

דף מידע – יוני 2023

מס הכנסה וביטוח לאומי

טופס 161 חדש – הודעה על פרישה מעבודה – עדכון ודגשים נוספים

בדף המידע של **מלם שכר** לחודש אפריל 2023 פורסם בהרחבה על טופס 161 החדש – הודעה על פרישה מעבודה לפי [חוזר רשות המסים](#) מיום 19.4.2023. ביום 28.6.2023 פרסמה רשות המסים [חוזר בנושא טופס 161 חדש – הודעה על פרישה מעבודה – עדכון ודגשים נוספים](#) (להלן: **החוזר**), לפיו לאור בקשות לדחיית מועד כניסתה לתוקף של הודעה על פרישה מעבודה באמצעות טופס 161 חדש וזאת לצורך השלמת ההיערכות, מועד תחילת חובת השימוש בטופס 161 החדש נדחה ב-4 חודשים מ-1.7.2023 ל-1.11.2023. יובהר כי, המעסיק רשאי להודיע על אירוע הפרישה באמצעות הטופס החדש גם לפני 1.11.2023. בנוסף, ולאור שאלות שעלו, פרסמה רשות המסים הבהרות ודגשים נוספים בנוגע לאופן מילוי פרקים מסוימים בחלקים א' ו-ג', אשר באחריות המעסיק.

באשר לפרק הזמן הרצוי שבין מועד העברת הטופס החדש על ידי המעסיק לעובד (לצורך מילוי חלק ב') לבין מועד השלמת חלק ג' בטופס על ידי המעסיק, על מנת שהמעסיק יוכל לעמוד בחובה, המוטלת עליו מכוח הדין לעניין מועד תשלום פיצויי הפיטורים ומאידך, על מנת שלרשות העובד יעמוד פרק זמן סביר לקבל את החלטותיו, על המעסיק למלא את חלק ג' בטופס החדש במועד המוקדם מבין:

- המועד שבו העובד החזיר למעסיק את הטופס החדש.
- 10 ימים מהיום שבו העביר המעסיק לעובד את הטופס החדש. כמו כן, בנוגע לאירוע פרישה של עובד זר, יחול המפורט להלן:
- בנסיבות בהן מדובר בעובד זר שחלות עליו תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), תשע"ו-2016, ושמעסיקו אינו נדרש לשלם לו בעת פרישתו מענק פרישה מעבר לסכומים שהופקדו בחשבון הפיקדון, אין צורך בדיווח על פרישת העובד הזר.
- בכל מקרה אחר בו המעסיק משלם לעובד זר מענק פרישה, בין אם ישירות ובין אם באמצעות קופת גמל, יש לדווח על הפרישה באמצעות טופס 161 (בדומה לכל אירוע פרישה).

החודש קצף האיזע

מס הכנסה וביטוח לאומי

- טופס 161 חדש – הודעה על פרישה מעבודה – עדכון ודגשים נוספים;
- התקנות לתשלום פיצויים לעסקים בדרום שנפגעו במבצע "מגן וחץ";

שכר והסכמים קיבוציים

- תשלום הבראה במגזר הציבורי 2023;
- תשלום מענק יובל לעובדי הוראה;
- הסכם קיבוצי בענף המלונאות מיום 5.6.2023;
- עדכון שכר סטודנטים לתואר ראשון במגזר הציבורי, בעקבות עדכון שכר מינימום מ-1.4.2023;
- עדכון אגרת רישוי לבעלי רכב שירות;

עדכוני שכר בשלטון המקומי

- עדכון התוספת השקלית ב-יוח"א בהתאם להעלאת שכר המינימום;
- תוספת בגין עבודה בפגרת קיץ 2023 "בית הספר של החופש הגדול", למזכירת בית ספר, אב בית וקב"ט מוס"ח;
- העסקת תומכות חינוך המועסקות בקייטנות בית הספר של החופש הגדול; 2023

דיני עבודה

- העסקה נכונה של בני נוער בחופשת הקיץ 2023.

חוזר זה נועד למידע כללי בלבד וייתכן כי נפלו בו טעויות ו/או השמטות. לפיכך אין בחוזר זה כדי להוות תחליף לחוות דעת מקצועית פרטנית וכל המסתמך על המידע בכל דרך שהיא, עושה זאת על אחריותו בלבד. האמור בחוזר זה כפוף לאמור בחקיקה, פסיקה, הוראות ביצוע מנהליות, והסכמים מחייבים אחרים.

כפי שפורסם בחוזר רשות המסים ביום 19.4.2023, בימים אלה מקדמת רשות המסים בשיתוף עם ישראל דיגיטלית ורשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון, פרויקט "דיווח מקוון על עזיבת מקום העבודה", במסגרתו דיווחי המעסיקים על אירועי פרישה ובחירות העובדים ביחס למענקי פרישה, כפי שפורטו בטופס 161 החדש, ייעשו באופן מקוון באמצעות ממשיק ממוכן לרשות המסים.

המערכת החדשה של רשות המסים תפקח על השלמת מילוי טופס אחרי שידור חלק א' של הטופס על ידי המעסיק, באמצעות פנייה לעובד הפורש לקבלת בקשתו לעניין ייעוד הכספים ומתן ההנחיות לגופים המוסדיים לגבי כספי הפיצויים הצבורים בקופות, בהתאם. מערכת זו צפויה להקל באופן מהותי על כל הגורמים המעורבים בתהליך ובראש ובראשונה על המעסיקים. חברת **מלמל ש"כר** נבחרה ע"י רשות המסים להיות פיילוט לבניית הממשק הממוכן ובימים אלו מתחילה היערכות לכך.

התקנות לתשלום פיצויים לעסקים בדרום שנפגעו במבצע "מגן וחץ" אושרו בכנסת

ביום 19.6.2023 אישרה ועדת הכספים של הכנסת את התקנות שגובשו ברשות המסים, המסדירות את תשלום הפיצויים לעסקים הממוקמים עד 40 ק"מ מגבול רצועת עזה, ונפגעו כלכלית מההסלמה במצב הביטחוני במהלך מבצע "מגן וחץ".

על פי התקנות שאושרו, תקופת הזכאות לפיצויים היא החל מ-9.5.2023 ועד 13.5.2023 לעסקים מ-7 עד 40 ק"מ מהרצועה, ועד 15.5.2023 לעסקים עד 7 ק"מ מהרצועה. עוד לפי התקנות, הפיצויים ישולמו באמצעות **3 מסלולים ירוקים חלופיים**: **מסלול שכר**, **מסלול מחזוריים ומסלול חקלאים**. כמובן, עסקים עד 7 ק"מ יוכלו לבחור לתבוע פיצויים באמצעות המסלול האדום שבתקנות הקבועות. על מנת להקל על עסקים אלו, הוחלט שבנוסף לאפשרות להגיש תביעה במסלול ה"אדום" הפרטני, תינתן אפשרות לעסקים אלו להגיש תביעה במסלול מחזוריים ו/או שכר וזאת במקום תביעה פרטנית במסלול האדום. תביעות של עסקים עד 7 ק"מ, במסלול האדום או במסלול מחזוריים ו/או שכר יהיו ללא הגבלת סכום לפיצויים. תנאי הכרחי לתשלום פיצויים לעסקים הוא תשלום שכר עבודה לעובדים שלהם.

עיקרי המסלולים הירוקים:

- **מסלול שכר עבודה** – בגין אובדן שכר עבודה המשולם לעובדים המתגוררים עד 40 ק"מ מהרצועה מוצע לקבוע סכום קצוב של 500 ₪ ליום עבודה לכל עובד. מסלול זה רלוונטי בשל היעדרות עובדים המועסקים במוסדות חינוך שנסגרו לפי הנחיות פיקוד העורף, הורים שנעדרו מעבודתם כדי להשיג על ילדיו וכן עובדים עם מוגבלות ועובדים המתגוררים עד 7 ק"מ מהרצועה.
 - **מסלול מחזוריים** – בגין אובדן הרווחים של העסק לפי הירידה במחזור העסקות, בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד, ועד תקרת פיצויים של 625,000 ש"ח לעוסק. עסקים מענף המסחר והשירותים מ-7 עד 40 ק"מ מהרצועה לא יוכלו להגיש תביעה במסלול זה, כי לא הייתה להם הפסקת פעילות של יותר מ-7 ימים.
 - **מסלול חקלאים** – פיצויים לפי מספר עובדים בשטח החקלאי וקרבתו לגדר המערכת.
- לאחר פרסום התקנות ברשומות תפתח רשות המסים את האפשרות להגיש תביעות באתר רשות המסים ותיידע את הציבור על כך.

בהמשך לכך, ביום 19.6.2023 פרסמה רשות המסים [הנחיות בנוגע לפיצויים בשל אובדן הכנסות בעקבות מבצע "מגן וחץ" - "מסלול אדום"](#). ההנחיות הללו מתייחסות לעסקים בעוטף עזה, 0 עד 7 קילומטר מהרצועה, ומתייחסות לתקופה מ-9.5.2023 ועד 15.5.2023. כמו כן, ועדת הכספים של הכנסת אישרה את התקנות לתשלום פיצויים לעסקים ב-7 עד 40 קילומטר מהרצועה.

שכר והסכמים קיבוציים עדכון קצובת הבראה לשנת 2023

תעריף קצובת הבראה במגזר הציבורי

לפי [חוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה מיום 18.5.2023](#), החל מ-1.6.2023 התשלום ליום הבראה במגזר הציבורי עודכן מסכום של 449 ₪ לסכום של **471.40** ₪.

תעריף קצובת הבראה לעובדים בדירוג רופאים במגזר הציבורי

לעומת השנתיים הקודמות (2021 ו-2022) בהן בהתאם להסכם מיום 10.8.2020 בין המדינה, שירותי בריאות כללית ושלוש הערים הגדולות, לבין ההסתדרות הרפואית בישראל, היה מתפרסם תעריף שונה מהתעריף הכללי של המגזר הציבורי, השנה התשלום ליום הבראה לעובדים בדירוג רופאים במגזר הציבורי חוזר להיות בהתאם לתעריף הכללי של המגזר הציבורי, ולכן בתוקף מ-1.6.2023 עודכן התעריף מסכום של 431 ₪ לסכום של **471.40** ₪.

תעריף קצובת הבראה בקצבת גמלאים במגזר הציבורי שקצבתם הוקפאה והוצמדה למדד

בשנת 2023 ערך יום הבראה המשולמת לגמלאים המקבלים פנסיה תקציבית, אשר הוקפאה והוצמדה למדד, עודכן מסכום של 440 ₪ לסכום של **463** ₪.

תעריף קצובת הבראה לסטודנטים המועסקים במגזר הציבורי

לפי [חוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה מיום 19.6.2022](#), החל מ-1.6.2023 ערך שעת הבראה לסטודנטים במגזר הציבורי עודכן מסך של 1.44 ₪ לכל שעת עבודה לסך של **1.51** ₪ לכל שעת עבודה.

תעריף קצובת הבראה במגזר הפרטי

ביום 26.6.2022 נחתם [הסכם קיבוצי כללי](#) בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בדבר עדכון גובה קצובת הבראה, לפיו החל מ-1.7.2022 גובה השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה והנופש של עובדיו לכל יום הבראה יעמוד בשנת 2022 על **400** ₪.

יצוין כי, טרם פורסם צו הרחבה. מכיוון שעדיין לא פורסם צו הרחבה בעניין, תעריף יום הבראה אצל המעסיקים אשר לא חתומים על ההסכם הנ"ל, עדין עומד על **378** ₪ ליום. להלן אופן קביעת הזכאות לתשלום דמי הבראה במגזר הפרטי:

- כל עובד שהשלים שנת עבודה, זכאי לקצובת הבראה בהתאם להיקף משרתו, ועל פי הוותק שלו במקום העבודה כדלקמן:

| שנות וותק בעבודה | ימי הבראה (למשרה מלאה) |
|------------------|------------------------|
| 1 | 5 ימים |
| 2 – 3 | 6 ימים |
| 4 – 10 | 7 ימים |
| 11 – 15 | 8 ימים |
| 16 – 19 | 9 ימים |
| מ-20 ואילך | 10 ימים |

- עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה, רק לאחר שהשלים את שנת העבודה הראשונה במקום עבודתו. לאחר שנת העבודה הראשונה יהיה זכאי העובד גם לחלק היחסי עבור חלק מהשנה הראשונה.

- בקביעת תקופת הזכאות, לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד מעסיק. למען הסר ספק, חופשת לידה עפ"י החוק, כן מובאת בחשבון לעניין צבירת הוותק להבראה.
- יצוין כי, עובד לא נדרש להוכיח כי שהה בבית הבראה או השתתף בכל צורת נופש אחרת, כתנאי לתשלום קצובת הבראה.
- קצובת הבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ (יוני – ספטמבר), אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה.
- לעובדים במשרה חלקית תשולם קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה.

תשלום מענק יובל לעובד הוראה

- כמידי שנה, עפ"י הסכמי השכר הקיבוציים, במשכורת חודש יוני משולם מענק יובל לעובדים בדירוגי ההוראה, לרבות עובדי הוראה המועסקים בתנאי רפורמות "אופק חדש" ו- "עוז לתמורה".
- בדירוגי ההוראה, הוותק המינימאלי הנדרש לקבלת מענק יובל עומד על 25 שנה.
- הוותק לצורך תשלום מענק יובל אינו כולל שנות ותק מואץ כגון: לימודי תואר שני, שלישי, לימודי תעודה וכדומה. המענק מחושב לפי 60% מהברוטו לפנסיה ובהתאם לחלקיות המשרה וימי העבודה בשנת הזכאות.
- מענק היובל אינו מהווה שכר לשום עניין, ונכלל בבסיס להפרשות לפנסיה בגין רובד עבודה נוספת עבור עובדים שמבוטחים בפנסיה צוברת.

הסכם קיבוצי בענף המלונאות מיום 5.6.2023

ביום 5.6.2023 נחתם בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות לבין התאחדות המלונות בישראל, [הסכם קיבוצי כללי לגבי תנאי העסקה של עובדי ענף המלונאות](#) (להלן: **ההסכם**), אשר יהיה בתוקף מ-1.4.2023 עד 30.4.2026 (להלן: **תקופת ההסכם**) ולהלן עיקריו:

מענק חד פעמי

- עובד קיים, אשר נכון ליום 1.4.2023 צבר וותק של 30 חודשי עבודה ומעלה במלון, יקבל במועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר חתימת ההסכם ולא יאוחר ממשכורת חודש יוני 2023, מענק חד פעמי בגובה 1.75% מסך כל שכר היסוד (ולא יותר מ- 11,000 ₪), אשר שולם לו עבור עבודתו בפועל בגין התקופה החל מחודש אוקטובר 2022 ועד לחודש מרץ 2023 (כולל) ובסה"כ עבור 6 חודשים לכל היותר.
- המענק לא מהווה חלק מהשכר לעניין ערך שעה ולצורך תשלום שעות נוספות, הפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות ותשלום פיצויי פיטורין.

תוספת לשכר היסוד

עובדים, אשר צברו וותק של לפחות 30 חודשי עבודה במלון יקבלו תוספת לשכר היסוד במועדים ובשיעורים משכר היסוד (עד התקרה של 11,000 ₪) כמפורט להלן:

| מועד תשלום התוספת לזכאים שצברו וותק של 30 חודשי עבודה במלון | שיעור התוספת לשכר יסוד | תחילת התשלום |
|---|------------------------|-----------------|
| 1.4.2023 | 1.75% | שכר חודש 4/2023 |
| 1.4.2024 | 2.25% | שכר חודש 4/2024 |

| | | |
|-----------------|-------|----------|
| שכר חודש 4/2025 | 2.50% | 1.4.2025 |
| שכר חודש 8/2025 | 0.50% | 1.8.2025 |

יודגש שהתוספת הראשונה תשולם בדיעבד החל מ-1.4.2023.

תוספת אילת, תוספת ים המלח ועלות הארוחות – לעובדים הקיימים בעת חתימת ההסכם, יעודכנו בהתאם לשיעורי התוספות לשכר היסוד כמפורט לעיל.

קיזוז מקדמות ששולמו לפני 1.4.2023

עובד, אשר קיבל מקדמה בתקופה של עד 12 חודשים לפני 1.4.2023, שלא במסגרת קידום בתפקיד, ניתן יהיה לקזז אותה מסכום המענק החד פעמי ו/או הפעימה הראשונה של תוספת לשכר היסוד, רק אם הדבר נמסר לעובד בכתב.

השלמה לשכר מינימום

ככל שבמהלך תקופת ההסכם יעודכן שכר המינימום, כל עדכון כאמור לעובדים שיהיו זכאים לו, יהיה על חשבון תוספת השכר ו/או המענק שינתנו לאחר אותו העדכון, כך שהתוספת בפועל תהיה בשיעור ההפרש בין התוספת המפורטת בהסכם זה לעיל לבין עדכון שכר המינימום ככל שיהיה. סעיף זה לא יחול על עובדים שבעת חתימת ההסכם (5.6.2023) צברו וותק של 10 שנים ומעלה במלון.

תנאי העסקה של עובדים חדשים

על אף האמור בהסכמים קודמים, עובד, אשר נקלט לעבודה במלון לאחר חתימת ההסכם (אחרי 5.6.2023), אחרי השלמת 36 חודשי עבודה במלון, כלומר החל מהחודש ה-37 לעבודתו במלון, יהיה זכאי לזכויות הבאות בתנאים המפורט בהסכמים קודמים:

- קרן השתלמות;
- היקף משרה מלאה של 182 שעות חודשיות יוקטן להיקף משרה מלאה של 176 שעות;
- תוספת אילת, בתנאים המפורטים בנספח מס' 5.א להסכם 2010.

סעיף זה מבטל ביחס לעובדים חדשים את מועדי תחילת הזכאות לזכויות הנ"ל כפי שנקבעו בהסכמים קודמים בין הצדדים (כיום לאחר השלמת 24 חודשי עבודה).

עובד חדש יהיה במעמד זמני במשך 24 חודשים, כך שאחרי השלמת 24 חודשי עבודה במלון, ישונה מעמד העובד מזמני לקבוע, על כל הזכויות שלהן זכאי עובד קבוע, **למעט** הזכויות המפורטות לעיל שהזכאות להן מתחילה, כאמור לעיל, מהחודש ה-37 לעבודה במלון.

ימי מחלה לעובד חדש

החל ממועד חתימת ההסכם, קרי החל מ-5.6.2023, יהיה זכאי עובד חדש לצבירת ימי מחלה בהתאם לטבלה שלהלן:

| צבירת ימי הזכאות | תקופת העבודה |
|-----------------------------------|---------------------------|
| צבירת ימי מחלה על פי החוק | מהחודש ה-1 ועד 36 חודשים |
| 3 ימי זכאות לחודש (עד 180 יום) | מהחודש ה-37 ועד 72 חודשים |
| 3.33 ימי זכאות לחודש (עד 220 יום) | מהחודש ה-73 ומעלה |

השתתפות בסמינר של ועד נבחר

יו"ר ועד עובדים במלון, ועד שני חברי ועד נוספים, אשר נבחרו לתפקיד באופן רשמי (על פי תקנון הסתדרות העובדים הכללית החדשה), יהיו זכאים להשתתף בסמינר מטעם קרן הדרכה ולקבל לצורך כך תשלום של עד שלושה ימי עבודה לכל אחד מהם בשנה על חשבון המעסיק.

שינוי בתקרת תוספת הוותק

החל מ-5.6.2023 תקרת תוספת הוותק תעודכן ותעלה מ-80 ש"ח ל-100 ש"ח.

ביטול משמרת לעובד

- הודעה בדבר שינוי בסידור העבודה או ביטול משמרת תימסר לעובד על ידי המלון מוקדם ככל הניתן.
- במידה והמלון יבטל משמרת שנקבעה לעובד בטווח של פחות מ-16 שעות לפני מועד תחילת המשמרת, למעט אם הביטול הוא בנסיבות שאינן בשליטתו של המלון (כוח עליון), ישולם לעובד שכר היסוד שהיה משולם לו בגין משמרת זו.
- במקרה של מחלוקת בקשר לנסיבות רשאים הצדדים להביא את העניין בפני ועדה פריטטית.

עדכון שכר סטודנטים לתואר ראשון במגזר הציבורי בעקבות עדכון שכר מינימום מ-1.4.2023

בדף המידע של **מלם שכר** לחודש יולי 2016 פורסם בהרחבה על אודות **הסכם קיבוצי** שנחתם ביום 18.4.2016 בדבר שינוי בתנאי השכר של סטודנטים במדינה (להלן: **ההסכם**).

לפי סעיף 5.3.1.1. להסכם האמור, מבנה השכר החדש של סטודנטים לתואר ראשון יכלול רכיב שישולם בגובה שכר המינימום לשעה, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, כפי שהוא מפורסם מעת לעת.

כפי שפורסם בדף המידע של **מלם שכר** לחודש אפריל 2023, בתוקף מ-1.4.2023 עודכן גובה שכר מינימום במשק מ-5,300 ש"ח לחודש ל-5,571.75 ש"ח.

בהמשך לכך, ובהתאם לאמור בהסכם, בתוקף מ-1.4.2023 עודכן תעריף של **שכר יסוד לשעה** לסטודנטים לתואר ראשון מ-29.12 ש"ח ל-30.61 ש"ח.

עדכון אגרת רישוי לבעלי רכב שירות

בהמשך לפרסום בדף המידע של **מלם שכר** לחודש אפריל 2023 ובהתאם לעדכון שבוצע בהודעת תכ"ס מס' ה.13.4.1.3 בנושא אגרות רישוי לבעלי רכב שירות, בתוקף מ-1.4.2023 עודכן גובה השתתפות בסכום אגרת הרישוי בשתי פעימות, כמפורט להלן:

| סוג הרכב | סכום מרבי לתשלום עד 31.3.2023 | סכום מרבי לתשלום מ-1.4.2023 ועד 30.6.2023 | סכום מרבי לתשלום מ-1.7.2023 |
|--------------|-------------------------------|---|-----------------------------|
| מכונית | 1,681 ש"ח | 1,770 ש"ח | 1,779 ש"ח |
| אופנוע/קטנוע | 311 ש"ח | 328 ש"ח | 328 ש"ח |

- השתתפות המשרד באגרת הרישוי לבעל רכב שירות תהיה על פי סוג הרכב, למעט התוספת עבור אגרת הרדיו – תאגיד השידור.
- יודגש כי הסכום לתשלום המופיע באגרת רישוי כולל סך של 144 ש"ח בעד אגרת הרדיו, ולפיכך ינכה המשרד מאגרת הרישוי סכום של 144 ש"ח. בכל מקרה, הסכום המרבי בעד אגרת הרישוי, ללא אגרת הרדיו, הוא 1,779 ש"ח.

עדכוני שכר בשלטון המקומי

עדכון התוספת השקלית ביוח"א בהתאם להעלאת שכר המינימום

ביום 6.6.2022 פרסמו מרכז השלטון המקומי בישראל, מרכז השלטון האזורי בישראל, שלוש הערים הגדולות והסתדרות המעוף [הודעה בענייני עובדים מס' 16/2023](#), לפיה בהתייחס 104.833 לחוקת העבודה "שיעורי התוספת השקלית ביוח"א ותנאי תשלומה", בהמשך לעדכון שכר המינימום במשק, בתחולה מיום 1.4.2023, מתעדכנים שיעורי תוספת יוח"א לסייעות לגננות המועסקות בגני הילדים בהם מופעל יום חינוך ארוך, כדלקמן:

| סוג סייעת | סכום תוספת יוח"א |
|--------------------------------|------------------|
| סייעת המועסקת יום אחד בשבוע | ₪ 209 |
| סייעת המועסקת יומיים בשבוע | ₪ 418 |
| סייעת המועסקת שלושה ימים בשבוע | ₪ 627 |
| סייעת המועסקת ארבעה ימים בשבוע | ₪ 836 |
| סייעת המועסקת חמישה ימים בשבוע | ₪ 1,045 |

יצוין כי אין שינוי ביתר הוראות תשלום התוספת.

תוספת בגין עבודה בפגרת קיץ 2023 "בתי הספר של החופש הגדול", למזכירת בית ספר, אב בית וקב"ט מוס"ח

ביום 12.6.2023 פרסמו מרכז השלטון המקומי בישראל, מרכז השלטון האזורי בישראל, שלוש הערים הגדולות והסתדרות המעוף [הודעה בענייני עובדים מס' 15/2023](#) לפיה:

- הצדדים הסכימו כי עובד, אשר הועסק עד עשרה ימי עבודה במהלך תקופת החופש הגדול בבתי הספר, בפרויקט "בית הספר של החופש הגדול", יהיה זכאי לתוספת שקלית בסך של 1,000 ₪ או חלק יחסי על פי ימי העבודה בפועל, כאשר החישוב יהיה 100 ₪ ליום.
- התוספת תשולם במשכורת חודש יולי המשולמת בחודש אוגוסט 2023.
- למען הסר ספק, מעמדה של התוספת יהיה כשל "עבודה נוספת" ויש לבצע הפרשות בגינה לקרן פנסיה צוברת כ"רכיבי עבודה נוספת".
- ההודעה מתייחסת לעובדים בתפקיד מזכירת בית ספר אחת, אב בית אחד וקצין ביטחון אחד במוסדות חינוך, שיסייעו בפרויקט.
- התגמול יוענק כל עוד מתקיים פרויקט של "בית הספר של החופש הגדול".
- הודעה האמורה תקפה לשנת 2023 **בלבד** ותיבחן שוב בשנת 2024.

העסקת תומכות חינוך, המועסקות בקייטנות בית הספר של החופש הגדול 2023

ביום 15.6.2023 פרסמו מרכז השלטון המקומי בישראל, מרכז השלטון האזורי בישראל, שלוש הערים הגדולות והסתדרות המעוף [הודעה בענייני עובדים מס' 14/2023](#) (להלן: **ההודעה**), בעניין העסקת תומכות חינוך (תומכות חינוך, תומכת אישית ותומכת חינוך לילדי חינוך מיוחד) (סייעות), המועסקות בקייטנות בית הספר של החופש הגדול – הוראת שעה לחופשת קיץ 2023, כדלקמן:

תחולה

- ההודעה חלה על כל עובדת שההסכמים הקיבוציים חלים עליה ותועסק בקייטנה כתומכת חינוך (סייעת) תומכת חינוך לילדי חינוך מיוחד או תומכת חינוך אישית בגני הילדים או בבית הספר בקיץ 2023.
- לעניין זה תומכת חינוך, תומכת חינוך אישית ותומכת חינוך לילדי חינוך מיוחד כהגדרתן בהודעה בענייני עובדים 12/2023 בעניין הסדר הביניים – שלב א' לרפורמה בשכר תומכות החינוך (פורסם בהרחבה בדף המידע של **מלם שכר** לחודש אפריל 2023).
- תקופת קייטנת הקיץ בגני הילדים ובבתי הספר למעט חינוך מיוחד (בינוני וקשה) מונה 15 ימים במהלך חודש יולי 2023 מ-2.7.2023 עד 20.7.2023 כולל.

תגמול נוסף לתומכת חינוך בקייטנת הקיץ

- רשות מקומית, אשר תבחר להפעיל קייטנה בקיץ במועדים המפורטים לעיל, תשלם לתומכת חינוך תגמול נוסף לשכרה כמפורט להלן.
- בגין כל יום עבודה בפועל, בן 5 שעות לפחות, תהיה זכאית תומכת חינוך לתגמול נוסף בהתאם לאחת החלופות שלהלן:
 - בגן ילדים/כיתת בית ספר בו מועסקת תומכת חינוך אחת (בנוסף לגננת/מורה) ישולם לתומכת החינוך תגמול נוסף בסך 75 ₪ ליום.
 - בהיעדר גננת/מורה ישולם לתומכת החינוך, אשר מחליפה את הגננת/ מורה תגמול נוסף בסך 200 ₪ ליום. למען הסר ספק, תומכת חינוך כאמור לא תהיה זכאית בנוסף לאמור כאן, לדמי החלפת גננת הקבועים בהסכמים הקיבוציים. כל תומכת חינוך נוספת זכאית לתגמול נוסף כאמור לעיל.
 - בגן ילדים/בית ספר בו משובצות יותר משתי תומכות חינוך שאחת מהן מחליפה את הגננת/מורה (באין גננת/מורה), ישולם לתומכת החינוך שמחליפה את הגננת/מורה תגמול נוסף בסך 200 ₪ ליום ולכל אחת מתומכות החינוך הנוספות ישולם תגמול נוסף בסך 75 ₪ ליום.

תגמול נוסף לתומכת חינוך אישית בקייטנות הקיץ

- רשות מקומית, אשר תבחר להפעיל קייטנה בקיץ במועדים המפורטים לעיל, תשלם לתומכת חינוך אישית תגמול נוסף לשכרה בגין כל יום עבודה בפועל, בן 5 שעות לפחות, תגמול נוסף בסך 75 ₪ ליום.
- למען הסר ספק, תומכת חינוך אישית (לילד בודד, חינוך בית או רפואית), אשר הילד אותו היא חונכת לא ישתתף בקייטנה ואשר תועסק בתקופה זו כתומכת חינוך בקייטנה, תהיה זכאית לתשלום מיוחד כאמור לעיל.
- למען הסר ספק, התגמול הנוסף ישולם לתומכת אישית לפי ימי עבודה בפועל ועד 15 ימים, ככל שתועסק מעבר לימים אלה, תהיה זכאית לתשלום שכרה הרגיל.

תגמול נוסף לתומכת חינוך לילדי חינוך מיוחד בחופשת הקיץ

- רשות מקומית תשלם לתומכת חינוך תגמול נוסף לשכרה בחופשת הקיץ כמפורט להלן.
- בגין כל שעת עבודה בפועל משעה 07:30 ועד לשעה 13:30 ועד 6 שעות עבודה ביום ישולם לעובדת תגמול נוסף בסך של 37 ₪ לשעה.
- מובהר כי לא יחול שינוי בשעות העסקת עובדות בחינוך המיוחד לאחר השעה 13:30 או בימים שאינם מוגדרים כימי קייטנה וכי עובדת במסגרת חינוך מיוחד בינוני וקשה, אשר תועסק מעבר ל-5 ימים ו/או מעבר ל-6 שעות ביום, תמשיך להיות זכאית בגין כל שעת עבודה בפועל לתוספת לשכרה בסך של 24 ₪ לשעה.
- יצוין כי, אין באמור לעיל, כדי לגרוע מהוראות סעיף 106.117 לחוקת העבודה לעניין תומכת חינוך פדגוגית בחינוך המיוחד הקל.

מעמד התגמול הנוסף

התגמול הנוסף אינו מהווה שכר לשום דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, קריאות פתע, משמרות, תוספת אחוזיות (ככל שהעובדת זכאית להן), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, לא יילקח בחשבון לעניין גמלאות, ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים), אך יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה לגבי רכיבי "עבדה נוספת", כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.1999. בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת בשיעורים, כפי שיעודכנו מעת לעת (נכון למועד חתימת ההסכם: 7.5% תגמולי מעסיק, 6% לפיצויים ו-7% תגמולי עובד).

דיני עבודה

העסקה נכונה של בני נוער בקיץ תשפ"ג - 2023

חוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953 (להלן: **החוק**) מגדיר תנאים וכללים להעסקת בני נוער במדינת ישראל, אשר יבטיחו כי הנער לא ינוצל לרעה, כי בריאותו, בטיחותו, חינוכו, או התפתחותו התקינה לא ייפגעו, וכי יהיו לו שעות מנוחה ופנאי הולמות. לדוגמה החוק מגדיר, בין השאר, תנאים ברורים בדבר שעות העבודה, הפסקות בעבודה וכן הפסקות בין יום עבודה אחד למשנהו. בנוסף, **תקנות עבודה הנוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות), התשנ"ו-1995** (להלן: **התקנות**) מפרטות, בין השאר, סוגי עבודות ומקומות עבודה שבהם אסור להעסיק בני נוער. לקראת החופש הגדול של קיץ שנת תשפ"ג – 2023, להלן ריכזנו עבורכם הוראות העסקה נכונה של בני נוער על פי החוק והתקנות:

גיל העסקה

כעקרון, אסור להעסיק ילדים שטרם מלאו להם 15 שנים, **למעט** שני המקרים הבאים:

- ניתן להעסיק ילדים שמלאו להם 14 שנים, בתקופת חופשת לימודים רשמית, כגון: חופשת הקיץ, בתנאי שמדובר בעבודות קלות שאין בהן כדי להזיק לבריאות הילדים או להתפתחותם.
- ניתן להעסיק ילד שלא מלאו לו 15 שנים בהופעה ציבורית, אמנותית או לצורכי פרסום, או בצילומים לצורכי פרסום, בכפוף לקבלת היתר מיוחד ממושרד העבודה.

מסמכים ואישורים נדרשים

יוזכר כי, החל מ-7.4.2016, בוטלה החובה להוציא פנקס עבודה כתנאי להעסקת בני נוער. במקום זאת, על המעסיק, שהחל להעסיק נערים, לשמור את האישור הרפואי או העתק שלו יחד עם העתק תעודת הזהות של הנערים או של הוריהם עד שנה לאחר סיום עבודתם של הנערים.

- מעסיק לא יעסיק נער אלא אם כן הציג הנער לפניו תעודת זהות שלו או תעודת זהות של הוריו, שבה מופיעים פרטיו. מעסיק ישמור את העתק תעודת הזהות במקום שבו מתנהל עסקו, במהלך כל התקופה שבה הנער מועסק אצלו ועד שנה לאחר סיום העסקתו; בתום התקופה האמורה יבער המעסיק את העתק תעודת הזהות.
- מעסיק אינו רשאי להעסיק נערים, אלא אם ניתן לנער או לנערה אישור רפואי להעסקתם. על המעסיק חלה חובה להפנות את הנערים לקופת חולים לצורך ביצוע הבדיקות הרפואיות, ועל הנערים להתייצב לביצוע הבדיקות במועד שתקבע קופת החולים. על המעסיק לשמור על האישור הרפואי, יחד עם צילום תעודת הזהות של הנער או הנערה, או של הוריהם, עד שנה לאחר תום ההעסקה.

מסירת הודעה לנער עובד

מעסיק חייב למסור לנערים הודעה על תנאי עבודתם, לא יאוחר מ-7 ימים מתחילת העבודה. על המעסיק למסור לנערים הודעה על כל שינוי בתנאי העבודה שפורטו בהודעה, תוך 7 ימים מיום שנודע לו על השינוי.

סוגי עבודה ותהליכי ייצור אסורים

אסור להעסיק ילדים ובני נוער בסוגי עבודה ובתהליכי ייצור אלה:

- במקום או בתהליך ייצור, שמשרד העבודה קבע כי אסור להעסיק בהם ילדים ובני נוער, הואיל והם עלולים לסכן את ההתפתחות הגופנית, הנפשית, או החינוכית של הילד או הנער, בשל טיב העיסוק, מיקומו, או מכל סיבה אחרת.
- ייצור ועיבוד של חומרי נפץ, ייצור ועיבוד חומרים הקלים להתלקח, עבודה במקום שהאוויר בו דחוס לרבות צלילה מקצועית, או עבודה בחומרים מסוימים כגון: ממיסים אורגניים או חומרי הדברה.
- יודגש כי, אסור להעסיק ילדים שטרם מלאו להם 15 שנים בהופעות ציבוריות, או לצורכי פרסום וכן בצילומים לצרכי פרסום, אלא אם ניתן היתר להעסקה על ידי משרד העבודה ובתנאים שנקבעו בחוק ובתקנות.

שעות עבודה

- מותר להעסיק בני נוער לכל היותר 8 שעות ביום, ולא יותר מ- 40 שעות בשבוע בסך הכל.
- צעירים בני 16 ומעלה, מותר להעסיקם עד 9 שעות ביום ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות שבועיות.
- ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהנערים אינם עובדים בו - אין להעסיקם יותר מ-7 שעות.
- כללים הנ"ל לא יחולו על בני נוער עובדים, אשר לגביהם נקבעו הוראות עם תנאים עדיפים, בהסכמים קיבוציים, וכן על עובדים בעלי מגבלות פיזיות, נפשיות או שכליות הנמצאים במסגרות תעסוקה המופעלות על ידי ארגונים וגופים שיקומיים המיועדות לזכאים לשירותים ממשרד הרווחה והשירותים החברתיים, או מהאגף לבריאות הנפש במשרד הבריאות.

מנוחה שבועית ושעות נוספות

ככלל, אין להעסיק בני נוער בשעות נוספות ו/או במנוחה השבועית. **איסור זה הוא מוחלט ואין אפשרות לקבל היתר להעסקת בני נוער בשעות נוספות ו/או במנוחה השבועית.**

בני נוער זכאים למנוחה שבועית של 36 שעות רצופות. המנוחה השבועית הינה - לגבי נערים יהודים את יום השבת, ולגבי נערים שאינם יהודים, את היום המקובל עליהם כיום המנוחה השבועי (ימי שישי, שבת או ראשון).

הפסקות

- במהלך יום עבודה הכולל 6 שעות עבודה או יותר, נערים זכאים להפסקה למנוחה ולארוחה של 45 דקות או יותר, שמתוכה לפחות חצי שעה רצופה.
- ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חופשת חג, ההפסקה היא של 30 דקות לפחות.
- בעת הפסקה של 30 דקות או יותר, רשאים הנערים לצאת ממקום העבודה, אלא אם כן נוכחותם במקום העבודה הכרחית והמעסיק דרש מהנערים להישאר במקום העבודה.
- זמן ההפסקה לא נמנה על שעות העבודה. עם זאת, אם הנערים נדרשים להישאר במהלכה במקום העבודה, ייחשב זמן ההפסקה לחלק משעות העבודה.
- במהלך כל יום עבודה, נערים זכאים להפסקה את עבודתם לצורך שימוש בחדר השירותים, בהתאם לצרכיהם.

העסקת בני נוער בשעות לילה

ככלל, אסור להעסיק נערים שחלה לגביהם חובת לימוד בשעות שבין 20:00 לבין 08:00 בבוקר שלמחרת, ולגבי מי שמלאו להם 16 ולא חלה לגביהם חובת לימוד, בשעות שבין 22:00 לבין 06:00 בבוקר למחרת. עם זאת, ניתן להעסיק בני נוער בשעות הלילה במקרים הבאים:

- **בתקופת חופשת לימודים רשמית**, ניתן להעסיק בני נוער שמלאו להם 16 שנים, עד השעה 24:00. זאת בתנאי שהמעסיק דואג להסעת בני הנוער לביתם, באמצעותו או באמצעות מי מטעמו (ולא בתחבורה ציבורית), מיד לאחר סיום העבודה.

▪ **לפי היתר של משרד העבודה** - במקרים מסוימים ניתן להעסיק נער שמלאו לו 16, גם לאחר השעה 22:00, אם ניתן לכך היתר על ידי משרד העבודה.

קיימים שני סוגי היתרים להעסקת נוער בשעות הלילה:

▪ **היתר כללי** – כגון: למקום עבודה מסוים, לסוג של מקום עבודה, לסוגי עבודות מסוימים, או לסוגי בני נוער, בהתאם לגילם

▪ **היתר מיוחד** – הניתן לבקשת מעסיק מסוים, להעסקת בני נוער במקום עבודה מסוים, או בסוג עבודה מסוים.

רישום שעות העבודה

חובה על מעסיק לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער, ואם רישום זה נעשה באמצעי שאינו מכני או אלקטרוני (שעון נוכחות), יש לאשר את רישום שעות העבודה בסיומו של כל יום עבודה, בחתימה של הנער והמעסיק. מומלץ לעודד את בני הנוער לערוך רישום של הימים והשעות בהם הם עובדים, בנפרד, אצלם.

חופשה שנתית

נער זכאי ל-18 ימי חופשה בשנה בעד כל אחת מ-5 השנים הראשונות.

שכר המינימום לבני נוער עובדים

גם אם בני הנוער מוכנים לעבוד תמורת שכר נמוך יותר, זהו הסכום המינימלי אותו חובה על המעסיק לשלם לבן נוער שעובד משרה מלאה (עד 40 שעות שבועיות, ולא יותר מ-173 שעות בחודש). שכר המינימום לעובד במשרה חלקית יחושב יחסית לחלקיות המשרה. להלן טבלת שכר המינימום לנוער:

| גיל | אחוז משכר מינימום | שכר חודשי (עד 40 שעות שבועיות) | שכר שעתי (לפי היקף משרה של 173 שעות בחודש) |
|-----------|-------------------|--------------------------------|--|
| חניך | 60% | ₪ 3,343.05 | ₪ 19.32 |
| עד גיל 16 | 70% | ₪ 3,900.23 | ₪ 22.54 |
| עד גיל 17 | 75% | ₪ 4,178.81 | ₪ 24.15 |
| עד גיל 18 | 83% | ₪ 4,624.55 | ₪ 26.73 |

תשלום עבור "תקופת התלמודות" או "תקופת ניסיון"

כל תקופת העסקתו של הנער, מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמודות" או תקופת "ניסיון". יש לשלם שכר עבור כל שעת עבודה החל מן השעה הראשונה של יום העבודה הראשון.

תשלום עבור ימי הכנה וישיבות עבודה

ימי הכנה וישיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה, על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "ישיבת עבודה" צריך לשלם. לרבות השתלמויות לקראת קייטנות.

קנסות ועונשים

אין להטיל על בני הנוער העובדים קנסות או עונשים. כל ניכוי מהשכר, בגין "קנסות" ו"נזקים" וכיוצא באלה הינו אסור, כל עוד לא הותר על-פי החוק.

נסיעות לעבודה

בנוסף למשכורת צריכים להחזיר לבני הנוער את הוצאות הנסיעה ממקום מגוריהם אל מקום העבודה ובחזרה, ואולם סכום ההוצאות שיוחזרו לא יעלה על 22.60 ₪ ליום עבודה (נכון להיום). המעסיק נדרש להחזיר רק את הסכום המינימלי הדרוש לבני הנוער כדי להגיע לעבודה.

ביטוח לאומי

נער עובד פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות, ולפיכך אין ניכוי משכר העובד. עם זאת, תשלום דמי ביטוח לאומי חל על המעסיק **בלבד**. המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בשיעור מופחת משכרו של הנער החל ממשכורת ינואר 2023 כדלקמן:

- עד שכר של 7,122 ₪ (60% מהשכר הממוצע) - 0.48% ;
- משכר של 7,122 ₪ עד שכר של 47,465 ₪ (הכנסה המרבית החייבת בדמי ביטוח) 2.12%.

מס הכנסה

ההכנסה של בני נוער חייבת במס הכנסה. נער שבשנת המס מלאו לו 16 או 17 (לא בשנה שמלאו לו 18), זכאי לנקודות זיכוי לנער בנוסף לנקודות הזיכוי הרגילות. כלומר, נער בגיל כאמור לעיל, זכאי ל- 3.25 נקודות זיכוי, ונערה ל- 3.75 נקודות זיכוי.

הפקדה לקופות גמל

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף חובה במשק, קובע כי חובת ההפקדה כאמור בצו חלה על עובדים מגיל 21 שנים לגבר ומגיל 20 שנים לאישה.

עם זאת, יתכן ועל פי הסכמים קיבוציים/ענפיים/צווי הרחבה ענפיים תחול חובת הפקדה לפנסיה גם לנוער עובד ולפני גיל הזכאות כאמור בצו הרחבה לפנסיה חובה.

עונשים בחוק

המעסיק נער בניגוד להוראות החוק דינו מאסר או קנס כמפורט להלן:

- העסקה מתחת לגיל המותר עפ"י החוק - מאסר עד שנה או קנס מרבי בסך 43,800 ₪.
- העסקה ללא אישור רפואי/העסקה, שלא בהתאם לשעות העבודה המותרות / אי מתן הפסקות : מאסר עד 6 חודשים או קנס מרבי בסך 29,200 ₪.
- ניתן להטיל קנסות מנהליים הנעים בין 1,500 ₪ עד 5,000 ₪ לכל עבירה, לפי העניין, על פי תקנות העבירות המינהליות (קנס מינהלי - עבודת נוער), התשנ"ד-1994.
- מיום 19.6.2012 חלים לעניין הוראות חוק עבודת נוער גם החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה המאפשר הטלת עיצומים כספיים של מעסיקים.

הגברת האכיפה

בנוסף לעונשים הקבועים בחוק עבודת נוער כאמור לעיל, החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011 מונה שורה של הפרות חוק עבודת נוער שבגינן יוטל עיצום כספי ב- 3 דרגות, תלוי בחומרת ההפרה, החל מגובה של 5,500 ₪ ועד לגובה של 38,480 ₪.