

תכנית עבודה לחודש ינואר - ביטחון בטיחות והיערכות לחירום

ברשת דרור בתי חינוך

<u>ינואר</u>	<u>תאריך ביצוע</u>	<u>הערות</u>
1. חידוש האישורים להיעדר עבירות מין	30/01	מצורפת ניירת להגשת הבקשה חתומה ע"י מנכ"לית הרשת
2. פרסום והנחיות בטיחות לאירועי נטיעות ט"ו בשבט	12/01	הנחיות מצורפות לאוגדן.
3. משבצת לצוות החינוכי בנושא בטיחות בדרכים. הרצאה של אבי רוזן	20/01	העברת החומרים להעברת המשבצת באחריות מטה הרשת, תיאום מול אבי רוזן בטל: 054-6734165

החוק למניעת העסקת של עבדינו מנין במוסד המכוון למתן
שירות לקטינים, התשס"א – 2001
איסור העסקת ועיסוק

2. (א) מעסיק לא יקבל לעבודה ולא יעסיק בעבודה במוסד בגיר שהורשע בעברת מין שאותה ביצע בהיותו בגיר ונידון עליה לשנה מאסר בפועל או יותר
(ב) בגיר שהורשע כאמור בסעיף קטן (א) לא יעסוק בעבודה במוסד.
(ג) חוראות סעיפים קטנים (א) ו-(ב) יחולו ממועד ההרשעה בעברה לפי חוראות סעיף קטן (א) ועד 20 שנים לאחר שחזורו של הבגיר מבית הסוחר בשל אותה עברת.
אישור המשטרה
3. (א) מעסיק לא יקבל בגיר לעבודה במוסד בטרם קיבל אישור ממשטרת ישראל כי אין מניעה להעסקתו לפי חוק זה.
(ב) אישור המשטרה יינתן באחד מאלה:
(1) הבגיר לא הורשע בעברת מין, כאמור בסעיף 2(א), או אם הורשע, חלפה תקופת האיסור כאמור בסעיף 2(ג);
(2) הוועדה פטרה את הבגיר מהאיסור, כאמור בסעיף 4(ב).
(ג) משטרת ישראל תרכז את כל הנתונים הנדרשים לעניין חוק זה.
(ד) אישור המשטרה יינתן על פי בקשתו של בגיר, ובלבד שאותו בגיר חמציא למשטרה תעודה מהמוסד כי הוא מועסק בו או מועמד לעבודה בו, או על פי יפוי כוח מטעם אותו בגיר למעסיק או למוסד, ובלבד שהמעסיק או המוסד יצחיר שהוא מוסד לפי חוק זה.
(ה) לעניין סעיף זה "אישור המשטרה" – אישור שניתן בתקופת השנה שקדמה לקבלה לעבודה.
האמור בחוזר זה ואופן הטיפול מכוון לתלמידים ולמדריכים כאחד.

תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות
במסגרת פעילות בית הספר/מרכז חינוכי
(להלן: התקנון)

פתח דבר:

1. עמותת "דרור בתי חינוך" מפעילה רשת של בתי-ספר ומרכזים חינוכיים (להלן: המרכזים) ומעסיקה לשם כך מורים, מנחלים, מוזיקאים, עובדי מנחלה ומפקחים. אלה חס עובדים ואז ממונים של העמותה, והוראות החוק, חוקנות ותוקנות חלות עליהם ועל וועדותה כמעביד.
2. לצורך הפעלת המרכזים, מתקשרת העמותה עם גורמים חיצוניים לצורך ביצוע עבודות ומתן שירותים כגון: ניקיון, תחזוקה, גינון, לימודי קורסים מיוחדים. כל אלה אינם עובדים של העמותה ואינם עובדים של קבלני כוח-אדם. אולם לצורך תקנון זה בלבד, יש לראות בהם כנמנים על צוות ביה"ס/חמ"כ החינוכי.
3. מאוחר ומזוהר במסגרות בתן מתחנכים קטינים, מצאנו לנכון לחזק בפניכם, כי כאשר מזוהר בהטרדה מינית של קטין (מי שטרם מלאו לו 18 שנה), אין צורך לחראות שחשטין לא חסכים למעשה של הטרדה מינית.
4. מאוחר ובמסגרת המרכזים מתקיימים יחסי מרות בין מורים ומדריכים לתלמידים ולחניכים, בין מנחלים ומפקחים למורים, בין מנחלים למזכירות וכד', מצאנו לנכון לחזק בפניכם, כי כאשר נאן דחו מנצל את יחסי המרות חנייל אין צורך לחראות אי חסכמות של המתלונן.

תקנון לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998

חלק	סעיפים	מחן הטרדה מינית והתנכלות (וי"מסגרות יחסי עבודה")
א	1 - 4	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעת נזיקין)
ב	5 - 6	מודיניות המעביד ואחריותו
ג	7 - 8	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד	9 - 11	מוח לעשות אם חוטרת מינית או אם התנכלו לך
ה	12	חליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
ו	13 - 18	שוות; עובד קבלן כוח-אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19); מועביד המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 20); עיקר החוראות חמשמעמיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 21).

חלק א' / מחן הטרדה מינית והתנכלות

1. מתי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב המקרים, הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות על-ידי גבר וכן על-ידי אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על-פי חוק למניעתן וטרידת מינית, חתשניח - 1998, הטרדה מינית היא אחת מוחמש צורות התנהגות אטורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעידי המאייים למטר עובדות אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מיני.

(2) מעשה מוגנה.

לדוגמה: עובד או ממונת תנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שחאדים שאליו מופנות החצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים חאלח:

(i) ניצול של יחסי מרות בעבודה.
לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מוזכיותו.

(ii) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטיין, בחטר ישע או במטופל. "קטיין" לצורך חוק זה - אדם שטרים מלאו לו 18 שנים.
לדוגמה: מורה המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי תלמיד.

(4) חתייתחטות חוזרות למיניותו של אדם, אף שחאדים שאליו מופנות החתייתחטות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: חתייתחטות חוזרת לפן חמיני במראהו של אדם, למרות הבחורתיו שחדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שטויגו במסקח (3) לעיל.

(5) חתייתחטות מבוזה או נשמילה למינו או לגטייתו חמינית של אדם בן אם הוא חראה שתוזבר מפריע לו ובין אם לא.

(ג) אי הסכמה:

(1) ככלל, אדם צריך להראות שחוא אינו מסכים למעשה של חטויזו מינית. חובח זו אינה תלה לגבי אלח:

* סחיטה (מסקח (א) (1) לעיל);

* חתייתחטות מבוזה או נשמילה (מסקח (ב) (5) לעיל);

* ניצול של יחסי מרות בעבודה בין חמוטויז' לבין חמוטויז' (לגבי חמוטויז' במסקאות (א) (3) ו- (4) לעיל);

* ניצול יחסי מרות, ונלות חינוך או טיפול - של קטיין, חטר ישע (לגבי חמוטויז' במסקאות (ב) (3) ו- (4) לעיל);

* ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או ופואי - של חמטופל כנטמל (לגבי מעשים במסקאות (ב) (3) ו- (4) לעיל).

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן מושמעות לשתי פנים.

2. מה אינו חטויז'?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי חטויז' מינית, מטבען של החגזרות שתמיד יותר תחום אפור.

לדוגמה: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב לחתייתחטות "מבוזה" או "משפילה" ביוט למיניותו של אדם.

עם זאת, האיסור על חטו"ח מניית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוב טובה ובחסכנות תודית.

3. מהי התנגלות?

- (א) על-פי חוק למניעת חטו"ח מניית, וחוק שוויון חוזדמנויות בעבו"ח, התשמ"ח - 1988, התנגלות היא כל אחר מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבו"ח:
- (1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא חטו"ח מניית. ואולם לגבי חטו"ח מניית מתסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שבמקור הפגיעה יתית חצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד. דוגמאות: ממונה חמוגע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החזי-פעמית למגע מיני, מנהל חמפטר מורה עקב סירובה להצעתו החזי-פעמית למגע מיני.
 - (2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנגלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנגלות כאמור.
 - (3) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנגלות כאמור בסעיף זה. לדוגמה: עובדת מסרה עזות בקשר להתנגלות כלמי עובד אחר, והמעביד או הממונה מרעים את תנאי העבו"ח שלת בשל כך.

(ב) הגנת תלונה שווא / תביעה שווא במשפט על התנגלות כאמור בפסקה (א) (2) או (3) – יוכלו המעביד והמונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבו"ח יודע כי התביעה או התלונה חוששו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבו"ח"?

על פי חוק למניעת חטו"ח מניית, חטו"ח מניית או התנגלות ב"מסגרת יחסי עבו"ח" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

- (1) במקום העבו"ח.
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד. דוגמאות:
 - * במסגרת טיול שארגן בית הספר,
 - * מוכן להכשרה או לחשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד,
 - * מסעדה שבה מתקיימת נטיבה מטעם המעביד לעובדיו.
- (3) תוך כדי עבודה. לדוגמה: נטיעת חוששית בזמן ועבודה במסגרת העבו"ח, כגון לשם ישיבת עבו"ח מחוץ למקום העבודה.
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי ועבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

חלק ג' תוצאות של חט"ח מינית והתנהלות

5. חט"ח מינית והתנהלות הן בלתי חוקיות:

(א) חט"ח מיני והתנהלות על רקע מיני מחוות התנהלות בלתי חוקית חפוגת הכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

(ב) חט"ח מינית והתנהלות מחוות (על פי חוק למניעת חט"ח מינית, ולעניין התנהלות - גם על פי חוק שוויון החזמיניות בעבודה, חתשמי"ח - 1998):
(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המונגל או לחיבו בקנס.
(2) עולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית, בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנגל, ובמקרים מסוימים - מהמעביד של אלה.

6. חט"ח מינית והתנהלות מחוות עבירות משמעת:

חט"ח מיני והתנהלות מחוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנגל לחתוב משמעתי.

חלק ג' מדיניות המעביד ואחריותו

7. חט"ח מינית והתנהלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות המעביד:

(א) נוסף על איסור החל על המעביד, בעל כל אדם, להטריד ולתנגל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממוניהם מטעמו, במסגרת יחסי עבודה, מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלוש סוגים:
(1) מניעת חט"ח מינית. (רי' חלק ז).

(2) טיפול ביעילות בחט"ח מינית או התנהלות שיוע עליהן (רי' חלק ו).

(3) תיקון הפגיעה עקב חט"ח מינית או התנהלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (רי' חלק ו).

(ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בטענה זו יחיה אחראי לחט"ח מינית או להתנהלות שביצע עובדיו שלו או ממוניהם מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ז' מניעת חט"ח מינית והתנהלות

9. צעדי מניעה

(א) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, לחיבוק ממששים של חט"ח מינית והתנהלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא חט"ח מינית והתנהלות.

(ב) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת חט"ח מינית והתנהלות במסגרת יחסי עבודה.

ג) פעולות חסברה וחזרה: המעביד יורש מכל ממונו ומכל עובד לחשתתף בפעולות החזרה חסברת ונעשו
מטעמו בדבר איסור חטו'ת מינית והתנכלות ומניעתן, לחילופין המעביד מאפשר לעובדיו לחשתתף במשך
שעות העבודה בפעולות כאמור, תמאורגנות, במרקי זמן סבירים, על ידי גרונם אחרים, כמו ארגון עובדים
ציג או ארגוני נשים, ובלתי שאין בכך כזי לפגוע במחלף הונקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות חסברה וחזרה בדבר איסור חטו'ת מינית
והתנכלות ומניעתן.

עפ"י רוב ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא: חסתזרות חמורים / ארגון חמורים.

11. קבלת מידע, ומגני

(א) עובד זכאי -

(1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחזי מאלח ולקבל צילומים מתם:

- חוק למניעת חטו'ת מינית, חתשני'ת - 1998 ;
 - תקנות למניעת חטו'ת מינית (חובות מעביד), חתשני'ת - 1998 ;
 - חוראות כשנענת של מקום העבודה לעניין חטו'ת מינית והתנכלות.
- (2) לקבל מידע על פעולות חסברה וחזרה של ומעביד' בוזר איסור חטו'ת מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מחאחוראית לעניין זה, שתוא/ הוא:

גבי _____ אשר תפקידת _____ טלפון בעבודה _____¹

חלק ח'ו מה לעשות אם חוטו'ת מינית או אם התנכלו לך?

12. דרכי פעולה במקרה של חטו'ת מינית:

(א) אם אדם סבור שחטו'ת או חוטו'ת מינית או שהתנכלו לו, מתוחות לפניו שלוש אפשרויות למי החוק:

- (1) טיפול באחוריות המעביד: אם חטו'ת או התנכלות התכצעה "במטגרת יחסי עבודה", חנסגע יכול לחגיש תלונת במקום העבודה, חפרוצזורה לעניין זה מסו'טת בתולק וי.
 - (2) חליך פלילי: חנסגע יכול לחגיש תלונה במשטרת.
 - (3) חלין אזרחי: חנסגע יכול לחגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית חמשט (בזרך כלל -- בגית חזין תאזורי לעבודה) נג' -
- * חוטריד או חמתכלל ועצמו ;
* ואם הוא טוען שחמועני' אחראי, גם חנועביד (רי טעיף 8 לעניין אחוריות חנועביד).

¹ בכל בייט / פרויקט חנוגזר אחראית לנושא מינית חטו'ת מינית. פרטיו יפורטו בחוזר שיופץ לעובדי בייט / חפרוייקט. חאחראי חראשי לנושא בעמותת הוא חנוכ"ל העמותה.

(ג) מוח הקשר בין החליכים השונים הנפורטים לעיל ו

- (1) נגע מחטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם לזונס אחו' או יותר מוחחליכים האמורים.
- (2) המעביד יכול להחליט איך ישמיעו חליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18 (ד)).

חלק ו' תליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחו' חטוי אוחו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו חטוי אוחו מינית או התנכל לו יחסי עבודה;
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקת (1) או (2) - במקרה כזה מוצע לזוביא ראיח על כך שאוחו אדם מטעים לחגשת התלונה (למשל, מכתב התום ביני אוחו אדם).

14. במני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש לחגיש לאחוראי כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל.
- (ב) אם אחראי חוא האדם שמתלוננים עליו (ייתנילון) או שחוא בעל נגיעח אישית לזושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקונו של אחראי, לאחראי אחר, ובחערס - לאחראי חנוכיו.
- (ג) אם חנילון חיה עובד של קבלן כוח-אדם חמועטק בפועל אצל המעביד -
(1) תוגש התלונה לאחוראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;
- (2) אם חוגשת התלונה לאחראי מטעם חקבלן, אוחו אחראי רישאי לחעביד את חטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם חועביד חטיפול כאמור - אחראי מטעם חקבלן יודיע על כך למעונלונן.

15. תוכן התלונה.

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לריבות:

- (1) פירוט זחות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (2) מקום הארוע;
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של חטרדה מינית - אחו' מאלח:
 - (א) האם חמוטריד חראח למטריד שתחנתחגות מפוריעה לו;
 - (ב) האם יש בין חמוטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכיו'.

16. אופן חגשת התלונה.

(א) ניתן לחגוש תלונה בכתב או בעל-פה.
(ג) חוגשה תלונה בעל-פה -

- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
- (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן תזכירי;
- (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור תלונות

- (א) התקבלה תלונה, והאחראי -
- (1) ייזע את המתלונן באשר לזיכוי הטיפול בהטרדה מניית או חתנכלות לפי חוק (חלק ה), סעיף 12 לעיל);
 - (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מניע שחגיע אליו בעניין התלונה.

(ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהחמנה על ווי המעביד לממלא מקומו, ובתעור אחד מאלה לאחראי המרכזי. אם האחראי העביר את הטיפול לאחראי המרכזי כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על מי סעיף זה.

(ד) בירור התלונה יעשה ביעילות ובלא דיחוי.

- (ה) בירור תלונה יעשה תוך חגנת נורגית על כבודים וסרטייתם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים ובין חיתר -
- (1) לא יגלה אחראי מניע שחגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא וייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
 - (2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המניע של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למניע על עבר המניע של המתלונן כאמור, האמור במסקנה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, יגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(ו) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במטגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שניראה לו נכון בנסיונות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא זיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי חמלצותיו תמונומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרו ית לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-ו).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק במועק אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.

(ט) נודע למעביד על מקרה של חטרה מניית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא חוגשה תלונה או שתותלונ חור בו מתלונתו, יעביר המקרה לבירור של אחראי, הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי טעיף זה, בשמויים המחויבים, ואם המתלונן חור בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החורוז מתולונתו.

18. סימול המעביד במקרה של חטרה מניית או התנכלות

(א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי טעיף 17 (ז), יחליט, בלא זיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחז מאלח:

(1) מתן חוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות ביזר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה וחרזקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צערים בעניינו עבודה, וחכל כזי למוע את הישנות המעשה של חטרה מניית או התנכלות, או כזי לתקן את המגיעה שנגרמה למתלונן עקב החטרה או התנכלות, "עניינו עבודה" – משמעם קבלת לעבודה, ונאי עבודה, לרבות תונאים חפטיים וחסיבניתיים הקשורים למסגרת יחסי העבודה ולרבות שר או גמול אחר שותן מעביד לעובד או בקשר לעבודה, קידום בעבודה, חכשרה או חשתלנות מקצועית, פיטורין, פיצוי פיטורין, חטנות ותשלומים חניתיים לעובד בקשר למרישה מעבודה.

(2) פניחת בחליכים משמעתיים לפי חוראות חטור ומשמעת חולות אצל המעביד לענין חטרה מניית או התנכלות ;
 (3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל ללא זיחוי לביצוע החלטתו לפי טעיף קטן (א) וימסור חוזיעת מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי, כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את חולטתו לפי טעיף קטן (א) או לעכב את ביצוע וימסור חוזיעת מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בטעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצוע או לשנותה, בשל חליכים משמעתיים או משפטיים חנוגעים לנקרת נושא החלטתו; עשה כן המעביד (1) ימסור חוזיעת מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי ;

(2) כל עוד לא יסתיימו החליכים כאמור, יפעל המעביד לפי חוראות טעיף 17 (ז) ;
 (3) בתום החליכים יקבל המעביד החלטת לפי טעיף קטן (א).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק במועק אצל המעביד, רשאים המעביד וחקבלן לחסכים ושאלח מי מביניהם יבצע את חוראות טעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז' שונות

19. עובדי של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) -

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם ;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל. לכן, מעסיק בפועל נושא באחריות אחידות שנוא מעביד רגיל (רי' סעיף 8 לעיל) בגין חטויה מנייה והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(ב) ווראוה מיוחדות מצוינות בטעימים 14 (ג), 17 (ח) ו- 18 (ח) לונקנון זה.

20. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

(א) לפי התקנות, מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות, המוטו עותק של התקנון לדוגמה לעובדיו ולממונים מטעמו או מפריטם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובותיו -
(1) לידע את עובדיו והממונים מטעמו באשר לחוראות החוק והתקנות ;

(2) לדרוש מעובדיו והממונים לחימנע מחטויה מנייה והתנכלות ולדרוש מוחם למנוע מעשים אלה.

תערה: מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפריטם את התקנון לדוגמה כאמור - הוא יכול לבצע את חובותיו האמורות במסקאות (1) ו-2) בדרך אחרת.

(ב) מינוי אחראי (ראו טעיף 11 (ב) וחלק ו') - לפי התקנות, מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע את עצמו כאחראי, אם הוא קובע עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.

21. חוראות משמעתיות לעניין חטויה מנייה והתנכלות

עובד ו/או ממונה מטעם המעביד, אשר יקבע בפסק דין אזרחי ו/או פלילי, כי הוא אחראי לחטויה מנייה והתנכלות, יפוטר ללא פיצויי פיטורין, חודעה מוקדמת ו/או כל תשלום אחר בגין טיפס יחסי העבודת.

תערה: כל האמור בלשון זה/נקבת מתייחס לשני חמימים.

איחוד סטטיים 8 ו1
לפי תקנה 2

בקשת מעסיק שוויצרי / איחוד משרד ממשלתי אר ורשות מקומית

לפי דו"ק למועצה המעקה של עברייני חין במסדות חינוכיות, התמסר - 2001 (לחץ) - חוזק.

אני החיט שם פרטי ל. ג. שם משפחה גילן / ק. תעודת זהות 033598207

אחראי על קבלת אדם לטובתו במוסד ב' שם משרד ממשלתי / שם רשות מקומית

או ממונה מחולל מוסד / מאגיד שם מוסד / מאגיד רמ. גלובל / חן. סל. מילר סוג המוסד

קבלת אדם לטובתו ק. גלובל / חן. סל. מילר מיקוד 66877 סלעון 038195166

א. אבקש לקבל אישור המשטרה לכך שאין הניח לחנוסיק במוסד שם המוסד

אח' שם פרטי שם משפחה ותעודת זהות

מאגיד לידח נוסן

למלצובן
○ רציב רשימה בסכמה בדף "חוסן סטטיון 849"
○ רציב רשימה על גבי מיון מוגנית

ב. אני מצוין כי המוסד האמור הוא מוסד כהגדרתו בחוק. ג. מא"ב ייחוי כוח קטעט חבגריים וצילום ועמולת זהות של חבגריים. ד. אני מייפח את כחול נול

שם פרטי שם משפחה ותעודת זהות

לחגים והמטה דר בשיני
החירות מהלח-חונטו/חמאגיד

1. (א) חוק העמול את האמשיזת והמוניטה.
(ב) צנו את עבר הממוניט המרובע של המוסד "חונטו".
(ג) בית ספר של מדינת דר קטיניו, אונסד הינוכי מושוניו בו קטיניו, ומוניט לקטיניו, מעמול יוט ומסחחוניט לקטיניו, מרכיז ורבות וטר וססורט, מכוני כנסר ומוניטיו עמורט שבחס וחמאניט בין השאר עמיניו, גן ילדיו, גן חיות, גן שנושמיט, מעמול וטר, עס לקטיניו חוסס בין השאר בחמולת קבוצות קטיניו, עס חמקס בין השאר בהגרון טיוניט לקטיניו או בהרבות קטיניו, הריכוט שלוח חמוניט גס לקטיניו, קייטנו. פניניו או ווטדו נכחוט שוחיט קטיניו. מרשמו וכוי מליט לילדים. מוולקוט ילדיו הבוני חוליתו.
(ד) מעמול חממוטריט לחק, נכו נמוניט בני אדם עס מוגכלות שכליו או חממוניטיו.
(ה) מעמול כהגדרו כחוק חמיקוט על חמוניט, חממכיו-1968 79
(ו) מעמול יוט או מרכו טיחוליי
(ז) מרכו טכודע טיקומיי
(ח) מומוניט שחממרו מוט שירוט לקבוצה של בני אדם כמאמרי
(ט) עס, כחמוניטו בחסקוט (א) חממוטריט לחלו, לחוט שירוחיט לכוי אדם עס מוגכלות שכלית או חממוניטיו.
(י) חוסדלו ווטן שירוחיט נחש לקבוצה של אנשיטו כמאמרי
(יא) חוטיט, גינ חמאגיד, קבוצה של בני אדם כמאמרי
(יב) בית חוליים כהגדרו בומוט טיטול בחולי (עס), חממניט-1991 6 (כחוק חו - חוק טיטול בחולי (עס))
(יג) מיסוח כהגדרתו בומוט טיטול בחולי (עס).
(יד) גונו אחר, שבין מיסוקיו ווטן שירוחיט ונוכח, חממכיו, חממניט, חממניט עמול או חממניט עס מוגכלות שכליו או חממניטיו, טיטול חמ, חממניט עמול או חממניט עס מוגכלות שכליות (חממניט).
2. כמקרה בו חמוניטת חמקשה למטפר בטיטו יש לעיין את חוסדעיה חממניטו ברשימת חממניטו ומוניטו.
3. וש לחמל אדם מניט חמקשה אוניט עמול חמוניט או חמוניט.

הנחיות בטיחות לחג ט"ו בשבט ברשת דרור בתי חינוך

חג ט"ו בשבט מאופיין ביציאת רבים לגנים וליערות כדי לנטוע עצים ולשתול צמחים. ביום זה אנו מתחברים לטבע ולנושאים הקשורים לאיכות הסביבה, מנסים להחזיר מעט תודה על מה שהאדמה נתנה לנו, אך כדי שחיום הזה יעבור ללא פציעות יש להקפיד על הנחיות הבאות:

- לסקור את השטח, לפנות מפגעים ולוודא שהוא נקי מעקרבים, נחשים ושאר מזיקים.
- כדי להימנע מעקיצות והקשות בזמן פינוי הפסולת, קצוי להקפיד להשתמש בנעלי עבודה גבוהות, בגדים ארוכים וכפפות עבודה.
- יש להשתמש אך ורק בכלי עבודה תקינים. נטיעת עצים ושתילים היא פעולה פיזית המשלבת כלי עבודה כגון: מעדרים, מגרפות, אתי חפירה וקלשונים שיש לוודא מראש את שלמותם ותקינותם של כלי העבודה תוך שימת דגש מיוחד שהידיות מהודקות היטב לכלי.
- יש להקפיד שבמהלך העבודה לא משאירים את כלי העבודה זרוקים על הקרקע. יש להקפיד ולהעמיד אותם במקום מסודר בזמן שאינם בשימוש.
- אין לאפשר לתלמידים נגישות לחומרי הדברה בשום מקרה.

בהצלחה!

בכר

הנחיות ביטחון ובטיחות בדרימים

הנחיות כלליות לחסעות מאורגנות לבתי חסמר

- א. מטח חרשת נערך מראש והוציא הנחיות לאבטחת הנסיעה בחסעות המאורגנות. תיערכות זו משתלבת עם החיערכות הכלליות לקראת פתיחת שנת הלימודים ונעשית תוך שיתוף פעולה עם הנחלת בית חסמר.
- ב. הנחלת בית חסמר תקבע הנחיות ברורות בנוגע לזיווח על אירועים חריגים בחסעות המאורגנות, ובכלל זה אירועי "כמעט שפגע", ובנוגע לתחקורם ולחמקת לקחים מהם.
- ג. רשת דרור בתי חסמר רואה חשיבות עליונת בחקניית ידע על החתנהגות הנכונה וחבטותה במחלק הנסיעה בחסעות המאורגנות. יש לתדרך את התלמידים בכל הנחיות הבטיחות הנוגעות לחסעות המאורגנות.
- ד. סגן נחלת או מי שחוסמן על-ידו יקיים ביקורת יומית לתחום החסעות תוך גזיקה לבטיחות הנוסעים ותקנות כלי הרכב.
- ה. חסמן יחליט וינחה בחתאם על אזור פריקת הנוסעים ואבטחת הנחיתם.
- ו. החגעת והחזרה מבית חסמר תתבצע עיני נחלת משרד החינוך .
- ז. חינוך והסברת לוחירות בדרכים תבוצע על-ידי מנחן חכיתח לנלמיון פעם בחודש על-פי הנחלת המצורף, ומידע אקטואלי חזישותי בנושא.

1. חבלת החסעה

- א. חברת החסעה מחויבת לשאת רישון תקף לחסעת ילדים מהממקח על חתעבורה במשרד חתנהבורח
 - ב. חברה יועסק קצין בטיחות בתעבורה אשר ברשותו כניווי תקף מתאגף לקציני בטיחות במשרד חתנהבורח.
 - ג. חברת האוטובוסים תזאג שלחג האוטובוס יחי אישנר נמשרתת ישראל כי חוא אינו עבריין מיון זאת לפי חחוק למניעת חעסקח של עבריני כיון במוסד חמכוון למתן שירות לקטנונים, חתשסיא-2011).
 - ד. חחברה תוודא שלחג חחסעה יש רישון לחסעת ונלכנידים.
 - ה. יש לשאוף כי חחגים יחו קבועים לאורך כל חשנת.
 - ו. חחברה תקמין לפעול על פי הנחיות תקנון 168 לתקנות חתעבורח הנוגעות לשעות נחיה. חתקנת מפרטת את שעות הנחיה וחמנותת של חחג.
 - ז. חחברה תנחוי לנחג חחסעה את חתנהיות חאלח:
1. חנסיעת חחל רחן כאשר כל חתלמיודים ישובים כמושני חרכב וחגורים בחגורות בטיחות.
 2. בכל סמסל ישבו לא וונוי משני תלמידים.
 3. אין להסיע תלמידים בעמידה גם אם רישון חרכב מתיר זאת.

2. רכב חתסעה

- א. רכב חחסעה יחיה תקין, בן 10 שנים לכל היותר, מאושר על ידי קצין בטיחות בתעבורח חממקח עליו.



- ג. ברכב תלמידי חגורות בטיחות.
- ג. ברכב ימצאו כל האביזרים וחציוד שנושרו' ותחבורת זורש מכלי רכב חמשמששים לחסעת ילדים, לרבות פנסים מחבכבים, מוגן, ערכת נילוט, ערכת עזרת ראשונה וערכת כלבוי אש.
- ד. על הרכב יומצא שלט בולט שרשום עליו " חסעת תלמידים" ושלט נוסף ומפרט בצורה ברורה את יעני הנסיעה.

3. הנסיעה.

- א. ברכב החסעה לא ייסעו נוסעים שאינם נמנים עם טגל ביחייס, או תלמידי.
- ב. מספר תלמידיים חנוסעים ברכב החסעה יתיה נחותאס למספר חנקוב ברישון תרכב .
- ג. אין לחוציא את חיד או את חראש מחחלון בזמן חשויהת ברכב .
- ד. חמורה חמלוחת בחסעת חמאורגנת יודאג שחחג יקפינ' על נסיעת מתונח ובטוחה .
- ה. העלאת תלמידיים לרכב או חור'תם מימנו תיעשה אך ורק דרך חולת תקדמית. בשטח עירוני תיעשה העלאת / חחורדח ליו' שפת מדרכת או בממוץ תניה, ובשטח עירוני -- רק בשולי חכביש.
- ו. אין לרדת מחרכב כל עוד הוא בתנועה .
- ז. חרכב יעמוד בצמוד למדרכת בקצה חשביל חמוביל לבית חספר. בשום מקרה , לא יפרוק מעבר לכביש .
- ח. מורה תורן מצויד בווסט צחוב יקלוט את חאוטובוסיים ויקפינ' על גיקום חפריקה.
- ט. תתלמנייט יודן מחרכב בזחירות ובמתניות ולפי סדר ישובתם . יש לזכור כי באוטובוס גבוה חמדרגות עולה על חגיבת חנקונבל.
- י. אסור באיסור חמור לחפריע לתלמינ' אחר לרדת מחרכב או לחוף אותו חחוצה.
- יא. אחרי חירידיה יש לחתרתק גניז מרכב חוסעה ולחכות על חמדרכת עז שחרכב יעזוב את חחחנה. אין לחצות את חכביש כל עוד רכב חוסעה נמצא בחחנה, יש לחמתין עז שיעזוב את חחחנה.
- יב. חמורה אחראי לא ישחור את רכב חוסעה לפני שיסרוק אותו ויודא שלא נישאר בו תלמיד או ציד כלשהו

4. נסיעה באומנייים

ילד חמוגיע רכוב על אומנייים לתחנת איסוף לבית חספר ימוציא אישור חורים שקינבל מחס תדריך בטיחות ושיווע להם שילדם רוכב על אומנייים וחס פוטרים את בית חספר ואת עובדיו מאחריות לבטיחותו של הילד עז' חגיעו לתחנת חאיסוף לחסעה ומרגע עויבתו את חחחנת בדרך' חורה לביתו. בנוסף לכך על התלמיד לקנבל אישור בכתב ממחול בית חספר.