



רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority

Управление по делам
населения и иммиграции



מדינת ישראל
State of Israel
Государство Израиль

Краткий справочник по правам иностранных рабочих



Всеизраильский центр обслуживания и информации *3450

ВВЕДЕНИЕ

В этой брошюре перечислены некоторые права и обязанности иностранных рабочих в Израиле, касающиеся работы по найму и получения визы. Здесь приводится только общая информация, которая ни в коем случае не заменяет формулировок соответствующих законов, постановлений, процедур, разрешений, лицензий и/или приказов, имеющих силу закона.

Условия и правила, касающиеся выдачи визы и вида на жительство в Израиле, изложенные в этой брошюре, являются общепринятыми в отношении иностранных рабочих. Тем не менее, различные условия и правила, перечисленные ниже, могут относиться только к иностранным работникам в определенных секторах или к особым обстоятельствам, и в таких случаях требования будут более строгими, чем указано здесь.

Условия найма, описанные ниже, являются минимальными. Если работодатель и наемный работник договариваются о лучших условиях по какому-либо конкретному вопросу, или лучшие условия зафиксированы в коллективном договоре или в приказе, под который подпадает данное место работы, работнику будут предоставлены оговоренные лучшие условия, а не те, которые изложены ниже.

В целом, в Израиле иностранные и местные работники имеют право на равные условия работы. Но в дополнение к этим основным правам работодатель обязан заключить с иностранным рабочим личный трудовой договор в письменном виде, оформить полис частного страхования здоровья и предоставить надлежащее место проживания.

Суммы, упоминаемые в этой брошюре, время от времени пересматриваются. В данном издании они отражают положения израильского законодательства на 1.7.2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Найм в законном порядке	4
Лицензии и разрешения на работу (виза В/1).....	6
Разрешенные секторы	8
Удержание паспорта	8
Страхование здоровья	8
Социальное обеспечение	9
Жилищные условия.....	9
Трудовой договор в письменной форме	9
Зарплата и ее составляющие	10
Отчисления с зарплаты	11
Еженедельный выходной день и отпуск	13
Окончание трудовых отношений.....	14
Подача жалоб.....	15
Сексуальные домогательства	16
Рабство и торговля людьми	16
Общие сведения	16

Для удобства читателей в брошюре используется только мужской род, но вся информация относится в равной степени, как к мужчинам, так и к женщинам. В брошюре слова “рабочий” и “работник” употребляются в одинаковом значении.

НАЙМ В ЗАКОННОМ ПОРЯДКЕ

Согласно соответствующим законам и установленному порядку только работодатели, у которых есть действующие лицензии Управления по делам населения и иммиграции Министерства внутренних дел (далее именуется «Управление PIBA») на найм иностранных рабочих, имеют право нанимать иностранных рабочих. Указанные лицензированные работодатели имеют право принимать на работу только тех иностранных рабочих, у которых есть действующее разрешение на работу и Виза В\1 (далее именуется «Рабочая виза») на работу в данном секторе.

Перед тем как иностранный рабочий приступит к работе, лицензированные работодатели иностранных рабочих должны зарегистрировать факт найма в порядке, установленном Управлением PIBA для данного сектора.

В соответствии с законом иностранные рабочие должны быть наняты легальным работодателем только на полную ставку. Найм иностранного рабочего на неполную ставку запрещается.

Иностранные рабочие имеют право работать только у своего зарегистрированного на данный период и лицензированного работодателя. Работа у другого работодателя запрещена даже в перерывах, по праздникам, выходным дням или после обычного рабочего дня. Если обнаружится, что иностранный рабочий работает не у своего работодателя, зарегистрированного на данный период, его могут депортировать. Если обнаружится, что работодатель незаконно нанимает иностранного рабочего, на такого работодателя может быть наложен штраф или он может быть привлечен к уголовной ответственности.

Иностранному рабочему, которые хотят прекратить работу или начать работать у другого работодателя, не требуется «разрешения» на это от их сегодняшнего работодателя. Тем не менее, работник должен заранее предупредить своего работодателя и уведомить об изменении Управление PIBA через зарегистрированное кадровое агентство или фирму по найму рабочей силы, предоставившие им работу.

Безработный иностранный рабочий должен в течение 90 дней со дня ухода со своего прежнего места работы найти новую работу и зарегистрироваться у другого лицензированного работодателя в секторе народного хозяйства, указанном в его рабочей визе. Если рабочий не регистрируется на легальном месте работы в течение 90 дней, он должен покинуть Израиль, в противном случае он может быть арестован и депортирован.

Особые правила для сектора услуг по уходу

Обязанность подачи письменного предупреждения об увольнении по собственному желанию.

При уходе с работы по собственному желанию иностранный работник по уходу должен заранее подать в частное агентство по набору рабочих кадров, в котором он зарегистрирован, и работодателю-инвалиду (или его представителю) письменное заявление об увольнении по собственному желанию.

Минимальные сроки предварительной подачи иностранным работником по уходу заявления об увольнении по собственному желанию на имя работодателя-инвалида следующие:

1. За 7 дней, если работник по уходу проработал у работодателя с ограниченными физическими возможностями от 7-и дней до 3-х месяцев.
2. За 14 дней, если работник по уходу проработал у работодателя с ограниченными физическими возможностями от 3 до 6 месяцев.
3. За 21 день, если работник по уходу проработал у работодателя с ограниченными физическими возможностями от 7 до 12 месяцев.
4. После первого года работы работник по уходу должен подать заявление об увольнении не менее, чем за месяц.

Иностраный работник по уходу, который оставляет работу у своего работодателя с ограниченными физическими возможностями без подачи предварительного уведомления в указанные выше установленные сроки, или до истечения срока предварительного уведомления, может быть депортирован из Израиля без судебного разбирательства.

Тем не менее, при некоторых обстоятельствах иностранный работник не обязан подавать предварительное уведомление, и от такого работника не требуется обрабатывать период предварительного уведомления.

Дополнительная информация:

Подробности о порядке найма иностранных работников по уходу, требованиях по регистрации лицензированных агентств по набору кадров и о других особых условиях и ограничениях, а также о порядке регистрации в базе данных безработных иностранных работников по уходу вы найдете на сайте www.piba.gov.il.

Просьба учесть: иностранные работники по уходу должны проживать на дому у своих работодателей - престарелых или инвалидов. Найм иностранного работника по уходу без возможности его проживания в доме его работодателя или на неполную ставку запрещается.

ОСОБЫЕ ПРАВИЛА ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ:

Несмотря на сказанное выше, иностранные рабочие, занятые в строительной отрасли, могут переходить к новому работодателю только раз в квартал – 1-го января, 1-го апреля, 1-го июля и 1-го октября каждого года – при условии подачи обязательного по закону предварительного уведомления своему работодателю. Если рабочий хочет уйти от своего работодателя не в начале квартала, в том случае если работодатель нарушил права рабочего, он может обратиться за разрешением на это к Уполномоченному по правам иностранных рабочих в отделе иностранных рабочих Министерства экономики по телефону 03-7347230, факсу 03-7347269 или 050-6240546. Подробности о других особых процедурах в отношении иностранных строительных рабочих вы найдете на сайте Уполномоченного по адресу www.economy.gov.il.

ЛИЦЕНЗИИ И РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ (ВИЗА В/1)

В соответствии с израильским законодательством иностранным рабочим разрешается работать в Израиле только временно, и после окончания периода работы они должны немедленно покинуть Израиль. В противном случае они будут арестованы и депортированы.

Визы для работы в Израиле (В/1) выдаются израильскими консульствами за границей после того, как Управление РІВА получит соответствующий запрос от имеющих на это право лицензированных работодателей, пользующихся услугами лицензированных агентств по найму рабочей силы, или после того как будет представлен двусторонний договор, который должен быть проверен и утвержден Управлением РІВА в установленном законом порядке.

Лица, прибывшие в Израиль по любой визе кроме В/1 – например, по туристической или студенческой визе – после прибытия в Израиль не смогут обменять ее на рабочую визу или разрешение на работу.

Максимальный срок действия каждой рабочей визы (В\1), выданной Управлением РІВА иностранному рабочему – **один год**.

Таким образом, даже если разрешение, выданное работодателю, действительно на более длительный период, каждая виза В/1 все равно выдается иностранному рабочему **не более чем на один год**.

Продление визы В/1 регулируется действующим законодательством и происходит согласно процедурам Управления РІВА и по усмотрению Управления. **Виза не будет продлена, если начиная с даты прибытия иностранного рабочего в Израиль прошло 63 месяца. Исключение составляют работники по уходу – в отношении таких работников действуют другие правила (см. ниже).**

Следует учесть, что максимально разрешенный период работы в Израиле может быть сокращен для некоторых категорий рабочих – сезонных рабочих, для работающих над определенным проектом и рабочих, прибывших в соответствии с особыми договорами. В этих случаях разрешенный период работы сокращается в зависимости от обстоятельств прибытия иностранного рабочего и соответствующих процедур РІВА.

Иностранный рабочий также может быть депортирован из Израиля и по таким причинам как несоблюдение или нарушение регулирующих его пребывание израильских законов и/или процедур, например, сообщение ложных сведений о себе в заявлении с просьбой о выдаче визы, если обнаруживается, что он не обладает квалификацией, необходимой для работы в том секторе, для которой он прибыл в Израиль, а также наличие родственников первой степени (за исключением братьев и сестер) в Израиле.

Процедуры Управления РІВА разрешают иностранным работникам по уходу и иностранными рабочим в сельскохозяйственном секторе, завершившим свой максимальный срок пребывания в Израиле согласно закону, оставаться в Израиле еще в течение 60 дней после последнего дня их найма. Этот дополнительный период предоставляется для того, чтобы дать рабочим возможность подготовиться к отъезду из Израиля.

Что касается иностранных строительных рабочих, законный дополнительный период пребывания для них составляет только 30 дней после последнего дня их легального найма. При отъезде из Израиля работники этой категории получают деньги, вложенные работодателем в счет социального пакета, непосредственно через Управление РІВА, при условии, что рабочий покидает Израиль своевременно.

Важно отметить, что иностранный рабочий не имеет права работать в период указанного выше дополнительного пребывания в Израиле.

Иностранный рабочий в секторе услуг по уходу обязан подать своему работодателю письменное предварительное уведомление о прекращении работы.

Выдавать или продлевать визы и лицензии может только Управление РІВА. Остерегайтесь тех, кто обещает вам более длительный период работы по найму или преступных элементов, изготавливающих фальшивые визы, лицензии или паспорта.

ОСОБЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ВИЗЫ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ ПО УХОДУ:

Безработные иностранные работники по уходу: несмотря на указанный выше срок в 63 месяца, **безработный иностранный работник по уходу не имеет права на регистрацию** у нового работодателя, если прошел **51 месяц** со дня его приезда в Израиль. Следовательно, **безработный иностранный работник по уходу** должен покинуть Израиль по истечении 51-го месяца после даты его прибытия в Израиль.

Работающие иностранные работники по уходу:

Законы, регулирующие въезд в Израиль, предусматривают особую снисходительность в отношении иностранных работников по уходу, которые были легально наняты конкретными престарелыми или инвалидами, и проработали у таких работодателей не менее 12 месяцев непосредственно перед максимальным разрешенным периодом пребывания – 63 месяца.

В таких случаях работодатель может обратиться в Управление РІВА с просьбой об особом продлении визы работника по уходу. В соответствии с требованиями закона, работодателю необходимо будет приложить заключение социальной или медицинской службы, подтверждающее, что прекращение работы данным иностранным работником по уходу может нанести серьезный вред работодателю. При положительном ответе Управление РІВА может продлевать визу иностранного работника по уходу каждый раз еще на один год даже по истечении 63 месяцев после даты приезда работника в Израиль, при условии, что работник останется работать у того же работодателя.

Иностранный рабочий, имеющий действующие визу и разрешение на работу и желающий вернуться в Израиль после пребывания за рубежом, **перед отъездом из Израиля** должен получить промежуточную визу, которая дает ему возможность вернуться, согласно соответствующим инструкциям Управления РІВА.

Перед отъездом на время иностранный работник по уходу должен подать письменное предварительное уведомление своему работодателю-инвалиду.

РАЗРЕШЕННЫЕ СЕКТОРЫ

Иностранные рабочие могут получить визу для работы в Израиле в одном из секторов, где иностранцам разрешено работать, а именно: в качестве работников по уходу за престарелыми и инвалидами, в сельском хозяйстве, строительстве, или в секторе национальной кухни. Сектор, на работу в котором получено разрешение, указывается в рабочей визе, выданной работнику.

После приезда в Израиль для работы в определенном секторе иностранному рабочему не разрешается переход на работу в другом разрешенном секторе. Так, например, работнику, приехавшему в Израиль для ухода за больным на дому, не будет разрешено сменить работодателя и работать в секторе национальной кухни, а работнику, приехавшему, чтобы работать шеф-поваром национальной кухни, не будет разрешено работать в строительной отрасли или в сельском хозяйстве.

Более того, иностранному рабочему не разрешается выполнять вид работы, на которую у него нет разрешения в его визе, даже в свободное время или в выходные дни. Работать не по тому виду найма, для которого иностранный рабочий приехал в Израиль, является нарушением условий его визы.

Остерегайтесь агентств по набору рабочей силы, которые устраивают вам приезд в Израиль для работы, которая вам не подходит, обещая, что вы смените работу, когда приедете в Израиль. Это может закончиться немедленной депортацией иностранного рабочего и привлечением работодателя и агентства к уголовной и административной ответственности.

УДЕРЖАНИЕ ПАСПОРТА

Согласно израильским законам каждый человек должен постоянно иметь при себе официальное удостоверение личности.

Удержание паспорта работника против его воли является уголовным преступлением. Работник, чей паспорт находится против его воли у работодателя, компании по трудоустройству, агентства по набору кадров, или у другого лица, может подать жалобу в полицию Израиля.

СТРАХОВАНИЕ ЗДОРОВЬЯ

Надлежащее страхование здоровья – это вопрос первостепенной важности для иностранного рабочего, поскольку без страхового покрытия визиты к врачу и госпитализация могут обойтись очень дорого. Любой человек, нуждающийся в неотложной медицинской помощи, непременно получит ее в одной из израильских больниц, но если у него нет надлежащего страхования здоровья, ему будет выставлен счет для оплаты расходов.

Работодатели иностранных рабочих обязаны оформить таким рабочим частное страхование здоровья на весь период найма. Работодатель должен ознакомить иностранного рабочего с сутью страхового полиса на понятном рабочему языке. Если страховая компания отказывается покрывать некоторые заболевания или виды лечения, иностранный рабочий может обжаловать такое решение. Во многих случаях

требуется подать такую апелляцию в течение 21 дня со дня получения от страховой компании уведомления об отказе в указанном страховом покрытии. Иностранному рабочему также можно обратиться за помощью в этом вопросе в одну из неправительственных организаций, список которых приведен в конце данной брошюры.

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Институт национального страхования (на иврите Битуах леуми) страхует иностранных рабочих на случай травм на работе или родов, а также выплачивает компенсацию за невыплаченную зарплату и выходное пособие в случае банкротства работодателя и ликвидации его предприятия.

Частное страхование здоровья, упомянутое выше, покрывает только ухудшение состояния здоровья, а не травмы, полученные на работе. Работник, получивший травму на работе, должен подать заявление в Институт национального страхования для получения лечения и компенсации.

Для иностранного рабочего очень важно попросить у работодателя дать ему номер файла, открытого в Институте национального страхования на его имя. Этот номер понадобится при госпитализации и подаче заявления после травмы, полученной на работе.

Разрешенные страховые отчисления из зарплаты в Институт национального страхования могут различаться для иностранных рабочих, которые являются гражданами стран, заключивших с Израилем договоры о социальном обеспечении. Более полную информацию вы можете получить в Институте национального страхования.

ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ

Работодатель должен предоставить иностранному рабочему подходящее место проживания на все время найма и не менее 7-и дней после окончания срока найма. Это место проживания должно отвечать условиям, изложенным в соответствующих постановлениях и инструкциях, и иметь следующие характеристики:

Не менее 4 кв. м. пространства для сна для каждого рабочего, не более 6 человек в одной комнате, личный шкаф и постельные принадлежности для каждого, наличие отопления и вентиляции, нормального освещения и электроточек в каждой комнате, наличие холодной и горячей воды в ванной комнате, кухне и душевой, раковина, рабочий стол и шкаф в кухне, плита, холодильник, стол и стулья, стиральная машина на 6 человек и огнетушитель. Проход в жилую часть и в ванную комнату должен быть достаточно свободный.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ

Работодатель обязан выдать иностранному рабочему подписанный трудовой договор, где прописаны условия трудовых отношений между ними, на языке, который рабочий понимает.

В трудовой договор должны быть включены следующие положения: личные данные работодателя и работника, должностные обязанности, условия оплаты с ее

составляющими и условиями привязки, день выдачи зарплаты, данные по отчислениям из зарплаты, доля работодателя и иностранного рабочего в отчислениях на социальное обеспечение, дата начала работы и продолжительность найма, норма рабочих часов в день и выходной день раз в неделю, число оплаченных выходных дней, включая отпуск, праздники, отпуск по болезни; данные по страхованию здоровья и месту проживания, предоставляемому работодателем. В контракте также должна быть дана контактная информация о порядке подачи жалоб Уполномоченному по правам иностранных рабочих в отдел иностранных рабочих Министерства экономики.

ЗАРПЛАТА И ЕЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ

Зарплата любого работающего в Израиле должна быть не меньше минимальной.

В дополнение к этой минимальной зарплате, сумма которой время от времени пересматривается, работнику каждый месяц полагается доплата за сверхурочную работу и оплата проезда.

Раз в год каждому работнику выплачивают дополнительную сумму – так называемые «оздоровительные», которые рассчитываются исходя из стажа работы на том месте, где он работает.

Зарплата иностранного рабочего выплачивается зачислением на банковский счет, открытый только на имя этого иностранного рабочего. Тем не менее, если рабочий согласен и соответствующая запись есть в контракте о найме, коллективном договоре или такой порядок принят в данном месте работы, часть зарплаты может выплачиваться в виде оплаты еды и напитков (безалкогольных), которые работодатель предоставляет для потребления на месте работы. Цена, назначаемая за эти продукты, должна быть не выше обычной рыночной цены.

Подробности об указанных выплатах приводятся ниже:

- 1. Минимальная зарплата** – Полная месячная минимальная зарплата наемного рабочего, занятого на полную ставку (не более 186 рабочих часов в месяц) составляет 4,825 шек. Минимальная оплата за час работы – 25.94 шек. Следует подчеркнуть, что если иностранный рабочий получает работу в секторе или месте работы, где зарплата выше минимальной, и это зафиксировано в коллективном соглашении, то он тоже имеет право на более высокую зарплату и лучшие условия работы в соответствии с этим соглашением. **Иностранному рабочему рекомендуется ежедневно записывать, сколько часов он проработал, а также фиксировать выходные дни и праздники.**
- 2. Оплата за сверхурочные часы работы.** Работнику, занятому 6 дней в неделю, полагается прибавка к минимальной зарплате за каждый час работы, если он работает больше 8 часов в день; работнику, занятому 5 дней в неделю, полагается прибавка к минимальной зарплате за каждый час работы, если он работает больше 9 часов в день. За каждый из первых двух часов переработки в день работнику полагается 125% его обычной платы за час работы. За каждый дополнительный час работы, начиная с третьего, ему полагается 150% его обычной платы за час работы. Что касается судебной практики, то правила оплаты за переработку не

относятся к работникам по уходу, проживающим на дому у работодателя-инвалида.

3. **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.

4. **Оздоровительные.** Раз в год работнику, проработавшему как минимум год, полагается дополнительная выплата от работодателя – так называемые «оздоровительные» (на иврите дмей авраа). За основу берется сумма в 378 шекель в день, которая умножается на 5 или более дней в зависимости от количества лет, проработанных работником на этом месте работы. Оздоровительные рассчитываются следующим образом:

- за первый год – 5 дней оздоровления
- за второй и третий годы работы – 6 дней оздоровления
- за год от четвертого до десятого года работы – 7 дней оздоровления за один год.

Оздоровительные выплачиваются раз в год – с июня по сентябрь.

5. **День выплаты зарплаты.** Работник, занятый на ежемесячной основе, получает зарплату раз в месяц – 9 го числа каждого месяца за предыдущий месяц.

ОТЧИСЛЕНИЯ С ЗАРПЛАТЫ

Работодателю разрешено делать следующие вычеты из зарплаты иностранного рабочего:

1. Платежи согласно закону (подходный налог и взносы в Институт национального страхования).
2. Вычеты для оплаты проживания и сопутствующих расходов, но не более предела, установленного нормативными актами. (См. подробности ниже).

Отчисления для оплаты частного страхования здоровья (не выше предела, установленного нормативными актами и в любом случае не больше чем 124,73 шек. в месяц).

Удержания для оплаты долгов работника работодателю, если работник выразил свое согласие на такие удержания в письменном виде. Выплаты и налоги, налагаемые согласно законодательству на работодателей, нанимающих иностранных рабочих, ни в коем случае не должны оплачиваться за счет удержаний из зарплаты иностранных рабочих.

Больше никаких вычетов из зарплаты работника не должно быть.

Допустимые отчисления с зарплаты для оплаты страхования здоровья, достойного места проживания и сопутствующих расходов, а также долгов работодателю не должны превышать 25% зарплаты работника. **Следует подчеркнуть, что такие**

вычеты не начисляются автоматически, и работодатель имеет право удержать только фактически потраченные суммы. Так, если разрешенные удержания в сумме оказываются меньше 25% зарплаты, работодателю **не разрешается** удерживать все 25%. **Если же разрешенные удержания в сумме оказываются больше 25%, работодатель все равно не может удержать больше чем 25% зарплаты в месяц.** Исключение составляет последний месяц найма – в этот месяц может быть удержана полная сумма разрешенных расходов.

Работодатель, который нанимает иностранного работника для своего бизнеса, должен каждый месяц давать такому работнику расчетный листок, где указана сумма зарплаты и ее составляющие, а также все удержания согласно законодательству.

НИЖЕ ПРИВОДИТСЯ ПЕРЕЧЕНЬ УКАЗАННЫХ ВЫШЕ РАЗРЕШЕННЫХ ОТЧИСЛЕНИЙ С ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:

Подоходный налог – подоходный налог удерживается работодателем из зарплаты работника и переводится в налоговое управление. Работодателю не разрешается удерживать из зарплаты иностранного работника какие-либо пошлины или сборы, взимаемые с нанимателей иностранных рабочих. Эти сборы работодатель должен выплачивать властям независимо от размера зарплаты работника.

Взносы в Институт национального страхования (на иврите Битуах леуми) – на оплату этого страхования работодатель имеет право удержать 0,04% из первых 5,678 шекелей, заработанных иностранным рабочим, и 0.87% с каждого шекеля с зарплаты, превышающей 5,678 шекелей. Данные суммы должны быть переведены работодателем в Институт национального страхования.

По отношению к иностранным рабочим, которые являются гражданами стран, заключившим с Израилем договоры о социальном обеспечении, могут применяться дополнительные правила и отчисления. Дополнительную информацию можно получить в Институте национального страхования по телефонам *6050 или 04-8812345, или в интернете на сайте www.btl.gov.il.

ОТЧИСЛЕНИЯ С ЗАРПЛАТЫ ДЛЯ ОПЛАТЫ СТРАХОВАНИЯ ЗДОРОВЬЯ:

Страхование здоровья должен оплачивать работодатель, а часть этой суммы он может отчислять с зарплаты иностранного рабочего. Ниже приводится максимальный размер отчислений:

Для работника по уходу – до половины того, что платит за страхование работодатель, или 124,73 шекелей (меньшая из двух сумм).

Для любых других работников в других секторах – максимум треть от суммы, которую платит за страхование работодатель, и не больше 124,73 шекелей (меньшая из двух сумм).

ОТЧИСЛЕНИЯ С ЗАРПЛАТЫ ДЛЯ ОПЛАТЫ РАСХОДОВ ПО ПРОЖИВАНИЮ:

Если место проживания, предоставленное работнику работодателем, **не принадлежит работодателю**, работодатель может вычесть определенную сумму на оплату проживания из зарплаты работника. Эта сумма зависит от области Израиля, где проживает работник. Суммы даны в таблице ниже:

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ОТЧИСЛЕНИЯ (В ШЕКЕЛЯХ) В ЗАВИСИМОСТИ ОТ МЕСТА ПРОЖИВАНИЯ:

Иерусалим – 399.66

Тель-Авив – 454.79

Хайфа – 303.22

Центр – 303.22

Юг – 269.55

Север – 248.02

Существенное дополнение: Если место проживания принадлежит работодателю, удержания на оплату не должны превышать половины обозначенных сумм.

СОПУТСТВУЮЩИЕ РАСХОДЫ:

Работодателю разрешено каждый месяц удерживать часть зарплаты иностранного рабочего в счет оплаты за пользование водой и электричеством, а также имущественный налог в следующих размерах:

От иностранного работника по уходу – 78.62 шекеля

От всех других категорий иностранных рабочих – 91.44 шекеля.

ЕЖЕНЕДЕЛЬНЫЙ ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ И ОТПУСК

Еженедельный период отдыха –

Закон “О часах работы и отдыха”, принятый в 1951 году, предусматривает для иностранных рабочих не менее 36 часов отдыха в неделю – в пятницу, субботу или воскресенье в зависимости от вероисповедания рабочего.

Согласно применяемой судебной практике эти 36 часов могут не относиться к работникам по уходу, проживающим на дому у работодателя, тем не менее, у них тоже должен быть еженедельный выходной день

Оплачиваемый отпуск – каждый работник имеет право на определенное число дней оплачиваемого отпуска ежегодно. Расчет числа отпускных дней производится следующим образом:

За период с 1.7.2016 до 31.12.2016 – за каждый из первых 5 лет работы 15 дней в году.

Начиная с 1.1.2017 – за каждый из первых 5 лет работы – 16 дней в году.

За 6-й год работы – 18 дней в году.

За 7-й год работы – 21 день в году.

Начиная с 8-го года работы ежегодно добавляется один день отпуска, но не более 28 отпускных дней в году.

Имеется в виду число календарных дней, включая выходные, а не число рабочих дней. Поэтому в период от 1.7.2016 до 31.12.2016 при пятидневной рабочей неделе фактическое число дней оплачиваемого отпуска составит 11 рабочих дней, а при шестидневной рабочей неделе фактическое число дней оплачиваемого отпуска составит 13 рабочих дней. Это относится также и к последующим годам. Начиная с 1.1.2017 г. при пятидневной рабочей неделе в первые 5 лет работы фактическое число дней оплачиваемого отпуска составит 12 рабочих дней, а при шестидневной рабочей неделе фактическое число дней оплачиваемого отпуска составит 14 рабочих дней.

Отпуск следует предоставлять в конце года работы, за который он полагается, или в течение следующего года работы, если это согласовано между работником и работодателем.

Религиозные праздники – Всем иностранным рабочим, нанятым на ежемесячной основе, дополнительно полагается до 9 оплаченных дней религиозных праздников в году – когда эти праздники не совпадают с еженедельными выходными – чтобы они могли отметить религиозные праздники. Рабочий может по своему выбору отмечать праздники своей религии или еврейские праздники.

Отпуск по болезни – Рабочий имеет право на оплаченный отпуск по болезни, длительность которого зависит от проработанного времени (полтора дня за каждый месяц работы), но не более 90 дней. Для получения оплаты за пропущенные по болезни дни работник должен представить справку от врача, подтверждающую, что рабочий отсутствовал на работе из-за болезни.

Первый день пропуска работы из-за болезни не оплачивается. За второй и третий день болезни рабочий получает половину своей обычной зарплаты, а начиная с четвертого дня – свою полную обычную зарплату до максимально разрешенного числа дней болезни.

ОКОНЧАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ:

Работник, нанятый на ежемесячной основе и покидающий свое место работы, должен предварительно уведомить об этом своего работодателя в соответствии со следующей схемой:

В первые 6 месяцев работы – за один день за каждый проработанный месяц.

С седьмого месяца до конца одиннадцатого месяца работы – за 6 дней и плюс два с половиной дня за каждый последующий проработанный месяц.

После года работы – предупреждение должно быть дано за месяц.

Работодатель, который хочет уволить работника, также должен предупредить его в соответствии сописанной выше схемой.

Работник или работодатель, который не дал предварительного уведомления, должен уплатить другой стороне компенсацию в размере обычной зарплаты, которую работник бы получил за этот период.

Оставить без присмотра беспомощного человека или инвалида – это уголовное преступление, которое карается возбуждением уголовного дела и/или депортацией.

Несмотря на изложенное выше, иностранный работник по уходу не может оставить работу у своего работодателя без предварительного уведомления за более длительное время. Это не относится к тем случаям, когда нет оснований требовать продолжения работы.

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ (НА ИВРИТЕ *ПИЦУЕЙ ПИТУРИМ*):

Работник, уволенный после работы у одного работодателя или на одном месте работы в течение года или больше, имеет право на получение выходного пособия (пицуйей питурим). Размер выходного пособия – месячная зарплата за год работы у работодателя или на одном месте работы. Работнику, найм которого прекращается после года работы в результате смерти или банкротства его работодателя или – если он работал в корпорации – в результате ее ликвидации, полагается такое же выходное пособие, как и при увольнении. Общий расширительный приказ о пенсиях налагает обязательство на всех израильских работодателей. Дополнительную информацию вы найдете на сайте Министерства экономики www.economy.gov.il.

Особые правила выдачи выходного пособия применяются в отношении иностранных строительных рабочих, нанятых лицензированными компаниями по трудоустройству. Сумма в счет выходного пособия таких рабочих ежемесячно вносится работодателем в специальный фонд, контролируемый Управлением РІВА, и рабочие, навсегда покидающие Израиль, должны обратиться в Управление РІВА, чтобы получить деньги, собранные для них, либо в аэропорту при вылете из Израиля, либо через банковский перевод за границу после их отъезда. Рабочие, незаконно остающиеся после того, как срок их визы истек, теряют часть общей собранной ежемесячно суммы выходного пособия, а после 6 месяцев нелегального пребывания в Израиле они теряют всю сумму полностью.

Подробнее эти правила изложены в специальной брошюре о правах строительных рабочих, изданной Уполномоченным по правам иностранных рабочих в отделе иностранных рабочих Министерства экономики на сайте www.economy.gov.il

ПОДАЧА ЖАЛОБ

Работодатель, который заплатил иностранному рабочему меньше минимальной зарплаты или удержал из его зарплаты больше, чем разрешено по закону, или не выполнил свои обязательства по трудовому договору, касающиеся жилищных условий, страхования здоровья, выдачи расчетного листка с подробностями о зарплате и отчислениях с нее, или уволил работника без предварительного уведомления, совершил административное преступление, и с него может быть взыскан штраф в размере 5.000 шекелей или больше за каждое нарушение. В серьезных случаях против такого работодателя может быть возбуждено уголовное дело.

Работник, чей работодатель не выполнил указанные выше обязательства или нарушил другие условия, требуемые по закону, может подать жалобу в Отдел обеспечения исполнения трудового законодательства Министерства экономики по телефону 1-800-800-126.

Наряду с такой жалобой рабочий может подать жалобу Уполномоченному по правам иностранных рабочих в отдел иностранных рабочих Министерства экономики по телефону 03-7347230, 050-6240546 и факсу 03-7347269

Закон запрещает работодателю уволить рабочего, урезать ему зарплату или ухудшить условия его работы за то, что он подал жалобу или выдвинул какое-то требование или с честными намерениями помог другому рабочему подать жалобу или что-то потребовать. Такие действия работодателя по отношению к своему иностранному рабочему являются уголовным преступлением, и он может понести наказание, указанное выше.

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Работодатель или любой другой человек, виновный в сексуальных домогательствах в отношении иностранного рабочего, совершает уголовное преступление. Если вы столкнулись с каким-либо видом сексуальных домогательств, вы можете подать жалобу в полицию. За моральной поддержкой вы можете обратиться в Центр поддержки жертв сексуального насилия по телефону горячей линии *1202.

РАБСТВО И ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ

Если вы работаете в чрезвычайно тяжелых условиях, или вам отказывают в основных свободах или элементарных человеческих условиях, возможно, вы оказались **жертвой серьезного преступления – рабства или торговли людьми**. Жертвы таких преступлений имеют право на безвозмездную юридическую помощь отдела юридической помощи Министерства юстиции. Обращаться по телефону 03-6932743

Или по факсу 03-6932755

Адрес: Тель-Авив, ул. Генриетта Сольд 4.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

НОМЕРА ТЕЛЕФОНОВ ДЛЯ ЭКСТРЕННЫХ СЛУЧАЕВ

ПОЛИЦИЯ: 100

СКОРАЯ МЕДИЦИНСКАЯ ПОМОЩЬ: 101

ПОЖАРНАЯ КОМАНДА: 102

Иностранные рабочие могут получить общую информацию, совет и юридическую помощь, обратившись в следующие неправительственные организации, защищающие права рабочих:

Кав La'Oved (Кав Ла'овед – горячая линия для рабочих)

Тел-Авив, ул. Нахалат Биньямин 75, 4-ый этаж. Тел. 03-6883766.

www.kavlaoved.org.il

Приемные часы:

Кав ла'овед в Хайфе: Хайфа 33121, ул. Герцль 18 (Бейт Хакранот), 2-ой этаж, комната 224

Тел. 04-8643350, Факс 04-8644238

Горячая линия для рабочих мигрантов

Тел-Авив, ул. Нахалат Биньямин 75,

Тел. 1-700-707-889 Факс 03-5605175

www.hotline.org.il

Врачи за права человека (Израиль)

Тель-Авив, ул. Барух Сапир 4, первый этаж

Тел. 03-5133120 Факс 03-6873029

www.phr.org.il

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Вы можете также связаться с посольством своей страны в Израиле. Необходимую информацию вы найдете на вебсайте Министерства иностранных дел: www.mfa.gov.il.

Информационный центр Института национального страхования (Битуах леуми):

***6050, 04-8812345**

www.btl.gov.il

Управление по делам населения и иммиграции

Всеизраильский центр обслуживания и информации: *3450

www.piba.gov.il

В содержание этого справочника время от времени вносятся изменения. Уточненную версию на английском языке можно найти на сайте Управления РІВА.