

לכבוד
יושבי ראש וועדים
מזכירי יישובים
רו"ח וחשבי שכר הנותנים שירות ליישובי מוא"ז שומרון

הנדון: נייר עמדה מרכז בתחום השכר והפרשות פנסיוניות

שלום וברכה,

לבקשת אגף הישובים במועצה מוגש אליכם מסמך זה. השינויים התכופים בתחום זה רבים ומורכבים ולרוב מהווים נטל כלכלי לא מבוטל על המעסיקים. כמו כן עלות השכר מהווה מרכיב מהותי בתקציב הישוב ועל כן ניהולו הכרחי. במסמך זה אשתף מניסיוני כמנהל כספים בעמותה המעסיקה כ-4,000 עובדים וכגזבר מועצה לשעבר.

כלל ההתייחסויות הינם בהתאם לחוק הכללי בדגש על השינויים בתקופה האחרונה. ועדים מקומיים הכפופים לחקיקת הרשויות המקומיות – מחויבים ללמידת החקיקה הרלוונטית.

הנושאים בהם יעסוק נייר עמדה זה:

1. שכר מינימום
2. חובת (!) תשלום אובדן כושר עבודה
3. שינוי בחקיקה - הפרשות פנסיוניות
4. היערכות לביקורת משרד התמ"ת
5. דגשים לניהול תקציב השכר
6. פדיון חופשה
7. יחסי עובד-מעביד בחשבוניות
8. דגשים בדיני עבודה

1) שכר מינימום:

אחת לתקופה מתעדכנים הסכומים בהתאם לחוק בנושא שכר המינימום.

החל מה- 1.12.2017	החל מה- 1.1.2017	החל מה- 1.7.2016	
28.49	26.88	25.94	שכר מינימום לשעה (בש"ח)-א
5,300	5,000	4,825	משרה מלאה – חודשי(בש"ח)- ב

סיפור אירוע – הצגת בעיה:

שימו לב! ייתכן מצב בו עובד יקבל פחות משכר המינימום.
לדוגמא – עובד (גלובלי) ששכרו הקבוע כיום 4,825 ₪ ברוטו לחודש והחודש דיווח 210 שעות עבודה –
המשמעות היא שלמעשה שילמנו פחות משכר המינימום בחישוב שעותי!! (23 ₪ לשעה = 4,825/210)

הצעת פתרונות:

עובד גלובלי (ראה סיפור אירוע):

- לשלם שעות נוספות;
 - להגדיר בחוזה העבודה ובתלוש השכר תגמול בעד שעות נוספות גלובליות ו/או תוספת כוונות;
 - להבהיר (אם זה המצב) שאין אישור לשעות נוספות שביצע שלא בסמכות.
- על פתרונות אלו – יש להתייעץ עם יועמ"ש הישוב.

עובד 'שעתי':

- המעסיק מחויב לשכר המינימום השעתי (א) בחישוב שעות עבודה בפועל בחודש זה.

(2) חובת (!) תשלום אובדן כושר עבודה (להלן - א.כ.ע.)

סיפור אירוע:

ר', מנהלת בכירה, עברה תאונת דרכים קשה בערב גשום במיוחד, ונפצעה קשה, כולל פגיעת ראש שהובילה לאשפוז בבית לוינשטיין וחוסר יכולת לחזור לעבודה. בעלה היקר שמלווה אותה ולא עוזב אותה לרגע, מודה למעסיק שלה שעוד קודם לדרישות החוק, ביטח את העובדת בביטוח אובדן כושר עבודה. "ממה היינו מתפרנסים אילו לא ביטוח זה?" וכן ביקש לציין לטובה את סיוע המעסיק בסבך הבירוקרטי שבין חברת הביטוח והביטוח הלאומי.

הצגת בעיה:

אובדן כושר עבודה, הוא מקרה נדיר, ברוך ה' ולכן למרבית האנשים אין ניסיון מקצועי כיצד לנהל תהליך זה. משפחת העובד, שחלילה וחס, נפגע למשל בתאונת דרכים, או חלה במחלה קשה – עסוקה בשלל משימות והליכים בירוקרטיים. מלבד הטיפול הרפואי על כל המשתמע, נופל עליהם עול עמידה מול –

- הביטוח לאומי
 - חברת הביטוח/פנסיה
 - המעסיק (שאף עלול להיות מואשם שאינו מסייע ו"מתקמצן" מול העובד וכד')
- מהלכים מסוימים שינקוט העובד, אפילו בתום לב, יכולים להזיק לו מהותית בקבלת מירב הזכויות המגיעות לו!

פתרון בחקיקה:

המחוקק הבין את חשיבות העניין והחל מיום ה-1.7.16 עודכן צו ההרחבה כך שיש לבטח **כל עובד** בגין אובדן כושר עבודה (להלן א.כ.ע.).

יש 2 מסלולי חיסכון פנסיוני:

1. קרן פנסיה – ההפרשה כוללת מרכיב א.כ.ע. (גימלת נכות)
2. ביטוח מנהלים – כאן יש לוודא שיש בפוליסה כיסוי ל-75% משכר העובד.

חבות המעביד היא לשלם עד 2.5% בגין הא.כ.ע.

אם העלות גבוהה יותר, עקב מצבו הבריאותי של העובד, כגון 3% – יש לגבות היתרה (0.5%) מהעובד. כך שנעביר חלק העובד (0.5%) + המעביד (2.5%) לחברת הביטוח.

המלצה:

ליווי מקצועי של העובד –

מומלץ שהישוב יפעל בסמוך לאירוע ויעניק ליווי מקצועי כלכלי ומשפטי בכדי שהעובד לא "יפול בין הכיסאות", לא "יכודרר" בין הגופים הנ"ל, וחמור מכל – שיפסיד זכויות וכספים המגיעים לו בדיון.

כמובן, גם המעסיק צריך להיות מלווה משפטית בכדי לבצע נכון את התהליך, שלעיתים כרוך בהפסקת עבודה.

כאן עולה שאלות הדורשות יעוץ וניהול נכון של התהליך- מתי 'מועד הפסקת העבודה' ואלו ההשלכות לקביעת מועד זה? האם מותר לעובד זה לעבוד במשרה חלקית חלופית בלי שיפגעו זכויותיו? מילוי נכון ועפ"י החוק של הטפסים ועוד.

(3) שינוי בחקיקה - הפרשות פנסיוניות

החל מיום 1.7.16:

א. חובת הפרשת 8.33% פיצויים (עלייה מחובת הפרשה בחוק - 6%)

1. אם הייתה לעובד פוליסה קודמת שהופרש בה 8.33% – חובה על המעסיק להפריש לו 8.33%
2. עובד חדש / קיים שיש לו פוליסה עם 6% פיצויים בלבד- ללא שינוי המלצה: להפריש בכל אופן 8.33% על מנת להקטין חשיפה כלכלית בעת עזיבה, ובנוסף להחתים העובד על נספח לפי סעיף 14 המקנה לו זכות על הסכום שהופרש בלבד.

ב. תוספת הפרשה לגמל :

החל מה- 1.7.16 : תוספת של 0.25% עובד + 0.25% מעביד בגין גמל
החל מה- 1.1.17 : תוספת נוספת של 0.25% עובד + 0.25% מעביד בגין גמל

ג. עובד המבוטח בקרן פנסיה:

עובד בקרן פנסיה חדשה:

מצב נוכחי	המצב החל מה- 1.7.2016	המצב החל מה- 1.1.2017
פיצויים	6%	6%
תגמולים מעסיק	6%	6.5%
תגמולים עובד	5.5%	6%

המלצה:

יש לשקלל את רכיב עלות הא.כ.ע.(המשתנה לפי מצב בריאות העובד ולפי ההסכם שיש לישוב עם חברת הביטוח) יחד עם ההפרשה לגמל, באופן ש :

- לעובד יהיה כיסוי א.כ.ע.

- סך ההפרשה (גמל + א.כ.ע) : לא תפחת מ-6.25% (והחל מה-1.1.17 6.5%)
- סך ההפרשה לא יעלה על 7.5% מהשכר

עובד בעל ביטוח מנהלים עם הפרשה של 1% לאובדן כושר עבודה בגובה 75% מהשכר הקובע:

המצב החל מה- 1.1.2017	המצב החל מה- 1.7.2016	מצב נוכחי	
6%	6%	6%	פיצויים
5.5%	5.25%	5%	תגמולים מעסיק
1%	1%	1%	אובדן כושר עבודה מעסיק
6%	5.75%	5.5%	תגמולים עובד

עובד בביטוח מנהלים עם הפרשה של 1.75% לאובדן כושר עבודה בגובה 75% מהשכר הקובע:

המצב החל מה- 1.1.2017	המצב החל מה- 1.7.2016	מצב נוכחי	
6%	6%	6%	פיצויים
5%	5%	5%	תגמולים מעסיק
1.75%	1.75%	1.75%	אובדן כושר עבודה מעסיק
6%	5.75%	5.5%	תגמולים עובד

4) היערכות לביקורת משרד התמ"ת

תרחיש:

"בוקר טוב. אנו נציגי משרד התמ"ת, מנהל הסדרה ואכיפה – באנו לערוך בקרה על מערכת השכר שלכם ואופן העסקת העובדים. נא להוציא לנו את כל חוזי ההעסקה, דוחות נוכחות, תלושי שכר, טפסי 101. כמו"כ תראו לנו את כל התשלומים ששילמתם לבני נוער בקיץ האחרון".

"לא, זה לא פוליטי, אתם יודעים שהשר חיים כץ אוהב את השומרון. פשוט הוחלט להרחיב את מעגל האכיפה גם לאגודות שיתופיות וועדים מקומיים. תודיעו לחשב השכר שאנחנו בדרך אליו. ואם לא שמעתם, לאחרונה חייבנו את ישוב סבסטיה עילית בקנסות של עשרות אלפי ₪. כנראה גם שולם שכ"ט גבוה לעו"ד הישוב שהצליח למנוע העמדה לדין פלילי של יו"ר המזכירות וביטל את הקנס האישי שהושת עליו".

נשמע מפחיד? אכן כך... בואו נתארגן בהתאם, נפעל לפי החוק ולא נחשוש ממבקרים אלו.

הצגת הבעיה:

משרד התמ"ת מבצע ביקורות פתע בשטח, ומטיל קנסות כבדים ("עיצומים כספיים" בלשוננו) על מעסיקים שלא עומדים בדרישות חוקי העבודה ובכללם –

- א. אי תשלום שכר מינימום, ואי פרסום מודעה על כך בלוח המודעות במקום העבודה
- ב. אי פרסום מודעה נגד הטרדות מיניות
- ג. העסקת נוער שלא כחוק
- ד. אי תשלום שעות נוספות
- ה. היעדר חוזים עם העובדים
- ו. העסקת עובדים מעל 12 שעות ביום ועוד

באתר התמ"ת מופיעים שמות של מעסיקים שנבדקו וסכומי הקנסות שחויבו לשלם.

<http://www.economy.gov.il/Employment/WorkRights/WorkRightsEnforcement/FinancialSanctions/Pages/default.aspx>

המלצה:

לקיים אחת לתקופה, היערכות לביקורת זו.

5 דגשים לניהול תקציב השכר

סיפור אירוע:

בשנת 2014 בי"ח הדסה עין כרם המפואר קרס כלכלית. לעומתו- בי"ח שערי צדק המשיך לשגשג. פרופסור יונתן הלוי, מנכ"ל שערי צדק הסביר: בבי"ח הדסה עין כרם – למעלה מ-90% (!!) מהתקציב נובע מהוצאות שכר, בעוד בשערי צדק – הוצאות השכר מהוות למטה מ-70%.

הצגת הבעיה:

תשלומי השכר הינן הוצאות "קשיחות" ומקטינות את חופש הפעולה של המנהלים.

הצעת פתרונות:

בתקצוב סעיפי השכר נדרש -

- ✓ לשקלל את כלל המרכיבים של עלות השכר תוך מודעות לכלל השינויים הידועים לשנה זו
- ✓ להביא בחשבון סעיפים שאינם חודשיים כגון שי לחג, פדיון הבראה, ביגוד ועוד

המלצות :

- א. לנהל מעקב חודשי קבוע על % השכר מסך התקציב
- ב. כנ"ל גם ברמת מחלקות מהותיות כדוגמת - % שכר במחלקת המעון מתוך סך הכנסות המעון
- ג. עידוד העובדים לנצל חופשות בכדי לצמצם הוצאות פדיון חופשה בעת פרישת עובד
- ד. מתוך נתוני הדוח הכספי –
- ה. ניתוח והשוואת העתודה לפיצויים מול שנה קודמת (*)
- ה. ניתוח והשוואת ההפרשה לחופשה מול שנה קודמת (ניתן לבקש תחשיב מחשב השכר)

(*) מומלץ שגם ועדים מקומיים יבצעו חישוב של העתודה לפיצויים אף שאינם חייבים בכך.

6) פדיון חופשה :

סיפור אירוע:

העובד המסור שומרון שומרוני, עבד שנים רבות בישוב וצבר 132 ימי חופשה. בעת סיום העסקה נזעק המזכיר שעליו לשלם לו שכר של כ-6 חודשי עבודה (!!) כפדיון חופש.

הצגת הבעיה:

ימי החופשה מהווים התחייבות כספית קיימת מלבד פיצויי פרישה לעת סיום עבודה. כמו כן המשמעות הכלכלית הזו יכולה לפגוע בקבלת החלטת סיום העסקה לעובד ולהשפיע על השיקולים המהותיים.

הצעת פתרונות:

- ראשית, יש לנהל רישום מסודר של ניצול החופשה לכל עובדי הישוב. למנוע בעתיד מקרים דומים.
- אם אין לכם עדיין **שעון ותוכנת נוכחות** – זה הזמן להתקין – (חובה בחוק) זהו כלי ניהולי ממדרגה ראשונה. יש כלי דיווח משלימים לשעון עצמו כגון דיווח טלפוני / בתוכנת מחשב המותקנת במקום העבודה/ אפליקציה (כולל ניתוח מיקום החתימה בכלי GPS ואף הגבלת רדיוס מקום ההחתמה באפליקציה).
- יש לעודד עובדים לנצל ימי חופש, זה בעיקר בריא בשבילם ובשביל משפחתם וזו היתה כוונת המחוקק כמפורט לקמן.

מן החקיקה:

סעיף 7 (א) לחוק חופשה שנתית קובע:

"אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעסיק, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות"

הסבר:

ניתן לצבור עד שלוש שנים ימי חופשה, אך בכל מקרה חייבים לנצל שבעה ימי חופשה מרוכזים בשנה. למעשה – זה לא כ"כ פשוט, כי יכול העובד לטעון שהמעביד לא אפשר לו לצאת לחופשה, ואז לא ניתן למחוק יתרת ימי החופשה.

יש להתייעץ עם יועמ"ש הישוב כיצד לנהוג בכל מקרה לגופו.

7) יחסי עובד מעביד – בחשבוניות

תרחיש:

הופסקה העסקתו של נותן שירות בחשבונית - מעביר חוג ספורט כ-10 שנים. ללא אומר ודברים הוא הגיש תביעה לפיצויים מהישוב – "העסקתם אותי בקביעות 10 שנים ואני רואה בכם כמעבידי!"
לנוכח השתאות המזכיר המשיך מעביר החוג "נפגש בבית המשפט".

הצגת הבעיה:

ישנם מקרים בהם הקביעות, הותק ואלמנטים נוספים בהעסקה של נותן שירות, מקנים לו מהות של קיום 'יחסי עובד-מעביד' ונדרש להפריש לו תנאים סוציאליים.

המלצה:

להתייעץ עם היועץ המשפטי ולהעלות בפניו את סוגי ההתקשרויות הקיימות בישוב, גם אלו שאינן כוללות הגדרת 'עובד-מעביד' קלאסי.

8) דגשים כללים בדיני עבודה

המלצות:

- א. הקפדה על עריכת חוזה עם כל עובד. ניתן לקצר באמצעות טופס קבלת עובד "הודעה על תנאי העסקה" (מקובל בהתייחס לעובדים זמניים)
- ב. עיגון כלל ההסכמות עם העובד – בכתב ולא בע"פ
- ג. בעת סיום יחסי עובד מעביד - ביצוע שימוע מסודר לפי כל כללי החוק והפסיקה בנושא. תביעות רבות ויקרות ייחסכו אם הנ"ל ינוהל נכון.
- ד. תשלום כחוק. לא לקצר הליכים!
- כמובן יש לקבל בכל הנ"ל ייעוץ משפטי.

סיפור אירוע:

מדריכה בקייטנה נעדרה יום אחד. ממלאת המקום שלה – לא חתמה טופס 101 ולא נקלטה כממלאת מקום, אלא השכר שולם למדריכה הקבועה, והיא כבר העבירה למחליפתה את ערך היום שהוחלפה.

הצגת הבעיה: זה לא חוקי! וזה מאד מסוכן – במקרה חלילה של תאונת עבודה, תאונת חניך בקייטנה ח"ו וכד'

המלצה:

יש להנחות את רכז הקייטנה (או מנהלת המעון / צהרון וכו') להתייחס לממלא מקום ליום אחד או אף לכמה שעות כעובד לכל דבר וענין. וכן מומלץ לבצע בקרה בשטח לראות שכל העובדים בפועל דווחו כעובדים למערכת השכר ביישוב.

לסיכום

ניהול נושא שכר עובדים הינו משימה מקצועית! שיש בה כדי להביא ל:

- ❖ חיסכון בעלויות
- ❖ מניעת תביעות
- ❖ ועמידה בדרישות החוק.

בנימה אישית, אוסיף, זו גם אחריות מוסרית שלנו כמעבידים כלפי העובדים שלנו. זו אחריות מוסרית שלנו,

כלפי עובדים שבמסירות עבדו ועובדים אצלנו -

- ✓ לשלם להם את כל המגיע, ובמועד
- ✓ להפריש עבורם לפנסיה לפי החבות הנדרשת,
- ✓ לדאוג לכיסוי ביטוחי הולם וליווי מקצועי לעיתים קשות חלילה של אובדן כושר עבודה.

אשמח לסייע בכל דבר וענין
בברכת הצלחה,
יוסי זילבר, רו"ח