



מינהל הגימלאות אגף סיעוד

שד' ויצמן 13
ירושלים 91909
טל. 02-6709722
פקס. 02-6463084
Email: rinag@nioi.gov.il

י"ד אדר, תשע"ז
12 מרץ, 2017

לכבוד

נותני השירותים לטיפול אישי בבית

אגרת 335

הנדון: דגשים והבהרות בעקבות הבקורות האחרונות שבוצעו על ידי משרדי רו"ח על נותני השירותים

בעקבות הבקורות שנערכו נמצא כי קיימים מספר ליקויים אשר חזרו ונשנו אצל נותני השירותים. להלן הבהרות, ריענון וחידוד לנהלים הקיימים:

תשלום שכר במועד

- יש להקפיד לשלם את שכר המטפלות במועד ולא יאוחר מ-9 לחודש. טיעונים כגון: חגים, ימי שישי ושבת שחלו בימים האחרונים לתשלום השכר לא יתקבלו.
- גם למטפלות אשר שכרן משולם שלא באמצעות מס"ב אלא על ידי המחאה יש להקפיד לשלם את המחאה לפני ה-9 לחודש, אין להעביר המחאה דחוייה שתשולם למטפלת בפועל לאחר המועד הנדרש.

תשלום שכר מינימום

- יש לשים לב שלא לעגל ספרות של התשלומים המשולמים כלפי מטה ולשלם בעקבות זאת תשלום מתחת לשכר מינימום.
- תשלום מתחת לשכר מינימום ואף בהפרש של אגורה אחת הינו הפרה של החוק ואנו רואים זאת בחומרה.
- יש להקפיד שלא לעגל את שעות עבודתו של העובד כלפי מטה, אלא, לשלם עבור שעות עבודתו המלאות והמדויקות. עיגול כלפי מטה של שעות העבודה, ולו במעט, מביא לתשלום מתחת לשכר מינימום ומהווה הפרה של החוק.

תשלום עבור חגים

- כאשר ימי החג משולמים לעובדים הזרים באופן שוטף יש לשלם עבור לפחות 8 ימי חג בשנה.
- כאשר עבור עובדים המועסקים עד 5 ימי עבודה שבועיים מספר השעות שיש לשלם עבור יום החג הינו 8.6 שעות כאשר הוא מוכפל בשיעור המשרה של העובד אשר כולל בתוכו רכיבי חלף שכר (חג, חופשה, מחלה, אבל ובחירות).
- לכל מטפלת יש לקבוע עם כניסתה לעבודה את לוח החגים לפיו ישולמו לה ימי החגים, גם כאשר הסניף משלם ימי חג בשוטף וגם כאשר המדובר בעובדים זרים. כאשר עובד ישראלי/זר מועסק ביום החג (בהתאם ללוח החגים שקבע עם כניסתו לעבודה) יש לשלם לו עבור שעות עבודתו בפועל ביום החג. תעריף של 250% (100% בגין דמי חגים+ 150% בגין שעות העבודה בפועל).
- לדוג': מטפלת עבדה ביום חג 4 שעות בפועל, שעות עבודתה המלאות לאותו יום הינם 8 שעות, ערך שעה ש"ח. התשלום שתקבל עבור החגים יהיה:
 $27 \times 8 \times 100\% + 27 \times 150\% \times 4 = 378$

- כאשר חל חג במהלך תקופת מחלה או חופשה של המטפלת, יש לשלם עבור יום החג ולא להפחית בגין אותו יום את צבירת ימי החופשה והמחלה של המטפלת.

צבירת ותשלום חופשה

- **במידה ונצברת החופשה למטפלות בסניף בהתאם לשיעור משרתם**, יש להקפיד לכלול את כל רכיבי חלף השכר בשיעור המשרה (חג, חופשה, מחלה, אבל, בחירות). במידה ושולמו הפרשים בתלוש בגין חודש קודם, יש להוסיף לצבירת החופשה תוספת בגין השעות שהושלמו. שכן, שיעור המשרה של החודש הקודם גדל, ובעקבותיו גם צבירת החופשה צריכה לגדול.
- עבור עובדים 5 ימי עבודה שבועיים להן נערכת צבירה לפי שיעור משרה יש לחשב תשלום יום חופשה מלא לפי 8.6 שעות עבודה ליום ולא פחות מכך.
- חברות הצוברות לפי שעות צריכות להציג את הצבירה גם בימים, תרגום הימים לשעות עבור עובדים 5 ימי עבודה שבועיים צריך להתבצע לפי יחס של 8.6 שעות ליום.
- יש לשלם עבור חופשה רק עבור שעות חופשה שדווחו ביומן העבודה.
- **בסניפים בהם נצברים ימי החופשה באופן מלא התשלום עבור הימים שנוצלו צריך להיות לפי שכר שלושה חודשים הרצופים הגבוהים מבין ה-12 חודשים הקודמים לחודש בו נוצלו ימי החופשה חלקי 90** ולא שכר שלושת החודשים האחרונים חלקי 90.
- במידה הסניף צובר באופן מלא לעובדיו, יש לבצע בסוף כל שנה בדיקה באשר לימי עבודתם של כל המטפלות במהלך השנה ולבחון אם יש לערוך שינוי ביתרת ימי חופשתם. שכן, עובד שלא הועסק כל השנה ועבד פחות מ-240 יום או עובד שהועסק במהלך כל השנה ועבד פחות מ-200 ימים, מספר ימי החופשה השנתי מחושב לו באופן אחר כמפורט בנספח א לאיגרת זו.
- בעקבות הבקרות, עלו שאלות מצד נותני השירותים לגבי אופן חישוב חופשה המתבצע באקסל הממוכן המשמש את המבקרים. בנספח א לאגרת זו מוצג הסבר ופירוט לגבי החישובים שנערכים בבקרות.

דמי הבראה

יש להקפיד לכלול בשיעור המשרה המחושב להבראה רכיבי חלף שכר (כגון: חג חופשה ומחלה).

הפרשות לגמל ופיצויים

- יש להקפיד להפריש על כל רכיבי חלף שכר (חג, חופשה, מחלה, אבל, יום בחירות)
- במידה ומשולמים בחודש מסוים הפרשים בגין שעות עבודה או שעות חלף שכר של חודש קודם יש לבצע בגינם הפרשה.
- יש לעדכן את שיעורי ההפרשה לגמל בהתאם לעדכוני החוק, ההפרשה לפיצויים צריכה לעמוד על 8.33% (העדכון האחרון הינו החל מ-1/2017 כלהלן: תגמולי עובד: 6%, תגמולי מעביד: 6.5%, פיצויים: 8.33%).
- עם כניסתה של מטפלת לעבודה **יש לברר עמה אם הייתה לה קופה פעילה קודם לכן**. במידה וכן, יש להתחיל להפריש לה **לאחר שלושה חודשי עבודה או בסוף שנה לפי המוקדם מבניהם רטרואקטיבי החל מהיום הראשון לעבודתה**.
- במידה ולא, יש להפריש לכל העובדים אשר לא הייתה להם קופה פעילה טרם כניסתם לעבודה **בסוף השנה או לאחר 6 חודשים רטרואקטיבית מתחילת עבודתם לפי המוקדם מבין התאריכים הנ"ל**.
- יש להקפיד לבצע את ההפקדות השוטפות בזמן בהתאם לחוק, כלומר, המוקדם מבין 7 ימי עסקים ממועד תשלום המשכורת לבין ה-15 לחודש העוקב לחודש בגינו משולמת המשכורת. אין להעביר לקופות שיק/מס"ב דחוי לתאריכים מאוחרים מהמועדים הנ"ל.
- יש להפקיד עבור כלל המטפלות ללא קשר לגילן.
- יש להקפיד לבצע הפרשות לגמל ופיצויים על תוספות קבועות (כגון: תוספת קורס, תוספת השתלמות וכד').

- סניפים אשר נדרשו בעקבות הבקורות לבצע הפרשות רטרואקטיביות בגין תקופות עבר למטפלות, יש לבצע את הפרשות עם הצמדה וריבית בהתאם לנדרש על ידי הקרן, על מנת שיראו כאילו הופקדו במועד ולא בגין תאריך של החודש השוטף בו בוצע התיקון ושולמו הפרשים.

נסיעות

בהתאם לפסיקה הרווחת, עובד אשר המרחק מביתו למקום העבודה הינו לפחות 500 מטרים זכאי לתשלום עבור נסיעות גם כאשר הינו הולך ברגל למקום העבודה. על כן, יש להקפיד לשלם גם לעובדים אלו אשר המרחק מביתם לעבודה לא רב אבל לפחות 500 מטרים תשלום עבור נסיעות.

תלושי שכר ערוכים כחוק

- יש להקפיד כי כל הרכיבים אשר מפורטים בתיקון 24 לחוק הגנת השכר יהיו מופיעים בתלוש העובד, ועל קיום ההנחיות שנקבעו באגרת 298 (פירוט סכומים שנצברו לגמל ופיצויים עבור העובדים הזרים, צבירת הבראה, צבירת חופשה בימים).
- אין לשלם למטפלות חופשה רק אם דווחה ביומן העבודה.

היתרי העסקה לעובדים זרים

כאשר מטפלת זרה מועסקת אצל שני בני הזוג יש לדאוג כי יהיה היתר העסקה עבורה בגין כל אחד מהם.

שי לחג

יש לנהל רשימת חתימות של מקבלי המתנות בנוסף על זקיפת ההטבה שמתבצעת בתלוש למקבלי המתנות.

חישובים להשלמה לגמל ופיצויים בעת סיום יחסי עובד מעביד

- כאשר מטפלת מתפטרת מעבודתה יש לבחון האם שולמו לה מלוא האחוזים הנדרשים על פי חוק ובאופן מיטיב בהתאם להנחיות המ"ל. בנוסף יש לבחון אם הפרשות בוצעו בגין כל רכיבי השכר בגינם נדרשה הפרשה על פי חוק בגין כל שנות עבודתה. במידה ולא יש לחשב השלמה לעובדת ולהשלים עבורה את החסר.
 - כאשר מטפלת פוטרה מעבודתה יש לערוך לה השלמה לשכר האחרון בגין השנים בהם עבדה ולא חל סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין עבורה (כגון שנים 2008 ו-2009), נוסף על כך, יש לבחון שבכל יתר התקופה הופרש לה 8.33% לפיצויים ולא פחות מכך. במידה ונמצאה תקופה נוספת בה הופרש פחות מ-8.33% יש להשלים לשכר אחרון גם בגין תקופה זו.
- בנוסף, יש לערוך בדיקה כי שיעורי הפרשות לגמל שהופרשו בגין כל השנים היו מלאים והופרש על כל רכיבי השכר שבגינם נדרש על פי חוק לבצע הפרשות. במידה ובוצעו הפרשות בחסר יש להשלים זאת לעובדת.
- יש לתייק בתיק לכל עובד שעוזב ניירות עבודה עם החישובים שנערכו, ואסמכתאות על פיהן בוצע החישוב.

חישוב השלמה להבראה ופדיון חופשה:

עם סיום עבודה של מטפלת יש לערוך תחשיב לגבי יתרות מספר ימי הבראה והחופשה שטרם שולמו ולשלם לה השלמת הבראה ופדיון חופשה בהתאם ליתרות אלו. התחשיב צריך לכלול ני"ע המפרט את גובה הצבירה של ימי הבראה והחופשה שנצברו לה לכל שנת עבודה בה הועסקה, הסכום ששולם לה בעדם בכל שנה ולבסוף חישוב היתרות לתשלום. במידה ובעת החישוב יתגלו תשלומים שבוצעו בחסר או יתרות שחושבו באופן שגוי יש לערוך תיקון ולהשלים לה את החסר בסיום עבודה.

הודעה מוקדמת:

כאשר פיטורי המטפלת הם בשל נסיבות של פטירת המטופל יש לשלם לה פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

הפרדה בין שעות סיעוד מטעם הביטוח הלאומי לבין שעות עבודה אחרת

בהתאם להנחיות שניתנו נדרשתם לבצע הפרדה בין שעות סיעוד ביטוח לאומי לבין שכר עבודה אחרת. יובהר כי ההפרדה נדרשת גם עבור רכיב תשלום חגים על מנת שנוכל לבחון כי שולם מלוא גובה החג על שעות ביטוח לאומי, ללא צורך בקבלת יומני עבודה בגין שכר עבודה אחרת. יש לרשום את שעות החג ששולמו בגין ביטוח לאומי בשורה נפרדת משעות החג ששולמו בגין שכר עבודה אחרת.

שעות נוספות:

עבור כל מטפלת יש לבחון מידי חודש האם הועסקה בשעות נוספות במהלך החודש ובמידה ועלה כי הועסקה בשעות נוספות יש לשלם לה עבורן בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, תעריף של 125% בגין 2 השעות הנוספות הראשונות ו150% החל מהשעה השלישית. הבדיקה לקביעת כמות השעות הנוספות שיש לשלם לה צריכה להיעשות הן ברמה יומית והן ברמה שבועית. כלומר, עבור מטפלת המועסקת 6 ימי עבודה שבועיים, יש לבחון ברמה יומית: האם המטפלת הועסקה מעבר ל8 שעות ביום וברמה שבועית: האם הועסקה מעבר ל43 שעות שבועיות.

לדוג': עובדת אשר הועסקה 6 ימים בשבוע, בימים א-ד: 8 שעות ביום. ביום ה: 9 שעות. ביום ו': 6 שעות. אז ברמה יומית היא הועסקה שעה נוספת בתעריף של 125% בגין יום ה', וברמה השבועית יש לה 3 שעות נוספות שהועסקה ביום שישי שהינן מעבר ל43 שעות רגילות שביצעה, כאשר 2 ישולמו לפי 125% ואחת לפי 150%.

עריכת ביקורי הבית כנדרש:

יש להקפיד לבצע אצל כל זכאי לפחות 6 ביקורי בית בשנה. כאשר מחצית מהם צריכים להתבצע על ידי עובד מקצועי ומחצית על ידי בקר או עובד מקצועי.

יש להקפיד כי המרווח בין ביקור בית אחד למשנהו לא יעלה על 62 יום. מחצית מביקורים צריכים להתבצע בנוכחות המטפלת ומחצית שלא בנוכחותה. כאשר מצבו של הזכאי אינו מאפשר לו לשהות בביתו ללא המטפלת בעת הביקור המטפלת נדרשת לשבת בחדר אחר וזה יחשב כאילו לא נכחה בבית בעת הביקור.

שעבודים:

יש לזכור כי בהתאם לחוזה שנחתם עמכם אין לשעבד תקבולים מהמוסד לביטוח לאומי.

נגישות המשרד:

יש לדאוג כי הסניפים יהיו נגישים עבור בעלי מוגבלויות.

ב ב ר כ ה,



ארנה זמיר
מנהלת אגף סיעוד

העתק: גב' אילנה שרייבמן – המשנה למנכ"ל וראש מינהל הגימלאות, המוסד לביטוח לאומי
גב' כלנית קיי – ראש אגף סיעוד בקהילה, שירותי בריאות כללית
גב' גלית מבורך – מנהלת השירות לאזרחים ותיקים, משרד הרווחה והשירותים החברתיים
גב' רבקה רוזנברג-בושם – מנהלת תחום בכירה סיעוד, המוסד לביטוח לאומי
חברי ועדות מקומיות

נספח א – פירוט אופן ביצוע חישובי חופשה

להלן פירוט אופן החישובים שנערכים לצבירת ותשלום חופשה:

- במידה והסניף הינו צובר את ימי החופשה מידי חודש בהתאם לשיעור משרתה של המטפלת, נערך חישוב של צבירת ימי החופשה חודשי לפי שיעור המשרה של המטפלת באותו חודש (כאשר שיעור המשרה כולל רכיבי חלף שכר: חג, חופשה, מחלה, אבל, בחירות) ובהתחשב בותקה ובמספר ימי העבודה השבועיים של המטפלת (עד 5 ימים או 6 ימים).

כאשר מטפלת מועסקת בחלק מהחודשים 5 ימים ובחלק 6 ימים, מספר ימי עבודתה השבועיים יקבע בהתאם למספר החודשים בהם הועסקה 6 ימי עבודה שבועיים, כלומר, במידה וב-12 החודשים המבוקרים היו יותר מ-3 חודשים בהם עבדה 6 ימי עבודה שבועיים החישוב יערך לה לפי צבירה של 6 ימים. חישוב התשלום עבור ימי החופשה שנוצלו במקרה זה מתבצע כך: מספר ימי החופשה שנוצלו* 7.17 שעות לעובד 6 ימי עבודה בשבוע או 8.6 לעובד 5 ימי עבודה בשבוע * ערך שעה.

להלן דוגמא לגבי אופן החישוב:

מטפלת מועסקת 5 ימי עבודה שבועיים עם 6.5 שנות ותק, להלן פירוט שעות עבודתה לחודש 1/2017:

שעות עבודה- 40 שעות

חג- יום אחד (בהתאם למספר השעות בו הייתה צפויה לעבוד באותו יום אילו לא היה חל חג לפי תוכנית ביומן העבודה לדוג': 6.5 שעות).

לקן: שיעור משרתה של העובדת הינו: $46.5/186=25\%$.

ימי החופשה שיצברו לה בגין אותו חודש יהיו: $0.31 = 25\% * 15/12$

בחודש 2/2017 המטפלת ניצלה שני ימי חופשה, יתרת ימי החופשה שלה 5 ימים, שכרה השעתי הינו 27 ₪. בגין אותו יום תקבל $27 * 8.6 * 2 = 464.4$ ₪.

- במידה והסניף צובר את ימי החופשה מידי חודש באופן מלא (ללא התחשבות בשיעור משרתה של העובדת), חישוב הצבירה נערך באופן הבא וכולל 3 מצבים:

- **התקיימו יחסי עובד מעביד לאורך כל השנה והמטפלת הועסקה יותר מ 200 ימים בשנה או לא התקיימו יחסי עובד מעביד לאורך כל השנה אך המטפלת הועסקה יותר מ-240 יום באותה שנה:**

במקרה זה החישוב יתבצע כלהלן:

צבירת חופשה מלאה בהתחשב במספר ימי העבודה השבועיים של המטפלת (5/6 ימים) מידי חודש, לדוג' עובדת עם ותק של 6.5 שנים תצבור באותו חודש $15/12=1.25$ ימי חופשה.

- **התקיימו יחסי עובד מעביד לאורך כל השנה והמטפלת הועסקה פחות מ 200 ימים בשנה:**

במקרה זה חישוב הצבירה יתבצע כלהלן:

צבירת ימי חופשה לפי ימי חופשה ברוטו השנתיים לפי חוק, כפול מספר ימי העבודה של העובד השנתיים, חלקי 200. את התוצאה יש לעגל כלפי מטה.

כאשר המטפלת מועסקת 5 ימי עבודה שבועיים והתוצאה הינה מעל 5, מופחתים הימים השישי והשביעי (את היום השישי ניתן להפחית רק אם התוצאה הייתה גבוהה מ-6) ואם המטפלת מועסקת 6 ימים והתוצאה יצאה מעבר ל-6 יש להפחית את היום השביעי מהתוצאה. לדוג': עובדת המועסקת עד 5 ימים עבודה שבועיים, עם ותק של 3 שנים בחברה נכון ל-1.1.16, והועסקה בכל שנת 2016, על ידי החברה 173 ימים יערך לה החישוב כלהלן: $173/200 * 14 = 12.11$ ימים. את מספר ימים

זה נעגל כלפי מטה ל-12 ימים, וממנו נפחית יומיים (שישי, שבת) כך שסך הצבירה לאותה שנה תהיה 10 ימים (2-12)

○ **לא התקיימו יחסי עובד מעביד לאורך כל השנה והמטפלת הועסקה פחות מ 240 ימים בשנה:**

במקרה זה חישוב הצבירה יתבצע כלהלן:

צבירת ימי חופשה לפי ימי חופשה ברוטו השנתיים לפי חוק כפול מספר ימי העבודה השנתיים של המטפלת חלקי 240.

את התוצאה יש לעגל כלפי מטה וכאשר המטפלת מועסקת 5 ימי עבודה שבועיים והתוצאה הינה מעל 5 מופחתים הימים השישי והשביעי (את היום השישי ניתן להפחית

רק אם התוצאה הייתה גבוהה מ-6) ואם המטפלת מועסקת 6 ימים והתוצאה יצאה מעבר ל-6 יש להפחית את היום השביעי מהתוצאה.

לדוג': עובדת המועסקת עד 5 ימים עבודה שבועיים, עם ותק של 3 שנים בחברה נכון ל-1.1.16, והועסקה במחצית שנת 2016, על ידי החברה 173 ימים יערך לה החישוב כלהלן:

$$10.09 \text{ ימים} = 14 * 173 / 240$$

את מספר ימים זה נעגל כלפי מטה ל-10 ימים,

מהתוצאה נפחית יומיים (שישי, שבת) כך שסך הצבירה לאותה שנה הינה 8 ימים (2-10).

● **חישוב התשלום עבור ניצול ימי החופשה בשלושת המצבים הנ"ל יתבצע כלהלן:**

מספר ימי החופשה שהעובדת ניצלה כפול ערך יום החופשה.

כאשר ערך יום חופשה יחושב לפי שלושה חודשים רצופים מבין ה-12 החודשים הקודמים לחודש הניצול בהם שכר המטפלת היה הגבוה ביותר חלקי 90.

● במידה ונחתם עם המטפלת חוזה עבודה מראש לתקופה קצובה של פחות מ-75 יום,

כמו לדוג' חוזה עם מטפלת מחליפה לחופשת מולדת בת חודש. לא תהיה צבירת חופשה לעובדת והתשלום עבור החופשה יהיה 4% מהשכר ששולם לה.