

Информация для работников во время войны

(Обновлено 11.10.23)

Организация Кав Лаовед получила множество вопросов по поводу прав работников с начала войны.

Кроме того, Министерство Труда утвердило 9 октября временное разрешение на работу в сверхурочные часы.

Мы публикуем эту брошюру, чтобы проинформировать работников об их правах во время чрезвычайного положения, согласно обновленным рекомендациям.

1. Права работников во время чрезвычайного положения

- 1.1 Всё трудовое законодательство остается в силе. Чрезвычайное положение не отменяет прав работников.
- 1.2 Работники имеют право продолжать получать зарплату в соответствии с израильским трудовым законодательством, а также получить всю информацию о своих правах (расчётный лист, уведомление об условиях труда, договор для иностранных работников в соответствии с Законом об иностранных работниках, 1991), и т.д.
- 1.3 Нельзя уволить работника во время чрезвычайного положения без предварительного слушания.

2. Кто считается “работником жизнеобеспечивающего предприятия”?

- 2.1 Работники систем водоснабжения, электроснабжения, снабжения топливом, срочное оказание медицинских услуг (больницы, больничные кассы), снабжение продуктами питания, транспорт, военная промышленность, производство медицинского оборудования и т.п.
- 2.2 Работники таких предприятий должны получить уведомление о своем статусе от работодателя с начала своей работы. Можно проверить статус предприятия на сайте Министерства Труда <https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx> по названию фирмы или её номеру (п"ד), или связаться с работодателем и получить копию приказа явиться на рабочее место и сертификата признания предприятия жизнеобеспечивающим.

3. Явка на работу на жизнеобеспечивающее предприятие

- 3.1 Работники жизнеобеспечивающих предприятий обязаны явиться на работу и будут получать свою обычную зарплату. Неявка на работу является уголовным преступлением, и работник не получит зарплату за время отсутствия.
- 3.2 Остальные работники должны выйти на работу в соответствии с указаниями Службы тыла (Пикуд а-Ореф). Если в указаниях нет ограничений на выход на работу, то неявка будет считаться неоправданной, и может повлечь вычет из зарплаты или из накопленных дней отпуска.

4. Рабочий день и рабочая неделя во время войны

- 4.1 По решению Министерства Труда от 9 октября 2023 рабочая неделя и рабочий день будут продлены для работодателей, являющихся жизнеобеспечивающими

- предприятиями, или для работодателей, у которых количество работников уменьшилось более чем на 20%, или уменьшилось более чем на 20% за смену на предприятиях, где принята посменная работа. Всё это в случае, если невозможно добиться той же производительности труда существующими работниками без сверхурочных часов.
- 4.2 Этим работодателям будет разрешено добавить работникам до 25 сверхурочных часов в неделю.
- 4.3 Рабочая неделя на таких предприятиях будет 67 часов (42 обычных и 25 сверхурочных). Всего должно быть не больше 90 сверхурочных часов в месяц.
- 4.4 Рабочий день будет 12 часов, включая сверхурочные. С согласия работника можно удлинить рабочий день до 14 часов.
- 4.5 Нельзя удлинять рабочий день и рабочую неделю в следующих секторах: общественный транспорт; работодатели, на которых распространяется коллективный договор в отрасли грузоперевозок и в транспортной отрасли; работодатели, на которых распространяются коллективные договоры в сфере строительства, инфраструктуры, строительного оборудования, общественных работ и ремонтов.
- 4.6 Продление рабочего дня и рабочей недели будут в силе в течении 14 дней, до 25 октября, или до окончания режима чрезвычайного положения (раннее из них).
- 5. Оплата дополнительных часов**
- 5.1 Оплата сверхурочных часов будет проводиться в соответствии с Законом о часах работы и отдыха, 1951 то есть в обычном размере.
- 5.2 За первые 2 часа – 125% от обычной почасовой заработной платы и за каждый час после этого – 150% от обычной заработной платы.
- 6. Перерывы**
- 6.1 Если работодатель и работник пришли к соглашению о продлении рабочего дня до 14 часов (при соблюдении условий пункта 4), работник имеет право на перерыв длиной как минимум 15 минут между 12 и 14 часами, в добавок к перерывам, на которые он имеет право в течении 12 часов.
- 7. Запрет на увольнение**
- 7.1 Нельзя увольнять работников, которые не могут выйти на работу в соответствии с указаниями Службы Тыла или иного уполномоченного органа по Закону о гражданской обороне 1951.
- 7.2 Запрещено увольнение работника в связи с его отсутствием на работе в целях ухода за ребенком (до 14 лет, или ребенком с особыми потребностями - до 21 года), находящимся при нем, в связи с закрытием образовательного учреждения, в котором ребенок учится или находится, по указанию Службы Тыла или иного уполномоченного органа.
- Для этого должно выполняться одно из следующих условий:
- Работник является независимым родителем (родителем-одиночкой) или ребенок находится под его единоличной опекой.

- Супруг/супруга работника не отсутствует на работе или он/она не может присматривать за детьми.
 - 7.3 Если на рабочем месте обеспечены условия для присмотра за ребенком, то уход за ребенком не считается уважительной причиной для отсутствия.
 - 7.4 В случае работников, трудоустроенных через фирму-подрядчика (овдей каблан), запрет на увольнение касается не только подрядчика, но и “настоящего работодателя”, согласно Закону о трудоустройстве через подрядчиков 1996.
- 8. Плата работникам, которые не могут выйти на работу**
- 8.1 Как уже сказано во время чрезвычайного положения выход на работу регламентируется Службой Тыла. Работники предприятий по жизнеобеспечению обязаны выйти на работу. Остальные работники обязаны следовать рекомендациям Службы Тыла.
 - 8.2 В прошлом работники, которые не могли выйти на работу в соответствии с рекомендацией службы тыла после провозглашения чрезвычайного положения получали заработную плату а работодатели получали ретроактивную компенсацию. Если же работник не выходит на работу по собственному желанию то рискует не получить зарплату или потерять накопленные отпускные. Выход в минус отпускных дней возможен, только если работник на это согласен.
- 9. Родители, которые не могут выйти на работу**
- 9.1 В прошлом работники, которым пришлось остаться дома с детьми из-за указаний Службы тыла получали зарплату а работодатель получал ретроактивную компенсацию.
 - 9.2 Запрещено увольнение работника в связи с его отсутствием на работе в целях ухода за ребенком (до 14 лет, или ребенком с особыми потребностями - до 21 года), находящимся при нем, в связи с закрытием образовательного учреждения, в котором ребенок учится или находится, по указанию Службы Тыла или иного уполномоченного органа, по условиям указанным выше в параграфе 7.
 - 9.3 Закон об оплате больничного, 1976 остаётся в силе, включая возможность взять больничный по уходу за больным ребенком или больным родителем по Закону об отсутствии по причине болезни родителя, 1993 или по Закону об отсутствии по причине болезни ребенка, 1993.

Можно получить дополнительную информацию по электронной почте: information@kavlaoved.org.il

Сайт: www.Kavlaoved.org.il

Представители Центра информации и обслуживания Гистадрута ждут вашего звонка *2383.