



كتيب الحقوق - موظفو المقاول العاملون من خلال مقاولي الخدمة – النظافة¹

1. الأجور:

الحد الأدنى للأجور الشهرية لعمال المقاول في مجال التنظيف هو 5,300 شيكل. الأجر اليومي لعمال التنظيف والصيانة بدوام جزئي والذي يكون صاحب عمله عضواً في الجمعية الوطنية لمصانع التنظيف والصيانة في إسرائيل يستحق 3 ساعات على الأقل من العمل حتى لو كان يعمل لساعات أقل.

- الحد الأدنى للأجور في الساعة: بعد تقليص أسبوع العمل إلى 42 ساعة في الأسبوع ، سيُحسب الحد الأدنى للأجر في الساعة كقسم من الحد الأدنى للأجر الشهري عند 182 (بدلاً من 186) وسيكون 29.12 شيكل للساعة
- إضافات الأجور للوظائف الخاصة والعمل في شكل مقسم

لعمال التنظيف في شركة تابعة لجمعية مصانع التنظيف والصيانة في إسرائيل يحق لهم أيضاً زيادة 20% من أجورهم العادية عن أ ي عمال تنظيف يقومون بها ، دهان المبنى أو ترميمه. علاوة على ذلك ، يحق لعمال النظافة في شركة تنتمي إلى هذا الاتحاد الحصول على دفعة إضافية بنسبة 20% من راتبه مقابل عمله في أيام تقسيم العمل

2. قسمة الدفع:

يلتزم صاحب العمل بتزويد موظفيه بقسمة رواتب مع تفاصيل الراتب الذي دفعه لهم ، في موعد لا يتجاوز اليوم التالي بعد التاريخ الذي يتعين عليه دفع الراتب فيه. قسمة راتب تحتوي على معلومات أساسية للموظف لغرض الاستفسار بين الموظف وصاحب العمل ، وكذلك لتمكين الموظف من معرفة حالته وما إذا كان قد حصل على حقوقه كاملة. أيضاً ، عند ممارسة حقوق من مؤسسة التأمين الوطني ، مثل حادث عمل ، ولادة ، أو إعانات بطالة بعد الفصل ، هناك تحتاج إلى تقديم قسائم الراتب.

التفاصيل المطلوبة في إيصال الدفع:

- أقدمية الموظف ، بما في ذلك تاريخ بدء التوظيف ، وفي حالة تبادل أصحاب العمل - الأقدمية التراكمية.
- تفاصيل مدة العمل التي يدفع عنها الأجر ، بما في ذلك ساعات العمل وأيام العمل التي عمل خلالها الموظف.
- في حالة الموظف الذي لا ينطبق عليه قانون ساعات العمل والراحة - يجب ذكر ذلك.
- عدد أيام الإجازة والأيام المرضية المستخدمة في ذلك الشهر وعدد الأيام المتبقية.
- الراتب المنتظم للموظف وأجر العمل الإضافي وعدد ساعات العمل الإضافي.

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

- تفاصيل بدل النقاها وبدل المرض والإجازة المدفوعة للموظف. يجب تحديد نوع الدفع (نقاها ، إجازة ، مرض) ، عدد وحدات الدفع (عدد أيام المرض ، عدد أيام الإجازة أو عدد أيام المرض التي يتم دفع الدفعة عنها) ومبلغ الدفعة النهائية.
- إضافات أخرى مدفوعة للموظف.
- تفاصيل سداد مصاريف السفر.

مجال العمل :

- العمل بمعدل الساعة / اليوم : عدد الساعات / الأيام التي عمل فيها الموظف والأجر المدفوع له حسب معدل ساعة / يوم.
- الموظفون الشهيرون : نطاق الوظيفة.
- العاملون المتقاعدون : تفاصيل كيفية حساب الراتب. إجمالي الأجر الخاضعة للضريبة
- إذا كانت هناك مدفوعات لفروق الأجور (مدفوعات تتعلق بفترة سابقة عن الفترة التي تشير إليها قسيمة الأجر) ، فيجب تحديد الفترة التي يتم منحها من أجلها. على سبيل المثال ، إذا دفع كشف الراتب لشهر أكتوبر نفقات سفر الموظف عن السفر الذي تم خلا ل شهر سبتمبر ، فسيتم الإشارة إلى هذه النفقات ضمن فروق الأجور في البنود ."
- استقطاعات الأجر مثل : ضريبة الدخل ، واشتراكات الضمان الاجتماعي ، وخصم اشتراكات التأمين الصحي لتأمين المعاش التقاعدي أو صندوق الادخار (حدد الصندوق الذي يهدف إلى الخصم) وأي خصم آخر مسموح به. بالنسبة لصاحب العمل ، يجب تحويل المبالغ المقتطعة من أجر الموظف إلى الجهات المقصودة لها ، يجب أن يحدد كل خصم نوعه وسعره.
- هذا في المواعيد النهائية التي حددها القانون. سيتم نقل الخصومات من قبل صاحب العمل إلى تلك الهيئات على أبعاد تقدير في غضون 30 يوماً من اليوم الذي تم فيه اعتبار الأجر الذي تم الخصم منه ضدهم (انظر الأجور مقابلهم بعد 9 أيام من تاريخ دفع الأجر بموجب القانون)

المعلومات الرسمية :

- الاسم الأول واسم العائلة ورقم هوية الموظف.
 - اسم صاحب العمل ورقم هويته أو رقم الشركة وعنوان مكان العمل أو العمل. كيفية 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 الشهرية وما هو الحد الأدنى للأجور في الساعة خلال فترة السداد.
 - ام إذا لم يبلغ الموظف 18 عاماً بعد ، فيجب أن يشير الحد الأدنى للأجور إلى الحد الأدنى للأجور وفقاً لذلك بالنسبة لعمره
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 أيضًا عندما يتعلق الأمر بالعمال الأجانب . ينطبق الالتزام بتجنيب معدل راتب الموظف لتأمين المعاش على الموظف الذي بلغ سن 21 عامًا ، و موظفة بلغت العشرين من عمرها .

وفقًا لأمر التمديد في خدمة النظافة ، يجب على صاحب العمل وضع أحكام لتأمين المعاش بدءًا من الشهر الأول من عمل الموظف .

من دفع تعويض العمل الإضافي أو العمل في الراحة الأسبوعية ، سيخصص الموظف 7% وصاحب العمل سيتقاعد 7.5%

- بالنسبة لبديل السفر ، سيخصص كل من الموظف وصاحب العمل 5% لكل منهما.
- سيظهر المخصص في قسيمة الراتب كمبلغ إجمالي لمخصص صاحب العمل للمزايا ، دون تقسيم إلى مخصصات الراتب الأساسي ، والعمل الإضافي / الراحة وبديل السفر . سيتم فصل أحكام صاحب العمل عن أحكام الموظف . سيكون هناك أيضًا فصل بين مخصص التعويض ومخصص المعاش السنوي (المعاش التقاعدي)

4. الملابس :

يلتزم صاحب العمل بتزويد موظفيه بأحذية وملابس عمل مناسبة - وفقًا لأحكام أمر التمديد ، يلتزم صاحب العمل لعامل التنظيف بتزويده بملابس عمل مناسبة لنوع العمل الذي يؤديه (والتي من أجلها يجب عدم تنظيف راتب الموظف)

5. رسوم النظافة

- يحق لعمال النظافة الحصول على بدل نقاهة حسب التعريف المقبولة في القطاع العام ، وهي 423 شيكل في اليوم للنقاهة ، عندما يكون عدد أيام النقاهة أكبر من عدد العمال الآخرين. في الاقتصاد.

6. الإجازة السنوية

- يحق لعمال التنظيف عادة الحصول على إجازة سنوية أطول من إجازة العمال الآخرين في منزل له نفس الأقدمية. 7. مئوي لائق ومعقول يحق لعمال النظافة الحصول على مكان راحة معقول ومناسب حيث يمكنهم الانتعاش والراحة خلال فترات الراحة التي يحق لهم الحصول عليها بموجب القانون. تلتزم الشركة المتعاقدة التي توظف العمال بالتأكد من أن عميل الخدمة يوفر لعمال النظافة في منشأته مكان راحة يستوفي الشروط المذكورة.

7. هدية للموظفين

يحق لعامل التنظيف أن يتلقى هدايا من شركة المقاول التي توظفه عندما يقدم موظفه هدايا مباشرة. علاوة على ذلك ، يحق للموظف تلقي هدايا إضافية من صاحب العمل بمبلغ ثابت مقدماً عشية عيد الفصح وعشية رأس السنة. سيتم توضيح أن هذه الهدايا يجب أن تقدم للموظف مع نقود يتم تحويلها كجزء من راتبه الشهري

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.