

## حقوق العمال وفق نظام الساعة

شعبان/سبتمبر 2024

عنوان العامل هي منظمة غير ربحية تقدم الاستشارة والمساعدة القانونية للعمال والعاملات.

العامل وفق نظام الساعة/المياومة هو عامل يتم دفع راتبه على أساس ساعات العمل أو أيام العمل الفعلية. يحق للعمال وفق نظام الساعة – سواء كانوا يعملون لدى مقاول أو يعملون بشكل مباشر – الحصول على جميع الحقوق، ولكن طريقة الحساب قد تختلف بالنسبة لبعضهم.

يحق لجميع العمال والعاملات العاملين في إسرائيل (بتأشيرة عمل أو بدونها) التمتع بجميع الحقوق التالية:

الحد الأدنى للأجور	الحد الأدنى لأجر وظيفة بدوام كامل (182 ساعة في الشهر)، هو 5,880 شيكل شهريًا، و32.31 شيكل في الساعة.
موعد الدفع وقسيمة الراتب	يجب على المُشغّل دفع الراتب في موعد لا يتجاوز التاسع (9) من كلّ شهر (عن الشهر السابق). يلتزم المُشغّل بتزويد العامل بقسيمة راتب كلّ شهر (باستثناء العمالة المنزلية).
الساعات الإضافية	الساعة الإضافية هي كلّ ساعة بعد 8 ساعات من العمل في اليوم. يتم احتساب العمل الإضافي وفقًا لعدد ساعات العمل في ذلك اليوم (ولا يتم اقتطاعها من ساعات العمل في الأيام الأخرى). الدفع: وفقًا للحد الأدنى للأجور في أول ساعتين – 125% (40.38 شيكل للساعة)، كلّ ساعة بعد الساعتين الأوليين – 150% (53.31 شيكل في الساعة). بالإضافة إلى ذلك، يحقّ لمن يعمل أكثر من 42 ساعة في الأسبوع الحصول على تعويض عن العمل الإضافي عن كلّ ساعة إضافية.

קו לעובד  
Worker's Hotline  
עنوان العامل

<p>يجب ألا يتجاوز طول يوم العمل، بما في ذلك العمل الإضافي، 12 ساعة، ولا يمكن تشغيل العامل لأكثر من 16 ساعة عمل إضافي خلال أسبوع العمل.</p>	
<p>من المهم الاحتفاظ بسجل لساعات العمل كل يوم (وقت البدء والانتهاء)، والاحتفاظ بهذا السجل مع قسائم الراتب.</p>	<p><b>تسجيل ساعات العمل</b></p>
<p>يجب على المُشغّل دفع تعويض عن تكاليف السفر للعمل بحدّ أقصى 22.60 شيكل في اليوم، أو وفقًا لتكلفة "بطاقة السفر الحرّ الشهرية"، بحسب الأرخص من بينهما. إذا كان المُشغّل يوَقّر سفرات تنقل العامل إلى مكان العمل ذهابًا وإيابًا، عندها لا يكون ملزمًا بتسديد تكاليف السفرات لتلك الأيام.</p>	<p><b>استرجاع تكاليف السفرات</b></p>
<p>يحقّ لكل عامل الحصول على يوم راحة أسبوعي لا يقلّ عن 36 ساعة متتالية. إذا عمل العامل في يوم الراحة، يحق له الحصول على 150% من أجر يوم العمل، بالإضافة إلى يوم راحة بديل. يجوز للعامل أن يرفض العمل في يوم الراحة، ويُحظر على المُشغّلين التمييز ضد العامل الذي يرفض القيام بذلك.</p>	<p><b>يوم الراحة الأسبوعي</b></p>
<p>يحقّ للعامل وفق نظام الساعة، والذي يعمل لأكثر من 3 أشهر، الحصول على إجازة سنوية – في السنوات الاربعه الأولى: للعاملين الذين يعملون 6 أيام في الأسبوع: 14 يوم إجازة؛ للعاملين الذين يعملون 5 أيام في الأسبوع: 12 يومًا في السنة. بدءًا من السنة السادسة، يزداد عدد أيام الإجازة.</p>	<p><b>الإجازة السنوية</b></p>
<p>بعد 3 أشهر من العمل، يحقّ للعامل الحصول على 9 أيام إجازة في السنة وفقًا لدينه، إذا لم يكون العيد في يوم راحته الأسبوعية. يستحق العامل الذي يقع يوم عمله العاديّ في إجازة العيد الحصول على أجر إجازة بمقدار راتبه العاديّ عن ذلك اليوم، بشرط أن يكون قد عمل في اليوم السابق للعيد واليوم التالي له، أو إذا تغيب عن العمل في تلك الأيام بموافقة المُشغّل. يحقّ للعامل الذي يعمل في يوم العطلّة الحصول على 150% من أجر اليوم، بالإضافة إلى بدل العطلّة (ما مجموعه 250%).</p>	<p><b>أيام العيد</b></p>

<p>יحقّ للعامل الذي أكمل سنة واحدة من العمل الحصول على أجر 5 أيام نقاهة بمعدل 418 شيكل في اليوم. (تمّ تحديث هذا المبلغ في تمّوز/يوليو 2023، حتى ذلك التاريخ كان بدل النقاهاة 378 شيكل في اليوم). في السنة الثانية والثالثة، يحقّ له الحصول على 6 أيام، في السنة الرابعة إلى العاشرة 7 أيام. يحقّ للعامل الذي يعمل وفق نظام الساعة الحصول على أجر نقاهة وفقًا لنطاق وظيفته.</p>	<p>مستحقّات النقاهاة</p>
<p>نطاق الوظيفة: عدد ساعات العمل في الأسبوع x 4.3 (عدد الأسابيع في الشهر). يجب تقسيم النتيجة على 182 (عدد ساعات العمل شهريًا لوظيفة بدوام كامل).</p>	<p>حساب نطاق الوظيفة</p>
<p>يحقّ للعامل الذي يعمل عملاً يدويًا الحصول على استراحة لمدة ¼ ساعة بعد 6 ساعات من العمل، منها ½ ساعة متواصلة على الأقلّ (في العمل غير اليديوي: ¼ ساعة بعد 8 ساعات من العمل). يجوز للمُشغّل تقليل وقت الاستراحة من راتب العامل بشرط أن تكون الاستراحة متواصلة ويمكن للعامل مغادرة مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، يجوز للعامل أن يصليّ خلال يوم عمله وفقًا لما يتطلبه دينه ووفقًا لاحتياجات العمل وقيوده.</p>	<p>الاستراحات</p>
<p>العامل الذي يمرض ويتغيّب عن العمل: يتوجّب على المُشغّل دفع الأجر مقابل تقديم وثيقة طبيّة. أول يوم مرضيّة- غير مدفوع؛ اليومان الثاني والثالث: 50% من الأجر اليومي؛ من اليوم الرابع فصاعدًا: 100% من الأجر اليومي.</p> <p>مرض الابن/ة- يمكن التغيب عن العمل بسبب مرض الابن/ة حتى 8 أيام مرض في السنة، إذا كان كلا الوالدين يعملان كموظفين براتب. يُسمح بتغيّب الوالد/ة الأحادي/ة لطفل لمدة تصل إلى 8 أيام في السنة بسبب مرض الطفل. الدفع مقابل الغياب بسبب مرض الطفل هو نفس الدفع مقابل أيام المرضيّة. قد يطلب المُشغّل وثيقة غياب طبيّة بسبب المرض كشرط للدفع.</p>	<p>أيام المرضيّة</p>

קו לעובד  
Worker's Hotline  
עنوان العامل

<p>بعد إكمال سنة واحدة من العمل، يحقّ للعامل الحصول على تعويض إذا تمّ فصله أو تمّ إنهاء عمله بسبب حالات استثنائية مثل: تدهور ظروف العمل؛ الحالة الصحيّة للعامل؛ الولادة، أو في حالة عدم دفع الأجر والامتيازات الاجتماعية المستحقة. <u>موعد الدفع</u>: عند إنهاء علاقة العمل. يتمّ احتساب التعويض وفقًا لراتب الشهر الأخير x عدد سنوات العمل (بما في ذلك العمل لجزء من السنة).</p>	<p><b>تعويضات الإقالة</b></p>
<p>يجب على كلّ من العامل والمُشغّل تقديم رساله مكتوبه مسبقه قبل الاستقالة/الإقالة، وفقًا للفترة الزمنية التي كان العامل يعمل فيها: <u>السنة الأولى</u>- يوم واحد مقابل كلّ شهر عمل؛ خلال <u>السنة الثانية</u>- 14 يومًا + نصف يوم لكلّ شهر؛ <u>السنة الثالثة</u> - 21 يومًا + نصف يوم لكل شهر؛ بعد 3 سنوات من العمل أو أكثر- شهر. <u>الدفع</u>- يجب على الطرف الذي لم يقدّم إشعارًا مسبقًا دفع تعويض للطرف الآخر بمبلغ الأجر لهذه الفترة. إذا تنازل المُشغّل عن عمل العامل خلال فترة الإشعار، فيجب عليه أن يدفع للعامل عند انقضاء فترة الإشعار. بالإضافة إلى ذلك، عندما يتعلّق الأمر بالاستقالة بسبب الإساءة بظروف العمل، يجب على العامل أن يُعلن مسبقًا عن حالة الإساءة بظروف العمل ونيته الاستقالة.</p>	<p><b>الإبلاغ المسبق قبل الإقالة/الاستقالة</b></p>
<p>وفقًا لأمر التوسيع من عام 2008، يحقّ لكلّ عامل في إسرائيل الحصول على مقتطعات تقاعد من المُشغّل. النسبة المئوية من الراتب التي يجب على المُشغّل المساهمة بها هي 6.5% لمُرکّب التوفير، و6% إضافية لمُرکّب التعويض.</p>	<p><b>التقاعد الوديعة</b></p>
<p>يحقّ الحصول على إجازة سنوية وإجازات مدفوعة الأجر أيضًا لمن عملوا جزءًا فقط من السنة (سيحصلون على الحصة النسبية). مع ذلك، يتم منح الحقّ في الحصول على أجر النقاهة وتعويضات الإقالة بشرط أن يكون العامل قد أكمل سنة عمل واحدة على الأقلّ مع المُشغّل.</p>	<p><b>العمل لجزء من السنة</b></p>

קו לעובד  
Worker's Hotline  
עنوان العامل

<p>تُحظر إقالة العاملة الحامل. بعد إجازة الولادة، يتوجب على المُشغّل الاحتفاظ بمكانها في العمل لمدة شهرين آخرين على الأقل (60 يومًا) قبل إقالتها. يحقّ للعاملة التي تلد الحصول من مؤسسة التأمين الوطني على تغطية نفقات المكوث السريري في المستشفى، ومنحة ولادة لمرة واحدة وإجازة ولادة مدفوعة الأجر لمدة 3 أشهر.</p>	<p>الحمل والولادة</p>
<p>يجب على المُشغّل تأمين العامل في التأمين الوطني. من المهم أن يتلقّى العامل نسخة من إيصال دفع التأمين الوطني (الذي يظهر فيه رقم ملف المُشغّل)، والذي سيتم استخدامه في حالة دخول العامل للمستشفى (حادث عمل/ولادة) أو إفلاس المُشغّل.</p>	<p>التأمين الوطني</p>

الهواتف المهمة:

عنوان العامل- المكتب الرئيسي: تل أبيب – 8 شارع هنيغيف (הנגב)، الطابق الثالث؛

لمزيد من المعلومات – زوروا الموقع [kavlaoved.org.il](http://kavlaoved.org.il). تابعونا على الفيسبوك للحصول على التحديثات  
والمعلومات.