




המוסד כביטוח לאומי –
מינהל גמלאות
מינהל הכספים והבקרה

תאריך: 19.04.2015	חוזר גמלאות מספר: 1/2015 חוזר כספים מספר: 2245
נושא: ריענון – כללי פריסת שכר ובקשת מידע נוסף בעקבות תנודות בשכר תת נושא: שווי זקיפה וגילום שם החוזר: כללי פריסת שכר ובקשת מידע נוסף על נתוני שכר	
מטרת החוזר ריענון בנושא פריסת שכר והבהרה ביחס למצבים בהם יש לדרוש תלושי שכר.	
<u>פתח דבר</u> במסגרת בקרת התקינות על הזנת הכנסות התגלו מקרים בהם היו תנודות גבוהות בשכר ללא הסבר. במסגרת הבקרה הוזמנו תלושי השכר בהם התברר כי לשכת השירות לא שייכה כנדרש את רכיבי השכר דבר שהביא לתשלום קצבאות שגוי. לדוגמה: חושבה תביעה לנכות מעבודה (נכות צמיתה) לפי בסיס שכר של 70 אלף ₪ במקום 80 אלף ₪, וזאת בשל שיוך שגוי של רכיבי שכר. ● החוזר ירענן את כללי פריסת השכר במקרים בהם קיימים רכיבי שכר של שווי, גילום מס וזקיפה. ● החוזר יקבע מהם המצבים בהם אין להסתפק בקבלת פריסת השכר שביצעה לישכת השירות אלא יש לבקש הסברים / תלושי שכר.	
עדכון אחרון	
<u>חשוב לדעת</u>	<u>השפעות נלוות</u>
קישורים רלוונטיים (חוק/תקנה/חוו"ד משפטית/פס"ד/חוזר)  חוזר גמלאות 072 + הפרשי תשלום נוסף fdp.8002 חוזר מנהל הגמלאות 270 מיום 18/09/2002	
<u>רשימת תפוצה</u> מנהלי סניפים מנהלי סניפי משנה עובדי מנהל הגמלאות עובדי מנהל הכספים	



**המוסד כביטוח לאומי –
מינהל גמלאות
מינהל הכספים והבקרה**

כללי

חוק ביטוח לאומי ותקנותיו קובעים כי יש לשלם גמלאות מחליפות שכר בהתאם ל: "שכר הרגיל" של העובד.
מאחר וישנם שינויים רבים בשכר העובד מידי חודש בחודשו נקבעו כללים המאפשרים לחשב באופן מיטבי את השכר הקובע לעניין תשלום הגמלה.
הכללים הנוהגים לחישוב השכר אינם אחידים בכל הגמלאות ואולם, ישנם כללים והנחיות עיקריים הנכונים לכלל הגמלאות ובהם כללי פריסת השכר.
הכללים נקבעו ב: **תקנה (5) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)**.
ועודכנו בחוזר: [גמלאות 8/2014 שינוי באופן חלוקת התשלום הנוסף](#).
מטרת נוהל זה היא להבהיר את אופן ההתייחסות לרכיבי השכר ב: שווי, זקיפות וגילומים.
וכן לחדד באלו מצבים יש לבקש הבהרות מהמעסיק/העובד.

[חזרה](#)

הגדרות

- א. שווי / הטבה:**
עובד המקבל מאת המעביד חפץ או טובת הנאה באופן אישי אשר מתקבל במסגרת יחסי עובד מעביד.
המעביד רושם את ההטבה לעובד האמור בתלוש שכר שלו כשכר לכל דבר ועניין.
- ב. זקיפה:**
חפץ או טובת הנאה אשר מתקבלים (= נזקפים) מאת המעביד אל מספר עובדים (או אל כלל העובדים) וניתן לשייכם (או חלק יחסי מהם) אל עובד מסוים.
יש להבהיר כי המעביד רושם את זקיפת ההטבה לעובד האמור בתלוש שכר שלו כשכר לכל דבר ועניין.
- ג. גילום מס:**
מצב בו המעביד מחליט להעניק לעובד חפץ או טובת הנאה ולבצע זאת כתשלום "נטו".
במציאות זו, המעביד משלם לעובד בתלוש השכר **תוספת שכר** שמטרתה היא לוודא ששכר הנטו (בניכוי המס) לאחר ההטבה, יהיה שווה לשכר נטו ללא ההטבה.
הגילום יכול להינתן ביחס לשווי / הטבה או זקיפה.
ראה דוגמא להלן בסעיף 3.

[חזרה](#)



המוסד כביטוח לאומי –
מינהל גמלאות
מינהל הכספים והבקרה

הוראות לביצוע

1. **אופן קביעת שכר כ: "שכר נוסף" הנדרש לפריסה:**
הגדרות מאת חוזר: גמלאות 8/2014 שינוי באופן חלוקת התשלום הנוסף:
"שכר חודשי רגיל" – שכר שנהוג לשלמו לעובד מידי חודש.
"תשלום נוסף" – שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבנוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים.
2. **יישום קביעת שכר כ: "שכר נוסף" הנדרש לפריסה בעניין של שווי, זקיפה וגילום:**
 - א. **שווי וזקיפה:**
רכיבים של שווי וזקיפה – אינם רשומים כחלק מהתשלומים ברוטו שכן מדובר ב: "הטבה בעין" ובהתאם הם רשומים בתלוש השכר בסעיף בנפרד. למרות האמור, ההתייחסות של רשויות המס ושל המוסד לביטוח לאומי אל שווי וזקיפה זהה להתייחסות אל השכר הבסיסי הרגיל. יש לפעול בגין רכיבים אלה בהתאם להנחיות האמורות בחוזר גמלאות שבסעיף 1 לעיל.
 - ב. **גילום:**
 1. סעיף גילום בתלוש השכר כולל את כלל הסכומים אשר שולמו לעובד במסגרת "גילום". יש לשים לב שרכיב הגילום כולל גילום בגין מספר פריטים אשר ייתכן וחלק מהם נחשבים כ: "תשלום נוסף" הנדרש לפריסה ואילו חלק אחר נחשבים כ: "תשלום שכר רגיל" שאינו נדרש לפריסה.
 2. יש לשייך את הגילום (או את חלקיו) אל הרכיבים המתאימים.
 - רכיבים המהווים גילום לפריטים המהווים "שכר רגיל" ישויכו לשכר הרגיל.
 - רכיבים המהווים גילום לפריטים המהווים "שכר נוסף" ישויכו לשכר הנוסף.
 3. במצב בו ניתן לשייך סכומי גילום אל רכיבים המהווים שכר נוסף – יש לבצע זאת.
 4. במצב בו לא ניתן לשייך את הרכיב – יש לקבל את עמדת חשב השכר (או את עמדת פקיד התביעות) באופן בו בוצעה הפעולה או נרשם בתלוש השכר.



**המוסד כביטוח לאומי –
מינהל גמלאות
מינהל הכספים והבקרה**

3. דוגמאות ליישום:

א. הבחנה בין פריטים מגולמים אשר מגלמים שכר נוסף ושכר רגיל:

הערות	שכר רגיל כולל	שכר רגיל / נוסף	שווי רכיב בשכר	
שכר המתקבל באופן קבוע ולכן נחשב כ: "שכר רגיל".		רגיל	10,000 ₪	שכר בסיס
		רגיל	3,000 ₪	שווי רכב
		רגיל	1,200 ₪	גילום עבור שווי רכב
	14,200 ₪			סה"כ שכר רגיל
שכר המתקבל באופן חד פעמי ולכן נחשב כ: "שכר נוסף".		נוסף	חפץ בשווי 500 ₪	מתנה לחג
		נוסף	220 ₪	גילום עבור מתנה לחג
	720 ₪			סה"כ שכר נוסף

שכר רגיל	שכר נוסף	סה"כ שכר מגולם בתלוש
1,200 ₪	220 ₪	1,420 ₪

ב. רכיבים המתקבלים במעמד ניתוק יחסים:

יש להבחין בין:

1. רכיבים אשר בדרך כלל מתקבלים במעמד ניתוק יחסי עובד מעביד והם פטורים מדמי ביטוח כגון פדיון חופשה, פיצויים.
2. רכיבים המתקבלים באופן חד פעמי ואינם במעמד ניתוק יחסי עובד מעביד (כגון תמורת חופשה) ובהתאם הם חייבים בדמי ביטוח ונחשבים כתשלום נוסף.

4. אינדיקטורים לביצוע בקרה מעמיקה על רכיבי שווי, זקיפה וגילום:

הפרשים מהותיים בין החודשים השונים ביחס לשכר חייב בדמי ביטוח שנקבעו.

במקרים בהם בבסיס לחישוב הגמלה יש הפרשים של מעל 30% בשכר בין חודש לחודש ואין הסבר המתקבל על הדעת לקפיצות בשכר על פקיד הגמלאות לפנות למבוטח / למעסיק בכדי לקבל את פירוט תלושי השכר ולפרוס את הרכיבים בהתאם לאמור לעיל.

[חזרה](#)



**המוסד כביטוח לאומי –
מינהל גמלאות
מינהל הכספים והבקרה
נספח 1**

הבחנה ושיוך של רכיבי שכר בין "שכר נוסף" ו "שכר רגיל":

פנינו לחברת החשמל לתקן את הנושא באופן מערכת. אולם, הבנו את הדוגמא המעידה על הכלל.

חברת חשמל:

במצב בו לעובד משולמים רכיבי שכר באופן קבוע מידי חודש בחודשו – הרכיבים אינם נחשבים כ: "שכר נוסף".
למרות האמור, חברת החשמל מכנה באופן שגוי רכיבים אלה כ "תשלום חריג" ובהתאם, מחשיבה אותם כ: "שכר נוסף".

הסבר:

- סכומים הניתנים באופן קבוע מידי חודש בחודשו אינם נחשבים כתשלום נוסף ובהתאם יש להימנע מלהוסיף אותם לסך התשלומים הנוספים הנבחנים במבחן של 25% מהשכר.
- במצב בו סך התשלומים הנוספים בחודש הנבחן אינם עולים על 25% מהשכר – יש להימנע מפריסת התשלומים בחודש המדובר ובהתאם להתייחס ל: "שכר ברוטו" ולא ל: שכר ברוטו בניכוי ה"שכר החריג"
- להלן קבצים עם דוגמא המבהירה את הטעות של חברת החשמל:



נספח 2

הבחנה ושיוך של רכיבי גילום שכר אל הרכיב המתאים לצורך קביעת "שכר נוסף":

בזק – לשכת שירות מל"מ:

תשלומים אשר הם חד פעמיים נחשבים כ: "תשלום חריג".
גילומי מס אשר באופן וודאי משויכים לרכיבים חד פעמיים – נחשבים גם הם כ: "שכר נוסף".

מאי 2013	אפריל 2013	מרץ 2013	
		5,680 ₪	מענק מיוחד
	595.97 ₪		ביגוד חד פעמי
	5,040.96 ₪		גילום מס הכנסה



המוסד כביטוח לאומי –
מינהל גמלאות
מינהל הכספים והבקרה

	₪ 366.54		קצובת ביגוד
	₪ 6,964.30		קצובת ביגוד
	₪ 454.82		המרת חופשה
	₪ 1,779.17		גילום ביטוח לאומי



תלושי שכר - בזק- מלמ fdp.



שיוך תשלומי גילום
מס לשכר נוסף

בברכה,

אורנה כסא

מנהל אגף חקיקה ותו"ע
מינהל הגמלאות

ד"ר אורנה כסא

מנהל אגף בקרה כספית
מנהל הכספים