

קיבוץ גבעת חיים איחוד

נהלי עבודה

מוגש על ידי משאבי אנוש קיבוץ גבעת חיים
איחוד

ינואר 2010

מבוא

מטרת נוהל עבודה זה להסדיר את נהלי העבודה לגבי חברי הקבוץ העובדים בענפים השונים בקיבוץ ושאינם במסלול של עצמאות כלכלית ("החברים"). נוהל עבודה זה נשען על עקרונות החוק של מדינת ישראל – בכל הקשור בדיני עבודה. עקרונות אלה מהווים את בסיס החשיבה, ולאורם נעשו התאמות ושינויים המפורטים בנוהל זה והמתבקשים מאורח החיים הייחודי של הקיבוץ. אין באימוץ הסדרים אלו כדי ליצור יחסי עובד-מעביד בין החברים לבין הקיבוץ.

חוברת נוהלי העבודה עודכנה לאחרונה באוגוסט 2005 .
החל מינואר 2010 נעשו שינויים המוצאים את ביטויים בחוברת זו.

נהלי עבודה אלו ישמשו כלי לבקרה וניהול תקין.

נהלי עבודה אלו יעודכנו מעת לעת בהתאם להחלטות שיתקבלו ולצרכים הייחודיים הנובעים מתהליכי שינוי בהם עוסק הקיבוץ.

תוקף השינויים החדשים החל מינואר 2010.

החוברת אושרה בהנהלת קהילה בתאריך 19.01.2010 .

תוכן העניינים :

1. תקן העבודה..... 3 - 4
- א. שעות תקן
 - ב. ימי חופשה
 - ג. ימי מחלה
 - ד. ימי היעדרות נוספים
 - ה. שירות מילואים
 - ו. חופשת לידה
2. הפרשות סוציאליות..... 4 - 5
- א. פנסיה
 - ב. ביטוח לאומי
 - ג. תשלום לאובדן כושר עבודה
 - ד. דמי הבראה
3. תקופת אי עבודה..... 5
4. קבלת חבר לעבודה..... 5
5. הפסקת עבודת חבר..... 5-6
6. תמחור משרות..... 6
7. נהלים וניכויים ע"פ החלטות הקיבוץ..... 6
- א. מס משתנה
 - ב. אחזקת רכב
8. מיוחדים..... 7

1. תקן העבודה

1. א. שעות תקן

- תקן למשרה מלאה הוא 43 שעות עבודה נטו בשבוע, לא כולל ארוחות/הפסקות/סידורים.
- שעות נוספות ישולמו לחברים העובדים על בסיס שעתי בלבד, על שעות עבודה מעבר ל 8 השעות הראשונות, לאחר ניכוי הפסקות, לחברים העובדים 6 ימים בשבוע (או מעבר ל - 8.5 שעות ראשונות, לאחר ניכוי הפסקות, לחברים העובדים 5 ימים בשבוע):
 - ◀ 125% עבור השעתיים הנוספות הראשונות ביום.
 - ◀ 150% עבור שעות נוספות מעבר לשעתיים הנוספות הראשונות ביום ועבור עבודה בשבתות וחגים.
- שעות נוספות ישולמו רק בענפים בהם ניתן לכך אישור מראש על ידי מנהל הענף בתאום עם מנהל המגזר.
- דיווח עבודה חודשי – כל חבר חייב בדיווח נוכחות בעבודה על בסיס חודשי, יומי או שעתי, כפי שייקבע לגביו, חתום על ידי מנהל הפעילות.

1. ב. ימי חופשה (בתשלום ע"ח הענף):

- לכל החברים 18 ימי חופשה שנתיים, ללא קשר לגיל.
- ימי החופשה ניתנים לצבירה עד למקסימום 54 ימים.
- בסיום עבודה בקיבוץ (יציאה לפנסיה, יציאה לעבודת חוץ וכו') יפדו ימי החופשה שנשארו לזכות החבר.

1. ג. ימי מחלה (בתשלום ע"ח הענף):

- כל חבר זכאי ל 18 ימי מחלה לשנת עבודה מלאה (יום וחצי לחודש עבודה מלא) עם אפשרות צבירה מקסימלית של עד 90 ימי מחלה. תשלום ימי מחלה מותנה בהמצאת אישור רופא. יום המחלה הראשון הוא ללא תשלום, בימים השני והשלישי תשלום של 37.5%, ומהיום הרביעי ואילך תשלום של 75%.
- חבר יכול לנצל עד 6 ימים בשנה מתוך ימי המחלה שלו למחלת ילד או מחלת הורה באישור רופא. חבר החולה במחלה ממושכת, יוכל לנצל את כל ימי המחלה שצבר עד לתקרה של 90 יום על פי חישוב השכר לימי מחלה, באישור רופא.

1. ד. ימי היעדרות נוספים על חשבון הענף:

- ימי אבלות – 7 ימי אבל לקרבה מדרגה ראשונה.

1. ה. שירות מילואים:

- יום מילואים ירשם כיום עבודה מלא וישולם על ידי הקהילה (על בסיס טופס השחרור שיוגש להנה"ח).

1.1. חופשת לידה:

- אורך חופשת הלידה יהיה 14 שבועות. ימים אלו ניתנים לילודת או לבן זוגה.
- חברה שילדה יותר מתינוק אחד באותה לידה זכאית להאריך את חופשת הלידה בחודש.
- חברה/ שאימצה/ תינוק זכאי/ת לחופשת אימוץ לפי אותם הכללים החלים על יולדת.
- הארכת חופשת לידה מעבר לתקופה האמורה בסעיפים שלמעלה, תהיה על חשבון ימי החופשה של אותה יולדת.
- במקרה של אשפוז האם ו/או התינוק לאחר הלידה, תתאריך חופשת הלידה עד ל-16 שבועות.
- חברה במשרה מלאה, זכאית מתום חופשת הלידה, להעדר שעה ביום עד גיל 7 חודשים ללא ניכוי משכרה.

2. הפרשות סוציאליות ביטוח לאומי ופנסיה

2. א. פנסיה:

כללי:

- ההפרשות לביטוח פנסיוני הינם באחריותו האישית של כל חבר קיבוץ (כולל חברים בעצמאות כלכלית וחברים במסלול של עצמאות כלכלית).
- בהתאם להחלטות הקיבוץ ותקנון קרן הפנסיה, חייב כל חבר למצות את יכולת עבודתו עד צאתו לפנסיה בכדי לקבל פנסיה מלאה.
- (תקנון קרן נאמנות לפנסיה 2007, פרק ז' פנסיה – קצבה, סעיף ג').
- לכל חבר העובד בקיבוץ תהיה הפרשה לפנסיה, עפ"י גובה הכנסתו.
- בהתאם להחלטות הקיבוץ, הפנסיה של החברים שנצברה עד ליום הקובע 31.12.04, מנוהלת על ידי נאמנים בקרן נאמנות מחוץ למוסדות הקיבוץ.

2. ב. תשלום לביטוח לאומי:

- חבר העובד בקיבוץ ואינו מגיע לשכר מינימום או יזם שמקבל פחות משכר מינימום או חבר שאינו עובד, חייב בתשלום לביטוח לאומי בסך של 10% משכר המינימום (בשנת 2010 שכר המינימום הינו: 3850 ש"ח).
- באחריות החבר לוודא תשלום לביטוח לאומי אם ע"י הקיבוץ או באופן עצמאי.
- חבר ללא הכנסה יוכל לשלם ישירות לביטוח לאומי, ויהיה פטור מתשלום המינימום עליו הוחלט, וזאת בכפוף להצגת אישורי התשלום המתאימים.

2. ג. תשלום לאובדן כושר עבודה

- הן החברים העובדים בקיבוץ והן החברים העובדים בחוץ, צריכים לוודא שהם מבוטחים ב - 75% משכרם באובדן כושר עבודה.
- חברים שמבוטחים בפחות מ- 75% מהשכר לאובדן כושר עבודה, חייבים להשלים ל - 75% את הביטוח לאובדן כושר עבודה.
- השלמה לתוא"ם מותנה בתשלום המתאים ל - 75% לביטוח אובדן כושר עבודה.

2. ד. דמי הבראה

- לחברים העובדים בקיבוץ יינתנו דמי הבראה בהתאם לאחוז המשרה, ובהתאם לוותק הנצבר בעבודה החל משנת 2002. לעניין מספר ימי הבראה ותעריפם יחולו ההסדרים החלים לגבי עובדים שכירים של הקיבוץ.

3. תקופת אי עבודה

- הופסקה עבודתו של חבר, יהיה החבר זכאי לתשלום דמי אבטלה פנימיים לאחר תקופת אכשרה של 12 חודשים, לתקופה שאינו עובד, כדלקמן:
 - א. תקופת הזכאות תהיה לכל היותר עבור 6 חודשים.
 - ב. התשלום החודשי יהיה בהתאם לפירוט הבא:
 - עד לשכר 4,000 ₪, יקבל החבר 80 אחוז.
 - על חלק השכר שמעל 4000 ש"ח ועד 7000 ₪, יקבל החבר 50 אחוז.
 - על חלק השכר העולה על 7000 ₪, יקבל החבר 30 אחוז.
 - סך התשלום לא יעלה על 8000 ש"ח לחודש.
- הפסיק החבר ביזמתו את עבודתו בקבוץ תהיה תקופת הזכאות שלשה חודשים.
- ג. קבלת דמי אבטלה פנימיים, מותנית בהיענות החבר להצעות עבודה המותאמות לכישוריו.

4. קבלת חבר לעבודה

- בכל מקום עבודה בקיבוץ תינתן עדיפות לעבודת חברים, ובתנאי שתקיים התאמה בין כישורי החבר לבין דרישות התפקיד.
- קבלת עובד שכיר תהיה באחריות מנהל המגזר בתיאום עם משאבי אנוש ולאחר שוידאו כי נעשה חיפוש וניתנה הזדמנות נאותה לחברי הקיבוץ.
- מנהלי הענפים יידעו את משאבי אנוש על כל משרת חבר או שכיר שעומדת להתפנות ועל כל משרה חדשה נוספת.
- משאבי אנוש יבדקו במאגר החברים ויפנו את המתאימים למנהל הענף ו/או את מנהל הענף למתאימים.
- לכל משרה תפורסם מודעת דרושים בלוחות המודעות.
- מיונים ומבחני התאמה לתפקיד, יערכו בהתאם לצורך.
- במידה ולאחר כשבוע מיום פרסום המודעות לא ימצאו מועמדים מתאימים מתוך הקיבוץ, יהיה הענף רשאי לאייש את המשרה על ידי מועמד שכיר, בתאום עם מנהל המגזר ומשאבי אנוש.
- לכל חבר שיתקבל למקום עבודה חדש תוגדר תקופת ניסיון בה יבדקו העובד ומנהל הענף את התאמתו לתפקיד.

5. הפסקת עבודת חבר

- מנהל הענף יעדכן בע"פ ובכתב את משאבי אנוש בכל בעיה עם חבר, שעלולה להביא לסיום עבודתו של החבר בענף.
- מנהל הענף ישוחח עם החבר במטרה לפתור את הבעיה. בשיחה תוצג הבעיה בפני החבר ובמידת האפשר תבנה תוכנית ומסגרת זמן לפתרון הבעיה בסיוע משאבי אנוש. באחריות מנהל הענף רישום פרוטוקול והעברתו לחבר ועותק למשאבי אנוש.

- במידה והבעיה לא נפתרה, רשאי מנהל הענף, בשיתוף מנהל המגזר ומשאבי אנוש, להפסיק את עבודת החבר.
- טרם ההחלטה על הפסקת עבודת החבר בענף יקיים מנהל הענף שיחה עם החבר בה יודיע לו כי הוא שוקל לסיים עבודתו בענף ויאפשר לחבר להגיב ולטעון את טענותיו בעניין. באחריות מנהל הענף רישום פרוטוקול והעברתו לחבר ועותק למשאבי אנוש. לאחר השיחה תתקבל החלטה סופית ותימסר לחבר ולמשאבי אנוש.
- הודעה על סיום עבודת החבר בענף תינתן מראש, הן ע"י מנהל הענף והן ע"י חבר המחליט לסיים עבודתו בענף, יומיים לכל חודש עבודה ועד שלושים יום.

6. תמחור המשרות

- תמחור משרות החברים העובדים בקיבוץ מבוטא בתמחור בסיס ברוטו, שעת, חודשי או גלובלי לפי אופי המשרה.
- שכר המינימום בקיבוץ יהיה שכר המינימום במשק הישראלי למשרה מלאה: 20.70 ₪ לשעה, 3,850 ₪ לחודש (נכון לינואר 2010).
- תמחור משרה פרטני לחברים העובדים בקיבוץ, יקבע על ידי מנהל המגזר בשיתוף עם מנהל/ת הענף, מנהל/ת מש"א או יועץ שכר בהתאם לצורך.
- תמחור משרות של בעלי תפקידים – יו"ר קיבוץ, מנהל/ת הקהילה, יו"ר המועצה והמנהל/ת העסקי, יקבעו על ידי צוות מקצועי בהתאם להחלטות הקיבוץ.

7. נהלים וניכויים ע"פ החלטות הקיבוץ

7. א. מס משתנה לחברים

- כל החברים בקיבוץ, למעט חברים בעצמאות כלכלית (חברים חדשים) בין אם עובדים ובין אם לא עובדים, משלמים מס קהילה משתנה לקיבוץ כפי שהוחלט בקלפי (קיץ 2009) ומאושר מידי שנה במועצה, במסגרת תוכנית הקהילה.
- לחבר שהתשלום בעבור עבודתו נעשה כנגד חשבונית יופחת מהסכום הפרשות סוציאליות על מנת לבצע התאמה לשכר ברוטו לחישוב מס משתנה.
- לחבר העובד בחוץ בתלוש שכר או לחבר העובד בקיבוץ יחושב המס המשתנה לפי שכר הברוטו בתלוש.

7. ב. אחזקת רכב

- לחברים המחזיקים רכב על חשבון הענף יתווסף בדף הגמול החודשי מרכיב שווי רכב.
- החזר מס משתנה בגין הוצאות רכב מבוטל משנת 2010.

8. מיוחדים

- חברים העובדים בחשבונית, יזמים ועובדי פריגת שמהם נלקחות עלויות סוציאליות המכסות רק מחלה ופנסיה, יהיו זכאים לתשלום עבור ימי מחלה ופנסיה בלבד.
- במקרה וחברים שעובדים בחשבונית, יזמים ועובדי פריגת הפסיקו לעבוד, הם יהיו זכאים לתשלום עבור תקופת אי עבודה (ראה סעיף 3).

9. השגות ובירורים

- צוות מיוחד הכולל את מנהל/ת מש"א, חשב/ת שכר, חשב/ת ומנהל/ת הקהילה, ידון ויחליט במקרים חריגים.