

הסדר אורחות עבודה

1. מבוא

מסמך זה בא להסדיר את אורחות העבודה והפרנסה בקיבוץ ואת מערכת היחסים בין החבר לבין הקיבוץ בקשר לעבודה וההתפרנסות – בהתייחס לחברים העובדים בענפי הקיבוץ ותאגידיו (עובדי פנים).

חברי הקיבוץ העובדים בקיבוץ ו/או באיזה מתאגידיו ו/או ענפיו, אינם במעמד של "עובדים" - במשמעותם המשפטית – ואין "יחסי עובד-מעסיק" בין החברים לבין הקיבוץ ו/או לבין תאגיד כלשהו הקשור בקיבוץ ו/או לבין מי מענפי הקיבוץ, אף אם הקיבוץ לצרכים מסוימים (כדוגמת חישוב ימי חופשה ומחלה) יאמץ הסדרים הנהוגים בדיני העבודה.

להסרת ספקות מובהר, כי אין בהחלת הוראות כאלה ואחרות הלקוחות מדיני העבודה כדי להחיל יחסי עובד מעסיק בין הקיבוץ לבין החבר.

הסדר זה מבקש לקבוע את נורמות ההתנהגות הנדרשות מהחבר, מהקיבוץ וממקום העבודה (בין אם מקום העבודה מהווה תאגיד נפרד, ובין אם לאו), וזאת לצורך ניהול תקין, הוגן וברור של מערך העבודה בלביא. הקיבוץ יפעל ליישום הסדר זה בכל ענפי הקיבוץ ותאגידיו, ככל שהם בבעלות מלאה או חלקית של הקיבוץ. תחולת ההסדר וכן הוותק הנצבר בקשר לזכויות שונות לפי הסדר זה הינו ממועד הפעלת מודל השינוי. כל האמור בהסדר העבודה, למרות היותו כתוב בלשון זכר, מתייחס הן לחברים והן לחברות בגיל העבודה. הוראות הסדר זה תעודכנה מעת לעת על פי שיקול דעת הקיבוץ. על אף האמור

2. הגדרות

- 2.1. **יום יום החלת מועד השינוי** - המועד שעליו תחליט האסיפה כמועד שינוי אורחות החיים בקיבוץ, עם אישור חוברת שינוי אורחות החיים על הסדריה.
- 2.2. **מנהל ענף** - מי שעומד בראש הענף, לרבות בראש תאגיד השייך לקיבוץ.
- 2.3. **עובד פנים** - חבר קיבוץ העובד באחד מענפי הקיבוץ ותאגידיו.
- 2.4. **עובד חוץ** - חבר קיבוץ המועסק על ידי מעסיק שאינו הקיבוץ או תאגידיו.

3. חלוקת הסמכויות והאחריות בין החבר לבין הקיבוץ

- 3.1. החבר אחראי לחיפוש ובחירת מקום עבודתו, לפרנסתו, למילוי חובותיו כלפי מקום העבודה, לטיפול מסלול קידומו המקצועי בהתאם לרצונו, ליכולותיו ולכישוריו.
- 3.2. הקיבוץ יסייע לחבר, במידת הצורך ובמידת האפשר, במציאת מקום עבודה הולם לכישוריו של החבר, באמצעות משאבי אנוש של הקיבוץ.
- 3.3. הקיבוץ, באמצעות מש"א וביחד עם החבר, יפעלו לפיתוח ושימור ההון האנושי באמצעות כלים מקצועיים כגון תפיסת תפקיד, משובים, תכניות עבודה וכיו"ב.

3.4. ענפי הקיבוץ יפרסמו ויתנו מידע באמצעות מש"א לגבי משרות פנויות או חדשות בקיבוץ. במטרה להשיג שקיפות, שוויון הזדמנויות וניהול תקין של תהליך מיון ובחירת המועמדים למשרה, יש לכלול קריטריונים להתאמה לתפקיד ולבצע תהליך שקוף ומקצועי.

3.5. הקיבוץ ייחד כספים לטובת "ביטוח לאומי פנימי" בקיבוץ שיהווה את אחד המקורות התקציביים למימון חלף תקבולים מחליפי הכנסה מהביטוח הלאומי (כגון דמי אבטלה, וכיו"ב). לצורך כך ייחד הקיבוץ סך של _____ ₪ בתוך שלוש שנים ממועד הפעלת השינוי. ועד ההנהלה יוכל להחליט על שינוי הסכום בהתאם לשיקול דעתו, בהתחשב בכלל הצרכים וביכולת הקיבוץ.

3.6. באחריות מש"א להמליץ על המדיניות לגבי הכשרה מקצועית לחברים.

4. היקף משרה ושעות עבודה

4.1. מספר המשרות, היקף והגדרת התפקיד לכל משרה ייקבעו ע"י מנהל הענף ומנהל המגזר הרלוונטי, בהתייעצות עם משאבי אנוש.

4.2. שבוע העבודה יהיה כמקובל במשק הישראלי, כיום 42 שעות נטו (לא כולל הפסקות) בשבוע עבודה מלא, הן לנשים והן לגברים.

4.3. שבוע העבודה הוא 5 או 6 ימים, לפי החלטת הנהלת מקום העבודה.

4.4. תנאי לקבלת תמורה מלאה בעד העבודה הוא הקפדה על רישום יומיומי של שעות העבודה בפועל ומתן דיווחים מעודכנים על היעדרויות, לפי נהלי הקיבוץ.

הפסקות

4.5. עובד שאורך יום עבודתו מעל 6 שעות יהא זכאי להפסקה בת חצי שעה. זמן ההפסקה אינו מחושב כחלק משעות העבודה ויהא על חשבון העובד, אלא אם כן נדרש להישאר במקום העבודה בזמן ההפסקה.

4.6. למען הסר ספק, יציאה ממקום העבודה לצרכים פרטיים מעבר לזמן ההפסקה, לא תחשב כזמן עבודה.

תשלום בגין עבודה בשעות נוספות, בשבת ובחג

4.7. עובד בשכר שעתי – עובד המקבל תגמול על עבודתו לפי שעות העבודה שעבד בפועל בכל חודש.

4.8. עובד בשכר חודשי – עובד המקבל משכורת חודשית אם השלים את כל שעות התקן של אותו החודש. במידה ועבד שעות נוספות כמובן בדין (יותר מיום עבודה מלא או יותר משבוע עבודה מלא), תשולם לו בנפרד תמורה עבור שעות נוספות כקבוע בחוק. במקביל, אם לא השלים – ינוכו לו מהשכר שעות החסר.

4.9. עובד בשכר חודשי גלובאלי- עובד ששכרו ייקבע כשכר חודשי כולל, ואשר לא יהא זכאי לתמורה נוספת בגין שעות נוספות / עבודה בשבת וחג, יהא עובד שתפקידו יוגדר על ידי מנהל הענף / המגזר בשיתוף עם מש"א כתפקיד ייחודי, כגון תפקיד בדרג ניהולי בכיר, תפקיד שדורש מידה מיוחדת של אמון אישי או שאינו מאפשר להנחת דעת הקיבוץ פיקוח על שעות העבודה של העובד.

- 4.10. באחריות משאבי אנוש ומנהלי הענפים להגדיר את התפקידים השונים בקיבוץ, לרבות עיקרי התפקיד, תחומי האחריות, זהות הממונה וכד' וזאת ביחס לכל משרה ומשרה ולעדכנן בהתאם לצורך מעת לעת.
- 4.11. החבר אינו רשאי לעבוד בימי שבת או בחג או לעבוד שעות נוספות בענף בו הוא עובד, אלא באישור מפורש ומראש של מנהל הענף. באחריות הנהלות המגזרים (קהילה ועסקים) לקיים מנגנון פיקוח על נושא שעות נוספות ושעות שבת וחג בענפים למעט עובדים בתפקידים ניהוליים בכירים או שהוגדר שאין צורך בפיקוח על שעות העבודה.
- 4.12. גמול שעות נוספות יהא בשיעור של 125% בגין השעתיים הנוספות הראשונות ביום, 150% בגין השעה הנוספת השלישית ואילך.
- 4.13. יום עבודה לא יעלה על 12 שעות עבודה רצופות ביום ולא תותר עבודה של יותר מ-16 שעות נוספות בשבוע. באחריות מנהל הענף לפקח על נושא זה.
- 4.14. חבר רשאי לעבוד במשרה נוספת מחוץ למקום עבודתו הקבוע בקיבוץ, בשבתות ובימי חול, בתנאי שקיבל לכך אישור ממנהל הענף הראשי שבו הוא עובד ובתנאי שלא תיפגע משרתו העיקרית בקיבוץ. אך מובהר, כי שעות שיבחר חבר לעבוד במקום שאינו מקום העבודה הקבוע שלו, לא ייחשבו כשעות נוספות, אלא כעבודה נוספת.
- 4.15. ההכנסה משעות נוספות ו/או עבודה נוספת ו/או עבודת שבת (ככל שתאושר מראש ובכתב כאמור לעיל), תתווסף להכנסה הרגילה מעבודה ולהפרשות ע"פ חוק וכמו כן ינוכו ממנה המיסים והחייבים הפנימיים החלים בקיבוץ.
- 4.16. דמי חגים - חברים המקבלים שכר שעתי יקבלו דמי חג בגובה השכר הרגיל בגין ימי החג המפורטים להלן, ככל שיחולו בימי העבודה הקבועים של החבר: ראש השנה (2 ימים), יום כיפור, סוכות (2 ימים), פסח (2 ימים), יום העצמאות, שבועות ויום בחירה אחד בפורים או ט' באב. תשלום בגין ערבי חג יהיה ע"פ חוק.
- 4.17. עובד שאינו עובד מידי יום יהיה זכאי לתשלום בגין ימי חג אם יום החג חל ביום בו הוא היה אמור לעבוד. עובד העובד במשרה חלקית וימי עבודתו אינם סדירים ולא ידוע מראש אם היה אמור לעבוד ביום בו חל החג, דמי החג ישולמו יחסית להיקף משרתו.
- 4.18. שי לחג - החברים העובדים בענפי הקיבוץ ובתאגידים יקבלו שי לחג במסגרת הענף/התאגיד, במסגרת מדיניות כללית שתיקבע. ע"י צוות מש"א.

תורנויות (לשעבר תורנויות וגיוסים)

- 4.19. החובה לקחת חלק בתורנויות בענפים ובתאגידים השונים של הקיבוץ כפי שהתנהלה עד יום השינוי - תיפסק. האחריות להכרזה על פעילות כתורנויות / תשלומים יהיו שייכים לענף/מגזר בתאום עם מש"א.
- 4.20. תורנויות לא תיחשב כשעות נוספות.
- 4.21. מהתמורה בגין תורנויות לא יופרשו תשלומים לפנסיה, ביטוח לאומי ולא יופחתו מיסים.
- 4.22. התמורה בגין תורנויות תועבר ישירות לתקציב המחיייה של החבר כהגדרת מונח זה בהסדר התקציב ותחשב כמקור הכנסה לתק"ה.

4.23. חברים יוכלו לפנות לבצע את התורנויות כדי להגדיל את הכנסות המשפחה.

4.24. תורנויות קהילה (כגון פעילות תרבות וחגים) יבוצעו בהתנדבות.

5. קבלה לעבודה

זכות קדימה לחברים בקבלה לעבודה

5.1. באיזו משרה חדשה או מתפנה בקיבוץ ובתאגידי תינתן העדפה לחבר/ת קיבוץ על פני מי שאינו חבר בתנאים דומים של התאמה, מקצועיות, יכולת ועלות.

5.2. למימוש זכות זו תתפרסם מודעת דרושים בקיבוץ ומחוצה לו. קבלת חברי קיבוץ לעבודה בכל ענפי הקיבוץ ותאגידי, כמו גם סיום העסקתם יתקיים על פי נוהל אחיד.

סמכות ואחריות המנהל בתאום עם מש"א

5.3. בתפיסת היסוד של ניהול ענפי הקיבוץ ותאגידי, האחריות להצלחת מקום העבודה מוטלת על מנהל הענף ועובדיו.

5.4. על כן, מנהל הענף הנו בעל האחריות והסמכות לבחירת וקבלת חברים לעבודה, לבניית הצוות, להגדרת התפקידים ולהחלטה על סיום העסקה של חברים.

5.5. סמכות זו צריכה להתממש בהתאם לכללי הסדר עבודה זה, לרבות כללי שקיפות, הוגנות ומתן עדיפות לחברים בשיקולי העסקה.

5.6. משאבי אנוש ילוו את המנהלים **בניהול התהליכים** כגון בחירת וקבלת חברים לעבודה, בניית הצוות, הגדרת התפקידים והחלטה על סיום העסקה של חברים.

5.7. מקומות העבודה בקיבוץ יכינו, בסיוע משאבי אנוש, תיאורי תפקיד לכל משרה לה הדבר נדרש.

נוהל פרסום משרות פנויות

5.8. פרסום משרות מאפשר לחברים מידע ובחירה לצורך התמודדות על משרה, ומאפשר שקיפות בניהול מערך העבודה, שוויון הזדמנויות לחברים, ומתן עדיפות לחברים בקבלה לעבודה.

5.9. בתיאום ובאישור מנהלי הענפים בקיבוץ ובתאגידי תפורסם מודעת דרושים למשרות פנויות. למען הסר ספק, מודעת הדרושים אינה כפופה לדיני מכרזים.

5.10. משאבי אנוש של הקיבוץ, בתיאום ובאישור מנהלי הענפים בקיבוץ ובתאגידי, יפרסם מודעת דרושים פנימית בין חברי הקיבוץ ולאחריה/ או במקביל, לפי הצורך, מודעת דרושים חיצונית.

מיון עובדים

5.11. הנהלת הענף בסיוע מש"א ינהלו תהליך מיון הוגן, מקצועי ודיסקרטי.

5.12. תהליכי המיון בתאגידי יהיו באחריות התאגידיים

5.13. בקבלת החלטות הנוגעות לעבודתו של חבר קיבוץ לא ישתתפו מי שיש להם קירבה משפחתית, מדרגה ראשונה, לאותו חבר.

5.14. בכניסה לעבודה יימסר לחבר מסמך ובו פירוט היקף המשרה ותנאי העסקתו.

6. קיום מנחים לקביעת משכור משרות ותנאי עבודה לחבר העובד בקיבוץ או תאגידיו

מטרה: הגדרת כללים ברורים וקביעת מדיניות שכר והטבות, לצורך ניהול סדיר ועקבי של נושא השכר ותנאי העבודה בקיבוץ ובתאגידיו.

אחריות: ריכוז כל נושא השכר ותנאי העבודה ותפעול הנושא באחריות צוות מש"א.

קביעת שכר

6.1 "צוות מש"א"

6.1.1. צוות מש"א יורכב מבעלי התפקידים הבאים: מנהלי מגזרים, מנהל/ת מש"א, מנהלי ענפים יצטרפו לדיונים בנוגע לעובדי הענף שלהם.

6.1.2. צוות מש"א יהווה פורום שינהל ויפקח על ביצוע מדיניות הקיבוץ בכל הנוגע לשכר ולתקינות הניהול של מערכות השכר ורישום העבודה, לרבות משכור המשרות בקיבוץ ו/או עדכונם, בונוסים ותנאי העסקה נלווים.

6.2. שיקולים לקביעת ועדכון שכר (לתפקידים קיימים וחדשים):

6.2.1. ניסיון מקצועי

6.2.2. השכלה רלוונטית לתפקיד

6.2.3. מצב הענף (כולל רווחיות)

6.2.4. ותק בענף ו/או בתפקיד

6.2.5. תנאי השוק (שכר בשוק לתפקיד)

6.2.6. חוות דעת מקצועית של המנהל

6.2.7. היקף האחריות

6.2.8. שוויון הזדמנויות: בכל משכור משרה יתקיים שוויון מוחלט בין נשים וגברים בעלי נתונים שווים.

6.3. תהליך דיוני שכר

6.3.1. חבר המעוניין בדיון שכר יפנה למנהל הישיר שלו.

6.3.2. המנהל יידע את מש"א בפניית החבר.

6.3.3. במקרים שבהם החבר נתקל בקושי מול המנהל הישיר שלו, יוכל החבר לפנות ישירות למש"א. מש"א תיידע את המנהל בפנייה.

6.3.4. במהלך 12 חודשים לאחר הפעלת המודל לא יתבצעו עדכוני שכר.

6.3.5. לאחר שחלפה שנת עבודה מעת יישום המודל המתחדש, ייבחנו יחסי העבודה שבין התאגידים והקיבוץ בהקשר לקביעת מדיניות העסקת חברים ויישומה.

6.3.6. השכר של חבר ידון פעם בשנה (במועדים שייקבעו מראש) אלא אם במהלך השנה חלו שינויים משמעותיים בהגדרת התפקיד ו/או בהיקפו.

6.4. קביעה ועדכון שכר של ממלאי תפקיד:

6.4.1. מזכירות הקיבוץ תמנה צוות אד הוק. בעת הצורך ייעזר הצוות בגורם מקצועי חיצוני.

6.4.2. עדכון שכר למנהלי תאגידים באחריות הנהלת התאגיד ויו"ר עסקי.

7. זכויות סוציאליות, פנסיה, אבדן כושר עבודה

פנסיה

7.1. עבור כל חבר קיבוץ בגיל העבודה שיעבוד בקיבוץ ו/או באיזה מתאגידיו ו/או ענפיו תתבצע הפקדה חודשית לקרן פנסיה, הכל בהתאם להוראות הסדר הפנסיה החל בקיבוץ, על עדכוניו מעת לעת.

7.2. לגבי עובדי חוץ ראה פרק עובדי חוץ להלן.

7.3. יובהר, כי על חברים העובדים אצל מעסיק שאינו הקיבוץ (עובדי חוץ) להסדיר עם המעסיק את ההפרשה לפנסיה בהתאם להוראות הסדר הפנסיה החל בקיבוץ. לגבי עובדי חוץ ששיעור ההפרשות לפנסיה בגינם לא יהא בהתאם להוראות הסדר הפנסיה החל בקיבוץ, הקיבוץ יהא רשאי לנכות מתקציבם, את שיעורי ההפרשות "החסרים" זאת בחישוב הפנימי של התקציב ולהפקיד לקרן פנסיה על שמם.

7.4. יודגש כי גם ההפקדות לפיצויי פיטורין הן חלק מהצבירה לפנסיה ופדיונם טרם גיל פרישה יהיה בהתאם ובכפוף להוראות הסדר הפנסיה החל בקיבוץ, על עדכוניו מעת לעת.

ביטוח אובדן כושר עבודה

7.5. הקיבוץ יבטח את עובדי הפנים בביטוח אובדן כושר עבודה (במידה ואין להם במסגרת קרן הפנסיה) לכיסוי 75% משכרם. עובדי חוץ יוודאו עם ועדת הפנסיה שפוליסת אובדן כושר עבודה שלהם עומד על 75% משכרם.

7.6. במקרה של אירוע אובדן כושר עבודה תהיה הכנסת החבר מבוססת על תקבולי ביטוח אובדן כושר העבודה / פנסיית נכות מקרן הפנסיה.

7.7. חברים שמסיבות שונות, שאינן תלויות בהם, אינם ברי ביטוח (מוגדרים כ"מוחרגים" בשפה הביטוחית) בביטוח לאובדן כושר עבודה, ואינם מוגדרים כבעלי צרכים מיוחדים או מטופלים כבר במסגרות אחרות, ויאבדו את כושר עבודתם, יקבלו מהקיבוץ הכנסה חודשית כפי שהיו מקבלים אילו היו מבוטחים בביטוח אובדן כושר עבודה ובכפוף להחלטות הקיבוץ מעת לעת.

חלף דמי אבטלה - הכנסה בגין אי-עבודה

7.8. חבר שעבד בקיבוץ ועבודתו הופסקה על ידי הקיבוץ, יהיה זכאי לקבלת חלף דמי אבטלה. קביעת הזכאות לחלף דמי אבטלה, הסכום לו יהא זכאי החבר ומשך הזמן לו יהיה זכאי, יהיו

כנהוג במוסד לביטוח לאומי. תשלום הימים יהיה מיום אי-העבודה הראשון. מחלף דמי האבטלה יופרשו ההפרשות הסוציאליות המתחייבות בהתאם להחלטות הקיבוץ.

7.9. חבר שהחליט לסיים את עבודתו בקיבוץ, זכויותיו לגבי תשלום בגין חלף דמי אבטלה יהיו בהתאם לזכויות המוקנות ע"י המוסד לביטוח לאומי לעובד שכיר שהתפטר, לרבות תקופת המתנה של 3 חודשים לצורך קבלת תשלום (נכון למועד אישור הסדר זה). כך גם משך זמן התשלום וגובהו.

7.10. הזכאות לקבלת התשלום מותנית, בתהליך חיפוש עבודה אקטיבי מטעם החבר, בתוך ומחוץ לקיבוץ.

7.11. חבר שהגיע לגיל פרישה ופורש מעבודתו בקיבוץ, אינו זכאי לחלף דמי אבטלה, אלא לתשלומים בהתאם להוראות הסדר הפנסיה החל בקיבוץ.

7.12. קבלת תקבולים בגין חלף דמי אבטלה תחשב כעמידה בחובת העבודה (לצורך זכאות להשלמה לתק"ה).

חופשת לידה והורות

7.13. משך חופשת הלידה וההורות יהא בהתאם לחוקי העבודה במדינת ישראל.. נכון לאישור הסדר זה, חופשת הלידה וההורות לחברה שעבדה לפחות שנה רצופה, נמשכת 26 (עשרים ושישה) שבועות, מתוכה 15 (חמישה עשר) שבועות בתשלום על ידי הביטוח הלאומי כדמי לידה. מעבר לתקופה המזכה בדמי לידה תוכל חברה להמשיך את חופשת הלידה עד לסך 26 שבועות מיום הלידה ובית האב לא יהיה זכאי להשלמה לתק"ה באותה תקופה, בהתאם להוראות הסדר התקציב.

7.14. חופשת הלידה יכולה להיות מועברת אל בן הזוג, בתנאי שהאישה לקחה לפחות 6 (שישה) שבועות חופשה לאחר הלידה.

7.15. מסיום חופשת הלידה על פי חוק (26 שבועות) ועד תום ארבעה חודשים מאותו יום, זכאית היולדת להיעדר מהעבודה בענף למשך שעה אחת ביום ולקבל תשלום בעבור יום מלא, בתנאי שהיא עובדת במשרה מלאה (לפחות 174 שעות חודשיות). אין מנכים שעה זו משכר החברה.

7.16. הארכת חופשת לידה שנובעת מחוסר מקום לתינוק בבית התינוקות, תוכר כמיצוי כושר ההתפרנסות (ובלבד שניתנה למערכת החינוך התראה של 90 יום) למשך 3 חודשים, ובמקרה הצורך המשפחה תהיה זכאית להשלמה לתק"ה באותה תקופה, בהתאם להוראות הסדר התקציב.

7.17. אין אפשרות לסיים עבודתה של חברה במקום עבודתה הקבוע במהלך ההיריון (בכפוף לכך שהיא עבדה לפחות חצי שנה באותו מקום), במהלך חופשת לידה והורות ובמשך 60 (שישים) ימים שלאחר תום חופשת הלידה והורות (הרגילה או המוארכת).

7.18. הפסקת עבודה של חברה בתקופת הריונה ובמהלך 60 יום לאחר חופשת הלידה, תתאפשר רק במקרים מאוד מיוחדים ולאחר שהוכח מעל לכל ספק, כי הסיבה להפסקת העבודה אינה ההיריון, או הלידה.

7.19. החלטה על כך שתקבל, בכל מקרה, בצוות מיוחד שיכלול את מנהל מש"א של הקיבוץ, מנהל המגזר (קהילה או משק) ומנהל הענף.

7.20. החברה היולדת והענף בו היא עבדה ימשיכו להפריש בגינה, הפרשות פנסיוניות במהלך חופשת הלידה בתשלום (15 שבועות), כפי שנהגו טרם החופשה, בכפוף לכך שחלק החברה בהפקדות ינוכה מתקציבה ויופקד בקרן הפנסיה החברה תמציא לקיבוץ כל מסמך נדרש לצורך קבלת דמי לידה והורות, בהתאם לדרישות הקיבוץ.

חופשת אבל

7.21. חבר זכאי לתשלום שכר בגין היעדרות מעבודה עקב מות בן משפחה מדרגה ראשונה (בן/בת זוג, ילד/ה, הורה, אח/ות), במהלך ימי השבעה (לא כולל שישי-שבת).

7.22. משפחות שכולות זכאיות ליום אבל, בתשלום, ביום הזיכרון לחללי צה"ל ופעולות האיבה.

מילואים

7.23. תקופת המילואים תיחשב כתקופת עבודה מלאה לכל דבר לרבות לצורך זכאות בית האב להשלמה לתק"ה.

7.24. חבר העובד בענפי הקיבוץ יקבל את מלוא גמול עבודתו בגין ימי המילואים מהקיבוץ

7.25. מענקים בגין תקופות שירות ארוכות, ככל שינתנו מגורמים רשמיים (מעבר לתגמול בגין חלף עבודה) יועברו לחבר ללא מיסוי פנימי של הקיבוץ (יחושב לצורך תק"ה) כמוגדר בהסדר תקציב.

7.26. באחריות החבר למלא את כל המסמכים הנדרשים לצורך קבלת תשלומים מביטוח לאומי, לרבות להעביר את הטופס המזכה בתשלום הביטוח הלאומי אל חשבון הקיבוץ וזאת כתנאי לקבלת גמול עבודתו בתקופת המילואים.

7.27. לא תופסק עבודת חבר ע"י הקיבוץ עקב היעדרותו לצורך שירות מילואים. כמו כן אין להפסיק עבודת חבר במהלך מילואים של יותר מיומיים ובמשך 30 (שלושים) ימים, מתום תקופת המילואים, אלא בנסיבות המצדיקות את הפיטורים באישור צוות שימנה את, מנהל מש"א של הקיבוץ, מנהל המגזר (קהילה או משק) ומנהל ענף.

תאונות עבודה

7.28. תאונת עבודה היא תאונה המוכרת ע"י הביטוח הלאומי כ"תאונת עבודה".

7.29. עובד הנמצא באי כושר עקב תאונת עבודה זכאי לדמי פגיעה מהביטוח הלאומי בגובה 75% מהשכר – עד לתקופה מירבית של 90 ימים. הפנייה לביטוח הלאומי תעשה בסיוע הקיבוץ ותשלום דמי הפגיעה יועבר לחבר בהתאם לתקנות הביטוח הלאומי, כחלף הכנסה.

7.30. אם בעקבות תאונת העבודה (הן בתקופת תשלום דמי הפגיעה והן לאחר מכן) תרד הכנסת החבר מתחת לתק"ה, הוא יהיה זכאי להשלמה מהקיבוץ, בהתאם לכללים הרגילים בנוגע להשלמה לתק"ה ובכפוף לכך שהחבר מיצה את כל הזכויות המגיעות לו בגין אובדן כושר העבודה, הן מול הביטוח הלאומי והן מול קרן הפנסיה / חברת הביטוח.

7.31. עד מיצוי הזכויות הקיבוץ יגשר על הפער ואח"כ תתבצע התחשבות עם החבר.

8. ימי חופשה, הבראה ומחלה

- 8.1. יום חופשה הוא יום שבו נעדר החבר ממקום עבודתו באישור מראש ממנהל הענף ו/או הממונה עליו. החבר יהא זכאי לדמי חופשה במידה ועומדים לרשותו ימי חופשה צבורים.
- 8.2. מקום העבודה רשאי לדרוש יציאת החברים לחופשה בהתאם לצרכיו, וחייב לאפשר לחבר חופשה רצופה של שבעה ימים לפחות אחת לשנה .
- 8.3. היעדרות חבר מהעבודה תירשם כחופשה ותנוכה מצבירת ימי חופשתו. בענפים בהם ערבי החג נחשבים כימי עבודה וחבר יבחר לא לעבוד בהם, יירשמו ימים אלה כניצול ימי חופש מלאים.

זכאות לימי חופשה

- 8.4. כל ענפי הקיבוץ ייחשבו לאותו מקום עבודה לעניין הזכאות לימי חופשה.
- 8.5. ימי החופשה הצבורים "בבנק הישן" מתאפסים.
- 8.6. ימי חופשה ע"פ נוהל עבודה 2014 מתאפסים. חברים עם יתרה חיובית ע"פ נוהל זה יהיו זכאים לקבלה ומקסימום 15 ימים.
- 8.7. חבר העובד בקיבוץ (עובד פנים) זכאי לימי חופשה החל ממועד הפעלת השינוי ע"פ הטבלה מטה.
- 8.8. הזכאות למכסת ימי החופשה השנתית תהא בהתאם לטבלה להלן :

זכאות בימי עבודה בפועל (נטו) בשבוע עבודה בן 5 ימים	זכאות בימי עבודה בפועל (נטו) בשבוע עבודה בן 6 ימים	ותק בקיבוץ ביום השינוי
12	14	1-5 שנים
14	16	6
15	18	7
16	19	8
17	20	9
18	21	10
19	22	11
20	23	12
20	24	13
20	24	14 ומעלה

- 8.9. החל מהשנה השלישית להפעלת המודל תינתן האפשרות למנהלי ענפים בתאום עם מש"א להגדיר ימי חופשה מעבר לטבלה הנוכחית אך לא יותר מ- 24 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק.

- 8.10. ימי חופשה משולמים לחבר ע"י מקום עבודתו, ע"פ יתרתו הצבורה והכללים המפורטים בהסדר זה.
- 8.11. צבירת ימי חופשה של החברים העובדים בתאגידיים תהיה בהתאם לכללים הנהוגים בענפי הקיבוץ.
- 8.12. ניתן לצבור ימי חופשה בכמות שאינה עולה על 2 מכסות זכאות שנתית והשוטף ובתנאי שבוצע מימוש 7 ימי חופשה ברצף בכל לשנה קלנדרית. ימים שנצברו מעבר למכסת הזכאות המקסימלית יימחקו בסוף השנה ובכפוף להתראה שתיתן מראש שתאפשר לחבר לנצל את ימי החופשה.

פדיון ימי חופשה

- 8.13. בעת מעבר מענף לענף ייפדו ימי החופשה למעט 5 ימים שיישארו בידי העובד לניצול בענף החדש.
- 8.14. הגעה לגיל הפרישה, בהתאם להוראות הסדר הפנסיה, תיחשב כסיום עבודה לצורך פדיון ימי חופשה.

דמי הבראה

- 8.15. חברים העובדים בקיבוץ, בעלי ותק של לפחות שנה במקום העבודה, יהיו זכאים לתשלום דמי הבראה, במימון הענף.
- 8.16. מספר ימי הבראה מפורטים בטבלה להלן, והמחיר ליום הבראה ייקבע על פי המשולם במגזר הפרטי במדינה (418 ₪ ליום, נכון למועד אישור הסדר זה).
- 8.17. הזכאות לדמי הבראה היא בהתאם לוותק של החבר בענפי הקיבוץ, כפי שייצבר לאחר מועד הפעלת השינוי ובהתאמה להיקף מישרתו.
- 8.18. דמי הבראה יועברו לחברים העובדים בקיבוץ ובתאגידיו אחת לשנה. למען הסר ספק הוותק במעבר בין ענף לענף לא ייצבר לצורך תשלום דמי הבראה אלא, יתאפס בכל פעם.
- 8.19. פדיון דמי הבראה יתבצע בסיום העבודה בענפי הקיבוץ (יציאה לעבודת חוץ ו/או פרישה מעבודה בגין גיל) ובמעבר מענף לענף בתוך הקיבוץ. ביום השינוי הצבירה מתחילה לפי וותק בקיבוץ. בעת מעבר לענף אחר, מאפס את הוותק ומתחילים לצבור לפי הוותק בענף שאליה עברנו/התחלנו.
- 8.20. ימי הבראה:

שנות ותק בענף בקיבוץ בעת מעבר לענף/התחלת עבודה בענף לאחר יום השינוי	ימי הבראה בשנה
שנה ראשונה	5 ימים
2 – 3 שנים	6 ימים
4 – 10 שנים	7 ימים

8 ימים	11 – 15 שנים
9 ימים	16 – 19 שנים
10 ימים	20 שנים ואילך

ימי מחלה

- 8.21. יתרת הפתיחה ביום השינוי תעמוד על 54 ימי מחלה לכל חבר/ה העובד בקיבוץ ובענפיו.
- 8.22. ככלל, צבירה ומימוש ימי מחלה ע"פ חוק.
- 8.23. בגין כל חודש עבודה מלא צובר החבר זכאות ל- 1.5 ימי מחלה שהם 18 ימים בשנה, עד לתקרה של 90 ימים, כנהוג בשוק העבודה הישראלי.
- 8.24. במעבר חבר מענף לענף בתוך הקיבוץ, לא יתאפסו ימי המחלה.
- 8.25. ימי מחלה אינם ניתנים לפדיון.

דמי מחלה וניצולם

- 8.26. תשלום מלא עבור ימי מחלה יהיה מהיום הראשון למחלה.
- 8.27. חבר יוכל לבחור לקזז את ימי מחלתו הנוספים ככל שלא קיימת לו צבירת ימי מחלה וזאת, מיתרת ימי החופשה העומדים לרשותו או לבחור חופשה ללא תשלום.
- 8.28. בתום 3 (שלושה) חודשי מחלה רצופים, יפנה החבר לביטוח לאומי בתביעה לקבלת קצבת נכות או תשלום אחר לו יהא זכאי, בהתאם לנסיבות.

9. רכב מהענף לעובדי קיבוץ

- 9.1. הסמכות לקביעת הצמדת רכב תהיה של מנהל מגזר ביחד עם מנהל ענף או התאגיד בו החבר יעבוד בשיתוף עם מש"א.
- 9.2. חבר שעומד לרשותו רכב צמוד (שהחבר עושה בו שימוש לאחר סיום יום העבודה), ייזקף לו בתלוש המשכורת הפנימי שווי הרכב לצורך מס בדומה לתקנות מס הכנסה בעניין זה (נכון למועד אישור הסדר זה 2.48% מתוך מחיר המחירון של הרכב כחדש).
- 9.3. אם הוצמד לחבר רכב בעל שווי גבוה למס **בשל צורכי הענף** (כגון טנדר 4X4 לרבות טנדר מעל 5 טון) ייזקף בתלוש השכר שווי מס קבוע בסך 3300 ₪ לחודש (שווי של רכבי משפחה סטנדרטים), אשר יוצמד לעדכון שווי רכב לפי מס הכנסה. סכום זה יתעדכן מעת לעת בהתאם לתקנות מס הכנסה בעניין זה.

10. נהלי סיום עבודה

- 10.1. חבר המבקש לסיים עבודתו בענף מענפי הקיבוץ, יתאם זאת עם מנהל הענף ויחידת מש"א. על החבר להודיע לענף על הפסקת העבודה בהתאם לחוק.
- 10.2. ענף המבקש להביא לסיום עבודתו של חבר באותו ענף, יפעל בתיאום עם מש"א, באופן הבא

10.3. תתקיים שיחת משוב שתתואם מראש של מנהל הענף עם החבר, בה יוצגו נתונים ומדדים לגבי תפקודו של החבר, כולל פירוט הנושאים הטעונים שיפור. כל אחד מהצדדים יכול לבקש השתתפות של אדם נוסף בשיחה. המנהל ימסור לחבר ולמש"א את סיכום השיחה בכתב ויוודא עם החבר כי הסיכום משקף את תוכן השיחה. במהלך השיחה יוגדר מועד לבדיקה מחודשת.

10.4. במועד שנקבע לבדיקה המחודשת תתקיים שיחת משוב נוספת, במתכונת דומה, בה ייבדק האם חל שיפור בתפקודו של החבר. על פי העולה מן השיחה תישקלנה אפשרויות כגון: הפסקת ההליך, העברת החבר לתפקיד אחר בתוך הענף, קביעת מועד לבדיקה נוספת או הפסקת עבודת החבר בענף. מנהל הענף יוציא סיכום בכתב של השיחה, כאמור לעיל.

10.5. במידה וגם לאחר התהליך הנ"ל מבקש הענף לסיים עבודת החבר בענף, יקבע במשותף ובתיאום עם יחידת מש"א מועד סיום עבודתו. החבר המסיים עבודתו יפעל כמיטב יכולתו לקיים הליך חפיפה מסודר בהתאם לנדרש

10.6. יחידת מש"א תסייע לחבר בחיפוש מקום עבודה חדש, והיא מוסמכת לבקש מהענף לשנות את מועד סיום העבודה על מנת להקל את השתלבות החבר במקום עבודה חדש.

10.7. הפסקת עבודתו של חבר ממלא תפקיד נבחר בקלפי (קהילה או עסקים) תתקבל בצוותא אד הוק שימונה ע"י המזכירות

11. השתלמויות מקצועיות במימון של הענף - באישור מנהלי ענפים בתאום עם מש"א.

12. נוהל פרישה מעבודה

היערכות לפרישה

- 12.1. גיל פרישה מעבודה בענפי הקיבוץ והתאגידים הנו גיל 67 לגברים ונשים ויתעדכן ע"פ חוק.
- 12.2. עד חצי שנה לפני הגיע חבר לגיל פרישה ע"פ החלטות הקיבוץ בהתאם להוראות הסדר הפנסיה החל בקיבוץ, יקבל החבר הזמנה, לשיחה לגבי האפשרויות העומדות בפניו.
- 12.3. השיחה תתקיים בפורום בו ישתתפו: החבר, מנהל מש"א, מנהל המגזר והמנהל הישיר. בסיכום השיחה יוחלט על האפשרויות להמשך.
- 12.4. במידה ויוחלט על המשך עבודה, יוכל החבר/ה להמשיך ולעבוד וכל תקופה מוסכמת מראש ידונו בהמשך העסקה. למען הסר ספק, אין התחייבות להעסקה לפרק זמן ידוע מראש.
- 12.5. החלטה על המשך עבודה תתקבל לאחר שמתתפי הפורום ילמדו את רצונות וצרכי החבר, את צרכי הענף וישקלו את הסיבות והנימוקים לקראת ההחלטה על המשך, או סיום העבודה.

תגמול עבודת חברים עובדים לאחר גיל פרישה כהגדרתו בהסדר הפנסיה, שלא לצורך התפרנסות אלא מתוך בחירה

- 12.6. חברים יתוגמלו בסכום קבוע ומוסכם בגין עיסוקם. סכום זה יתווסף לתקציב המחייבה כהגדרתו בהסדר התקציב.
- 12.7. הסכומים יוגדרו בהתאם לתפקיד ולהיקף העבודה.

12.8. ההחלטה על הגמול והיקף העיסוק שיקבל החבר יקבעו ע"י מנהל הענף או מנהל המגזר בתיאום עם מנהל משאבי אנוש.

12.9. מספר השעות המקסימלי לזכאות לגמול יהיה 40 שעות חודשיות בגינן גמול כספי יהיה 800 ₪ בחודש.

12.10. על הכנסה מגמול עבודת חברים לאחר גיל פרישה לא יחול מס איזון ו/או מס הכנסה, ועבודה זו לא תזכה בימי חופשה/ מחלה והבראה.

13. ערעורים בכל הקשור להסדר זה יתקיימו במסגרת נוהל ערעורים כפי שייקבע מעת לעת.

14. הסדר עובדי חוץ

14.1. מטרת הפרק היא להסדיר את זכויות וחובות עובדי חוץ כלפי הקיבוץ לאחר מועד הפעלת השינוי ולקבוע את המנגנונים ליישום ולפיקוח על עבודתם. למען הסר ספק בשאר פרקי ההסדר ישנם נושאים הרלוונטיים גם לעובדי החוץ וגם לעובדי הפנים כגון מענקי מילואים, תורנויות, עבודת חברים לאחר גיל פרישה.

14.2. ביטול החלטות קודמות- הסדר זה מבטל החלטות קודמות בנושא עובדי חוץ, כלליות ופרטניות, נהלים ונהגים הנובעים מהתנהלות, הסכמים והחלטות בעבר.

הגדרות

14.3. עבודת חוץ- כל סוג של עבודה, שבגינה מקבל החבר תגמול ממעסיק אחר שאינו קיבוץ לביא כנגד תלוש שכר או חשבונית.

14.4. תמורה- כל מרכיבי השכר בגין עבודת החוץ כולל: שכר הבסיס, שעות נוספות, כל תשלום הנלווה לשכר, הפרשות סוציאליות, קרנות שונות, בonusים, רווחים, מניות, אש"ל, הוצאות נסיעה, פיצויי פיטורין, דמי חופשה, מחלה, הבראה, ביגוד, החזר הוצאות שונות לרבות תשלומים או הפרשות או כל הטבה אחרת הממומשת בהווה או בעתיד (ללא הגבלת זמן).

תקנות ונהלים

14.5. הסכם העבודה והתמורה בגין עבודת חוץ- הינו באחריות עובד החוץ וככל הניתן יהיה החבר רשאי להתייעץ עם משאבי אנוש להשגת התמורה המתאימה והתנאים הנלווים.

חובות עובד חוץ

14.6. על עובד חוץ מוטלת חובת גילוי נאות של מלוא הכנסותיו לקיבוץ, לרבות החובה להעביר את תלושי השכר מדי חודש לחשב השכר מיד עם קבלתם.

14.7. כמו כן, על עובד חוץ להעביר את כל התמורה מעבודתו כהגדרתה לעיל, במלואה, ישירות לחשבון הבנק של הקיבוץ, בהתאם להנחיות הרשויות המוסמכות בקיבוץ בסוף שנת מס, יעביר עובד החוץ טופס 106, דוחות שנתיים של ביטוחים, קרנות פנסיה, קרנות השתלמות; לחשב השכר בהנהלת החשבונות וכל מסמך אחר לו יידרש מהקיבוץ.

14.8. תמורת עבודה שוטפת של עובד החוץ חייבת כאמור בהעברה לקיבוץ. כל סכום שלא הועבר לקיבוץ יהווה חוב של החבר וכן זוגו לקיבוץ.

14.9. על החבר חל איסור מוחלט לפדות, להעביר, להמחות, לשעבד, לקבוע מוטב, לוותר או לעשות כל שינוי אחר בתמורה ללא אישור הקיבוץ (למעט פדיון קרן השתלמות). כמו כן, כל זכות הנובעת מעבודת עובד החוץ טרם מועד הפעלת השינוי שייכת במלואה לקיבוץ ותהווה חוב של החבר לקיבוץ.

14.10. תמורה שלא תועבר לקיבוץ, בניגוד להסדר זה, תיחשב כהפרה של החלטות הקיבוץ ותקנונו. כמו כן, תיחשב כחוב של עובד חוץ והקיבוץ יהא רשאי לקזזו מכל סכום שיגיע לחבר מהקיבוץ ו/או ממי מטעמו ו/או מכל זכות המגיעה ו/או עתידה להגיע לחבר או לבן זוג של החבר ו/או ליורשיו, לרבות זכויות קיימות בשל החלטות הקיבוץ שהתקבלו לפני מועד הפעלת השינוי ו/או זכויות עתידיות שייווצרו לאחריה, לרבות מהתקציב האישי, מדמי עזיבה, חלוקת רווחים, שיוך ו/או מכל מקור אחר וזאת, מבלי לפגוע ו/או לגרוע מכל זכות ו/או סעד אחר העומדים לקיבוץ לפי דין.

סיום עבודת חוץ

14.11. עובד חוץ מחויב ליידע את מש"א לגבי כוונתו לסיים עבודתו או במקרה שהוא מפוטר ממקום עבודתו .

14.12. בתיאום עם מש"א, עובד חוץ יפנה למעסיקו בנושא גמר חשבון בגין ההתפטרות או הפיטורים (פיצויים, קרנות, פנסיה, חופשה והבראה).

14.13. עובד חוץ ידאג למיצוי כל הזכויות המגיעות לו מהמעסיק ומביטוח לאומי או מכל גוף/מוסד אחר ויעבירן לקיבוץ

14.14. עובדי חוץ שלא צברו את תקופת האכשרה לצורך זכאות לדמי אבטלה מביטוח לאומי יהיו זכאים לתשלום חלף דמי אבטלה מקרן ביטוח לאומי פנימי בהתאם להחלטות הקיבוץ לפי הסדר זה.

14.15. על חבר קיבוץ חלה החובה לדווח על כל הכנסותיו מעבודה דרך הקיבוץ. תאומי המס, תאומי ביטוח לאומי והגשת דוחות המס יוגשו בהתאם להוראות מס הכנסה וביטוח לאומי הנועדו לקיבוצים. על החבר להעביר את כל המידע הדרוש למנהל הכספים ולפעול דרכו מול רשויות החוק. כל זאת נועד כדי למנוע עיצומים וקנסות מיותרים .

פנסיה

14.16. פנסיה – ההפרשה לפנסיה תהיה בכפוף להחלטות הסדר הפנסיה החל בקיבוץ, על עדכוניו מעת לעת. שיעור ההפרשה עשוי להתעדכן מעת לעת בהתאם להוראות הדין או בהתאם להחלטות הקיבוץ. יובהר כי על חברים העובדים אצל מעסיק שאינו הקיבוץ (עובדי חוץ) להסדיר עם המעסיק את ההפקדה בשיעור הקבוע בהסדר הפנסיה. לעובדי חוץ שסכום זה לא ינוכה משכרם, הקיבוץ יהא רשאי לנכות להם את האחוזים החסרים בחישוב הפנימי של התקציב ולהפקידם לקרן פנסיה על שמם.

14.17. יודגש כי גם פיצויי פיטורין הם חלק מהצבירה לפנסיה ולא ניתן לפדות אותם אלא ובכפוף לתנאים הקבועים בהסדר הפנסיה.

14.18. הפיקוח והבקרה על ההפקדות והביצוע של הכללים שפורטו לעיל יבוצעו בהתאם להוראות הסדר הפנסיה.

14.19. כל מעסיק חיצוני מחויב על פי דין בהסדרי נסיעה עבור החבר עובד חוץ.

14.20. עובדי חוץ המקבלים רכב צמוד מהמעסיק שלהם משלמים עליו מס הכנסה לפי שווי המתווסף להכנסתם ברוטו לצורך חישוב המס. כדי למנוע מצב של המרת הכנסה בהצמדת רכבי יוקרה, יהיה השווי המקסימלי שיוכר לעובדי חוץ עד 5,000 ₪ לצורך חישוב התקציב בהתאם להוראות הסדר התקציב. מעבר לכך יחשב השווי כהכנסה נוספת שתמוסה במס איזון פנימי. במידה ולעובד חוץ יוצמד רכב בעל שווי גבוה בשל צרכי מקום העבודה (לדוגמה רכב 4*4), יהא באפשרותו לפנות לצוות מש"א בבקשה כי ייזקף לחובתו שווי קבוע נמוך יותר מזה שנזקף לו בתלוש השכר שלו לצרכי חישוב מס איזון.

14.21. בכל ענפי הקיבוץ ותאגידי שווי הרכב לא יגולם למס.

<u>תאריך</u>	<u>פעולה</u>	<u>מוסד</u>	<u>הערות</u>
	אישור	אסיפה	