



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 1 מתוך 51           |

## 1. כללי

תאגיד "יובל חינוך בע"מ" מפעיל פרויקטים עבור העירייה ובתי הספר בתל אביב יפו. בפרויקטים בהם נדרשת העסקת מורים ומדריכים, "יובל חינוך" יסייע בגיוס כח האדם הנדרש על פי צורכי הפרויקט ומפעיליו.

ניהול עצמי מאפשר לבית הספר לבחור את המורים והמדריכים שיועסקו במסגרת הפרויקטים. שכרם של עובדים אלה ישולם מתקציב הניהול העצמי של בית-הספר ו/או מתקציב הפרויקט שהוקצה על ידי העירייה או כל גורם אחר.

נוהל זה מפרט הנחיות בנושא העסקה וטיפול בעובדים המועסקים בפרויקטים בבתי הספר בניהול עצמי.

נספחים המובאים בסוף הנוהל, מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

## 2. מטרת הנוהל

מטרת נהל זה הינן:

- להעביר לבתי הספר את ההנחיות העדכניות בנושא העסקת עובדים ולהעניק להם כלים ונהלים פרקטיים לטיפול בעובדים ובשכרם, בהתאם להוראות החוק, התקנות, ההסכמים הקיבוציים ו/או האישיים.
- לפרט זכויותיהם וחובותיהם של העובדים המועסקים בפרויקטים.
- לפרט את הטפסים הנדרשים לקליטה וטיפול שוטף בעובדים המועסקים בפרויקטים.

## 3. תחולת הנוהל ואחריות היישום

הנוהל חל על בעלי התפקידים הרלוונטיים להעסקת עובדים בבתי הספר בניהול עצמי וביוכל חינוך, כמפורט בנהל.

האחריות לפיקוח על ביצוע הוראות הנוהל חלה על מנהל משאבי אנוש ביוכל חינוך.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 2 מתוך 51           | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

#### 4. הגדרות

- **תאגיד יובל חינוך בע"מ** – יקרא להלן "יובל חינוך".
- **פרויקטים** – פרויקטים המופעלים על ידי יובל חינוך, על ידי עיריית תל אביב או על ידי בתי הספר.
- **עובד** - עובד המועסק על ידי יובל חינוך.
- **נותן שירותים** - לרבות, אך לא רק: מדריך, מורה, פסיכולוג, יועץ ועוד.
- **העסקה על פי דרוג ודרגה** - עובד המקבל שכר חודשי הנקבע על פי הדרוג אליו הוא שייך, בתוספת תשלומים נלווים.
- **העסקה על בסיס חודשי** - עובד המקבל שכר חודשי קבוע שנקבע על ידי מנהל בית הספר או מנהל הפרויקט.
- **העסקה על בסיס שעתי** - עובד המקבל שכר שעתי בהתאם לתעריף שעת עבודה שנקבע על ידי מנהל בית הספר.
- **העסקה כממלא מקום או למשימה בלתי צפויה** - עובד המקבל שכר בהתאם לתעריף שנקבע על ידי מנהל בית הספר, במכפלת שעות העבודה בפועל. היקף העבודה הינו מוגבל ובכלל זה: מספר שעות העבודה נקבע מראש על ידי מנהל הפרויקט ותקופת ההעסקה הינה קצובה מראש ואינה עולה על שלושה חודשים. בסיום תקופת העסקה זו, אין רצף עבודה מתמשך.
- **התקשרות עם נותן שירותים עצמאי** - התקשרות עם נותן שירותים אשר אינו מעוניין להיקלט כעובד ליובל חינוך, אלא לעבוד באופן עצמאי על בסיס חשבונית.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 3 מתוך 51           | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

## 5. השיטה

העסקת עובדים בפרויקטים על ידי בתי הספר תתבצע בהתאם לתהליכי העבודה המפורטים בנוהל זה, אשר מגדיר:

1. תהליך קליטת עובדים.
2. דיווח נוכחות.
3. החזר נסיעות לעובדים.
4. תשלום שכר.
5. סיום העסקה של עובדים.
6. הנחיות להתקשרות עם נותני שירותים עצמאיים.
7. הנחיות להתקשרות עם חברות המפעילות תכניות העשרה.
8. מעקב תקציבי בפרויקטים.

## 6. רשימת נספחים

- נספח ב' 1 - אינדקס סמלי פרויקטים.
- נספח ב' 2 - אינדקס סמלי מוסדות יובל חינוך.
- נספח ג' - חישוב עלויות שכר.
- נספח ד' 1- הסכם עבודה לעובדים על בסיס חודשי.
- נספח ד' 2 - הסכם עבודה לעובדים על בסיס שעות.
- נספח ד' 3- הסכם עבודה לעובדים על בסיס גלובאלי.
- נספח ד' 4 - הסכם התקשרות עם נותן שירותים עצמאי.
- נספח ה' 1 - כרטיס עובד – טופס 101.
- נספח ה' 2 - כרטיס עובד – טופס 103.
- נספח ו' - טופס בקשה לתיאום מס.
- נספח ז' - טופס בקשה לתשלום חד פעמי.
- נספח ח' 1 - דוח נוכחות לעובד על בסיס שעות.
- נספח ח' 2 - דוח נוכחות לעובד על בסיס חודשי.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 4 מתוך 51           | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

## 7. תהליך קליטת עובד ליובל חינוך

- א. שיבוץ עובד חדש
- בתי הספר, בסיוע יובל חינוך, מאתרים ומגייסים עובדים לפרויקטים. עבור כל עובד חדש, בית הספר נדרש למלא טופס בקשה לשיבוץ/שינוי/הפסקת עבודה של עובד המצוי [במערכת הסימולציה](#) הממוחשבת. ההדרכה המלאה למערכת הסימולציה נמצאת [באתר יובל חינוך בע"מ](#).
- שכר העובד ייקבע על ידי מנהל בית הספר וימולא בטופס השיבוץ. בגמר מילוי הטופס הממוחשב יחתם הטופס דיגיטלית על ידי המנהל המשתמש וישלח לאישור מנהל הפרויקט ובקר הפרויקט.
- ב. מסגרת תקציבית
- באחריות מנהל בית הספר לעמוד במסגרת התקציבית שהוקצתה לו להפעלת הפרויקט ולא לחרוג ממנה. על מנת להימנע מחריגה תקציבית, יש לבדוק כי לכל עובד קיים כיסוי תקציבי. לחישוב עלויות שכר לעובד ראה נספח ג'.
- מערכת הסימולציה מחשבת באופן אוטומטי את עלות השכר הצפויה בהתאם לנתונים שהוזנו על ידי מנהל המוסד או הפרויקט.
- ג. קליטה ביובל חינוך
- 1) עם אישור טופס השיבוץ על ידי מנהל הפרויקט ובקר הפרויקט, ישלח לעובד קישור (בדוא"ל ובמסרון), ובו ימלא העובד פרטים הנוגעים להעסקתו. בנוסף, ידרש העובד לצרף:
- ❖ תעודת זהות + ספח פרטי הזהות של בן/בת הזוג והילדים;
  - ❖ אישור בנק על פרטי חשבון בנק או צילום המחאה מבוטלת;
  - ❖ גברים נדרשים להעביר אישור תקף ממשרת ישראל על העדר עבירות מין;
  - ❖ אישורים ממשרד החינוך בגין: גמול, דרגה, וותק בהוראה לשנת הלימודים בה העובד מיועד לעבוד (ככל שהוא מיועד לקבל את שכרו עפ"י דרוג עו"ה)
  - ❖ לצורך העסקת עובד כממלא מקום או למשימה בלתי צפויה, על מנהל בית הספר למלא לעובד דף במערכת הסימולציה בתוך 14 יום ממועד תחילת עבודתו. ככל שהעובד לא הספיק להיקלט במערכות החברה עד למועד תשלום השכר, יועבר דו"ח שעות לעובד שעת'.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 5 מתוך 51           |

- ❖ נותן שירותים עצמאי נדרש להגיש בנוסף, את המסמכים הבאים:
- ❖ אישור ניהול ספרים;
- ❖ אישור ניכוי מס במקור;
- ❖ חשבונית מס;
- ❖ כרטיס עובד - טופס 103.

יש להקפיד על הגשת כל המסמכים לעיל בפגישה במטרה להימנע מאי דיוקים ו/או עיכוב בתשלום השכר.

#### ד. הסכם עבודה

נציג מחלקת שכר ביובל חינוך יחתים את העובד על הסכם עבודה, בהתאם לסוג ההעסקה שנקבע בטופס השיבוץ, בנוסח המצורף כנספח ה'.

הסכם העבודה יחתם על ידי נציג מורשה של יובל חינוך. אין לערוך שינויים בנוסח הסכמי העבודה ללא קבלת אישור מנהל משאבי אנוש ביובל חינוך.

#### ה. תאום מס

כאשר משכורת העובד מיובל חינוך אינה הכנסתו היחידה של העובד והוא מצהיר על מקום עבודה נוסף, עליו למלא ולהגיש לנציגי מחלקת שכר טופס בקשה לתאום מס, המצורף כנספח ז'.

על העובד לפנות למס הכנסה לצורך קבלת תאום מס ומילוי הטופס מדי שנה קלנדרית.

בהיעדר אישור על תאום מס, ינוכה משכר העובד מס בשיעור של 47%.

#### ו. תיק אישי

נציג מחלקת שכר ביובל חינוך יפתח לעובד תיק אישי. בתיק האישי יתועדו המסמכים הבאים:

- ❖ טופס פרטים אישיים, המצורף כנספח ד';
- ❖ הסכם עבודה, המצורף כנספח ה';
- ❖ כרטיס עובד (טופס 101), המצורף כנספח ו';
- ❖ טופס בקשה לתאום מס, המצורף כנספח ז';
- ❖ בקשה להפקדת כספים לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים;
- ❖ בקשת הצטרפות לקרן השתלמות;
- ❖ מסמכים המעידים על מקצוע העובד והבסיס לקביעת שכרו.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 6 מתוך 51           |

## 8. דיווח נוכחות של עובדי יובל חינוך

- א. עד ה-3 בכל חודש, ישלח מנהל בית הספר ליובל חינוך את דוחות הנוכחות של העובדים בפרויקטים, באמצעות מערכת דיווח הנוכחות הנמצאת במערכת הסימולציה של החברה.
- ב. מנהל ביה"ס יצפה ברשימת כל העובדים המועסקים בבית ספרו בטבלה שבה מפורטות שעות העבודה התקניות של כל אחד מהעובדים בכל אחד מימות החודש הרלוונטי. על המנהל לאשר את רשומת הנוכחות עבור כל עובד או לתקן את מספר השעות ביום בו נעדרו או עבדו בשונה מהתקן. בלחיצה על לחצן "שמור" מאשר המנהל את דו"ח הנוכחות. המערכת מאפשרת צירוף אישורי מחלה.
- ג. מנהל בית הספר הינו האחראי על דיוק הנתונים המופיעים בדוחות הנוכחות וחתום עליהם.
- ד. אין להגיש דו"חות נוכחות אלא לעובדים שהדיווח בגינם הוא רטרואקטיבי.

## 9. תשלום נסיעות לעובדי יובל חינוך

- א. עובד זכאי לתשלום נסיעות בהתאם למקום מגוריו, כפי שמילא בטופס השיבוץ.
- ב. תשלום הנסיעות יחושב בהתאם לתעריף 'חופשי יומי' ועד לתקרה בגובה תעריף 'חופשי חודשי'.
- ג. למרות האמור בסעיפים א'-ב' לעיל, רשאי מנהל בית הספר לפנות למנהל משאבי אנוש ביובל חינוך בבקשה לאשר תשלום נסיעות חריג. החזר יהיה בהתאם לסכום שיאושר על ידי יובל חינוך.

## 10. תשלום שכר לעובדי יובל חינוך

- א. נציגי מחלקת שכר יעדכנו באופן שוטף את נתוני העובדים המשפיעים על שכרם, לרבות: ניצול/זיכוי חופשות, דרגה, ותק, גמולים ועוד. באחריות העובדים להגיש ליובל חינוך אישורים המעידים על זכויותיהם.
- ב. שכר העובדים ישולם בהעברה לחשבון הבנק המנוהל על שם העובד, כפי שמעודכן במערכות יובל חינוך.
- ג. יובל חינוך תדאג להעביר את התשלומים הסוציאליים, הניכויים וההפרשות למוסדות השונים על פי הסכם העבודה והוראות החוק.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 7 מתוך 51           | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

ד. תלושי השכר ישלחו לעובדים בדואר. בנוסף, לעובדים קיימת אפשרות לצפות בתלושי השכר ולהדפיסם מאתר האינטרנט שכתובתו <https://tlush.malam-payroll.com/tlush/login>

ה.

לכל עובד הונפקו שם משתמש וסיסמא אישית לכניסה לאתר. עובד אשר נתקל בקושי לצפות בתלושי השכר נדרש לפנות לנציגי יובל חינוך.

ו. קבלת קהל לצורך מתן הסברים וביצוע בירורים בנושאי שכר הינה במועדים הבאים:

בימים שני ורביעי בין השעות 12:00-16:30

בימים שלישי וחמישי בין השעות 9:00-12:00

בימים 1-8 בכל חודש, תקופת הכנת המשכורות, לא תתאפשר קבלת קהל.

## 11. סיום העסקה של עובדי יובל חינוך

א. כאשר מנהל בית ספר שוקל הפסקת העסקה של עובד, עליו לפנות למנהל משאבי אנוש לצורך התנעת תהליך שימוע לעובד, זאת לאחר שערך לעובד שיחת בירור ראשונית בה ישקף לעובד את חוסר שביעות הרצון מתוך כוונה לתת לעובד הזדמנות כנה. במהלך שיחה זו אין להשתמש במילים "שימוע", "פיטורין", "הפסקת העסקה" או כל מילה המרמזת על כך.

בהתאם להסכם קיבוצי לעובדי הוראה, יובל חינוך תמסור לעובדים החודשיים מכתב התראה לפיטורין עד ה- 31.05 מדי שנה.

ב. מנהל משאבי אנוש ביובל חינוך ימסור לעובד הזמנה לשימוע המפרטת את הסיבות העומדות בבסיס הבקשה לסיום העסקה. העובד יוזמן להציג את עמדתו בכתב או בעל פה.

ג. בהתאם לצורך תכנס יובל חינוך ועדת שימוע לפיטורין אשר תורכב מנציגי יובל חינוך ונציג המוסד החינוכי. העובד רשאי להגיע לשימוע כשהוא מיוצג.

ד. בסיום השימוע תתקבל החלטה על ידי ועדת השימוע לפיטורין ותימסר לעובד הודעה בכתב.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מספר: 28.08.2024         | עמוד מס' 8 מתוך 51           |

ה. נציגי שכר יבצעו לעובד תחשיב גמר חשבון.

## 12. הנחיות להתקשרות עם נותני שירותים עצמאיים

- א. לעיתים, בתי הספר מתקשרים עם נותן שירותים אשר אינו מעוניין להיקלט כעובד ליובל חינוך, אלא לעבוד באופן עצמאי על בסיס חשבונית.
- ב. מומלץ להימנע מהתקשרות מסוג זה. ככל שניתן, יש להעדיף להעסיק את נותן השירותים כשכיר של יובל חינוך.
- ג. נותני השירותים נחלקים לשניים: עוסקים הפטורים ממע"מ ועוסקים שאינם פטורים ממע"מ. יש להקפיד להוסיף לשכר הטרחה שנקבע מע"מ בשיעור 17% עבור עוסקים שאינם פטורים מתשלום מע"מ.
- ד. בנוסף, בהתאם לסיווג העוסק על פי תקנות הביטוח הלאומי, יש להוסיף לשכר הטרחה את חלקו של המעסיק בדמי ביטוח לאומי.

## 13. הנחיות להתקשרות עם חברות המפעילות תכניות העשרה

- א. מנהל בית ספר/מנהל פרויקט רשאי להמיר שעות תקן כוח אדם מתקציב הפרויקטים לתשלום עבור חברות המפעילות תכניות העשרה.
- יובל חינוך מפעילה אתר אינטרנט עם מערכת סימולציה המאפשרת למנהל בית הספר/מנהל הפרויקט לתכנן את תקציב הפרויקטים ובכלל זה, עלויות העסקת עובדים, חברות ונותני שירותים עצמאיים.
- ב. מנהל בית הספר יפנה לקבלת אישור מפקח בית הספר ומנהל הפרויקט להתקשרות עם החברה המפעילה תכניות העשרה.
- ג. ההתקשרות עם חברות המפעילות תכניות העשרה תיערך עבור שנת לימודים אחת.

## 14. מעקב תקציבי בפרויקטים

- א. יובל חינוך תגיש למנהלי בתי הספר ולמנהלי הפרויקטים דוח תמחיר משכורות עד ה-20 בכל חודש בגין החודש הקודם. דוח התמחיר משקף את עלויות השכר של כלל העובדים והפעילויות בפרויקטים ובאמצעותו יבוצעו בקרה ותכנון תקציביים לפרויקטים.
- ב. בתי הספר ישלמו ליובל חינוך עבור הפעלת הפרויקטים לאחר שבדקו ואישרו את פרטי התמחיר, אשר יהווה הדרישה לתשלום.
- ג. מנהלי בתי הספר יכולים להתעדכן בניצול תקציבי הפרויקטים באתר האינטרנט של יובל חינוך, באמצעות שם משתמש וסיסמא אישית אשר הופקה עבורם.





| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 9 מתוך 51           | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

ד. מנהל ניהול עצמי ביובל חינוך עומד לרשות מנהלי בתי הספר לצורך מתן הסברים וביצוע בירורים בנושא ניצול ויתרות תקציבי הפרויקטים.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מספר: 28.08.2024         | עמוד מס' 10 מתוך 51          |

**נספח ב'1 – אינדקס סמלי פרויקטים**

| קוד פרויקט | שם פרויקט                             |
|------------|---------------------------------------|
| 240        | שגרירות גרמניה                        |
| 242        | תוכנית תקשוב בחט"ב - הדרכה ופורטל     |
| 243        | חדר סטודיו למגמת מחול                 |
| 244        | מבוגר משמעותי                         |
| 245        | מרכז עירוני ללקויות למידה             |
| 246        | הפעלת אולם ספורט תיכונט               |
| 247        | מוגנות חברתית                         |
| 249        | "כלנית"                               |
| 251        | יוזמות חינוכיות                       |
| 255        | ליווי החזרת ילדים חולים למערכות חינוך |
| 257        | מגשרות ורכז לעולים                    |
| 258        | גביה מסטודנטים                        |
| 259        | צמצום פערים ביפו                      |
| 260        | זהב בגן                               |
| 262        | מיומנויות יסוד בגני ילדים             |
| 263        | מיומנות יסוד בחינוך היסודי            |
| 264        | מיומנויות יסוד בעל יסודי              |
| 266        | העשרה עירוני ח'                       |
| 267        | פיתוח מיומנות תקשוב                   |
| 269        | תוכנית לצמצום פערים בגיל הרך          |
| 270        | הנחייה חדשנות חינוכית                 |
| 271        | קייטנות קיץ תשע"ח                     |
| 272        | מועדוניות בבתי ספר                    |
| 273        | ספר עד הבית                           |
| 274        | מרכז מחוננים תל אביב                  |
| 275        | מלווים בהסעות                         |
| 276        | מלווים בהסעות - אומנויות              |
| 277        | מלווים בהסעות - טבע                   |
| 278        | מלווים בהסעות - רווחה                 |
| 279        | העסקת מלווים למעונות יום שיקומיים     |
| 280        | מלווים למעון יום טיפולי לבוגרים       |
| 281        | לימודי דמוקרטיה במערכת החינוך         |
| 282        | הפעלת אולם ספורט בית ספר שורשים       |
| 283        | תוכנית לאומית לילדים ונוער בסיכון     |
| 284        | תגבור מורים בבתי הספר היסודיים        |
| 285        | תוכנית "המחצית הרביעית"               |
| 286        | אולפן עולים מצרפת                     |
| 287        | אולפן לעולי אתיופיה                   |
| 288        | אולפן לילדי דרפור                     |
| 289        | תלמידים מצטיינים בדרום                |
| 290        | מרכזי העצמה                           |
| 291        | אומנות החשיבה                         |
| 292        | תרבות עבודה בית ספרית                 |
| 293        | תכנית לפיתוח מצוינות                  |
| 294        | גינות אקולוגיות בגני ילדים            |
| 296        | מרכז העשרה למחוננים                   |



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 11 מתוך 51          |

| קוד פרויקט | שם פרויקט                                 |
|------------|-------------------------------------------|
| 297        | פרויקט רובוטיקה                           |
| 298        | הפעלת ספריה בבית"ס נופים                  |
| 299        | מרכז העשרה למחוננים (אחרות)               |
| 300        | מועדוניות גן לא עירוניות                  |
| 301        | תגבור וסיוע בגני"ל                        |
| 302        | התחדשות הגיל הרך                          |
| 303        | חינוך גופני בגני"ל                        |
| 304        | מרכז מילא                                 |
| 305        | מעג"ן                                     |
| 306        | השתלמויות לגננות לא עירוניות              |
| 307        | הנחיית הורים בגני"ל                       |
| 307        | הנחיית הורים בגני"ל                       |
| 308        | בנות שרות לאומי בגני"ל                    |
| 309        | תל"ן גנים                                 |
| 310        | מועדוניות גן                              |
| 311        | אשכול גנים בן יהודה                       |
| 312        | אשכול גנים בבלי                           |
| 313        | אשכול גנים טשרניחובסקי                    |
| 314        | אשכול גנים ניצנים                         |
| 480        | שכ' שפירא - שיקום ורווחה                  |
| 481        | נווה עופר - שיקום ורווחה                  |
| 483        | יפו ג' דרום - שיקום ורווחה                |
| 490        | יפו ד' - שיקום ורווחה                     |
| 513        | סל תרבות גנים תשע"ח                       |
| 514        | סל תרבות יסודיים תשע"ח                    |
| 515        | אומנות ותרבות                             |
| 540        | שעורי עזר גבעת הוד                        |
| 541        | השגחה לילית גבעת הוד                      |
| 550        | שעורי עזר בית הילד                        |
| 551        | השגחה לילית בית הילד                      |
| 570        | שעורי עזר -בית הנוער                      |
| 571        | השגחה לילית בית הנוער                     |
| 620        | התחדשות חינוך יסודי                       |
| 827        | תכנית לאומית לקידום לימודי אנגלית         |
| 830        | ניהול פרויקטים                            |
| 831        | חט"ב תגבור והעשרה                         |
| 834        | עי"ס תגבור והעשרה                         |
| 835        | אומנויות עירוני א'                        |
| 837        | לקויי למידה עי"ס                          |
| 838        | פרויקט רוז מצקין                          |
| 839        | תעודת בגרות חברתית                        |
| 842        | פנימיית יום כוללנית                       |
| 843        | תוכנית לאומית לילדים ונוער - רשת חברתית   |
| 844        | ישיבת בר אילן - עי"ס                      |
| 845        | תוכנית לאומית - מרכז ילדי ישובי (ינשופים) |
| 849        | ההזנה בבית הספר                           |
| 861        | עירוני יא' - עי"ס                         |
| 862        | עירוני י"ב - חט"ב                         |
| 864        | ישיבת בר אילן - חט"ב                      |
| 871        | עירוני ל"ג- חט"ב                          |
| 872        | עירוני ל"ג - עי"ס                         |



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 12 מתוך 51          | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

| קוד פרויקט | שם פרויקט                        |
|------------|----------------------------------|
| 873        | עירוני כ"ב - עי"ס                |
| 874        | הזנה (פנימיות)                   |
| 876        | תיגבור עירוני ל"ב                |
| 877        | עירוני ד' - חט"ב                 |
| 879        | עירוני ד' - עי"ס                 |
| 880        | עירוני א' - חט"ב                 |
| 881        | עירוני א' - עי"ס                 |
| 882        | עירוני ב-ג - חט"ב                |
| 883        | עירוני ב-ג - עי"ס                |
| 884        | עירוני ה' - חט"ב                 |
| 885        | עירוני ה' - עי"ס                 |
| 886        | עירוני ו' - חט"ב                 |
| 887        | עירוני ו' - עי"ס                 |
| 888        | עירוני ח' - חט"ב                 |
| 889        | עירוני ח' - עי"ס                 |
| 890        | עירוני ט' - עי"ס                 |
| 892        | עירוני יד' - חט"ב                |
| 893        | עירוני יד' - עי"ס                |
| 894        | תיכונט - חט"ב                    |
| 895        | תיכונט - עי"ס                    |
| 896        | עירוני ז' - חט"ב                 |
| 897        | עירוני ז' - עי"ס                 |
| 898        | עירוני יב' - עי"ס                |
| 900        | עירוני ט' - חט"ב                 |
| 901        | יוחא"                            |
| 904        | מועדוניות נווה עופר              |
| 904        | מועדוניות נווה עופר              |
| 905        | מועדוניות בבתי הספר לחינוך מיוחד |
| 906        | התחדשות חינוך מיוחד יסודי        |
| 907        | אסיסטנט מחשב בספריית ילדים       |
| 908        | בי"ס לאומנויות-מקצועות האומנות   |
| 909        | בי"ס לטבע-תוכנית לימודים יחודי   |
| 913        | בי"ס לאומנויות - קניית שרותים    |
| 931        | חינוך לשוני מתקשב                |
| 942        | הנחיה וליווי מורים - עירוני ל"ג  |
| 947        | בתי הספר להזדמנות שנייה          |
| 948        | תכנית למורים מתחילים             |
| 949        | תכנית "כתיבה מחוללת הבנה "       |
| 952        | כנס מחזורים לציון יובל לעירוני ט |
| 952        | רחפנים וחדרי בריחה               |
| 955        | תל"מ - עירוני ז'                 |
| 956        | טיפול בפגיעות מיניות             |
| 957        | איבחונים לחרדים                  |
| 958        | טיפול פרטני לילדי ביה"ס הירדן    |
| 970        | אסיסטנטים עיר.ל"ב                |
| 971        | אסיסטנטים יסודי                  |
| 972        | אסיסטנטים - עירוני כב'           |
| 973        | אסיסטנטים - עירוני ב-ג'          |
| 974        | אסיסטנטים - עירוני ד'            |
| 975        | אסיסטנטים - עירוני ה'            |
| 976        | אסיסטנטים - עירוני ו'            |



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 13 מתוך 51          | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

| קוד פרויקט | שם פרויקט                    |
|------------|------------------------------|
| 977        | אסיסטנטים - עירוני יד'       |
| 978        | אסיסטנטים - ישיבת בר אילן    |
| 979        | אסיסטנטים - הפתוח            |
| 980        | אסיסטנטים - עירוני א'        |
| 981        | אסיסטנטים - עירוני ז'        |
| 982        | אסיסטנטים - עירוני ח'        |
| 983        | אסיסטנטים - עירוני ט'        |
| 984        | אסיסטנטים - עירוני יא'       |
| 985        | אסיסטנטים - עירוני יב'       |
| 986        | אסיסטנטים - צפון מערב        |
| 987        | אסיסטנטים - עירוני ל"ג       |
| 990        | שפ"ח (שרות פסיכולוגי חינוכי) |
| 991        | שרות פסיכולוגי               |
| 992        | שרותים למבחנים ואבחונים      |
| 994        | מועדונים טיפוליים            |
| 996        | יוזמות הנהלת השפ"ח           |
| 997        | איבחונים לוועדות השמה חוזרות |
| 998        | נש"מ                         |



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 14 מתוך 51          |

**נספח ב'2 – אינדקס סמלי מוסדות יובל חינוך**

| קוד מוסד | שם מוסד                      |
|----------|------------------------------|
| 7        | גבעת הוד                     |
| 8        | בית הילד                     |
| 9        | בית הילד 1                   |
| 10       | מתחם הפנימיות                |
| 11       | בית הנוער                    |
| 14       | אביבית                       |
| 15       | מרכז עג'מי                   |
| 16       | מרכז אביב                    |
| 19       | שפ"ח כללי                    |
| 20       | הוראה משקמת                  |
| 31       | איכות סביבה                  |
| 32       | ירוק בניינים ועסקים          |
| 33       | ביה"ס יסודיים                |
| 34       | תכניות קיימות בקהילה         |
| 35       | פרסום והסברה                 |
| 36       | גינות קהילתיות               |
| 38       | מובילי קיימות                |
| 40       | תכניות לימודים והסברה        |
| 41       | תכנית נקיון                  |
| 81       | אבחונים הורים                |
| 82       | אבחונים גורמים מממנים        |
| 83       | טיפול פרטני                  |
| 84       | טיפול קבוצתי                 |
| 85       | טיפול באמצעות בעלי חיים      |
| 86       | סדנאות והרצאות בבתי ספר      |
| 87       | הרצאות וסדנאות גורמים מממנים |
| 91       | חבצלת רעות גני"ל             |
| 92       | רחל מאור גני"ל               |
| 93       | רחל טמשה גני"ל               |
| 94       | בתיה צפדיה גני"ל             |
| 95       | מנהל הנדסה                   |
| 96       | מנהלת ידע                    |
| 97       | כללי נשמים                   |
| 99       | גני"ל שכר                    |
| 100      | שחיקה 2006                   |
| 200      | מטה                          |
| 201      | מצויינות                     |
| 202      | מטה יוחא"י                   |
| 203      | תגבור ממוקד יוחא"י           |
| 205      | מיחשוב                       |
| 253      | אומנויות והעשרה              |
| 267      | פסגה                         |
| 275      | מלווים בהסעות                |
| 295      | מציל"ה                       |
| 303      | לגדול ספורטיבי               |
| 306      | ריתמוסיקה                    |
| 350      | בית דני                      |



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 15 מתוך 51          |

| קוד מוסד | שם מוסד             |
|----------|---------------------|
| 352      | מ' קהילתי נווה עופר |
| 362      | מרכז שקד            |
| 401      | צהלה                |
| 402      | משה שרת             |
| 403      | רמת החייל           |
| 404      | ישגב                |
| 405      | אלחריזי             |
| 406      | מגן                 |
| 407      | דוד ילין            |
| 408      | ארזים               |
| 409      | ניצנים              |
| 410      | אילנות              |
| 411      | ארן                 |
| 412      | בבלי ירושלמי        |
| 413      | יפה נוף             |
| 414      | אוסישקין            |
| 415      | נופי ים             |
| 416      | המשתלה              |
| 417      | אהבת ציון           |
| 418      | יהודה המכבי         |
| 419      | אג'יאל              |
| 420      | א.ד. גורדון         |
| 421      | גרץ                 |
| 423      | היובל               |
| 425      | תל נורדאו           |
| 426      | גבריאלי             |
| 427      | רמת אביב ג'         |
| 428      | שמחת תורה           |
| 431      | בלפור               |
| 436      | ביאליק-רוגוזין      |
| 437      | קשת                 |
| 438      | איילון              |
| 439      | בלוך                |
| 440      | ארנון               |
| 441      | צבי שפירא           |
| 442      | תל חי               |
| 443      | גיבורי ישראל        |
| 444      | כוכב הצפון          |
| 445      | שבטי ישראל          |
| 446      | צוקי אביב           |
| 447      | רוקח                |
| 448      | הגליל               |
| 450      | הירדן               |
| 451      | כפיר                |
| 452      | אביב                |
| 453      | גולומב              |
| 454      | נופים               |
| 455      | הר נבו              |
| 456      | הדקל - ברנר         |
| 458      | דרויאנוב            |
| 459      | קריית חינוך יפו     |



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 16 מתוך 51          |

| קוד מוסד | שם מוסד          |
|----------|------------------|
| 463      | החשמונאים        |
| 464      | איתמר בן אבי     |
| 465      | אביגל            |
| 466      | חסן ערפה         |
| 467      | אחזה             |
| 469      | ונצואלה          |
| 471      | רז מצקין         |
| 480      | לב יפו           |
| 482      | נעמי שמר         |
| 490      | גבעון            |
| 501      | אומנות ותרבות    |
| 515      | סל תרבות מטה     |
| 601      | אלשייך           |
| 602      | אלומות           |
| 603      | מירון            |
| 604      | דיזינגוף         |
| 605      | מוריה            |
| 609      | שורשים           |
| 611      | עציון            |
| 613      | מודיעים          |
| 614      | עמיאל רמב"ם      |
| 617      | בעל שם טוב       |
| 621      | רש"י בנות        |
| 622      | חבד בנות         |
| 625      | אומנויות         |
| 626      | טבע              |
| 627      | הפתוח            |
| 651      | יסודי התורה א'   |
| 659      | בית יעקב ה'      |
| 661      | קהילת יעקב       |
| 662      | שילה בנים        |
| 663      | שובו             |
| 664      | תפארת ישראל      |
| 665      | חבד בנים         |
| 700      | מטה 906          |
| 702      | קלישר            |
| 707      | חורב             |
| 708      | אנוך             |
| 709      | מעלה             |
| 710      | גיל              |
| 711      | מרכז שחף- כיף בי |
| 712      | און              |
| 713      | ברושים           |
| 714      | מצדה             |
| 715      | נווה צדק         |
| 716      | הצורי            |
| 717      | ניב              |
| 719      | שבילים           |
| 720      | יחדיו            |
| 723      | נתיב             |
| 752      | רז מצקין         |





## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 17 מתוך 51          |

| קוד מוסד | שם מוסד                             |
|----------|-------------------------------------|
| 815      | יסודיים                             |
| 816      | עירוני קריירה - איכפת               |
| 817      | אמי"ת ראשית                         |
| 818      | ליידי דיוויס                        |
| 819      | אליאנס                              |
| 820      | ביה"ס על יסודיים                    |
| 821      | עירוני א'                           |
| 822      | עירוני ב-ג                          |
| 823      | תיכונט ע"ש אלתרמן                   |
| 824      | עירוני ד'                           |
| 825      | עירוני ה                            |
| 826      | עירוני ו'                           |
| 827      | עירוני ז'                           |
| 828      | עירוני ח'                           |
| 829      | עירוני ט'                           |
| 830      | ישיבת בר-אילן                       |
| 831      | עירוני י"א                          |
| 832      | עירוני כ"ב                          |
| 833      | עירוני ל"ג                          |
| 835      | גימנסיה הרצליה                      |
| 839      | תיכון חדש                           |
| 843      | ממד לטכנולוגיה ולאומנויות (ישרון)   |
| 850      | מרכז אומנויות והעשרה ביאליק-רוגוזין |
| 851      | שבח                                 |
| 861      | עירוני י"ב                          |
| 873      | עירוני י"ד                          |
| 874      | הזנה (פנימיות)                      |
| 890      | לב-אג'יאל                           |
| 921      | בית בטבע - קרן תל אביב              |
| 925      | ביה"ס לטבע-מעבדת הצילום             |
| 930      | תרומות סן-פרנציסקו                  |
| 998      | נשמים                               |
| 999      | העברה מתקופה קודמת                  |
| 1001     | שכר מטה                             |
| 1002     | הזנה                                |
| 1003     | הסעות                               |
| 1004     | חומרי לימוד                         |
| 1005     | חוגים                               |
| 1006     | חומרי ניקוי                         |
| 1007     | השתלמויות ופעילויות גיבוש           |
| 1008     | העשרה-ימים ארוכים                   |



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 18 מתוך 51          |

נספח ג' – חישוב עלויות שכר

| נתוני יסוד |                       |
|------------|-----------------------|
| 10867      | שכר ממוצע במשק        |
| 6520.2     | 60% מהשכר הממוצע במשק |
| 3.45%      | ב.ל מופחת             |
| 7.50%      | ב.ל מלא               |
| 2.50%      | חופשה                 |
| 4.00%      | הבראה                 |
| 6.50%      | תגמולי מעביד          |
| 7.50%      | מס שכר                |
| 7.50%      | קרן השתלמות           |
| 5.00%      | עמלת יובל             |

| עד 60% שכר ממוצע במשק |        | מעל 60% שכר ממוצע במשק |        |             |
|-----------------------|--------|------------------------|--------|-------------|
| 100                   | 100%   | 100                    | 100%   | שכר ברוטו   |
| 2.5                   | 2.50%  | 2.5                    | 2.50%  | חופשה       |
| 4                     | 4.00%  | 4                      | 4.00%  | הבראה       |
| 106.5                 | 106.5% | 106.5                  | 106.5% | סה"כ        |
| 7.5                   | 7.50%  | 7.5                    | 7.50%  | קרן השתלמות |
| 6.6625                | 6.50%  | 6.6625                 | 6.50%  | פנסית חובה  |
| 7.9875                | 7.50%  | 7.9875                 | 7.50%  | מס שכר      |
| 7.9875                | 7.50%  | 3.67425                | 3.45%  | ב.ל מעסיק   |
| 8.87145               | 8.33%  | 8.87145                | 8.33%  | פיצויים     |
| 145.50895             |        | 141.1957               |        | סה"כ        |
| 7.2754475             | 5%     | 7.059785               | 5%     | עמלת יובל   |
| 152.7844              |        | 148.2555               |        | סה"כ        |

|         |            |
|---------|------------|
| 100     | שכר לשעה   |
| 1       | ש"ש        |
| 420     | שכר צפוי   |
| 622.673 | עלות       |
| 1.48255 | מקדם אמיתי |



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 19 מתוך 51          |

**נספח ד' 1 – הסכם עבודה לעובדים על בסיס מדורג**

**הסכם הודעה אישי המהווה גם הודעה על פי דין  
עובד חודשי בהסכם לפי דירוג - יובל חינוך**

שנערך ונחתם ביום \_\_\_\_\_ לחודש \_\_\_\_\_ שנת \_\_\_\_\_

בין: יובל חינוך בע"מ (חל"צ) ח.פ. 513237545 בכתובת יהודה הלוי 48 תל אביב יפו  
מצד אחד.

(להלן – "החברה")

לבין: \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_  
כתובת \_\_\_\_\_

(להלן - "העובד") מצד שני.

**הואיל** והחברה מבצעת ו/או מנהלת פרויקטים שונים בתחומי החינוך ותרבות ותחומים נוספים עבור עיריית תל אביב יפו;  
**והואיל** והחברה מעוניינת להעסיק את העובד/ת בתפקיד \_\_\_\_\_ כמפורט בהסכם זה להלן בפרויקטים.  
**והואיל** והעובד, בודעו את המטלות הקשורות במילוי התפקיד האמור לעיל, הצהיר, כי הינו בעל הכישורים המקצועיים, הניסיון, הידע והמיומנות הדרושים למילוי התפקיד והביע את רצונו והסכמתו למלאו;  
**והואיל** וברצון הצדדים להעלות על הכתב בהסכם זה את עיקר תנאי העסקתו של העובד בחברה בהתאם לדירוג אליו הוא משויך וכמפורט בהסכם זה כדלקמן;

**ולפיכך הוסכם הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:**

**א. כללי**

- המבוא לחוזה זה הוא חלק בלתי נפרד הימנו.
- הנספחים לחוזה זה מהווים חלק בלתי נפרד מימנו, לרבות נספחים שיתווספו לאחר מועד חתימת ההסכם, ככל שיתווספו.

**ב. ההתקשרות**

- העובד יועסק בחברה במסגרת התוכנית בתפקיד \_\_\_\_\_ בפרויקט עפ"י צורך החברה.
- ידוע לעובד ומוסכם על ידו, כי העסקתו בחברה הינה על בסיס חוזה עבודה אישי זה, אשר מסדיר וממצה את עיקר תנאי העסקתו.
- כן מודגש ומובהר כי בעבודתו בחברה לא יחולו על העובד הסכמים קיבוציים ו/או הסדרים קיבוציים ו/או נהלים או נוהגים ו/או תנאי עבודה אחרים החלים על עובדים.
- העובד לא יהיה זכאי לכל תמורה ו/או תנאי ו/או זכות שלא על-פי הסכם זה.
- מועד תחילת עבודתו של העובד בתוכנית הינו בהתאם למפורט בנספח א' המצ"ב לחוזה זה.
- הממונה הישיר של העובד הינו מנהל המוסד או הפרויקט, האחראי על ניהול ותפעול תקציב המוסד בו שובץ העובד ע"י החברה.
- העובד מתחייב לפנות למנהל בית הספר בכל הודעה ו/או עדכון ו/או בקשה הנוגעים להצבתו



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 20 מתוך 51          |

בביה"ס לרבות היעדרויות בשל חופשה או מחלה.

### ג. הגדרת התפקיד והיקפו

10. מובהר כי העובד יועסק \_\_\_\_\_ בפרויקט בבתי הספר. שיבוצו לעבודה יהיה בהתאם לצרכי החברה, כפי שיפורט בהסכם זה.
11. חישוב שכרו של העובד יהא בהתאם לשעות העבודה אותן יבצע בפועל על פי דיווח שיוגש ויאושר בסוף חודש ע"י מנהלו הישיר בהתאם לנהלי הדיווח הנהוגים בחברה, כפי שיהיו בתוקף מעת לעת.
12. מובהר, כי שעות עבודתו וימי עבודתו של העובד והמוסדות בהם יבצען הן כמפורט בנספח המצ"ב, בכפוף לשינויים שהחברה רשאית לבצע כמפורט להלן.
13. יום המנוחה השבועי של העובד יהיה יום \_\_\_\_\_ (לעובד יהודי יום המנוחה הוא יום שבת, ולעובד לא יהודי יום המנוחה השבועי הוא יום שישי או שבת או ראשון - לפי בחירת העובד).
14. העובד מצהיר שהובהר לו ומוסכם עליו, כי בהתאם לאופי העבודה בחברה שיבוצו מותנה בצורכי השטח ושיקול דעתה של החברה.
15. עוד מצהיר העובד שהובהר לו ומוסכם עליו, כי החברה אינה מתחייבת למכסה כלשהי של שעות עבודה, וכי החברה רשאית להחליט על שינוי שיבוצו או אי שיבוצו, ולא תהיה לו כל טענה ו/או תביעה ו/או דרישה בנוגע לכך. מבלי לפגוע באמור לעיל, מובהר ומוסכם כי החברה רשאית בכל עת ועל פי שיקול דעתה, להודיע לעובד על שינוי שעות העבודה וימי העבודה.

### ד. הצהרות והתחייבויות העובד

16. העובד מצהיר בזה, כי הוא בעל ההכשרה המקצועית, הידע, הניסיון והיכולת לבצע כיאות את מלוא ההתחייבות על-פי חוזה זה. ככל שהעובד גבר - העובד יגיש במעמד החתימה על הסכם זה אישור משטרת ישראל בהתאם לחוק למניעת ההעסקה של עברייני מין במוסדות מסויימים, התשס"א - 2001, וזאת כתנאי לתחילת העסקתו על פי הסכם זה. העובד מתחייב להקדיש את מירב זמנו, מרצו וכישוריו לביצוע תפקידו על פי הסכם זה, לציית למדיניות החברה ולהסדרי העבודה בה בנאמנות, ולבצע את עבודתו בחברה על פי הנחיות והוראות הנהלת החברה והממונים עליו.
17. ידוע לעובד ומוסכם עליו כי ככלל הפרויקטים אותם מבצעת החברה בבתי הספר פועלים בימי לימודים בלבד. זאת כל עוד העובד לא קיבל הודעה אחרת מהמנהל בביה"ס בו הוא מוצב המאפשרת לו לעבוד בימים של חופשת לימודים רשמית.
18. העובד מתחייב להעניק לתלמידים ידע חדש וחוויה לימודית ולנהוג בתלמידים בדרך של כבוד וסובלנות.
19. ידוע לעובד ומוסכם עליו, כי לאור העובדה כי תקציבי הפרויקט נתון לשינויים, הרי שהפרויקטים יכולה להשתנות משנה לשנה ואף במהלך השנה ולפיכך אין החברה יכולה להתחייב למכסת שעות מסויימת, או להמשך העסקה מעבר לתקופה הנקובה במבוא להסכם זה.
20. העובד מצהיר כי הינו כשיר למלא תפקידו כיאות ואין כל מגבלה המונעת ממנו את ביצוע



התפקיד.



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 22 מתוך 51          |

בהתאם לימי המחלה העומדים לזכותו.

30. דמי הבראה ישולמו לעובד בחודש יוני עפ"י הוראות צווי ההרחבה החלים על המגזר ציבורי והמתפרסמים מזמן לזמן ובהתאם להיקף משרתו בפועל.

31. העובד יהיה זכאי לימי מחלה בהתאם לדין.

### ח. ביטוח מנהלים/קרן פנסיה – פיצויי פיטורים

32. החל ממועד תחילת עבודתו העובד יהיה זכאי לביטוח פנסיוני, בקרן פנסיה או ביטוח מנהלים לפי בחירתו בהתאם לשיעורים המפורטים מהשכר כהגדרתו **בנספח א'** להסכם זה (להלן – **השכר המבוטח**):

#### א. הפקדות לקרן פנסיה

חלקה של החברה יהיה 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים ו- 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים.

חלקו של העובד יהיה 6% מהשכר המבוטח לתגמולים. לצורך כך, העובד נותן לחברה הוראה בלתי חוזרת, לנכות מידי חודש, משכר עבודתו את הסכום האמור ולהעבירו לקרן הפנסיה.

#### ב. הפקדות לביטוח מנהלים

חלקה של החברה יהיה 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים, הכוללים את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכך ששיעור הפקדת החברה לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח.

עלויות החברה בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפקדות החברה לתגמולים, לא יעלה בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח. חלקה של החברה לפיצויי פיטורים יהיה 8.33% מהשכר המבוטח.

חלקו של העובד יהיה 6% מהשכר המבוטח לתגמולים. לצורך כך, העובד נותן לחברה הוראה בלתי חוזרת, לנכות מידי חודש, משכר עבודתו את הסכום האמור ולהעבירו לביטוח המנהלים.

33. תשלומי החברה לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים יבואו במקום פיצויי פיטורים שיגיעו לעובד, אם יגיעו, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 ובהתאם לאישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, שהעתק ממנו מצורף להסכם זה כנספח "1" ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

34. לא הודיע העובד העדפתו בין קרן פנסיה לביטוח מנהלים, או לא הודיע על קרן פנסיה בה הוא מעוניין להיות מבוטח יצורף העובד לקרן הפנסיה ברירת מחדל אשר נקבעה עפ"י בחירת המדינה.

35. מוסכם כי כל הכספים הצבורים בביטוח המנהלים או בקרן הפנסיה ישוחררו לעובד או לשאריו בכל מקרה של סיום יחסי העבודה בין החברה לבין העובד למעט עקב פיטורי העובד בנסיבות ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים ו/או במקרה בו משך העובד כספים שלא בשל אירוע מזכה.

### ט. הוצאות נסיעות

36. העובד יהיה זכאי לתשלום נסיעות כקבוע בצו ההרחבה בעניין השתתפות המעסיק בהוצאות



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 23 מתוך 51          |

נסיעה לעבודה וממנה.

### י. סיום חוזה העבודה

37. על אף כל הוראה אחרת בהסכם ו/או בנספחים, כל צד יהא רשאי להביא את ההסכם לידי סיום בהודעה מוקדמת עפ"י חוק, ולעניין זה יחולו הוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.
38. לחברה שמורה הרשות לקבוע, אם בתקופת ההודעה המוקדמת ימשיך העובד לעבוד אצל החברה או לוותר על עבודתו בפועל ולחילופין להפסיק את יחסי העבודה לאלתר, מבלי שהדבר יפגע בזכות העובד לקבלת פיצוי בשווי שכרו לתקופת יתרת ההודעה המוקדמת.
39. הפסיק העובד את עבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת מלאה כאמור בהסכם זה, רשאית החברה לנכות משכרו או מכל סכום אחר שיגיע לעובד, סכום שווה לשכר לו היה זכאי, לו המשיך לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת במלואה, כפיצוי מוסכם, וזאת מבלי לגרוע מזכויותיה של החברה לתבוע את הנזק הממשי שנגרם לה בשל ההפרה האמורה.
40. על אף האמור לעיל תהיה החברה רשאית להביא את החוזה לידי סיום, ללא הודעה מוקדמת, בכל אחד מהמקרים הבאים:
- א. העובד הורשע בדין בעבירה פלילית שיש עמה קלון.
- ב. העובד מעל באמון ו/או פעל בחוסר יושר ו/או בחוסר נאמנות.
- ג. העובד גרם במזיד ו/או סייע לאחרים לגרום נזק במזיד לרכוש ו/או לשם ו/או לעסקי ו/או למוניטין החברה ו/או לגופים הקשורים בה.
41. העובד מתחייב, כי מייד עם סיום העסקתו אצל החברה, מכל סיבה שהיא, הוא ימסור ו/או יחזיר להנהלת החברה כל חומר מכל סוג שהוא, הנמצא ברשותו ו/או בשליטתו וכן כל רכוש אחר השייך לחברה לרבות את כל המכתבים, המסמכים, הרישומים, הדו"חות, ההצעות וכל שאר המסמכים שבידיו, בין בכתב ובין במדיה אלקטרונית או אופטית, הקשורים בעסקי החברה ובפעילותה.
42. מוסכם בזה כי בכל מקרה של סיום עבודתו של העובד אצל החברה, מכל סיבה שהיא, בין ביוזמתו ובין ביוזמת החברה, הוא יעביר תפקידו בצורה מסודרת לאדם שייקבע על ידי החברה, באופן שיאפשר לאותו אדם להמשיך בביצוע תפקידיו של העובד בצורה מסודרת וללא נזק לחברה.

### יא. חובת סודיות

43. חלה על העובד חובת סודיות מלאה לגבי כל מידע מכל מין וסוג שהוא, שיגיע לידיהו במהלך או עקב העסקתו.
44. העובד מתחייב לשמור בסוד ולא להעביר, להודיע, למסור או להביא לידיעת כל גורם, במישרין, בעקיפין או בכל דרך שהיא, כל מידע, ידיעה, סוד מסחרי, נתונים, חפץ, מסמך מכל סוג שהוא או כל דבר אחר שלפי טיבם אינם נכסי הכלל (להלן: "מידע סודי") שיגיעו לידיהו או לידי מי מטעמו עקב או בקשר להסכם זה, בתוקף או בקשר עם ביצועו או בקשר עם החברה.
45. בנוסף, חל על העובד איסור שימוש שלא לצרכי עבודתו בחברה, בתכניות הלימוד הנמסרות לו



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 24 מתוך 51          |

או בחלק כלשהו מהן.

#### **יב. היעדרות מהעבודה או דחייתה**

46. העובד לא ייעדר מעבודתו, אלא לאחר קבלת אישור מראש של מנהל המוסד או הפרויקט.
47. מקרה של היעדרות מסיבה רפואית ימציא העובד למנהל המוסד או הפרויקט תעודה רפואית, בהתאם לדרישות חוק דמי מחלה והתקנות לפיו.

#### **יג. קיזוז**

48. החברה תהא רשאית לקזז משכרו של העובד בהודעה מראש כל סכום ששולם לו על ידי החברה בטעות ו/או מגיע לה על פי דין ו/או חוזה.

#### **יד. כתובות והודעות**

49. כתובות הצדדים הן כמפורט במבוא לחוזה זה. כל הודעה שישלח צד למשנהו יראו אותה כאילו נתקבלה בתוך שלושה ימי עבודה מיום שנשלחה.

#### **טו. שונות**

50. העובד מצהיר כי הובא לידיעתו כי בחברה קיים תקנון למניעת הטרדה מינית. החברה רואה בחומרה רבה עבירה על החוק למניעת הטרדה מינית.
51. העובד מצהיר ומתחייב ליישם כל הוראה ו/או הנחיה ו/או צו הנובע מכוח פקודת בריאות העם 1940 ו/או כל הוראה אחרת הרלוונטית למוסדות חינוך.
52. העובד לא יהא רשאי להעביר ו/או להמחות כל תנאי, חובה או זכות המפורטים בחוזה זה לאחרים.
53. חוזה זה ממצה את כל שהוסכם בין הצדדים בקשר ליחסי עובד – מעביד בין העובד ובין החברה, ולא יחולו על היחסים בין הצדדים כל הסכם קיבוצי מיוחד או כללי או חוזה עבודה אחר שיחתם במשק ו/או בין החברה ובין עובדים אחרים שלו, בין באופן אישי ובין במסגרת חוזה כולל.
54. דין סכום שנקבע בחוזה זה על נספחיו כי החברה רשאית לנכותו משכר העובד, כדין התחייבות של העובד לפי סעיף 25 (6) לחוק הגנת השכר.
55. חוזה זה מבטל את כל המסמכים, ההבנות וההסכמות, בכתב ו/או בע"פ, באופן מפורש או משתמע, שהיו בין הצדדים ערב חתימתו ומתאריך חתימתו ואילך, ינהגו הצדדים בהתאם לחוזה זה בלבד, בכפוף להוראות כל דין. כל שינוי או תוספת לחוזה זה לא יהיו ברי תוקף, אלא אם כן נעשו בכתב, מראש ובחתימת הצדדים.
56. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי העבודה.
57. **הסכם זה על נספחיו מהווה אף הודעה לעובדת על תנאי עבודה כמשמעה בחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002. בחתימתו על הסכם זה מאשר העובד כי קיבל העתק ממנו לידיו.**

#### **ולראיה באו הצדדים על החתום,**





| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 25 מתוך 51          |

העובד

החברה

**נספח להסכם עבודה בדבר תשלומי החברה**

**לקרן פנסיה ולקופת ביטוח**  
**במקום פיצויי פיטורים**

**שנערך ונחתם ביום:**

אנו החתומים מטה, מאשרים בזאת כי אנו מסכימים לאמץ את התנאים המפורטים להלן בדבר תשלומי המעביד לקופת הביטוח (ביטוח מנהלים) במקום פיצויי פיטורים, כפי שפורסמו ב"פ 4695 מיום 30.6.98 בעמ' 4394:

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצוי 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 ולניהול קופת גמל) התשכ"ד - 1964 (להלן - "קרן הפנסיה"), 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 תוכנית לקצבה ובין אם לאו, (להלן - "תשלומי המעביד"), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - "השכר המופטר"), ובלבד שנתקיימו כל אלה.

**1. תשלומי המעביד -**

א. לקרן פנסיה אינה פחותים מ- 14.33% 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 2 1/3% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל- 12% גם 2 1/3% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד בלבד.

ב. לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

1) 13.3% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה. בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון 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 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 של 2.33% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי פיטורים של העובד.

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

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

ב. ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר 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



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 26 מתוך 51          | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

מקרה 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.

טו' בסיוון התשנ"ח (6 ביוני 1998)

|                |          |             |             |
|----------------|----------|-------------|-------------|
| אליהו ישי      |          | שר          |             |
| העבודה והרווחה |          |             |             |
| תאריך          | שם העובד | חתימת העובד | חתימת החברה |

**נספח א' - תנאי העסקה**

שנערך ונחתם בתל אביב ביום \_\_\_\_ בחודש \_\_\_\_ בשנת 2024  
נספח זה הינו חלק בלתי נפרד מההסכם שנחתם בין החברה לעו בד בתאריך הנ"ל.  
שם עובד \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_  
תקופת עבודה : \_\_\_\_\_ ועד \_\_\_\_\_  
שיבוץ בפרויקט/ מוסד : \_\_\_\_\_  
היקף שעות שבועיות : \_\_\_\_\_  
שכר עפ"י תנאי הסכם קיבוצי :

תמורת מילוי מלא של כל התחייבויותיו על-פי חוזה זה ישולם לעובד שכר המתאים לכישוריו במועד שנקבע בחוזה זה כמועד תחילת עבודתו. שכרו יהיה בגובה השכר המשולם אותה עת לעובד/ת בדרוג \_\_\_\_\_ המתאים בותק בדרוג ובדרגה המקבילים לשל העובד.  
התעריף יהיה תואם לשכרו של העובד עפ"י ההסכם בסקטור לו הוא משתייך ועל סמך מסמכים אשר יוצגו על ידי העובד עד מועד חתימת ההסכם. לא הומצאו המסמכים הנדרשים להוכחת



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 27 מתוך 51          |

שכרו יהא זכאי העובד לשכר הנמוך ביותר הנקוב בטבלת השכר עד שימציא העובד את האישורים הנדרשים.

מובהר ומודגש בזאת, כי אם יומצאו המסמכים והאישורים במועד מאוחר למועד החתימה על ההסכם, החברה תבצע עדכון שכר עד שלושה חודשים אחורה בלבד, ולא יתבצעו כל השלמות שכר נוספות וכל תשלומי הפרשים נוספים לעובד.

#### חתימת עובד

### נספח ד' 2 – הסכם עבודה לעובדים על בסיס שעות

#### הסכם הודעה אישי המהווה גם הודעה על פי דין עובד שעותי - יובל חינוך

שנערך ונחתם ביום \_\_\_\_\_ לחודש \_\_\_\_\_ שנת \_\_\_\_\_

בין: יובל חינוך בע"מ (חל"צ) ח.פ. 513237545 בכתובת יהודה הלוי 48 תל אביב יפו  
מצד אחד.

(להלן – "החברה")

לבין: \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_  
כתובת \_\_\_\_\_

מצד שני.

(להלן - "העובד")

הואיל והחברה מבצעת ו/או מנהלת פרויקטים שונים בתחומי החינוך ותרבות ותחומים נוספים עבור

עיריית תל אביב יפו; והואיל והחברה מעוניינת להעסיק את העובד/ת בתפקיד \_\_\_\_\_ כמפורט בהסכם זה להלן בפרויקטים בבתי ספר.

והואיל והעובד, ביודעו את המטלות הקשורות במילוי התפקיד האמור לעיל, הצהיר, כי הינו בעל הכישורים המקצועיים, הניסיון, הידע והמיומנות הדרושים למילוי התפקיד והביע את רצונו והסכמתו למלאו; והואיל וברצון הצדדים להעלות על הכתב בהסכם זה את עיקר תנאי העסקתו של העובד בחברה כדלקמן;

#### ולפיכך הוסכם הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

טז. כללי

58. המבוא לחוזה זה הוא חלק בלתי נפרד הימנו.

59. הנספחים לחוזה זה מהווים חלק בלתי נפרד מימנו, לרבות נספחים שיתווספו לאחר מועד



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 28 מתוך 51          |

חתימת ההסכם, ככל שיתווספו.

#### יז. ההתקשרות

60. העובד יועסק בחברה במסגרת התוכנית בתפקיד \_\_\_\_\_ בפרויקטים בבית ספר עפ"י צורך החברה.
61. ידוע לעובד ומוסכם על ידו, כי העסקתו בחברה הינה על בסיס חוזה עבודה אישי זה, אשר מסדיר וממצה את עיקר תנאי העסקתו.
62. כן מודגש ומובהר כי בעבודתו בחברה לא יחולו על העובד הסכמים קיבוציים ו/או הסדרים קיבוציים ו/או נהלים או נוהגים ו/או תנאי עבודה אחרים החלים על עובדי הוראה ו/או עובדי משרד החינוך, אלא אם נקבעו מפורשות בהסכם זה.
63. העובד לא יהיה זכאי לכל תמורה ו/או תנאי ו/או זכות שלא על-פי הסכם זה.
64. מועד תחילת עבודתו של העובד בתוכנית הינו בהתאם למפורט בנספח א' המצ"ב לחוזה זה.
65. הממונה הישיר של העובד הינו מנהל המוסד או הפרויקט, האחראי על ניהול ותפעול תקציב המוסד/הפרויקט בו שובץ העובד ע"י החברה.
66. העובד מתחייב לפנות למנהל בית הספר/הפרויקט בכל הודעה ו/או עדכון ו/או בקשה הנוגעים להצבתו לרבות היעדרויות בשל חופשה או מחלה.

#### יח. הגדרת התפקיד והיקפו

67. מובהר כי העובד יועסק \_\_\_\_\_ בפרויקט בבתי הספר. שיבוצו לעבודה יהיה בהתאם לצרכי החברה, כפי שיפורט בהסכם זה.
68. חישוב שכרו של העובד יהא בהתאם לשעות העבודה אותן יבצע בפועל על פי דיווח שיוגש ויאושר בסוף חודש ע"י מנהל בית הספר בהתאם לנהלי הדיווח הנהוגים בחברה, כפי שיהיו בתוקף מעת לעת.
69. מובהר, כי שעות עבודתו וימי עבודתו של העובד והמוסדות בהם יבצען הן כמפורט בנספח המצ"ב, בכפוף לשינויים שהחברה רשאית לבצע כמפורט להלן.
70. יום המנוחה השבועי של העובד יהיה יום \_\_\_\_\_ (לעובד יהודי יום המנוחה הוא יום שבת, ולעובד לא יהודי יום המנוחה השבועי הוא יום שישי או שבת או ראשון - לפי בחירת העובד).
71. העובד מצהיר שהובהר לו ומוסכם עליו, כי בהתאם לאופי העבודה בחברה שיבוצו מותנה בצורכי השטח ושיקול דעתה של החברה.
72. עוד מצהיר העובד שהובהר לו ומוסכם עליו, כי החברה אינה מתחייבת למכסה כלשהי של שעות עבודה, וכי החברה רשאית להחליט על שינוי שיבוצו או אי שיבוצו, ולא תהיה לו כל טענה ו/או תביעה ו/או דרישה בנוגע לכך. מבלי לפגוע באמור לעיל, מובהר ומוסכם כי החברה רשאית בכל עת ועל פי שיקול דעתה, להודיע לעובד על שינוי שעות העבודה וימי העבודה.

#### יצ. הצהרות והתחייבויות העובד

73. העובד מצהיר בזה, כי הוא בעל ההכשרה המקצועית, הידע, הניסיון והיכולת לבצע כיאות את מלוא ההתחייבות על-פי חוזה זה. ככל שהעובד גבר - העובד יגיש במעמד החתימה על הסכם זה אישור משטרת ישראל בהתאם לחוק למניעת ההעסקה של עברייני מין במוסדות מסויימים,



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 29 מתוך 51          |

התשס"א - 2001, וזאת כתנאי לתחילת העסקתו על פי הסכם זה. העובד מתחייב להקדיש את מירב זמנו, מרצו וכישוריו לביצוע תפקידו על פי הסכם זה, לציית למדיניות החברה ולהסדרי העבודה בה בנאמנות, ולבצע את עבודתו בחברה על פי הנחיות והוראות הנהלת החברה והממונים עליו.

74. ידוע לעובד ומוסכם עליו כי ככלל הפרויקטים אותם מבצעת החברה בבתי הספר פועלים בימי לימודים בלבד. זאת כל עוד העובד לא קיבל הודעה אחרת מהמנהל בביה"ס בו הוא מוצב המאפשרת לו לעבוד בימים של חופשת לימודים רשמית.

75. העובד מתחייב להעניק לתלמידים ידע חדש וחוויה לימודית ולנהוג בתלמידים בדרך של כבוד וסובלנות.

76. ידוע לעובד ומוסכם עליו, כי לאור העובדה כי תקציבי הפרויקט נתון לשינויים, הרי שהפרויקטים יכולה להשתנות משנה לשנה ואף במהלך השנה ולפיכך אין החברה יכולה להתחייב למכסת שעות מסויימת, או להמשך העסקה מעבר לתקופה הנקובה במבוא להסכם זה.

77. העובד מצהיר כי הינו כשיר למלא תפקידו כיאות ואין כל מגבלה המונעת ממנו את ביצוע התפקיד.

78. העובד מצהיר כי אין מניעה חוקית ו/או חוזית ו/או אחרת להעסקתו בחברה וכי אין בהתקשרות עם החברה משום ניגוד אינטרסים ו/או פגיעה כלשהי בהתחייבויות קודמות של העובד, לרבות אך לא רק, מתוקף הסכם כלשהו שהעובד צד לו, או היה צד לו.

79. העובד מתחייב לקרוא ולקיים את התקנון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה המצורף להסכם זה ולהתנהג בהתאם לאמור בתקנון.

80. העובד מתחייב כי:

ד. לא יחייב את החברה בכל התחייבות כלפי צדדים שלישיים והוא מצהיר כי ידוע לו שכל התחייבות כאמור שלא תאושר תחייבו באופן אישי לרבות באמצעות שיפוי החברה על כל עלות ו/או נזק שנגרמו בשל התחייבותו

ה. ידווח למנהל במוסד בו עבד בתום כל שיעור על כל אירוע חריג שאירע במהלכו.

ו. בסוף כל חודש, יעביר העובד למנהל ביה"ס /מזכירת בית הספר את שעות עבודתו אשר יאושרו על ידם ויוקלדו למערכת הנוכחות ע"י הממונה בבית הספר.

### כ. ימי ושעות עבודה

81. יובהר, כי שעות עבודתו של העובד יתואמו מראש עם מנהל המוסד החינוכי, יחד עם זאת מובהר כי בשל אופיים של הפרויקטים יתכן כי ימי העבודה ושעות העבודה ישתנו לפי צורכי העבודה, כפי שייקבע מעת לעת על ידי החברה ו/או על ידי מנהל המוסד החינוכי.

82. העובד נותן בזאת הסכמתו לכך, שהחברה תהיה רשאית לשנות את היקף העסקתו, לרבות שינוי ימי ו/או שעות עבודתו וכיוצ"ב וזאת, בכל עת ועל-פי שיקול דעתה של החברה, בשים לב לצרכי החברה ולתכנית העבודה.

83. העובד מצהיר כי ידוע לו שנאסר עליו לעבוד בשעות או בימים שלא תואמו מראש עם מנהל



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 30 מתוך 51          |

המוסד או הפרויקט, וכי לא יהיה זכאי לתשלום בגין שעות וימים כאמור.

#### כא. שכר עבודה

84. תמורת מילוי מלא של כל התחייבויותיו על-פי חוזה זה ישולם לעובד שכר החל ממועד תחילת עבודתו

כאמור בהסכם זה בהתאם למפורט בנספח א' המצ"ב להסכם זה.

85. השכר ישולם עד ל- 9 לכל חודש, בהתאם לשעות שעבד בפועל ובכפוף לאישור מנהל המוסד או

הפרויקט את דיווח השעות על פי נהלי החברה. מובהר ומוסכם כי העובד לא יהיה זכאי

לתשלום שעות נוספות, מעבר לשעות המפורטות ב"נספח הפרטים האישיים והנלווים להסכם

העבודה" המצורף להסכם זה, אלא באישור מנהל המוסד או הפרויקט מראש ובכתב. משכרו

של העובד ינוכו כל הסכומים ו/או המיסים ו/או תשלומי החובה שיש לנכותם על-פי כל דין ו/או

על-פי חוזה זה, החלים על העובד והחברה והכל לפי נסיבות העניין.

#### כב. חופשה/מחלה/הבראה

86. העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בהתאם לדין ולהוראות חוק חופשה שנתית. ניצול ימי

החופשה יעשה בהתאם לצרכי החברה ונהלי החברה.

87. דמי הבראה ישולמו לעובד בחודש יוני עפ"י הוראות צווי ההרחבה החלים על המגזר ציבורי

והמתפרסמים מזמן לזמן ובהתאם להיקף משרתו בפועל.

88. העובד יהיה זכאי לימי מחלה בהתאם לדין. מובהר כי צבירת ימי מחלה היא עד לתקרה של 90

ימים וימי המחלה אינם ניתנים לפדיון

#### כג. ביטוח מנהלים/קרן פנסיה – פיצויי פיטורים

89. החל ממועד תחילת עבודתו העובד יהיה זכאי לביטוח פנסיוני, בקרן פנסיה או ביטוח מנהלים

לפי בחירתו בהתאם לשיעורים המפורטים מהשכר כהגדרתו בנספח א' להסכם זה (להלן –

השכר המבוטח):

#### ג. הפקדות לקרן פנסיה

חלקה של החברה יהיה 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים ו- 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים.

חלקו של העובד יהיה 6% מהשכר המבוטח לתגמולים. לצורך כך, העובד נותן לחברה הוראה בלתי

חוזרת, לנכות מידי חודש, משכר עבודתו את הסכום האמור ולהעבירו לקרן הפנסיה.

#### ד. הפקדות לביטוח מנהלים

חלקה של החברה יהיה 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים, הכוללים את תשלום החברה עבור רכישת

כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד אשר

עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכך ששיעור הפקדת החברה לחלק

התגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח.

עלויות החברה בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפקדות החברה לתגמולים, לא יעלה

בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח. חלקה של החברה לפיצויי פיטורים יהיה 8.33% מהשכר

המבוטח.

חלקו של העובד יהיה 6% מהשכר המבוטח לתגמולים. לצורך כך, העובד נותן לחברה הוראה בלתי

חוזרת, לנכות מידי חודש, משכר עבודתו את הסכום האמור ולהעבירו לביטוח המנהלים.

90. תשלומי החברה לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים יבואו במקום פיצויי פיטורים שיגיעו לעובד, אם



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                              |  |
|------------------------------|--|
| נוהל מספר: ג' 2              |  |
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |  |
| מעודכן ליום: 28.08.2024      |  |
| עמוד מס' 31 מתוך 51          |  |

יגיעו, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 ובהתאם לאישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, שהעתק ממנו מצורף להסכם זה כנספח "1" ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

91. לא הודיע העובד העדפתו בין קרן פנסיה לביטוח מנהלים, או לא הודיע על קרן פנסיה בה הוא מעוניין להיות מבוטח יצורף העובד לקרן הפנסיה ברירת מחדל אשר נקבעה עפ"י בחירת המדינה.

92. מוסכם כי כל הכספים הצבורים בביטוח המנהלים או בקרן הפנסיה ישוחררו לעובד או לשאריו בכל מקרה של סיום יחסי העבודה בין החברה לבין העובד למעט עקב פיטורי העובד בנסיבות ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים ו/או במקרה בו משך העובד כספים שלא בשל אירוע מזכה.

### כד. הוצאות נסיעות

93. העובד יהיה זכאי לתשלום נסיעות כקבוע בצו ההרחבה בעניין השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.

### כה. סיום חוזה העבודה

94. על אף כל הוראה אחרת בהסכם ו/או בנספחיו, כל צד יהא רשאי להביא את ההסכם לידי סיום בהודעה מוקדמת עפ"י חוק, ולעניין זה יחולו הוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.

95. לחברה שמורה הרשות לקבוע, אם בתקופת ההודעה המוקדמת ימשיך העובד לעבוד אצל החברה או לוותר על עבודתו בפועל ולחילופין להפסיק את יחסי העבודה לאלתר, מבלי שהדבר יפגע בזכות העובד לקבלת פיצוי בשווי שכרו לתקופת יתרת ההודעה המוקדמת.

96. הפסיק העובד את עבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת מלאה כאמור בהסכם זה, רשאית החברה לנכות משכרו או מכל סכום אחר שיגיע לעובד, סכום שווה לשכר לו היה זכאי, לו המשיך לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת במלואה, כפיצוי מוסכם, וזאת מבלי לגרוע מזכויותיה של החברה לתבוע את הנזק הממשי שנגרם לה בשל ההפרה האמורה.

97. על אף האמור לעיל תהיה החברה רשאית להביא את החוזה לידי סיום, ללא הודעה מוקדמת, בכל אחד מהמקרים הבאים:

ד. העובד הורשע בדין בעבירה פלילית שיש עמה קלון.

ה. העובד מעל באמון ו/או פעל בחוסר יושר ו/או בחוסר נאמנות.

ו. העובד גרם במזיד ו/או סייע לאחרים לגרום נזק במזיד לרכוש ו/או לשם ו/או לעסקי ו/או למוניטין החברה ו/או לגופים הקשורים בה.

98. העובד מתחייב, כי מייד עם סיום העסקתו אצל החברה, מכל סיבה שהיא, הוא ימסור ו/או יחזיר להנהלת החברה כל חומר מכל סוג שהוא, הנמצא ברשותו ו/או בשליטתו וכן כל רכוש אחר השייך לחברה לרבות את כל המכתבים, המסמכים, הדו"חות, ההצעות וכל שאר המסמכים שבידיו, בין בכתב ובין במדיה אלקטרונית או אופטית, הקשורים בעסקי החברה ובפעילותה.

99. מוסכם בזה כי בכל מקרה של סיום עבודתו של העובד אצל החברה, מכל סיבה שהיא, בין ביוזמתו ובין ביוזמת החברה, הוא יעביר תפקידו בצורה מסודרת לאדם שייקבע על ידי החברה,



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 32 מתוך 51          |

באופן שיאפשר לאותו אדם להמשיך בביצוע תפקידיו של העובד בצורה מסודרת וללא נזק לחברה.

#### **כו. חובת סודיות**

100. חלה על העובד חובת סודיות מלאה לגבי כל מידע מכל מין וסוג שהוא, שיגיע לידיהו במהלך או עקב העסקתו.
101. העובד מתחייב לשמור בסוד ולא להעביר, להודיע, למסור או להביא לידיעת כל גורם, במישרין, בעקיפין או בכל דרך שהיא, כל מידע, ידיעה, סוד מסחרי, נתונים, חפץ, מסמך מכל סוג שהוא או כל דבר אחר שלפי טיבם אינם נכסי הכלל (להלן: "מידע סודי") שיגיעו לידיהו או לידי מי מטעמו עקב או בקשר להסכם זה, בתוקף או בקשר עם ביצועו או בקשר עם החברה.
102. בנוסף, חל על העובד איסור שימוש שלא לצרכי עבודתו בחברה, בתכניות הלימוד הנמסרות לו או בחלק כלשהו מהן.

#### **כז. היעדרות מהעבודה או דחיית**

103. העובד לא ייעדר מעבודתו, אלא לאחר קבלת אישור מראש של מנהל המוסד או הפרויקט.
104. מקרה של היעדרות מסיבה רפואית ימציא העובד למנהל המוסד או הפרויקט תעודת רפואית, בהתאם לדרישות חוק דמי מחלה והתקנות לפיו.

#### **כח. קיזוז**

105. החברה תהא רשאית לקיזז משכרו של העובד בהודעה מראש כל סכום ששולם לו על ידי החברה בטעות ו/או מגיע לה על פי דין ו/או חוזה.

#### **כט. כתובות והודעות**

- כתובות הצדדים הן כמפורט במבוא לחוזה זה. כל הודעה שישלח צד למשנהו יראו אותה כאילו נתקבלה בתוך שלושה ימי עבודה מיום שנשלחה.

#### **ל. שונות**

106. העובד מצהיר כי הובא לידיעתו כי בחברה קיים תקנון למניעת הטרדה מינית. החברה רואה בחומרה רבה עבירה על החוק למניעת הטרדה מינית.
107. העובד מצהיר ומתחייב ליישם כל הוראה ו/או הנחיה ו/או צו הנובע מכוח פקודת בריאות העם 1940 ו/או כל הוראה אחרת הרלוונטית למוסדות חינוך. העובד לא יהא רשאי להעביר ו/או להמחות כל תנאי, חובה או זכות המפורטים בחוזה זה לאחרים.
108. חוזה זה ממצה את כל שהוסכם בין הצדדים בקשר ליחסי עובד – מעביד בין העובד ובין החברה, ולא יחולו על היחסים בין הצדדים כל הסכם קיבוצי מיוחד או כללי או חוזה עבודה אחר שיחתם במשק ו/או בין החברה ובין עובדים אחרים שלו, בין באופן אישי ובין במסגרת חוזה כולל.
109. דין סכום שנקבע בחוזה זה על נספחיו כי החברה רשאית לנכותו משכר העובד, כדין התחייבות של העובד לפי סעיף 25 (6) לחוק הגנת השכר.
110. חוזה זה מבטל את כל המסמכים, ההבנות וההסכמות, בכתב ו/או בע"פ, באופן מפורש או





| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 33 מתוך 51          | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

משתמע, שהיו בין הצדדים ערב חתימתו ומתאריך חתימתו ואילך, ינהגו הצדדים בהתאם לחוזה זה בלבד, בכפוף להוראות כל דין. כל שינוי או תוספת לחוזה זה לא יהיו ברי תוקף, אלא אם כן נעשו בכתב, מראש ובחתימת הצדדים.

111. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי העבודה.

112. הסכם זה על נספחיו מהווה אף הודעה לעובדת על תנאי עבודה כמשמעה בחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002. בחתימתו על הסכם זה מאשר העובד כי קיבל העתק ממנו לידיו.

### ולראיה באו הצדדים על החתום.

העובד

החברה

### נספח להסכם עבודה בדבר תשלומי החברה

#### לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורין

#### שנערך ונחתם ביום:

אנו החתומים מטה, מאשרים בזאת כי אנו מסכימים לאמץ את התנאים המפורטים להלן בדבר תשלומי המעביד לקופת הביטוח (ביטוח מנהלים) במקום פיצויי פיטורים, כפי שפורסמו ב"פ 4695 מיום 30.6.98 בעמ' 4394:

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצוי 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 ולניהול קופת גמל) התשכ"ד - 1964 (להלן - "קרן הפנסיה"), 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 תוכנית לקצבה ובין אם לאו, (להלן - "תשלומי המעביד"), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - "השכר המופטר"), ובלבד שנתקיימו כל אלה.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 34 מתוך 51          |

1. תשלומי המעביד -
- א. לקרן פנסיה אינה פחותים מ- 14.33% 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 2 1/3% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל- 12% גם 2 1/3% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד בלבד.
- ב. לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:
- (1) 13.3% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה. בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - "תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה").
- (2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד. בלבד: שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי פיטורים של העובד.
2. לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:-
- א. הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי העניין: בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה.
- ב. ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר 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 ששים 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.

טו' בסיוון התשנ"ח (6 ביוני 1998)

אליהו ישי

שר

העבודה והרווחה

חתימת החברה

חתימת העובד

שם העובד

תאריך



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 35 מתוך 51          |

## נספח א'- תנאי העסקה

שנערך ונחתם בתל אביב ביום \_\_\_\_ בחודש \_\_\_\_ בשנת 2024

נספח זה הינו חלק בלתי נפרד מההסכם שנחתם בין החברה לעו בד בתאריך הנ"ל.

שם עובד \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_

תקופת עבודה : \_\_\_\_\_ ועד \_\_\_\_\_

שיבוץ בפרויקט/ מוסד : \_\_\_\_\_

היקף שעות שבועיות : \_\_\_\_\_

שכר לשעה : \_\_\_\_\_ ברוטו

חברה

חתימת עובד

**נספח ד' 3 – הסכם עבודה לעובדים על בסיס גלובאלי**

**הסכם הודעה אישי המהווה גם הודעה על פי דין**



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 36 מתוך 51          |

## עובד חודשי - יובל חינוך

שנערך ונחתם ביום \_\_\_\_\_ לחודש \_\_\_\_\_ שנת \_\_\_\_\_

בין: יובל חינוך בע"מ (חל"צ) ח.פ. 513237545 בכתובת יהודה הלוי 48 תל אביב יפו  
מצד אחד.

(להלן – "החברה")

לבין: \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_  
כתובת \_\_\_\_\_

(להלן - "העובד") מצד שני.

**הואיל** והחברה מבצעת ו/או מנהלת פרויקטים שונים בתחומי החינוך ותרבות ותחומים נוספים עבור

**והואיל** עיריית תל אביב יפו; והחברה מעוניינת להעסיק את העובד/ת בתפקיד \_\_\_\_\_ כמפורט בהסכם זה להלן בפרויקטים בבתי ספר.

**והואיל** והעובד, בידעו את המטלות הקשורות במילוי התפקיד האמור לעיל, הצהיר, כי הינו בעל הכישורים המקצועיים, הניסיון, הידע והמיומנות הדרושים למילוי התפקיד והביע את רצונו והסכמתו למלאו; **והואיל** וברצון הצדדים להעלות על הכתב בהסכם זה את עיקר תנאי העסקתו של העובד בחברה כדלקמן;

### ולפיכך הוסכם הוצאה והותנה בין הצדדים כדלקמן:

לא. כללי

113. המבוא לחוזה זה הוא חלק בלתי נפרד הימנו.

114. הנספחים לחוזה זה מהווים חלק בלתי נפרד מימנו, לרבות נספחים שיתווספו לאחר מועד חתימת ההסכם, ככל שיתווספו.

לב. ההתקשרות

115. העובד יועסק בחברה במסגרת התוכנית בתפקיד \_\_\_\_\_ בפרויקטים בבית ספר עפ"י צורך החברה.

116. ידוע לעובד ומוסכם על ידו, כי העסקתו בחברה הינה על בסיס חוזה עבודה אישי זה, אשר מסדיר וממצה את עיקר תנאי העסקתו.

117. כן מודגש ומובהר כי בעבודתו בחברה לא יחולו על העובד הסכמים קיבוציים ו/או הסדרים קיבוציים ו/או נהלים או נוהגים ו/או תנאי עבודה אחרים החלים על עובדי הוראה ו/או עובדי משרד החינוך, אלא אם נקבעו מפורשות בהסכם זה.

118. העובד לא יהיה זכאי לכל תמורה ו/או תנאי ו/או זכות שלא על-פי הסכם זה.

119. מועד תחילת עבודתו של העובד בתוכנית הינו בהתאם למפורט **בנספח א'** המצ"ב לחוזה זה.

120. הממונה הישיר של העובד הינו מנהל המוסד או הפרויקט, האחראי על ניהול ותפעול תקציב המוסד בו שובץ העובד ע"י החברה.

121. העובד מתחייב לפנות למנהל בית הספר בכל הודעה ו/או עדכון ו/או בקשה הנוגעים להצבתו בביה"ס לרבות היעדרויות בשל חופשה או מחלה.

לג. הגדרת התפקיד והיקפו

122. מובהר כי העובד יועסק \_\_\_\_\_ בפרויקט בבתי הספר. שיבוצו לעבודה יהיה בהתאם



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 37 מתוך 51          |

לצרכי החברה, כפי שיפורט בהסכם זה.

123. חישוב שכרו של העובד יהא בהתאם לשעות העבודה אותן יבצע בפועל על פי דיווח שיוגש ויאושר בסוף חודש ע"י מנהל בית הספר בהתאם לנהלי הדיווח הנהוגים בחברה, כפי שיהיו בתוקף מעת לעת.

124. מובהר, כי שעות עבודתו וימי עבודתו של העובד והמוסדות בהם יבצען הן כמפורט בנספח המצ"ב, בכפוף לשינויים שהחברה רשאית לבצע כמפורט להלן.

125. יום המנוחה השבועי של העובד יהיה יום \_\_\_\_\_ (לעובד יהודי יום המנוחה הוא יום שבת, ולעובד לא יהודי יום המנוחה השבועי הוא יום שישי או שבת או ראשון - לפי בחירת העובד).

126. העובד מצהיר שהובהר לו ומוסכם עליו, כי בהתאם לאופי העבודה בחברה שיבוצו מותנה בצורכי השטח ושיקול דעתה של החברה.

127. עוד מצהיר העובד שהובהר לו ומוסכם עליו, כי החברה אינה מתחייבת למכסה כלשהי של שעות עבודה, וכי החברה רשאית להחליט על שינוי שיבוצו או אי שיבוצו, ולא תהיה לו כל טענה ו/או תביעה ו/או דרישה בנוגע לכך. מבלי לפגוע באמור לעיל, מובהר ומוסכם כי החברה רשאית בכל עת ועל פי שיקול דעתה, להודיע לעובד על שינוי שעות העבודה וימי העבודה.

### לד. הצהרות והתחייבויות העובד

128. העובד מצהיר בזה, כי הוא בעל ההכשרה המקצועית, הידע, הניסיון והיכולת לבצע כיאות את מלוא ההתחייבות על-פי חוזה זה. ככל שהעובד גבר - העובד יגיש במעמד החתימה על הסכם זה אישור משטרת ישראל בהתאם לחוק למניעת ההעסקה של עברייני מין במוסדות מסויימים, התשס"א - 2001, וזאת כתנאי לתחילת העסקתו על פי הסכם זה. העובד מתחייב להקדיש את מירב זמנו, מרצו וכישוריו לביצוע תפקידו על פי הסכם זה, לציית למדיניות החברה ולהסדרי העבודה בה בנאמנות, ולבצע את עבודתו בחברה על פי הנחיות והוראות הנהלת החברה והממונים עליו.

129. ידוע לעובד ומוסכם עליו כי ככלל הפרויקטים אותם מבצעת החברה בבתי הספר פועלים בימי לימודים בלבד. זאת כל עוד העובד לא קיבל הודעה אחרת מהמנהל בביה"ס בו הוא מוצב המאפשרת לו לעבוד בימים של חופשת לימודים רשמית.

130. העובד מתחייב להעניק לתלמידים ידע חדש וחוויה לימודית ולנהוג בתלמידים בדרך של כבוד וסובלנות.

131. ידוע לעובד ומוסכם עליו, כי לאור העובדה כי תקציבי הפרויקט נתון לשינויים, הרי שהפרויקטים יכולה להשתנות משנה לשנה ואף במהלך השנה ולפיכך אין החברה יכולה להתחייב למכסת שעות מסויימת, או להמשך העסקה מעבר לתקופה הנקובה במבוא להסכם זה.

132. העובד מצהיר כי הינו כשיר למלא תפקידו כיאות ואין כל מגבלה המונעת ממנו את ביצוע התפקיד.

133. העובד מצהיר כי אין מניעה חוקית ו/או חוזית ו/או אחרת להעסקתו בחברה וכי אין בהתקשרות עם החברה משום ניגוד אינטרסים ו/או פגיעה כלשהי בהתחייבויות קודמות של העובד, לרבות אך לא רק, מתוקף הסכם כלשהו שהעובד צד לו, או היה צד לו.



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 38 מתוך 51          |

134. העובד מתחייב לקרוא ולקיים את התקנון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה המצורף להסכם זה ולהתנהג בהתאם לאמור בתקנון.

135. העובד מתחייב כי:

ז. לא יחייב את החברה בכל התחייבות כלפי צדדים שלישיים והוא מצהיר כי ידוע לו שכל התחייבות כאמור שלא תאושר תחייבו באופן אישי לרבות באמצעות שיפוי החברה על כל עלות ו/או נזק שנגרמו בשל התחייבותו

ח. ידווח למנהל במוסד בו עבד בתום כל שיעור על כל אירוע חריג שאירע במהלכו.

ט. בסוף כל חודש, יעביר העובד למנהל ביה"ס/מזכירת בית הספר את שעות עבודתו אשר יאושרו על ידם ויוקלדו למערכת הנוכחות ע"י הממונה בבית הספר.

### לה. ימי ושעות עבודה

136. יובהר, כי שעות עבודתו של העובד יתואמו מראש עם מנהל המוסד החינוכי, יחד עם זאת מובהר כי בשל אופיים של הפרויקטים יתכן כי ימי העבודה ושעות העבודה ישתנו לפי צרכי העבודה, כפי שייקבע מעת לעת על ידי החברה ו/או על ידי מנהל ביה"ס.

137. העובד נותן בזאת הסכמתו לכך, שהחברה תהיה רשאית לשנות את היקף העסקתו, לרבות שינוי ימי ו/או שעות עבודתו וכיוצ"ב וזאת, בכל עת ועל-פי שיקול דעתה של החברה, בשים לב לצרכי החברה ולתכנית העבודה.

138. העובד מצהיר כי ידוע לו שנאסר עליו לעבוד בשעות או בימים שלא תואמו מראש עם מנהל המוסד או הפרויקט, וכי לא יהיה זכאי לתשלום בגין שעות וימים כאמור.

### לו. שכר עבודה

139. תמורת מילוי מלא של כל התחייבויותיו על-פי חוזה זה ישולם לעובד שכר החל ממועד תחילת עבודתו כאמור בהסכם זה בהתאם למפורט בנספח א' המצ"ב להסכם זה.

140. השכר ישולם עד ל- 9 לכל חודש, בהתאם לשעות שעבד בפועל ובכפוף לאישור מנהל המוסד או הפרויקט את דיווח השעות על פי נהלי החברה. מובהר ומוסכם כי העובד לא יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות, מעבר לשעות המפורטות ב"נספח הפרטים האישיים והנלווים להסכם העבודה" המצורף להסכם זה, אלא באישור מנהל המוסד או הפרויקט מראש ובכתב. משכרו של העובד ינוכו כל הסכומים ו/או המיסים ו/או תשלומי החובה שיש לנכותם על-פי כל דין ו/או על-פי חוזה זה, החלים על העובד והחברה והכל לפי נסיבות העניין.

### לז. חופשה/מחלה/הבראה

141. העובד יהא זכאי לצבירת ימי חופשה בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית. על אף האמור העובד ינצל ימי חופשה ויקבל תשלום בימי החופשה שבהתאם ללוח החופשות של משרד החינוך בתקופה בה הוא מועסק בפועל. מובהר ומוסכם כי ימי היעדרות של העובד שלא בהתאם ללוח החופשות של משרד החינוך יקוזזו משכרו של העובד ובלבד שהוא אינו זכאי לתשלום בגין ימי ההיעדרות בשל מחלה בהתאם לימי המחלה העומדים לזכותו.

142. דמי הבראה ישולמו לעובד בחודש יוני עפ"י הוראות צווי ההרחבה החלים על המגזר ציבורי והמתפרסמים מזמן לזמן ובהתאם להיקף משרתו בפועל.



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 39 מתוך 51          |

143. העובד יהיה זכאי לימי מחלה בהתאם לדין. מובהר כי צבירת ימי מחלה היא עד לתקרה של 90 ימים וימי המחלה אינם ניתנים לפדיון

### לח. ביטוח מנהלים/קרן פנסיה – פיצויי פיטורים

144. החל ממועד תחילת עבודתו העובד יהיה זכאי לביטוח פנסיוני, בקרן פנסיה או ביטוח מנהלים לפי בחירתו בהתאם לשיעורים המפורטים מהשכר כהגדרתו ב**נספח א'** להסכם זה (להלן – **השכר המבוטח**):

#### ה. הפקדות לקרן פנסיה

חלקה של החברה יהיה 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים ו- 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים. חלקו של העובד יהיה 6% מהשכר המבוטח לתגמולים. לצורך כך, העובד נותן לחברה הוראה בלתי חוזרת, לנכות מידי חודש, משכר עבודתו את הסכום האמור ולהעבירו לקרן הפנסיה.

ו. **הפקדות לביטוח מנהלים**

חלקה של החברה יהיה 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים, הכוללים את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכך ששיעור הפקדת החברה לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח.

עלויות החברה בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפקדות החברה לתגמולים, לא יעלה בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח. חלקה של החברה לפיצויי פיטורים יהיה 8.33% מהשכר המבוטח.

חלקו של העובד יהיה 6% מהשכר המבוטח לתגמולים. לצורך כך, העובד נותן לחברה הוראה בלתי חוזרת, לנכות מידי חודש, משכר עבודתו את הסכום האמור ולהעבירו לביטוח המנהלים.

145. תשלומי החברה לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים יבואו במקום פיצויי פיטורים שיגיעו לעובד, אם יגיעו, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 ובהתאם לאישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, שהעתק ממנו מצורף להסכם זה כנספח "1" ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

146. לא הודיע העובד העדפתו בין קרן פנסיה לביטוח מנהלים, או לא הודיע על קרן פנסיה בה הוא מעוניין להיות מבוטח יצורף העובד לקרן הפנסיה ברירת מחדל אשר נקבעה עפ"י בחירת המדינה.

147. מוסכם כי כל הכספים הצבורים בביטוח המנהלים או בקרן הפנסיה ישוחררו לעובד או לשאריו בכל מקרה של סיום יחסי העבודה בין החברה לבין העובד למעט עקב פיטורי העובד בנסיבות ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים ו/או במקרה בו משך העובד כספים שלא בשל אירוע מזכה.

### לט. הוצאות נסיעות

148. העובד יהיה זכאי לתשלום נסיעות כקבוע בצו ההרחבה בעניין השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.

### מ. סיום חוזה העבודה

149. על אף כל הוראה אחרת בהסכם ו/או בנספחיו, כל צד יהא רשאי להביא את ההסכם לידי סיום בהודעה מוקדמת עפ"י חוק, ולעניין זה יחולו הוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מסמך ליום: 28.08.2024    | עמוד מס' 40 מתוך 51          |

ולהתפטרות.

150. לחברה שמורה הרשות לקבוע, אם בתקופת ההודעה המוקדמת ימשיך העובד לעבוד אצל החברה או לוותר על עבודתו בפועל ולחילופין להפסיק את יחסי העבודה לאלתר, מבלי שהדבר יפגע בזכות העובד לקבלת פיצוי בשווי שכרו לתקופת יתרת ההודעה המוקדמת.

151. הפסיק העובד את עבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת מלאה כאמור בהסכם זה, רשאית החברה לנכות משכרו או מכל סכום אחר שיגיע לעובד, סכום שווה לשכר לו היה זכאי, לו המשיך לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת במלואה, כפיצוי מוסכם, וזאת מבלי לגרוע מזכויותיה של החברה לתבוע את הנזק הממשי שנגרם לה בשל ההפרה האמורה.

152. על אף האמור לעיל תהיה החברה רשאית להביא את החוזה לידי סיום, ללא הודעה מוקדמת, בכל אחד מהמקרים הבאים:

ז. העובד הורשע בדין בעבירה פלילית שיש עמה קלון.

ח. העובד מעל באמון ו/או פעל בחוסר יושר ו/או בחוסר נאמנות.

ט. העובד גרם במזיד ו/או סייע לאחרים לגרום נזק במזיד לרכוש ו/או לשם ו/או לעסקי ו/או למוניטין החברה ו/או לגופים הקשורים בה.

153. העובד מתחייב, כי מייד עם סיום העסקתו אצל החברה, מכל סיבה שהיא, הוא ימסור ו/או יחזיר להנהלת החברה כל חומר מכל סוג שהוא, הנמצא ברשותו ו/או בשליטתו וכן כל רכוש אחר השייך לחברה לרבות את כל המכתבים, המסמכים, הרישומים, הדו"חות, ההצעות וכל שאר המסמכים שבידיו, בין בכתב ובין במדיה אלקטרונית או אופטית, הקשורים בעסקי החברה ובפעילותה.

154. מוסכם בזה כי בכל מקרה של סיום עבודתו של העובד אצל החברה, מכל סיבה שהיא, בין ביוזמתו ובין ביוזמת החברה, הוא יעביר תפקידו בצורה מסודרת לאדם שייקבע על ידי החברה, באופן שיאפשר לאותו אדם להמשיך בביצוע תפקידיו של העובד בצורה מסודרת וללא נזק לחברה.

#### מא. חובת סודיות

155. חלה על העובד חובת סודיות מלאה לגבי כל מידע מכל מין וסוג שהוא, שיגיע לידיהו במהלך או עקב העסקתו.

156. העובד מתחייב לשמור בסוד ולא להעביר, להודיע, למסור או להביא לידיעת כל גורם, במישרין, בעקיפין או בכל דרך שהיא, כל מידע, ידיעה, סוד מסחרי, נתונים, חפץ, מסמך מכל סוג שהוא או כל דבר אחר שלפי טיבם אינם נכסי הכלל (להלן: "מידע סודי") שיגיעו לידיהו או לידי מי מטעמו עקב או בקשר להסכם זה, בתוקף או בקשר עם ביצועו או בקשר עם החברה.

157. בנוסף, חל על העובד איסור שימוש שלא לצרכי עבודתו בחברה, בתכניות הלימוד הנמסרות לו או בחלק כלשהו מהן.

#### מב. היעדרות מהעבודה או דחייתה

158. העובד לא ייעדר מעבודתו, אלא לאחר קבלת אישור מראש של מנהל המוסד או הפרויקט.

159. מקרה של היעדרות מסיבה רפואית ימציא העובד למנהל המוסד או הפרויקט תעודה רפואית, בהתאם לדרישות חוק דמי מחלה והתקנות לפיו.





| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 41 מתוך 51          |

#### מג. קיצוז

160. החברה תהא רשאית לקזז משכרו של העובד בהודעה מראש כל סכום ששולם לו על ידי החברה בטעות ו/או מגיע לה על פי דין ו/או חוזה.

#### מד. כתובות והודעות

כתובות הצדדים הן כמפורט במבוא לחוזה זה. כל הודעה שישלח צד למשנהו יראו אותה כאילו נתקבלה בתוך שלושה ימי עבודה מיום שנשלחה.

#### מה. שונות

161. העובד מצהיר כי הובא לידיעתו כי בחברה קיים תקנון למניעת הטרדה מינית. החברה רואה בחומרה רבה עבירה על החוק למניעת הטרדה מינית.

162. העובד מצהיר ומתחייב ליישם כל הוראה ו/או הנחיה ו/או צו הנובע מכוח פקודת בריאות העם 1940 ו/או כל הוראה אחרת הרלוונטית למוסדות חינוך.

163. העובד לא יהא רשאי להעביר ו/או להמחות כל תנאי, חובה או זכות המפורטים בחוזה זה לאחרים.

164. חוזה זה ממצה את כל שהוסכם בין הצדדים בקשר ליחסי עובד – מעביד בין העובד ובין החברה, ולא יחולו על היחסים בין הצדדים כל הסכם קיבוצי מיוחד או כללי או חוזה עבודה אחר שיחתם במשק ו/או בין החברה ובין עובדים אחרים שלו, בין באופן אישי ובין במסגרת חוזה כולל.

165. דין סכום שנקבע בחוזה זה על נספחיו כי החברה רשאית לנכותו משכר העובד, כדין התחייבות של העובד לפי סעיף 25 (6) לחוק הגנת השכר.

166. חוזה זה מבטל את כל המסמכים, ההבנות וההסכמות, בכתב ו/או בע"פ, באופן מפורש או משתמע, שהיו בין הצדדים ערב חתימתו ומתאריך חתימתו ואילך, ינהגו הצדדים בהתאם לחוזה זה בלבד, בכפוף להוראות כל דין. כל שינוי או תוספת לחוזה זה לא יהיו ברי תוקף, אלא אם כן נעשו בכתב, מראש ובחתימת הצדדים.

167. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי העבודה

168. הסכם זה על נספחיו מהווה אף הודעה לעובדת על תנאי עבודה כמשמעה בחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002. בחתימתו על הסכם זה מאשר העובד כי קיבל העתק ממנו לידיו.

#### ולראיה באו הצדדים על החתום,

העובד

החברה



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024  | עמוד מס' 42 מתוך 51          |

## נספח להסכם עבודה בדבר תשלומי החברה

### לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

#### שנערך ונחתם ביום:

אנו החתומים מטה, מאשרים בזאת כי אנו מסכימים לאמץ את התנאים המפורטים להלן בדבר תשלומי המעביד לקופת הביטוח (ביטוח מנהלים) במקום פיצויי פיטורים, כפי שפורסמו ב"פ 4695 מיום 30.6.98 בעמ' 4394:

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 ולניהול קופת גמל) התשכ"ד - 1964 (להלן - "קרן הפנסיה"), 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 תוכנית לקצבה ובין אם לאו, (להלן - "תשלומי המעביד"), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - "השכר המופטר"), ובלבד שנתקיימו כל אלה.

#### 1. תשלומי המעביד -

א. לקרן פנסיה אינה פחותים מ- 14.33% 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 2 1/3% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל- 12% גם 2 1/3% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד בלבד.

ב. לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13.3% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה. בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - "תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה").

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד. בלבד: שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי פיטורים של העובד.

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

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

ב. ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר כספים מתוך תשלומיו. אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכה 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 ששים או יותר.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 43 מתוך 51          | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

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.

טו' בסיוון התשנ"ח (6 ביוני 1998)

אליהו ישי

שר

העבודה והרווחה

חתימת החברה

חתימת העובד

שם העובד

תאריך



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 44 מתוך 51          | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

## נספח א'- תנאי העסקה

שנערך ונחתם בתל אביב ביום \_\_\_\_ בחודש \_\_\_\_ בשנת 2024

נספח זה הינו חלק בלתי נפרד מההסכם שנחתם בין החברה לעו בד בתאריך הנ"ל.

שם עובד \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_

תקופת עבודה : \_\_\_\_\_ ועד \_\_\_\_\_

שיבוץ בפרויקט/ מוסד : \_\_\_\_\_

היקף שעות שבועיות : \_\_\_\_\_

שכר : \_\_\_\_\_ ברוטו

חברה

חתימת עובד



| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מסמך ליום: 28.08.2024    | עמוד מס' 45 מתוך 51          |

**נספח ד' 4 – הסכם התקשרות עם נותן שירותים עצמאי**

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד

יובל חינוך בע"מ

א.ג.נ.,

**הנדון: הצהרת נותן שירותים עצמאי**

אני הח"מ, \_\_\_\_\_, ת.ז. \_\_\_\_\_, מצהיר, מאשר ומסכים כלפיכם כדלקמן:

1. אני מאשר כי ביקשתי להיות מועסק על ידיכם כנותן שירותים עצמאי (להלן: "נותן השירותים").
2. בקשתי זו באה לאחר שהצגתם בפני שתי אפשרויות של העסקה אצלכם, כדלהלן:
  - 2.1 העסקה כעובד, הזכאי לשכר וכן לזכויות ותשלומים נלווים, כגון, דמי חופשה, דמי הבראה, פיצויי פיטורין (במקרה של פיטורין) וכיוצ"ב.
  - 2.2 העסקה כנותן שירותים עצמאי, שלא מתקיימים עימו יחסי עובד ומעביד והוא מקבל שכר קבלני כולל, ואינו זכאי לזכויות ולתשלומים הנלווים, להם זכאי עובד כאמור בסעיף 2.1.
3. אני מאשר כי פירטתם והסברתם לי, והבנתי היטב, מהם הסכומים שאהיה זכאי להם במסגרת כל אחת מאפשרויות ההעסקה כאמור לעיל, וכן את מלוא ההשלכות של בחירה בכל אחת מהאפשרויות.
4. הבהרתם לי כי אתם מעדיפים להעסיק אותי כעובד שכיר מאחר והעסקתי כנותן שירותים הינה מסובכת יותר מבחינה אדמיניסטרטיבית מאשר העסקה כעובד שכיר.
5. לאחר ששקלתי היטב את הדברים, על כל ההיבטים הכרוכים בכך, החלטתי כי עקב שיקולים אישיים אני מעדיף את האפשרות של העסקה כנותן שירותים עצמאי, כאמור בסעיף 2.2 לעיל, ובקשתי להיות מועסק על ידיכם באופן זה.
6. אני מצהיר מפורשות כי אין ולא יהיו קיימים כל יחסי עובד-מעביד בינינו, ולא אהיה זכאי לתשלומים כלשהם שנובעים מהתקיימותם של יחסים אלה.
7. התמורה שאהיה זכאי לה כפי שסוכם בינינו, בסך של \_\_\_\_\_ ש"ח לשעה/לחודש (לפני ניכויי תשלומי חובה לפי כל דין), היא תמורה קבלנית שכוללת וממצה את מלוא התמורה שאהיה זכאי לה מכם, ולא אהיה זכאי לכל תשלום ו/או זכות שמעבר לתמורה הנ"ל.



## יובל חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 46 מתוך 51          |

8. אם למרות כל האמור לעיל יפסוק פורום מוסמך, בעקבות פנייה שלי או מי מטעמי, כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בינינו ואתם תחויבו לשלם לי סכומים הנובעים מהתקיימותם של יחסים כאלה, יחולו ההוראות כדלקמן:

- אני מאשר כי השכר שאני זכאי ו/או הייתי זכאי לו, הוא בגובה 60% בלבד מהתמורה ששולמה לי בפועל.

- בהתאם לכך יבוצע חישוב מחודש ורטרואקטיבי של השכר שאני זכאי ו/או הייתי זכאי לו בגין העסקתי.

- אני אשיב לכם מיד עם דרישתכם הראשונה את כל הסכומים ששולמו לי ביתר, מעבר לסכומים להם אני זכאי ו/או הייתי זכאי כאמור לעיל.

9. לנוכח העובדה כי בחרתי כאמור להיות מועסק על ידכם כנותן שירותים עצמאי, אמסור לכם מספר טפסים כפי שדורש החוק מבחינת ביטוח לאומי, מס ערך מוסף ומס-הכנסה, ויחולו ההוראות כדלהלן:

9.1 לפני תחילת העסקתי אמסור לכם טופס 103 חתום על ידי והמיועד לצורכי ביטוח לאומי. הוסבר לי כי טופס זה ממלא ע"י מבוטח שמסווג כעובד לעניין ביטוח לאומי עפ"י התוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, תשל"ב – 1972), גם אם מדובר בנותן שירותים עצמאי.

אני מאשר לכם לנכות מהתמורה שתגיע לי דמי ביטוח לאומי לפי השיעורים הקבועים בחוק ולהעבירם למוסד לביטוח לאומי.

9.2 אמסור לכם טופס פרטים אישיים, בנוסח שיתבקש על ידכם.

9.3 אם אני מוגדר כעוסק מורשה לצורכי מס ערך מוסף, אגיש לכם חשבונית מס/קבלה המופנה אליכם, ע"ס התמורה שהוסכמה בינינו בתוספת מס ערך מוסף, ותשלום לי התמורה המוסכמת בתוספת מס ערך מוסף.

9.4 אם אני מוגדרת/מוגדר כעוסק זעיר או עוסק פטור לצורכי מס ערך מוסף, אגיש בקשה לתשלום בהתאם לתמורה שסוכמה בינינו, ומיד לאחר התשלום על ידכם אמציא לכם קבלה על הסכום ששולם ללא התייחסות לנושא של מס ערך מוסף.

9.5 לפני תחילת התשלומים על ידכם, אמסור לכם אישורים תקפים משלטונות מס-הכנסה על גובה הניכוי של מס במקור ועל ניהול ספרים. במידה והאישורים הנ"ל לא יועברו על ידי או שהם לא יהיו תקפים, ינוכה מהתמורה המוסכמת מס במקור על פי השיעורים הקבועים בחוק.

9.6 במהלך כל חודש יועבר אלי אישור חודשי בגין החודש הקודם הכולל את כל הפרטים והסכומים ששולמו ונוכו בחודש הקודם.

9.7 ברבעון הראשון של שנה קלנדרית יועבר אלי טופס 806 (אישור שנתי לנותן השירות) בגין שנה קלנדרית קודמת המרכז את כל הפרטים הדרושים על פי החוק וביניהם סכומים שישולמו ונוכו במהלך השנה וכן חודשי ההעסקה באותה שנה.



| יובל חינוך – אוגדן נהלים     |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| נושא: העסקת עובדים בפרויקטים | נוהל מספר: ג' 2         |
| עמוד מס' 47 מתוך 51          | מעודכן ליום: 28.08.2024 |

10. אני מאשר כי ההוראות האמורות בסעיף 9 לעיל הנוגעות לביטוח לאומי ומס-הכנסה נובעות אך ורק מדרישות הדין בעניין ניכוי תשלומי חובה משכר המשולם למועסקים עצמאיים מסוגי, והן אינן יוצרות יחסי עובד-מעביד בינינו, ו/או אינן מהוות אינדיקציה כלשהי להתקיימותם של יחסים כאלה.

11. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי טרם חתימה על הסכם זה המצאתי אישור משטרה כי אין מניעה שאספק שירותים לחברה, על פי החוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים, התשס"א-2001.

הנני מתחייב להודיע לחברה, מיד וללא כל דיחוי, על כל שינוי שחל ואשר עשוי ליצור הגבלה כלשהי על המשך מתן השירותים לחברה על פי החוק.

כמו כן, ידוע לי, כי החברה רשאית, בכל עת במהלך תקופת ההתקשרות על פי חוזה זה, לדרוש אישור נוסף מהמשטרה כי אין מניעה לכך שהחברה תמשיך להתקשר עימי למתן השירותים על פי החוק.

ולראייה באתי על החתום

\_\_\_\_\_ ביום

\_\_\_\_\_ חתימה







# יבול חינוך – אוגדן נהלים

|                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| נוהל מספר: ג' 2         | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מעודכן ליום: 28.08.2024 | עמוד מס' 49 מתוך 51          |

ח. אני מבקש/ת פטור או זיכוי ממס מהסיבות הבאות (סמן/י ✓ בריבוע המתאים) מספר זהות \_\_\_\_\_ דף 2 מתוך 101

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | <input type="checkbox"/> אני תושב/ת ישראל.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 2  | <input type="checkbox"/> אני נכה 100% / עיוור/ת / לצמיתות, מצורף אישור משרד הביטחון/האוצר/פקיד השומה/תעודת עיוור שהוצאה לאחר 1.1.94, אם לא סומן בספר ה' כי "אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות" העובד יופנה לפקיד השומה לעריכת תיאום מס.                                                                                                                                                                                    |
| 3  | <input type="checkbox"/> אני תושב/ת קבע/ה ביישוב מזהב <sup>(13)</sup> מתאריך _____, אני ובני משפחתי מדרגה ראשונה, מתגוררים ביישוב _____ ואין לי "מרכז חיים" נוסף. מצורף אישור של הרשות ע"ג סופס 13.12.א.                                                                                                                                                                                                                 |
| 4  | <input type="checkbox"/> אני <input type="checkbox"/> עולה חדש/ה <input type="checkbox"/> תושב/ת חוזר/ת מתאריך _____, לא היתה לי הכנסה בישראל מתחילת שנת המס הנוכחית עד תאריך _____, מי שתקופת זכאונו (42 חודש) אינה רופה בשל שירות חובה בעל"ל, לימודים על תוכנית או יציאה לחו"ל - יפנה לפקיד השומה. <b>חובה לצרף: תושב/ת חוזר/ת</b> - אישור משרד הקליטה (תעודת "ישוב חוזר" מעל 6 שנים). <b>עולה חדש/ה</b> - תעודת עולה. |
| 5  | <input type="checkbox"/> בגין בן/בת זוגי המתגורר/ת עימי ואין לו/לה הכנסות בשנת המס. רק אם העובד/ת או בן/בת הזוג הגיע/ה לגיל פרישה או שהוא/היא נכה או עיוור/ת עפ"י סעיף 5(9) לפקודה.                                                                                                                                                                                                                                      |
| 6  | <input type="checkbox"/> אני הורה במשפחה חד הורית <sup>(11)</sup> החי בנפרד. ימולא רק ע"י הורה כאמור החי בנפרד ומבקש נקודות זיכוי עבור ילדיו, הנמצאים בחזקתו ובגנים מקבל קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי (בהתאם לסעיף 7 להק) ואינו מנהל משק בית משותף עם יחיד/ה אחר/ת.                                                                                                                                                    |
| 7  | <input type="checkbox"/> בגין ילדיי שבחוקתי המפורטים בחלק ג. ימולא רק ע"י הורה במשפחה חד הורית שמקבל את קצבת הילדים בגינם, או ע"י אשה נשואה או ע"י הורה יחיד <sup>(12)</sup> .<br><input type="checkbox"/> מספר ילדים שנולדו בשנת המס _____<br><input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם 5 שנים בשנת המס _____<br><input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם 18 שנים בשנת המס _____                             |
| 8  | <input type="checkbox"/> בגין ילדיי המעורבים. ימולא ע"י הורה (למעט הורה אשר סימן בפסקה 7 לעיל), אשה לא נשואה שילדיה אינם בחזקתו וכן הורה יחיד <sup>(12)</sup> .<br><input type="checkbox"/> מספר ילדים שנולדו בשנת המס _____<br><input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם שנה אחת עד 5 שנים בשנת המס _____                                                                                                          |
| 9  | <input type="checkbox"/> אני הורה יחיד <sup>(12)</sup> לילדיי שבחוקתי (המפורטים בסעיף 7 ו-8 לעיל).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 10 | <input type="checkbox"/> בגין ילדיי שאינם בחוקתי המפורטים בחלק ג ואני משתתף/ת בכלכלתם. ימולא ע"י הורה החי בנפרד, שאינו זכאי לנקודות זיכוי בגין ילדיו, אשר המציא פס"ד המחייב אותו בתשלום מזונות.                                                                                                                                                                                                                          |
| 11 | <input type="checkbox"/> אני הורה ילד נטול יכולת שטרם מלאו לו 19 שנים, בגינו אני מקבל/ת גמולת ילד נכה מהמוסד לביטוח לאומי. מצורף אישור גמולת ילד נכה מהמוסד לביטוח לאומי לשנה נוכחית. בן זוגי אינו מקבל נקודות זיכוי אלה. לילדי, בגינו אני מבקש את נקודות הזיכוי, אין הכנסות בשנה הנוכחית.                                                                                                                               |
| 12 | <input type="checkbox"/> בגין מזונות לבן/בת זוגי לשעבר. ימולא ע"י מי שנישא בשנית. מצורף פסק דין.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 13 | <input type="checkbox"/> מלאו לי או לבן/בת זוגי 16 שנים וטרם מלאו לי או לבן/בת זוגי 18 שנים בשנת המס.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 14 | <input type="checkbox"/> אני חייל/ת משוחרר/ת / שרתתי בשירות לאומי. תאריך תחילת השירות _____ תאריך סיום השירות _____, מצורף צילום של תעודת שחרור/סיום שירות.                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 15 | <input type="checkbox"/> בגין סיום לימודים לתואר אקדמי, סיום התמחות או סיום לימודי מקצוע. מצורפת הצהרה בטופס 119.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

ט. אני מבקש/ת תיאום מס מהסיבות הבאות (סמן/י ✓ בריבוע המתאים)

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                  |                                  |              |                       |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------|--------------|-----------------------|
| 1   | <input type="checkbox"/> לא היתה לי הכנסה מתחילת שנת המס הנוכחית עד לתחילת עבודתי אצל מעביד זה. הערות: 1. יש להציג אישור כגון: אישור ממסכת הגבלות בגין שהיה בחו"ל, אישור מחלה וכיו"ב. בהעדר הוכחה יש לפנות לפקיד השומה. 2. דמי לידה רמי אבטלה הינם הכנסה חייבת. |                  |                                  |              |                       |
| 2   | <input type="checkbox"/> יש לי הכנסות נוספות ממשכורת <sup>(1)</sup> כמפורט להלן:<br>ה מ ע ב ד / מ ש ל מ ש כ ו ר ת <sup>(1)</sup>                                                                                                                                |                  |                                  |              |                       |
| ש מ | כ ת ו ב ת                                                                                                                                                                                                                                                       | מספר תיק ניכויים | סוג ההכנסה (עבודה/קצבה/מלגה/אחר) | הכנסה חודשית | המס שוטח              |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                 | 9                |                                  |              | (ל פ י ה ו ל ו ש י מ) |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                 | 9                |                                  |              |                       |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                 | 9                |                                  |              |                       |

☐ פקיד השומה אישר תיאום לפי אישור מצורף.

## י. הצהרה

|                                                                                                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| אני מצהיר/ה כי הפרטים שמוסרתי בטופס זה הינם מלאים ונכונים. ידוע לי שהשמטה או מסירת מרטים לא נכונים הינה עבירה על פקודת מס הכנסה. אני מתחייב/ת להודיע למעביד על כל שינוי שיחול בפרטיי האישיים ובפרטים דלעיל תוך שבוע ימים מתאריך השינוי. |                     |
| תאריך _____                                                                                                                                                                                                                             | חתימת המבקש/ת _____ |

### דברי הסבר למילוי טופס 101

- "עובד" יחיד המקבל משכורת.** - "מעביד" אדם המעלה משכורת. "משכורת" הכנסת עבודה, קצבה, תענית עקב פרישה או מוות, מילגה וכיו"ב. **"עובד" לרבות קבלת משכורת.** - "עובד" לרבות מעביד, פרט או פקיד ממשלתי שניתן לסווגו או לחוקר.
- משכורת חודש** - משכורת בעת עבודה של לא פחות מ - 18 יום בחודש.
- משכורת בעד משרה נוספת** - משכורת בעת עבודה של יותר מ - 5 שעות ביום, נוסף למשכורת ו/או נוסף לקצבה החייבת במס במקום אחר, העובר רשמי לבחור את מקום העבודה בו תוחשב משכורתו כ"משכורת בעד משרה נוספת".
- משכורת חלקית** - משכורת בעת עבודה של 5 שעות או פחות ליום או משכורת בעד עבודה במשך יותר מ - 5 שעות ליום אך פחות מ - 8 שעות בשבוע.
- שכר עבודה** - משכורת בעת עבודה של פחות מ - 18 יום בחודש אך לא פחות מ - 8 שעות בשבוע. משכר עבודה ינוכה מס לפי לוח הניכויים.
- קצבה** - קצבה שוהיה הכנסת יחידה: קצבה מס לפי לוח הניכויים, אם יש הכנסות נוספות - קצבה מס בשיעור מרבי או על-פי תיאום מס מפקיד השומה, אין לדחות על קצבה פטורה מביתור לאומי קצבה שאינה שוטחית הסדר.
- אם העובד לא מילא משכורת זו** - המעביד מנע מלכנסת מס לפי לוח הניכויים ויש לבנות מס מרבי לפי הנקודות מכל תשלומי המעביד.
- אם העובד לא מילא משכורת זו** - על המעביד לרף למשכורת את סכומי והפרשות לרף השולמות לבנות מס לפי הנקודות או לפעול לפי אישור תיאום מס מפקיד השומה.
- אם העובד לא מילא משכורת זו** - על המעביד לרף למשכורת את סכומי והפרשות לקצבה/לאבדן כחש עבודה ולבנות מס לפי הנקודות או לפעול לפי אישור תיאום מס מ"מ.
- אם העובד לא מילא משכורת זו** - הורה במשפחה חד הורית הוא אחד מאלה: וועד, נדח, אמן, פרד (ע"י אישור מ"מ בלבד).
- אם העובד לא מילא משכורת זו** - הורה במשפחה חד הורית שהיה לו ילד שבטנת המס סרם מלאו לו 19 שנים ושארורה השני של הילד נכסר או שהילד נרשם בנשים והאכלוסין בלא מרסי הורה השני.
- יישוב מזהב** - יישוב שחל עליו טקס 11 לפקודה או סעיף 11 לחוק אס"ת לפי המעין.



|                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| יובל חינוך – אוגדן נהלים |                              |
| נוהל מספר: ג' 2          | נושא: העסקת עובדים בפרויקטים |
| מספר: 28.08.2024         | עמוד מס' 50 מתוך 51          |

נספח ה' 2 – כרטיס עובד – טופס 103

עמוד 1 מתוך 2

|                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| לשימוש<br>פנימי<br>בלבד<br>(סריקה) | חותמת קבלה |
|------------------------------------|------------|

המוסד לביטוח לאומי  
מינהל הביטוח והגביה  
מעסיקים



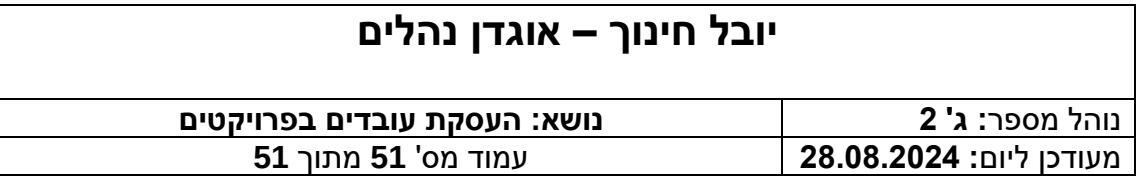
כרטיס עובד  
תשלום וניכוי דמי ביטוח  
משכיר מבטוח העובד אצל  
מעבידים שונים

|                                 |  |            |  |                  |  |
|---------------------------------|--|------------|--|------------------|--|
| פרטי המעסיק – למילוי ע"י המעסיק |  |            |  |                  |  |
| שם משפחה                        |  | שם פרטי    |  | מספר תיק ניכויים |  |
| כתובת                           |  |            |  |                  |  |
| רחוב / תא דואר                  |  | מס' בית    |  | כניסה            |  |
| דואר אלקטרוני                   |  | טלפון נייד |  | מיקוד            |  |

|                |  |            |  |                                                                       |  |
|----------------|--|------------|--|-----------------------------------------------------------------------|--|
| פרטי העובד     |  |            |  |                                                                       |  |
| שם משפחה       |  | שם פרטי    |  | מספר ת.ז.                                                             |  |
| תאריך לידה     |  | תאריך עליה |  | תושב ישראל<br><input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא |  |
| רחוב / תא דואר |  | מס' בית    |  | כניסה                                                                 |  |
| דואר אלקטרוני  |  | טלפון נייד |  | מיקוד                                                                 |  |

|                                                                                                                                                                                                                     |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| הצהרת העובד                                                                                                                                                                                                         |               |
| 1. עליך למסור טופס זה לכל אחד ממעסיקיך. אם הודעת לאחד ממעסיקיך כי אצלו הנך משתכר "משכורת חודש" - אותו מעסיק נחשב למעסיק העיקרי. כל מעסיק נוסף - נחשב למעסיק משני. נא ציין להלן מעמדו של המעסיק לו הנך מוסר טופס זה. |               |
| 2. הרני מצהיר כי מעסיק זה הינו מעסיקי <input type="checkbox"/> העיקרי <input type="checkbox"/> המשני וכי הפרטים שמסרתי בטופס זה הינם מלאים ונכונים.                                                                 |               |
| תאריך                                                                                                                                                                                                               | חתימת העובד X |

טופס זה יישאר בידי המעסיק





**משרד החינוך והשכלה**

**דוח נוכחות ופרוט עבודה**

שם משפחה \_\_\_\_\_

שם פרטי \_\_\_\_\_

מספר זהות \_\_\_\_\_

מסל מוסד \_\_\_\_\_

מסל פרדקט \_\_\_\_\_

שם הפרדקט \_\_\_\_\_

רובע \_\_\_\_\_

בית \_\_\_\_\_

עיר \_\_\_\_\_

מקור \_\_\_\_\_

לחזורש \_\_\_\_\_

בשנת \_\_\_\_\_

יובל חינוך בע"מ

03-8211801-05950747-0484242 סמל, 0481800-0050 פרקים

שם מוסד \_\_\_\_\_

מסל מוסד \_\_\_\_\_

מסל פרדקט \_\_\_\_\_

שם הפרדקט \_\_\_\_\_

רובע \_\_\_\_\_

בית \_\_\_\_\_

עיר \_\_\_\_\_

מקור \_\_\_\_\_

לחזורש \_\_\_\_\_

בשנת \_\_\_\_\_

יובל חינוך בע"מ

03-8211801-05950747-0484242 סמל, 0481800-0050 פרקים

| שם               | חתימה | תאריך |
|------------------|-------|-------|
| חתימת העורך      |       |       |
| אישור מנהל המוסד |       |       |

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| לשימוש חבל חידון בע"מ - פנמי |           |
| ביצור                        | דואר נכנס |
|                              |           |

| סדר | שם | מספר | תאריך | סדר | שם | מספר | תאריך |
|-----|----|------|-------|-----|----|------|-------|
| 1   |    |      |       | 1   |    |      |       |
| 2   |    |      |       | 2   |    |      |       |
| 3   |    |      |       | 3   |    |      |       |
| 4   |    |      |       | 4   |    |      |       |
| 5   |    |      |       | 5   |    |      |       |
| 6   |    |      |       | 6   |    |      |       |
| 7   |    |      |       | 7   |    |      |       |
| 8   |    |      |       | 8   |    |      |       |
| 9   |    |      |       | 9   |    |      |       |
| 10  |    |      |       | 10  |    |      |       |
| 11  |    |      |       | 11  |    |      |       |
| 12  |    |      |       | 12  |    |      |       |
| 13  |    |      |       | 13  |    |      |       |
| 14  |    |      |       | 14  |    |      |       |
| 15  |    |      |       | 15  |    |      |       |

1001

**מספר ימי עבודה בחודש**