עדכונים במס הכנסה

מכללת די.בי.איי. בע"מ

בן־הרויה דוד, רואה חשבון

B.A. מינהל עסקים

יועץ מס מוסמך

www.aroyacpa.co.il

מתוך יום עיון טסטמי 26.7.16

www.kariera.co.il

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

פס"ד שלמה סעד נ' פק"ש אשקלון

- קבלן כוח אדם המספק עובדים מסודן ואריתריאה. העובדים בעלי רישיון 2(א)(5) – רישיון שהייה זמני עד לגרוש.
- השומות – היטל, שווי דיור, שווי אירוח וטובות הנאה נוספות, ביטול נק. זיכוי.
- טענות המערער – מרכז החיים של המסתננים בישראל, המדינה לא הודיעה מראש כי מבקשי המקלט חייבים בהיטל, העובדים נכללים בהגדרת "תושב חו"ל זכאי" עקב הפסיקה ואי האכיפה .
- פס"ד – אין סיבה לא להטיל היטל על עובדים שנסתננו ולהטיל על עובדים חוקיים. בוטלו נק. הזיכוי כי המערער לא הצליח להוכיח קשרי משפחה ואין לראות מסתנן שהוטל עליו צו הרחקה כתושב. **למרות ההכרה שזכותם לעבוד הם לא עובדים חוקיים**.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

אישור טרומי – נקודה גם ללומדי מקצוע

- המטרה – השוואת נקודת זיכוי שניתנת לסטודנטים המסיימים תואר ראשון לאלה המסיימים לימודי מקצוע ב-1700 שעות אקדמאיות.
- המדינה רואה את תרומת מסיימי לימודי המקצוע לא פחות ממסיימי תואר ראשון.
- עבר לוועדת הכספים לחקיקה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

מס הכנסה שלילי="מענק עבודה"

זכאי כל שכיר/עצמאי בעל הכנסה ב-2015 ועמד בכל התנאים:

1. גיל 23 ומעלה ויש לו/לה ילדים, או 55 ומעלה ללא ילדים.
2. בכל השנה לא הייתה בבעלות המבקש או בבעלות בן/בת הזוג, ילדים התלויים כלכלית, ביחד או לחוד, זכות במקרקעין (חנות, דירה, מגרש וכד', למעט דירת מגורים יחידה) בישראל או מחוצה לה.
3. אם מתקיים אחד משני התנאים:

למבקש שיש ילד אחד או שניים, או שגילו 55 ומעלה ללא ילדים

א. גובה ההכנסה בחלוקה לחודשי עבודה בפועל בשנת 2015-בין 2060-6141 ₪.

למבקש שיש לו שלושה ילדים או יותר

ב. גובה ההכנסה בחלוקה לחודשי עבודה בפועל בשנת 2015 -בין 2060-6750 ₪.

4. הכנסת בן/בת הזוג אינה עולה על כ-9500 ₪ לחודש – מנגנון הפחתה.

הערה: מומלץ לבדוק בסימולטור באתר רשות המיסים לפני ההגשה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

סכום המענק דוגמאות

תובע שיש לו עד 2 ילדים או שמלאו לו 55 שנים (גם ללא ילדים)

ההכנסה החודשית הממוצעת	אישה/גבר חד הורי עם ילד 1 או 2 והכלכלה עליו/עליה	נשוי שיש לו ילד 1 או 2 או גבר/אישה ללא ילדים שמלאו לו/לה 55 שנים
0-2059	0	0
2060	120	80
2500	226	151
3000	347	231
3590-4790	495	330
5000	423	282
5500	250	167
6141	30	20
6142 ומעלה	0	0

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תובע שיש לו 3 ילדים ויותר

ההכנסה החודשית הממוצעת	אישה/גבר חד הורי עם ילד 1 או 2 והכלכלה עליו/עליה	נשוי שיש לו ילד 1 או 2 או גבר/אישה ללא ילדים שמלאו לו/לה 55 שנים
0-2059	0	0
2060	180	120
2500	335	223
3000	511	341
3590-4790	720	480
5000	646	431
5500	470	313
6750	30	20
6751 ומעלה	0	0

הגדרות לעניין "מענק עבודה"

"עובד" – תושב ישראל שמלאו לו 23 ושהייתה לו הכנסת עבודה למעט:

א. העובד קיבל הכנסת עבודה מקרובו (קרובו=בן זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן זוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה)

ב. העובד קיבל הכנסת עבודה מחבר בני אדם שהיחיד או קרובו הם בעלי שליטה בו. (מחזיק 10% בחברה)

"ילד" – מי שטרם מלאו לו 19 שנים במהלך שנת המס נשוא התביעה.

(לדוגמא: בגין 2014 נדרש שעד 31.12.15 טרם מלאו לילד 19)

"הפחתת מענק" תתבצע באם יהיו לתובע "הכנסות נוספות" – קצבה לפי 2(5), למעט קצבת נכות, א.כ.ע. או מוות בן/בת זוג. גמלת נפגעי עבודה או נפגעי תאונות מהמל"ל.

"חודשי עבודה בפועל" כוללים חופשה, מחלה, דמי לידה ושמירת הריון למעט אבטלה.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

המשך לעניין "מענק עבודה"

מענק מוגדל בשיעור 150% יינתן לאחד מאלה:

- עובדת/עצמאית שהיא אם לילד אחד או יותר.
- עובד/עצמאי שהוא אב במשפחה חד הורית לילד אחד או יותר שילדיו נמצאים אצלו וכלכלתם עליו.

2 אופציות להגשת התביעה:

- טופס מקוון – רק למי שהגיש ב-2 שנות מס קודמות באמצעות הדואר/פק"ש/שדור באינטרנט.
- בדואר – להצטייד בת.ז.+המחאה מבוטלת או אשור בנק+ מס' מעסיקים ותקופת עצמאי. חלק אחד עם מס' תביעה למעקב.
- לבדיקת מצב התביעה - *4954 או 1-222-4954 או 02-5656400

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

המשך לעניין "מענק עבודה" – הוספת סעיף 26ב.(מ-2017)

מענק להורה יחיד (חי בנפרד ואין ידוע/ה בציבור)שיש לו ילד אחד או שניים:

- **בין 1270-3590 ₪ 80+ 10.8% מההכנסה הממוצעת העולה על 1270 ₪ *1.5**

  דוגמא ל-2000 ₪ – 80+(730*10.8%)*150%= 239 ₪ * חודשי העבודה.

- **בין 3590-6740 – 330*150%= 495*מס' חודשי עבודה.**

- **בין 6740-9450 – 330-11.6% מהחלק העולה על 6740 והכל כפול 150%**

  דוגמא ל-8000 ₪ – 330-(1260*11.6%)*150%=276 ₪ *חודשי העבודה.

מענק להורה יחיד (חי בנפרד ואין ידוע/ה בציבור)שיש לו 3 ילדים לפחות:

- **בין 1270-3590 ₪ 120+ 15.5% מההכנסה הממוצעת העולה על 1270 ₪ *1.5**

  דוגמא ל-2000 ₪ - 120+(730*15.5%)*150%= 350 ₪ * חודשי העבודה.

- **בין 3590-7530 – 480*150%= 720*מס' חודשי עבודה.**

- **בין 7530-11500 – 480-11.6% מהחלק העולה על 7530 והכל כפול 150%**

  דוגמא ל-8000 ₪ – 480-(470-11.6%)*150%=638 ₪ *חודשי העבודה.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

ט"ו שבט, תשע"ו
25 ינואר, 2016
MASOD1-8-1368-16

אל
פקידי השומה
המייצגים והמעבידים

הנדון: שימוש במערכת למדידת שווי שימוש ברכב/ הוצאות רכב

ביום 23/10/2011, פורסמה הנחייתנו שמספרה 827011, אשר קבעה באופן חד משמעי כי עמדתה של רשות המיסים בעניין שבנדון הינה כדלקמן:

1. הדרך לקביעת שווי השימוש ברכב הינה אך ורק עפ"י תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), התשמ"ז- 1987.
2. הדרך לחישוב הוצאות הרכב המותרות בניכוי הינה אך ורק עפ"י תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ח- 1995.

במו כן, הונחו פקידי השומה להודיע בכתב את עמדתנו האמורה לכל מי שפונה בהודעה על שימוש ביומן רכב ממוחשב לחישוב שווי השימוש ברכב/ הוצאות הרכב המותרות בניכוי.

יחד עם זאת, עדיין מתקבלים דיווחים על מספר חברות אשר ממשיכות לשווק את התוכנות של יומן רכב ממוחשב לחברות ו/או ועדי עובדים שונים.

יובהר כי השימוש בתוכנות אלו לחישוב שווי השימוש ברכב/ הוצאות הרכב המותרות אינו תואם את הוראות החוק המפורטות לעיל. תיקים אשר קיים בהם שימוש בתוכנות כאמור יטופלו במסגרת היקורת ניכויים.

בברכה

מירי סביון

יתרונות מערכת איכון לרכב

- המערכת מבוססת על טכנולוגיית GPS , סלולר ותוכנה.
- המערכת משלבת בזמן אמת זיהוי הרכב, מועד תחילת הנסיעה, זמן הנסיעה, מהירות הנסיעה, מרחק הנסיעה **ומטרת הנסיעה**.
- מטרת הנסיעה מוזנת ידנית ע"י הנהג אך מבוקרת ע"י המערכת בדו"ח חריגים. ברירת המחדל-נסיעה פרטית.
- כל הנתונים מוזנים בזמן אמת לשרתי התוכנה ונשמרים 10 שנים.
- הזנת נתוני לקוחות ספקים מאפשרת סינכרון ל"נסיעה עסקית"
- המערכת מזהה נסיעות חריגות כגון: זמני נסיעה לא סבירים, יעדים לא מוגדרים וכד'.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

נושאים לנספח רכב צמוד

- מסירת הרכב בתנאי : הצגת רשיון נהיגה, חתם על נספח רכב, חתם על אישור קבלת הרכב לאחר שקרא והבין את הנהלים.
- מי רשאי לנהוג ברכב ומגבלות שעות או ק"מ.
- ביטוח: מהם הכיסויים, גיל הנהגים, אחריות הנהג מול חברת הביטוח, השתתפות עצמית וכד'.
- כללי זהירות ומניעת עבירות תנועה והסנקציות.
- אי כניסה לכבישי אגרה ואחרים.
- דווח על תקלות ברכב ונוהל מסירת הרכב למוסכים.
- הוראות להתנהגות בזמן תאונת דרכים.
- הוראות בדבר אפשרות המעסיק להשבת הרכב לזמן מוקצב /צמיתות.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

טופס 161

ה. הגעת העובד לגיל פרישה[9]

1 ☐ העובד הגיע ל"גיל פרישה" לפי חוק "גיל פרישה"[10]

2 ☐ נקבעה לעובד דרגת נכות יציבה של 75% לפחות[11]

3 ☐ העובד לא הגיע ל"גיל פרישה"[12]

ו. משכורת חודשית[13] אחרונה לפני הפרישה[14]

יש להתחיל למלא מימין.

"שכר עבודה" לעניין תקנות פיצויי פיטורין

ז. תקופות עבודה לא רציפות / שינויים בשיעורי משרה/הפחתות שכר[15]

תאריך התחלה			תאריך סיום			שיעור המשרה	משכורת אחרונה לתקופה[16]
שנה	חודש	יום	שנה	חודש	יום	ב - %	

תאריך התחלה			תאריך סיום			שיעור המשרה	משכורת אחרונה לתקופה[16]
שנה	חודש	יום	שנה	חודש	יום	ב - %	

ח. פירוט תשלומים בגין פרישה וסכומים/זכויות[17] שנצברו לעובד בגין תקופת העבודה

1	שם המשלם[18]	מספר תיק ניכויים[19] 9	קוד סוג המשלם[20]	קוד סוג התשלום[21]	התקופה בגינה שולם התשלום או נצברה הזכות[22] תאריך התחלה / תאריך סיום
		הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה[23]	תאריך התשלום[24]	מספר חשבון/פוליסה[25]	צבירה נוספת[26]
2	שם המשלם[18]	מספר תיק ניכויים[19] 9	קוד סוג המשלם[20]	קוד סוג התשלום[21]	התקופה בגינה שולם התשלום[22] או נצברה הזכות תאריך התחלה / תאריך סיום
		הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה[23]	תאריך התשלום[24]	מספר חשבון/פוליסה[25]	צבירה נוספת[26]
3	שם המשלם[18]	מספר תיק ניכויים[19] 9	קוד סוג המשלם[20]	קוד סוג התשלום[21]	התקופה בגינה שולם התשלום[22] או נצברה הזכות תאריך התחלה / תאריך סיום
		הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה[23]	תאריך התשלום[24]	מספר חשבון/פוליסה[25]	צבירה נוספת[26]

יא. חישוב סכום המענק הפטור/החייב וניכוי מס במקור[27]

המעביד רשאי לחשב בעצמו את סכום המענק הפטור ולקבוע את סכומי הניכוי במקור רק בהתאם לתנאים שנקבעו ע"י המנהל[27]

1. סכום המשכורת הקובעת לפטור[28]
2. סה"כ מענק המשולם בעת הפרישה[29]
3. סכום המענק הפטור ממס על פי סעיף 9(7א) לפקודה[30]
4. סכום המענק החייב במס
5. מסכום המענק החייב במס ניכיתי מס בשיעור ____% בסך
   שהועבר לפקיד השומה בתאריך
6. הודעתי לקופה _____
   כי עליה לנכות מס בשיעור ____% בסך
7. הודעתי לקופה _____ כי העובד ביקש
   לייעד מכספי המענק לתשלום קצבה בעתיד (רצף קיצבה)[31] סך של

עיין הסבר

חוזר מ"ה בנושא טופס 161 161א'

<u>להלן הכללים</u>:
המעביד יחשב בעצמו את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם למשלמים אחרים בהתקיים התנאים הבאים (במצטבר):

1. העובד מילא את טופס 161א' במלואו – כולל חתימה על ההצהרה (במענק עקב פטירה, ימלאו השאירים טופס 161ב').
2. העובד הצהיר בטופס כי לא היו לו פרישות נוספות ממעבידים אחרים, בתקופת עבודתו אצל המעביד.
3. אחד או יותר מהתנאים הבאים:
   א. על פי חישובי המעביד, סכום כל המענקים שיקבל העובד, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה.
   ב. המענק משולם על ידי המעביד ו/או על ידי משלם אחד נוסף מלבדו.
   ג. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים מנכים מס בשיעור המירבי על-פי הפקודה.
   ד. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים הם קופות לקיצבה (כולל קרנות פנסיה), והעובד בחר ברצף קיצבה על מלוא הסכומים הצבורים לרשותו בקופות אלו.

<u>בהתקיים התנאים הנ"ל המעסיק חייב לערוך את חישוב המס בעצמו ולהקל על העובד הפורש.</u>

הנחיות למעביד למילוי 161א.

4. <u>טופס 161א'</u>

לשם חישוב הפטור לעובד הפורש, על העובד למלא טופס 161א' ולהשאירו בידי המעביד.

בהעדר הטופס, כאמור לעיל,המעביד אינו רשאי לחשב את הפטור לעובד.

למען הסר ספק הטופס ימולא על ידי העובד ויוגש למעביד או לפקיד השומה.

קופת הגמל תקבל את אישור המעביד או אישור פקיד השומה, באשר לסכום הפטור לו זכאי העובד ושיעור המס שיש לנכות במקור מהמענקים המשולמים על ידי הקופה.

קופת הגמל אינה נזקקת לטופס 161א' על מנת לבצע את הנחיות המעביד או פקיד השומה.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

טופס 161א'

ב. תשלומים וזכויות בשל עבודות נוספות[3]

1. ❑ בתקופת עבודתי אצל המעביד, לא עבדתי בעבודה נוספת, או עבדתי בעבודה נוספת אולם לא קיבלתי עבורה תשלומי מענקים, תגמולים או קיצבאות ולא צברתי זכויות לתשלומים מהסוג האמור.

אם סימנת √ במשבצת 1 עבור ישר לחלק ג'.

2. ❑ בתקופת עבודתי אצל המעביד עבדתי בעבודה נוספת ושולמו לי, משולמים לי או נצברו עבורי הסכומים והזכויות כמפורט להלן:

1	שם המעביד הנוסף	מספר תיק ניכויים[2] 9	תאריך הפרישה[4] / /	משכורת אחרונה[5]	שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7] 9					
	קוד סוג המשלם[8]	קוד סוג התשלום[9]	סכום ששולם או נצבר[10]	סכום מענק פטור ששולם[11]	תאריך התשלום[12]	תקופת העבודה עבורה שולם הסכום או נצברה הזכות[13] מ - / / עד / /		תאריך הגשת הבקשה לרצף פיצויים/קיצבה[14] / /	תאריך אישור הבקשה[14] / /		
2	שם המעביד הנוסף	מספר תיק ניכויים[2] 9	תאריך הפרישה[4] / /	משכורת אחרונה[5]	שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7] 9					
	קוד סוג המשלם[8]	קוד סוג התשלום[9]	סכום ששולם או נצבר[10]	סכום מענק פטור ששולם[11]	תאריך התשלום[12] / /	תקופת העבודה עבורה שולם הסכום או נצברה הזכות[13] מ - / / עד / /		תאריך הגשת הבקשה לרצף פיצויים/קיצבה[14] / /	תאריך אישור הבקשה[14] / /		

ג. היוון קיצבאות[15]

היוונתי בעבר קיצבאות כמפורט להלן:

1	שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7] 9	תאריך ההיוון[16] / /	תאריך הפרישה מהעבודה בשלה משולמת הקיצבה / /		
	שיעור ההיוון[17]	תקופת ההיוון[18]	סכום ההיוון הכולל	סכום ההיוון הפטור	סכום ההקטנה החודשי של הקיצבה[20]	
2	שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7] 9	תאריך ההיוון[16] / /	תאריך הפרישה מהעבודה בשלה משולמת הקיצבה / /		
	שיעור ההיוון[17]	תקופת ההיוון[18]	סכום ההיוון הכולל	סכום ההיוון הפטור	סכום ההקטנה החודשי של הקיצבה[20]	

ד. בקשות והודעות על פי פקודת מס הכנסה סמן במשבצת המתאימה או מחק את המיותר - לפי העניין. ניתן לבחור ביותר מאפשרות אחת ובלבד שאין סתירה בין הבחירות השונות. בטרם בחירה נא קרא את כל האפשרויות.

אני מבקש:

1. ❑ פטור על פי סעיף 9(7א)[21] למענק המשולם לי מכל המקורות המפורטים להלן (על חשבון פטור לקיצבה) כולל מקופות לגביהם ביקשתי רצף פיצויים או רצף קיצבה:

שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7]	קוד סוג המשלם[8]	קוד סוג התשלום[9]	סכום המענק המשולם	סכום המענק הפטור	יתרת מענק חייב במס
	9					
	9					

2. ❑ פטור נוסף על-פי סמכות המנהל[22]

את יתרת הפטור למענק שלא ניצלתי אבקש לקבל בדרך של פטור לקיצבה, על פי סעיף 9א לפקודה[23].
ידוע לי כי בחירתי בפטור למענק , תיגרע מזכותי להנות מפטור מלא על קיצבה המשולמת או שתשולם לי בעתיד בשל שנות עבודתי עבורן קיבלתי מענק פטור, וידוע לי כי לא אוכל לחזור בי בעתיד מבחירתי זו.

3. ❑ פטור על פי סעיף 9(א)[23] לכל הקיצבאות המפורטות להלן על חשבון הפטור המגיע למענק:

שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7]	קוד סוג המשלם[8]	סכום הקיצבה החודשי המלא	תאריך תחילת התשלום[24]	סכום הפטור המבוקש[25]	שיעור הפטור המבוקש[25]
	9					
	9					

4. ❑ פטור על-פי סעיף 9(א) לקיצבה שיש בדעתי להוון כלהלן:

שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7]	קוד סוג המשלם[8]	סכום הקיצבה החדש לפני היוון	תאריך ההיוון[26]	שיעור ההיוון[27]	מספר חודשי ההיוון[28]	סכום ההיוון הכולל
	9						
	9						

ידוע לי כי בחירתי בפטור לקיצבה, כולל לקיצבה מהוונת, תגרע מזכותי להנות מפטור מלא על מענק המשולם או שישולם לי בעתיד בגין שנות עבודתי בשלהן משולמת לי קיצבה פטורה, וכן ידוע לי כי לא אוכל לחזור בי בעתיד מבחירתי זו.

5. ❑ ייעוד כספים - רצפים

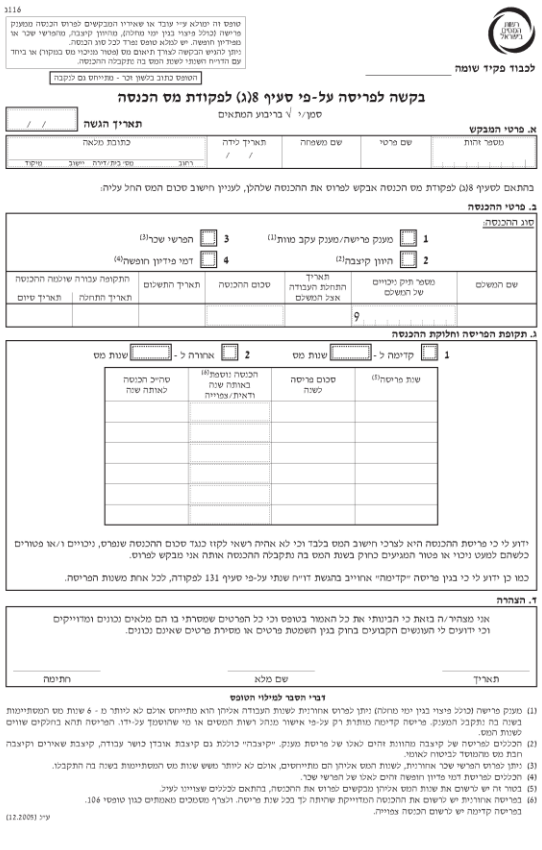
5.1 ❑ ייעוד לתשלום פיצויים בעתיד (רצף פיצויים) של מענקים המופקדים/שיופקדו בקופות שלהלן:

תאריך הפרישה[29]	שם הקופה	מספר תיק ניכויים של הקופה	קוד סוג המשלם[8]	מספר פוליסה[30]	סכום שנצבר	שם המעביד החדש[31]	תאריך התחלת העבודה אצל המעביד החדש[31]
		9					
		9					

5.2 ❑ ייעוד לתשלום קיצבה בעתיד (רצף קיצבה) של כספים המופקדים בקופות שלהלן[32]:

תאריך הפרישה[29]	שם הקופה	מספר תיק ניכויים של הקופה	קוד סוג המשלם[8]	מספר פוליסה[30]	סכום שנצבר
		9			
		9			

טופס 161ג – פריסת פיצויים



3116

טופס זה יסולא עייי עובד או שאדיהו המבקשים לפרוס הכנסה ממעניק מרשיון (כולל פיצוי בגין יסוד מוסכם), מהיותן קיבוצה, מהפרשי שכר או מפדיון חופשה. יש למלא טופס נפרד לכל סוג הכנסה.
ניתן להגיש הבקשה לצורך תיאום מס (עסור מוקדי מס במקום) או ביחד עם הדיווח השנתי לשנת המס בה נתקבלה ההכנסה.

הטופס כתוב בלשון זכר - מתייחס גם לנקבה

לכבוד פקיד שומה _____

בקשה לפריסה על-פי סעיף 8(ג) לפקודת מס הכנסה

סמן/י √ בריבוע המתאים

תאריך הגשה / /

א. פרטי המבקש

מספר זהות	שם פרטי	שם משפחה	תאריך לידה	כתובת מלאה
			/ /	רחוב מס' בית/דירה יישוב מיקוד

בהתאם לסעיף 8(ג) לפקודת מס הכנסה אבקש לפרוס את ההכנסה שלהלן, לעניין חישוב סכום המס החל עליה:

ב. פרטי ההכנסה

סוג ההכנסה:

1 ☐ מענק פרישה/מענק עקב מוות[1] 3 ☐ הפרשי שכר[3]

2 ☐ חיוון קיבוצה[2] 4 ☐ דמי פדיון חופשה[4]

שם המשלם	מספר תיק ניכויים של המשלם	תאריך התחלת העבודה אצל המשלם	סכום ההכנסה	תאריך התשלום	התקופה עבורה שולמה ההכנסה: תאריך התחלה	תאריך סיום
	9					

ג. תקופת הפריסה וחלוקת ההכנסה

1 ☐ קדימה ל- _____ שנות מס 2 ☐ אחורה ל- _____ שנות מס

שנת פריסה[5]	סכום פריסה לשנה	הכנסה נוספת[6] באותה שנת דו"ח/צפוייה	סה"כ הכנסה לאותה שנה

ידוע לי כי פריסת ההכנסה היא לצרכי חישוב המס בלבד וכי לא אהיה רשאי לקזז כנגד סכום ההכנסה שנפרס, ניכויים ו/או פטורים כלשהם למעט ניכוי או פטור המוגיעים כחוק בשנת המס בה נתקבלה ההכנסה אותה אני מבקש לפרוס.

כמו כן ידוע לי כי בגין פריסה "קדימה" אחוייב בהגשת דו"ח שנתי על-פי סעיף 131 לפקודה, לכל אחת משנות הפריסה.

ד. הצהרה

אני מצהיר/ה בזאת כי הבינותי את כל האמור בטופס וכי כל הפרטים שמסרתי בו הם מלאים נכונים ומדוייקים וכי ידועים לי העונשים הקבועים בחוק בגין השמטת פרטים או מסירת פרטים שאינם נכונים.

תאריך _____ שם מלא _____ חתימה _____

דברי הסבר למילוי הטופס

(1) מענק פרישה (כולל פיצוי בגין יסוד מוסכם) ניתן לפרוס אחורנית לשנות העבודה אליהן הוא מתייחס אולם לא ליותר מ - 6 שנות מס המשתייכות בשנת בה נתקבל המענק. פריסה קדימה מותרת רק על-פי אישור מנהל רשות המסים או מי שהוסמך על-ידו. הפריסה תהא בהתקיים שווים לשנות המס.

(2) חבכללים לפריסה של קיבצה מהווות זהים לאלו של פריסת מענק. "קיבוצה" בהלכת גם קיבצת אובדן כושר עבודה, קיבצת שאירים וקיבצה חבת מס מהמוסד לביטוח לאומי.

(3) ניתן לפרוס הפרשי שכר אחורנית, לשנות המס אליהן הם מתייחסים, אולם לא ליותר משש שנות מס המשתיימות בשנה בה התקבלו.

(4) חבכללים לפריסת דמי פדיון חופשה זהים לאלו של הפרשי שכר.

(5) בסה' זה יש לרשום את שנות המס אליהן מבקשים לפרוס את ההכנסה, בהתאם לכללים שצויינו לעיל.

(6) בפריסה אחורנית יש לרשום את ההכנסה המדוייקת שהותה לך בכל שנת פריסה. ולצרף מסמכים מאמתים כגון טופסי 106.
בפריסה קדימה יש לרשום הכנסה צפוייה.

ע"י (12.2005)

סיכום לעניין טופסי 161 161א'

המעביד ימלא ייחשב את המס וישלח את הטפסים הרלבנטיים לקופות ולמס הכנסה במקרים הבאים:

1. העובד מילא 161א' וחתם – ביקש את הפטור/רצף/ייעוד/פריסה.
   הצהיר כי לא היו לו פרישות נוספות ממעבידים אחרים בתקופת עבודתו אצל המעביד האחרון.
2. סכום כל המענקים שיקבל העובד, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור.
3. המענק משולם על ידי המעביד ו/או על ידי משלם אחד נוסף מלבדו.
4. כמו בסעיף 3 ויתר המשלמים מנכים מס בשיעור המירבי.
5. כמו בסעיף 3 ויתרת כל הפיצויים העובד ייעד לקיצבה.
6. קופת הגמל תקבל הנחיות מהמעביד או מפק"ש בהתאם.
7. המעביד ישמור טופס 161א' לצרכי ביקורת. (אין צורך להעביר לקופה או לפק"ש אם מתקיימים התנאים הנ"ל)

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

האופציות לפורש

- **רצף זכויות (פיצויים)** – דחיית הפטור עד לפרישה בסיום יחסי עובד מעביד אצל אחד מהמעבידים הבאים.

  (מותנה בהפקדה 12 חודשים)

- **רצף קצבה** דחיית החיוב במס על המענק כולו או חלקו (בד"כ רק על החלק החייב במס) למועד בו הגיע העובד לגיל הפרישה.

- **פריסת המענק** החייב במס קדימה או אחורה.

- מתן **פטור על מענק** המתקבל **בתשלומים**

רצף קצבה

- סעיף 9(7א)(ז)-השארת כספי הפיצויים למטרת תשלום קצבה.
- ניתן להתחרט (חזרה מרצף קצבה) תוך הודעה למנהל.
- במקרה חרטה רואים את כל הסכום כולל ריבית והצמדה כחלק מפיצויי הפיטורים. אם לא נמשכו פיצויי פיטורים ההתייחסות למשיכת הכספים תהא כפיצויים במועד החרטה.
- אם בעת ההעברה לקצבה היו פיצויים פטורים אז מפחיתים את הפטור באופן יחסי.
- לדוגמא: 10000/12360= 0.81 . כלומר 81% נוצלו כך מהיתרה יינתן פטור בשעור של 19%.

  מקרא: 10000=השכר האחרון שלפיו חושבו הפיצויים.

  12360= תקרת הפטור בעת הפרישה.

- הפיצויים החייבים יחויבו כהכנסה מיגיעה אישית.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

רצף פיצויים

- סעיף 9(7א)(4)-דחיית כספי כל הפיצויים ממעביד למעביד.
- סעיף 9(7א)(4)(ד)-ניתן להתחרט תוך שנתיים (חזרה מרצף פיצויים) תוך הודעה למנהל ואז יראו את הרווחים כחלק מהמענק.
- במקרה חרטה חישוב הפטור ייעשה בהתאם לשכר האחרון בעת הפרישה מהמעביד הקודם בצרוף הפרשי מדד ותקרת הפטור תהיה ביום החרטה.
- מנטרלים את הוותק וצבירת הפיצויים של המעביד האחרון.
- תשלום שנמשך מחרטת רצף פיצויים נחשב כמענק פרישה והחלק החייב יחויב כהכנסה מיגיעה אישית.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

ערכי פדיון לפיצויים או למס?

ברוב "ביטוחי המנהלים" שהופקו מ-1991-סוף 2003 קימות 2 סוגי ערכי פיצויים: " ערך פדיון פיצויים" ו" ערך פדיון פיצויים למס"

מה רושמים בטופס 161 ?

"ערך פדיון פיצויים" – הסכום הנצבר במרכיב הפיצויים לפדיון ע"י העובד. זהו הסכום להתחשבנות בין המעביד לעובד.

"ערך פדיון פיצויים למס" – הסכום הנצבר במרכיב הפיצויים כולל רווחים שיוחסו לתגמולים. זהו הסכום להתחשבנות עם מ"ה. סכום זה תמיד יהא גבוה מהערך פדיון לפיצויים.

זהו הסכום שיירשם בטופס 161 ו – 161א' בהתאמה.

הערה: בפוליסות מ-2004 קיימת הפרדה בין מרכיבי הצבירה ולכן ערכי הפדיון יהיו זהים.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

חוזר 4/2006 והנחיות מס הכנסה

- מ - 15.8.10, ההנחיה לגבי ההגדלה ל- 150% בסמכות המנהל ובאישור פקיד השומה, תעשה באופן אוטומטי לכל אדם שפרש בכפוף לתקרת הפטור שבסעיף, גם אם הופרשו עבורו כספים לקצבה. (לעובד שפרש לאחר 25 ביולי 2010)
- אין להתנות מילוי 161 במילוי-161א. ע"י העובד.
- על המעביד לאפשר לעובד להיוועץ באיש מקצוע/פק"ש במילוי 161א.
- במידה והעובד לא מילא ו/או לא חתם על 161א. ימנע זמנית הפטור על הפיצויים ע"י המעביד או עד שימציא העובד אשור מתאים מפק"ש או המעביד ינכה מס מירבי עפ"י התקנות.
- תוקף האישור של פק"ש הוא 45 יום מיום הוצאתו וזאת בשל ערכי פדיון משתנים.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

עדכונים בביטוח לאומי

מכללת די.בי.איי. בע"מ

בן־הרויה דוד, רואה חשבון

B.A. מינהל עסקים

יועץ מס מוסמך

יום עיון עוקץ מערכות 26.7.16

www.aroyacpa.co.il

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

מענקי ניתוק יחסי עובד מעביד

- תיקון סעיף 350(א) -"סכום מענק או טובת הנאה אחרת שהגיעו לידי עובד אגב סיום יחסי עבודה, לרבות פרישה...אך **למעט** טובת הנאה שניתנה לעובד כדי שלא יעסוק בתחומי הפעילות של המעסיק או יתחרה בו בדרך אחרת, **ולמעט** פיצוי ששולם לו בשל אי מתן הודעה מוקדמת..."
- המשמעות: למרות שבמס הכנסה רואים הכנסה כל מענק אי תחרות כהכנסה פירותית – ביטוח לאומי פוטר מענקים שכאלה כדי שלא ישמשו בסיס לגמלאות. ***רק טובות הנאה שקשורות לאי עיסוק/תחרות בתחומי הפעילות שרואים אותם כחלף שכר ישמשו כבסיס לגמלאות ויחויבו בדמי ביטוח.***
- פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת היה חייב מכוח פס"ד קרויטרו . כעת עיגנו אותו בסעיף 350.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

דוח מקוון כל חצי שנה

ערב פיזורה של הכנסת הקודמת אושר בקריאה טרומית תיקון לחוק (דוח מעסיק מקוון), התשע"ד-2014.

- **מעסיק יגיש אחת לחצי שנה דוח בדומה ל-126 .**

  ב-15.7 נגיש פעם ראשונה דו"ח בגין 1-6/16

  וב-15.1.17 דו"ח בגין 7-12/16

- **המל"ל רשאי להטיל קנס על מעסיק שיאחר בהגשת הדו"ח.**

המטרה: המל"ל מקבל באיחור של שנה וחצי באמצעות 126 נתונים לגבי עובדים והדבר פוגע בסיווגם הנכון וכן בתשלומי גמלאות.

העדכון יהווה למל"ל כלי להשגת נתונים על שכירים בזמן אמת.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

דו"ח מקוון – חוזר 1463 21.6.16

- מבנה הקובץ יהא זהה למבנה של מ"ה.
- בוטלה הדרישה לדווח עד 9 עובדים בגב הטופס למעט בעלי שליטה.
- ינואר-יוני יש לדווח עד 18 ביולי בכל שנה. (האופציה נפתחה 3.7.16)
- ינואר – דצמבר יש לדווח עד 18 בינואר בכל שנה.
- <u>5 אופציות לשידור</u>: באמצעות מערכת השכר (wcf למי שערוך)

  מערכת ייצוג לקוחות למייצגים מקושרים

  מערכת b2b למעסיקים/לשכות שירות/מייצגים

  מערכת כספת לגופים גדולים (לשכות שירות)

  טעינת קובץ באתר האינטרנט.
- <u>הסנקציות</u>: על אי הגשה במועד תגיע תזכורת ולאחריה קנס לכל דו"ח בתיקון לחוק נוספה האפשרות לקביעה בהערד דוח.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

ועדות שומה

<u>הרקע – 3 פסקי דין והערת בג"צ</u>

חיה זייפר 14.5.05 – המל"ל חייב להקים ועדת שומה כדי שיהיה גוף חוקי לערעורים ע"י מבוטחים.

בג"ץ נס א. טכנולוגיה בע"מ 2.2.15 – המל"ל חייב לקיים את מה שרשום בחוק בסעיפים 359 ו-372 ולא להתעלם, מה שנעשה במשך כ-20 שנים.

אידיאל משאבי אנוש בע"מ 11.5.15- ההשגה שהגישה התובעת נידון ונדחה ע"י גוף שלא הוסמך לכך עפ"י הוראות החוק ולכן השומה לא חוקית.

הבהרה – המל"ל אינו רשות מס אלא רשות מינהלית באופייה לכן נקבע מנגנון השגה חיצוני ונגיש עם מומחים (2 נציגי ציבור ושופט/ת בדימוס) שימנע התדיינויות בבתי הדין. לועדה סמכות שיפוטית – ערעור בביה"ד.

ביום 25.5.16 פורסם חוזר בעניין ועדות שומה.

ועדות שומה - המשך

<u>סעיפי החוק ונושאי הוועדה :</u>

- **ס. 347 – קביעת ד"ב לאור שינוי סיווג ביטוחי על בסיס מקור הכנסתו בתקופת התשלום.**
- **ס. 357 – קביעת סכום דמי ביטוח למי שהיה חייב בהגשת דו"ח ולא הגיש. (פקיד הגבייה חייב לנמק את ההחלטה)**
- **ס. 358 – קביעת סכום דמי ביטוח למבוטח/מעסיק אם פקיד הגבייה משוכנע שהכנסת המבוטח/שכר העבודה של עובדי המעסיק עולים על הנתונים ב-102. (פקיד הגבייה חייב לנמק את ההחלטה)**
- **ערר לפי ס.359 – הזכות תוך 30 יום מיום שנמסר דואר רשום.**
- **מזכירות אגף ניכויים – טל' 02-6463622 פקס' 02-6709114**

תרשים זרימה – ועדת שומה

התיישנות – חוזרי ביטוח לאומי

- ב-15.5.16 פירסם המל"ל חוזר ביקורת ניכויים 7 :

" התיישנות בקביעת דמי ביטוח בביקורת ניכויים"

המטרה: הסבר הוראות החוק והשפעת שינוי החקיקה על חוב דמי ביטוח בביקורת ניכויים ומהו המועד החוקי הקובע את תאריך תחילת תקופת ההתיישנות.

- ב-22.5.16 פירסם המל"ל חוזר ביטוח 1438:

" התיישנות חוב דמי ביטוח והחזר יתרת זכות תוך 7 שנים"

המטרה: הסבר הוראות החוק והשפעת שינוי החקיקה על חיוב דמי ביטוח והחזר גביית יתר ומהו המועד החוקי הקובע את תאריך תחילת תקופת ההתיישנות.

התיישנות – חוזר ביטוח לאומי ניכויים

- החוק נכנס לתוקף החל מיום 1.1.15 ולכן יחול על מידע שהגיע מרשות המיסים החל מיום זה וחובות שלגביהם נקבעה שומה סופית החל מיום זה.
- נקבע שעד ליום 30.6.16 ניתן לגבות ביקורות ניכויים משנת 1999.
- אם אין במל"ל נתוני 126 או שומת ניכויים ממ"ה לא תחול התיישנות . אם אין 126 אך יש שומת מ"ה ההתיישנות תחול 7 שנים מהיום שהגיע המידע למל"ל.
- מניין 7 השנים יחול מיום קליטת 126 במל"ל. (איחור=דחייה)
- מי שהגיש דווח מפורט (9 עובדים) בגב הטופס ההתיישנות תחול 7 שנים ממועד הגשת הטופס או 126 המוקדם.
- ההתיישנות תחול על התאמות 102-126, פער במס' עובדים מדווחים, חריגים-סעיף נכונות הניכוי.
- ההתיישנות לא תחול על רכיבי טובות הנאה, פריסת/הפרשי שכר.

התיישנות – החזר דמי ביטוח

7 שנות החזר מיום בקשת ההחזר

- **ניכוי ותשלום דמי ביטוח לעובד שקיבל ק. זקנה/נכות**
- **ביטול תושבות רטרו.**

הערה: בעד התקופה שהיה מבוטח רשום בקופ"ח ההחזר רק ד"ב.

7 שנות מס + שנה נוכחית

- **החזר ניכוי ביתר עבודה אצל 2 מעסיקים או ניכוי מעבר לתקרה.**
- **עובד/פנסיונר נכה, אישה נשואה המקבלת פנסיה, מקבל פנסיה בגיל המותנה, ידועה בציבור המקבלת פנסיה מוקדמת, עובד המקבל קצבת זקנה, תושב חוץ שדווח כישראלי, תושב באיזור.**

זכויות פש"ר

- שכיר שמעביד פשט רגל או פורק זכאי לפיצוי בשל אי תשלום שכר עבודה, פיצויי פיטורין שלא צבורים בקופה, תשלומים לקופת הגמל לה חייב המעביד.
- התביעה תוגש באמצעות הנאמן או המפרק.
- **שכר עבודה-** ישולם עד 12 חודשים בגין כל מרכיבי השכר כולל הבראה, ביגוד, משכורת י"ג, ש.נ., פרמיה, עמלות, נסיעות ועוד.

  לא ייכלל: החזר הוצ. רכב, טלפון, אש"ל, פדיון ימי מחלה.
- **פיצויי פיטורין** – המל"ל ישלים את המגיע לעובד בגבולות החוק.
- **קופת גמל** – המל"ל יעביר לקופה את חוב המעביד הכולל חלק העובד בגבולות החוק.
- מתשלום הפיצוי ינוכו מס הכנסה, ב"ל ומס בריאות.

זכויות פש"ר - תקרות

- **שכר עבודה ופיצויי פיטורים** – עד 13 פעמים הסכום הבסיסי.

  נכון להיום – 112424 ₪.

- **תשלומים לקופת הגמל** – עד פעמיים הסכום הבסיסי.

  נכון להיום – 17296 ₪.

- סדר הפיצוי הוא שכר עבודה ואחריו פיצויי פיטורים.
- לפיצוי מתווספים הפרשי הצמדה מיום היווצרות החוב ועד תשלומם בפועל.
- יש לוודא עם הנאמן/מפרק שמגיש את כל הטפסים הנדרשים במהירות, על מנת למנוע עיכובים.

חסכון ארוך טווח לילדים-תיקון 164

- המוסד יפקיד בעד כל ילד שמשתלמת קצבת ילדים 50 ₪ לחודש.
- הורה שזכאי יכול לבקש מהמוסד להעביר את קצבת הילדים לאותו חסכון. (סכום החיסכון הנוסף).
- בכל שנה ב-1 במרץ יקבל ההורה דוח בדבר גובה החיסכון שנחסך.
- המל"ל יעביר בגיל 18 סכום נוסף של 500 ₪ לטובת הילד.
- מועד הזכאות הראשון למשיכת הכסף הוא גיל 18.(כולו או חלקו)
- אם הילד לא משך את הכסף רשאי למשוך עד גיל 21 ואז יקבל עוד 500 ₪.
- ניתן למשוך לפני גיל 18 בשל מצב בריאות העלול לפגוע בחייו, בגופו או בנפשו ולטובת מימון צרכיו הרפואיים בלבד באישור רופא.
- תחולה מ-1.1.17 אך ישולמו הפרשים מ-1.5.15 עד 31.12.16 בתשלומים חודשיים שווים עד 31.12.19. (כ-133 ש"ח מידי חודש)

תיקון הגדרת "לידה" בפרק אימהות

- החל מ-1.4.16 "לידת ולד חי, או לידה אחרי עשרים ושתיים שבועות של הריון" תיחשב ללידה לצורך גמלאות לעניין אימהות.

- כל מבוטחת שילדה לאחר השבוע ה-22 (22+יום) במקום 26 בין אם ולד חי או ולד שנפטר זכאית לדמי לידה ומענק לידה ככל שתעמוד ביתר התנאים בחוק.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

השפעות שכר המינימום על ב"ל

מתוך חוזר ב"ל 1462 מיום 19.6.16

- **הסכום הקובע לפריסת שכר יהא 1206 ₪ במקום 1163 ₪.**

- **עובד בחל"ת – חודשיים ראשונים ע"ח המעביד.**

6.57% משכר המינימום = 317 ₪ מבוטח בכל ענפי הביטוח

פרט לנפגעי עבודה

ופש"ר.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תקנה 11 (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) התשל"א-1971

- "11.(א) מבוטח שלא עבד מחמת מחלה, תאונה, שביתה, השבתה או אבל במשפחה, ולא קיבל ממעבידו כל תשלום בעד התקופה שבה לא עבד מאחת הסיבות האמורות, יהיה פטור מתשלום דמי ביטוח לתקופה שלא תעלה על שני חודשי עבודה בשנת מס אחת, ולאחר תום התקופה האמורה ישלם המבוטח דמי ביטוח בשיעורים ובמועדים כאמור בתקנת משנה (ב)"
- על פי התקנות המעביד חייב להפריש חודשיים ראשונים בחל"ת ואח"כ העובד. למעביד קיימת הזכות לקזז משכרו לאחר החזרה מהחל"ת.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

עדכונים בדיני עבודה

מכללת די.בי.איי. בע"מ
בן־הרויה דוד, רואה חשבון
B.A. מינהל עסקים

יועץ מס מוסמך

יום עיון עוקץ מערכות 26.7.16

www.aroyacpa.co.il

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

בודק שכר מוסמך

ב-13.6.16 אישרה ועדת העבודה והרווחה סופית תקנות להכשרת " בודקי שכר מוסמכים".

מי רשאי? מי שלמד כלכלה, עבד כמפקח עבודה, עו"ד העוסק בדיני עבודה, מבקרי פנים בתחומי שכר עבודה, יועצי מס ורואי חשבון.

פרט לרואי חשבון ויועצי מס שיעברו הכשרה מצומצמת כל היתר יעברו הכשרה בת 150 שעות-מבחן עיוני ומעשי.

במהלך 9 החודשים הקרובים עד להכשרות הראשונות רואי חשבון יבצעו את ביקורות השכר.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

בודק שכר מוסמך

- אושרו "תקנות להגברת האכיפה של דיני עבודה (בדיקות תקופתיות בידי בודק שכר מוסמך), התשע"ד-2014 "
- התקנות ....(בודק שכר מוסמך) כבר אושרו ב-2011 תחולה מ-6/12 אך עד עתה טרם פורסמה תוכנית לימודים ו/או בתי ספר שיכשירו לבודק שכר מוסמך. (זה ייעשה בקרוב)
- לפי סעיף 2 לתקנות בודק מוסמך הוא אחד מאלה:

א. חשב שכר שבידו תעודה של מ. הכלכלה/לשכת רו"ח.

ב. רו"ח, עו"ד, מבקר פנים, מפקח עבודה במשרד הכלכלה.

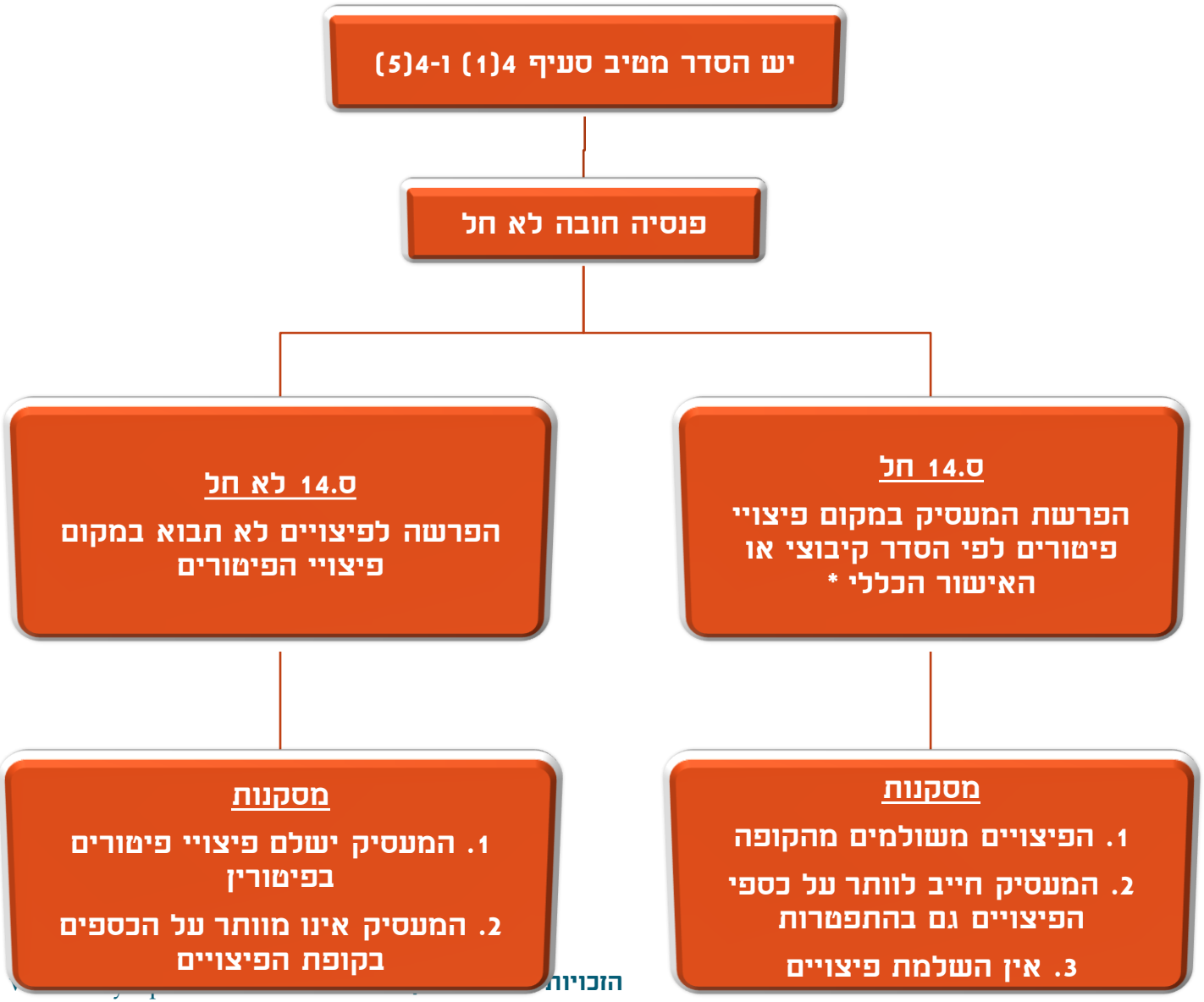
ג. כלכלן, אדם מתחום משאבי אנוש, יועץ מס שבידו תעודת חשב שכר של משרד הכלכלה/לשכת רו"ח.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

בודק שכר מוסמך - המשך

- סעיף 3- זכאי להתקבל ללימודי הסמכה...מי שעמד בהוראות תקנה 2 לאחר שעמד בהצלחה בבחינות הקבלה ללימודים...
- סעיף 4 – תוכנית הלימודים ...יכול שתכלול הכשרה עיונית ומעשית.
- סעיף 5 – מוסד לימודים מוכר.
- סעיף 6 – בחינות.
- סעיף 7 – תעודת מקצוע למי שעמד בדרישות התוכנית ועבר בחינה.
- סעיף 8 – רישום בפנקס בודקי שכר מוסמכים.
- סעיף 10 – השתלמויות כתנאי להמשך רישום.

תחולת סעיף 14



הסדר מיטיב

- **סעיף 5(א)** – "אין בצו זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכויות העובדים עליהם חל הסדר פנסיה מיטיב, לרבות הסכם ו/או הסדר אחר, ובכלל זה הסכם קיבוצי כללי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או צו הרחבה ו/או דין, ובלבד שמעוגן בו הסדר פנסיוני המיטיב על ההסדר הפנסיוני הקבוע בצו זה. "
- **פסקה 4(1)** - " צו זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראות צו זה לא יחולו...:

1) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, עפ"י הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או מנהג ו/או נוהג ו/או צו הרחבה, קיים או עתידי, ו/או דין (להלן: "הסכם לביטוח פנסיוני"), כך ששיעור ההפרשות בגינו לקופת גמל, לרבות לקרן הפנסיה, עומד לכל הפחות על 17.5% משכר העובד.

- **פסקה 4(5)** - מי שקיימת לגביו פנסיה תקציבית.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תחולת צו ההרחבה לפנסיית חובה

אין הסדר מיטיב

⇩

צו הרחבה לפנסיית חובה חל

⇩

הפרשות המעסיק לפנסיה כולל מרכיב הפיצויים

⇩

6% מהשכר עד גובה השכר הממוצע/ ס' 14 חל אוטומטית (ס' 7 לצו) / הפקדות המעסיק עבור רכיב הפיצויים אינן ניתנות להחזרה למעסיק כפוף לס' 8 לצו.

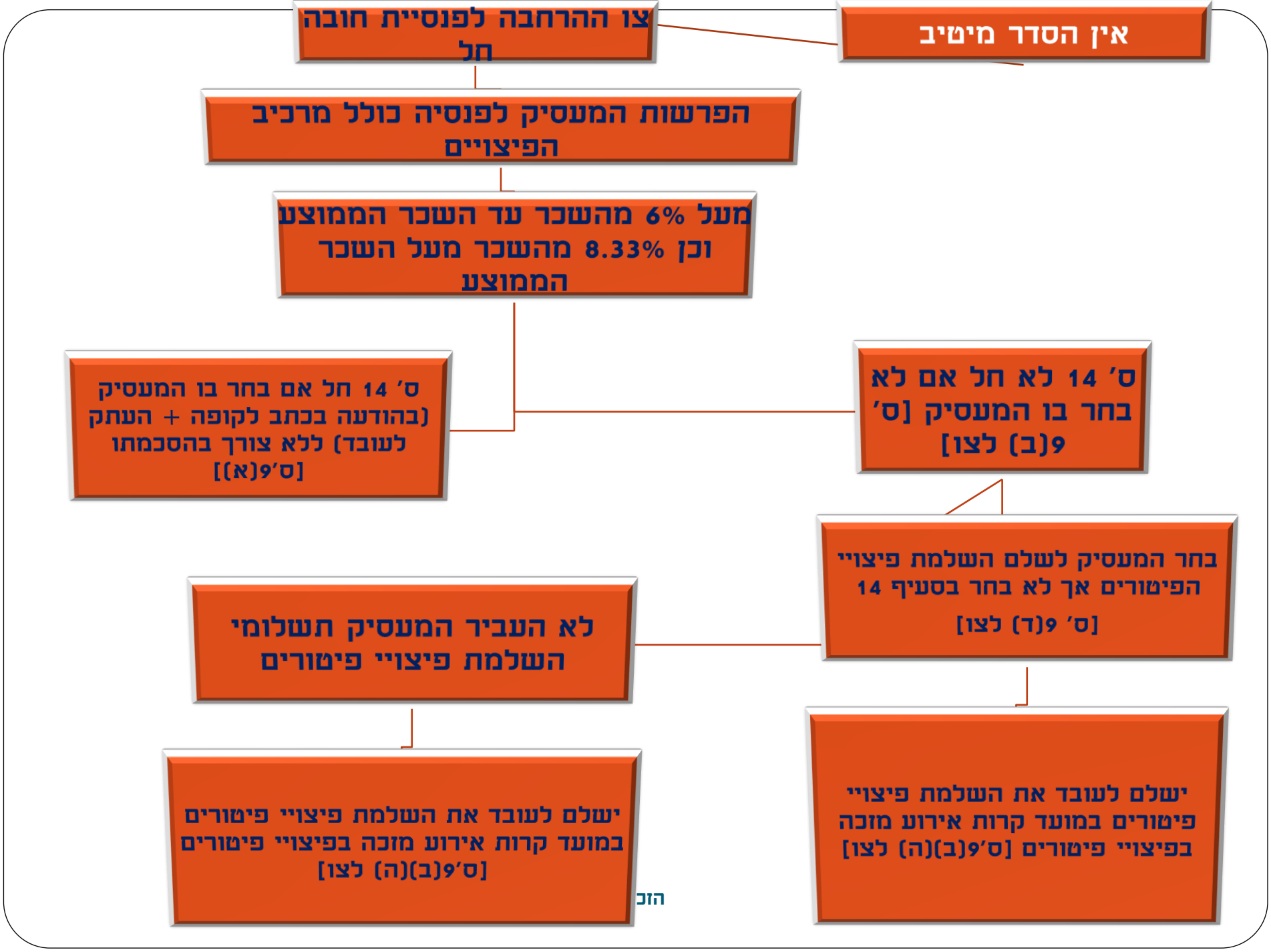
הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

פנסיית חובה סעיפים 7 ו-8

- סעיף 7-"בכפוף..בסעיף 8..,תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים...יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14..."

- סעיף 8-"ההפקדות ותשלומי המעביד עבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור בסעיף 7 לעיל, <u>לא ניתנים להחזרה למעביד</u>, למעט במקרה בו העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. אירוע מזכה - מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים."

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il


אין הסדר מיטיב
צו ההרחבה לפנסיית חובה חל
הפרשות המעסיק לפנסיה כולל מרכיב הפיצויים
מעל 6% מהשכר עד השכר הממוצע וכן 8.33% מהשכר מעל השכר הממוצע
ס' 14 לא חל אם לא בחר בו המעסיק [ס' 9(ב) לצו]
ס' 14 חל אם בחר בו המעסיק (בהודעה בכתב לקופה + העתק לעובד) ללא צורך בהסכמתו [ס'9(א)]
בחר המעסיק לשלם השלמת פיצויי הפיטורים אך לא בחר בסעיף 14 [ס' 9(ד) לצו]
ישלם לעובד את השלמת פיצויי פיטורים במועד קרות אירוע מזכה בפיצויי פיטורים [ס'9(ב)(ה) לצו]
לא העביר המעסיק תשלומי השלמת פיצויי פיטורים
ישלם לעובד את השלמת פיצויי פיטורים במועד קרות אירוע מזכה בפיצויי פיטורים [ס'9(ב)(ה) לצו]

פנסיית חובה סעיף 9

9א. – "מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים *לפי 6%*, או בשעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33%.... הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים.. יהיה רשאי להודיע בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שהשלמת פיצויי הפיטורים יבואו במקום פיצויי הפיטורים..."

9ג. – "בכפוף לסעיף א', בחר המעסיק בהחלת סעיף 14 לחוק על השלמת פיצויי הפיטורים , ישחרר לעובד את כל הכספים..., לרבות בסיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה"

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

פנסיית חובה סעיף 9

- 9ב. – "מעסיק שלא העביר תשלומי השלמה...,ישלם לעובד הזכאי בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים..."
- 9ד. – "בכפוף לאמור בסעיף קטן א', בחר המעסיק לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים...אך לא בחר בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו לו, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים ובנוסף ישלם לעובד הזכאי את יתרת חוב הפיצויים בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, הן בגין התקופה בה העביר את השלמת פיצויי הפיטורים (כאמור ע"ח פיצויי הפיטורים) והן בגין התקופה, השכר והרכיבים בגינם לא הועברו התשלומים להשלמת פיצויי הפיטורים"
- 9ה. – "לא העביר המעסיק תשלומי השלמת פיצויי הפיטורים, ישלם המעסיק לעובד את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים...."

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים (י"פ 4659 התשנ"ח; י"פ 4803 התש"ס,5; י"פ 4970 התשס"א, 1949)

"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 קופות גמל), התשכ"ד- 1964[2] (להלן - קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקצבה או שילוב של תשלומים לתוכנית קיצבה ולתוכנית שאינה לקיצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח בין אם יש בקופת ביטוח תוכנית לקיצבה ובין אם לאו, (להלן - תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), בתנאי שנתקיימו כל אלה:

(1) תשלומי המעביד

(א) **לקרן פנסיה** אינם 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 2.33% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל- 12% גם 2.33% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

(ב) **לקופת ביטוח** אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13.33% 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 הפיטורים 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 להחזר 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 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.

חתימת המעביד	תאריך	חתימת העובד

ww

תיקון צו הרחבה 1.1.14

- "החל מיום 1.1.14 יימחקו סעיפים 1, 2, 3, ו-4 לעיל ובמקומם יבוא סעיף קטן (1) חדש כדלקמן:

לא יראו בשיעור...הנמוך מ-17.5% ... כהסדר פנסיה מיטיב. מובהר כי על עובד שמעבידו מחויב לבטחו בהסדר פנסיה מיטיב, ...

שתחילת ההפרשה על פי ההסדר האמור חלה במועד מאוחר יותר ממועדי תחילת ההפרשה הקבועים בסעיף 6 להלן, יחול האמור בצו זה בתקופה שעד להחלת יישומו של הסדר הפנסיה המיטיב"

פרשנות: מסתמן שיש להתאים את הרכיב לגמל ל-6% למרות ההסדר המיטיב. אין פסיקה או הבהרה בנושא.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תיקון הפרשות לפי צו הרחבה פנסיוני

ב-20.6.16 חתם שר הכלכלה על הרחבת ההפרשות לפי צו הפנסיה:

<u>חלק המעסיק</u>

החל מיום 1.7.16 יגדל ל- 6.25% במקום 6%

החל מיום 1.1.17 יגדל מ-6.25% ל- 6.5%

שימת ליבכם לשווי גמל בעקבות השינויים.

<u>חלק העובד</u>

החל מיום 1.7.16 יגדל מ-5.5% ל-5.75%

החל מיום 1.1.17 יגדל מ-5.75% ל-6%

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שינויים נוספים בעקבות הצו

- "השכר הקובע" – כהגדרתו בהסכם החל על העובד, ולא פחות מהשכר המבוטח המתחייב על פי הסכם פנסיית חובה.
- פרשנות: השכר ברוטו או השכר הממוצע במשק (9260 ₪) הנמוך מביניהם.
- מעביד רשאי להפריש מעבר לממוצע ועובד יכול להגדיל את חלקו. (עד 7% כדאיות מס)
- אם ההפרשות מבוצעות לביטוח שאינו קרן פנסיה חייב המעסיק לבטח את העובד באכ"ע לכיסוי 75% מהשכר הקובע.
- מינימום 5% לגמל ותקרה של 6.25% או עד 7.5% כולל האכ"ע.
- פיצויים – ניתן להשלים 2.33% תוך הודעה לעובד.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

הסוגיות הפתוחות בפנסיה

- הכוונה להסדר מיטיב היא: סה"כ הסכום המופרש צ"ל 17.5% או רכיבים שהם מתחת לצו יש להשוותם לצו.
- <u>דוגמא א': שכר 8000 מתחת לממוצע (9260)</u>

  נניח 8.33% פיצויים 5% תגמולים 7% עובד סה"כ 20.33% (מיטיב)

  האם את מרכיב הגמל יש להעלות ל-6.25% ??
- <u>דוגמא ב': שכר 13000 מעל הממוצע (9260)</u>

  נניח 8.33% פיצויים 5% תגמולים 5% עובד סה"כ 18.33%

  18.33%*13000 = 2383 לפי הצו 18%*9260 = 1667

  אז לא צריך להשלים אחוזי מעביד + עובד??
- בדוגמא הנ"ל המעביד מפריש 650 ₪ לגמל ולפי הצו 579 (תקרה)

  מה גובר על מה? צו ההרחבה על העבר או החדש על הצו והעבר?

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שיעורי הפרשה לפנסיה – עובדי ניקיון (1.7.15)

רכיבי שכר	פיצויים	שכר עבודה	שעות נוספות	הבראה	נסיעות
חלק המעביד	8.33 שכר+הבראה+ 6% על ש.נ.	7.5	7.5	7.5	5
חלק העובד	אין	7	7	7	5
סה"כ		14.5	14.5	14.5	10

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שיעורי הפרשה לפנסיה – שמירה ואבטחה 11/2014

רכיבי שכר	פיצויים	שכר עבודה	שעות נוספות	הבראה	נסיעות
חלק המעביד	8.33 שכר+הבראה+ 6% על ש.נ.	7	7	7	5
חלק העובד	אין	6.5	6.5	6.5	5
סה"כ		13.5	13.5	13.5	10

הזכאות היא לאחר השלמת חודש או שנת המס המוקדם ורטרואקטיבי

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

שיעורי הפרשה לפנסיה – עובדי קבלן (כ"א)

רכיבי שכר	פיצויים	שכר קובע לפנסיה
חלק המעביד	6	6.25
חלק העובד	אין	5.75
סה"כ		12

הזכאות היא החל מהחודש העשירי – 9 חודשים צו הרחבה כללי.

בביטוחי מנהלים חלק המעביד גבוה יותר ב-2% עד 3%

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הקשר לסעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים

" סכומים ששולמו במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14...או ששולמו לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים, או ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה – 1) אינם ניתנים להחזרה...הוראה זו לא תחול על סכום ששולם או הופקד כאמור בעד עובד שבינתיים חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים, אלא אם הסכום מיועד גם לביטוח קצבה ולא נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, שהוא ניתן להחזרה או להעברה"

המשמעות: כאשר מופקדים פיצויים לקרן פנסיה ו/או לקצבה (החל מ-1 בינואר 2008 כל הקופות לקצבה) במהלך העבודה, גם כאשר העובד מתפטר ו/או עוזב מרצונו המעביד אינו רשאי למשוך את כספי הפיצויים המיועדים לקצבה, אלא אם קיים הסכם המתיר זאת.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

סעיף 26- פס"ד יאיר ארונסי נ' הכשרה

בפועל: במידה ועובד עוזב מרצונו חברות הביטוח מוכנות לשחרר כספי פיצויים למעביד בתנאי שחותם המעסיק על כתב שיפוי במידה והעובד יתבע לפיצויים ויזכה.

הערה: בקשת עובד למשיכת כספי פיצויים ללא ייעוד לקצבה שוללת את זכאותו לפי סעיף 26.

<u>פס"ד</u> : 2 תנאים מצטברים ליישום ס.26 – הכספים מיועדים לקצבה ואין הסכם המאפשר את השבת הכספים למעסיק.

<u>ביה"ד קבע</u> : שלב ראשון שאין זכאות לפיצויים בנסיבות שהיו.

בשלב שני שלל את הזכאות לפיצויים עד 31.12.07 כי בהסכם ביניהם היה סעיף שאיפשר למעביד לקבל את הפיצויים במקרה שאין זכאות.

מ-1.1.08 הכספים מופקדים <u>לקרן פנסיה</u> (לא ביטוח מנהלים) לגביהם חל סעיף 8 – אירוע מזכה או פס"ד ששולל.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תיקונים לחוק חופשה שנתית

החל מ – 1.7.16

ותק בשנים	אורך החופשה	6 ימים בשבוע	צבירה לחודש	5 ימים בשבוע	צבירה לחודש
1	15	13	1.083	11	0.916
2	15	13	1.083	11	0.916
3	15	13	1.083	11	0.916
4	15	13	1.083	11	0.916

החל מ – 1.1.17

ותק בשנים	אורך החופשה	6 ימים בשבוע	צבירה לחודש	5 ימים בשבוע	צבירה לחודש
1	16	14	1.166	12	1
2	16	14	1.166	12	1
3	16	14	1.166	12	1
4	16	14	1.166	12	1
5	16	14	1.166	12	1

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

הפרשות לקופת גמל בחופשת לידה ובשמירת הריון

להלן התנאים המצטברים להמשך ההפרשות בחופשת לידה ובתקופת שמירת ההיריון:

1. העובד/ת זכאים לדמי לידה או העובדת לשמירת הריון לפי המל"ל.
2. העובד/ת או המעביד בלבד נהגו לשלם לקופת הגמל.
3. העובד/ת העבירו את חלקם לקופה.
4. העובדת עבדה אצל המעביד 6 חודשים לפחות לפני תחילת ההיריון.
5. בתקופת הזכאות לדמי לידה התקיימו יחסי עובד מעביד.
6. על פי התקנות ניתן לנכות משכר אחרון לפני היציאה לחל"ד חודשיים מראש והיתרה משכר חזרתה לעבודה.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

חישוב פיצויים במקרים מיוחדים

- סעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים רואה 10 מקרים של הפסקות בעבודה כרציפות בעבודה לעניין הוותק לזכאות לפיצויים.
- תקנה 10 לחוק פיצויי פיטורים קובעת מגבלה לעניין חישוב סכום הפיצויים כאשר קיימות הפסקות בעבודה שמונו בסעיף 2.
- מסקנה: בעת חישוב סכום הפיצויים המגיעים יש לבדוק את "עברו" של העובד לעניין היעדרויותיו הארוכות ולחשב בהתאם למגבלה בתקנה 10.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

חישוב פיצויים במקרים מיוחדים

סעיף 2 – הפסקות בעבודה שרואות אותן כרציפות בעבודה לעניין סעיף 1	תקנה 10 – הפסקות שלעניין קביעת סכום הפיצויים לא באות במניין
1. שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה)...למעט שירות צבאי מלא ...לקבע וכן שירות מילואים...	שירות צבאי, או שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות קבע, כאמור בסעיף 2(1) לחוק. תקופה של שירות חלקי כאמור בסעיף 2(1) לחוק העודפת של 120 יום.
2. יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם,אם על פי חוק או נוהג או הסכם וכן 1 במאי	אין מגבלה
3. חופשה שנתית	אין מגבלה
4. חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד	אין מגבלה

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

חישוב פיצויים במקרים מיוחדים

סעיף 2 – הפסקות בעבודה שרואות אותן כרציפות בעבודה לעניין סעיף 1	תקנה 10 – הפסקות שלעניין קביעת סכום הפיצויים לא באות במניין
5. חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד	תקופה...בסעיף 2(5) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם...לחוק הביטוח הלאומי.
6. שביתה או השבתה	אין מגבלה
7. תאונה או מחלה	הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד,על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

חישוב פיצויים במקרים מיוחדים

סעיף 2 – הפסקות בעבודה שרואות אותן כרציפות בעבודה לעניין סעיף 1	תקנה 10 – הפסקות שלעניין קביעת סכום הפיצויים לא באות במניין
8. ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד	אין מגבלה
9. הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עובד מעביד או הפסקה תוך ניתוק יחבי עובד ומעביד שאינה עולה על ששה חודשים.	הפסקה כאמור בסעיף 2(9) לחוק העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.
10. אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה לשעת חירום התשכ"ז 1967	אין מגבלה

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

צבירות בתקופות היעדרות

- מפס"ד הארצי שניתן ב-29.11.12 בין ההסתדרות המערערת לבין אלביט המשיבה ניתן להסיק לגבי צבירת חופשה, מחלה בתקופות היעדרות כתוצאה ממחלה, תאונת עבודה, חופשה וכד'.
- צבירת חופשה או מחלה היא בגין ימי עבודה בפועל וביה"ד נדרש לפסוק למה הכוונה ימי עבודה בפועל והאם במהלך התקופה בו שוהה עובד בחופשת מחלה ממושכת (מלאה או חלקית), זכאי הוא להמשיך ולצבור ימי חופשה, כפי שהיה צובר אלמלא חלה?
- הפרשנות הרחבה נתקבלה – חופשה שנתית נצברת גם לעובדים השוהים במחלה ממושכת, כל עוד הם מקבלים שכר מהמעביד.
- "ימי עבודה בפועל" כוללים ימי היעדרות מסיבות שאינן תלויות בעובד ובגינם משולם שכר עפ"י החוק.
- ימי עבודה מקוצרים יצברו חופשה בהתאם למשרה מלאה.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

חוק עבודת נוער

- גיל העסקה המינימלי הוא 15 בחופשת לימודים רשמית 14
- <u>מגבלות להעסקה במהלך שנת הלימודים:</u>

1. בני נוער 15-16 מותר רק אם קיים אחד מ-2 האישורים הבאים:

א. אישור משר החינוך להפסיק ללמוד עפ"י חוק חינוך חובה.

ב. אשור ממפקח ממשרד החינוך כי הנער השלים את לימודיו לפי חוק חינוך חובה .(הוקפץ כיתה)

2. בני נוער 16-18 מותר <u>באחד</u> מהמקרים הבאים:

א. ההעסקה נעשית לאחר שעות הלימודים ובתנאי שניתנה הודעה מבית הספר המפרטת את שעות הלימודים.

ב. ניתן לנערים אישור לנשור מהלימודים או השלימו את חובת הלימוד בתקופה קצרה מזו המתאימה לבני גילם.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

העסקת בני נוער

- **גיל ההעסקה** – בחופשת הלימודים 14 בתקופת הלימודים לאחר שעות הלימוד 16 ואם לא חל חוק חינוך חובה - 15.
- **בדיקות** – חובה אישור רפואי וצילום ת.ז. של הנער או הוריו כולל הספח.
- **הודעה לעובד** – חובה תוך 7 ימים עפ"י התקנות.
- **שעות עבודה** – עד 8 שעות ביום ועד 40 בשבוע. בימי שישי וערבי חג 7 שעות.
  בגיל 16-18 מותר להעסיק עד 9 שעות ליום אך לא יותר מ-40 לשבוע.
  חל איסור להעסיק אצל יהודי ביום שבת. (פס"ד של הארצי נגד רשת מקדונלדס 30 אש"ח ונגד המנכ"ל 50 אש"ח – קנס)
  מתחת לגיל 16 אסור בין 20:00-08:00 בין 16-18 – 22:00-06:00.
  בחופשת לימודים מותר עד 24:00. לאחר 23:00 חובה להסיע הביתה.
  חובת רישום נוכחות אלקטרוני או ידני חתום מידי יום ע"י הנער.
- **הפסקות** – 45 דקות למי שעובד מעל 6 שעות ביום. חצי שעה רצופה. בערב חג ושישי חצי שעה לפחות.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

העסקת בני נוער

- **שכר מינימום** – עד גיל 16 – 19.52 ₪ לשעה 3377.50₪ לחודש
  עד גיל 17 – 20.92 ₪ לשעה 3618.75 ₪ לחודש
  עד גיל 18 – 23.15 ₪ לשעה 4004.75 ₪ לחודש
  חניך – 16.73₪ לשעה 2895 ₪ לחודש
- **חופשה שנתית** – 4 שנים ראשונות 18 יום לכל שנת עבודה.
- **מס הכנסה** – רגיל 3.25 נק' לנער ו-3.75 נק לנערה.
- **ביטוח לאומי** – פטור מניכוי אצל העובד. מעביד חייב 0.38 ו-1.34
- **נסיעות** – עד 26.20 ₪ לכל יום עבודה.
- **הפרשות פנסיוניות** – אין חובה. לפי חוק הפנסיה החדש הזכאות מגיל 21/20.
- **אישור רפואי** - איסור העבדת נער בלא בדיקה רפואית או אישור רפואי. לסוגי עבודות (19 סוגים המפורטים בתקנות) שהשר קבע שיש חובת "בדיקות התאמה" יש להביא אישור מידי שנה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שכר גלובאלי – המותר והאסור

- **שכר גלובאלי כולל ש"נ** – בחוק הגנת השכר חל איסור לכלול ש"נ כחלק משכ"ע ואם נכלל השכר כולל הש"נ ייחשב כשכר בלבד.
- **ש"נ גלובליות** – אם סוכם עם העובד שש"נ לא יעלה על X שעות בחודש או לא סוכם כלל מספר הש"נ - חובה לברוק מידי חודש האם התגמול בגין ש"נ תואם לש"נ בפועל.
- **משרת אימון** – בהסכמים רבים בעיקר בתחום ההייטק נוטים מעסיקים לציין שמשרתו של העובד היא משרת אמון ולכן לא חל על העובד [סעיף 30(5) לחוק ש"ע ומנוחה].

  חובה לבדוק היטב עם יועץ מומחה האם אכן משרתו תואמת לנאמר בפסיקה לעניין משרת אמון.
- **דיווח נוכחות** – אם משולם רכיב ש"נ גלובליות אין צורך בניהול שעון נוכחות לעובד שכזה. **טעות!!!**

  בהתאם לסעיף 24 לחוק הגנת השכר ולתיקונו חובה לנהל יומן נוכחות לכל עובד. סנקציה של עיצום כספי בגובה 35000 ₪ "ממתינה" למעביד לפי חוק להגברת האכיפה לאי ניהול יומן נוכחות.

השעיית עובד – המותר והאסור

- במקרים לא מעטים עובד עובר עבירת משמעת חמורה כגון: גניבת מוצרים, דלק, כסף ועוד ממעביד או עובר עבירות תנועה או מפר הוראות מעביד וכד'.
- <u>מקום בו קיים הסכם קיבוצי ו"תקנון משמעת"</u>

התקנון המוסדר לדוגמא בהסכם של התאחדות התעשיינים ניתן להשעות עובד עד 3 ימים, ללא הגבלת זמן או לצמיתות תוך כדי שלילת תנאים תלוי בחומרת העבירה. קיימת וועדת משמעת משותפת למעסיקים ולנציגי העובדים שקובעת את חומרת העונש.

- <u>מקום בו לא קיים הסכם קיבוצי</u>

לא ניתן להשעות עובדים זמנית כעונש או כהליך לפני פיטורים.

גם אם הדבר צוין בחוזה אישי. בעבירת משמעת חמורה עדיף לפטר עובד בכפוף להליך שימוע.

שכר מינימום - עדכון

מתאריך	עד תאריך	מינימום לחודש	מינימום לשעה
1.4.15	31.3.16	4650	25
1.4.16	30.6.16	4650	25
1.7.16	31.12.16	4825	25.94
1.1.17	31.3.18	5000	26.88
1.4.18	????????	52% השמ"מ או 5000 - הגבוה	????

1. אם על העובד חל הסכם קיבוצי ששכר המינימום גבוה – אז אין עדכון. אם נמוך- מעדכנים.
2. שימת לב שהחל מ-1.4.15 הוסיפו להגדרת שכר מינימום תוספות שכר על פי חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אישי.
3. מכיוון שהרכיבים הנ"ל לא נלקחו בעבר – אם יש וזה עובר את המינימום אז אין להוסיף עד למינימום.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

חופשת אבהות – אושר בכנסת

- בהצעת תיקון מס' 55 לחוק עבודת נשים (חופשת אבהות) אושרה היעדרות לגבר שכיר. (מה עם העצמאים?)
- <u>הכללים:</u>

א. היעדרות של 5 ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת הזוג.

ב. 3 הימים הראשונים על חשבון צבירת החופשה, אין בצבירה=חל"ת.

ג. 2 הימים הבאים ייחשבו כמחלה לפי היום השני והשלישי = 50%.

ד. ימי המחלה יהיו חלק מ-7 הימים המגיעים ממילא עפ"י התקנות לליווי לבדיקות, טיפולים, הפלה, נכות בת הזוג ובלידה.

היעדרות ביום הלידה נחשבת כיום הראשון ללא תשלום אבל תיחשב כחלק מ-7 ימי המחלה הניתנים לניצול.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

היום הראשון למחלה– אושר בכנסת

- לעיתים, בני זוג נשארים לסירוגין עם ילדם החולה ומנצלים ימי מחלה, כאשר לכל אחד מבני הזוג זה מהווה היום הראשון.

  מצב שאינו מאפשר לבני הזוג לחלוק את הטיפול בילדם.

- בהצעת החוק שאושרה ועברה לוועדת העבודה להשלמת החקיקה.

- <u>מוצע שאם האב יחלוק את היום השני למחלה אז הוא לא יהווה את היום הראשון, אלא השני והשלישי וכך הלאה.</u>

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

דחיית שידור הדוחות לקופות הגמל

- ב-28.6.16 פורסם ברשומות על דחיית שידור הדיווח לקופות הגמל:
- לפחות 50 ולא יותר מ-100 עובדים הדיווח יחל ביום 1.2.17. (במקום 1.7.16)
- מעסיקים של פחות מ-50 עובדים הדיווח יחל ביום 1.2.18. (במקום 1.1.17)
- מעל 100 כבר מדווחים.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הבראה במגזר הפרטי

ללא שינוי בתעריף או בצו. 378 ₪ ליום הבראה.

<u>השינוי המהותי</u> : תבוטל מגבלת ההתיישנות לשנתיים בניתוק יחסי עובד מעביד. טרם פורסם ברשומות.

www.aroyacpa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

תודה על ההקשבה וחופשה נעימה!!!

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il