

עדכוני שכר חודש יולי

לקוחות יקרים

שלום רב!

לקראת חודשי הקיץ וכהכנה לעדכונים שונים שנחקקו הנוגעים למשכורות יולי, (תשולמנה בראשית אוגוסט).

להלן מס' הנחיות והדגשים אקטואליים:

1. **עדכון שכר מינימום בצו הרחבה** - שכר המינימום התעדכן החל מאפריל, 2015 במספר פעימות, על פי הוראת שעה שנחתם ע"י ההסתדרות בינואר 2015. ביולי 2016 תחול הפעימה השנייה ושכר המינימום יעמוד על 25.94 ₪ לשעה, 4825 ₪ לחודש.

❗ **עובד אינו יכול לוותר על הזכות לשכר מינימום, ולהסכמה של עובד על שכר נמוך משכר מינימום אין תוקף מחייב!**

2. חופשה שנתית:

א. עדכון בצבירת ימי חופשה לעובדים בעלי וותק של עד 4 שנים:

ב1 לינואר 2017 יכנס לתוקפו חוק חופשה שנתית והוראת שעה להגדלת מספר ימי חופשה השנתית לבעלי וותק נמוך. וימי החופשה שלהם יעמדו על 16 ימים בשנה. בפועל, עובדים העובדים חמישה ימי עבודה יזכו ל12 ימי חופשה בשנה.

בתקופת הביניים שבין 1.7.16 ל 1.1.17 העובדים הנ"ל יהיו זכאים ל15 ימי חופשה בשנה, **המהווים 11 ימי עבודה בפועל לעובדים חמשה ימים בשבוע** (על בסיס שנת).

ב. ניצול ימי חופשה:

בהתאם לסעיף 9 א לחוק חופשה שנתית- המעביד יקבע ויודיע לעובד על יציאה לחופשה לפחות 14 יום טרם תאריך היציאה לחופשה.

החופשה תהיה רצופה, אלא שבהסכמת העובד והמעסיק ובאישור ועד העובדים במקום, אם ישנו, אפשר לחלקה, ובלבד, שפרק אחד ממנה יהיה לפחות שבעה ימים קלגדאריים.

3. צו הרחבה על הפרשות פנסיוניות:

צו הרחבה בנושא הפרשות פנסיוניות: ביום 3.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי שמטרתו לעדכן את שיעורי ההפקדות לגמל על כלל העובדים והמעסיקים במשק. ביום 23.5.2016 נחתם צו הרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק בהתאם להסכם האמור.

להלן עיקרי צו ההרחבה:

תשלומים לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה, כל עובד יבוטח, בגין שכרו הקובע, בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים המפורטים להלן:

א. **ניכוי מהעובד לרכיב תגמולים**

החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי הגמולים ל- 5.75%.

החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי הגמולים ל- 6%.

ב. **תשלום המעסיק לרכיב תגמולים**

החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי הגמולים ל- 6.25%.

החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי הגמולים ל- 6.5%.

בהתאם לצו, תשלום המעסיק לתגמולים בקופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה כמפורט לעיל, יכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה, כאשר בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר הקובע.

4. תשלום דמי הבראה.

להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה:

מי זכאי לדמי הבראה:

עובד זכאי לתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה. (שנת עבודה מלאה, הינה תנאי הכרחי).

מועד תשלום דמי הבראה:

צו ההרחבה קובע, כי קצובת הבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה. כלומר, אין חובה על פי צו ההרחבה לשלם את קצובת הבראה במועד כלשהו, ואפשר לשלמה במועדים שונים ובלבד, שהדבר נעשה בהסכמת העובדים, או בהתאם לנוהג במקום העבודה.

כאמור, תשלום דמי הבראה נעשה בדרך כלל מידי שנה באחד מחודשי הקיץ. עם זאת, קיימת אפשרות נוספת לתשלום דמי הבראה בתשלומים חודשיים או בכל אופן אחר ובלבד שסה"כ התשלום השנתי לא יפחת מהקבוע בחוק.

תעריף דמי הבראה:

תעריף יום הבראה נכון לשנת 2016 הינו 378 ₪ לכל יום הבראה בשקלול אחוזי המשרה של העובד בשנת הזכאות, מס' ימי הזכאות הינם בהתאם לוותק במקום העבודה. (למעט אם מוסכם אחרת בהסכמים קיבוציים רלוונטיים).

5. העסקת נוער בחופשת הקיץ- ישנם הדגשים רבים בהעסקת נוער, למעוניינים בהעסקה, מומלץ לקרוא את

החוזר המלא שפורסם ע"י משרדנו. (באתר rv-cpa.com – חוזר 01.06/16)

ליעוץ וסיוע נוסף ניתן לפנות למלכי לידר, חשבת השכר בטלפון: 077-9022909

או במייל: malkil@rv-cpa.com

נשמח לעמוד לשירותכם

רודניק וורצל ושות'

רואי חשבון