

## **Права иностранных работников, работающих в Израиле**

**Минимальная зарплата** Минимальная зарплата за месяц работы на полную ставку (186 часов), по состоянию на **01.07.2016: 4825 шекелей**, оплата рабочего дня: **193 шекелей**, оплата часа работы: **25.94 шекелей**.

**Срок оплаты** Работодатель обязан выплачивать заработную плату не позднее девятого числа (за предыдущий месяц).

### **Расходы на проезд**

**(для работников, не ночующих дома)** Оплата за проезд. Работнику, которому приходится добираться до места работы на общественном транспорте, полагается компенсация этих расходов от работодателя дополнительно к зарплате. Данная компенсация составляет либо максимум 26,40 шекелей в день, либо оплату проездного или билета на автобус (меньшая из этих сумм). Если работник проживает на дому у своего работодателя, или если работодатель за свой счет организует подвозку работника до места работы, то оплата проезда работнику не полагается.

**Оплата сверхурочных часов** Сверхурочный час - это каждый час, отработанный после 8 часов – при шести рабочих днях в неделю или каждый час, отработанный после 9 часов – при пяти рабочих днях в неделю. Сверхурочные часы начисляются исключительно на основе числа часов, отработанных в тот день (часы, отработанные в другие дни, в расчёт не принимаются). Что касается работников, занятых на неполной ставке, - если число часов, отработанных таким работником, не превышает максимального числа часов, установленного законом для рабочего дня, эти часы не считаются сверхурочными в значении, установленном законом. Они считаются дополнительными и оплачиваются по обычной ставке. Оплата сверхурочных часов: первые два часа – 125% за каждый час. По истечении первых двух часов – 150% за каждый час.

**Примечание: данные правила оплаты сверхурочных часов не распространяются на иностранных работников, занятых на дому у работодателя.**

**Ежегодный отпуск/оплата отпуска** Работник имеет право на получение отпуска по договорённости с работодателем. Продолжительность отпуска должна соответствовать норме, установленной в расширительном постановлении о сокращении рабочей недели. 13 дней нетто (не считая еженедельного выходного дня) ежегодно в течение первых четырёх лет, на пятом году - 14 дней, на шестом году – 16 дней, на седьмом году – 18 дней, на восьмом году – 19, на девятом году – 20, на десятом году – 21, на одиннадцатом году – 22, на двенадцатом году – 23, на тринадцатом году – 24 дня.

Следует подчеркнуть, что работник не имеет права накапливать дни отпуска за исключением разрешённого накопления, но он имеет право, с согласия работодателя, взять не менее семи дней отпуска, прибавив оставшиеся дни отпуска к отпуску, который будет взят в течение следующих двух лет работы. Согласно с Законом о ежегодном отпуске от 1951, если работник прекращает свою работу прежде, чем он использовал отпуск, положенный ему до дня прекращения работы, работодатель должен будет выплатить ему компенсацию в размере суммы, равной оплате отпуска, которая была бы выплачена, если бы он ушёл в отпуск в день окончания работы.

**Оплата больничного листа** Работники имеют право на оплату больничных при представлении медицинской справки. Оплата больничного листа работодателем: первый день – не оплачивается, второй и третий дни – 50%, начиная с четвёртого дня – 100%. Работник имеет право на оплату по больничному листу 18 дней в год, но имеет право накапливать до 90 дней больничных.

**Производственные травмы** Работник, получивший травму, признанную производственной, имеет право на оплату рабочих дней, в которые он не мог выйти на работу, компенсацию расходов на лечение, а также на пособие по инвалидности. Работник, пострадавший на работе, должен сообщить об этом в больнице, а также сообщить данные работодателя, связанного с Управлением национального страхования. Оплата производится полностью за счёт Управления национального страхования.

**Оплата оздоровительных дней** *Оплата оздоровительных дней производится по истечению года работы, по постоянному тарифу (в настоящее время – 378 шекелей в день), устанавливаемому раз в год. Число дней определяется в соответствие со стажем работы: по истечению года работы – 5 дней, второго и третьего – 6 дней, с четвёртого по десятый – 7 дней, с одиннадцатого по пятнадцатый – 8 дней, с шестнадцатого по девятнадцатый – 9 дней, начиная с двадцатого года – 10 дней.*

**Праздничные дни** Работник, проработавший три месяца, имеет право на оплату 9 праздничных дней в год согласно своей религии, если они не приходятся на еженедельный выходной день работника. Работник, взявший выходной в праздничный день, имеет право на обычную оплату труда. Если же работник работал в праздничный день, он имеет право на оплату в размере 150% от дневной зарплаты.

**Траур** Работник, проработавший три месяца и соблюдающий траур согласно религии или обычаю, имеет право на оплату семи дней траура в случае смерти близкого родственника.

**Компенсация при увольнении** Право на выплату компенсации имеют работники, проработавшие более года, в случае увольнения работодателем (включая смерть или переезд в дом престарелых) или в случае прекращения работы по причине: ухудшения условий труда (понижение зарплаты и т.д.), состояния здоровья, производственной травмы и др. В случае увольнения следует выплатить работнику средства, накопившиеся на его счету в кассе компенсаций.

**Расчёт суммы компенсаций** Месячная зарплата брутто (включая карманные расходы), помноженная на число отработанных лет.

**Выходной** В соответствии с законом 1951 года, работник имеет право на еженедельный отдых в течение, по меньшей мере, 36 часов, который должен включать в себя пятницу, или субботу, или воскресенье. В соответствии с законом, продолжительность выходного дня, приведенная выше, не распространяется на работников по уходу, проживающих в доме работодателя. Работник по уходу имеет право на еженедельный отдых продолжительностью не менее 25 часов. Работа в выходной день оплачивается из расчета 150% от обычного рабочего дня.

**Предварительное сообщение об увольнении по собственному желанию** Работник, проработавший 7 и более дней и желающий прекратить работу, обязан заранее сообщить о своём намерении работодателю и частному агентству, при посредстве которого он был трудоустроен. Работник обязан письменно сообщить о своём намерении уволиться в соответствии с продолжительностью периода, в течение которого он работал у данного работодателя:

От семи дней до трёх месяцев – за семь дней, начиная с четвёртого месяца и до окончания шестого месяца – за 14 дней, начиная с седьмого месяца и до окончания года работы – за 21 день, после года работы - за один месяц.

**Предварительное сообщение об увольнении** Работодатель обязан заранее письменно сообщить работнику о его увольнении в соответствии с продолжительностью периода, в течение которого он работал у данного работодателя:

В течение первых 6 месяцев – по одному дню за каждый месяц, с седьмого месяца и до года - 6 дней + 2,5 дня за каждый месяц, после года – за один месяц до увольнения. Компенсация – работодатель, не сообщивший об увольнении заранее обязан выплатить работнику компенсацию в размере заработной платы за тот же период. Примечание: в случае смерти работодателя работник также имеет право на компенсацию за неполучение сообщения об увольнении.

**Пенсия** В соответствии с поправкой от 2008 года, работник имеет право на ежемесячные пенсионные отчисления. Начиная с июля 2016 года работодатель должен отчислять в пользу работнику 12,25% от заработной платы: из них 6% на выходное пособие (пицуим) и 6,25% на пенсию. Согласно распоряжениям министерства экономики и при отсутствии специальной пенсионной кассы, деньги перечисляются на открытый для этой цели счет, понятный работнику, работодателю или любому другому лицу, имеющему право на данную информацию.

Отчисления будут продолжаться до завершения работы.

**Беременность и роды** Запрещается увольнять беременную работницу, если увольнение вызвано беременностью. Запрещается увольнять беременную работницу, проработавшую более шести месяцев на одном месте, если работодатель не получит разрешение на увольнение от Министерства экономики. Этот запрет распространяется и на ухудшение условий работы и/или уменьшение заработной платы.

Тот же запрет относится к возвращению из декретного отпуска, запрещается увольнять работницу, вернувшуюся к работе из декретного отпуска в течение 60 дней после её возвращения.

После родов работница имеет право на получение от Управления национального страхования компенсацию за расходы на пребывание в стационаре, одноразовое пособие в связи с родами и оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 недель.

**Медицинское страхование**

Работодатель обязан оплачивать работнику медицинскую страховку в течение всего периода работы. По окончании работы работникам рекомендуется продолжать оплачивать страхование в той же компании, чтобы не утратить полагающиеся ему права.

### **Национальное страхование**

Работодатель обязан застраховать работника в Управлении национального страхования, отчисляя сумму в размере 2% от заработной платы. Важно передать работнику копию квитанции об отчислении в Управление национального страхования (в которой указан номер дела работодателя), который понадобится ему в случае госпитализации (при производственной травме или родах).

**Данная информация не является заменой израильского трудового законодательства. Необходимо время от времени следить за изменениями в Законе о трудоустройстве иностранных работников, в вытекающих из этого закона подзаконных актах, в Законе о минимальной зарплате, в расширительных постановлениях и за любыми другими изменениями в законодательстве.**