

Права работников/работниц, не являющихся гражданами Израиля

MAY 2024

Кав ла-овед – некоммерческая организация, предоставляющая юридическую и консультационную помощь работникам/цам. Всем работникам и работницам в Израиле (**как имеющим, так и не имеющим разрешения на работу**) полагаются следующие права:

Минимальная заработная плата	Минимальная заработная плата за полную ставку, составляющую 182 часа в месяц – 5,880.02 ₪ , в час: 32.30₪
Время выплаты заработной платы	Работодатель обязан заплатить зарплату за прошлый рабочий месяц не позднее 9 числа следующего месяца.
Дополнительные часы работы	Каждый проработанный час после 8 часов работы является дополнительным. Часы работы считаются в тот же день и не сдвигаются на другие дни. Оплата за первые 2 часа по минимальной оплате часа работы - 125% в час (40.37 ₪ в час). Каждый последующий час оплачивается в размере 150% (48.45 ₪ в час). Рабочий день, включая дополнительные часы не должен превышать 12 часов, а в неделю количество дополнительных часов не должно превышать 16 часов.
Запись часов работы	Важно ежедневно записывать количество часов работы, включая начало и конец рабочего дня. Это важно на случай разногласий по часам работы с работодателем.
Транспортные расходы	Работодатель обязан оплатить работнику расходы на дорогу до работы и обратно не выше 22.60 ₪ в день, кроме выходных и праздников, когда означенная сумма считается минимальной требуемой к возврату на дорожные расходы. Этот закон не включает дни болезни, работы из дома или в случае, когда работнику полагается рабочая развозка. Работнику, занятому в строительстве и проживающему далеко, в 40 и более километров от места работы, <u>и не имеющему рабочей развозки</u> , полагается возврат от работодателя на дорожные расходы в максимальном размере 33.90 ₪ в день по предъявлению билетов за проезд и в соответствии с договоренностью об оплате с работодателем.
День отдыха в неделю	36 непрерывных часов в неделю в соответствии с религией работника. Если работник вызван на работу в свой выходной день, то каждый час работы оплачивается в размере 150% его зарплаты. В дополнение к этому он получает день отпуска в другое время. Работник имеет право откпзаться работать в свой

	выходной день, при этом работодателю запрещено его за это дискриминировать.
Годичный отпуск	14 дней в год для тех, кто работает 6 дней в неделю, и 12 дней в год для тех, кто работает 5 дней в неделю, в первые 5 года. Например, работнику занятому раз в неделю и получающему 230 ₪ каждый раз, положено 2 отпускных дня в году с оплатой $230 \times 2 = 460$ ₪. Количество отпускных дней увеличивается, начиная с 5-го года работы и далее.
Оплата праздничных дней	После 3 месяцев работы работник имеет право на 9 праздничных выходных в год в соответствии с его религиозной принадлежностью, если такие дни не выпадают на его еженедельные выходные дни. Работник, чей обычный рабочий день приходится на праздничный день, имеет право на получение отпускных, равных его обычной заработной плате за этот день. Работник, работавший в праздничный выходной день, имеет право на получение 150% дневной заработной платы, в дополнение к отпускным (всего 250%).
Оздоровительные выплаты	Работник, проработавший год, имеет право на 5 оздоровительных дней из расчета 418 ₪ в день. Во второй и третий год работы – на 6 дней, с четвертого по десятый – на 7 дей. Работник, получающий почасовой оклад, имеет право на оздоровительные выплаты в соответствии с величиной его ставки.
Расчет объема ставки	Количество рабочих часов в неделю $\times 4.3$ (количество недель в месяц). Результат необходимо разделить на 182 (количество часов полной занятости в месяц).
Перерывы	Работник, занятый физическим трудом, имеет право на перерыв в 3/4 часа после 6 часов работы, 1/2 часа из которых – непрерывные. Не занятый физическим трудом- 3/4 часа после 8 часов работы. Удержание из заработной платы за перерыв: работодатель может вычесть время перерыва из заработной платы работника при условии, что работнику разрешено покинуть рабочее место на время перерыва. Дополнительно работник имеет право молиться в течение рабочего дня, но с учетом интересов работы и работодателя.
Больничные дни	Если работник заболел и отсутствовал на работе, работодатель должен выплатить заработную плату <u>по предъявлении медицинской справки</u> . Первый больничный день не оплачивается. Вторым и третьим – из расчета 50% дневной заработной платы. Начиная с четвертого дня выплачивается 100% дневной заработной платы.

	<p>Работнику полагается по 1.5 больничных дня за каждый месяц работы, если он проработал 5-6 дней в неделю. Всего от 18 до 90 больничных дней в год.</p>
<p>Компенсация при увольнении</p>	<p>По истечении года работы работник имеет право на компенсацию, если он уволен, или если его работа была прекращена в связи с исключительными обстоятельствами, такими как: ухудшение условий труда; состояние здоровья работника, роды, или в случае невыплаты заработной платы или социальных начислений. <u>Срок выплаты</u>: в момент прекращения рабочих отношений. Компенсация рассчитывается исходя из последней зарплаты, умноженной на количество проработанных лет, включая неполный год.</p>
<p>Предварительное уведомление об увольнении / отставке</p>	<p>Работник и работодатель должны своевременно предоставить предварительное <u>письменное</u> уведомление о прекращении работы / увольнении, <i>заранее и в зависимости</i> от того, сколько времени сотрудник проработал в данном месте. Уведомление о прекращении работы: в первый год – один день за каждый месяц; в течение второго года – 14 дней + полдня за каждый отработанный месяц. В третий год – 21 день + полдня за каждый месяц. После 3-х лет работы и более – месяц. <u>Выплата</u>: сторона, не уведомившая об этом заранее, должна выплатить другой стороне компенсацию в размере заработной платы за указанный период.</p> <p>Если работодатель не заинтересован в работнике на период с сообщения увольнения до увольнения, он должен оплатить работнику этот период.</p> <p>В дополнение, <u>если идет речь об увольнении из-за ухудшения условий</u>, работник должен изначально пожаловаться на ухудшение условий и его намерении уволиться.</p>
<p>Пенсия</p>	<p>Согласно распоряжению о распространении действия коллективного договора от 2008 года, каждый работник в Израиле имеет право на получение пенсии от работодателя; в 2017 году процент от заработной платы, которую работодатель должен вносить в пенсионный фонд за работника, составляет 6,5% для инвестиционной составляющей (<i>гемель</i>) и еще 6% для компенсационной составляющей (<i>пицуим</i>).</p> <p>В соответствии с инструкциями Министерства экономики, работодатель иностранного работника должен хранить зарезервированные ежемесячно средства на процентном банковском счете на имя работника и переводить накопленные на счет суммы работнику по завершении его деятельности. В отношении работодателя, не выплачивающего пенсию, может быть предъявлен судебный иск.</p>

	<p>Работник в праве выбрать вид пенсионного страхования и конкретное пенсионную касса, в которую деньги будут выплачены.</p>
<p>Работник, отработавший часть года</p>	<p>Право на ежегодный отпуск и оплачиваемый отпуск в праздничные дни имеют также и те, кто проработал только часть года (им будет предоставлена пропорциональная часть). Право на оздоровительные и выходное пособие предоставляется также за работу в течение части года (пропорциональная часть) при условии, что работник отработал у работодателя не менее одного года.</p>
<p>Беременность и роды</p>	<p>Нельзя увольнять беременную работницу. Работница после родов имеет право на покрытие расходов на госпитализацию, единовременное пособие по беременности и родам и 3-месячный оплачиваемый отпуск по беременности и родам – за счет Ведомства национального страхования.</p> <p>* Важно прийти в больницу с паспортом и всеми документами по наблюдению за беременностью.</p> <p>После отпуска по беременности и родам работодатель обязан сохранить за ней место как минимум в течение двух месяцев до момента увольнения.</p>
<p>медицинская страховка</p>	<p>Все медицинские процедуры, необходимые работнику, покрываются частной медицинской страховкой, кроме несчастных случаев на производстве и расходов на госпитализацию для родов, которые покрываются за счет службы национального страхования.</p> <p>В случае чрезвычайной ситуации даже работник без медицинской страховки и действующей визы имеет право на лечение в больнице (и позже работник будет обязан оплатить стоимость госпитализации).</p>
<p>Медицинское страхование</p>	<p>Работодатель должен оформить медицинскую страховку для работника и может удерживать из его зарплаты на эти цели не более 125.09 шекелей в месяц. Необходимо приобрести для иностранного работника соответствующую страховку, не как для туриста.</p> <p>Сотрудник, желающий оформить медицинскую страховку самостоятельно, может это сделать.</p> <p>На данный момент это возможно только в страховых компаниях «Менора», «Харель» и «Аялон».</p>
<p>Социальное страхование</p>	<p>Работодатель должен застраховать работника в системе национального страхования. Важно, чтобы работник получил ксерокопию квитанции об оплате в Ведомство национального страхования (в которой указан идентификационный номер работодателя), которой он сможет воспользоваться в случае</p>

	госпитализации (несчастного случая на работе / при родах) или при банкротстве работодателя.
Сексуальное насилие	Закон в Израиле запрещает сексуальное насилие / домогательства, в том числе и такие их проявления, как угроза увольнения работницы, если та отказывается вступать в интимную связь, непристойные действия или предложения сексуального характера. Подвергшийся сексуальному домогательству сотрудник может обратиться в «Кав ла-овед».

Важные телефоны

«Кав ла-овед» – Головной офис: Тель-Авив, ул. Нахалат Биньямин 75, 4-й этаж, тел. -036883766

Для обращений по вопросам, касающимся работников домашнего хозяйства:

housecleaners@kavlaoved.org.il

Клиника для рабочих мигрантов и людей без статуса (от организации «Врачи за права человека»): Яффо, ул. Ха-Дрор 9, тел. 6873027-03

Информационно-диспетчерская служба для мигрантов и беженцев – ул. Нахалат Биньямин 75, 2-й этаж, тел. 5602530-03