

משרד רו"ח פויכטונגר: ת.ד. 128 יד בנימין ד.ב. עמק שורק 76812
טל: 08-8592033, פקס: 08-8592036 ניד: 054-5684922 Gabbif@Gmail.com

הגדלת הנטו שלך - זו המומחיות שלנו

דבר המערכת

לקוחות וידידים,

עלון זה, השביעי במספר, רואה אור בתחילת החופש הגדול. בחרנו לעסוק בו בילדים וילדות. החל מחופשת לידה לגבר והארכת חופשת הלידה, ועד להטבות מס לאמהות לילדים. המאמר הפותח במדור הכללי, בנושא ניהול תזרים המזומנים. נושא שהוא חשוב ומהותי לכל עסק, אך שייך רלוונטי גם

ניהול תזרים מזומנים

מאמר זה וכתב בזיקה עיסוקי, אך תוכנו ומהותו רלוונטיים גם לניהול הפעילות הכלכלית במשק הבית. תזרים המזומנים הוא אמצעי הבקרה העיקרי על מצבו הפיננסי של העסק. הוא מספק תמונה מדויקת של המצב הכספי בעסק. ניהול נכון של תזרים המזומנים, יכול להקטין את הסיכונים הפיננסיים של העסק. נדבר על שלושה עקרונות בסיסיים:

1. רישום מלא, מדויק ועדכני של כל פעולה הקשורה בהתחייבות כספית, הוצאה או הכנסה.
 2. התאמת מדיניות האשראי שהעסק נותן ללקוחות, לאשראי שמקבל מספקים.
 3. קבלת החלטות שקולות וזהירות.
- ניהול תזרים המזומנים איכותי מחייב משמעת עצמית, התמדה ברישום הנתונים, נחישות במדיניות האשראי, עירות לשינויים בעסק או בסביבה העיסוקי, ותהליך מבוקר של קבלת החלטות. אפשר לעשות זאת באופן יודי, בטבלת אקסל או בתוכנה ייעודית, שעלותה קטנה ביחס לתועלת. כל פעולה הקשורה להתחייבות כספית, להכנסה או הוצאה חייבת להירשם באופן מיידי ומדויק. שיק או מזומן שהתקבל או נמסר, תקבול או תשלום בכרטיס אשראי, העברה בנקאית, שבוצעו או עומדים להתבצע, התחייבויות ותקבולים עתידיים כשכר דירה, שכר עבודה, ביטוח וכדומה.



חופשת לידה לגבר

חוק עובדת נשים קובע: עובדת שקרובה ללדת ייתן לה מעבידה חופשת לידה בת 14 שבועות, מהם ששה שבועות יכולים להיות לפני הלידה, כרוצן היולדת. בזמן חופשת הלידה זכאית האישה לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי כדי לפצותה על אובדן שכרה (אם היא שכירה) או הכנסתה (אם היא עצמאית) בזמן חופשת הלידה בה אינה עובדת. (חופשת הלידה הוארכה ב-12 שבועות נוספים ללא תשלום בתנאים המפורטים במאמר הבא). **בתום ששה שבועות אחרי הלידה**, יכולה האישה לחזור לעבודה והבעל יכול לנצל את יתרת חופשת הלידה.

התנאים לזכאות הבעל

- האישה זכאית לחופשת לידה (עבדה 10 מתוך 14 החודשים שקדמו ללידה או 15 מתוך 22 החודשים שקדמו ללידה)
- הבעל עומד באותם קריטריונים של זכאות (עבד 10 או 15 חודשים בתקופה שקדמה ליציאתו לחופשת לידה)
- האישה הסכימה בכתב לוותר על יתרת חופשת הלידה (אחרי 6 שבועות מהלידה)
- האישה עובדת בתקופה בה בעלה בחופשת לידה
- הבעל אינו עובד כלל בתקופה בה הוא בחופשת לידה
- אורכה של חופשת הלידה של הבעל הוא לפחות 21 יום

מתי כדאי להחליף עם הבעל?

כמובן, השיקול המרכזי בהחלטה מי יצא לחופשת לידה הוא הצורך של היולדת במנוחה. ישנם שיקולים נוספים כמסוגלות לטפל בתינוק, צורך מיוחד של אחד מבני הזוג לחזור למקום העבודה. לא באנו במאמר זה אלא להציג את הצד הכלכלי הטוהר של העניין. דמי הלידה הם "שכר העבודה הרגיל של

הארכת חופשת הלידה

תיקון מספר 46 לחוק עובדת נשים (מיום 22/3/10) מאריך את חופשת הלידה מ-14 שבועות ל-26 שבועות, כדי לאפשר לעובדת להקדיש זמן לטיפול בתינוק ולמנוחה. עם זאת, החוק אינו מאריך את התקופה בה משולמים דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, והיא נשארה בת 14 שבועות. תקופה של 26 שבועות תהיה ברירת המחדל, ועובדת שרוצה לקצר את חופשת הלידה ל-14 שבועות, צריכה להודיע על כך למעסיקה. התיקון חל על עובדות עם ותק של שנה לפחות במקום העבודה הנוכחי.

אפשרות נוספת להאריך את חופשת הלידה ללא תשלום, היא עפ"י תיקון סעיף 7(ד) לחוק עובדת נשים, המאפשר להאריך את חופשת הלידה למשך רבע מהזמן בו עבדה אצל מעביד זה או במקום עבודה זה. הזמן המירבי לחופשת הלידה לא יעלה על שנה. אם העובדת רוצה, היא יכולה להתחיל את חופשת הלידה עד שבעה שבועות לפני הלידה. מכיוון שהתשלום מביטוח לאומי נשאר רק עבור 14 שבועות, התיקון רלוונטי רק לגבי עובדת שכירה שמצבה הכלכלי מאפשר לה לא לעבוד בתקופה נוספת שכן כאמור אינו מעניק תשלום נוסף עבור התקופה שמעבר ל-14 שבועות.

זכויות סוציאליות בזמן ההארכה

תקופת ההארכה היא מורכבת מבחינת הזכויות הסוציאליות. צבירת ותק לפיצויי פיטורין, הוא רק בחופשת הלידה שבתשלום. רק השבועיים הראשונים של חל"ת ייחשבו למניין הוותק לפיצויים. חופשת הלידה לא נחשבת כימי עבודה המזכים את העובדת בחופשה שנתית, אך בהתאם לחוק חופשה שנתית, מספיקים 200 ימי עבודה בשנה, כדי לקבל את מלוא החופשה השנתית. לעניין דמי הבראה וצבירת ימי מחלה, הנושא לא

ילדים זה ברכה (גם במס הכנסה)

לפני כשנה פורסמה פסיקת בית המשפט העליון בנושא הכרה בהוצאות הטיפול בילדים (פס"ד ורד פרי). רשות המיסים התנגדה לכך, והדבר הוכנס לחוק ההסדרים ע"י תיקון סעיף 170 לפקודה, הקובע שהוצאות הטיפול בילדים אמנם לא יזכרו כהוצאה לקורך מס, אך לא יוכלו להחיל את האורח במשפחה (חד הורית) תינתן נקודת זיכוי נוספת עבור כל ילד בגילאי 1-5. מדובר בהנחה במס בסך 2268 ₪. כמובן, זה יעזור רק לאמהות שמרוויחות יפה, ומגיעות לחבות מס. **תחולת התיקון מ-1/1/2012**. מטרת התיקון, לסייע לאמהות עובדות, בשנים בהן אין חיתוך חינים (עד גן חובה).

להבהיר הדברים, נרחיב מס בנושא קובע כי יזכרו "הוצאות סעיף 17 רישא לפקודת מס הכנסה קובע כי יזכרו "הוצאות שיצאו כולן בייצור ההכנסה בשנת המס". סעיף 17(1) לפקודה קובע זכויים שאין להתייחס. בנוסח הישן, נכללו "הוצאות הבית



סיפורי הצלחה

לגבי יופעה
משרד רו"ח פויכטונגר
יד בנימין

אנו מכירים אתכם באופן אישי כבר שנים רבות, ומזה כמה שנים בעלי סטודיו מקצועי לעיצוב גרפי הנקרא "שני מעצבים". עד לאחרונה ניהלנו את החשבונות והייצוג מול רשויות המס, אצל רו"ח של המשפחה שהוא בעל משרד גדול בירושלים. לא היה לנו נעים לעזוב אותם בגלל הקשר של שנים עם השרים. פנינו אליו לפני כשנה, כאשר התברר שאמנם הם מודרים גדול, אך אינו כנראה כטינים מדי בשבילים. קיבלנו הודעות עיקול ממס הכנסה ומע"מ, וקנסות גבוהים מביטוח לאומי, וזה בנוסף לתשלומי המס ששילמנו מידי שנה. אחרי שעברנו לטיפול שלכם, הצלחתם "לחלץ" אותנו מההתבככות עם כל הרשויות, ובמקום דרישת תשלום מס של 7600 ₪ לשנת 2007, קיבלנו החזר מס של 2574 ₪.

להתנהלות בבית, במיוחד בחופש הגדול, שרבות בו ההוצאות הלא צפויות.

ברכת חופש נעים.

יפעה פויכטונגר רו"ח

צריך להגיע להתאמה בין מועד קבלת הכספים מלקוחות העסק (האשראי שהעסק נותן) למועד העברת הכספים לספקים (האשראי שהעסק מקבל).

חשוב לזכור שכל שינוי בעסק וסביבתו, משפיע על מצבו הפיננסי ועלול לגרום לתזרים מזומנים שלילי. לדוגמא ירידה במחירי המכירה, הארכת תנאי האשראי ללקוחות, קניה חריגה או התחייבות לא מתוכננת, הצטברות מלאי, התנהגות הספקים וכדומה. שפל כלכלי ומיתון משפיעים מאד על המצב עקב ירידה בביקושים, לחץ להורדת מחירים, פיגור בתשלומי הלקוחות, שיקים חוזרים, הקשחת עמדת הבנקים בנוגע להיקף האשראי והביטחונות ועוד.

בזמן מיתון יש להיערך בכמה אופנים למניעת התדרדרות ונזקים אפשריים:

- היערכות שיווקית מחדשת, חיזוק והבלטת היתרון התחרותי, שיווק אגרסיבי, הגברת היכולת של אנשי המכירות באמצעות הדרכה ותגמול וקביעת מחירי מינימום
- השבחת מערך הגבייה ויעילותו.
- זהירות יתרה בניהול המלאי, הקטנת העודפים אך שמירה על מינימום הכרחי לתפקודו התקין של העסק, וחיסול המלאי המת, שסתם תופס שטחי אסכון ומזיק.
- שינוי מדיניות הרכש. התאמת תנאי העבודה עם הספקים למצב השוק, סקר מחירים לפני הרכישה והחלפת ספקים שאינם מתאימים למצב החדש.

כאשר העסק נקלע למצב של תזרים מזומנים שלילי (שבזמן נתון יש יותר תשלומים מתקבולים) יש לבצע מספר צעדים מידיים למניעת קריסה של איזון התזרים והעסק בכלל:

- לעצור מייד את כל התשלומים.
- לבצע כל תשלום רק עפ"י סדר העדיפויות שנוצר מהמצב החדש.
- לבקש דחיית תשלום מכל החייבים.
- לבקש הקדמת תשלומים מצד הלקוחות (באופן שלא יעורר בהלה בקרבם)
- להשתמש ברזרבות הכספיות שנשמרו לשעת חירום.
- להתפלל...

מובן שזהו מצב עדין ומסוכן, שעדיף לתכנן את תזרים המזומנים מראש, ולא להיקלע אליו.

הזכאי לדמי הלידה" בניכוי דמי ביטוח לאומי, ביטוח בריאות ומס הכנסה כחוק. מכיוון שאחד התנאים לקבלת דמי הלידה ע"י הבעל הוא שהאישה תחזור לעבוד, והוא לא יעבוד, הרי שסך ההכנסות של בני הזוג מעבודתם הרגילה לא ישתנו. היתרון שיכול לצאת מההחלפה בחופשת הלידה, הוא בכמות השעות שיצטרכו לעבוד כדי להשיג את אותה הכנסה. לדוגמא, אם הבעל עובד 10 שעות ביום, והאישה עובדת 5 שעות ביום, הרי שכאשר הבעל בחופשת לידה, יש להם 5 שעות פנויות, אותן תוכל האישה לנצל לייצור הכנסה נוספת (כמובן, בכפוף למצבה הבריאותי, ובכוחותיה כאישה שילדה לא מזמן).

האם מותר לעצמאי לעבוד מהבית בחופשת הלידה?

עצמאים רבים שואלים, האם מותר במהלך חופשת הלידה, של הבעל או האישה, לנהל את העסק "בשלת רחוק" מהבית. סעיף 49(א) לחוק ביטוח לאומי קובע שדמי לידה משולמים בעד הזמן שאינו עובד או מועסק במשלה ידו. ובסעיף 56 מפורש כי המוסד לביטוח לאומי רשאי לשלול את הזכות לדמי לידה אם בזמן חופשת הלידה עבדה המבוטחת (או המבוטח) שלא במשק ביתה. התשובה אם כן היא, לא רק שזה אסור אלא אף עלול לסכן את קבלת דמי הלידה. כאן המקום לציין כי האיסור הוא לעבוד בחופשת הלידה, אך אין איסור להרוויח. עצמאית יכולה להעסיק עובדים, שימשיכו להפעיל את העסק שלה בזמן חופשת הלידה.

ברכת מזל טוב לכל היולדות והיוצאים לחופשת לידה.

ברור בתקנות, וצריך לראות מה יאמר בית הדין לעבודה בעניין. מבחינת הזכות להפרשות סוציאליות (פנסיה וקרן השתלמות): לפי סעיף 7א לחוק עובדת נשים, חובת המעביד להפקיד לגמל ולקרן השתלמות חלה ביחס לעובד או עובדת הזכאים לתשלום דמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי, מה שאומר שבתקופת ההארכה (בה לא משולמים דמי לידה) אין חובה על המעביד להפריש לה לפנסיה.

הארכת חופשת לידה לגבר

אם לבעל ותק של שנה לפחות אצל אותו מעסיק ואותו מקום עבודה, הוא יכול להאריך את חופשת הלידה שלו למשך 26 שבועות מהלידה, פחות משך החופשה שלקחה אשתו. אם לבעל ותק של פחות משנה, יוכל לצאת רק להשלמה של 14 שבועות, פחות משך החופשה שלקחה אשתו.



או הוצאות פרטיות" בתיקון 170 הרחב הסעיף והוא מפרט את ההוצאות שאינן מוכרות: "הוצאות הבית, הוצאות פרטיות... והוצאות שהוצאו לשם טיפול בילד או השגחה עליו...". פירוש זה בא לעקור את פסיקת בית המשפט העליון, שכזכור השאיר מקום למחוקק לקבוע הוראות תקביות, ההכרה בהוצאות ההשגחה על ילדים, בחקיקה או בתקנות, שיגברו על הפסיקה בעניין.

בשונה מיזכוי, או הוצאה מוכרת, שמקטינה את ההכנסה החייבת ובעקבותיה את חבות המס, (ואז גובה החיסכון במס תלוי בגובה המס שמשלמת), זכוי הוא הנחה ישירה בתשלום המס. אמנם כל אם לילדים בגילאי 1-5 תקבל אותו, אך בפועל, תרוויח ממנו רק אם ששילמה מס בלעדיו, ומ-2012 לא תשלם, או תשלם פחות.

יש לציין כי אמנם התיקון דחה את פסיקת ביהמ"ש העליון, אך יש בו יתרון. כי מהוצאות מוכרות לצורך מס נהנות רק אמהות עצמאיות (שכיר אינו יכול לנכות הוצאות מהכנסתו, וזו הסיבה שאנו ממליצים לשכירים שיכולים לעבוד כפרילנסרים לפתוח תיק עצמאי ולהוציא חשבונית למקום העבודה. כך אפשר לחסוך אלפי שקלים במס) ואילו מנקודות הזיכוי הנוספות, ייהנו גם אימהות שכירות.

החל משנת 2009 ניתן מענק מס הכנסה שלילי לאמהות לילדים עד גיל שנתיים, העובדות ומשתכרות 1860-5540 ₪ בחודש, וכן לאבות חד הוריים לילדים כאלה. מאמר בנושא יפורסם בעלון הבא בע"ה.

בהזדמנות זו נזכיר את הידוע, כי גם לפני התיקון האמור, מקבלת אם עובדת נקודת זיכוי בעד כל ילד מגיל 1-17, וחצי נקודה בשנת הלידה ובשנת הבגרות (18).

ילדים זה ברכה, כבר אמרנו?

בדו"ח של 2008 כבר קיבלנו בחזרה את רוב המקדמות ששילמנו - 6500 ₪. מאז, כל הדוחות מוגשים בזמן, אין התראות, אין תקנות ואין עיקולים. ברצוננו להודות לכם על הטיפול המסור והמקצועי.

ברכה, דוד וגבי קדוש
סטודיו שני מעצבים
רמת בית שמש