



## كتيب الحقوق - موظفو المقاول العاملون من خلال مقاولي وكلاء الموارد

### البشرية الذين يحملون تصريحًا خاصًا

#### لتوظيف موظفين رافعات وفقًا للمادة 9 أ من القانون<sup>1</sup>

##### 1. الأجور

يخضع موظفو المقاول العاملون في المجال المذكور أعلاه لأمر تمديد في البناء ، والبنية التحتية ، والأشغال العامة وصناعة التجديدات - ملحق من الأمان وفقًا لقانون الاتفاقات الجماعية ، 1957 (المشار إليه فيما بعد - "الأمر" تمديد " . وفقًا لقانون توظيف العمال من قبل مقاولي القوى العاملة ، هناك التزام بتوظيف الموظف مباشرة . وفقًا لأمر التمديد أعلاه ، فإن مشغلي الرافعات البرجية (مشغلو الرافعات في صناعة البناء يحق لهم الحصول على أجر لا يقل عن 52 شيكل للساعة ولا يُسمح لصاحب العمل بدفع أجر أقل لهم ، مع نطاق العمل متفاوتة حسب احتياجات صاحب العمل). للجميع وقت العمل الفعلي في الرافعة . لمزيد من المعلومات ، راجع الجهد الإضافي لمشغلي الرافعات البرجية (الرافعات (في صناعة البناء) القسم 13 من الترتيب). بالإضافة إلى موقع التدريب في موقع بناء يقع في منطقة تم فيها الإعلان عن حالة خاصة في الجبهة الداخلية ، يحق لهم الحصول على حماية إضافية بقيمة 4 شيكل لكل ساعة من العمل الفعلي في الرافعة لمزيد من المعلومات ، انظر : مخاطر إضافية في حالة وجود موقف خاص في الواجهة الرئيسية لمشغلي الرافعات البرجية (الرافعات) في صناعة البناء (القسم 16 من الطلب) يمكن لصاحب العمل الذي يدفع الأجور أو المزايا أو المدفوعات التي تتجاوز الأجور والإضافات المنصوص عليها في ملحق الرافعات لأمر التمديد ، استبدال المزايا التي يدفعها للموظف مقابل الحد الأدنى للأجور والجهد الإضافي. شريطة ألا يقل الراتب الإجمالي للموظف عن الحد الأدنى للأجور والمكملات المنصوص عليها في الملحق.

##### مكونات الأجور المقدمة في حساب الحد الأدنى للأجور:

- الأجور لغرض احتساب الحد الأدنى للأجور هي الأجر الإجمالي قبل الاستقطاعات (مثل : ضريبة الدخل ، الضمان الاجتماعي ، التأمين الصحي ، حصة الموظف في صندوق الدراسة أو في تأمين المعاش ، إلخ).
- يشمل هذا الراتب : الراتب الأساسي أو المجمع ، ومكملات التكاليف ، والمكملات الثابتة المدفوعة للموظف بسبب عمله
- لا يشمل هذا الأجر الإضافات التي لا يجب تضمينها في الحد الأدنى للأجور ويجب دفعها بالإضافة إلى الحد الأدنى للأجور ، على سبيل المثال : العمل الإضافي ، والتعويض عن العمل أثناء الراحة الأسبوعية أو الإجازة ، و الطعام والشراب والسكن والسفر الذي يدفعه صاحب العمل.

<sup>1</sup> للحصول على معلومات شاملة ومحتلنة يمكنك الدخول الى الرابط لموقع [كل الحق - موقع الحقوق الإسرائيلي](#).

## دفع أجور العمال الفلسطينيين:

- يحق للعمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل الحصول على جميع شروط العمل وفقاً لقوانين العمل المعمول بها في إسرائيل ، بما في ذلك أمر التمديد في صناعة البناء ، مثل أي عامل في الصناعة المذكورة أعلاه.
- لمزيد من المعلومات ، راجع تشغيل العمال الفلسطينيين
- يلتزم صاحب العمل الفلسطيني بأن يقدم كل شهر لقسم الخدمات لأصحاب العمل في سلطة السكان والهجرة وثيقة "يوميات العمل" التي تحتوي على جميع مكونات أجور عمالها الفلسطينيين ، وأن يدفع للعامل أجره وفقاً لذلك. مع قسم خدمات أصحاب العمل ، لمزيد من المعلومات ، انظر : دفع الأجور والحقوق الاجتماعية للعمال الفلسطينيين

## 2. قسيمة الراتب

وفقاً لقانون حماية الأجور لعام 1958 ، يلتزم صاحب العمل بتزويد موظفيه بقسيمة رواتب مع تفاصيل الراتب الذي دفعه لهم ، في موعد لا يتجاوز اليوم التاسع من التاريخ الذي يجب أن يدفع فيه الراتب. للسماح للموظف بمعرفة حالته وما إذا كان قد حصل على كامل حقوقه ، وكذلك عند ممارسة الحقوق من مؤسسة التأمين الوطني ، مثل حادث عمل أو ولادة أو إعانة بطالة بعد الفصل ، يجب تقديم قسائم رواتب.

## يجب أن يتضمن قسيمة الدفع التفاصيل التالية:

- أقدمية الموظف ، بما في ذلك تاريخ بدء التوظيف ، وفي حالة تبادل أصحاب العمل - الأقدمية التراكمية.
- تفاصيل عن مدة العمل التي يُدفع عنها الأجر ، بما في ذلك ساعات وأيام العمل التي عمل خلالها الموظف. إذا كان الموظف لا يخضع لقانون ساعات العمل والراحة لعام 1951 - فيجب ذكر ذلك.
- عدد أيام الإجازة والأيام المرضية المستخدمة في ذلك الشهر وعدد الأيام المتبقية
- عدد أيام الإجازة والأيام المرضية المستخدمة في ذلك الشهر وعدد الأيام المتبقية • الراتب الأساسي للموظف وأجر العمل الإضافي وعدد ساعات العمل الإضافي
- الأجر الأساسي للموظف وأجر العمل الإضافي وعدد ساعات العمل الإضافي
- تفاصيل استحقاقات المرض واستحقاقات المرض ودفع الإجازة المدفوعة للموظف. يجب تحديد نوع الدفع (نقاهة ، إجازة ، مرض) ، عدد وحدات الدفع (عدد أيام المرض ، عدد أيام الإجازة أو عدد أيام المرض التي يتم دفع الدفعة عنها) ومبلغ الدفعة النهائية.
- الإضافات الأخرى المدفوعة للموظف
- تفاصيل سداد مصاريف السفر
- مجال العمل
- الموظفون بالساعة / اليوم : عدد الساعات / الأيام التي عمل فيها الموظف ، والأجر المدفوع له بالساعة / اليوم
- الموظفون الشهريون : نطاق الوظيفة.
- عمال المقاولات تفاصيل كيفية احتساب الأجور

### • إجمالي الأجور الخاضعة للضريبة

- إذا كانت هناك مدفوعات لفروق الأجور (مدفوعات تتعلق بفترة سابقة عن الفترة التي يشير إليها قسيمة الأجور) ، يجب تحديد الفترة التي يتم منحها من أجلها. على سبيل المثال : إذا دفع في كشف الراتب لشهر أكتوبر نفقات سفر الموظف عن الرحلات التي قام بها خلال شهر سبتمبر ، فسيتم الإشارة إلى هذه النفقات تحت بند فروق الأجور
- الخصومات من الأجور مثل : ضريبة الدخل ، واشتراكات الضمان الاجتماعي ، واشتراكات التأمين الصحي ، والخصومات لتأمين المعاشات التقاعدية أو صندوق الادخار (يجب ذكر الأموال المخصصة للخصم) ، وأي خصم آخر مسموح به. لكل خصم ، يجب تحديد النوع والسعر. يجب على صاحب العمل تحويل المبالغ المقتطعة من راتب الموظف إلى الجهات المقصودة لها ، وذلك في المواعيد التي يحددها القانون. سيتم تحويل الخصومات من قبل صاحب العمل إلى نفس الكيانات في موعد لا يتجاوز 30 يوماً من اليوم الذي يعتبر فيه الأجر الذي تم خصم الخصم منه قد تم الوفاء به (انظر الأجور مقابلها بعد 9 أيام من التاريخ في الذي كان الأجر واجب الدفع بموجب القانون)

### • المعلومات الرسمية

- الاسم الأول واسم العائلة ورقم هوية الموظف.
- اسم صاحب العمل ورقم هويته أو رقم الشركة وعنوان مكان العمل أو العمل
- كيف يتم دفع الراتب. إذا تم دفع الراتب بشكل غير مباشر ، فيجب تحديد العامل الذي يتم من خلاله دفع الراتب. إذا تم السداد من خلال حساب مصرفي ، بما في ذلك شركة البريد ، فيجب ذكر رقم الحساب والتفاصيل المصرفية
- يجب ذكر الحد الأدنى للأجور في الشهر ، والحد الأدنى للأجور في الساعة خلال فترة الدفع. إذا لم يبلغ الموظف 18 عامًا بعد ، فيجب الإشارة إلى الحد الأدنى للأجور في قسيمة الراتب وفقاً لسنة

### 3. أحكام التقاعد

منذ عام 2008 فصاعدًا ، كان هناك التزام بتأمين جميع العاملين في الاقتصاد من خلال تأمين التقاعد ، أي تخصيص نسبة معينة من أجور العمال ، وتحويلها إلى هيئة معاشات التقاعد التي يختارها العمال. يتم تمويل الأحكام الخاصة بهيئة المعاشات التقاعدية جزئياً من قبل صاحب العمل وجزئياً من قبل الموظفين. ينطبق الالتزام أيضاً عندما يتعلق الأمر بالعمال الأجانب.

**مخصصات صاحب العمل – 7.1٪ ، مخصصات العاملين - 6.6٪ ، مخصصات صاحب العمل للتعويض - 6٪.**

**جمالي مخصصات المعاشات 18.5٪.** يتم احتساب المخصصات من الراتب المحدد وهو الراتب الإجمالي (بما في ذلك الإضافات الثابتة والراتب بدون أجر إضافي وبدون مدفوعات تخضع لشروط معينة وقبل الاستقطاعات المختلفة) أو من متوسط الراتب في الاقتصاد (10,551 شيكل اعتباراً من 2020) وفقاً لأدنى الاثنين. ومع ذلك ، إذا كانت اتفاقية العمل التي تنطبق على الموظف تنص على أنه سيتم احتساب الأحكام من أجر أعلى ، فسوف يتصرفون وفقاً لما هو منصوص عليه في اتفاقية العمل.

إذا تم وضع مخصصات للتأمين الذي لا يمثل صندوق تقاعد ، فعندئذ : يجب أن تتضمن حصة صاحب العمل مدفوعات لشراء التغطية في حالة فقدان القدرة على العمل بالمعدل المطلوب لضمان 75٪ من الراتب الثابت للموظف. على أي حال ، يجب ألا تقل نسبة مساهمة

صاحب العمل في بعض المزايا وحدها (بدون عنصر العجز عن العمل) عن 5% من الأجر المحدد. إذا كان من أجل ضمان 75% من الراتب الثابت للموظف لتغطية فقدان القدرة على العمل ، فإن التكاليف التي يتحملها صاحب العمل يجب أن تزيد عن 6.5% ، فإن التكاليف الإجمالية التي يتحملها صاحب العمل لاكتساب فقدان القدرة على العمل ولا تزيد علاوات صاحب العمل عن 7.5% من الراتب. بالإضافة إلى ذلك ، يحق للموظفين الحصول على صندوق تدريب من اليوم الأول (هذا يتوافق مع القسم 17 من الأمر).

**כל האמור בלשון זכר מכון גם לנשים.**

**המידע המופיע בחוברת נכון לשנת 2021. המידע לעיל ניתן באופן כללי, אינו בא במקום החוק ותקנותיו ואינו מהווה תחליף ייעוץ משפטי פרטני לכל מקרה ומקרה.**