



החדשנות כבר כאן, מצטרפים?

סקירת חודש יוני 2024, עם עדכונים בנושאים:

מס הכנסה וביטוח לאומי

- מענק לבני/ בנות זוג של משרתי מילואים שיצאו לחל"ת

שכר והסכמים קיבוציים

- קצובת הבראה לשנת 2024
- תשלום מענק יובל לעובד הוראה
- תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתיים במילואים במגזר הציבורי
- חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה)(תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024
- צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין הארכת תקופת הזכאות לתשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (חרבות ברזל)(מס' 3) לפי חוק הסכמים קיבוציים

עדכונים בשלטון המקומי

- הסכם מנהלי מחלקות חינוך מיום 10.6.24
- הסכם חרבות ברזל מיום 27.12.23 – הוראות משלימות לתומכות חינוך

פנסיה וקופות גמל

- חוזר אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל - עדכון

דיני עבודה

- העסקה נכונה של בני נוער בקיץ תשפ"ד - 2024



מס הכנסה וביטוח לאומי

מענק לבני/ בנות זוג של משרתי מילואים שיצאו לחל"ת

המוסד לביטוח לאומי פרסם לאחרונה כי ישלם מענק לבן/ בת זוג של משרת במילואים וכן למי שיש לו ילד משותף עם משרת במילואים שיצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) - זאת בהתאם לעמידתם בתנאי הזכאות כמפורט להלן.

מי זכאי למענק:

- מי שיצא לחל"ת בתקופת שירות המילואים של בן/ בת זוג – או -
- מי שיצא לחל"ת בתקופת שירות המילואים של מי שיש לו איתו ילד משותף.

תנאי הזכאות:

לקבלת המענק יש לענות על כל התנאים האלה:

1. העובד הינו תושב ישראל בן 18 ומעלה.
2. לעובד יש בן/ בת זוג ששירת/ה במילואים 21 ימים רצופים לפחות בין התאריכים 7.10.2023 ל- 31.12.2024, או ילד משותף עם הורה ששירת במילואים 21 ימים רצופים לפחות בין התאריכים האלה.
3. העובד יצא לחל"ת לתקופה של 21 ימים רצופים לפחות במהלך שירות המילואים של בן/בת זוג או ההורה של ילדו.
4. לעובד יש ילד עד גיל 14 או ילד שהוא תלמיד עם צרכים מיוחדים (לפי חוק חינוך מיוחד) עד גיל 21 שמתגורר איתו - כולל ילד באומנה.
5. העובד עבד כשכיר 6 חודשים מתוך 18 החודשים לפני היציאה לחל"ת.

סכום המענק:

סכום המענק מחושב באופן הבא:

- סכום המענק ליום שווה ל- 70% מההכנסה החייבת בדמי ביטוח ב-6 החודשים האחרונים המלאים שקדמו ליציאה לחל"ת לחלק ב-180 עד התקרה של 1,634 ₪ ליום.
- סכום המענק לתשלום הוא סכום המענק ליום כפול מספר הימים שבהם שהה העובד בחופשה ללא תשלום – עד 30 ימים לכל היותר.

איך מקבלים את המענק:

לקבלת המענק יש למלא [טופס באתר הביטוח הלאומי](#).

חשוב לדעת!

- המענק הוא חד פעמי.
- המענק אינו נחשב הכנסה לצורך זכאויות אחרות.
- אי אפשר לקבל מענק זה יחד עם דמי אבטלה או דמי לידה.
- יולדת שקיבלה מקרן הסיוע של צה"ל מענק עבור 21 הימים לאחר סיום חופשת הלידה - לא זכאית למענק זה עבור אותה תקופה.



שכר והסכמים קיבוציים

קצובת הבראה לשנת 2024

תעריף קצובת הבראה במגזר הציבורי

כפי שפורסם בהרחבה באגרת המידע של **מלם שכר פלוס** לחודש אפריל 2024:

- ביום 23.01.2024 נחתם בין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, [הסכם קיבוצי](#) שעניינו הפחתת יום הבראה ואי עדכון מחיר יום הבראה בשנת 2024 לטובת הטבות לחיילי מילואים.
- בהמשך לכך, ביום 18.3.2024 פורסם ברשומות [חוק](#) הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד-2024.
- בהמשך לכך, ביום 25.3.2024 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה [חוזר עם הוראות הביצוע](#) ליישום ההסכם הקיבוצי בדבר הפחתת יום הבראה ואי עדכון מחיר יום הבראה בשנת 2024 לטובת הטבות לחיילי מילואים.
- בהמשך לאמור בהוראות וההנחיות שלעיל, תעריפי יום הבראה בשנת 2024 הוקפאו ויישאו בשנת 2024 לפי התעריפים של שנת 2023, קרי: 418.00 ₪ במגזר הפרטי ו- 471.40 ₪ במגזר הציבורי.

ביום 27.5.2024 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה [חוזר בנושא חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד 2024 - הבהרה](#), לפיו אלמלא הוראות חוק הפחתת דמי הבראה, היה מחיר יום הבראה בשנת 2024 מתעדכן בשיעור של 2.79% (שיעור השינוי בין מדד חודש אפריל 2024 ובין מדד חודש אפריל 2023) לסכום של 484.5 ₪. **בכל מקרה יובהר**, כי מחיר יום הבראה לעובד בשנת 2024 יהיה זהה למחיר יום הבראה בשנת 2023, קרי מחיר יום הבראה בשירות המדינה יוותר על סך של 471.40 ₪ ליום **לרבות** דירוג רופאים.

תעריף קצובת הבראה בקצבת גמלאים במגזר הציבורי שקצבתם הוקפאה והוצמדה למדד

לאור האמור לעיל, בשנת 2024 ערך יום הבראה המשולמת לגמלאים המקבלים פנסיה תקציבית, אשר הוקפאה והוצמדה למדד, ייוותר על כנו כפי שהיה בשנת 2023, קרי בסכום של 463 ₪ ליום.

תעריף קצובת הבראה לסטודנטים המועסקים במגזר הציבורי

לאור האמור לעיל, גם ערך שעת הבראה לסטודנטים במגזר הציבורי בשנת 2024 ייוותר על כנו כפי שהיה בשנת 2023, קרי סך של 1.51 ₪ לכל שעת עבודה.

תעריף קצובת הבראה במגזר הפרטי

לאור האמור לעיל, בשנת 2024 גם ערך יום הבראה במגזר הפרטי, ייוותר על כנו כפי שהיה בשנת 2023, קרי בסכום של 418 ₪ 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

- כמדי 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.

תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים במגזר הציבורי

באגרת המידע של **מלם שכר פלוס** לחודש פברואר 2024 פורסם בהרחבה אודות [ההסכם הקיבוצי](#) מיום 4.2.2024 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו הסכמות בנוגע לתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלו הקיימים בדין לבני ולבנות זוג של המשרתים במילואים, הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי המילואים בתקופת ההסכם וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים.

כפי שפורסם בהרחבה באגרת המידע של **מלם שכר פלוס** לחודש מרץ 2024, ביום 6.3.2024 פורסם ברשומות [צו הרחבה](#) להסכם 2024.

ביום 13.3.2024 נחתם הסכם בין מדינת ישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, [הסכם קיבוצי](#) בעניין הצטרפות להסכם 2024 המתקן עם התאמות ושינויים (להלן: **הסכם ההצטרפות**).

בהמשך לכך ביום 23.5.2024 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה [חוזר בנושא תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים](#), עם הוראות הביצוע לעניין תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים וזאת מתוקף הסכם ההצטרפות (להלן: **החוזר**), כדלקמן:

תקופת הוראות החוזר

תקופת הוראות החוזר הינה מיום 7.10.2023 ועד ליום 31.12.2024.

הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת במילואים

1. עובד המועסק בשירות המדינה, שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר במהלך תקופת ההסכם, לא יפטרו גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים לפי סעיף 41א(ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 (להלן: **החוק**), אלא אם מתקיימים טעמים מיוחדים ואם הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים.
2. בהתאם להסכם ההצטרפות תוקם ועדה פריטטית שחבריה הם נציג של המדינה שייקבע על ידי נציב שירות המדינה ומנציג של ההסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות**) שייקבע על ידי יו"ר ההסתדרות עובדי המדינה. לגבי עובדים בשירות המדינה שארגון העובדים היציג שלהם אינו ההסתדרות, הארגון היציג רשאי להעמיד נציג מטעמו במקום נציג ההסתדרות בוועדה הפריטטית.
אם מבקשים לפטר עובד בתקופה המוגדרת בסעיף 1 לעיל, תיעשה פניה לוועדה הפריטטית, וככל שקיימים חילוקי דעות בין שירות המדינה לבין העובד בקשר לפיטורים והאם אלה בוצעו לפי סעיף 1 לעיל, הוועדה הפריטטית תכריע בכך בתוך 14 יום מהגשת הבקשה, לאחר שפנתה לקבל את תגובת העובד.
נוכחה הוועדה כי אין חילוקי דעות, לא תדון הוועדה בעניין ותודיע הוועדה על כך לעובד ולמשרד הרלוונטי תוך 5 ימים.
בבוא הוועדה לדון בחילוקי הדעות, הוועדה רשאית לבקש פרטים נוספים מאת המשרד הרלוונטי או מאת העובד.

- בעניין עובדי הוראה המועסקים במשרד החינוך, במקום נציג של המדינה שיקבע על ידי נציב שירות המדינה, תשב סמנכ"לית ומנהלת אגף בכיר (כוח אדם בהוראה) או מי מטעמה.
3. הפיטורים לא ייכנסו לתוקף עד להכרעה של הוועדה הפריטטית בחילוקי הדעות או עד שלהודעתה כי נוכחה כי אין חילוקי דעות, לפי העניין.
4. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מסמכויות ועדת התעסוקה כמפורט בסעיפים 21 ו-41א לחוק.

ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת במילואים

1. בתקופת ההסכם עובד בשירות המדינה שהוא בן זוג של משרת במילואים זכאי לימי היעדרות בתשלום, מעבר לדין, כמפורט להלן (בחוזר זה: **ימי היעדרות**):

ימי מילואים מצטברים במהלך תקופת ההסכם	תוספת ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג
עד 30	0
31-60	2
61-90	4
91-120	6
121 ומעלה	8

2. ניתן יהיה לנצל את ימי היעדרות בתשלום במהלך תקופת ההסכם באחת או יותר מהנסיבות הבאות:
- א. מחלת ילד עד גיל 14
- ב. טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998
- ג. מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה
- ד. טיפול בהורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993.
- ה. הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג
- ו. השגחה וטיפול בילד
- ז. היעדרות הנדרשת עקב היציאה לשירות המילואים הפעיל של בן הזוג, לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית, שניתן לבצעם רק בשעות העבודה
- ח. היעדרויות אחרות – בתיאום עם נציבות שירות המדינה. ימי היעדרות כאמור בסעיפים 12 ו-2 לעיל ינוצלו תוך התחשבות עם צורכי העבודה ככל הניתן.
3. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 2 לעיל שנוצלו טרם מועד פרסום חוזר זה ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה ו/או החופשה של העובד (בהתאמה לפי אופי יום היעדרות) לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לפרסום החוזר.
4. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 2 לעיל שנוצלו עד ה-31.12.2023 (כולל), אך לא שולם בעדם שכר מלא, לא יופחתו ממכסת ימי היעדרות, וכן לא יתבצע זיכוי בגינם במכסה ממונה נוצלו, אלא בכפוף לבקשת העובד.
5. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 2 לעיל שנוצלו החל מה-1.1.2024 ועד מועד פרסום חוזר זה ולא שולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסה של העובד ממונה נוצלו (בהתאמה לפי אופי יום היעדרות),

- וכן תושלם לעובד את יתרת השכר שלא שולמה לו בגין ימים אלו, והכל לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.
6. למען הסר ספק, ימי היעדרות שיוחזרו בהתאם לאמור בסעיפים 3 – 5 לעיל הינם על חשבון מכסת ימי היעדרות שבטבלה לעיל.
 7. למען הסר ספק, ימי היעדרות שינוצלו החל ממועד פרסום חוזר זה ועד ליום 31.12.2024, ישולם עבורם שכר מלא במשכורת חודש הניצול ויגרעו ממכסת ימי היעדרות שבטבלה.
 8. ימי היעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בן הזוג.
 9. ימי היעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא בהכרח כניצול של יום עבודה מלא.
 10. ניצול יום היעדרות בהתאם לעילות המנויות בסעיפים 2א – 2ד לעיל, יהיה בכפוף להצגת אישור רפואי בסמוך למועד ניצולו.
 11. הזכות לימי היעדרות אינה נצברת מעבר לתום תקופת ההסכם ואינה ניתנת לפדיון.
 12. למען הסר ספק, ימי היעדרות הם בנוסף לכל זכות אחרת מכל מקור שהוא ובכלל זה אינם באים בחשבון ימי מחלה או החופשה של העובד.
 13. ערך ימי היעדרות הינו כשכר בחופשה בהתאם לכללים החלים בכל דירוג. יובהר, כי לגבי עובדי הוראה, ערך יום היעדרות הינו בהתאם לכללים הקבועים במשרד החינוך לשכר בעד היעדרות מוצדקת. שווי יום היעדרות הינו בהתאם לחלקיות משרתו של העובד.
 14. בן זוג של משרת מילואים שלו מספר ימי חופשה בשכר במהלך שנה קלנדרית **העולה** על 35 ימים (למעט חופשת מחלה), מכסת ימי היעדרות בתשלום תהיה מחצית מימי היעדרות המצוינים בטבלה לעיל, וינוצלו בגין העילות המנויות בסעיפים 2א – 2ד לעיל.
 15. ניצול ימי מחלה הינם בהתאם לכללים לרבות הצגת אישור מחלה.

שעת היעדרות לבן/ בת זוג של משרת מילואים

בתקופת הוראות החוזר, הזכות הקבועה בסעיף 7(ג)6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 של עובד בשירות המדינה שהוא בן הזוג של משרת מילואים, על פי התנאים הקבועים שם, תחול גם במקרה בו בן הזוג כאמור מועסק במשרה מלאה המפוצלת בין מעסיקים שונים, באופן יחסי אצל כל מעסיק, תוך הצגת אסמכתא בדבר היקפי המשרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

צבירת חופשה שנתית

לעניין צבירת חופשה שנתית במעבר משנת 2023 לשנת 2024, קיימת הנחיית נציב שירות המדינה בדבר [הסרת מגבלות ניצול וצבירת ימי חופשה במעבר משנה לשנה - מלחמת חרבות ברזל](#), מיום 20.11.2023.

לגבי צבירת חופשה שנתית במעבר לשנת 2025 בנסיבות המיוחדות שפורטו בהסכם, יצאו הוראות בהמשך.

חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024

ביום 30.5.2024 פורסם ברשומות [חוק חיילים משוחררים \(החזרה לעבודה\) \(תיקון מס' 19 והוראת שעה\), התשפ"ד-2024](#) (להלן: **החוק**). בהמשך לכך, ביום 9.6.2024 פרסם משרד העבודה [הודעה בנושא זכויות חיילי מילואים ובני זוגם - תיקון לחוק חיילים משוחררים \(החזרה לעבודה\), תש"ט-1949](#), כדלקמן:

1. בנוסף להגנה הקיימת היום ולפיה חל איסור על מעסיק לפטר עובד שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים שלו ללא היתר מועדת התעסוקה במשרד הביטחון (ככל ששירות המילואים עלה על יומיים), יחול גם איסור על המעסיק לפגוע בהיקף המשרה או ההכנסה של העובד בתקופה המוגנת של שלושים ימים, ללא היתר מועדת התעסוקה.

פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי או פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקת עבודתו, ובלבד שהפגיעה בתפוקת עבודתו לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק, לא ייחשבו כפגיעה לעניין ההגנה כאמור לעיל. האיסור לפגוע על היקף משרה או הכנסה חל גם על מעסיק בפועל של עובדי קבלן.

מעסיק שיפעל בניגוד לכך, יהיה חשוף להליכים פליליים שבסמכות משרד העבודה בהתאם לסעיף העונשין הקבוע בחוק או סנקציות מנהליות בהתאם לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.

2. חל איסור על מעסיק לפטר עובד בשל שירותו במילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו, בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירות שירות המילואים או משכו, ואם פיטרו – בטלים הפיטורים; ילד לעניין סעיף זה הוא מי שטרם מלאו לו 14 שנים, וכן תלמיד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988.

במסגרת הוראת שעה שתוקפה הוא עד ליום 31.12.2025 אלא אם תוארך, נקבע כי חל על מעסיק איסור לפטר או להוציא לחופשה ללא תשלום, כמשמעותה בתיקון, עובד שהוא הורה לילד (ילד עד גיל 14 או תלמיד עם צרכים מיוחדים או ילד אומנה שהוא אחד מהם) בתקופת שירות המילואים של ההורה האחר, וזאת ללא היתר מועדת התעסוקה במשרד הביטחון.

התנאים לכך הם ששירות המילואים הוא בנסיבות חירום לפי סעיף 8 לחוק שירות המילואים או שמשכו בפועל או משכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות ובנוסף שהעובד הודיע למעסיק בכתב לגבי שירות המילואים לא יאוחר משלושה ימי עבודה מהמועד שבו המעסיק הודיע לעובד על הכוונה לפטרו או להוציאו לחופשה ללא תשלום.

עד ליום 31.12.24 יחול האיסור לפטר או להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום כאמור לעיל, גם 14 ימים לאחר תום שירות המילואים של ההורה שנמצא בשירות מילואים. **מעסיק שיפעל בניגוד לכך יהיה חשוף להליכים פליליים שבסמכות משרד העבודה, בהתאם לסעיף העונשין הקבוע בחוק או סנקציות מנהליות בהתאם לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.**

3. מעסיק שהוציא עובד לחופשה ללא תשלום לפני מועד פרסום החוק יהיה חייב לפנות לקבלת היתר מועדת התעסוקה במשרד הביטחון לקבלת היתר להמשך חופשה ללא תשלום שנקבעה לתקופה בלתי מוגבלת או שסיומה 30 ימים לפחות מיום 30.5.2024.
- יודגש כי, החובה של המעסיק לפנות למועדת התעסוקה במשרד הביטחון היא תוך שבעה ימי עבודה מיום שהעובד הודיע למעסיק בכתב כי בן זוגו או הורהו האחר של ילדו, משרת בשירות מילואים והשירות הוא בנסיבות חירום לפי סעיף 8 לחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, או שמשכו בפועל או משכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות.
- מעסיק שיפעל בניגוד לכך יהיה חשוף להליכים פליליים שבסמכות משרד העבודה בהתאם לסעיף העונשין הקבוע בחוק או סנקציות מנהליות בהתאם לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.
- משרד הביטחון מעניק לחיילי המילואים סיוע משפטי באמצעות עו"ד מומחה בדיני עבודה במימון מלא, לאחר קבלת אישור היועץ המשפטי למערכת הביטחון. [לפרטים כאן](#).
4. לאור התיקון לחוק חיילים משוחררים כאמור לעיל, הוראת השעה הקבועה בחוק הגנה על עובדים בשעת החירום שתוקפה עד ליום 1.7.2024 (אלא אם תוארך) תוקנה כך שההגנה מפני פיטורים בשל היעדרות או אי ביצוע עבודה בשל הצורך בהשגחה על ילד של בן זוג או הורהו האחר שנמצא בשירות צבאי תחול על משרתים שאינם משרתי מילואים ובניהם משרתי הקבע.
5. במסגרת תיקון לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נקבע כי בנוסף לאיסור להפלות עובד בשל שירות מילואים, קריאתו לשירות או שירותו הצפוי לפי הקבוע בסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, יחול איסור גם להפלות את בן זוגם או הורהו האחר של ילדם בשל עלות אלה.
- הפליה כאמור לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה מהווה עבירה פלילית שבסמכות משרד העבודה וכן מקנה סעדים אזרחיים בבית הדין לעבודה לנפגע/ת.
6. יודגש כי קיימת לעובד שסיים את שירות המילואים הגנה נוספת מעבר לקבוע בחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) בתקופה של ה-30 ימים שעוקבים ל-30 ימים שבהם חל איסור לפטור ללא היתר מועדת התעסוקה במשרד הביטחון, וזאת לפי צו ההרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי מילואים ובני זוגם וצבירת ימי חופשה לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) [בקישור כאן](#).

צו הרחבה בעניין תשלום שכר לעובדים שנעדרו עקב המצב הביטחוני

באגרת המידע של מלם שכר פלוס לחודש ינואר 2024 פורסם בהרחבה על אודות [ההסכם](#) שנחתם ביום 11.1.2024 בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ביום לבין נשיאות המגזר העסקי בדבר תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם בחודש אוקטובר עקב מלחמת "חרבות ברזל" (להלן: **ההסכם**). ביום 6.3.2024 פורסם ברשומות [צו הרחבה](#) להסכם זה.

כפי שפורסם באגרת המידע של מלם שכר פלוס לחודש מרץ 2024, ביום 22.2.2024 נחתם בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ביום לבין נשיאות המגזר העסקי [הסכם חדש](#) המתקן את ההסכם מיום 11.1.2024 כך שתחולת ההסכם בעניין העובדים שנעדרו עקב מלחמת "חרבות ברזל" יוארך מ- 31.10.2023 עד ל-31.12.2023. ביום 17.3.2024 פורסם ברשומות [צו הרחבה](#) להסכם מיום 22.2.2024.

ביום 8.5.2024 נחתם בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ביום לבין נשיאות המגזר העסקי [הסכם מתקן חדש](#) לפיו תחולת ההסכם בעניין העובדים שנעדרו עקב מלחמת "חרבות ברזל" יוארך עד ל-29.2.2024. ביום 27.5.2024 פורסם ברשומות [צו הרחבה](#) לכך (להלן: **צו ההרחבה**).

- בהמשך לכך, ביום 3.6.2024 פרסם אגף עבודה ומשאבי אנוש של התאחדות התעשיינים בישראל [הודעה בנושא פרסום צו הרחבה בעניין תשלום שכר לעובדים שנעדרו עקב המצב הביטחוני, המתייחסת לעיקר ההוראות שבצו ההרחבה, כדלקמן:](#)
1. צו ההרחבה שניתן מרחיב את הוראות ההסכם קיבוצי, אשר נחתם ביום 8.5.2024 שעניינו תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני מחודש אוקטובר 2023 עד 29.2.2024.
 2. בהתאם לצו ההרחבה, על המעסיק לשלם שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם בתקופה האמורה, לרבות תנאים סוציאליים, וזאת בהתייחס ל:
 - א. אזור שנפגע בחודשים ינואר ופברואר – היישובים והאזורים המפורטים בתוספת החמישית לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (חרבות ברזל) (הוראת שעה), תשפ"ד-2023.
 - ב. יישוב אשר פונה לפי החלטה מהחלטות הממשלה, לרבות החלטת הממשלה המאריכה אותה, ואשר ההחלטה האמורה הייתה בתוקף עד לתום חודש פברואר 2024.
 - ג. לעובד שנעדר לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך במקום מגוריו, **המצוי באזורים המפורטים בסעיפים א-ב' לעיל**, שבו לומד או שוהה הילד; ולקבוצות עובדים נוספות, באזורים המפורטים בסעיפים א-ב' לעיל, והכל כמפורט בצו.
 3. תקופת הזכאות - הוארכה תקופת הזכאות לתשלום שכר לעובדים מעבר לחודש דצמבר 2023, ונקבע, כי היא תחול עד ליום 29.2.2024.
 4. מועד תשלום - בנוסף נקבע בצו ההרחבה, כי תשלומי השכר בגין היעדרויות יבוצעו לכל המאוחר במועד תשלום משכורת החודש העוקב לחודש בו יפורסם צו ההרחבה – היינו, **עד לתאריך 9.7.2024**.
 5. כזכור, המעסיק רשאי להגיש בקשה לרשות המיסים לשיפוי בגין סכומים ששילם, בהתאם לתקנות האמורות.



עדכוני שכר בשלטון המקומי

הסכם מנהלי מחלקות חינוך מיום 10.6.24

ביום 10.6.2024 נחתם הסכם קיבוצי לעדכון תנאי העסקתם של מנהלי מחלקות לחינוך (להלן: **ההסכם**), כדלקמן:

תחולה ותחילה

ההסכם יחול על מנהלי מחלקות חינוך כהגדרתם בסעיף 2 להסכם שכר 2012 וכפי שתוקן בסעיף 4 להסכם שכר 2019 (להלן: **מנהלי מחלקות חינוך**).

תקופת ההסכם

ההסכם הינו לתקופה שעד ליום 31.12.2028.

תוספת שקלית 2024

החל מיום 1.1.2024 למנהלי מחלקות חינוך תשולם תוספת שכר חודשית שקלית חדשה בסכום של 866.47 ₪ למשרה מלאה, כמפורט להלן (להלן: **תוספת שקלית 2024**).

מנהל מחלקת חינוך במשרה חלקית יהיה זכאי לתוספת שקלית 2024 בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו.

תוספת שקלית 2024 תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.

תוספת שקלית 2024 לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר, וכל תוספת לשכר הקיימת ערב חתימת ההסכם. תוספת שקלית 2023 תעודכן בשיעורים של תוספת יוקר עתידית ובמועדי התשלום של תוספת היוקר.

עדכון טבלאות השכר של מנהלי מחלקות חינוך

עדכון טבלאות השכר של מנהלי מחלקות לחינוך יבוצע בשתי פעימות ב-1.1.2025 וב-1.1.2026 על פי טבלאות השכר המופיעות בנספחים א' – ד' להסכם.

עדכון סעיף תקרת שכר למנהלי מחלקות חינוך

בתוקף מ-1.6.2024 תקרת השכר המרבית למנהלי מחלקת חינוך בתפקיד: אחראית על גני-ילדים, חינוך מיוחד ואוכלוסיות מיוחדות, תעמוד על 72%.

מענק חד פעמי

למנהלי מחלקות חינוך ישולם מענק חד פעמי בשיעור 6,000 ₪ שיינתן ב-2 פעימות כדלקמן:

- סך של 3,000 ₪ לעובד במשרה מלאה ישולם במשכורת חודש יולי 2024.
 - סך של 3,000 ₪ נוספים לעובד במשרה מלאה ישולם בחודש ינואר 2025.
- עובד אשר יחסי העבודה עמו יסתיימו טרם מועד תשלום המענק, יוקדם מועד תשלום המענק, וישולם במשכורת החודש האחרונה שתשולם לו.
- המענק החד פעמי לא יהווה שכר לשום דבר ועניין ולא יבוצע בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל, (לרבות לא לקרן השתלמות, לקרן פנסיה, או לביטוח מנהלים).

להלן הטבלה המפרטת אופן קביעת הזכאות וסכום המענק לתשלום:

תנאי / רכיב חישוב	תקופת אכשרה	תקופת השלמה
תנאי סף א	עובד פעיל נכון ל-1.3.2024	
תנאי סף ב	נכון ל-1.3.2024 עובד בדירוג מנהל מחלקת חינוך	
תנאי סף ג	עובד עבד ברצף ובדירוג מנהל מחלקת חינוך בתקופה שמיום 1.6.2023 עד 29.2.2024 (להלן: תקופת אכשרה)	לגבי עובד, אשר במהלך תקופת אכשרה שהה בהפסקה זמנית (חל"ת וכדומה), ו/או שכרו שולם לפי דירוג שלא מזכה במענק, נדרש לבדוק אם יש רצף העסקה אחר בדירוג מזכה במהלך 9 חודשים מלאים בתקופה שמ- 1.10.2022 עד 31.12.2024 (להלן: תקופת השלמה)
הפסקות עבודה שלא קוטעות רצף ויש להתייחס אליהן כאילו עובד עבד ברצף לעניין תקופת אכשרה / תקופת השלמה	שירות מילואים; תקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954; תקופת חופשת מחלה (במשכורת, בחצי משכורת או ללא משכורת); היעדרות באישור המעסיק ובתשלום (כגון, חופשת מנוחה או השתלמות בשכר).	
תקופת השקלול	מ-1.10.2021 עד 31.3.2024	
הפסקות עבודה שנלקחות בחשבון לחישוב המענק במהלך תקופת השקלול	שירות מילואים; תקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954; תקופת חופשת מחלה (במשכורת, בחצי משכורת או ללא משכורת); היעדרות באישור המעסיק ובתשלום (כגון, חופשת מנוחה או השתלמות בשכר).	

ההוראות הנוספות של ההסכם

- ביום 16.6.2024 פרסם מינהל הסכמי עבודה ושכר של מרכז השלטון המקומי חוזר עם הוראות ביצוע להסכם, לפי נוסף על האמור לעיל ההסכם מסדיר תנאי העסקה הבאים:
- הכרה בתפקיד פיקוח ומטה במשרד החינוך לצורך המרת שכר לטבלת מנהל מחלקת חינוך. (סעיף 7 להסכם).
 - קידום לדרגת השכר האחרונה (רמה 4) לראש ההיררכיה – החל ממועד חתימת הסכם זה, לעניין קידום לדרגת השכר האחרונה, 4, לגבי ראש ההיררכיה – יהיה מנכ"ל הרשות המקומית, רשאי לקצר את משך השהייה בדרגה 3 מ-4 שנים ל-3 שנים בכפוף לחוות דעת חיובית על עבודתו ובכפוף לכך ששהה בדרגה 3 לכל הפחות 3 שנים.
 - יובהר כי על מנהלי מחלקות לחינוך לא חל קיצור שבוע עבודה וכי 42 ש"ש הן הבסיס למשרה מלאה.
 - יצוין כי, במכרזים לתפקיד מנהל מחלקת חינוך יש לציין, כי ההעסקה היא בהסכם קיבוצי או בחוזה אישי בכפוף לכללים החלים בעניין.

הסכם חרבות ברזל מיום 27.12.23 – הוראות משלימות לתומכות חינוך

כפי שפורסם בהרחבה באגרת המידע של מלם שכר פלוס לחודש ינואר 2024, ביום 27.12.2023 נחתם בין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה [הסכם קיבוצי](#) בעניין עובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני על רקע מלחמת חרבות ברזל (להלן: **ההסכם**).

ההסכם נועד להסדיר את אופן התשלום והזכאות לעובדים שנעדרו מעבודתם בתקופת ההסכם עקב מלחמת חרבות ברזל. לפי ההסכם, עובדים, שיעמדו בתנאי הזכאות, יהיו זכאים לשכר המשולם ביום היעדרות כאשר חלקו על חשבון המעסיק וחלקו על חשבון העובד, בהתאם לנסיבות היעדרות ולתקופות הזכאות שבהסכם.

ביום 2.6.2024 פרסם מינהל הסכמי עבודה ושכר של מרכז השלטון המקומי הוראות משלימות לתומכות חינוך, כדלקמן:

- בהתאם לסעיף 4.2 א' להסכם היות ולא נחתם הסכם קיבוצי נפרד לעניינין של תומכות החינוך עד ליום 30.3.24, הרי שבהתאם לסעיף שלעיל הוראות הסכם חרבות ברזל יחולו על תומכות החינוך כמפורט בשינויים בסעיפים 6.10 ו-7.2 להסכם.
- לפיכך במקום ניכוי חלק העובדת ממאזן החופשה השנתית לפי סעיפים 6.3 ו-6.4 להסכם, על תומכת החינוך להחזיר ימי עבודה בפועל ברשות המקומית, במועדים שיקבע המעסיק על פי צרכיו בהתחשב ככל הניתן בצרכי תומכת החינוך, ולא יאוחר מיום 30.6.2025 ובכל מקרה לא יוחזרו יותר מ-5 ימי עבודה.
- **יודגש** כי אין לבקש החזר ימי עבודה במהלך החודשים יולי - אוגוסט 2024.
- **למען הסר ספק** לא יהיה כפל תשלום שכר לתומכת החינוך בגין הימים אותם היא מחזירה.



פנסיה וקופות גמל

חוזר אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל - עדכון

ביום 8.2.2022 פרסמה רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון חוזר גופים מוסדיים 2022-9-5 בנושא אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל, אשר קובע הוראות לעניין אופן הפקדת תשלומים עבור עובדים. בחוזר נקבע, בין היתר, כי מעסיק מחויב בהעברת דיווח ממוכן על הפקדת תשלומים לקופת גמל בהתאם למבנה אחיד שקבע הממונה. נוסף על כך, נקבעה חובה על גוף מוסדי לתת היזון חוזר למעסיק לגבי הדיווח על הפקדת התשלומים.

ביום 23.10.2023 פורסם חוזר גופים מוסדיים 2023-9-7 בנושא הוראות הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון לשעת חירום - אוקטובר 2023, במסגרתו בוצע עדכון למועד כניסתן לתוקף של הוראות שנקבעו בחוזר ונדחו מועדי כניסתן לתוקף של הוראות סעיפים 6 עד 9, 11 ו-12 ביחס למעסיק המעסיק פחות מ-3 עובדים לחודש יוני 2024, וכן נדחו ההוראות בדבר היזון חוזר מסכם לפיהן ההיזון יימסר באותו יום.

ביום 10.6.2024 פורסם [חוזר גופים מוסדיים 2024-9-4](#), לפיו לאור הימשכות מצב המלחמה, לנוכח גיוסם למילואים של מעסיקים רבים ועל מנת לאפשר לשוק להיערך בצורה טובה לשינויים האמורים, הוחלט לבצע דחיה נוספת של ההוראות ליום 1.2.2025.



דיני עבודה

העסקה נכונה של בני נוער בקיץ תשפ"ד - 2024

[חוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953](#) (להלן: **החוק**) מגדיר תנאים וכללים להעסקת בני נוער במדינת ישראל, אשר יבטיחו כי בני הנוער לא ינוצלו לרעה, כי בריאותם, בטיחותם, חינוכם, או התפתחותם התקינה לא ייפגעו, וכי יהיו להם 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"ד – 2024, להלן ריכוז הוראות העסקה נכונה של בני נוער על פי החוק והתקנות:

גיל העסקה

- בעקרון, 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 ממשרד העבודה.
- בתקופת לימודים ניתן להעסיק בני נוער לאחר שעות הלימודים במידה ומלאו להם 16 שנה, ובלבד שנמסרה למעביד הודעה מאת מוסד החינוך בו הם לומדים בדבר שעות הלימודים שלהם באותו מוסד. העסקת נער במהלך שנת הלימודים בשעות הלימודים מותרת רק אם מלאו לנער 15 שנה ובלבד שלא חל חוק לימוד חובה, תש"ט-1949.

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 בני נוער, לשמור את האישור הרפואי או העתק שלהם יחד עם העתק תעודת הזהות של בני הנוער, או של הוריהם, עד שנה לאחר סיום עבודתם של בני הנוער.
- מעסיק לא יעסיק בני נוער אלא אם כן הציגו לפניו את תעודת הזהות שלהם או תעודת הזהות של הוריהם, שבה מופיעים פרטיהם. מעסיק ישמור את העתק תעודת הזהות במקום שבו מתנהל עסקו, במהלך כל התקופה שבה בני הנוער מועסקים אצלו, ועד שנה לאחר סיום העסקתם; בתום התקופה האמורה יבער המעסיק את העתק תעודת הזהות.
 - מעסיק אינו רשאי להעסיק בני נוער, אלא אם ניתן להם אישור רפואי להעסקתם. על המעסיק חלה חובה להפנות את בני הנוער לקופת החולים לצורך ביצוע הבדיקות הרפואיות, ועל בני הנוער 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.

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

- מעסיק לא יעסיק בני נוער, אלא אם כן הציגו לפניו תעודת זהות שלהם או תעודת זהות של הוריהם, שבה מופיעים פרטיהם. מעסיק ישמור את העתק תעודת הזהות במקום שבו מתנהל עסקו, במהלך כל התקופה שבה בני הנוער מועסקים אצלו, ועד שנה לאחר סיום העסקתם; בתום התקופה האמורה יבער המעסיק את העתק תעודת הזהות.
- מעסיק אינו רשאי להעסיק בני נוער, אלא אם ניתן להם אישור רפואי להעסקתם. על המעסיק חלה חובה להפנות את בני הנוער לקופת חולים לצורך ביצוע הבדיקות הרפואיות, ועל בני הנוער

להתייצב לביצוע הבדיקות במועד שתקבע קופת החולים. על המעסיק לשמור על האישור הרפואי, יחד עם צילום תעודת הזהות של בני הנוער, או של הוריהם, עד שנה לאחר תום ההעסקה.

מסירת הודעה לבני נוער עובדים

מעסיק חייב למסור לבני הנוער הודעה על תנאי עבודתם, לא יאוחר מ-7 ימים מתחילת העבודה. על המעסיק למסור לבני הנוער 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.ה או הנער.ה, 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 להעסיק 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.
- הכללים 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 בני נוער יהודים את יום השבת, ולגבי בני נוער 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 בני הנוער לצאת ממקום העבודה, אלא אם כן נוכחותם במקום העבודה הכרחית והמעסיק דרש מבני הנוער להישאר במקום העבודה.
- זמן ההפסקה לא נמנה על שעות העבודה. עם זאת, אם בני הנוער נדרשים להישאר במהלכה במקום העבודה, ייחשב זמן ההפסקה לחלק משעות העבודה.
- במהלך כל יום עבודה, בני נוער זכאים להפסיק את עבודתם לצורך שימוש בחדר השירותים, בהתאם לצרכיהם.

העסקת בני נוער בשעות לילה

ככלל, אסור להעסיק בני נוער 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 01:00. זאת בתנאי שהמעסיק דואג להסעת בני הנוער לביתם, באמצעותו או באמצעות מי מטעמו (ולא בתחבורה ציבורית), מיד לאחר סיום העבודה ככל שהסתיימה לאחר השעה 23:00.
- **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 בסימומו של כל יום עבודה, בחתימה של בני הנוער 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 לבני נוער העובדים במשרה 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 המינימום	שכר חודשי (עד 40 שעות שבועיות)	שכר שעתי (לפי היקף משרה של 173 שעות)
חניך	60%	₪ 3528.01	₪ 20.39
עד גיל 16	70%	₪ 4116.01	₪ 23.79
עד גיל 17	75%	₪ 4410.02	₪ 25.49
עד גיל 18	83%	₪ 4880.42	₪ 28.21

תשלום עבור "תקופת התלמודות" או "תקופת ניסיון"

כל תקופת העסקתו של בני הנוער, 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 ושיבות עבודה

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

קנסות ועונשים

אין להטיל על בני הנוער העובדים קנסות או עונשים. כל ניכוי מהשכר, בגין "קנסות" "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

בני נוער עובדים פטורים 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 2024 כדלקמן:

- עד שכר של 7,522 ₪ (60% מהשכר הממוצע) - 0.48%
- משכר של 7,522 ₪ עד שכר של 49,030 ₪ (הכנסה המרבית החייבת בדמי ביטוח) - 2.12%

מס הכנסה

ההכנסה של בני נוער חייבת במס הכנסה. בני נוער שבשנת המס מלאו להם 16 או 17 (לא בשנה שמלאו לו 18), זכאים לנקודות זיכוי לבני נוער, 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 בני נוער 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 המנהליות (קנס מנהלי - 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 39,700 ₪.

אנו מאחלים לכל בית ישראל בשורות טובות, וביחד ננצח!



**מובילים בפתרונות ושירותים
לניהול ההון האנושי**

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. ט.ל.ח.