



רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority



מדינת ישראל
State of Israel

ДОВІДНИК З ПРАВ ІНОЗЕМНИХ РОБІТНИКІВ



Державний центр обслуговування
та інформування *3450

Вступ

Цей довідник містить зведену інформацію про основні права працевлаштування й отримання візи та обов'язки іноземного працівника в Ізраїлі. Ця інформація надається лише для загальних довідкових цілей і не заміняє собою формулювання відповідних законів, постанов, регламентів та обов'язкових рішень про продовження трудового договору.

У цьому довіднику викладені загальні умови надання візи, що стосуються більшості іноземних працівників. В певних секторах або за певних обставин до іноземних працівників можуть застосовуватись додаткові правила й умови, що не згадуються в цьому документі.

Тут наводяться лише мінімальні умови працевлаштування. Якщо роботодавець і працівник узгодили кращі умови працевлаштування стосовно певного аспекту або якщо кращі умови викладені у колективному договорі чи в рішенні про продовження трудового договору, що стосується робочого місця працівника, до зазначеного працівника застосовуються кращі умови замість викладених нижче.

Як правило, іноземний працівник в Ізраїлі має право на такі ж умови праці, як і ізраїльські працівники. Крім цих основних прав, роботодавці мають укласти з іноземними працівниками письмовий трудовий договір, оформити індивідуальне медичне страхування й забезпечити житлом.

Цифри в цьому довіднику періодично оновлюються. Наведена тут інформація відповідає законодавству станом на квітень 2018 року.

Зміст:

Законне працевлаштування.....	4
Дозвіл на роботу (віза В/1)	7
Дозволені сектори.....	9
Утримання паспорта.....	10
Медичне страхування.....	10
Соціальне забезпечення	10
Житло	11
Письмовий трудовий договір	11
Заробітна плата та її складники	11
Відрахування із заробітної плати.....	12
Вихідні дні й відпустки	14
Припинення трудових відносин	15
Подання скарг	16
Сексуальне домагання	17
Інформаційна та юридична допомога	17
Загальна інформація	17

Для зручності цей довідник написано для працівників чоловічої статі, проте вся інформація рівною мірою стосується і чоловіків, і жінок. Слова «робітник» і «працівник» вживаються як синоніми.

Законне працевлаштування

Тільки роботодавці, які мають чинні дозволи на роботу від Демографічно-імміграційної служби Міністерства внутрішніх справ (надалі РІВА), вправі наймати іноземних працівників, і тільки іноземні працівники з чинними робочими візами й дозволами (надалі «віза В/1») для відповідного сектору, виданими РІВА, можуть працевлаштовуватись зазначеними ліцензованими роботодавцями.

Ліцензовані роботодавці іноземних працівників мають реєструвати трудові договори, укладені з іноземними працівниками, відповідно до регламентів РІВА для відповідного сектору з самого початку найму.

Іноземні працівники мають найматися законним роботодавцем на повну ставку. Наймання іноземних працівників на неповну ставку забороняється.

Іноземні працівники можуть працювати лише на поточного зареєстрованого й ліцензованого роботодавця. Вони не можуть працювати на іншого роботодавця навіть протягом перерви або відпустки, на вихідних або після роботи. Якщо буде встановлено, що іноземний працівник працює на іншого роботодавця, крім свого поточного зареєстрованого роботодавця, такого працівника можуть депортувати, а роботодавець, який найняв працівника у порушення законодавства, може отримати штраф або кримінальні обвинувачення.

Якщо після чесної спроби попрацювати на роботодавця, що запросив його в Ізраїль, іноземний працівник захоче звільнитись або перейти до іншого роботодавця, «дозвіл» від початкового роботодавця не потрібен. Проте працівники повинні заздалегідь письмово попередити свого поточного роботодавця, повідомити у РІВА та свою зареєстровану кадрову агенцію чи компанію з підбору персоналу про зміну місця роботи.

Незайняті іноземні працівники мають не більше 90 днів після звільнення з попереднього місця роботи, щоб знайти іншого ліцензованого роботодавця у секторі, зазначеному у візі В/1. Працівник, який не працевлаштувався відповідно до законодавства протягом 90 днів, має покинути Ізраїль. Якщо працівник цього не зробить, його можуть затримати чи депортувати.

Додаткові обмеження щодо зміни місця роботи для іноземних доглядачів:

У секторі догляду за літніми й недієздатними людьми існують три додаткові обмеження щодо зміни місця роботи, що запобігає завданню шкоди для догляду за роботодавцем-інвалідом, що найняв доглядача:

1. Обов'язковий строк попереднього письмового повідомлення для доглядачів:

Перш ніж залишити літнього чи недієздатного роботодавця, іноземний доглядач повинен попередньо письмово повідомити кадрову агенцію, де він зареєстрований, та роботодавця або його представника чи члена сім'ї:

Іноземний доглядач повинен повідомити літнього чи недієздатного роботодавця у такі строки:

a. Якщо доглядач наймався літнім чи недієздатним роботодавцем на строк від семи днів до трьох місяців, він має письмово повідомити роботодавця за 7 днів.

b. Якщо доглядач наймався на строк від трьох до шести місяців, він має письмово повідомити роботодавця за 14 днів.

c. Якщо доглядач наймався на строк від семи місяців до одного року, він має письмово повідомити роботодавця за 21 день.

d. Після першого року роботи доглядач має письмово повідомити роботодавця за місяць.

Якщо іноземний доглядач залишить літнього чи недієздатного роботодавця без попереднього письмового повідомлення або до завершення мінімального періоду попередження, такого працівника можуть депортувати з Ізраїлю за рішенням суду.

Проте зобов'язання надати попереднє повідомлення не застосовується за особливих обставин, коли недоцільно вимагати продовження догляду.

2. Географічні обмеження зміни місця роботи доглядача:

Віза, видана іноземному доглядачу, встановлює географічні регіони Ізраїлю, де доглядач має право працювати:

- Якщо у візі зазначено «Периферійний регіон», доглядач може реєструватися для догляду за літніми чи недієздатними людьми, що живуть у віддалених районах Ізраїлю, на півночі й півдні країни.
- Якщо у візі зазначено «Центральний регіон», доглядач не може реєструватися для роботи в тель-авівському регіоні, але може працювати в інших центральних районах Ізраїлю та у віддалених районах.
- Якщо у візі зазначено «Тель-авівський регіон», доглядач може реєструватися для догляду в будь-якому районі Ізраїлю.

Незважаючи на вищевикладене, коли іноземний доглядач, що доглядає за літньою або недієздатною людиною у периферійних та центральних регіонах, як передбачено його візою, продовжує працювати до смерті літньої або недієздатної людини або її переміщення у будинок престарілих на постійне перебування, географічне обмеження у візі доглядача скасовується і йому буде дозволено доглядати за літніми або недієздатними роботодавцями у будь-якій частині Ізраїлю, поки не закінчиться максимальний законний період роботи доглядача в Ізраїлі та за умови законної реєстрації працюючого у ліцензованій кадровій агенції.

Такі обмеження вводяться для того, щоб гарантувати належний догляд для літніх і недієздатних роботодавців, що живуть у периферійних регіонах країни, від іноземних доглядачів, яких запрошують в Ізраїль для догляду за ними.

3. Контроль за частотою змінення місця роботи доглядачів:

Якщо іноземний доглядач змінить місце роботи в Ізраїлі три й більше разів за два роки та якщо РІВА запідозрить, що доглядач порушує умови своєї візи чи дозволу на роботу, такого доглядача викличуть на допит до РІВА. Якщо доглядач порушив умови візи, його можуть депортувати з Ізраїлю за рішенням суду.

Зміна місця роботи через переведення літнього чи недієздатного роботодавця у будинок престарілих або заклад для людей похилого віку, через смерть інваліда, звільнення доглядача роботодавцем або закінчення строку, на який

доглядач наймався на заміну іншому доглядачу, що перебував у відпустці за кордоном, не вважається зміною місця роботи в контексті наведеного вище положення про контроль. Зміна місця роботи через обставини, за яких доглядач не може продовжувати свою роботу, як-от погане чи жорстоке ставлення до доглядача на робочому місці або серйозні порушення умов роботи доглядача, не вважаються порушенням умов візи чи дозволу на роботу.

Додаткова інформація для іноземних доглядачів:

Іноземні доглядачі мають бути зареєстрованими протягом усього свого періоду роботи в Ізраїлі в одній з понад 100 ізраїльських кадрових агенцій, ліцензованих та зобов'язаних працевлаштовувати іноземних доглядачів та здійснювати нагляд за ними. Доглядачі не зобов'язані залишатись у певній агенції і можуть перейти в іншу з обов'язковою реєстрацією такого переходу в реєстрі PIBA.

Таким чином, усі іноземні працівники мають запрошуватись в Ізраїль ліцензованою кадровою агенцією. Зареєстрований представник агенції повинен зустріти доглядача в аеропорті, доставити його додому до літнього чи недієздатного роботодавця й пояснити доглядачу його обов'язки, за потреби.

Крім того, соціальний працівник або кваліфікований представник ізраїльської кадрової агенції повинен відвідати інваліда-роботодавця й іноземного доглядача протягом 30 днів після працевлаштування й ще принаймні двічі протягом року, щоб переконатися, що роботодавець і доглядач добре ладнають між собою, та вирішити можливі проблеми.

Відповідальна кадрова агенція також повинна надати іноземному доглядачу номер телефону свого представника, якому можна телефонувати у разі виникнення питань чи проблем, а також «лист працевлаштування» із зазначенням інформації про робітника та кадрову агенцію, у якій він зареєстрований.

Кадрова агенція повинна повідомити у PIBA протягом семи днів про зміни місця роботи доглядача, щороку організувати продовження візи й дозволу на роботу через PIBA, допомагати робітнику у пошуку іншого законного працевлаштування у секторі догляду за літніми й недієздатними людьми, якщо поточний трудовий договір завершився та у доглядача ще не завершився максимальний період законної роботи в Ізраїлі.

Представник кадрової агенції має допомагати доглядачу у разі виникнення питань чи скарг на робочому місці протягом періоду законної роботи в Ізраїлі.

Ізраїльські кадрові агенції можуть стягувати з найманих доглядачів одноразову плату під час запрошення в Ізраїль з-за кордону. Сумарний розмір плати, що стягується з доглядача ізраїльською кадровою агенцією та іноземною кадровою агенцією у країні походження працівника, не може перевищувати 3677 нових ізраїльських шекелів (NIS). Доглядачі також самостійно сплатять за переліт в Ізраїль і назад.

Зверніть увагу: іноземні доглядачі повинні жити вдома у своїх літніх чи недієздатних роботодавців протягом робочого тижня. Забороняється проживання не за місцем роботи чи працевлаштування на неповну ставку.

Додаткові обмеження щодо зміни місця роботи для іноземних будівельників:

Іноземні працівники, зайняті в будівельній галузі, можуть змінювати місце роботи лише раз на квартал: 1 січня, 1 квітня, 1 липня та 1 жовтня кожного року, після попереднього письмового попередження свого роботодавця відповідно до умов законодавства. Якщо робітник бажає змінити місце роботи до завершення кварталу, у разі, коли роботодавець порушив його права, робітник може запитати дозволу на це в омбудсмена з прав іноземних працівників у Міністерстві праці, соціального забезпечення та соціального обслуговування (надалі «Міністерство праці»).

Іноземні будівельники, що прибувають до Ізраїлю за трудовим договором із ліцензованою компанією з підбору персоналу, та бажають змінити місце роботи, як зазначено вище, можуть перейти на роботу тільки до роботодавця, який має ліцензію від компанії з підбору персоналу на наймання іноземних будівельників.

Іноземні будівельники, що прибувають до Ізраїлю за трудовим договором із зареєстрованим іноземним підрядником, як зазначено у візі й дозволі на роботу, можуть перейти до іншого зареєстрованого підрядника й не можуть найматись ліцензованими компаніями з підбору персоналу.

Новий роботодавець повинен подавати запити на зміну місця роботи працівників у РІВА, і робота на нового роботодавця дозволяється лише після одержання схвальної письмової відповіді від РІВА, яке надсилається новому роботодавцю, який повинен повідомити робітнику.

Як правило, іноземний працівник отримує візу на в'їзд до Ізраїлю з-за кордону на підставі трудового договору з конкретним ліцензованим роботодавцем, якому він підійшов. Тому стан візи залежить від того, наскільки добросовісно робітник буде працювати на роботодавця, який запросив його до Ізраїлю. Якщо іноземний працівник прибув до Ізраїлю з наміром залишити роботодавця, який запросив його у країну, невдовзі після прибуття, не доклавши належних зусиль на робочому місці, такого працівника можуть депортувати за порушення умов візи за рішенням суду.

Дозвіл на роботу (віза В/1)

За ізраїльським законодавством іноземні працівники можуть працювати в Ізраїлі **лише тимчасово**, після чого вони повинні негайно покинути країну, інакше їх буде затримано й депортовано.

Візи на роботу в Ізраїлі (В/1) видаються ізраїльськими консульствами за кордоном на підставі запитів до РІВА від працівників, що мають відповідний дозвіл, через ліцензовані ізраїльські кадрові агенції або відповідно до двосторонньої угоди між Ізраїлем та країною походження працівника з дотриманням відповідних регламентів, перевірок та затверджень РІВА.

Іноземець, що прибуває до Ізраїлю за неробочою візою (не В/1), як-от туристичною чи студентською візою, не може змінити її на робочу візу або дозвіл після в'їзду в Ізраїль.

PIBA видає робочі візи В/1 іноземним працівникам на **період не більше одного року**. Тому, навіть якщо дозвіл виданий іноземному працівнику на довший період, віза В/1 видається на **період не більше одного року**.

PIBA може продовжувати візи В/1 на власний розсуд та відповідно до своїх регламентів, і за винятком доглядачів (див. нижче), **віза не продовжується, якщо з першого в'їзду працівника в Ізраїль минуло 63 місяці**.

Слід враховувати, що максимальний період роботи в Ізраїлі може бути коротшим для певних типів працівників, як-от сезонних робітників, працівників у проекті або за спеціальними договорами. У таких випадках короткий період роботи визначається обставинами в'їзду робітника в Ізраїль та відповідними регламентами PIBA.

Іноземний працівник також підлягає депортації з Ізраїлю у разі порушення ізраїльського законодавства чи відповідних регламентів, як-от неправдива інформація у заявці на візу, прибуття в Ізраїль із наміром залишити роботодавця, з яким було укладено трудовий договір, відсутність заявленої кваліфікації у секторі, для роботи в якому він прибув до Ізраїлю, та наявність родичів першого ступеня споріднення (крім братів та сестер) в Ізраїлі.

Регламенти PIBA дозволяють іноземним працівникам у секторі догляду за літніми й недієздатними людьми та в сільськогосподарському секторі, а також шеф-кухарям, у яких спливає максимальний період законної роботи в Ізраїлі, залишитись у країні ще на 60 діб після закінчення їх останнього законного працевлаштування. Додатковий період надається для того, щоб працівник міг підготуватись для виїзду з Ізраїлю. Іноземним будівельникам дається 30 днів після закінчення останнього законного працевлаштування, щоб покинути Ізраїль. Коротший додатковий період для будівельників визначається системою депонування, яка діє в цьому секторі вже багато років і дозволяє працівникам отримати заробітну плату від свого роботодавця у розмірі вихідної допомоги й пенсійного забезпечення загальною сумою від PIBA після виїзду з Ізраїлю.

Слід зазначити, що іноземним працівникам забороняється працювати протягом додаткового періоду перебування в країні й що цей додатковий період надається виключно для підготовки до виїзду з Ізраїлю.

Видавати бо продовжувати візи може тільки PIBA, напряду або через ліцензовані ізраїльські кадрові агенції та компанії з підбору персоналу. Слід остерігатися людей та організацій, які обіцяють працевлаштування на тривалі періоди, або злочинних елементів, що підробляють візи й паспорти. Перелік ліцензованих кадрових агенцій та компаній з підбору персоналу для іноземних працівників розміщено на веб-сайті PIBA.

Особливі правила візових обмежень для іноземних доглядачів:

Незайняті іноземні доглядачі: Незважаючи на викладене вище правило 63 місяців, незайняті іноземні доглядачі не можуть реєструватися для довгострокової роботи на нового літнього чи недієздатного роботодавця, після того як минув 51 місяць з моменту прибуття в Ізраїль. Тому вони повинні покинути Ізраїль через 51 місяць перебування в країні.

Реєстрація доглядачем на заміну. Період перебування може бути продовжено на 11 місяців для доглядачів, які відпрацювали 51 місяць в Ізраїлі та бажають зареєструватися на короткий період доглядачем на заміну для літніх чи недієздатних роботодавців, чії доглядачі поїхали у відпустку за кордон. Таким чином, через 51 місяць перебування в Ізраїлі доглядачі можуть ще раз працевлаштуватися тільки через реєстрацію доглядачем на заміну в РІВА через свою кадрову агенцію і тільки якщо ще не минуло 63 місяці після першого в'їзду в Ізраїль. Як тільки після першого в'їзду в Ізраїль мине 63 місяці, доглядач на заміну більше не вправі працювати в Ізраїлі, в тому числі доглядачем на заміну, й має покинути країну протягом 60 діб після закінчення свого останнього законного працевлаштування, інакше працівника буде арештовано й депортовано.

Найняті іноземні доглядачі: Послаблення правил візових обмежень дозволяється для іноземних доглядачів, **найнятих у законний спосіб окремими літніми чи недієздатними роботодавцями щонайменше за 12 місяців до закінчення 63-місячного періоду.** У таких випадках інвалід-роботодавець повинен подати заявку до РІВА з проханням продовжити візу доглядача та додати довідку служби соціального забезпечення або висновок лікаря, як передбачено законодавством, з яких випливає, що припинення постійної роботи поточного іноземного доглядача матиме згубні наслідки для інваліда. Якщо запит буде схвалено, іноземному доглядачу можуть продовжити візу на рік один або кілька разів, навіть після закінчення 63-місячного періоду перебування в Ізраїлі, поки доглядач продовжує працювати на зазначеного роботодавця.

Іноземний працівник із чинною візою та дозволом на роботу, який бажає повернутись в Ізраїль після виїзду з країни, повинен **перед виїздом з Ізраїлю** отримати «в'їзну візу», з якою він зможе повернутися в країну відповідно до регламентів РІВА.

Дозволені сектори

Іноземний працівник отримує дозвіл на роботу в Ізраїлі в одному з секторів, відкритих для працевлаштування іноземних працівників, як-от догляд за літніми чи недієздатними людьми, сільське господарство, загальне житлове будівництво (наймання компаніями з підбору персоналу) або працевлаштування в будівельній галузі через зареєстрованих іноземних підрядників, шеф-кухар етнічної кухні чи фахівець іншої галузі. Сектор, в якому дозволено працювати робітнику, зазначений у візі робітника.

Після прибуття в Ізраїль для роботи в одному дозволеному секторі, робітник не може працювати в інших секторах. Наприклад, якщо робітник прибув до Ізраїлю для догляду вдома, йому забороняється змінити роботодавця й працювати шеф-кухарем; якщо робітник прибув як експерт, він не може працевлаштуватися в будівельному секторі через компанію з підбору персоналу чи зареєстрованого іноземного підрядника, і навпаки.

Слід остерігатися кадрових агенцій, які пропонують організувати в'їзд в Ізраїль для роботи за спеціальністю, для якої у вас немає відповідної кваліфікації, та обіцяють змінити вашу сферу діяльності після прибуття в країну. Це може призвести до негайної депортації працівника та накладення карних та адміністративних санкцій на працівника та агенцію.

Утримання паспорта

За ізраїльським законодавством кожна людина повинна мати при собі офіційний документ, що посвідчує особу.

Утримання паспорта працівника проти його волі є кримінальним злочином. Працівник, чий паспорт утримується проти його волі роботодавцем, компанією з підбору персоналу, кадровою агенцією чи іншою особою, може подати скаргу в Поліцію Ізраїлю.

Медичне страхування

Належне медичне страхування є надзвичайно важливим для іноземного працівника, адже без такого страхування йому не відшкодуватимуться прийоми у лікарів і лікування в лікарні, які можуть бути дуже дорогими. Люди, що потребують невідкладної медичної допомоги, отримують її в ізраїльських лікарнях безумовно, але матимуть оплатити лікування, якщо в них немає належного страхування.

Роботодавці іноземних працівників зобов'язані оформити індивідуальне медичне страхування на своїх робітників на весь період їх працевлаштування. Роботодавець повинен видати робітнику виписку із страхового поліса на зрозумілій робітнику мові.

Якщо ваша страхова компанія відмовляється покривати певні умови чи види лікування, ви можете оскаржити це рішення. У багатьох випадках така скарга подається протягом 21 дня після отримання відмови від страхової компанії. Ви можете звернутися по допомогу з цих питань до неурядових організацій, перелік яких наводиться в кінці цієї брошури.

Соціальне забезпечення

Інститут національного страхування (*івр.* Bituach Leumi) надає іноземним працівникам страхування у разі виробничих травм або вагітності, а також компенсацію за невиплачену заробітну плату й вихідну допомогу у випадку ліквідації чи банкрутства роботодавця.

Згадане вище індивідуальне медичне страхування покриває лише невиробничі травми. Працівник, який отримав травму на робочому місці, повинен подати позов до Інституту національного страхування для отримання лікування й компенсації.

Іноземний працівник повинен спитати в свого роботодавця номер справи, відкритої на ім'я працівника в Інституті національного страхування, який треба буде зазначити у разі госпіталізації чи позовів у результаті виробничих травм.

Додаткові правила можуть застосовуватись до іноземних працівників, які є громадянами країн, що підписали з Ізраїлем міжнародні договори про соціальне забезпечення, в тому числі національне страхове забезпечення в додаткових секторах страхування та додаткові належні відрахування із заробітної плати. За більш детальною інформацією звертайтеся в Інститут національного страхування.

Житло

Роботодавець повинен надати іноземному працівнику прийнятне житло, що відповідає умовам, зазначеним у відповідних постановах, на весь період працевлаштування робітника й щонайменше на 7 днів після завершення роботи.

Житло повинно мати не менше чотирьох квадратних метрів площі для сну на кожного робітника (у кожній кімнаті мають жити не більше шести робітників), особисті шафи й ліжка на кожного робітника, опалення й вентиляцію, припустиме освітлення й електричні розетки в кожній кімнаті, холодну й гарячу воду в ванній кімнаті, кухню й душ; раковини, кухонні стільниці й шафи, кухонна плита, холодильник, стіл і стільці, пральна машина на шістьох робітників і вогнегасник. Має бути припустимий доступ до житлових приміщень, туалетів і ванних кімнат.

У секторі догляду за літніми й недієздатними людьми іноземний доглядач житиме вдома у інваліда-роботодавця.

Письмовий трудовий договір

Роботодавець повинен надати своєму іноземному працівнику підписаний трудовий договір на зрозумілій працівнику мові, в якому викладено умови працевлаштування.

Трудовий договір повинен містити таку інформацію: найменування роботодавця й працівника, службові обов'язки, відомості про заробітну плату, її складники та пов'язані терміни, відомості про відрахування із заробітної плати, відомості про внески сторін у соціальне забезпечення, дата початку та тривалість роботи, нормальний робочий час і вихідні, відомості про оплачувану відпустку, святкові дні та лікарняні, відомості про медичне страхування й забезпечення житлом від роботодавця. Договір також повинен містити контактні дані для подання скарг омбудсмену з прав іноземних працівників у Міністерство праці.

Заробітна плата та її складники

Робітник, що працює в Ізраїлі, має право на мінімальну заробітну плату.

Окрім цієї мінімальної заробітної плати, яка періодично змінюється, працівник має отримувати доплату за понаднормовий час і компенсацію витрат на проїзд.

Раз на рік кожен робітник має право на додаткову плату, яку називають «допомогою на оздоровлення», яка обчислюється на основі виробничого стажу робітника на робочому місці.

Заробітна плата виплачується іноземним працівникам шляхом внесення коштів на банківський рахунок на виключно ім'я іноземного працівника. Проте, якщо робітник дасть згоду та якщо це передбачено трудовим договором, колективним договором чи відповідає звичайній практиці у цій сфері, частина заробітної плати може виплачуватися їжею та напоями (крім алкоголю), що надаються роботодавцем на місці роботи. Вартість зазначених їжі та напоїв не повинна перевищувати звичайну ринкову вартість.

Докладні відомості про платежі:

а. Мінімальна заробітна плата: мінімальна місячна плата робітника, що працює на повну ставку (не більше 182 годин на місяць) становить 5300 NIS. Мінімальна плата за годину роботи становить 29,12 NIS.

Слід зазначити, що для іноземних робітників, що працюють у секторах чи на робочих місцях, де заробітна плата перевищує мінімальну за колективним договором, наприклад у будівельному секторі, де поточна мінімальна місячна плата становить 5600 NIS, застосовуються більші заробітні плати й кращі умови праці відповідно до договору.

Рекомендується працівникам щодня вести письмовий облік свого робочого часу та вихідних.

б. Плата за понаднормовий час: робітник із 6-денним робочим тижнем вправі отримувати доплату до мінімальної заробітної плати, якщо він працює більше восьми годин на день. Робітник із 5-денним робочим тижнем вправі отримувати доплату за кожну додаткову годину роботи понад норму у 9 годин на день.

За кожні перші години понаднормового часу на день працівник вправі отримувати 125% від своєї звичайної погодинної ставки. За кожну додаткову годину роботи працівник вправі отримувати 150% від своєї звичайної погодинної ставки.

Відповідно до прецедентного права згадані вище правила оплати понаднормової праці не розповсюджуються на доглядачів, що проживають вдома у інваліда-роботодавця.

с. Компенсація витрат на проїзд: крім заробітної плати, працівник, якому доводиться користуватись транспортом, щоб добиратися до роботи, вправі отримувати від свого роботодавця компенсацію витрат на проїзд. Відшкодовується не більше 22,60 NIS на день або вартість проїзного квитка, залежно від того, що дешевше. Якщо працівник живе на місці роботи або роботодавець підвозить його до робочого місця за власні кошти, компенсація витрат на проїзд не виплачується.

д. Допомога на оздоровлення: відпрацювавши щонайменше один рік, працівник вправі раз на рік отримати від свого роботодавця допомогу на оздоровлення (*івр. dmei havraah*). Розмір цієї виплати обчислюється на основі ставки 378 NIS на день, помноженої на 5 чи більше днів, з урахуванням стажу працівника на цьому місці роботи:

– За перший рік роботи: 5 днів

– За другий і третій роки роботи: 6 днів

– Від чотирьох до десяти років роботи: 7 днів

Допомога на оздоровлення виплачується раз на рік у період з червня до вересня.

е. Платіжний день: працівник із щомісячною виплатою вправі отримувати заробітну плату за відпрацьований місяць не пізніше дев'ятого числа наступного місяця.

Відрахування із заробітної плати

Роботодавець може утримувати наступні суми із заробітної плати іноземного робітника:

а. Передбачені законодавством платежі (податок на прибуток і внесок у фонд державного соціального страхування).

б. Відрахування за житло та супутні витрати, але не більше максимального розміру, передбаченого постановами (див. докладно нижче).

с. Відрахування на покриття платежів індивідуального медичного страхування (не більше максимального розміру, передбаченого постановами).

д. Встановлені суми, які працівник заборгував роботодавцю, якщо працівник дав письмову згоду на такі відрахування. Збори й податки, які накладаються законодавством

на роботодавця іноземних працівників, не повинні утримуватися із заробітної плати робітника за жодних обставин.

Жодні інші суми не повинні утримуватися із заробітної плати працівника.

Щомісячні відрахування на медичне страхування, прийнятне житло й супутні витрати та виплату боргів перед роботодавцем не повинні перевищувати 25% від заробітної плати працівника. **Слід підкреслити, що ці кошти не утримуються автоматично й роботодавець може відраховувати лише фактичні витрати.** Тому, якщо сума відрахувань складає менше 25% від заробітної плати, роботодавець **не може** утримувати всі 25%. Крім того, **якщо сума відрахувань перевищує 25%, роботодавець не вправі утримувати більше 25% на місяць.** Виняток робиться лише для останнього місяця роботи, у який роботодавець може утримати всі належні витрати.

Роботодавець, що наймає іноземного працівника для свого бізнесу, повинен щомісяця давати працівнику детальну платіжну відомість, у якій зазначається заробітна плата та її складники і всі відрахування із заробітної плати, передбачені законодавством.

Докладні відомості про згадані вище відрахування:

Податок на прибуток: утримується роботодавцем із заробітної плати працівника й передається до податкових органів. Роботодавець не вправі утримувати із заробітної плати іноземного працівника збори, які накладаються на роботодавців іноземних працівників, і повинен сплачувати у відповідні органи зверх заробітної плати працівника.

Внесок у фонд державного соціального страхування (івр. Bituach Leumi): для сплати цього внеску роботодавець може утримувати 0,04% з перших 5944 NIS заробітної плати іноземного працівника та 0,87% з кожного шекеля заробітної плати понад 5944 NIS. Роботодавець повинен передавати відрахування в Інститут національного страхування.

Додаткові правила й відрахування можуть застосовуватись до іноземних працівників, які є громадянами країн, що підписали з Ізраїлем міжнародні договори про соціальне забезпечення. За детальною інформацією звертайтеся в Інститут національного страхування.

Відрахування із заробітної плати на медичне страхування:

Медичне страхування повинен сплачувати роботодавець, який може утримувати частину суми страхового внеску із заробітної плати іноземного працівника в зазначених нижче межах:

Для іноземного працівника, зайнятого у секторі догляду за літніми й недієздатними людьми: не більше половини суми страхового внеску або 134,63 NIS, залежно від того, що менше.

Для іноземного працівника, зайнятого в іншій галузі: не більше третини суми страхового внеску та не більше 123,24 NIS, залежно від того, що менше.

Відрахування із заробітної плати на житлові витрати:

Для іноземних робітників у сільськогосподарському секторі відрахування із заробітної плати на житлові витрати, в тому числі супутні витрати на електроенергію, воду та податок на майно, складають 532.87 NIS на місяць або відповідно до оновлених даних.

Для іноземних робітників, зайнятих в інших секторах, крім сільського господарства, відрахування на житлові та супутні витрати становлять:

Відрахування на житлові витрати для несільськогосподарських робітників:

Якщо надане працівнику житло **не належить роботодавцю**, останній може утримувати із заробітної плати першого витрати на житло відповідно до регіону країни, в якому проживає працівник, як зазначено в наступній таблиці:

Регіон проживання: сума щомісячного відрахування:

Єрусалим: 411,56 NIS
Тель-Авів: 467,98 NIS
Хайфа: 312,01 NIS
Центральний регіон: 312,01 NIS
Південний регіон: 277,37 NIS
Північний регіон: 255,21 NIS

Зверніть увагу: якщо житло належить роботодавцю, він може утримувати не більше половини зазначених вище сум.

Відрахування на супутні витрати для несільськогосподарських робітників:

Роботодавець може щомісяця утримувати із заробітної плати працівника плату за спожиту воду та електроенергію і податок на майно у розмірі, що не перевищує наступні суми:

- Іноземний доглядач: 79,28 NIS
- Інші іноземні працівники: 92,27 NIS

Вихідні дні й відпустки

Вихідні дні: за законом «Про робочий час та відпочинок» 1951 року робітники мають право на 36 годин відпочинку щотижня у п'ятницю чи суботу чи неділю.

Відповідно до прецедентного права згадане вище правило 36 годин не розповсюджується на доглядачів, що проживають за місцем роботи. Проте й вони повинні мати не менше 25 годин відпочинку щотижня.

Оплачувана відпустка: кожен працівник має право на щорічну оплачувану відпустку за наступними нормами:

Станом на 1 січня 2017 року для кожного з перших п'яти років: 16 днів оплачуваної відпустки на рік.

Для шостого року: 18 днів оплачуваної відпустки на рік.

Для сьомого року: 21 день оплачуваної відпустки на рік.

Для восьмого та подальших років: плюс один додатковий день оплачуваної відпустки для кожного року роботи, але не більше 28 днів оплачуваної відпустки на рік.

Зверніть увагу: тривалість відпустки зазначена у фактичних календарних днях, які можуть бути робочими й вихідними. Якщо рахувати тільки робочі дні, то станом на 1 січня 2017 року працівник із 5-денним робочим тижнем матиме оплачувану відпустку на 12 робочих днів у перші п'ять років роботи, а працівник із 6-денним робочим тижнем матиме оплачувану відпустку на 14 робочих днів у перші п'ять років роботи.

Відпустка надається до кінця поточно або наступного року роботи за узгодженням між працівником і роботодавцем.

Релігійні свята: усі робітники з місячною заробітною платою мають отримувати плату за щонайбільше 9 релігійних святкових днів на рік, якщо такі свята не припадають на вихідні дні.

Це можуть бути свята з релігії працівника чи єврейські свята, на розсуд роботодавця.

Лікарняні виплати: працівники мають право на лікарняні виплати з урахуванням свого стажу роботи (півтора дня за кожний місяць стажу) до 90 днів. Для цього потрібно надати листок непрацездатності від лікаря.

Лікарняні не виплачуються за перший день хвороби. За другий и третій дні хвороби роботодавець має сплатити працівнику 50% його звичайної ставки, а з четвертого дня й до максимального періоду виплачується звичайна ставка.

Припинення трудових відносин

Примітка:

Якщо іноземний працівник, що не є доглядачем та щомісячно отримує заробітну плату, хоче припинити працювати на поточному місці роботи, він повинен попередньо повідомити роботодавця у письмовій формі:

У перші 6 місяців роботи: за стільки днів, скільки він відпрацював місяців.

З початку сьомого до кінця одинадцятого місяця роботи: 6 днів плюс по два з половиною дня за кожен додатковий відпрацьований місяць.

Після одного року роботи: за місяць.

Якщо роботодавець бажає звільнити працівника він повинен попередити його у такий же спосіб і в такі ж строки, як зазначено вище.

Якщо працівник чи роботодавець не попередить іншу сторону, як зазначено вище, він має сплатити їй компенсацію у розмірі звичайної ставки, за якою працівнику було ю нараховано заробітну плату за такий період.

Оскільки літні та недієздатні роботодавці мають особливі потреби, іноземні доглядачі повинні попереджувати їх у письмовій формі раніше й не повинні залишати роботодавця до кінця періоду попередження, крім особливих обставин, коли недоцільно вимагати від доглядача продовжувати роботу. Докладніше про довший період попереднього попередження для доглядачів див. вище.

Залишення безпомічної чи недієздатної особи без попереднього попередження і/або за обставин, коли неможливо знайти заміну, може становити кримінальний злочин і призвести до судового переслідування і/або депортації.

.

Вихідна допомога:

Після закінчення роботи на одного роботодавця або після року чи більше на одному місці роботи працівник вправі отримати вихідну допомогу (*ієр. pitzuyei puturim*). Вихідна допомога виплачується у розмірі місячної заробітної плати за кожен рік роботи на одного

роботодавця або на одному місці роботи. Якщо робота працівника припинилась після одного року в результаті смерті чи банкрутства роботодавця або ліквідації компанії, працівник має право на вихідну допомогу, як нібито він звільнився.

Загальне рішення про продовження трудового договору стосовно пенсій розповсюджується на всіх ізраїльських працівників. Докладку інформацію див. на сайті Міністерства праці: www.molsa.gov.il.

Вихідна допомога та депонування пенсійних відрахувань:

Платежі роботодавця у зв'язку з вихідною допомогою, пенсійним фондом, коштами на підвищення кваліфікації тощо для іноземних будівельників та доглядачів, які отримують частину своєї заробітної плати через компанії з догляду за літніми та недієздатними людьми, вносяться на депозитний рахунок на ім'я кожного працівника Демографічно-імміграційною службою Міністерства внутрішніх справ (PIBA).

Розмір щомісячно депонованих роботодавцем сум для кожного іноземного **будівельника** складає 710 NIS та може раз на рік оновлюватись.

Розмір сум, щомісячно депонованих компаніями з догляду за літніми та недієздатними людьми для кожного іноземного **доглядача**, обчислюється відповідно до положень трудового законодавства, колективних договорів, рішень про продовження трудового договору чи інших договорів стосовно виплат роботодавцем зазначених вище сум або у відповідності до угоди з одержувачем платежів, залежно від того, що більше.

Щомісячний платіж не повинен утримуватися із заробітної плати працівника.

Іноземний працівник повинен отримати загальну суму плюс нараховані відсотки мінус податок 15% після законного виїзду з Ізраїлю назавжди. Працівник може отримати кошти у доларах США в банку в ізраїльському аеропорті після проходження прикордонного контролю (якщо працівник і його роботодавець подали відповідну заявку до PIBA щонайменше за 10 робочих днів до виїзду) або банківським переказом на банківський рахунок працівника за кордоном протягом 30 робочих днів після подання заявки.

Якщо працівник не покине Ізраїль після закінчення періоду його законного перебування в країні, PIBA списуватиме з рахунку працівника кошти за кожен місяць його незаконного перебування в Ізраїлі, як зазначено нижче, і після шести місяців незаконного перебування в країні працівник позбавляється усіх коштів на рахунку.

Розмір списань за незаконне перебування: від одного до двох місяців незаконного перебування списується 15%; від двох до трьох місяців списується 25%; від трьох до чотирьох місяців списується 35%, від чотирьох до п'яти місяців списується 50%; від п'яти до шести місяців списується 65%; після шести місяців списується вся сума, якщо робітник не подасть заяву протягом 18 місяців від дати, коли він мав покинути Ізраїль, із підтвердженням, що він незаконно перебував у країні через причини поза його контролем або через ненавмисну помилку.

Подання скарг

Якщо роботодавець не заплатив іноземному працівнику мінімальну заробітну плату чи утримав із його заробітної плати більше передбаченої суми або не виконав своїх обов'язків за трудовим договором, стосовно житла, медичного страхування, надання детальних платіжних відомостей або попереднього повідомлення про звільнення, він вчинив адміністративне правопорушення і може отримати штраф у 5000 NIS або більше за кожне з таких правопорушень. У серйозних випадках такий роботодавець може отримати кримінальні обвинувачення.

У разі порушення роботодавцем згаданих вище обов'язків або порушення інших передбачених законом умов працевлаштування працівник може подати скаргу в Управління захисту прав працівників міністерства праці, зателефонувавши на номер 03-7347230 або 1800-800-126

Скаргу також можна подати омбудсмену з прав іноземних працівників у Міністерство праці, зателефонувавши на номер: 074-7696161

Адреса електронної пошти: foreign.rights@economy.gov.il.

Подання скарги через [онлайн-форму](#).

Законодавство забороняє роботодавцю звільняти працівника або зменшувати йому заробітну плату чи умови працевлаштування через подану працівником скаргу або претензію або його добросовісну допомогу іншому працівнику подати скаргу або претензію. Такі дії роботодавця становлять кримінальний злочин, стосовно якого можна подати скаргу, як зазначено вище. Іноземні працівник, що прибули до Ізраїлю за двосторонніми угодами між Ізраїлем та країною походження працівника (наразі сільськогосподарський та будівельний сектори, а також пілотні програми в секторі догляду за літніми та недієздатними людьми), можуть звернутися на гарячу лінію РІВА, щоб подати скаргу на роботодавця або кадрову агенцію та отримати необхідну інформацію: Телефонний номер гарячої лінії: **1700-707-889**.

Сексуальне домагання

Роботодавець або інша особа, що піддає працівника сексуальним домаганням, вчиняє кримінальний злочин. Якщо ви зазнали сексуальних домагань будь-якого типу, ви можете подати заяву в поліцію. Для отримання психологічної допомоги можна зателефонувати на гарячу лінію для жертв сексуального насильства за номером *1202.

Інформаційна та юридична допомога

Рабство й торгівля людьми

Якщо ви працюєте в дуже складних умовах або вас позбавили основних свобод чи умов людського існування, можливо, ви є жертвою тяжкого злочину, що кваліфікується як рабство чи торгівля людьми. Жертви таких злочинів мають право на безкоштовну юридичну допомогу від Управління юридичної допомоги Міністерства юстиції. За

детальною інформацією звертайтеся в управління: Тел.: 02-6467717 або 1-700-70-60-44, додатковий номер 4, адреса: вул. Генрієтти Сольд, буд. 4, Тель-Авів.

Загальна інформація

Телефони екстрених служб

Поліція: 100

Швидка допомога: 101

Пожежна служба: 102

За загальною інформацією, консультацією та юридичною допомогою для іноземних працівників можна звертатись до наступних неурядових правозахисних організацій для працівників:

Kav La'Oved

Тель-Авів: вул. Нахалата Біньяміна, буд. 75, 4-й поверх

Тел.: 03-6883766, факс: 03-6883537

(неділя, понеділок і вівторок: 09:00—16:30, четвер: 12:00—18:00

Довідка китайською: понеділок: 18:00—21:00)

Хайфа: вул. Герльца (Бейт Хакранот), буд. 18, 2-й поверх, кімн. 224, Хайфа 33121

Тел.: 04-8643350, факс: 04-8644238

Mercaz HaBshorah

A/c 2694, Назарет 16126

Тел.: 04-6082228

Часи прийому: середа і п'ятниця; 9:00—15:00

Лікарі за права людини (Ізраїль)

Безкоштовна лікарня, медичні консультації та представництво з питань прав на охорону здоров'я та медичного страхування.

Час роботи лікарні: неділя, вівторок, середа 15:00—22:00

Тел.: 03-5133120

вул. Барух Сапір, буд. 4, Яффа

Гаряча лінія для жертв сексуального насильства

Жінки: 1202 | Чоловіки: 1203

Арабські жінки: 04-6566813

Додаткова інформація

Ви також можете звертатись у своє посольство в Ізраїлі. Докладніше див. на веб-сайті Міністерства закордонних справ: www.mfa.gov.il.

Гаряча лінія для довідки та скарг приїжджих працівників, що прибули до Ізраїлю за двосторонніми угодами. Роботу гарячої лінії забезпечують CIMI та PIBA: 1700-707-889

Інститут національного страхування (Bituach Leumi — соціальне забезпечення):
Державний довідковий центр

Тел.: *6050, 04-8812345

PIBA — Державний центр обслуговування та інформування *3450

www.piba.gov.il

Відділ депонування Демографічно-імміграційної служби Адреса електронної пошти:

Picdonot@sa.piba.gov.il

Тел.: 02-6294615/ 616/ 617/ 627/ 628/ 620

Останню редакцію цього довідника з виправленнями та доповненнями див. на веб-сайті

PIBA: www.piba.gov.il

Демографічно-імміграційна служба