



קרן השתלמות מומלצת לעובדי הוראה

- חובת קריאה עבור עובד/ת הוראה המופרשת עבורו/ה קרן השתלמות בחוק -

קרן השתלמות מומלצת לעובדי הוראה

מוקדש לעובדי ההוראה המסורים
העוסקים במלאכת הקודש חינוך ילדי ישראל.

פתיחה

"סברתי שמצפה לי עתיד ורוד..."

אך קטסטרופה!

400,000 ₪ יתרת חוב בחשבון הבנק!

מייד עם כניסתה של אפרת לתפקיד ההוראה נדרשה על ידי המעסיק לסור לסניף הבנק הבינלאומי הקרוב ולחתום על פתיחת קרן השתלמות. שם יופקדו עבורה כספי קרן ההשתלמות שישמשו למימון מחייתה ולימודיה בשנת השבתון.

אפרת חתמה.

לוי רק ידעה שבחתימה התמימה היא מפסידה תשואה אלטרנטיבית בסך 400,000 ₪ !!

40% מכלל העובדים בציבור החרדי, עובדים במשרת הוראה! ורובם ככולם בוחרים בהפרשת כספים לקרן השתלמות למורים המאפשר יציאה לשבתון.

לעובד הוראה החוסך בקרן השתלמות למורים עומדת הזכות לצאת לשנת שבתון לאחר 6 שנות עבודה שוחקות. כאשר עובד ההוראה יוצא לשבתון משולם לו מענק חודשי על חשבון כספי קרן ההשתלמות שנחסכו.

אכן קרן השתלמות למורים זאת היא ברירת המחדל. אך עובדי הוראה רבים אינם יודעים שעל אף שזאת ברירת המחדל, לא בהכרח שזאת הקרן הטובה עבורם.

'קרן השתלמות למורים' לעומת 'קרן השתלמות רגילה'

בין 'קרן השתלמות למורים' ל'קרן השתלמות רגילה' קיים הבדל מהותי בתפיסה. וההבדל התפיסתי משליך השלכות מהותיות על כללי נזילות הכספים ואופי ההשקעה.

תחילה להבדל התפיסתי. בעוד 'קרן השתלמות רגילה' נועדה לחיסכון גרידא, 'קרן השתלמות למורים' - כשמה כן היא "השתלמות", זו היא קרן שנועדה לתת מענה לעובד הוראה היוצא לשנת "השתלמות" הנקראת גם "שנת שבתון" להבטיח את שכר עובד ההוראה ומימון לימודיו ביציאה לשנת שבתון לצורך השתלמות.

אם כן עובד הוראה המחזיק ב'קרן השתלמות למורים' לצורך חיסכון וכלל לא חושב על כיוון של יציאה לשבתון, אינו מחזיק במוצר חיסכון המותאם עבורו.

התסבוכת היא שרוב מוחלט של עובדי ההוראה מחזיקים ב'קרן השתלמות למורים' רק מפני שזאת הוצעה להם כברירת המחדל, למרות שאינם יוצאים לשבתון.

נפתח בהסבר אודות 'שנת השבתון' ו'קרן השתלמות למורים' ונסיים במעלותיה של 'קרן השתלמות רגילה'...

חישוב השכר יציאה לשבתון

כאמור ביציאת עובד הוראה לשנת שבתון הצבירה בקרן השתלמות נחלטת לטובת 'הסתדרות המורים' ועובד ההוראה יקבל מענק חודשי ומימון לימודים.

חישוב המענק החודשי נקבע לפי השכר האחרון. לאחר 6 שנים זכאי עובד ההוראה למענק בגובה 66% משכרו, לאחר 7 שנים זכאי עובד ההוראה ל 77% משכרו ולאחר 8 שנים זכאי עובד ההוראה ל 88%. (מחושב מהשכר הקובע לפנסיה שלרוב גבוה מהשכר נטו)

לחישוב השכר בשבתון חפשו בדפדפן: מחשבון – מענק למורים בשנת השתלמות.

ללא ספק יציאה לשנת שבתון טומנת בחובה ירידה בשכר החודשי, אך עובדי ההוראה החפצים בשנת שבתון שורדים את זה מתוך מטרה להחכים ב'גמולים' (עולם הישן) ותואר (באופק חדש ועוז לתמורה) וכך להגדיל את שכרם בהמשך.

הטבות בשנת שבתון

בשנת השבתון נשמרות זכויות העובד ביניהן ניתן למצוא את ההטבות הבאות:

1. הפרשות לפנסיה - בשנת שבתון המעסיק מפריש לפנסיה וכך נשמרות הזכויות הפנסיונית של עובד ההוראה ואין חשש לרצף הביטוח הקיים בביטוח פנסיה.
2. שנת וותק - שנת שבתון מחושבת כשנת נוספת לוותק.

מענק עבודה

מאידך ההחלטה על יציאה לשנת שבתון יכולה להתברר כלא כלכלית מהסיבה שעל שנת שבתון אין זכאות למענק עבודה (מס הכנסה שלילי). ועובד הוראה הזכאי בכל שנה למענק עבודה, יפסיד את המענק בשנת שבתון.

לקבלת פרטים נוספים על כללי ופרטי שנת השבתון חפשו בדפדפן: קרנות ההשתלמות דע את זכויותיך - עגור

הפרשה להשתלמות למטרת חיסכון

כאמור בפתיחה, ישנם הבדלי גישה מהותיים בין 'קרן השתלמות למורים' ל'קרן השתלמות רגילה'. בכך ש'קרן השתלמות למורים' נועדה להבטחת שכר עובד ההוראה בשנת שבתון וקרן השתלמות רגילה נועדה למטרת חיסכון לטווח בינוני ומעלה.

הבדלי הגישה הללו יוצרים 2 הבדלים מהותיים בין 'קרן השתלמות למורים' ל'קרן השתלמות רגילה'.

1. אפיק ההשקעה סולידי

הבדל באפיקי ההשקעה. בעוד 'קרן השתלמות למורים' מתוקף יעודה להיות עוגן כלכלי לעובד בתום 6 שנות עבודה ויציאה לשבתון, משקיעה באפיק סולידי המניב תשואה נמוכה. בקרן השתלמות רגילה ישנם מגוון מסלולים ואף מסלולים בסיכון מוגבר. למשקיע לטווח ארוך אין סיבה להשקיע באפיק סולידי, לרוב עדיף להשקיע בסיכון מוגבר כדי לקצור תשואה.

והאבסורד מתעצם שבעתיים מפני שמעלת קרן ההשתלמות על פני השקעות אחרות, היא בעובדה שלא משלמים מס רווחי הון על התשואות. לכן דווקא לקרן השתלמות רצוי לנתב את ההשקעה עתירת הסיכון כדי לייצר תשואה גבוהה פטורה ממס. בעוד את ההשקעות הסולידיות עדיף לנתב לאפיקים אחרים.

2. אי נזילות הכספים

הבדל מהותי שני הינו ב'נזילות הכספים'. בעוד מ'קרן השתלמות רגילה' נוכל למשוך כספים לאחר 6 שנות חיסכון, ב'קרן השתלמות למורים' לא נוכל למשוך את הכספים. למעשה לא יאפשרו לנו למשוך את הכספים לשימוש אישי!

ב'קרן השתלמות למורים' הכספים יונזלו רק לצורך יציאה לשבתון ובקצבה חודשית.

האפשרות להנזיל את צבירת ההשתלמות הינה בעיקר באופנים הבאים:

- בגיל 55 שנים ומעלה.
- בגיל 50 שנים ויציאה אחת לפחות לשנת השתלמות.
- לאחר 15 שנות ותק ויציאה אחת לפחות לשנת השתלמות.
- פיטורין מהעבודה.
- פרישה מהעבודה עקב נכות שנגרמה לו עקב עבודתו והמוכרת ע"י המוסד לביטוח לאומי כנכות המזכה בקצבת נכות.
- לדעת ההנהלה ישנן נסיבות מיוחדות הנובעות ממצב רפואי קשה של העמית ושל בני משפחתו מדרגה ראשונה.
- לדעת ההנהלה ישנן נסיבות מיוחדות הנובעות ממצב כלכלי חמור.

התוספת המדומה

עובדי הוראה רבים מעדיפים את קרן ההשתלמות למורים היות שכך המעסיק מפריש לטובתם יותר כספים. אם בקרן השתלמות רגילה הפרשות המעסיק עומדות על 7.5% והפרשות העובד עומדות על 2.5% בקרן השתלמות למורים המעסיק מפריש 8.4% והמורה מפריש 4.2%.

אך זאת טעות!

כי כאשר "מאשרים" לעובד ההוראה לקבל משיכה הונית מקרן השתלמות למורים העובד יהיה זכאי רק ל 89% מהפרשות המעביד. כך למעשה המעביד לוקח חזרה את ה-0.9% הנוספים שהפריש לקרן השתלמות. (למורים למתמטיקה: $8.4 / 100 * 89 =$)

קבלת 100% מחלק המעסיק מתאפשרת רק במשיכת יורשים ל"ע"א או בפרישה לגמלאות.

ושוב, עובד הוראה המתכוון למשוך את קרן ההשתלמות בעתיד ולא לצאת לשנת לשבתון, לא תיוותר בידו הפרשת המעסיק העודפת!

דמי ניהול

מעלה אחת ניתן לאתר ב'קרן השתלמות לעובדי הוראה' והיא דמי הניהול המופחתים יחסית למקובל בשוק קרנות ההשתלמות הרגילות.

סיכום

נכון להיום רוב עובדי ההוראה חוסכים בקרן השתלמות למורים וגננות. עם זאת בכל שלב ניתן לחשב מסלול מחדש לפחות לגבי הפקדות עתידיות ולהתחיל להפריש לקרן השתלמות רגילה.

כאמור, עובד הוראה המייעד את קרן ההשתלמות לחיסכון, עדיף לו לחסוך בקרן השתלמות רגילה וככל שטווח זמן ההשקעה גדול יתכן שאף עדיף במסלול השקעה בסיכון מוגבר.

נקטו כלל אצבע: עובד הוראה המעוניין לצאת לשבתון, נכון עבורו לחסוך ב'קרן השתלמות למורים'. אך עובד הוראה המעוניין לחסוך לנישואי הילדים וכדומה, הנכון עבורו להפריש לקרן השתלמות רגילה!

למעשה...

התהליך פשוט וקל תחילה יש להצטרף לקרן השתלמות רגילה בחברת ביטוח.

ישנן כ-10 חברות ביטוח שיש להן מסלולי קרן השתלמות בפיקוח הלכתי. ביניהן ניתן למצוא את: אינפיניטי, אלטשולר שחם, הראל, מיטב, הפניקס, מור, כלל, מנורה ומגדל.

רבים היום חפצים במסלול מחקת מדד P&S 500, מסלול זה נפתח לאחרונה בקרנות ההשתלמות בכל חברות הביטוח. אך מכיוון שמדובר במסלולים חדשים יחסית לא ניתן לזהות איזו חברה מחקת את המדד באופן מדויק יותר. אי לכך בחירת חברה תעשה לפי החברה המציעה את הצעת דמי הניהול הנוחים יותר.

חפשו בדפדפן את צמד המילים: הצטרפות לקרן השתלמות אונליין – [שם חברת ביטוח].

שימו לב! בטופס ההצטרפות המקוון שתמצאו באתר החברה תדרשו למלאות גם פרטי מעסיק, פרטי המעסיק כתובים בתלוש השכר.

לאחר ההצטרפות יש לפנות למעסיק ולמלאות טופס ויתור. בטופס הויתור אתם מוותרים על ההפקדה הנוספת של המעסיק לקרן השתלמות. אך כמו שהוסבר, אין כאן ויתור כלל. היות שאם קרן השתלמות יועדה למשיכה הונית, נאלצים להחזיר את תוספת המעסיק כאשר מושכים.

תתחילו להרוויח...

אודות כותב המאמר

כותב המאמר – הינו מייסד Rהון להשקעות ופיננסים, מנהל פורום השקעות פרוג ומומחה בעל שם בענייני השקעות ופיננסים.

לכותב המאמר אין רישיון יעוץ, הכותב רואה לנכון לשתף את ידיעותיו בתחום הפיננסים כפי ראות עיניו. על הקוראים לבדוק את נכונות הדברים.



כל הזכויות שמורות
לאהרן זלץ

מצווה להפיץ, יש להשאיר את הקרדיט.

לתגובות והערות: rhon@rhon.co.il