



רינת פיין רז - חברת אבני דרך  
rinat@avneyderech.com

# העסקת עובדים ברפת כללים מומלצים

השינויים הרבים שעוברים על המשאב האנושי בענף החלב, מחייבים את כולנו להיות ערים לאופן ולתאני העסקת העובדים ברפת. רוב העובדים מקבלים תלוש שכר ויש חשיבות רבה בהיכרות עם חוקי העבודה וכללי העסקת העובדים, כדי למות המאפיינות את הרפת. רינת פיין רז, חברת עין חרוד איחוד, מביאה את ההמלצות לאופן העסקת עובדים ברפת - לקרוא וגם ליישם!

## תנאי העסקה - נקודות לבחינה ולהחלטה

1. צורת העבודה: עובד שעתי - חודשי - גלובלי

1.1. עובד שעתי: רושם שעות עבודה בפועל. תשלום לפי מחיר לשעת עבודה X סה"כ שעות עבודה בפועל בחודש. ז"א שכר שונה בכל חודש.

מתאים לעובד זמני, עובד בעבודות כלליות, עובד שניתן לפקח על שעות העבודה שלו ולהגבילן.

1.2. עובד חודשי: רושם שעות עבודה בפועל. תשלום לפי מחיר לשעת עבודה X 186 (ממוצע שעות עבודה חודשיות למשרה מלאה). תשלום על שעות נוספות - לפי החוק. 2 ראשונות 125% מעבר לזה 150% משכר הבסיס.

מתאים לעובד קבוע, שניתן לפקח על שעות העבודה שלו ולהגבילן ושאינן צפי להרבה שעות נוספות.

1.3. עובד גלובלי: רושם שעות עבודה בפועל (בעקבות התיקון לחוק הגנת השכר).

עקרונית לא חל עליו "חוק שעות עבודה ומנוחה". תשלום לפי שכר חודשי כולל.

בעקבות השינוי בחוק, יש להגדיר מה שכר הבסיס ומה השכר בגין ש"נ. ולוודא הלימה בין התשלום על ש"נ גלובליות, לבין ביצוע השעות בפועל. מומלץ להגדיר את תשלום הש"נ לפי מקסימום השעות המותרות בחוק - 60. (כ-40% משכר הבסיס).

מתאים לעובד בדרגות ניהול בכירות (מנהל רפת ומנהלי תחומים). עובד שההנחה היא, כי קשה לפקח על שעות העבודה שלו וכי יש צפי שיבצע הרבה ש"נ וששכרו גבוה יחסית, לשכר המינימום.

היה מקובל מאוד, גם ברמות שכר נמוכות. בעקבות התיקון לחוק, יש להמעיט בהגדרה זו

## 2. הגדרות

א. תקן שבוע עבודה מלא: 43 שעות שבועיות.

ב. תקן יום עבודה מלא:

6 ימי עבודה, שעות נוספות משולמות מעל 8 שעות נטו ביום.

5 ימי עבודה, שעות נוספות משולמות מעל 9 שעות נטו ביום.

יום שישי וערב חג לא יותר מ-7 שעות נטו.

ג. הגבלת ש"נ (שעות נוספות): 4 ש"נ יומיות, או 15 ש"נ שבועיות, או 60 ש"נ חודשיות.

ד. בין יום עבודה אחד לשני צריכה להיות הפסקה של 8 שעות לפחות; אם אין הפסקה כזו, שעות העבודה נחשבות לרצופות, כלומר לשעות נוספות.



בחגיגות הרפת משתתפים כל בני הקהילה - מעלה גלבוע

## שכר

חייב להיות לפחות שכר מינימום (ראה צו הרחבה – למטה).

בכל מקרה מומלץ לסכם עם העובד שכר ברוטו בלבד!!!

שכר נטו הינו פונקציה של נתונים אישיים של כל עובד - סיכום על נטו גורר אי הבנות ותסכולים.

## 3. רישום עבודה

3.1. בהתאם לתיקון החוק להגנת השכר (2.09) המעביד מחויב לנהל לעובד פנקס נוכחות מפורט. נטל ההוכחה על ביצוע ש"ג, במקרה של תביעת העובד חל על המעביד.

3.2. מומלץ לנהל את רישום העבודה בשעות נוכחות אלקטרוני. בסוף החודש העובד והמעביד יחתמו על טופס הנוכחות.

3.3. ניתן לנהל רישום ידני. כאן ע"פ החוק, נדרשת חתימה של עובד ומעביד בכל יום, ניתן להסתפק בסוף חודש, בעיקר אם מנהל הפנקס הוא העובד עצמו.

## 4. תנאים סוציאליים

4.1. תנאים בהתאם לחוק: (ראה גם צו הרחבה)

● **חופשה:** הזכאות היא פונקציה של ותק. מתן לפחות לפי החוק, ניתן לסכם על יותר, למשל עובד חדש אצלכם אך ותיק בענף.

● **מחלה:** בהתאם לחוק – סה"כ 18 ימים בשנה. תשלום על ימים מול אישור מחלה ובהתאם לחוק לפחות (שכר חלקי – 75%), או שכר מלא – בהתאם לנהוג בארגון. (לא מומלץ תשלום מלא, עלול "לעודד" עובדים להיות חולים).

● **דמי הבראה:** הזכאות היא פונקציה של ותק. תשלום לפחות לפי החוק, ניתן לסכם על יותר. למשל, עובד חדש אצלכם אך ותיק בענף. מומלץ לחלק את התשלום לפעם, או לפעמיים בשנה, לא יותר.

● **נסיעות:** ע"פ חוק – מעביד מחויב לשלם לעובד על הוצאות הגעתו לעבודה. התשלום נקבע לפי עלות נסיעה באוטובוס (לפי כרטיסייה) ומוגבל בסכום – נכון להיום 22 ₪ ליום עבודה (מתעדכן מעת לעת), ניתן לשלם יותר.



טיפוח מתמיד של רוח הצוות – רפת גלעד

בתשלום לפי ק"מ נהוג לשלם סביב 1.5-1 ₪ ברוטו לק"מ (בתלוש). מומלץ לשלם רק על ימי עבודה בפועל ולא לקבוע סכום החזר נסיעות חודשי.

4.2. תנאים שאינם מתחייבים מהחוק ומהווים חלק מדין השכר של העובד:

● **רכב צמוד מטעם הענף:** כשהמעביד מעמיד רכב לרשות העובד, לצורך הגעה לעבודה ולשימושו הפרטי של העובד, זו "טובת הנאה" וע"פ חוק העובד חייב לשלם מס הכנסה בגין הטבה זו. גובה ההטבה מתעדכן, מעת לעת, ונקבע לפי דרגת הרכב הרשומה ברישיון הרכב.

גם אם הוגדר לעובד כי אינו יכול לעשות ברכב שימוש פרטי, או השימוש מוגבל, עדיין הרכב נחשב לרכב צמוד וחייב במס.

במקרים חריגים מומלץ להתייעץ עם רו"ח.

● **רכב שעלות השווי לא מגולמת בשכר וחלה על העובד:** במקרה זה המעביד נושא בכל עלויות הרכב השוטפות והקבועות.

העובד נושא בעלות השווי למס. משמעות עלות זו היא "כאילו" הוסיפו לשכר הברוטו של העובד את סכום השווי והעובד משלם מס הכנסה על סכום גבוה יותר. משמעו – הנטו נמוך יותר, מאשר ללא שווי.

● **מומלץ לשקול את העלויות של מתן רכב צמוד לעובד מול החזק ק"מ.** מומלץ שקילת מתן רכב למנהלי תחומים (אחזקה, הזנה, בריאות) בלבד ולא לעובדים זוטרים. העלויות יקרות בד"כ וזו הטבה משמעותית.

● **רכב שעלות השווי מגולמת בשכר וחלה על מעביד:** במקרה זה המעביד נושא בכל עלויות הרכב, השוטפות והקבועות, ובעלות השווי למס. המשמעות היא כי בכל חודש בהתאם לשכר הברוטו של העובד, עלות השווי משתנה (ככל שהשכר עולה גם העלות עולה) וכי המעביד נושא בעלות מס ההכנסה שהעובד מחויב לשלם בגין ההטבה.

● **מומלץ להימנע, ככל האפשר, מגילום שווי רכב לעובד.** העלויות גבוהות מאוד ומדרגות השווי נמצאות בעלייה מתמדת. תנאי עבודה זה מתאים למנהלים בכירים.

● **טלפון נייד**

● **מטעם הענף:** נחשב להטבה לעובד, חייב בשווי מס – בהתאם לחוקים. ניתן להגביל בשיחות ולקבוע שמעל סכום מסוים העובד יחויב.

● **פרטי של העובד:** ניתן לסכם על סכום החזר חודשי בתלוש. ● **שי לחג:** בהתאם למה שנהוג בארגון (אם נותנים, יש לחייב בשווי).

● **ארוחות:** אין חובה לספק מזון. יש חובה לתת הפסקה – ביום עבודה של מעל 6 שעות. (לא חובה לשלם עליה – ראה גם צו הרחבה). במידה ומספקים מזון, או ארוחה, יש לחייב העובד בשווי בתלוש – בהתאם לעלות המזון, או הארוחה.

● **קדן השתלמות:** תכנית חיסכון ארוכת טווח, שבה המעביד מפריש עד 7.5% משכר הברוטו של העובד (נכלל בעלות המעביד) והעובד מפריש 2.5% מהברוטו (מוריד את הנטו

של לפחות: 5% עובד + 5% מעביד + 8.33% מהשכר לפיצויי פיטורין. נראה כי כך, לא פותחים קרן לעובדים זמניים ומאידך מקנים לעובד את זכויותיו. למדקדקים, ניתן להתחיל בהפרשות נמוכות יותר, בהתאם להסכם הקיבוצי ולאחר שנה להעלות את שיעור ההפרשות.

## 7. פיצויי פיטורין

7.1. ע"פ חוק, כל עובד, לאחר שנת עבודה, אם פוטר, זכאי לפיצויי פיטורין. דרך חישוב התשלום הינה שכר אחרון כפול שנות עבודה. אם העובד התפטר הוא אינו זכאי לתשלום.  
7.2. לעובדים בעלי קרן פנסיה, בד"כ מועבר בכל חודש סכום של 8.33% מהברוטו לקרן לפיצויים. עובדים ללא קרן, הזכאים, התשלום יהיה מה"שוטף" בענף, או קרן כללית בארגון.  
7.3. סעיף 14: משמעו כי בכל מקרה העובד זכאי לכספי הפיצויים (הנמצאים בקרן), ללא קשר לסיבת סיום עבודתו. (למעט הסתייגויות שונות).  
\*יתרון לעובד: גם אם התפטר זכאי לקבל את הסכום שנצבר (8.33% מהברוטו על כל חודש עבודה).  
\*יתרון למעביד: "חוסך" את עלות ההשלמה לפיצויים. מתמטית יש פער בין הסכום הנצבר בקופה, לסכום שצריך היה לשלם ללא סעיף 14 היות ובקופה ההפרשות הן אחוז מהשכר, בכל חודש והחישוב הוא שכר אחרון (שבד"כ גבוהה מהשכר ההתחלתי) כפול שנות עבודה.

מומלץ לשקול החתמה על סעיף 14 לעובדים לטווח ארוך, שסביר ששכרם בסיום העבודה יהיה גבוה משמעותית מהשכר ההתחלתי. כמו כן, "עושה שקט" ביחסים בין העובד למעביד ומנטרל את החשש של העובד, שלא יקבל את סכום הפיצויים. ניתן להחיל גם על עובדים קיימים.

## 8. חוזה עבודה

החוק מחייב לספק לכל עובד הודעה המכילה פרטים מרכזיים בתנאי העסקתו – טופס הודעה לעובד. לעובדים זמניים ניתן להסתפק בטופס זה. עובדים קבועים רצוי להחתים על חוזה עבודה (המתייחס לכל הנקודות לעיל).

מומלץ לנסח חוזה סטנדרטי, לעובד בחקלאות, בעזרת עו"ד, ולהתאימו לעובד ספציפי.

בשינויים בתנאים במהלך תקופת העסקה (שכר, קרן השתלמות וכו') כדאי לציין בנספח לחוזה עבודה, שבו מתייחסים רק לסעיף המשתנה ומחתימים את העובד והמעביד. אין צורך להחתים על חוזה חדש בכל שינוי. חשוב לנהל תיוק מסודר לכל עובד של כל הסיכומים והעדכונים בתנאי העבודה.

## 9. עובדים זרים

עקרונית חלים עליהם חוקי המדינה. יש להתייעץ ולקבוע מדיניות העסקה.

כל האמור לעיל הינו המלצה בלבד. חשוב לקבל חוות דעת מעורך הדין העובד עם הארגון. ■

של העובד). כיום קיימות הטבות מס על הפרשות אלו (כל ממשלה מדברת על הורדת ההטבות). מומלץ לשקול לעובדים בכירים, לעובדים עם צפי לטווח ארוך, וכעידוד לעובדים טובים להישאר לטווח ארוך.

## 5. צו הרחבה בחקלאות

צו הרחבה הינו הסכם קיבוצי, שמחייב בדיוק כמו חוק. צו הרחבה בחקלאות הוא ארוך ומורכב וכולל תקנות שכמעט ולא ניתן, או הגיוני ליישם, כלשונן. עם זאת יש מספר נקודות שנהוג להתייחס אליהן.

מומלץ להתייעץ עם מנהל משאבי אנוש ועו"ד לגבי צו הרחבה. להלן הנקודות שלהן נהוג להתייחס:

5.1. תוספת וותק: תוספת וותק של כ-10 אג' לשעה לכל שנת עבודה מהשנייה ואילך,

עד כ-75 אג' לשעה (תוספת הוותק היא חלק מהשכר!).

5.2. תוספת כלכלה: של 4 ₪ ליום. שאינם חלק משכר הבסיס לסוציאליות. אם מספקים ארוחה, ניתן שלא לשלם תוספת זו.

5.3. תוספת משפחה: כ-75 אג' לשעה, לבעל משפחה (תלוי אם בן הזוג עובד).

5.4. מענק שנתי: לעובד יומי (שעתי): 4 ₪ ליום. לעובד חודשי (או גלובלי): חצי שכר חודשי.

מומלץ לקבוע את שכר העובד בשנה הראשונה, בלפחות, 1.40 ₪ מעל המינימום ושנה שנייה כ-2 ₪ מעל שכר המינימום ולציין בחוזה כי "השכר כולל בתוכו את התוספות השונות המנויות בצו הרחבה בענף החקלאות (להלן: "צו הרחבה") כגון תוספת משפחה, תוספת וותק, תוספת כלכלה והחלק היחסי של המענק השנתי".

### נקודות נוספות בצו

5.5. ביגוד: ע"פ צו הרחבה מגיע לעובד קבוע, אחת לשנה: 2 חולצות, 2 זוגות מכנסים, 2 זוגות נעלים. או דמי ביגוד – תשלום בשכר, לפי עלות הנ"ל במשכר לצרכן, או בחב' עמיר. ניתן לספק ביגוד, או לשלם לעובד סכומים בשכר. כדאי לבחור בשיטה המוודאת, כי אכן העובד מגיע לעבודה עם ביגוד והנעלה מתאימים.

5.6. הפחתת שעות עבודה בקיי: בחודשים יולי, אוגוסט וספטמבר, "יום העבודה" מתקצר בשעה והוא בן 7 שעות. (רלוונטי לצורך חישוב ש"נ).

## 6. פנסיה

6.1. הסכם קיבוצי להסכם פנסיוני מקיף: בינואר 08 הוחלל צו זה המחייב מעביד להפריש לעובד תכנית פנסיה. עד אז לא הייתה חובה. נכון ל-1.1.09 שיעורי ההפרשה הינם סה"כ 5% משכר הברוטו של העובד, כולל חלק העובד, מעביד ופיצויי פיטורין. עד לשנת 2013, שבה יעמוד שיעור ההפרשה על 15%. חובה זו חלה על כל עובד מיומו הראשון.

6.2. צו הרחבה חקלאות: ע"פ הצו יש להפריש לכל עובד פנסיה מהיום הראשון, בשיעורים המצוינים בצו.

מומלץ להתחיל להפריש לפנסיה לעובד לאחר שנת עבודה אחת, בשיעורים