



Funded by the European Union

17 לעוֹבֵד
Worker's Hotline
عنوان العامل

قائمة مختصرة لمستحقات عمال قطاع غزة العاملين في اسرائيل

أبها العامل الفلسطيني, تقدم لك **جمعية عنوان العامل** نبذة من المعلومات والإرشادات التي يجب عليك معرفتها من أجل حماية حقوقك خلال العمل لدى مشغلين اسرائيليين.

الحد الأدنى للأجور:

الحد الأدنى (الإجمالي) للأجور في الشهر هو 5571 شاقل. (182 ساعة شهريا). الحد الأدنى للساعة 30.61 شاقل.

موعد دفع الأجر:

على المشغل ان يدفع للعامل راتبه لغاية اليوم التاسع من الشهر الذي يلي الشهر الذي عمل خلاله. كذلك فإن المشغل ملزم ومجبر حسب القانون أن يسلم العامل قسيمة راتب .

قسيمة الراتب:

المشغل ملزم ومجبر أن يصدر قسيمة راتب شهريا واني يسلمها للعامل في موعد دفع الأجرة الشهرية. هذا ويجب ان تشمل قسيمة الراتب ساعات العمل واجرة العامل وكافة المدفوعات والخصومات كما ينص عليها القانون.

انتبه: في حالة عدم تسلمك قسيمة الراتب عليك مطالبة المشغل بذلك. انتبه ان قسيمة الراتب هي التوثيق القانوني لعملك وبدونها يصعب المطالبة بالحقوق.

بدل سفريات:

إذا سافر العامل الى مكان العمل ودفع اجرة سفره, يتوجب على المشغل اعادة المبلغ له بشرط ان لا يتجاوز ذلك مبلغ 22.60 شاقل لليوم الواحد أو حسب كرات السفر المخفضة.

ساعات اضافية:

الساعة الإضافية هي كل ساعة عمل بعد 8 ساعات للعاملين 6 ايام في الاسبوع او, كل ساعة عمل اضافية بعد 9 ساعات للعاملين 5 ايام في الاسبوع. الساعة الإضافية تحسب فقط بعد ساعات العمل العادية (لا يحق للمشغل او العامل تكملة أيام أخرى لم يعمل فيها العامل).
يتم حساب الساعات الإضافية كالتالي: اول ساعتين زيادة 125% وكل ساعة بعد ساعتين اضافيتين – زيادة 150%.

انتبه: من المهم والضروري جدا القيام بتسجيل ساعات عملك بشكل يومي على مفكرة خاصة بك, أو على تطبيق من خلال الهاتف الذكي , أو أي طريقة تسجيل تعتمد عليها طالما أنك تحافظ على تسجيلها.

إجازة سنوية:

يحق للعامل 16 يوم اجازة سنوية مدفوعة الأجر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى. يحق للعامل الذي يعمل 5 ايام بالاسبوع 12 يوم اجازة سنوية مدفوعة الأجر وذلك عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى. يحق للعامل الذي يعمل 6 ايام بالاسبوع 14 يوم اجازة سنوية مدفوعة الأجر وذلك عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى.

بدل إجازة مرضية:

يتوجب على المشغل أن يدفع بدل اجازة المرضية , وله الحق في الاطلاع على التقرير الطبي "الشهادة المرضية". اليوم الاول من الاجازة لا يدفع للعامل, اليوم الثاني والثالث يدفع 50% من الأجر اليومي. ابتداءا من اليوم الرابع وما يليه يجب أن 100% من الأجر اليومي. يحق للعامل "18" يوم مرضية سنوية (25 يوم في فرع البناء) وكذلك له الحق أن يجمع تراكميا ما لا يزيد عن 90 يوماً خلال فترة عمله (161 يوم في فرع البناء).

انتبه: عدم دفع بدل أيام مرضيه يعتبر كعدم دفع الراتب وبذلك يحق للعامل تقديم شكوى في مكتب العمل عن عدم دفع راتبه خلال مرضه.

مستحقات استجمام:

يستحق العامل بدل استجمام بعد أن يستكمل مدة سنة في عمله. تسعيرة يوم بدل استجمام هي 378 شاقل. يحق للعامل في السنة الأولى في عمله 5 ايام بدل استجمام. في السنة الثانية والثالثة 6 ايام وفي السنة الرابعة حتى العاشرة 7 ايام.



Funded by the European Union

17 לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

الأعياد:

يحق للعامل الذي يعمل بوظيفة شهرية 9 أيام اجازة أعياد. يحق للعامل الذي يعمل حسب ساعات لمدة تزيد عن 3 أشهر 9 أيام اجازة اعياد مدفوعة الأجر وفق الطائفة التي ينتمي إليها. العامل الذي يطلب منه , أو مضطر حسب طبيعة عمله أن يعمل في العيد يدفع له 250% من الأجر اليومي.

التقاعد:

يتكون الادخار أو تخصيص مبلغ لصندوق التقاعد من 3 حصص (حصتين يدفعهم المشغل , وحصاة يدفعها العامل) . حصة التقاعد من المشغل 6.5 % من الراتب , حصة التعويضات من المشغل 6 % , حصة التقاعد من العامل 6 % من الراتب , أي ما مجموعه حوالي 18.5% من قيمة الراتب الأساسي المسجل حسب قسيمة الراتب ويبدأ تخصيص مبلغ للتقاعد من الشهر الأول للعمل في إسرائيل.

انتيه: عليك الحذر والانتباه أن الراتب المسجل في قسيمة الراتب هو الراتب الذي حصلت عليه بالفعل . مستحقات التقاعد وتعويضات الفصل تحسب جميعها حسب الراتب المسجل في قسيمة الراتب.

تعويضات فصل:

يحق لمن عمل سنة أو أكثر لدى المشغل او في نفس مكان العمل وفي حالة فصله من عمله , يحق له تعويضات الفصل بقيمة اجرة شهر كاملة عن كل سنة عمل.

الإعلام المسبق:

في حالات استقالة العامل أو اقالته وفصله من العمل يجب إعطاء إنذار مسبق حسب القانون. في حالة إقالة العامل وفصله من العمل على المشغل أن يقوم بإعلام العامل مسبقا وإبلاغه خطيا. وكذلك الأمر في حالة استقالة العامل حيث يتوجب عليه إبلاغ المشغل بالاستقالة خطيا.

رفع قضية لمحكمة العمل: يحق للعامل رفع دعوى قضائية لمحكمة العمل خلال سبع سنوات من تاريخ ترك العمل لمطالبة المشغل بالحقوق التي لم يحصل عليها خلال فترة العمل. أما في حالة الإجازة السنوية فإن المدة القصوى لرفع قضية للمحكمة هي ثلاث سنوات من تاريخ إنهاء العمل.

انتيه: على العامل ان يحذر ويمتنع عن التوقيع على أي ورقة مخالصة أو مصالحة أو ما شابه ذلك اذا طلب منه ذلك عند انتهاء عمله , لأن ذلك يصعب جدا تحصيل حقوقه من المشغل في حال رفع قضية قضائية .

عند رفع قضية قضائية ضد المشغل في محكمة العمل, على العامل توفير أدلة كافية وداعمة لإثبات الدعوى القضائية وبالتالي نجاحها يعتمد على مدى حفاظك على وثائق العمل. لذلك مهم جدا ان تحتفظ بتفاصيل المشغل المباشر الذي تعمل لديه ورقم تلفونه, تفاصيل دقيقة عن موقع العمل, تسجيل على مفكرة خاصة ساعات العمل لكل يوم, المبالغ التي تقاضاها من المشغل وطبعا الحفاظ على قسائم الراتب التي تستلمها.

لمزيد من التفاصيل يمكنك التواصل مع طاقم الجمعية من خلال هواتف طاقم
المحامي خالد دوخي **0525349870** , عبد الحليم داري **0509099044** , عرفات عمرو **0598111264**

أو عبر صفحتنا على الفيس بوك
"جمعية عنوان العامل لدعم العمال الفلسطينيين والدفاع عنهم في اسرائيل"
<https://www.facebook.com/kavlaovedps/>