

חוזר שכר 2022

ריענון ועדכונים לקראת שנת המס 2022

א. בעת קבלת עובד יש לבצע את הסעיפים להלן:

1. **מילוי טופס 101-כרטיס עובד** (בקבלתו ובתחילת כל שנה). (יש להקפיד שהעובד ימלא סעיף ה' – מידע לגבי הכנסות נוספות) וצירוף צילום תעודת זהות.
2. אם העובד סימן הכנסות נוספות: תאום מס ותאום ב.ל. (או טופס ב.ל. 644).
3. מסירת הודעה לעובד על תנאי העסקתו/חווה, תוך 30 יום. (מצ"ב נוסח הודעה לעובד)

ב. במהלך העסקה:

-רכיבי השכר

עמידה בשכר מינימום, החל מ-1.12.17 התעריף לשעה הינו 29.12 ₪, תעריף חודשי למשרה מלאה 5300 ₪.

| רכיב השכר | הערות |
|----------------|---|
| 1. שכר יסוד | שכר מינימום כמפורט לעיל |
| 2. נסיעות | זכאות לעובד שכר במרחק 2 תחנות / 50 מטר ממקום העבודה על פי הנמוך. גובה ההחזר נקבע לפי עלות ערך צבור, או לפי עלות כרטיס "חופשי חודשי" (הזול מביניהם) |
| 3. שעות נוספות | 125% שעתיים נוספות ראשונות, 150% שעתיים הבאות, שימו לב לתקרת העסקה בשעות נוספות- לא יותר מ-4 שעות ביום/16 שעות בשבוע, למעט בענפים מסוימים. החל מ-4/2018: שעות נוספות יחושבו מעבר לתקרה של 8.6 שעות ביום (יום קבוע בשבוע על פי החלטת המעסיק יקוצר ל 7.6 לכלל העובדים /42 שעות בשבוע. פעם בשנה או בפריסה חודשית, בשקלול אחוז משרה ובהתאם לוותק העובד. |
| 4. הבראה | |
| 5. תשלום חג | עובדים שעתיים זכאים רק לאחר השלמת 3 חודשי עבודה. 9 ימי חג בשנה |
| 6. ימי אבל | עבור כל ימי היעדרות בגין אבל |

-נלוות, סוציאליות וניכויי חובה

1. **הפרשה לפנסיה**- לעובד שאין לו קופה פנסיה פעילה על שמו יחול החיוב מהחודש השביעי לעבודתו, ואילו לעובד בעל קופה פעילה מהחודש השלישי לעבודתו- רטרואקטיבית מתחילת העסקה. החל מינואר 2017 אחוזי הפרשה לפנסיה חובה כדלקמן: 6 אחוז תגמולי עובד, 6.5 אחוז תגמולי מעסיק, 6 אחוז לפיצויים. (8.33% למעסיק)

המעוניין לחסוך פיצויים בעת פיטורין, במקרה כזה יש להחיל את סעיף 14 על כספי הפיצויים)

2. **צבירה ותשלום חופשה בהתאם לחוק**, הצבירה כיום היא 12 ימי חופשה לשנה לעובד בעל וותק של שנה אחת ועולה בהדרגה בהתאם לוותק, כמו"כ יש להוציא את העובד למינימום 7 ימי חופשה מרוכזים אחת לשנה (כל הנ"ל תקף לעובד חמשה ימי עבודה בשבוע), סך ימי הצבירה לטובת העובד לא יעלה על סך של 3 שנות צבירה.

3. **צבירה ותשלום מחלה בהתאם לחוק**- צבירה של 18 ימי מחלה לשנה עבור שבוע עבודה מלא ותשלום מחלה על פי חוק עד לתקרה של 90 יום מקסימום מלבד עובדים במגזר הציבורי שזכאים לצבירה מעבר לנ"ל (כמו"כ רשאי העובד לזקוף ימי היעדרות בגין טיפול בבן משפחה קרוב על חשבון ימי מחלה בהתאם לתקרה בחוק)

-תלוש השכר

1. **פרטים אישיים של העובד**- שם, מס' זהות, כתובת, מס' חשבון בנק אליו מועברת המשכורת, תאריך תחילת עבודה וותק העובד
2. **רישום שכר**- רישום תעריף שעה ו/או חודשי וכן סך השכר ברוטו
3. **רישום ניכויי חובה ורשות שנוכו מהעובד**.
4. **רישום ימי ושעות עבודה** ביומן נוכחות/שעות דיגיטלי (יש לשים לב כי ברישום ידני חובה להחתיים את העובד והממונה מידי יום על דוח הנוכחות) ורישומן בתלוש השכר. למעט משרת אמון ומי שאינו בר פיקוח. (לא מומלץ לנסות להחיל על העובדים, משרד העבודה מביע עמדה קשוחה בביקורות שכר לגבי אי ניהול נוכחות!)
5. **רישום צבירה וניצול ימי חופשה ומחלה**

-דיני עבודה וכללים נוספים

1. **הפסקות** לזכאים על חשבון העובד (הפסקה מוגדלת בעבודת כפיים).
2. **תשלום שכר-עד ה-9 לחודש**, לאחר מכן יחשב להלנת שכר.
3. **מסירת תלוש-עד 9 לחודש**.
4. **דיווח והעברות כספים לקופות הפנסיה**- עד 7 ימים מתשלום המשכורת ולא יאוחר מה-15 לחודש העוקב.

📄 מעסיקים 10 עובדים ומעלה נדרשים לדווח באמצעות ממשקים באופן מקוון החל מ-1/1/2019

📄 מעסיקים פחות מ-10 עובדים – טרם התפרסם מועד סופי, לכשיתפרסם נעדכן

5. **מסירת ט. 106** עד 31/3 או בנייתוק יחסי עבודה, לפי המוקדם.

6. **שמירת זכויות העובדת בחופשת לידה**.

ג. הפסקת עבודה

בכל אחת מן התקופות/עילות הבאת לא ניתן לפטר את העובד:

- במחלה.

- בשל שירות במילואים, בתקופת מילואים ובמשך 30 יום מתום השירות.

- במהלך טיפולי פוריות + 150 יום.

- בתקופת הריון (מעל חצי שנה באישור תמת).

- 60 יום מתום חופשת לידה.

השלבים לפני פיטורין

↔ קיום שימוע טרום פיטורין ↔ מתן הודעה מוקדמת ↔ תשלום פיצויים תוך 15 יום ↔ הפקת טופס 161 ו 161 א והגשתו.

ד. דיווח לשלטונות המס

1. דיווח ותשלום חודשי בפנקסי 102 למס הכנסה וביטוח לאומי עד ה-15 לחודש עוקב המשכורת.
2. שידור דוחות תקופתיים לביטוח לאומי בהתאם לתקנות משנת 2017.
3. עמותה יש לשים לב אם עברת את התקרה לפטור ממס שכר! (181,020 ₪ נכון ל-2020)
4. יש לך עובדים בשכר מרצים? יש לדווח בפנקסים בניכויים שלא ממשכורת.
5. דיווח 126: למס הכנסה שידור והגשה עד 31/5 ולביטוח לאומי ב-3 פעימות חצי שנתי, שנתי ושנתי סופי לפי המועדים הקבועים בחוק. (כל זאת לאחר ההתאמות הנדרשות)
6. בעת פיטורי עובד יש להגיש טופס 161 חתום מקורי למס הכנסה בצירוף מסמכים נדרשים.

ה. העסקות שונות:

👉 מעסיקים נוער

1. יש למסור הודעה לעובד תוך 7 ימי עבודה מתחילת עבודתו
2. על העובד להמציא אישור רפואי שהינו כשיר לעבוד.
3. יש לשים לב לגיל הנוער, לא בכל גיל ולא בכל מועד ניתן להעסיק- להנחיה מפורטת פנו למשרדנו.
4. שעות העסקה מוגבלות.
5. תעריף נוער נמוך מתעריף מבוגר (70% עד גיל 16, 75% עד גיל 17, 83% עד גיל 18)

👉 שילוב עובדים בעלי מוגבלויות:

מעסיקים למעלה מ-100 עובדים??

עליכם לשים לב כי על פי צו הרחבה עליכם להעסיק לפחות 3% בעלי מוגבלויות בארגונכם

מעסיקים בעלי מוגבלויות שונות?

העובד יוכל לפנות למשרד הרווחה לבקשת קביעת שכר מינימום מותאם ליכולת עבודתו.

👉 מעסיקים עובדים זרים?

1. חובה לוודא כי קיים אישור עבודה ממשרד הפנים. הן לעובד והן למעסיק, (גם לעובדים בעלי תיק בביטוח

☞ לתשומת לבכם, העסקת עובד זר ללא אישור מהווה עבירה פלילית ועלולה לגרור את המעסיק לקנסות כבדים

2. ביטוח בריאות בחב' ביטוח. (היתר לניכוי מחצית עלות הביטוח או 1/3 לעובדי סיעוד)

3. וידוא מגורים הולמים לעובדים זרים וניכוי ההוצאה במידה ויש על פי התקרות המותרות.

4. זכויות סוציאליות: השוואת זכויות לעובד רגיל

5. פנסייה לעובד זר

עובד זר שנכנס לארץ באופן חוקי: הפרשות רגילות, שיופקדו בחשבון בנק ספציפי המיועד אך ורק לשם כך.

עובד זר מסתנן: חייבים להפקיד מידי חודש, החל ממשכורת 04/20 סכומים כדלקמן: (על פי פסיקת בג"ץ אין להפקיד ע"ח העובד ולכן הפרשה בגין מעסיק 16% בלבד).

יש לפתוח חשבון באתר רשות ההגירה והאוכלוסין, ולבצע הפקדות לחשבון זה (הכל באמצעות האתר).

6. מיסוי עובדים זרים

א. נקודות זיכוי עובד זר:

עד 2016- ניתנו נ.ז. רק בסיעוד, וכן חצי נ.ז. לאשה בכל הענפים.

מ2017-בסיעוד רגיל, ביתר הענפים-נוספה חצי נ.ז. ביחס ל2016 הן לאשה והן לגבר.

ב. היטל עובד זר:

מוטל בכל הענפים למעט:

א. סיעוד-פטור

ב. חקלאות-פטור החל מ1.1.16

ג. מומחה חוץ ועובד זר רגיל המשתכרים מעל פעמיים שכר ממוצע במשק פטור.

על פי הוראת שעה שפורסמה ב-11/2019 עובדים השוהים בבידוד:

- א. ידווחו על כך למשרד הבריאות
 - ב. חולה קורונה- לא ייחשב למבודד
 - ג. העובדים יקבלו תשלום מלא מהיום השני והלאה.
 - ד. העובד יוכל לקחת את היום הראשון כיום חופשה, מעסיקים שיש להם הסדר מיטיב לתשלום מלא לעובד על יום ראשון למחלה ישלמו גם על היום הראשון לבידוד אלא אם החליטו אחרת.
 - ה. ינוצלו לעובד מקסימום 3 ימי מחלה עבור ימי הבידוד
 - ו. המעסיק ישופה על היום השני 100% מהיום השלישי והלאה 50% למעסיקים מעל 20 עובדים ו70% למעסיקים מתחת 20 עובדים
 - ז. מוסדות מתוקצבים לא ישופו
- לקוחות המעוניינים בהגשה באמצעות משרדנו, נא לפנות לנעמה ממשרדנו : naamad@rv-cpa.com

חשוב!

הנכתב לעיל, הינו סיכום מקוצר של דיני עבודה, ואינו מהווה תחליף לייעוץ מקצועי!

לכל שאלה וליתר פירוט.

הנכם מוזמנים להתקשר למשרדנו:

02-5002747

מלכי לידר: ☎ 0779022909 / שלוחה 309 ✉ malkil@rv-cpa.com

מלכי שפרן: ☎ 0779022923 / שלוחה 323 ✉ malkis@rv-cpa.com

לקוחות יקרים, שימו לב, לכל לקוח נשלח בעבר טופס ייצוג למס הכנסה ולביטוח לאומי על מנת שיחתום על ייצוג.

חתימה על טופס זה מאפשרת לנו לעקוב אחר דיווחי 102, 126 וקביעות שונות במידה וישנן,

לצערנו, לא נוכל לקחת אחריות על תקלות, איחורים בדיווח או קנסות ללקוחות שלא חתמו לנו על ייצוג למס

הכנסה/ביטוח לאומי