

ביקורת בנושא
ביטוח פנסיוני לעובדים
שיש להם פנסיה צוברת
בעיריית קריית ביאליק

1. כללי

1.1. פנסיה צוברת היא פנסיה המשולמת בעקבות צבירה של כסף על ידי העמית בקרן הפנסיה. הפנסיה הצוברת היא בעבור כל סכום שמפריש העובד לקרן הפנסיה, המעביד מפריש אף הוא סכום מסוים ביחס לסכום שהופרש על ידי העובד, אך ניתן לחסוך בפנסיה צוברת גם באופן עצמאי, ללא מעביד.

1.2. פנסיה היא סוג של גמלה, המשולמת בצורת אנונה, בדרך כלל לעובדים שכירים או למשרתי ציבור, בגין תקופת עבודתם אצל מעסיק ציבורי או פרטי, או אנונה המשולמת לעובדים עצמאים ולאנשים אחרים בגין תשלומים לקרן פנסיה וכן אנונה המשולמת לשאיריהם של כל אלה על ידי המעסיק או על ידי קרן פנסיה. מקבל הפנסיה קרוי פנסיונר.

2. מטרת תוכניות הפנסיה

2.1. מטרת תוכניות הפנסיה השונות והרציונל שלהן הם להבטיח לאדם העובד ולשאיריו, התלויים בו בפרנסתם, המשך זרם ההכנסות שיחליף את מקור ההכנסה הכלכלי שנפסק בשל נכות, מוות או זקנה. גובה הפנסיה קשור ברמת ההכנסה המבוטחת של העובד, בתקופת עבודתו, ובתקופת העבודה בה היה מבוטח בפנסיה ובה היה צפוי להיות מבוטח אלמלא הפסקת עבודתו מסיבות שאינן תלויות בו (נכות ומוות).

3. מטרת הביקורת

- 3.1. איתור חריגות מחוקים, הוראות ונוהלי עבודה.
- 3.2. איתור חריגות מסמכויות.
- 3.3. איתור סיכונים עסקיים ותפעוליים.
- 3.4. איתור ליקויים מערכתיים (כגון: חסר או ליקוי בנהלים, ליקויי תוכנה).
- 3.5. איתור מקרים בהם קיים חשד לפגיעה בטוהר מידות מצד עובדי העירייה.
- 3.6. איתור מקרים בהם קיימת פגיעה בחיסכון, בשמירה על הרכוש וביעילות העבודה.
- 3.7. הביקורת בדקה את נושא הביטוח הפנסיוני לעובדים שיש להם פנסיה צוברת בקריית ביאליק, לרבות הנושאים הבאים:
- 3.8. לבחון האם פעילות העירייה בתחום מתבצעת תוך שמירה על חוקיות, סדירות, עקרון השוויון, חסכון, יעילות, שקיפות ומניעת פגיעה בטוהר המידות.

4. היקף הביקורת

4.1. במהלך חודשים יוני 2012 ועד ינואר 2013 התבצעה ביקורת במשאבי אנוש, בחשבות השכר ובאגף הכספים, שבחנה את נושא הביטוח הפנסיוני. הביקורת כללה בדיקת כל תיקי הביטוחים הפנסיונים שבטוחו על ידי העירייה לעובדים.

4.2. הביקורת בוצעה בהתאם לתוכנית העבודה של מבקר העירייה לשנת 2012. הנושא נכלל בתכנית העבודה השנתית, בשל היקפו הכספי ובגין סיכונים אפשריים בתחומו.

4.3. הביקורת הסתמכה על הוראות החוק כפי שמופיעות בסעיף 2 בדו"ח זה.

4.4. הביקורת בוצעה ע"י מר אייל לוי, המבקר הפנימי.

4.5. לצורך ביצוע המטלה, הביקורת קיבלה נתונים:

4.5.1. מאגף הכספים, גזבר העירייה ומצוות האגף.

4.5.2. ממשאבי אנוש.

4.5.3. מחשבות השכר.

4.5.4. מהמחלקה המשפטית.

4.5.5. בנוסף, הביקורת הוציאה וניתחה נתונים שונים מתוך המערכת

הממוחשבת.

5. חוקים, הוראות ונהלים

1.1. פקודת העיריות (נוסח חדש).

1.2. חוזרי מנכ"ל.

1.3. נהלים פנימיים של משאבי אנוש וחשבות שכר.

להלן ממצאי הביקורת

סוגי פנסיה

סוגי הפנסיה העיקריים הם:

- פנסיית זקנה - פנסיה המשולמת לזכאים החל בהגיעם לגיל מסוים ולכל חייהם. בדרך כלל, גיל הזכאות לפנסיה הוא גיל הפרישה (גיל הפרישה שהיה נהוג בישראל מראשיתה ועד שנת 2004 הוא 65 שנה לגברים ו-60 שנה לנשים). על פי חוק גיל פרישה התשס"ד-2004, הועלה גיל זה בהדרגה ל-67 שנה לגברים ו-62 שנה לנשים). עם זאת, בתוכניות פנסיה שונות (פרטיות, ציבוריות וממשלתיות) ניתן להגדיר גיל פרישה השונה מגיל הפרישה הכלל ארצי או גילי פרישה מיוחדים למקצועות שונים. כמו כן, בתוכניות פנסיה שונות ניתן להקדים את הפרישה לפני גיל הפרישה הרגיל (בדרך כלל תמורת הפחתה של שיעור הפנסיה) או לדחות את מועד הפרישה (בדרך כלל עם תוספת לפנסיה בשל הדחייה). יציאה לפנסיה לפני גיל הפרישה קרויה פנסיה מוקדמת.
- פנסיית נכות - פנסיה המשולמת במקרה של איבוד כושר העבודה. פנסיית נכות יכולה להיות משולמת לתקופה מוגבלת (פנסיית נכות זמנית, במקרה של איבוד זמני של כושר העבודה) או לכל התקופה עד הגיע הנכה לזכות קבלת פנסיית זקנה (פנסיית נכות תמידית). הפנסיה יכולה להיות פנסיית נכות מלאה (במקרה איבוד מלוא כושר העבודה, או 75% מכושר זה) או פנסיה נכות חלקית (כאשר משולמת פנסיית נכות מופחתת המהווה פיצוי על איבוד חלקי של כושר העבודה).

▪ פנסיית שאירים - פנסיה המשולמת לשאירי הזכאי (העובד המבוטח בפנסיה או האדם שבוטח באופן פרטי או הפנסיונר) במקרה של מותו. המוגדרים כשאירים הם: בן/בת הזוג של הנפטר, ילדיו של הנפטר (עד הגיעם לגיל מסוים, 18 או 21 או אף לכל החיים אצל יתומים שאינם מסוגלים לכלכל את עצמם) וכן פנסיות לשאירים אחרים התלויים בנפטר כמוגדר בתקנון תוכנית הפנסיה.

הרקע הכללי בישראל

בישראל שני סוגי פנסיה עיקריים:

1. **פנסיה תקציבית:** בסוג זה של פנסיה אין העובדים נדרשים להפריש ממשכורתם סכומים לצורך תשלומי פנסיה עתידיים וכל עול הפנסיה, למעט דמי ניהול סמליים המשולמים על ידי העובדים, הוא על המעביד (ממשלת ישראל על שלוחותיה). הפנסיה ממומנת מתקציב המדינה בהתאם לכללים שנקבעו בחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב, 1970).
2. **פנסיה צוברת:** הן המעביד והן העובד מפרישים סכומי כסף הנגזרים מגובה שכרו של העובד לאחת מקרנות הפנסיה לצורך תשלומים בעתיד. במקרים כאלו אחריות תשלום הפנסיה איננה על המעביד, אלא ממומנת מהחסכון הפנסיוני (קרן פנסיה, קופת גמל או ביטוח מנהלים).

שיעור הפנסיה

בקרנות הפנסיה הוותיקות נקבע גובה הפנסיה לפי קריטריונים אחדים :

- משך הצבירה, כלומר מספר השנים שהאדם ומעסיקו הפרישו לקרן הפנסיה.
- אחוז הצבירה השנתי.
- גיל הפרישה
- אחוז מענק (אם קיים) המתווסף ביום הפרישה.
- סיבת הפרישה.
- האם הפנסיה משולמת לגמלאי או ליורשיו.

מקובל כי אחוז הפנסיה המקסימלי יהיה 70% משכרו הקובע של האדם.

בפנסיה תקציבית נהוג שהפנסיה משולמת לפי דרגת הפרישה של הפנסיונר, מוכפלת באחוז הפנסיה שצבר.

בקרנות הפנסיה החדשות מחושבת פנסיית זקנה חודשית לפי הסכום שנצבר בקרן עד מועד הפרישה, מחולק במקדם הקצבה שנקבע לפורש לפי מאפייניו, ובהם: גיל הפרישה, תאריך הלידה, מין, תקופת מינימלית לתשלום פנסיה בה בחר הפנסיונר, מצב משפחתי ושיעור הפנסיה המובטח לשאירים. מקדם קצבה מקובל הוא בערך 200, ופירושו שצבירה לדוגמה של מיליון שקל בקרן פנסיה מעניקה קצבה חודשית של 5,000 שקל.

משנת 2003 קיימת האפשרות למעבר בין קרנות הפנסיה כאשר בשנת 2008 נפתחה האפשרות למעבר בין המוצרים הפנסיונים השונים (ביטוחי מנהלים, קופות גמל וקרנות הפנסיה).

בשנת 2005, בעקבות רפורמת בכר, הורתה המדינה לבנקים למכור את האחזקות שלהם בקופות הגמל וקרנות הפנסיה, והם נמכרו לבתי השקעות ולחברות ביטוח, המכונים גם "גופים מוסדיים". אחת התוצאות של זה הייתה בדמי הניהול בקופות הגמל בשנים שחלפו מאז.

בתחילת שנת 2008 בוטלה בחקיקה (במסגרת תיקון מס' 3 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים) האפשרות להמשיך בחיסכון פנסיוני במסלול הוני, ונותר רק המסלול הקצבתי - כלומר חסכון למתן קצבה חודשית. משיכה הונית מותרת רק בתנאי שלמבוטח יש כבר קצבה מובטחת בסכום של כ-4,000 ש"ח לחודש. לפיכך פוליסות וקופות הוניות הפכו להיות פוליסה או קופה "לא משלמת לקצבה" (אך סכומים שהופקדו בעבר במסלול ההוני נותרו במסלול זה).

בתחילת שנת 2008 הוציא שר התמ"ת צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, לפיו כל שכיר בישראל זכאי לביטוח פנסיוני.

הרקע הייחודי

1. עפ"י אוגדן תנאי שירות, סעיף 7.3.1-א סעיף 4'א' נקבע כי :

1. האיגוד המקצועי יבחר את קרן/נות הפנסיה שבהן יבוטחו העובדים על פי הסכם המעבר, מבלי לגרוע מאפשרותו של כל עובד לבחור לעצמו את קרן הפנסיה שבה יבוטח.

על פי הודעת הסתדרות הפקידים המייצגת את עובדי הדירוג המנהלי, עובדי חינוך נוער וקהילה, מדריכות טיפוליות, קרן הפנסיה שנבחרה לביטוח עובדי הדירוגים הנ"ל, הינה: "הראל פנסיה".

בחוזר מנכ"ל מאפריל 2005 הודיע מרכז השלטון המקומי לרשויות המקומיות על אישורו להצטרפות עובדים חדשים לקרן "עדי" כברירת מחדל.

עפ"י הודעת הסתדרות המהנדסים, האקדמאים במח"ר, ההנדסאים והטכנאים, המשפטנים, המיקרוביולוגים והביוכימאים, הפראפואיים, העובדים הסוציאליים, קרן הפנסיה שנבחרה לביטוח עובדי הדירוגים הנ"ל הינה: " מבטחים יותר".

2. אי לכך, עובד חדש ועובד ותיק שאין להם ביטוח פנסיוני יבוטחו בקרן הפנסיה בה בחר האיגוד המקצועי, אלא אם יודיע למעסיקו, בכתב, על רצונו להיות מבוטח בקרן פנסיה אחרת.

3. על אף האמור לעיל, עובד כאמור בסעיף ב' לעיל, רשאי בכל עת להודיע למעסיקו בכתב על רצונו להיות מבוטח בקרן פנסיה צוברת על פי האמור בפרקי' להסכם, והוא יבוטח בה החל מה-1 לחודש שלאחר החודש שבו ניתנה הודעתו.

להלן ממצאי הביקורת

1. עפ"י נתונים שהביקורת קיבלה ממחלקת משאבי אנוש בעיריית קריית ביאליק ישנם 501 עובדים (נתון מתוך משכורת 5/2012). מתוכם 207 להם פנסייה תקציבית ו-284 עובדים בפנסייה צוברת.
2. הביקורת מעירה כי ישנם תשעה עובדים חסרי פנסייה. בתגובה נמסר לביקורת ע"י משאבי אנוש כי בימים אלו נעשית עבודת השלמת פרטים והכלתם בהתאם, כמו כן עובד המופיע במצבת כ"א הינו עובד גמלאי של העירייה המועסק בחוזה גמלאים.
3. העובדים מבטחים בחברות ביטוח שונות עפ"י רצונם ועפ"י בחירתם ועפ"י הפילוח הבא:

<u>מספר עובדים</u>	<u>שם חברת הביטוח</u>	<u>מספר סידורי</u>
1	אי.בי.אי	1
1	הכשרת הישוב	2
23	הפניקס	3
3	הראל ביטוח מנהלים	4
2	הראל חברה לביטוח	5
33	הראל פנסייה	6
69	הראל פנסייה – צפון	7
1	כלל ביטוח מנהלים	8
1	מבטחים – מוסד ותיקה	9
63	מבטחים יותר – חדשה	10
2	מגדל ביטוח מנהלים	11
2	מקפת ותיקה	12
77	מקפת חדשה	13
1	מנורה ביטוח מנהלים	14

1	עתודות קרן פנסיה	15
4	כלל חברה לביטוח	16
<u>284</u>	<u>סה"כ</u>	

4. מהנתונים שהביקורת קיבלה ממחלקת משאבי אנוש עולה כי 284 עובדים מקבלים פנסיה צוברת. עוד עולה כי, ישנם עובדים רבים שבחרו בחברות ביטוח שונות ולא בחברת הביטוח שהייתה ברירת המחדל.

5. להלן תשובת מנהלת משאבי אנוש לממצאי הדו"ח:
בהמשך לשיחתנו בנוגע לעובדים שהתגלה כי אינם מבוטחים בביטוח פנסיוני להלן תשובותיי:

5.1 י.ד - עובד בגיל פנסיה, עובד בתפקיד שמר באחד מבתי הספר במסגרת תכנית עיר ללא אלימות -

5.2 ב.א - ילידת 11.10.1948 מדריכת מבוגרים /מחלקת קליטה - לקראת פרישה עובדת שעתית ולא בוטחה אף פעם.

5.3 ר.ק- ילידת 21.1.1942 בת 70 עובדת רק פעם בשבוע באחד במועדון גאולים - לא בוטחה.

5.4 א.ז - עובד בגזברות גימלאי של העירייה עובד בחוזה גימלאים (החוזה מקנה חוץ משעות עבודה ימי חופשה ומחלה) מקבל פנסיה מהעירייה.

5.5 ח.כ- סייעת בבית ספר - הועברה בקשה ממשאבי אנוש לשכר בנוגע לביטוח הפנסיוני של העובדת.

5.6 ש.א - סייעת בגן ילדים - הועברה בקשה ממשאבי אנוש לשכר בנוגע לביטוח הפנסיוני.

6. מבדיקה נוספת שערך המבקר וזאת על מנת לבחון אם הליקוי תוקן, עולה כי ליום 19/11/2012 ישנם 20 עובדים שלא בוטחו כלל, מהם 3 גמלאים.

7. בתגובה לממצאי הדו"ח, מסרה מנהלת משאבי אנוש כי ישנם עובדים שנקלטים לעבודה בעירייה ומבקשים שתיתן להם אורכה היכן לבטח את

ביטוח הפנסיוני. כתוצאה משכיחה הן מצד העובד והן מצד המעביד נוצר מצב
בו הם לא בוטחו.

8. לאור עובדה זו הנחה מנכ"ל העירייה כי עד ליום 31/12/2012 כל העובדים
שטרם בוטחו, יבוטחו בביטוח המהווה ברירת מחדל, במידה והעובד יירצה
אזי תמיד ניתן לשנות את החלטתו ואז העירייה תבטח אותו בהתאם
לבקשתו.

