

פרישה

חדר כושר מקצועי 1
אגף פרט ושכר

תשלום מענק פרישה/השלמת פיצויים- סיבות

א. הגעת עובד לגיל פרישה (מענק 2.33% - 28%).

ב. פיטורי עובד

ג. התפטרות עובד בדיון מפוטר במקרים הבאים:

1. תום חוזה לתקופה קצובה
2. הרעה מוחשית בתנאי העבודה
3. עובד עונתי לאחר 3 עונות רצופות שלא הובטח לו המשך העסקה.
4. גיוס לשירות סדיר/שירות לאומי של 6 חודשים לפחות של העובד.
5. גיוס למשטרה או לשב"ס של העובד,
6. התפטרות עד 9 חודשים לאחר הלידה.
7. העתקת מקום מגורים מסיבות הקבועות בחוק :

תנאים מקדימים לכך הם 3: המעבר הוא לתקופה של 6 חודשים לפחות, המרחק בין מקום העבודה למקום המגורים החדש הוא לא פחות מ- 40 ק"מ, ומקום זה רחוק יותר ממקום המגורים הקודם ביחס למקום העבודה הנוכחי.

הסיבות: נישואין, גירושין, מעבר לישוב חקלאי מלא חקלאי, מעבר לאזור פיתוח מישוב שלא כזה, מעבר להתנחלות או היאחזות מישוב שאינו כזה, הצטרפות לבן זוג בשליחות בחו"ל מטעם מוסדות המדינה, העברה של בן זוג משרת בקבע/משטרה/שב"ס, מעבר בן זוג ליורשלים כעובד מדינה, הצטרפות לבן זוג העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר.

8. עקב מצב בריאותי לקוי של העובד או של בן משפחתו

9. עקב שהייה במעון לנשים מוכות

11. מחמת הבחרות לסגן/ ראש רשות מקומית.

12. התפטרות לאחר הגעה לגיל פרישה

שכר קובע לתשלום מענק פרישה / פיצויים בכללית

השכר הקובע הינו לצורך תשלום המענקים הבאים:

- ✓ פיצויי פיטורים
- ✓ מענקי פרישה
- ✓ פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה.

• פרמיות ועבודה נוספת- לצורך השכר הקובע נלקח ממוצע של שנה אחרונה לפני סיום יחסי עובד מעביד.

חישוב שכר קובע לרופאים ולשאר העובדים

- **רופאים** - ברוטו למשרה מלאה (800) + הסכם 2000 (1312) + מינהל מרפאה (- 1223קהילה) + תוספת תפוקה בגין יעוץ (1128 בי"ח) + הסכם פריפריה 2000 (1320) + הפרש תנאים קבוע שלא מקוזז בעת היעדרות (1286+1104+1274) + הפרש טבלת קהילה (1356 - לרופאים משולבים) + 1/12 הבראה.
- **שאר הסקטורים** - שכר פנסיוני, הכולל : 1/12 ביגוד והבראה. פרמיות ועבודה נוספת- ממוצע של שנה אחרונה לפני סיום יחסי עובד מעביד. (למעט ש.ג. וכוננויות שהן מעבר ל- 90).

מקרים חריגים:

- ✓ עובדת שעוזבת בתום חל"ת לאחר חל"ד - השכר נכון להיום , אילו לא היתה שוהה בחל"ת.
- ✓ עובד שעוזב לאחר סיום תקופת חל"ת- שכר קובע לפני יציאתו לחל"ת, בצירוף תוספת יוקר. (תקופת חל"ת עד 14 יום תימנה כעבודה, חל"ת ארוך יותר לא ייספר במניין שעות העבודה).
- ✓ נכות מלאה- השכר הקובע האחרון ערב יציאתו , או השכר הקובע ממנו נגזרת קצבת הנכות (הגבוה מבין השניים) .
- ✓ נכות חלקית- השכר הקובע האחרון בגין חלקיות משרתו ערב הפסקת העסקתו בכללית בצרף קצבת הנכות החלקית המשולמת לעובד.
- ✓ עובד ששוהה בתאונת עבודה-
- א. עובד שסיים העסקתו מיד לאחר תום 91 ימי הפגיעה הראשונים – השכר הקובע האחרון שהשתלם לעובד.
- ב. עובד ששהה לאחר תאונת העבודה בנכות חלקית או מלאה- השכר הקובע כמו בנכות.
- ✓ לעובד המבצע שעות נוספות בסמל 18- שעות אלה לא באות לידי ביטוי בשכר הקובע, אלא בממוצעים.
- ✓ המשכורת הקובעת של דור ב' לא כוללת ביגוד והבראה, אלא רק את המשרה.
- ✓ תקופות שונות- חישוב פיצויים לתקופות שונות

פעולות בביצוע גמר חשבון

- ✓ **תשלום/גריעה של תשלומים חד שנתיים:** ביגוד, הבראה, רישיונות, מענק יובל וכו'.
- ✓ **אישור לשחרור כספים:** קרן השתלמות, קרן חיסכון, קופת גמל ועוד.
- ✓ **בדיקת הלוואות** ובמידת הצורך יידוע על ניכויין בתשלום אחד בחודש בו משולמים המענקים.
- ✓ **תשלום פיצויים (ע"פ הנוהל החדש- תוך קבלת דוחות הכוללים את סכום פיצויי הפיטורים המופקדים בקרנות) או תשלום מענק פרישה**
- ✓ **פדיון ימי חופש** (במידה ויש).
- ✓ **מענק אי ניצול מחלה-**
הקריטריונים לקבלת המענק:
א. פורש לגמלאות שניצל פחות מ- 36% יקבל פיצוי בגובה 8 ימים לכל מכסה שנתית בהתאם ליתרה ביום הפרישה.
ב. פורש לגמלאות שניצל בין 36% ל- 65% יקבל פיצוי בגובה 6 ימים לכל מכסה שנתית בהתאם ליתרה ביום הפרישה.
ג. פורש שניצל יותר מ- 65% אינו זכאי לפיצוי זה.
- ✓ **מילוי טופס 161-** יש לשים לב כי לרופאים שעבדו בין השנים 1974-1976 יש פיצויים בתוכנית גדיש או אור של בנק הפועלים, אותם יש לצרף לטופס 161.

מהלך הכנת תחשיב פרישה/פיצויים

הזכאות: משכורת אחת של שכר קובע לכל שנת עבודה מלאה.

1. בירור תאריך תחילת עבודה.
2. איסוף מספר שעות העבודה במהלך השנים מהמפקדים (כולל חל"ד).
3. קביעת השכר הקובע לתשלום פיצויים ומענק אי ניצול מחלה.
4. פיצויים- יש לחלק את סך שעות העבודה ל- 2400 ולהכפיל בשכר הקובע- זהו ה- 100%.
5. מחלה- בדיקת זכאות מול המכסות הקיימות ע"פ אחוזי ניצול המחלה לאורך השנים.

תשלום פיצויי פיטורים ע"פ הנוהל החדש:

התחשיב: שכר קובע לחודש עבודה אחרון * מספר שנות עבודה מלאות.

1. עובד המבוטח בביטוח מנהלים

לא זכאי לקבל פיצויים פיטורים מהמעסיק, מאחר וכל 100% הועבר במהלך השנים לביטוח המנהלים.

2. עובדים בחוזה אישי שמבוטחים בקרן פנסיה (ולא בביטוח מנהלים), וחתומים על סעיף 14 לחוק פיצויים פיטורים

מקבלים 28% מכספי הפיצויים ללא קשר לסכום הנצבר בקרנות.
* כיום כל עובדי חוזה אישי חתומים על סעיף זה

3. כל שאר העובדים :

נעשית השלמה ל- 100% פיצויים בהתחשב בכסף שנצבר בקרנות .

ס' 14 לחוק קובע כדלקמן :

"תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה והרווחה במידה ואושר."

ס' 14 לחוק קובע שתי חלופות, שבהתקיים אחת מהן תשלומי מעביד לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, מהווים תחליף לחובתו של המעביד לתשלום פיצויי פיטורים;

האחת – בהסכם קיבוצי החל על העובד והמעביד והקובע שהתשלום הנ"ל פוטר את המעביד כאמור.

השניה – בדרך של אישור שר התמ"ת (לשעבר שר העבודה והרווחה).

מטרתו של סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים היא למנוע באותם מקרים שבהם קיים הסכם קיבוצי, או שניתן צו כאמור ע"י שר התמ"ת, נטל כפול על המעביד וזכייה כפולה בפיצויי פיטורים ע"י העובד.

מודגש כי המעביד אינו פוטר עצמו מתשלום פיצויי הפיטורים, בשל כך בלבד שהוא משלם התשלומים לקופת תגמולים או לקרן פנסיה וכו'. הקובע הוא שהתשלום הנ"ל נקבע כפוטר אותו בהסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או שהתשלום אושר בצו ע"י שר התמ"ת ובמידה שאושר.

שחרור כספים

- החל ממועד החלת הנוהל החדש- ישוחררו לכל העובדים המסיימים העסקתם בכללית, מכל סיבה שהיא , הכספים שהופקדו בקופות/ ביטוחי המנהלים, למעט במקרים בהם העובד פוטר בנסיבות השוללות פיצויי פיטורין (כגון: הפרת משמעת, עבירה פלילית, מעילה באמון/תפקיד).
- הכוונה בשחרור קופות היא שחרור חלק העובד ומעביד בכספי התגמולים, וכן חלק המעסיק בכספי פיצויי הפיטורים שהופקדו בקופות/ביטוחי המנהלים.

תודה רבה