

## Права працівників/працівниць, які не є громадянами Ізраїлю

<b>Мінімальна заробітна плата</b>	Мінімальна заробітна плата за повну ставку, що становить 182 години на місяць – 5,300₪ , за годину: 29.12₪
<b>Час виплати заробітної плати</b>	Роботодавець зобов'язаний заплатити зарплату за минулий робочий місяць пізніше 9 числа наступного місяця.
<b>Додаткові години роботи</b>	Кожна година після 8 годин роботи є додатковою. Рахуються години роботи того ж дня, вони не пересуваються на інші дні. Оплата за перші 2 додаткові години за мінімальною оплатою години роботи - 125% за годину (36.4₪ за годину). Кожна наступна година оплачується у розмірі 150% (43.68 ₪ за годину). Робочий день, з урахуванням додаткових годин роботи, не повинен перевищувати 12 годин. А на тиждень кількість додаткових годин не повинна перевищувати 16 годин.
<b>Запис робочих годин</b>	Важливо щодня записувати кількість годин роботи, включаючи початок та кінець робочого дня. Це важливо у разі виникнення розбіжностей у годинах роботи з роботодавцем.
<b>Транспортні витрати</b>	Роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові витрати на дорогу до роботи і назад не вище 22.60₪ на день, крім вихідних та свят, коли зазначена сума вважається мінімальною, яка необхідна для повернення на дорожні витрати. Цей закон не включає дні хвороби, роботи з дому або у випадку, коли працівник користується робочою підвозкою/розвозкою.  Працівнику, зайнятому в будівництві та проживаючому далеко, за 40 і більше кілометрів від місця роботи, який не має робочої підвозки, належить повернення від

	роботодавця на дорожні витрати в максимальному розмірі 33.90 ₴ на день за поданням квитків за проїзд і відповідно до домовленості про оплату з роботодавцем.
<b>День відпочинку на тиждень</b>	36 безперервних годин на тиждень, відповідно до релігії працівника. Якщо працівника викликано на роботу у свій вихідний день, то кожна година роботи оплачується у розмірі 150% його зарплати. Крім цього він отримує день відпустки в інший час. Працівник має право відмовлятися працювати у свій вихідний день, при цьому роботодавцю заборонено його за це дискримінувати.
<b>Річна відпустка</b>	14 днів на рік для тих, хто працює 6 днів на тиждень, та 12 днів на рік для тих, хто працює 5 днів на тиждень, у перші 5 років. Наприклад, працівникові зайнятому раз на тиждень, який отримує 150 ₴ щоразу, належить 2 відпускні дні на рік з оплатою $150 \times 2 = 300$ ₴. Кількість відпускних днів збільшується, починаючи з 5-го року роботи і надалі.
<b>Оплата святкових днів</b>	Після 3 місяців роботи працівник має право на 9 святкових вихідних на рік відповідно до його релігійної приналежності, якщо такі дні не випадають на щотижневі вихідні дні. Працівник, чий звичайний робочий день припадає на святковий день, має право на отримання відпускних, рівних його звичайній заробітній платі за цей день. Працівник, який працював у святковий вихідний день, має право на отримання 150% денної заробітної плати на додаток до відпускних (всього 250%).
<b>Оздоровчі виплати</b>	Працівник, який пропрацював рік, має право на 5 оздоровчих днів із розрахунку 378 ₴ на день. На другий та третій рік роботи – на 6 днів, з четвертого по десятий – на 7 днів. Працівник, який отримує погодинний оклад,

	має право на оздоровчі виплати відповідно до величини його ставки.
<b>Розрахунок обсягу ставки</b>	Кількість робочих годин на тиждень × 4.3 (кількість тижнів на місяць). Результат необхідно розділити на 182 (кількість годин повної зайнятості на місяць).
<b>Перерви</b>	<p>Працівник, зайнятий фізичною працею, має право на перерву в 3/4 години після 6 годин роботи, 1/2 години з яких – безперервні. Не зайнятий фізичною працею-3/4 години після 8 годин роботи.</p> <p>Утримання із заробітної плати за перерву: роботодавець може відняти час перерви із заробітної плати працівника за умови, що працівникові дозволено залишити робоче місце на час перерви.</p> <p>Додатково працівник має право молитися протягом робочого дня, але з урахуванням інтересів роботи та роботодавця.</p>
<b>Лікарняні дні</b>	<p>Якщо працівник захворів і був відсутній на роботі, роботодавець повинен виплатити заробітну плату після подання працівником медичної довідки. Перший лікарняний день не сплачується. Другий та третій – із розрахунку 50% денної заробітної плати. Починаючи з четвертого дня, виплачується 100% денної заробітної плати.</p> <p>Працівнику належить по 1.5 лікарняних днів за кожен місяць роботи, якщо він пропрацював 5-6 днів на тиждень. Усього від 18 до 90 лікарняних днів на рік.</p>
<b>Компенсація при звільненні</b>	Після закінчення року роботи працівник має право на компенсацію, якщо його звільнено, або якщо його роботу було припинено у зв'язку з винятковими обставинами, такими як: погіршення умов праці; стан здоров'я працівника, пологи, або у разі невиплати заробітної плати чи соціальних нарахувань. Термін виплати: на момент припинення робочих відносин.

	Компенсація розраховується виходячи з останньої зарплати, помноженої кількість пропрацьованих років, включаючи неповний рік.
<p><b>Попереднє повідомлення про звільнення/відставку</b></p>	<p>Працівник та роботодавець повинні своєчасно надати попереднє письмове повідомлення про припинення роботи/звільнення, заздалегідь та залежно від того, скільки часу співробітник пропрацював у цьому місці. Повідомлення про припинення роботи: перший рік – один день за кожен місяць; протягом другого року – 14 днів + півдня за кожний відпрацьований місяць. Третій рік – 21 день + півдня за кожен місяць. Після 3-х років роботи та більше – місяць. Виплата: сторона, яка не повідомила про це заздалегідь, має виплатити іншій стороні компенсацію у розмірі заробітної плати за зазначений період.</p> <p>Якщо роботодавець не зацікавлений у працівнику на період із повідомленням звільнення до звільнення, він повинен сплатити працівникові цей період.</p> <p>На додаток, якщо йдеться про звільнення через погіршення умов, працівник повинен спочатку поскаржитися на погіршення умов та його намір звільнитися.</p>
<p><b>Пенсія</b></p>	<p>Відповідно до розпорядження про поширення дії колективного договору від 2008 року, кожен працівник в Ізраїлі має право на отримання пенсійних нарахувань від роботодавця; у 2017 році відсоток від заробітної плати, яку роботодавець має вносити до пенсійного фонду за працівника, становить 6,5% для інвестиційної складової (гімель) та ще 6% для компенсаційної складової (піцуїм).</p> <p>Відповідно до інструкцій Міністерства економіки, роботодавець іноземного працівника повинен зберігати зарезервовані щомісяця кошти на процентному</p>

	<p>банківському рахунку на ім'я працівника та переказувати накопичені на рахунку суми працівникові після завершення його діяльності. Щодо роботодавця, який не виплачує пенсію, може бути пред'явлений судовий позов.</p> <p>Працівник має право обрати вид пенсійного страхування та конкретну пенсійну касу, до якої гроші будуть виплачені.</p>
<b>Працівник, який відпрацював частину року</b>	<p>Право на щорічну відпустку та оплачувану відпустку у святкові дні мають також і ті, хто пропрацював лише частину року (їм буде надано пропорційну частину).</p> <p>Право на оздоровчі та вихідну допомогу надається також за роботу протягом частини року (пропорційна частина) за умови, що працівник відпрацював у роботодавця не менше одного року.</p>
<b>Вагітність та пологи</b>	<p>Не можна звільняти вагітну робітницю. Працівниця після пологів має право на покриття витрат на госпіталізацію, одноразову допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами та 3-місячну оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами – за рахунок Відомства національного страхування.</p> <p>* Важливо прийти до лікарні з паспортом та всіма документами зі спостереження за вагітністю.</p> <p>Після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний зберегти за нею місце як мінімум протягом двох місяців до моменту звільнення.</p>
<b>טיפול רפואי Медичне обслуговування</b>	<p>Усі медичні процедури, необхідні працівникові, покриваються приватним медичним страхуванням, крім нещасних випадків на виробництві та витрат на госпіталізацію для пологів, що покриваються за рахунок служби національного страхування.</p> <p>У разі надзвичайної ситуації навіть працівник без медичного страхування та діючої візи має право на лікування у лікарні (і пізніше працівник буде зобов'язаний сплатити вартість госпіталізації).</p>

<p><b>Медичне страхування</b></p>	<p>Роботодавець повинен оформити медичну страховку для працівника і може утримувати з його зарплати з цією метою не більше 125.09 шекелів на місяць. Необхідно придбати для іноземного працівника відповідну страховку не як для туриста. Співробітник, який бажає оформити медичну страховку самостійно, може це зробити. На даний момент це можливо тільки в страхових компаніях "Менора", "Харель" та "Аялон".</p>
<p><b>Соціальне страхування</b></p>	<p>Роботодавець має застрахувати працівника у системі національного страхування. Важливо, щоб працівник отримав ксерокопію квитанції про оплату до Відомства національного страхування (у якій зазначено ідентифікаційний номер роботодавця), якою він зможе скористатися у разі госпіталізації (нещасного випадку на роботі/під час пологів) або під час банкрутства роботодавця.</p>
<p><b>Сексуальне насильство</b></p>	<p>Закон в Ізраїлі забороняє сексуальне насильство/домагання, у тому числі й такі їх прояви, як загроза звільнення робітниці, якщо та відмовляється вступати в інтимний зв'язок, непристойні дії чи пропозиції сексуального характеру. Співробітник, що зазнав сексуального домагання, може звернутися в «Кав ла-овед».</p>

Важливі ресурси:

Центр гуманітарної допомоги біженцям з України Цав Ашаа

<https://govextra.gov.il/molisa/tzav-hashaa/home-ukr/>

\*3423

"Кав ла-овед" - Головний офіс: Тель-Авів, вул. Нахалат Біньямін 75, 4 поверх, тел. -036883766

Для звернень щодо питань, що стосуються працівників домашнього господарства: [housecleaners@kavlaoved.org.il](mailto:housecleaners@kavlaoved.org.il)

Клініка для робітників мігрантів та людей без статусу (від організації «Лікарі за права людини»): Яффо, вул. Ха-Дроп 9, тел. 6873027-03

Інформаційно-диспетчерська служба для мігрантів та біженців – вул. Нахалат Біньямін 75, 2-й поверх, тел. 5602530-03