שקלים חדשים | 1. 1/25 משכר המינימום לחודש, ולא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה, כפול מספר שעות העבודה   .......\*שקלים חדשים |

לבירור שכר המינימום המעודכן ניתן לפנות למינהל ההסדרה והאכיפה בטלמסר שמספרו:

**354 – 354 – 800 - 1**; שכר המינימום ויתר הפרטים מופיעים גם באתר האינטרנט של משרד התעשיה המסחר והתעסוקה שכתובתו: [**www.moital.gov.il/achifa**](http://www.moital.gov.il/achifa).

2. עובד במשרה חלקית, זכאי לשכר מינימום שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3. | **בחישוב שכר המינימום יובאו בחשבון כל אלה:** | **בחישוב שכר המינימום לא יובאו בחשבון:** |
|  | (1) שכר יסוד או שכר משולב; | (1) תוספת משפחה; |
|  | (2) תוספת יוקר (אלא אם כן כלולה בשכר המשולב); | (2) תוספת ותק; |
|  | (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו. | (3) תוספת בשל עבודה במשמרות; |
|  |  | (4) פרמיה; |
|  |  | (5) משכורת י"ג; |
|  |  | (6) מענקים על בסיס שנתי; |
|  |  | (7) החזר הוצאות (כלכלה, אש"ל, נסיעות). |

4. אי תשלום שכר מינימום מהווה עבירה פלילית שעונשה מאסר או קנס. על כך אפשר להגיש תלונה למינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשיה המסחר והתעסוקה. כמו כן ניתן להגיש תביעה אזרחית על אי תשלום שכר המינימום בבית הדין האזורי לעבודה.

5. חל איסור פלילי על פגיעה בעובד בשל תלונה או תביעה על אי תשלום שכר מינימום שהגיש העובד, או שסייע לעובד אחר להגיש.

לקבלת מידע נוסף ומפורט - אודות שכר המינימום לנוער וחישוב המשרה המלאה לגביו, שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות, שכר מינימום לעובד שנעדר מעבודתו, התנאים לזכאות לשכר מינימום מאת מעסיק בפועל, זכות התביעה והחזקות העובדתיות לטובת העובד, ופרטים נוספים על התוצאות של אי תשלום שכר מינימום; וכן להגשת תלונות על אי תשלום שכר מינימום- פנו למינהל הסדרה ואכיפה במשרד התעשיה המסחר והתעסוקה בטלמסר שמספרו: **354 – 354 – 800 - 1,** ובכתובות שלהלן:

**בירושלים: רח' המלך דוד 8 ירושלים (טלפון 6662046 - 02, פקס: 6240471 - 02)**

**בתל-אביב: רח' סלמה 53 תל-אביב (טלפון 5125430 - 03, פקס: 5125216 - 03)**

**בחיפה: רח' פל ים 9-7 (בניין צים), (טלפון 8606718 – 04, פקס: 8606735 - 04)**

**באר שבע: בנין אושירה, רח' שזר 31 ת.ד. 5138 ( טלפון 6280771 - 08, פקס: 6650177 - 08)**

**לקבלת תרגום המידע המפורט לשפות: ערבית, אנגלית ורוסית ניתן לפנות למינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשיה המסחר והתעסוקה, רח' סלמה 53 תל-אביב (טלפון 5125430 - 03, פקס: 5125216 - 03, כתובת אינטרנט** [**www.moital.gov.il/achifa**](http://www.moital.gov.il/achifa)**).**

**ﻮﻴﺷﻤﻞ ﻫﺫﺍ ﺍﻹﻋﻼﻥ ﻤﻌﻠﻮﻤﺎﺕ ﺗﺗﻌﻠﻖﺒﺎﻷﺠﺮ ﺍﻷﺪﻧﻰ. ﻮﻳﻤﻜﻦ ﺍﻠﺤﺼﻮﻞ ﻋﻠﻰ**

**ﺗﺮﺠﻣﺔ ﺍﻠﻰ ﺍﻠﻠﻐﺔ ﺍﻠﻌﺮﺒﻴﺔ ﻓﻲ إدارۃ آلتسوية وآلتنفيذ . ﺷﺎﺮﻉ سلمه ٥٣,**

**ٺل – ابيب, ﺗﻠﻔﻮﻦ ٥١٢٥٤٣٠,٠٣ , ١٫٨٠٠٫٤٤٤٫٤٤٦**

**ﻓﺎﻜﺲ ٥١٢٥٤٩٢ ٠٣٫.**

**موقع الآلتنرنيت:** [**www.moital.gov.il/achifa**](http://www.moital.gov.il/achifa)

**This notice contains information concerning minimum wage. An English translation of this notice is available at the Regulation & enforcement Administration, 53 Salame St., Tel-Aviv, Tel. 03-5125430, 1-800-354- 354, Fax. 03-5125216. Web site:** [**www.moital.gov.il/achifa**](http://www.moital.gov.il/achifa)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Настоящее объявление включает в себя информацию, касающуюся минимальной заработной платы. Перевод объявления на русский язык можно получить в Управлении по регулированию и надзору за исполнением законов о труде Министерства Промышленности Торговли и занятости по адресу: Ул. Саламе, 53Тел-АвивТел. 03-5125430, 1-800-354 - 354, Факс. 03-5125216.  Вебсайт : [**www.moital.gov.il/achifa**](http://www.moital.gov.il/achifa)    **שכר מינימום למבוגר**  להלן סכומי שכר המינימום לעובדים בוגרים החל מתאריך 1.12.2017: שכר חודשי (עד 43 שעות שבועיות) **5,300 ₪** (לפי חוק שכר מינימום, תשמ"ז- 1987). שכר שעתי (לפי היקף משרה של 186 שעות בחודש) **28.49 ₪** (לפי חוק שכר מינימום, תשמ"ז- 1987) ואולם, בהתאם לצו ההרחבה בדבר קיצור שבוע עבודה במשק, שנכנס לתוקף ביום 1.4.2018, שכר השעה יחושב על בסיס 182 שעות לחודש ולכן, נכון להיום, השכר השעתי הוא **29.12 ₪**. שכר יומי 6 ימי עבודה בשבוע: **212 ₪**.  5 ימי עבודה בשבוע: **244.62 ₪**.  ובלבד שהשכר לא יפחת משכר המינימום אילו חושב על בסיס שכר לשעה. |  |  |

**נספח 9 - מודעה לפי חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951**

(תמצית מהוראות החוק החלות על העובד) זכור לשמור על זכויותיך והקפד למלא בנאמנות את חובותיך

**ואלה הם עיקרי זכויותיך וחובותיך לפי החוק:**

**ז כ ו י ו ת י ך :**

1. קיים בינך לבין מעבידך קשר משפטי לשנת עבודה, שתחילתה ב-1 באפריל של השנה, ועבדת תוך שנה זו אצל אותו המעביד או באותו מקום העבודה לפחות 200 ימים, תהיה זכאי לחופשה שאורכה 14 יום לפחות (כולל שבתות).
2. והיה ועבדת, כאמור לעיל, פחות מ-200 יום אך יותר מ-74 יום תוך שנת העבודה תהיה זכאי לימי חופשה במספר המהווה חלק יחסי מ-14 יום, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200.
3. קיים בינך ובין מעבידך קשר משפטי רק בחלק משנת העבודה ועבדת תוך שנה יזו לפחות 240 יום, תהיה גם אז זכאי לחופשה שאורכה הוא 14 יום לפחות (כולל שבתות).
4. והיה ועבדת, כאמור בפסקה 3, פחות מ-240 יום אך יותר מ-74 יום תוך שנת העבודה תהיה זכאי לימי חופשה במספר המתייחס ל-14 יום, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240.
5. עבדת אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחר פחות מ-75 יום, בין בשנת עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות, חייב מעבידך לשלם בעדך תמורת חופשה, בשיעור של 4% לפחות משכר עבודתך, לקרן החופשה של ענף העבודה, בו הנך עובד היינו: לאחת משלוש הקרנות שהוסמכו ע״י שרת העבודה - לקרן החופשה לעובדי בנין, ועבודות ציבוריות או לקרן החופשה לעובדים בחקלאות או לקרן חופשה כללית ״מבטחים״. המעביד חייב בתשלום תמורת החופשה לכל המאוחר תוך תשעה ימים מהיום בו חדלת לעבוד אצלו.
6. רואים ימי עבודה כרצופים לצורך האמור בפסקאות 1-5 כדלעיל גם אם חלה בהם הפסקה מחמת שירות מילואים, ימי מנוחה של שבת או חג, חופשה לפי החוק או עפ״י הסכם, בין שהחופשה היא בשכר ובין אם לאו, ימי שביתה או השבתה, תאונה או מחלה,. ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין עובדים בהם, וכן הפסקה ארעית ללא הפסקת היחסים בינך ובין מעבידך.
7. ימי שירותך במילואים, ימי חג (להוציא שבת), ימי חופשת לידה, הימים בהם אינך מסוגל לעבודה מסיבת מחלה או תאונה, ימי אבל משפחתי, ימי שביתה או השבתה וכן ימי הודעה מוקדמת לפיטורין שלא למעלה מ-14 יום - לא יחשבו כימי חופשה לפי החוק.
8. הנך זכאי לקבל את חופשתך השנתית בחודש האחרון לשנת עבודתך או במשך שנת העבודה שלאחריה ותוך זמן זה חייב הנך לקחת לפחות שבעה ימי חופשה, אם ברצונך לדחות את המועד של נטילת יתרת החופשה, העולה על שבעת הימים, תוכל, בהסכמת מעבידך, לצרף את היתרה לחופשה שתינתן לך בשתי שנות העבודה הבאות.
9. חופשתך תהיה רצופה אלא בהסכמת המעביד ובאישור ועד העובדים במקום אפשר לפצלה ובלבד שתהנה מחופשה שתהיה לפחות 7 ימים רצופים.
10. שרת העבודה התקינה תקנות, שלפיהן קבעה אורך חופשה של 21 יום לכל שנת עבודה, אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, לעובדים בייצור מצברים וסוללות, בהתזת צבע, בניקוי מתכת או בתעשיית זכוכית, וזאת אם עבדו בעבודה זו באותה שנה 6 חדשים לפחות; ביציקת פלדה ברזל או עופרת אם עבדו בעבודות אלו 150 יום לפחות; בריתוך חשמלי אם הועבדו העובדים 200 יום לפחות בעבודה שעיקרה בכך; לעובדים הבאים במגע עם ט.נ.ט. והועבדו בכך ששה חדשים לפחות משנת העבודה ולעובדים בקביעות כמקשרים במרכזית טלפון בת 4 קווי חוץ ומ-40 סניפים פנימיים, לפחות.

אורך החופש לרופאים, אחיות, עובדים בריפוי על ידי עיסוק ועובדי ניקיון בבתי חולים מיוחדים ובמוסדות או במרפאות לחולי שחפת יהיה 42 ימים, אם הועבדו בשנת העבודה 200 יום לפחות. כן זכאים ל-42 ימי חופשה עובדים הנמצאים לרגל עבודתם תחת השפעת קרני רנטגן או הקרנה.

1. מעבידך חייב לשלם לך בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרך הרגיל. היה שכרך מחושב על בסיס חודשי תקבלו במועד ובשיעור שהיה המעביד משלם לך לולא יצאת לחופשה והוספת לעבוד; היה שכרך מחושב שלא על בסיס חודשי (אלא ליום או לשבוע) תהיה זכאי לדמי חופשה שהם שכר עבודתך היומי הממוצע כפול מספר ימי החופשה.

שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום המתקבל מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה במספר תשעים; אך אם היו ברבע השנה חדשי עבודה לא מלאה - יחושב השכר היומי הממוצע, כבחירתך, לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר תוך שנים עשר החודש שקדמו לחופשה.

1. יצאת לחופשה לשבעה ימים לפחות - זכאי הנך לדרוש שדמי החופשה ישולמו לך לכל המאוחר שני ימים לפני התחלת החופשה.
2. הפסקת לעבוד לפני שניתנה לך החופשה המגיעה לך ישלם לך המעביד פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לך אילו יצאת לחופשה ביום בו הפסקת לעבוד.
3. זכותך לתבוע דמי חופשה, תמורת חופשה ופדיון חופשה בזכותך לתבוע שכר עבודה - היינו בצינורות החוקיים הרגילים

**ח ו ב ו ת י ך :**

1. עליך לקבוע, יחד עם מעבידך, 14 יום מראש את המועד להתחלת החופשה.
2. אסור לך לעבוד בשכר בימי חופשתך ואם נמצאת עובד בעבודה סדירה בשכר תאבד את זכותך לדמי-חופשה, ואם הם כבר שולמו – רשאי יהיה מעבידך לנכותם משכר העבודה או לגבותם בכל דרך שבה חובים חוב אזרחי.

**ה ו ר א ו ת ש ו נ ו ת :**

1. התעוררו חילוקי דעות בינך ובין מעבידך בדבר דרך חישובם של דמי החופשה, פדיון החופשה או ביחס לאיבוד זכויותיך לדמי חופשה - כאמור לעיל - יכריע בשאלות אלו הכרעה סופית הממונה על יחסי העבודה שבמשרד העבודה.
2. אם יש לך יסוד לחשוב שמעבידך אינו מקיים אחרי הוראות חוק זה - הזכות בידך לפנות למפקח העבודה של משרד העבודה על מנת שינקוט בכל האמצעים החוקיים שבידיו בכדי להבטיח את זכויותיו.
3. השגת, עפ״י הסכם עבודה, חוזה עבודה או לפי הנוהג הקיים במקום עבודתך, תנאי עבודה יותר נוחים מאשר לפי חוק זה, הרי זכויותיך אלו שמורות.
4. אין החוק חל על העובדים בחקלאות, המקבלים את כל גמול עבודתם בחלק מהיבול, בשירותים או בשווה כסף; על עובדים המקבלים כל גמול עבודתם ברווחים או על עובדים ארעיים בעבודה שאינה לצורך עסקי המעביד או במקצועו.

**נספח 10**

**תקנון למניעת הטרדה מינית**

**הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשיוויון בין המינים. אלה גם מעשים פליליים ומהווים עילה לתביעה בנזיקין. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות חברתנו והחברה לא תשלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עקרי הוראות החוק ובמקרה של סתירה הוראות לשון החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998 והתקנות לפיו, הן הקובעות. כל שימוש בלשון אישה מתייחס גם לאיש ולהיפך.**

**מהי הטרדה מינית?**

1. סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
2. מעשה מגונה, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני שהאדם שאליו מופנית ההתייחסות הראה שאינו מעוניין בה.
4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם שהאדם אליו מופני ההתייחסות הראה שאינו מעוניין בה.
5. התייחסות מבזה ומשפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
7. התנכלות.

**דוגמא להטרדה מינית:** מעסיק או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתה. מעסיק או עובד המאיים במפורש או במשתמע לפטר עובדת או לפגוע בה אם היא או הוא יסרבו לבלות איתו או לקיים איתו יחסי מין.

**אילו מעשים לא יחשבו הטרדה מינית?**

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

**מהי התנכלות אסורה?**

כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה על הטרדה כזו, או כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחרת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל על שלוש שנות מאסר.

**מהי מסגרת יחסי העבודה?**

מדובר במקום העבודה אבל גם בכל מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק. תוך כדי יום עבודה אבל גם תוך ניצול יחסי מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

**הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות החברה והיא לא תשלים עימן!**

על החברה לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע את החברה בגין מעשי עובדיה, באם לא תנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.

1. החברה דורשת מכל עובדיה להימנע מהטרדה מינית הן של העובדים והן של לקוחותיה.
2. החברה ממנה את **גלי שאול** כאחראית למניעת הטרדה מינית במקום העבודה וממונה זו תפעל בנחרצות וביעילות למניעת ההטרדה המינית וההתנכלות במסגרת יחסי העבודה בחברתנו. פרטיה של הממונה למניעת הטרדה מינית ושל ממלא/ת המקום שלה רשומים בתחתית המסמך הזה.
3. כל עובד זכאי לקבל מהממונה העתק מהחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998, התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד) התשנ"ח 1998.
4. אם החברה תקיים פעולות הסברה והדרכה היא תחייב כל עובד מטעמה להשתתף בפעילות.
5. החברה קבעה דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.

**מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?**

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 7 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את הארוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחבר/ה או בן משפחה).

**אם הוטרדת מה עליך לעשות?**

החוק מציע 3 אפשרויות. ניתן לנקוט בכולן או בחלקן במקביל או בזה אחר זה:

1. דין משמעתי פנימי – ניתן להתלונן על ההטרדה אצל הממונה למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי בירור פנימיים.
2. בבית הדין לעבודה – ניתן לתבוע מטריד/ה, מתנכל/ת ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים
3. תלונה במשטרה – במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

**הליך התלונה בחברה והטיפול באחריות החברה:**

1. התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי העובד המוטרד או שהתנכלו לו במסגרת יחסי העבודה, אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי העבודה או כל אדם אחר מטעמם שהוסמך על ידם להגיש תלונה.
2. אם הממונה הוא האדם שמתלוננים עליו או הוא בעל נגיעה אישית לתלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של הממונה ובהעדרם למנהל/ת החברה.
3. אם הנילון הינו עובד של חברת כח אדם, תוגש תלונה לממונה מטעם הקבלן או לממונה מטעם החברה.
4. התלונה תכלול את תיאור המקרה, זהות המעורבים, מקום הארוע, האם המוטרד הראה שההתנהגות מפריעה, והאם יש יחסי תלות/מרות/השפעה בינהם.
5. תלונה ניתן להגיש בכתב או בעל פה ועל הממונה לרשום אותה. המתלונן יחתום על הרישום של הממונה.
6. הממונה יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה המינית או ההתנכלות לפי החוק, יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את כל הצדדים המעורבים ועדים ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה. הבירור יעשה ביעילות וללא דיחוי ותוך הגנת כבודם ופרטיותם של כל המעורבים.
7. החברה תגן על המתלונן בפני פגיעה ביחסי העבודה במהלך הבירור ותפעל להרחקת הנילון מהמתלונן.
8. בתום בירור התלונה יגיש האחראי לחברה סיכום של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול.
9. החברה, לאחר שקיבלה את סיכומיה והמלצותיה של האחראית, תחליט תוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:
10. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה לרבות בעניין כללי התנהגות ראויים, הרחקת הנילון מהמתלונן וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה כדי למנוע הישנות המקרה ותיקון הפגיעה.
11. אי נקיטת צעד כלשהו.
12. פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
13. החברה תמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיה למתלונן, "למטריד לכאורה" ולממונה.

**פרטי התקשורת עם הממונה להטרדה מינית:**

**שם הממונה: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, תפקיד: \_\_\_\_\_\_\_| שם המונה החליף בהעדרו: מנכ"ל החברה**

**טלפון של הממונה: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ דוא"ל של הממונה:** [**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**](mailto:gali.shaul@takeaway.com)

**נספח 11**

(תקנות 2(א) ו-4(א) ו-(ב))

**טופס הסכמה לקבל תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים**[[1]](#footnote-1)

**חלק א' [למילוי על ידי העובד]**

**שם העובד:**

**מס' זהות:**

**שם המעסיק:**

**מקום העבודה**:

העובד יסמן את החלופה המועדפת עליו מבין חלופות 1 עד 4 לקבלת תלוש השכר –

[הערה: המעסיק רשאי למחוק שתיים מבין החלופות 1 עד 3, בהתאם לחלופות שהוא מעמיד לרשות עובדיו, והוא אינו רשאי למחוק את חלופה 4:]

אני החתום מטה, שפרטיו מצוינים לעיל, נותן בזה את הסכמתי לקבל את תלוש השכר בעד עבודתי בדרך כמפורט להלן (סמן x ליד בחירתך) וידוע לי כי בכך, וכל עוד לא חזרתי בי מהסכמתי, אני מוותר על זכותי לקבל את תלוש השכר מודפס ואולם עדיין אוכל לקבל גישה לתלוש כמפורט בתקנה 3:

(1) לפי תקנה 2(א)(1) – שליחה לכתובת הדואר האלקטרוני שלי במערכת הדואר האלקטרוני המשמשת את המעסיק; כתובת הדואר האלקטרוני שלי כאמור היא

(2) לפי תקנה 2(א)(2) – באמצעות תוכנה שבאתר האינטרנט של המעסיק בכתובת       באמצעות כניסה עם סיסמה אישית ראשונית; כתובת אתר האינטרנט והסיסמה האישית נמסרו לי.

(3) לפי תקנה 2(א)(3) – שליחה לכתובת הדואר האלקטרונית הפרטית שלי      ; אם סימנת חלופה זו, יש למלא את חלק ב' שלהלן.

(4) אני החתום מטה, שפרטיו מצוינים לעיל לא מסכים לקבל את תלוש השכר בעד עבודתי בדרך אלקטרונית כמפורט בחלופות 1 עד 3 לעיל; אני מבקש לקבל את תלוש השכר מודפס.

הסכמה זו וכן הוויתור על קבלת תלוש שכר בכתב תקפים כל עוד לא הודעתי בכתב על חזרתי בי מן ההסכמה.

תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

חתימת העובד

חלק ב' – ימולא רק על ידי עובד שבחר שהתלוש יישלח לכתובת דואר אלקטרוני פרטית שלו

א. מסרתי למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית המצוינת לעיל בהסכמה; אני מצהיר כי כתובת זו משמשת אותי באופן אישי.

ב. הסכמתי לקבלת 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 השכר בתוך חמישה ימים מהיום הקובע 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;

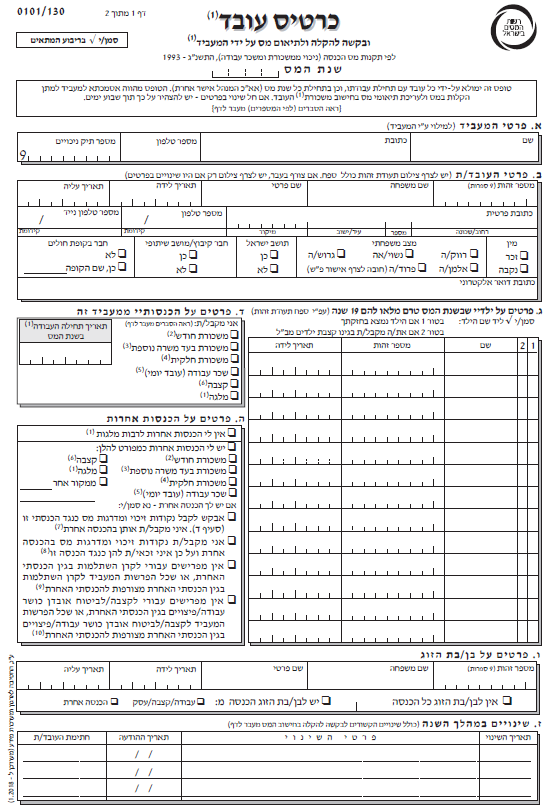
(ג) ייתכן שהמידע יאבד, לא יישמר או לא יגיע ליעדו עקב נסיבות שאינן בשליטת המעסיק;

(ד) ייתכן שהמידע נשמר מחוץ לגבולות מדינת ישראל, והדבר עשוי להשליך על זכויותיי לעניין שימושים שייעשו במידע;

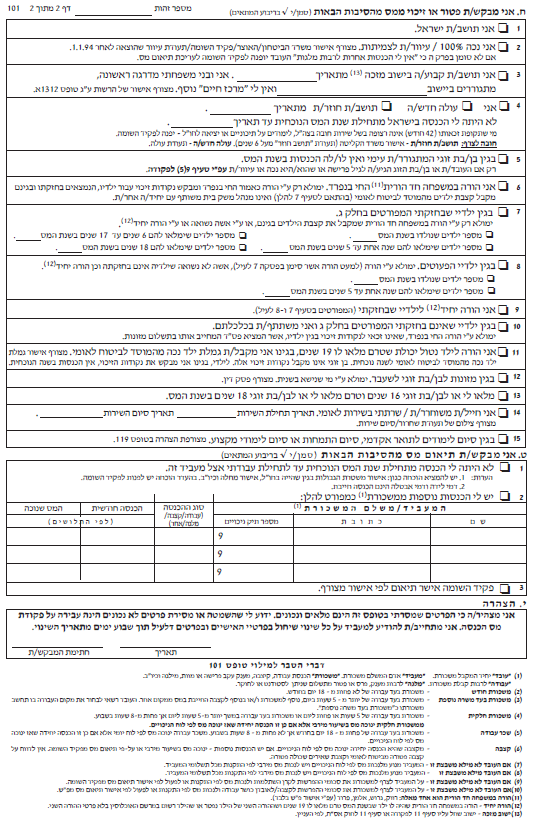
(ה) מומלץ כי אדאג לגיבוי ושמירה של תלושי השכר שיישלחו אלי בדרך זו באופן עצמאי.

ג. הסכמה שבחלק זה תקפה כל עוד לא הודעתי בכתב על חזרתי מההסכמה.

תאריך: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ חתימת העובד: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



**נספח 12**



1. [↑](#footnote-ref-1)