



ינואר 2008

מעסיק יקר,

החל ב-1.1.2008 חל במשק הישראלי צו הרחבה המחייב כל מעסיק להפריש לטובת כל עובד מינימום הפרשות להסדר פנסיוני.

המשמעות היא, כי בהיותך מעסיק של עובד אחד לפחות הינך חשוף לתביעה מצד העובד במקרה של חו"ח אובדן כושר עבודה או מוות.

מדובר בתביעה שיכולה לעלות לך מיליונים!

הסדר פנסיוני פשוט עם קרן הפנסיה איילון פיסגה יגן עליך מפני אפשרות כזו.

חשוב לדעת

קרן פנסיה הינו מוצר להסדר פנסיוני הנותן פתרון בשלושה מצבים: אובדן כושר עבודה, מוות ופרישה מעבודה בגיל הזכאות. 

קרן הפנסיה - "איילון פיסגה" - הינה הקרן שזכתה במרכז פנסיה חובה עם הסתדרות 

פינן מפתן אפנות אסוקן פביטוח אל חברת איילון ולקבל את כל פסתיונות
בזמן פסדי פנסיוני אל פי צו פפוחבה.

דף מידע לעובד שכיר עפי צו ההרחבה במשק

קריטריונים	הסבר	המשמעות
תחולת הצו	מי זכאי לדרוש הסדר פנסיוני כלומר הפרשה באחוזים מהשכר לתנאים סוציאליים - קרן פנסיה, קופת גמל, או ביטוח מנהלים.	כל עובד שכיר במשק , אשר עמד בתקופת ההמתנה (ראה סעיף 3 שלהלן).
גיל	הגיל המינימאלי העומד בדרישות הצו המאפשר זכאות להסדר פנסיוני	אישה - 20 גבר - 21
מועד תחילת הזכאות	התאריך הקובע בו מחויב המעסיק להפריש כספים להסדר פנסיוני	ההצטרפות מותנת בתקופת המתנה בת 9 חודשים בשנת 2008. יוצא דופן הוא עובד המגיע עם תוכנית לביטוח פנסיוני ממקום עבודה קודם. במקרה זה יהיה העובד זכאי להמשיך את הסדר הביטוח החל מהיום הראשון לעבודה. ההפקדה הראשונה של המעביד החדש לתוכנית הקיימת תהיה לאחר 3 חודשי עבודה רטרואקטיבית מיום תחילת העבודה, או לתחילת שנת המס בה החל העובד את עבודתו, לפי התקופה הקצרה מבין השתיים
המוצר	סוג ההסדר הפנסיוני - אחד מבין שני המוצרים: קרן פנסיה, או ביטוח מנהלים מסוג קיצבה.	המעסיק, חייב לכלול תוכנית הכוללת בחסכון לזיקנה, ביטוח מפני פטירה וביטוח למקרה אובדן כושר עבודה.
תקופת המתנה	תקופת העבודה שצריך עובד לקיים - החל מהיום הראשון לעבודתו - על מנת להנאות מזכויותיו.	עובד המגיע למקום עבודה חדש ואשר אין לו ביטוח פנסיוני קיים, יצטרך בשנת 2008 להמתין תשעה חודשים. בשנת 2009 עובד חדש יצטרך להמתין רק שישה חודשים. למען הסר ספק - עובד אשר לו קיים וותק של תשעה חודשים כבר בינואר 2008 יוכל לדרוש ממעסיקו הסדר פנסיוני על פי צו ההרחבה.
שיעורי הפרשות	הפרשה להסדר פנסיוני - הינה האחוז מהשכר אשר מפריש המעסיק. ההפרשה מחולקת לתגמולים ולפיצויים. אחוז ההפרשה של המעסיק מחייב את העובד להפריש לפחות את אותו הסכום, ולא יותר מ 7% מהמקסימום הקבוע בתקנות קופת גמל.	המעסיק מחויב להפריש כספים הן לפיצויים והן לתגמולים ראה טבלה מצורפת בסיום מצגת זו.
השכר המבוטח	אותו שכר ממנו מפריש המעסיק אחוזים לטובת הסדר פנסיוני. לעיתים קיים פער בין השכר המבוטח לבין השכר בפועל אותו מקבל העובד (כגון, שעות נוספות וכיוצ"ב)	השכר המלא של העובד , אך לא יותר משכר חודשי של 7537
כספי פיצויים	אחוז מהשכר המופרש מידי חודש לטובת תשלום פיצויים במקרה הצורך (פיטורין).	צו ההרחבה קובע כי כספי הפיצויים המופרשים יגיעו לעובד גם במקרה של עזיבת עבודה מרצונו (פרט לחריגים המצויים בחוק). יש לציין כי הכספים המופרשים לטובת פיצויים מהווים בשנים הראשונות חלק קטן מהשכר (פחות מ 1% בכל חודש לעומת 8.33% שהוא החלק החודשי היחסי האמיתי לשכר)
תהליך ההצטרפות	הדרך בה בוחר העובד את המוצר הפנסיוני והדרך בה הוא מצטרף לגוף המבטח (קרן פנסיה, או ביטוח מנהלים קיצבתי)	1. העובד רשאי לבחור במוצר המועדף עליו, אם לא רצה לבחור, או לא הגיע לידי החלטה תוך 60 יום, רשאי המעסיק לקבוע מסלול ברירת מחדל לאחת מקרנות הפנסיה המקיפות החדשות ולנהל ישירות את הגביה מול הקרן. 2. חשוב לדעת! על מנת להקל על דרך הפעולה, מומלץ לחתום על הסכם ברירת מחדל עם הקרן המיועדת.

שיעורי הפרשות הסוציאליות המחויבות בצו

החזר דמי ניהול		שיעורי הפרשות				
הצבריה בשנה	הפרמיה החודשית	סה"כ	פיצויים	תגמולי מעביד	תגמולי עובד	בשנת
0.25%	0.0%	2.5%	0.834%	0.833%	0.833%	2008
0.25%	0.0%	5%	1.680%	1.660%	1.660%	2009
0.25%	0.0%	7.5%	2.500%	2.500%	2.500%	2010
0.25%	0.0%	10%	3.340%	3.330%	3.330%	2011
0.25%	0.0%	12.5%	4.180%	4.160%	4.160%	2012
0.25%	4.00%	15%	5.000%	5.000%	5.000%	החל מ- 1.2013

* בכל מקרה - רשאי העובד להפריש לקופה עד 7% משכרו ולא יותר מהתקרה המותרת.