

קליטה עובד לעבודה

ביטן את ביתן
רואי חשבון



המידע מעודכן ל- 2/2022

רואי חשבון
רואי • חשבון

נושאים

3	.	.	.	הודעה על תנאי עבודה ו/או שינוי בתנאי העבודה
4	.	.	.	טופס 101
5	.	.	.	מועד תשלום השכר
6	.	.	.	יום עבודה ושבוע עבודה
7	.	.	.	גמול שעות נוספות
8	.	.	.	דמי הבראה
10	.	.	.	דמי חופשה
13	.	.	.	דמי מחלה
14	.	.	.	דמי חגים
16	.	.	.	החזר הוצאות נסיעה
18	.	.	.	חוות ביטוח פנסיוני לעובדים
23	.	.	.	קרן השתלמות

הודעה על תנאי עבודה ו/או שינוי בתנאי העבודה

חוק הודיעה לעובד (תנאי עבודה) מחייב כל מעסיק למסור לעובד, לא יותר מ-30 ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, הודעה בכתב המפרטת את **תנאי העבודה, לרבות שכר, תנאים סוציאליים, שעות העבודה וכו'.**

- לנער (מי שטרם מלאו לו 18) חובה למסור את ה הודעה על תנאי העבודה עד 7 ימים מיום תחילת העסקה.
- במקרה שחל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בה הודעה שנמסרה לעובד בתחילת עבודתו, על המעסיק למסור הודעה על כך לעבוד, לכל המאוחר במועדים הבאים:
 - אם העובד הוא מעל גיל 18 - יש למסור לו את הודעה בתוך 30 ימים ממועד השינוי.
 - אם העובד הוא נער (מתחת לגיל 18), על המעסיק למסור לו את הודעה על השינוי בתנאי העבודה תוך 7 ימים ממועד השינוי.
- חובה זו אינה חלה אם השינוי בתנאי העבודה נובע משינוי בדין או עדכו מכוח הסכם של תשלום או שהשינוי מופיע בתלאוש השכר של העובד.

הפרת חובת המעסיק למסור הודעה

- אם המעסיק הפר את חובתו למסור הודעה על תנאי העבודה לעובד, העובד יכול להגיש תלונה ליחידת האכיפה של חוקי העבודה, המוסמכת לנוקוט נגד המעסיק הליליכם פליליים או להטיל עליו קנסות כספיים בהליך מינהלי, עובד רשאי להגיש תביעה לבית הדין האזרוי לעבודה נגד המעסיק המפר.
 - תקופת ההתיישנות להגשת התביעה היא 7 שנים.
 - בית הדין רשאי לחיב את המעסיק בתשלום פיצוי לעבוד גם אם לא נגרם לו נזק, ואם ישচנע כי המעסיק הפר את חובתו בזדען.
- בנוספ', כאשר העובד מגיש תביעה לבית הדין לעובדה, הקשורה לאחד הנושאים שלגביהם היה המעסיק צריך למסור הודעה לעובד, והמעסיק לא מסר את הודעה, על המעסיק תהיה חובת הוכיחה שהוא נהג על פי הטעוכם בינוים.

טופס 101

טופס 101 ("ברטיס עובד ובקשה להקלת ולתייאום מס על-ידי המעביר"), הינו טופס של רשות המיסים, אותו כל עובד חייב למלא ולהגיש למעסיק כדי שבחישוב המשכורות יבואו לידי ביטוי הקЛОט, הטעות וזכויות מס להן העובד זכאי.

- בנוסף, הטופס משמש גם לביצוע תיאום מס במקורה שבו העובד מועסק במקום העבודה נסוף או שיש לו הכנסות מקורות נוספים.
- נקודות דיכוי ניתנות לעובדים שהם תושבי ישראל בלבד.
- עובדים זרים עשויים להיות זכאים לנקודות דיכוי באופן שונה מעובדים שאינם תושבי ישראל.
- כל עובד שכיר חייב למלא ולהגיש למעסיק טופס 101 ("ברטיס עובד").**
- על העובד למלא את הטופס ולצרף לו:
צילום תעודה זהות + ספח (רק עם תחילת העבודה ובמקורה שהוא שני בפרטים והוגש טופס מעודכן).
מסמכים, אישורים, טפסים, הצהרות ומידע שעלו לצרף, כפי שמפורט במקום הרלוונטיים בטופס.
- את הטופס המלא והחתום יש למסור למעסיק, בctrine המסמכים, **בכל אחד מהמועדינים הבאים:**
 - בתוך 7 ימים מהיום שהתחילה לעבוד אצל המעסיק או ביום שקיבל את המשכורת הראשונה, לפי התאריך המוקדם יותר.
 - בתחלת כל שנת מס (ב-1 בינואר בכל שנה).
 - בכל מקרה של שני פרטים או שני נסיבות (ನಿಶ್ವಾನ, ಗಿರಾವಿ, ಹೋದಾತ ಲ್ಯಾಡ್, ಸೊಯಲ್ಯೂಡ್) ימודדים אקדמיים, שני מקומות מגוריים, מקום העבודה נסוף וכו'), על העובד למלא ולהגיש טופס חדש ומעודכן, בתוך 7 ימים מהיום שחל השנה.
- עובד שעבוד בשני מקומות ומעלה ומגיש תיאום מס:
 - העובד נדרש למסור למעסיק בתחלת העבודה וכל תחילת שנת מס תיאום מס חדש ומעודכן לאותה שנת מס.
 - תיאום מס מבוצע מול מס הכנסה - ניתן לבצע זאת באופן מוקoon או לגשת פיזית למס הכנסה, את האישור שמתකבל צריך להעביר לכל מעסיקים.

- 3.** על העובד להחליט מה מקום העבודה הראשי ומה מקום העבודה המשני ולציין זאת בטופס 101 ובעת ביצוע תיאום המס מול מס הכנסה, ככל והעובד ציין שיש מקום עבודה נוסף/הכנסה נוספת על המעסיק לדרשו מהעובד אישור תיאום מס בין אם העובד ציין את מקום העבודה הנ"ל הראשי/משני.
- 4.** במידה והעובד לא מגיש למעסיק תיאום מס מעודכן לשנת המס הרלוונטית על המעסיק לנכונותם של העובד את המס המקורי הקבוע בחוק.
- 5.** במידה והעובד לא עדכן את המעסיק שהנו עובד בשני מקומות עבודה ולא ביצע תיאום מס, יתכן ומס הכנסה יפנו שירותים לעובד לגבית הפרש המס.
- 6.** במידה והעובד לא הציג תיאום מס למעסיק והמעסיק לא ניכה לעובד מס המקורי, ככל יהיו הפרשי מס בעקבות ניכויים בתיק המעסיק, מס הכנסה יחייב את המעסיק בתשלומים.
- 7.** ככל והמעסיק יוכיח שהעובד לא עדכן אותו (לא ציין בטופס 101 שחתם עליו) שהוא בשני מקומות עבודה, חובות המס תהיה על העובד מכך שם הכנסה יפנה שירות לעובד ויחייב אותו.

חודש תשלום השכר

מעסיק מחויב לשלם את שכרו של עובד עד היום התשייעי שלאחר המועד לתשלום השכר, במידה ולא עשה כן, העובד זכאי לפיצויים בגין הלנת שכר.

- אם שכר העבודה לא שולם עד היום התשייעי שלאחר המועד לתשלום השכר, העובד זכאי לפיצויים בגין הלנת שכר. בנוסף ניתן להגשים תלונה נגד המעסיק ליחידת האכיפה של חוק העבודה.
- איתור במועד תשלום השכר, כאשר מדובר בשכר מינימום, מהוות עבירה פלילית.

יום עבודה שבוע עבודה

- החל מапрיל 2018 שבוע עבודה מחושב לפי בסיס של 42 שעות (במקום 43 שעות)
- במקומות העבודה שעובדים בהם 5 ימים בשבוע, ימודד מספר השעות הימיות על 8.4 שעות (8 שעות ו-24 דקות) במשך 5 ימים (לא כולל הפסקה, אלא אם הוסכם אחרת בין המploy וLOYALTY לעובדים)
- עובד שהועסק מעבר למכסת השעות הימיות או השבועית דכאי לגמול שעות נוספות.
- במקומות העבודה שעובדים בהם 6 ימים בשבוע, יום עבודה מלא לא יעלה על 8 שעות עבודה ביום רגילה. עבור שעות עבודה שמעבר ל- 8 השעות זכאי העובד לגמול עבור שעות נוספת ביום רגילה. יכול לקבוע את תקן שעות העבודה בכל יום, ובלבב שיעם רגילה לא יעלה על 8 שעות עבודה, יום שישי לא יעלה על 7 שעות עבודה, וכך ساعات העבודה במהלך השבוע לא יעלה על 42 שעות.
- השעות שמצוינו אינם כוללות הפסקה, אלא אם כן הוסכם אחרת בין המploy וLOYALTY לעובדים.

אורך יום עבודה בערבי חג

- לפि צו הרחבה בדבר מעבר לשבוע עבודה מקוצר, אורך יום עבודה شامل בערב חג היהודי יהיה 8 שעות (בתשלומים של 9 שעות) או 7 שעות (בתשלומים של 8 שעות) וזאת בהתאם להסכמה בין המploy לבין העובדים.
- בערב יום כיפור יעבדו העובדים 6 שעות בתשלומים של 9 שעות.
- במקומות העבודה שבהם עבדו בערבי חג 6 שעות בתשלומים של 8 שעות ימשיכו העובדים לעבוד 6 שעות בתשלומים של 8 שעות.
- בערב חג דתינו שאיתן היהודי אורך יום עבודה של עובדים המציגים את אותו חג ואינם עובדים בו לא יעלה על 7 שעות (ואם יש הסכם כלשהו או נוהג במקום העבודה שלפני יום העבודה קצר יותר יש לנוהג לפि אותו הסכם או נוהג). עבור העובדים שאמורים לעבוד באותו חג, ערב החג יהיה יום עבודה רגילה.

עבודה בחול המועד

- בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה ביום חול המועד. לפיכך, על פי החוק, יש לראות ביום חול המועד, מי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהן.
- ישנים הסכמים קיבוציים בהם נקבע יום עבודה מקוצר ביום חול המועד, ומפעל עליו חול הסכם שכזה, חייב לנוהג בהתאם לאמור בהסכם.
- מקובל במקומות העבודה רבים, לעבוד ביום אחד מספר שעות נמוך מבימי עבודה רגילים. נוהג זה מחייב את המploy להמשיך ולפعل בדרך זו.

גמול עבור שעות נוספות

- העסקת עובד מעבר לשעות של יומם בעבודה מלא או שבוע בעבודה מלא מוגדרת כהעסקה בשעות נוספות המזכה את העובד בתוספת תשלום.
- בפרקтика חישוב **שעות הנוספות** הינו **מעל 9 שעות ביום ו-42 שעות בשבוע** בעבודה.
- עובדים זכאים לתוספת תשלום של 25% או 50% משכרם הרגיל עבור בעבודה בשעות נוספות בימי חול (בשבת וחג הגמול גבוה יותר).
- אם חל על העובדים הסכם או צו הרחבה הקבוע גמול גבוהה יותר מאשר הקבוע בחוק, יש להנוג עלי-פי ההסדר המתייב יותר עם העובדים.
- לא ניתן לוויטר על הזכות לתוספת תשלום עבור שעות נוספות, ולהסכם על שכר נמוך מהקבע בחוק אין תוקף מחיב.
- ישנן מגבלות על העסקה בשעות נוספות ולא בכל מצב ניתן להעסק עבור במשך שעות נוספות. אסור שרך השעות הנוספות של העובד במהלך כל השבוע יהיה מעל ל-16 שעות, ובכל מקרה אין להעסק עבור יותר מ-12 שעות ביום (כולל השעות הנוספות).
- אסור להעסק עבור המועסק בעבודתليلו יותר מ-58 שעות בשבוע, כולל שעות נוספות.

גמול גלובלי עבור בעבודה בשעות נוספות, שבת וחג

- עובד רשאי לקבל גמול עבור שעות נוספות או עבור בעבודה ביום חג ושבתון במסגרת גלובלית ("תוספת שעות נוספות גלובליות").
- אסור **לმაცყიק לכלול בשכר הבסיס את השעות הנוספות ועלוי להפריד ביניהם.**
- עובד אינו רשאי לוויטר על גמול השעות הנוספות המגיע לו, גם אם הוא עובד בשכר גלובל.
- עובד שעבד מספר שעות נוספות גבוהה מאשר שקבע בהסכם העבודה, זכאי לגמול עבור שעות אלה בנוסף לגמול הגלובלקי הקבוע בהסכם.
- ניתן לתבעו את תשלום עבור שעות נוספות מהמעסיק באופן רטראקטיבי.

דמי הבראה

- עובדים שהשלימו שנת עבודה אחת לפחות במקום עבודתם זכאים לדמי הבראה בהתאם לוותק שצברו במקום העבודה, על בסיס 378 ש"ח ליום ב מגזר הפרטி ו- 432 ש"ח ליום ב מגזר הציבורי (סכומים מעודכנים ל-2022/3).
- לעובדי קבלן ולעובדים בענפים מסוימים נקבעו תנאים מיטביים יותר מהתנאים שנקבעו לכלל העובדים.
- לא ניתן לוותק על דמי הבראה או על חלק מהם.
- עובד זכאי לדמי הבראה רק לאחר **שהשלים** את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה.
- לאחר שהשלים העובד שנת עבודה אצל המפעיק, הוא זכאי לתשלום דמי הבראה רטרואקטיבית, החל מיום עבודתו הראשון.
- תשלום דמי הבראה ("השתתפות המפעיק בהוצאות הבראה ונופש") אינו מותנה בכך שהעובד שגה בפועל בנופש או בבית הבראה.
- דמי הבראה מחושבים בהתאם לוותק של העובד במקום העבודה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם למשך העסוקתו באותה שנה.
- גובה דמי הבראה ליום מתעדכן בהתאם לעליית מדד המחיירים הכללי לצרכן, במסגרת צו הרחבה.
- ברוב מקומות העבודה נהוג לבצע את תשלום דמי הבראה בתשלום שנתי יחיד ותוספת אחת המשכורות אך ניתן לשולם את ההבראה גם בתוספת חודשיות כרכיב נפרד בתלוש השכר.
- דמי הבראה משולמים לרוב כתוספת לאחת המשכורות של **חודשיו הקיצ'** (יוני - ספטמבר), אך ניתן להוסיף את דמי הבראה למשכורת של חודש אחר במהלך השנה, בהתאם לנוהג במקום העבודה הספציפי.
- עובד שעדי למועד תשלום דמי הבראה טרם השלים שנה במקום העבודה, קיבל את דמי הבראה במועד החלוקה הבא בשנה העוקבת. בדמי הבראה שיקבל תחושב גם השנה הקודמת.

חישוב מספר ימי הבראה

- מספר ימי הבראה מחושבים בהתאם לוותק שצבר העובד במקום העבודה.
 - הטללה הבאה מפרטת את מספר ימי הבראה לעובדים במגזר הפרטי (במגזר הציבורי מספרם גבוה יותר).
- מספר ימי הבראה בהתאם לוותק:

מספר ימי הבראה	שנות ותק של העובד
5 ימים	שנה ראשונה
6 ימים	שנה שנייה ושנה שלישית
7 ימים	שנתיים רביעית עד עשירית
8 ימים	שלוש שנים אחת עשרה עד חמיש עשרה
9 ימים	שלוש שנים ששה עשרה עד תשע עשרה
10 ימים	שנה עשרים ואילך

חישוב דמי הבראה חלקיים

- דמי הבראה מחושבים באופן יחסי לפי חלקיות המשרה ובאופן יחסי לתקופת העסקה חלקית במהלך השנה.

דמי חופשה

- עובדים שיצאו לחופשה سنתית ממוקם עבודתם, זכאים לקבל שכר עבור ימי החופשה בסכום השווה לשכרם הרגיל.
- יש לשלם את דמי החופשה במועד שבו היה משולם השכר אל מול יצא העובד לחופשה.
- עובדים שיוצאים לחופשה של 7 ימים רצופים לפחות רשאים לבקש את תשלום דמי החופשה מראש לפני יציאתם לחופשה.
- הדקאות לתשלומים עבור ימי החופשה السنתית מותנית בכך שהעובד לא יעבד במוקם העבודה אחר במהלך ימי החופשה. אם העובד עבד בעבודה אחרת, המעסק רשאי לא לשלם לו עבור ימי החופש שלו, ובמקרה שהმעסק כבר שילם לעובד עבור ימי חופש בהם עבד במקום אחר, המעסק רשאי לנכוט את התשלומים משכר העובד.
- עובד זכאי לתשלום דמי חופשה רק עבור מספר ימי החופשה הצבוריים לצרכו.
- מהשכר המשולם עבור ימי החופשה ינכו ייכוי חובה (מס הכנסה, ביטוח בריאות וביטוח לאומי).
- העובד אינו זכאי לתשלום דמי נסעה עבור ימי חופשה.

עובדים המשתכרים שכר חודשי

- עובדים ששכרם מחושב על בסיס חודשי (או על בסיס תקופה ארוכה מחודש) יקבלו שכר רגיל במהלך ימי החופשה והמעסק לא ינכה את ימי ההיעדרות בגין חופה משכו החודשי של העובד.
- יש להציג כי העובד זכאי לתשלום דמי חופשה רק עבור מספר ימי החופשה הצבוריים לצרכו.

עובדים המשתכרים על בסיס שעתי או יומי

- על פי סעיף 10 לחוק חופשה سنתית, גובה דמי החופשה לעובד ששכוו מחושב על בסיס יומי או שעתי הוא שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה ברוטו בהם הוא העובד בחופשה (כולל שישי-שבת).
- שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק השכר ברוטו שקיבל העובד בربיע השנה שקדמה לחופשה (3 החודשים שקדמו לחופשה) במספר 90 (ימים) כולל שבעת וחגיים או במספר 75 (ימים) לפי ראשון עד חמישי.

בדיוון ימי חופשה

- העובד שלא נצל את כל ימי החופשה שצבר, רשאי עם סיום העסكتו לפדות את ימי החופשה שלא נצל (ושיה רשיין לצבור) במהלך השנה הקלנדרית שבה סיים לעבוד וב-3 השנים הקלנדריות שקדמו לה.

- לצורך חישוב מספר ימי הפדיון, יש ליחס את סך כל ימי החופשה שעמדו לזכות העובד ב-3 השנים הקלנדריות (מיןואר עד דצמבר) האחרוןו שקדמו לשנת סיום עבודתו, בכירוף הימים שנצברו לזכות העובד בשנת העבודה השוטפת (עד למועד סיום העסקה), ולהפחית מהם את מספר הימים שנוצלו על-ידי העובד כחופשה בתקופה זו.
- יחד עם זאת, כשתלוší השכר משקפים נכוна את ניצול ימי החופשה יתרת ימי החופשה, העובד זכאי בסיום עבודתו לפdotot ימי חופשה בהתאם לאמור בתלוש השכר, גם אם ימי החופשה שנצברו הם מעבר לתקופת ההתיישנות.

חישוב מספר ימי החופשה השנתית

- מספר ימי החופשה של כל עובד מושפע מהוותק שלו במקום העבודה, ממספר ימי העבודה שעבד באותה שנה ומהשאלה אם העסוק ממשך כל השנה או רק בחלקה.
- בנוסף קיימים הבדלים במספר ימי החופשה שצובר העובד במקום שבו עבודות 5 ימים בשבוע לבין עובד במקום עבודה שבו מונาง שבוע עבודה בן 6 ימים.
- בנ' גוער, עובדי קבלן ועובדים בענפים מסוימים זכאים למספר ימי חופשה גבוהה יותר.
- חישוב מספר ימי החופשה השנתית לעובדים במקומות עבודה שלא כל עליהם צו הרחבה בהם מונาง שבוע עבודה בן 5 ימים או 6 ימים, יקבע מספר ימי החופשה השנתית על פי חוק חופשה שנתית.
- מספר ימי החופשה השנתית שנקבעו על-פי החוק הם מספר ימי החופשה ברוטו, ככלומר הם כוללים את ימי המנוחה השבועית.
- עובד שבמקומות העבודה מונาง שבוע עבודה בן 5/6 ימים, זכאי ל-6/5 ימי היעדרות בפועל מעבודה על כל 7 ימי חופשה שצבר על-פי החוק (שכן בתוך 7 ימי החופשה נכללים גם ימים שלישי ושבת, שהם ימי המנוחה השבועית במקומות שבוע העבודה בהם הוא בן 6/5 ימים).

הקריטריונים של פיהם נקבע מספר ימי החופשה של כל עובד

- בכל שנה קלנדרית (מיןואר עד דצמבר) צובר העובד מספר ימי חופשה בהתאם ל-3 קריטריונים:

- משך הקשר המשפטית (יחסו עובד-מעביד) במהלך השנה -** במסגרת קритריון זה בודקים אם במשך כל השנה התקיימו יחסי עבודה - מעביד בין הצדדים, או שיחסו עבודה-מעביד התקיימו רק חלק מהשנה בשל פיטורים, התפטרות, או תחילת עבודה במהלך השנה.
- מספר הימים בפועל שעבד העובד במהלך השנה (הצבירה נועשית באופן אופן למי שעובדים יום עבודה מלא ולמי שעובדים בהיקף של יום עבודה חלקי).**
- הוותק של העובד במקום העבודה -** סעיף 1 לחוק חופשה שנתית מגדר "שנת עבודה" כפרק זמן של 12 חודשים, שתחילהו אחד בינוואר של כל שנה. לכן, לצורך חישוב החופשה השנתית, הוותק אינו משך הזמן שהעובד לעבוד במקום העבודה, אלא כמה שנים קלנדריות (מיןואר עד דצמבר) הואעובד במקום העבודה.

- עובדים שצו הורחבה כאמור לא חל עליהם זכאים לימי חופשה על פי החוק, במפורט בטבלה - לפי 5 ימי עבודה:

מספר ימי היעדרות בפועל מהעבודה (ימי זכאות נטו)	שנות ותק
12	4-1 שנים (החל מיום 1.01.2017)
12	5 שנים
14	6 שנים
15	7 שנים
16	8 שנים
17	9 שנים
18	10 שנים
19	11 שנים
20	12 שנים
20	13 שנים
20	14 שנים ומעלה

- עובדים שצו הורחבה כאמור לא חל עליהם זכאים לימי חופשה על פי החוק, במפורט בטבלה - לפי 6 ימי עבודה:

מספר ימי היעדרות בפועל מהעבודה (ימי זכאות נטו)	שנות ותק
14	4-1 שנים (החל מיום 1.01.2017)
14	5 שנים
16	6 שנים
18	7 שנים
19	8 שנים
20	9 שנים
21	10 שנים
22	11 שנים
23	12 שנים
24	13 שנים
24	14 שנים ומעלה

דמי מחלה

- תשלום דמי המחלה עבור הימים שהעובד נעדר בהם מעבודתו עקב מחלה יחוسب באופן הבא:

«עבור היום הראשון להיעדרות - העובד אינו זכאי לתשלומים.

«עבור היום השני והיום השלישי להיעדרות - העובד **זכאי לתשלום בשווי 50% משכר העבודה הרגילה** שהיא מקבל אילו עבד.

«עבור היום הרביעי ואילך - **העובד זכאי לתשלום בשווי 100% משכר העבודה** שהיא מקבל אילו עבד.

- תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של 1.5 ימי מחלה לכל חדש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום העבודה ולא יותר מ-90 ימים בinciי התקופה שבUDA קיבל העובד דמי מחלה.

- אם בהסכם העבודה קיבוצי או ב חוזה העבודה האישני נקבעו הוראות מיטיבות יותר מאשר הקבועות בחוק, זכאי העובד לדמי מחלה בתנאים המיטיבים.

- עובד לפי שכר שעתי אשר עבד במשמרות אינו זכאי לתשלום עבור יום שבו לא נקבעה לו משמרת אם חלה באותו יום, שכן הוא לא נעדר מהעבודה בשל מחלתו (תשלום דמי מחלה בא להחליף שכר עבודה ובמקרה זה העובד לא יהיה זכאי באותו יום לשכר העבודה).

- עובד לא זכאי לדמי מחלה אם בזמן מחלתו עבד במקום כלשהו.

- עובד שמצוה את מסכת ימי המחלה הצטווים שלו, לא יהיה זכאי על פי חוק לקבל שכר עבור ימי היעדרות נוספים.

דמי חגים

- עובדים שעתים או יומיים אשר נעדרו מעובודתם עקב החג, זכאים לתשלום עבור 9 ימי חג בשנה על פי חגי דתם או בחגי ישראל, לפי בחרתם.
- לא ניתן למותר על הזכאות לדמי חגים. להסכמה ליותר עליהם בשל טעות או לחץ מצד המploy אין תוקף מחיב
- עובדים המועסקים ביום החג הנוהגים בדתם זכאים לתשלום מוגדל כפולקמן:
 - «עובדים שעתים או יומיים זכאים לשכר של 150% משכram הרגיל עבור שעות עובודתם ביום המנוחה השבועית או החגים וכן למנוחות פיזי ללא תשלום, במספר ובזמן כפי שנקבע בהיתר שלפיו הועבדו
 - » עובדים חודשיים זכאים להיעדר מעובודתם ב-9 ימי חג, לפחות ששכר החודשי יפגע

מי זכאי לתשלום ימי חג?

- **עובד חודשי** – עובד חודשי זכאי לתשלום עבור ימי היעדרותו ב-9 ימי חג, החל מיום העבודה הראשון.
- **עובד שניינו עובד חודשי** (כלומר עובד בשכר שעה, בשכר יומי או בשכר לפי תפקפה), העונה על שלושת התנאים הבאים:
 1. הוא השלים 3 חודשים לפחות במקום העבודה.
 2. הוא היה אמרור לעבוד ביום שחל בו החג אך לא עבד בשל החג, או שהועסק בחג בכורה (לא מתוך בחרה).
 3. הוא עבד ביום שלפני החג וביום שאחריו, אלא אם כן נעדר ביום אלה בהסכמה המploy שניתנה מרצון או מכך הדין (למשל: נעדר מהעבודה מאוחר והmploy לא שיבץ אותו לעבודה באותו יום, שהוא בחופשה בהסתמכת המploy, נעדר מהעבודה בשל מנוחה שבועית או נעדר מהעבודה בשל גשך שהmploy החליט עליו).

חג שלם ביום שישי או שבת

- במקומות שבהם עובדים ביום א'-ה' בלבד (כלומר לא עובדים ביום שישי ושבת), עובד שעתה או יומי אינו זכאי לדמי חגים שלמים ביום שישי או בשבת מכיוון שהוא אינו מפסיד يوم עבודה בגין החג. צו הרחבה אכן קובל כי אם החג חל בשבת, העובד אינו זכאי לתשלום דמי חגים. הצו אינו מתייחס לקרים שבהם החג חל ביום שישי או ביום פנוי אחר של העובד.
- מטרת תשלום ימי החג לעובד שעתה או עובד יומי לשלים לעובד עבור היעדרותו ביום חג, מכך שגם החג חל ביום שישי או שבת והעובד לא נדרש לעבוד ביום אלה אינו זכאי לתשלום עבור היום הנ"ל.

- לעובד חודשי יש בד"כ ימים ושבועות ידועות למשרתנו, כך שאם העובד לא נדרש לעובד ביום החג, משרתתו לא נפגעה, ככל ונדרש לעובד ביום החג כחלק ממשרתתו הקבועה, על המעשיק לשלם לו את יום החג על אף היעדרותו.

גובה התשלום

- צו הרחבה הקבוע את הזכאות לדמי חגים אינו מציין את גובה התשלום עבור ימי החג.
- הפרשנות המקובלת היא שהתשולם זהה לתשלום עבור **יום העבודה רגיל** (לא תוספת דמי נסיעה) שהעובד היה מקבל אילו היה עובד באותו יום.
- לעובד שעתו העובד **בשבועות עבודה משתנות**:
 - לפי פרשנות אחת יש להכפיל את ממוצע שעות העבודה היומי של העובד ב-3 החודשים שקדמו לחג, בערך שעת העבודה במועד החג.
 - לפי הפרשנות השנייה יש להכפיל את ממוצע שעות העבודה היומי של העובד ב-12 החודשים שקדמו לחג בערך שעת העבודה במועד החג.

הazar הוצאות נסעה

- עובד הזכוק לתחבורה כדי להגיע למקום העבודה זכאי להazar הוצאות נסעה עבור כל יום שבו השתמש (או עשוי היה לשמש) בתחבורה, פרט להסעות מטעם המיטק, כדי להגיע למקום עבודתו.
- החל מ-01.02.2016 גובה ההazar הוא עד 22.60 ש"ח ליום (26.40 ש"ח לפני כן) או לפי עלות כרטיסיה לכל הנסיעות הנדרשות או לפי עלות כרטיסי "חופשי חודשי", **לפי הזול מביניהם** (מלבד בשבתו ותגים, שבהם אין תחבורה ציבורית).
- אם נקבע בהסכם העבודהazar גובה יותר מזה שקבע בצו הרחבה, זכאי העובד לסכום הקבוע בהסכם ולא בצו הרחבה.
- הazar הוצאות נסעה נחשב **להכנסה לצרכי מס**, ועל המיטק **לנקוט ממנה את הסכומים הנדרשים למס הכנסה, לדמי ביטוח לאומי וכן לתשלום דמי ביטוח בריאות**.
- גם עובד שמועסק במשרה חלקית זכאי להazar הוצאות נסעה מלא אם זכוכ לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.
- azar הוצאות נסעה מסוימים לעובד **בנוסף לשכר שעליו** סיכמו המיטק והעובד. עם זאת **יתן לשלים שכר הכלול** בתוכו כבר את הוצאות נסעה, בתנאי שהתקיימו שני התנאים הבאים:
 1. נחתם על-ידי העובד הסכם בעניין לפני כניסה לפקיד, הקובל כי השכר כולל בתוכו את הוצאות נסעה.
 2. שיעור השכר בגין הוצאות נסעה אינו נמוך משכר מינימום.
- התשלום אינו מהו הבטבת שכר, אלאazar הוצאות בלבד. לכן אם עובד זכאי לעריף מזול בתחבורה הציבורית, למשל כארה ותיק, אין מקום להazar בשיעור גובה יותר מההוצאות שנגרכו לו בפועל.
- azar הוצאות נסעה אינו מהו רכיב שכר **শמופרשים** ממנו **כספי לביטוח הפנסיוני**.
- ככל זמן הנסעה לעבודה (הן בטישה והן בנסעה ברכבת) אינו נחשב לזמן עבודה, והעובד אינו זכאי לשכר עבור שעות אלה, מלבד נסיבות מיוחדות.

מי זכאי להazar הוצאות נסעה?

- כל עובד הזכוק לתחבורה כדי להגיע למקום העבודה, ואני מושע על-ידי המיטק או מישחו מטעמו.
- עובד המתגורר למרחק של 500 מטרים לפחות ממקום עבודתו ייחסב כמו שזכוכ לתחבורה, וכן יהיה זכאי להazar הוצאות נסעה.

- אין צורך לבדוק אם קיימת תחבורה ציבורית בפועל ממקום מגורי של העובד למקום העבודה, או אם בפועל נסע העובד לעבודה ברכבת, באוטובוס, באופניים או לעומתים צעד רגלית. כל שנדרש לבדוק הוא אם העובד זוקק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק בין מקום המגורים לעובדה.
- עובד המתגורר למרחק הקצר מ-500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, נחשב ברוב המקרים כמו שאינו זוקק לתחבורה, אולם גם במקרים כאלה עשוי העובד להיות זכאי להחזר הוצאות נסעה אם יוכיח כי הוא זוקק לתחבורה, למשל בשל העובדה שהוא בדירות.
- עובד המתגורר במקום העבודה בחלק מתקופת עבודתו (למשל: שומר באתר בנייה, עובד מלון המתגורר במהלך עצמו וכי"ב) וחוזר מדי פעם לביתו, יהיה זכאי להחזר הוצאות נסעה רק ביוםיהם שבהם נסע בפועל לביתו או מביתו.
- בהתאם לפסיקת בית הדין הארץ לעובדה, העובד זכאי להחזר הוצאות נסעה גם אם לא השתמש בפועל בתחבורה הציבורית.

מי לא זכאי להחזר הוצאות נסעה?

- עובד שהמעסיק מעמיד לרשותו הסעות מביתו למקום העבודה.
- עובד שלא הגיע לעבודתו בשל מחלה, חופה או כל סיבה אחרת, אינו זכאי לקבל תשלום הוצאות נסעה עבור תקופה היידרונית.
- עובד שעבד מהבית אינו זכאי להחזר הוצאות נסעה ביום בהם שהוא בבית, אלא אם הוסכם בין הצדדים אחרים.

חוות ביטוח פנסיוני לעובדים

- בעקבות פרסום צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקייף במשק, החל משנת 2008 יש לבטא כל עובד בביטוח פנסיוני המתבצע באמצעות הפרשות, גם של העובד וגם של המ עסקן, לביטוח הפנסיוני של העובד. בנוסף, המעסק מחויב להפריש סכומים מסוימים לkrn פיצוי פיטורים של העובד.
- החל ממשכורת ינואר 2017, שייעור ההפרשות הוא 18.5% מהשכר, מתוכם 6% על חשבון העובד והיתר (12.5%) על חשבון המעסק (% הפרשות מעסיק לרכיב תגמולים -% הפרשות מעסיק לרכיב פיצויים).
- העובד זכאי לבחור את סוג הביטוח הפנסיוני שבו הוא רוצה להיות מבוטח (krn פנסי, קופת גמל או ביטוח מנהליים).
- העובד זכאי לבחור את הגוף הספציפי שלו יופרש הכספי ושבו יונח הביטוח הפנסיוני.
- **הפרשות החובה מחושבות על-פי הבנות של שכר הבסיס של העובד (לא שעות נספחת) או לפי השכר הממוצע במשק - לפי הנמקן מביניהם.**
- עובד אינו רשאי ליותר על זכותו לביטוח פנסיוני (גם לא על תשלומיים בדיעד שלא שולמו) ואין יכול למנוע את ניכוי החלק שלו בהפרשות מתוך השכר.
- במקרים עבודה שבהם חל על העובדים הסדר מיטיב בביטוח פנסיוני, המעסק מחויב להפריש סכומים על-פי הסדר זה, אם תנאי טובים יותר מהתנאים שנקבעו בצו הרחבה.

מי זכאי לחובה בביטוח פנסיוני?

- חוות הפרשות סכומים לביטוח פנסיוני חלה לגבי העובד שמלואו לו 21 שנה ולגבי העובדת שמלוא לה 20 שנה.
- עובדים/ות שהגיעו לגיל פרישת חוות (גיל 67) וממשיכים/ות לעבוד, יהיו זכאים/ות להפרשת תשלומיים לביטוח פנסיוני בכל מקרה.
- עובדים/ות חדשים/ות שנקלטו לעבודה לאחר גיל פרישת חוות, יהיו זכאים/ות להפרשות לביטוח הפנסיוני אם התקיים לפחות אחד משני התנאים הבאים:
 1. הם פוטרו או פרשו לפני גיל פרישת חוות.
 2. הם אינם מקבלים קצבה מלבד קצבות וಗמלאות של המוסד לביטוח לאומי.

מיהו מועד זכאי העובד להפרשות?

- בקרה שהעובד היה מובה בביטוח פנסיוני לפני שהתקבל לעבודה (והיה מבוטח בעת קבלתו לעבודה), הוא יהיה זכאי להפרשות לביטוח פנסיוני כבר מיום הראשון בעבודה, כולם לא תחול עליו תקופת המתנה כלשהי לפני שיבוטח על-ידי מעסקו.

- לפי צו הרחבה, הפרשות יתבצעו רטרואקטיבית רק לאחר השלמת 3 חודשים עבודה אצל המployeur, או בתום שנת המשך (לפי המועד המוקדם מביניהם).
- בהתאם לפסיקת בית הדין הארץ ל לעבודה על המployeur חלה חובה לעורך בירור עם עובד חדש, בין בעל פה ובין בכתב, בדבר קיומו של הסדר פנסיוני קודם וلتעדו.
- במקרה שהעובד לא היה מבוטח בביטחון פנסיוני לפני תחילת עבודתו, הוא יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני רק לאחר שחלפו 6 חודשים מיום שהתחילה את עבודתו באותו מקום עבודה (כלומר, הוא אינו זכאי להפרשות לביטוח פנסיוני בעבור 6 חודשים עבודתו הראשונים באותו מקום העבודה).
- עובדים שהחלו לעבוד לפני הזכאות (20 לעובדת ו-21 לעובד), תקופת העבודה שלפני הגעתם לגיל המזכה תילקח בחשבון לצורך חישוב תקופת ההמתנה של 6 חודשים.
- עובדים עשויים להיות זכאים לביטוח פנסיוני לפני המועד שנקבע בצו הרחבה הכללי, אם נקבע כך בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה או בחוזה אישי שחל עליהם.

השכר הקבוע ממנו על המployeur להפריש לביטוח פנסיוני ולפיצויים

רכבי השכר הבאים בחשבון השכר הקבוע ממנו על המployeur להפריש כספים לביטוח הפנסיוני הם:

<<> שכר יסוד (כולל דמי מחלת ותשולם דמי חופשה, תוספת ותק, תוספת יוker המchiaה, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית ותוספת מקצועית).
<<> דמי חיים מהווים תחליף לשכר יסוד ומוקובל לראות בהם רכיב שכר לצורך חישוב פיצויי פיטורים וביטוח פנסיוני (טרם ניתנה פסיקה מחייבות בסוגיה זו).

- תוספת שכר המותנית בתנאי או בגין מיוחד אינה חלק משכר היסוד ונכללת בשכר הקבוע לצורך חישוב פיצויי פיטורים והפרשות לפנסיה, אלא אם הוסכם אחרת בהסכם אישי או בהתאם להסכם קיבוצי או צו הרחבה החל על הצדדים.
- יש לבחון האם התוספת היא תוספת אמיתית או תוספת פיקטיבית אשר למעשה מהוות חלק משכר היסוד של העובד.
- במקרה ששכרו של העובד מורכב מבסיס + עמלות, יש לחשב את שכרו לצורך פיצויי פיטורים לפי שכר בסיס אחרון + ממוצע העמלות של 12 החודשים שקדמו לפיטורים.

תהליך מימוש הזכות

- על העובד להודיע לmployeur באיזה גוף מוסדי (קופת גמל, קרן פנסיה או חברת ביטוח) מסיים הוא בוחר לניהול החיסכון, ושאילו יש להעביר את הכספיים.
- על העובד למלא את הטפסים הנדרשים לצורך הצרפות לביטוח הפנסיוני של הגוף המוסדי שבו בחר לנוהל את הביטוח ולהחותם עליהם את המployeur. ניתן להיעזר לשם כך בסוכן ביטוח או ייעץ פנסיוני מטעם המployeur או מטעם העובד.

- החל מ-01.11.2016 אם העובד לא הודיע למעסיק על הגופ שבו בחר לניהל את הביטוח הפנסיוני שלו, יהיה המuszיק חייב לעורך עבור העובד ביטוח פנסיוני באחת מקרןנות הפנסיה שנבחרו כ"קרןנות ברית מחדל" ע"י משרד האוצר (קרןנות אלה מעניקות דמי ניהול נמוכים מההמוצע ומתחייבות לאפשר את אוטם דמי ניהול במשך 10 שנים).

שים לב - למעסיק אסור לגבות מהעובד תשלום כלשהו עבור הטיפול בביטוח הפנסיוני (כגון: "דמי פתיחת תיק וניהול"). כמו כן, גם הגוף המוסדי (קופת גמל, קרן פנסיה או חברת ביטוח) המנהל את הביטוח הפנסיוניינו אינם רשאי לגבות סכום מהעובד בלבד דמי ניהול (קיימת הגבלה על שיעור דמי ניהול לגבייה).

חובה מעסיק להעביר את הכספיים לגוף פנסיוני

- על המוטליק להעביר את הסכומים אל הגוף המוסדי המנהל את הביטוח הפנסיוני של העובד, בתוך 7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת או בתוך 15 ימים מהתום החודש שעבורו משולמים הכספיים - לפי המוקדם מביניהם.
 - א.இதோம் பிரபுவின் கீழ்க்கண்ட விதமான விவரங்களை எடுத்து விவரமாக விட வேண்டும்:
 - א.இதோம் பிரபுவின் கீழ்க்கண்ட விதமான விவரங்களை எடுத்து விவரமாக விட வேண்டும்:
 - א.இதோம் பிரபுவின் கீழ்க்கண்ட விதமான விவரங்களை எடுத்து விவரமாக விட வேண்டும்:
 - א.இதோம் பிரபுவின் கீழ்க்கண்ட விதமான விவரங்களை எடுத்து விவரமாக விட வேண்டும்:

הפרשות לביטוח פנסיוני לעובד שופuder או התפער

- עובד שהתפטר או עבד שפטור, זכאי לביטוח פנסיוני עד לשיום עבודתו, כולל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.
 - אם המעסיק ויתר על עבודתו של העובד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת והחליט לשלם לו חליף הדועה מוקדמת, הרי שמדובר בנסיבות מיידי של יחסן עובד-מעביד, ובמקרה כזה העובד מפסיק לציבור זכויות סוציאליות, והוא אינו זכאי להפרשות לתקופות גמל ולביטחון פנסיוני עבור תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם העבודה או הסכם קיבוצי, או שקיים נוהג במקום העבודה לעניין זה.
 - לאחר הפסקת עבודתו וסיום יחסיו העבודה על המעסיק לדוחו לגוף הפנסיוני על הפסקת הפקדות ועל הסיבה לכך ולהודיע על מעמדם של כספי הפיזיים שהצטברו לצרכו העובד בריכב הפיצויים.

הפרשות לביטוח פנסיוני בתקופת היעדרות של העובד מהעבודה

הפרשות לביטוח פנסיוני עבור עובדים שיצאו לחופשה

- סעיף 17 לחוק חופשה שניית קובע כי: "דמי חופשה, פדיון חופשה, ותמרות חופשה, דינם לכל דבר כדי שכר עבודה".
- מכאן נובע כי גם עובד אשר יצא לחופשה שניית קיבל דמי חופשה, זכאי להמשך הפוקדות לחיסכון הפנסיוני במהלך תקופה זו.
- בגין רכיב פדיון החופשה - רכיב זה משתלם לאחר סיום יחסית העבודה ועל כן, על פי פסיקת בית הדין הארץ לעובודה, המuszיק אינו חייב לבצע הפרשות לביטוח פנסיוני מרכיב זה, אלא אם הוסכם אחרת בין הצדדים.
- במידה ומדבר ביציאה לחופשה ללא תשולם (חל"ת) - העובד אינו זכאי להמשך הפוקדות לחיסכון הפנסיוני במהלך תקופה זו.

הפרשות לביטוח פנסיוני בתקופת היעדרות עקב מחלה

- סעיף 7 לחוק דמי מחלה קובע כי "זמן דמי מחלה המשתלים מאת מעסיק כדי שכר עבודה לכל דבר".
- מכאן נובע כי עובד אשר חלה וקיבל דמי מחלה, זכאי שהמעסיק ימשיך להפקיד העוברו הפרשות לפנסיה במהלך התקופה בה הוא קיבל דמי מחלה.
- לאחר תום תקופת זכאותו של העובד לדמי מחלה, הוא אינו זכאי להמשך הפוקדות.

הפרשות לביטוח פנסיוני עבור עובדים שיצאו למילואים

- על המuszיק להמשיך להפריש את ההפרשות לביטוח הפנסיוני של העובד שיצא למילואים, ולנקות את חלקו של העובד עבור פרק הזמן ששירת במילואים, כאשר העובד לא שירת במילואים והמשיך לעבוד.

הפרשות לביטוח פנסיוני עבור עובד/ת בחופשת לידה

- המuszיק חייב להמשיך להפריש את ההפרשות החודשיות לביטוח הפנסיוני של העובד/ת גם בעת חופשת הלידה, אולם רק עבור החלק של החופשה שעבورو משולמים לעובד/ת דמי לידה.

הפרשות לביטוח פנסיוני בתקופה של שמירת הרינו

- עובדת זכאית להמשך הפרשות המuszיק לביטוח הפנסיוני גם בתקופת שמירת ההריון, אם היא עומדת בתנאי הזכאות.

הפרשות לביטוח פנסיוני במהלך תקופת הייעדרות בשל תאונת עבודה
• בחוק אין חובה על המושיק להמשיך ולהפריש הפרשות לפנסיה בתקופת הייעדרותם של העובדים בשל תאונת עבודה. חובה זו תחול אם הצדדים הסכימו לכך בהסכם העבודה האישי, או שקיימת הוראה כזו בהסכם הקיבוצי שהל עיל העובדים.

הפרשות לפנסיה - עובדים זרים ועובדים פלסטינים

עובדים זרים

- על מעסיק של עובדים זרים חלה חובה להפריש עבור עובדים אלה הפרשות לביטוח פנסיוני בהתאם לצו הרחבה הכללי לביטוח פנסיוני או בהתאם לצו הרחבה והסכמים קיבוציים ספציפיים החלים עלי. **שיעור ההפרשה לביטוח פנסיוני של העובדים זרים זהים לשיעורי ההפרשה לביטוח פנסיוני של עובדים ישראליים.**
- מעסיקים של עובדים זרים ש קופות הגם לאינן מאפשרות לבטח אותם בביטוח פנסיוני, יפקידו את כספי הביטוח הפנסיוני של העובד לתוכנית חיסכון "יעודין" או פיקדון "יעודין", שישוחרר לטובת העובד עם סיום עבודתו. המעסיק יפריש רק את תגמולו המושיק ואת רכיב הפיצויים (לא תגמולו עובד).
- מעסיקים של עובדים זרים בענף הבניין או בטכנולוגיה יהודית וכן חברות הסיעור המפעיקות עובדים זרים, צריכים להפקיד את כספי הביטוח הפנסיוני בקופה פיקדון נפרדת בבנק מזרחי טפחות.
- מעסיק של מבקש מקלט (مصطفנן) מחויב להפקיד עבור העובד פיקדון חדש בשיעור 16% משכר העובד, במקום ההפרשות לביטוח הפנסיוני.
- אם אי אפשר לבצע הפרשות לקרן פנסיה, **תחול הלכת "הביצוע בקרוב"**, לפיה בסיום יחס העבודה ישלם המושיק לעובד פיצוי בגין ההפרשות שהיא על המושיק להפריש לעובד עבור ביטוח פנסיוני ופיצוי פיטורים.
- כדי להימנע מהוצאה כספית גבוהה בסיום יחס העבודה, יכול המושיק להפריש את חלקו לביטוח הפנסיוני ופיצוי הפיטורים מדי חדש, לחשבון המצויב בעולותו (כגון חשבון בנק "יעוד").

עובדים פלסטינים

- **עובדים פלסטינים המועסקים בישראל זכאים להפרשות עבור ביטוח פנסיוני בהתאם לצו הרחבה הכללי או בהתאם להסכם הקיבוצי שהל עליים, דומה לעובדים ישראליים.** המושיק **ישלם את חלקו ואת חלקו של העובד לביטוח הפנסיוני באמצעות אגף שירותים למשתפים ברשות האוכלוסין וההגירה.**
- מעסיקים של עובדים פלסטינים המתגוררים בישראל במסגרת איחוד משפחות נדרשים להפריש את כספי הביטוח הפנסיוני לקופה גמל כדין. אם לא נמצא קופה שהסכם להבטח את העובדים האלה, תחול הלכת "הביצוע בקרוב" (בדומה לעובדים זרים), לפיה בסיום יחס העבודה ישלם המושיק לעובדים אלה פיצוי בגין ההפרשות שהיא על המושיק להפריש.

קרן השתלמות

- קרן השתלמות היא קופת חיסכון לעובדים המשמשת כויסכט אפקטיבי חיסכון כללי שלא לטוח ארוך, עובד שימשך את הכספיים שהצטברו בקרן במועדים המפורטים בעמוד זה, יהיה פטור מתשולם מס הכנסה עליהם ועל הרווחים שצברו.
- מעסיק שניכה משכר העובד את חלקו בהפרשות לקרן השתלמות ולא העביר את הכספיים שנכוו אל קרן השתלמות בתוך 40 ימים מהמועד שבו היה צריך לשלם את השכר לפי חוק, עבור עבורה פלילית, שדייה קנס או מאסר לתקופה של שנתיים.
- הכספיים והרווחים שנცברו בקרן השתלמות פטורים ממס הכנסה בכפוף למספר תנאים.
- מאחר שהמדינה אינה מטילה כל מגבלות לגבי השימוש בסכף שנცבר בקרן לאחר תום 6 שנים, ניתן לנצלו לכל צורך ולא דואק להשתלמות.
- הפרשת המעסיק לקרן השתלמות אינה מחויבת על פי חוק, אולם קיימים הסכמים וצווי הרחבה במגזרים שונים המחייבים מעסיקים להפריש לקרן השתלמות.
- עובד שכיר שמעסיקו אינו מחויב לבצע הפרשות לקרן השתלמות, אינו יכול לפתח עצמו קרן השתלמות, ואינו יכול להפקיד בעצמו כספים לקרן השתלמות קיימת שכיר אם המעסיק אינו מפריש במקביל את חלקו.
- כאשר עובד מושך שכיר ב-2 מקומות העבודה ובשנייהם מופרשים עבורי כספים לקרן השתלמות, יופקדו הכספיים מכל מקום עבודה לקרן השתלמות אחרת (לא ניתן להפקיד אותה קרן השתלמות כספים מ-2 מקומות עבודה שונים). עם זאת העובד יכול לבחור אם להפקיד את הכספיים ב-2 קרנות השתלמות המנוהלות על ידי אותה חברת או בשתי קרנות השתלמות שונות שכיל אחת מהן מנוהלת על ידי חברת אחרת.
- עובד שבמקביל לעובdotו שכיר הוא גם עצמאי (עסק מורשה או עסק פטור) יכול לפתח קרן השתלמות כעובד עצמאי.

המידע המוצג הינו להציגה בלבד, אין לראות בו כהמלצה /או הנחיה ללא עוז עם גורם מסומן או גורם משפטי, המידע אינו מתייחס לצווי הרחבה, הנחיות ספציפיות לענף זה או אחר, עובדי קבלן וכו'. אנו ממיליצים להתייעץ עם גורם מקצועי או משפטן ככל וקיים צורך /או עסקוק ספציפי עם ענף מסוים. המידע נלקח מתוך כל זכות אשר מופעל ע"י כל זכות בע"מ (חל"צ) – כל הזכויות שמורות להם. המידע מעודכן ל-3/2022.

משרדנו עוסק בתחום השכר בנושאים הבאים:

מעסיקים

- הפקת תלושי שכר
- דיווח טפסי 100 / 102 שוטפים
- דוחות פיצול ל קופות הפנסיה
- הפקת קבצים לשירות כספים ששולמו לפנסיה
- דיווחים ותשלומים לרשות
- חישובי פיצויים / טפסי 161 / סיום העסקה
- חוות דעת מומחאה לבתי משפט בנושא דיני עבודה

עובדים

- בדיקת תלושי שכר
- טיפול בסיום העסקה כולל הפקת אישורי מס
- טיפול במכירת כספים מחברות הביטוח בעת סיום העסקה
- חוות דעת מומחאה לבתי משפט בנושא דיני עבודה

פרשה

- תכנון פרישה
- קיבוע זכויות
- בוחנת היבטי מס
- הפקת אישורי מס מרשות המיסים



טל. 03-5174295 // הרכבת 58, מגדל אלקטרה סיטי, ת"א