



עמותות- חיסכון של עשרות אלפי שקלים בשנה

אפשרות להנחה ואף לפטור מלא בארנונה!

רשויות מקומיות רשאיות לתת הנחה או פטור מתשלום ארנונה לגופים שונים, בהם עמותות, בהתאם לקריטריונים שנקבעו על ידי מנכ"ל משרד הפנים והם דין מחייב.

החל משנת 2019, סמכויות לעניין מתן פטור מארנונה למוסדות המתנדבים לשירות הציבור יועברו משר הפנים - לרשויות המקומיות, התהליך צפוי להתקצר משמעותית!

אם תתקבל תשובה שלילית מהרשות - ניתן לפנות למשרד הפנים ולערער על החלטת הרשות.

אלו עמותות זכאיות להטבה?

כדי לקבל הנחה או פטור מתשלום ארנונה על העמותה להיות מוגדרת כ"מוסד מתנדב לשירות הציבור" ולעסוק בתחומים שבהם רשות מקומית עוסקת, כמו רווחה, חינוך, בריאות וכדו'. הנחה או פטור מארנונה עשויים להינתן גם לעמותות שבסיסן ברשות מקומית אחת אך פעילותן ניתנת ברשויות מקומיות אחרות, זאת בעקבות עבודת חקיקה שהובילה "מנהיגות אזרחית" בשנת 2016.

איך עושים את זה?

בדומה לקבלת משאבים ממשלתיים אחרים, ההטבה בתשלום הארנונה מחייבת אישור ניהול תקין בתוקף, ובנוסף, עמידה בתנאים והגשת מסמכים שונים לרשות המקומית. הפטור ניתן לשלוש שנים ומחייב הגשת תצהיר על אי-שינוי נסיבות בשנה השנייה והשלישית.

מי זכאי לפטור מלא?

- מוסדות חינוך בעלי רישיון, מעונות יום, בתי ספר (כמשמעותם בחוק פיקוח על בתי ספר)
- מוסדות דת- בתי תפילה, לרבות מבנה או חלק ממבנה שייעודו העיקרי הוא קיום תפילה, והשימושים הנוספים בו, ככל שישנם, הם ללימוד תורה או לצרכים הנובעים מכך, מקווה, בית קברות, ועוד.
- מוסדות רווחה.

מי זכאי לפטור חלקי-תשלום של 33% מהחיוב?

מוסד מתנדב לשירות הציבור.

הקריטריונים העיקריים לזכאות:

- מוסד ללא כוונת רווח.
 - שטח בו מתקיימת פעילות עסקית לא יופטר.
 - תשלומי שכר סבירים (עד 40 ש"ח ברוטו).
 - קרובי משפחה של מפעילי המוסד המועסקים הינם פחות מ-25% מכלל המועסקים בעמותה.
 - רוב הנהגים מפעילות המוסד הינם תושבי הרשות הנותנת את הפטור.
- עדכון חקיקה 2019: אם הפעילות היא בריאות רווחה, או חינוך לתלמידים עד גיל 25, הפטור לא מותנה בכך שרוב הנהגים תושבי הרשות.

חשוב לציין כי לגבי מוסד חינוך-פטור חלקי לא מותנה ברישיון משרד החינוך.

מועד הגשת הבקשה

יש להגיש את הבקשה להנחה/לפטור עד ל-1 באפריל 2019.

יתכן ואתם זכאים? פנו אלינו, ונשמח להעניק סיוע בהגשת הבקשה.



קופה מרכזית לפיצויים מהעבר-

מה מחייבת את המעסיק כיום?

המשמעות המעשית של הקופות המרכזיות היתה בעצם היות המעסיק הבעלים והמוטב בכספים, ולא העובדים. עם חקיקת חוק פנסיית חובה בשנת 2008, החל משנת 2011, לא ניתן עוד להפקיד כספים לקופה מרכזית, אלא אך ורק לקופות אישיות על שם העובדים. לגבי הסכומים הצבורים בקופות המרכזיות לפיצויים, בהתאם לחוזר מס הכנסה מיוני 2017, שהוארך והוברר במרץ 2018, מעסיק אשר צבורים לטובתו סכומים בקופה מרכזית נדרש לפעול באופן הבא: מהיתרה בקופה יש לייעד את הסכומים הבאים המהווים שמירת זכויות עובדים:

- "סכום במחלוקת"- כספי פיצויים של עובדי 2007 לגביהם ישנן תביעות משפטיות. (בהתאם להצהרת היועץ המשפטי של המעסיק)
 - חבות פיצויים לכלל עובדי 2007 נכון לתום שנת המס הקודמת, בהפחתת היתרות העומדות לזכותם בקופות על שמם נכון לאותו תאריך.
- חבות הפיצויים השנתית לבעל שליטה לא תעלה על התקרה שנקבעה 12,230 ₪ נכון ל-2018, ו-12,380 ב-2019.

במידה והיתרה בקופה המרכזית גבוהה מ-110% מהסכומים לעיל, ההפרש יחשב לעודף בקופה במרכזית, ועל המעסיק להשתמש בו כתחליף מימון להפקדות שוטפות לפיצויים, כלומר יש למוטב מהקופה ולהכיר בו כהכנסה בידי המעסיק.

בדיקת קיום העודף והגשת הבקשה כאמור תעשה עד ל-31 במרץ של כל שנה, באמצעות הגשת טופס בקשה (טופס 417) שפורסם בימים אלו ע"י מס הכנסה לקופה המרכזית, בו פונה המעסיק לקופה בבקשה למשוך כהכנסה את סכום העודף בקופה עד לגובה ההפקדות השוטפות לפיצויים שהופקדו בשנת המס שקדמה לשנת הגשת הבקשה.

לטופס - לחצו כאן

חשוב לציין כי במידה וסכום העודף האמור לא ינוצל לטובת ההפקדות השוטפות, תשלום מרכיב הפיצויים עבור כלל עובדי המעסיק לא יותר כהוצאה עד לגובה העודף שלא נוצל.

מעשית – עד ל-31 במרץ ב-2019 ובכל שנת מס, יש לערוך את התחשיב לעיל, ובמידה וקיים עודף, על המעביד לבקש למוטבו מהקופה, להכיר במשיכה כהכנסה, ורק כך תותר למעסיק הכרה בהפקדות שוטפות לפיצויים כהוצאה לצורך מס.



היעדרות עובדת בתקופת הריון או טיפולי פוריות-

תיקון לחוק - בעיקר לגבי היעדרות חלקית

בהתאם לתיקון לחוק עובדת נשים, החל מ-6 בפברואר 2019, עובדת הנעדרת מהעבודה בגין טיפולי פוריות, זכאית לתשלום בגין היעדרותה גם עבור חלקי ימים שבהם נעדרה, עד ל-40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה, או עד לחלק היחסי מ-40 שעות בהתאם לחלקיות המשרה שלה.

ימי / שעות היעדרות המשולמים הינם על חשבון ימי המחלה של העובדת, והתשלום מותנה בכך שצבורים לזכותה ימי מחלה. אך בשונה מימי מחלה – התשלום יהיה החל מהיום הראשון להיעדרות, וגם עבור חלקי ימי היעדרות. התשלום בעד חלקי ימי היעדרות יחושב לפי היחס שבין שעות היעדרות ובין שעות העבודה של העובדת באותו יום אילולא נעדרה.

בעניין 40 שעות היעדרות של עובדת בהריון, נקבע בתיקון לחוק כי עובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה זכאית לתשלום על עד 40 שעות במשך הריונה, ועובדת העובדת במשרה חלקית זכאית לתשלום של עד החלק היחסי מ-40 שעות בהתאם לחלקיות משרתה.

